

# 教师职业幸福感提升与策略研究

## Research on the Improvement and Strategies of Teachers' Vocational Happiness

尹丽莉 魏巍 李强

Lili Yin Wei Wei Qiang Li

海淀区西颐小学, 中国·北京 100086

Haidian District Xiyi Primary School, Beijing, 100086, China

**【摘要】**本研究选取了西颐小学58名教师作为研究对象,对教师的职业幸福感进行测试。采取方法:①问卷调查法。通过匿名方式进行问卷测试,并结合调查问卷收集到的数据以及结果,分析影响教师职业倦怠的因素。②访谈法。在问卷调查基础上有针对性地进行一对一访谈,并对实质性资料进行整理与分析,了解教师职业幸福感与职业倦怠的关系。

**【Abstract】**In this research, 58 teachers from Xiyi Primary School were selected as subjects to test the vocational happiness of teachers. Take the methods: ① questionnaire survey method. The questionnaires were tested anonymously, and the data and results collected by the questionnaire were combined to analyze the factors affecting teachers' job burnout. ② interview method. Based on the questionnaire survey, one-on-one interviews were conducted in a targeted manner, and the substantive data were collated and analyzed to understand the relationship between teachers' vocational happiness and job burnout.

**【关键词】**小学教师; 职业幸福感; 职业倦怠; 方法策略

**【Keywords】**Primary school teachers; vocational happiness; job burnout; methods & strategies

**【DOI】**<https://doi.org/10.26549/jxjfcxysj.v2i1.1367>

## 1 研究综述

### 1.1 概念界定

#### 1.1.1 教师职业倦怠

职业倦怠的概念是由弗鲁登伯格于1974年提出并界定,他用“Burnout”一词来描述那些服务于助人行业的人们因工作时间过长、工作量过大、工作强度高所经历的一种疲惫不堪的状态<sup>[1]</sup>。目前,在众多的学术论文中,引用最为广泛的是Maslach和Jackson给职业倦怠下的定义,即“职业倦怠是在以人为服务对象的职业领域中,个体所表现出来的一种情绪耗竭、去人性化和个人成就感降低的症状。”<sup>[2-3]</sup> Maslach认为,职业倦怠是由三个维度构成的一种心理状态,即情绪衰竭,去个性化和成就感的降低<sup>[4]</sup>。

在充满竞争的现代社会中,职业倦怠作为现代社会的一种职业疾病,普遍发生于各种行业,而教师是这一职业病的高发群体之一<sup>[5]</sup>。主要体现为教师在长期的教育教学过程中由于不能很好的应对工作压力而产生的一种极端的心理反应

或不良情绪,主要表现为日常工作的退缩、畏难心理、情感的衰竭以及各种各样的心理症状。

#### 1.1.2 教师职业幸福感

教师职业幸福感是教师在教学工作中可以使其职业理想自由地实现,其个体的需求得到满足,以及潜能得到发挥的持续快乐的体验<sup>[6]</sup>。也有研究者认为教师职业幸福感是教师在教育工作中的需要获得满足、实现自己的职业理想、发挥自己的潜能并伴随着力量增长所获得的持续快乐体验<sup>[7]</sup>。

### 1.2 教师职业幸福感与教师职业倦怠的关系

新一轮课程改革背景下,更新了人才的培养标准的同时,教师面临着前所未有的挑战,教师这一推动者和承担者对基础教育改革的成败起着关键作用。教师不仅要承担着由于职业的特殊性所带来的工作压力、多重角色压力和职业声望等多种压力,而且还面临着整个教育观念、职业意识和职业行为的反思和重建。在这样一个大环境下,教师的职业幸福感低、职业倦怠现象也就日益凸显了。

教师职业幸福感与职业倦怠是两种截然相反的心理体验。

众多研究表明,提升教师职业幸福感有助于缓解教师职业倦怠。林贵东等人调查发现,高校教师的职业倦怠与教师的职业幸福感呈显著负相关,且相关性较强<sup>[8]</sup>。

