

高校教师职业倦怠原因分析及干预策略

柳司画

黄冈科技职业学院智能经济学院, 湖北 黄冈

收稿日期: 2024年10月25日; 录用日期: 2024年11月22日; 发布日期: 2024年11月28日

摘要

本文通过对某高校教师的调查, 了解到高校教师职业倦怠的现状, 然后从社会层面、高校层面和教师层面分析了高校教师职业倦怠的原因, 最后提出了高校教师职业倦怠的干预策略。

关键词

职业倦怠, 高校教师, 干预策略

Cause Analysis and Intervention Strategy of College Teachers' Job Burnout

Sihua Liu

School of Intelligent Economics, Huanggang College of Science and Technology, Huanggang Hubei

Received: Oct. 25th, 2024; accepted: Nov. 22nd, 2024; published: Nov. 28th, 2024

Abstract

Through the investigation of teachers in a university, this paper understands the status quo of college teacher burnout, and then analyzes the causes of college teacher burnout from the social level, the university level and the teacher level, and finally puts forward the intervention strategy of college teacher burnout.

Keywords

Job Burnout, College Teachers, Intervention Strategy

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

“职业倦怠”的概念最早源于美国临床心理学界对助人行业中的个体心理状况的评估过程，指当个体处于一种过度工作状态时，在身体和情绪上容易表现出极度疲劳的现象。随着马斯拉奇(Maslach)对该概念进行重新界定后，学界便主要采用马斯拉奇提出的“职业倦怠”概念，即个体受工作上的长期情绪与人际应激源的影响而形成的心理综合征，这种心理综合征主要由情绪衰竭、缺乏人情味和个人成就感低落构成。其中，情绪衰竭是指由于长期高压的工作状态导致个体在心理上呈现出失落的状态，对待工作已毫无激情和斗志；缺乏人情味是指个体在面对职场或工作环境中的人际交流场合时表现出消极态度，缺乏对同事等工作环境周边群体的人文关怀与体谅；个人成就感低落则是指在价值层面上个体因个人价值的难以实现而无法产生一定的自豪感和获得感，相反常常产生低落感。通过对职业倦怠的分析能更好地提高员工的工作能力，进而提升组织的整体效能；有助于及早识别和干预，便于更好地保护劳动者的健康；可以促进职场关系的和谐，进而促进社会的稳定与和谐；更好地推动劳动立法和政策改进，保障员工权益，促进劳动条件的改善；通过研究和宣传职业倦怠，可以提高公众的认识，积极采取措施来预防和应对职业倦怠，从而提升公共健康水平，促进经济发展。

高校教师不仅要履行教学职责，还要承担科研工作，而教学和科研任务往往表现出体量大、任务重等特点，这使得高校教师群体身处与日俱增的高压工作状态，从而导致该群体成了职业倦怠的敏感人群[1]。在“双一流”学校和“双师型”教师的建设背景下，高校要实行动态监测和管理，打破身份固化和终身制，形成高质量学术产出的发展定位。同时，高校教师还需要面对来自科研和教学等方面的有形压力。基于此，本研究将深入探究新形势下高校教师职业倦怠的现状，并从社会、高校、教师三个维度全面分析高校教师职业倦怠的主要原因，最后提出预防职业倦怠的对策，以期为高校师资队伍建设实践提供借鉴。

2. 高校教师职业倦怠的现状

2.1. 调查对象及研究工具

职业倦怠是指个体呈现出的“消极自我概念”、“对工作存在负面态度”、“对于工作对象失去关怀与感情的情绪耗竭状态”，以上可概括为情绪耗竭、去人性化和低个人成就三个维度[2]。本研究以访谈为主要方式，结合问卷调查个体感知的来自宏观环境、组织管理、职业特点三方面的压力。被访对象为某高校教师，尽可能涉及各年龄层，且性别比例合理。

2.2. 调查对象职业倦怠程度

对比 Maslach 职业倦怠程度标准，统计高校教师三个维度的得分可以发现：绝大部分的高校教师有中度或重度的情绪衰竭，大部分的高校教师有中度及重度的缺乏人情味；少部分的高校教师成就感较低。

