

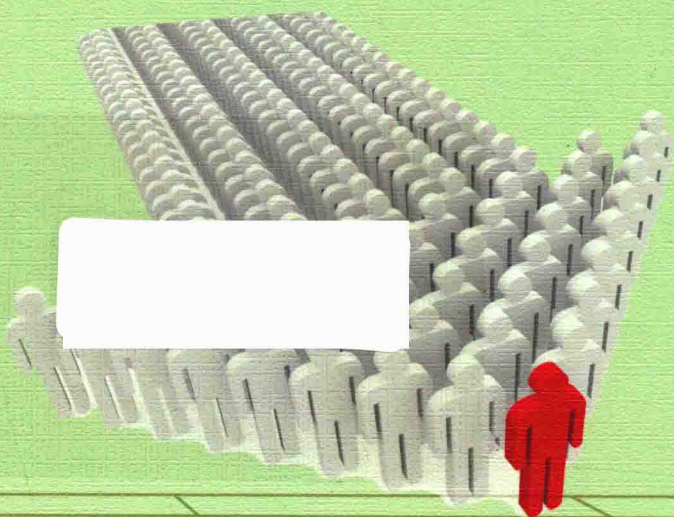


中/青/文/库

# 主体性存在与意义的生成

——教师职业生活的意义感缺失研究

王丽娟 著



中国社会科学出版社

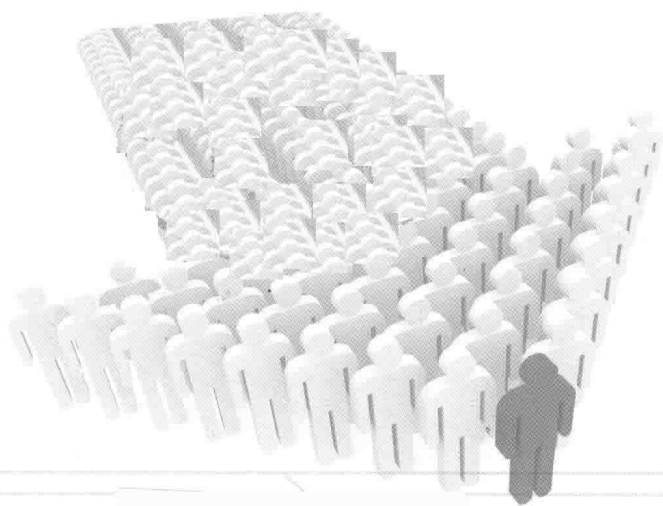


中/青/文/库

# 主体性存在与意义的生成

——教师职业生活的意义感缺失研究

王丽娟 著



中国社会科学出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

主体性存在与意义的生成：教师职业生活的意义感缺失研究 / 王丽娟著.  
—北京：中国社会科学出版社，2018.6

ISBN 978 - 7 - 5203 - 2442 - 7

I. ①主… II. ①王… III. ①教师—职业—研究  
IV. ①G451

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 091084 号

---

出版人 赵剑英  
责任编辑 李炳青  
责任校对 夏慧萍  
责任印制 李寡寡

---

出版 中国社会科学出版社  
社址 北京鼓楼西大街甲 158 号  
邮编 100720  
网址 <http://www.csspw.cn>  
发行部 010 - 84083685  
门市部 010 - 84029450  
经销 新华书店及其他书店

