

高校青年教师的职业压力研究

刘洋

海口经济学院, 中国·海南 海口 570000

【摘要】随着我国高校系统的综合改革的深入,现如今,我国的高校整体规模处在一个快速扩张的阶段。由于各个高校之间对人才、资金等各个方面日益激烈的竞争关系,其下属的教师队伍也面临着教学、科研任务的高要求以及日益严苛的聘任制度以及考聘制度改革。这就使得高校教师、尤其是高校的青年教师在工作和生活中面临着很大的压力,这些青年教师由于正处在事业上升期,且面临着结婚生子等一系列的现实生存问题。在这内外多重压力的影响下,青年教师队伍不仅在生活上,还在生理和心理上承担了很大的压力,会影响教师队伍的建设与人才培养。现如今,高校教师已经成为社会高压性职业之一,而对青年教师进行压力管理,已经被越来越多的高校重视起来,成为重要课题之一。

【关键词】高校教师; 青年教师; 职业压力; 压力管理

引言

近年来,随着我国高等教育改革的不断深入,高校教师在迎来更多发展机遇的同时,也面临着更多的压力和挑战。现如今的高校教师,尤其是年轻一代的教师,其遭受的压力无论在频率上还是强度上,都处在一个新的高峰期,他们在负担教学和科研任务的基础上,还面临着社会生活的现实压力。适度的压力可以让高校教师保持一个良好的身心去拼搏,但是当压力过大且无从缓解时,就会对高校教师的身心健康造成影响,从而引发职业倦怠,导致职业问题。

1 职业压力的相关研究

1.1 概念简述

职业压力,从传统意义上是指当职业要求迫使人们作出偏离常态机能的改变时所引起的压力,是一种消极情绪的反应和结果,是消极情感的反映综合症,通常伴随着潜在致病的生理变化,它是由工作引起的,是通过个体对构成其自尊与健康的威胁性事件的知觉以及激活减少知觉的应对机制进行调节的。

1.2 关于高校青年教师职业压力源分析

对与高校青年教师的职业压力,可以大致分为外部压力源和内部压力源,外部压力源主要来自于社会和学校两方面,而内部压力源主要来自于教师自身。

1.2.1 外部压力源

外部压力源主要指的是社会和学校两方面,总的来说,我国高等教育改革带来的冲击以及学校自身制度的变革是高校青年教师外部压力主要来源。社会上对青年高校教师的压力主要表现在期待与实际不符,很多高校教师的家庭

人员对于高校教师的朴素印象就是“事少钱多”、“上完课就走”,但是实际情况是完全不同的,高校教师、尤其是高校的基层教师,其工作强度和科研压力之大无法与外人道也,且基层教师薪资普遍偏低,很多初入职的教师会有很强烈的失落感。学校方面的压力主要表现在随着工龄的增长,学校对教师的学术要求和科研素质也越来越高,尤其随着高校扩招之后,教师和学生的比例严重失调,很多教师在一定年限内达不到相关的要求就只能离职。

1.2.2 内部压力源

当高校教师无法正常的缓释和排解外部压力时,会对自身的精神和生理产生一定程度上的伤害,比如情绪低落、注意力不集中、精神紧张、精神萎靡等等,严重的会转化成生理反应和心理疾病,比如抑郁症等等。在外人看来,高校教师最起码研究生毕业,学问高、职称高、薪资高。其实相比于当地的一些初高中年级教师来说,高校青年教师的薪资是不具备竞争力的。其次由于教改导致高校内部竞争加剧,使得人与人之间的关系更加淡漠,且同龄人之间很多东西无法诉苦和排解,毕竟世人对高校教师的预期与自己实际情况严重不符,使得很多压力只能自己承担,日积月累下,自身承受的压力越来越大。

1.3 职业压力管理理论相关概述

1.3.1 个体和环境匹配理论

个体和环境匹配理论是由美国学者弗伦奇、卡普兰和哈里森于1982年提出的,该理论认为压力和压力源的定义并不是单纯基于个体或者环境的,而是基于个体和环境两者之间不匹配的程度所决定的。就笔者解读,人作为单独个体之所以感受到压力,是因为个体能力与工作要求不匹配

所产生的，匹配度越高、压力越小，反之亦然。

1.3.2 压力三阶段理论

压力三阶段理论是由雪耶（Selye）提出的，他认为“压力是应外在的要求的一种非特殊性的生理反应”。雪耶将个体防卫压力反应的过程分为三个阶段，分别是警觉反应期、抗拒期和衰竭期，他认为如果个体适应了外在压力后，身体的各项生理指标都会恢复正常，但如果个体无法适应压力，压力将会造成人体器官的永久损坏。