3. 高校教师职业倦怠原因分析

3.1. 社会层面的因素

社会对教师职业的期望值过高。一直以来，都有“教师是天底下最光荣的职业”的说法，教师职业

的群体印象在一定程度上为其蒙上了一层神圣的面纱，以至于教师的“主观”能力也被无限放大。这促使社会公众价值观中对教师教学能力不断提出更高的标准或要求，如“没有教不好的学生，只有教不好学生的教师”。由此可见，一方面，教师的期望值被社会观念上升至极高的境界；另一方面，社会对高校教师的评价却悄然走低，如教师职业在众多职业选择中被定义为学生就业的备选方案而不是第一方案，越来越多的师风师德问题被社会公众关注和谈论，而这种无限放大的师德范畴也导致教师时刻面临来自伦理道德方面的压力[3]。

3.2. 高校管理方面的因素

有绝大部分的初级和中级职称高校教师认为“职称晋升方面的压力”是其最大的压力源因素。一般而言，高校教师只有评上相应的职称才能得到学界与行业的认可，这无疑导致高级职称成了高校教师持续奋斗的方向，原因之一在于目前高校实行岗位绩效工资制度，教师工资的构成具体涵盖岗位、薪级、绩效等因素，其中岗位工资按照初级、中级、副高级、正高级四类 13 等划分，薪级分成 65 个等级，而不论岗位还是薪级都与职称密切相关[4]。为了评职称，教师需要不断申请课题、写论文，导致压力较大。以笔者所调查的高校为例，职称晋升实行入门制和差额制。以晋升教授职称为例，入门条件如下：40 岁以下须为博士，需主持国家级项目 1 项或省部级以上教学、科研项目 2 项，需发表 SCI (SSCI) 论著 2 篇以上或四类以上论文 5 篇(含 2 篇三类或 CSSCI 论文)。在入门后，教师系列中除辅导员、组织员、思政教师之外的参评人员，要按学科、本科专业及硕士人才培养情况进行分组，并按照评审总成绩进行同组竞争。职称评审中考查的主要项目包括基层评审、教学效果、教学、科研、答辩五个部分，其中教学和科研业绩按照所申报的类型(教学为主型、教学科研均衡型、科研为主型)折合成百分制进行量化赋分，高校人事部门将参评人员的各项得分按照赋分权重进行汇总，计算最终得分并排序，再根据学校岗位聘任指标分配情况，从高到低确定拟聘人员名单。并且，职称评聘入门条件逐年提高，如增加学历要求、增加担任辅导员工作经历要求、增加教学科研业绩要求等。差额制主要是在职称评审中实行差额淘汰，差额比例大约为 50%，这种职称评聘制度和薪酬制度使得初、中级职称的教师面临多重压力，如教学的压力、职称晋升的压力、家庭的压力等。

学校管理体制繁琐，有部分老师认为，除教学工作和科研工作外，高校教师还身兼多项职责，有着多重身份。

3.3. 教师个人层面的因素

教师普遍有“本领恐慌症”。教师经过长时间的教学实践，容易形成固化的教学思维模式，外加忙于日常教学而没有充足的时间进行专业“充电”，进而未能及时补充新的专业知识，与学生之间的代沟逐渐增大，甚至导致教师与学生之间产生信息错位，当信息错位达到一定程度时仍旧给学生授课，教师便容易形成恐惧感，进而产生职业倦怠。

工作回报与付出比例失衡。高校教师工作回报与付出比例失衡主要表现在两个方面。一方面是外部失衡。被调查者表示，大众普遍认为高校教师工作清闲，一周只有 10~20 学时的工作时间，但是，他们并没有注意到高校教师的其他付出。大部分的高校教师表示每天名义上是 10~20 学时的工作时间，可实际工作时间远远超过上课学时，每次上课之前都需要备课、收集案例、制作修改课件、进行课程设计、思考教学改革，很多休息时间都用在写标书、发论文、结题等科研工作上。因此，从工作回报与付出之比这个角度来看，高校教师工资水平跟其他职业相比远远不足。另一方面是内部失衡。年轻的高校教师认为自己“工作回报与付出之比”与高级职称教师“工作回报与付出之比”失衡[5]。主要原因是年轻的教师承担了更多的教学、学生培养工作，而他们拿的工资、奖金却与高级职称教师相差甚远，因此感觉

