

高职教师职业倦怠的产生及应对

□ 姬 勃

【内容摘要】职业倦怠是由个人长期从事工作引起的心理上的一种枯竭现象,是心理上的一种倦怠,长期以往会对工作造成极大的负面影响。本文对职业倦怠的产生因素以及应对策略进行了一定的探讨。

【关键词】职业倦怠;高职教师;心理压力;师资建设

【作者简介】姬勃,陕西财经职业技术学院副教授

职业倦怠(Occupational burnout)是1974年美国著名的心理学家Freudenberger提出的。它用来描述个体在工作中所体验到有关于阴性症状的感觉,如感情的长期耗竭、身体疲劳、工作效力降低、对待服务对象态度差,以及工作成就感的降低等一切现象^[1]。职业倦怠是由个人所从事的工作引起的心理上的枯竭现象。是工作者在长期的劳动过程中,长期的压力之下,所产生的一种心理上的疲倦。具体表现有厌倦工作、情绪衰竭、消极面对工作、冷漠对待工作中的问题。职业倦怠在各行各业都存在,而且扩展到了世界的教育领域。它的产生对教师的身心健康、教学质量已经有了一定的负面影响,这种现象在高职院校中尤为明显。

一、高职院校中教师职业倦怠产生的原因

高等职业教育目的是为了培养一线技术应用型专门人才。高职院校教师面对的生源相比本科教育的来说生源的素质、水平都较低。高职的入学门槛很低,学生的学习积极性也很低。很多厌恶学习,沉迷网络。有的学生选择高职是一种不能上本科院校的“无奈选择”,或者认为高职是其跨入本科教育层次的一个跳板。作为高职教师面对这样的学生在教学上有一定的难度。学校把解决这类学生学习积极性问题完全寄托于教师,相应地增加了教师的教学难度。高职教学不仅要求教师要具有一定的理论知识,又要求比较高的实践操作能力。那么教师在教学中付出的很多,得到的社会地位、经济地位却没有提高。这样就首先引起教师情绪上的衰竭,自身的付出与回报不成正比。如果在工作中工作者不断的付出,但是一直没有相应的回报,长期下来,工作者就会失望,就会失去兴趣。受到伤害,情绪就会衰竭,从而产生职业倦怠。另外,高职院校管理上造成了教师的职业倦怠感。对教师严要求,高标准。有很多教师达不到这个要求,导致很多教师抱了一种玩世不恭的态度对待工作。在工作中由于他人期望太高,自己无法达到,或者管理机制不健全不合理,管理者不称职,造成一些教师对待工作产生了职业倦怠。有的学校的管理者和教师之间缺乏沟通和了解,管理者不主动关心教职员工的所求,长期下来就容易使教师感到压抑,从而产生职业倦怠。此外,工作中获得的成就感很低也是造成职业倦怠的原因。学院的绩效考核和职称晋升制度不完善,教师的评价制度缺乏公平公正性。长期处于低回报的情况下,教师就会产生倦怠,从而消极面对工作,对教学质量产生不良的影响。

二、职业倦怠的应对策略

(一)要把教师职业与兴趣结合起来。大多数人对自己是不知道的,并不清楚自己的兴趣所在。有的即使有兴趣,但是长期的教学工作,也会使人慢慢失去兴趣,而产生职业倦怠。这时需要教师工作者不断挖掘自己的爱好兴趣,分析自己的职业,从中找到自己的乐趣所在,挖掘自己的职业动力。学院要引导教师树立正确的价值观,将职业作为一种兴趣所在,而不仅只是一种谋生的手段。

(二)完善评价机制。一是提高教师的职业满意度。做好工作分析系统,薪酬与绩效挂钩,奖勤罚懒。让绩效考核系统不要流于形式,不能有大锅饭的思想。教师的职业满意度与职业倦怠是负相关的。通过完善评价机制,提高教师的福利待遇,改善教师的工作环境从而提高教师的成就感。这样可以改善教师的职业倦怠感。二是让教师看到职业发展前景。工作不仅能够满足生存和生活的需要,要让员工看到自己能够在工作中发展的前途。让教师看到自己的职业发展规划,让他有兴趣提升自己的能力。随着能力的提升要相应提升教师的待遇。学院要完善教师的培训制度,让教师在闲暇时间能够尽可能多参加培训,参加一些学术会议。了解自己领域的前沿,不断发现自己的弱点并改进。良好的生活工作环境有助于减少职业倦怠。

(三)单位需要完善自己的选才机制。让人才能够得到重用,不能论资排辈,搞裙带关系。在各种考核中倾向于教师,让人才得到提拔重用,对优秀的教师进行奖励。考核激励机制的建立,不能满足于预防和应对职业倦怠的需要,而是要立足人的全面发展的前提。

(四)建立“以人为本”的校园文化,做好减压管理。学院的校园文化作为一种隐性的约束力,对人的影响潜移默化。良好的校园文化将构建和谐的工作氛围,领导同事之间沟通顺畅,合作愉快,从而使教师心情舒畅,降低职业倦怠。丰富多彩的业余生活和宽松温馨的人文氛围,释放压力,调节和缓解枯燥单调的工作情绪。劳逸结合是解决职业倦怠的有效措施。舒马赫指出职业具有三个关键功能:一是给人们提供一个发挥和提高自身才能的机会。二是通过和人们一起共事来克服自我中心的机会。三是提供自身生存所需的产品和服务。建立良好的企业文化,做好减压管理。劳逸结合对解决职业倦怠是一种非常有效的途径。学院管理层要合理安排工作时间,避免长时间的工作,组织单位教师参加各

