

黄珊 崔心平◎编著

教师如何 预防 职业倦怠

JIAOSHI RUHE
YUFANG ZHIYE JUANDAI

CHISO 新疆青少年出版社

黄珊 崔心平◎编著

教师如何 职业倦怠

JIAOSHI RUHE
YUFANG ZHIYE JUANDAI

CHISO 新疆青少年出版社
SINCE 1999

图书在版编目(CIP)数据

教师如何预防职业倦怠 / 黄珊, 崔心平编著. — 乌鲁木齐: 新疆青少年出版社, 2009.6

ISBN 978-7-5371-7084-0

I. 教… II. ①黄…②崔… III. 教师心理学 IV. G443

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第097304号

教师如何预防职业倦怠

黄珊 崔心平 编著

新疆青少年出版社出版

(地址: 乌鲁木齐市胜利路二巷1号 邮编: 830049)

廊坊市华北石油华星印务有限公司印刷

787毫米×1092毫米 16开 15印张 260千字

2009年6月第1版 2009年6月第1次印刷

印数: 1-3000册

ISBN 978-7-5371-7084-0

定价: 28.00元

(如有印装质量问题请直接同承印厂调换)

远离职业倦怠 永葆工作热情

一所学校的好坏，很大程度上取决于教师的工作态度。一所好的学校，教师群体必然是以极高的工作热情，积极投身到教学工作中去，最大限度地发挥自己的才能。

新手教师刚刚走上工作岗位，随着身份的转变、角色的转换和责任的加大，他们往往无所适从，一旦出现不顺心、不如意的情况，就会精神沮丧，以致冷漠对待教育工作，产生职业倦怠。

对从教多年的教师来说，多年的从教经历、一成不变的课堂，没有得到更新的专业知识，往往使人感到厌倦，觉得才能枯竭，进而产生职业倦怠。

教师的职业倦怠是指教师长期工作在压力的情境下，工作持续疲劳，进而在人际关系中容易引起冲突，失败感加剧，最终导致在情绪、认知、行为等方面的极度精神疲劳，是一种非正常的行为和心理。

职业倦怠会导致教师教学效果下降，工作能力下降；在人际关系方面摩擦增多，情绪充满忧郁和攻击性；如果不能及时预防，还会严重影响到教师的身心健康，在生理、心理、情绪等多个方面对教师产生不利影响。

为了预防职业倦怠，为教师提供必要的支援、协助、培训、辅导是非常必要的。为此，我们邀请了资深教育专家和一线教师编写了非常实用的《教师如何预防职业倦怠》。

本书包括四章内容：

第一章 解读教师职业倦怠

第二章 打开教师职业倦怠的“黑匣子”

第三章 怎样才能诲人不“倦”

第四章 如何燃起教师工作的激情

其中，前两章内容深入剖析了教师产生职业倦怠的原因，后两章内容针对教师工作实际，提出了预防职业倦怠的方法。本书在系统讲述理论的同时，还收录了大量的教学案例。这些风格各异的案例为本书提供了生

【编者序】

动、鲜活的内容。希望每一个案例能给不同教龄的读者带来思考，转化为工作的热情！专业绘画师设计的一幅幅精美的插图，相信会给每一位老师带去阅读的轻松和快乐！

参加本书编写的一线教师献给读者几行小诗，与各位共勉：

教育开花，桃李要结甜果；
教育抽芽，榆杨会有浓荫。
请乘教育之马，挥鞭从此起程，
路上春色正好，天上太阳正晴。

限于时间仓促，书中难免有纰漏之处，希望读者批评指正。

目 录

第一章 解读教师职业倦怠

- 第一节 教师职业倦怠现状堪忧 2
- 第二节 透视职业倦怠 11
- 第三节 职业倦怠的自我诊断 37
- 第四节 黑色的职业倦怠 49

第二章 打开职业倦怠的“黑匣子”

- 第一节 导致倦怠的外部矛盾 68
- 第二节 导致倦怠的内部矛盾 73
- 第三节 深入剖析倦怠的三大诱因 87

第三章 怎样才能诲人不“倦”

