

DOI:10.16227/j.cnki.tyycs.2017.0376

高职“双师型”教师心理健康问题探讨

弋 佳

(广东科学技术职业学院, 广东 广州 510640)

[摘要] 现今社会对教育的高度重视使教师心理健康问题现状成为焦点, 作为高职教师群体中的重要成员, “双师型”教师群体的心理健康问题也需要得到更多重视。本文分析高职“双师型”教师的类型特点, 将“双师型”教师分为专职“双师型”教师和兼职“双师型”教师, 并从角色冲突、工作负担、人际关系、激励机制四方面, 有针对性地探讨该群体心理问题的引发因素, 最后提出了解决方案。

[关键词] 高职教育; 双师型; 心理健康

[中图分类号] G645

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-0046 (2017) 5-0040-03

现今社会对教育高度重视, 对教师的要求也随之提高, 与此相关的教师心理健康问题渐渐成为焦点。一个心理健康的教师能在教学过程中营造良好的课堂气氛, 并充分调动学生的主观能动性, 使教学任务顺利完成。可见, 教师作为特殊群体, 他们的心理健康水平不仅和自身幸福感息息相关, 更是保证教学质量、促进学生身心健康的重要影响因素。研究表明, 我国高校教师群体中普遍存在多种身心症, 包括焦虑、抑郁等, 以及各种心理问题, 主要包括人际适应不良、职业倦怠等, 这些问题已严重影响教师心理健康。

高职“双师型”教师是教师职业发展的重要目标, 研究表明, 59.56%的“双师型”教师存在心理问题, 其中, 52.94%的教师为轻度心理问题, 5.15%的教师为中度心理障碍, 1.47%的教师为重度心理疾病。相比普通教师, “双师型”教师面临严重的角色冲突问题, 更复杂的人际关系, 更多的工作负担以及不完善的激励制度。本文针

对高职“双师型”教师的特点, 探讨“双师型”教师心理问题的引发因素, 并提出解决方法。

一、“双师型”教师类型及特点

在当前的教育形势下, 教师队伍建设有了更高要求, 高职教育发展的关键是建设一支高水平、高素质的“双师型”教师队伍, 这需要建立健全高职教育教师培养培训制度, 优化“双师型”教师队伍结构, 让高职教育真正成为面向人人、面向未来的教育。

各高职院校为了更好地发展培养“双师型”教师, 一般采取两种做法: 一是学校鼓励和组织部分教师到企业兼职, 通过从事技术和管理工作的提升教师自身实践能力(即专职“双师型”教师); 二是学校聘请校外符合条件的人员兼任学校教师(即兼职“双师型”教师)。这两种“双师型”教师有着不同的培养方式和特点。

(一) 专职“双师型”教师特点

高校通过学校专职教师进高校进修、下企业实践等

知识培训, 跨学科学习, 了解自己所教专业的发展背景、专业术语; 另一方面强化专业教师的外语能力, 提高现有专业教师的外语交流水平。凡经考核并主动承担“双语教学”任务的专业教师, 学院在课酬系数、选派出国进修等方面实行政策倾斜。目前, 笔者所在学院自 2009 年以来开展“双语教师”培训, 已培养“双语教师”58 名, 有 36 名专业教师开设了 32 门的“双语专业课程”, 并有 6 批 40 名教师被先后选派到美国新西里等进行为期半年的培训学习。此外, 学院开设东南亚语种的课程教学, 先后为 2000 多名学生开设了泰语、柬埔寨语和马来西亚语的教学服务。至此, 全院具有“双语教学”能力的教师占师资总人数的比例达到了 8.5%。事实证明, 开展“双语教学”, 不仅能够加快培养国际化人才, 而且是培养国际化教师的重要途径。

六是加强师资队伍国际化考核, 形成良性循环的管理机制。建立健全师资队伍国际化考核机制虽然不是培养教师国际化的途径, 但却是加强高职院校师资队伍国

际化建设的重要一环。因为高职院校教师国际化的培养, 相较而言是一项高投入的工作, 所以进行适度考核是非常必要的。高职院校要建立健全师资队伍国际化建设的考核机制, 充分发挥考核评价的“导引功能、催化功能、监督功能和反馈功能”, 激励并约束职能部门及广大教师自觉加强绩效评估, 如对外合作交流项目的积极作用、外派学习研修教师的综合收获、“双语教学”对培养国际型人才的实际效果等等。只有这样, 才能形成师资队伍国际化建设的良性循环。

参考文献:

- [1] 顾明远. 世界高等教育发展的基本趋势和经验[J]. 北京师范大学学报(社科版), 2006 (5).
- [2] 杨群祥, 黄文伟. 我国高职院校国际合作能力提升研究[J]. 广东技术师范学院学报(社会科学版), 2014 (8).