---

印刷装订 北京明恒达印务有限公司  
版次 2018 年 6 月第 1 版  
印次 2018 年 6 月第 1 次印刷

---

开本 710 × 1000 1/16  
印张 11  
字数 181 千字  
定价 58.00 元

---

凡购买中国社会科学出版社图书，如有质量问题请与本社营销中心联系调换  
电话：010 - 84083683

版权所有 侵权必究

## 《中青文库》编辑说明

《中青文库》，是由中国青年政治学院着力打造的学术著作出版品牌。

中国青年政治学院的前身是1948年9月成立的中国共产主义青年团中央团校（简称中央团校）。为加速团干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化建设，提高青少年工作水平，为党培养更多的后备干部和思想政治工作专门人才，在党中央的关怀和支持下，1985年9月，国家批准成立中国青年政治学院，同时继续保留中央团校的校名，承担普通高等教育与共青团干部教育培训的双重职能。学校自成立以来，坚持“实事求是，朝气蓬勃”的优良传统和作风，坚持“质量立校、特色兴校”的办学思想，不断开拓创新，教育质量和办学水平不断提高，为国家经济、社会发展和共青团事业培养了大批高素质人才。目前，学校是由教育部和共青团中央共建的高等学校，也是共青团中央直属的唯一一所普通高等学校。学校还是教育部批准的国家大学生文化素质教育基地、全国高校创业教育实践基地，是首批“青年马克思主义者培养工程”全国研究培训基地、首批全国注册志愿者培训示范基地，是中华全国青年联合会和国际劳工组织命名的大学生KAB创业教育基地，是民政部批准的首批社会工作人才培训基地，与中央编译局共建青年政治人才培养研究基地，与国家图书馆共建国家图书馆团中央分馆，与北京市共建社会工作人才发展研究院和青少年生命教育基地。2006年接受教育部本科教学工作水平评估，评估结论为“优秀”。2012年获批为首批卓越法律人才教育培养基地。2015年中宣部批准的共青团中央中国特色社会主义理论体系研究中心落户学校。学校已建立起包括本科教育、研究生教育、留学生教育、继续教育和团干部培训等在内的多形式、多

层次的教育格局。设有中国马克思主义学院、青少年工作系、社会工作学院、法学院、经济管理学院、新闻传播学院、公共管理系、中国语言文学系、外国语言文学系等9个教学院系，文化基础部、外语教学研究中心、计算机教学与应用中心、体育教学中心等4个教学中心（部），中央团校教育培训学院、继续教育学院、国际教育交流学院等3个教育培训机构。

学校现有专业以人文社会科学为主，涵盖哲学、经济学、法学、文学、管理学、教育学6个学科门类，拥有哲学、应用经济学、法学、社会学、马克思主义理论、新闻传播学等6个一级学科硕士授权点、1个二级学科授权点和3个类别的专业型硕士授权点。设有马克思主义哲学、马克思主义基本原理、外国哲学、思想政治教育、青年与国际政治、少年儿童与思想意识教育、刑法学、经济法学、诉讼法学、民商法学、国际法学、社会学、世界经济、金融学、数量经济学、新闻学、传播学、文化哲学、社会管理等19个学术型硕士学位专业，法律（法学）、法律（非法学）、教育管理、学科教学（思政）、社会工作等5个专业型硕士学位专业。设有思想政治教育、法学、社会工作、劳动与社会保障、社会学、经济学、财务管理、国际经济与贸易、新闻学、广播电视学、政治学与行政学、行政管理、汉语言文学和英语等14个学士学位专业，其中思想政治教育、法学、社会工作、政治学与行政学为教育部特色专业；同时设有中国马克思主义研究中心、青少年研究院、共青团工作理论研究院、新农村发展研究院、中国志愿服务信息资料研究中心、青少年研究信息资料中心等科研机构。

在学校的跨越式发展中，科研工作一直作为体现学校质量和特色的重要内容而被予以高度重视。2002年，学校制定了教师学术著作出版基金资助条例，旨在鼓励教师的个性化研究与著述，更期之以兼具人文精神与思想智慧的精品涌现。出版基金创设之初，有学术丛书和学术译丛两个系列，意在开掘本校资源与译译域外菁华。随着年轻教师的增加和学校科研支持力度的加大，2007年又增设了博士论文文库系列，用以鼓励新人，成就学术。三个系列共同构成了对教师学术研究成果的多层次支持体系。

十几年来，学校共资助教师出版学术著作百余部，内容涉及哲学、

政治学、法学、社会学、经济学、文学艺术、历史学、管理学、新闻与传播等学科。学校资助出版的初具规模，激励了教师的科研热情，活跃了校内的学术气氛，也获得了很好的社会影响。在特色化办学愈益成为当下各高校发展之路的共识中，2010年，校学术委员会将遴选出的一批学术著作，辑为《中青文库》，予以资助出版。《中青文库》第一批（15本）、第二批（6本）、第三批（6本）、第四批（10本）、第五批（13本）、第六批（9本）陆续出版后，有效展示了学校的科研水平和实力，在学术界和社会上产生了很好的反响。本辑作为第七批共推出5本著作，并希冀通过这项工作的陆续展开而更加突出学校特色，形成自身的学术风格与学术品牌。

