

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2013.02.016

军校教员职业倦怠的成因与应对策略

胡俊华, 马全洲, 吴让明

(军事经济学院, 湖北 武汉 430035)

[摘要] 本文阐述了军校教员职业倦怠的主要表现及危害,并结合军校教员的特点,分析了其产生职业倦怠的主要原因。提出优化院校管理、推行发展性评价、加强职业培训和规划等是应对军校教员职业倦怠的有效策略。

[关键词] 军校教员; 职业倦怠; 成因; 应对策略

[中图分类号] G645 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2013)02-0050-03

The Teacher Occupation Burnout in Military Academies : Reasons and Countermeasures

HU Jun-hua, MA Quan-zhou, WU Rang-ming

(Military economics academy, Wuhan 430035, China)

Abstract: This article exploits the main features and harms of military academy teachers occupation burnout. Based on the characteristics of teachers in military academies, the reasons for such burnout is analyzed and effective strategies are put forward, including strengthening organizational interventions, optimizing administration, adopting development evaluation system and improving professional training, to deal with such problems.

Key words: military academy teachers; occupation burnout; reasons; countermeasures

职业倦怠 (Occupation burnout), 国内也翻译为“工作衰竭”、“职业枯竭”等。20世纪70年代,美国临床心理学家弗鲁顿伯格 (Freudenberger) 在研究职业压力时,首次将其作为一个专业名词提出,用来特指“从事助人行业的工作者由于工作所要求的持续情感付出、由于在与人相互作用过程中所遇到的各种矛盾、冲突而引起的挫折感的加剧,而最终导致的在情绪、情感、行为等方面的身心耗竭状态”。^[1]

高校教师是职业倦怠的高发人群。^[2]军校教员作为教师职业序列中的一类特殊群体,其从事的教育事业与地方高校教师既有共通之处,又有着自己的特殊规律,其职业倦怠现象的发生也不同程度地存在。认真研究军校教员职业倦怠现象的形成原因与对策,对于加强教员队伍建设,振奋军校教员的职业精神,提升军队院校教育质量和人才培养质量,有着重要的现实意义。

一、军校教员职业倦怠的主要表现及危害

1. 军校教员职业倦怠的主要表现

军校教员的职业倦怠主要表现为三个方面:一是态度消极,工作质量效率下降。存在职业倦怠的教员,情绪和情感都处于极度的疲劳状态,对工作缺乏热情和投

人,总是被动地完成自己的工作,衰竭感、无助感强烈。二是能力受阻,人际关系不够和谐。存在职业倦怠的教员通常缺乏职业幸福感,常常会因小事情绪波动、表现失常,进而影响到师生之间、上下级之间、同事之间甚至家人之间的关系。他们会刻意与同事、学员保持一定的距离,以否定、消极、冷漠的态度对待同事和学员;逃避社会交往,对外界和他人充满怀疑、批判,人际摩擦增多。三是身心疲惫,自信心成就感降低。存在职业倦怠的教员通常自我感觉身体心理不适应工作,对自己工作的价值和评价下降,并将工作的不成功归因于自己能力的缺乏,产生过度自卑感和挫折感,在工作中体会不到成就感,主动能动性丧失,甚至有强烈的离职倾向。

2. 军校教员职业倦怠的主要危害

军校教员职业倦怠作为一种职业性伤害,不仅影响教员本人的身心健康,更对学员的成长发展以及国防教育事业产生较大负面影响。职业倦怠会使教员身心处于亚健康状态,出现莫名的疲惫、沮丧、焦虑,愤怒等消极体验,症状严重的甚至产生认知障碍,导致教学水平下降,还易形成失眠、头痛、恶心反胃,甚至溃疡、心

[收稿日期] 2013-01-14

[作者简介] 胡俊华(1971-),男,江西乐平人,军事经济学院军需系副教授,军事学博士,硕士生导师,主要从事军事后勤与高等教育理论研究。

率失调、高血压等疾病，影响教员的身心健康。二是影响教学质量和学员发展。职业倦怠会使教员的工作责任心和积极性下降。他们对教学科研反应迟缓、害怕挑战、不思进取，课堂教学变得机械沉闷、枯燥和程序化；他们对学员缺乏热情，无心去了解学员的认知、情感、意志与个性，无法对学员进行因材施教。其结果必然导致教学质量下降，影响学员的学业。同时，他们消极的情绪和态度还会“传染”给学员，影响学员的身心健康。三是影响院校发展。军校教员是国防教育的宝贵资源。职业倦怠严重阻碍了教学科研质量的提高。这些教员由于长期没有工作成就感和幸福感，很可能选择或者被迫离开这一职业，从而导致很多优秀教育资源从这一领域流失，这对院校建设和国防教育发展都会产生不利影响。

