

职业高原状况对一线教师离职意愿影响的多重效应研究

付云霞

黑龙江工业学院 黑龙江鸡西 158100

摘要: 职业高原状况作为职业发展中的一个重要现象,对教师职业满意度、心理健康及离职意愿有着深远的影响。本研究从职业高原的内涵出发,探讨其对一线教师离职意愿的多重效应,结合理论分析和实际案例,分析工作压力、职业认同感、心理资本等中介因素的调节作用。通过对教师职业环境与个人发展关系的探讨,本文为教育管理者提供优化策略,以降低教师流失率,促进教育质量提升。

关键词: 职业高原; 一线教师; 离职意愿; 心理资本; 教育管理

引言

在现代教育体系中,一线教师是推动教育改革与教学质量提升的核心力量。然而,近年来教师离职率持续攀升,引发了社会对教师职业稳定性的关注。研究表明,职业高原状况是影响教师职业发展的重要因素之一^[1]。职业高原是指个体在职业生涯中感到发展受限、上升空间不足或成就感缺失的状态。对于一线教师而言,长期处于职业高原状况不仅会降低工作满意度,还可能引发情绪倦怠和离职意愿。

本研究旨在探讨职业高原对一线教师离职意愿的多重效应。通过分析职业高原的成因与表现,以及心理资本、职业认同感等中介因素的影响机制,提出改善教师职业发展环境的对策,为教育管理者提供科学依据。

1. 职业高原状况的内涵及对教师的影响

职业高原可以分为结构性高原、内容性高原和个人性高原。结构性高原是指职业发展受到外部环境的限制,如晋升机会不足或组织结构僵化;内容性高原则指工作内容的重复性与创新不足,使个体感到职业成长停滞;个人性高原则与个体的能力提升、成就感和自我效能感的缺失有关。

对于一线教师而言,职业高原状况主要表现为以下几个方面:首先,职务晋升路径单一。在许多学校中,教师的晋升主要依赖于评职称或岗位晋升,而这些机会常因名额有限而变得稀缺。其次,教学任务的重复性使得教师容易感到倦怠。长时间承担同类教学内容或固定的教学模式,会削弱教师的创新动力和成就感。此外,教育环境的外部压力,如家长的高期望、学生的多样化需求以及社会对教育质量的苛刻要求,也会加剧教师的职业倦怠感^[1]。

职业高原对教师产生的直接影响包括工作满意度降低、职业认同感减弱和心理压力增大。教师若长期处于这种状态,可能出现焦虑、抑郁等心理问题,并最终选择离开教育行业。

2. 职业高原状况对一线教师离职意愿的多重效应

职业高原状况通过多种途径影响一线教师的离职意愿。这种影响既体现在职业发展的外部环境中,也渗透到教师的内部心理层面。以下是职业高原状况对离职意愿的主要多重效应:

2.1 工作倦怠与情绪枯竭的传导效应

职业高原常导致工作倦怠,表现为情绪枯竭、去个性化和成就感降低。一线教师在长期感受到职业发展停滞,容易出现对教学工作的负面情绪。教学任务的重复性和缺乏创新的工作内容会使教师产生疲惫感,进一步削弱其对职业的热情与投入。当倦怠感累积到一定程度,离职意愿便会大幅提升^[2]。

2.2 职业认同感减弱的累积效应

职业高原使教师逐渐丧失对职业角色的认同感。当教师感到其付出与职业回报不成正比时,容易产生失落感。特别是在受到学生家长、学校管理层和社会舆论多重压力的情况下,教师可能认为其职业价值被忽视。职业认同感的减弱直接影响教师对工作的忠诚度,使离职成为一种心理上的“逃避”选择。

2.3 心理资本受损的连锁效应

心理资本是指个体在面对挑战时表现出的积极心理状态,包括自信心、乐观态度、希望感和韧性。职业高原对心

理资本的影响通常是负面的。当教师的职业发展受阻或其努力得不到认可时,乐观和希望感会受到打击。这种消极情绪会降低教师对未来职业发展的期待值,削弱其应对职业困境的能力。随着心理资本的逐步受损,教师更容易产生放弃当前职业的念头。

