

# 教师的“教育热情”:消退与唤起

谭千保,伍牧月

(湖南科技大学 教育学院,湖南 湘潭 411201)

**摘要:**教师的教育热情是教师顺利开展教学活动的重要条件,然而教师工作年限的延长、工作压力的增加、自我认同感的缺失、职业动机的改变、学校支持的失衡等导致教育热情的消退,具体表现在教师的无聊感加重、敬业度缺失、职业成就感下降等方面。唤起教师的教育热情是亟待解决的问题,不仅需要来自社会、学校充足的支持与理解,还需要教师加强自我支持。

**关键词:**教师;教育热情;消退;唤起

**中图分类号:**G40-011

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-5884(2018)06-0141-06

## 1 教师教育热情消退的表现

热情是教师的个人品质<sup>[1]</sup>,与教师在教学活动中的积极行为和情感表现密切相关,在教育教学中有着举足轻重的地位。作为教师难免会受到外在因素与内在因素的影响,滋生出负面情绪和消极行为,导致教师的教育热情开始消退。主要表现在教师的无聊感从无到有再慢慢加重,教师的行为表现变得消极散漫,职业成就感开始下降等。

### 1.1 无聊感加重

无聊是由于个体对当前活动不感兴趣并且无法集中注意力所产生的一种不愉快情绪体验<sup>[2]</sup>,也是由于生活和活动没有意义而产生的一种焦虑状态<sup>[3]</sup>。一般来说,无聊伴随显著的无目的性,是指人们不能从事感兴趣的事情或者必须去做不感兴趣的事情时所产生的一种消极情绪体验。教师是履行教育教学职责的专业人员,承担教书育人的职责与使命,但有些教师并未全身心投入到教育教学,而是将有限的时间耗费在其他事务上。有数据表明,52.64%的教师没有足够的时间和精力来进行日常的基本教学任务准备,80.52%的教师没有足够的时间和精力来进行教育教学研究。

同时,有高达72.87%的教师只有通过加班才能保证基本教学工作的完成<sup>[4]</sup>。

教师的时间去哪了?报告显示,教师的时间主要花费在学校完成各级各类检查、参与临时交办的非教学类任务、完成各类网上学习、参与各级各类会议培训等四个方面。非教育工作逐渐演变为一些教师主要工作,而这些非教学工作被一些老师视作“无聊且无效”的事情,占用教师的大量时间和精力,加重教师的负担。在工作时出现注意力涣散、认知能力缺失、工作效率下降等问题,并有增加职业倦怠感的风险,严重影响了教师正常的教学活动,冲击了教师教育教学、科学研究的积极性。此外,社会大众更多关注的是学校的升学率,以学生的学业成绩来衡量教师的能力,将教师看作一台“教学机器”,教师稍有懈怠便会招来投诉和批评,否定了教师的主观努力,忽视了教师的工作压力。甚至有些家长肆意干扰学校教育、不配合教师的工作等,给教师带来了无限的困扰,教师长时间处于低落、郁闷的情绪中,对教学失去兴趣,产生无聊感。

### 1.2 敬业度缺失

热情是教师行为动机的情感构成,是一种近

收稿日期:20180531

基金项目:湖南省学位与研究生教育教学改革研究项目(JG2016B091)

作者简介:谭千保(1977-),男,湖南华容人,副教授,博士,主要从事儿童心理及其发展、心理健康教育研究。

似于个人品质,且习惯性反复性出现的一种情感<sup>[5]</sup>。敬业度是个体存在于工作中的一种积极、满足的精神状态<sup>[6]</sup>。而教师的敬业除了体现在教育教学层面,还体现在情感层面。有学者认为,教师敬业度与教师的教育热情有积极关系<sup>[6]</sup>,是情感和智力的共同投入。敬业度更是教师加强事业心、强化责任感的重要动力。敬业精神缺乏的现象依然存在,具体表现在:课前不写教案不备课,课堂组织松散,知识讲解未能落到重点,不能将教学任务贯彻落到实处,语言不生动、枯燥乏味;课后不积极参与科学研究和学术交流,不钻研创新教学方法;教学事务敷衍了事,对教育事业的发展不关注等。教师敬业度的缺失会诱发教师一系列的不当行为。

