



最新学校与教育系列丛书

ZUI XIN XUE XIAO YU JIAO YU XI LIE CONG SHU

总主编：柳敬拓 张晓峰
吴志樵

教师职业 倦怠与应对

潘玉峰 赵蕴华◎编著

全国百佳图书出版单位



时代出版传媒股份有限公司
安徽人民出版社



最新学校与教育系列丛书

ZUI XIN XUE XIAO YU JIAO YU XI LIE CONG SHU

教师职业 倦怠与应对

潘玉峰 赵蕴华 编著

全国百佳图书出版单位

ARCTIME
PRESS

时代出版传媒股份有限公司

安徽人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

教师职业倦怠与应对 / 潘玉峰, 赵蕴华编著. —合肥: 安徽人民出版社, 2012.4
(班级管理规范丛书)

ISBN 978-7-212-05108-2

I. ①教… II. ①潘…②赵… III. ①中小学-教师心理学 IV. ①G443

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 060584 号

教师职业倦怠与应对

潘玉峰 赵蕴华 编著

出版人: 胡正义

责任编辑: 李 芳

封面设计: 钟灵工作室

出版发行: 时代出版传媒股份有限公司 <http://www.press-mart.com>

安徽人民出版社 <http://www.ahpeople.com>

合肥市政务文化新区翡翠路 1118 号出版传媒广场八楼

邮编: 230071

营销部电话: 0551-3533258 0551-3533292(传真)

印制: 三河市杨庄镇明华印装厂

(如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与印刷厂商联系调换)

开本: 700 × 1000 1/16 印张: 14 字数: 230 千字

版次: 2012 年 4 月第 1 版 2012 年 4 月第 1 次印刷

标准书号: ISBN 978-7-212-05108-2 定价: 27.80 元

版权所有, 侵权必究

最新学校与教育系列丛书

编 委 会

顾 问：王秀梅 北京师范大学教授 博士生导师

袁祖社 陕西师范大学教授 博士生导师

总主编：柳敬拓 中国教育科学研究院教授 博士生导师

张晓峰 中国传媒大学教授 博士生导师

吴志樵 资深教育培训专家 清华大学特聘教授

编 委：吴志樵 刘延庆 张晓峰 李英丽

潘玉峰 赵蕴华 李慕楠 高永立

杨 明 竭宝峰 代 旭 赵国忠

李添龙 胡元斌 秦 赟 闫 森

孙仲仪 高 天 魏茂峰 陈 琦

姜忠喆 代建春 李泽国 姜虹娟

李德信 李 雪 梁馨元 童 雪

魏 琳 代 虹 毛素平 刘 鑫

总策划：吴志樵 李剑桥 郭 琦



前言

学校教育是一个人一生中所受教育的最重要组成部分,个人在学校里接受计划性的指导,系统地学习文化知识、社会规范、道德准则和价值观念。学校教育从某种意义上讲,决定着个人社会化的水平和性质,是个体社会化的重要基地。知识经济时代要求社会尊师重教,学校教育越来越受重视,在社会中起到举足轻重的作用。

一、丛书宗旨

本丛书立足学校教育与管理,理论结合实践,是多位教育界专家、学者以及一线校长、老师们集思广益、辛勤笔耕的结晶。

二、丛书特点

一是注重实际,使学者学了感觉有用,确实在教育教学实践中用得上;

二是针对性较强,主要面向师范生和一线中小学教师;

三是与实际结合紧密,尤其与“新课改”联系密切;

四是消减了理论部分的内容,突出教育教学实践与学校管理的基本方法;

五是采用双重视角的编写方式,既注意到如何利于学生学,又关注到有利于教师教;

