

基于人性化管理解决高职教师职业倦怠的策略研究

李欢玉,雷群泌,刘媛

(湖南环境生物职业技术学院,湖南 衡阳 421005)

摘要:在职业教育改革不断深化的背景下,高职教师面临的教学和育人任务繁重,承担较大的工作压力,职业倦怠问题日益突出和普遍,严重影响着高职教师的心理健康,不利于职业教育事业的可持续发展。鉴于此,解读人性化管理与教师职业倦怠的基本概念,并深度分析高职教师职业倦怠的体现和成因,继而提出人性化管理解决教师职业倦怠的可行性策略。

关键词:人性化管理;高职教师;职业倦怠;成因;解决策略

中图分类号:G715

文献标志码:A

文章编号:2096-8531(2022)01-0031-03

引言

教师是职业倦怠的高发群体,由于对待工作的付出投入较多,职业倦怠感对其身心的影响相对较大。高职教师职业倦怠主要体现在工作态度消极、情感衰竭以及人格异常三个方面,主要的诱因来自于社会、学校、学生以及自身,造成的后果则是教育质量低、人才培养目标难实现、教学氛围低迷、学生产生厌学心理。由此可见,解决高职教师职业倦怠至关重要,是促进高职人才培养质量提高的重要举措。

一、相关理论概述

(一)人性化管理的概念

关于人性化管理理念的具体定义,即以人为中心开展管理工作。如在企业管理工作中,将企业视为大家庭,而员工则是家庭成员,让家庭成员感受到温暖、鼓励,进而提高员工的工作热情、积极性,这一过程则是人性化管理。人性化管理重点强调以人为本,尊重人的主体性、个性、自我价值,以激发个体创造力、积极性和主观能动性,满足其心理需求,促进个体的全面发展,最终为企业创造更大的价值和利益^[1]。作为一种新兴管理模式,近年来,人性化管理在我国各个领域广泛运用,且受到持续性关注,取得了显著成效。人性化管理在实际领域运用的基础和前提,即正确解读和认知人性。对高职教师采取人性化管理,消除其职业倦怠之前,需要正确认知教师这一职业角色,作为接受过高等教育,具备

良好文化和道德修养的群体,教师对于自身的价值和地位有所追求。且教师具备丰富的知识和技能,对自身的职业生涯发展有规划。在人性化管理实施的过程中,必须要明确教师出现职业倦怠的去人性化原因,才能真正找到解决职业倦怠的措施。

(二)教师职业倦怠的概念

职业倦怠这一概念,来源于美国心理学家 Frudburg,其实质性含义指的是助人行业工作者,由于工作强度过大或工作时间过长而产生的疲惫状态。助人行业即面向需要服务和帮助的群体,为其提供必要的帮扶,包括教师、医生、警察等,相比其他行业而言,助人行业工作者往往出现职业倦怠率更高。特别是作为人民教师,在实际工作过程中,需要面对来自于学校教学任务、学生学习成绩以及家长期待的多重压力,每天应对烦琐的工作内容,承担繁重的教育教学任务,难以有效舒缓工作中的压力,则会产生职业倦怠。

二、高职教师职业倦怠的体现与成因分析

(一)体现

根据我国学者对教师职业倦怠的调查研究所获取的结果,教师职业倦怠主要体现在以下三个方面:第一,面对工作态度十分消极。无法从工作中获得成就感,对待备课、讲课不认真,无法推动教学工作创新,面对学生缺少耐心,教学问题的解决也存在过激行为,不再热爱教师这份工作,始终保持着消极怠工的态度。第二,情感衰竭。始终感觉自己的情

收稿日期:2020-12-09

基金项目:湖南省教育科学工作者协会“十三五”规划 2019 年度课题“基于衡阳市高职教师的职业倦怠成因及对策研究”(XJKX19B115)

作者简介:李欢玉(1986—),女,湖南耒阳人,副教授,硕士研究生,从事医学教学改革、高职教育研究;雷群泌(1984—),男,湖南耒阳人,工程师,硕士,高级项目经理,从事高职教育、信息技术及信息化教学研究;刘媛(1979—),女,湖南衡南人,助理研究员,从事高职大学生教育与管理、大学生心理健康教育研究。