在《中青文库》的编辑、审校过程中，中国社会科学出版社的编辑人员认真负责，用力颇勤，在此一并予以感谢！

# 序 言

“十年树木，百年树人”，一句谚语反映了人们对教育的期待。对教育的期待，直接体现在对教师的期待上。对于教育的发展来说，教师无疑是关键的力量。教育改革能否实现改革的目标，实现促进青少年的全面发展，在笔者看来，关键的力量在教师个体。本书试图从教师个体的学校生活入手，探求提高教师参与教育改革、主动提高教学技能的内在动力的策略，甚至寻找帮助教师个体平稳度过职业倦怠期的策略。这是本书的基本设想。

基于博士论文，在中国青年政治学院博士论文出版资金的资助下，笔者的博士论文得以付梓。特此感谢。同时，也非常遗憾，论文研究还有很多需要修订之处。

近年来，诸多研究都着力于在学校教育事业发展中出现的教师动力不足现象，不少学者开始从个体主体性发挥的视角探讨这一现象。本书认为，动力不足的根本原因在于教师个体的主体性在其职业生活中生成的意义感出现了严重缺失。

综合众多学者对“意义”和意义感的相关论述，本书将教师个体职业生活意义感生成的重要条件确定为三点：教师的主体性具有一定的存在空间；学校存在教师个体践行主体性的路径；教师个体的主体性价值有获得认可的可能。本书将其称为个体主体性的存在空间、践行空间和价值空间。

为了更好地结合学校生活的实际，笔者在何艳梅老师的帮助下，前往Z小学进行观察、访谈和问卷调查，结合所收集的一手资料，本研究从以下几个方面展开分析。

首先，许多教师对其主体性缺失应有自觉，个体表现出明显的依附特点。学校的科层制性质决定了学校资源的分配、分流方式，也就决定

了学校权力网络的基本模式。教师个体对学校组织的依附在事实上解构了教师个体主体性的存在空间。

其次，学校的制度设计常常忽略了教师主体性实践的空间。具体分析学校的规章制度和资源分配的方式，能够看到这些权力关系网络拥有操纵教师个体实践的力量，造成规训的事实，从而造成了教师个体实践空间的消解。

最后，教师个体实践主体性的活动及其价值并不被学校制度所认可。“学校权力网络”通过构建“评价标准”的方式界定了教师个体主体性的价值。学校在绩效工资评定、职称评定和晋升考量等方面的设计贬低了教师的个人教学经验，操纵了主体性的发挥。

基于上述分析，由于教师个体的主体性自身、主体性的践行以及主体性实践的价值认可均在一定程度上受到当前学校组织知识和权力交互网络的束缚，造成无处不在的“规训”，最终带来教师个体在其职业生活中意义感的流失。因此，消解知识与权力结合为一体的学校权力网络是改变现状的根本。可以通过分权、分流的方式，消减科层化、规范化、标准化的影响，给予教师主体性一定的空间，利于职业生活意义感的生成。



# 目 录

序言 .....	(1)
第一章 问题的提出 .....	(1)
第一节 “动力”不足 .....	(1)
一 动力不足现象的研究成果 .....	(3)
二 对职业生活场域的研究成果 .....	(7)
三 学校规训教育的相关研究 .....	(9)
四 研究视角的选择 .....	(11)
第二节 研究的相关说明 .....	(14)
一 研究的方法 .....	(16)
二 调研对象:Z 小学 .....	(18)
三 概念的分析与界定 .....	(21)
四 研究的思路及结构 .....	(27)
第二章 个体主体性的存在空间 .....	(29)
第一节 Z 小学教师个体主体性的存在 .....	(29)
一 调查 Z 小学教师的主体存在 .....	(30)
二 Z 小学教师主体存在的数据结果 .....	(34)
第二节 主体性存在的依附 .....	(35)
一 Z 小学教师主体存在情况 .....	(35)
二 教师主体性存在的依附状况 .....	(37)
第三节 组织属性导致个体依赖 .....	(40)
一 学校的科层组织属性 .....	(40)
二 学校的单位组织属性 .....	(41)
三 学校组织属性导致的个体依赖 .....	(43)
第四节 科层制对教师主体性的解构 .....	(46)