六是体现了国内外关于学校教学及其管理的最新研究成果。特别是受教师教育新理念的影响,这不仅是教育学科自身发展的要求,而且是教师教育新本质生成的客观要求。

三、本辑主旨

“最新学校与教育系列丛书”拟分为多辑陆续分批推出,此为第三辑《班级教学管理规范》。本书的写作目的很明确,那就是:确立班级管理



的专业地位,提升师生教学质量。我们分别从学生、教师(班主任)的角度分别进行说明。班级管理是门艺术,大凡艺术殿堂的攀登,都需要自觉的奉献;班级管理又是门科学,涉及科学领域的探索,必依赖智慧的涌动。希望本书的出版,能为工作在第一线的广大中小学班主任提供一个支点,同时,能唤起一部分对班主任工作感兴趣的专家学者的热情,共同来研究这个新课题,让班主任班组管理这项至关重要的工作,更具科学性和艺术性。这也是本书编写的意义所在。

本辑共 10 分册,具体分别为:《好班规成就好班级》、《学困生转化技巧》、《课堂管理的艺术》、《课堂教学心理学》、《怎样对待学生的问题行为》、《师生之间如何相处》、《班级管理与活动设计》、《怎样激励与处罚学生》、《教师职业倦怠与应对》、《优秀班级的管理之道》。

四、本册简介

谁偷走了中小学教师的激情?生命中不能承受之重对教师起到了什么影响?教师职业倦怠的原因在哪里?克服倦怠的具体行动有哪些?如何正确认识和驾驭工作压力?……这些问题就是本书要为你回答的。

本丛书由于时间、经验的关系,在编写等方面,必定存在不足和错误之处,衷心希望各界读者、一线教师及教育界人士批评指正。

编者

2012 年 6 月

C 目 录

CONTENTS

前言	1
第一章 职业倦怠的概念	1
职业倦怠的概念	2
职业倦怠表现出的症状	4
职业倦怠界定	6
第二章 教师职业倦怠研究	9
教师职业倦怠产生的原因	10
教师职业倦怠的主要表现	14
我国教师职业倦怠的现状及其影响	16
第三章 教师职业发展与职业倦怠	19
教师职业发展的四个阶段	20
教师职业生涯的发展学说	22
阻碍教师职业生涯发展的内外因素	29
教师职业生涯周期与职业倦怠的相互关系	32
教师职业历程发展的困境与调整	34





第四章 职业生涯发展的问题与调适	37
新手教师入职适应与调整	38
新教师的各种困惑	41
如何在学习中迅速成长	43
正确看待教师的职业压力	48
教师职业压力的调整策略	51
对于教师职业倦怠的调整	54
导致教师的职业高原现象的原因	58
教师职业高原现象的调整方式	60
有关教师的人际关系	62
教师教学行为践行标准	63
建立和谐的教师人际关系	68
第五章 应对职业倦怠的策略	73
冲洗心灵倦怠的尘埃	74
积极的生命状态就是一种幸福	76
达到乐教的职业境界	79
幸福教育是教师的职业追求	81
打造幸福的校园文化生活	84
学校与教师心理契约的建立	88
入职匹配的环境设计	91
关于教师的专业提升	94
缓解教师压力的应对策略	97
积极的自我改变最有效果	101
放松身心来预防职业倦怠	111
教师如何管理时间	116



关于情绪 ABC 理论探讨	120
树立健康情绪的基石	123
换个角度看事物会好许多	125
调整教师工作与生活的平衡	128
正确处理教师工作与家庭平衡关系	131
教师工作与家庭生活的平衡	134
从容面对教师工作与生活的关系	137
重视对教师生命本体的关爱	139
以人为本的校园文化管理	140
弹性工作制更有利于提高教学水平	143
情感沟通管理	147
授权型参与管理——凝聚员工的归属感	150
教师的自主管理	153
团队型参与管理方式	155
激发教师成就的动机	159
情感激励对教师的作用	162
如何看待教师的公平激励	165
运用期望激励教师	169
找准自己的位置	172
教师角色的多种转换	175
第六章 放下包袱，快乐工作	179
社会是教师产生压力的原因之一	180
教师产生压力的自身原因	182
如何缓解教师职业压力	184
减轻教师压力的对策	189



职业素质是快乐工作的基础	191
全面提高自我职业素质的方法	193
用创意激活单调的工作	198
用快乐调动工作积极性	199
努力培养快乐工作的能力	201
将工作和兴趣合二为一	203
掌握工作快乐的原则	206
快乐工作包括哪些方面	208
从工作中发现自己的价值	211
调节不良情绪的方法有哪些	213

