

高校教师的科研压力及其缓解措施

刘志成, 孙佳

(湖南农业大学 人文学院, 湖南 长沙 410128)

摘要: 对中部和东部六所高等院校教师的心理压力情况进行了调查, 发现高校教师科研压力排在诸多压力之首。从高校的自身发展和职称评定制度两方面分析了高校教师科研压力的主要来源, 并提出了应健全考核评估体系及完善评价机制的相应措施来缓解高校教师科研压力。

关键词: 高校教师; 科研压力; 评价机制

中图分类号: G644

文献标识码: A

文章编号: 1009-2013(2009)04-0067-04

Commenting on Scientific Research Pressure of Universities Teachers and Alleviating Measures

LIU Zhi-cheng, SUN Jia

(College of Humanities and Social Sciences, HUNAU, Changsha 410128, China)

Abstract: The investigation of the teachers' pressure in six middle and eastern universities shows that the university teachers suffer much more from scientific research pressure than any other pressure. This article analyzes the main origin of teacher's scientific pressure from the aspect of university's self-development and the job appraisal system. Hence the article proposes that the universities should set a sound evaluation system and improve the evaluation mechanism so as to alleviate the university teacher scientific research pressure.

Key words: university teachers; scientific research pressure; evaluation mechanism

近些年来, 中国高校正进行着全面而深刻的体制改革。大学扩招后在校大学生数量急剧增加, 而高校教师人员的增长却相对滞后, 教师的教学工作量大幅增加, 同时高校中的科研任务也正在呈现扩大化趋势。目前, 高校之间竞争日益激烈, 高校教师不得不面对各种新的挑战, 这些高要求使得许多高校教师体验到比以往更大的压力。众多研究表明现在高校教师正承受着严重的心理压力。2005年9月, 由中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所和新浪教育频道联合启动的一项8 000人参与的“2005年中国教师职业压力和心理健康调查”中显示, 有34.60%的被调查教师反映压力非常大, 有47.60%的被调查教师反映压力比较大, 两者加起来占到了被调查教师的82.2%, 说明绝大部分教师都感觉压力比较大。南京大学的研究人员也对全国72所高校的教师进行了调查, 发现94.6%

的教师感到有精神压力, 其中35.6%的教师表示压力很大。学者尹平等人在有关教师工作压力的调查研究中也发现, 总体上来说, 高校教师的压力感受偏高, 其中63.6%的教师感到压力较大或很大, 只有8.7%的教师感到压力较小或无压力。纵观国内学者的研究, 大部分都是有关教师职业压力的研究, 大多又拘泥在对压力源的研究上, 而对现已成为高校教师心理压力主要方面的科研压力则少有涉及。为此, 本研究将对高校教师的科研压力现状和科研压力的来源进行综合研究, 试图在实践中提供缓解高校教师科研压力的有益策略, 以期对高校教师的心理健康状况有更好的把握。

一、高校教师科研压力现状调查

1. 研究对象

对上海大学、上海政法学院、广州大学、长江大学、湖南商学院、长沙理工大学等东中部6所高校教师进行了问卷调查。调查对象的基本情况为: 男417人, 女385人; 25岁以下19人, 26~35岁347人,

收稿日期: 2009-03-20

基金项目: 2007年国家社会科学基金项目(07BSH055)

作者简介: 刘志成(1964-), 男, 湖南华容人, 博士, 教授, 博士生导师, 主要研究方向: 高等教育管理。

36~40岁 176人,40~50岁 213人,51岁以上为 47人; 本科 184人,硕士 430人,博士 188人;教学岗位 586人,行政岗位 120人,双肩挑岗位 96人;助教 128

人,讲师 311人,副教授 234人,教授 100人,其他 29人。(表1)。

表1 调查对象基本情况

年龄	性别		文化程度			工作岗位			职称					合计
	男	女	本科	硕士	博士	教学	行政	双肩挑	助教	讲师	副教授	教授	其他	
25岁以下	7	12	6	12	1	12	5	1	12	5	0	0	2	19
26-35岁	155	192	43	233	71	257	56	34	109	189	33	9	7	347
36-40岁	97	79	27	91	58	134	22	20	6	72	73	18	7	176
40-50岁	125	88	77	84	52	155	31	28	1	39	109	54	10	213
51岁以上	33	14	31	10	6	28	6	13	0	6	19	19	3	47
合计	417	385	184	430	188	586	120	96	128	311	234	100	29	802

