

家
校
互
动
系
列

师

SHI

生

SHENG

沟

GOU

通

TONG

教师如何说，
学生才能听

JIAO

SHI

RU

HE

SHUO

，

XUE

SHENG

CAI

NENG

TING

刘翔平 主编



北京师范大学出版集团

BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP

北京师范大学出版社

师

SHI

生

SHENG

沟

GOU

通

TONG

教师 JIAO

教师 SHI

如何 RU

说 HE

， SHUO

学生 XUE

才能 SHENG

听 CAI

NENG

TING

刘翔平 主编

家
校
互
动
系
列



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

师生沟通 / 刘翔平主编. —北京: 北京师范大学出版社,
2016.12

ISBN 978-7-303-20955-2

I. ①教… II. ①刘… III. ①师生关系—研究 IV. ①G456

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 170731 号

营 销 中 心 电 话 010-58802755 58800035
北 师 大 出 版 社 职 业 教 育 分 社 网 http://zjfs.bnup.com
电 子 信 箱 zhijiao@bnup.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com
 北京市海淀区新街口外大街 19 号
 邮政编码: 100875

印 刷: 北京东方圣雅印刷有限公司
经 销: 全国新华书店
开 本: 787 mm×1092 mm 1/16
印 张: 11.25
字 数: 206 千字
版 次: 2016 年 12 月第 1 版
印 次: 2016 年 12 月第 1 次印刷
定 价: 26.00 元

策划编辑: 周雪梅 责任编辑: 齐琳 梁宏宇
美术编辑: 高霞 装帧设计: 高霞
责任校对: 陈民 责任印制: 陈涛

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58808284

教师是一个神圣的职业，对于从教者本人具有极高的要求。好教师不是简单学来的，而是一个人的人格和修养长期积累的结果。

作为国家教师培训项目的专家组成员，我经常从事一些教师心理健康培训的工作。我发现，教师是最容易出现职业倦怠的群体。由于教师的职业单调并缺少回报，工作超负荷和扮演角色过多，教师非常容易陷入无热情、对待受助者冷漠等消极情感状态。现在，社会要求教育改革的呼声很高，要求教师不断探索新的有效的教学方法，但教师的心理健康和情绪状态却少有人问津。

教师的职业倦怠，从根本上来说，与教师的职业内容——与人打交道——有关。有关研究发现，凡是与人打交道的职业都会存在不同程度的职业倦怠，职业倦怠现象严重的职业包括警察、律师、医生、导游等。

为什么与人打交道的职业易出现职业倦怠？这是因为这些与人打交道的职业不仅是为人服务，而且要把控制人和管理人作为职业要求。也就是说，这些职业多少都要求从业者把自己的意志强加给受助对象，用自己的想法、情感和行为去影响他人。医生也许主要靠技术和医术来帮助病人，但即使是这样，从总体上也要把自己治好病人的愿望体现出来，为病人的康复而操心。而作为受助者的人是有其独立的想法和意志的，不那么容易听从指挥，更不会总是按照助人者的意图来行事。医生有再强烈的治病动机，病人疾病的发展也有自身的规律，不会总是按照医生的意愿好转。同样，教师有再好的教育方法和改变学生的动机，学生有可能还是不爱学习，不求上进，成绩没有任何起色。我们能改变物理现象，如改变一粒沙子的形状和一杯水的颜色，可有时就是不能改变他人。德国医生德鲁特的墓志铭说得非常好，“有时能治愈，经常能缓解，永远在安慰”。作为一个医生，他清楚地定义了自己的角色和作用的有限性。面对疾病，医生或许经常是无能为力的，往往不能药到病除，但永远能做的是对病人的心理看护和心灵安抚。

然而，教师却很少有类似的感悟。社会上流行着的永远是给教师压力的环境决定论，体现为这样一个流传许久但从未加以证实的格言，即“没有教不好的学生，只有不会教的教师”。这样不健康的文化和观念迫使教师付出格外的努力却得不到有效的结果。如果医生过度使用抗生素或者过度治疗，往往可能会将病人置于死地。同样，教师的过度管教和过于关注学生的问题解决，往往会放大学生的问题，使得本来可能通过引导和陪伴来解决的问题，变成了难以解决的人际冲突和矛盾。对于教师来说，解决问题本身往往成为问题。

