

中学青年教师职业倦怠的成因及对策探究——以莆田第九中学为例

辜新玉

华东交通大学，江西省南昌市，330013；

摘要：当下，教师职业倦怠的问题越来越严重，作为教师队伍人才后备力量和重要支柱的青年教师，其职业倦怠对教学队伍的发展起到直接性的影响，将对教育事业及社会的发展造成负面影响，因此深入了解青年教师为何会产生职业倦怠，找出引起职业倦怠的原因，提出可落实的合理对策，对于教师摆脱职业倦怠的困扰及社会发展具有重要意义。

关键词：教师职业倦怠；青年教师；成因；对策

DOI:10.69979/3029-2735.24.9.011

教师职业倦怠现象不利于教师的个人教学水平和身心健康、学生的学业和身心健康、国家教育方针的落实等。本文通过对莆田第九中学青年教师职业倦怠的研究分析，观察并探寻青年教师职业倦怠的真实情况，理性分析青年教师产生职业倦怠的原因，进而提出缓解教师职业倦怠的方案。除了对该校青年教学及整体教职工职业倦怠问题具有缓解和解决作用外，还可以为该地区以及其他同等水平地区的中学，在解决教师职业倦怠问题方面提供经验借鉴。

1 概念的界定

1.1 教师职业倦怠

马斯拉池(Maslach)^[1]认为“教师职业倦怠是指教师不能顺利应对工作压力时的一种极端反应，是教师在长期压力体验下，在工作中持续的疲劳及在与他人相处中产生各种矛盾、冲突而引起的情绪、认知、行为等方面表现出的情绪、态度和行为的衰竭状态，典型症状是工作满意度降低、工作热情和兴趣的丧失以及情感的疏离和冷漠。

1.2 青年教师的界定

联合国对青年人的年龄界定为14-34岁。我国对青年人的界定为15-34岁。按我国现行教育体制来看，一个人要走上教师岗位，从8岁开始上学到符合中学教师需具备的大专以上的学历约为24岁。综上，本研究将青年教师界定为35周岁以下（即参加工作10年以下）的在职教师群体。

2 教师职业倦怠现状及表现

2.1 职业倦怠现状

在本次调研中，笔者以网络问卷形式共设置发放问卷50份，对莆田九中284位在职教师随机抽查，最后实得有效问卷46份。

有效样本构成见表

表1:被试人员基本情况

	性别		年龄			教龄			学历	
	男	女	20~25岁	26~30岁	31~35岁	1-3年	3-6年	6-9年	本科	研究生及以上
人数	6	40	9	22	15	15	18	13	42	4
百分比	13%	87%	20%	48%	33%	33%	39%	28%	91%	9%
	婚姻状况		职务			任教科目			工作量	
	已婚	未婚	普通教师	班主任	语数英	艺术体育	物化生政史地	6~12节	13~24节	
人数	25	21	24	22	27	1	18	11	35	
百分比	54%	46%	52%	48%	59%	2%	39%	24%	76%	

表2:职业倦怠情况

项目	无此情况	百分比	很少出现	百分比	有时出现	百分比	比较频繁	百分比	非常频繁	百分比
一天工作结束后感到精疲力尽	2	4.3%	4	8.7%	8	17.4%	22	47.8%	10	21.7%
整天工作对我来说压力很大	1	2.2%	5	10.9%	15	32.6%	16	34.8%	9	19.6%
自工作以来，我对工作越来越没有兴趣	3	6.5%	7	15.2%	15	32.6%	15	32.6%	6	13.0%
我对工作不再像以前那么热心	2	4.3%	6	13.0%	6	13.0%	26	56.5%	6	13.0%
怀疑自己所做的工作没有意义	2	4.3%	2	4.3%	12	26.1%	24	52.2%	6	13.0%
工作让我有快崩溃的感觉	1	2.2%	6	13.0%	12	26.1%	18	39.1%	9	19.6%
安排工作不考虑个人情况，导致工作的自主	0	0.0%	5	10.9%	22	47.8%	16	34.8%	2	4.3%
对自己所做的工作是否有贡献不再关心	3	6.5%	4	8.7%	10	21.7%	23	50.0%	6	13.0%