方式对教师进行培养,使教师达到“双师型”教师标准。具体做法是:

1.学校派送实践能力稍强,理论水平有所欠缺的教师,到重点院校和国外学习进行专业深造,提高这批教师的专业理论水平;

2.学校对教师进行多渠道培训、比赛,教师通过参赛和旁观优秀教师示范,提升专业水平、教学水平;

3.针对缺乏专业实践经验的新教师,学校安排这部分专业课教师到企事业生产线进行专业实践训练,提升实践技术;

4.“双师型”教师应拥有多种能力,学校鼓励教师持有多个证书,考取多种岗位资格证书或岗位技能相关的证书。

(二) 兼职“双师型”教师特点

聘请兼职教师是高职院校“双师型”师资队伍建设的的重要方式,其做法是:

1.从企业生产第一线管理人员、技术人员中引进技术骨干、学科带头人,担任专业课教学任务。聘请企业专家、技术骨干担任兼职教师。这些人员具有丰富的实践能力,了解企业的用人需要,可以对学生进行有针对性的实践引导。很多时候,由于学校和企业沟通不充分,经常导致这部份兼职教师以个人名义进入学校,难以得到企业支持,导致工作动力不足。另外,这部分人员由于缺乏教学经验,教学能力欠缺,教学精力有限,容易缺乏与学生的深入沟通,导致整体教学效果欠佳。由于企业工作繁忙,兼职教师除了上课,容易缺乏其他教师的交流,难以融入教师团体,容易被边缘化,容易遭遇人际关系问题,在学校难以得到朋辈支持。

2.聘请高校教授担任兼职教师。这种方式促进了各高校的人才交流,实现了高级人才的共享,为高职学校提供更好的师资资源创造了条件。高校教授具备更丰富的理论知识,及更专业的技术涵养,并且在教学上富有经验,可以为学生提供更丰富多彩的课程体验。

二、“双师型”教师心理问题引发因素

(一) 角色冲突问题

大量调查表明,教师角色冲突加剧已成为导致教师心理健康状况不佳和出现职业倦怠的重要原因,而且直接导致情绪衰竭,成就感下降。

目前,我国高职教师承担着高职教育特殊性所带来的工作压力,并且还面临着教育观念和职业行为重新构建的压力,对比任何其他类型高校的教师,高职教师所承担的角色更多也更复杂,角色冲突日趋严重,应当引起学校和社会各界的关注和重视。

而在高职教师队伍中,“双师型”教师的角色冲突更加严重,高职教育对“双师型”教师理论与实践能力结合要求很高,不论专职型“双师型”教师还是兼职型“双师型”教师,都具有教师和企业员工两重身份。如何进行角色调适,成为“双师型”教师面临的难点。学校为培养专职型“双师型”教师,加强教师实践能力培养,安排教师下基层提高实践能力。这部分教师面临着角色冲突,他们既要是学生的良师,又要是学生的益友,还要是企业员工,这会让很多新老师无所适从,找不到自己的定位,因此,需要学会及时根据角色重要性切换自己的角色。

而兼职型“双师型”教师原本就是企业业务技术骨干、成功人士,进入教师角色需要一段时间适应教师身份,兼职型“双师型”教师更难处理这种角色转换之间的冲突,学生和教师的关系与企业中上下级关系存在巨大区别,这些都让“双师型”教师长期处于角色冲突情境中,渐渐引发心理问题,如果不能很好地进行角色调换,很可能在教学中造成困难,影响教学效果。