教师的教学和管理无不通过人际关系来起作用，这一点甚至比医生而有过之，因为医生的技术和经验还占据了很大的作用。因此，教师最为重要的职业素质就是与人交往的能力，教师的教学与管理效果的好坏取决于人际关系的好坏。人是情感动物，理智往往服从情感。我们都知道，如果两人感情非常好，就非常容易沟通和相互影响。当一个人对另一个人有感情时，就会爱听对方的话，就会出于情感而听从对方的劝解和意见。如果两人关系不好，对方的话再正确也只会让听者产生抵抗和反感。有研究指出，如果是出于对方的权威而表面服从对方，那么在对方不在场时，一个人就会故意做对方不希望他做的事情，即口服心不服。心不仅不服从，反而对着干。

教师不像医生有手术刀和伽马刀，有处方权。教师唯一的武器就是自己的人格魅力，就是自己的人际关系模式。教师的关系能力是唯一可用的教育资源，决定着教学的质量，而教师的关系模式则是自己原生家庭的亲子关系长期作用的结果。关系模式也构成了教师的性格或人格特征。所以，教师的优秀源于良好的家庭教养和良好的亲子关系。这也应验了“好教师你不易学会”这句话。

不易学来并不意味着不可能学来，心理学、沟通学和教育学提供了改善师生沟通和师生关系的有关技巧和方法。也许不是专门针对师生关系的，但是有关亲子关系、人际关系和沟通的知识与技巧，都可应用于教师的职业。为此，我们编写了这样一部专门针对教师的关系技巧和沟通能力作品，也可以作为专门的培训教材。

本书的写作经过了三年的教师培训与探索，具有如下特点。

第一，它不只是来自有关理论，而且也来自培训教师的实践。作为本人主持的北京市教委委托课题“中小学教师心理健康教育与评估系统的研究与应用”的研究内容之一，本书主要从人际沟通能力和人格成长的角度来提升教师的心理健康素质。教师的心理健康教育的核心就是人际关系能力的提升，这个能力

提升了，性格就会改变，效率也会提升。同时，本书也作为国家科技支撑计划课题“基于学校—家庭一体化的纵向心理健康教育和心理疏导的应用示范研究”（课题编号 2012BAI36B03），在不同的小学和中学对教师进行了多轮的培训，并在实践中加以修改和完善，使其更加符合教师的经验和实践。教师们通过培训，将有关知识与技能应用到教学与管理实践中，写下了大量精彩的体会和心得，并扩展了本书相关的知识和技巧。附录中介绍了部分教师的应用与体会。

第二，本书构思明确，逻辑思路较为清楚。先是介绍了沟通与关系的重要性，然后分析不良沟通，接着介绍了关系与沟通的基础——共情与尊重，最后围绕教师如何表扬或批评学生、如何处理冲突展开论述。

第三，简明扼要。本书没有花费大量笔墨在理论上，而是直接介绍了如何与学生和家长沟通的技巧和方法，运用案例与分析相结合的方式，让教师学会个体操作的过程并迁移到教学中。

本书是集体合作的成果，全书由本人构思和列出提纲，并修改了全部书稿。第一章由本人和姚敬薇撰写，第二章至第五章由袁金香和王晓莉撰写，第六章由孙治英撰写。

本书的许多材料来自前人的贡献，有些列入了参考书，有些可能没有提到，在此对前人的贡献表示感谢。

刘翔平
2016 年于北京师范大学

第一章 教育效能=70%的人际关系+30%说教	1
第一节 师生关系决定教师的效能	1
第二节 良好的师生关系的特点	3
第三节 沟通的人格基础：自我肯定与尊重他人	6
第四节 师生关系的新模式	11
第二章 教师在师生沟通中经常出现的不良行为	15
第一节 学生发出的常见信息类型	15
第二节 无效的师生沟通模式	20
第三节 师生沟通中教师的不良心态与情绪	25
第四节 师生沟通中教师的不良习惯	29
第三章 师生有效沟通的基础：共情与尊重	33
第一节 共情	33
第二节 尊重	39
第三节 热情	44
第四节 教师的促进性回应	47
第五节 积极倾听	52
第六节 我向信息	57
第四章 教师如何批评学生	62
第一节 九种破坏性的批评方式	62
第二节 促进合作的批评方式	65
第三节 接纳基础上的奖励与惩罚	70
第四节 宽容	78
第五章 教师如何表扬学生	82
第一节 表扬的神奇魔力	82
第二节 几种不恰当的表扬方法	84
第三节 具有激励作用的表扬	89
第六章 如何有效化解师生冲突	96
第一节 什么是师生冲突	97
第二节 师生冲突的原因	100
第三节 教师的权威与单赢	103
第四节 没有输家的方法：双赢策略	110

