

# 高中教师职业压力差异化及对策研究

赵琳

青岛市教育科学研究院 266000

**摘要:**新形势下,高中教师的权威、职能、角色也发生了巨大的变化,高中教师的职业压力问题日益凸显,职业压力已对教师的心理、行为、生理等方面造成了诸多影响。高中教师压力分布在哪些方面、不同类型教师之家压力存在哪些差异、如何有效的缓解高中教师的职业压力,已经成为一个刻不容缓的话题。

**关键词:** 高中教师; 职业压力

## Differentiation and Countermeasures of High School Teachers' Occupational Pressure

Zhao Lin

Qingdao Institute of Educational Sciences, 266000

**Abstract:** Under the new situation, the authority, functions and roles of high school teachers have also undergone tremendous changes. The problem of occupational pressure of high school teachers has become increasingly prominent. Occupational pressure has caused many impacts on teachers' psychology, behavior, and physiology. What aspects of the pressure distribution of high school teachers, the differences in the pressure of different types of teachers' homes, and how to effectively relieve the occupational pressure of high school teachers have become an urgent topic.

**Key words:** high school teachers; occupational stress

### 一、高中教师职业压力的实证研究

国外研究学者库博 (Cooper) 研究表明:教授缺乏动机的学生、维持纪律、时间压力以及工作担子重、应付变革、被他人评价、维持自尊和地位、管理与组织、角色冲突以及角色模糊、工作条件差 9 项为教师职业的主要压力来源。国内学者赵淑君认为教师不良心理产生的根源是教师工作特点带来的压力、教师角色本身带来的压力、社会竞争带来的压力,此外还有社会生活压力,个人抱负与现实反差带来的失衡等。综合国内外的研究,教师职业压力应该涵盖多方面因素,是多因素的矛盾统一体,具有多元性的特点,教师职业压力多元性包括环境的、心理的、社会的、教师自身的、行政组织的、家庭的、人际关系的、教学和学生行为等方面。

本次调研通过一线教师访谈后,选取较为集中的问题自编形成《高中教师职业压力源问卷》,设置 24 个项目,依据被试对项目表述内容的认同程度不同采取五点计分方式,设立五个标准选项,从“没有压力”到“压力很大”分别计 1-5 分。采取分层随机抽样的方法,选取烟台、临沂、青岛等地高中教师作为调查对象,共发放问卷 500 份,回收 480 份,其中有效问卷 455 份,有效率 94%。实验数据及分析结果如下:

#### (一) 高中教师压力源现状

高中教师压力的总测题目平均数分为 M=4.0747,高于中等临界值 M=3。也就是说,我国高中教师的压力处于较高水平。从分测题目各压力源维度看,各维度的平均值均高于中等临界值,按照得分可以看出,教师压力源于中工作负荷的压力最大,其次教学成绩和职业空间带来了较大的压力。

表一 高中教师压力源各维度的平均数和标准差

变量	总测题目	学生管理	教学成绩	工作负荷	职业空间
M	4.0747	3.0069	3.6626	3.7240	3.5949
SD	.88235	.76758	.93758	.73863	.83793

#### (二) 高中教师压力在各人口学变量上的差异比较

为了更好地检验,高中教师的压力分布在各人口学变量方面的差异,运用 spss 统计软件,进行独立样本 T 检验 (Independent-Samples t Test) 与单因素方差分析 (One-Way Anova), 结果如下:

##### 1. 高中教师在性别方面的压力源差异分析

表二 高中教师在性别方面的压力源差异分析

项目	男教师		女教师		t	Sig
	M	SD	M	SD		
学生管理	3.0187	.71714	2.9995	.79894	.259	.795
教学成绩	3.6563	.94250	3.6667	.93614	-.115	.908
工作负荷	3.7119	.64910	3.7317	.79095	-.291	.771
职业空间	3.6439	.90262	3.5639	.79454	.992	.332
总问卷	3.3182	.55317	3.2541	.57424	1.175	.241

