

身份认同视角下高职院校兼职教师的认同危机与破局

张旭立

新疆师范大学教育科学学院, 新疆 乌鲁木齐

收稿日期: 2023年12月7日; 录用日期: 2024年1月10日; 发布日期: 2024年1月17日

摘要

兼职教师是我国高职教育教师队伍的重要组成部分, 而身份认同危机是当前兼职教师队伍建设中的需要克服的一大难题。兼职教师实践工作中的身份具有多重性, 面临着两难兼顾导致的自我认同危机、区别对待导致的群体认同危机、乱象丛生导致的社会认同危机、校企差异导致的文化认同危机。因此可以通过主体推动、群体交流、社会标准、文化沁润四方面共同着手破局兼职教师身份认同危机。

关键词

身份认同, 高职院校, 兼职教师

Identity Crisis and Breakdown of Part-Time Teachers in Vocational Colleges from the Perspective of Identity

Xuli Zhang

College of Educational Science, Xinjiang Normal University, Urumqi Xinjiang

Received: Dec. 7th, 2023; accepted: Jan. 10th, 2024; published: Jan. 17th, 2024

Abstract

Part-time teachers are an important part of the teachers in higher vocational education in China, and the identity crisis is a big problem to be overcome in the construction of part-time teachers. Part-time teachers have multiple identities in their practical work. They are faced with self-identity crisis caused by dilemmas, group identity crisis caused by different treatment, social identity crisis caused by chaos, and cultural identity crisis caused by differences between schools and enter-

prises. Therefore, the part-time teachers' identities crisis can be solved through the four aspects of subject promotion, group communication, social standards and cultural nourishment.

Keywords

Identity, Higher Vocational Colleges, Part-Time Teacher

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着中国社会主义市场经济的不断完善和迅猛增长,当前社会对高技能型人才的需求与日俱增。在这一过程中,职业教育的重要性备受关注,国家和社会共同致力于培养更多的高技能型人才,以适应经济的快速发展。由于社会需求的推动,高等职业院校蓬勃发展,学生招收规模不断扩大,然而随着学生数量的增加,高等职业院校教师数量却并未与之相匹配地增长,于是大量学校选择通过聘请行业专技人员作为兼职教师来解决教师师资短缺的问题。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年)》中就有强调,要求完成培训一大批“双师型”教师、聘任(聘用)一大批具有实践经验和技能的专、兼职教师的工作要求,进一步推动和加强职业学校教师队伍建设[1]。近日,教育部等四部门修订印发《职业学校兼职教师管理办法》,在原文件6章23条的基础上扩展为9章34条,充分体现职业教育发展的新形势新要求。我国职业教育在历经多年时间的摸索后,理论基础得到极大丰富,发展机制持续完善,其中科学合理得管理高职院校兼职教师队伍既是创新高职院校用人管理制度的重要途径,也是有效提升高职院校人才水平的关键渠道。当前聘任的兼职教师多来自企业、集团,在兼任教师工作的同时仍负责本职工作,具有多重身份性,在自身角色重新定位的同时还面临着身份认同危机的风险。校方在其转换过程中如何进行恰当的管理,是影响高职院校教师队伍发展的关键一环,本文利用身份认同理论对当前职业学校兼职教师中存在的自我认同、群体认同、社会认同、文化认同等问题进行探究,分析兼职教师当前存在的身份认同危机及寻找破局之策。

2. 身份认同理论及认同危机

身份认同理论的起源可以追溯到20世纪中期,由德国裔美国社会心理学家埃里克·埃里克森(Erik·Erikson)提出。埃里克森在1950年代和1960年代初期发表了关于心理社会发展的一系列著作,其中最为重要的是他的著作《儿童与社会》(*Childhood and Society*)和《青春期的身份危机》(*Identity: Youth and Crisis*)。埃里克森的个体身份认同理论强调了个体在成长过程中经历的不同阶段,并特别关注了青少年期的身份危机。他认为,青少年在探索自己的价值观、信仰、性别角色等方面时,会经历一系列的内在冲突,最终形成独特的身份,指向于“我是谁”“我归属于哪个群体”“我如何”。就群体身份认同来说,强调的则是认同的社会制约性,符号互动论学派中库利(Cooley, H. Charles)等人认为自我本质是一种社会结构,产生于社会经验[2],社会由影响自我通过“扮演他人角色”来影响人们的社会行为。社会认同理论中亨利·泰费尔(H.Tajfel)等人强调“群体”这一概念,认为社会认同的个人对其所属的社会群体会产生某种共同认知,这种共同认知会赋予个体独特的情感 and 价值。“认同”(identity)又有“同一性”以及“统一性”等涵义,是行动者意义的来源,是行动者经由个别化的过程而建构的[3]。个体性和社会

