

民办高职教师职业倦怠与内生成长动力的双向影响机制研究

蔡汶君, 常晋, 卿川, 唐春燕
四川汽车职业技术学院, 四川 绵阳 621052
DOI: 10.61369/VDE.2026100001

摘 要 : 在职业教育高质量发展的背景下, 我国制定了多项政策发展职业教育, 大力支持“双师型”教师队伍建设。在深化产教融合三全育人的进程中, 民办高职教师承担的工作压力不断加大, 职业倦怠问题日益突出。本文以民办高职院校教师为例, 基于四川省民办高职院校专业教师 (主要以四川汽车职业技术学院为例) 的调研结果, 分析了不同教龄、职称、课程类型教师的倦怠差异, 研究发现: 教师整体倦怠得分为3.21/5分 (中等偏上), 情绪衰竭维度得分最高 (3.68分), 3—10年教龄教师为倦怠高发群体, 实践课教师倦怠程度显著高于理论课教师 ($p<0.05$)。然后, 分析教师职业倦怠与内生成长动力之间的关系以及职业倦怠原因, 并从薪资待遇、技能培训、职业安全感、职称晋升四个方面, 提出缓解教师职业倦怠的建议, 为民办高职师资队伍建设提供参考。

关 键 词 : 民办高职; 教师职业倦怠; 内生成长动力; 影响

Research on the Two-way Influence Mechanism between Teacher Burnout and Endogenous Growth Motivation in Private Higher Vocational Colleges

Cai Wenjun, Chang Jin, Qing Chuan, Tang Chunyan
Sichuan Automobile Vocational and Technical College, Mianyang, Sichuan 621052

Abstract : Against the background of high-quality development of vocational education, China has issued a number of policies to develop vocational education and vigorously support the construction of double-qualified teaching teams. In the process of deepening industry-education integration and all-staff, all-process and all-round education, teachers in private higher vocational colleges are facing increasing work pressure, and teacher burnout has become increasingly prominent. Taking teachers of private higher vocational colleges as research objects, based on the survey data of professional teachers in private higher vocational colleges in Sichuan Province (mainly Sichuan Automotive Vocational and Technical College), this paper analyzes the burnout differences of teachers with different teaching ages, professional titles and teaching course types. The research results show that the overall teacher burnout score reaches 3.21 out of 5 points, staying at an upper-middle level; the score of emotional exhaustion ranks the highest with 3.68 points. Teachers with 3 to 10 years of teaching experience belong to the high-risk group of burnout, and the burnout level of practical course teachers is significantly higher than that of theoretical course teachers ($p<0.05$). This paper further explores the correlation between teacher burnout and endogenous growth motivation as well as the causes of burnout, and puts forward targeted suggestions from four dimensions including salary and welfare, vocational skill training, occupational security and professional title promotion, so as to provide references for the teaching team construction of private higher vocational colleges.

Keywords : private higher vocational colleges; teacher burnout; endogenous growth motivation; influence mechanism

引言

教师是国家建设教育强国的骨干力量, 也是推动教育高质量发展的主体。民办高职院校是国家高等教育体系中不可或缺的力量, 民办高职教师更是肩负着培养高技术技能人才的重要任务。在职教改革的背景下, 我国对教师的专业能力与综合素质的要求不断提高, 更

项目信息: 四川省职业技术教育学会2025-2026年度一般教改课题 (民办高职院校教师职业倦怠与成长内驱力研究—以四川汽车职业技术学院为例 (编号: Y251192) 成果)。

作者简介:

