

Study on the influencing factors and countermeasures of professional burnout among primary school physical education teachers in Panlong District

Maoqin Ran Huaibin Zhao*

School of Physical Education, Southwest Forestry University, Kunming, Yunnan, 650224, China

Abstract

With ongoing reforms in the education system, issues within the teaching profession have become increasingly prominent. Teacher burnout has emerged as a focal point in educational development, with educators facing intense competitive pressures and survival challenges that contribute to occupational burnout. This study employs research methods including literature review, questionnaire surveys, interviews, and statistical analysis to investigate factors affecting professional burnout among primary school physical education teachers in Panlong District. Key demographic variables examined include gender, age, teaching experience, educational qualifications, and professional titles. The findings indicate that primary school PE teachers in Panlong District exhibit burnout across all three dimensions of the concept, suggesting they may be experiencing emotional fatigue, diminished work enthusiasm, low self-evaluation, and difficulties in achieving professional fulfillment.

Keywords

professional burnout; primary school PE teachers; key factors; mitigation strategies

盘龙区小学体育教师职业倦怠影响因素及对策研究

冉茂琴 赵化斌*

西南林业大学体育学院, 中国·云南昆明 650224

摘要

随着教育体系的不断改革,教师行业问题日益突出,教师职业倦怠已经成为教育发展的热点话题,教师群体面临着巨大的竞争压力和生存压力,导致教师群体存在一定程度上的职业倦怠现象。本研究采用文献资料、问卷调查、访谈、数理统计等研究方法,以盘龙区小学体育教师职业倦怠影响因素为研究对象展开调查,包括性别、年龄、教龄、学历、职称等基本情况。研究表明:盘龙区小学体育教师在职业倦怠三个维度都存在一定程度的教师职业倦怠,说明该地区小学体育教师情绪可能处于疲劳状态,工作热情低,对自己评价较低,难以获得成就感。

关键词

职业倦怠;小学体育教师;主要因素;策略

1 引言

在当前教育改革的大背景下,教师作为教育的主体,其职业心理健康问题日益受到关注。进一步研究发现,小学体育教师由于职业特性,在工作中面临着更大的压力和挑战。探讨小学体育教师职业倦怠的影响因素,寻找有效的应对策略,对维护教师心理健康、提高教学质量具有重要意义。本研究旨在深入调查盘龙区小学影响体育教师出现职业

倦怠的因素,搜寻缓解职业倦怠的有效方法,采用文献研究法以及问卷调查法等途经,汇集相关的资料与讯息,审视影响教师职业倦怠的原因及应对措施,通过研究盘龙区小学体育教师职业倦怠的影响因子及对应策略研究,增添国内教师职业倦怠研究的理论积累,为社会与学校提供一些有用的策略,预防教师职业倦怠,最终提高小学体育教育质量^[1]。

2 盘龙区小学体育教师基本情况

本次调查对象共 136 人,对所收集的数据进行分析。统计发现,男教师有 102 名,女教师有 33 名,分别占到总人数的 75% 和 24.26%,从年龄上看,20-29 岁及 40-49 岁的教师人数均为 34 人,31-39 岁的教师人数所占比例最大,为 33.09%,从学历上看,本科学历 118 人占比 86.76%,硕士及以上学历 18 人占比 13.24%。数据表明,盘龙区小学体

【作者简介】冉茂琴(2002-),女,中国云南昭通人,本科,从事体育教学研究。

【通讯作者】赵化斌(1986-),男,白族,中国云南大理人,硕士,副教授,从事体育社会学研究。

育教师男女比例差异比较大，教师年龄多是从事多年且已婚的教师，年轻教师较少，并且学历大部分都是本科，工资都集中在4000以上比较多。

3 盘龙区小学体育教师职业倦怠基本情况分析

统计发现，教师情绪衰竭维度平均分为2.80分，去个性化和个人成就感维度均为2.94分，中等水平的情感耗竭占人数的42.64%，高占比1.4%，有在一定的的情感耗竭现状。个人成就感维度平均值为2.94分，低成就感教师人数占比为44.85%，从总体情况看，目前有4位体育教师在个人成就感维度上得分较高。

4 盘龙区小学体育教师职业倦怠差异性分析

4.1 不同性别小学体育教师职业倦怠差异性分析

表1 盘龙区小学体育教师职业倦怠性别差异 (n=136)

变量	性别	平均值 (标准差)	T	P
情感衰竭	男	2.79 ± 0.57	-2.65	0.713
	女	2.82 ± 0.55		
去个性化	男	3.00 ± 0.60	1.376	0.473
	女	2.84 ± 0.65		
个人成就感	男	2.88 ± 0.66	1.875	0.331
	女	3.12 ± 0.60		

