

■ 学前教师专业发展



乡村幼儿教师职业倦怠现状及其心理应对策略

刘慕霞

(湖南民族职业学院, 湖南岳阳 414000)

摘要:乡村幼儿教师是发展乡村幼儿教育的骨干力量,也是职业倦怠的易发群体。通过对133名乡村幼儿教师职业倦怠现状及其影响因素调查,并将数据录入统计,进行方差检验分析和相关分析,结果发现:一是乡村幼儿教师职业倦怠程度整体上尚不严重,但是普遍存在职业倦怠感,情感衰竭相对更为突出;二是工作压力、人际关系、人格特点等心理因素与乡村幼儿教师职业倦怠显著相关。在外部环境不容易改变的情况下,从个体心理层面切入,合理规划工作目标,开发积极心理品质,合理归因,保持乐观,学会自我调适,自主提高抗压能力,都是预防或缓解职业倦怠的有效应对策略。

关键词:乡村幼儿教师;职业倦怠;心理应对策略

中图分类号:G615

文献标识码:A

文章编号:2095-770X(2019)07-0112-07

PDF获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2019.07.023

The Present Situation of Rural Preschool Teachers' Job Burnout and Its Psychological Countermeasures

LIU Mu-xia

(Hunan Vocational College for Nationalities, Yueyang, Hunan 414000)

Abstract: Rural preschool teachers are the backbone of the development of rural early childhood education, but also the vulnerable groups of job burnout. Through the survey of 133 rural preschool teachers' job burnout and its influencing factors, and the data input statistics, variance test analysis and correlation analysis, the results show that: first, the overall level of job burnout of rural preschool teachers is not serious, but there is a widespread sense of job burnout, among which emotional exhaustion is relatively more prominent; second, job stress, interpersonal relationships, personality and other psychological factors are significantly related to job burnout of rural preschool teachers. Under the circumstances that the external environment is not easy to be changed, it is an effective strategy to prevent or alleviate job burnout to start from the individual psychological level, for example, reasonably plan work objectives, develop positive psychological quality, reasonably attribute, keep optimistic, learn to adjust oneself, and improve the ability to resist pressure.

Key words: Rural preschool teachers; Job burnout; Psychological countermeasures

一、问题的提出

随着我国经济总量的不断增长,乡村教师支持计划的落实以及幼儿教育发展政策体系的逐步完善,特别是三期“三年行动计划”的实施,乡村幼儿园

和幼儿教师队伍都得到迅速发展。根据教育部发布的教育事业统计数据,2017年,我国乡村幼儿园共有90182所,占全国幼儿园总数量的69.03%,2018年全国乡村幼儿园专任教师人数达到42万多人^[1]。

乡村幼儿教师是乡村幼儿教育发展的中坚,也

收稿日期:2019-03-06;修回日期:2019-03-22

基金项目:湖南省教育科学规划中小学教师发展研究专项重点资助课题(XJK015AJSF005)

作者简介:刘慕霞,女,湖南岳阳人,湖南民族职业学院副教授,主要研究方向:教师教育,学前教育。

是乡村教师队伍建设的难点。由于乡村幼儿教育原有基础薄弱,起步迟,同时受社会性和个性化诸多因素影响,乡村幼儿教师职业吸引力并不强,这与国家“重点发展农村学前教育”的方针是相背离的。近年来幼儿园频频发生教师“虐童”事件,教师离职、流失严重,这些现象都与职业倦怠的消极影响有关。职业倦怠也会对乡村幼儿教师心理健康产生严重影响,各地学者对教师心理健康状况调研结果均显示,处于职业倦怠状态的教师对幼儿和保教工作失去热情与内在动力,不同程度存在职业压力、焦虑、抑郁等心理问题^[2]。

当前学者们进行教师“职业倦怠”研究,绝大多数是以大学和中小学教师为对象,关于幼儿教师职业倦怠的研究又多集中于城市地区的幼儿教师,对乡村幼儿教师职业倦怠研究极其有限,因此,十分有必要关注乡村幼儿教师职业倦怠。本研究试图了解当前乡村幼儿教师职业倦怠的实际现状,在分析其特点和成因的基础上,尝试探讨心理预防应对策略,以帮助乡村幼儿教师从个体角度,预防未来职业倦怠产生,或降低缓解已有职业倦怠的消极影响。

