

分层教学背景下高职高专英语教师职业倦怠成因探析

——以淮南联合大学为例

曹瑜

(淮南联合大学 安徽 淮南 232038)

[摘要] 本文从一线教师的角度出发,阐述了在分层教学背景下,不同层级、不同年龄段的英语教师职业倦怠的现状并对职业倦怠的成因进行分析,同时结合学校实际提出了职业倦怠的应对措施。

[关键词] 分层教学; 高职高专; 英语教师; 职业倦怠

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.07.015

一、引言

职业倦怠一词最早是由美国心理学家费登伯格Freudenberger于1974年提出的,主要用于描述人们由于工作时间过长,工作强度过高所形成的一种倦怠的状态。美国学者Maslach认为职业倦怠表现为人的生理、情绪情感和行为三个方面的身心耗竭状态。1979年美国国家教育协会主席麦克古瑞Willard McGuire首先关注到教师职业倦怠的现象并从事相关研究。从20世纪80年代以来,国外的专家和学者开始关注并研究教师职业倦怠的问题。近十几年来,国内的专家和学者对于教师的职业倦怠的也开展了一些的研究。但研究的对象多集中为中小学教师。对于高职高专的教师职业倦怠的研究较少。笔者作为长期从事高职高专英语教学的一线教师,从教师的视角出发探讨在分层教学背景下英语教师所表现出的职业倦怠的现象并剖析现象背后的原因。

二、现有英语教师人员简介

(一) 受教育程度

我校现有英语教师23人,其中具有硕士学历21人,硕士学历占比达到91%。这说明我校英语教师的学历层次较高,专业能力较强。

(二) 年龄结构

我校英语教师从年龄结构来看,教师的平均年龄为35岁。其中,教师年龄在30岁以下的有4人,占教师总数的17%。年龄在31-40岁的有14人,占教师总数的61%。年龄在41-50岁的有2人,占总数的9%。50岁以上的教师有3人,占比为13%。这说明英语教师为年富力强的中青年教师为主。

(三) 师资结构

23名英语教师中,教授1人,副教授4人,讲师16人,助教2人。从师资结构来看,具有讲师职称的教师占比较大,这也反映出如果讲师想继续评定副教授职称,在有限的副教授职数下,他们将面临更加激烈的竞争。

三、分层教学背景下英语教师职业倦怠的现状

我校自2013年开始,实施公共英语分层教学,根据学生

的英语水平分为ABC三个层级,A级为最高层级,C级为最低层级,英语分层教学的目的是为了因材施教,更好地开展课堂教学,但也因此造成了英语教师在分层教学背景下特有的职业倦怠的现象。

通过调查研究发现,不同层级的授课教师都存在着不同程度的职业倦怠,具体表现为:从事C级班教学的老师很多都是年轻的新老师,他们怀着对未来工作的美好的期待和憧憬以饱满的热情投入到教学工作中去,却发现现实的教学与他们的想象相去甚远,因此产生了极大的心理落差,表现为教学情绪低落,有些教师还常常表现出较强的离职意愿。

从事B级班授课教师都是有多年教学经验的资深教师,但是由于多年繁重的教学工作,很多人都患有不同程度的职业病,由于饱受各种疾病的困扰,在心理上和行为上出现了不同程度的职业倦怠,表现为授课的热情不高,与学生的班级互动欠佳,课后也不能与学生进行积极的沟通。

而A级班则是由教学能力较强的骨干教师负责授课。这些教师除了承担教学任务之外还要承担科研任务和各种比赛任务,同时还要兼顾照顾家庭和教育子女。工作的压力和生活的压力常常使他们疲惫不堪,在心理上常常会产生烦躁和焦虑,导致工作效率下降,在教学和科研上往往也力不从心。

四、分层教学背景下英语教师职业倦怠的成因分析

通过与不同层级授课教师的访谈和深入了解,分析出不同层级的教师出现职业倦怠的原因:

C级班教师多是由年轻教师负责授课。他们产生职业倦怠一是由C级学生英语基础差所致。因为学生的英语水平总体差,往往使教师精心准备的教学活动很难有效开展,再加上学生的自制能力差,课堂上学生玩手机的现象比较普遍,认真听课的学生的数量比较少。年轻的教师们感到在教学过程当中教的很吃力。二是由年轻教师教学能力不强所致。年轻教师中存在着轻教学重科研的现象。这些教师对于教学缺乏深入的思考和研究,课前要求准备的教案、课件、教学大纲、课程标准甚至教学进度都是拷贝同事现成的资料,这种拿来主义在课堂