2.2 职业倦怠的表现

根据统计数据显示，此次参与问卷的教师，在一定程度上都存在职业倦怠现象，不少人表示在工作生活中感受到精神不济或精疲力尽，缺乏对工作和生活的兴趣，对什么都提不起精神。在情绪方面逐渐对自己的能力产生怀疑，不知如何有效的去解决突如其来问题，导致他们逐渐陷入消极的情绪之中。职业倦怠会导致教师的人际交往无论是和同事还是和学生，在相处过程中矛盾

重重即教师社会行为出现偏差,他们对学生表现出冷漠,讥讽学生所犯的错误,将自己的情绪发泄到他人身上,久而久之,外界对老师的意见就会越来越大。

3 引起教师职业倦怠的原因

3.1 社会方面因素

3.1.1 过高的社会期望值

社会对教师寄予的期望,教师是知识渊博、有爱心和耐性、淡泊名利的完美化身。上岗不久的青年教师,有着干一番事业的冲劲。为了维持这个“完美化身”,青年教师拼劲完成社会期待的完美教师形象,必然造成身心上的超负荷运转,另一方面,在教育中我们经常听到这样一句话,“没有教不好的学生,只有不会教的老师”。这里的老师包括家庭教育包括家长,但字面误导一大批不懂教育的家长,导致有些家长会将学生未能达到家长期待值的责任全部推脱到教师身上,造成家校矛盾,从而加速青年教师职业倦怠的产生。

在现实工作中,教师既要树立威信,又要成为学生的朋友;既要教书,又要育人(家长的代理人)等等,大多数教师很难处理好对立角色的矛盾,学生在校的种种闪失,外界各方往往把责任归咎于教师的失职。教师的职业生涯就此结束,这一切使不少富有责任心的教师在经历多种角色冲突之后,不可避免地感到心力交瘁^[2]。

3.1.2 工资较低,社会地位不高,部分教师勉强维生

教师是教育的实施者,而教育对社会发展的起促进作用,这就意味着教师应当具有较高的经济待遇,然而,与其他行业知识分子相比中学教师的经济待遇始终是一个弱势群体。虽然近年教师工资有大调整,但家长反应课后服务增加了家庭负担,于是取消收费但不取消课后服务,《教师法》中要求老师的薪资水平要高于当地的公务员。然而,现实中公务员的收入高于老师的收入,在工作量不减反增且工资落差的影响之下,工作倦怠现象逐渐发生。

3.2 组织因素

缺乏组织支持的教师工作被证明与职业倦怠有着直接的联系,在缺乏同情心、作风官僚、办事无效能的领导组织中,教师会处于痛苦、压抑、耻辱的工作之中,在日复一日不经意的发牢骚和抱怨中,半心半意的完成例行公事。

所有的组织都可下达任务给教师,利用学校班主任

开禁毒、防诈会议,并以考核挂钩,教师的工作从教书育人,到家庭人口普查、家庭防诈教育,疫苗接种等各种任务。社会群众一边讽刺教师累的话可以不敢,有的是人干,一边又暗讽教师工作轻松,有寒暑假,应该取消假期。让教师产生消极情绪甚至严重导致职业倦怠的缘来自于这种无理的职责和谩骂。

3.3 工作因素

3.3.1 教师专业素养不断提高

随着基础教育的全面改革,新课标的相继出台导致教材具有更新力度大,速度快的特点,纷纷涌现的现代技术手段的教育不容忽视。特别是2024年新教材出版,从新教材的内容上看,这一切都对教师的教学和素质提出了更高的要求。

