

高校青年教师职业倦怠问题与对策研究

Research on the Problems and Countermeasures of Young College Teachers' Job Burnout

柯林 刘振

Lin Ke Zhen Liu

江汉大学商学院 中国·湖北 武汉 430056

Business School, Jiangnan University, Wuhan, Hubei, 430056, China

摘要:随着中国教育体系的不断发展完善,博士毕业生的连年递增,留学博士的大规模回国就业,高校青年教师职业倦怠期提早现象越来越受到重视。论文通过分析影响高校青年教师职业倦怠的因素与导致高校青年教师职业倦怠的问题,提出了完善考核制度、提供社会支持、搭建交流平台和引导青年教师自我调节四个方面的对策,以有效缓解高校青年教师职业倦怠期提早到来。

Abstract: With the continuous development and improvement of China's education system, the number of PhD graduates is increasing year by year. Besides, there are a large number of overseas PhD graduates return to employment, therefore, the phenomenon of young college teachers' job burnout is getting earlier that has been paid more and more attention. This paper analyzes the factors that affect the job burnout of young college teachers, and puts forward four countermeasures -- improving assessment system, providing social support, building communication platform and guiding young teachers to self-regulation, which can effectively alleviate the job burnout of young teachers in Colleges and universities.

关键词: 高校青年教师; 职业倦怠; 社会支持

KeyWords: young college teachers; teacher burnout; social support

资助项目: 武汉市教育局项目(项目编号: J37)研究成果。

DOI: 10.12346/sde.v3i4.3261

1 引言

高校青年教师是一个特殊的群体,博士毕业,成果累累,风华正茂,带着兴奋和骄傲成为一名人民教师。然而,近年来高校青年教师的职业倦怠期提早的现象越来越明显。早在1974年,美国心理学家Freudenberger提出了常见于教师、管理人员和医生等高压群体的职业倦怠,即高压群体在相对较大的工作压力下,身体和心理出现不同程度的疲倦、耗竭、懈怠等状态^[1]。据中商数据统计显示,2016年以来博士招生规模以每年1万余人的速度递增。而博士毕业后的就业去向中40%以上流向高校。此外,近年来海外博士大规模回国就业,其中较大比例也选择进入高校。这就导致高校青年教师所面临的竞争压力与日俱增,随之而来的是高校青年教

师越来越早地进入职业倦怠期。关于高校青年教师职业倦怠问题的研究受到各方越来越多的关注。

2 导致高校青年教师职业倦怠的现状与问题

2.1 收入与付出不成正比而形成的职业倦怠

按照正常毕业来算,一个博士毕业的高校青年教师从本科到博士毕业至少花费了9年的时间和精力,来到大家眼中的象牙塔——高校进行工作。原本以为可以松口气,毕竟博士期间的科研、生活乃至经济压力大喘不过气。然而,进入高校后发现每个自然年度需要完成不同程度的教学和科研任务,这种考核压力使博士期间的生活状态无法改变,还是一如既往不分周末朝7晚12的忙碌。而高校青年教师的

【作者简介】柯林(1963-),男,中国湖北武汉人,硕士,教授,从事信息系统分析与设计研究。

同龄人,许多早已过上衣食无忧的生活,与之相比,自己所面临的高学历高工作压力与低薪酬水平的不平衡,会使之产生不同程度的职业倦怠。

2.2 工作后的单兵作战与博士期间的团队协作的落差感带来的职业倦怠

高校青年教师博士毕业进入高校后便开始独立承担科研项目、独立完成科研任务、独立进行本科生和硕士生的教学与管理工作。脱离了博士期间的团队协作,个人承担的工作量会在不同程度上增加,再加上繁重的教学科研任务,使之压力大增。而博士期间的科研积淀持续消耗,面临经济与科技日新月异的发展,探索一个长期的科研方向也是一项艰巨的任务,这种压力也使高校青年教师陷入职业倦怠^[2]。

2.3 终身学习与繁重的教学管理事务性工作之间的矛盾而形成的职业倦怠

新入职的青年教师除了完成必备的教学科研任务外,还需要辅助教学管理工作,以尽快适应与熟悉新的环境,增强对高校的文化认同感,这也是高校晋升职称的重要环节,但是,这样也会占用新入职高校青年教师的大量时间,冲淡多年以来形成的学习习惯,占用科研工作时间。