了解教师职业幸福感和教师职业倦怠,探求二者的成因和改善对策具有十分重要的现实意义。

### 1.2.1 主观幸福感与职业倦怠的关系

主观幸福感与职业倦怠的关系研究较多一些,中小学、高校、幼儿教师等均有涉及。方雄等人在做城市中小学教师研究中发现,中小学教师职业倦怠与教师的主观幸福感呈显著负相关,且对主观幸福感有负向预测作用<sup>[9]</sup>。还有相关研究发现职业倦怠中的情绪衰竭和低成就感维度,对中学教师幸福感的联合预测量达到了44.9%<sup>[10]</sup>。两者之间的关系研究,大多是以职业倦怠作为预测变量,来探讨职业倦怠对主观幸福感的影响,而王楠在其研究中,将主观幸福感作为预测变量,研究了主观幸福感对职业倦怠的预测作用,其结果表明主观幸福感的三个维度能联合解释职业倦怠17.8%的变异量<sup>[11]</sup>。由以往研究的结论可知,主观幸福感与职业倦怠呈显著负相关,两者之间能相互负向预测。

### 1.2.2 工作满意度与职业倦怠的关系

工作满意度是从属于职业幸福感的认知维度,因此研究工作满意度与职业倦怠的关系,有助于深入了解职业幸福感与职业倦怠的关系。

我们从调查结果中发现,教师职业倦怠和工作满意度相互影响,教师的职业倦怠是低工作满意度的结果。姚正丽以职业倦怠各维度为预测变量,经回归分析发现,职业倦怠对工作满意度具有一定的预测作用,能解释其46.1%的变异量<sup>[12]</sup>。由此也证实了工作满意度和职业倦怠能够相互负向预测。

### 1.2.3 积极情绪与职业倦怠的关系

目前针对积极情绪与职业倦怠关系的研究非常少,与消极情绪关系的研究几乎没有。丁亚坤研究发现乡村小学教师的积极情绪与职业倦怠呈显著负相关,积极情绪在一定程度上能够改善并减轻职业倦怠现象<sup>[13]</sup>。

## 2 教师职业幸福感测试

我们在进行教师职业幸福感问卷调研中,从压力应对方式、自信心心理测量、领悟社会支持及教师职业倦怠四个维度,对58名教师进行测试,进而提炼出教师团体和教师个体存在

的问题。

### 2.1 教师团体角度

相关研究表明,教师的职业倦怠与其所拥有的社会支持之间存在着极其显著的负相关。教师所拥有的社会支持越多,教师就相应地表现出更少的职业倦怠问题。参与测评的教师:

(1) 领悟社会支持的总体得分处于中等水平。

(2) 总分与各维度得分的标准较大。

说明大多数教师之间的得分差异较大,两级分化严重。大部分教师得分处于中等水平,一部分教师得分较高,而另一部分教师的得分很低。其中,社会支持总分,显示存在严重问题1人,存在一定问题的5人。

从测试数据分析发现,在困难、压力、问题等面前,多数教师能够主动寻求家人、朋友、他人帮助的意识(中等水平),但仍有近11%(6人)的教师,缺乏从身边人中寻求支持的心态与意识。这可能会在一定程度上增加教师的工作压力从而出现职业倦怠的可能。

### 2.2 教师个体角度

从教师个体的测评数据分析,我们得出以下结果(表1):

表1 教师个体测评数据分析结果

	重度	中度	轻度	无
职业倦怠	8.62%	17.24%	17.24%	56.90%
情感衰竭维度	22.41%	17.24%	50%	10.34%
去个性化	6.90%	13.79%	10.34%	68.97%
成就感	18.97%	17.24%	1.72%	62.07%
职业因素	22.41%	18.97%	5.17%	53.45%
学校因素	3.45%	17.24%	22.41%	56.90%
学生因素	13.79%	15.52%	22.41%	48.28%
个人因素	13.79%	29.31%	25.85%	31.03%
社会因素	46.55%	22.41%	15.52%	15.52%

#### 2.2.1 职业倦怠

一半以上的教师没有职业倦怠的问题,但是仍有8.62%的教师有严重的职业倦怠情况,这部分教师经常会觉得自己的工作没有价值,对工作没有兴趣,没有精力投入其中,导致工作效率严重的下降。

#### 2.2.2 情感衰竭维度

只有10.24%的教师没有情感衰竭的问题,有50%的教师存在轻度的情感衰竭情况,有22.41%的教师有严重的情感衰竭问题。情感严重衰竭的教师经常因为工作而出现疲惫、

