

新时代背景下高校教师职业倦怠困境和提升路径

汤青娥

(江西师范高等专科学校, 江西 鹰潭 335000)

摘要: 随着高等教育的快速发展, 随之而来的激烈竞争与教学压力带给教师极大的心理负担。高校教师既要承担教书育人的使命, 又要与时俱进, 不断提升自身的专业水平与教学能力, 同时还要担负着科研的重任。以上种种都将导致高校教师力不从心, 疲于应付各种教学任务与日常琐事, 高校教师的职业倦怠问题日渐突显。本文将在新时代的背景之下, 深入探究高校教师职业倦怠面临的困境, 并且有针对性地提出提升策略。

关键词: 新时代; 高校教师; 职业倦怠; 困境; 提升路径

高校教师不仅仅要服务于学生, 每天还要面临大量的科研任务与教学工作, 在如此高压的环境中, 部分高校教师表现出了疲惫不堪的状态, 这就是所谓的“职业倦怠”。调查数据显示, 我国高校的教师百分之八十都感觉到繁重的教学压力, 其中三分之一的教师出现了职业倦怠的现象, 不仅直接影响着教师投入教学工作的热情与积极性, 更对教学质量造成了消极影响。要想从根本上解决这一问题, 就需要全面深入分析教师职业倦怠的原因, 以便对症下药。

一、新时代背景下高校教师职业倦怠成因

(一) 个人因素

其一, 知识技能储备匮乏。随着信息技术的快速发展, 传统的粉笔+讲台的教学模式已经一去不复返, 取而代之的是多元化的教学手段, 如微课、翻转课堂、慕课等依托于互联网的教学模式。这时候, 就需要教师不断与时俱进, 通过自学或者培训全面急速吸收新知识, 掌握新技能, 这对于中年以上的老教师来说无疑是巨大的挑战。调查数据显示, 我国高校中年及以上教师感受到明显的压力, 究其根本原因, 主要是难以平衡教学任务与学习高科技、新技术手段之间的关系, 导致教师产生职业倦怠的现象。

其二, 高校以及社会日益严峻的竞争形势使得高校教师不得处于繁重的工作、生活压力之下, 加之教师的自我调节能力低下, 教师将直接产生职业倦怠。调查问卷显示, 超过百分之八十的教师在面对巨大的压力时并没有科学的自我调节方法, 其中大多数教师首先想到的就是逃避或者不去理会, 导致问题越积越多, 消极的情绪难以发泄, 心理压力将越来越大, 将会给教师工作带来严重的负面影响。

(二) 高校因素

其一, 职业生涯规划匮乏。通常, 职业生涯的中期正是职业倦怠的高发期。当这个时期教师生涯规划发展面临瓶颈期或者低潮期的时候, 教师会感觉到非常明显的迷茫感与无力感, 继而会引发职业倦怠。调查数据显示, 部分高校的教师在制定职业生涯规划的时候, 并没有专业的指导从旁辅助, 大多时候都是自己制定规划, 导致职业规划与现实差距甚远或者很难完成。另外, 高校虽然对学生开设了职业规划课程, 但是却忽略了其实教师的生

涯也需要科学进行规划, 这将导致教师学习、深造、培训、进修的机会大大缩减, 这势必将会引起教师的消极情绪, 进而对职业倦怠产生推波助澜的效果。

其二, 激励政策不完善。有效的激励是提升教师工作积极性的关键, 同时也将对调节教师情绪带来一定积极作用。尤其是在薪资水平方面, 部分教师认为自己所获与所付出的并不相等。加之缺乏必要的奖励机制, 完全无法激发教师工作与科研的积极性, 很多时候教师会出现应付工作的心理。那些无偿为学校提供劳动力的教师会产生严重的心理不平衡, 逐渐便会产生对教学任务敷衍、抵触的心理, 继而职业倦怠问题频发。

(三) 社会因素

最重要的就是教育改革带来的挑战。近两年, 高等教育改革在全国范围上下如火如荼地进行着, 对于高校来讲, 教育改革在为其发展带来机遇的同时, 不可避免地会带来挑战, 对于教师来讲, 这也是引起教师产生职业倦怠的关键因素之一。教育改革的深入推进对教师的水平、综合素质、职业素养等都提出了更高的要求, 需要教师在原有知识、技能、认知、素质的基础之上不断进行优化与创新。特别是要在新时代的背景之下及时对教师方法、教师模式、教学内容做出调整与优化。这些改革内容都将为教师增加更多的工作量, 他们面临着巨大压力, 继而会引发教师职业倦怠问题的出现。尤其是随着年龄的增长, 很多教师接受新事物的能力越来越弱, 如果要求教师尽快使用新的教学模式代替旧的, 而且还需要教师及时转变教学理念, 那么无形之中就为教师带来了巨大的压力, 不免教师会对教学改革产生明显的抵触情绪, 随之便产生了职业倦怠的现象。

二、新时代背景下高校教师职业困境的提升路径

(一) 个人层面

首先, 提升专业素养。虽然高校教师在不同的阶段都在面临着不一样的工作压力, 但是研究表明, 教师尤其是在工作遇到挫折或者工作停滞的时候, 消极情绪更为突显, 甚至部分教师会质疑自己工作的价值, 认为毫无意义。在长期的负面消极情绪的环境中, 部分教师将完全丧失工作的积极主动性与热情, 职业倦怠问题随之出现。这时候, 教师如果想要缓解乃至消除职业倦怠带