参考文献	122
附录一 小学教师人际关系与沟通训练的心得体会	123
共情的力量	123
听与说	124
表达“爱”实属不易	125
沟通中的共情	127
想哭就哭吧	129
沟通：实现师生和谐双赢的秘诀	130
幸福的由来	134
建设班级“爱”的文化，做幸福班主任	135
好关系就是好教育	136
用爱架起沟通的桥梁	138
增强心灵的力量	139
附录二 中学教师人际关系与沟通训练的心得体会	142
沟通从心开始	142
有效沟通让批评变得如此简单	145
共情是沟通的起点	147
说话的艺术	149
“有效沟通”在教育中的重要性	152
教师如何和学生进行有效沟通	155
上帝给了我们两只耳朵和一张嘴	159
情感在先，沟通在后	162
真心接纳，耐心倾听	166
他哭了！	169

第一章 教育效能=70%的人际关系+30%说教

人们常说，教师是人类灵魂的工程师，然而作为人类灵魂工程师的教师是如何深入学生的心灵开展工作的呢？教师如何才能有效地进行教学管理，施加自己对学生的影响呢？什么样的人才是具备高效能的教师呢？为什么有些教师虽然没有多少经验，却可以轻车熟路地管理好学生，而且也很少出现职业倦怠，而另外一些教师虽然几乎把所有精力和心思都投入到教学工作和管理学生的任务上，却屡屡遇到挫折，令学生和家家长不满意呢？这个问题不仅关乎教学方法，而且涉及教师的人格魅力，而所谓的人格魅力归根结底表现为人际关系和交往风格。人格既是人际关系的结果，又是人际关系的体现。教师的人格魅力具体表现在教师的人际关系与沟通过程中，决定了教学与管理的效能。

第一节 师生关系决定教师的效能

教师每年可能都进行教学进修，倾听优秀教师的经验总结。然而，不少教师认为，这些经验在别人身上非常管用，但在自己身上好像不仅用不好，而且用起来非常不自然，好像不是自己的一部分。

这是为什么呢？这可能与人格和人际交往的个体差异有关。因为这些经验一般都包含非常稳定的人格或者是人际关系的特点，是别人的热情、别人的态度、别人的语言或别人的行为习惯的体现和总结，总之，是另一个人的行为模式，而这些可能不是我们的人生体验和价值观，往往学不来。请看下面三个案例。

张老师是进取心很强的班主任，事事不甘落后，对工作认真负责，对学生也非常关心。他说话大嗓门，对学生的言行非常敏感，爱憎分明，管理学生是出了名的厉害。学生的每个小错误他都能及时指出来，经常利用工作之外的时间找学生谈心，做思想工作。但到头来，学生和家家长对他的评价却不高，半数

学生和家长在期末匿名评价时给他打出了中等以下的分数。作为班主任，他所管理的班级成绩也总是搞不上去，同学们学习被动，厌学情绪严重。张老师感觉很委屈，自己总是比同事们更多地把精力投入在教学工作上，为什么效果不佳？大家为什么不接纳自己，不肯定自己的工作？为什么自己事倍功半，这么失败？

李老师非常想成为一名优秀教师。从小她就是一个优秀的学生，也以优秀师范毕业生的名义来到了现在的学校。参加工作后，她总是认真地对待每一件事情，经常担心自己的教学是不是有什么缺点，对自己所说的每一句话都很谨慎，生怕犯错误。开家长会她很紧张，只要听到家长有什么不满，就心跳加快。她经常会与别人比较，只要某一方面不如别人就非常敏感。她非常在乎周围人的看法，处理和学生之间的关系时也经常优柔寡断，没有主见。工作虽然认真，但效果并不好。不止于此，教学和班主任工作经常使她感到精疲力尽，情绪低落，甚至失眠。因为经常焦虑不安，所以教学中她缺少热情，教师这个职业对她而言简直毫无乐趣。只有放寒暑假时，她才最开心。她经常对人说，要不是做教师有寒暑假，自己早就换工作了。学生、家长和同事对她的评价是，她是一个好人，但做事缺少热情和魄力。