2.4 外部环境压力的放大效应

职业高原状况还可能与外部环境中的压力相互作用,放大对教师离职意愿的影响。例如,教育改革要求教师不断适应新的教学模式和评价体系,但职业高原可能使他们缺乏动力和能力应对这些变化。此外,工资待遇、工作时间和社会支持不足等现实因素也会进一步加重教师对职业的消极认知,从而推动其离职意愿。

2.5 社会支持缺失的叠加效应

教师在职业高原状态下更需要来自学校、同事和家庭的支持。然而,现实中,学校的管理者往往更关注教学成果,对教师的心理状态与职业发展需求关注不足。这种支持的缺失加剧了职业高原对教师的负面影响,使其在心理上更加孤立,最终选择离开教育行业。

3. 职业高原状况与离职意愿的中介机制

职业高原状况对一线教师离职意愿的影响并非直接作用,而是通过多种中介机制间接实现的。这些中介机制包括心理因素、工作环境以及社会支持等方面,构成了职业高原与离职意愿之间复杂的因果链条。

3.1 工作满意度的中介作用

工作满意度是职业高原影响离职意愿的重要中介因素。职业高原状况通常伴随着教师对工作内容的枯燥感和成就感的下降。当教师感到晋升无望或创新受限时,其对职业的满足感会逐渐降低,从而削弱其继续留任的意愿。例如,一线教师若长期处于重复性高的教学任务中,且缺乏获得 Ze 发展的机会,其工作满意度会显著下降,最终促使离职。

3.2 情绪管理能力的调节作用

职业高原导致教师心理压力增加,但教师的情绪管理能力在其中起到了关键的调节作用。高水平的情绪管理能力可以帮助教师应对职业发展中的瓶颈,从而降低离职意愿。然而,若情绪管理能力较弱,职业高原引发的负面情绪则容易累积,进一步加剧工作倦怠感,并促使教师将离职视为解决职业困境的方式。

3.3 职业发展预期的塑造

职业高原状况直接影响教师对未来职业发展的预期。当教师感到目前的职业发展路径受限时,其对未来职业成就的期望值会大幅降低。例如,在职称评定和岗位晋升名额有限的情况下,许多教师可能会认为自己的职业生涯已达到“天花板”,从而减少长期留在教育行业的意愿。职业发展预期的受损进一步增强了离职意愿。

3.4 社会支持网络的强化作用

社会支持网络是缓解职业高原负面影响的重要资源。当教师的职业发展遇到困难时,来自同事、管理者及家庭的支持能够提供情感和实际帮助,从而降低其离职意愿。然而,社会支持的缺失会使教师感到孤立无援,职业高原的负面效应得以放大。例如,一线教师若缺乏与校领导的沟通机会或同事间的协作氛围,其职业高原状况往往更加显著,离职意愿也随之增强。

4. 职业高原状况与离职意愿的缓解策略

为了有效降低职业高原状况对一线教师离职意愿的影响,需要从个人、学校管理和教育政策三个层面综合施策。这些缓解策略旨在改善教师的职业环境、提升其心理资本,并增强职业发展的支持体系。

4.1 提升教师心理资本

心理资本是教师应对职业高原的重要资源。学校和教育管理者应通过培训和心理支持提升教师的心理资本水平。例如,定期开展心理健康讲座或工作坊,帮助教师学习如何增强自信、保持乐观态度,以及建立对职业发展的希望感。与此同时,学校可以设立教师互助小组,让教师在团队协作中获得情感支持和归属感,从而更积极地面对职业高原挑战^[4]。

4.2 优化职业发展路径

职业高原的一个重要成因是职业发展路径的局限性。学校和教育行政部门应为教师提供更多元化的职业发展机会。例如,在传统的职称评定之外,可以设置教学研究、教育创新等多领域的晋升渠道,让教师根据个人特长和兴趣选择发展方向。此外,针对晋升资源稀缺的问题,可以探索建立跨校区、跨地区的资源共享机制,为更多教师创造公平的职业发展机会。

4.3 加强教学任务的多样化与创新

教学任务的重复性是职业高原的显著特征之一。为此,

学校应鼓励教师在教学内容和方法上进行创新。例如，通过引入项目式学习、跨学科教学等新型教学模式，为教师提供多样化的教学选择。这种多样性不仅可以提升学生的学习效果，还能帮助教师在职业实践中获得更多成就感，从而减少职业高原的影响。

