

破解乡村特岗教师职业倦怠的对策研究

——以 H 省 H 县特岗教师为例

赵玉童 刘丽艳 杨雅斐

青岛理工大学 人文与外国语学院 山东青岛 266400

摘要: 本文以 H 省 H 县的乡村特岗教师为研究对象, 通过问卷调查以及个案访谈的方法全面了解乡村特岗教师职业倦怠的现状, 并深入探究乡村特岗教师职业倦怠问题及成因。在此基础上, 提出提供系统支持、改善工作环境、加强心理辅导以及整合学校社会工作服务等多种策略, 帮助乡村特岗教师缓解职业倦怠问题, 提升其职业认同感和工作满意度。

关键词: 学校社会工作; 乡村特岗教师; 职业倦怠; 对策研究

引言

我国是一个农村人口占大部的农业大国, 农村教育是我国教育的重要组成部分。近年来, 因区域经济发展不平衡, 东西部教育水平差异严重, 农村地区面临教师短缺、教育落后等问题^[1]。为缓解这些问题, 我国于 2006 年 5 月实施了“特岗计划”, 2006—2008 年, 共招聘特岗教师 5.9 万多人, 覆盖 400 多个县、6000 多所农村学校, 有力地缓解了农村地区教师紧缺和结构性矛盾^[2]。2011 年至 2020 年期间招聘人数整体呈上升趋势, 这期间“特岗计划”的实施为中西部地区农村义务教育学校补充了大量师资, 促进了农村教育的发展。

然而, 自 2021 年至 2024 年招聘人数逐年下降, 2021 年计划招聘 8.433 万名, 2022 年计划招聘 6.7 万名, 2023 年计划招聘 5.23 万名, 2024 年计划招聘 3.7 万名。乡村特岗教师计划作为我国支持农村教育发展的重要政策, 为边远地区学校提供了人才支持, 由于乡村学校的地理位置相对偏远, 经济发展比较落后, 生活条件比较艰苦。为乡村教育默默奉献青春和力量的特岗教师这一群体却出现了不同程度的职业倦怠问题。如何缓解倦怠期的心理压力和工作负荷, 提升其职业满意度和生活质量, 是我们必须关注的议题。

一、H 省 H 县乡村特岗教师职业倦怠的现状

H 省是我国的农业大省之一, 农村人口众多, 乡村教育在全省教育体系中占据着至关重要的地位。在 H 省众多地区中, H 县位于该省最南端, 其乡村教育的发展情况具

有一定的代表性。近年来, H 县对特岗教师的招录力度不断加大, 招录比例逐年上升。具体来看, 2022 年 H 县招录了 40 名特岗教师, 2023 年增加到 83 名, 2024 年招录 126 名。为深入探究特岗教师群体的生存与工作状况, 笔者对 H 县特岗教师展开调研。在调研过程中, 笔者综合调查问卷结果和深度访谈内容, 选取 56 名特岗教师作为研究样本。在这 56 名特岗教师中, 女性占比达到 83%, 共计 46 人, 男性教师相对较少, 仅有 10 人。这些特岗教师的年龄在 24 岁至 38 岁之间。通过对他们的背景和教学环境进行深入调研, 笔者发现, 这些特岗教师们的工作负担异常沉重, 75% 的教师每天工作超过 8 小时, 60% 的教师需要同时兼顾多个班级的教学, 并且这些特岗教师多为非本地教师。数据显示, 70% 的教师住在校内宿舍, 但宿舍的环境简陋、生活条件十分有限, 加剧了他们的心理负担。

(一) 职业倦怠的普遍性

根据问卷调查, 84% 的教师表示感到疲惫和工作压力, 其中 58% 表示这一情绪每周至少出现一次。基于 Maslach 职业倦怠量表 (MBI), 在情绪耗竭、去个性化及个人成就感三个维度中, 超过 60% 的教师报告了情绪耗竭, 其中情绪耗竭得分平均为 4.3 (满分 5 分), 去个性化得分为 3.7, 个人成就感得分为 2.5, 显示出倦怠水平较高。访谈结果显示, 主要原因包括教学任务重、家庭支持系统薄弱及缺乏晋升机会。

(二) 职业倦怠的具体表现

特岗教师在乡村教育中起着举足轻重的作用, 其工作

状态对乡村学生的未来有直接影响。为切实掌握特岗教师的职业状况,笔者通过发放调查问卷、深度访谈发现 H 小学的特岗教师在职业倦怠方面呈现以下表现。

1. 情绪耗竭

情绪耗竭是职业倦怠的核心成分,特岗教师情绪耗竭主要表现为疲劳、易怒、对教学失去兴趣等症状。与刚参加工作时相比,对工作失去热情,尤其经历繁重的教学任务后,部分教师情绪波动较大,对日常工作和学生的态度冷淡。^[3]

2. 去个性化

去个性化表现为教师在工作中逐渐失去对学生的个性化关注。在长期承受高负荷工作压力下,部分教师产生了“得过且过”的消极态度。他们在备课、授课等环节中精力不足,难以像以前那样精心设计教学内容和关注每个学生的学习需求。在课堂上,教师只是机械地传授知识,忽略了学生的个体差异。这种去个性化的行为不仅影响了教学质量,也使得师生关系变得疏远。