3.3.2 教学任务过重,举步维艰

有人调查王丽(1988)提出,我国教师日平均工作时间为9.67小时。以莆田九中为例,一个教师的工作量包括:早读1小时和晚自习3小时,早上8-11点,午间辅导12:40-2:00,下午2-5点,下午辅导5-6点,所以9小时只是一个保守数字,教师隐形的教育学生、批阅作业、开会、课后单独辅导等表明了用数字无法衡量教师工作的时间和隐形付出。

随着“市区热”挤破头进市区,导致学生多、教师少,莆田第九中学初中部三个年段,每个年段25个班左右,近4500名学生,高中部每个年段10个班,近1800名学生,因此每年都需要大量招聘代课教师,而代课教师具有不稳定性,时常出现教师突然辞职,导致在职教师临时顶替多带班上课,教师每周实际上课时数一般要达20多节。特别是小学科,一个教师要带5个班左右,一天下来筋疲力尽。

随着社会环境的变迁,教师面临更加复杂化的学生。具体体现在:第一,现阶段,我国的独生子女家庭不断增多;家庭教育观发生巨大变化,普遍存在溺爱;第二,越来越不稳定现代婚姻状况,离异家庭增多,导致三观未定型的这些学生在思想、行为以及学习都有一定的问题,有研究表明^[3],学生行为问题正是影响教师职业倦怠状态的重要因素,这使得学校教育必须克服重重困难。其次,严重扰乱教师教育及导致教师佛系的关键原因来自于部分家长过分参与教学管理;家长的小题大做,动不动以举报的形式逼迫及恐吓教师以求解决孩子的在校问题,使教师工作量增多,加上学校为了息事宁人没

有庇护教师,导致教师带着压抑的心情投入工作,这也是造成职业倦怠心理的原因之一。

3.4 个人因素

缺乏职业规划使教师产生倦怠,无明确的职业规划、竞争与发展意识,安于现状,心态佛系,倦怠工作。

教师自我性格缺陷,除了教学工作外,教师还要承担家庭生活等角色,叛逆是中学生阶段的心理特征,但过多的外界因素,导致教师没办法以良好的心态进行因材施教等正向教导,加上青年教师往往缺乏耐心,甚至选择放弃的错误教育,导致家校矛盾,因此,教师性格缺陷会导致中学老师产生职业倦怠。

4 避免或消除教师职业倦怠的对策

4.1 建立有效的社会支持网络,形成合理的评价机制和社会期望

在社会层面,社会支持及社会关注和评价与教师职业倦怠之间存在显著关系^[4],社会赋予教师培育下一代的光荣使命,但并没有得到外界的大力支持,肩负着这样使命的教师们却是孤军奋战。所以,得到社会认可、家人支持这样的社会支持网络是教师们急需的。社会支持网络是让教师看到教育希望的一项重要外部资源。

建立合理的教师评价机制是社会及教育主管部门首要任务,前提是摒弃将“升学率”作为评价标准,对其寄予合理的社会期望,不应以结果式的评价机制带给教师超乎寻常的精神压力。

评价方式上应注重发展性,变终结性评价为过程性评价。青年教师们有强烈职业发展的愿望,学校与教育相关行政单位应及时的支持与援助,对教师的要求与教师自己对自身的发展期望相结合,并根据“具体问题具体分析”的原则,制定合理、可行的评价体系对于缓解教师压力有很大的助力。

4.2 从组织角度上讲,避免超负荷工作

减少没有必要的检查、评比、比赛和培训等工作负担,是避免教师倦怠的重要途径。这将为教师腾出更多的时间和空间去从事具有意义、有创造性的工作,

管理方式立足人本主义关怀。管理者在完善教育观点的同时,也要注意完善教学政策,尤其要在教师心理层面做到充分尊重和关爱,不得以粗暴生硬的教条、毫

无人性的政策权衡任何教师的教育水平和效果,否则,会让教师在完成上级下达的教学任务时显得被动,这样不但会降低教师的成就感和价值感,也会在很大程度上削弱其教学的创造性^[5]

