

开放大学教师职业压力源及其管理策略

丁亚元, 李方方

(安徽开放大学 文法与教育学院, 合肥 230022)

摘要:开放大学建设赋予教师新的角色与职责,也给教师带来新的挑战与压力。选取 15 名开放大学专兼职教师进行访谈,采用质性研究方法对访谈文本进行编码与分析。研究表明:开放大学教师职业压力源主要为教师因素、学校因素、社会因素,每种因素又包含若干子来源。开放大学教师职业压力管理可以从教师、学校、社会三个层面进行:教师应正确面对压力,主动化解从容应对;学校层面应营造宽松氛围,关心支持教师成长;社会层面要理解开放大学教师,建立社会支持系统。

关键词:开放大学;教师;职业压力;管理;质性研究

中图分类号:G451.2

文献标识码:A

文章编号:2097-0625(2023)02-0042-05

一、引言

教师职业压力是指教师由于工作问题而导致的一种不愉快的、消极的情感体验^[1-2]。适量的工作压力有利于个人潜力的发挥,而过度的工作压力则会对教师身心造成不良影响^[3],并影响教育教学质量和学生发展成长。已有研究表明,教师职业压力来源于不同方面,具体包括工作负荷、学生学业、社会及学校评价、专业发展、工作待遇、家长态度、同事关系等^[4-5]。

随着终身教育理念的深入,2020 年 8 月,教育部印发《国家开放大学综合改革方案》,明确指出推进省级广播电视大学转型为地方开放大学,同时要求建设高素质师资队伍,严把教师标准,加强“双师型”师资队伍建设。电大向开放大学转型发展既是深化继续教育改革的必然要求,也是适应经济社会发展、推进学习型社会建设和终身学习体系构建的重要举措。2021 年,全国 39 所省级电大更名工作顺利完成,开放大学建设步入新阶段。开放大学建设赋予教师新的角色与职责^[6],也给教师带来新的挑战和压力,如教学效能感低、专业发展不自信、对自身身份认同产生危机等^[7-8]。本研究以 A 省开放大学为例,通过对

该大学 15 位专兼职教师进行质性研究,了解开放大学教师职业压力的主要来源,以期探索开放大学教师职业压力管理的策略与措施,促进开放大学教师身心健康发展,提高开放大学教师工作绩效。

二、研究设计与实施

(一)研究方法

采用质性研究方法,以深度访谈为主要手段,呈现开放大学教师职业压力的真实现状,收集开放大学教师职业压力的相关资料。研究团队精心编制了访谈提纲,并由 3 位课题组成员组成访谈小组,其中副教授 1 人,讲师 2 人,均为学校人才队伍建设小组成员。访谈前与每位访谈对象沟通访谈时间、地点等事宜,帮助访谈对象做好受访准备。

(二)研究对象

研究对象包括 15 名开放大学在编教师,包括专任教师与兼职教师(见表 1),聘任岗位均为专业技术主体岗位。将学科、职称、教龄、专兼职岗位等方面纳入样本选取的因素,入选对象在教师职业状态方面较具代表性,为研究提供最大信息量,并能保障研究结果的信效度。

收稿日期:2023-01-08

基金项目:安徽省教学研究重点项目“开放大学教师队伍转型发展的探索与实践”(项目编号:2020jyxm0263);安徽省高校优秀青年人才支持计划项目“基于教师专业发展的开放大学教师研修课程体系构建研究”(项目编号:gxq2019128);安徽省高等学校哲学社会科学重点研究项目“成人学习者在线学业拖延的诊断、形成机制与干预研究”(项目编号:2022AH052678)

作者简介:丁亚元(1981—),女,安徽肥东人,副教授,硕士。研究方向:教师教育、现代远程教育。

表 1 访谈对象基本信息

访谈对象	学科	职称	教龄	专兼职岗位
T1	教育学	助教	2	兼职
T2	哲学	助教	2	兼职
T3	艺术学	讲师	8	兼职
T4	文学	副教授	6	兼职
T5	经济学	副教授	19	专职
T6	理学	讲师	14	专职
T7	教育学	助教	2	兼职
T8	文学	讲师	13	专职
T9	教育学	副教授	14	兼职
T10	哲学	讲师	12	专职
T11	管理学	副教授	14	兼职
T12	法学	讲师	5	专职
T13	理学	讲师	21	专职
T14	工学	副教授	34	专职
T15	管理学	副教授	17	专职