3. 个人成就感低

部分教师逐渐对自身的职业能力产生质疑,认为自己难以胜任教学任务,觉得自己的努力未得到应有的回报,学生学习成绩的提升效果不明显。同时,在教学方法上难以取得突破,对自己的专业能力产生怀疑。这种低个人成就感削弱了教师的自信心,加深职业倦怠情绪,使他们对职业发展感到迷茫,缺乏前进的动力和方向。

特岗教师的职业倦怠不仅对自身的身心健康产生负面影响,同时也上影响学生的学习效果及教育质量。特岗教师作为乡村教育的主力军,因倦怠感的增加导致工作质量下降,学生学习效果受到影响,进而影响整个乡村教育的稳定性和持续发展。因此,通过提供系统支持、改善工作环境、加强心理辅导等多种策略,应对特岗教师职业倦怠的挑战。

二、乡村特岗教师职业倦怠的问题探究

乡村特岗教师的职业倦怠主要表现为情绪低落、去个性化和个人成就感低。在情绪方面,教师在日常教学中难以保持积极的工作状态。在去个性化上,教师对学生缺乏应有的关心和耐心。而在个人成就感方面,教师觉得在乡村教书未能获得理想的成就感,进而影响到职业自豪感。其问题的复杂性既体现在教师个体的心理状态上,也与组

织支持不足、社会环境制约等多重因素有关。

(一) 个体层面的问题

特岗教师群体通常较为年轻,工作经验和应对压力的能力相对不足。笔者通过对 H 县问卷调查数据分析发现 80% 的教师报告工作后身心疲惫,约 56% 的教师表示常有工作精力难以持续的状况,45% 的教师表示由于长期压力和情绪困倦,对学生逐渐失去了耐心,并倾向于冷漠化的教育方式。这种行为使得教师在与学生互动中缺乏积极情感投入,削弱了教学效果,也影响了学生的学习体验。

约 60% 的教师认为在乡村工作中难以获得成就感。特岗教师通常具有较高的教育理想,但乡村资源匮乏、学生学习水平差异较大,使得教育成效相对不显著,挫伤了教师的职业自信。这不仅对乡村教育的稳定发展带来挑战,也使得乡村学生难以持续获得优质的教育资源。

(二) 学校层面的问题

在学校层面, H 县学校的管理机制和教师支持系统存在一些不足,进一步加剧教师的职业倦怠问题。

工作负荷过重,乡村学校教师人数不足,特岗教师需要承担多项任务。调查数据显示,超过 70% 的特岗教师认为自身的工作负荷过重,缺乏合理的分工和支持。

晋升机制不完善,学校在乡村特岗教师的职业发展中,存在晋升渠道不清晰、职级发展受限等问题^[6]。由于缺少明确的晋升通道和激励机制,乡村特岗教师的职业成长较为缓慢,影响了对未来的积极预期,进一步导致成就感低落。

心理支持与培训不足,调查显示,56% 的教师认为学校当前心理支持不足,无法帮助其有效应对职业压力。乡村特岗教师在岗期间较少接受专业的心理辅导或减压培训,对情绪管理的技能较为欠缺,使得他们在高负荷工作和生活压力下易感到焦虑。

(三) 社会层面的问题

在社会层面,城乡教育资源的不均衡进一步放大了特岗教师的职业倦怠感。H 县所在地区较为偏远,社会支持资源有限,教师在在工作中感到孤立无援,难以融入主流的教育发展轨道。

城乡教育资源分配不均,乡村学校的教育资源配置较为有限,不仅硬件设施匮乏,教学辅助资源也相对不足,教师难以获得及时的教学支持。H 省教育部门的统计数据 displays,乡村学校人均教育资源仅为城镇学校的 60%,且教

师培训资源严重不足,约45%的教师表示没有参加过正式的教学提升培训。资源匮乏增加了教师的工作负担,也削弱了教育效果,进一步影响了教师的成就感。^[7]

特岗教师普遍反映在家庭、社会关系上缺乏有效支持。64%的教师因长期驻守乡村学校,生活圈相对封闭,导致社交资源匮乏,日常生活中难以获得情感支持。尤其对于年轻教师来说,生活环境的落差加剧了职业孤独感和倦怠感。

政策支持不全面,尽管特岗计划为乡村教育提供了重要支持,但在政策执行层面仍存在改进空间。部分教师反映津贴、住房补贴等政策落实不到位,福利制度缺乏弹性,使特岗教师的日常生活质量较低,影响其工作投入度和积极性。

三、破解乡村特岗教师职业倦怠的应对策略

(一) 促进教师心理健康发展,实施有效心理减压

特岗教师在教育工作中承担着重要职责,面临着不小的职业压力。为有效应对这些压力,需从内部着手,关注自身的心理健康发展,并学会自我调节。^[4]