二、研究对象与方法

(一)研究对象

本研究采用团体整群施测的方式展开调查,被试由参加2018年“国培计划”湖南省乡村幼儿园教师培训项目的两期学员组成,学员全部是来自湖南省项目县乡镇幼儿园的在职教师或园长,均为女性。共发放问卷150份,收回问卷150份,其中剔除无效问卷17份,有效问卷133份,问卷的有效回收率为88.7%。

(二)研究工具

本研究调查由两个部分组成,一是乡村幼儿教师基本情况问卷调查,二是乡村幼儿教师职业倦怠现状及其影响因素问卷调查。前者采用自编问卷,主要了解影响乡村幼儿教师职业倦怠的人口学变量;后者的研究工具包括职业倦怠现状问卷和职业倦怠影响因素问卷。

1. 乡村幼儿教师职业倦怠调查问卷

本调查问卷主要参照Maslach等人1996年专门针对教育工作者编制开发的职业倦怠“教育版问卷”(MBI-ES量表)^[3],该问卷被国内外许多研究者证实有很高的信效度,也被学者们广泛应用于教师职业倦怠研究调查,包含情感衰竭、去个性化和低成就感三个维度。本次调查问卷在此基础上进行了一

定的改编,为了让被试更愿意接受调查,更真实客观反映实际情况,有关“职业倦怠”的语词均用“工作感受”表达,问卷调查标题改为“乡村幼儿教师工作感受调查问卷”。问卷共22道题,包括8道情感衰竭问题,6道去个性化问题,8道低成就感问题(反向记分)。问卷采用李克特5点自评计分方式,依次为1~5分,从未如此1分,很少如此2分,有时如此3分,经常如此4分,总是如此5分。修改后总问卷的Alpha系数为0.840,分问卷Alpha系数为0.718~0.742之间,表明该调查问卷在本研究中具有良好的内部一致性信度。

2. 乡村幼儿教师职业倦怠影响因素调查问卷

本调查问卷主要参照上海师范大学李冰(2004)编制的“教师职业倦怠影响因素问卷”^[4],该问卷经国内多位学者验证具有良好的信效度。为使该问卷更符合乡村教师的表达语境,本研究将问卷中的“学生”均改为“幼儿”,“教学环境”均改为“园所环境”。问卷共44题,采用三点计分法,是、不确定、否分别计分1、2、3,其中第1题和第44题为调查教师对生活、工作满意程度的综合题,正向计分题28个,反向计分题14个。

(三)施测程序

由研究者亲自对被试说明研究目的和指导语,并对被试教师的配合表示感谢。为便于乡村幼儿教师操作,本次调查采用集体组织和现场发放纸质问卷材料的方式,让被试限时十五分钟内独自如实填写问卷。测试结束后,由研究者当场统一收回问卷。

(四)数据统计

将测试的有效问卷进行数据录入、整理、审核,对全部反向计分题的结果进行数值转换,采用SPSS16.0对调查数据进行描述性统计、方差分析和相关分析。

三、研究结果分析

(一)乡村幼儿教师职业倦怠整体状况调查结果

根据相关研究的结果表明:1.0—1.8分为无明显职业倦怠感;1.8—2.6分为有一点职业倦怠感;2.6—3.4分为有明显职业倦怠感;3.4—4.2分为有较强职业倦怠感;4.2—5.0分为有很强的职业倦怠感。

本研究对湖南133名项目县乡村幼儿教师职业倦怠情况进行统计(见表1),从表1中可以看出,职业倦怠感平均值得分为2.12,湖南乡村幼儿教师职业倦怠总体情况尚不严重;情感衰竭维度的平均值

