

高职院校教师职业倦怠及对应策略研究

邢晨阳 李维奇 赵必江

三峡旅游职业技术学院，湖北宜昌，443000；

摘要：当今时代，社会各个行业中普遍存在职业倦怠现象，并且职业倦怠在高职院校教师群体中尤为突出。高职院校教师职业倦怠是指个体在教师工作中由于受到多方面因素的影响，而出现的身体不适、情绪衰竭等负面状态。本文详细分析了高职院校教师职业倦怠的类型、表现形式以及职业倦怠产生的原因，并且为应对高职教师职业倦怠提出了一些对策和建议。

关键词：高职院校；教师职业倦怠；成因；对策建议

DOI：10.69979/3029-2735.25.05.027

研究背景

随着社会经济的不断转型，使得当前社会居民的价值观念发生了转变。人们趋向于追求更加优渥的物质生活，这在某种程度上能够极大地刺激个体发挥其自身的积极性和创造性。但是另一方面，这种追求也给从事各行各业的工作者带来了巨大的压力，导致职业倦怠问题日益突出。对于我国各行业工作群体的职业倦怠情况，中国人力资源开发网曾经进行过调查，生成了一份“职业倦怠指数调查报告”，数据结果显示在全体被调查人群中，有70%的被调查者存在职业倦怠问题，且在这部分群体当中有近四成人员存在中度或重度的职业倦怠情况。通过对被调查的15个行业的职业倦怠情况进行对比，教育行业的职业倦怠位居第三，整体情况高达43.98%^[1]，表明职业倦怠在教师群体中是一个广泛而严重的问题。

通过知网进行关键词检索发现，我国学者对教师职业倦怠这一问题的研究始于30年前，早在20世纪90年代就已经开始将目光聚焦于教师职业倦怠这一领域，但是纵观前人的研究，学者们对于高等教育领域尤其是高职院校教师的职业倦怠关注相对较少，普遍将研究的核心放在基础教育领域。与普通高等教育人才培养方向不同，高等职业教育是高等教育的特殊类型，主要侧重于培养应用型和技能型人才。高职院校的教师是高等职业教育的主要实施者，然而高职院校教师队伍建设往往较为重视提升教师的专业技能，忽视教师的身心健康，这是引起高职院校教师产生职业倦怠问题的主要原因之一。因此，对于这一现象的成因及对策研究，不仅关乎高职教师的身体健康，而且也有利于高等职业教育的良

好发展。

1 职业倦怠

职业倦怠这一概念最早是由美国心理学家Freudenberg提出的。通过对临床患者的长期观察，Freudenberg发现很多志愿者在从事工作一年左右之后表现出逐渐缺乏积极性、精力衰退等现象，因此便对这一现象进行研究，提出了职业倦怠这一概念。他认为职业倦怠是从助人行业的个体由于工作压力过大，且经常忽视自身的生理及情感需要，无法达到外界环境提出的各种要求而产生的精疲力尽、情感耗竭等负面状态^[2]。这种职业倦怠现象颇具普遍性，因此在此之后快速受到众多学者的关注，成为众多领域研究的热点问题。

在对职业倦怠的长期探索过程中，不同的学者提出的观点也有所差异。陶亮将职业倦怠看作是个体在从事帮助性工作时，自身的付出和所得的收获之间长久的不匹配，并且缺乏有效的缓解和应对方式，导致个体生理和心理出现明显的耗竭，产生负面情绪进而引发工作态度和行为发生变化的一系列综合症状^[3]。徐富明认为职业倦怠是个体在巨大的工作压力和繁重的工作强度中导致的精神和身体上的双重萎靡状态，是指用综合表现^[4]。尽管不同学者对于职业倦怠的描述各不相同，但是在核心观点上有相同的内涵。总的来说，职业倦怠可以描述为个体在工作中由于受到多方面因素的影响，而出现的身体不适、情绪衰竭等负面状态。