2. 研究统计分析方法

研究采用问卷调查的方法。由调查者将调查表发给教师,要求被调查者当场填写,回收后检查、整理所有调查问卷,剔除无效问卷,并对有效问卷进行编号。共发放《高校教师心理压力调查问卷》1200份,回收问卷950份,剔除无效问卷,获得有效问卷802份。采用SPSS16.0统计软件对问卷进行统计分析,统计方法为频数统计法。

3. 高校教师科研压力状况调查

为了解高校教师压力的主要来源,本次问卷要求被调查的高校教师按照由强到弱的顺序对产生高校教师压力的十个因素进行排序。这十个因素包括社会、学生、学校管理与制度、人际关系、工作负荷、经济收入、个人职业发展、家庭以及科研等方面。调查的排序结果如表2。

表2 高校教师主要压力因素排序

压力排序	压力因素	人数
1	科研方面的压力	662
2	工作负荷	635
3	经济收入	629
4	个人职业发展	628
5	学校管理与制度	624
6	社会方面的压力	614
7	人际关系方面的压力	608
8	学生方面的问题	607
9	家庭方面的问题	595
10	个人特质	573

由表2可知,科研压力排在第一位。另外,从对802名高校教师科研压力感的问卷调查(图1)可以看出:

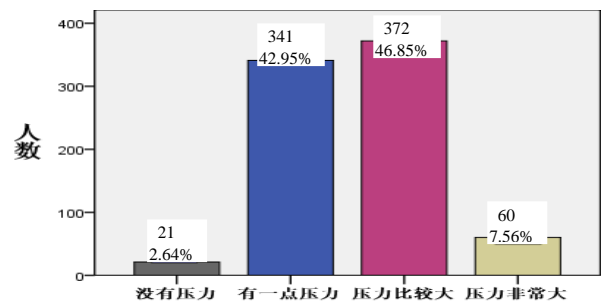


图1 科研压力感调查情况

感到“没有压力”的教师只有21人,占2.64%;感到“有一点压力”的教师341人,占42.95%;感到“压力比较大”的教师372人,占46.85%;感到“压力非常大”的教师60人,占7.56%;可以看出,其中感到“压力比较大”和“压力非常大”的教师总计432人,占调查对象总数的54.41%。以上数据表明,现有超过一半以上的高校教师感到科研压力较大或很大,可见科研压力已成为当今高校教师心理压力最重要的来源。

二、高校教师科研压力来源分析

高校教师科研压力的来源有多种多样,从总体上说,高校自身发展的要求以及高校职称评定制度是产生高校教师科研压力最主要的两个因素。

1. 高校自身发展带来的科研压力

随着高等学校生源和就业问题的加剧,高校生存和发展的竞争日益激烈,在全方位的竞争当中,科研实力是最重要的砝码,已经成为高校争取排名的坚强武器^[1]。众多高校为了增强自身的科研实力,就采取

定量的方法来衡量高校教师的工作业绩,比如,申请了多少科研项目(有的高校要求必须是国家级课题),争取到了多少科研经费以及在核心刊物上发表了多少文章。不同职称的教师按要求必须达到多少课时,在所规定的杂志发表多少论文或在已规定的出版社出版多少专著以及主持并完成多少经费的科研项目。作为高校教师,科研工作量的衡量主要就是发表论文、申请科研课题,并且要求发表论文的级别和申报科研课题的级别与科研的工作量相联系。这些诸多的硬性指标和条件无疑给高校教师增加了很大的压力。

然而科研工作是一项长期而艰苦的脑力劳动,从最初课题的申报到实验的完成和最后的论文发表,少则需要一年,多则需几年的时间,其科研成果的创新则更是一个漫长而艰苦的过程。在承担科研任务的同时,高校教师还要承担教学的工作,同时做到科研与教学两不误。对教师而言,这无疑是脑力上的双倍付出,从而使得他们长期处在工作负荷比较大的心理压力状态之下,所承受的心理压力是双重的。学校对教师的考核一般是一到三年,多数教师为了应付考核,不得不抛开那些需要长期积累的研究计划,任务式地发表一些论文。造成他们脑力和体力的透支,时间和精力分散,从而产生很大的心理压力,严重影响其身心健康。