在日常的教育教学和管理中,教师行为大多具有合理性和适宜性,而热情消退会产生消极情绪引发不当行为。例如:随意打破教学制度、浪费时间消极怠工、不遵守学校的管理制度、不听从学校安排、出现纪律性问题、上班迟到早退或随意上下班、歧视学生等。这种行为是错误的、消极的、不道德的,不仅会给学生带来一定的负面影响,还影响自身形象,不利于自身的发展。

### 1.3 职业成就感下降

追求职业成就感的教师未必在乎外界的评价,也不是把经济报酬作为首要目标,最主要的是通过教育教学活动来获得社会效益以及由此带来的情感满足。职业成就感来源于内心的追求,是自我的不断完善和满足<sup>[7]</sup>。有研究者对2002~2014年间教师职业成就感的调查结果进行分析,结果显示:我国教师职业成就感整体水平偏低,明显低于公务员、医生和警察<sup>[8]</sup>。

教师职业成就感下降主要表现在两个方面。一是教育教学无助感增强。教师的最大成就感源于学生的进步与成长。在任教期间难免会碰到一些问题学生,譬如学生学业困难、品德行为不端问题,尤其是学生在心理上的困扰等。学生问题并非一朝一夕就能解决的,处理这些问题需要耗费教师大量的时间和精力,导致教师重新评价工作的实际价值,产生较强的无助感。二是教师获得感下降。“获得感”来自物质和精神两个层面。物质层面的获得感不是简单地在于金钱的多寡,而在于薪资的公平性。有研究者在我国东、中、西部对6 073名中学教师进行问卷调查,调查结果

表明:66%的教师认为所获报酬不能反映其工作价值,70.5%的教师将自己与其他职业者收入进行比较后对自己的收入不满<sup>[8]</sup>。当教师长期觉得工资收入不与辛勤付出成正比时,获得感会下降。精神层面的获得感在于教师是否具有和谐的人际关系、是否是有尊严的生活、是否有施展自己才华的平台、是否能够实现自己的专业理想等等。实际上,有些教师受人际交往的困扰,有些教师受阻于职称晋升,有些教师得不到相应的职业尊重,有些教师体会不到学生最大限度的发展……心理满足感难以获得,职业幸福感不断缺失。

## 2 教师教育热情消退的原因

教师工作年限过长、工作要求与学校支持的失衡等外部原因,教师工作压力增加、自我认同感缺失、职业动机改变等内部原因,都是教师热情消退的“导火索”。

### 2.1 工作年限过长

一些教师在从事教学的过程中,会对教学工作产生厌倦感,并随着教龄的增长和教学经验的丰富,这种厌倦感会有逐渐加重的趋势<sup>[9]</sup>。一般来说,教师需要在岗位上坚守三四十年时间,其工作具有长期性的特点。不仅如此,教师所教学科都是固定的,教学内容、教学步骤、教学方法大都类似,教师的工作性质又要求教师反复教授同样的课程,具有重复性的特点。此外,教师的教学工作具有循环性的特点,具体是指教师教学阶段的循环性。学生升学主要采用层级上升形式,每完成一个阶段的学习任务,便会上升到更高层次直到毕业,教师的工作却是正常进行的,送走一批学生又会开始教授新的学生,如此反复直到退休。如此低层次的循环工作容易让教师产生心理疲劳,缺失教学兴趣。除此之外,教师的工作还具有个体性的特点,无论是备课、教学、批改作业,还是给学生辅导,都是独自完成,容易导致教师在教学过程中与同事和领导沟通、交流脱节,无法与他人产生情感共鸣,产生孤独感,最后消耗教育热情。

### 2.2 工作压力的增加

教师压力是导致教师教育热情消退的重要原因。然而,教师的压力不仅是来自外在的压力,如工作量大而琐碎造成时间上的压力。有一项来自2 229名中小学教师的调查显示,中小学教师工作