得分为 2.28,说明被试普遍体验到情感衰竭感;去个性化维度的平均值得分为 1.87,说明被试去个性化水平不高;低成就感维度的平均值得分为 2.15,说明被试所体验的幼儿教师职业成就感不强。另外,从表 1 中进行分析还可知,职业倦怠总体平均得分和情感衰竭维度得分大于 1.8 以上的人数均有 105 人,说明 78.9% 的乡村幼儿教师程度不同地处在职业倦怠感状态。情感衰竭维度平均值得分大于 2.6 以上的人数有 34 人,占总被试人数的 25.6%,这说明超四分之一的乡村幼儿教师在工作中逐渐失去职业热情,对幼儿开始失去耐心,变得冷漠和麻木。从低成就感维度上来看,平均值得分大于 2.6 以上的人数有 28 人,这说明有 21.1% 乡村幼儿教师职业认同度低,在工作上失去了成就感。

从总体统计结果来看,湖南乡村幼儿教师职业倦怠程度整体上尚不严重,但是普遍存在职业倦怠感现象,情感衰竭相对更为突出。本调查是在被试脱产参加国培计划培训两周的时候组织的,也就是说,开展调查时,被试已经有两周的时间不在幼儿园工作,她们是在承办国培工作的高校校园里接受调查的。如果在岗状态下进行调查,也许工作倦怠感体验更深,因此,若不能及时对当前乡村幼儿教师职业倦怠状况进行处理,加以有效预防应对,可能会使问题变得越来越严重。

表 1 教师职业倦怠及各维度平均值的数据分析

	M	1.0- 1.8	1.8- 2.6	2.6- 3.4	3.4- 4.2	4.2 -5.0
情感枯竭	2.28	28	71	30	4	0
去个性化	1.87	63	61	9	0	0
低成就感	2.15	31	74	28	0	0
职业倦怠总分	2.12	28	88	16	1	0

(二)当前乡村幼儿教师职业倦怠的特点

从影响乡村幼儿教师职业倦怠的人口学变量入手,如:年龄、教龄、岗位、婚姻、学历、月收入等,分析当前乡村幼儿教师职业倦怠的特点。

1. 不同年龄阶段乡村幼儿教师职业倦怠的特点

通过对不同年龄的乡村幼儿教师职业倦怠总分及各维度得分进行差异检验,可知:不同年龄阶段的乡村幼儿教师职业倦怠总分($F=3.145, p=0.027 < 0.05$)在统计学上存在显著相关;在情感衰竭($F=3.101, p=0.029 < 0.05$)的维度上,不同年龄阶段的乡村幼儿教师存在显著性差异;在低成就感($F=2.770, p=0.044 < 0.05$)维度上,也存在显著性

差异;在去个性化($F=1.298, p=0.278 > 0.05$)维度上,不同年龄阶段的乡村幼儿教师统计学上不存在显著性差异。(详见表 2)

表 2 不同年龄乡村幼儿教师职业倦怠以及各维度上的差异检验

	年龄	N	M	SD	F	p
教师职业倦怠总分	25 岁以下	35	2.19	0.415	3.145	0.027
	26-35 岁	47	2.21	0.421		
	36-45 岁	40	2.02	0.405		
	46 岁以上	11	1.88	0.328		
情感衰竭	25 岁以下	35	2.33	0.507	3.101	0.029
	26-35 岁	47	2.42	0.569		
	36-45 岁	40	2.15	0.535		
	46 岁以上	11	1.98	0.370		
去个性化	25 岁以下	35	1.88	0.515	1.298	0.278
	26-35 岁	47	1.93	0.490		
	36-45 岁	40	1.85	0.457		
	46 岁以上	11	1.62	0.248		
低成就感	25 岁以下	35	2.28	0.493	2.770	0.044
	26-35 岁	47	2.20	0.462		
	36-45 岁	40	2.01	0.437		
	46 岁以上	11	1.97	0.539		