感处于疲惫状态,缺少对待工作的热情与活力,体现为精神萎靡、抑郁、焦虑,面对学生十分冷漠,无法从工作中获得情感体验与实现自我价值,内心充满不安全感与焦虑感,这也是职业倦怠最为显著的体现。第三,人格出现异常。这是职业倦怠较为严重的体现,面对工作中的人和事均表现为敷衍、冷漠,不关心工作业务和职业发展,行为出现异常,社交圈逐渐缩小,对待学生和朋友没有耐心和爱心,沉溺于自己的世界中,不愿意倾诉自己的心事,无法倾听他人的建议。

(二)成因

高职教师出现职业倦怠并非职业生涯某一阶段的特殊表现,而是在长期的工作生涯中,面对工作压力形成的情绪低落,进而不断递进而产生的结果^[2]。造成高职教师职业倦怠的因素相对较多,基于高职教师的职业特点、工作性质、工作环境,分析其职业倦怠的成因,并总结为以下几个方面。

1. 社会因素

社会方面的因素主要来源于社会公众,为广大高职教师角色赋予的高期望。在社会群众眼中,高职教师是接受高等教育的人民教师、道德楷模,是蜡炬成灰泪始干的奉献者,是辛勤付出的园丁,是没有任何瑕疵的职业角色,教师群体也逐渐将社会期望转化为了自身的自觉行为。但是,社会群众的期望也导致高职教师承受较大的思想压力,在工作的过程中,如果没有完成既定的目标,或难以达到社会大众眼中的“完美”,则会形成强烈的挫败感,甚至内心会衍生一定的负罪感。除此之外,当前高等院校大众化普及,高职院校学生面临着就业难题,学生家长对于高等教育的投入和产出产生质疑,加大了教师的精神压力,为学生付出多,却难以获得良好成效,继而产生了对待职业的失落、失望感。

2. 学校因素

大量的研究结果证明,无法参与组织决策的人,往往更容易产生职业倦怠感。当前我国高职院校采用的管理体制,仍然是以行政管理手段为主,教师在职业发展中难以获得主导地位,高职院校所制定的管理制度、绩效制度、考评制度,均未立足于教师实际,且教师并未真正参与、融入其中,难以形成良好的主人翁意识。面对高职院校的管理制度,教师通常是在被动状态下落实和执行,难以获得来自于高职院校、领导者和管理人员的尊重和关爱,对待工作的热情和主动性逐渐消散和减弱,职业倦怠感也因此而衍生。且由于高职绩效管理考核评价缺少教师参与,导致存在诸多不公平、不合理现象,教师对工作的付出和回报不成正比。在此背景下,必然会形成的局面是教师之间竞争激烈,难以构建和谐的人际关系和良好的工作氛围,需要面对较大的工作压力,且需承受同事之间的猜疑、妒忌。久而久之,教师就形成了较为强烈的抑郁、焦虑情绪,为教师出现职业倦怠埋下了隐患。

3. 学生因素

高职院校教师这一岗位角色,不仅需要承担繁重的教学任务,亦需要参与育人工作,且近年来高职院校不断降低分数线扩大招生,生源质量呈现直线下降趋势,高职教师在实际工作岗位中,要做好课堂管理工作,维护课堂纪律并引导学生学习,工作压力和任务大大增加。特别是面对正处于青春期的学生,他们存在一定的叛逆、不服管心理,管理学生方

面的困惑,是造成高职教师出现职业倦怠的关键性因素。且高职学生在学习过程中,将更多的侧重点放在专业课上,面对基础课、公共课、选修课,往往体现出学习兴趣低,不遵守课堂纪律,甚至体现出一定程度上对待教师的不尊重。种种教学问题需要高职教师控制和管理,选取有效的管控方法,才能实现课堂教学计划 and 目标,导致许多教师面对教学工作十分苦恼和困扰,不仅有强烈的挫败感,甚至身心俱疲,无法在职业生涯发展中获得工作成就感。