第一章

职业倦怠的概念



职业倦怠与职业倦怠的预防



职业倦怠的概念

目前,国内外的研究人员对职业倦怠的说法有多种,有关职业倦怠的定义并没有完全统一。常见的观点有以下几种:

1. 职业倦怠的静态概念

有些学者认为职业倦怠是静态的,认为职业倦怠是一种来自个体对付出和获得严重失衡的认识,是一种与工作有关的综合征。此外还有众多的学者从倦怠的表现、影响因素等方面加以论述。虽然各种静态职业倦怠定义在范围、维度和表述上有所差异,但是却具有以下共同特征:存在典型的疲劳症状,如心理或情感耗竭、疲倦和抑郁;可能会发生各种各样的非典型的身体不适;倦怠症状是与工作相关的;症状出现在一些“正常人”身上;由于消极的工作态度和行为导致职业者有效性和工作绩效下降。

2. 职业倦怠的动态概念

与职业倦怠的静态定义相比,动态定义更多着眼于倦怠的形成和发展过程。有的学者认为,职业倦怠是一个缓慢的发展过程,开始时毫无信号,在职业者没有觉察到的情况下发展,一旦达到一个特殊的临界点,职业者突然感觉到某种耗竭,并且不能把这种破坏性的体验与任何特殊的应激事件联系起来。总的来说,大多数研究者认为职业倦怠最初以应激的形式出现,是从应激到倦怠的动态发展过程。

3. 职业倦怠的常规概念

到目前为止,越来越多的研究人员已经认识到,职业倦怠的动态定



义和静态定义并不是相互排斥的，而在一定的意义上它们是互补的。在众多的资料中，最为广大研究者所广泛引用的是以下概念：“在以人为服务对象的工作领域中的个体的一种情绪衰竭、人格解体和个人成就感降低的症状”。情绪衰竭是指个体的情感资源过度消耗，情感处于极度疲劳状态，工作热情完全丧失；人格解体指个体以一种负性、冷淡、过度疏远的消极态度对待服务对象；个人成就感降低指个体的胜任感和工作成就感下降，消极评价自己工作的意义与价值的倾向。在教育领域，对教师职业倦怠的研究普遍采用这种说法。



职业倦怠表现出的症状

作为教师而言,当日益增加的疲乏取代了原来旺盛的精力,当冷漠和淡然取代了原本亲切的面孔,当自我怀疑取代了应有的信心,当效率低下取代了原本的聚精会神,三尺讲台一时之间变得难以掌握,在倦怠、脾气暴躁、无法放松,还有身体上的不适的纠缠下,工作日益成为一种精神负担,既而在职业倦怠的表现上日益加重。

由此,职业倦怠的症状如下:

1. 生理表现的症状

这方面的症状反映出生理能量耗竭的状况,其主要症状为:耗竭感、缺乏精力、持续疲乏、虚弱;对疾病的抵抗力下降,常感冒发烧或有各种生理上的小毛病;有如偏头痛、紧张性头痛、肠胃不适、失眠等心身症状;滥用药物、爱喝酒、好抽烟、喝浓咖啡;饮食习惯或体重发生变化。

2. 认知表现的症状

反映出心智耗竭的状态,在自我态度方面,倾向于自我贬低,包括不适感、无能感、失败感;在对他人态度方面,对学生们采取非人性化的态度,常常莫名其妙地批评、指责学生;在工作态度方面,因抱怨而常迟到、请假、离职,失去理想、动机和热情;在生命态度方面,采取悲观、消极、厌世的态度。

3. 情绪表现的症状

反映出情绪耗竭的状态,包括各种忧虑、恐惧、矛盾的情绪,如,

感到沮丧、无助、绝望、不能自我控制,乃至被极端的心理病态或报复自杀等想法所困扰;罪恶感,想逃避学生却又觉得不应该;无聊、空虚,觉得自己无法做好任何事情;易怒、神经质、缺乏耐心、冷漠、愤世嫉俗。