量普遍超负荷,具体表现为工作时间长且工作构成与分配不合理、工作任务重且非教学工作过多两大方面<sup>[10]</sup>。教师教育热情与其承受的职业压力有关<sup>[11]</sup>,例如,来自任职学校和课程教学的压力、来自学校管理和同事关系的压力、来自学生数量的压力等。概而言之,人、事都会给教师造成时间上的压力,成为影响教师教育热情的重要原因。Barth 曾认为,时间的不足是阻止老师前进的罪魁祸首<sup>[12]</sup>。这也得到实证研究的证实,例如:Patricia 和 Tammy 曾考察了教师维持热情的方法以及在保持热情时所遇到的阻力与困难,结果发现导致教师教育热情消退的一个重要原因便是时间上的压力<sup>[13]</sup>。教师很多时间不只是花在备课、上课、课后答疑上,而是花在过多的文书工作上。Tracy 表示“文书工作简直是我的绊脚石,我不得不去花时间管理信件、评定文件、填写表格和批报等一系列工作。”<sup>[13]</sup>。学校文书工作量大,在一定程度上抹杀了教师的教育乐趣。教师将大部分时间花费在文书工作上,没有多余的时间来策划教学等工作,有时候甚至不得不加班,时间一长便身心疲惫,产生厌倦心理。因此,有研究者认为“文书工作不仅是偷走时间的小偷,还是偷走教师教育热情的小偷。”<sup>[14]</sup>”

### 2.3 工作要求与学校支持的失衡

学校会在师生关系构建和所教课程等方面对教师提出要求,教师要达成这些要求必须获得学校的支持。但现实情况并非如此。其一,教师在师生关系冲突中逐渐失语,且缺乏学校强有力的后盾。教师正确地处理与学生的关系,有利教学工作的正常进行。若处理不恰当,就会深陷于关系的修复中,影响教学的开展。当前,较为突出的问题是教师与学生一旦产生冲突或者纠纷,由于学生家长的介入,教师容易处于弱势地位,受到家长的“刁难”。加之,媒体有意“剑指”教师和学校,学校也经常采取“息事宁人”的方式加以处理。如此,导致教师“腹背受敌”甚至于尊严扫地,教师的教育热情不可能不受到影响。其二,教师课程教学任务重与课程能力缺失的矛盾。一方面,学校的不合理安排使得教师教学负担过重,而教学负担重是教师产生压力、影响教学热情的重要因素<sup>[15]</sup>;另一方面,教师应对较重的课程任务时,需要较强的课程组织与实施能力、课程评鉴与选择能力和课程设计与开发能力,这些能力的发

展需要学校提供针对性的帮助。当帮助无法到位时,教师课程能力难以有效发展,直接影响教师参与和开展课程活动的有效性,从而打击了教师的活动积极性,致使教师产生心理负担,失去教学兴趣。因此,学校提出的工作要求过高、过多,而所能提供的资源又太少,这两者之间的不平衡会导致教师心理上的不平衡,教师感受不到来自学校物质上的支持和精神上的情感关怀,会产生职业厌倦。

### 2.4 教师自我认同感的缺失

教师的自我认同感包括组织认同感和专业认同感<sup>[16]</sup>。组织认同感是指组织成员在行为和观念诸多方面与其加入的组织具有一致性,觉得自己在组织中既有理性的契约和责任感,也有非理性的归属和依赖感,并表现出对组织活动尽心尽力的行为结果<sup>[17]</sup>。人是社会人,不能脱离社会而存在,教师拥有高组织认同感,其行为和观念会与组织保持一致,认为个人成功与组织成功是紧密联系在一起的,由心生出一种责任感、归属感、存在感和依赖感,对待工作具有主人翁意识,能迅速地融入组织。反之,教师缺少组织认同感,会逐渐疏离组织把自己当作“外人”,无法融入集体,缺乏对集体的共情,找不到自身定位,对自己的未来感到迷茫,把工作当成任务来完成,缺乏前进的动力,时间一长便认为自己被集体所遗弃,感受不到存在的意义和价值,逐渐失去教育热情。专业认同感意味着教师在内心对自身素质和所教授的课程以及教学能力和学术研究的认同,认为自己是有意義的、有价值的。缺乏专业认同感的教师,对自己的专业知识和能力缺失信心,逐渐产生无能感和内疚感,陷入盲目和自责的困境中,体验不到工作的乐趣,甚至恐惧工作,从而彻底失去教育热情。

