

社会保障视域下 民办高校教师职业认同研究

穆妮娜^{1,2}, 杜志强³

(1. 南昌大学 教育学院, 江西 南昌 330031; 2. 陕西电子科技职业学院 学生处, 陕西 西安 710000;

3. 郑州师范学院 特殊教育学院, 河南 郑州 450000)

摘要:教师职业认同是衡量教师职业适应性的重要标准,关系着教师专业化的发展。当前我国民办高校教师职业认同感普遍不高,出现不同程度的职业认同危机。高校社会保障制度的完善可以增强民办高校教师职业归属感和提升教师职业价值感。因此,将民办高校教师职业认同纳入社会保障视域进行研究,可以促进民办高校教师的职业认同。

关键词:高校社会保障;民办高校教师;职业认同;职业价值感

中图分类号:G451.4 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2016)03-0030-05

认同是个体在人生发展过程中,在自我与环境相互作用下,通过认知与情感体验对自己或群体中的自己所形成的认识,即对“我是谁”的回答。教师职业认同体现了教师对职业所秉持的积极态度,是教师对职业内化的认知与情感体验^[1]。教师对自身职业是否认同,体现在教师能否体验到职业归属感和职业价值感,体现在教师是否对自身职业作出积极的评价等方面。民办高校教师职业认同关系到民办高校教师的专业化发展,是衡量民办高校教师职业适应性的重要标准。

一、高校社会保障体系对民办高校教师职业认同的现实意义

高校社会保障体系主要包括养老保险、失业保险、医疗保险、生育保险,还有用餐补贴、住房分配或补贴、交通费用补贴等福利项目和住房公积金制度等内容。相关调查显示,100%的民办教师认为高校社会保障制度不完善,严重影响了民办教师工作的积极性和队伍的稳定^[2]。更有研究表明:公办高校社会保障制度实施后,教师职业的吸引力立即得到增强,大量优秀的人才纷纷涌进高校,扩大和优化了教师队伍;同时,教师的潜力和工作热情被激发出来,大大提高了学校学术影响力^[3]。由此可见,高校教师队伍建设不可能脱离社会的支持,将民办高校教师职业认同从个体心理学研究范畴纳入社会学研究领域,对促进民办高校教师职业认同具有现实意义。

(一)高校社会保障的实施可以增强民办高校教师职业归属感

职业归属感指个体乐于成为职业中的一员,认为自己所从事的职业有价值、有意义,愿意承担

收稿日期:2015-12-04

作者简介:穆妮娜,南昌大学教育学院硕士研究生,陕西电子科技职业学院学生处助教。

杜志强,教育学博士,郑州师范学院特殊教育学院教授。

基金项目:2015年全国教育规划国家社科一般项目“‘互联网+’背景下个性化教师培训研究”(BCA150024),项目负责人:杜志强。

职业所要求的责任和义务,能够经常体验到职业所带来的积极情感。根据马斯洛的需要层次理论,个体只有在基本的生存需要、安全需要得到满足后,才会追求更高层次的需要。生存需要是指个体对衣、食、住、行的需求;安全需要是指个体避免遭受痛苦、威胁或疾病的需求,主要表现在人身安全、生活安全和工作稳定等方面。教师的职业认同与教师得到的社会支持之间存在非常显著的正相关关系,即民办高校教师获得的社会支持越多,其职业认同感也会越强。这说明社会支持水平的高低可以预测教师职业认同感的强弱^[4]。民办高校社会保障制度的完善可以使教师感受到社会给予的支持、尊重和理解的积极情感,进而提高民办高校教师职业满意度。因此,只有建立民办高校教师完善的社会保障制度,才能更好地促使民办高校教师发挥工作的主动性,积极克服工作中的困难,实现职业目标。从马斯洛的需要层次理论来剖析,社会保障是教师基本的生存需要和安全需要,因此,可以通过为民办高校教师建立医疗保险、失业保险、工资福利和住房公积金等各项制度来满足这一需要。当低层次需要得到满足后,民办高校教师就会追求更高层次的需要——爱和归属感。当这一需要迸发出来时,教师就会全身心投入到对职业理想的追求当中,并由此产生强烈的工作热情和职业归属感。因此,为民办高校教师提供社会保障,是对教师身份的肯定,这种肯定会加强教师对职业的接纳和认同,使教师从内心认可自己是教师群体中的一员,心甘情愿地为教育事业奋斗。因此,社会与民办教师之间的相互认同,会增强民办高校教师的使命感、责任感和职业归属感。