注: \* 表示 p<0.05, \*\* 表示 p<0.01

结果显示,在被调查的高中教师中,男教师 176 人,女教师 279 人,男女教师在各维度及总问卷上的平均数及其对比分析表明,男女教师没有显著差异。

##### 2. 高中教师在学历方面的压力源差异分析

表三 高中教师在学历方面的压力源差异分析

项目	本科及以下学历		硕士及以上		t	Sig
	M	SD	M	SD		
学生管理	3.1569	.61539	2.9837	.78663	1.964	.053
教学成绩	3.6475	.89835	3.6650	.94459	-.135	.893
工作负荷	3.6604	.71627	3.7339	.74243	-.722	.470
职业空间	3.4262	.88429	3.6210	.82863	-1.693	.091
总问卷	3.3046	.46633	3.2749	.58080	.380	.704

注: \* 表示 p<0.05, \*\* 表示 p<0.01

在被调查的高中教师中,本科及以下学历的人数为 61 人,研究生及以上学历为 389 人,不同学历的教师在压力源

各维度上没有显著差异,说明不同学历教师在工作中感受到压力的情况基本一致。

### 3. 高中教师在教龄方面的压力源差异分析

表四 高中教师在教龄方面的压力源差异分析

项目	教龄	M	SD	F	Sig.
学生管理	1-5年	3.0476	.75051	1.246	.291
	6-10年	2.9714	.77184		
	11年以上	3.1676	.76896		
教学成绩	1-5年	3.7789	.86917	1.451	.216
	6-10年	3.6546	.93239		
	11年以上	3.5385	.95656		
工作负荷	1-5年	3.6227	.67643	1.857	.117
	6-10年	3.7407	.74175		
	11年以上	3.7720	.68626		
职业空间	1-5年	3.5940	.79412	1.008	.403
	6-10年	3.6185	.84421		
	11年以上	3.4488	.66889		
总问卷	1-5年	3.2792	.53466	.308	.872
	6-10年	3.2783	.56499		
	11年以上	3.2821	.58956		

注: \*表示  $p < 0.05$ , \*\*表示  $p < 0.01$

在被调查的高中教师中,1-5年教龄的教师人数为78人,6-10年教龄的教师人数为325人,11年以上的教师人数为52人。不同教龄的教师教师压力源各维度上的没有显著差异。说明无论是青年教师还是工作十年以上的老教师,在工作中感受到压力的情况基本一致。

### 4. 高中教师在所教年级方面的压力源差异分析

表五 高中教师在所教年级方面的压力源差异分析

项目	所教年级	M	SD	F	Sig.
学生管理	高一	2.9787	.68752	.492	.688
	高二	2.9922	.73279		
	高三	3.0690	.89358		
教学成绩	高一	3.7500	.96985	5.172**	.002
	高二	3.5867	.92883		
	高三	3.6188	1.08898		
工作负荷	高一	3.7394	.81877	1.619	.184
	高二	3.6259	.68804		
	高三	3.8202	.76169		
职业空间	高一	3.5548	.88983	.403	.751
	高二	3.6463	.81297		
	高三	3.5889	.87472		
总问卷	高一	3.2721	.53849	.408	.747
	高二	3.2583	.53477		
	高三	3.3148	.67051		

注: \*表示  $p < 0.05$ , \*\*表示  $p < 0.01$

在被调查的高中教师中,高一教师188人,高二教师1479人,高三教师120人。不同年级的教师在教学成绩维度的压力存在显著差异,表现为高一年级教学成绩压力最大,其次是高三年级教学成绩方面压力较大。