### 2.5 教师职业动机的改变

教师职业动机是直接推动教师从事教育活动,从而满足教师某种心理需要的内部心理状态<sup>[18]</sup>,其不仅有助于激发教师的教学行为,唤起教师的教育热情,还有助于调节教师行为,维持教师的教育热情。马莹等将教师的从教动机分为内部动机(内驱力)和外部动机(外部诱因),通过调查发现教师职业动机产生的三个动机因素,分别为“认为教育对中国发展很重要”“喜欢和学生门在一起”“教师的工作稳定”<sup>[19]</sup>。由此可见,教师

从教最主要的动机是源于对职业本身的兴趣。随着时间的变化和一系列不可控因素,教师会对教学工作逐渐失去兴趣,这不仅影响教师在工作中的努力程度,还影响教师的工作情绪,更影响教师从事职业的信心。教师对工作提不起兴趣,便无法产生追求成就的热情。此外,教师成就动机的变化也不容忽视。教师成就动机是驱使教师追求自身价值的驱动力。根据研究显示,不同年龄段的教师拥有不同程度的成就动机。35岁以下的教师积极进取,有目标、有方向,这会激励他们投身于教育事业中,从而激发其教育热情;40岁以后的教师就较多地害怕失败,不做没把握的工作,在工作中得到关注和赞赏不是其主要工作目的。因此,为了避免失败,年纪较大教师更讲究稳中求胜,这使得其缺乏冒险精神和创新精神,缺少追求更高层次的热情。

### 3 积极支持视角下的教育热情唤起策略

心理学研究表明,支持系统可缓解个体的压力,抑制倦怠感的产生。唤起教师的教育热情,必须考虑建立全方位的积极支持体系。

#### 3.1 社会支持

社会支持是指人们感受到来自他人的关爱与支持。教师能感受到的支持主要来自同事、学生家长和学生。有热情的教师从来都不是孤立无援的,他(她)会想尽一切办法来获得支持与帮助。有研究表明:教师应多参加社会活动、拓展朋友圈、与社区邻里保持联系等,特别强调加入专业学习社群,在群组中展现自己,与成员互相分享、互相鼓励、互相支持,维持良好的工作状态<sup>[20]</sup>。

首先,教师需要获得同事的支持。教师积极与其他教育工作者合作,有助于教师解决一些问题。这就要求教师始终与同行、同事保持联系,加强交流与合作,以谦虚的态度向对方学习,这不仅可以反思自己的缺点、不足,提升教学技能和专业知识,还可通过与其他教师交流探讨教学方法,来调动自身的教学积极性,增强教育热情。

其次,教师需要获得学生家长的支持。教师与学生家长之间密切的人际关系好似一种社会性“胶水”,促进双方共同应对变化中的不确定性。教师工作能否顺利开展与家长的理解和配合密切相关。基于此,教师应先获得家长的信任,只有家

长百分之百信任教师,才能放心将孩子交给学校,才能在教育孩子这件事上与教师达成一定的共识,达成共识便能获得家长全力的信任与支持。教师在与家长的交往过程中要真诚、正直,要敢于表达自己的想法,学会尊重和理解家长等。只要教师真心地对待每位家长,才能得到家长的全面理解和大力支持。

最后,教师需要获得学生的支持。学生的学业成果、个人品德、行为表现能直接反映出教师的教学成果。教师与学生朝夕相处,与学生保持良好的关系尤其重要,得到学生的支持,会给教师带来惊喜、欣慰,在精神上会得到极大的满足。要得到学生的支持,教师必须要有渊博的知识,除传授课堂知识外,还需经常向学生讲授课外知识,开拓学生的视野,使学生“敬仰”教师。作为教师,要尊重学生,在学生犯错时,要积极引导,并非一味责怪,切忌体罚学生。每个学生个性不同,家庭环境也不同,教师要包容个性不一的学生,尊重学生的差异。教师要时刻注意言行,不歧视、不贬低、不谩骂学生,尊重每位学生的观念和想法。教师将身心全部倾注在自己的学生身上,而学生也一定能感受到教师的用心,从而理解并支持教师。

