

大学英语教师职业倦怠与信息技术 环境中职业发展路径分析*

刘莉

(哈尔滨工业大学 哈尔滨 150001)

摘要: 本文基于职业倦怠表征的“三维度模型”,即情感衰竭、去个性化和低个人成就感,对我国8所工科院校的大学英语教师进行问卷调查和个人访谈,并结合调查结果分析讨论导致职业倦怠产生的主要因素。针对这些主要因素以及大学英语教学的外部环境变化,提议教师从两方面提升自身的专业能力以及综合素养,从而消除职业倦怠,实现职业的发展与转型。

关键词: 工科高校; 大学英语教师; 职业倦怠; EAP/ESP; 数字教育技术

中图分类号: H319

文献标识码: A

文章编号: 1000-0100(2014)06-0136-4

A Survey on Job Burnout among College English Teachers and Counter-strategies

Liu Li

(Harbin Institute of Technology, Harbin 150001, China)

Based on the “Three Dimensional Model” of behavior expression of job burnout, i. e. emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment, we carried out a survey and individual interviews at eight technology-oriented universities in China for a detailed analysis of the main factors which lead to job burnout. As far as counterstrategies are concerned, college English teachers are expected to locate clear professional orientations and improve their proficiency in modern information technology in language education. On the other hand, the administrative departments should offer more support in both policy and professional resources.

Key words: technology-oriented universities; college English teachers; job burnout; EAP/ESP; digital education technology

1 引言

职业倦怠用来形容人们在工作中因为不断遇到挫折而感到疲惫不堪的状态。美国社会心理学家 Freudenberg 于 1974 年首先撰文对这一概念进行研究。职业倦怠也被称为工作倦怠,是一种心理上的综合症状,因为长期工作强度高、工作时间长、人际关系压力大、个人需求难以得到满足等原因而形成,主要表现在 3 个维度:情感衰竭、去人性化以及个人成就感降低(Maslach 1996)。情绪衰竭指一种情绪资源耗尽的感觉,疲乏不堪,精力丧失,是职业倦怠最明显的表现症状;去人性化指对人所持有的一种消极、否定、冷淡、过度疏远的态度,其典型特征是将服务对象视为“物”,而不是当成“人”;低个人成就感

指对工作和自身的工作能力持负面评价,丧失工作成就感,工作满意度降低。

当前,我国高校教师也出现不同程度的职业倦怠问题,一些相关研究也陆续出现(褚远辉 陈时见 2010,兰慧敏 2012,苏丹 刘晓倩 冷泽兵 2013,李文霞 2013)。教师的职业倦怠不但对教师本人的职业发展不利,对高校教学质量和效果也势必产生不良的影响。大学英语课程,作为重要的基础课程,受到广泛关注。大学英语教师队伍已经成为职业倦怠的高发人群。尤其是在工科高校,外语学科一直游离于强势学科之外,处于学校资源分配的边缘,大学英语教师的职业发展举步维艰。因此,分析工科高校大学英语教师职业倦怠问题对确保大学英语课

* 本文系教育部人文社科研究项目“认知理论与多模态外语教学的整合与同构”(11YJA740039)和黑龙江省人文社科研究项目“基于网络的多模态立体互动外语教学模式的构建与研究”(12532064)的阶段成果。

程改革成功具有重要意义。

2 研究设计

2.1 调查工具

本研究采用调查问卷和个人访谈结合的方法收集数据。调查问卷采用 Maslach 工作倦怠问卷(Maslach Burn-out Inventory, 简称 MBI)。该问卷是测量工作倦怠情况应用最为广泛的工具(Schaufeli & Dierendonck 1993), 被称为测量工作倦怠的黄金准则(Schutte, Toppinen & Kalimo 2000)。已有研究表明, MBI 的信度与效度具有跨文化的一致性。该量表经过反复测试与修订, 最终得到 22 个题目, 涉及 3 个维度, 其中情绪衰竭 9 题(1-9 题)、去人性化 5 题(10-14 题) 和低个人成就感 8 题(15-22 题), 而且 9-16 题反向计分。本问卷采用的是 5 点式计分法, 要求被试者根据自身情况对每种症状出现的程度进行评分。从 1 到 5 表示症状的程度依次增强, 得分越高, 倦怠程度越严重。在已发表的有关工作倦怠的实证研究中, 90% 以上的论文和研究都采用 MBI 作为测量工具, 其信度与效度得到广泛验证(贾晓波 陈凤荣 2006)。本研究采用匿名集体施测的方式收集数据, 并运用统计分析软件 SPSS13.0 for Windows 统计与分析调查结果。