来的危害与负面情绪,最有效的方法就是用丰富的知识武装自己,强化自己的专业技术,并且提升专业素养。

另外,教师应多与外界产生沟通交流,积极主动参加高校组织举办的各种培训学习、教师座谈会等活动,通过不断汲取他人身上的营养来促使自己的知识与技能获得显著的提升。当然活动主题也可以不和教学相关,通过参加这些活动来调节自身重复单调的工作,以便重新焕发工作的热情。教师只有不断补充自己的专业知识,增强自己的教学水平,才能熟练应对工作中的各种需求。只有自己能够胜任所从事的工作,那么才会深刻地感受工作带来的满足感与愉悦感,这是缓解消极的情绪,增强自信心的重要途径。

其次,做好自我调节。由于职业倦怠产生的主体是教师本人,因此,不管外界因素如何变化,只有自己学会自我调节,才能更好地提升抵御职业倦怠的能力。

第一步需要教师正确认识教师这份工作。虽然在社会看来,教师这份职业自带崇高的光环,但是只有教师自己明白,这份工作的不易与艰难。所以教师需要先给自己所从事的职业一个明确的定位,只有这样,才能在教师遇到与预期不符的压力时能够很好地平衡心态,这是自我调节的基础。

第二步教师需要认清自己,正视自己的价值。自己的优点与缺点,要做到心知肚明,只有教师有了清晰的自我认知,才能在面对各种棘手的问题时正视应激情境,进行合理有效、避免,防止给生理以及心理带来损害。此外,教师应及时发现自己性格的不足,脾气暴躁的教师在面对其他教师和学生时要学会控制情绪。部分性格内向的教师,要勇于走出自己的世界,敞开心扉,试着多和其他教师交流。

(二) 学校层面

首先,建立有效多样的评价体系。教师职业倦怠产生的一个最主要的原因就是教师本身认为自己所付出的与自己所得到的并不呈现正比的关系,由于心理的不平衡,将会对工作产生消极的情绪。这时候,就需要高校建立有效、多样且科学的评价体系,多方面对教师的工作以及效果进行评价与评定,并且给予相适应的回报。只有平衡好付出与回报的关系,那么教师才能以更加积极的心态投入到工作中,进而避免职业倦怠问题的出现。

评价体系的建立,并非仅仅依靠学生的成绩来作为评定教师工作的唯一标准,而更应该对教师开展多维度、多层次考核,将关注的重心转移为学生的长远发展。建议评价体系应分为阶段性评价与终结评价两个部分。也就是说,在教师工作的任何时刻,都应展开评价,评价的主体可以是教师自己,也可以是学校、学生甚至家长。如此人性化的评价机制,不仅有利于减轻教师的职业压力,而且对于缓解职业倦怠也不失为一种好的方法。尤其是在教师最为关心的评优、评教等评价过程中,建议采用分层评价与分型考核的方法。也就是说针对不同类型、不同层次水平的教师开展分化考核。促使教师清晰的明白,自己要从多方面去努力,去提升。如此教师将会发挥出充足的自主能动性,对于缓解职业

倦怠也是很好的方法。

其次,优化教师职业发展规划。最有效的举措就是在高校内部开展教师职业规划课程,可以分为职业前期培训以及职业中培训两个部分。

职业前期培训主要针对的对象主要是刚刚入职年轻教师,培训的主要内容为帮助教师清晰了解职业特性,引导这部分教师提前熟悉教学环节与教学技能。并且要做好积极的心理建设,将今后教师职业生涯中可能会面临的困难与压力提前为教师打好预防针,对预防职业倦怠奠定良好的基础。当然,高校还可以实施一对一的帮扶,让专业内的老教师带着新教师备课、教学等,尽快推动年轻教师成长。

职业中培训就是所谓的在职培训,针对的是高校内的所有教师。为了帮助教师更顺利地完成任务以及科研任务,高校需要为教师提供更多外出交流与进修的机会,全面提升教师的专业知识与教学水平。在校内,高校也应该为教师创造更多学习的条件,如定期举办研讨会、开展专业讲座等,为教师的成长提供良好的环境。

(三) 社会层面

教育改革是引起教师产生职业倦怠的主要因素之一,因此,引导教师正确应对教育改革,是有效抵御职业倦怠的方法之一。首先,改革应以教师为主体,进行教师为本的改革。教师是教育改革的重要执行者与实施者,因此,教育改革不应盲目进行,在此过程中,应该多听听教师的意见与想法。如果有道理,高校应积极鼓励教师朝着这个方向前进。其次,要适当调整教育改革的内容。教育改革是国家对于所有高校提出的教育方针,并没有细化教育改革的任务,也没有具体指明改革的措施。因此,高校应在改革的指引下,结合高校自身的办学特点以及教学水平而开展个性化改革,并且制定更切合实际的改革措施。切忌盲目进行改革,为教师增添超出能力范围的改革任务。一方面将打击教师的工作积极性,慢慢磨灭教师的工作热情。另一方面从高校整体出发,将会对高校的可持续发展带来消极影响。总而言之,教育改革应让所有教师都参与其中,充分激发教师的工作积极性,体现教师的个人价值,进而能够有效避免职业倦怠问题的产生。

三、结语

高校教师承担着高等教育教书育人的重任,教师出现职业倦怠问题必须引起国家、社会的高度重视,以期能够重新唤起高校教师的工作热情,提升教学质量,促进高校的长远发展。

参考文献:

- [1] 刘鑫. 新时代背景下高校教师职业倦怠困境和提升路径 [J]. 文渊 (高中版), 2021 (3): 1908.
- [2] 王迎. 高校教师职业倦怠的问题与出路 [J]. 黑龙江教育 (高教研究与评估版), 2022 (3): 43-44.