

教师职业倦怠解析

杨秀玉¹, 杨秀梅²

(1. 东北师范大学 国际与比较教育研究所, 吉林 长春 130024;

2. 凌源市河东中学, 辽宁 凌源 122500)

[摘要] 自从弗鲁顿伯格 (Freudenberger) 于 1974 年首次提出“职业倦怠” (burnout) 以来, 该领域的研究便日益受到人们的关注。本文拟以教师职业倦怠为主题, 探讨教师职业倦怠的表现、影响、产生的根源及缓解的对策, 以期了解并解决我国教师职业倦怠问题提供些许参考。

[关键词] 教师; 职业倦怠; 根源分析; 对策研究

[中图分类号] G451.5 [文献标识码] A [文章编号] 1006-7469(2002)02-0056-05

自从弗鲁顿伯格 (Freudenberger) 于 1974 年首次提出“职业倦怠” (burnout) 以来, 该领域的研究便日益受到人们的关注。特别是 1980 年第一届国际职业倦怠研讨会的召开, 更加凸显了它的重要性。不仅如此, 近年来国际职业倦怠的相关研究也已延伸到教学领域。因为教学工作本身即是一种压力情境, 教师要面对的是个体差异越来越大的学生, 复杂度越来越强的教学任务, 家长的过度要求, 社会的过高期望……久而久之, 这些都会损耗教师的工作士气与热情, 导致教师自身的倦怠。教师职业倦怠现象已极大地危害了无数教师的身心健康及其教育事业的发展, “倦怠的感受正在打击着无数有爱心、有理想、乐于奉献的教师们——教师们已在逐渐地放弃他们的专业工作。”^[1] (p. 136)

基于此, 本文拟以教师为主体, 探讨教师职业倦怠的表现、影响、产生的根源与缓解对策等系列问题, 以期缓解我国教师职业倦怠状况提供参考。

一、“职业倦怠”的界定

弗鲁顿伯格于 1974 年首次描述与界定职业倦怠这一现象, 他用“burnout”一词来描述那些服务于助人行业 (helping professions) 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。^[2] (p. 53)

马斯拉池 (Maslach) 是首批系统研究助人行业的职业倦怠现象的学者之一。她认为, 职业倦怠是那些任职于需要连续的、紧张的与他人互动的行业中的人们在经历长期连续压力下的一种行为反应。那些人因不能有效缓解工作压力而产生了情绪上的疲惫感, 对顾客的消极心态, 以及认为自己在工作中再也不能取得成就的挫败感。^[3] (p. 53) 皮特斯 (Peters) 在 1981 年将职业倦怠定义为“燃尽或耗竭个人的心智、生理、情绪资源, 其主要特征为: 疲乏、冷漠、理想幻灭、沮丧, 显示个人已耗尽其能源或适应的能量。”^[1] (p. 136)

尽管上述有关职业倦怠的定义彼此不一, 但我们仍可发现其共同之处, 即职业倦怠是个体因不能有效地缓解工作压力或妥善地应付工作中的挫折所经历的身心疲惫的状态。

二、教师职业倦怠的表现及其影响

近年来, 国际上有关职业倦怠的研究已延伸到教学领域。大多数学者在教师职业倦怠问题上已达成以下一些共识, 即认为教师职业倦怠是教师不能有效解决工作压力的一种反应。并且认为, 教师在经历职业倦怠时有以下三种典型的心理或行为表现。

(一) 长期的情绪上的倦怠感

处于职业倦怠状态的教师常常表现出疲劳

[收稿日期] 2001-06-18

[作者简介] 杨秀玉(1973—), 女, 辽宁凌源人, 东北师范大学国际与比较教育研究所助教;

杨秀梅(1970—), 女, 辽宁凌源人, 辽宁省凌源市河东中学教师。

感，性急易怒，容忍度低，并且在情绪上缺乏热情与活力，有一种衰竭、无助感，并对生活冷漠、悲观。

（二）人格的解体

教师人格解体的表现之一就是减少接触或拒绝接纳学生；将学生视为没有感情的事物；用带有蔑视色彩的称谓称呼他们；用标签式语言来描述个体学生。不仅如此，对同事也常常持多疑妄想的态度。

