

高校青年教师压力管理探析

徐珠君

(宁波大学 教务处, 浙江 宁波 315211)

摘要: 根据高校青年教师的需求特点, 阐述了高校青年教师压力管理应遵循组织引导、因人而异、程度适当和来源区别等原则; 提出了树立高校青年教师压力管理的理念, 建立高校青年教师压力管理档案, 形成合理的考核评价制度, 建立有效的培训培养机制, 开通积极的交流沟通渠道等压力管理策略:

关键词: 高校; 青年教师; 压力管理

中图分类号: G645

文献标识码: A

文章编号: 1008-0627 (2011) 02-0086-04

目前, 我国已进入高等教育大众化阶段, 随着高校在校学生人数以及专业数目的增多, 高校教师所承担的教学任务不断增加。与此同时, 很多高校都在追求质量与内涵的发展, 以提高整体实力和学校的声誉以及社会影响力。因此, 教学与科研是高校教师面临的主要工作任务。^[1]

高校青年教师(年龄在35周岁以下)作为高校教师队伍的重要组成部分, 除了教学、科研压力之外, 还面临着学历学位层次的提高以及职称的晋升等压力。同时, 青年教师特殊的年龄阶段, 又使他们面临着结婚生子等一系列的生活压力。

多重压力下, 许多高校青年教师的身体处于亚健康状态。据调查, 95%的高校青年教师认为工作有压力, 大部分青年教师经常受到心理困扰, 许多青年教师存在不同程度的睡眠不足、咽喉肿痛、缺乏体育锻炼、精神低落等职业倦怠现象, 同时过早出现心脑血管类疾病。^[2]这不仅影响了高校青年教师的健康成长和发展, 同时也影响了高校教育教学工作的正常开展。

随着各个高校对教师压力的重视, 许多高校根据青年教师的压力特点, 采取了一定的措施, 来缓解青年教师的压力, 取得了一定的效果。然而, 学校在青年教师压力管理中仍存在着一些问题, 如考核评价以及培训培养机制不够完善, 缓解青年教师生活压力的措施不够有力, 沟通咨询

渠道不够畅通等。

一、高校青年教师的需求分析

高校青年教师是一个特殊的群体, 其知识分子的身份使其在需求上表现出自己的特点, 他们的压力也有其自身特点。知识管理专家玛汉·坦姆扑经过大量的实证研究认为: 知识型员工注重的前四个因素依次为: 个体成长、工作自主、业务成就和金钱财富。^[3]因而, 对高校青年教师进行压力管理, 必须针对其需要特点来进行。根据马斯洛的需要层次理论以及高校青年教师的特殊身份, 高校青年教师的需要可以概括为三个特点:

(一) 自我发展需要

高校青年教师作为知识分子, 从事着教学、科研等脑力劳动。由于刚参加工作不久, 他们对个体的成长和事业的发展有着强烈的愿望。他们希望学校能够创造一个良好的学习环境, 以满足他们知识更新、事业发展的需求。同时, 实现学历学位层次的提升以及职称的晋升等。

(二) 合理财富需要

薪酬是衡量自我价值的尺度, 高校青年教师追求较高的收入, 从某种角度上来体现自我价值。他们注重付出与收获的平衡, 希望自己所从事的工作, 能获得合理的财富并进行分享。同时, 作为社会人, 高校青年教师由于特殊的年龄阶段, 刚参加工作不久, 就面临着买房、结婚、生

收稿日期: 2010-12-05

基金项目: 宁波市教育规划课题(YGH09013)

作者简介: 徐珠君(1977-)女, 浙江宁波人, 助理研究员, 主要研究方向: 教育管理。E-mail: xzj@nbu.edu.cn

子等诸多现实问题，他们对财富的需求相当迫切。因而，对高校青年教师进行压力管理必须满足其合理财富需要。

（三）归属需要

高校青年教师大多刚参加工作或参加工作不久，他们的内心深处希望在学习上、工作上等，都可以找到一个组织的依靠和庇护。因而，高校对青年教师进行压力管理要满足他们的归属需要。

