

基于心理契约的湖南高职“双师型”教师工作绩效评价思考

左 芊

(湖南开放大学 湖南网络工程职业学院,湖南 长沙 410008)

摘 要:高校与教师之间存在某种意义上的心理契约,如果学校与教师之间出现心理契约失衡情况,就会严重制约“双师型”教师队伍的构建。高职院校应了解教师在接受培训、职业生涯发展、实现自我价值、职务职称晋升、薪酬待遇等方面的心理期望,并把握好学校与教师心理契约的关系和尺度,做好“双师型”教师工作绩效评价,以鼓励更多教师争做“双师型”教师,提高学校整体教学水平。

关键词:心理契约;“双师型”教师;心理期望;工作绩效;评价

中图分类号:G647;G451.1 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-3561(2021)32-0021-03

心理契约是一种应用比较广泛的概念,具体指的是雇佣双方比如学校和教师之间相互的一种期望,但它不仅仅是简单意义上的期望,更是一种良好的契约精神的体现,契约中具体体现着双方之间对责任的承诺和担当。高校与教师之间存在某种意义上的心理契约,这种心理契约从根本上来讲,对学校 and 教师都提出了很高的要求。即站在教师的角度看,高校要尽可能满足教师的心理期望;从学校的角度看,教师要在学校发展的过程中全力以赴地贡献出自己的力量。无论站在学校角度还是教师角度,如果两者之间能够达成心理契约,那么将是一种双赢的结果。本文在分析“双师型”教师与高职院校心理契约失衡表现的基础上,探讨基于心理契约的湖南高职院校“双师型”教师工作绩效评价策略,以鼓励更多教师争做“双师型”教师,提高学校整体教学水平。

一、“双师型”教师与高职院校心理契约失衡的表现

1.“双师型”教师成长无途径

“双师型”教师的培养途径呈现出多元化,而且每种途径都有其独特的优势,但部分高职院校的教师参加高校工作之前并没有接受过比较系统和正规的培养。与一般的普通高校教师不同,高职院校教师主要是从中职学校教师转型而来,从普通高校毕业而来,或者是在相关行业领域颇有造诣,进而来到学校任教的。在一些高职院校的教师培训中,负责教师管理和培训的部门并没有对本校师资队伍进行准确的定位和分析,也没有针对不同教师制定符合其特征和需求的培训目标及培养方案。所以,在这种情况下确

定的针对教师的培训内容是不科学、不合理的。据相关调研显示,许多高职院校教师表示自己因为没有接受正规培训的机会而无法成为“双师型”教师,对如何成为“双师型”教师了解不多,但这在一定程度上反映出大多数高职院校教师的工作态度是积极的,是想成为“双师型”教师的,但只凭借其自身的力量,很难真正成为“双师型”教师。

2.“双师型”教师的价值不受重视

在高职院校,根据工作领域和工作特点的不同,教师通常会分为几类,其中德高望重的学者、教授、学术带头人、学科负责人等通常具有较高的地位,比较受学校的重视。而一些高职院校的管理层由于对“双师型”教师缺乏清晰、全面的认知,所以对“双师型”教师的重视程度不够,也就不重视“双师型”教师队伍的构建。同时,在部分学生的心目中,他们往往会根据讲师、副教授、教授等职称来对教师的教学水平进行认知和区分。另外,社会对“双师型”教师的认知相比于学校更是片面。这直接导致“双师型”教师与高职院校之间出现心理契约失衡问题。因此,无论是学校还是社会,都应该对“双师型”教师给予足够的重视,鼓励教师向“双师型”教师发展,形成一种良好的氛围。

3.“双师型”教师发展道路没有特色和优势

部分高职院校实行的人事晋升制度比较传统。一些高职院校打破了传统的论资排辈的模式,敢于提拔工作能力强的青年人才,建立了相对科学合理的业绩评估制度和职务晋升制度,这为教师的职业发展提供了条件。但是,部分高职院校存在业绩评估制度和职务晋升制度不够科学合理的现象,这主要是因为高职教师们的专业研究领域不同,所从事的专业不同,而评估体系往往向一些强势专业倾斜。这致使其他一些专业的优秀教师的竞争力显得很弱,这样的竞争和评估不够公平。另外,部分高职院校存在重理论教学、轻实践教学的问题,这导致许多专业教师无心将职业发

基金项目:本文系2020年湖南省教育科学规划课题“心理契约视角下湖南省高职院校‘双师型’教师绩效评价体系研究”的研究成果,课题编号:XJK20CZY037

作者简介:左芊(1978—),女,湖南长沙人,硕士,副教授,从事商业经济与企业管理研究。

展重心放在成为“双师型”教师的道路上来,忽视自身专业素养和实践技能的提升,忽视对学生职业技能的培养和提高。

二、基于心理契约的湖南高职院校“双师型”教师工作绩效评价策略

针对“双师型”教师与高职院校心理契约失衡状况,高职院校应该从建立科学合理的“双师型”教师培训体系,帮助教师做好职业生涯规划和管理,构建全方位的工作绩效评价机制,通过人事制度改革营造激励氛围入手,做好“双师型”教师培养及工作绩效评价工作,以满足“双师型”教师的心理期望,激励更多教师向“双师型”教师发展。