#### 3.2 学校支持

理想的学校,应运用全面质量管理的原则,鼓励创新,为教师提供安稳的环境,以实现教学水平的提高和教育质量的改善。良好的管理技术能让教师压力得到释放、职业情感和教育热情得以高涨。教师缺乏安全感会阻碍其责任意识的增长,教师缺少责任意识会导致教师热情的缺乏。因此,学校应给教师提供安稳的工作环境,保证教师的安全感和信任感。教师工作环境中的保护性因素包括学校领导的支持、资源供给、专业发展指导和人际关系的协调等。

首先,学校领导的支持是教师保持教育热情的重要保障。已有研究表明:支持性的学校领导显著地影响着教师对工作的热情和积极投入<sup>[21]</sup>。学校领导应在工作上和生活上多关怀在校教师,例如教师的工作状态、教师的生活状况等。学校领导不宜过度追求利益,吸取消费教师热情,应以人为本,与教师同呼吸共命运,在思想和行为上为教师做榜样示范。

其次,物质保障和精神保障是教师专业发展的必备条件。学校要积极改善教学条件,完善基

础设施,给教师提供一个温暖、舒适的工作环境。除此之外,精神保障也是不可或缺的。精神保障依赖学校一定的教育投资,例如开展团队建设,增强凝聚力;同课程教师定期会面,促进合作与交流等。教师工作环境安稳、轻松,精神上得到充实和满足,教师就能获得安全感、满足感和幸福感,对工作的感情也会增强,教育热情也会提升。

再次,学校对教师专业发展指导也是必不可少的。许多教师对于专业发展缺乏必要的认识和理解,这就需要学校领导树立正确的教师专业理念,在教师培训中积极引导并要求其确立自身的专业理念,了解自身的专业地位。学校若认同教师的专业理念,就要给予教师充分的信任和尊重,主动改变管理方式来迎合教师所确立的专业理念,尊重教师的主体地位,给予教师应有的自主权。

最后,学校充当教师人际关系紧张的协调者。人际关系和谐是学校发展的基础条件。在师生关系紧张的状况下,学校管理者是教师与学生关系的“润滑剂”,不仅要安抚教师受伤的心灵,还要做教师坚强的后盾,给予教师精神上的支持和安全感。此外,学校要协调好教师的工作时间和个人时间。学校给教师安排工作无可厚非,但应把握好工作的数量和难度,要在保证教师能顺利完成工作的基础上,还要有充分的休息时间。只要教师有足够的休息时间,才会有充沛的体力开展高质量、高水平的教学活动,与学校相处融洽。

### 3.3 自我支持

格里姆(Grimme)针对如何解决教师职业倦怠问题提出了相关策略,例如:积极寻找解决问题的方法、分析问题情境、控制一些不适当的行为等<sup>[22]</sup>,这些都与自我行为有关。教师需要从多个方面获得自我支持。其一,教师应善于调节自己的情绪。合理宣泄消极情绪,避免极力压抑情绪的行为,切忌将个人情绪迁怒于他人,特别是学生。其二,以积极的眼光看待事物。保持教育热情在于端正心态,拥有积极向上的态度。改变心态是教师能力提升的前提,狄更斯强调,一个健全的心态比一百种智慧更有力量。心态的改变会带来人生的改变。其三,教师应加强身体锻炼。适当的运动不仅能放松身心,还有利于身体健康,身体是革命的本钱,有了本钱才能奋斗在“最前线”。

要使自我支持发挥效应,必须储备自我支持的内部资源。一方面,教师要积极参与相关职业培训,提高自身的专业知识,勇于尝试新事物,改变日常教学习惯,探索教学新方法、新内容,有意识地以一个学习者的眼光和态度来看待事物;另一方面,教师要学会自我反省。反思自身优缺点,将优点保持并发扬,及时将缺点改正,这是一种促进教师成长的重要方式,能使教师克服工作中的不足,走向自主创新之路,提升教师的自信心、自尊心,保持对教育教学的热情。