(二)高校社会保障的实施可以提升民办高校教师职业价值感

职业价值感是指个体对所从事职业的社会地位和社会贡献的自我判断,也是个体对职业所带来的社会回报的估计和满意程度。民办高校教师作为社会个体,肩负着为社会培养应用技术性人才的使命,社会对民办教师工作的理解、尊重和支持程度,影响着民办教师工作的努力程度。当有较高的社会支持度时,教师的职业倦怠感就会相应降低^[5],职业价值感就会增强,因此,社会支持度的高低,会直接影响民办高校教师职业认同感的强弱。社会保障体系的建立和保障制度的实施正是社会支持的直观体现。梳理以往的研究,高校社会保障制度的实施对提升教师职业价值感主要体现在两个方面:一方面,高校社会保障制度的实施是国家、社会对民办高校教师社会地位和职业价值的肯定,可以使民办高校教师享有更多的社会尊重、支持和理解,促进民办高校教师对教师职业性质、作用和意义的认识;另一方面,高校社会保障制度的实施,可以使民办高校教师对教师职业产生积极的情感体验,增强对教师职业的满意度,减少离职倾向。可见,高校社会保障制度为民办高校教师提供了物质和精神支持,使他们没有后顾之忧地从事教育事业。当教师把教育事业当作个人自我实现的需要时,才能将职业价值与自我价值结合,民办高校教师的主体意识才会真正提高,内在发展的动力才会真正产生。

二、目前高校社会保障体系下的民办高校教师职业认同危机

相对于公办高校而言,我国民办高校存在着教师队伍流动性较大、教师专业发展滞后、教师职业倦怠较为严重、职业幸福感较低等问题。民办高校的社会保障体系与公办高校相比存在诸多不完善之处,在不完善的社会支持体系之下,民办高校教师对自己所从事的教学工作和教师角色认同程度不高。分析我国民办高校社会保障体系的现实困境可以发现,我国民办高校教师在职业化发展中出现的职业认同危机严重影响着教师专业化发展进程,具体主要表现在:

(一)社会保障标准的不确定导致职业认同回避和麻痹

职业认同回避和麻痹是指个体无法确定或界定自己所从事职业的意义和价值,无法对自身职业形成全面的认识,进而对职业的选择产生不确定和怀疑。民办高校教师在职业认同建构中,不断地发问和回答“作为一位教师,我是谁”的问题,以此来确认自己的身份,进而产生职业认同。Wenger.E认为:“认同是我们通过自己所经历的方式和我们自己以及他人将我们形象化的方式来

确定‘我们是谁?’;它是群体的成员资格,我们通过群体成员之间的异、同来确定‘我们是谁?’。”^[6]而这种发问与回答的角度更多地是基于将自己与公办教师在福利待遇、社会地位等方面进行比较。民办高校教师的社会保障程度标准不一,大部分学校会为教师缴纳“三险”(养老保险、医疗保险和失业保险),但为民办高校教师缴纳住房公积金的高校少之又少,而且缴费标准也各有不同。谭小菊曾对民办教师社会保障情况做过相关调查,发现同资历民办高校教师的退休金比公办院校教师少20%~40%^[2]。民办高校教师与公办高校教师在现实境遇中的待遇差异,使得民办高校教师难以在教师群体中,通过与他人的对比和用群体规定性的标准来确定“我是谁”。在对自身职业的不断发问和质疑中,他们不能从外界获得积极和肯定的答案,使得他们无法确定或界定自己职业的意义,由此也失去了对自身职业的价值判断,更谈不上对职业的认同,而只能处于回避和麻痹状态。

(二) 社会保障标准不明确导致职业认同失调

职业认同失调是指个体对自己职业行为的认识与社会主流文化对职业的期许产生分歧,在从社会期许中推断自我职业价值时出现了不舒适和不愉快的情绪,从而使个体产生对自身职业的不确定感。虽然民办高校教师经过了长期的职业认同建构,但仍然未形成稳定、清晰的职业认同。社会对民办高校教师和公办高校教师的期许是相同的,都要求他们是传道授业解惑者,是知识与文化的传承者,但是当公办高校教师福利待遇明显提升时,民办高校教师的权、利、益却被孤立在国家政策和法规的边缘。我国已经出台的《民办教育促进法》明确规定民办学校教师与公办学校教师享有同等的法律地位,但是却没有明确社会保障的标准,这就使得民办高校按照自身的发展状况为教师提供相应的保障。民办高校教师既要承受巨大的社会职业压力,又要寻求基本的生存保障,很难全身心地投入到教育事业当中,职业归属感缺失。由此也产生了民办高校教师的高社会期许与低福利待遇之间的矛盾,并且日益凸显,致使民办高校教师的职业行为方式和自我同一性的建构被不断颠覆和解构,民办高校教师职业价值观受到冲击,自我价值感消失殆尽。民办高校教师逐渐陷入职业认同的困顿当中,在社会的积极认可与职业归属的寻求当中不断徘徊。由于内心的矛盾难以消解,民办教师不能对自身职业形成稳定的认同,导致职业认同失调。

