

课后服务中教师职业压力的表现、成因及纾解*

王晓红 茹宗志^T

(宝鸡文理学院教育学院, 陕西宝鸡, 721013)

摘要 课后服务作为一项教育改革实践,使中小学教师工作内容产生了深刻变化。中小学教师 in 落实课后服务政策的过程中,普遍感受到愈加强烈的职业压力,其主要表现为工作时间压力与教师角色压力。职业压力的产生源于无限的社会期待与有限的个人资源的矛盾、高度的惯习依赖与低度的场域适应的矛盾、繁重的责任义务与微薄的工资报酬的矛盾,过度的职业压力不仅不利于教师身心健康发展,也不利于基础教育改革的有效推进。为此应优化基础教育师资供给,完善社会保障体系建设,赋能教师个人专业成长。

关键词 义务教育 课后服务 教师职业压力 教师专业成长

引用格式 王晓红,茹宗志.课后服务中教师职业压力的表现、成因及纾解[J].教学与管理,2023(34):9-12.

为了切实解决家长接送难的“三点半”问题,教育部于2017年2月颁布了《关于做好中小学生课后服务工作的指导意见》,课后服务首次以政策形式被明确提出;2021年7月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》(以下简称“双减”政策),将提升课后服务水平作为义务教育阶段减负提质增效的主要抓手之一。两个意见的叠加既彰显了课后服务的重要时代意义,也对课后服务质量提出了新的更高的要求。教师作为推动课后服务的主要力量,责无旁贷地应当挑起教育改革实践重任。教师由于工作时间的延长、工作总量的增大以及教育变革所带来的不确定因素增多而感到压力倍增。有研究表明,教师职业压力问题目前形势严峻,职业压力整体水平偏高且呈现逐年上升趋势^[1]。压力是一把双刃剑,教师如果处理得当,不仅有利于倒逼自身素质提升,还有利于高质量教育目标的实现。反之,教师压力将成为教师专业成长与政策高效实施道路上的绊脚石。由此,探索目前课后服务中教师职业压力的主要表现,分析其影响因素,并积极寻求纾解之策,对于维护教师身心健康、释放教师活力、切实提升基础教育课后服务质量、办好人民满意的教育具有重要的意义。

一、课后服务中教师职业压力的表现

职业压力是一种常见的与工作有关的心理压力,指的是个人在面对工作本身、人际关系、环境因素等诸多因素变化所造成的威胁情境时,因一时无法消除威胁而形成的一种紧张感或焦虑感。“教师职业压力”是职场压力在教育领域中的体现,也称“教师工作压力”。Kyriacou最先将教师职业压力的概念定义为:由于教师的工作而产生的负面情绪及反应综合症状^[2]。自课后服务及“双减”政策推出后,教师的职业压力问题尤为突出,已引起国家教育部门的高度重视。根据2022年年初发布的《全国“双减”成效调查报告》(以下简称《报告》)显示,近乎一半的教师每周纯工作时间超过40小时,教师工作压力与负担的加重已成为“双减”改革面临的五项困难与挑战之一^[3]。

1. 工作时间压力

“工作时间压力”是指个体在工作情境中所体验到的时间压力,尤指个体由于没有足够的时间去做自己想做或必须做的事情时所产生的的一种主观体验^[4]。全国各地义务教育阶段学校普遍推行“5+2”课后服务模式,即学校每周开展5天的课后服务,且每天至少开展两小时。从直观上看,教师在校工

* 该文为宝鸡文理学院第十五批校级研究生教育教学改革研究项目“新时期研究生导师与学生关系‘异化’问题研究”(YJ20JGZD05)的研究成果

T: 通讯作者

作时间被延长,个人自由支配时间被压缩。此外,在工作任务上,“双减”政策要求教师在对进行学业辅导的同时,还要提供优质丰富的文娱活动,切实提升课后服务质量水平^[9]。考虑到教师仍需参与日常的班级管理、备课教研、考核评定、反思学习等教学与非教学工作,负责延时课后服务工作的教师需要花费比以往更多的时间与精力去处理比以往更加繁重的事务,在超额工作量与紧缩的时间漩涡中挣扎与周旋,教师感受到比以往更强烈的工作时间压力,尤其对于已组建家庭的教师来说,如何合理分配时间、平衡工作与家庭已成为一道难题。

