

基于集体效能感视阈下的高职 教师工作倦怠问题之研究*

张 婷¹, 钱浩悦², 向 政¹

(1.浙江工贸职业技术学院, 浙江 温州 325003; 2.上海师范大学, 上海 徐汇 200234)

摘 要: 高职教师工作倦怠对教师的情绪、人际、生活等方面产生严重影响, 使工作效率难以得到提高, 阻碍了他们的职业发展。教师集体效能感能够通过调节教师的压力感受、心理健康水平、工作压力本身, 降低教师工作倦怠。通过分析影响教师集体效能感的因素, 从理论上提出提升高职教师集体效能感的路径; 同时, 从教师培训和院校管理角度出发, 提出切实可行的具体方案, 以提高教师的集体效能感, 从而缓解高职教师工作倦怠。

关键词: 高职教师; 集体效能感; 工作倦怠

中图分类号: G645.1

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105(2015)00-0023-03

Research on Higher Vocational Teacher's Job Burnout Problem Based on Collective Sense

ZHANG ting¹, QIAN Hao-yue², XIANG zheng¹

(1.Economy & Trade Department of Zhejiang Industry & Trade Vocational College, Wenzhou, 325003, China;

2.Shanghai Normal University, Shanghai, 200234, China)

Abstract: Higher vocational teachers' job burnout has become a hinder in their career development, and depressed their living. Teachers' collective efficiency affects the level of higher vocational teachers' job burnout by three ways. After analyzing the factors that influence the teacher collective efficacy, we theoretically pointed out the methods to improve teachers' vocational collective efficacy. Besides, we put forward a feasible scheme for enhancing teachers' vocational collective efficacy from the perspective of teacher training and school management. The scheme may be useful for teachers to come over the job burnout.

Key Words: Higher vocational teachers; collective efficacy; job burnout

如今高等职业教育越来越重视学生的综合能力培养, 要求教师拥有更全面的能力。在高压力的工作环境下, 面对着学术研究, 教学创新等诸多方面要求, 高职院校教师产生了不同程度的工作倦怠。教师工作倦怠可从静态和动态两个角度来理解。静态的工作倦怠是指由于长期的情绪或人际关系紧张, 压力堆积的结果性产物。动态角度的工作倦怠是指工作态度、工作效率以递减的方式发展。最近一项对某省在职高职院校教师心理健康状况的调查发现, 有86%的教师存在工作倦怠问题。高职教师群体中出现中度工作倦怠的比例为62%, 出现严重

工作倦怠的比例为7%^[1]。对于教师而言, 工作倦怠不仅仅会影响工作效率、情绪情感, 同时也会影响他们的家庭与人际交往等方面。甚至有学者指出, 工作倦怠会使教师沉浸在抑郁、焦虑、易怒等情绪中。对于学校而言, 教师的工作倦怠会影响学校的发展以及教师队伍的稳定性。虽然, 教师的离职意向与学校的福利、工作负荷、个人等因素有很大关联。但不可否认, 工作倦怠同样是很重要的影响因素。

如何帮助高职教师缓解工作倦怠感, 促进教师职业发展, 已成为当下高职院校管理工作的重点与

收稿日期: 2016-03-21

基金项目: 浙江工贸职业技术学院教师创新项目 (S150209)

作者简介: 张婷, 硕士, 浙江工贸职业技术学院助教, 主要研究方向: 发展与教育心理学。

难点。针对此问题,学者们开展了大量的研究和实践工作,试图找到改善教师工作倦怠可行的理论路径以及符合教师工作实际的教师培养与管理方案。在这些路径中,提升教师集体效能感就是一种切实可行的选择。

一、集体效能感对教师工作倦怠的调节路径

教师集体效能感由Goddard在2000年提出,它是指教师作为一个团体或集体,他们的教育、教学水平对学生行为和学习成绩方面产生作用大小的一种主观判断和感受。已有大量实证研究发现,教师集体效能感影响教师工作倦怠水平。纵观这些研究,可以发现,教师集体效能主要通过三条途径对工作倦怠产生影响^[2]。

