

# 贵州省中等职业学校临聘教师心理健康状况研究

王 畅

(贵州财经大学公共管理学院, 贵州 贵阳 550004)

**摘 要:** 临聘教师已成为当今中等教育职业的一大群体, 中等职业学校中临聘教师的心理健康对于学校整体教育教学水平的提高及教师自身综合素质的发展具有重大意义。研究结果显示, 在贵州中等职业学校中, 临聘教师心理健康状况与全国常模相比, 在多个因子方面差异显著, 临聘教师心理健康状况堪忧。同时, 对目前临聘教师心理健康状况进行多方面原因分析, 并提出一些相应缓解措施与建议。

**关键词:** 中等职业学校; 临聘教师; 心理健康; 贵州

**中图分类号:** G443; G715.1 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-8772(2016)26-0169-01

当前社会迅速发展, 中等职业教育事业同样面临高速发展的瓶颈, 很多中等职业学校普遍面临教师欠缺的情况, 为解决这一问题, 现在不少中等职业学校频频向社会招聘临时教师。临聘教师已成为当今中等职业教育的一大群体, 临聘教师是指在学校固定编制以外临时聘用的具备教师基本素质要求(通常应具有教师资格)、能够独立承担某一教学环节教学任务的专业教师、实习指导教师。其范围往往涵盖校内外退休教师、社会流动教师、应届毕业生、企事业单位的工程技术人员和管理人员等。面对职业教育师资结构的历史问题, 国家教育部、财政部曾联合在《中等职业学校紧缺专业特聘临聘教师师资项目实施办法》中提出:“十一五”期间, 教育部、财政部支持引导中等职业学校面向社会聘请专业技术人员、高技能人才担任临聘教师, 缓解紧缺专业教师不足, 优化教师队伍结构, 创新中职学校用人制度, 促进中等职业教育扩大规模、提高质量。在教育部相关精神指导下, 在学校自身实际情况下, 大量的大学毕业生或其他社会就业人员由于学校暂时需要纷纷进入中等职业学校, 于是大量临聘特聘教师应运而生。

## 一、中等职业学校临聘教师心理健康状况研究

近年来, 已经有学者开始关注临聘人员和临聘教师的问题, 如赵金瑞《高校临聘人员管理制度探究》认为: 高校临聘人员流动性大、工资福利待遇较低, 在劳动力市场处于弱势地位, 处境堪忧。唐加军《心理契约视角下高校临聘人员激励机制研究》认为高校临聘人员工作积极性不高, 福利待遇不健全, 情感激励难以到位, 忠诚度低, 人员流失率较大。杜鸣《民办高校临聘教师激励机制优化研究》认为民办高校临聘教师个性需求关注度低, 缺少对临聘教师群体的个性特征的关注, 临聘教师激励机制不完善, 激励效果不明显, 临聘教师缺乏心理归宿感。从目前关于临聘人员的研究来看, 首先, 关注这一群体的研究并不多, 只有寥寥数篇, 其次, 多数研究都只是从管理和激励方面来探讨临聘人员和临聘教师的问题, 并没有从心理层面关注临聘教师的身心健康。尤其在中等职业学校教师心理健康问题方面, 学者一般都着重关注正式教师群体, 对当前存在大量的中等职业学校临聘教师的心理健康问题却显然没有关注。因此, 研究中等职业学校临聘教师的心理健康及维护对于中等职业教育健康发展显得十分重要。

本研究在贵州省选取 16 所中等职业学校, 对其中 141 名临聘教师的心理健康情况进行了调查研究, 数据统计结果显示, 在躯体化(1.72±0.40)、强迫症(1.82±0.59)、人际关系敏感(1.93±0.31)、抑郁(2.07±0.49)、焦虑(1.86±0.41)、敌对(1.74±0.38)、恐惧(1.41±0.48)、偏执(1.65±0.57)、

精神病性因子(1.66±0.77)上, 临聘教师的得分与全国常模相比差异极其显著( $P<0.01$ )。临聘教师的心理健康状况普遍堪忧。

## 二、原因分析

临聘教师的心理健康问题突显原因主要在于以下几方面。首先, 在工资福利待遇方面, 临聘教师在工资、福利待遇上与正式教师差别很大, 并且有些学校并没有为临聘教师购买相应的医疗保险和养老保险, 大部分临聘教师尤其是那些没有职称和没有资深过硬专业技术的刚毕业的大学生全部收入仅够日常生活开销, 临聘教师显然缺乏安全感。其次, 在工作方面, 临聘教师担任的工作却并不比其他教师少, 有的甚至做的是其他教师不愿意承担的工作, 很多临聘教师工作量较大, 身心较疲惫。再次, 在激励方面, 由于临聘教师不是国家正式编制人员, 没有职务和职称的正常提升, 同工同酬很难实现, 极大地抑制了临聘教师的工作积极性和主动性。最后, 在心理方面, 按照马斯洛的需要层次理论, 临聘教师仅有低等需要得到满足, 高等需要很大程度上并没有得到满足。所以, 相对于正式教师来说, 临聘教师在多个心理健康因子方面心理健康状况很严重。

## 三、对策与建议

首先, 对于目前在很多中等职业学校中承担大量工作的临聘教师, 学校应坚持以人为本, 在学习、工作、生活等方面, 提供必要的关心和支持, 为他们做事创业提供良好的环境, 搭建发挥作用、施展才能的平台。其次, 为了更好地发挥临聘教师的工作热情, 学校在激励机制方面可以将优秀的临聘教师选拔出来, 努力为他们解决编制问题, 或在提高福利待遇方面, 通过这些实际问题多方面激励教师的成长。为他们营造一种积极向上、团结和谐的人际关系和工作环境。当然, 对于临聘教师来说, 不断提高自身素质, 努力钻研专业技术, 通过多种渠道适当调适生活和工作状况, 促进身心健康发展是最重要的。

### 参考文献:

- [1] 赵金瑞. 高校临聘人员管理制度探究[J]. 人力资源管理, 2011(8).
- [2] 唐加军. 心理契约视角下高校临聘人员激励机制研究[J]. 西华师范大学学报, 2014(3).
- [3] 杜鸣. 民办高校临聘教师激励机制优化研究[J]. 陕西教育, 2016(5).

(责任编辑: 赵媛)

收稿日期: 2016-09-07

作者简介: 王畅(1977-), 女, 贵州遵义人, 硕士, 副教授。研究方向: 心理学理论与应用。