民办高职教师情绪劳动现状及其优化路径研究

廖利平

(四川文轩职业学院, 四川 成都 611330)

摘要: 随着教育教学改革的推进, 社会与学校对于高职教师的工作要求越来越高, 除了需要完成最基本的教学工作之外, 他们还需要时刻关注学生的心理身体状态, 与学生进行沟通交流, 承担了大量的情绪劳动。情绪劳动指的是个体为了满足工作需要, 对自己的情绪进行管理和调节的过程, 长期进行情绪劳动可能引发民办高职教师陷入消极的心理状态, 具体体现为情绪上的疲惫和丧失个人成就感。为提升学生的学习成效及推动校园氛围的和谐, 探究情绪劳动与民办高职教师的心理状态的内在联系至关重要。

关键词: 民办高职; 教师; 情绪劳动; 优化路径

美国社会学家 Hochschild 于 1983 年首次定义了“情绪劳动”的概念, 在此之后, 大量的学者对教师的情绪劳动进行了研究, 他们认为, 教师的工作本质上就是一种需要付出大量情绪价值的情绪劳动。当前的研究重点多集中在中小学教师的情绪劳动上, 而对于高校教师, 尤其是高职教师的情绪劳动探讨则显得相对不足。鉴于高职教师在教学对象及工作环境上的独特性, 与中小学教师之间的差异十分显著, 为了激发高职教师的工作热情并推动高职院校教师团队的高质量建设, 本研究特将视角转向民办高职教师群体, 深入分析他们情绪劳动的策略应用、影响因素, 并探讨相应的优化措施。

一、情绪劳动的概念

(一) 情绪劳动

情绪劳动指的是个体为顺应组织或工作的需求, 而主动管理自身情绪, 以便向公众展示更积极的精神面貌与更得体的行为举止。自 20 世纪 90 年代末以来, 教育领域的学者们逐渐将目光投向了教学中的情绪劳动现象。对于教师而言, 情绪劳动可诠释为在遵循或违背学校规章制度及行业准则的前提下, 教师自主调节个人的情绪, 以确保表达向他人出合适的情绪反应。在实际教学过程中, 基于职业道德、专业伦理及工作职责的要求, 教师们会运用各种方法与策略来调整自己的情绪, 以展现出适宜的情绪状态。高职教师的情绪劳动主要贯穿于与学生的互动交流中, 他们时常需要应对学生的情感诉求, 适时地给予支持与指导, 情绪劳动是他们日常工作中不可或缺的一环。

(二) 情绪劳动调节策略

情绪管理的方法即为情绪劳动策略, Hochschild 首先提出表层扮演和深层扮演两种情绪劳动策略, 在情绪劳动的概念在发展的过程中, 提出了“真实表达”的情绪劳动策略。表层扮演指通过调整自己的情绪展现方式, 使自身表达出内心并未真正体验到情绪, 或者改变真实感受到的情绪在外部的表现形态; 深层扮演指通过调整自身的情绪, 使自己的为满足社会与他人的期待而改变真实的内心情感; 真实表达指自发地感受和展示社会与他人期望的情绪。受情感过滤假说影响, 教师在教学过程中往往以积极的情绪示人, 更加倾向于对积极投入学习的学生展现积极主动的态度, 将自己的学习动机传递给学生, 以此激发学生学习的主动性, 对于主动性较差的学生会压制内心的消极情绪。长此以往, 教师可能会过度抑制自身的真实情感, 进而丧失对教育教学工作的动力与信心。因此, 研究教师的情绪劳动及其背后影响因素是十分重要的, 具有非凡的意义。

二、高职院校教师情绪劳动的特点

高职教师在日常履职过程中, 经常形容自己的工作“费神”“劳心劳力”“牵肠挂肚”, 这实质上是对他们情绪劳动的一种朴素描述。

在教学与管理的日常实践中, 教师的与学生、同事以及家长之间的情绪表达、情绪理解与情绪管理往往会消耗大量的精力与心理能量, 对他们的认知功能、情感体验及行为模式产生很大的影响。具体表现为以下几点。

其一, 教师情绪劳动的对象具有多样性。教师情绪劳动所面向的群体涵盖了学生、家长、同事以及领导等多个群体, 且针对不同群体时所遵循的规则各异, 这要求教师需要具备迅速转换角色及调整情绪表达的能力。举例来说, 当一个学生因学业压力而成绩下滑时, 不明就里的家长可能会要求教师对该生采取严格的批评态度, 而该学生则更渴望得到教师的关怀与慰藉。这种源自不同群体的需求矛盾, 需要教师妥善应对角色内部冲突, 无形中加剧了教师的情绪劳动负担, 这正是教师日常工作中屡见不鲜的挑战。