(二) 工作负担问题

在教学方面,信息时代信息传递更新迅速,这使学生拥有更快速、更广泛的信息来源,可以很容易从网络平台获得学习的全面资料,而这些更丰富多彩的资源拓宽学生学习渠道的同时,也加大了高职教师任教后在教学与继续提高的压力和难度,对教师如何教学、如何指导学生提出了新的要求。教师需要有更踏实的专业基础、更丰富的实践技能、更灵活的教学方式,才能给予学生实用又有吸引力的优质课程,这些要求都迫使教师在完成教学任务的同时不断进行自我提升。

在教学能力方面,“双师型”对教师的专业技术资格、实践工作能力、教学技能都提出了很高要求。想要取得双师资格的高职教师在承担教学工作外,还要提升自身专业技能水平取得相应的专业技术资格证书,并提升实践工作能力和公司企业接轨。这些要求大大加重教师的工作量,需要教师抽出时间进行学习培训,参与专业实践训练。另外,多样化、全方位的教学比武,加强教师的竞争感和焦虑,也占用教师更多时间进行准备,进一步加剧了教师间的竞争,导致教师超负荷工作,身心耗竭。在教学管理方面,学校对教师进行多方面考核,如学生评教、督导听课、年终评优等,都与教师利益息息相关,也常常关系到教师的职称评定,由此增加了无形的压力,产生烦恼、焦虑等情绪。

在科研方面,科研是高职教师重要任务,随着教育改革和社会要求提高,对高职教师的科研要求也日益提高,科研成果往往与评定职称、岗位聘用紧密相连。高职教育本身的局限性难以为高职教师的科研发展创造良好条件,高职教师很难在核心期刊上发表论文,种种局限让高职教师感到身心疲惫,甚至产生消极情绪。

(三) 人际关系

教师心理健康就是教师能顺利适应教学环境,能正确认识并有效处理师生之间、教师之间的人际关系。教师要面对复杂的人际关系网,如何处理和平衡来自社会、学校、家庭各方面的人际关系容易给教师造成困扰,良好的人际关系能提供给教师充分的支持和动力,但人际关系一旦出现问题,也会给教师的心态和情绪带来危机,可能导致高职教师人际适应困难,甚至严重影响教师的心理状态,使教师产生心理问题,从而阻碍教师的发展。比起普通高职教师,“双师型”教师面临更复杂的人际关系,不管是教师进入企业实践还是企业骨干进入学校进行教学,都需要重新建立新的人际关系。“双师型”教师在切换到新环境中容易被边缘化,产生情绪低落、焦虑增强等心理状况。

(四) 激励制度有待完善

目前,“双师型”教师制度尚未完善,薪酬待遇、工作

认同、管理方式仍在调整中,缺乏稳定的工作环境也会带来不安全感,引起教师职业倦怠。

“双师型”队伍的考核与激励很有难度。比如来自企业的兼职教师到高职院校任教,很难得到所在企业的认可,由于来自企业的兼职教师工作重心主要在企业,高职院校难免对其降低要求,如何对工作进行有效考核成为难点,而院校的专任教师到企业锻炼,很多高职院校并未和企业达成很好的协调、沟通,未明确教师深入企业顶岗实践、挂职锻炼的责权利要求,缺乏相应的考核与激励机制,导致教师在企业里的工作没法有效考评,降低教师在企业实践工作的动力,不利于教师的能力提升。就目前情况来看,教师到企业挂职的工作量,在多数情况下无法与职称评级、工资待遇、项目申请等现实利益挂钩,这在很大程度上影响了部分教师成为“双师型”教师的主动性和积极性。

三、“双师型”教师心理问题解决方案

(一) 加强培训,学习自我调节方法

教师群体普遍缺乏调整自身心理健康的意识和技能,这是导致教师心理健康水平较低的重要原因。针对双师型教师,学校的培训主要集中在教学理论和技巧培训、专业技能培训,只有加大对“双师型”教师进行针对性心理培训,才能更好地提高全体教师心理素质,激发心理潜能。

调查结果表明,高校教师的心理健康水平与其采用的应对方式具有高度相关,高校教师采取积极应对方式使其心理健康状况更好,相反,高校教师采取消极应对方式会使其心理健康状况变得更差。因此在对高校教师的教育和培养中,一方面,应着重培养其心理调适能力,增强高校教师心理承受能力和心理免疫能力;另一方面,在面对压力时,引导和鼓励高校教师避免消极应对方式,更多采取积极应对方式,是提高高校教师心理健康水平的重要方式。