（三）较低的成就感

教师们开始感觉到在他们的工作中不再有什么值得去做。当教师们感觉他们无法给学生的生活带来更大变化，而他们的职业所带来的诸如金钱、社会认可等回报也少之又少时，很多教师就产生了较强的自卑感。当较低的成就感与前两种职业倦怠的感觉混合在一起时，它们就会大大减少教师工作的驱动力。这时失败就会成为一种生活方式，社会心理学家将之称为“学者型的无力感”。

那些经历着职业倦怠的教师通常在个人生活质量方面也都限于较低的水平。他们经常旷课，对于教学，也很少投入精力去努力提高。在健康方面，他们易于发脾气，还会经常陷入因压力过大而导致的失眠等亚健康状态。

总之，上述表现反映出陷入职业倦怠的教师的消极的心境和态度，而且这种倦怠感也已广泛影响到教师个体的各个层面。不仅如此，由于教师的职业倦怠，教师个体、教育事业以及整个社会都付出了相当大的代价。其影响包括以下三个方面。

（一）个体方面

美国研究人员格林娜尔格（Greenaerg）在 1980 年的报告中指出所有病人的 70% 导因于与压力有关的疾病。因不能有效缓解工作压力所导致的职业倦怠，已在相当程度上为个体带来了生理及心理上的疾患。而且职业倦怠也会影响其与家庭成员的人际关系，从而导致家庭冲突的现象随之增加。有研究显示：职业倦怠教师的家庭冲突比较高（Sakharov & Farber, 1983）。^[1]（p. 139）

（二）教学方面

学校是一个组织系统，教师的倦怠会导致行政效率的降低与人事变动的增加。教师的职业倦怠会使教师减少对教学工作的信心与热情，进而

师资流失现象将会日益严重。据英国《卫报》最近一项民意测验显示，因工作压力过大而厌倦了教学职业，英格兰有一半的教师在未来的 10 年里将辞职，这给布莱尔首相决心提高教育质量的计划蒙上了阴影。

更为重要的是，教师的倦怠会导致教学品质的低劣。教师工作士气低落，无心也无力于提高教学质量，这势必降低学生的学习成绩；学生的纪律问题也因而增多。可见，教师的倦怠已对教育环境产生了污染。因此，美国学者德沃肯（Dworkin, 1987 年）慨叹：“且不论教师职业倦怠对教师个体及学校组织产生什么样的后果，这些教师的学生才是最终的牺牲者。”^[2]（p. 54）

（三）社会方面

职业倦怠使人力资源遭到损失，制造更严重的社会问题，增加社会对医药和支持性服务系统，如心理咨询、精神科医疗等的依赖。教育所培养出的人才无法胜任工作，人力资源的流失也将对政治、经济产生不良的影响。同时，对于造成社会的上述不良影响，这种影响还将更加深远。因为教育是千秋大业，所以教师倦怠的影响不在一时一人。

三、教师职业倦怠的根源

对于教师个体而言，引起职业倦怠的原因千差万别。然而，近年来的研究已证实社会、组织、教师个人及生活背景等因素与职业倦怠有着很大的关系。

（一）社会方面的根源

世界上的多数国家都对它们的教育持有很高期望。所以，教师所承受的社会期望就较高。因为教师承担着培育英才、承传历史文化的重任。同时，在今天迅速变迁的社会里，价值观念日趋多元化，校长、家长、学生及社会各界对教师的期望也日益分歧。在多方面的期望之下，教师的工作压力与日剧增。

（二）组织方面的根源

一些学者如斯可瓦布与布瑞恩（Schwab 1982, Byrne 1992）认为，在组织方面，显著影响教师职业倦怠的因素是角色冲突与角色模糊。当个体面对两种冲突情境而又被期望做出角色行为时，角色冲突就会出现。这时，如果个体不能妥善调和这种不和谐，压力就会随之产生。而角色模糊则是指个体由于对其职业的权力、义务、

责任等缺乏清晰的、一致的认识而感到对工作无法胜任。这种角色定位模糊也易导致压力的产生。

相反, 斯可瓦布与其他一些学者发现 (Schwab et al. 1986), 在下述情况下, 教师的倦怠感会降低许多。其中, 当教师个体感到在教学中有更大的自由度与更多的自主权时; 其二, 当教师确信他们能够参与学校决策时; 其三, 当教师们感到他们的学校组织有一套对教师教学赏罚分明的激励机制时。