创造宽松的工作环境,到群众中去,了解教师的工作及生活状况,体恤教师忧虑与艰辛,消除教师被雇佣、被改革的心态,积极组织开展教师需要的文化娱乐活动,增加教师间的沟通机会。这样不但可以化解教师的焦虑、郁闷等情绪,也有利用教师的身心健康和积极工作的心态,从而为教师提供一个良好的组织支持系统。

4.3 教师要努力自修,提高自己的承受力使教师的工作和人际关系得到协调

教师应该及时更新并学会调适自我情绪,让自己学会从积极的角度看待任何事物的技能^[6]。首先,青年教师自身要提高教师工作的职业认同感,坚定自己的职业,迎难而上,消除倦怠情绪的主观感。法伯(Faber)^[7]认为学校应该给予教师更多参与学校决策的机会。学校应为教师提供研讨会和交流会,加强沟通交流,积极表扬教师的努力和成就。其次,青年教师自身应做到劳逸结合,找到适合自己的能缓解工作倦怠的兴趣爱好,这有利于培养良好的工作心态。

最后,通过面谈、家访等形式真正走入学生群体中去,加强师生及家校交流,了解他们生活和学习上的状态,提高学生对于教师工作的认可程度。从而缓解该校青年教师的职业倦怠问题。

4.4 对于家庭以及社会的教育理念,

让家长意识到学生学习的重要性、促使家庭承担教育责任这个伟大工程需要学校、教育部门和其他相关部门的引导,家、校、社会的责任分配不均衡,导致家庭推卸责任给学校,学校再将责任推给教师,导致教师责任严重超负荷的现象,事实证明改革的成功需要家庭教育的助力,因此,社会、家庭应积极配合、支持教育工作,不应冷嘲热讽或袖手旁观,多点责任、多点理解、多支持教师工作,从源头上避免教师产生职业倦怠情绪。

结语

笔者的调查虽然没有覆盖全市所有的中学,但莆田第九中学近年来青年教师比较多且有一定的代表性,通过对莆田第九中学青年教师的调查研究不难发现,其职业倦怠现象已不容忽视,如果任其发展下去,教师的身

心健康、学生的发展及学校的发展都会受到影响。因此各级政府和教育行政部门应高度重视,并加快落实有效措施加以解决,

总而言之,教师职业倦怠是一个有待进一步研究的问题,预防和改善教师职业倦怠,对教师和学生乃至整个教育事业,都有深远的影响!

参考文献

- [1]Byrne, The Maslach Burnout Inventory: Testing for Factorial Validity and Invariance Across Elementary Intermediate and Secondary Teachers, *Journal Occupational and Organizational Psychology*, 1993, 66(3): 197-212.
- [2]曾玲娟, 新世纪的关注焦点: 教师职业倦怠[J]. 人大复印资料(教育学), 2002, (7).
- [3]赵玉芬, 毕重增. 中学教师职业倦怠状况及影响因素

素的研究[J]. 心理发展与教育, 2003, (1)

- [4]王振宇. 我国乡村教师职业倦怠研究的10年: 回顾与展望[J]. 现代教育科学, 2019年第11期: 151-156.
- [5]鄢丽珍. 中学教师职业倦怠现状研究与管理对策: 以江西省修水县英才学校为例[J]. 课程教育研究, 2018(15): 211-212.
- [6]徐富明, 吉峰, 钞秋玲. 中小学教师职业倦怠问卷的编制及信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志, 2004(1): 13-14.
- [7]闵谷艳. 教师职业倦怠研究述评[J]. 教育科学论坛, 2018, 35(07): 78-80.

作者简介: 姓名: 辜新玉(1994.12), 性别: 女, 民族: 汉, 籍贯: 福建省莆田市仙游县郊尾镇后沈村窑后, 学历: 在职研究生, 学校: 华东交通大学: 研究方向: 公共管理。