# 农村体育教师的职业倦怠成因与对策

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2025-06-19

*第一篇：农村体育教师的职业倦怠成因与对策农村中小学体育教师职业倦怠成因与对策\*侯 家 文（安徽省南陵县春谷中学）摘 要：体育教师的职业倦怠是客观存在的，而以农村中小学体育教师为甚，这对学校体育工作的开展以及全民素质的提高，对新课程改革的顺...*

**第一篇：农村体育教师的职业倦怠成因与对策**

农村中小学体育教师职业倦怠成因与对策\*

侯 家 文

（安徽省南陵县春谷中学）

摘 要：体育教师的职业倦怠是客观存在的，而以农村中小学体育教师为甚，这对学校体育工作的开展以及全民素质的提高，对新课程改革的顺利推行都是非常不利的因素，本文从社会、学校、以及体育教师三个层面对农村体育教师职业倦怠的成因与对策进行了分析和探讨。

关键词：农村；体育教师； 职业倦怠； 成因； 对策

随着2025年4月教育部、国家体育总局、共青团中央共同下发了《关于开展全国亿万学生阳光体育运动的通知》以及2025年北京奥运会的即将召开，现在举国上下掀起了全民健身的热潮，而作为全民健身重要组成部分的学校体育也得到了前所未有的重视，显而易见，体育教师在这场运动中的作用是举足轻重的，但据多项调查显示，有近50%~60%的体育教师有着不同程度的职业倦怠，而以农村中小学体育教师为甚，另据统计，我国有普通中小学86.6万所，农村约占89%；在校中小学生1.69亿多，农村约占74%[1]。可见，农村体育教师的问题如不从根本上解决，学生的体质、全民健身、乃至国民素质的提高都是一句空话。因此，研究和了解农村中小学体育教师的职业倦怠成因，从而采取切实有效的对策来维护他们的身心健康，提高体育教学质量具有重要而深远的意义。

农村体育教师职业倦怠定义及其负面影响

1.1 1961年美国作家格林尼出版了一本小说，名为《一个枯竭的案例》（A Burn-out Case,Greene,1961）,书中描述一名功成名就后的建筑师，不再对工作抱有热情和满足，后来不堪忍受精神压力，终于放弃工作逃往非洲的原始森林，这是关于倦怠现象最早、最明显而直接的描述，1975年美国临床心理学家弗鲁登伯格（H.J.Freudenberger）首次将它运用在心理健康领域，用于特指那些从事助人行业（如教师、医生）的工作者无法应付外界超出个人能量和资源的过度要求，从而产生心理、心智、情绪、情感、行为等方面的身心耗竭状态。因此可以认为：体育教师职业倦怠乃是体育教师因不能有效应对工作的压力而产生的极端心理反应，是体育教师伴随于长期高水平的压力体验而产生的情感、态度和行为的衰竭状态。

\*本文为侯家文老师主持的2025年度安徽省教育科学规划课题《农村初中教师职业倦怠成因与对策研究》

（课题编号：JG07337）阶段性研究成果之一。

作者简介：侯家文（1975---）男，安徽全椒人，中学一级教师，教育硕士，研究方向为基础教育改革。

其典型症状是工作满意度低、工作热情和兴趣的丧失以及情感的疏离和冷漠。1.2 其负面影响是多方面的，具体表现可有以下几种：首先是影响个体的身心健康，产生许多对生活有负面作用的行为，如沾染低俗嗜好，赌博、酗酒沉溺于电脑游戏等，从而长期让身体处于疲劳状态，将导致慢性疲劳综合症，如溃疡、腰酸背痛、失眠、喉咙易沙哑，肥胖等症状。其次是影响教学效果。只有身心健康的教师才能培养身心健康的学生，一个有效的课堂教学必须是教师和学生之间的互动过程，通过眼神、言语、动作的交流，使师生在这个过程中实现心灵对话，从而收获教学相长的效果。如果教师在良好的情绪状态下上课，必然和颜悦色，思维活跃，讲课的条理逻辑清晰，甚至在条件具备时还能超常发挥，而这种积极的情绪同样也会传染给学生，学生学习也必然兴趣盎然。反之，教师在课堂上的种种倦怠症状表现，尤其是体育室外课的教学，更将影响到师生关系的良性互动发展以及教师积极性、创造性的发挥。再次是影响家庭生活质量和自身的前途命运。体育教师一旦出现职业倦怠，若不能及时采取措施，久而久之积聚起来的能量就会不断影响情绪，使得他（她）在人际关系上变得疏离、退缩，摩擦增多，情绪充满抑郁甚至富于攻击性，而这里的人际关系既包括与领导、同事的关系，也包括与家长、学生的关系，如果将这种不快情绪带回到生活之中，甚至于家人和朋友也将成为宣泄愤怒和转嫁郁闷情绪的对象。农村体育教师职业倦怠的成因

2.1 社会因素

受传统重文轻武、重智轻体思想的影响，社会上至今仍有些人轻视体育，忽略体育，认为搞体育者四肢发达，头脑简单。他们轻视体育，看不起体育教师的工作，认为体育课可有可无，体育教师得不到公众应有的认可和尊重。其外，随着知识经济时代的到来，人们对教育的期望值越来越高，许多家长，尤其是农村学校的家长认为只要自己的孩子能升学、考上重点高中、重点大学跳出“农门”才是他们的期望。

