

高职教师的心理压力及对策

林杏花¹,谢江涛²

(1. 广州城市职业学院,广东 广州 510405;2. 广东金融学院,广东 广州 510521)

摘要:高职教师当前面临着社会地位压力、师生关系压力、经济收入压力、知识更新压力以及职称晋升压力等诸种心理压力,使得高职教师心理问题凸显,并影响到高职的教育教学效果。因此,国家和政府、教育部门以及学校要采取有效措施缓解高职教师的心理压力,高职教师也要积极学习心理健康知识,以科学应对自身心理压力。

关键词:高职教师;心理压力

近些年来,我国高等职业教育从无到有,经历了一个前所未有的快速增长期,目前在规模上已占据了我国高等教育的半壁江山。然而,“从无到有”以及“快速增长”的发展也给高等职业教育带来了“转型”和“改革”的巨大压力。毫无疑问,最深刻感受到这种压力的是高职院校的广大教师。笔者作为高职教师中极为普通的一员,亲身经历了我国高职院校“从无到有”以及“快速增长”的辉煌历程,但也深刻感受到高职教师所承受的巨大压力。笔者发现,有相当多的高职教师在巨大的压力面前,有着力不从心的惶惑,甚至产生了各种心理困扰乃至心理问题。现以点带面,行之以文,对高职教师心理压力的成因及对策作出初步探讨,以期能抛砖引玉,引起对高职教师心理压力问题的关注和重视。

一、高职教师的心理压力

(一)社会地位压力

虽然我国大力提倡发展高等职业教育,但目前它在社会上的认同度还处于较低状态。主要表现有:一般民众对高职的认识存在误区,有些人甚至弄不清“高职”和“职高”的区别,将“高职”混同于“职高”;在一些用人单位眼里,高职教育也被视为二流甚至是三流高等教育,视高职学生为素质较差的群体,即使是高职毕业生能够胜任的工作岗位,招工时也尽量聘用本科毕业生甚至是更高层次人才;广大考生在高考时普遍不愿报考高职院校,而是争相报考“一本”、“二本”,甚至报考“三本”的较差专业也不愿意报考高职院校。这种对高职认同度不佳的情况,也导致了社会上形成轻视高职教师的现实心态,从而让高职教师背上了社会地位不如他人的思想包袱。

(二)师生关系压力

社会上对高等职业教育的认同度不高客观上造成高职院校生源素质较低。我们知道,高职院校招生基本上是在高考学生填报志愿的第四或第五批次进行,报考高职院校的考生相对来说考分低、素质差,由此造成高职院校整体上难以招到综合素质较高的学生。再加上这些学生入校后又面临着难以被社会接受的不可乐观的就业前景,使得这些学生大都不能以认真的态度对待学习,而是普遍学习自觉性不够,纪律观念淡薄,从而造成高职院校教学难、管理难的现实问题。可想而知,高职院校师生关系肯定处于不佳状态。相关研究发现,高职院校存在师生交往少、关系淡漠、互信程度低等问题。^[1]由于师生关系是教师人际关系中最重要的一种关系,所以这种欠佳的

师生关系势必对高职教师造成较大的心理压力。

(三)经济收入压力

高等职业院校培养人才的目标和特色决定了其实验、实践教学学时的比例应远远高于普通高等院校,由此所需的基本设备和设施的投入也应远远高于普通高等院校。据有关发展中国家对教育成本的统计表明,高等职业教育的成本,是普通高等教育成本的2.64倍。^[2]但目前我国高等职业教育并没有享受与普通高等教育相同的待遇,更不用说投资政策的倾斜。尤其是近些年来,高职院校纷纷扩大办学规模,不断增加招生人数。在此情况下,为了满足数量逐年增多的在校学生的基本的生活和学习需求,高职院校都不得不想方设法筹措资金进行新校区建设,而缩减其它方面的资金投入,教师的收入也因此受到较大影响。

有研究发现,当前高职院校教师队伍很不稳定,主要表现在:一些教师把学校工作视为“第二职业”,而把在外面兼职和办实业当作“主业”,有的甚至彻底辞职离去。^[3]其中原因,很大程度上就是因为高职教师工资收入偏低。^[4]