特岗教师应进行客观的自我评估,清晰认知自己的个性特点、工作能力以及局限性。在此基础上,设定符合实际情况的教学目标,避免过高的期望带来的挫败感。在教学工作中,特岗教师应充分发挥自身优势,积极应对挑战,将挫折视为成长的机会。

特岗教师要学会自我调节,增强自我意识,定期安排时间进行自我反思,正视工作中遭遇的挫折和失败,以平和的心态看待这些经历。还要积极利用身边的各种资源,把握有利于自身发展的机会,积极采取行动,提升职业韧性与幸福感。

(二) 强化学校人文关怀,全力营造良好氛围

为有效缓解特岗教师的职业倦怠,学校需从多方面入手,深化人文关怀,构建积极的工作环境。学校应合理安排工作量,营造舒适和谐的工作环境。学校领导要密切关注特岗教师的工作状态,了解他们的实际承受能力,合理安排工作量。并且结合教师所学专业安排针对性的学科,消除特岗教师“教非所学”现象,使其充分发挥专业特长,减少不必要的教学压力。^[5]

学校应深入研究特岗教师的职业发展路径,设立合理的职级晋升体系和积极的激励制度,提高特岗教师的工作积极性和责任感,缓解职业倦怠。还要建立专门的心理辅

导室,配备专业的心理咨询师,为特岗教师提供定期的心理咨询和减压服务。

(三) 学校社工助力,缓解乡村特岗教师倦怠困局

在乡村教育领域,特岗教师作为一股重要力量,承担着推动乡村教育发展的重任。然而,长时间处于相对封闭、资源有限的乡村环境中,特岗教师往往面临着职业倦怠的挑战。为了有效破解这一难题,引入学校社会工作成为了一项切实可行的策略。学校社会工作通过其专业的理念和方法,致力于为特岗教师提供全方位的支持。

学校社会工作者可以协助学校构建更加完善的教师支持体系,优化教师评价机制,减轻特岗教师的工作压力;提供多样化的学习资源,帮助特岗教师不断提升专业素养和教学能力;以及组织团建活动,增强教师间的沟通与协作,营造积极向上的工作氛围。学校社会工作者通过积极倡导社会各界对乡村特岗教师的关注与支持,提升特岗教师的社会地位和认可度,为他们创造更加有利的工作环境和发展空间。

(四) 强化国家政策保障,增强特岗教师职业吸引力

为有效增强特岗教师的职业吸引力,国家需在政策层面给予更多支持和保障。国家应加大教育资源投入,促进城乡均衡配置,提升乡村学校硬件设施水平,为乡村学校配备现代化教学设备。同时,搭建乡村教育资源共享平台,引入优质教育资源,方便特岗教师随时获取多样化教学素材。

完善政策落实,提高特岗教师待遇和福利,减少工资发放不必要的中间环节,确保特岗教师获得足额收入。融合社会各方面资金,积极开展农村基础教育事业的宣传,引导社会各群体参与其中,弥补地方财政不足的问题。建立灵活的福利制度调研机制,深入了解特岗教师实际需求,提供个性化福利支持。提高社会对特岗教师的认知度和尊重度,弘扬奉献精神。鼓励社会各界参与支持乡村教育,设立特岗教师荣誉奖项,增强职业荣誉感和自豪感。

特岗教师的职业倦怠问题不仅关乎教师个人成长,更是制约乡村教育发展的关键难题。为有效解决这一问题,需采取多种对策,切实缓解特岗教师在职业倦怠期的心理压力和工作负荷,提升其职业满意度和生活质量。尤其要通过融入学校社会工作,提供专业的心理辅导、职业规划以及社区资源整合等服务,为特岗教师构建更加全面的支持体系。这些举措将有力推动乡村教育的可持续发展,

为乡村孩子的未来注入更多希望与活力。

参考文献:

- [1] 张丽. 农村特岗教师的职业倦怠及影响因素研究 [D]. 山西医科大学, 2016.
- [2] 傅王倩, 姚岩. 特岗教师的地域融入与职业倦怠的关系研究——基于全国 13 省的实证研究 [J]. 教育学报, 2018, 14(02): 89-96. DOI: 10.14082/j.cnki.1673-1298.2018.02.013.
- [3] 张雪艳. 特岗教师职业倦怠的小组工作介入研究 [D]. 兰州大学, 2021. DOI: 10.27204/d.cnki.glzhu.2021.001337.
- [4] 黄晋生, 蔡文伯. 民族地区中小学特岗教师职业压力与职业倦怠的关系: 工作满意度的中介作用 [J]. 当代教师教育, 2019, 12(04): 67-73. DOI: 10.16222/j.cnki.cte.2019.04.010.
- [5] 刘佳琦. 石家庄市小学特岗教师职业倦怠状况的个案研究 [D]. 河北师范大学, 2020. DOI: 10.27110/d.cnki.ghsfu.2020.000626.
- [6] 尚丽楠. 农村小规模学校教师生存状态研究 [D]. 山西大学, 2018.
- [7] 张雪艳. 特岗教师职业倦怠的小组工作介入研究 [D]. 兰州大学, 2021. DOI: 10.27204/d.cnki.glzhu.2021.001337.