二、高校青年教师压力管理的基本原则

结合高校青年教师需求和压力特点，高校在对青年教师进行压力管理时应遵循以下原则。

（一）组织引导原则

压力有其积极的一面，也有其消极的一面。压力的产生是必要的、必需的，也是不可避免的。学校要充分发挥组织的作用，引导压力向积极的方面发展，避免使青年教师承受过多过大的压力，产生消极的阻碍作用。同时，学校要通过制定相关政策、组织相关活动进行引导，使青年教师所承受的压力尽量处在比较适度的水平。

（二）因人而异原则

根据压力源理论，压力源与个体的认知评价有关，因个体的认知而存在。当个体感知到某种刺激或事件对自己造成威胁时，这种感知造成了压力的体验，压力就会产生；如果个体没有感知到某些刺激或事件的威胁，没有压力的体验，就不会有压力。即某些刺激或事件，是否构成压力，压力的大小，不同的人体验是不一样的，因而，在对青年教师进行压力管理时，就必须遵循因人而异的原则。

例如：针对科研能力较强的青年教师，可以增加其科研工作量，减少其教学工作量；针对科研能力较弱的青年教师，可以减少其科研工作量，增加其教学工作量，尽量使每一个青年教师的压力始终处于一个较适中的水平。

（三）程度适当原则

对高校青年教师进行压力管理必须遵循程度适当原则。根据耶基斯和多德森定律，压力与绩效之间成倒U型关系，即存在着一个压力的最佳水平，能够使工作业绩达到最佳状态，当压力过大或过小时，都会使工作效率降低，影响工作业绩。

因此，适度的压力对产生高绩效能起到一种积极的促进作用，过度压力或者压力不足，则可能干扰工作业绩，产生低绩效。^[4]该理论指导下，对高校青年教师进行压力管理，要控制好压力的程度，使其处在最适度的水平，当压力过小时适当增加压力，压力过大时则要减少压力。例如：对教学工作量不足的青年教师要增加其教学工作量，对教学工作量超负荷的青年教师，则要减少其教学工作量，尽量使青年教师的工作量处于一个适当的程度。

（四）来源区别原则

高校青年教师的压力来源不同，主要包括工作、学习和生活。不同压力源所带来的压力的良劣属性不同，对个体或组织的影响不同。因为“压力并不一定是坏的或者具有破坏性的而应加以避免的东西。良性压力不仅没有破坏性，而且是值得和应该承受的东西”。^[3]因而，在对高校青年教师进行压力管理时，要区别对待不同来源的压力。对某些良性压力，需要适当增加，对那些劣性压力则要尽可能地避免或者是消除。例如：对于工作压力，学校可通过制定一些政策或制度来科学合理管理，既不可提出太高的要求，使青年教师承受太大的压力；也不可不提要求，使青年教师没有压力导致没有动力。对于学习压力，学校要提供政策支持和经费保障，使高校青年教师不仅有时间、有精力学习，也有能力、有财力学习。对于生活压力，学校要尽量提高青年教师的物质待遇，完善生活设施。

三、高校青年教师压力管理的策略

（一）树立高校青年教师压力管理的理念

根据组织引导原则，学校领导和管理部门要树立高校青年教师压力管理的理念，科学合理地管理高校青年教师的压力。要充分利用良压力的积极属性和激励作用，适时适度地施加良压力，促使青年教师变压力为动力。同时要充分认识到劣压力的消极属性和阻碍作用，阻止或减少劣压力的产生，避免或减少劣压力给青年教师带来的影响。学校的管理部门要掌握好适度压力和过度压力，尽量使青年教师所拥有的应对资源能够与所处的情景相匹配。

（二）建立高校青年教师压力管理档案

科学合理地管理压力，不仅要根据个

体所面临的情景和个体所具有的应对资源来进行,而且要随着情景和资源的变化而变化,尽量使个体能力与环境要求相匹配。根据因人而异原则,要科学合理地高校青年教师进行压力管理,必须建立高校青年教师压力管理的档案。通过完善教师个人信息,把青年教师的基本情况(包括学历、学位、职称、家庭等)、教学情况、科研情况以及性格特点、身体情况、压力状况等建立一个档案,以便随时了解个体能力与环境要求是否匹配,了解青年教师是否有压力,压力是否对其工作、生活和身体产生破坏作用,以便对不同类型的高校青年教师个体有差别有针对性地进行压力管理。