### 参考文献:

- [1] Feldman K A. Identifying exemplary teaching: Using data from course and teacher evaluations[J]. *New Directions for Teaching & Learning*, 1996(65):41-50.
- [2] Fisher C D. Boredom at work: A neglected concept[J]. *Human Relations*, 1993(3):395-417.
- [3] Barbalet J M. Boredom and social meaning[J]. *Br J Social*, 1999(4):631-646.
- [4] 李镇西. 关于“减少教师非教学工作”的调查报告[J]. *教育研究与评论*, 2017(4):74-79.
- [5] Kunter M, Tsai Y M, Klusmann U, et al. Students' and mathematics teachers' perceptions of teacher enthusiasm and instruction[J]. *Learning & Instruction*, 2008(5):468-482.
- [6] Hakanen J J, Bakker A B, Schaufeli W B. Burnout and Work Engagement among Teachers [J]. *Journal of School Psychology*, 2006(6):495-513.
- [7] 邓睿. 教师职业成就感:内涵、来源及影响因素[J]. *教师教育研究*, 2016(5):91-97.
- [8] 廖友国. 教师职业成就感的现状与趋势——基于抽样的元分析研究[J]. *教师教育学报*, 2015(4):25-30.
- [9] 褚远辉,陈时见. 从教学工作的性质与特点看教师的“职业倦怠”[J]. *课程·教材·教法*, 2010(1):103-107.
- [10] 李新翠. 中小学教师工作量的超负荷与有效调适[J]. *中国教育学刊*, 2016(2):56-60.
- [11] Sutton R E. Emotional regulation goals and strategies of teachers [J]. *Social Psychology of Education*, 2004(4):379-398.
- [12] Barth R S. Teacher Leader [J]. *Phi Delta Kappan*, 2001(6):443-449.
- [13] Patricia H P, Tammy R B. Teachers With a Passion for the Profession [J]. *Action in Teacher Education*, 2012(1):65-76.

- [14] Zhang Y, Yu Y. Causes for Burnout Among Secondary and Elementary School Teachers and Preventive Strategies[J]. Chinese Education & Society, 2007 (5): 78–85.
- [15] Chris T. Stress in teaching and teacher effectiveness: a study of teachers across mainstream and special education[J]. Educational Research, 1989 (1):52–58.
- [16] 王彦斌. 管理中的组织认同[M]. 北京:人民出版社, 2004.
- [17] Alexander P A. Charting the course for the teaching profession: The energizing and sustaining role of motivational forces [J]. Learning & Instruction, 2008 (5):483–491.
- [18] 张登印, 俞国良, 沃建中, 等. 大学教师成就动机的发展特点与影响因素研究[J]. 心理发展与教育, 1996(4):41–44.
- [19] 马莹, 赵志纯. 农村教师从教动机调查研究[J]. 现代教育科学, 2007(4):73–74.
- [20] Fried R. The Passionate Teacher: A Practical Guide [M]. Boston, Mass: Beacon Press, 1996.
- [21] Howard S, Johnson B. Resilient teachers: resisting stress and burnout [J]. Social Psychology of Education, 2004 (4):399–420.
- [22] Martf L, Grimme C, Kerschke P, et al. Averaged Hausdorff Approximations of Pareto Fronts based on Multiobjective Estimation of Distribution Algorithms [J]. Computer Science, 2015 (4):1427–1428.

## Waning and Evocation of Teachers' Enthusiasm

TAN Qianbao, WU Muyue

(School of Education, Hunan University of Science and Technology, Xiangtan 411201, China)

**Abstract:** Teachers' enthusiasm for education is an important condition to carry out teaching activities. However, some teachers' education enthusiasm goes away due to the extension of teachers' working years, the increase of work pressure, the lack of self-identity, the change of professional motivation, the imbalance of school support, etc. Hence, how to arouse teachers' enthusiasm for education is a problem to be solved. It requires not only sufficient support and understanding from the society and the school, but also needs teachers to strengthen themselves.

**Key words:** teacher; education enthusiasm; waning; evocation

(责任校对 钟丽)