

高职青年教师职业倦怠管理问题及对策分析

霍静静

(毕节医学高等专科学校, 贵州 毕节 551700)

【摘要】高职青年教师是对学生进行“三观”和专业技能教育的主要实施者,同时也是学校教学科研工作的中坚力量,其工作态度对高职人才培养的质量有着直接而又深远的影响。然而,当前的高职青年教师面临着各方面的巨大压力,甚至有的教师衍生出了职业倦怠,这就容易影响学校的长远发展和学生的健康成长,而造成这一问题的主要原因有教师工作压力过大、工作环境不利于教师成长、职业认同感不强等。基于此,本文首先分析了高职青年教师出现职业倦怠的特点、原因及其影响,而后又阐述了对教师职业倦怠问题的管理对策,希望可以为各位同行提供一定的参考和借鉴。

【关键词】高职;青年教师;职业倦怠问题;管理对策

高职青年教师职业倦怠是指在职业生涯初期,由于多种原因导致教师产生消极情绪或者是工作疲乏感的一种心理状态。与其他年龄段的教师相比,高职青年教师更容易陷入职业倦怠,这主要是由于高职青年教师在刚刚踏入教师岗位时,需要面临许多新的挑战 and 压力,如适应教学环境、掌握专业知识、与学生建立良好的师生关系等,同时,他们还面临着角色认同和职业发展等方面的困扰,这些因素都有可能使他们产生职业倦怠。这一问题的出现不仅会对教师本人的职业发展造成困扰,同时也会影响到学生的学习效果和学校自身的长远发展,由此可见,积极探究高职青年教师职业倦怠问题,并提出相应的管理对策和建议是具有重要现实意义的。

一、高职青年教师职业倦怠的特点表现

高职青年教师出现职业倦怠的特点主要表现为三个方面:

第一,他们可能会感到工作具有重复性和枯燥性。在教学生涯的初期,高职青年教师通常会从事基础的教学工作,如备课和讲课等,但是这些工作可能会让他们感到缺乏成就感,从而就会在对待工作上逐渐产生倦怠情绪。第二,他们可能会面临诸多挑战和压力。尽管是职业生涯的初期,但高职青年教师一般也需要面对各种教学问题和学生需求,这些挑战和压力可能会超过他们的应对能力,从而导致他们产生职业倦怠的情绪。第三,高职青年教师还可能面临社会认可和角色压力等问题,这些因素也会对他们的职业倦怠产生不良影响。

二、高职青年教师职业倦怠的原因分析

从目前来看,高职青年教师出现职业倦怠的原因主要有以下几点:

一是工作压力过大。当前,高职青年教师面临着较大的工作压力,主要来自繁重的教学任务和学生的多样化需求,他们通常不仅需要应对不同学科、不同专业的教学内容,还需要面对学生层次、兴趣和学习方式等方面差异,同时也要承担与家长、教研组、学院等多个群体的沟通和合作。这些工作任务的叠加非常容易导致高职青年教师由于长时间的高强度工作,使他们感到身心疲惫,进而产生职业倦怠感。

二是工作环境不利于教师成长。目前,依然有部分高职学校的教师发展机会相对有限,缺乏对教师系统性的培训和指导,导致学校青年教师的职业成长受到了阻碍。譬如,很多高职青年教师在教学过程中面临问题时,往往没有得到及时地支持、帮助和解决;还有学校的管理文化、教研氛围等也很可能会对教师的积极性和工作动力产生一些负面影响,从而加重了他们的职业倦怠感。

三是工作与生活存在不平衡的问题。高职青年教师需要面临工作与生活的双重压力,但他们中的很多人其实是很难真正平衡二者之间的关系的。比如,长时间的备课、批改试卷等繁琐工作,导致他们无法享受充分的休息和娱乐时间,而且部分青年教师可能还需要照顾家庭,承担家庭的责任,这就容易导致他们更加难以把握好工作和生活的平衡,从而也就会增加了出现职业倦怠感的可能。

四是职业认同不强。高职青年教师在职业中可能感到自己的工作价值未被得到充分的认可，从而缺乏成就感。譬如，部分高职学校的主要任务是培养技能人才，而对于教师的教学质量和教育创新能力的要求并没有太高，这会在一定程度上影响甚至制约教师自我发展的积极性。除此之外，有的高职青年教师工资待遇相对较低，经济收入甚至可能会无法满足其合理的生活需求，这也是容易加重教师出现职业倦怠问题的一个重要影响因素。