基于产教融合的高寒高铁信号(自动化) 专业群建设实践与探索

□陈婷婷

【内容摘要】高寒高铁信号(自动化)专业群建设基于“产教融合”的职教理念,实践中以校企双元育人为基石,遵循职业技术人才成长规律,形成以“多维、分层、动态、终身”为特征的专业群人才培养模式,培养高素质的“高寒高铁自动化设备医生”。通过校企深融实践探索,总结出具有“样板”特色的可复制、可推广的实践经验。

【关键词】职业教育;双高计划;产教融合

【作者简介】陈婷婷(1983~),女,吉林铁道职业技术学院铁道信号学院副教授,硕士;研究方向:铁路信号自动控制

从2008年8月我国第一条国内高铁—京津城际高速铁路建成开通,到2014年1月17日,我国第一条真正“走出去”的高铁—土耳其安卡拉至伊斯坦布尔高速铁路二期主体工程完工。我国高铁产业经历从无到有、从国内到国外的转变,是“中国制造”走出国门的一张“亮丽”名片。高铁行业健康蓬勃发展,为校企之间产教融合提供健康发展基础,更是产业与教育协同发展产教深融的着力点。对照《国家职业教育改革实施方案》要求,应紧密对接高铁行业,面向高寒高铁结合部技术领域,建成以铁道信号自动控制专业为龙头专业的调和联动、多元共识的专业群内部治理体系,形成优质资源库校企共建共享、社会职业培训校企互融互通、服务发展校企互补互进的实践效果。

一、优化“多维、分层、动态、终身”的专业群人才培养

(一)校企共析职业岗位、构建课程体系。一是通过教师

种有益的活动,丰富教师的业余生活。培养教师的业余爱好,帮助教师树立积极向上的生活观。为心理上更有压力的教师提供心理疏导,舒缓其职业倦怠。

(五)建立对高职院校教师的合理期望。学院、家长对教师的期望很高,家长对自己的孩子管束不成功,把孩子送到学校就认为都是教师的责任,给教师冠上一些人类灵魂的工程师等称号,从而使教师承担上了精神上的压力。学院不应该理想化教师,应该帮助教师卸下沉重的精神负担。在问题学生的教导上应该是社会学院方方面面的作用下引导学习,学院管理层在各方面配合教师搞好教学工作。

(六)学院应该加强人文关怀。良好的人文关怀政策有效地降低了职业倦怠。解决教师的后顾之忧,帮助困难职工解决生活中的问题。提升了教师的忠诚度,起到了激励作用,有效解决职业倦怠。完善对高职院校教师的社会支持系统。社会支持是指个体经历的各种社会关系对个体的主观或客观的影响^[2]。当高职教师获得了足够的社会支持,他们会更容易获得职业自信,从而有积极的态度和方法去应对各种压力^[3]。

(七)降低教师的教学工作量。高职院校教师的教学工作量一般都比较重,教师一直处于一种超负荷状态。教师不仅有课堂教学的任务,还有实践教学的任务。从而使教师身

与企业专家互访、专业建设委员会定期研讨、行企专家沟通访谈,以提升高铁信号(自动化)人才培养质量为核心,对专业群的初始职业岗位、拓展职业岗位以及发展职业岗位进行分析,明确职业能力。二是专业群以“铁道信号自动控制”为核心组群,包含高铁综合技术专业、智能交通专业、通号设备制造与维护专业以及铁道通信与信息化技术专业。专业群内各专业技术互为支撑,实现沈阳铁路局集团有限公司等合作企业共享;专业群对接铁路信号工、通信工、组调工、线路工、电工、接触网工岗位群,实现校外实习实训基地与用人单位共享;专业群以铁路信号控制技术构建5门项目综合实训课程,以职业岗位典型醒目分解构建车站联锁、列车运行控制等5个专业方向课程模块,根据专业技术特点构建5个专业核心课程模块,抽取专业群公共知识、技能构建铁道概论、电工电子技术、计算机网络技术应用等6门专业群平台课程,

心俱疲,产生职业倦怠。作为高职院校的管理者应该合理地降低教师的课时任务量,减低教师的科研工作量,从实际出发,设立合理的考核指标,避免教师职业倦怠的加深。

三、结语

教师的职业倦怠对于教学产生不良的后果,任其发展会对教师、学生产生不利的影 响。有研究表明,高职高专院校约五成的副教授、讲师、助教都认为“个人职业成就感低”,严重后果会导致青年教师的流失。高职院校应该主动帮助教师解决合理的个人要求,在日常管理中尊重教师,完善合理的教师教学科研考核制度。采取措施,重视职业倦怠,有效解决或者降低教师的职业倦怠感,使教师安心于工作,提高工作满意度,激发更多的精力与工作热情,这样工作才能取得成绩与进步。

【参考文献】

- [1]吴铁坚.高校行政管理人员职业倦怠探析及对策研究[J].赤峰学院学报(自然科学版),2011,8
- [2]刘维良.教师心理卫生[M].北京:知识产权出版社,1999
- [3]沈馨琳.中小学教师核心自我评价、工作压力和职业倦怠的状况调查及其关系研究[D].赣州师范学院,2011:27~28