2. 教师角色压力

当教师个体认为自己无法很好地完成角色所给与的要求与期待时就会产生一种压力,即“角色压力”^[6]。角色压力具体可以表现为角色模糊、角色冲突及角色负荷^[7]。

(1) 角色模糊

当个体所接受到的角色信息不明确,不知道怎样才能达到期望的角色要求时,即会体验到角色模糊。我国课后服务的发展虽已历经近30年,但国家政策颁布及地方推进则基本集中在最近10年^[8]。现阶段的相关政策提纲挈领,站在战略性高度为教育者指明课后服务方向,但对于教师层面的实施标准存在模糊性、概括性的表述。教师作为政策的执行者,需要在实践中摸索如何将国家宏观层面的政策导向转化为微观层面的可操作的具体执行方案。对于尚处在信息资源缺失状态中,既不明晰个人角色职责,又缺乏有效行动指导且无法把控自己行为结果的教师来说,易形成角色模糊。

(2) 角色冲突

当个体被要求在同一时间完成多个角色期待,且角色期待之间相互矛盾时,就会产生角色冲突。从教育管理者角度出发,教师被期望在积极承担起教学、行政工作的同时,创造性地完成课后服务政策的落实工作,在减少作业、考试的情况下,实现教学质量与素质发展“两手抓”。从校外培训机构转向校内课后托管服务,学生对接受丰富的服务内容与形式存在路径依赖,侧重教师能够提供“有趣”的课程,满足自身愉悦的学习感受。随着课后服务深化,家长已不再满足于教师仅提供学科作业辅导,对于促进孩子德智体美劳全面发展也形成了新的期待,尤以功利性期望为甚,关注孩子学习效果,侧重多元的“有用”课程的价值取向。三者代表着不同的利益诉求,在对教师的角色期待上存在不同程度的相

互矛盾之处,教师处在对上服从和对下服务的“夹心层”中,左右为难。

(3) 角色负荷

当个体感知到自己需要承担的职责与任务过多,超过了知识与能力的承受范围时,便会感受到角色负荷。角色负荷是教师角色压力中最为突出的表现形式。教师除了要做好日常教育教学工作外,还要承担班级管理、绩效考核、职称评定、家庭指导等非教学任务。课后服务的推出又在作业设计、课堂管理、服务质量上对教师提出了更高的要求。中小学参与课后服务的教师主要为语数英主课教师,侧面反映了许多学校仍未放弃利用课后服务提升学生成绩的考虑,课后服务卷入“素质教育”与“应试教育”的“拉锯战”,使教师整日“像个陀螺一样地转动”,承受着不可承受之重。《报告》显示:60.3%的教师表示课后服务使工作量增大,比起教学负担,非教学负担更消耗教师工作精力,70.9%的教师呼吁减轻非教学负担^[9]。

二、课后服务中教师职业压力的成因

压力并非凭空产生,导致压力产生的情境及个体对于该情境的评价称为“压力源”^[10]。教师职业压力源指教师在与学生、家长、同事、领导等交往活动中被要求完成的工作任务、被赋予的职业期待及感受到的其他刺激事件^[11]。在课后服务中教师职业的压力主要源于无限的社会期待与有限的个人资源的矛盾、高度的惯习依赖与低度的场域适应的矛盾、繁重的责任义务与微薄的工资报酬的矛盾。

1. 无限的社会期待与有限的个人资源的矛盾

目前我国课后服务正处于探索阶段,教师作为课后服务的“主力军”,社会公众对其有着较高期待。学校赋予教师创新的实践者期待,家长对教师提出“全方位”的要求,社会将教师神化为无所不能的形象,拥有较低决策自由权的教师在课后服务中充当着对上执行、对下服务的多重角色。

然而,囿于个人资源的匮乏,教师无法完全回应社会各界的期待。个人资源包括时间、能力、财产、人际关系等。其中,时间资源对于教师来说有限而宝贵。课后服务的开展,直接延长了教师的在校工作时间,使其可自由支配的时间日益成为稀缺品,研修学习的时间被挤占,导致教师能力提升的速度远不及外界向教师提升要求的速度。此外,在教师所拥有的个人资源中,能力在很大程度上影响着工作效率与质量。课后服务政策向教师提出提升

课后服务水平与满足学生多样化需求的要求,亟需教师在短时间内增强学习力、教学力、创造力等。在实践中,理想与现实总会存在着差距,心理调适能力弱的教师自我效能感偏低,会对自身能力产生消极的主观感受,遇事悲观、焦虑。而当教师调拨自身有限资源中较多的部分用来排解压力时,必然会分配较少的资源去控制行为^[2],即处理压力会占用教师可用资源,进而影响其工作投入程度。这也解释了在高强度的工作压力下教师为何会出现职业倦怠并产生权宜性执行行为。