蔡汶君 (1988.09—), 女, 汉族, 四川内江, 硕士研究生, 副教授, 主要从事高职教育教学管理工作研究。

常晋 (1985.12—), 男, 汉族, 四川巴中, 硕士研究生, 副教授, 主要从事高职大学生教学质量提升工作研究。

是出台一系列政策提高教师的专业水平。《国家职业教育改革实施方案》（国发〔2019〕4号）明确提出，要“多措并举打造双师型教师队伍”。《教育强国建设规划纲要（2024－2035）》指出，要完善高水平职业教育教师培养培训和企业实践制度，提升“双师型”教师队伍建设水平。《加快建设教育强国三年行动计划（2025－2027）》要求创新教师教育体制机制，培养造就新时代高水平教师队伍。教师职业倦怠是一种在各种压力与矛盾作用下出现的精神与身体疲惫状态。随着教研、教学、培训与管理等方面任务负担加重，教师工作压力不断增加，难免会对岗位工作产生消极的情绪，即职业倦怠情绪，主要表现为工作热情不足、教学情绪低迷^[1]。内生长动力是组织或个体自发产生的内在驱动力，其源于对职业价值的深刻认同，对职业目标的执着追求与实现自我价值的真切渴望，如教师因对职业的热爱自发提升自我，提高自身专业能力^[2-3]。当前，国内对高职教师职业倦怠的现状、成因与化解策略研究较多，对民办高职教师职业倦怠与内生长动力的关系研究缺乏。由此，本研究以民办高职教师为研究对象，对教师职业倦怠与内生长动力之间的关系展开研究，为院校优化教师管理与服务模式，缓解教师职业倦怠，提升其整体工作水平、促进教师专业发展提供新的研究视角。

一、调研结果

（一）倦怠总体水平与群体差异

调查发现，参与调研的教师整体倦怠得分为3.21/5分（中等偏上），其中情绪衰竭维度得分最高（3.68分），低成就感次之（3.15分）。不同教龄段差异显著：3—10年教龄教师倦怠得分最高，为倦怠高发群体；10年以上教龄教师相对稳定。不同职称方面，中级职称教师倦怠水平高于高级职称教师。此外，实践课教师倦怠程度显著高于理论课教师（ $p<0.05$ ），反映出实践教学负荷是重要诱因。

（二）技能更新压力与实践教学负荷的影响

近3年来，随着院校需要更新的教学内容占比提高，教师情绪衰竭呈现显著上升趋势；同时，承担实践教学课时越多与指导学生实训人数越多的教师，职业倦怠总分比对照组高出22%。各行业技术飞速发展对知识更新的要求与实践教学课时增加，增加了教师的心理压力，加剧了职业倦怠。

二、民办高职教师职业倦怠与内生长动力的双向影响机制

（一）职业倦怠对内生长动力的抑制机制

基于教师的心理健康状态、自主发展意愿、自我效能感、职业认同感四个中介因素，职业倦怠对教师内在成长动力具有抑制性效应。

第一，职业倦怠会弱化教师职业认同感。职业认同水平与内生长动力的产生呈正相关，即个人对职业的认同程度越高，就越认可自己岗位工作的价值，这种认同往往能激发个体的内生发展动力^[4]。反之，若长期处在高度紧张的工作状态，个体易产生心理与精神疲劳感，甚至陷入负面情绪，这种状态会使自身对职业的认同感下降。民办高职教师面临更新教学内容与实践负担加重带来的压力，但因薪酬回报与工作强度存在差距易受到打击，这就使他们出现职业倦怠心理，同时对自身工作的价值产生怀疑，职业认同感下降^[5-6]。

第二，职业倦怠会抑制教师自我效能感与发展意愿。人的时间和精力具有有限性，民办高职教师要按时完成本职工作，

还要参与教学内容更新、实践教学任务，分摊思政教育任务，透支个人时间与精力完成工作，会使自身身体陷入疲惫状态^[7]。这种职业倦怠会使教师对个人动机、专业能力与教学能力产生怀疑，长期处在疲惫状态容易对工作丧失干劲，失去主动创新与发展自我的信心、意愿，不乐于参与课题研究、教学改革与研讨会等活动^[8]。

（二）内生长动力不足对职业倦怠的加剧机制

内生长动力的缺失会加剧民办高职教师的职业倦怠问题。在缺乏主动成长与发展意愿的情况下，教师很难在工作领域做出创新性的表现，无法在实质上做出更多改变，进而否认自身的工作价值，加剧职业倦怠现象^[9-10]。

