

# 信息焦虑视角下浙江省高职青年教师自我效能感提升对策研究

向科衡

浙江经济职业技术学院商贸流通学院

DOI:10.32629/mef.v2i3.83

**[摘要]** 高等职业教育的重点是面向企业培养从业就业型工作人才,这与高等职业教育的培养目标相一致,而人才的培养离不开教师的教育。高职院校本身科研项目的运作难度高,投入产出比低,加上不对称的晋升、科研、职称等信息的刺激,使得高职青年教师容易产生信息焦虑,进而降低自我效能感和职业满足感。本文从信息焦虑视角出发,以浙江省高职青年教师为研究主体,分析信息焦虑对高职青年教师自我效能感产生的原因和影响因素,并结合内部环境和外部环境提出高职青年教师自我效能感的提升对策。

**[关键词]** 信息焦虑; 自我效能感; 对策

## Countermeasures Research about the Improvement of Self-efficacy of Young Teachers in Zhejiang Province from the Perspective of Information Anxiety

Xiang Keheng

College of Commerce and Circulation, ZheJiang Technical Institute of Economics

**[Abstract]** The focus of higher vocational education is to cultivate employment-oriented working talents for enterprises, which is consistent with the training objectives of higher vocational education, and the training of talents cannot be separated from teachers' education. The higher vocational colleges' own scientific research projects are difficult to operate and the input-output ratio is low. Coupled with the asymmetric promotion, scientific research, professional title and other information stimulation, young teachers in higher vocational colleges are prone to information anxiety, thus reducing their sense of self-efficacy and career satisfaction. From the perspective of information anxiety, this paper takes young vocational teachers in Zhejiang province as the research subject, analyzes the causes and influencing factors of information anxiety on the self-efficacy of young vocational teachers, and puts forward countermeasures to improve the self-efficacy of young vocational teachers in combination with the internal environment and external environment.

**[Key words]** information anxiety; self-efficacy; countermeasure

### 1 国内外信息焦虑和自我效能感理论研究综述

#### 1.1 信息焦虑相关理论

受众在面对信息进行搜索加工和理解时,总会产生一种情绪体验,当无法控制这种认知过程,就产生一种消极的情绪体验,就会产生信息焦虑。美国沃尔曼于1989年提出的信息焦虑的定义受到国内多数学者的认同:信息焦虑是数据和知识之间的一个黑洞,在信息不能告知人们需要了解的东西时,它就会产生。国外学者对信息焦虑的研究分为三个阶段:信息媒介焦虑(计算机焦虑、图书馆焦虑、互联网焦虑);第二阶段:信息搜索行为焦虑(互联网搜索焦虑),第三阶段:信息焦虑阶段。Girard, John(2007)归纳出使用“信息焦虑”属于的研究者较多倾向接受信息焦虑为五个分维度,即理解信息维度、信息过载维度、知晓信息存在维度、搜索信息维度和获取信息维度。

#### 1.2 自我效能感相关理论

自我效能感源自班杜拉社会学习理论中的一个重要概念——自我效能感(1977),自我效能感比较普遍的定义是个体对自己是否有能力完成某一行为的推测和推断,这种推测和推断就是个体的自我效能感。自我效能感是一个动态的概念,并随着信息和场景的变化而发生变化。Armor(1976)和BERMAN(1977)将教师的自我效能感分为两个方面,一方面是教学效能感,是指代教师对于自己的教学能够对学生学习产生的影响的预测;二是个人效能感,是指代个体对自身教学能力和科研能力的认知。国内学者的研究没有形成一个完整的理论框架体系,观点主要集中于对自我效能感的动态定义的场景化圈定,如张红等(2018)结合国内外对自我效能感的界定,认为自我效能感是指“个人对自己在特定情境中是否有能力去完成某个行为的期望,其建立在个体对自己行为能力的评估认知的基础上影响个体目标的确立、行为的选择和坚持性”。当这种“特定情境”指向特定的职业情境,即为职

业自我效能感。对于教师职业自我效能感的研究,狄敏、黄希庭、张志杰(2016)等人将其定义为“教师的职业自我效能是教师对自己完成教学任务,积极影响学生学习行为的信念,也是教师教学是否能引起学生成功学习和个人满足的知觉,在教师的教育观念中处于核心的地位。”