4. 个体因素

教师在刚刚进入高职院校时,往往怀揣着极高的期望,对职业生涯发展充满期待和憧憬,然而伴随职业生涯的不断发展,则会发现自身的能力素质与期望难以形成匹配,且需要在实际工作中承受较大的压力,就十分容易产生职业倦怠。加之社会赋予的期望与自身实际的矛盾性,以及内心潜在的完美主义个性特征,加剧了内心的挫败感与失落感,同样是高职教师产生职业倦怠的主要诱因。

三、基于人性化管理解决高职教师职业倦怠的策略

(一)给予教师充分尊重和关爱

人是最宝贵的资源,高职院校领导者必须正确认知到,教师是影响高职院校人才培养质量与长远发展的关键性因素,想要促进高职院校发展,就不能忽视教师的重要作用,要加强对教师的指导、指引,其基础前提是给予教师足够的尊重。高职教师在获取尊重后,则会积极挖掘自身内在潜能,发挥自己的最大化价值。当然,高职院校的教师群体具有十分显著的差异性,作为高职院校领导者、管理者,必须要有宽阔的胸怀,以欣赏的目光看待每一位教师,发现不同教师的个性魅力。同时,公正、平等、公平,同样能够避免教师职业倦怠,对待所有教师一视同仁,肯定其长处、指出其不足,帮助教师不断自我完善。以往高职院校在实施管理工作过程中,通常会建立完善的规章制度体系,以制度实现对教师的约束。然而严格的制度缺少“人情味”,非人性化的管理模式,造成诸多教师面对教育工作缺少热情和创造性,久而久之,就形成了职业倦怠。因此,基于人性化管理背景,无论是制度的制定或实施,均需要最大程度上关注教师的个性特征,尊重教师群体的差异性,爱惜其教学和研究成果。这样才能使教师在工作岗位中获得源源不断的工作动力,始终保持饱满的工作热情,继而逐步摆脱职业倦怠的困扰。除此之外,要真心关爱教师,及时与教师沟通交流,了解教师在实际工作中承受的压力、面临的困惑,在沟通交流中了解高职教师内心的焦虑和不安,采取有效的疏导对策,让教师感受来自于高职院校领导者、管理者的关怀照顾,创设温馨的高职教师管理环境,增强教师的幸福感与职业认同感。

(二)提升高职教师自我效能感

高职院校在实施教师管理工作过程中,要重视教师的自我效能感提升,这是消除职业倦怠的有效手段。自我效能感指的是在实际工作中,面对困难能够运用自身知识和技能解决的自信程度,可以划分为结果期待与效能期待。结果期待指的是针对某一行为产生结果的预测,强调对结果的判断,而效能期待则是评估自己完成某一行为的能力,强调对能力

的评估与判断。自我效能感对于消除职业倦怠具有显著成效,所以高职院校管理者、领导者,需深入解读自我效能理论,结合高职不同教师的实际情况,采取针对性、合理性的措施,以此来推动高职教师的自我效能感提升,伴随自我效能感提升,职业倦怠感必然会呈现减弱趋势^[3]。

(三)帮助教师构建和谐人际关系

高职院校在人才培养和开展教育教学工作过程中,时常会组建教研组,帮助教师与同事、与管理者之间,构建和谐的人际关系,能够使其在教研工作中通力合作,提高教师的工作积极性和热情,组织凝聚力也会因此而增强。形成良好的集体氛围,教师个体具有良好的人际关系,会对集体文化有高度认同,且能够形成职业幸福感和归属感,继而实现职业倦怠感的缓解。良性沟通是构建和谐人际关系的基础和前提,只有促进教师与高职院校之间展开实时的信息交流与共享,才能激发教师的工作热情,使其积极投入高职院校各项工作中。现如今,网络社交媒体平台运用广泛,高职院校可以发挥其优势,打造健全的信息共享机制,高职院校教师可以通过该平台第一时间获取重要信息,查询自身的课程安排,并与其他同事、领导展开实时交流,这也是解决高职教师职业倦怠的有效方法。