王老师平时不太爱说话，说话时也是慢声慢语，很少笑，给人的第一印象是有些冷漠和过于理性。但她内心善良，待人细腻，从不对学生说难听的话。她非常关心学生，只要是她的课，全班同学的注意力就都放在了她的身上，即使捣乱的学生也开始变得安静。她并没有刻意与学生和家长搞关系，但学生却十分关注她，她的服饰、表情都成为同学们的话题。有一天学生在她办公桌里发现了她年轻时身穿旗袍的相片，争相传阅，还用手机发给了家长和其他老师来分享。王老师没有像上面两位老师那样刻意管理学生，她觉得管理学生和上课就是在做真实的自己，不需要刻意去努力和掩饰什么。然而她却取得了非常好的教学效果，不仅班级成绩名列前茅，而且班上的潜能生都开始转变了。班上的潜能生最担心的事情就是副科老师把自己的不良表现告诉她，所以，副科课堂纪律也有所好转。年终评价时，王老师获得全校最高的评价，创造了学校的奇迹。

上述三位教师在教学和管理学生的过程中，为什么会产生如此巨大的差异？为什么会有这样大的投入与产出的不同比率？

笔者曾经采访过一位优秀的班主任，她也是笔者的好朋友。采访前我猜想，

这位优秀班主任一定会口若悬河地总结出许多好的经验，可出乎预料的是，面对笔者的提问，她竟然沉默良久。她说：“我也不知道为什么每管理一个新班，这个班就会发生变化。”她甚至感到很疑惑，说：“我也不理解为什么我教了一个班级后，学生的成绩和学习态度都会有很大的变化。其实，我并没有刻意想把我所教的班级搞好，也没有什么明确的争第一的意识。你知道，我是一个低调的人，当先进，我会很有压力。其实，我周围的许多人都比我更加努力，付出的更多，他们比我更应当获得这个荣誉称号。”经过我的再三启发和恳求，她最终不是非常肯定地说出了自己的一点感受：“你非得让我说出我的体会和经验，那我只好说一点我的感觉。我与其他教师的区别好像在于，我教了一个新班后，学生们都能很快地接纳我，当然我也很快地接纳并喜欢上了他们。我会记住每个学生的名字和他们的爱好，我并不是有意识地这样做，而是从小养成的习惯。因为我的父母从来就是这样对待朋友和重视友谊的，他们教会我成就与工作表现不是第一位的，但是关心别人和善解人意是做人的第一要义。从小到大，我就是这样对待周围人的，我现在还与中学甚至幼儿园的朋友保持联系，经常来往。自从当了教师后，我感觉我的效能在很大程度上取决于我的人际沟通能力。”是的，高效教师的秘诀在于良好的人际沟通能力，而沟通技能不仅涉及沟通的语言特点与表情，而且与一个人的人格特点有关。在这个意义上，好教师很可能真的是轻易学不会的。

第二节 良好的师生关系的特点

教师的角色有多种，其中主要的角色是助人者。虽然我们说教学相长，学生也可促进教师的成长，但是总体来说，教师与学生的互动和关系不是对等的。教师一般充当学生的帮助者，但是在信息的获得、知识的掌握和行为规范的形成等方面，教师是主动的，知道得更多。在师生关系中，教师一般具有更多的主动权和积极的态度，教师对于学生的动机或者态度的探索一定多于学生对教师的心态和动机的探索。良好的师生关系是教育的必要前提。教育就是70%的关系加上30%的批评与建议。

美国有一项针对6000多名中小学教师所做的课堂行为的调查研究，该研究通过分析教师们的课堂表现、自我评估和同事评估，发现教师的课堂行为分三种类型，每一个均以正反两个方面呈现。

其中，影响课堂效果的首要因素就是教师的人际关系特点，这个因素分为亲切热情、善解人意、为人友善和与之相对的冷漠、自私和拘谨。我们把这个因素称为教师的亲和性。

亲和性高的教师往往表现出如下特点。

第一，对人际交往热情、不吝啬表扬他人。亲和性高的教师都有一个共同的特点，即对他人非常关心，对人际交往非常热情。他们不是想通过这种交往获得利益，而是具有这样一种合群的素质。对于他们而言，与他人相处本身就是美好人生的一个重要内容。他们在生活和工作中外向而随和，善于向他人表达内心的感受和情感，待人真诚。他们经常能够发现他人身上的优点，乐观地看待自我、人生和世界，经常能够与他人分享自己的经验，具有强烈的集体归属感和集体荣誉感。