另外,对高校青年教师进行针对性的心理训练,可以大大提高教师心理素质。心理训练主要包括心智模式训练、情绪管理训练、意志训练、人格魅力训练、人际沟通训练、缓解压力训练、适应与发展训练、身心保健训练等。建立在高校教师心理健康现状基础上的心理训练,结合高校教师心理特点,能有效促进高校教师心理素质的发展。

(二) 进一步完善“双师型”教师的考核和激励机制

各高职院校需要严格执行“双师型”认定标准,积极优化考核办法,并联合企业公司为参与企业工作实践的教师,制定更加完善的激励措施。

一是成立校企合作处,加强和企业的协同合作,让专任教师与企业骨干之间的岗位互换、双向兼职变成可能,并加强双方的激励机制。学校加大对专任教师参与企业顶岗实践的重视,将其在企业的工作业绩建立资料,作为其年度考核、岗位等级聘任的重要依据。为企业兼职教师争取更大利益,将其承担的教学任务以及评教结果呈送企业,为兼职教师的职务晋升提供考察内容。

二是通过物质激励结合精神鼓励和人文关怀,促使专、兼职教师主动挖掘自身潜力,提升“双师型”素质。对

于专任教师参与企业顶岗实践情况,学校提高重视并发放适当津贴作为奖励,并且对于在企业表现优秀的教师,应该给予额外奖励,包括奖金以及精神奖励;对于企业兼职教师,积极参与教学、科研、团队活动等都应获得相应的津贴。

三是努力改善“双师型”教师的工作环境。教师工作环境提供给教师良好的工作科研体验,并且能支持教师更好地发展。学校应通过强化校内外实践教学基地建设,大力升级实验室配置,加强高职科研、实践创新平台建设,为“双师型”教师提供更多、更好的技术条件。

(三) 提供专业支持系统

当个体面临心理问题却得不到及时有效的干预和疏导,就会导致心理问题郁积,因此,学校应建立和完善教师心理援助系统。目前,高校大多都开设有专门的心理中心,但心理中心主要的针对对象依然是学生。由于教师受自身职业的要求以及个人的自尊心、保守观念等因素影响,当面临心理冲突与矛盾时,常常不愿意或者耻于表达自己的真实心理,因此教师不愿意也不敢到心理中心进行咨询,担心自己的问题暴露,在心理中心的咨询会对自己的工作造成影响。

学校应定期对高校教师进行全面的心理健康调查,及时了解教师的心理动态,并鼓励教师在心理中心接受专业心理援助。学校心理中心应向教师普及心理咨询知识,澄清教师对心理咨询的误解,帮助教师进行情绪疏导,严格执行保密原则,为教师营造安全的心理咨询环境。

[基金项目:本文系2014年度广东省高等职业教育教学改革立项项目“校企协同培养技术人才的研究与实践”(项目编号201401292)阶段性研究成果。]

参考文献:

- [1]王晓炜.国内教师心理健康研究综述[J].太原大学教育学院学报,2009(3):10-12.
- [2]么娜,王颖,王志路.高校教师心理健康素质现状研究[J].教育与职业,2012(3):77-78.
- [3]吴真,周明星.中等职业学校“双师型”教师心理健康状况调查研究[J].职业教育研究,2005(2):43-44.
- [4]李梦卿,张碧竹.教育规划纲要背景下的职业院校“双师型”教师队伍建设[J].职业技术教育,2011(4):55-59.
- [5]唐芳贵.国外教师职业倦怠研究述评[J].哈尔滨学院学报,2005,26(7):97-100.
- [6]董泽芳.论教师的角色冲突与调适[J].湖北社会科学,2010(1):167-171.
- [7]王金香.教师心理健康及其维护[D].首都师范大学,2007.
- [8]朱小苒,李建明,张郢,等.高校教师应对方式与心理健康的相关研究[J].中国健康心理学杂志,2010,18(6):664-665.
- [9]黄辛隐,张秀敏.高校青年教师心理健康及团体心理训练设计研究[J].心理科学,2004,27(2):307-310.