

一項罕見調查表明疫情仍持續影響教師士氣

駐芝加哥辦事處教育組

根據新墨西哥大學的一份新報告，Covid-19 的連鎖反應繼續給教職員工的個人和職業生活帶來壓力。這是對當今教職工士氣狀況的生動描述，也是與 2020 年疫情高峰期間流行的校園幸福感調查的罕見當代比較。

在疫情的第一年左右，有更多研究和機構關注教授學術生活受擾斷、他們在工作與照顧責任之間取得平衡的努力以及倦怠的精神壓力。作為回應，許多機構開始提供終身教職評鑑暫停制、重新評估升等標準並減輕工作量。但隨著校園恢復面對面教學且 Covid-19 進入第三個年頭，這種關注已經減弱，也許是因為希望事情能恢復如常。

在新墨西哥州，這些希望至少在某種程度上是一種錯誤，校園推進計劃的領導者聽到學者——特別是助理教授、女性和那些有孩子的人——表示他們在進入疫情兩年多後仍在掙扎。與此同時，有些院長和系主任「覺得是時候繼續前進了，」Advance 的主任 Julia Fulghum 說。「我們知道報導我們所聽到的內容不會足夠引人注目」來激發政策或實踐的重大變化，而數據將提供更清晰的畫面。因此，Advance 團隊在 2022 年春季學期結束時對該大學位於阿爾伯克基的主校區的全職教職員工進行了調查，包括有關他們日常職責的問題以及經過驗證的倦怠和工作滿意度衡量標準。

他們發現的確鑿證據表明，即使是現在，疫情仍對學者的生活產生連鎖反應。新墨西哥州三分之一的全職教師(343 人)做出了回應，其中 96% 的人表示，由於 Covid-19，他們的專業人際網路經營在春季學期中斷了。90% 的人表示，促進新的研究合作變得更加困難，近 80% 的人表示，疫情影響了他們那個學期的表現或生產力。大約四分之三的人表示，他們晉升的進程——無論是副教授、終身教授還是正教授——都受到了阻礙。“我認為，這個百分比比一些領導層預期的要大，”Fulghum 說。該團隊的數據還表明，從基礎科學到實地和檔案工作的所有類型的研究都在放緩。

「人們在春季仍然經歷的中斷程度對我來說並不令人驚訝，因為

我一直在聽取人們的意見，但對於閱讀該報告的其他人來說，這是一個令人驚訝的消息，」擔任新墨西哥藝術與科學學院的師資發展副院長的 Fulghum 說。考慮到對校園實體社群以及遠程和混合工作的靈活性的競爭需求，「這才是真正需要證明的事情」。

與疫情前的工作量相比，大部分教職員工在春季花在教學（41%）、指導（49%）和服務（52%）上的時間有所增加。事實證明，疫情還損害了 82% 的受訪者與學生的關係，以及 79% 的受訪者指導研究生的能力。

疫情對個人影響也很大。三分之二的教師受訪者表示，他們在春季承擔了比疫情之前更多的照顧責任。許多人感到身體和心理上的負擔——反過來，他們與工作的情感連結也減少了。84% 的受訪者表示，疫情降低了他們對春季工作的滿意度，83% 的受訪者認為這對他們的工作積極性產生了負面影響。將近一半的人表示他們考慮過離開大學，同樣數量的人表示無法深入思考他們的學術生活。

「對我周圍的每個人來說，我看起來很成功，並且能夠平衡工作和生活。另一方面，我感覺大部分時間都想哭，而且我最近越來越頻繁地考慮離開這所大學，」一位調查受訪者寫道。另一位描述了能夠很好地“掩飾”：「我沒有讓任何人失望，並完成了我職位的所有職責，並以犧牲我自己的工作和福祉為代價為學生、教職員工提供情感和其他支持。但這是有代價的，我自己的情緒水井快乾涸了。」

「仍在努力追趕」

Covid 的連鎖反應在新墨西哥州的調查中對代表性不足的少數族裔教職員工和女性的影響不成比例，這一發現在近年來的其他機構和國家調查中得到了反映。在 Fidelity Investments 的支持下進行的 2020 年 Chronicle 調查顯示，74% 的女性報告說她們的工作與生活的平衡在當年有所惡化，而男性的這一比例為 63%。82% 的女教授表示她們的工作量增加了，而男性教授的這一比例為 70%。2021 年，印第安納大學布盧明頓分校進行的第二次年度學院 + 大學教學環境（CUTE）調查發現，與終身教授相比，非白人教職員工和助理教授對工作與生活平衡的滿意度較低，CUTE 的主任 Allison BrckaLorenz 表示。

BrckaLorenz 說，但通常沒有太多關於教師幸福感的數據，而這是啟動 CUTE 項目的部分動力。「學校總是做一些內部的事情，但他們可能會把它留在課程評估或只是一種快速登記，」她說。「與他們為研究生或教職員工所做的評估相比，他們為大學生所做的評估數量是巨大的。」她說，已存在的機構和國家調查側重於工作滿意度和教學行為等措施，而不是 CUTE 工具提出的關於教員工作環境和他們擁有的支持機制類型的問題。

她說，這種情況在疫情期間開始發生變化，越來越多的機構正式和私下詢問教職員工他們過得如何。即便如此，也存在障礙：印第安納大學副研究員 BrckaLorenz 表示，教職員工不習慣成為研究對象，在某些情況下可能會對此感到不舒服。儘管如此，獲得教職員工的支持仍然是關鍵：「如果我們沒有關於文化的資訊，我們就無法改變這種文化。」

Fulghum 說，在新墨西哥州，教職員工似乎樂於分享他們的經驗；春季調查收到的開放式回覆比 Advance 團隊一般在其報告中看到的要多。編寫報告的團隊——Lisa Marchiondo、Shannon Sanchez-Youngman、Teagan Mullins 和 Naila deCruz-Dixon——還根據他們的數據為管理者提供了 13 條建議。這些建議包括提供更多培訓並更加重視指導，制定調整終身教職評鑑的選項菜單，以及通過減輕行政負擔來促進「工作與工作的平衡」，從而在工作週內優先考慮學術和創造性工作。

Fulghum 說，這些建議以及整個調查都受到了好評。最近，管理人員宣布延長疫情時期的教師學術時間計劃，該計劃允許學者申請一門課程課程減免（course release）或研究生在學期期間每週 10 小時的協助，以專注於受疫情影響而被打斷的研究。Fulghum 說，該計劃現在將持續到 2023 年秋季這一事實是「官方承認人們仍在努力追趕，或者回到正軌，或者取得進展，這取決於他們的情況。」

她希望 Advance 調查能夠提供這種認可。「人們信任我們並且對他們的情況很誠實，」她說。「我希望我們所做的其中一件事是幫助人們感受到被關注，並知道其他人擔心他們，並試圖找出幫助他們成功的方法。」

撰稿人/譯稿人：Megan Zahneis / Eileen Tsai

資料來源：2022 年 12 月 1 日，A Rare Survey of Faculty Morale Shows That the Pandemic's Effects Continue to Ripple <https://www.chronicle.com/article/a-rare-survey-of-faculty-morale-shows-that-the-pandemics-effects-continue-to-ripple>