(三) 数据分析

将访谈录音逐字转录成文本, 共计 7.4 万字, 之后进行三级编码与分析, 运用扎根理论方法对数据进行分析^[9]。访谈数据编码过程见表 2。

三、开放大学教师职业压力源

本研究发现, 开放大学教师职业压力源主要包括

教师因素、学校因素、社会因素, 每种因素又包含若干子因素。

(一) 教师因素

开放大学转型给很多教师带来了新的挑战, 其中, 角色认同、混合式教学能力、科研能力是来自教师个人的主要压力源。

1. 角色认同

开放大学坚持教育与服务并举, 在稳步发展学历教育的同时, 大力发展非学历继续教育, 推进公共支持服务体系建设, 要求开放大学教师对终身教育事业的高度认同和为成人学习者服务的强烈意识, 在教学和科研工作之外还需承担较多的管理和服务工作。通过访谈, 发现不少教师对开放大学教师这一角色或多或少存在一些不解和困惑。有些教师表示, “普通高校教师只要负责教学和科研, 而开放大学教师要承担许多本职工作以外的任务”“管理工作其实占用了我们大部分的时间”。兼职教师普遍存在教学机会少的问题, 有些教师“特别渴望有面授教学机会”, 有些教师虽然有课上, 但是“上的课与我的专业没有什么关系”。还有些从事非学历培训管理工作的兼职教师“被学员称为客服”, 感觉自己不像是高校教师。部分教师对开放大学教师角色的管理性和服务性定位认识不够清晰, 在一定程度上影响了工作热情和职业获得感, 这也成为开放大学教师特有的压力来源。

表 2 访谈数据编码框架

参考点示例	一级编码	二级编码	三级编码
01. 学院分给我(专职教师)的很多工作都不是教研工作, 而是行政性的工作	职责模糊、角色定位不清、教学机会少、缺乏技术知识、提高远程教学能力、科研能力不足	1. 角色认同	A. 教师因素
02. 提升信息技术的应用能力, 其实还是迫在眉睫		2. 混合式教学能力 3. 科研能力	
03. 工作量越来越大, 压力也越来越大	工作太多、健康问题、外出培训机会少、提供学习锻炼计划少、科研氛围不浓、学术交流机会少、制度更新不及时、学生基础差、学生需求复杂、学生不理解	4. 工作负荷	
04. 有些以前制定的教师管理制度已经不适用了		5. 组织环境 6. 学生因素	
05. 开放大学教师需要承担更多的社会责任	社会期望、社会责任、家人不理解	7. 社会期望	C. 社会因素
06. 家人总认为我们应该很轻松		8. 家庭因素	

2. 混合式教学能力

开放大学是以现代信息技术为支撑、以“互联网+”为特征、面向全国开展开放教育的新型高等学校, 开放大学教师必须具备面向成人的混合式教学知识, 不

断提升混合式教学能力^[10], 主动适应现代信息技术的发展, 才能跟上“互联网+”时代的脚步。通过访谈发现, 如何提升混合式教学能力是开放大学教师普遍的压力来源。教师们谈到, “现在 5G、大数据、人工智

能等高新技术正在对教育产生巨大影响,在教学过程中探索怎样与信息化深度融合的教学模式,对我们来说是有一定难度的。”熟练应用腾讯课堂、雨课堂、B 站等在线教学工具,不断提高学习资源制作、教学活动设计、学习支持服务质量及混合式教学能力,这些都给教师带来了新的挑战和压力。

3. 科研能力

科研既是开放大学教师的重要职能,也是教学创新的重要载体^[11],同时还是开放大学内涵式发展的重要支撑。通过访谈,发现开放大学教师在教师专业发展、职称晋升等方面都面临着科研压力,在开展科研的道路上遇到了许多困难。大部分青年教师都认为自己科研能力不足,“我们的主要时间精力都集中于教学和管理了,没有更多的时间去做科研”。有些教师虽已取得高级职称,但也认为自己的科研水平不够高,“主持课题级别和发表论文质量都不高,评上职称后就再没有发表论文了”,科研能力没有进一步提升。