不仅如此, 在教师的工作情境中缺乏一种有效的社会支持网络也被证明与教师倦怠有着直接关系。研究发现, 在这种社会支持系统中, 来自同事的支持较来自行政方面的支持更为重要。一个有效的支持性组织应包括这样一些人, 他们能够给人带来情绪上的抚慰; 提供与工作相关的支持; 提出技术性挑战以促进个体的成长。

在现实的调查中发现, 无论是国内还是国外的教师都对缺乏组织上的关心与照顾抱怨颇多。如, 英国教师反应, 工作负担过重, 薪水过低, 与管理者和同事关系紧张, 没有分享制定学校政策的权力等。在我国, 农村教师工资严重拖欠, 校长官僚主义, 上级检查太多太滥……这一切都使教师心力交瘁。

(三) 个人背景方面的根源

美国学者麦克林泰尔、路特兹及玛蒂瑞拉 (Melintyre, Lutz & Maddirala, 1990) 发现, 那些认为控制力缘于外界的教师更易产生倦怠。他们通常相信运气、命运, 相信更有力的外力会对发生在他们身上的事情负责。还有一些学者认为当一些教师感到他们的高级需要能够在工作中被满足时, 他们会很少产生倦怠。高级需要包括自我实现与自尊的提升。

此外, 一些个人背景因素也与倦怠的水平相关。研究发现, 男教师较女教师更易产生倦怠, 初中及高中教师较小学教师压力更大, 单身教师比已婚教师的倦怠水平更高, 任教于较大的城市学校的教师倦怠感更强。

(四) 学生与教学情境

1979 年美国教育协会 (NEA) 的民意测验发现; 接受调查的 3/4 教师认为纪律对他们的教学效率有很大影响, 管教学生的困难已成为教师压力及倦怠的主要因素 (Shaknarov & Farber, 1983)。随着社会的变迁, 学生的问题行为也日

益严重, 教师必须花费加倍的时间与精力来处理学生的问题。弗瑞德曼与法伯在 1992 年的报告中指出, 学生的品行不端, 对事情漠不关心, 对学习资料缺乏热情, 这些都易使教师产生倦怠。^[3] (p. 54)

此外, 班级人数的膨胀, 过多的测验与纸上工作也大大增加了教师的工作负荷, 从而给他们带来倦怠感。许多英国教师感到, “周末休息已经是很遥远的过去了”。他们不断地将“考卷之山”从学校搬到家, 又从家里搬回学校。可想而知, 这样的工作状态对于教师的生活、身体以及他们应付每天工作的能力都会有一定的影响。

四、缓解教师职业倦怠的对策

在我国, 教师职业倦怠的现象已大量存在, 这已严重影响了教师们的身心健康及其专业成长, 并使我们的教育事业与社会发展为此付出了代价。为了缓解这种状况, 笔者提出了以下几点建议:

(一) 以教师发展阶段论透视教师职业倦怠, 给处于倦怠期的教师以支援与协助

教师发展是一个漫长的、动态的、纵贯整个职业生涯的历程。许多学者基于不同的研究角度, 对教师在历经职前、入职、在职以及离职的整个职业生涯过程中所呈现的阶段性发展规律作了具体的描述与精当的分析, 由此产生了异彩纷呈的教师发展阶段论。其中卓有影响的几种教师发展阶段论有: 傅乐的教师关注阶段论、卡茨的教师发展时期论、伯顿的教师发展阶段论、费斯勒的教师生涯循环论、司德菲的教师生涯发展模式等。

依据上述教师发展阶段论, 特别是费斯勒的教师生涯循环论, 在教师发展的八个阶段中, 当教师处于引导阶段与生涯挫折阶段时, 较易陷入职业倦怠。因为引导阶段是教师刚刚走向社会、进入学校系统和学习每日例行工作的时期。这期间, 教师要经历身份的转变、角色的转换与责任的变化。因此, 最初的教学生涯往往会使初任教师产生无所适从的感觉, 甚至会给一些教师留下一段受挫的经历。所以, 如何度过这一段适应期, 对初任教师而言的确是一个挑战。正如卡瑞克和卡兰翰 (Cruick & Callanan) 所说: “一个师范生的书桌与一位教师的书桌之间的距离, 虽然在直线跨度上很短, 但是它确是这些年青人在