教师工作的帮助性特征极为明显，属于上文所提到的助人行业，是这一问题的高发群体。高职院校的教师因教育目标和学校教育功能的差异，除了传授学生相关的理论知识之外，更要注重学生专业技能及实践能力的

培养,并且高职院校教师自身所付出的努力与社会对其工作价值的评价存在巨大差异。因此高职院校的教师职业倦怠情况与普通高校相比更为突出。

2 高职院校教师职业倦怠的类型

美国哥伦比亚大学的Farber教授一直从事教师职业倦怠的研究,通过长期的研究他将教师的职业倦怠分成三种类型[5],他的这种划分方式对于高职院校的教师同样适用。

第一种:精力过剩型。这种类型的教师对自己充满自信,认为自己的能力水平较高而从事的工作难度较低,对自己来说这样的工作缺乏挑战性,容易让自己失去兴趣。长此以往,便开始对自身的工作失去动力,无法全身心投入。

第二种:痴迷投入型。这种类型的教师有强烈的成就动机,希望通过自身的努力付出来获得事业上的成功,对于成功的追求甚至达到了痴迷的程度。但是一个人的精力是有限的,对于任何人来说,这种痴迷的投入都没有办法持久,因此此类型的教师最终常常因为精力耗竭而放弃。

第三种:精疲力尽型。这种类型的教师与痴迷投入型相反,他们不会付出自己全部的努力来追逐自己的目标,而是在面临困难和压力的时候通过降低自身的投入来减少可能出现的失败带来的挫败感。然而这种逃避的行为又往往会导致失败的结果,因此最终结果就是不断地进行恶性循环。

3 高职院校教师职业倦怠的表现

随着相关研究的不断发展,教师职业倦怠的内涵获得了极大的丰富,从最开始的单一要素和单一表现逐渐转变为多因素的集合。Maslach将职业倦怠的表现分成三个维度:情绪衰竭、去人格化和低成就感,这种划分方式得到了学术界广泛地认同[6]。

情绪衰竭是指教师个体在面对较大的工作压力时,情绪情感被过度消耗,从而出现的在身体和情感两方面的疲劳状态,多工作失去动力。去人格化也被叫做人格解体,指教师对自己的教育对象表现出一种冷漠、无视的态度,尽可能地与学生拉开距离,不和学生进行情感方面的交流。低成就感指教师在工作过程中不能获得成功的体验,从而缺乏自信质疑自身的能力,对自己的工作意义和自身价值进行消极评价的一种持久性状态。

以上三个方面是高职院校教师职业倦怠的主要表现,也有学者认为应该将教师个体身体的不适单独作为一个方面,不能和情绪的过度消耗混为一谈[7]。但是我们认为身体的疲惫和不适是情绪衰竭引起的连锁反应,情绪的衰竭以教师个体身体的不适为表现形式,二者是统一的,因此在本文当中主要采用Maslach的观点。

4 高职院校教师职业倦怠的成因

通过前人的研究我们可以发现,出现职业倦怠问题的高职院校教师在整个高职教师群体中占据了相对较大的比例。王伟杰在其硕士毕业论文中对于高职院校教师的职业倦怠状况的进行了调查,调查结果发现有51.2%的高职教师存在职业倦怠问题[8]。在尹海兰2017年关于职业倦怠的调查中显示,有67.9%的高职教师觉得自己所从事的工作压力较大[9]。虽然在调查数据有所差异,但是不同学者的研究都指向一个问题,当前高职院校教师的职业倦怠已经成为了一个比较严重的问题。

通过研究,我们发现高职院校的教师产生职业倦怠的原因主要有以下几个方面。

4.1 社会地位不高

高等职业教育的存在为社会培养了大量高素质的人才,使中学之后的教育层次和教育类型更加多样化,对于推动社会的发展进步和建设人力资源强国有非常重要的作用。但是在现实当中,职业教育在我国始终被认为是层次较低的教育类型,无法与普通高等教育相比,地位相去甚远。近年来国家已经通过各种政策和资源大力支持高等职业教育发展,但是依然没有改变职业教育在群众心目中的形象,社会大众对高等职业教育的认知仍旧停留在过去,其存在的价值始终无法获得较高的认同。在此种社会背景下,社会群体同样对从事高职教育和研究的教师没有太高的认可。出于上述缘由,高职教师一直没有获得与之相应的社会地位,这种尴尬的处境使得高职教师极易产生失落感,甚至觉得自己的工作没有意义,职业倦怠也由此产生。