三、高职青年教师职业倦怠带来的影响

一方面，从个体层面来看，高职青年教师职业倦怠会对其个人的身心健康产生一些不利影响。首先，长期的职业倦怠可能导致他们出现身体上的疾病蔓延，比如，由于工作压力过大，他们可能经常会出现头痛、失眠、消化系统问题等身体不适。其次，职业倦怠还会对教师的心理健康造成严重影响，比如，感到工作无望、厌倦和无力感，这就容易导致教师出现抑郁症，甚至还可能会引发更为严重的焦虑症等精神疾病。最后，职业倦怠问题的出现还会影响教师个人的工作表现和职业发展，这是因为，在倦怠的状态下工作，教师很容易疏忽职责，工作效率低下，甚至还会出现工作失误，这对教师个人的职业发展前景是非常不利的。

另一方面，高职青年教师如果出现了职业倦怠问题，也会对组织层面造成不可忽视的影响。首先，职业倦怠会降低教师对工作的积极性和工作动力，进而影响团队的凝聚力和工作效率，这是因为，倦怠的教师无法充分投入工作，缺乏团队合作精神，容易给团队带来很大的负面影响。其次，在职业倦怠状态下工作的教师可能也会对自己的工作产生不满意的不良情绪，从而影响他们对学校和组织团队的忠诚度和归属感，这就容易导致员工流失，给学校带来人力资源一定影响，如人员流失、组织团队结构不稳定等。最后，出现职业倦怠的教师可能也会给学生带来负面示范作用，从而会影响到学校的教育质量与未来发展。

总的来说，高职青年教师出现职业倦怠问题的影响是多方面的。个体层面上，教师自身的身心健康会受到威胁，工作表现和职业发展也会因此受到影响，而在组织层面上，他们的职业倦怠问题会影响到团队的凝聚力和工作效率，降低教师的忠诚度与归属感，甚至影响学生的教育质量和未来发展。因此，我们应该对青年教师的职业倦怠问题引起高度重视，并积极采取相应的措施和策略来管理和预

防教师职业倦怠问题的产生，以保障教师的身心健康发展和学校教育质量的提高。

四、高职青年教师职业倦怠问题的管理对策

（一）建立健康的工作环境和组织文化

若想要解决高职青年教师的职业倦怠问题，我们首先需要为他们建立一个健康的工作环境和积极向上的组织文化，鼓励学校教师们互相合作、分享经验和资源，以提高整体教学水平和工作效率。

譬如，学校可以创建合作学习社区或者是组建教师专业发展团队，给予教师们更多机会去分享他们的成功教学经验、班级管理经验、教学资源 and 课程设计，通过这种方式，鼓励教师相互学习、启发和鼓励，从而有效提高他们的工作满意度和教学质量。同时，学校领导还应该关注教师们的工作负荷和平衡，让教师可以合理地规划教学任务和工作安排，确保每个人都能有足够的时间进行备课和工作反思，这样他们就不会过度劳累，有利于减轻教师的压力。而为了帮助教师更好地开展工作，学校还应该为他们提供合适的资源支持，如教学设备和教材等，确保教师能够开展教学活动，并减少工作上的不必要压力，从而为他们营造一个相对全面且健康的工作环境。另外，建立积极向上的组织文化也是解决教师职业倦怠问题的一个重要手段。学校领导应该通过建立激励机制和正向反馈来鼓励教师积极参与教学活动和教研工作，并建立一个开放、尊重和支持的氛围，鼓励教师展示和发展他们的专业能力和才华。

当然，除了学校领导要重视教师的职业倦怠管理以外，教师自身也可以采取一些措施来削弱自身的职业倦怠感，从而进一步促进学校健康工作环境和积极组织文化的建设工作。譬如，教师可以主动参与职业发展培训和相关的教育研讨活动，与同事们分享自己的经验和教学方法等。此外，建立良好的师生关系、与同行的合作也是非常重要的，这可以为教师提供更多的支持和资源，因此，教师一方面应该积极学习先进的教育管理理念，与学校师生保持良好的沟通，甚至可以和学生“打成一片”，建立和谐师生关系。另一方面，要积极与学校同事合作，遇到问题及时寻求帮助，以避免自己产生不良的职业倦怠情绪。

（二）为教师提供职业发展机会和支持

教师在职业发展过程中，通常都需要不断提升自己的专业素养和教学能力，以便于更好地适应学校教育改革与发展的需要，因此，为了解决教师职业倦怠问题，学校应该积极为高职青年教师提供更多与职业发展有关的机会和支持保障，以增强他们

