

Assess High Vocational Teachers' EAP Demands by Using Own Compiled Questionnaire*

Yundou Hu¹, Zhili Bi^{2*}, Junfang Du³

¹⁾ Department of Student Affairs, Binzhou Polytechnic, Binzhou, Shandong, China (Yundouhu@163.com)

²⁾ Nursing School, Binzhou Polytechnic, Binzhou, Shandong, China (beelili@126.com)

³⁾ Department of Student Affairs, Binzhou Polytechnic, Binzhou, Shandong, China (xiaodu_678@163.com)

Abstract—We compiled questionnaire for EAP demands by own. We investigated and analysed of high vocational teachers' subjective emotion in work, the subjective awareness of the workload, the subjective recognition from others, the conflict of work and family, pressure source and the demand of EAP service. The investigation and analysis of the results, and put forward suggestions on EAP service in high vocational schools.

Keywords—high vocational teachers, EAP demands, questionnaire investigation

运用自编问卷评估高职教师 EAP 需求状况

胡云斗¹ 毕智丽² 杜君芳¹

¹⁾ 滨州职业学院学生工作处, 滨州, 山东, 中国

²⁾ 滨州职业学院护理学院, 滨州, 山东, 中国

摘要 自编高职教师 EAP 需求状况调查问卷, 调查分析高职教师对工作的主观情感, 对工作量的主观认识, 对他人认可的主观认识, 以及工作和家庭的冲突, 压力源和 EAP 服务方式需求。分析调查结果, 并提出对高职院校开展 EAP 服务的建议。

关键词 高职教师, EAP 需求, 问卷调查

1. 引言

EAP, 即员工帮助计划(Employee Assistance Program), 引入中国已超过 10 年, 相关报道始见于 2001 年 2 月 5 日《健康报》的一篇题为《EAP 走进中国》的文章。十几年来, 由心理学工作者作为主力, 在众多企业、军队、学校、政府部门, EAP 服务实现了人性化管理、幸福感提升、运营成本降低、工作效率增加等目标。2011 年 11 月 29 日, 中共中央纪委、中共中央组织部、监察部联合发布文件《关于关心干部心理健康提高干部心理素质的意见》, 该文被地方各级先后发文转发, 充分说明我国对干部心理健康的重视。这要求 EAP 服务尽快本土化, 有针对性地在服务不同对象时, 先评估需求状况、再制定服务方案、获得支持开展工作, 最后还要对服务效果进行评估。

著名教育记者李炳亭 2010 年 12 月 6 日发布博文《中国教师调查》, 提示超过 80% 的被调查教师压力较大, 近 30% 的被调查教师存在严重的工作倦怠, 近 40% 的被调查教师心理健康状况不佳, 20% 的被调查教师生理健康状况不佳, 超过 60% 的被调查教师对工作不满意, 部分甚至有跳槽的意向[1]。高职教育作为我国高等教育中的重要类型, 占据高等教育的半壁江山, 高职教师是高职教育的生力军, 在高职教育飞速发展的现阶段, 高职教师身负重要的历史使命, 同时也背负着巨大的压力, 关注“干部”身份的高职教师心理健康状况, 开展适宜的 EAP 服务, 符合我国高职教育的发展现状和需求。对高职教师 EAP 服务的一系列工作, 需要从需求状况的调查开始。

* 山东省高等学校科研计划项目(编号: J12WH106)

通讯作者: 毕智丽, 电话: 13589738725, 邮箱: beelili@126.com, 地址: 滨州市滨州职业学院护理学院, 邮编: 256603

作者简介: 胡云斗 (1965-), 男, 山东惠民人, 滨州职业学院学生工作处处长, 副教授。

2. 研究方法 with 对象

参考有关研究成果[2]，结合高职教师工作环境、职业特点等，自编 EAP 需求状况调查问卷。该问卷第一部分对被调查高职教师性别、年龄、婚否、教龄、岗位等基本情况摸底。第二部分设 17 道选择题，其中 1~15 题为单项选择题，每题 3 个选项，要求被调查者选择其中最符合自己的一个选项，分别调查高职教师对工作的主观情感，对工作量的主观认识，对他人认可的主观认识，以及工作和家庭的冲突 4 个方面；16~17 题为不定项选择题，提供了多个选项，被调查者根据自己的情况进行选择，分别调查高职教师的压力源和 EAP 服务方式需求。