由表1数据得出，不同性别的男女教师情感衰竭维度的平均得分为2.79, 2.82, 男教师在去个性化维度平均得分分别为3.00, 2.84, 其个人成就感维度男教师得分为2.88, 3.12。三个维度间并无明显区别。从显著性检验看，男女教师在情绪衰竭维度的T值为-2.65, 显著性检验P值为0.713, 显示男女教师在情绪衰竭程度的差异无统计学意义，去个性化维度的检验T值为1.376, P值为0.473, 去个性化维度测量中教师性别差异不具统计学意义，个人成就感维度的T检验值1.875, P值0.331, 教师个人成就感性别差异未达到统计学意义^[2]。

4.2 不同年龄小学体育教师职业倦怠差异性分析

表2 盘龙区小学体育教师职业倦怠年龄差异 (n=136)

变量	年龄	平均值 (标准差)	F	P
情感衰竭	20-29岁	2.88 ± 0.57	2.280	0.082
	30-39岁	2.84 ± 0.42		
	40-49岁	2.84 ± 0.65		
	50-退休	2.52 ± 0.61		
去个性化	20-29岁	2.76 ± 0.51	3.316	0.028
	30-39岁	3.00 ± 0.58		
	40-49岁	3.19 ± 0.58		
	50-退休	2.86 ± 0.75		
个人成就感	20-29岁	3.15 ± 0.54	4.818	0.003
	30-39岁	3.07 ± 0.62		
	40-49岁	2.75 ± 0.71		
	50-退休	2.63 ± 0.64		

由表2分析结果看到，不同年龄阶段的教师在去个性化和个人成就感维度P值为.028、.003, 在去个性化维度30-49岁年龄阶段的教师均值分别为3.00、3.19, 个人成就感维度20-39岁年龄阶段的教师均值分别为3.15、3.07, 数据表明不同年龄阶段的教师在情绪衰竭维度无明显差异, 不同年龄阶段的教师在去个性化, 个人成就感维度有明显差异。

4.3 是否为班主任情况小学体育教师职业倦怠差异性分析

表3 盘龙区小学体育教师职业倦怠是否为班主任差异 (n=136)

变量	是否为班主任	平均值 (标准差)	T	P
情感衰竭	是	2.88 ± 0.64	0.829	0.314
	否	2.78 ± 0.55		
去个性化	是	3.01 ± 0.56	0.404	0.334
	否	2.95 ± 0.62		
个人成就感	是	2.98 ± 0.66	0.330	0.467
	否	2.93 ± 0.66		

由表3得知班主任在三个维度的平均值依次是2.88、3.01、2.98, 非班主任样本的三个维度均值显示为2.78、2.95及2.93, T统计量可见, 班主任与非班主任情绪衰竭维度T值为0.829, 得出P值0.314, 数据显示班主任与非班主任在情绪衰竭维度差异不显著。去个性化维度的T检验统计量为0.404, 差异显著性P=0.334, 去个性化维度的组间差异检验结果不显著, 个人成就感维度的数据分析, 两组受试者在个人成就感维度上未表现出明显区别。

4.4 不同学历小学体育教师职业倦怠差异性分析

根据统计: 本科, 硕士及以上学历在情绪衰竭这一维度平均值分别为2.78, 2.91, 在去个性化维度分值各自是2.97, 2.94, 在个人成就感维度其数值分别是2.88, 3.29, 从T值方面看, 本科, 硕士及以上学历在情绪衰竭维度T=0.873, 从P值方面看, P为0.352这一数值, 说明不同学历在情绪衰竭这一维度上并无显著不同, 于个性化维度而言T呈现为0.020, P呈现为0.889, 个人成就感P值为0.014, 说明不同学历在个人成就感上差异明显。

4.5 不同婚姻状况小学体育教师职业倦怠差异性分析

统计显示, 婚姻状况在情绪衰竭维度上平均分为2.77、2.78、2.85分, 去个性化维度的平均结果呈现为3.06、2.99、2.84分, 个人成就感维度的三项平均分分别为3.06、2.83和3.04分, 从方差检验数据观察, 情绪衰竭维度的婚姻分组结果趋同, 去个性化维度分析得出F=1.060, P值检验结果为0.349, 去个性化维度在不同婚姻状况间无统计学差异, 个人成就感维度的F检验结果为1.967, P值检验结果为0.144, 各组婚姻状况组在个人成就感维度上差异不显著。