1. 建立科学合理的“双师型”教师培训体系

目前,大多数高职院校中“双师型”教师所占比例较小。对此,高职院校不仅要利用各方面资源为教师走进企业一线进行实践调研提供切实有效的帮助,还要建立一套科学合理的“双师型”教师培训体系。学校相关部门要做好充足的调研准备工作,结合自身情况制定一套针对性强的“双师型”教师培训体系和方案。在建立“双师型”教师培训体系的过程中,确定培训内容、培训方法、培训评价机制时,要注意与教师所从事的专业的匹配度,以确保为教师提供有效的培训,确保教师在参加培训之后初步具备“双师型”教师的基本素养和能力,实现培训效果的最优化。除此之外,“双师型”教师培训应该是深入而透彻的,在青年教师上岗前要对其进行职业技能培训,上岗后也要继续给予其指导和帮助,并设置专门的部门负责青年教师之间的沟通和互动,形成一套科学合理的“双师型”教师培训体系。

高职院校进行“双师型”教师队伍培训时,可从以下几个方面落实。首先,要进行职业技术教育学方面的培训。高职院校教师队伍的来源渠道比较宽泛,如有从中职学校转型而来的,有从普通高校毕业而来的,还有从相关行业中走出来的,等等。这要求高职院校对教师在职业技术教育学等方面多加培训。其次,要提高教师的学历学位层次。提高学历学位层次,不仅是高职院校对高职教师提出的要求,更是我国当前知识经济快速发展所带来的必然要求。高职院校要在政策上鼓励和支持“双师型”教师主动提高自己的学历学位层次,主动学习更加先进的知识和技能。第三,要引导教师主动进行专业知识的学习和更新。专业知识更新是“双师型”教师提高自身知识水平和职业素养的必然要求。高职院校教师的知识结构与一般普通高校教师不同,高职院校教师除了需要具备自己所从

事专业的理论知识外,还需要具备较强的专业实践技能,而且所具备的专业知识和技能必须与时俱进,符合社会发展需要。很多高职教师在进入高职院校之前,往往在学科知识上有较高的学术造诣,却缺乏相应的实践经验。所以,在培养“双师型”教师的过程中,引导教师提高实践技能,对促进教师的职业成长与发展具有重要意义。

2. 帮助教师做好职业生涯规划和管理

高职院校要帮助教师做好职业生涯的规划和管理,帮助教师做好职业定位,找到适合自己的职业发展路径,改变传统的单一的职业发展路径,坚持全方位的、螺旋上升式的职业发展路径,引领教师在教学、校企合作等工作中展开实践,不断探索,从而实现职业生涯的顺利发展,成长为“双师型”教师。与此同时,学校还要努力营造科研创新的环境和氛围,鼓励教师进行科研创新,鼓励教师积极参与相关课题的研究,提倡以研究推动教学。另外,在职业发展过程中,教师难免会遇到比较大的压力。对此,学校要予以重视,帮助教师将压力化为动力,不断提高教师的抗压能力和心理素质,让教师在职业发展的道路上顺利前进。

培养“双师型”教师时,学校可从以下三个方面着手,引导教师做好职业生涯规划。首先,要进行教学能力和水平方面的发展规划。学校要引导教师不断提升自身的教学能力和水平。教师要不断丰富自身的专业知识,提高自身的思想道德文化修养,加深对所教学科的认识和理解,进一步把握学生的学习能力和认知水平,掌握更多教学知识和技巧。其次,要进行专业技能方面的发展规划。教师要加强对行业相关知识和技能的了解,不断提高自身的专业技能,积极学习和掌握行业先进的专业技能,以便更好地指导学生进行技能学习和实践学习。第三,要进行继续教育学习的发展规划。学校要引导教师树立终身学习的理念,把“双师型”教师的职业发展道路变成一个长期的、系统的、终身的学习过程,鼓励教师养成良好的学习习惯,让教师在自身的职业生涯发展中取得更大的进步,成为一名全面发展的教育工作者。

3. 构建全方位的工作绩效评价机制

对“双师型”教师工作绩效的评价,高职院校要尽量吸取和采纳多方面的意见,从多个方面对“双师型”教师的绩效工作进行评价和考核。首先,要鼓励教师养成自我评价的良好习惯,使教师通过不断查找自身不足、不断进行自我完善来取得进步。其次,高职院校可以定期或不定期地对教师的教学方式和教学能力等进行全面检查,以督促教师及时改进、不断进步。除