一	科层组织和科层体制 .....	(47)
二	科层制对教师主体性的解构 .....	(49)
<b>第三章</b>	<b>个体主体性的践行空间 .....</b>	<b>(52)</b>
<b>第一节</b>	<b>Z小学教师个体主体性的践行规则 .....</b>	<b>(52)</b>
一	Z小学的规章制度体系 .....	(54)
二	Z小学的常规“编排” .....	(57)
三	会议:资源的分配 .....	(58)
四	通知:细节的约定 .....	(61)
<b>第二节</b>	<b>主体性践行被束缚 .....</b>	<b>(62)</b>
一	学校规章制度的约定 .....	(63)
二	学校规章制度的分析 .....	(68)
三	主体性践行被束缚的状况 .....	(70)
<b>第三节</b>	<b>权力系统束缚主体性践行 .....</b>	<b>(72)</b>
一	学校内部的分化与流动 .....	(72)
二	角色定位与“权力”位置 .....	(74)
<b>第四节</b>	<b>规训对践行空间的消解 .....</b>	<b>(76)</b>
一	制度规范对教师个体的规训 .....	(76)
二	规训消解主体性的践行空间 .....	(77)
<b>第四章</b>	<b>个体主体性的价值认同 .....</b>	<b>(79)</b>
<b>第一节</b>	<b>Z小学教师个体主体性的价值体现 .....</b>	<b>(79)</b>
一	时间和空间的限定 .....	(79)
二	程序和标准的界定 .....	(81)
<b>第二节</b>	<b>主体性价值被贬低 .....</b>	<b>(82)</b>
一	监督和检查对主体价值空间的挤占 .....	(82)
二	量化考核对主体价值的贬低 .....	(85)
<b>第三节</b>	<b>绩效考核操纵主体性的价值认同 .....</b>	<b>(86)</b>
一	强化教师个体的从属地位 .....	(86)
二	分化教师个体的岗位等级 .....	(87)
三	规范教师个体的发展方向 .....	(88)
<b>第四节</b>	<b>标准化对主体性的压抑 .....</b>	<b>(89)</b>
一	标准化压抑了个体主体性 .....	(89)
二	标准化贬低了主体性价值 .....	(90)

第五章 结语	(92)
一 本书的主要结论	(92)
二 学校组织制度的现实选择	(93)
三 学校组织制度的可能选择	(94)
四 本书的主要遗憾	(95)
五 本书的主要不足	(97)
附录	(99)
参考文献	(148)
后记	(165)

# 第一章 问题的提出

## 第一节 “动力”不足

笔者是一名普通的教师，从教九年，常常回想自己的教学生涯：在逐渐熟练了教学工作之后，似乎开始不再关注持续提高教学质量，对待学生的态度也慢慢趋于“平静”。坦率地说，工作越久，越显得“麻木”。这些变化是在笔者的职业生涯中逐渐发生的，并没有刻意地选择。失去投入教学、投入工作的情感和积极性，这种状态就是“动力不足”。对于自己的动力不足现象，目前的研究没有提供一个可以帮笔者理解自己、激发自己的解决方案。这引起了笔者的研究兴趣。

从更大视野看，近年来教育改革在各个国家如火如荼地深入展开，教师专业成长的研究和实践也在这一过程中深入开展。不少学者注意到，随着教育改革的展开，产生了不少针对一线教师的责难。例如，教师的教学水平没有能够与时代变化相适应，教学效果差；教师对学生成绩的过多关注以及对个性心理发展的忽略；教师没有积极投入教育改革，其教学科研水平发展缓慢，等等。在笔者看来，这些现象均与教师职业动力不足密切相关。

例如，借由学者们的研究和法律法规建设，教师职业逐渐明确为专业职业，教师作为专业人员的社会地位通过法律法规<sup>①</sup>的形式得以明确。学校教师在法律身份上成为“专业人员”，拥有了专业自主性，但在实践教学生活层面，专业的选择、专业自主性、专业自由等并不能够顺理成章地实现，人们期待的“教师专业发展、教育质量大跨度提高”等结果并没有“如期而至”。事实上，一线教师们依旧按照原来的教学