调查问卷在指导语中说明：该调查为匿名问卷调查，调查结果将严格保密，为学校人性化管理、组织开展培训等相关工作提供依据，请各位老师根据个人实际情况做答。

调查面向滨州市属高职院校，发放问卷共 197 份，回收有效问卷 158 份，有效比例 80.20%。

3. 结果与分析

3.1 高职教师基本情况

对全部有效问卷的第一部分——高职教师基本情况进行统计，计算比例，结果如表 1。

表 1 高职教师样本基本情况

变量	类别	人数	百分比
性别	男	55	34.81%
	女	103	65.19%
年龄	30 岁以下	18	11.39%
	30~40 岁	66	41.77%
	40~50 岁	63	39.87%
	50 岁以上	11	6.96%
婚姻状况	已婚	145	91.77%
	未婚	13	8.23%
工作年限	5 年以下	17	10.76%
	5~10 年	47	29.75%
	10 年以上	94	59.49%
岗位	专任教师	122	77.22%
	辅导员	15	9.49%
	其他管理人员	7	4.43%
	副科级以上干部	14	8.86%

3.2 关于工作感受的调查

如表 2 所示，被调查对象中，8 人（5.06%）不喜欢目前所从事的工作，分布在所有 4 种不同岗位上；7 人（4.43%）不能在工作中保持饱满的情绪，出现这种情况的主要是年

龄 30~40 岁（6 人），工作了 5~10 年（5 人）的高职教师，这可能与 30~40 岁时，人们的生活压力比较集中有关；10 人（6.33%）在工作中感觉不愉快，分别是专任教师（6 人），辅导员（4 人）。以上三项调查，选择最极端选项的是极少数高职教师，说明并不是普遍现象，在制定 EAP 服务方案时可作为特殊群体的服务需求。

然而 28.48% 的高职教师经常有更换工作岗位的想法，且涉及所有调查类型，可能与两个方面有关，一方面是对原岗位工作状态不满意，另一方面对自我实现有更高的追求，希望能在新岗位上更好地施展才华，这需要进一步区分。

表 2 高职教师对工作的主观情感

问题	百分比		
	喜欢	没感觉	不喜欢
对工作的喜恶	77.22%	17.72%	5.06%
工作中保持饱满情绪	不是	有时是	总是
	4.43%	54.43%	41.14%
胜任工作必须经常接受培训	不是	不知道	基本是
	45.57%	10.76%	43.67%
更换岗位的想法	从来没有	不知道	经常有
	39.87%	31.65%	28.48%
工作中的感受	比较愉快	说不清楚	不愉快
	52.53%	41.14%	6.33%
只要努力工作就有升迁的机会	是	不知道	不是
	18.35%	25.32%	56.33%

另外 56.33% 的高职教师不认为努力工作必然会得到升迁，其中专任教师、辅导员、其他管理人员在此选项上均超过半数，仅副科级以上干部的选择未过半数。这可能与近年高职院校迅速扩张，每年新入职的年轻教师人数众多，评职称、竞争上岗时竞争过于激烈有关。

3.3 关于工作量的调查

41.77% 的高职教师认为分配的工作量太多；25.32% 的高职教师认为每天的工作时间太长；82.28% 的高职教师希望可以放长假（如表 3）。

表 3 高职教师对工作量的主观认识

问题	百分比		
	比较少	正好	太多了
分配的工作量	2.53%	55.70%	41.77%
每天的工作时间	比较短	还可以	太长了
	1.90%	72.79%	25.32%
是否希望放长假	不是	不知道	是
	12.03%	5.70%	82.28%

这可能与高职教育的发展现状有关，每周超过 16 学时的教学任务、每学期承担 2 门以上课程教学的高职教师大有人在；利用寒暑假进行培训或企业实践也成为高职教师职业生涯的必须之选；加之高职教育高速发展阶段，对学校的各项检查、评估都给高职教师带来了额外的工作量。