二、军校教员职业倦怠的主要成因

军校教员职业倦怠产生的原因涉及社会、组织和个人自身因素。^[3]个人自身因素，主要是由教员主观不努力或个体差异等引起的。但职业倦怠从一开始就不是一种个体现象，而是一种与工作情境有关的社会群体现象。因而，引发军校教员职业倦怠的原因，个人因素不是最重要的，主要影响因素是军校教员的职业特征和军队院校的组织管理因素。

1. 繁重的教学科研任务导致教员身心俱疲

军校教员的主要工作包括教学和科研两个方面。随着军队院校改革和发展，很多院校的培训任务和层次都有了较大变化。有的由学历教育转为任职教育，有的由单纯的本科教育发展为本科、硕士、博士多层次教育。院校培训层次、培训对象的多样化和培训任务的增加，无形中加大了教员的工作量和教学难度。同时，由于现代教育技术手段不断发展和知识更新速度加快，教员必须及时更新教学理念，实时把握学科前沿，改革创新教学方法和手段，才能满足现代军事教育要求，而这些都要求教员付出成倍的心血和大量的休息时间。这种长期高负荷的工作极易使教员身心疲惫，工作热情减退。另外，随着晋升职称及聘任条件的门槛逐年增高，院校对教员的科研课题、论文、著作和成果等，无论是数量、质量还是级别等都有了更高的要求，教员为此承载着沉重的精神压力和心理压力。

2. 特殊的职业发展规律影响教员的从业心态

军校教员首先是军人。由于军人职业的特殊性，军校教员与地方高校教师相比，职业的稳定性和持续性较差，有相当一部分教员在工作期间会面临二次就业问题。尤其是近年来随着军队院校编制体制调整，军校教员的流动性逐渐增加，给教员增加了心理压力。使得一些军校教员在从事军事教育职业的同时，还要做好改行或转业的准备，严重影响了教员的从业心态，加重了职业倦怠。^[4]此外，军校教员工作还具有与地方高校教师工作相同的特

点，那就是存在一定程度的重复性和单调感，存在必须不断提高自己专业技能的压力。这些，都极易导致教员疲惫不堪、心力交瘁。

3. 严格的军校管理制度一定程度束缚了教员创造能力

部队高度集中和统一的管理模式，使教员的专业角色常常面临挑战。工作任务行政色彩较浓，严格的坐班制度、频繁的临时勤务以及各种迎检任务等，往往对正常教学和科研工作造成一定冲击，导致教员忙于应付各种行政任务，没有足够的时间和空间去思考与研究，一定程度上束缚了教员的创造能力。同时，军校教育又是一种具有一定强制性的特殊教育。在教育实施中通常对学员的课堂纪律和日常作风养成要求非常严格，这在一定程度上限制了学员在课堂上的自由发挥，使得教员授课时较少得到学员的回应，这对教员教学情绪的调动和创造能力的发挥也有一定的负面影响。

4. 过度强化奖惩式评价容易挫伤教员的积极性和自信心

近年来，军队院校教学评价和编制体制调整力度加大，院校面临巨大的生存压力。为了提高竞争力，大部分院校都制定了教学科研的发展目标。这些目标要完成，最终都要依靠教员来落实。为了推动教员朝这些目标前进，大部院校都实行了年终考核、期满续聘、晋级考核等全方位的考核体系。考核结果直接与教员个人的发展和进步挂钩，是典型的奖惩式评价。这种评价方式无疑具有激励先进的作用，但其功能被过度强化，也会产生负面影响。例如，在教学方面，对教员的授课质量，采取多级督导，按比例分出层次，并排出顺序。考核排序靠后的这部分教员，就不能调职调级、晋升职称和评优评先，甚至转业。教学是一门艺术，教员教学水平的提高需要一个长期过程，对教员教学水平的评判，也需要较长时间和全方位的考量。而目前的督导评估制度和评价体系还不够完善，很难完全客观地评价教员的教学水平，在现实中出现偏差也在所难免。这种状况持续存在，会严重挫伤部分教员的自信心和积极性。在科研方面，对教员发表论文和数量、级别，承接的科研课题等进行排队打分，如果教员在科研上没有建树，不仅面子上不好看，待遇会受影响，有的还会涉及聘任。教学科研上这种短期的、不间断地而又近似残酷的奖惩式考核，造成了军校教员精神的高度紧张，不堪重负。

三、缓解军校教员职业倦怠的有效策略

研究表明，高度的组织帮助和支持对于缓解高校教师的职业倦怠非常有效。^[5]因此，加强组织干预，建立良好的外部环境，为军校教员提供强有力的组织支持，对于缓解军校教员的职业倦怠意义重大。