4. 行为表现的症状

在人际关系上出现紧张的状况,变得疏远、回避、矛盾增多。在工作上变得呆板、没有创意,工作能力降低,此外,可能采取一些过激行为,以求打破长期以来单调乏味的一成不变的工作。





职业倦怠界定

1. 职业倦怠和疲劳是两个概念

教师若长期工作过度劳累可能会导致生理（甚至是认知）出现疲倦，但是这并不能等同于职业倦怠。身体症状，如慢性疲劳症状是指：工作单位长期对个体有一定的要求，但个体无法达到单位的要求，因此出现失衡后导致身体疲惫，其表现一般有疲劳或缺乏活力、行动和行为上缺乏活力，以及总体能量损耗。然而，职业倦怠还应包括情绪的疲惫和损耗，特别是表现在人际关系上。

2. 职业倦怠和抑郁

职业倦怠是与工作相联系的，是指定的，相反，抑郁则具有普遍性，存在于生活的多个领域。研究发现，虽然抑郁质高的人更易发生职业倦怠，但这仍是两个不同的概念：与弥散性的抑郁相比，职业倦怠更具工作相关性和环境特殊性。他们提出，与抑郁相比职业倦怠有明显的与工作相关的烦躁不安症状，并且重要的是精神和行为方面的症状而非生理上的症状。抑郁没有情境的限制和要求，在典型的抑郁中，个体的症状表现是不受环境左右的。

抑郁和倦怠的症状二者的表现是不同的。抑郁的典型症状如下：消沉的情绪、不能从事物中获得快乐、体重变化、失眠或嗜睡、易激怒或反应迟钝、疲乏或精力不济、感觉不足或负罪感、不能决策或集中注意力、死亡和自杀的荒唐想法。而倦怠的症状则是：心理和情感的耗竭（空洞或疲乏）、人格降低和贬损个人成就，对待自身工作成就的负性评价。在这些特征之中，烦躁不安的症状如疲乏、情感耗竭和消沉的情



感体验被认为是倦怠的主要特征。

尽管职业倦怠是与抑郁有所不同，但二者在内容上还存在一定的重叠：如无助感、空虚和悲伤；心理抱怨和植物性神经系统的症候（睡眠和饮食障碍、精力缺乏、兴趣丧失）。实验研究表明，抑郁与职业倦怠的情感耗竭程度具有较高的相关性，但与人格解体和个人成就感降低的相关性较低。

尽管倦怠与抑郁之间具有较多的相似性，但这两个概念之间在很多方面还是有很大区别的。与抑郁的个体相比，倦怠的个体给人以较有生命的印象，更能享受生活的乐趣；很少有体重下降的情况发生，也很少表现出心理上的压抑或有厌世的意念；如果有负罪感的话，他们的负罪感更为现实；倾向于将他们的决策无能或消极行为归因于疲乏而不是疾病；经常失眠，而抑郁的个体常常是过早醒来。

3. 职业倦怠和工作应激的区别

“应激”主要包括三个方面的含义：造成生理、心理功能紊乱的紧张性刺激物；刺激物所导致的适应不良反应；介于两者之间的一种状态。为了对这三种含义进行区别，人们用应激源来表示第一种含义，用应激反应表示第二种含义。目前关于应激和理论认为，应激是有机体对应激源应答反应的综合表现，是机体在环境适应过程中实际上或认识到的要求，是与适应或应付能力之间不平衡所引起的心身紧张状态。应激的结果可以有适应和适应不良两种情况，人在长期持续性应激或强度较高的应激情况下所表现出的不良适应称为应激效应。

应激可划分为良性应激和不良应激两种类型。良性应激是指积极的、令人满意的、挑战性的应激，带有正性的特点，这种应激是符合人们期望的，它在一定程度上对个体加以唤醒，提醒个体动用各种心理资源，应对来自身体内外环境的挑战。而不良应激是指使人不愉快的、坏的、破坏性的应激，带有负性的特点，这种应激是人们所力图避免的。一般情况下，我们所说的应激主要是指不良应激。