个人访谈包括 10 个题目, 涉及职业倦怠表现、个人专业发展情况和学校政策投入情况 3 个方面。

2.2 调查对象

本研究采用整群随机抽样的方法, 从我国 8 所工科高校的外语学院/外语系中选取 146 名教师作为调查对象。其中, 男性教师 44 名, 女性教师 102 名。所调查的高校涵盖东北、华北、华中以及西南地区, 具有一定的区域代表性。本次调查共发放问卷 146 份, 回收问卷 135 份。经分析筛选, 共得到有效问卷 117 份, 有效回收率 86.7%。

个人访谈从参加调查问卷的教师中选取 5 名男性教师和 10 名女性教师作为访谈对象。

3 调查结果与分析

3.1 大学英语教师职业倦怠总体情况

表₁ 大学英语教师职业倦怠各维度及总体得分情况

维度	最小值	最大值	平均值	标准差
情绪衰竭	2.13	4.18	3.16	0.48
去人性化	1.58	3.87	2.73	0.46
低个人成就感	2.17	3.96	3.06	0.39
职业倦怠	1.96	4.00	2.98	0.52

(本量表采用 5 点式计分法, 中位数为 3。)

表₁ 显示, 大学英语教师职业倦怠总体平均分为 2.98, 略微低于中位数 3.0, 说明工科高校大学英语教师普遍存在职业倦怠, 总体上情况居中, 尚未达到严重的程

度, 但也应引起足够的重视。具体而言, 3 个维度中只有去人性化的平均分低于中数 3.0; 情绪衰竭和低个人成就感的平均分均稍稍超过中位数, 说明大学英语教师在情绪衰竭方面问题最大, 工作不够积极、热情不高。其次是个人成就感低, 工作满意度不高。

从访谈结果看, 高校英语教师的职业倦怠主要表现为厌倦备课、上课, 尤其厌倦英语授课, 不愿亲身从事本专业的科研工作和教学改革, 常常在教学过程中感到疲惫或者无所适从等。

3.2 大学英语教师职业倦怠在性别上的差异

表₂ 不同性别大学英语教师职业倦怠各维度的差异

维度	男(n=33)	女(n=84)	t
情绪衰竭	2.77	2.90	0.48
去人性化	2.67	2.75	0.51
低个人成就感	3.23	3.19	0.57

注: * P < 0.05, ** P < 0.01, *** P < 0.001, 下同。

从表₂ 可以看出, 独立样本 t 检验结果表明, 男、女教师的职业倦怠在 3 个维度上都不存在显著差异, 说明高校男、女大学英语教师的职业倦怠情况在统计学上没有差异(t 值均大于 0.05)。但从平均分看, 男教师的低个人成就感高于女教师, 去人性化及情绪衰竭均低于女教师。男性更多地将事业上的成就与薪酬、社会地位等相联系, 所以男教师在个人成就方面的心理落差普遍比女教师要大。同时, 女教师因为承担更多的家务及子女抚养等任务, 普遍感到教学工作繁重、无暇顾及与学生间的情感交流, 所以工作上的情绪衰竭及去人性化要比男教师更为严重。

3.3 大学英语教师职业倦怠在职称上的差异

表₃ 不同职称大学英语教师职业倦怠各维度的差异

维度	助教(12)	讲师(74)	副教授(22)	教授(9)	t
情绪衰竭	2.58	2.74	2.97	2.33	0.026
去人性化	2.44	2.88	2.73	1.80	0.028
低个人成就感	2.78	3.18	3.07	2.58	0.766

从表₃ 可以发现, 大学英语教师的职称状况在 3 个维度上的数值各不相同。情绪衰竭及去人性化的 t 值均小于 0.05, 表示差异明显。低个人成就感的 t 值大于 0.05, 说明此项职业倦怠无差异。但从 3 个维度上的平均分来看, 讲师的得分最高, 表明讲师的职业倦怠感最为严重。在实际教学中, 讲师的教学及科研任务均比较繁重, 多数讲师已经成家并育有子女, 来自家庭的压力也比较大, 而相应的经济收入却因为职称、学历的限制而鲜有提升。

3.4 大学英语教师职业倦怠在学历上的差异

表₄ 不同学历大学英语教师职业倦怠情况比较

维度	本科(21)	硕士研究生(89)	博士研究生(7)	t
情绪衰竭	2.75	2.93	2.60	0.044
去人性化	2.35	2.66	2.65	0.304
低个人成就感	2.78	3.13	3.08	0.693