(三) 形成合理的考核评价制度

根据程度适当原则,对高校青年教师进行压力管理,要控制好压力的程度,使其处在最适度的压力情景之下,因而,高校要形成合理的考核评价制度,对高校青年教师进行客观、公正、合理的正确评价。针对高校青年教师设计的考核指标要科学、合理,使高校青年教师群体处于一个比较适中的压力之下,有助于产生高绩效。一要重视业务能力与师德建设相结合。二要重视科研与教学相结合。教学和科研是高校教师的两大主要任务,在对高校青年教师进行考评时要教学、科研并重,避免重科研、轻教学,或重教学、轻科研。三要重视横向比较与纵向发展相结合。高校青年教师所从事的是一项富有创造性的工作,每个人学科不同、专业不同、专长不同。每个个体之间存在着一定的差异,包括教学水平、科研能力、学识涵养等等,都各有特色。因此,对高校青年教师进行考核评价应该把横向比较与每个人的纵向发展相结合。这样,可以充分调动每个人的积极性,避免纯粹的横向比较使能力相对较弱的青年教师产生过度压力。四要建立科学的考核评价立体系统。对高校青年教师的考核评价应该突破以定性为主、固定单一的传统方式,采用多角度和多视野的立体考核评价系统。包括:建立学生评教系统、建立自我评价系统、建立同行评价系统、建立专家评价系统等。

(四) 建立有效的培训培养机制

根据来源区别原则,对高校青年教师进行压力管理,要根据高校青年教师的压力来源有区

别、有针对性地进行。

针对工作压力和学习压力,学校需建立有效的培训培养机制。要重视青年教师的专业化建设,满足高校青年教师对专业化发展的需要。避免或减轻由于专业化不够影响教书育人所带来的压力。在新教师正式上岗前,对他们进行教育学、心理学知识以及授课技巧、课堂组织等教学基本功的职前培训,使他们尽快适应教学工作。在参加工作后,学校要为高校青年教师提供进修机会,加强学术交流,通过实施导师带新制,进行课堂观摩等活动,不断提高青年教师的专业化水平。要引进终身教育的理念,完善倾向于青年教师的进修制度。学校要开展多类型、多层次灵活高效的终身教育,包括各类长短期培训、学术交流、访学等,使青年教师能及时地站在科学发展的最前沿,获得最新最全的知识,避免产生知识更新不足的压力。要积极提供各种途径和机会,满足高校青年教师对学历学位提升以及职称晋升的需求,以化解或减少由于学历学位和职称问题所带来的压力。要结合学校和青年教师的发展目标,积极开展职业生涯发展规划。学校要根据自身发展,结合青年教师的需要,帮助青年教师做出切实可行的发展规划,为青年教师提供发展的条件,扫除发展中的障碍。

(五) 开通积极的交流沟通渠道

针对高校青年教师的生活压力,学校要开通积极的交流沟通渠道,在生活上积极关心青年教师,减少并防止实际生活压力的产生。要充分认识到青年教师的物质需求,通过增加收入、解决住宿、提供科研教研进修经费等,为他们提供多方支持,以减轻他们的压力。要为青年教师提供群体交流的机会,满足青年教师的社会化需求。积极开展针对青年教师的各种活动,包括组织青年教师开展联谊活动、郊游、各类培训和比赛等。还要充分利用社会资本,加强青年教师与社会其他领域的联系。丰富青年教师的生活,缓解青年教师由于生活孤独、单调、失落带来的压力。学校要积极举办各种心理咨询和相关讲座,让青年教师了解压力、压力的影响以及应对压力的方法和技巧,成立专门的心理咨询机构,为青年教师寻求心理咨询提供帮助,帮助高校青年教师学习

(下转第 105 页)