4.2 教师个体因素

随着信息技术的飞速发展以及各种在线学习平台的不断普及,学生获取知识的渠道愈加宽广,不再局限于通过教师的授予,课堂也不再是学生学习的惟一阵地,学生的眼界愈加开阔,提出的问题形式多样。学生认知水平与能力提高的同时也促使教师不断完善自身的知

识结构,提升教学能力,这无疑给高职教师带来了很大的压力。除此之外,近年来我国的教育体制在不断改革和完善,对于高等职业教育这一领域的关注度也在不断提升。高职教育质量的提高也是对高职教师自身能力要求的提高,高职教师在完成日常的教育教学任务之余,需要抽出时间参加各种培训活动,提高自己的教学能力,学习各种专业技能。这些因素令高职院校的教师压力倍增,容易诱发职业倦怠。

4.3 学生因素

与普通高等教育相比,高职院校主要承担着培养应用型和职业型人才。这样的角色分工会让大多数社会成员对高等职业教育产生误解,使得家长和学生对职业院校抱有偏见,最终导致大多数高职院校招生困难,普遍存在生源缺乏的问题。为了解决这一问题,高职院校在招生时不得不在一定程度上以生源的质量为代价来换取生源的数量。与普通高等教育学生的相比,高职院校的学生在文化基础方面有较大的距离。教师在教学过程中难以获得成就感,也无法体会到教学相长的乐趣。同时,很多高职院校的学生对学习没有兴趣,认识不到学习的价值,缺乏学习动机和积极性。教师不得不在传授知识的同时还要兼顾激发和培养学生的学习兴趣,让学生投入到学习活动当中,这无疑比其他类型的教育有更大的难度。

5 对策和建议

5.1 树立新的高职教育观念,提高高职教师的社会地位

首先,我们应该创新高职教育理念,大力宣传高等职业教育的真正内涵和价值,树立正确的高职教育观念。在高等教育大众化的今天,应该为民众建立职业教育同样是个体晋升和发展的良好渠道,与普通高等教育相比也并不逊色的观念。

同时,切实有效提高高职院校教师的社会经济地位。高职教师所从事的工作与其所获得的社会权益、经济待遇等各方面存在较大的失衡。如何改善这一问题,我们应该从根本上提升高职教师的社会地位。提高其经济待遇的同时,辅以一定的政策支持,加大社会宣传力度,让社会认识和了解高职教育的性质和作用,从而让高职教师获得公平的社会评价,取得相应的社会地位,提高高职教师的工作满意度,减少倦怠产生的可能。

5.2 加强学习,提高自我适应能力

当今社会是终身学习的社会,作为一名教师更应如此。因此,高职教师应该积极转变自身观念,适应社会的发展趋势,树立终身学习不断提高的学习理念,充分利用各种便捷的学习资源提高自身能力与素养,更新专业知识体系,保证自身的知识储备充足,能够及时解答学生的疑问,满足学生的学习需求。同时高职院校教师还应该提升自身的自我调节能力,正确认识自己的优势与不足,积极面对在工作中遇到的各种压力和挑战。学会调整自己的心态,能够对自己进行正面的情绪疏导,提高自己的抗压能力,将面临的挑战看作是不断提升自身能力的机会。

5.3 提升高职教育办学层次,转变招生考试方式

国家应当出台相关政策,提升高职教育的办学层次。与普通高等教育相比,职业教育缺少与之对应的本科以上的教育体系。这也是导致社会公众普遍认为高等职业教育低人一等的间接原因,相应的办学层次的缺乏也不利于高等职业教育的良好发展。从社会现实来看,我国的技术性人才是多层次,因此职业教育也应高具有相同的特点,二者相互照应。对于如何提升高职教育的办学层次,我们可以借鉴中国台湾已有的经验并对其加以改善。从不同的区域中选择该区域办学质量较好的高等职业院校,在其中设立专门的研究所以培养研究生层次的专业技术型人才。