4.6 不同工资收入小学体育教师职业倦怠差异性分析

具统计得出, 工资2500-3000的教师平均分比较高,

分别为3.31、3.34、3.03，工资3000-3500的教师平均分分别为2.56、3.63、2.97，工资3500-4000的教师平均分分别为2.91、2.94、3.19，工资4000以上的教师平均分分别为2.89、2.97、2.92，工资5000以上的教师平均分分别为2.61、2.87、2.73，从P值看，不同的工资收入在去个性化，个人成就感维度 $P>0.05$ ，个人成就感维度未呈现明显差异，而且不同工资收入情况在情绪衰竭维度 $P>0.05$ ，显示不同工资收入在情绪衰竭维度呈现出明显差异。

5 盘龙区小学体育教师职业倦怠成因分析

5.1 收入和地位普遍偏低

在现实生活中教师地位并不高原因在于收入较低，现实生活中，教师行业的工资收入与其他行业工资收入并没有太大差别，甚至有的教师收入还比其他行业要低，虽然现在教师地位有了一定程度的提高，但是收入水平仍然普遍偏低^[1]。

5.2 超负荷的工作压力过大

通过走访发现班主任一天基本上是没有自己的休息时间的，从早起去学校，除了日常的教学工作之外，班主任还要在外面指挥交通，完了之后还要守着学生早读，早自习，更不用说还要备课，上课，课后作业辅导以及其他教学工作安排。有时候还会遇到有关部门检查，一天工作量非常大、任务非常重。

5.3 教师考核制度压力大

不管怎样改革，始终都无法阻挡学校和家长对升学率的迷恋。学校的每一次考试，表面上看似是学生在考试实际上都是默默在给教师排名次。这种老式的教师考核制度，会给教师心理带来巨大压力，从而导致教师职业倦怠。

6 盘龙区小学体育教师职业倦怠应对策略

6.1 薪资水平及职业声望方面

(1) 加强营造良好的社会环境，增加小学体育教师职业认同

加强教育体系改革，提高体育课在各方面中的地位，确保学校拥有充足、安全的体育场地和器材，为体育教学与活动开展提供良好条件。此外，规范体育课程开设标准，严格落实体育课程计划，提升体育课程的地位，从而提升体育教师职业认同。

(2) 教育体系改革要注意从教师角度出发，增强可行性

教育改革要从教师角度出发，优化体育课程，丰富课程内容，灵活安排课程，可以使体育教师能够根据自身专长和兴趣进行教学。

(3) 提高小学体育教师工资待遇，激发教师工作积极性

优化薪资结构，设立专项补贴，根据体育教师的工作

特点，设立室外教学补贴、运动损伤补贴等专项补贴。在绩效工资分配上，将体育教师组织训练、竞赛成绩、学生体质提升等纳入绩效考量，激发教师工作积极性。

6.2 工作负荷压力方面

(1) 学校合理安排工作任务，提供支持与培训

学校应该根据教师个人能力水平从实际出发，合理分配教学任务，让教师专注于教学核心工作，定期组织教学技能培训，提升教师的教学能力，鼓励教师参加心理辅导讲座，增强教师心理调适能力。

(2) 教师自身加强时间管理，学会放松调整心态

教师可以通过制定详细的工作计划表和时间安排表，合理安排教学工作时间，集中精力完成教学任务，在工作空闲时间，可以进行适当的放松练习，可以通过培养自己的兴趣爱好来分散注意力，从而达到放松效果。

(3) 社会营造尊师重教良好氛围，提高教师待遇缓解压力

通过多种媒体渠道，宣传优秀教师的先进事迹和教育成果，展示教师的重要贡献，让全社会了解教师工作的价值和意义。

6.3 教师考核制度方面

(1) 优化考核制度，建立多元化考核体系

考核制度不应局限于学生成绩，可以通过创新教学方法，提高学生综合素质，提升教师师德师风等等纳入考核氛围，可以有效避免教师因过多焦虑学生成绩而产生的巨大压力。

(2) 考核需加强沟通与反馈，减少教师不确定性

在制定考核方案前，先充分征求教师意见，让教师参与其中从而增强教师对考核的认同感，在考核前需提前告知教师考核目的，内容及流程，减少教师焦虑和不确定性。

(3) 教师自我调节，正确认识考核制度

教师应正确认识考核制度，将考核视为自身专业发展和提升教学质量，而非对自己的否定。将考核视为自己改进教学能力的机会，以积极的心态去面对考核结果。

7 结语

本文通过对不同影响因素的研究，主要从提高社会期望与地位支持层面、职业发展环境层面、学校层面和教师自身认识层面提出了缓解盘龙区小学体育教师职业倦怠的办法策略。

参考文献

- [1] 窦杰.无锡市小学体育教师职业倦怠及其影响因素的研究[D].南京师范大学,2017.
- [2] 郭威.山东省聊城市农村小学体育教师职业倦怠现状及对策研究[D].辽宁师范大学,2015.
- [3] 曾秋焰.成都市小学体育教师职业认同及影响因素研究[D].四川师范大学,2022.