性在认同的过程中共同汇聚相互交织，最终表达为一种动态的过程。这一理论对个体的自我认同、社会交往和心理健康产生了深远的影响。身份认同理论后被广泛应用在当代哲学、心理学与社会科学中，具有非常复杂的内涵。

教师职业身份是教师职业的核心，积极的教师身份认同可以提高教师个体对于该职业的情感联结程度，并塑形他们的价值观、职业理想与角色认知。近年来，有关教师研究的研究热点从教师工作研究如教师教学技能、教师教学水平等方面向教师个体特质研究如教师胜任力、教师工作负担以及关注“我想成为什么样的教师”的教师身份认同研究等方向转变。而在这之中，作为职业教育事业重要组成部分的兼职教师却鲜少有人关注。兼职教师在高职院校中面临着职责的显著转变，他们从以前的生产和管理职责转变为更加注重教育教学。在这个过程中，他们需要具备相应的教学技能、专业知识，并培养与学生有效交流沟通的能力。然而，部分职业院校在招募兼职教师时存在长期规划的不足，导致兼职教师缺乏必要的培训，而且并未被纳入学校的管理框架，使得他们的知识结构和能力水平无法顺应新的教师身份要求。这种缺乏规划和培训的情况引发了兼职教师身份认同的问题，当个体新旧身份交替时，对新群体与旧群体之间产生的认知差异、行为偏差、心理冲突、精神失调等现象称为认同危机。这种危机表现在多个方面，包括个体的自我认同、对新身份的群体认同、外部社会认同以及跨文化认同等方面。这种身份认同问题直接影响了兼职教师的教学质量和工作满足感。因此，解决兼职教师身份认同问题，提供相应的培训和规划，对于提升教育质量和维护稳定的教育环境至关重要。

3. 兼职教师的多重身份认同危机

3.1. 两难兼顾导致的自我认同危机

职业院校兼职教师来源单一，大多采用熟人介绍的方式，招聘渠道不畅通，招聘信息没有公开。兼职教师主要是通过学校教师、合作企业寻找，选聘渠道的单一限制了兼职教师的来源[4]。在这之中包含大量工程技术人员。高职院校将他们聘请为学校兼职教师，在原本工作之余，承担学校的部分教学工作。因此兼职教师的身份具有两重性，一方面作为企业的员工他们遵循着企业原有的规章制度；另一方面，受聘到高职院校时需要适应学校教学中完全不同的环境和规范。企业是追逐效益的，他们更关注员工的职业技能和生产效率，以期获得更多的利润，在这之中兼职教师是高效的生产者。而相较之下，学校对兼职教师的要求则更为复杂深刻，既要拥有熟练的专业技术，又要将实践知识变成可传授的课程，这些要求决定了兼职教师需要同时具备教育学、心理学等专业素养，因此未经过培训和学习的兼职教师往往难以在教学工作中获得优秀表现。学校方期望兼职教师兼具过硬的专业本领和课堂教学的必要技能，而企业方则难以消化兼职教师学习教育学基础知识的现实要求，认为这会影响到其本职工作时间甚至产生抵触。在两种不同角色的冲突下，兼职教师更多会选择专注于本职工作，对教育教学培训敷衍了事。学生的培养需要综合理论知识和实践能力，仅具备实践能力的兼职教师显然既不利于人才的培养，也不利于高职院校的高质量发展。在这种背景下，兼职教师缺乏对于学校教学生活的归属感，进而产生了自我认同危机。

3.2. 区别对待导致的群体认同危机

对于兼职教师来说，群体认同是一种双向的结果，既包括学校专任教师群体对兼职教师的认同，也牵涉到兼职教师对专任教师的认同。在作为教师群体的一员时，兼职教师若形成对教师群体的认同，表明他将教师的制度和规约自主视为行为准则，以维持与群体的同一性[5]。在行为上，兼职教师的教学工作符合教师身份的工作，但在其他方面却难以得到学术职业群体的认同，又因为人事结构、教学管理等问题学校也难以保障他们在校内的个人权益和实际地位。兼职教师承担着重要的教学任务，却游离于专

任教师群体之外，身处校内“边缘人”位置。就兼职教师对专任教师的认可来说，鲜少有高职院校能够在整体师资规划发展与建设中考虑到兼职教师，兼职教师在校工作时间短，除了教学工作就几乎不参与日常的学生管理、课程建设、教研讨论等校内活动，又缺乏对于校园文化和发展历程的了解，这都加剧了兼职教师融入教师群体的困难，层层叠加的劣势使得兼职教师产生群体认同危机。