上照本宣科的授课,无法与学生之间产生有效的情感互动,自然也无法感受到从事教师这个行业的所具有的价值感和成就感。

B级班多由富有教学经验的教师任教,这部分教师产生职业倦怠的原因有两方面:一方面是教师自身原因。有些教师因面临着职业发展的瓶颈,难以突破困境焦虑所致,还有些教师是在已经达到自身职业发展的目标(评上副教授或教授)失去努力的动力所致;另一方面是学校管理层面的原因。在学校加强教学管理要求教师需全程站立上课后,教师们尤其是连着上四节课的教师直呼身体吃不消。而在2019年学校出台专业技术人员首聘文件中规定按照近五年的业绩来核算教学和科研分,这份文件让很多辛辛苦苦工作了几十年的老教师坦言无法感受到学校对于老教师的人文关怀。随着归属感的降低加之自身的生理压力,使得老教师们很难葆有足够的热情投入到教学工作中去。

A级班教师,多为年富力强的中青年教师,他们是从事英语教学的中坚力量,但同时也处于自身职业上升期,肩负着繁重的科研任务。他们产生职业倦怠的原因也是两方面:一是由于文科课题难以申报,高职院校外语类论文在学报类刊物上发表论文的难度较大,使得文科类教师与理工类教师相比在课题的申报以及论文的撰写和发表上要耗费更多的心力,从而产生了强烈的焦虑感和受挫感所致。二是由于近几年国家和学校对于高职高专职业技能大赛和教师教学能力大赛越来越重视。技能大赛和教学能力获奖证书在职称评定、年终考核评优中起着关键性作用。为了能够在各类大赛中获奖,教师们需要投入大量的心血和精力指导学生、编写教案、制作课件、拍摄比赛视频,由于工作压力大,工作强度高而产生极度的身心疲惫所致。

五、高职高专英语教师职业倦怠应对策略

1. 从国家层面上提升高职高专学校教师的社会地位

据教育部2020年数据显示,全国共有本科院校1245所,高职高专院校1418所。高职高专院校的数量占据全国高校的半壁江山。但由于高职高专院校办学规模、办学层次,生源质量无法和本科院校相比,使得高职高专教师在进修培训、科学研究、经济地位、社会认可度方面都处于弱势地位,在职业声望上高职高专的教师更是觉得自己矮人一头。因此国家在大力发展基础教育、高等院校本科教育的同时,更要重视发展高职高专教育,将“尊师重教”真正地落到实处,切实提高高职高专教师的薪酬水平,提升高职高专教师的社会地位,从而使高职高专教师职业具有吸引力,让教师热爱自己的本职工作,增强

工作的幸福感和成就感。

2. 从学校层面提升学校内部的管理水平

对于负责教师管理的学校管理机构而言,一方面要制定合理的管理和考评制度。对于出台的各种管理和考评制度应该充分尊重广大教师的意愿,积极地听取广大教师的意见和想法,让广大教师能够拥有针对教师管理和考评制度的话语权。在教师们关注的职称评定和定岗定级方面不搞简单的量化考核,不将考核的天平侧重于教师的科研能力,对于为了评定职称在学术上弄虚作假的行为应该予以惩戒,同时重视教师的教学能力,加强教师教学敬业度的管理。另一方面要营造积极和谐的校园氛围。学校要认识到教师职业倦怠的危害,为教师们提供良好的校园氛围,从而满足教师们在教学和科研中的身心需求,减轻教师的工作压力。充分利用网络资源和现代化信息技术简化行政服务流程,减少教师们为了签字、报销、审核来回往返的次数,通过加强学校的民主管理水平,提高工作效率,让教师们有归属感和责任感。

3. 从个人层面提升自身的业务能力

随着信息化时代的到来,云课堂、智慧课堂技术在课堂教学中的广泛应用,作为高职高专的教师应该具有学习新技术、新科技的能力,将最新的教学手段运用到实际教学中去,从而改变传统的单一的教学模式打造出高效的信息互动式教学模式。在不断摸索新技术、新科技的过程中,既可以享受到新的教学手段带来的前所未有的教学成就感,也可以在探索新的教学模式过程中不断地产生新鲜感,从而减少职业倦怠的产生。

六、结语

在分层教学的背景下,引起各个层级英语教师的职业倦怠的原因是多方面。社会、学校必须认识到职业倦怠的危害,采取积极有效的措施帮助教师缓解和减少职业倦怠。作为教师个人更应该充分意识到职业倦怠对工作、生活、心理健康的不良后果,用乐观向上的生活态度、积极进取的工作态度来克服和消除职业倦怠带来的影响,让自己成长为健康阳光具有正能量的新时代优秀教师,为社会培养更多具有积极乐观、努力奋斗、拼搏进取的优秀人才而奉献。

参考文献

- [1]王相顺,王向阳.高职英语教师职业倦怠的成因与改善对策[J]教育与职业,2020(3).
- [2]王念.高校教师工作压力及职业倦怠研究—以公共英语教师为例[J]湖北第二师范学院学报2021(7).

作者简介:

曹瑜,1947年7月,女,安徽淮南,讲师,硕士。