- 第一节 远离“倦怠”的具体行动 112
- 第二节 远离“倦怠”的心理调适 143

第四章 如何燃起教师工作的激情

- 第一节 保持心情舒畅 178
- 第二节 让美好的校园环境消除疲惫 194

- 参考文献 229

第一章 解读教师职业倦怠



第一节 教师职业倦怠现状堪忧

第二节 透视职业倦怠

第三节 职业倦怠的自我诊断

第四节 黑色的职业倦怠

第一节 教师职业倦怠现状堪忧

一、走进教师的“围城”

中国有尊师重教的历史传统和美德。9月10日，本是一个普通的日子，因为成为教师的节日，就不再普通。这对中国的教师，是一种认同，是一种承认，是全社会对教师的尊敬与褒奖。随着知识经济时代的到来以及我国社会经济的发展，教师越来越受人瞩目和尊重，教师这一称谓也越来越响亮。教师职业也成为社会追捧的热门职业，尊师重教成为当今社会的风尚。

据一项职业吸引力调查显示，39%的公众认为，教师这一职业对他们来说“有吸引力”。近年来，“师范热”持续升温。这种火爆的

场面，已经扩展到各地教育部门招聘教师的考试之中。某学校在招聘会上两个小时就收到二百多份简历，并且应聘者中硕士生超过三分之二，而最终招聘总人数只有8名。水涨



船高，教育部门招聘教师的条件，也使部分学生感觉到“门槛高，很受伤”。

教师工作稳定，而且社会地位高，收入也比较高，这是许多毕业生都愿意选择教师行业的重要原因。教师职业的火热，为教育的发展和教育质量的提高带来了机遇，被普遍认为是一个好消息。然而，一边是火焰，一边是海水，在教师内部却常能听到对职业抱怨的声音。一位老师曾如是说：“老师如果任由自己的责任心做事，早晚会被‘责任’这两个字累死。我决不让我的儿子再当老师。”许多教师对自己从早忙到晚一刻不得闲，不断透支健康的工作状态十分不满。相关调查研究也显示：我国学校教师的工作满意度普遍较低，尤其是对工资、福利以及晋升等处于不满意状态。

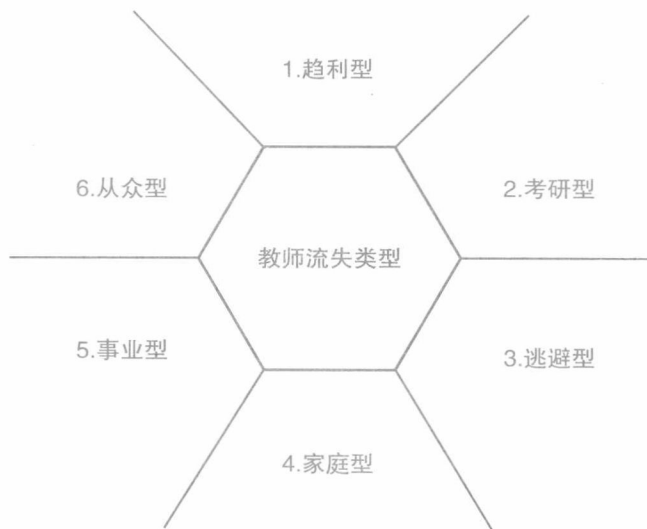
教师的不满是对自己工作及工作条件与状况的真实体验。由于教师是一种育人的特殊职业，教师的工作满意度不仅影响他们自己的工作和生活质量，而且还会影响学生的健康成长。一般来说，满意度高的教师，工作态度更积极，更乐于献身教育事业，对学生更关心爱护，而满意度低的教师，缺乏工作积极性，离职意向强，容易对学生缺乏耐心，甚至伤害学生的心灵。同时，教师工作满意度也是诊断学校管理现状的“温度计”，是学校管理效能的一个重要指标。

在一些地区和学校，由于对工作不满而造成的教师流失现象，已经严重影响到了学校的师资队伍建设、教学质量的稳定和学生能力的培养，成为各级教育行政部门、学校组织



和教育研究机构关注的问题。根据2004年中国教育发展报告统计,2002年我国学校教师流动人数占教师总人数的2.6%,因学校工作因素辞职的教师占全体流动教师的23%,其中骨干教师所占比例达73%。