的职业归属感。

譬如,学校可以通过对教师开展丰富的培训,并为其制定进修计划,从而为他们提供更多职业发展机会。其中,培训和进修可以包括学术研究、课程开发、教学方法等多个方面的内容,让教师有机会不断学习和更新自身的专业知识和职业教育理念,进而不断提升自己的教学水平。学校还可以组织专门的讲座、研讨会和工作坊等活动,邀请专家学者和有经验的教师分享他们的教学经验和教学方法,为教师提供学习和交流的平台。与此同时,学校也应为教师提供一些必要的支持和帮助。对于高职青年教师而言,他们在职业发展的过程中可能会遇到各种困难和问题,学校应该做好对他们的引导和指导工作,为教师提供必要的支持,以及时解决他们遇到的问题。例如,学校可以设立专门的职业发展辅导员,帮助教师规划职业发展路径和目标,并提供相关的指导和建议;或者还可以建立教师互助小组,让教师相互之间加强合作、互相帮助,分享彼此的经验和资源,以实现学校全体教师共同成长。

另外,学校还应该注重教师的职业发展评价并制定相应的激励机制,通过建立科学合理的教师绩效考核体系,对教师的教学成果和职业发展进行评价,激励教师积极进取。不仅如此,学校还可以建立奖励机制,对在教学和职业发展方面表现出色的教师给予物质奖励和荣誉证书,以此来进一步激发教师的积极性和创造性。

总之,为教师提供更好的职业发展机会和支持保障,不失为一种解决高职青年教师职业倦怠问题的有效手段。只有为教师提供良好的职业发展环境,促使他们不断成长和进步,让他们在良好的职业工作环境中不断激发并发挥自己的才能和潜力,才能保障教师为学生的学习与成长提供更优质的教育教学服务。

(三) 加强个体心理素质的培养和管理

在高职青年教师职业倦怠问题的管理过程中,加强教师个体心理素质的培养和管理也是至关重要的一步。所谓个体的心理素质,其实就是指个人在面对工作压力、职业挫折和困惑时保持平衡和积极应对的能力,而为了帮助高职青年教师有效应对职业倦怠,我们可以通过以下方法来实现:

首先,需要为教师提供必要的心理咨询和支持。学校可以设立心理咨询服务中心,为教师提供专业的心理咨询和支持,这种机构可以提供个体心理素质评估,帮助教师识别自身心理素质的薄弱环节,并由专业人员给予针对性的建议和指导。与此同时,

学校还可以积极组织教师开展心理健康教育活动,帮助教师加强对如何应对压力和挑战的心理技巧的学习,以不断提高自身的心理素质。其次,学校可以采取灵活的管理方式,例如,给予教师一定的自主权和决策权,让他们能够在工作中充分体现出自己的个人价值以及工作才华,从而不断增强他们的工作满意度,弱化其离职倾向。最后,学校还可以积极开展心理健康巡回活动和培训班,加强对青年教师个体心理素质的培养和管理。譬如,可以通过邀请专业心理学家来到学校进行授课、讲座和主题沙龙等活动,帮助教师学习应对职业倦怠的方法和技巧,以不断提升他们个人的心理素质。或者,学校还可以组织教师参加心理素质培训班,为他们提供专业的个体心理素质培训,以增强他们的抗压能力,提高其应对挑战的能力。

总之,加强对教师个体心理素质的培养和管理是解决高职青年教师职业倦怠问题的重要环节和有效措施,这可以帮助教师有效应对职业倦怠问题,提升他们的个体心理素质,从而使其更好地投入到今后的教育教学工作当中。

结束语:

总之,高职青年教师的职业倦怠管理是当前教育领域值得关注的-一个重要问题,这可以直接关系到学生的成长和学校的发展,理应引起重视。而对于教师职业倦怠问题的应对,我们可以通过建立健康的工作环境和组织文化、为教师提供职业发展机会和支持、加强个体心理素质的培养和管理等举措来实现。

参考文献:

- [1] 李欢玉,雷群泌,刘媛.基于人性化管理解决高职教师职业倦怠的策略研究[J].黑龙江教师发展学院学报,2022,41(01):31-33.
- [2] 李欢玉,雷群泌.衡阳市高职教师职业倦怠的成因及对策研究[J].经济师,2021,(08):143-144.
- [3] 邢玉莉.高职教师职业倦怠问题及对策[J].湖北职业技术学院学报,2021,24(02):24-27.
- [4] 孙霞.对高职院校教师职业倦怠问题的几点思考[J].科教导刊,2021,(13):87-89.
- [5] 王永保.组织支持感对高职教师职业倦怠的影响[J].连云港师范高等专科学校学报,2020,37(02):76-79.
- [6] 吕杰.高职院校教师职业倦怠的现状及其原因分析[J].现代职业教育,2020,(09):52-53.