工作回报与付出失衡。

获得感与现实感不足。数字化时代对于高校教师提出了更高的要求，在工作中，教师还需要学习新的技术和工具，但是这类付出并不总能在工作成果中得到实时的转化，教师对于自己工作的价值得不到充分的认可，例如学生的成绩优异或收获大型奖项，亦或是科研项目的成功。

此外，人际关系较复杂，也是高校教师面对的情况。高校教师在工作中需要与学生、同事以及社会人士进行交流。教师面对学生数量多，学生的家庭和学习背景各有差异，教师需尽可能照顾到每个学生的情况，高校教师专业不尽相同，每位老师的教育背景存在差异，教学理念不同，社会人士对高校教师有期望和要求。这些复杂的人际关系可能导致“位差效应”，影响教师的工作态度和心理健康。

4. 高校教师职业倦怠的干预策略及实践效果

4.1. 社会层面

化解高校教师的职业倦怠需要全社会共同参与和支持，为此，必须将社会正能量融入教师的工作环境，以形成社会支持合力的方式打破单一的教书育人工作战线，借此形成温馨的职业环境，从而为教师在高校中舒心工作、在社会上积极奉献、在家庭中幸福美满打好基础[6]。社会各界需要充分认识到教师职业的价值，准确把握高校教师在教育工作中处于不可替代的地位，并保持合理的期待。具体可依托新媒体平台，发布有关高校教师的扶助政策、个人发展、心理健康等内容，以正确评价高校教师的社会地位和经济地位。在此基础上，要通过宣传尊师重教的理念，创造良好的公共信任环境，并基于此种强烈的公共信任环境，最大限度地将高校教师的工作积极性激发出来，从而强化高校教师对于教学工作的自豪感与荣誉感。

在高校通过不同渠道积极开展教师职业价值的普及，社会各界对高校教师的期待更显合理。公众清晰的认识和定位，使高校教师得到更多的尊重，在工作中的积极性更高，通过不同高校教师反馈，能感受到得到社会的尊重和认可后，自身工作动力更足，心理压力减少。

4.2. 高校层面

加强领导和同事的社会支持。通过访谈可以了解到，年轻的教师很重视获得领导、教学督导的认可和支撑，如认可其教学水平、工作能力，故高校应建立教师教学与科研帮扶体制机制，促使教学重点问题、难点问题及时得到反馈处理，并针对教学设计、课程思政、课件制作提供培训，科研上形成团队等，帮助教师排解工作压力。其次，加强对教师的心理关怀建设。高校可以通过心理健康中心开展心理关怀服务，适时为教师提供一些有关婚姻与家庭、育婴宝贝和投资理财、压力处理方式应对、亲子关系、认知等类型的讲座与活动。最后，由学校工会、学院工会组织举办文娱活动，使教师的紧张情绪得到放松。相关研究显示，通过参加一些休闲运动，可以在一定程度上缓解高校教师的职业倦怠，因此高校可举办一些健步走、跳绳、趣味运动会等体育健身运动，增强教师锻炼体魄的意识，进而调节其职业倦怠水平[7]。

回访被调查过的高校，通过每学期学工会定期组织的团建活动、教师建设活动、文娱活动等活动，教师的压力能得到一定的释放。此外，活动期间与同事的交流，也能更好地促进同事间的友谊，认识不同学科的同事，跨学科交流教学中的困惑以及课堂经验，得到新的启发，对教科研产生新的灵感，找到新的方向，职业倦怠得到一定的缓解。