## 二、对高中教师职业压力的深入思考

### (一) 高中教师压力来源分析

高中教师的压力总体水平较大,尤其是在工作负荷、教学成绩与职业空间三方面存在极大的压力。教师这一职业一直有着假期多、薪酬高的光环,却很少有人能够看到教师每天“朝七晚五”的工作模式,课程改革对教师的要求提高,教师需要不断地转变观念加强学习以适应新形势,原本令人羡慕的寒暑假也被大量培训任务所充斥。伴随疫情新形势的要求,学生信息排查、居家生活指导、全员育人等非教学工

作也需要老师付出更多的时间和精力。除了高负荷工作之外,教学成绩一直是各学校考核教师的重要指标,与教师薪酬待遇、考核评优有着密切的关系,高考指挥棒的导向使得高中教师在教学成绩这一维度有着更高的压力。与此同时,近年来教师职业发展空间也成为教师职业压力的一项重要内容,职称评聘过程中不仅要有教学成绩,还有兼顾各类课题研究、论文发表,而教育行政部门以及一线学校很少针对这一方面对教师进行全方位的培训,导致教师只能到处打听、摸索前行,进一步加大了教师的职业压力。

### (二) 不同层面高中教师的压力差异分析

在实验研究开始前,我们设计不同人口学变量指标,所作的假设认为不同的教师群体会出现一定的差异,但是数据分析显示不同性别、不同学历、不同教龄的教师压力没有差异,反观我们的教师招聘,很多学校期待招聘男教师、高学历教师认为能够更好地胜任教育教学工作,实际上男教师、高学历教师依旧不能很好地排解工作中的压力。另外对于工作十年以上的教师通常被成为有一定经验的老师,看似更加得心应手,实际的数据表明不同教龄的教师并没有不同的差异,面对工作都表现出较大的压力。高一、高三年级教师在教学成绩方面呈现出更大的压力,分别对应着入校、离校这两个关键时期,也需要我们的高中学校重新审视和调整学校管理策略。

## 三、加强机制建设缓解高中教师压力

### (一) 配套心理机制,指导教师缓解压力

现在的学校教育已经将学生心理健康工作提升到课程的重要程度,然而对于教师的心理健康关注度仍然有待提高。各学校应该配套相应的教师心理健康机制,为每个教师建立心理健康档案,指导教师通过网上问卷测评检测自身心理状况。同时定期组织心理活动,通过体能释放、修身娱乐、个体咨询等形式,为教师搭建心理健康支持系统,学校工会和心理专职教师组成团队,将教师心理机制系统化、全面化。

### (二) 改革评聘机制,提升教师职业空间

建立健全教师动态评聘机制,改进学校评聘体系,摒弃单纯以考试成绩论英雄、靠工龄靠年限或是只看科研能力的僵硬的评价方式。动态评价机制更有利于调动教师的积极性,打通教师职业发展空间,调动教师工作积极性,推动教师成长发展的内驱力。另外要重视对师德的评价,对于师德师风问题采取底线管理,真正贯彻总书记关于“好老师首先应该是以德施教、以德立身的楷模”的重要讲话精神。

教师是普通人,教师的能力不是无限的,来自学校、家长、学生以及社会等多方面对教师的期望,造就了今天我们高中教师的高压力状态,缓解教师压力,关注教师需求,改善教师生存环境,提升教师发展显得尤为重要。关爱教师,关爱教育事业,需要社会各界的力量。

## 参考文献:

- [1] 李卓泳. 高中教师的职业压力现状及影响因素调查[J]. 中小学心理健康教育, 2021, (25), 20-24.
- [2] 龚超, 刘林娇. 青年教师心理健康分析[J]. 中国校外教育, 2014, (34), 29.
- [3] 郝振君. 普通高中教师工作强度及工作满意度关系调查研究[J]. 基础教育研究, 2019, (13).
- [4] 孙月圣. 高中教师工作压力成因与对策探讨[J]. 中国教师, 2017, (16).
- [5] 邵光华. 国外教师压力研究综述[J]. 比较教育研究, 2002, (11), 20-24.