2. 职称评定制度带来的科研压力

鼓励教师结合教学实际进行科研,通过科研促进教学质量的提高是好事,大部分高校或高校所属部门都制定了相应的科研成果奖惩条例,要求每学年或学期教师完成一定数量的论文并公开发表,否则要扣除教师的一些奖金或工作量等等^[2]。而现在大多数高校评职称和搞科研是紧密联系的,学校从科研、教学、课题,论文等多方面对高校教师进行考核。教师的课题、专著和论文多,其职称晋升就快。而最影响职称晋升的主要因素就是高校教师的科研成果,而且在奖金分配和福利待遇等方面,同样与教师的职称挂钩。在本查关于教学和科研活动驱动力的调查中同样得知:被调查的对象约占46.27%的高校教师认为教学和科研活动最大驱动力是职称评定。只有31.35%的高校教师认为是习惯性的驱动,还有3.67%的高校教师认为是攀比和面子的需要。这必然带来了一种学术上的急功近利。许多高校教师认为教学上再怎么突出,也比不上科研成果突出和论文多。从而导致众多高校教师走极端,都把目光集中在多写文章,多申报课题,

多出科研成果上。在教学方面则降低要求,出现了只需完成课时定量、不需考虑教学质量的现象。

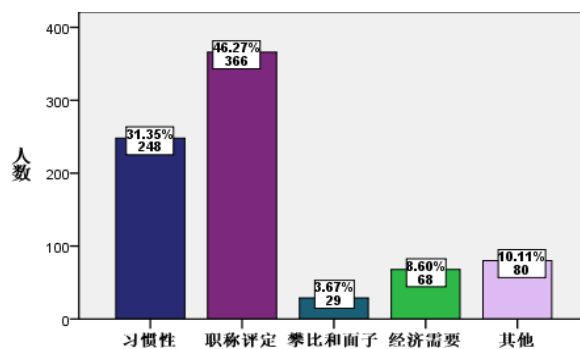


图2 教学和科研活动驱动力统计

三、缓解高校教师科研压力的措施

1. 深化教育改革,健全考核评估体系

教师的劳动是一种精神生产,周期长、见效慢,因而对其数量和质量一般都难以在短时间内做出非常准确的评价。无论何种形式的考核都必须以管理系统的目标为基础,特别需要从教师工作的特殊性出发,继续全面推进教师职务聘任制度,研究符合人才管理规律的考核指标体系^[3]。考核要力求做到公正、客观、规范、科学,考核结果应作为解聘或续聘教师职务的依据。对于考核的指标宜简不宜繁,宜少不宜多,宜粗不宜细。要建立简便易行、合理科学的考评指标体系和考评办法。认真研究高校教师工作全过程的心理、生理、智能、兴趣等方面的特点,抓住能反映高校教师工作主要特征的内容,形成人性化的考核评价体系。高校教师考核必须要有一套统一完整的标准,其依据应是每个教师的职务和各自的岗位职能。根据不同层次教师职务所承担的教学、科研及社会服务的水平、层次和难度,建立高校教师考核的内容和标准。应保证同一类型、同一层次的人才在同一起跑线上角逐,同样的考核项目对于有较高职务的教师应该设立更为严格的考核标准。

考核应分为年度考核和聘任期满考核两种,聘任期满考核应在年度考核的基础上进行。在具体的实施方案中,考核内容应以教师的工作业绩为主,采取定性与定量两方面考核相结合的方式,以反映教师工作的主要内容为准,不应片面追求细而全。一要按照学校的层次和类型相应确定不同的考评结果的应用,使其与教师的使用、培养、奖惩、晋级和提升等方面紧密结合起来。二要结合教师的职务岗位职责与合同约