(三) 高校社会保障制度的不健全导致职业认同意识过剩

教师职业认同意识过剩是指教师过度、偏执地去思考“我是什么样的老师”“我该怎么做”等问题,使精神经常处于忧虑状态且不能自拔。新的社会秩序、价值观念和伦理意识不断将民办高等教育推向产业化、市场化,越来越多的社会舆论将民办高等教育视为一种市场契约关系。在这种社会语境下,民办高校教师的职业认知偏离了传统的理想状态,他们不得不在一个低社会支持、低社会尊严感和低价值感的环境中重新审视自己的职业。同时,高校社会保障制度的不健全也对民办高校教师产生了很大的影响,使民办教师对自我身份的认识在肯定与否定的矛盾中徘徊,也引发了教师对职业认同的忧思以及对自己教师身份和角色的质疑,使他们很难从对“我是不是大学老师?”“我所做的事情和公办教师一样吗?”等问题的困惑和烦恼中解脱出来,导致职业认同意识过剩。

(四) 社会保障体系的不完善导致否定的职业认同

否定的职业认同是指个体在无法对自身职业产生认同时,就会更倾向于认同社会非主流价值所承认的、被社会主流文化所否定和排斥的职业行为方式和职业价值观。社会保障体系的不完善,使得民办高校教师出现否定的职业认同。在民办高校教师的职业评估中,除了考查教师的教学成绩和研究成果之外,一些学校还将招生任务的完成情况作为衡量教师职业贡献的一个重要指标而且是硬性指标。教师如果不能完成招生任务,工资待遇将直接受到影响,更为严重的是还会面临下岗、失业的危险。在这种考核制度下,越来越多的民办高校教师认为自己和企业员工一样,是“学校打工者”,并不是什么“社会传道者”或“人类心灵的工程师”,教师职业的精神意义逐渐被抹杀。民办高校教师在自己的职业生涯中,不断在“理想的自我”和“现实的自我”中徘徊,这种“理想的自我”

和“现实的自我”的冲突,致使民办高校教师的自我同一性发生断裂,职业危机感、茫然感和焦虑感也随之产生。职业认同的无助使得民办高校教师产生与社会期许相背离的否定的职业认同。

三、完善民办高校社会保障制度,促进民办高校教师职业认同

国家应不断完善和发展良好的社会支持系统,为民办高校教师提供同等的待遇,在职称评定、工资福利等方面,使民办教师体会到更多的社会支持与被理解和尊重的情感,以促进民办高校教师的职业认同。高校社会保障体系应更多地关注民办高校教师群体,并采取有效措施满足他们合理的诉求,维护他们正当的利益,促进他们的职业认同。我国学者董明华指出,我国民办高校社会保障体系还不健全,且与公办高校社会保障水平存在明显的差异,这是我国民办高校教师流失的重要原因^[7]。因此,审视当前我国民办高校社会保障制度中存在的问题,提出相应的改进意见,构建完善的社会保障体系,是促进我国民办高校教师职业认同的必然之路。

(一)消除公办、民办高校之间的社会保障差异

我国民办高校和公办高校在政府社会保障资源分配方面存在差异,且民办高校社会保障制度的施行缓慢和滞后。从某市关于民办学校的调查报告可知,该市有65.2%的民办学校未实施社会保险制度,只有15.3%的民办学校按公办学校教师社会保障制度的规定为教师购买养老保险^[8]。而对于民办高校而言,这种现象亦是如此。公办高校教师享有国家医疗保险、养老保险、失业保险、生育保险和住房公积金等方面的保障,而民办高校教师的这些保障并未全面落实,已实施的一些制度又不深入,保障制度的运作还没有走向规范化,教师权益得不到全面保障。社会保障方面的差异性和滞后性,是导致民办高校教师职业认同危机的重要缘由。因此,应逐步建立、健全高校社会保障法律体系,各级人民政府应严格按照法律规定,为民办高校教师缴纳养老保险、医疗保险、失业保险、生育保险等各项社会保险费用,处理好民办高校教师工资待遇、住房公积金等问题,改善他们的工作和生活条件,增强他们的社会认同感。通过加强高校社会保障体系的建构,消除民办高校教师与公办高校教师在社会保障方面的待遇差异,促进民办高校教师与公办高校教师均衡发展,增强民办高校教师职业认同。