1. 优化院校管理体制，增强组织归属感，提升教员的责任感和积极性

众多研究发现，较少参与决策的人具有较高的倦怠

感。军队院校是典型的行政领导管理体制,教员很少有机会参与关系自身前途和命运的决策,总是被动地去执行学校出台的各种内部管理制度。这种管理体制下,他们被尊重的需要得不到满足,主观能动性就会大打折扣,内在的积极性也会被削弱,倦怠感也就自然产生。因此,院校要改革完善现行管理体制,拓宽民主管理、民主监督、民主决策、民主参与的渠道,建立多层次的交流沟通网络,为教员提供参与学校各项决策的机会。要积极听取并采纳他们的合理化建议,充分尊重教员人格,努力构建相互理解、团结互助的工作环境,赋予教员们更多的专业自主权和自由度,激发教员的工作热情,增强他们的责任感和归属感。^[6]同时,院校领导和管理机构还要努力争取总部支持,增加高职编制和教员收入,改善教员工作和生活环境,创造拴心留人环境,提升组织的凝聚力。

2. 推行发展性评价,注重人文关怀,营造和谐宽松的工作环境

现行的教员评价方式,结果均与奖惩挂钩,是军校教员产生职业倦怠的重要因素。必须改革现行评价体系,积极构建和实施发展性评价体系,全面评价教员的工作。教员发展性评价,是以促进教员专业发展为目的,以面向未来为着眼点的一种新型评价方式。这种评价方式重视教员的成长发展过程,关注教员的背景、基础和个体差异,由专家、领导、同事、学员和评价对象本身共同担任评价者,^[7]通过多渠道收集体现教员教学表现和水平的资料,对教员工作进行多指标、多方位的分析和评判,力求更科学、更准确、更全面地反映教员工作的真实情况。其评价标准具有层次性和多元性,既兼顾教员发展的共同需求,又尽可能地使每一位教员都拥有与自己的个性特长相符的活动空间。评价结果不与教员切身利益刚性挂钩,最终目的不是对教员进行优劣排序,而是发现他们工作中的优长和不足,给予反馈和建议,从而帮助教员扬长避短,促进教员工作水平和能力的提高。同时,鼓励教员进行自我评价,在评价中进行自我反思,激发教员不断改进教育教学的主动性和创造性,促进教员自我价值的实现和提升。

院校还应营造健康宽松的人文环境和工作氛围,使教员能专注于自身的专业工作。一是要创造条件帮助教员获得专业成长。鼓励教员积极参加校际学术交流及各种专业培训,尽可能地为教员提供学习深造和发展进步的机会,促使教员不断提高自身素质,增强教学能力。二是相关部门要主动关心教员生活,力所能及地帮助他

们解决实际生活困难;三是要减少行政事务干扰,保证教员充足的教学科研时间;四是建立良好的激励机制,为教员创造一个宽松和谐、积极上进的教学科研氛围,加大考核评优和职称职务晋升的透明度,真正做到公平、公正、公开。

3. 加强教师职业培训,合理规划职业生涯,提高教员心理调适能力

教师是一种专业性较强的职业。增强正确的职业观念和积极的教师信念,是教师减少工作中的挫折感,缓解职业倦怠的重要措施。军校教员主要从部队选调或从军校毕业生中选拔留校任教,对教学工作的艰苦和繁重没有充分的心理准备,在面对教育实践中遇到的困难时经常无所适从。因此,军队院校要完善教员职业培训机制,为教员提供职业培训的平台和机会。帮助教员正确认识国防教育事业,以理性的观点看待现实中的不尽人意,并辩证地看待自己的不足和优势,正确认识自我,悦纳自我,提高心理调适能力。同时,还要帮助处于不同职业发展阶段的教员,根据自身条件和现实可利用的资源,设计自己的职业发展目标,准备好各种应对策略,防止无目标或目标不切实际而引起的低成就感和挫败感。^[8]还要建立教员与院校共同成长的校园文化,院校的发展规划要体现教员群体的成长和发展,教员职业生涯规划要融入院校组织的发展规划,相互协调、相互促进。

[参考文献]

- [1] 王锦斌. 高校教师职业倦怠探析[J]. 高教与经济, 2009, 22(3): 58.
- [2] 王曼, 李玉禄. 高校教师职业倦怠的主要成因与干预对策[J]. 长春理工大学学报(社会科学版), 2010, 23(6): 109-110.
- [3] 王洪华. 高校教师职业倦怠的透析及应对策略[J]. 职业时空, 2010, 6(3): 167-169.
- [4] 刘晓静, 王连水, 王颖. 军校教员职业倦怠状况的比较探析. 中国卫生心理协会第五届学术研讨会[C], 南昌: 2007.
- [5] 王波, 晏自勇. 教师职业倦怠的成因与干预对策[J]. 杭州师范学院学报(医学版), 2008(4): 142.
- [6] 刘新荣. 基于组织支持理论的高校教师职业倦怠应对研究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2007, 21(4): 69-70.
- [7] 张文珍. 教师发展性评价的实践与思考[J]. 宁波大学学报(教育科学版), 2010, 32(6): 124.
- [8] 赵波, 张自华. 高校教师职业倦怠与生涯发展对策[J]. 江苏高教, 2012(1): 102.

(责任编辑: 赵惠君)