第一条途径是通过改变教师的压力感受,减少工作倦怠发生。已有研究显示,当教师具有较高的工作压力时,易于发生工作倦怠,特别是长期处于高工作压力情景下。然而,教师的集体效能感能够缓解教师的压力感受^[3]。这是因为,一方面教师集体效能感高的学校,教师间可以开展更多的合作和互助活动,这有助于分担教师个人所面临的工作压力;另一方面,教师集体效能感作为内在的心理资源,可以减少由于无效或低效的学生管理工作造成的工作压力。因此,提高教师的集体效能感能有效降低教师个人的压力水平,从而降低工作倦怠的发生几率。

第二条路径是通过改变教师的心理健康水平,提高抗击工作倦怠能力。教师的心理健康水平是他们抵抗工作倦怠的重要内在能量。已有研究发现,教师的集体效能感直接影响着教师心理健康的各个指标。具体来看,集体效能感对强迫、人际敏感、忧郁、敌对、偏执、精神病性等方面均有正面影响^[4]。因此,较高的集体效能感有助于提升高职教师的心理健康水平,从而帮助他们拥有较高的抗击工作倦怠的能力。

第三条路径是通过调节工作压力与教师工作倦怠感之间的作用关系,降低工作倦怠的感受性。已有的大量实证研究显示,工作压力与工作倦怠中的情感衰竭和知识枯竭两大因素存在一定程度上的因果关系,即工作压力能预测情感衰竭和知识枯竭的程度——工作压力越大,情感衰竭、知识枯竭情况越严重。张志强(2006)对我国某省的763名教师

进行的调查研究显示,教师集体效能感能够降低教师工作压力造成工作倦怠感的概率^[5]。这表明,教师集体效能感能有效改变工作压力对教师工作倦怠造成影响的程度。

二、提高集体效能感的理论路径

怎样提高高职教师的集体效能感,如何建立行之有效的实践方案呢?为了解决以上问题,可以先从学理出发,找到影响集体效能感的重要因素,从而探索出一系列可行的提升高职教师集体效能感的理论路线,从而为实践方案的设定打下基础。对已有实证研究进行分析,我们发现一共有四条路径,可以帮助教师提高集体效能感。

(一) 教师所在组织的管理模式

ROSS和GRAY(2006)对3074名教师的研究发现,“转换型”的管理模式与较高的教师集体效能感有较直接的关系。“转化型”的管理模式,考虑到了教师的个体需求,鼓励教师进行一定的教学改革与创新,激发了他们的工作动力。这种以理想与组织价值观激励教师内在动力的管理模式,易于提升教师的集体效能感。相反,迫使教师委曲求全,使用个人不太认同的教学方法和工作模式,会造成较低的集体效能感。因此,在可行的范围内采用“转换型”的高职教师管理模式,是一种提升教师集体效能感的可行方案。

(二) 教师观察与亲身获得的集体成就体验

Goddard(2001)通过对47个学校的教师集体效能感的影响因素进行分析发现,在教学工作活动中,教师亲身经历作为教师团体的一员影响学生行为的事件,其成功频次能正向预测教师集体效能感。这表明,高职教师作为教师群体的一员在工作中获得正向的成就体验,能大大提高他们的集体效能感。除此之外,教师也能通过观察相同或相近的团体的集体成就表现,获得类似的经验,能帮助他们提升集体效能感。换言之,帮助高职教师积累获得有关教师集体能顺利完成某一任务的积极体验能有效提升他们的教师集体效能感,以此降低工作倦怠。

(三) 教师对集体文化的认同度

有学者比较了来自加拿大和韩国两种文化背景下的教师,他们的集体效能感在帮助他们克服工作压力时的作用差异性。结果发现,相比于来自西方

个人主义文化背景下、对集体文化认同感不高的加拿大教师,来自于注重集体文化的韩国教师更能通过集体效能感来克服日常的工作压力,减少工作倦怠^[6]。这意味着提高高职教师对集体文化的认同,能让教师集体效能感的心理功能发挥的作用更大,从而高效地降低工作倦怠。