高校青年教师职业倦怠提早出现会产生严重的后果,职业倦怠会通过影响青年教师身心健康甚至会传导给学生^[3]。青年教师职业倦怠后,在教书育人上投入的时间精力和激情就会有所懈怠,学生感知到的知识就是打了折扣的,随之会影响青春年少的学生对于知识的渴求与探索,降低学生的主观能动性,当学生在学校的获得感不强时,学生的心理也会一定程度上受到影响。因此,青年教师职业倦怠的提早出现,可能造成无法估量的危害。

3 应对高校青年教师职业倦怠的对策

3.1 完善考核制度,构建尊师重教的校园氛围

在严格执行中国及中国各地方相关文件的基础上,以按劳分配为基础,多途径适当向青年教师倾斜。建立科学完善的青年教师考核制度与绩效互动的分配机制,比贡献大小、不论资排辈、不拉关系,为高校青年教教学科研营造公平的环境,创建适合创新的土壤,使青年教师有来自职业的荣誉感与获得感,延缓高校青年教师职业倦怠期的到来。

3.2 提供社会支持,拓展社交空间

为帮助高校青年教师尽快融入新的环境,学校可以开展多种形式的团建活动,通过完善教师交流平台,促进多学科青年教师的交流与互动,青年人互相之间的情绪排解可以有效减缓职业倦怠期的来临;请各个学科或者行业内知名的学者以及业界人士,结合青年教师的研究兴趣与科研优势,帮助其制定职业发展规划,有效缓解因对未来科研道路的迷茫而产生的职业倦怠。

3.3 搭建交流平台,缓解倦怠情绪

搭建文娱活动平台,举办多样化的问题活动,给高校教师放松身心的机会;举办心理知识培训,及时解决高校青年教师心里层面的困惑,缓解高校青年教师的负面情绪;适当的物质和精神激励,激发高校青年教师的工作动力,助力学校健康发展。通过各方的交流,让青年教师能够了解其他青年教师的心理状态和遇到的现实问题,正视目前存在的问题,坚信问题只是暂时的,也是大家共同经历的,从而使青年教师能对教师职业有准确的定位。

3.4 引导青年教师自我调节

由于引发高校青年教师职业倦怠有很大程度上的内因导致,因此,有效的引导其进行自我调节可以起到事半功倍的作用。定时开展健康知识讲座,通过讲座引导青年教师正视职业倦怠的存在,并从自身出发积极妥善且有意识地去应对;帮助青年教师妥善处理经济、生活等步入社会后需要面临的现实问题,让青年教师能够放下生活压力,全心全意投入到教学科研工作中^[4]。

4 结语

影响教师职业倦怠的因素包括内因和外因两部分。内因主要来自教师自身的心理健康水平,而心理健康水平又受到神经质、社会感知、责任心、外倾性等因素的影响,具体体现为青年教师对自身的工作要求;外因主要来自高校管理因素和社会综合因素等环境方面的因素,包括青年教师可以调用的工作资源和进入高校前的组织承诺^[5]。具体表现为由于社会尊崇程度低导致的高校青年教师的心理落差;由于高校发展面临的各项硬性指标体现在高校青年教师的面临的工作量和工作压力加大,会一定程度上导致职业倦怠。解决这些问题的路径,一是收入向青年教师倾斜,二是减轻青年教师科研之外的压力,三是建立各种有助于缓解职业倦怠的制度和环境,让青年教师有获得感,能真正全身心投入到教学科研工作中。

参考文献

- [1] 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,2020,38(6):50-55.
- [2] 王育芳,黄小媛,刘超,等.高校教师职业倦怠的成因及应对策略[J].现代商贸工业,2019(26):99-100.
- [3] 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(3):302-314.
- [4] 黄胜,陈飞虎.高校青年教师职业倦怠现状与干预路径思考[J].继续教育研究,2019(5):48-53.
- [5] 唐志红.高校青年教师职业倦怠的成因及预防对策分析[J].山西青年,2020(3):174-175.