从表₄可以发现,在情绪衰竭维度上不同学历的教师主效应显著,其数值小于0.05,说明倦怠感有差异。在去人性化和低个人成就感维度上的t值均大于0.05,说明这方面的倦怠感没有差异。经事后多重比较(LSD)分析可知,在3个维度上,硕士研究生组得分显著高于其他学历的教师。这表明硕士研究生学历的教师职业倦怠感显著高于其他学历的外语教师。初步推断原因是近些年硕士招生点及比例连年扩大,而博士研究生的招生点极其有限,且招生名额控制严格,所以硕士研究生学历的教师普遍面临学历难以提升的瓶颈,焦虑感强。相比较而言,学历为硕士研究生教师总体职业倦怠水平最高,其次是博士研究生的外语教师,最后是本科组的大学英语教师。这一现象可能源自工科高校本科学历教师的生存状况:晋升高一级职称基本没有任何希望,很多大学英语教师已经采取放任自流的职业态度,间或转向其他方面发展,对本专业发展反而没有多大期望值,进而出现较低焦虑感。

3.5 大学英语教师职业倦怠在教龄上的差异

表₅ 不同教龄大学英语教师职业倦怠情况比较

维度	5年以下(16)	5-10年(49)	10-15年(35)	15年以上(17)	t
情绪衰竭	2.66	2.98	2.87	2.23	0.002
去人性化	2.84	2.88	2.47	1.92	0.004
低个人成就感	2.65	3.11	2.98	2.61	0.012

分析表₅发现,3个维度上的t值均小于0.05,表明3个维度之间均存在显著差异。经事后多重比较(LSD)分析发现,在3个维度系数上,教龄在15年以上的教师得分显著低于其他组别的教师,说明其职业倦怠感最低。原因主要是由于教龄长的教师职称及工资相对高,社会地位高,经济条件好,生活上的压力较小;教龄在5-10年的外语教师,3个维度值都明显高于其他组别的外语教师,说明其职业倦怠感最强,此组的教师多为中青年,教学及科研任务繁重。而同时家庭负担也开始加大,肩负着养育子女及老人的职责,在工作及生活重压之下较易产生情绪问题。这个年龄段的教师主要为讲师,与职称差异产生的职业倦怠情况是一致的。在低个人成就感维度上,5年以下教师得分显著低于其他组别教师。

4 大学英语教师职业发展路径探索

针对这些主要因素以及大学英语教学面对的外部环

境变化,教师可以从两方面提升自身的专业能力和综合素养,从而消除职业倦怠,实现职业的发展与转型:(1)在大学英语课程体系改革中,通过教授EAP、ESP等新型大学英语课程,发掘自身专业潜能,全面提升专业素养,增强教师身份认同;(2)顺应数字教育技术对大学英语课程以及课堂教学带来的环境等变化,积极研究MOOCs、翻转课堂等新的教育模式,结合中国教育情境,理性地分析和探索新的教育模式。

4.1 在新型课程中发掘自身专业潜能,提升专业素养

随着社会对大学生人文素养、跨文化交际能力、专业英语应用能力的需求日益凸显,大学英语课程体系不断完善,大学英语后续课程日益受到学校和学生的重视。大学英语后续课程不再以语言学习为中心,而是以内容为主,并为配合学生专业的深入学习做好语言准备。这对传统的大学英语教师既提出新的挑战,也带来职业发展新的契机。

张尚莲、史耕山(2010)提出英语教师的发展有复合型发展模式 and 人文主义发展模式。通过跨学科的学历教育或在职进修,大学英语教师可以在学术英语、职业英语、专业英语领域开辟新的教学天地,这就是复合型发展模式定位。已经很难转型的大学英语教师则可以采用人文主义发展模式,转向中外社会文化或人文素质精品课程模块的开发领域,而这一模块同样是大学英语教学改革另一重点。但无论采用何种发展模式,大学英语教师都必须根据自己的实际情况做出明确的定位。只有定位明确,才能应对宏观社会背景的变化,迎接新的挑战。

4.2 应用数字教育技术,探索多媒体高效教学模式

2010年发布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》指出,信息技术对教育发展具有革命性影响,必须予以高度重视;教育部门应该超前部署教育信息网络,促进教育内容、教学手段和方法的现代化。MOOCs、翻转课堂等全新教学模式有力证明,数字信息技术的发展对现代教育中的教育理念、教学模式等已经带来巨大的冲击和变革。在MOOCs课堂中,学生自主性意识增强,可以根据自己的学习需求和环境对学习进程等进行及时调整,突破传统教学时空限制,同时,MOOCs也充分重视学习者的学习体验,学习社区中学习者之间的互动等,这些均紧紧围绕一个“学”字,强调“学习的真正发生”,这反映的正是以“学”(pull)为本的教学价值取向,这些都从根本上冲击着现行课堂以“授”(push)为主的教学模式及教师对教学活动的绝对话语权。“在‘pull’学习模式引发下,基于自主性强、可重复的特性,学习者可以自主安排学习活动,根据自身兴趣和需求选择课程,通过有计划或重复的视频观看、指导性的自觉阅读、针对性的系统练习和个体参与互动带来的思考,完成课程的学习过程,有效地避免现行课堂模式的满堂灌;同样,体

验和互动的教学取向强调的也是学生的学习。”(陈冰冰 2014)