2.高度的惯习依赖与低度的场域适应的矛盾

根据布迪厄的场域理论,场域是一个存在力量与竞争的空间,场域中的行动者会受到其所在场域逻辑的作用被赋予特定的身份和位置,而惯习作为一种生产性结构,与场域形成形塑关系,使场域中的行动者的行为成为惯习的延续,具有占有其特定位置的倾向^[3]。在日常课堂教学场域中,师生交往构建了最主要的惯习关系,形塑了教师的职业角色与行为,教师通常扮演着教学组织者、指导者等常规有限的角色。而课后服务作为一种有别于前者的新型场域,亟需教师在短期内改变原有状态,担负起“设计者”“管理者”“创造者”等更多的角色。由于缺乏良好的适应与创新能力,加之从外界得到的支持性资源匮乏,教师自我改变的内外驱动力不足,对传统教学模式表现出强大的惯性依赖,难以走出舒适圈来应对教育改革所带来的一系列挑战。

3.繁重的责任义务与微薄的工资报酬的矛盾

国家各级教育部门对于课后服务原则、内容、形式等作出了大体要求,然而政策性指导属于原则性内容,未对教师的责任归属问题作出明确界定,从而造成教师在实际中的工作范围不断被泛化,主要表现为显性教学任务与隐性非教学任务体量的增大。作为自然人,教师拥有合法追求额外劳动报酬补偿的权利。目前,教育部已就课后服务收费和教师补贴问题作出了明确规定,但具体经费来源、收费方式、津贴标准等细则下放至各级地方教育部门制定。由于各地方经济发展状况和学校管理方式的不同,实际分发到教师手中的补助津贴也有所差异。据调查,有12.7%的学校课后服务教师补贴无任何经费保障;19.5%参与课后服务的教师未收到报酬;在建立课后服务经费保障机制的学校中,每课时课后服务津贴平均为57元,各省学校之间平均在24-86元之间^[4]。教师是伟大的,也是平凡的,同样面临着生活的压力,长期得不到与其劳动量相匹

配的报酬,不仅会挫伤他们参与课后服务的积极性,而且随着负面情绪的放大,容易滋生倦怠、压抑、焦虑等心理问题。

三、课后服务中教师职业压力的纾解

教师职业压力是社会问题在教育领域中的反映,具有复杂性、动态性、持续性等特点,只依靠教师自身无法真正解决。为强化职业压力的积极影响,削弱其消极影响,需要政府、学校、家长、教师个体共同做出努力,形成支持合力。

1.优化基础教育师资供给,加强教师资源统筹调配

教师编制作作为一种激励与保障机制,有利于激发教师参与工作的热情。而目前我国许多公立学校面临满编,新进教师的编制得不到有效解决。除此之外,从大范围上看,教师编制仍然处于结构性缺编状态。如果缺乏适当的教师编制补充机制,可能会造成一批优秀教师流失,“双减”反弹的压力也会陡增^[5]。鉴于此,首先,各地方要严格按照《关于统一城乡中小学教职工编制标准的通知》要求的师生配比标准科学核定教师编制,并强化监管,禁止挤占或挪用。同时也应根据不同地区教育发展需要、学龄人口规模变化、学校办学结构特点等,适当进行编制补充和引入弹性编制,以提升编制的使用效益。其次,搭建城乡教师课后服务交流平台,通过教师资源的动态调整,有效解决城乡教师结构性短缺问题,实现优秀师资力量共享。最后,建立“家校社”三位一体的课后服务师资结构,盘活校内外教师资源。可以通过返聘方式聘用退休优秀教师,聘请运动员、志愿者、能工巧匠、企业家等社会专业人员为学生提供体育、科技、劳动实践的指导,多渠道拓宽课后服务的教师资源。

2.完善社会保障体系建设,提升教师职业幸福指数

义务教育阶段的课后服务是一项涉及利益主体广泛、变量较多、内容复杂的系统性工程。课后服务有赖于高质量的保障体系以一种资源支撑和服务保障的方式强化育人政策落实的有效性,为我国义务教育的内涵式发展提供服务动能^[6]。政府方面:应细化制度,准确厘定各主体权责。政府在课后服务保障体系中起着统筹部署、引导监管的主导作用。简约化、模糊化的政策文本表述为各利益主体推诿责任留有空间,难以形成有效合力。各地方政府应明确界定学校、教师、家长、社会的权利与职