(四)为教师专业化发展铺垫道路

许多高职院校教师出现职业倦怠的主要原因之一,是其自身期待与职业生涯发展不匹配,即难以获得理想化的发展道路,教书育人十几年仍然滞留原地,必然会导致其思想消极,对待职业缺少热情和自信心^[4]。因此,一方面,高职院校要为教师制定职业生涯规划,并提供针对性的指导,作为深层次的自我激励,需要形成可行的规划并加以推进。在职业生涯规划引领下,即便教师偶尔会出现些许职业倦怠,但同样会因为对职业更高结果的期待和向往,而不断给予自身激励,克服职业倦怠。高职院校需要结合教师具体情况具体分析,保证其职业生涯规划与个体的匹配性,在此基础上引导教师付出行动,增强工作责任感、自信心,削减不良情绪,实现自我价值。另一方面,为广大教师提供外出学习、进修的机会,使教师能够顺应时代发展不断革新自己的教学理念与技术,为教师提供充足经费支持,使其能够在进修学习

中获得启发,进而更加潜心开展教学工作,获得长远发展的动力,自然职业倦怠亦能够解决。

(五)依托文化建设缓解职业压力

当教师形成职业倦怠后,往往会有诸多焦虑心理和不良情绪,继而使其工作状态、精神状态受到影响。因此,作为高职院校的管理者,需要给予员工充足的关心,细心发现其工作状态和精神状态的动态变化,及时发现并分析原因。同时,要定期在高职院校内部组织丰富多样的文化活动,加强文化建设。例如,免费体检、生日送礼物、教师运动会等,切实强化广大高职教师的职业认同感和归属感。此外,在校园文化建设的过程中,同样需要融入一些教师的理想信念,加强教师优良品德的宣扬,使教师获得强烈的认可与文化认同,不断降低教师的职业倦怠。

结束语

综上所述,当前我国高职院校教师由于面临较大的职业压力,职业倦怠问题愈加普遍和突出,不仅会影响高职院校的教育教学与人才培养质量,亦关乎高职院校的健康、稳定和长远发展。因此,必须要高度重视教师职业倦怠问题,并及时分析和归因,通过采取给予教师充分尊重和关爱、提升高职教师自我效能感、帮助教师构建和谐人际关系、为教师专业化发展铺垫道路、依托文化建设缓解职业压力等人性化策略,增强高职教师的职业归属感、认同感和幸福感,有效消除和瓦解职业倦怠。

参考文献:

- [1]姜顺腾,黄昶生.民办高校教师工作满意度、职业倦怠与留职意愿的关系研究[J].中国成人教育,2020(9):26—30.
- [2]谢晓晓.地方高校教师职业倦怠影响因素及干预策略研究[D].临汾:山西师范大学,2018.
- [3]赵薇.提升教师自我效能感,解决教师职业倦怠[J].中国教师,2020(5):103—104.
- [4]王辰.人性化管理和自我效能感对教师职业倦怠问题研究[J].黑龙江科学,2020(17):126—127.

Research on Strategies for Solving Job Burnout of Higher Vocational Teachers Based on Humanized Management

LI Huan-yu, LEI Qun-mi, LIU Yuan

(Hunan Polytechnic of Environment and Biology, Hengyang 421005, China)

Abstract: In the context of continuously deepening the reform of vocational education, higher vocational teachers are faced with heavy teaching and educating tasks, and undertake great pressure on work. The problem of job burnout is becoming increasingly prominent and common, which has seriously affected the mental health of higher vocational teachers and is not conducive to the sustainable development of vocational education. In view of this, this paper interprets the basic concepts of humanized management and teachers' job burnout, and deeply analyzes the manifestations and causes of teachers' job burnout in higher vocational colleges, and then proposes the feasible strategies of humanized management to solve teachers' job burnout.

Key words: humanized management; higher vocational teacher; job burnout; cause; solution strategy

(责任编辑:刘东旭)