那么短的时间内所要跨跃的一段最长的心理上的历程。”^[3] (p. 60) 在此情况下, 如果教师感到没有得到适当的协助与支援, 那么最明显的影响就是, 有些教师感到压力太大, 从而严重降低自信心, 产生沮丧、无力感而提早对教师生活感到厌倦, 甚至萌发退出教学生涯的想法, 这些就是教师职业倦怠的征兆。为了缓解初任教师的倦怠感, 为其提供必要的支援、协助和培训、辅导是非常必要且重要的。正如费斯勒所说: “教师行业要想吸引好的教师并留住他们, 非常紧要的是通过入职培训项目帮助新任教师。”^[3] (p. 69) 因此, 可采取的措施有: 缩小初任教师任教班级的规模; 免去初任教师非教学性工作或课外活动, 为初任教师留出备课时间和观摩其他教师工作的时间; 对初任教师辅导实行导师制, 即由一名富有经验的老教师负责向初任教师提供各种帮助和指导等等。

教师的生涯挫折阶段则是指教师在职业生涯的中期, 大约是任教后 15 年左右, 教师或是产生教学上的挫折感, 或是工作满足程度逐渐下降, 进而开始怀疑自己选择教师这一职业是否正确, 在教学上常表现出无力感, 倦怠感。因此, 处于此生涯发展阶段的教师极需得到帮助。所以, 在这一阶段, 教育行政部门可组织教师参加校内或校际间的研讨会, 使教师之间彼此交流教学经验与体会, 消除教师在专业探讨方面的孤独感、无助感; 邀请国内外著名学者讲学, 开阔教师视野, 提高其科研意识, 激发教师重新追求专业发展的热情; 为教师切实提供时间与教育资源使其参加进修培训, 提高教学能力与技巧, 增强专业自信; 在教师生活、待遇方面, 予以关心与改善等等。总之, 教师处于生涯挫折阶段时, 如果及时得到帮助与支援会有助于教师摆脱倦怠, 走出低谷, 继续追求专业的发展。反之, 教师则易从此一蹶不振, 甚至放弃教职。因此, 这也是师资易流失的一个阶段。

总之, 以教师发展阶段论透视教师职业倦怠现象可以发现, 教师的发展是一个纵贯整个职业生涯的历程, 其间既有高潮也有低谷。教师不可避免地会有经受挫折、产生倦怠, 甚至停滞发展的状况。因此教师的职业倦怠应被视为教师生涯发展历程中的一个自然现象。更为重要的是, 在出现倦怠的征兆时, 无论是教师个体, 还是行政管理部门都应积极地采取对应措施, 以使教师能

够摆脱倦怠, 顺利度过低潮期, 重新追求专业成长。

(二) 加强学校文化建设, 建立良性支援机制

通常在一所学校中, 学校的组织文化与人际网络往往很复杂, 包括各种有形的、无形的、正式的、非正式的组织结构与人际关系。教师在这些人际网络中与其他人员的交往互动, 即形成一种学校文化, 而这种学校文化会影响到教师的专业行为与工作士气。“学校的气氛可能并不鼓励或者甚至妨碍教师对自己的教学进行分析反应, 导致对专业学习采取固执己见或自我防卫的方式, 结果教师的学习很快就到达停滞不前的地步, 教学也变成例行公事, 保守、缺乏质疑”。^[4] (p. 71) 而且, 如果学校的人际氛围不和谐, 如充满个人主义, 教师之间, 各自为政, 缺乏交流与激励, 甚至互相攻击, 这些都将促使教师职业倦怠的产生。因此, 营造良好的学校文化与氛围是避免或缓解教师职业倦怠的重要举措。