2. 不同教龄阶段乡村幼儿教师职业倦怠的特点

通过对不同教龄的乡村幼儿教师职业倦怠总分及各维度得分进行差异检验,可知:不同教龄阶段的乡村幼儿教师职业倦怠总分($F=2.134, p=0.080 > 0.05$)在统计学上不存在显著相关;在情感衰竭($F=0.675, p=0.611 > 0.05$)的维度上,不同教龄阶段的乡村幼儿教师不存在显著性差异;在去个性化($F=1.849, p=0.123 > 0.05$)维度上,不同教龄阶段的乡村幼儿教师不存在显著性差异;在低成就感($F=3.022, p=0.020 < 0.05$)维度上,存在显著性差异,见表 3。

3. 不同工作岗位乡村幼儿教师职业倦怠的特点

通过对不同工作岗位的乡村幼儿教师职业倦怠总分及各维度得分进行差异检验,可知:不同工作岗位的乡村幼儿教师职业倦怠总分($F=1.037, p=0.357 > 0.05$),情感衰竭($F=0.824, p=0.441 > 0.05$)维度,去个性化($F=1.291, p=0.279 > 0.05$)维度,低成就感($F=1.915, p=0.151 > 0.05$)维度上,不同工作岗位的乡村幼儿教师不存在显著性差异。(详见表 4)

表3 不同教龄乡村幼儿教师在职职业倦怠以及各维度上的差异检验

	年龄	N	M	SD	F	p
教师职业倦怠总分	5年以下	47	2.21	0.469	2.134	0.080
	6-10年	32	1.97	0.272		
	11-15年	25	2.16	0.403		
	16-20年	20	2.16	0.466		
	21年以上	9	1.95	0.389		
情感衰竭	5年以下	47	2.33	0.622	0.675	0.611
	6-10年	32	2.17	0.418		
	11-15年	25	2.32	0.477		
	16-20年	20	2.33	0.643		
	21年以上	9	2.14	0.426		
去个性化	5年以下	47	1.91	0.494	1.849	0.123
	6-10年	32	1.70	0.383		
	11-15年	25	1.96	0.442		
	16-20年	20	1.97	0.561		
	21年以上	9	1.70	0.455		
低成就感	5年以下	47	2.31	0.507	3.022	0.020
	6-10年	32	1.97	0.356		
	11-15年	25	2.15	0.509		
	16-20年	20	2.14	0.460		
	21年以上	9	1.94	0.455		

表4 不同岗位乡村幼儿教师在职职业倦怠以及各维度上的差异检验

	岗位	N	M	SD	F	p
教师职业倦怠总分	教师	48	2.17	0.382	1.037	0.357
	副园长	42	2.04	0.369		
	正园长	43	2.13	0.495		
情感衰竭	教师	48	2.30	0.525	0.824	0.441
	副园长	42	2.19	0.439		
	正园长	43	2.33	0.615		
去个性化	教师	48	1.88	0.459	1.291	0.279
	副园长	42	1.78	0.418		
	正园长	43	1.94	0.536		
低成就感	教师	48	2.25	0.414	1.915	0.151
	副园长	42	2.10	0.532		
	正园长	43	2.08	0.482		

4. 不同学历背景乡村幼儿教师职业倦怠的特点

通过对不同学历的乡村幼儿教师职业倦怠总分及各维度得分进行差异检验,可知:不同学历的乡村幼儿教师职业倦怠总分($F=1.350, p=0.263 > 0.05$),情感衰竭($F=1.811, p=0.157 > 0.05$)维度,去个性化($F=1.470, p=0.234 > 0.05$)维度,低成就感($F=0.711, p=0.493 > 0.05$)维度上,不同

学历的乡村幼儿教师统计学上均不存在显著性差异。(详见表5)

表5 不同学历教师在职职业倦怠以及各维度上的差异检验

	学历	N	M	SD	F	p
教师职业倦怠总分	中专或高中	15	2.01	0.306	1.350	0.263
	大专	79	2.10	0.403		
	本科	39	2.20	0.476		
情感衰竭	中专或高中	15	2.03	0.434	1.811	0.157
	大专	79	2.29	0.507		
	本科	39	2.35	0.629		
去个性化	中专或高中	15	1.80	0.290	1.470	0.234
	大专	79	1.82	0.461		
	本科	39	1.97	0.546		
低成就感	中专或高中	15	2.14	0.488	0.711	0.493
	大专	79	2.11	0.459		
	本科	39	2.22	0.517		