其二, 教师情绪劳动对象的人数众多。在日常教学与班级管理过程中, 教师所面对的学生数量众多, 若再加上每位学生的家长, 实际的工作接触人数往往是所教班级学生数量的两倍甚至更多。在这些众多的工作对象中, 学生们的需求各不相同, 家长们的期望也千差万别。例如, 有的学生期望老师能加快授课速度, 而有的学生则希望老师能放慢讲解节奏。对这些矛盾需求的处理与协调, 无疑加大了教师情绪劳动的难度。众多工作对象及其多样化的需求, 导致教师的情绪劳动量大幅增加。

其三, 教师情绪劳动的时间较长。高职教师自踏入高职院校的那一刻, 便需持续处于职业角色的“台前”, 无论是授课、与学生互动还是进行管理, 他们的情绪展现都是工作职责不可或缺的一环。相较于传统服务业人员, 教师在传统教学环境中的情绪劳动时间已然更长。而今, 随着互联网技术的飞跃、即时通讯工具与软件的广泛应用, 以及“家校合作教育”等政策的推行, 教师的工作时长不断被拉伸。比如, 即便在下班之后, 当家长在家校联系群里提出问题或需求时, 教师也需迅速对家长提出的问题进行反馈。

三、教师情绪劳动的优化

(一) 重视教师情绪劳动, 明确教师岗位职责

教师调整自身劳动情绪所采用的策略, 受到了工作压力影响, 这种压力既包括显性的, 也有隐性的。显性压力主要体现在工作对象的多样性、工作内容的广泛性以及工作时间的过度延长等方面; 而隐性压力则源于工作过程中来自其他方面的任务与要求, 例如教育行政部门强调校内教师应承担的主体责任, 学校管理层要求教师兼顾行政、教学与管理等多重职责, 社会公众对教师角色及职业期望的不断提升, 以及家长希望教师能为学生提供从学业、心理辅导到升学、职业规划的全面指导服务等。

在这一过程中, 越来越大的工作压力是教师不得不去选择

表层行为策略来完成上述工作需求。因此,高职院校应对这样的情况加以重视,实行一系列的优化方案。例如:学校在分配教师工作任务时,应清晰界定岗位职责,减少不必要的形式化工作,确保教师能集中精力于教学与育人核心任务上。在构建考核与激励机制时,需充分考虑教师情绪劳动的强度与品质,通过提升薪酬福利、优化工作环境、提供职业发展机会等措施,来弥补教师因情绪劳动而耗费的身心资源,进而激发他们情绪劳动的积极性。此外,教育管理部门与学校还需加大宣传力度,增强社会公众对教师情绪劳动复杂性的认识,增进家长对教师工作的理解,以减少家校互动中的摩擦。

(二) 加强情绪劳动培训,提升教师情绪胜任力

情绪智力是指个体识别、理解与表达自己及他人情绪的能力,这一能力对于教师应对复杂的情绪劳动而言有着至关重要的作用。民办高职院校与教育部门应将情绪管理能力纳入教师的培训过程,组织教师学习情绪管理的技巧,提升教师团队整体的情绪管理水平。高职院校可以依据教育学与心理学的研究成果,清晰界定教师情绪劳动的内涵与规范,鼓励教师增强对情绪劳动的认识,并学习具体的情绪劳动策略。这包括帮助教师理解,在面对不同的交流场景与对象时,应如何恰当地识别、表达及管理自己的情绪。利用真实的情绪事件与案例作为教学资源,通过情境模拟、案例分析、角色扮演、小组辅导、专题工作坊等多种教学手段,使教师在处理复杂情境时的情绪感知、理解及调控经验更加丰富,使其能掌握针对不同对象与场合的情绪表达方式与技巧,从而提升其情绪劳动素养与情绪调节能力,有效促进青年教师的情绪社会化进程。

例如,学校可以定期组织教师参加与情绪智力培训有关的教育活动,邀请相关行业的心理专业与情绪管理领域的专业人士前往学校为教师开展讲座与辅导,让教师能够在培训中掌握情绪识别技巧,并促使自身的沟通能力得到有效提高。此外,学校还应当鼓励教师利用课余时间自主学习各类有关情绪智力的书籍或在线课程,养成终身学习意识,使自己的情绪管理能力能够得到不断提升。最后,教师还要主动将自己的所学知识应用于实际工作之中,并不断检验与完善自身的情绪管理策略,通过尝试不同的情绪表达来观察学生的反应,结合学生的反馈结果对自身的情绪管理进行科学调整。