## 2 浙江省高职青年教师信息焦虑与自我效能感现状

高职青年教师的职业自我效能感关系到社会的高等职业教育的发展,由于高职的学生培养能力方式往应用型人才方向转变,而高职青年教师在高职院校教学的过程中,会出现诸多难以调和的情况,科研与教学的平衡、克服低于企业平均薪酬福利待遇的现状、高职教学方式的优化与升级等等,这些情况很多由于信息不对称、信息过载或者信息缺乏等因素造成,这部分信息的断层、过载、缺乏等都会造成高职青年教师的信息焦虑,进而会影响高职青年教师对职业自我效能感的降低,进而会产生职业倦怠感,影响高职青年教师的自我认知和职业定位、规划。本项目的研究对象是浙江省高职院校的经济管理类专业的青年教师,采取整群随机抽样的方法,在浙江省开设电子商务专业的高职院校随机选择 300 名经管类青年教师发放了问卷,回收 230 份,其中有效问卷 206 份,有效率为 77.6%,收回的有效问卷中,男性调查对象 127 人,女性为 103 人,教龄在 1-3 年的有 80 人,3-5 年的有 92 人,5 年以上的有 58 人,拥有硕士学位的 201 人,学士学位的 10 人,博士学位的 19 人。针对上述理论研究现状提炼出三个分维度以及自我效能感维度,并针对上述维度编制调研问卷,调研选项按照从未如此为 1,很少如此为 2,有时候如此为 3,常常是这样为 4 的测试标准。

### 2.2 数据分析

根据问卷调研结果具体如下:

表 1 浙江省高职青年教师理解信息维度

题号	内容	比例
3	我比较难理解申报课题、项目等科研项目	12.8%
5	学校的职称文件里的要求我理解有困难	19.2%
11	我对高校的青年教师的培育政策不是很理解	12.3%
15	我不知道怎么去根据政策做我的职业规划	8.9%
17	我对于部分学校全日制定向就业博士报考流程不理解	8.8%

表 2 浙江省高职青年教师信息过载维度

题号	内容	比例
4	每天都有很多学校发布的信息,各种申报、竞赛、行政等很迷茫	18.9%
10	QQ群、微信群的各种教务信息、科研信息等让我很焦虑	23.8%
12	课题申报项目很多,多到不知道报哪个,申报经常错过时间	9.8%
14	兄弟学校的科研、竞赛等学术项目很多,对照自己没什么产出	6.1%

表 3 浙江省高职青年教师知晓信息存在维度

题号	内容	比例
3	由于信息不对称经常错过一些可以参加的比赛或者科研项目	21%
7	每次看到关键科研申报信息时已经过了申报有效期	16%
8	申报职称的部分解读不太明朗,部分等同条件隐藏较深	10%
9	周围同事一般比我更快、更早知道一些关键信息	8.6%

表 4 浙江省高职青年教师自我效能感维度

题号	内容	比例
2	我觉得给高职学生上课很无精打采,他们都不太愿意听课	36.8%
4	高职院校收入很低,课时多,上课很疲倦	21.2%
5	面对工作或教学我感到十分倦怠和无力	10.2%
9	我期待放暑假/寒假,这样很放松	8.6%
13	我对未来的职业规划不明确,总感觉在混日子	16.7%

上述数据表明,浙江省高职青年教师在理解信息层面和知晓信息存在层面都发生了信息不同步的现象,这种信息不同步会引起一定的焦虑和对自我效能感的降低;而信息过载是青年教师中导致焦虑的直接原因,青年教师面对众多海量信息需要处理和协调,但是在此过程中由于信息过载,影响信息处理的效率和时效,又由于信息过载减缓了执行力,引起焦虑迷茫状态。而在自我效能感维度上,青年教师在教学、薪资、日常工作和职业规划等因素上都存在自我效能感降低的结果。

### 3 提升浙江省高职青年教师自我效能感的对策

通过上述调研结果可得出相关结论:信息焦虑对于浙江省高职青年教师自我效能感有正向的影响,而信息焦虑分为外部环境和内部环境,外部环境指代兄弟学校以及其他非体制企业、媒体报道等相关环境,而内部环境指代青年教师所在的学院、学校以及周围同事的环境,这些环境影响、他人影响等都会对青年教师自我效能感产生效应。基于信息焦虑视角所能提升高职青年教师自我效能感的对策有:

#### 3.1 构建高职青年教师职业规划支持体系

高职青年教师在学历提升上有很大需求,学校在帮助高职青年教师在教学和科研能力提升的同时,也要关注青年教师的职业规划,目前高职青年教师大多以硕士研究生学历学位为主,攻读博士学位的信息不同步促使很多青年教师失去报考的相关信息。高职院校应从青年教师的职业规划为起点,将攻读博士学位作为关键的一环纳入职业规划体系,并结合教学型专任教师培养或者科研型专任教师培养,多元化、多路径地给青年教师提供资源和空间。