第二，具有同情心。亲和性高的教师与人相处时怀有同情心，能够从他人角度为他人着想，对于他人情绪变化非常敏感。他们能够理解他人的处境及其反应，善于关心他人。例如，某教师春游时将自己的巧克力分给学生，虽然自己也很饿，但首先考虑的是学生的需要。这位教师还嘱咐先来的同学少拿些，要照顾后来的人。

具有同情心的教师善于理解和宽容个性与秉性不同的学生，不容易记仇。例如，对待上课违反纪律、妨碍他人听课的学生，这类教师虽然也进行批评与惩罚，但内心并不记恨他们，未曾真正地从内心产生情绪上的恶意。他们能理解，这些孩子的行为表现可能是某些不可控制的原因导致的注意力不集中或冲动行为，他们本质上并不是坏孩子。

第三，对待学生能够信守人人平等、一视同仁的观念，努力做到公正与正义。亲和性高的教师不仅随和、善解人意，而且意志坚定、恪守原则。他们坚信人人平等，所以能够在人际交往中坚持原则，果断而公正。例如，某教师发现轮到自己班进行全校大扫除时，总有一些家长为孩子请假，在家长会上，他就毫不迟疑地对请假的家长和学生说：“你们请假了，别的同学就会多干活，这样的话，他们就会付出更多的辛苦，耽误更多的时间，把本该你们要干的活也给完成了。你们想一想，这样做对那些干活的同学是否公平？”由于坚守道德原则，所以他们与人相处时具有明确的是非观念，表现出勇气与果断。这对于学生来说，也为他们树立了一个明确的是非标准，使其行为也开始具有约束性。

亲和性低的教师的行为则表现如下。

第一，对人冷漠，语言刻薄。亲和性低的教师拒他人于千里之外，表面上看他们好像较为独立，但是内心中他们害怕与他人心理距离过近，因为他们担心一旦他人了解了自已就可能会瞧不起自己。在学生看来，这种教师永远不可能成为知心朋友，因为他们回避与自己的亲密。

冷漠的教师会在语言上表现出刻薄，以挖苦讽刺的语言来批评学生，对于学生的弱点抓住不放。例如，有一个小学教师，有一天发现班上的一个被罚站的学生不停地摆弄新买的手表，好像在炫耀，于是就当着全班同学的面说：“你戴了一个新手表就穷显摆，你如果穿了一条新短裤，你还不得把裤子脱下来让大家看一下啊。”这种讽刺表明其内心缺少对他人的尊重，是在宣泄自己的消极情绪。

亲和性低的教师缺少对他人的基本尊重，把他人看成是一个恶人，一个需要管理的对象。在学生看来，这样喜怒无常的老师是可怕的，代表着某种危险。也许这样的教师震得住学生，但是当他们在不在场时，学生们便会做与其希望相反的事情，因为学生在内心讨厌这样的教师。笔者曾经参加过一个家长会，这个班的班主任是年级组长，平时对学生采取高压的管理方法，学生出于害怕而服从她。当她在班上时，学生们表现出非常顺从的样子，可当她不在时，这个班级的纪律是全年最乱的，因为学生们觉得没有人管，可以为所欲为了。学生们出于恐惧而服从她，没有形成任何内在的控制与约束。因为纪律不好，她的班级副科教师也极为头痛。副科教师反映，这个班级有一个特点就是只有班主任的课堂纪律最好，其他课堂上学生们都无法无天。

第二，过于拘谨、焦虑，害怕别人的批评。亲和性低的教师的自我概念出现了问题，对自己持有负面的看法，即所谓的低自尊。他们之所以不能与他人亲密，一个重要的原因是自卑，害怕别人的负面评价或拒绝。例如，某教师开家长会之前总是焦虑，害怕家长评价自己。上课如果有学生不听课或睡觉，他就认为此学生不尊重自己，表现出愤怒与敌意。

一个焦虑的教师经常会把主要精力放在自己是一个什么样的人、别人如何评价自己、如何做才能让别人满意和高兴等方面，缺少自主与自我肯定。这也使得他们与人相处时缺少明确的原则和目标，不能与他人形成明确的心理界限，经常受到外界的影响。经常考虑别人的看法，一个人容易形成情绪波动和压力过大，因为别人的看法可能是不稳定的，有多少人就有多少种看法。所以，这