教师流失的原因是多种多样的,有研究者进行了归纳,大体有趋利型、考研型、逃避型、家庭型、事业型和从众型六种。



类型一：趋利型。这类教师对所在学校并不是不满意,而是受到别的“诱惑”,如高工资、职务、工作环境、培训机会等。当前,我国还处于社会主义初级阶段,工作还是谋生



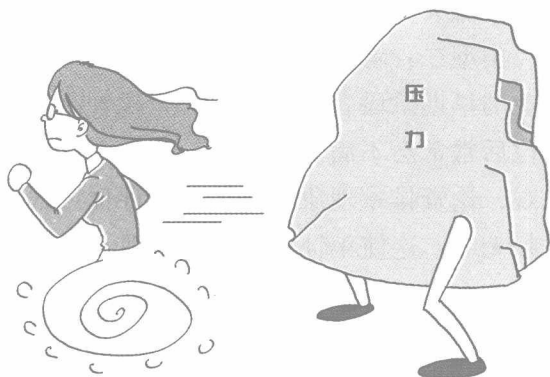
的手段，追求工资和福利待遇成了教师流失的主要原因。这一类型的教师占流失教师的大多数。

类型二：考研型。这一类型的教师以年轻教师居多，年轻教师在就业的早期阶段容易对工作产生比较高的期望，因此在走上学校工作岗位后常常会不满意。当前，一些学校的用人机制仍没有得到较大的改观，论资排辈现象依然严重，评优、福利、奖金、分房往往与年轻教师无缘，这使年轻教师产生心理不平衡，进而转向考研。



类型三：逃避型。这一类型的教师流失的原因往往是为了逃避来自工作的压力或紧张的人际关系。目前，我国公立学校教师的工作压力比较大。独生子女越来越多，家长对孩子的期望也越来越高，对教师的要求也越来越苛刻。另外，社会往往将一个学生考试的失败全部

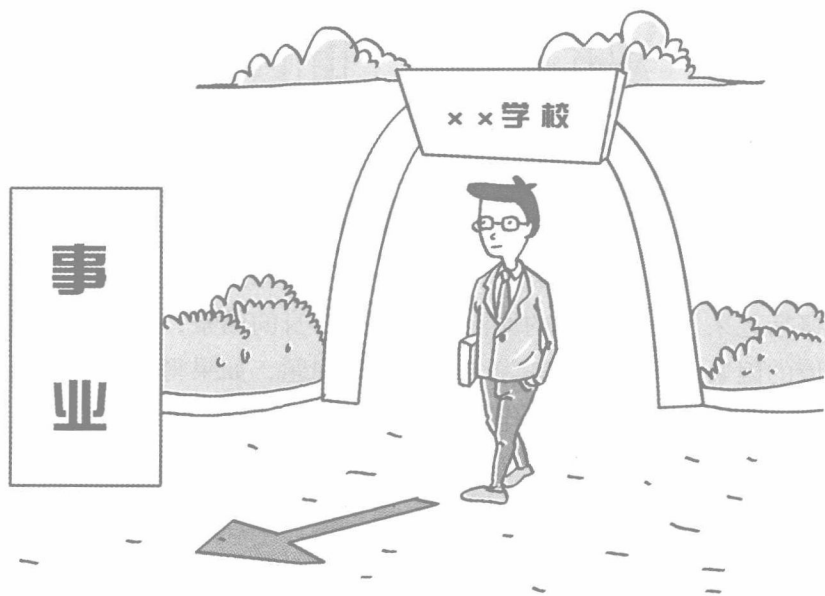
归罪于教师。每个班级的班额越来越大，教师生理的、心理的、精神的压力也随之增大。逃避紧张的人际关系或过强的工作压力，寻找一个更融洽的工作氛围，是这些教师选择离开的主要原因。