#### 3.2 借助员工援助计划(EAP)针对高职青年教师进行介入

员工援助 EAP 计划是在非体制企业中人力资源模块中的常规环节,是通过心理测量、主题活动、专题活动、个人

# 高职院校信息技术类教师职业倦怠现状研究与思考

张林红

北京农业职业学院

DOI:10.32629/mef.v2i3.84

**[摘要]** 高职教师是我国教师队伍中的重要组成部分,也是职业倦怠的高发人群,特别是信息技术类教师。由于信息技术的高速发展和专业的特殊性,高职院校的信息技术类教师承受的压力更大,从而更易产生职业倦怠。本文通过对高职信息技术类教师职业倦怠原因进行分析,提出相应的职业倦怠解决对策。

**[关键词]** 职业倦怠; 高职院校; 信息技术类教师

## Research and Thinking on the Status Quo of Job Burnout of Information Technology Teachers in Higher Vocational Colleges

Zhang Linhong

Beijing Vocational College Of Agriculture

**[Abstract]** Higher vocational teachers are an important part of the teachers in China, and also a high incidence of job burnout, especially information technology teachers. Due to the rapid development of information technology and the specialty particularity, the information technology teachers in higher vocational colleges are under greater pressure, and thus more prone to job burnout. This paper analyzes the causes of job burnout of information technology teachers in higher vocational colleges and puts forward the corresponding countermeasures.

**[Key words]** job burnout; higher vocational college; information technology teachers

### 1 教师职业倦怠的研究背景及意义

职业倦怠,又称工作倦怠,是美国心理学家弗鲁顿伯格于1974年最早提出的,用以描述从事与人打交道行业的人,长时间工作中个体所体验到的负性反应,如长期的情感耗竭、身体疲劳和降低的工作成就感等。马斯勒和杰克逊将职业倦怠定义为:在“以人为服务对象的职业领域中,个体的一种情感耗竭、去个性化和低自我效能的症状”,其包括情感耗竭、去个性化以及个人成就感低落三个维度。

国外对教师的职业倦怠问题关注与研究较早,并取得了

丰富的研究成果。而我国对教师群体的职业倦怠研究起步较晚,尤其对职业院校的教师的职业倦怠研究更少。随着我国高等职业教育的发展,国内学者对教师的职业倦怠越来越重,普遍认知为:教师职业倦怠一般指教师在长期高工作压力的作用下导致的工作态度、工作热情、自我发展、与人相处等要素融合方面的结构性偏差。从而导致教师的教学水平得不到充分的发挥,对学生的成长和发展造成负面影响,势必要通过有针对性的预防措施或心理治疗措施给予疏导和矫治。

咨询和团体资源等模块组成的心理援助,协助青年教师解决、环节心理压力,促使身心及健康发展和专业成长。EAP的建立不仅能缓解目前自我效能感降低带来的负面情绪和潜在不良情绪的积累,还能解决信息过载导致的焦虑。

### 3.3 完善高职青年教师绩效考核评价体系

高职青年教师与普通本科高校的青年教师的差异在于科研项目的推送和学术项目的推进。高职青年教师以实践教学为主,学生以实战为目的,所以高职青年教师的大量重心在实践教学上而非学术科研,所以完善高职青年教师绩效考核评价体系能够减少对高职青年教师的心理压力,能让整体考核评价体系更透明,从而从侧面体现公平公正原则,提高高职青年教师的积极性和参与度,变被动考核到主动考核,适当优化学术和教学的比例,把学生课外实战、课程综合实践、企业实训等作为绩效考核的内容灵活地纳

入考核评价体系。

### [参考文献]

[1]曹锦丹,王畅,刘鑫,等.用户信息焦虑影响因素及其干预模式研究[J].情报科学,2010,28(10):1461-1463+1468.

[2]曹锦丹,王畅,梅松丽,等.信息焦虑量表编制及其信效度检验[J].图书情报工作,2011,55(02):29-32.

[3]李富峰.青少年互联网自我效能感、搜索策略和信息焦虑的关系[D].首都师范大学,2009,(10):67.

### 作者简介:

向科衡(1987--),男,汉族,浙江杭州人,硕士研究生,讲师,研究方向:旅游管理。

### 基金项目:

本文系2018年浙江经济职业技术学院校级科研一般项目成果(编号2018079)。