5. 不同月工资收入乡村幼儿教师职业倦怠的特点

通过对不同月工资收入的乡村幼儿教师职业倦怠总分及各维度得分进行差异检验,可知:不同月工资收入的乡村幼儿教师职业倦怠总分($F=0.608, p=0.611 > 0.05$)在统计学上不存在显著相关;在情感衰竭($F=0.136, p=0.939 > 0.05$)的维度上,在去个性化($F=0.076, p=0.973 > 0.05$)维度上,不同月工资收入的乡村幼儿教师统计学上也不存在显著性差异。在低成就感($F=2.826, p=0.041 < 0.05$)维度上,不同月工资收入的乡村幼儿教师存在显著性差异。(详见表6)

6. 不同婚姻状态下乡村幼儿教师职业倦怠的特点

通过对不同婚姻状况的乡村幼儿教师职业倦怠总分及各维度得分进行独立样本T检验可知:不同婚姻状况的乡村幼儿教师职业倦怠总分($t=-0.624, p=0.534 > 0.05$)以及情感衰竭($t=-0.200, p=0.842 > 0.05$)去个性化($t=0.004, p=0.997 > 0.05$)低成就感($t=-1.281, p=0.203 > 0.05$)三个维度上,已婚乡村幼儿教师和未婚乡村幼儿教师统计学上均不存在显著相关。(详见表7)

(三)影响当前乡村幼儿教师职业倦怠的因素

基于对湖南乡村幼儿教师职业倦怠影响因素的调查,通过本研究对结果数据进行 Pearson 相关分析可知,教师职业倦怠总分、情感衰竭、去个性化以及低成就感和幼儿因素、工作压力因素、人际关系因

素、教师人格因素在统计学上都存在显著性相关。

(详见表 8)

表 6 不同月收入教师在职业倦怠
以及各维度上的差异检验

	月收入	N	M	SD	F	p
教师职业倦怠总分	2000 以下	25	2.18	0.408	0.608	0.611
	2000-2500	48	2.13	0.392		
	2500-3000	29	2.03	0.433		
	3000 以上	31	2.12	0.418		
情感衰竭	2000 以下	25	2.31	0.610	0.136	0.939
	2000-2500	48	2.26	0.527		
	2500-3000	29	2.25	0.485		
	3000 以上	31	2.31	0.582		
去个性化	2000 以下	25	1.87	0.386	0.076	0.973
	2000-2500	48	1.85	0.463		
	2500-3000	29	1.84	0.49		
	3000 以上	31	1.89	0.556		
低成就感	2000 以下	25	2.29	0.492	2.826	0.041
	2000-2500	48	2.22	0.441		
	2500-3000	29	1.97	0.520		
	3000 以上	31	2.08	0.443		

表 7 不同婚姻状况教师在职业倦怠
以及各维度上的差异检验

	婚姻	N	M	SD	F	p
教师职业倦怠总分	已婚	102	2.10	0.419	-0.624	0.534
	未婚	31	2.16	0.421		
情感衰竭	已婚	102	2.27	0.561	-0.200	0.842
	未婚	31	2.29	0.483		
去个性化	已婚	102	1.86	0.460	0.004	0.997
	未婚	31	1.87	0.528		
低成就感	已婚	102	2.12	0.471	-1.281	0.203
	未婚	31	2.24	0.500		

表 8 教师职业倦怠与职业倦怠
影响因素相关系数分析

	职业倦怠总分	情感枯竭	去个性化	低成就感
幼儿因素	0.454**	0.359**	0.375**	0.406**
工作压力因素	0.554**	0.569**	0.469**	0.338**
职业发展因素	0.101	0.053	0.074	0.128
园所环境因素	0.134	0.139	0.112	0.081
人际关系因素	-0.253**	-0.216*	-0.315**	-0.130
专业技能因素	0.097	0.048	0.109	0.097
教育改革及安定感因素	-0.009	-0.077	-0.062	0.112
教师人格因素	0.413**	0.332**	0.316**	0.381**