---

<sup>①</sup> 《中华人民共和国教师法》（中华人民共和国主席令第15号）。

习惯从事教学活动。可悲的是：理论界、教育行政部门对教师专业发展的努力对不少教师而言，只是又多开几次会议、又多写几份报告、又多了几项教学常规。如何促进一线教师的专业自主性和专业创造性的问题，其实也是激发教师内在动力的问题。

再如，不少调查表明，在我国中小学超过一半的教师常常感到来自职业的巨大压力，<sup>①</sup> 这些压力长期累积，容易导致教师身心疲惫、沮丧、压抑，甚至对生活和工作悲观、冷漠，最终形成“职业倦怠”。教师职业倦怠的主要表现是缺少活力，没有工作热情，感到自己的感情处于极度疲劳的衰竭状态；刻意在自身和工作对象间保持距离，对工作对象和环境采取冷漠、忽视的态度，对工作敷衍了事；常常体验到无力感或是倾向于消极地评价自己，甚至认为工作不能发挥自身才能，等等。<sup>②</sup> 这些情绪衰竭、人格解体以及成就感低落的职业倦怠表现，同样也是动力不足的主要表现。

笔者在一次座谈会上遇到一位江苏某地初中学校的副校长，这位副校长真诚地询问：如何才能提高她所在学校的教师们的工作积极性。如她所说，不少教师之所以选择做教师，有一个重要的原因就是学校的教学工作比较稳定。但稳定的工作环境很容易使人懈怠，尤其是当进入职业几年之后，教师已能熟练掌握教学技能，同时个体往往进入较为稳定的家庭生活，于是将更多精力放在经营自己的小家庭上，而非学校活动。这位校长说，学校里面没有几个老师在“做事”，也就是真正从事教育的事业。“我们学校的教师来到学校就是凑在一起聊天，上课都是在应付。”课堂教学以及相关工作能够在几年之内就熟练起来，随后的教学工作就看教师的“心情”了。“我搞再多的考核，教师都有办法应付。”“我想把学校搞好一点，可是教师们都不配合。”“谁要是配合了，周围的同事还笑话他，说他想当官。”“只能采取一个办法，就是给钱。现在给钱给多了，连给钱都看不到好活儿。”这位校长说出了当下不少学校都存在的现实且具体的问题。在现实生活中，教师动力不足实际上涉及学校环境中方方面面的事件，甚至涉及教师个体生活环境的方方面面。

---

① 蓝秀华：《教师的职业压力和职业倦怠》，《江西教育科研》2003年第5期。

② 吕邹沁、凌辉：《中小学教师工作压力、社会支持与职业倦怠的关系》，《中国健康心理学杂志》2014年第9期。

当前许多学者已经对动力不足现象和影响因素展开分析。有一些学者对学校组织、学校制度、学校领导的管理等方面进行了观察和分析,认为这些方面或多或少在一定程度上限制或异化了学校教育和学校内的成员(包括教师和学生等)。<sup>①</sup>其中对教师的影响主要涉及教师的主体性、自我认同以及职业意义感等。同时,“生活”“生活意义”等带有人文关怀意味的研究视角也被学者引入对教师无力现状的关注之中。研究表明,为教师建设“全方位的支持系统”、提高教师的“效能感”、减轻“教师压力”等,或许能够促使教师“专业意识觉醒”,并能够改善教师的“职业倦怠”现象,从而改善动力不足的状况。

在笔者看来,要想解决教师动力不足问题,首先必须认识到这是一个系统工程。在此基础上,还必须厘清这些现象和事件背后的逻辑和相互关系,找到解决问题的根本线索。同时,必须认识到现实问题从真正的实际生活入手。否则,提出的任何解决措施恐怕要么是纸上谈兵,要么只是提高了教师的“应对水平”。因此,应该将教师个体回归到现实的生活情境中、置于学校场域的日常生活中,才能够充分认识和了解究竟是什么样的原因导致了教师的动力不足状况。