办学层次的提高能够大幅度转变学生及家长的观念,使其愿意将学生送进职业教育当中,在一定程度上解决生源质量的问题。同时,我们还应当结合高职院校学生的特点适当转变招生考试方式。职业院校的学生文化基础相对薄弱,但是也有其自身的优点,这一类学生普遍具有不错的动手实践能力,因此我们应当转变评价方式,采用恰当的考试形式,更加注重对学生动手能力和实践能力的考察,保证所录取的学生具有培养和发展的基础和潜力。

5.4 建立社会支持网络

由于职业自身所携带的特点,高职院校教师的交际范围与其他行业相比较为狭窄,除了与学生以及其他教师交流之外,大多数时间是在备课或者处理一些行政工作。因此,高职教师的工作和生活较为单调,在遇到困难时也缺乏可以倾诉的对象,这样的环境容易引发教师

产生职业倦怠。所以,为了缓解高职教师的职业倦怠问题,可以建立一个由社会和学校共同组成的社会支持网络,给与高职教师更多的关注和支持。例如,高职院校可以建立心理咨询中心,定期为教师进行心理诊断,便于及时发现和解决高职教师所存在的心理问题,心理咨询中心的存在也给教师提供了一个情感交流和宣泄的场所。同时,这种支持也应该拓展到社会层面,通过社会的关心的支持,营造领好的额公共氛围,缓解高职院校教师的心理压力。

6 结语

通过研究,可以发现职业倦怠问题已经发展成为现代社会各个行业的普遍问题,并且这一现象在高职教师群体当中尤为突出。职业倦怠会影响高职院校教师的身体及心理健康,而作为高职院校教学及管理工作的主要群体如果缺乏健康的身心状态,不仅会影响教学工作质量,也会严重阻碍高等职业教育的良好发展。但是,这一问题的解决并非是一朝一夕就可以完成的,需要国家和社会的共同努力。希望本文的研究能够为之后对于高职教师职业倦怠领域的探索提供一些帮助。

参考文献

- [1]张伟,吴珊,万兴亚.首份大规模工作倦怠网上调查报告公布:13%的人高度“工作倦怠”[J].青年教师,2005(01):56-57.
- [2]Freudenberger, H. J. Staff Burnout[J]. Journal of Social Issue, 1974, 30(1):159-165.

[3]陶亮.福建省高职院校教师职业倦怠研究[D].福建师范大学,2017.

[4]徐富明,朱从书,黄文锋.中小学教师的职业倦怠与工作压力、自尊和控制点的关系研究[J].心理学探新,2005(01):74-77.

[5]Barry A. Farber. Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher[M]. San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers, 1991.

[6]Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job Burnout[J]. Annual Review of Psychology, 2001(1):397-422.

[7]傅端香.高校教师职业倦怠现状、成因及对策研究[J].高教探索,2015(03):119-122.

[8]王伟杰.高职院校教师职业倦怠成因与对策研究[D].复旦大学,2010.

[9]尹海兰.高职院校教师职业压力及职业倦怠现状调查与分析[J].青岛职业技术学院学报,2017,30(05):29-33.

作者简介:邢晨阳(1995年—),男,河南南阳人,汉族,硕士研究生,三峡旅游职业技术学院,图书信息中心二级主任,讲师,研究方向:现代教育技术;李维奇(1993年—),男,湖北荆州人,汉族,硕士研究生,三峡旅游职业技术学院,航空工程学院教师,助教,研究方向:机械设计;赵必江(1990年—),男,湖北宜昌人,汉族,硕士研究生,三峡旅游职业技术学院,飞机维修专业负责人,讲师,研究方向:飞机维修专业教育教学。