责,充分调动家长对教师配合与社会的支持,建立权责明晰、多元协同、共同努力的边界权责关系。此外,还应继续完善课后服务经费管理细则,优化政府、学校、家长三方的成本分担模式,对于特殊地区及学生个体,政府应有意识地加大财政补贴力度,拓宽筹资渠道,在不加大各方经济负担的基础上,不克扣、拖欠教师课后服务津贴,确保参与课后服务的教师劳有所得。学校方面:科学精简的管理模式是教师减负的基础。学校应基于不同学科、年段教师的日常工作任务量,科学合理地安排精确的课后服务任务分工,对于有特殊情况的教师群体给予更多人性化关照。同时,引进激励机制,将教师课后服务表现纳入评优考核范围,激发教师工作积极性。精简工作内容,意味着推动政策落实“去行政化”,学校要努力将课后服务工作落到实处,杜绝各类形式化、留痕式的人为增加教师负担的评比迎检活动。此外,真正落实弹性上班制度。目前浙江、安徽、江苏等多个省份已开启弹性上下班试点工作,北京、宁波、成都等城市已制定出具体的实施细则,推行了例如“AB岗”“时间银行”“储蓄制”等极富建设性的管理举措。中小学校可根据本校工作的实际运行情况,积极探索适合本校教职工的工作时间管理制度,切实保障教师休息的权益,增强他们的获得感与幸福感。家长方面:主动革新教育理念,抛开课后服务就是花钱在校内“补课”以及孩子的学业和课余活动完全由教师负责的错误认知。最好的教育应是学校教育与家庭教育的结合。家长要明晰自身应履行的职责与义务,不推脱、搪塞责任。要积极加强与教师的情感沟通,及时了解孩子在课后服务中的学习生活与心理状况,尊重、认可教师的付出与价值。此外,加强家校合作,主动参与课后服务工作。家长可以作为民间志愿者加入课后服务人力支援行列,在辅助教师课后服务工作中,切身了解学校与教师的日常工作情况,以便有的放矢地配合教师工作,形成家校协同效应,切实减轻教师的工作负担。

3. 赋能教师个人专业成长,激活教师发展内生动力

教师个人积极稳定的心理状态与科学高效的工作方式是有效缓解职业压力的重要前提条件。教师要进行积极的心理调适,学会自我开解与调节。课后服务所带来的不确定因素易造成教师内心的恐慌与不安,要想在新环境中从容不迫地应对各种挑战,有待于教师提高心理承受能力。教师要加强

对课后服务有关政策文本的学习与分析,并基于此而明晰自己的定位,制定切实可行的目标,以减少因自我认知偏差而带来的压力。此外,能快速地适应新环境与新要求,泰然自若地处理多重角色的矛盾与冲突,有赖于教师扎实的专业能力与素养,如信息处理能力、班级管理能力和课程设计能力等,其中时间管理能力在时间资源短缺的背景下显得尤为重要。科学的时间管理方式能有效提高教师工作效率,缓解工作与生活的失衡状态。教师要学会将不同任务进行分割处理,按轻重缓急次序进行时间分配,利用碎片化时间处理零碎的事务,将整片时间用于阅读、备课、反思等能力提升工作。同时,积极参与学校安排的各类课后服务培训活动,在教师共同体中借鉴集体的智慧武装大脑,在实现优势互补的同时彼此消减工作负担。

参考文献

- [1] 姚胤竹,杨桐桐.教师职业压力的问题审视与调适策略[J].教育理论与实践,2018,38(26):36-38.
- [2] Kyriacou C, Sutcliffe J. Teacher Stress: Prevalence, Sources and Symptoms [J]. British Journal of Educational Psychology, 1978, 48 (02): 159-167.
- [3][9][14] 新京报.课后服务经费保障机制尚未健全,“双减”成效调查披露改革难点[EB/OL].(2022-03-02)[2023-6-15].https://www.binews.com.cn/detail/164621399.
- [4] 颜亮.工作时间压力对幸福感的倒U型影响[D].广州:暨南大学,2015.
- [5] 中共中央办公厅,国务院办公厅印发《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》[EB/OL].(2021-07-24)[2023-06-18].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/202107/t20210724-546566.html.
- [6] 崔楠,胡洋红,徐岚.组织中的角色压力研究:整合研究框架及未来研究方向[J].软科学,2014,28(09):82-86.
- [7] 李超平,张翼.角色压力源对教师生理健康与心理健康的影响[J].心理发展与教育,2009,25(01):114-119.
- [8] 屈璐.我国基础教育课后服务政策嬗变及展望[J].现代远距离教育,2019(04):14-19.
- [10] 石林.职业压力与应对[M].北京:社会科学文献出版社,2005:49.
- [11][12] 杨炎轩,王璐瑶.压力视阈下我国中小学教师师德失范行为的归因与治理[J].现代教育管理,2021(06):99-106.
- [13] 布迪厄,华康德.实践与反思:反思社会学导引[M].李猛,李康,译.北京:中央编译出版社,2004:158.
- [15] 郭霖瑶.全国政协委员、华东师范大学副校长戴立益:“双减”后教师负担过重怎么办? [J].中国经济周刊,2022(05):84-85.
- [16] 宋浩浩,张海洋.“双减”政策背景下义务教育阶段课后服务保障体系研究[J].教育理论与实践,2023,43(14):9-13.