此之外,为了更好地对“双师型”教师的专业教学水平、实践技能等进行综合性考察,高职院校可以从行业专家的角度和标准来进行评审。在高职院校“双师型”教师的传统评价机制中,评价行为往往具有一定的主观性。所以,高职院校在评价环节可以设定一些客观性的行业标准,并做到细致化和数据化,争取客观真实地对教师进行评价,避免主观情感因素的干扰,做到用数据说话。

4.通过人事制度改革营造激励氛围

在培养“双师型”教师的过程中,高职院校需要进行相应的人事制度改革,以激励教师积极主动地向“双师型”教师发展。高职院校可以通过赋予“双师型”教师一些优先权的方式来激励教师,比如在职务、职称晋升上给予一定的优先权,在参加相关技术培训和进修方面给予更多机会等。总之,高职院校应该通过改革相应人事制度,来激励更多教师向“双师型”教师发展,从政策导向上营造浓郁的激励氛围。

成为“双师型”教师的时间越长,在职务或职称晋升方面拥有的优先权应越明显。尤其在针对专业技术进行职务评审的时候,无论是确定评审条件,还是进行评审打分,学校都应向“双师型”教师进行合理倾斜。尤其需要注意的是,在确定参与评审的资格审查过程中,应明确规定青年教师必须具有“双师型”教师岗位的相关工作经历,或者受过“双师型”教师的相关培训才可以参加评审。另外,在实际评审过程中,要确保在与其他人具备同等条件的情况下,长期工作在“双师型”教师岗位的教师能够享有一定的优惠条件。这样做,一方面可以将其作为对“双师型”教师日常工作相对繁重的奖励,提高他们的满足感和成就感,另一方面可以激励更多教师不断完善和提升自我,向成长为“双师型”教师而努力,进而实现高职院校整体教学

水平的提升。

三、结语

综上所述,随着整体教育水平的提高,高职院校和教师之间的关系不再只是单纯的劳动雇佣关系,还存在着心理契约关系。这一双重关系,对高职院校和教师双方都提出了更高的要求。高职院校应积极借助心理契约这一介质,通过不断完善“双师型”教师绩效评价体系,满足“双师型”教师的心理期望,激励更多教师向“双师型”教师发展,从而构建“双师型”教师队伍,提高自身整体教育教学水平。

参考文献:

- [1]郑忻.基于AHP的高校教师绩效考核体系实证分析——以G高校为例[J].南京工程学院学报:社会科学版,2017(03).
- [2]李海.基于胜任力模型的职业院校双师型教师绩效管理研究[J].机械职业教育,2018(03).
- [3]刘燕.心理契约违背对员工行为选择策略的影响机制研究[D].吉林大学,2014.
- [4]许艳莹.心理契约、工作满意度与高校教师职业倦怠的关系研究[D].河南师范大学,2014.
- [5]孙芳.浙江省高职院校“双师型”教师培养机制研究[D].西南大学,2014.
- [6]李劲松.高职院校工科类专业“双师型”教师的资格认定方式研究[J].辽宁师专学报:社会科学版,2013(04).
- [7]李海.基于胜任力模型的双师型教师培训研究[J].高等继续教育学报,2017(05).
- [8]蔚丽娟.高职院校“双师型”教师管理研究[D].河北科技师范学院,2013.
- [9]温琳.黑龙江省高职院校“双师型”教师绩效管理研究[D].哈尔滨工程大学,2011.
- [10]崔发周.“双师型”教师的基本特征与认定标准[J].南方职业教育学刊,2011(02).
- [11]戴旻.衡阳财经工业职业技术学院“双师型”教师绩效考核研究[D].中南大学,2010.
- [12]黄英婉,王敬涛.高校教师绩效考核指标评价体系的构建[J].沈阳大学学报:社会科学版,2016(03).

Reflection on the Performance Appraisal of "Double Qualified" Teachers in Hunan Higher Vocational Education Based on Psychological Contract

Zuo Qian

(Hunan Network Engineering Vocational College, Hunan Open University, Changsha 410008, China)

Abstract: There is a psychological contract between colleges and universities and teachers in a sense, if there is an imbalance of psychological contract between schools and teachers, it will seriously restrict the construction of "double qualified" teachers. Higher vocational colleges should understand the psychological expectations of teachers in receiving training, career development, realizing self-worth, job title promotion, salary and treatment, grasp the relationship and scale of psychological contract between schools and teachers, and do a good job in the performance evaluation of "double qualified" teachers, so as to encourage more teachers to strive to be "double qualified" teachers and improve the overall teaching level of schools.

Key words: psychological contract; "double qualified" teachers; psychological expectation; job performance; appraisal