(四)知识更新压力

高等职业教育是职业技术教育的高等阶段,是面向基层、面向生产、面向服务和管理第一线职业岗位,以培养实用型、技术型和技能型专门人才为目的的高等教育。然而,“这个世界唯一不变的就是变化”,时刻在改变的“基层”、“生产”、“服务”和“管理”客观上要求高等职业教育时刻调整其人才培养方案、课程设置以及教学内容等。这种调整对教师则不断提出新的要求,需要教师在教学过程中及时更新教学观念、调整教学内容,不断补充新的知识和技能,更新自己的知识结构。加上我国高职院校普遍由中等职业学校升格而来,教师原有学历基本上没有达到高等职业教育所要求的学历层次,使得他们不得不在完成教学任务的同时,采取各种途径提升自身的学历。再加上现代教学手段的普及,也给高职教师在掌握教学手段方面提出了新的挑战。

(五)职称晋升压力

当前,高职教育有两个重要属性已被普遍共识,那就是“高等性”和“职业性”。^[5]“高等性”是指高职教育的教学知识中包含了相当的高深科学理论,“职业性”是指这些知识的目的是为了解决职业中的实际技术问题。这就决定了高职教师必须具备“双师型”素质——既懂理论又善实践。然而,尽管随着我

国高职教育的发展,已经涌现出了大量的“双师型”教师,但相应的评价制度和激励机制却没有得以夯实。从职称晋升方面来看,高职教师仍然是基本上是按普通高校教师系列职称来享受福利待遇,走的仍然是“单行线”即专业教师评价模式。在此评价模式下,教师完成的课题和学术论文处于至关重要的地位,而高职“双师型”教师所具备的技能与技术资格却被视而不见,在其职称评定和待遇的提升方面不起任何作用。但是,高职教师因教学的实际需要不得不向“双师型”教师转型,不得不投入大量的时间和精力掌握职业教学中所需要的实践技能,由此决定了他们没有过多的时间和精力投入到申报课题和撰写论文等学术工作中。如此一来,高职教师在职称晋升方面无疑处于弱势地位,面临着较大的压力。

临床心理学探明,个体承担一定的压力是应当的,没有压力也就没有前进的动力,但个体需要的是内在动力,而外来的压力过多则会给个体的身心健康带来一定的危害。鲁挥、何宪平、邢国荣等曾用心理症状自评量表(scl-90)对高职教师心理健康状况进行调查,发现高职教师躯体因子、强迫因子、人际关系因子、抑郁因子和焦虑因子等得分均高于全国常模,心理问题较一般普通高校高且差异较为明显。^[6]这表明高职教师的心理健康问题较为突出。教师的心理健康除给其本人带来不良影响外,还直接影响到学生的心理健康,直接影响到教师的教学效果。^[7]所以,无论是对高职教师本身而言,还是对高等职业教育而言,都必须采取措施,缓解高职教师的心理压力,以保持高职教师的心理健康处于良好状态。

二、缓解高职教师心理压力的对策

(一)国家和政府要加大对高职教育的经费投入,提高其社会认可度,为高职教师创造和谐的工作环境和条件

高职教育发展到今天,在规模上已占据了高等教育的半壁江山,无论是在在校生人数,还是毕业生就业率,都已经与普通高校相匹敌。但国家和政府对高职院校的经费投入并不足,没有像对普通高校一样按照生均拨款。办学经费的不足,加上高职院校由于办学历史较短,社会对高职院校的认可度不高,优秀考生普遍不选择在高职就读,使高职教师工作环境和条件不容乐观,主要表现就是其工资收入较低,教学中的师生关系欠佳。因此,当前要加大对高职教育的经费投入,向社会各界加大对高职教育的宣传,以保障高职教育目标顺利实现的同时,使高职教师的物质待遇得以提高,为高职教师创造良好的工作环境。实际上,国外从事职业教育的教师在社会福利、工资待遇以及社会地位等都高于普通学校的教师,甚至有些国家的职业学院的“双师型”教师待遇高于国家公务员、大学教授。^[8]因此,国外职业学院教师队伍稳定,有很强的吸引力、凝聚力、向心力。