数字信息技术在对现代教育带来巨大变革的同时,也使教育中的教师面临诸多挑战,包括专业技能、职业发展、教师角色和责任等。外语教师在课堂教学中面临的数字教育技术问题包括:(1) 外语教师缺乏使用现代信息技术制作课件的能力;(2) 教师有制作能力但由于制作耗时而不愿投入;(3) 教室的软件配置与教师个人电脑的不一致,教师制作后并不能在教室里正常使用;(4) 由于教师的技术有限,所制作的课件缺乏有效的表现力(蔡龙权等 2014: 51)。除此之外,外语教师在如何利用现代数字信息技术,转变教学模式,改善教学方法和提高教学效果上还存在诸多困惑。这些问题和困惑的产生具有客观原因,也有主观原因。一方面教师对于现代教育技术观念薄弱,对新的教学模式未能积极研究和探索,另一方面,对于信息化环境下外语教师职业发展路径的探索仍是研究多于实践,缺乏长效的培养机制。戴炜栋等指出,“信息和通信技术素养是外语教师教学与科研工作的必然要求,外语教师的信息与通信技术素养应充分体现在教师的学习、教学、科研等过程中,具体包括信息资源查询筛选能力、多模态教学能力、虚拟学习环境应用能力、网络综合测评软件系统应用能力、语料库应用能力等。外语教师专业发展可通过以下3种路径:建构网络研讨共同体;运用网络反思档案袋,提升教育叙事研究能力;营造网络生态环境,培养元评价能力”(戴炜栋等 2011)。同时,胡加圣也认为应利用MOOCs的特点,对我国大学英语课程体系进行适当的调整,如“在进行专门用途英语和学术英语课程建设中,可以由专业教师和外语教师组成教学团队,负责开发课程、实施教学和在线答疑,教学团队之间优势互补。无论是国家重点大学、普通本科院校还是应用型本科院校均可创建自己的微MOOCs课程,重构大学英语课程体系”(胡加圣 2014)。

除以上研究提出的教师职业发展路径外,教师还应在教学实践中提高问题意识和研究意识,将教学中遇到的问题与困惑转化提升为研究问题,并及时开展以问题为驱动的行动研究等,同时不断进行教学和职业发展方面的反思,为职业的长效发展提供动力,从而真正实现研究型教师的转型。

5 结束语

本文通过对8所工科高校146名大学英语教师进行问卷调研和个人访谈,从性别、职称、学历、教龄等方面进行详细对比分析,从宏观及微观层面探讨大学英语教师

职业倦怠的深层次原因,同时讨论教师职业发展的若干路径。但这些路径的可行性、有效性以及可复制性均有待进一步实证研究。

参考文献

- 蔡龙权 吴维屏. 关于把信息技术作为现代外语教师能力构成的思考[J]. 外语电化教学, 2014(1).
- 陈冰冰. MOOCs 课程模式: 贡献和困境[J]. 外语电化教学, 2014(2).
- 程晓堂. 英语教师职业倦怠情况调查[J]. 外语艺术教育研究, 2006(4).
- 褚远辉 陈时见. 从教学工作的性质与特点看教师的“职业倦怠”[J]. 课程教材教法, 2010(1).
- 戴炜栋 王雪梅. 信息化环境中外语教师专业发展的内涵与路径研究[J]. 外语电化教学, 2011(6).
- 贾晓波 陈凤荣. 工作倦怠的测量及其干预研究综述[J]. 心理与行为研究, 2006(1).
- 兰惠敏. 关于我国高校教师职业倦怠的调查研究[J]. 教育探索, 2012(5).
- 李文霞. 高校教师职业倦怠的归因及干预对策[J]. 继续教育研究, 2013(1).
- 李占辉 魏 莲. 高校教师职业倦怠的原因与对策——来自河北省的调查分析[J]. 中国成人教育, 2013(11).
- 马武林 胡加圣. MOOCs 对我国大学英语课程的冲击与重构[J]. 外语电化教学, 2014(2).
- 苏丹 刘晓倩 冷泽兵. 高校教师职业倦怠及应对策略分析[J]. 江苏师范大学学报(教育科学版), 2013(5).
- 张尚莲 史耕山. 论高校英语教师的两种发展模式[J]. 英语教师, 2011(2).
- Maslach, C. M., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. *Maslach Burnout Inventory: Manual* (3rd ed.) [M]. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996.
- Schaufeli, W. B. & D. van Dierendonck. The Construct Validity of Two Burnout Measures [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1993(14).
- Schutte, N., S. Toppinen & R. Kalimo. The Factorial Validity of the Maslach Burnout in Ventry General Survey (MBI — GS) Across Occupational Groups and Nations [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2000(1).

收稿日期: 2014-05-10

【责任编辑 孙 颖】