样的教师会经常带着压力与他人相处，人际交往的质量相对较低。

第三，显示出权威人格，恃强凌弱。所谓权威人格是指在与他人交往的过程中强调控制与权威，根据人的实力把人分成三六九等，并对不同的人采取不同的态度。具有权威人格的教师有一个最大特点：不是出于爱心对学生关心，而是根据学生的成绩和家庭地位来有区别地对待学生。如果学生成绩好或者家庭背景好，有社会地位和结交的价值，这类教师就对学生表示尊重与好感；如果学生学习成绩不好或者家庭没什么社会地位，他们就轻视或忽视学生。这种功利主义的心态，妨碍教师对学生的尊重、理解和关怀。教师从私心的角度对待学生会使学生缺少安全感，令学生感觉教师的关怀是有条件的，只有自己达到教师的标准才能得到教师的肯定，不利于学生的心理成长。

第二个教师的课堂行为类型是富有责任心、公平、严谨有序和与之相对的杂乱无章、散漫无序，我们把它称为掌控感。掌控感在主观上表现为自信，客观上表现为负责认真。富有责任心的教师表现为：

其一，办事有条理、有计划。

其二，不敷衍，不走捷径，具有吃苦耐劳的精神。

其三，做事情认真敬业，严谨。

这样的教师言行一致，指令明确，给学生的印象是具有钢铁般的意志和自控力，使学生有安全感，能够给予学生做事情的力量。学生在这样的教师面前也学会了认真、负责和不逃避。相反，杂乱无章、散漫的教师指令不明确，缺少威信，令学生不易服从，容易对其布置的任务产生逃避心理。

第三个教师的课堂行为类型是富有激情、想象力和与之相对的沉闷无聊、中规中矩。我们把它称为创造性。有创造性的教师不仅认真，而且有想象力，灵活生动。这类教师讲课时具有发散性思维，知识广博，能吸引学生的注意力，并且语言幽默，有感染力。而沉闷的教师只把教学当作任务，照本宣科，没有创造性。

上述这三个维度，决定了一个教师是高效教师还是低效教师。我们可以看到这其中几乎都贯穿着人格的因素，而不仅仅是行为的特点。可见，高效教师背后的力量是人格和人际关系的优势与特点。

第三节 沟通的人格基础：自我肯定与尊重他人

一些人认为，人际交往的前提是善解人意，从对方的角度想问题。可问题

没有那么简单，如果交往中我们一味应和他人，失去了自我，反而会形成依赖或混乱。其实，人际交往包括两个方面，一个是主体性，另一个才是对象性。交往是两个主体平等对话与分享经验的过程。

人际交往的前提是人人平等的安全感，师生关系也不例外。要想维护良好的师生关系和人际关系，教师首先解决的心理问题是如何形成独立性和自主性，成为一个在交往中有主见、有意志的主体，即形成“我是我自己的主人”的意识。在心理咨询中，这个概念叫作心理界限，即不受他人的侵犯与影响，保持自己的立场。保持自我界限不是抽象地形成“我是我自己，我不同于他人”的主观感觉和自我意识，而是指具有道德原则，形成独特的价值观和人生信念，做事与做人有明确的立场和原则。这是长期生活中形成的人生信念，是心理成熟的结果，不是一朝一夕的感觉所能形成的，也不是一时的情绪所决定的。所以，有独立人格并非易事。

同时，身为主体并拥有独立人格的教师还要秉持共情与关爱的态度，即将对象视为具有同样平等的独立人格和自主性的个体，尊重他人，理解他人，愿意帮助他人。从这个意义上说，一个人在交往时又不能不受别人的影响，不能不考虑别人的感受和立场，但也不能失去自己的立场和观点。

与他人相处，教师首先要形成自我肯定的信念、态度和行为。

一、什么是自我肯定

简单地说，能尊重、维护自己的权益，同时也能尊重别人，相信别人是跟自己一样拥有同样权益的人，就是能自我肯定的人。自我肯定的基本精神就是自我尊重与尊重他人。

教师要具备积极的自我概念和自我评价，面对复杂的环境，要有勇气成为真正的自己并勇于表达自己的立场，形成自己对世界、他人和自我的独特理解，成为一个意志坚定的人。善于处理师生关系的人，一定是真诚、坚定、自信、关怀与慈爱的人。

就行为的表现来看，一个自我肯定的人能以直接、真诚且合宜的方式表达自己的需求、愿望、意见、感受与信念。健康的自尊自重意味着一个人能够欣赏自己的优点和价值，但不狂妄自大。如果一个人不能先看重自己，那是不可能要求他能真正地尊重别人的。