(二) 学校因素

工作负荷、组织环境、学生因素使开放大学教师感受到学校方面的压力。

1. 工作负荷

工作负荷压力一般指由教师的教育教学工作任务所带来的压力,如工作时间长、教学负担重、教学复杂性等,来源于教师职业性质所带来的压力^[12]。通过访谈发现,工作负荷几乎是开放大学教师共有的压力源,并且管理工作负荷给开放大学教师带来更多的压力。专职教师们表示,现在他们要花很多时间处理教务、学院分配的各种工作,“我们承担的行政上的工作太多了,现在学校很多工作都分到学院,学院再分摊给每个老师”。兼职教师们则感到管理工作任务日益加重,“最近几年一直处于马不停蹄、没有一点个人时间的状态”“管理工作特别忙碌,有的老师健康方面出现问题”,超负荷的工作任务不仅不利于教师的职业发展,也对身体健康产生不良影响。

2. 组织环境

组织环境包括与工作相关的一系列激励与保障因素^[13],教师发展离不开支持性的、积极的组织环境。访谈中,不少教师认为学校应进一步重视教师队伍建设,拓宽教师成长的路径,为教师专业发展提供更有力的支持:(1)建议学校创造更多外出培训机会,

“对于开放大学老师来讲,培训一般只是在国家开放大学系统内,我觉得应该打破这种内部循环”,这样才能更好地开阔视野,拓宽思路。(2)建议学校为教师提供专业成长机会,“学校应该给我们提供更多的学习和锻炼的机会,提高我们的业务能力”。(3)建议“学校应进一步营造科研氛围,真正发挥科研团队的作用”“由科研处多请一些专家来做学术交流”,从学校层面为教师开展科研提供支持。(4)学校现行的一些管理制度和政策需要根据实际及时修改完善,如“学校工作量制度制定已经有几年了……与老师们的需求就会有偏差”,这些所谓的偏差会逐渐演变为教师的压力源,一些新出现的工作任务也难以调动教师的积极性。

3. 学生因素

开放大学学生不同于普通高校的学生,他们一般都是成年人,具有较丰富的生活和工作经历,对教师能力要求较高。教师们谈到,“开放大学学生的基础有一定的差异性,学习需求也比较多样化,很多学员想要学习的知识并不是课本上的东西,他们更多地想学习一些实用的知识和技能”。学生的特殊性给开放大学教师开展教学带来不少压力和挑战,既要基于实践拓展学生的知识面和视野,又要基于理论教会学习者如何学习^[14],教师必须不断地丰富知识储备,创新人才培养模式,才能更好地满足学生的学习需求。从事非学历培训管理工作的兼职教师为培训学员提供学习支持与服务,但在与学员在线交流服务的过程中,“面临着学员对我们的不理解,难免遇到一些心情不好的情况”,由此产生心理压力和情绪问题,逐渐成为这些教师的工作压力来源。

(三) 社会因素

开放大学教师作为一个社会人,在工作时也会感受到社会带来压力,主要社会压力源为社会期望和家庭因素。

1. 社会期望

随着开放大学建设的不断深入,社会对开放大学教师的期望也随之提高。一些教师表示,“我们不仅是知识的传授者,也是终身教育事业的服务者,既承担着立德树人的使命,也承担着服务全民终身学习的职责”“不仅要会进行面授教学,也要会运用各类教育技术开展远程教学,不仅要教育学生,还要做好学习支持服务”,这部分教师对开放大学教师角色的认识

和理解较为清晰,但同时他们也感受到了社会期望带来的压力。

2. 家庭因素

家庭是温馨的港湾,教师安心工作、潜心教学离不开家人的理解与支持,然而由于开放大学与普通高校办学模式差异较大,部分教师的家人难以理解开放大学教师的工作,如“家里人觉得我们学校没有全日制的学生,工作应该很轻松”,或是“我晚上不是在上课,就是在答疑,难以顾到家里,家人对此很有意见”,这些不理解会对教师情绪造成不良影响,也会使平时的工作压力更难得到缓解,不利于教师正常开展学校工作。