第一，职业认同缺失加剧倦怠易感度。职业认同感与职业倦怠呈负相关，民办高职教师职业认同感越低，职业倦怠水平越高^[11]。由于长期局限于单一工作模式，民办高职教师原本的工作热情不断被消磨，丧失对教育工作的价值认同感，甚至仅将工作视为谋生手段，失去主动规划职业发展路径的意识^[12]。面对教学内容改革难题，由于缺乏主动克服困难的内生动力，教师易产生负面情绪，加剧职业倦怠问题。

第二，自我成长能力不足放大工作压力效应。自我成长是教师紧跟时代提高自身能力，实现个人价值的关键。只有不断地加强自我学习和自我反思，才能保证教学理念的先进性，提高自身的工作技能，确保自身专业能力与教学方法适应职业教育改革需求^[13]。由于部分民办高职教师缺乏自我成长意识，不重视个人工作能力的提升，未能积极主动地更新教学观念，学习新教学方法，开发先进教学资源，对教学活动的态度较为随意，导致自身能力跟不上时代发展，在开展工作时面临重重困难，甚至无法达到考核指标，进而放大心理压力，加剧职业倦怠。

三、民办高职教师双向困境的原因分析

（一）薪酬待遇与工作强度不匹配

民办高职院校的教师绩效考核体系不够合理。在职教改革进程中，更新教学内容与强化实践教学成为教师的重要任务。在完成教学任务的基础上，教师需要将更多时间和精力运用在更新教学内容上，负责开发先进的教学资源，并融入教学设计。同时，

随着实践教学课时的增加,教师的工作负担与心理压力加重,容易出现负面情绪与职业倦怠感。但是,民办高职院校未能结合教师工作时间的变化,调整绩效考核体系,使教师获得的薪资待遇与实际工作强度不匹配,难以激发其的内生长动力^[14]。

(二) 技术发展带来的技能更新压力

随着汽车产业技术更新速度不断加快,汽车类岗位对人才掌握的知识与技能提出了新要求,这就需要教师不断更新知识与技能储备,确保教学内容与岗位需求相适应。面对行业技术持续更迭的趋势,教师不仅要在讲授知识的同时训练学生的职业技能,还面临知识与技能更新压力,导致负面情绪与压力值增加。

(三) 民办体制引起的职业安全感缺失

民办高职院校的收入主要来自学生学费,院校的财务健康状况受市场影响较大。新形势下,一旦出现生源减少与专业撤销的现象,教师很难得到合理的损失补偿,这就导致民办高职教师岗位稳定性不高,教师职业安全感缺失。

(四) 职业发展路径不清晰

在职业发展方面,部分民办高职教师认为学校缺乏明确的职业发展规划和晋升机制,使得他们在长期职业规划上感到迷茫^[15]。职业发展路径不清晰不仅会影响教师的职业安全感,还影响其职业满意度和成就感。