注:*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

四、讨论与建议

(一)乡村幼儿教师职业倦怠的总体情况讨论

从本研究调查数据分析,78.9%的乡村幼儿教师程度不同地处在职业倦怠感状态,说明绝大多数乡村幼儿教师都出现过职业倦怠,职业倦怠特别是情感衰竭是乡村幼儿教师常见的职业困境。现实中我们常听到的幼儿园教师反映幼儿园保教事情琐碎繁杂、工作时间太长、说话说得嗓子都痛了、管理孩子的安全压力太大,这与本研究的调查情况是相一致的。

受幼儿教师职业特点和乡村幼儿园的特殊环境的影响,乡村幼儿教师群体的职业倦怠特点有别于中小学教师的职业倦怠特点。

25 岁以下青年教师有较明显的低成就感,26—35 岁年龄段的乡村幼儿教师职业倦怠程度特别是情感衰竭更突出;教龄 5 年以下的、教龄 11—20 年的乡村幼儿教师表现出更明显的职业倦怠感。当今的年轻幼儿教师大多都是家中的独生子女,自己在家也是父母的“大宝贝”,在幼儿园工作时间长了以后,对职业的新鲜感下降,刚参加工作时的耐心和热情衰退,因此年轻教师则比年长教师显示出程度更高的情绪衰竭。

教师、副园长、园长不同工作岗位,在职业倦怠得分上均没有呈现显著性差异。说明在幼儿园无论什么岗位,都需要对幼儿格外耐烦细心,必须怀有真诚的爱心,老师们都要担当多种角色,既是幼儿成长的引导者、教育者、管理者、照料者,也是幼儿行为的观察者、游戏大伙伴、代替家长,尤其是乡村幼儿园留守儿童多,幼儿教师还经常扮演着“母亲”的角色照顾缺少家庭关爱的孩子们。不少乡村幼儿园班级照顾缺少家庭关爱的孩子们。不少乡村幼儿园班级人数多,班容量在 40 人以上,而且没有配齐保育员老师,师幼比严重失衡,距离国家要求标准差距大,教师工作繁重,幼儿安全隐患指数高,各种岗位上的乡村幼儿教师都容易产生职业倦怠。

调查统计表明不同学历和不同月收入的乡村幼儿教师职业倦怠差异均不明显,但学历更高的教师相对职业倦怠平均分值更高;月工资低于 2000 元的乡村幼儿教师相对职业倦怠感程度更高,特别是在情感衰竭和低成就感两个维度上表现明显。与其他学段和城市幼儿园教师比较,乡村幼儿教师更缺少编制和职称保障,收入低,不少幼儿教师认为

自己的付出和回报不成正比,成就感低落,看不到工作的社会价值,倾向于对自己的职业做负面评价。这些因素,极大地阻碍教师满怀激情地投入工作。

已婚和未婚的状态与乡村幼儿教师职业倦怠,在统计学上均不存在显著相关,但是未婚乡村幼儿教师职业倦怠总分和各维度分均略高于已婚乡村幼儿教师。幼儿园教师是一个情感消耗型的职业,学龄前儿童身心都处在发育成长阶段,知识经验贫乏,但又总是对周围世界充满好奇,喜欢探究,好动好玩,自我保护意识和自我保护能力都很弱,容易发生危险,幼儿年龄特征决定了幼儿教师比其他学段的教师,更要具有爱心、细心和耐心。保证幼儿的生命安全和身心健康,需要教师保持高度紧张状态。这一职业特别需要得到家长和社会的支持和理解,而实际上,乡村幼儿园留守儿童大多是由年老的祖辈照顾的,在他们的成长过程中,父母是缺席的,而不少农村家长一方面对幼儿教育工作尚缺乏正确认识,一方面又对幼儿园教师期望值过高。年轻未婚的幼儿园教师,得到的社会支持系统有限,更容易陷于职业倦怠的状态。