焦虑、抑郁等消极情绪，或者有失眠、头痛等躯体不适，情绪受到很大影响。

### 2.2.3 去个性化

有 68.97% 的教师不存在这个问题，但是仍然有 6.9% 的教师存在严重的去个性化问题，这部分教师在学校这个大环境中会受到很大的影响，适应性很差，对教学感到有较大的压力和难度，需要花费较多的精力应付教学。

### 2.2.4 低成就感

有 62.07% 的教师不存在这个问题，但是仍然有 18.97% 的教师严重感觉工作无成就感，这部分教师经常会在工作中感到厌烦、没有价值，不认可自己的工作，具有很低的成就感。

### 2.2.5 职业因素

有 53.45% 的教师不存在这个问题，但是仍然有 22.41% 的教师觉得教师职业对自身有较大影响，这部分教师工作压力大、工作时间长，影响到了其生活，在很大程度上引起了受测者的职业倦怠。

### 2.2.6 学校因素

有 56.9% 的教师不存在这个问题，只有 3.45% 的教师觉得学校是影响其自身职业幸福感的重要原因，这部分教师不能适应学校的规章制度、活动、职称评定和进修等制度，受到其轻微的影响而产生职业倦怠。

### 2.2.7 学生因素

有 48.28% 的教师不存在这个问题，只有 13.79% 的教师对学生教育存在困难，这部分教师基本不能很好的照顾、组织和管理学生，经常受到学生的严重影响而产生职业倦怠。

### 2.2.8 个人因素

有 31.03% 的教师不存在这个问题，但是仍然有 13.79% 的教师因为个人问题导致难以承受工作带来的压力，难以找到职业上的幸福感，这部分教师的自信心、家庭环境及人际关系等个人因素严重影响其工作和生活状态，在很大程度上导致其产生了职业倦怠。

### 2.2.9 社会因素

只有 15.52% 的教师不存在这个问题，近半数（46.55%）的教师认为各种社会因素影响了她/他对教师这个职业的幸福感和他们受到学生家长、社会群众等观点的严重影响，从而产生职业倦怠感。

根据上述数据分析，教师的整体情况良好，但是有教师职业倦怠的趋势；个别教师的职业倦怠较重，需要进行有效的疏导。

## 3 影响教师职业幸福感的因素

职业幸福感的成因可以是个体、组织和社会的因素，当这些因素结合起来在教师身上产生了一种不一致的知觉时，就会对教师的职业幸福感产生负面影响。国际学者对于影响因素的研究非常多，结合课题研究总结归纳得出影响教师职业幸福感的因素：工作压力、评价机制及人口学变量。

### 3.1 工作压力

新一轮的基础教育课程改革力度不断增大，幅度不断扩展，教师作为教育改革的参与者和实施者，被看作教育改革成败的关键，教师不再仅仅作为知识的传播者，同时扮演着学生的道德楷模、家长的代理人、学生心理健康的维护者等角色。这要求教师不断更新自己的教育观念、知识结构、教学内容、教学形式及教学手段。教师在提升自己的学历、能力及知识储备方面要付出极大的精力和财力，由此产生的精神负担和紧张焦虑直接影响教师的职业幸福感。

### 3.2 评价机制

素质教育的实施并未能彻底改变片面追求升学率的局面，不少学校依然把学生的成绩作为评价教师工作好坏的重要甚至唯一的尺度，并且评价的结果与奖金、荣誉、职称、续聘等直接挂钩。学生的分数如同紧箍咒一样，迫使教师围绕着分数来开展一切教育教学工作。教师成为追逐分数的机器而缺失了教育教学的自主和自由，原本丰富多彩的教育教学活动变得呆板、枯燥、乏味。这严重影响了教师工作的兴趣和积极性，同时也难以激发学生的学习兴趣 and 主观能动性，导致厌学情绪的产生。久而久之使教师感到心力交瘁、无所适从。

### 3.3 人口学变量的研究

人口学变量主要包括性别、年龄、婚姻状况、受教育程度、工作年限等方面。有关年龄的研究显示教师职业倦怠与此变量相关，很多研究发现年轻教师比年长的教师更容易体验到倦怠；关于性别对教师职业倦怠的影响程度，目前尚无定论，但已有研究证实，女性的去人性化分数高于男性，未婚教师比已婚教师更易于发生职业倦怠，受教育程度高的教师倦怠状况更严重。