3.4 关于他人认可的调查

分别有 2 名高职教师选择了自己的工作不被同事或领导认可，经常被否定（如表 4）。

表 4 高职教师对他人认可的主观认识

问题	百分比		
	比较认可	不清楚	经常被否定
同事是否认可工作	67.09%	31.65%	1.27%
领导是否认可工作	58.86%	39.87%	1.27%

需要说明的是，有一位辅导员在两题中均选择了不被认可，这可能说明他的个人素质与其目前从事的辅导员岗位并不匹配，可以在单独咨询中采用职业能力测验，帮助其调整、明确个人职业生涯规划，同时有必要通过不伤害他的方式，让有关领导了解此情况，给予双赢的岗位调整。

3.5 关于工作-家庭冲突的调查

如表 5 所示，13.92%的高职教师很少能够和家人一起吃饭，在这个选项上，没有 50 岁以上的高职教师做出选择，说明随着年龄的增长，高职教师更珍惜与家人相处的机会，社交应酬有所减少。24.05%的高职教师经常向配偶或孩子发脾气，分布在所有调查类型中；25.95%的高职教师曾被家人抱怨他们的工作影响了家庭生活，分布在所有调查类型中；39.24%的高职教师不能在家人需要时出现在其身边。可见工作给部分高职教师的家庭生活带来了负面影响，这样的情况会反过来影响他们在工作中的表现，这需要在相关问题出现时尽快干预，减少双方相互之间的消极影响。

表 5 高职教师工作和家庭的冲突

问题	百分比		
	比较多	不太多	很少
和家人一起吃饭的时间	67.09%	18.99%	13.92%
向配偶或孩子发脾气的次数	经常	很少	几乎没有
	24.05%	63.92%	12.03%
家人是否抱怨工作影响家庭生活	不是	不清楚	是
	58.86%	15.19%	25.95%
家人需要时是否能在身边	不是	不清楚	是
	39.24%	11.39%	49.37%

3.6 关于压力源的调查

表 6 所示对带给高职教师压力感的 9 个选项，按照被选比例从高到低的顺序进行了统计，前 4 位超过 30%被选的选项均与自我价值的实现有关，属于“马斯洛需要层次理论”中第五层的需要，是人类在满足了生理、安全、爱与归属，以及尊重的需要基础上，去追求的最高层次的需要。作为“干部”身份的高职教师，收入水平尚可，工作相对稳定，婚姻市场价值偏高，广泛受到社会各阶层的尊重，属于“表现型”的社会角色，以表现社会秩序、制度、价值观念、道德风尚为目标^[3]。所以高职教师的工作压力主要来源于对自我实现的追求，这样的追求会给工作带来动力，但也可能影响到向家庭生活分配的时间和精力，需要协调使其良性发展。

表 6 高职教师的压力源

压力源	百分比
能力得不到充分发挥	46.84%
没有发展前途	38.61%
工作成绩得不到认可和赞扬	31.01%
意见不被考虑	31.01%
发生重大工作失误	20.89%
与同事的关系	14.56%
与领导的关系	13.29%
失业	10.76%
没有真正的朋友	4.43%

3.7 关于 EAP 服务方式的调查

表 7 对高职教师可能需要的 6 种 EAP 服务方式进行了统计，被选比例最高的是课间休息场所，这在感觉工作量“太多”的高职教师身上反映得更明显；对保健知识讲座的需求也较高，体现出高职教师对健康知识的渴求和对自己、家人健康状况的关心；成长培训的需求再次反应了高职教师自我实现的需要；其他关于婚姻、子女教育、心理辅导的讲座，以及心理咨询，也体现了一定比例高职教师的需要。这为学校组织相关培训、讲座服务等提供了参考。

表 7 高职教师 EAP 服务方式需求

需求	百分比
在办公楼内设置可供短时休息和谈话的茶室	48.73%
定期的身体保健讲座	42.41%
有利于个人成长的培训	34.11%
关于子女教育的辅导讲座	32.91%
可随时向员工提供的心理咨询	22.15%
关于婚姻和心理辅导的讲座	18.35%

4. 讨论

高职院校自身的特点决定其承担着为生产、建设、管理和经营一线培养高技能人才的重任,高职教师具有与其它院校教师不同的特征,因此学校管理更主要的在于对教师专业发展的引领、指导和服务。EAP 项目,在高职院校还极为罕见。本调查研究认为,应在高职院校设置以下 EAP 服务项目,配置专门机构和人员,建立系统有效的心理援助体系,为高职教师提供多方面的服务^[4]。