这样一来,教师能显著提升在情绪劳动中自觉选用真实情感流露与深度行为策略的能力。他们学会以积极情绪激励学生不断进步与成长的同时,合理表达消极情绪,以此来对学生的不当行为进行有效管理,进而增强在学生群体中的权威性。当内心情绪体验与需展现的情绪状态不符时,教师能运用积极思维、问题重构等深度行为策略来调整认知,从而减少表层行为策略的运用。此外,教师自身也应重视情绪管理技能的学习与提升,掌握正确感受、表达及调整情绪的方法,学会合理释放情绪。他们应根据不同的交往对象与情境,灵活选用恰当的情绪劳动策略,在教学实践的过程中运用情绪管理的成果,进而提高自身的教学水平。

(三) 创设支持性环境,培育教师职业认同

一个喜欢与学生相处、热爱教育行业的教师,在于学生的互动交流过程中会自然而然地采用真实表达的情感策略进行工作。因此,职业认同感是教师能否积极进行情绪调整的关键因素。高职院校应为教师创设一个外部支持的教学工作环境,增强教师的职业认同感,使他们自发地在教学过程中表现出乐观、积极、耐心、热情的情绪,提高整体的教学效果。例如,高职院校可以在校园中为教师提供心理健康服务,为教师提供职业发展的机会与平台,

贯彻落实“以人为本”的理念,关注教师的情绪感受,在这样的大前提下为教师明确教学职责与工作内容,使其更高效地完成教学任务。同时,学校应当适当提高教师的薪资待遇和福利水平,并为其建立起完善的激励机制,确保教师的劳动能够得到合理的回报。此外,通过设立奖励机制,能够促使各教师都积极参与到学术创新与教学改革之中,进而有效提高民办高职院校的教师综合素养,在校园内部营造出良好的学术氛围,教师的工作热情与积极性也能够得到全面激发。此外,学校还应当为教师的职业发展提供帮助,帮助教师拓宽职业发展渠道、深挖培训资源,使得教师能够实现专业知识与教学技能的全面提升。从而更好地适应教育工作需求。最后,通过营造和谐、积极的校园文化,能够进一步增强教师的职业认同感,并在各类校园文化活动中加强师生之间的交流,让教师能够深切感受到学校为自己带来的温暖与关怀,从而在今后工作中能够保持更加积极主动的态度。

(四) 完善评价体系,推动教师职业发展

科学的教学评价体系是保障教师健康发展的前提。为此,学校应当摒弃传统教学评价体系中对于学生考试成绩的过度关注,而是要将教师的综合素质作为主要考核方向,对教学工作全流程进行客观且公正的评价。首先,科学的教学评价体系应当确保评价过程的公开与透明,且应当对其中的各项评价标准进行明确。在完成评价后,应当将评价结果及时反馈给教师,确保教师能够及时了解到自己教学过程中存在的不足,为后续的教学改革提供参考与帮助。例如,学校管理层可以邀请教师代表共同制定出一套科学的教师评价体系,并在其中将评价范围、标准与方法进行了明确,随后将这一教师评价体系面向全校教师进行公开。此外,学校还应当建立教师评价委员会,专门负责收集与分析教师的教学数据,以此来确保教学评价过程的公正性与客观性。适当降低学生评价对教师绩效的影响程度。避免教师过分关注学生评价而忽略教学本身的质量和本质。同时,可以引入同行评价、自我评价等多种评价方式,全面评估教师的工作表现。在评价体系中注重过程评价而非仅仅关注结果评价。关注教师的教学过程、教学方法、教学态度等方面的表现,给予教师更多地反馈和指导,帮助教师不断改进和提升教学质量。

四、结语

长期过度的情绪劳动会加剧高职教师的职业疲倦程度,使其丧失工作的动力,不利于教学工作的高效展开。民办高职院校应对这样的情况加以重视,关注教师的心理健康利用校内校外的手段为教师提供情绪价值,增强他们的职业认同感,使其工作环境成为他们情绪劳动的养料。

参考文献:

- [1] 张舒,徐磊,王轶丹,等.情绪劳动与中小学体育教师职业倦怠的关系及中介效应[J].冰雪体育创新研究,2024,5(15):100-102.
- [2] 严雪娟,梅晴,张燕.高职英语教师情绪劳动策略使用及影响因素的实证研究[J].校园英语,2024(28):6-8.
- [3] 范文利,杜玉芳.中小学心理教师的情绪劳动问题成因及优化策略[J].丽水学院学报,2024,46(04):116-121.
- [4] 刘敏佳.情绪劳动视角下的教师管理策略[J].教育视界,2024(23):46-49.
- [5] 陈卓,纪双龙.中学教师职业压力与情绪劳动的关系研究[J].鞍山师范学院学报,2023,25(06):109-112.

课题项目:本文系四川文轩职业学院科研课题“民办高职教师情绪劳动的形成机理与对策研究”(项目编号WX23ZD01)