(四) 教师与家长关系的和谐程度

一项对于2249名挪威教师的研究发现,教师与家长保持积极的互动,拥有良好的关系,能增强教师集体效能感对工作倦怠所发挥作用的程度^[7]。这意味着,良好的家校沟通,能帮助教师赢得家长的认同与信任,从而提升他们的集体效能感。高职院校为教师提供与学生家长交流的平台,促使教师与家长具有比较紧密、良好的关系,能有效降低工作倦怠。

三、减少职业倦怠之方案

结合以上的理论与高职教师的培训管理工作,提出切实可行的提升高职教师集体效能感之方案,以缓解他们的工作倦怠问题。

从高职教师职业培训工作角度,可以从以下几个方面开始着手。第一,提升高职教师作为教师群体一员在完成任任务中的成就感受。在教师培训中,可以通过叙述与聆听同事在教学活动中顺利完成任务或者成功影响学生的事件,促使他们积累有关集体成就的积极体验,提升他们的集体效能感。第二,增加高职教师团体活动频次。如在高职教师培

训中,增加一些具有挑战性的团体合作训练项目,教师更有成就感。第三,提高高职教师对本职业的认可度。高职教师有效的专业承诺是对教师集体的肯定和正向评价,直接影响到了他们对教师集体和教师集体效能的感受。在教师职业培训中,可以通过老教师案例分享,如自己是如何促进学生成才的案例,帮助教师认识到他们对学生未来发展的重要性,提高他们对教师工作与教师集体的价值认同感。第四,提升高职教师对中国传统的集体文化认同度。研究发现,对集体主义文化价值观的认同,能大大提升教师集体效能在克服工作倦怠中所发挥的功效。在培训中,可以增加有关中国传统文化的内容,促进教师对于中国传统集体主义文化的认同。

从高职院校管理角度,可以从以下几个方面开始入手。第一,在可行的范围内给予教师更多的教学与学生管理的自由。允许教师在现有的工作规则与条件下,进行教学与班级管理的创新;鼓励并提倡教师开展具有个人特色的工作方式。第二,建立高效的教师与家长的沟通平台,提供相应的硬件、软件支持。学校可以提供相关的家校联系的平台,以帮助老师加强与家长的沟通,从而赢得家长的认可与信任。第三,建立学生工作激励机制,提升教师对本职业的价值认可。通过建立完善的激励机制,让教师感受到自己的付出获得了认可和重视,可以有效提升高职教师对本职业的认可度,增强集体效能感,为缓解工作倦怠提供可能。

参考文献

- [1] 张爽.辽宁省高职院校教师工作倦怠的现状调查[J].软件工程师, 2015(1):30-32.
- [2] 王琴琴.教师集体效能感及其培养策略[J].文史博览:理论, 2009(10):73-74.
- [3] 艾娟,郑涛,尚晓丽.教师自我效能,集体效能与教师压力状况的关系研究[J].山东师范大学学报:人文社会科学版, 2005,50(4): 154-157.
- [4] 宋学珍,王鹏,高媛媛.教师集体效能与教师心理健康状况及其关系的研究[J].山东师范大学学报:人文社会科学版, 2005(4): 146-149.
- [5] 张志强.高中阶段教师职业枯竭的多层研究[D].山东师范大学, 2006.
- [6] KLASSEN R M, USHER E L, BONG M. Teachers' Collective Efficacy, Job Satisfaction, and Job Stress in Cross-Cultural Context [J]. Journal of Experimental Education, 2010, 78(4): 464-86.
- [7] SKAALVIK E M, SKAALVIK S. Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations [J]. Teaching and Teacher Education, 2010, 26(4): 1059-69.

(责任编辑:邱开金)