4.3. 教师层面

高校教师应当具备崇高的敬业意识，认识到教师职业所承载的光荣使命及赋予的育人职责。为此，

高校教师要通过向榜样学习、研习教师相关工作规范等,对自身的职业要求有清晰的认知,把教书育人这份工作当作事业来对待。与此同时,高校教师应当贯彻立德树人的精神内涵,从而实现工作舒心和幸福生活的美好图景。另外,要建立互信互利的师生关系,进而营造和谐幸福的教学和工作氛围,从而避免产生职业倦怠[8]。其次,高校教师要注重对教学内容和方法进行创新性研究。日常工作中,高校教师要及时反思和总结,将日常教学工作与学习培训活动有效衔接起来,实现精神层面的良性互动,化解教学瓶颈在教学工作中的消极作用,实现教学工作高质量发展的目标[9]。在此基础上,教师还要勇于接受先进的教育教学理念,善于引进并吸收最新的教学模式,积极改进以传统课堂讲授为主的教学模式,开展案例分析、小组讨论、情景模拟、角色扮演、翻转课堂、混合式教学改革等,以增强工作的成就感和价值感。如此,其可从工作中获得满足感,以避免产生职业倦怠。

学校学院工会要开展员工帮扶计划。具体可有针对性地开展压力管理、职业生涯规划等方面的训练,以耦合高校教师在教学工作中的心理情绪问题,帮助其形成良好的情绪管理能力,避免出现职业倦怠。此外,不仅可以通过认知重建的方式培养高校教师的适应能力,还可以通过放松训练的形式增强高校教师处于紧张工作环境时的自我调适能力,进而帮助高校教师积极预防和走出职业倦怠[10]。

学校通过定期培训和学习,大部分教师表示自己找回了教育者的初心,重燃了教育情怀。培训的内容涵盖但不限于,新的教育理念、新的教学模式和方法、新的教学工具等,教师对当下教育大环境和社会背景有了新的认识 and 了解,更好地缓解了高校教师的职业倦怠。学生对于教师教学的评价,得到了明显且更多的正向反馈。

5. 总结

高校教师在职业生涯中都会面临一定的困难和压力,经历一定的怀疑期、低谷期,而职业倦怠正是一种难以绕开的职业问题。高校教师职业倦怠的破解并不是一个简单的问题,而是一个系统性难题,唯有将个体、家庭、高校、社会等力量加以整合,使社会形成尊师重教的良好氛围,高校为教师提供提升综合素质和能力的渠道,家庭不断给予教师理解和帮助,教师树立崇高的职业荣誉感和价值感,才能帮助教师更好地走出职业倦怠期。

参考文献

- [1] 徐萍,杨棵瑞,李相承,等. 高校教师社会支持与职业倦怠问题与对策研究[J]. 教育学术月刊, 2020(6): 82-87.
- [2] 张佳,白东欢,宋鹏威. 新形势下高校教师工作压力、心理韧性 with 休闲运动参与对职业倦怠影响的实证研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2022, 30(1): 1660-1667.
- [3] 黄先政,张朋. 高校教师职业倦怠问题研究[J]. 黑龙江高教研究, 2018(7): 130-133.
- [4] 王迎,林连冬. 工作压力对高校教师职业倦怠的影响研究[J]. 大庆师范学院学报, 2022, 42(6): 105-113.
- [5] 姜岩,庄严,张林. 高校青年教师职业倦怠影响因素分析与建议: 以山东省省属八所高校为例[J]. 当代教育科学, 2017(3): 61-63.
- [6] 谢晓东,陶志远,张卫,等. “非升即走”制度下高校青年教师压力知觉与离职倾向的关系: 有调节的中介模型[J]. 中国人事科学, 2022(11): 11-18.
- [7] 屈廖健,邵剑耀. 大学教师情绪劳动与工作满意度、职业倦怠的关系: 基于 21 世纪以来国内外实证研究的元分析[J]. 重庆高教研究, 2021, 9(6): 67-77.
- [8] 邹佩耘. 高校青年教师职业倦怠的归因与引导: 基于“混合四因素模型”的分析[J]. 中国青年研究, 2023(1): 105-112.
- [9] 郑伟,刘玉林. 基于复杂网络的高校教师职业倦怠热点研究[J]. 黑龙江高教研究, 2020(6): 50-55.
- [10] 马富萍,张倩霓,杨柳. 基于工作要求-资源模型的高校教师职业倦怠产生机理研究: 以 D 高校为例[J]. 管理案例研究与评论, 2020, 13(6): 302-314.