## 4 结论与应对策略

学生发展是教师教育教学工作的核心，教师的专业发展又是为学生的终身发展服务的，教师的职业幸福感直接或间接影响到学生的健康成长、学校的教学品质。因此，通过提升教师的职业幸福感有效消除教师的职业倦怠，进而促进教学品质的提高，服务于学生的健康成长是学校发展的内在诉求。因此，通过问卷调研、个体访谈、与专业团队碰撞等多种方式，我们从七个方面对教师职业幸福感提升的方法和策略进行了探索与尝试，并已经取得一定的效果。我们将探索与尝试的措施进行了总结。

### 4.1 正确认识职业角色，提升职业幸福感

在学生的成长教育过程中，除了学生和家长的良好的心态，一线教师的心理幸福水平及个人性格模式，对学生的成长也具有不可替代的影响作用。研究显示，一个幸福的教师团队，在日常的教学里对学生会拥有更多的赞美、鼓励、肯定行为。同时，老师对学生的赞美、信任和积极的期待具有一种能量，它能影响学生的行为。当学生们获得老师的信任和赞美时，他们会感觉到更多的社会支持，从而增强了自我价值，变得自信，激发更多自我成长的动力，也会逐步向老师的期待努力，提升学习的积极性，获得更高的学业成绩。由此可见，教师的职业幸福感直接影响到学生的健康成长。因此，我们通过引入专业辅导团队，通过讲座、研讨、沙龙等方式，开展职业幸福感课程、家庭事业平衡课程、教师的自信人生课程、教师领导力培养课程、教师情绪素养课程、教师沟通素养课程等课程，让老师在专家的引领下，逐步提升自我职业幸福感。

### 4.2 关心教师生活，重视心理健康

#### 4.2.1 举办心理讲座

为教师提供集中学习和了解心理学方面的知识和技能的机会，了解情绪产生的原因、情绪变化的过程以及掌握一些简单可操作的情绪调节方法，学会缓解工作中的压力。

根据老师在教育教学面临的压力情景有针对性的开展相关主题心理沙龙活动，借用心理团队活动、心理绘画、曼陀罗彩绘、积极冥想等心理技能帮助教师走进自己内心、了解自己，同时感受团队力量，激发教师工作动力、焕发教师职业幸福感。

#### 4.2.2 创建心理咨询室，一对一咨询

采取一对一的心理咨询，打消咨询者的种种顾虑。相比心理沙龙，一对一心理咨询更具有隐私性和安全性。教师可以找寻专业的心理咨询师进行心理咨询，切实的解决教师遇到的实际困难，通过心理咨询师这面镜子照见自己，缓解心理压力，重新发现自身潜在优势，感受到温暖与力量。

### 4.3 合理定位教师的社会地位

社会普遍强调教师职业道德素质和业务素质的重要性，学生期望老师是“指路明灯”，家长期望教师德才兼备，社会对教师的期望不断增长。而教师的社会地位并没有迅速提升，教师既要作为普通人存在又要作为教育者存在，角色的转换让教师的地位日显尴尬，压力也越来越大。因此加强家校沟通，加强学校与社会的交流，让家长、社会外界理解教师工作的真实状态，让家长、社会对教师的期望更趋合理，降低教师的压力，让更多的社会资源支持教师的工作，逐步缓解社会对教师的压力，帮助教师能够愉快地投入到工作中。

### 4.4 营造良好的工作环境

一个民主平等、宽松和谐的工作环境有利于激发工作者的工作热情和积极性，教师同样也需要一个良好的工作环境。因此，我们通过拓宽沟通与交流渠道、为教师搭建更加广阔的交流学习平台、建立科学合理的评价考核机制等多种途径，努力为教师创造一个良好的工作环境，从大环境中帮助教师放松思想、卸下包袱、激发潜能、积极工作。

#### 4.4.1 拓宽沟通与交流渠道

(1) 语言方面。为教师提供师生沟通、同事沟通、领导沟通等人际沟通方面的培训，培养教师良好倾听的能力，体会换位思考，提升语言魅力，提高表达的艺术，拥有和谐的人际关系。