四、结论与建议

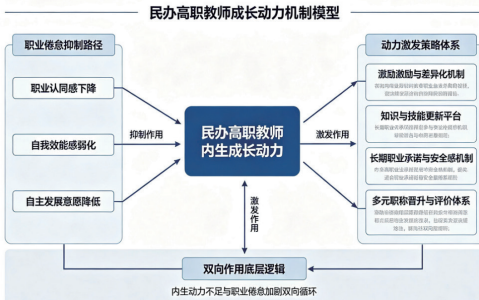


图1: 教师成长动力机制模型

参考文献

[1] 刘旭, 遇雪. 高职院校教师职业倦怠成因分析及纾解路径研究[J]. 公关世界, 2025, (18): 102-104.
[2] 梁瑜倩, 李锐, 屈智勇, 等. 高职教师付出-获得不平衡水平与职业倦怠的关系: 自我控制能力的调节作用[J]. 心理与行为研究, 2025, 23(3): 423-429.
[3] 陈颖娇. 职业认同如何影响幼儿园教师职业倦怠——基于心理资本的中介作用分析[J]. 教育导刊, 2024, (9): 73-80.
[4] 杨新璐, 赵安娜, 王娜娜. 我国教师职业倦怠研究现状及演进趋势分析——基于 CiteSpace 的知识图谱分析[J]. 新疆教育学院学报, 2024, 40(1): 16-23.
[5] 潘灵, 张小莹. 民办高职院校教师职业倦怠对满意度的影响: 职业认同的中介作用[J]. 知识库, 2024, 40(4): 112-115.
[6] 郭余俊, 杨绍祥. 职业院校教师职业倦怠的成因分析与化解对策[J]. 教育与职业, 2022, (20): 69-72.
[7] 毕磊. 环境与个体匹配视角的开放大学教师职业倦怠影响因素与形成机理[J]. 安徽开放大学学报, 2022, (3): 35-39.
[8] 何珊珊. 高职教师职业倦怠的影响因素及缓解措施[J]. 黑龙江科学, 2022, 13(9): 76-77.
[9] 陈蓉泉. 高职院校教师职业认同、职业倦怠及应对方式的关系研究[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2022, (4): 191-195.
[10] 贾轶, 许雪峰. 高职院校教师职业倦怠现状及对策研究——以 C 学院为例[J]. 滁州学院学报, 2022, 24(1): 131-136.
[11] 李欢玉, 雷群泌. 网络调查高职院校教师职业倦怠现状及成因研究[J]. 经济师, 2022, (2): 225-226+229.
[12] 李欢玉, 雷群泌, 刘媛. 基于人性化管理解决高职教师职业倦怠的策略研究[J]. 黑龙江教师发展学院学报, 2022, 41(1): 31-33.
[13] 李欢玉, 雷群泌, 刘媛. 心理健康管理视角下高职教师职业倦怠的干预策略研究[J]. 黑龙江教师发展学院学报, 2021, 40(7): 111-113.
[14] 梅辉, 黄红英. 高职院校教师工作满意度调查研究[J]. 武汉工程职业技术学院学报, 2021, 33(2): 70-75.
[15] 孙霞. 对高职院校教师职业倦怠问题的几点思考[J]. 科教导刊, 2021, (13): 87-89.

经过上述分析发现,民办高职教师职业倦怠与内生长动力存在显著的相互影响关系,二者形成相互制约、相互赋能。职业倦怠会从职业认同、心理资本、发展意愿等维度,抑制教师内生长动力的产生,而发展动力的不足又会导致教师职业认同水平、自我成长能力与心理资本下降,加剧职业倦怠。教师职业倦怠与内生长动力不足,主要受薪资水平、技能更新、办学体制、职业发展的影响。



图2: 交互式成长动力激发与倦怠缓解策略体系

因此,本研究提出缓解教师职业倦怠建议:结合地区公办高校薪资标准,建立薪资差异化激励机制,面向新入职教师、入职3—10年教师、入职10年以上教师,确保新入职教师月薪高于地区同类岗位教师,3—10年教师叠加教学内容开发奖励、实践教学绩效与补贴、教龄津贴等,对服务超过10年教师增设教学贡献奖与校龄补贴;依托产教融合平台,搭建教师知识与技能更新平台,邀请行业专家与技术骨干开展线上讲座与线下研讨会,帮助教师更新知识与技能库;职业安全感方面;建立长期职业承诺机制,按照3年、5年、无固定期限的递进方式,与教师签订劳动合同,完善福利待遇与退休保障机制,同时将定期开展安全感调查,分析教师职业安全感低的潜在原因,强化心理干预;优化职称考核体系,在传统教学、科研成果晋升路径的基础上,探索多元晋升渠道,提高产学研合作、专业实践、社会服务方面的评定权重,对于贡献突出的优秀教师提供免评晋升通道,降低晋升难度。未来,上述建议有待在实践中进一步细化和完善,形成配套制度体系,为改善民办教师的职业倦怠、促进其专业发展贡献智慧和力量。