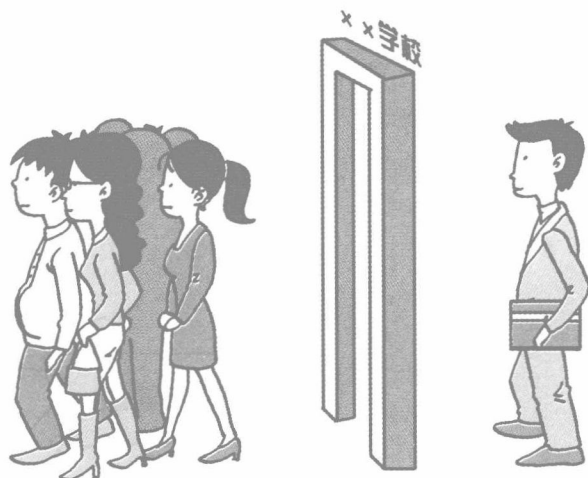
类型四：家庭型。这一类型的教师一般是家庭责任的主要承担者，流失时主要考虑的是家庭。如有的教师搬家了，离学校过远；有的教师因连续教毕业班，家人不满，为了家庭，需要寻找一个能有更多时间同家人相处的工作，或追求较好的居住环境，或使子女能得到较好的教育，或解决与配偶的两地分居问题等。



类型五：事业型。这一类型的教师之所以选择流失的一个共同原因，就是原来学校已经不能满足他们对事业的追求。一种情况是，这一类型的教师在原教育工作岗位上已经做出了相当突出的成绩，一旦他们感到在原工作岗位上不能充分发挥自身的潜力，他们便选择了流失；另一种情况是，这一类型则认为教师这一职业缺乏挑战性、刺激性、多样性，一旦有机会他们便会进入新的职业中寻找他们所需要的东西。



类型六：从众型。当这类型的教师看到社会上一些人频频地从一家企业跳到另一家企业，尤其是看到本校的教师应聘到私立学校或其他公立学校而获得较高的收益时，他们便仅仅从流出者的收益，从主观上或按照流出者的常规行动来决定随大流。这一类型的教师在选择辞职时并没有对各种利弊关系进行分析权衡。



无论是哪种流失类型，其流失背后的原因都是值得我们关注的。概括起来，教师流失的原因既有教师自身的因素，也有社会和工作环境的因素。这些因素都隐含着诸多的问题，如果得不到很好的关注和解决，就会在教师的工作和生活中以不同的方式显现。

二、从“教师生存状况调查报告”说起

曾经有专家组织过一次“中国教师职业压力和心理健康调查”，调查参考国内外职业健康心理学的研究成果，从“工作压力”、“教师工作倦怠”、“教师心理健康”、“教师生理健康”与“教师工作满意度”五个方面对教师生存状况进行了全面的分析，总共有8699名教师填写了调查问卷。调查完成后，相关专家采用专业的统计软件与技术对调查数据进行了分析，调查结果显示：

1. 超过80%的被调查教师反映压力较大。
2. 近30%的被调查教师存在严重的工作倦怠，近90%存在一定的工作倦怠。
3. 近40%的被调查教师心理健康状况不佳。
4. 20%的被调查教师生理健康状况不佳。
5. 超过60%的被调查教师对工作不满意，部分甚至有跳槽的意向。

近30%的被调查教师存在严重的工作倦怠，有86%的被调查教师存在一定的工作倦怠。工作倦怠是指个体因为不能有效地应对工作上延续不断的各种压力，而产生的一种长期性反应，包括情绪衰竭，玩世不恭和成就感低落。