然而, 如何建设健康向上的学校文化与营造和谐的校园氛围呢? 首先校长要实行开放民主的行政管理, 赋予教师更多的专业自主权与更大的自由度, 并且为教师提供更多参与学校决策的机会, 这将有助于激发教师的工作热情与动力, 从而使教师具有更强的责任感与归属感。其次, 要建立赏罚分明的激励机制, 以区别教师的教学效果, 体现竞争精神。如果对教师的教学效果良莠不分, 则易使教师陷于平庸、懈怠, 做一天和尚撞一天钟, 缺乏主动追求专业卓越发展的动力。最后, 针对大学教师的职业倦怠状况, 我们不妨借鉴德国高校的作法, 即教师每隔 3~5 年享受一次研究年, 在这一年中可以不担任一学期或更长时间的教学工作, 专事科学研究。这既可缓解教师繁重的工作负担, 也可使教师在此期间积极充电, 更大效率地提高教学科研水平。

(三) 建立社会支持网络, 对教师职业持合理期望

随着社会的飞速发展, 人际关系变得愈加疏离。在此情况下, 为缓解教师的职业倦怠, 更需建立一个社会支持网络。因为研究显示, 支持系统可使个体减轻压力, 缓和倦怠感的产生。^[1] (p. 147)

建立社会支持网络, 首要的是对教师职业形

成良好的公共信任氛围。因为公共信任对于教师的职业抉择与工作表现有着深刻的影响。在一种公共信任、支援的氛围中,教师与学校都会表现出信心与干劲,而这会使教师具有高度的自尊感,以及把教学视为一种可追求的事业从而对其抱有积极、肯定的看法。相反,对学校长期的抨击与批评,必然会使教师作为职业人,在评价自身时受到这种不良影响的冲击,从而极易导致教师的教学士气低落及产生倦怠感,进而对自己的职业选择产生怀疑,对自己作为教师的未来表示担忧。此外,作为教师个体,也要主动争取广泛的社会支持。如多参与社会活动,拓展交际圈;多与社区邻里保持联络,获得理解及尊重;多与同事联系,分享教学经验等等。

此外,对教师职业建立合理期望也是非常重要的。教师是一个真实的人,而非古书中的圣贤,教师的能力也是有限的。因此,校长、家长、学生及社会大众应对教师抱有合理期望,以减少教师的压力。同时,作为教师个体,也要对自己所从事的职业有清醒的认识,而不要有不切实际的过高期望。特别是一些教师,由于在职前培训阶段产生了一些不切实际的期望,当真正进入教学实践,面对理想与现实的各种差距时,就会产生“现实的震撼”而带来压力与倦怠感。因此,要为师范生提供更多了解他们未来工作的真实世界的机会,以使其对教师职业有正确认识从

而建立合理期望,避免入职后倦怠感的产生。

(四) 引导教师正确认识职业倦怠,并通过心理疗法缓解压力

作为教师个体,当发现自己有职业倦怠的征兆时,应勇于面对现实、正确认识职业倦怠的症状,省思自己的压力来源,主动寻求帮助,设法加以化解。这可借鉴斯帕克斯与印格拉姆(Sparks & Ingram)所设计的《压力调查法》(The Stress Inventory)来检视压力源,以做出正确的自我评估,并采取缓解对策。此外,也可采用降低压力的心理治疗方法,如系统减敏感法、松弛训练、生理回馈(Biofeedback)等。^[1](p. 146)

[参考文献]

- [1] 苏素美. 美国教师的“职业倦怠”之探讨[J]. 教育资料文摘, 1995 (3).
- [2] R. L. Schwab. Teacher Stress and Burnout [J]. Handbook of Research on Teacher Education. Sikulan Editor, Macmillan, 1996.
- [3] Indith C. Christensen & Ralph Fessler. The Teacher Career Cycle Understanding and Building the Professional Development of Teachers [J]. Allyn & Bacon, Boston, 1992.
- [4] 饶见维. 教师专业发展[M]. 台湾省五南图书出版公司, 1996

An Analysis on Burnout of Teachers

YANG Xiu-yu¹ & YANG Xiu-mei²

(1. Institute of International and Comparative Education, Northeast Normal University, Changchun 130024, China;

2. Hedong Middle School of Lingyuan City, Lingyuan 122500, China)

Abstract: The study of “burnout” has captured the interest of both researchers and practitioners since the concept was first defined and explored by Freudenberger in 1974. The paper focuses on burnout in the teaching profession. In the paper, you can find that the term of burnout is defined, the effects of burnout are described, major sources of burnout are identified, ways in which teachers can cope with burnout are suggested.

Key words: teacher; professional burnout; analysis of sources; study on measures

[责任编辑 立茹]