4.4 建立有效的激励机制、

激励机制的缺失是导致职业高原状况加剧的一个重要因素。学校可以通过设立多层次、多维度的奖励制度，提高教师的工作积极性。例如，根据教师的教学质量、学生反馈以及参与教研活动的表现，提供灵活的奖励措施，如奖金、表彰或晋升机会。此外，非物质激励也同样重要，例如公开表扬教师的创新教学案例或鼓励教师在教育论坛上分享经验，这些都可以增强教师的职业认同感。

5. 职业高原状况对教师离职意愿影响的未来研究与管理展望

尽管当前对职业高原状况及其对一线教师离职意愿的影响已有一定研究，但仍存在未被充分探讨的领域。未来研究与管理实践可从以下几个方向进一步深化，以全面应对职业高原带来的挑战，优化教师职业发展环境，减少离职率。

5.1 细化职业高原成因的研究

未来研究应更深入地探讨职业高原的多重成因，尤其是不同学校类型、区域发展水平对职业高原的影响。例如，在农村与城市学校中，教师面临的晋升渠道、资源支持及外部压力可能存在显著差异。通过细化成因分析，可以为教育管理者提供更具针对性的干预策略。此外，研究还可关注职业高原的动态变化，探索其在教师职业生涯不同阶段的表现特征和影响程度。

5.2 关注职业高原对教师群体多样化特征的影响

教师群体具有多样化特征，例如年龄、性别、教学经验和学科背景等，这些特征可能调节职业高原对离职意愿的影响。未来研究可采用多层次模型，分析职业高原如何在不同群体中表现出差异化的效应。例如，新入职教师可能更容易受到内容性高原的影响，而资深教师则可能面临结构性高原的挑战。

5.3 探索职业高原的跨文化比较

在全球教育环境中，职业高原对教师离职意愿的影响可能因文化背景而异。不同国家或地区在教育政策、社会支持和职业发展机会方面的差异，为跨文化比较研究提供了重

要基础。例如，在以高绩效文化著称的东亚国家，职业高原可能对教师心理产生更大的负面影响，而在重视工作与生活平衡的北欧国家，职业高原的效应可能相对较弱。这类研究可以为不同教育系统提供有益的经验借鉴。

5.4 结合技术支持优化教师职业发展

随着人工智能和大数据技术的快速发展，教师职业发展的支持工具日益丰富。例如，基于数据分析的教师职业规划系统，可以帮助教师识别职业发展的瓶颈并提供个性化建议。此外，虚拟现实（VR）技术可以用于模拟教师可能面临的职业高原场景，帮助其提前学习应对策略。这些技术应用不仅有助于缓解职业高原状况，还能提升教师的职业适应能力和创新力。

结语

职业高原状况对一线教师离职意愿的多重效应，是当前教育管理领域需要高度关注的问题。通过对职业高原的成因与表现进行深入剖析，结合中介机制和调节因素的探讨，可以为缓解教师职业高原状况提供科学依据。未来，教育管理者应从职业发展路径优化、心理支持提升、多方协作机制构建等多个维度入手，为教师创造更加良好的职业发展环境，降低离职率，提升教育质量。通过持续探索与创新，教师职业管理必将在理论研究与实践应用中取得新的突破。

参考文献：

- [1] 高珊, 贾凡. “职业高原期”教师的自我导向学习研究 [M]. 上海社会科学院出版社 :202104.363.
- [2] 汤勇. 走出“职业高原” [J]. 教育研究与评论, 2024, (07):127-128.
- [3] 单云迎. 高校教师职业倦怠与离职倾向关系研究 [D]. 曲阜师范大学, 2020. DOI:10.27267/d.cnki.gqfsu.2020.000617.
- [4] 蔡邕. 深圳市代课教师心理资本、组织承诺与离职倾向的关系研究 [D]. 深圳大学, 2018.

作者简介：

付云霞（1985年4-），女，满，辽宁开原，单位：黑龙江工业学院，学历：研究生，研究方向：学前教育基本理论、学前教育课程与教师

基金项目：

2024年度黑龙江省省属本科高校基本科研业务费项目《黑龙江地区公办幼儿园教师“职业高原”成因分析及对策研究》（项目编号2024-KYYWF-1313）