倦怠的三种情绪表现

情绪衰竭

情绪衰竭是指个人认为自己所有的情绪资源都已经耗尽，感觉工作特别累，对工作缺乏冲劲和动力，在工作中会有挫折感，紧张感，甚至出现害怕工作的情况。

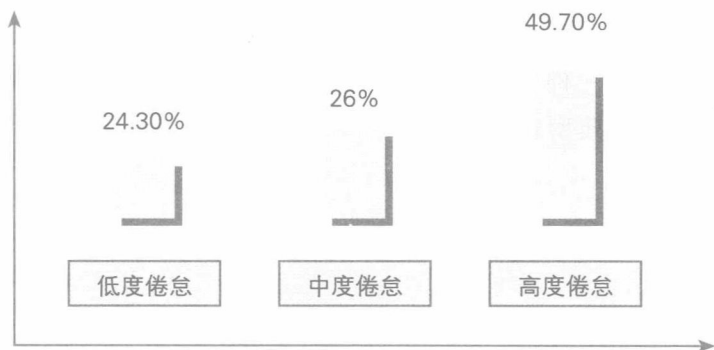
玩世不恭

玩世不恭指个体会刻意与工作以及其它与工作相关的人员保持一定的距离，对工作不像以前那么热心和投入，总是很被动地完成自己份内的工作。

成就感低落

成就感低落是指个体会对自身持有负面的评价，认为自己不能有效地胜任工作，或者怀疑自己所做工作的贡献，认为自己的工作对社会对组织对他人并没有什么贡献。

根据这一标准，我们从情绪衰竭、玩世不恭、成就感低落三个方面对我国教师的工作倦怠情况进行了分析。



统计结果表明,有49.70%的被调查教师人有较明显的情绪衰竭,只有24.4%的被调查教师情绪衰竭程度较低或者没有出现情绪衰竭的情况。可以看出,国内有很大一部分教师在工作中有比较累的感觉,对工作缺乏冲劲和动力,情绪衰竭的程度比较严重。这一点,值得引起学校和教师们的进一步关注。

三、直面“职业倦怠”问题

1961年,美国作家格林尼(Greene)出版了一本小说,名为《一个倦怠的案例》(A Burnout Case)。书中的主人公是一名事业有成的建筑师,在功成名就之后,他突然发现工作带给他的不再是一开始的热情和满足,而是变成了日复一日不堪忍受的精神压力;在历经痛苦和折磨之后,他终于放弃自己的工作,逃往非洲的原始丛林,开始了另一种生活。这本小说引起了当时西方职业人的广泛共鸣,人们开始关注这一随社会发展而产生的心理现象。

倦怠作为一个社会问题,它的重要性在其成为系统研究的焦点之前,就得到从业者和社会评论者的广泛关注。格林尼这本小说是有关倦怠现象最早、最明显而且最直接的描述,以至于在很长一段时间内人们都将职业倦怠看作是非学术的“通俗心理学”的内容。事实上,在更早的文学作品中,也有过对类似现象的描述,包括极度的疲劳,工作理想的破灭以及热情的丧失等。

职业倦怠症并非因身体劳累所致,而是缘自心理的疲乏。一个人长期从事某种职业,在日复一日、年复一年的机械重复工作中,渐渐会产生出一种疲惫困乏乃至厌倦的心理,总是难以提起兴致,打起精神,只是依仗着一种“惯性”来工作,全无主动性,创造性可言。这就是职业倦怠的典型表现。

教师职业倦怠的表现

教师是一种责任，但同时教师也是一份职业，每天在校园里面，备课、上课、下课、改作业的职业生活也会使教师产生职业倦怠。

当你踏进校园，孩子们一声声清脆的问好，已无法舒展你紧锁的双眉；

当你走进教室，同学们感情纯真的诵读，已难以激起你心灵的共鸣；

当你端坐办公桌前，以一句“这点小事也来烦我”，打发走满含委屈前来向你求助的学生；

当你从积满灰尘的书本下，找出一份“新三年，旧三年，拼拼凑凑又三年”的教案，在上面稍作圈点，甚至只瞄一眼，便心安理得地走上讲台……

我想提醒你一句：老师，你真的“老”了。

即便你还很年轻，但你的心态已经老了。

即使你自认为拥有年轻的心态，但此刻的你，一定染上了不少教师感染过或正感染着的一种心理疾患——职业倦怠症。

第二节 透视职业倦怠

一、职业倦怠的含义

“倦怠”的含义比较丰富。孔子说“诲人不倦”，是用来规劝育人者在育人时不应生厌烦推诿之心。

现代心理学所讲的“倦怠”则来源于英文“burnout”。在国内，学术界大多把“burnout”翻译为“倦怠”，也有人描述为“枯竭”“衰竭”“耗竭”“过劳”等。

“职业倦怠”的由来

“职业倦怠”作为一个社会问题，其重要性在其成为系统研究的焦点之前，就得到医学家和社会评论家的广泛关注。虽然当时的研究缺乏一个连贯的、比较一致的理论建构和研究手段，但也正是这些探索性、描述性、应用性的“常识心理学”观点和方法，为科学心理学的研究提供了极有价值的信息。直到1974年，临床心理学家弗登伯格正式使用了“倦怠”这一术语，这一现象才逐渐受到各领域的关注，并引发很多学者对职业倦怠进行广泛深入的研究及探索。