基于上述观察和思考,本书选择将学校场域作为观察对象,通过观察,拟从主体性和意义感生成的角度,分析造成教师个体意义感缺失、从而动力不足的深层根源。

## 一 动力不足现象的研究成果

围绕教师个体表现出的职业倦怠、发展动力不足等现象,现有研究主要在现状表现、影响因素以及解决方案三个方面展开分析。通过梳理现有研究成果,能够发现对于如何改善和消解教师职业倦怠、提高教师的积极性,目前理论界的研究尚没有较为成熟的解决方案。

### 1. 动力不足的现状表现

不少学者使用职业倦怠、主体性不足、教学热情衰减等词汇来描

---

<sup>①</sup> 屈陆、刘晓英、冯文全:《制度和生活:学校德育实效的根本》,《内蒙古师范大学学报》2005年第4期;赵秀文:《控制还是解放——探问学校管理制度的根本价值诉求》,《当代教育科学》2011年第4期;彭宏辉:《高等学校教师绩效工资制度改革的反思与建议》,《会计之友》2012年第7期;余雅凤:《公共性:教育制度变革的基本价值》,《教育研究》2005年第4期;袁小平:《学校管理制度设计的伦理关怀》,《教育评论》2004年第4期;等等。

述教师个体的动力不足现象。例如，一些对教师职业生涯周期的研究描述了教师在一定年龄（教龄）时出现了失去教学兴趣、失去个人发展热情等的相关现象；有的学者认为当教师的工作满意感变弱，就会出现发展动力的问题，相应地，该学者认为这或许是在“探索新的职业道德”<sup>①</sup>。

引进美国临床心理学“职业倦怠”概念之后，国内心理学、教育学领域的学者逐渐广泛使用这一概念描述教师的动力不足现象。学者们的关注和研究揭示了各级各类学校教师职业倦怠的具体表现和具体状况。例如王秀希、王欣的《河北省中学教师职业倦怠现状的调查研究》<sup>②</sup>，赵玉芳和毕重增完成的《中学教师职业倦怠状况及影响因素的研究》<sup>③</sup>一文，论文采用MBI教师职业倦怠问卷对四所中学的230名教师展开测量。结果显示：教师们在情感衰竭、成就感衰退两个指标上情况比较严重，相对来说，去个性化现象并不严重。同时，几乎所有调查数据都显示，随着教龄的增长，三个指标都存在先上升后逐渐下降的线性趋势。不少围绕教师职业生涯、教师职业倦怠等方面所展开的研究描述了动力不足现象。

## 2. 动力不足的影响因素

不少学者集中探讨了导致动力不足的主要现象——职业倦怠的影响因素。所涉及的影响因素包括工作压力、人际关系疏离、教学技术化、对教师角色的领悟以及教师个体的人格特征，等等。

研究显示了教师职业对职业倦怠的深刻影响。调查数据已经显示出职称、教龄与职业倦怠之间存在较强的相关性。《小学教师的职业倦怠与职业压力》<sup>④</sup>《高校教师工作压力与职业倦怠的相关研究》<sup>⑤</sup>等

---

① 孙菊萍：《追求教师生命的真实成长——小学教师专业发展动力及发展机制的样本研究》，硕士学位论文，华东师范大学，2006年。

② 王秀希、王欣：《河北省中学教师职业倦怠现状的调查研究》，《教育与教学研究》2009年第3期。

③ 赵玉芳、毕重增：《中学教师职业倦怠状况及影响因素的研究》，《心理发展与教育》2003年第1期。

④ 董薇、赵玉芳、彭杜宏：《小学教师的职业倦怠与职业压力》，《高校保健医学研究与实践》2006年第3期。

⑤ 崔向军、马洋纳、朱小荷：《高校教师工作压力与职业倦怠的相关研究》，《中国健康心理学杂志》2011年第3期。

研究采用 MBI 教师职业倦怠问卷对工作压力和职业倦怠的影响关系展开研究。

目前研究还显示出教师的个体特征对职业倦怠等动力不足现象的深刻影响。教师的个体特征包括有教师应对方式、教师教学的效能感、教师家庭冲突归因方式、教师生活质量,教师个体的情感能力、教师个体的社会支持状况、教师个体的自我评价,等等。例如《小学女教师的压力、应对方式与职业倦怠的关系》<sup>①</sup>《广西中小学教师职业倦怠及其与生活质量相关因素的关系》<sup>②</sup>等论文。在后一文中,作者通过分析认为,多数研究者将会赞同社会支持、教学效能感与应对方式对教师职业倦怠存在负面影响。