四、开放大学教师职业压力管理策略

教师职业压力管理是指对教师职业压力的调节、控制及应对的策略^[15]。本研究发现开放大学教师职业压力来源是多维的,既与教师自身因素有关,也与学校文化、管理有关,还与整个社会环境有关。据此,从教师、学校、社会三个层面对开放大学教师压力提出以下管理建议,具体策略如图1所示。

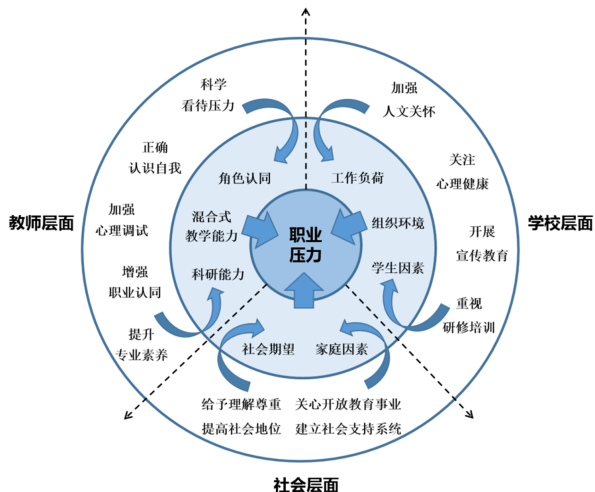


图1 开放大学教师职业压力管理策略

1. 教师层面应正确面对压力

面对多元的职业压力,开放大学教师要学会采取适当的应对策略,以化解职业压力带来的消极影响,具体策略包括科学看待压力,正确认识自我,加强心理调适,增强角色认同,提升专业素养等。(1)科学看待职业压力,认识到压力不是个性的弱点和能力的不足,而是人在面对压力源时对机体自然能力资源的普遍的、有规律的、无意识的调动^[16],从而正确面对压力,发挥压力的积极作用,将其转化为工作动力与热

情。(2)正确认识自我,就是要正确认识自己的优点和不足,充分发挥自身优势,最大限度地扬长避短,选取灵活的、适合自己的工作方式,提升工作效率,逐步化解职业压力。(3)加强心理调适,要求教师学会主动调节情绪,养成乐观性格,遇到困难时积极寻求帮助,平时注意劳逸结合,科学安排时间,适当休闲放松,及时释放压力,保持身心健康。(4)开放大学教师应深入理解开放大学转型发展的重要意义,正确认识自己承担的职责与任务,主动与学生交流沟通,争取学生的理解与支持,不断增强角色认同。(5)开放大学教师还要努力提升专业素养,熟练掌握远程开放教育教学理论和现代教育技术,提高混合式教学能力,树立科研信心,提高科研热情,主动投入科研工作,增强核心竞争力,从容应对开放大学转型带来的各种压力。

2. 学校层面应营造宽松氛围,关心支持教师成长

开放大学教师是推动学校转型发展的主力军,针对来自学校方面的各种压力,学校应采取多种方式缓解教师职业压力。首先要加强人文关怀,不断提升组织文化,及时修改完善管理制度,为教师创造良好宽松的发展空间^[17],尽量减轻教师工作负荷,调动转型期教师的工作积极性。学校还应密切关注教师的心理健康状况,加强对教师的心理疏导,指导教师掌握心理调适的方法,及时舒缓心理压力,同时开展开放大学转型的宣传教育工作,增强教师对学校转型发展的认同,帮助教师树立转型发展的自信心,调动教师参与学校转型发展的积极性。开放大学还应逐步构建教师支持服务体系,建立教师专业化成长的支持机制,重视教师研修培训,为转型期教师创造各种培训学习机会和平台,选派教师参加各类业务培训、教学科研活动等,帮助教师更新教学理念,提升教学技能,提高科研水平,增强教师应对职业压力的能力。