(二)建立与民办高校教师聘任制相适应的社会保障制度

高校聘任制是高校按需设岗、按岗聘人的人事制度,鼓励教师公平竞争上岗,学校择优聘用学术水平高、工作能力强的教师。目前,我国大多数民办高校除了对教授、副教授实行长期聘任制外,其他职称的教师均实行定期聘任制,采用“非升即走”的原则。随着高校教师聘任制改革的推进,教师职业危机意识增强,民办高校往往对教师提出了更高的岗位要求,但在薪酬、福利等社会保障方面并未有相应提高。在失业保险方面,教师一旦竞聘失败就面临转岗问题,虽然目前我国高校基本建立了失业保险制度,但是主要停留在失业后的生活救济,在促进就业方面还非常薄弱^[9]。聘任制是教师和学校在双方平等自愿的基础上,协商确定双方的权利与义务,主要的内容包括劳动报酬、休息休假、安全卫生、保险福利等。但目前我国民办高校教师自我保护意识不强、能力不足,所以必须采取积极措施保证双方能够真正平等协商。可以通过教师工会或者教职工代表大会等组织,在合法、平等、合作的原则基础上,与学校就教师社会保障和福利待遇等方面的权益进行协商,签订合同。高校在解决好民办高校教师户口、人事档案和教龄确认等事宜的基础上,进一步保障教师流动后的待遇和退休待遇,并为民办高校教师提供失业和再就业保障,建立失业“减震系统”。同时,加强教师职前和职后培训,为教师职业发展做好长远规划,促进民办高校教师职业认同。

(三)建构兼顾民办高校教师职业特点的社会保障体系

高校教师职业具有独特性和复杂性、创新性和探索性、以脑力劳动为主且成果难以衡量、人力资本投资大等特点。“以质量求生存,以特色求发展”是我国民办高校的发展战略。民办高校要在

与公办高校的竞争中生存和发展,就要更加注重办学质量和办学特色,这就需要建立专业化水平更高的师资队伍。因此,民办高校教师除具备上述特点外,还面临更多的职业风险和压力。所以,高校社会保障体系的建构,必须兼顾民办高校教师的职业特点,必须考虑不同的教师在教龄、个体贡献、教学成果、心理特征等方面的差异。惟其如此,才能建立富有激励效果的、多维交叉的奖励体系。将社会保障的部分内容纳入教师薪酬体系中,建立教师薪酬当期分配(年内支付的工资、奖金和红利)与延期分配(通过社会保险计划、员工福利计划和股权期权计划进行支付)相结合的制度,同时建立社会风险分担机制和长期激励机制。鼓励民办高校建立教师个人账户,让民办高校教师作为责任主体参与保障管理,变以往的政府、高校二元化管理为政府、高校、教师的多元化管理体系,促进民办高校教师的职业认同。

参考文献:

- [1] 魏淑华. 教师职业认同研究[D]. 重庆:西南大学博士学位论文,2008.
- [2] 谭小菊. 论建立健全民办教师社会保障体系[J]. 现代商贸工业,2011(21):64-64.
- [3] 赵映川. 我国高等学校教师津贴制度的研究[M]. 青岛:中国海洋大学出版社,2011.
- [4] 高晓敏. 幼儿教师职业认同、社会支持与离职倾向的关系[J]. 教育导刊,2011(10):8-12.
- [5] 徐富明,朱从书,邵来成. 中小学教师职业倦怠与其相关因素的关系研究[J]. 心理科学,2005(5):1240-1242.
- [6] WENGER E. Communities of practice: learning, meaning and identity[M]. Cambridge: Cambridge University Press,1999:149.
- [7] 董明华. 建立民办高校教师社会保障制度的障碍分析[J]. 四川职业技术学院学报,200616(1):80-81.
- [8] 吴恕成. 如何确保民办高校教师的同等法律地位和权利[J]. 人民教育,2003(17):23-24.
- [9] 张鑫. 聘用制下高校教师社会保障制度研究[J]. 中国成人教育,2008(22):42-43.

A Research on Teachers' Professional Identity of Private Colleges: From the Perspective of Social Security

MU Nina^{1,2}, DU Zhiqiang³

- (1. Nanchang University Institute of Education, Nanchang 330031, China;
2. Shanxi Vocational College of Electronic Science and Technology, Xi'an 710125, China;
3. Zhengzhou Normal University, Zhengzhou 450000, China)

Abstract: Teachers' professional identity is the key to teachers' professional development as well as an important indicator to evaluate the adaptation of the teaching profession. At present, teachers' professional identity in private colleges is generally low, with varying degrees of professional identity crisis in China. For private college teachers, improved social security can enhance their professional sense of belonging and sense of professional values. In order to promote the teachers' professional identity of private colleges, we should study it from the perspective of social security, and must make recommendations on improving the social security of the private colleges.

Key words: social security of colleges; teachers in private colleges; professional identity; professional sense of worth

责任编辑 邱香华