梳理可得,造成教师动力不足的主要因素大致包括社会因素、职业因素、学校因素和个体因素。

所谓社会因素包括两个主要方面:其一,国家和社会对教师所从事的教育工作充满期待,这些期待使得不论是政府还是普通群众都难以接受教师工作的任何瑕疵,直接导致教师职业的压力过大;其二,接踵而至的教育改革给教师提出了越来越高的能力要求和越来越多的工作规范,这在很大程度上增加了教师的心理负担和职业负担。

所谓职业因素包括两个主要方面:其一,相对于其他职业来说,教师职业的工资报酬明显与教师个人的劳动付出不相适应,职业牺牲精神等无法长期支持教师做出超负荷的劳动,职业质量自然下降;其二,教师所从事的职业劳动毫无疑问是复杂的、充满实践性的,而这些应该受到更多尊重和认可的个体创造性劳动没有得到应有的认可,教师的劳动创造性因此受挫。

所谓学校因素,主要是指学校行政化的管理制度大大损伤并束缚了教师的自主动力。学校的组织管理是科层式的管理模式,这与教师个体化的劳动特点不相符合,教师缺少自主空间。另外,作为学校管理教师的重要制度——绩效评估制度更由于其过于强调“规范的指标体系”而引起不少学者的质疑。

---

<sup>①</sup> 袁锦芳:《小学女教师的压力、应对方式与职业倦怠的关系》,《中国健康心理学杂志》2009年第5期。

<sup>②</sup> 吴素梅、史意娟:《广西中小学教师职业倦怠及其与生活质量相关因素的关系》,《广西师范大学学报》(哲学社会科学版)2012年第6期。



对于个体因素的质询主要表现在对教师个体职业道德方面的质询，也有表达为教师责任感淡薄、满足于现状、信心不足等方面。也有学者认为，个体的个性特征、与工作相关的幸福感、意义感<sup>①</sup>、价值感、使命感<sup>②</sup>等“内在个体”是导致教师职业倦怠的根本原因。

### 3. 动力不足的解决方案

在影响因素的分析基础上，很多研究围绕“如何消解职业倦怠”展开分析。

如何消解呢？有研究者建议学校管理者、学校制度设计者、社会各界对于教师不要施加过多工作压力，给予较好的社会支持，等等。就目前的研究来看，多数学者将解决方案集中指向教师个体的自我努力。教师个体的自我努力，包含较多层面。《教师职业倦怠的自我消解》<sup>③</sup>一文在对职业倦怠影响因素的梳理基础上，认为职业倦怠自我消解的策略是：关爱自我、开放自我、超越自我。有的论文在分析了工作压力的影响基础上，认为职业倦怠的消解需要教师个体有意识地减少工作压力；也有论文写道，教师要生成个体对于教师这个角色的领悟；培养个体的自我效能感、情感能力，等等。罗润生、申继亮在2001年的研究认为，只有当教师对所从事的专业有一定的认同与信念，教师才会自觉产生内在信念，内在信念和承诺是教师个体自主专业成长的动力。也有研究认为，教师个体的自我效能感决定其教育效能感。<sup>④</sup>再如，姜勇等人在《教师自主发展及其内在机制》中也从个体内在机制视角对教师的发展动机进行分析。

在梳理中，发现不少研究将教师个体动力不足的原因指向教师个体的主体性、自我效能感、个人职业道德、职业信念水平等“内在自我”的层面。与个体“内在自我”相关的研究与探讨集中强调了教师个体的主体性在教师教学实践中的意义和价值。教师的意义感从根本上说，是教师个体的主体性“实践”问题。一位工作二十多年的老教师说，

① 施国春、李颖：《教师职业意义感的缺失和追寻》，《教学与管理》2014年第4期。

② 廖传景等：《中小学教师职业使命感的结构与测量》，《西南大学学报》（自然科学版）2014年第3期。

③ 张辉：《教师职业倦怠的自我消解》，《安庆师范学院学报》（社会科学版）2013年第2期。

④ [美] A. 班杜拉：《自我效能：控制的实施》，廖小春等译，华东师范大学出版社2003年版。