作为教师，我们有如下权益：

①只要不侵犯别人的权利，每个人都有权利选择能增进自我尊重的行为方式。

②被尊重和被爱的权利。

③有说“不”而不用承担罪恶感的权利。

④有表达经验、情感和意见的权利。

⑤有改变主意的权利。

⑥有就个人需要提出请求的权利。

⑦有寻求信息的权利。

⑧有犯无心之过但需要为行为后果负责的权利。

⑨有认为自己还不错的权利。

⑩有为自己的行为提出辩护的权利。

⑪基于个人权益保护，有不说理由或不回应别人问题的权利。

做到这些，我们就维护了自己独立的心理界限，在交往中就不会被他人诱导和影响，能够始终作为主体而与他人平等地交往。

二、尊重他人

更重要的是，作为教师，我们也要尊重他人同样拥有的行为表现与情感表达的权利。自我肯定意味着中庸地利己但不损害他人，其最高境界是利己又利人。教师不仅要具备独立的意志和道德原则，而且还要具备对他人需要的敏感，对他人同情与理解的能力，对他人爱的能力。具体而言，教师应包括如下素质与能力。

1. 尊重与理解他人

学生最主要的心理需要就是拥有一个自由的、安全的心灵世界，一个真正属于自己的不被打扰的隐私空间。在这个领域里，他是自主的、安全的，是自己的真正的主人。教师如何才能满足学生的这一需要呢？那就要做到共情与倾听，尊重学生的基本权利。

共情是对学生的想法和情绪感同身受的过程，即完全理解和体验了学生的感受，从学生的立场出发。共情要准确，不能想当然地以自我为中心去猜测孩子的内心，而是要彻底摆脱自我中心，深入孩子的内心世界。共情不是以教师的判断为准，而是以学生的判断为准。只有当学生感觉到被理解和共情了，才

会产生积极的效果。本书大量内容会介绍这样的沟通技巧。

倾听是指愿意倾听学生的表达，既包括听的意愿，也包括听的技巧。学生有表达自己心愿和行为的需要，要想真正成为表里如一的自我，表达内心的心愿是非常重要的。心理不健康的教师却往往是自我中心的，他们不善于倾听学生，因为他们觉得学生的表达是幼稚的，没有什么价值。

教师要看到学生虽然幼小，但是也是与自己一样具有同样权利和尊严的主体，他有自己的爱好、心愿、梦想、个性和习惯，是一个独立的生命存在。他的行为和想法也许与教师的不同，甚至完全相反，但是他有权利这样想和这样做，实际上只有他自己才能为自己的行为负责。

2. 分享

教师还要充当引导者的角色，有能力与学生分享有益的经验，引领学生从事有意义的事情，为他们提供示范与样板。学生不仅需要被理解与尊重，还需要被引导着去学习和体验充满正能量的事物。教师要帮助学生展开无限的机会，多参与和引领学生从事双方都感兴趣的活动，使学生从中选择和了解自己的爱好与价值观。

3. 人人平等，公正待人

对于学生健康的心理成长而言，来自教师的最大伤害就是教师偏心，不能秉持公正原则来对待学生，对学生的标准不一致。有些教师对学习好的学生笑脸相迎，而对学习差的学生恶语相讥；对给自己带来利益的学生态度好，而对有损于自己利益的学生则态度恶劣，完全根据个人喜好和标准来对待学生，缺少公正与公平之心。这样的教师往往情绪化，高兴时，对待学生态度很好；不高兴时，对待学生非常差，缺少稳定的标准。教师不能平等待人往往导致学生在与教师交往的过程中缺少安全感，缺少心理的内聚力，价值观混乱。

4. 无条件的爱

大爱无欲。无条件的爱是指教师对学生的爱不附加任何条件，无论学生发生了什么问题，无论学生如何妨碍了自己的利益，都不会妨碍这些教师内心中爱的态度。

心理健康的教师是善良的人，总是能原谅与宽容学生。也许学生与教师冲突激烈，使其愤怒异常，但是在内心深处，他仍然觉得学生是尚处在成长过程中的不成熟的人，只是有缺点的人，而不是坏人。没有一个人是绝对的坏人，只有有缺点的人。这缺点有时可能是心理创伤导致的结果，学生往往不能为此