3. 社会层面要理解开放大学教师,建立支持系统

开放大学是一所应用现代信息技术开展学历教育、非学历继续教育和服务全民终身学习的新型大学,开放大学教师这一职业也是一种新型的职业,全社会应给予他们更多的理解与尊重,认同开放大学教师职业的特殊性与复杂性,关心支持开放教育事业,主动助力学习型社会建设,为开放大学教师职业发展营造良好的社会环境。

社会支持既包括家人朋友的关心和帮助,也包括

领导同事的信任和鼓励,建立完善的社会支持系统是开放大学教师缓解社会压力的有效措施。当开放大学教师在工作中遇到困难与挫折时,有力的社会支持

系统可以提供物质和精神上的帮助和支援,教师从中获得心理支持和情感慰藉,进而有效抵御职业压力。

参考文献:

- [1] KYRIACOU C. Teacher Stress: Directions for Future Research[J]. Educational Review, 2001, 3(1): 27-35.
- [2] LEE R T, ASHFORTH B E. A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout[J]. Journal of Applied Psychology, 1996, 81(2): 123-133.
- [3] 关晓斌,段江飞. 高校教师工作压力与社会支持状况研究:基于调查数据的分析[J]. 教育理论与实践, 2020, 40(3): 40-43.
- [4] 李琼,张国礼,周钧. 中小学教师的职业压力源研究[J]. 心理发展与教育, 2011, 27(1): 97-104.
- [5] 王滔,武海栋. 职业压力对特殊教育教师离职意向的影响:一个有调节的中介模型[J]. 中国特殊教育, 2017(1): 12-18.
- [6] 冯立国,刘颖. 开放大学教师专业化发展的若干问题:定位、角色和职责与职业发展[J]. 中国远程教育, 2016(8): 72-78.
- [7] 冯晓英,冯立国,于晶. 开放大学教师专业发展需求模型:基于扎根理论的研究[J]. 开放教育研究, 2017, 23(2): 83-91.
- [8] 周美秀,张寿松. 远程教育教师身份认同危机及其重构[J]. 中国成人教育, 2017(3): 15-19.
- [9] 陈向明. 教师如何作质的研究[M]. 北京:教育科学出版社, 2001.
- [10] 叶宝林. 开放大学混合式教学支架设计研究[J]. 教育理论与实践, 2022, 42(3): 53-56.
- [11] 孙传远,李爱铭,董丽敏. 开放大学教师学术职业发展的困境与出路[J]. 中国远程教育, 2021(1): 27-36.
- [12] 李琼,张国礼,周钧. 中小学教师的职业压力源研究[J]. 心理发展与教育, 2011(1): 97-104.
- [13] 张学和,宋伟,方世建. 组织环境对知识型员工个体创新绩效影响的实证研究[J]. 中国科技论坛, 2012(10): 92-97.
- [14] 陈瑶. 新时期开放大学功能定位及发展路径的再思考[J]. 成人教育, 2021(5): 21-24.
- [15] 饶淑园. 教师职业压力与管理[M]. 广州:暨南大学出版社, 2010.
- [16] 石林. 工作压力的研究现状与方向[J]. 心理科学, 2003, 26(3): 494-497.
- [17] 丁亚元,李方方. 开放大学教师韧性的质性研究[J]. 安徽开放大学学报, 2021(4): 35-40.

Occupational Stressors of the Open University Teachers and Their Management Strategies

DING Yayuan, LI Fangfang

(School of Literature, Law and Education, Anhui Open University, Hefei 230022, China)

Abstract: The construction of the open university not only endows teachers with new roles and responsibilities, but also poses new challenges and pressures to teachers. This paper selects 15 full-time and part-time teachers of the open university to conduct the interviews, and uses the qualitative research method to encode and analyze the interview texts. The research shows that the occupational stressors of teachers in the open university are mainly teacher factor, school factor and social factor, and each factor includes several sub-sources. The open university teachers' occupational pressure management can be carried out from three levels: teachers, schools and society. The teachers should correctly face the pressure and take the initiative to resolve it calmly; the school should create the relaxed atmosphere, care about and support the growth of teachers; the society should understand the open university teachers and establish the social support system.

Keywords: open university; teacher; occupational pressure; management; qualitative research

[责任编辑 许炎]