(二)教育部门要改革和完善高职教师职称评定体系,对高职教师进行科学合理的评价和管理,以畅通高职教师晋升和发展的通道

职称评定是教师评价考核的主要内容,它和教师的薪酬分配紧密相关。因而职称评定条件的针对性引导着教师的努力方向,是激励教师提高教学水平的内在动力。^[9]因此,应根据高职教育培养目标的特殊性,区别开高职院校教师与普通高校教师的不同要求,以保证高职院校职称评定体系的针对性。江苏省教育厅对职业学校教师职务评聘实行分类单独评审,教师的技术创新和发明、专利在职称评聘中与学术论文同等重要,优先对待。^[3]这种做法较好地改变了高职教师在职称评审方面处于弱势地位的不良局面,对于缓解高职教师职称

晋升压力方面具有较高的借鉴意义。

(三)高职院校要充分关心教师,重视教师的心理问题,为缓解教师的心理压力创设良好的管理制度

教师的往往自尊心较强,自己的心理问题往往不敢面对,讳疾忌医,不善于主动寻求心理支持。长此以往会使压力得到负性强化,导致生理、心理和行为的不良反应。因此,学校领导应充分认识到教师心理健康的重要意义,要遵循心理健康规律,为教师的心理健康创设良好的管理制度。在实际工作中应充分关心教师,要真正成为教师的良师益友,努力为教师营造既积极进取又和谐宽松的心理环境;要重视教师的心理问题,要及时了解教师的心理动态,定期为教师进行心理健康测试,建立教师心理健康档案;要积极组织有益于教师身心健康的文体活动,对他们进行各种形式的心理健康教育,以帮助他们掌握心理卫生与保健知识,掌握心理调适方法,提高心理承受能力。

(四)高职教师要努力学习,掌握一定心理健康知识,科学缓解自身心理压力

高职教师应积极主动地学习心理健康知识,将心理健康教育作为自己接受继续教育的一个重要内容,以达到自己能运用心理学知识缓解自身心理压力的目的,使自己能以旺盛的精力、丰富的情感、平稳的情绪、健康的人格投入教育教学工作。首先,高职教师必须了解自我,克服自卑。很多高职教师正是因为不能正确地把握自己,存在自我认知偏差,从而引发诸多心理问题。因此,高职教师要正确地认识自己,接受自己,悦纳自己,并扬长避短地发展自己,完善自己;其次,高职教师要积极调节情绪,保持心理处于乐观状态。高职教师面对繁重的工作、复杂多变的教育对象、迅速变化的世界,难免会产生各种各样的消极情绪反应。这些消极情绪如不及时疏导,不仅影响自身,有些教师还会把这些消极情绪带入课堂,严重影响师生关系,并大大降低教学效果。因此,高职教师要掌握情绪调节的方法,以保持心理平衡;最后,高职教师也要合理设计人生目标,学会取舍,学会放弃。高职教师在工作中有太多的“鲜花”和“掌声”让他们无所适从,因此,他们要学会放弃,合理设计自己的人生目标,不计较暂时的荣辱得失,而是甘愿放弃许多不必要的“枝节”或“细节”,为自己人生目标的实现轻装前行,永远保持愉快的心境,永远保持乐观的心态。

参考文献:

- [1] 傅祝屏,陈博丽.高职新型师生关系的几点思考[J].考试周刊,2007,(17):69-70.
- [2] 孙浩,朱远程.高等职业教育融资方式分析[J].职业技术教育,2006,27(13):36-38.
- [3] 牟燕萌.高职院校“双师型”教师队伍现状及建设研究[D].山东师范大学硕士学位论文,2006.
- [4] 张健.高职院校人才流失归因及其防范[J].中国高教研究,2005,(8):61.
- [5] 郑余.高职“双师型”教师的内涵识读与培养模式研究[D].浙江师范大学硕士学位论文,2003.
- [6] 鲁挥,何宪平,邢国荣,等.高职教师心理健康状况的调查研究[J].吉林医学,2007,(5):621-624.
- [7] 魏建国.浅谈高职教师心理健康对学生心理健康的影响及对策[J].黑龙江教育学院学报,2009,28(8):54-55.
- [8] 孔凡成.国外校企合作中“双师型”教师的培养[J].世界教育信息,2006,(9):54-56.
- [9] 路明兰.高职院校教师激励机制存在的问题及对策[J].河南教育学院学报(哲学社会科学版),2008,27(5):88-90.