(二)乡村幼儿教师职业倦怠的心理应对策略建议

总观学者们对教师职业倦怠产生根源的研究,不外乎社会因素、组织因素、个人因素三个方面或者表述为主客观因素两个方面^[5]。预防或缓解教师职业倦怠,一方面,可以通过社会和组织政策干预,比如提高乡村幼儿教师工作收入,增加乡村幼儿教师编制和职称评定,改善乡村幼儿教师工作环境,但是这些都属于外部因素改变,而且难度大,可操控性小;另外一方面,可以通过提高教师个体内部应对策略来降低职业倦怠的发生。根据本研究对湖南乡村幼儿教师职业倦怠影响因素的调查结果分析,工作压力因素、人际关系因素、教师人格因素在职业倦怠程度上都存在显著性相关,说明心理因素是乡村幼儿教师产生职业倦怠的重要原因。提升乡村幼儿教师自身心理素养,是预防、降低或缓解乡村幼儿教师职业倦怠最直接有效的策略。

乡村幼儿教师职业倦怠的心理应对策略主要有:

1. 合理规划工作目标,提高自我效能感

教师自我效能感是教师在教育工作过程中对自

己多大程度上能有效完成工作任务、实现教育教学目标的主观判断。它左右着教师的工作积极性和主动投入工作的程度,也影响着教师克服困难和应对工作压力的态度。教师对工作的高期望值、低努力程度、低自信都容易诱发低自我效能感,而自我效能感降低是职业倦怠的关键成因。

提高乡村幼儿教师的自我效能感,是對抗倦怠明显有效的心理策略。刘晓明(2004)通过研究提出,教师的自我效能感越低,他的工作压力就越大,焦虑和苦恼就越多,情绪衰竭和人格解体程度就变得越严重。高自我效能感对调适职业压力有积极意义,能有效减少情绪衰竭和降低人格解体的程度^[6]。通过训练,引导乡村幼儿教师设定理性的工作目标和期望值,可以提高工作成就感,降低倦怠程度。

2. 开发积极心理品质,提升主观幸福感

自马丁·塞利格曼(Martin E. P. Seligman)创建积极心理学以来,学者们在情感研究中开始改变单一研究负性情绪,提倡开发正性情绪和积极心理品质,提升主观幸福感。有研究者甚至直言从业者的职业主观幸福感是對抗倦怠的“克星”。主观幸福指数高的教师,对生活更有热情,工作积极性更高。乡村幼儿教师是一个奉献爱心、消耗情感的职业,教育部门和社会应该对乡村幼儿教师给予更多人文的关怀,重视乡村幼儿教师身心健康。

3. 指导教师认知重构,学会合理归因

归因反映出个体习惯性的认知倾向,认知和归因方式不合理或者出现偏差时,会导致个体产生不同的自我压力,个体在各种自我压力的抑制和耗损中,极易产生消极情绪和职业倦怠感。符源才(2014)的研究表明,当教师把工作成就或挫折归因于外部不可控因素时,就容易产生消极情绪,致使工作满意度下降,倦怠感体验增加;而把行为或事件的起因归结为个人的内在因素,例如工作能力、努力程度以及自我情绪等,这种内归因认知模式则可以促使教师更加关注和投入工作,提升工作效率,减缓或预防职业倦怠的产生^[7]。

通过组织乡村幼儿教师进行认知重构、归因训练,引导乡村幼儿教师正确归因,学会内省、内归因,分析个体可以控制的内在因素,可以激发其内部动机,缓解职业倦怠感。

4. 通过压力管理训练,提高抗压能力

工作压力通常表现为两种情况,一是工作超负

荷难以承受,二是需求得不到应有满足。如果长期累积过高的工作压力,工作效率就会下降,就会产生对职业的各种不满意,甚至产生辞职、离职的想法。只有适度的压力,才能激发个体的内在动力和积极进取的精神。职业压力何种情况下会导致职业倦怠,很大程度上取决于教师在压力面前是否具有良好的心态和应对能力。

乡村幼儿教师是一个承载多重心理压力的职业,社会和家长对教师的期望和要求常常高于教师实际的承受能力。通过压力管理训练,引导乡村幼儿教师合理正确地认识压力,学会有效应对压力的策略,掌握消除或减轻压力的方法,提高抗压能力,降低压力感受,对于缓解和降低倦怠是十分有益的。