(2) 审美方面。以案例讨论、视频赏析、设计大赛等有趣的方式开展审美活动，打破传统、死板的教师印象，展现教师活泼、可爱的一面，提升职业胜任能力，打破舒适区，最终提高职业的崇高感和使命感。

#### 4.4.2 搭建广阔的交流学习平台

鼓励教师们参与课题研究，建立自主、开放、多渠道的培训研修途径。使得教学与科研并行，引领教师专业发展，帮助教师解决教育教学中的实际问题。学校搭台为教师创造机会，为教师提供多种展示个人技能的途径，例如鼓励教师



发表学术论文、带领教师进行学科创新拓展等。成就是促进人上进的很重要因素,因为成就感能够带来积极乐观的情绪,从而推动个体克服成长道路上的重重障碍,帮助个体获得更高的职业幸福感。例如我校积极参与中国海淀区的多个课题研究,鼓励有意愿的教师参与到课题的研究中,充分发挥他们的作用,鼓励他们在教育教学实践中大胆创新,并将这些创新汇总成学术成果在全区交流。这种成功带来的动力极大激发了教师主动性,成功的甘甜就像成长路途上的“充电站”,让人心情愉悦,动力澎湃。如果没有一个接一个的成就铺路,任何一个职业生涯都像白开水一样寡淡,即便偶尔有改变的念头,很快也会泯灭在“年纪大了”、“形势变化太快,没法跟”等多种理由之中。

#### 4.4.3 建立科学合理的评价考核机制

建立科学的教师评价机制,发挥评价的导向、激励、调控和改善功能,是实施素质教育的有效手段和重要保证,也是充分激发教师工作积极性,提升教师职业幸福感的有效手段和重要保证。打破传统的“唯分数论”的评价方式,采取灵活、多维的评价机制,鼓励教师个性化发展。评价的目的不在证明,而在改善。教育改革一直在强调学生的评价不能以分数为唯一的标准,学校也在不断地尝试为学生提供多种形式的评价方式。当被教育对象的评价标准发生变化时,作为施教主体的教师的评价标准也应该做出相应的调整。在提倡素质教育的当今,对教师的评价应着眼于教师自身素质的发展,而不应是“鉴定”、“分等”的工具,应该是通过评价为教师提供必要的信息反馈,帮助教师及时发现问题、总结问题和成就,从而不断改善、优化自己的教育教学行为。在实践探索中,我校注重教师显性工作和隐性工作的关系,兼顾指标的全面性,即考核教师在“德”、“勤”、“能”、“绩”等方面取得的显性成绩,同时也注重帮助学生获得发

展等需要长期坚持才能体现成效的隐性工作成绩。例如,我们在教师评价中加入了是否注意与学生的交往和沟通,是否能够以身作则成为学生良好行为习惯的表率等潜移默化的隐性评价指标。

#### 4.5 加强教师队伍的结构合理化建设

一支有活力、有创造力的教师队伍是学校长足发展的根基,因此通过各种渠道招聘补充、优化师资,使学校教师队伍年龄结构日趋合理是学校的重要工作之一。在实践中,我们充分发挥骨干教师的示范和引领作用,指导青年教师的专业成长;加强中老年教师的经验传播与转化,促进教研组内智慧交流与共享;继续和加强师徒结对、一帮一活动的有效落实,加强监督和考评管理,加大奖励和激励机制,保证教师队伍的高效、良性运转。

### 5 结语

亲其师才能信其道,有效预防和改善教师职业倦怠,提升教师的职业幸福感,才能有利于学生的成长,才能有利于家庭、社会乃至国家的整体发展。因此,提升教师职业幸福感,对教师、学生,乃至整个教育事业,都有着深远的影响。

#### 参考文献

- [1] R.L.Schwab. Teacher Stress and Burnout[J].Handbook of Research on Teach Education.Editor, Macmillan, 1996.
- [2] Maslach, C.Schaufeli.W.B.Leiter, M.P.Job burnout. Annual Review of Psychology[J]. Annual 2001:397-422.
- [3] 赵越.新手中学语文教师职业倦怠与自我价值感关系研究[D]. 南京师范大学,2017.
- [4] 杨青.浅议小学教师职业倦怠及对策[J].中国集体经济,2011,27(6):159-160.