3.3. 乱象丛生导致的社会认同危机

社会结构理论认为，每个个体都生活在特定的社会关系网络中，并受到该网络中制度规训、价值取向、行为规范的影响。个体在这之中不断地反思、重塑在变化中形成身份认同。兼职教师的社会认同就受到社会氛围的影响，这种氛围作用于教师的认知及重塑，影响着教师的身份认同。但逐年扩张的兼职教师队伍在社会认同方面的表现差强人意。高职院校兼职教师的准入标准各不相同，管理方法上也没有统一标准，这些机制上的不健全导致了兼职教师群体中兼职挂名、权职不明、消极怠工等问题乱象丛生，这使得兼职教师的名声在社会上缺乏认可。如今，大多数企业兼职教师更关注其技术优势，忽视了作为教师的基本职业能力——教学能力的提高，导致教学水平存在较大差异[6]。兼职教师都是“半路出家”，未经过系统性的教育技能培训和教育理论学习，在教学上缺乏经验，也因兼职工作自己并不重视，对于学生的学习成果难以保证，学生在课下想要联系上兼职教师答疑更是难上加难。学生家长受兼职教师教学能力不足、职业流动性强、偶有曝光的师德师风问题等社会舆论影响，难以认可兼职教师的教师身份。这些社会关系网络中成员的不认可引发了兼职教师的社会认同危机。

3.4. 校企差异导致的文化认同危机

文化认同是由群体长期形成的文化意识和价值观。兼职教师通常来自外部企业，而企业作为营利组织，其长期形成的文化理念以追求利益为导向，员工的行为目的是为企业谋取利益。相比之下，学校作为育人机构，长期以来形成的文化理念则以培养学生为中心，兼职教师的行为目的是为社会培养高素质人才。企业工作相较于学校工作更具竞争性和排他性。当兼职教师从企业进入学校时，他们面临着全新的工作压力。考虑到长期接触到的文化背景与企业的文化背景不一致，所形成的价值观无法被企业的价值观同化，从而导致兼职教师出现文化认同危机。企业的文化背景以权力和利益为导向，而兼职教师作为学校的新员工和外来者，尽管他们也面临业绩考核和岗位晋升等压力，但对学校的制度文化并不敏感。此外，兼职教师从员工身份转换为教师身份，从熟悉的员工工作模式转向陌生的教学工作模式，面对与企业工作不同的学校教学，他们的行为模式难以立即转化。兼职教师进入学校教学时，在短期内很难快速熟悉学校教育的价值观、工作理念和行为规范，需要通过长期的培养来提升对校园文化的认同度，这也容易引发文化认同危机。

4. 兼职教师的身份危机的破解之法

4.1. 尊重主体地位，推动兼职教师自我认同

在教学中，兼职教师的教师角色受到各种限制，尽管个体渴望追求独立自主的角色，但由于外部环境整体规定性的特征，教师的主体性常常是被动的。为实现这一目标，首先要充分尊重教师的主体地位。教师是最了解自己人，最清楚自己需求的人。只有充分尊重教师的主体地位，教师在教学中才能主动进行积极的自我知识建构。在明确自身条件的基础上，教师需要厘清自我发展目标，将实践内容与自身专业发展相联系，形成适应校外工作的专业发展模式，以增强在双重身份中的内在同一性。其次，需要提升教师在学校教学中的话语权。学校领导对兼职教师的工作评价应当积极正向，以促进教师加深对学校教学的意义感，同时协助教师在教学中摆脱束缚感，增强自我认同。最后，高职院校应确保对兼职教

师待遇的物质、资金投入。考虑到兼职教师的工作和家庭压力，为他们提供足够的物质和资金支持，以减轻其在双重工作压力和精神负担方面的困扰。

4.2. 开展深入交流，提升兼职教师群体认同

兼职教师的群体认同包括专任教师对兼职教师群体的接纳，以及兼职教师自身对教师群体的认同两方面缺一不可。校企之间的合作关系实质上是一种资源依赖关系，需要进行等值或超值的资源交换才能达成紧密长久的合作，校企人才交流共享才能稳定有序[7]。为提升专任教师对兼职教师群体的接受度，高职院校可采取多种措施，例如让专任教师更多地了解兼职教师实际工作场景和优势，组织更多教学研讨活动，以及进行有效的沟通。在必要的情况下，专任教师也需前往兼职教师所在企业进行角落活动以促进双方的交流理解。同时，促进兼职教师自身对教师群体的接纳有多种方式。例如，学校可在兼职教师入职前提供全面的入职培训，加深他们对教师身份的理解。在兼职教师入职后，可以向他们开放各类学校提供给教师的公共资源，鼓励他们积极参与学校组织的具有人文和文化氛围的活动，从而增强他们对教师群体的归属感。