5. 训练心理放松技术,学会自我调适

心理放松技术一般主张人的身体和心理是一体的,通过肌肉和身体的放松,能达到放松心理情绪的目的。呼吸调节、听舒缓的音乐、冥想等都是适用于倦怠干预的心理放松技术。庞娇艳、柏涌海、唐晓晨(2010)采用正念减压疗法对被试进行干预,证明正念训练对缓解心理压力和改善职业倦怠状况是可行且有效的^[8]。正念减压疗法训练,操作简便,可以由专家现场团体辅导,也可以由个人在家自主练习。

6. 提高心理资本水平,保持乐观心态

职业倦怠的产生及其倦怠程度,都与个体的心理资本(psychological capital)密切相关。一般来说,心理资本水平越高,个体的倦怠感觉就会越弱。信心、乐观、希望、韧性,都是重要的积极心理能力,心理资本对个体的认知方式、工作满意度和成就感有显著影响。心理资本具有可测量、可开发和能管理等特性,如果个体拥有强大的心理资本,就可以缓解和弥补工作压力带来的能量耗损,从而有效防止倦怠的产生^[9]。

教师的心理资本水平越高,工作越精力充沛,越会专注教育工作,做出更多奉献,即使长时期工作也较少出现情绪衰竭现象。教育管理部门可以通过相关培训,引导、激活乡村幼儿教师内在的心理资本能量,提升教师的自我管理能力和自我调节能力,学会主动驾驭和调节自己的心态,从而降低或减缓职业倦怠。

7. 提供必要的心理疏导,促进自主发展

Brissie(1998)发现,如果教师在工作中感觉自己比其他人获得了更多支持,这样的教师相对就不容易产生职业倦怠^[10]。王芳、许燕(2004)的研究也证明,领导者们对教师的支持和关心在倦怠干预中具有特殊意义,对提高教师个人成就感有着积极影响,能有效降低情感衰竭和人格解体^[11]。由于条件所限,目前很多乡村园所缺乏完善的心理健康教育机构。教育管理部门要给予乡村幼儿教师更多的心理支持,从多方面促进乡村幼儿教师自主发展。

[参考文献]

- [1] 董鲁皖龙. 教育改革发展取得新的突破性进展[N]. 中国教育报, 2019-02-27(01版).
- [2] 曲正伟, 关添元. 农村幼儿教师队伍建设的现实问题及政策选择[J]. 陕西学前师范学院学报, 2017, 33(10): 12-16.
- [3] 伍新春, 曾玲娟, 秦宪刚, 等. 中小学教师职业倦怠的现状及相关因素研究[J]. 心理与行为研究, 2003, 1(4): 262-267.
- [4] 李冰. 上海市大、中、小学教师职业倦怠的现状及其影响因素研究[D]. 上海: 上海师范大学, 2004.
- [5] 刘鑫鑫. 近年幼儿教师职业压力研究综述[J]. 陕西学前师范学院学报, 2018, 34(7): 114-118.
- [6] 刘晓明. 职业压力、教学效能感与中小学教师职业倦怠的关系[J]. 心理发展与教育, 2004(2): 56-61.
- [7] 符源才. 中小学教师职业人格、归因方式与职业倦怠的研究[D]. 桂林: 广西师范大学, 2014.
- [8] 庞娇艳, 柏涌海, 唐晓晨, 等. 正念减压疗法在护士职业倦怠干预中的应用[J]. 心理科学进展, 2010, 18(10): 1529-1536.
- [9] 毛晋平, 莫拓宇. 中小学教师心理资本、情绪劳动策略、工作倦怠的关系研究[J]. 教师教育研究, 2014, 26(5): 22-28, 35.
- [10] 胡春梅, 姜燕华. 近三十年来国内外关于教师职业倦怠的研究综述[J]. 天津市教科院学报, 2006(3): 51-54.
- [11] 王芳, 许燕. 中小学教师职业枯竭状况及其与社会支持的关系[J]. 心理学报, 2004, 36(5): 568-574.

[责任编辑 李兆平]