4.1 给予特殊群体更多关注,提供专业的心理咨询服务

对在问卷中各题选择极端选项的高职教师,应进一步筛选,明确其出现的是阶段性问题,还是表现出了其人格特质。若是与处境有关的阶段性问题,应给予充分的关心,帮助解决其工作、生活上的后顾之忧,使其尽快调整好状态;若与人格特质有关,需在帮助其调整认知的基础上,尽量减少对周围人群的负面影响。充分利用学校已有心理辅导的专业资源,如原来为学生设置的心理咨询室、沙盘室、发泄室等,亦可面向校内教师开放。这需要学校制定相关政策,解决资金支持、专业咨询师配备、工作量计算、制定问题反馈机制等问题。

4.2 开展相关培训,做好高职教师职业生涯规划

职业生涯规划是高职生的一门必修课,也应是高职教师的明智选择,做好规划,才能使自己在愉快的心情中,高效地实现个人价值的最大化。因此应对高职教师培训职业生涯规划的实用知识,例如举办讲座、领导与下属谈心谈话予以指导等。

4.3 拓宽被认可的途径,为青年教师提供晋升机会

许多青年教师承担着大量工作,却因为竞争激烈,迟迟不能实现职务或职称的晋升。这需要各级领导拓宽思路,增加评优评先的名目,或制定相关有倾向性的政策,使确实做出工作成效的青年教师得到承认或报偿,并将这些成绩作为职务职称评定时的参考,这有利于工作积极性和工作成效的提高。

4.4 减轻不必要的工作负担,还高职教师轻松的假期生活

专任教师承担教学科目不宜过多,而应更好地发展教学能力的精与专;可以选聘优秀校内外兼职教师承担部分教学任务,这也为专任教师向岗位能手学习实践经验提供了机会;分工明确,安排专人负责各项检查、评估的文案

工作,减轻专任教师的额外负担;利用学期内工作时间进行连续的顶岗培训、业务进修,既能够保证培训效果,又可以利用假期休息调整、对实践所得归纳整理,更有利于在教学中的运用。

4.5 尊重各地不同风俗习惯,关心高职教师家庭生活

高等职业学校发展过程中招聘了很多外地籍贯的教师,他们远离原生家庭,将更多的时间和精力奉献给了学校和学生,与家人团聚的机会相对更少。学校应对他们的家庭生活给予更多关怀,提供更多便利和支持,在确有需要时,甚至可以放松请销假制度,为他们处理家庭事务创造条件。这样做有助于外地籍贯的教师没有顾虑地踏实工作。

4.6 营造和谐的工作环境,使高职教师人尽其才

高职教师更多关心的是自己的能力能不能在工作中得到充分发挥、所从事的工作有没有发展前途、取得的成绩能不能得到认可、自己提出的意见是否会被采纳。这需要营造一个和谐的工作氛围,领导和同事能够开诚布公地合作。这样的工作环境,才能使大家畅所欲言,效率提升,心情愉悦。

4.7 改善高职教师工作条件,定期举办各类型讲座

发现不同岗位高职教师工作中的需求,改善其工作条件,可以使高职教师体会到领导的关心,提高工作的热情。不定期举办关于健康保健、生涯规划、业务提升、子女教育、心理健康、婚姻情感等内容的讲座,丰富高职教师的知识体系,解决工作生活中的困惑,有利于提高高职教师生活质量,更好地开展教学与管理工

参考文献(References)

- [1] http://blog.sina.com.cn/s/blog_486a6ae50100nz3i.html
- [2] Chunyan Yao, "A tri-case study research on EAP service of nuclear power companies on east coast of China," *A Dissertation to Ludong University for the Degree of Master*, 2008.
- [3] Nianfeng Guo, etc, *The national occupation qualification training course-psychologist (knowledge base)*, National Publishing House, pp. 118, 2012
- [4] Jie Ma, Xiaochun Lu, Weiping Chen, "The status and strategy of vocational teachers' mental health," *Career Horizon*, vol. 8, no. 1, pp. 5-9, 2012.