4.3. 优化管理政策，重铸兼职教师社会认同

高校是教师兼职兼薪活动的“母体”，高校的学科专业、课程体系、科研平台乃至培养对象都为教师从事兼职兼薪活动提供前提条件[8]。因此，要强化制度建设将高职院校兼职教师纳入学校师资队伍建设的正式规划中。作为师资力量量的主要支柱，高职院校兼职教师需要建立规范科学的管理制度。首先要从源头上控制好选聘程序，确立规范的聘用制度。在课程安排中应做好兼职教师的聘用规划，学院教务处应组织各二级教学单位教学管理人员在学期末共同安排课程，摸清师资缺口。随后由学校人事部门结合实际向社会发布招聘公告，优先聘用经验丰富的专业技术人员和高技能人才承担教学工作，并对教学评价良好的教师积极续聘。提升学校教学管理水平，建立规范的教学督导制度。定期或不定期组织听课，班级设立督导员，及时向院校报告兼职教师的授课情况。学校督导对获得的信息进行综合分析，提出改进意见和建议，协助兼职教师提高教学水平。通过提升兼职教师的教学硬实力，重新激发社会认同。

4.4. 构建和谐氛围，促进兼职教师文化认同

优越的学校文化氛围对于提高兼职教师在教学方面的文化认同至关重要，这需要兼职教师和学校紧密协作。专任教师与兼职教师应建立长期的交流与沟通机制，使兼职教师的教学准备、教学过程、教学评价能够与学校保持密切的交流与互动。对兼职教师的长期关注和联系是提高高职教师学校文化认同度的重要措施。第一，学校需尊重兼职教师的个体差异。学校应客观看待兼职教师对原企业制度和文化的习惯，适度采纳兼职教师在这些方面的建议和主张，以建立一个具有反思性、批判性和进步性的教学文化氛围。第二，学校应主动关心兼职教师的文化需求。定期组织校内社团、文化和团队建设活动时，应积极邀请兼职教师参与，拉近兼职教师与专任教师之间的距离。同时，增加一些具有亲和力的活动，激发教师团队的活力，形成一种互助和轻松的文化氛围，有助于专任教师和实践教师适度放松，提高工作效率。第三，学校媒体应广泛传播兼职教师的积极贡献。通过互联网平台，如各种短视频和社交媒体，进行兼职教师的正面宣传。在宣传稿中加入兼职教师的宣传内容，对卓越的兼职教师给予官方表彰，提高公众对兼职教师的关注度，共同努力营造一个充满生机和欣欣向荣的兼职教师队伍的教学文化氛围。

5. 结语

高职院校兼职教师是推动高职教育发展不可或缺的生力军，充分发挥兼职教师的作用，对高职院校的人才培养工作提高重视。完善兼职教师的管理政策，加强院校的师资力量，提升整体人才培养水平。

《国家职业教育改革实施方案》中明确提出,要在职业院校组建具有较高水平的教师队伍,建立健全职业院校聘任兼职教师的自主权,推动企业技术人员与职业院校教师之间能够较为顺畅地进行双向流动[9]。只有在兼职教师队伍的建设和管理上取得实质性进展,才能精准解决兼职教师在实际工作中所遇到的问题,提高他们的工作成效,实现兼职教师在职业教育建设中发挥推动作用的目标,最终实现兼职教师与高职院校双赢的局面。近日教育部等四部门修订印发《职业学校兼职教师管理办法》,在职业教育发展的新形势新要求下,明确了选聘方式和工作职责,完善了组织管理和支持体系。相信在新形势,新政策的推动下,兼职教师队伍的发展将会越来越好,定能开启高职院校发展的新篇章。

参考文献

- [1] 中共中央国务院. 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年) [N]. 中国教育报, 2010-07-31(01).
- [2] 乔治·H·米德. 心灵、自我与社会[M]. 霍桂桓, 译. 北京: 华夏出版社, 1999: 152.
- [3] 曼纽尔·卡斯特. 认同的力量(第二版) [M]. 曹荣湘, 译. 北京: 社会科学文献出版社, 2006: 5-6.
- [4] 尉迟文珠. 我国职业教育兼职教师政策分析与发展策略研究[J]. 教育与职业, 2023(21): 72-77. <https://doi.org/10.13615/j.cnki.1004-3985.2023.21.012>
- [5] 李清雁, 易连云. 身份认同视域下的教师道德发展[J]. 高等教育研究, 2009, 30(10): 69-73.
- [6] 王晓莉, 孟祥宏, 张雅娴. 基于知识管理的企业兼职教师教学能力培养策略[J]. 中国职业技术教育, 2021(2): 86-91.
- [7] 万瑶. 赋权增能视角下企业兼职教师资源开发与利用的阻力和动力机制研究[J]. 中国职业技术教育, 2021(13): 49-55.
- [8] 杨超, 黄小宾. 多重制度逻辑下高校教师兼职兼薪的现实困境及其破解路径[J]. 黑龙江高教研究, 2022, 40(2): 32-36. <https://doi.org/10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2022.02.005>
- [9] 代晓容. 双师型教师身份认同的内涵、意义和框架探析[J]. 职教论坛, 2017(29): 5-8.