定的教学、科研工作任务进行考核,如实地反映教师的劳动成果,正确地评价教师素质和水平,增强教师自我调节能力,并在不断总结经验的基础上使考评工作长期坚持下去。

2. 完善评价机制,创造宽松学术环境

据研究发现,学校的管理水平远低于企业,是比较松散的。有效的管理可以提高教师的工作积极性,公正公平的制度可以提高员工的满意感^[4]。调查表明,引起高校教师心理压力增大的原因主要是教师所做的工作得不到学校客观公正的评价与回馈,以及学校众多规章制度与要求的不合理和过度考核与评比制度。管理心理学理论认为,学校的考评制度是一种调动教师积极性、创造性和主观能动性的重要方法。目前在许多高校工作量的考核指标体系中,除了教学要求以外,更多的是对教师承接科研课题、发表论文的数量和档次的要求。每一个高校教师都应该和必须完成学校设定的基本教学与科研工作量。对教师按不同职称不同学科提出不同教学和科研工作量的要求,但差别不应太大,科研工作量也不应过多体现在成果的层次上。只有制定一套相对完善公平的、大多数人认可的评价制度,并长期严格执行下去,才能收到良好的效果。

高校如何考评教师是在市场经济环境下高等教育发展中遇到的新问题。解决好这一问题不仅与每所高校有关,同时也涉及到高等教育管理部门。因此,高校自身应本着实事求是的精神不断完善现有的不合理制度,尊重不同教师的个性特点,发挥教师各自的专长,给教师提供能够充分施展自己才华的平台,让教师获得事业上的成就感与满足感,对教师提供物质和精神两方面的全面保障,使其能全身心地投入工作,这样才有可能打造一支充满活力与创造力的高素质教师队伍。

3. 学会自我调适,维护心理平衡

人们的最佳或最适压力水平,即“U”形曲线的顶端,则因人、因时、因地而异^[5]。心理学家曾经指出,人如果完全脱离压力那就等于死亡,彻底消除压力显然不现实,只是要控制压力水平。因此高校教师要想缓解心理压力,必须提高调控自己心理的能力。首先,高校教师对自己所面临的心理压力要有正确的认识和接受的态度,应认识到压力不是个性的弱点和能力的不足,而是人人都会体验到的正常的心理现象。

人在遭受心理压力时,往往会产生一些不愉快的情绪体验,如焦虑、紧张、愤怒、沮丧等。面临压力时,可通过听一些轻松的音乐来调节情绪。不同的人面对相同事件可能有不同的压力感,关键是看如何应对它、解决它。可以运用积极的认知方法,即在看到事物不利方面的同时,也要看到有利的方面,用这种方式看待问题,容易增强人的自信心。

同时教师在面临压力时,还要学会合理调节情绪,并正确对待自己工作生活中的得失问题。作为高校教师应该正视现实,保持乐观向上的精神风貌,乐于并善于与他人相处,这样才能适应各种有利或不利的的生活、工作环境。并且学会辩证认识自己和他人,进行有效的沟通。沟通不仅能了解别人,还能从别人那里进一步了解自己,从而不断改善、优化与他人的关系,创造出和谐、愉快、亲切、友好的氛围。常保持乐观自信的健康情绪,把握并控制好自己的情绪,以宽广的胸怀对待挫折,保持平和的心态,这样才能减轻自己的心理压力,减少心理问题的产生,从而保持心理健康。

总之,教师最大的需要并不是金钱而是在工作中获得他人的尊重,在成功中感受他人的尊重,他人的尊重是教师最大的满足^[6]。应使高校教师在选择科研与教学的比重上富有弹性,既能达到好的教学科研成果,也可以更多地避免由于高校教师工作上的重压而造成的悲剧,尽可能地给高校教师创造一个宽松而又能让其发挥专长的工作环境。

参考文献:

- [1] 郝悦,牟朝霞.高校青年教师科研压力的成因及自我调适策略[J].辽宁行政学院学报,2008(7):177-178.
- [2] 李佳川,邓晓东.对普通高校体育教师压力问题的研究[J].邵阳学院学报,2004(2):117-118.
- [3] 陈慧.高校教师心理健康问题及对策研究[D].南京航空航天大学,2007.
- [4] 张海燕.高校教师心理健康状况分析与维护[D].大连理工大学,2007.
- [5] 郭晋武,汤迪高.高校教师身心健康指南[M].武汉:武汉大学出版社,2000:48-49.
- [6] 刘志成.论高校教师心理压力及其化解[J].湖南农业大学学报:社会科学版,2005(4):69-71.

责任编辑:曾凡盛