1.3.3 EAP管理模式

员工帮助计划（Employee Assistant Program, EAP）起源与美国，是一种新型的精神福利管理模式。该模式是心理学在企业管理中结合和应用的具体体现。总的来说，EAP管理模式可以从员工个人层面、工作组织层面和EAP层面对员工提供全方位的关怀与帮助。

EAP管理模式在高校中应用由来已久，很多高校将其作为教师压力管理的长效管理机制，高校可以通过周期性的培训与宣传帮助教师提高心理健康意识以及帮助教师进行多层面的职业生活指导，帮助其解决现实生活中个人的具体压力问题，从而改善教师的心理压力，为其营造良好的工作氛围。

2 高校青年教师职业压力管理策略探析

2.1 建立科学公正的绩效考评制度

无论是企业还是高校，其建立绩效考核的主要目的是为了自身的长期可持续发展。合理、有效且公平的绩效考评机制，不仅能增强基层教师的工作积极性，提高师资队伍专业水平，同时也能淘汰“躺平”人员，真正培养出敬业、爱岗、爱护学生且专业水平高的师资队伍。

2.2 加大青年教师的培养力度

虽然目前国内越来越多的高校对青年教师职业压力管理问题采取了重视的态度，采取了不同形式的培养措施，但是仍然存在培养力度小、惠及范围少的问题，大多数的青年教师都不易得到培养机会。另外培养形式较为单一，不成体系，缺乏多模式培养机制。同时民办高校主要以营利为目的，没有引入市场化机制来分摊财务压力，这样就更加固化了培养方式和培养形式。但是这个不能一蹴而就，只能通过国家出台相关政策进行慢慢引导和扶持，来打破这种固化的培养方式。

2.3 帮助青年教师进行准确角色定位

现如今，高等教育市场化是必然的。帮助高校教师进行准确地定位，从某种意义上来说可以帮助青年教师将负面

压力转换成具有挑战性工作的正面压力。其实，青年教师在入职高校之前，高校相关招聘人员已经将其所要承担的相关教学及科研任务明确的告知了，教师自身对招聘要求有明确认知后才会承担相关工作。但对于青年教师来说，压力更多的是来源于其他方面的不公平对待，只要高校方面能一碗水端平，为教师创设良好工作环境的同时为他们提供必要的资源支持，那么笔者相信会有更多的青年教师都会按照学校给予的角色定位去追逐、去发展的。

2.4 构建正向扶持的组织文化

什么是组织文化，组织文化指的是组织中全体成员都认可的价值观和文化观，并向着这种价值观和文化观而努力。对于高校来说也是一样的，优秀的高校组织文化能够提升青年教师对学校的认同感和忠诚度。只要有了良好的工作环境，有了领导和同事的支持，以及学院给予相关支持，才能激发出青年教师的奉献与创新精神。

3 总结

我国目前正处在历史的大变革的洪流中，任何科技的进步与社会的更新都伴随着阵痛，高校改革其实也是一个道理。在这场改革的洪流中，总有一部分人要承受着阵痛，将更多的压力缓释在自己的身上。但是越来越多问题的出现也反推高校制度的改革，将教师职业压力问题凸显出来，纳入学校组织管理中，让政府和学校通过与教师的相互摸索与磨合，打造出一套适合我国自身教育发展需求的政策，才能保障教师队伍能有更多的正向情感去培养祖国的下一代。

参考文献：

- [1] 王彩霞. 高校青年教师职业压力管理现状研究[D]. 首都经济贸易大学, 2017.
- [2] 朱旖旎. 高校青年教师职业压力及其调试管理研究[D]. 华中师范大学, 2016.
- [3] 苏小丹. 广东省高校青年教师职业压力、心理弹性与幸福感调查研究[D]. 华南理工大学, 2016.
- [4] 周云. 高校青年教师职业压力现状与对策研究[D]. 郑州大学, 2019.
- [5] 王冠. X大学教师职业压力研究[D]. 渤海大学, 2019.
- [6] 杜巧玲, 任增强. 基于发展观视角下的高校教师职业压力演变及组织管理策略研究[J]. 高教学刊, 2020(32): 1-7+11.
- [7] 王维清, 郑奎, 黄阳. 绩效考核制度下高校青年教师职业压力现状与对策研究[J]. 高教学刊, 2018(08): 87-89.