其次，新课程改革对体育教师的高要求与教师个人素质偏低的矛盾也是教师产生倦怠的因素之一，新课程改革要求教师要具有广博的基础知识、精深的专业知识、良好的心理素质以及掌握基本儿童身心发展规律。可现实情况来看，对于新课标所要求的较高综合素质，事实上却有着不小的差距。

2.2 学校因素

在应试教育思想的的影响下，很多学校的领导在思想上不够重视体育,视体育为“副科”。因而，在学校的教育教学中，体育教师不能同工同酬现象普遍，在

3.1 首先，从个人角度，体育教师应正确认识职业倦怠，应该认识到职业倦怠只是自己职业生涯中的一个过程，如果我们能够正确认识，善于省思，我们是能够度过这一时期的。可从以下几个方面来做：1)确立合理的自我期望及社会价值取向，只有对自己有了清楚的认识，从而确立合理的目标，不要有不切实际的过高期望，那样会经常在心理上承受理想与现实的落差矛盾，使自己长期感受到压力，自信心不断下挫，进而产生倦怠感。其次，正确的社会价值取向源于教师自己对教师职业的正确认识，即教师职业是一种高尚的事业,做到乐于从事自己的职业。再次，体育教师要增强心理适应能力。这样在困难和挫折面前能始终保持积极向上的心理情绪，并结合体育专业特长，积极寻求自我解决问题的办法。

3.2 学校在缓解和预防体育教师职业倦怠方面的措施

首先，要给予体育教师正确的角色定位，学校应明确体育老师的职责、义务和权力，一视同仁，同工同酬，调整体育教师的工作量，真正将国家的各项体育法规和政策在力所能及的前提下予以落实。

其次，在学校管理层面，应该正确认识体育工作在学校整体教学中的重要作用，尊重体育教师的地位，真正加强学校体育工作力度，改善体育教师的工作环境，完善教学场地、设备、器械等。尤其是在某些政策上应该针对体育教师工作的特殊性相对采取一些倾斜性策略。

此外，应多提供体育教师参加各类培训和学习的机会，一方面缓解了体育教师的工作负担，同时也提高了体育教师的工作热情，在更新思想，补充专业知识和提高专业技能上，不断充实了自己的能量，从而预防和缓解了因知识陈旧不能从容教学所产生的倦怠感。

3.2 在社会层面缓解和预防体育教师职业倦怠方面的措施

首先要加强宣传和引导，提高社会对体育教师职业的认识和工作价值的肯定，转变传统“重文轻武”的思想，端正舆论导向，认识到体育教师职业的重要性和无可替代性，使这一职业得到全社会的认可和尊重。

其次是政府特别是上级教育主管部门应加大执法力度，切实维护体育教师的合法权益，增加学校体育的经费投入，改善农村中小学体育教师物质和精神等各方面的待遇，合理量化体育教师的工作负荷。

**第二篇：农村小学教师职业倦怠的成因与对策**

农村小学教师职业倦怠的成因与对策

江宁区湖熟中心小学 杨祥明

【关键词】教师 职业倦怠成因探究 对策研究

【摘 要】教师职业倦怠是一种职业性伤害,是教师伴随着长期高水平的压力体验而产生的情感、态度和行为的衰竭状态。农村小学教师也存在着不同程度的职业倦怠，既有共性的原因，也有区别于其他教师的个性方面的原因：有的因为知识、技能更新速度慢、有的因为年龄增长带来的的失落感、有的因为年轻同行带来的压力、有的认为领导关注重心的转移、有的是脆弱的心理经不起挫折、有的缺乏足够的动力。作为学校管理者，十分有必要加以分析，并积极采取措施，如：教育引导、增强责任感，欣赏教师、增强成就感，关心教师、增强归属感，打造教师团队、增强使命感，引入竞争机制、增强危机感等帮助教师以积极的心态正确应对教师职业倦怠，保持从事教育工作的职业激情。

农村小学是国家教育的重要组成部分，虽然农村小学的办学条件差、教师福利待遇差，但是却有一大批教师凭着对教育的热爱、对农村孩子的爱，不计个人得失，默默耕耘在农村小学的三尺讲台。他们是农村教育的一道靓丽的风景线，他们为我国的教育事业谱写着一篇篇壮丽的乐章。然而，在演奏农村教育事业壮丽篇章的时候，也会出现一些不和谐音符：

1、小富即安、不思进取。有些教师经过努力和奋斗，取得了一定的成绩，但并不是朝着更高目标的奋进，而是停止了前进的步伐原地踏步，不思进取。自我小结时总是重复曾经的辉煌。

2、敷衍塞责、得过且过。有些教师对工作缺乏主动性和积极性，工作停留在服从和听从的层面，对学校安排的工作是能推则推、能拖则拖，敷衍了事，得过且过。

3、无所事事、虚度光阴。有些教师缺乏工作动力和压力，成天是拉呱闲聊、无所事事。

美国临床心理医生弗登伯格(Herbert Freudenburger)将以上种种表现称之为职业倦怠，20世纪70年代中期, 弗登伯格首次将“burnout”(燃尽､耗竭)引入了心理学领域,并对这一现象进行了初步描述和界定。他指出：职业倦怠是指个体在体力、精力和能力上都无法应付外界的要求而产生的身心疲劳与耗竭的状态。从此职业倦怠(职业枯竭)问题逐渐引起了人们的关注,学者们从企业员工､医护人员､教育工作者等不同的角度开始研究倦怠问题｡由于研究者对职业倦怠的认识不同,导致其定义也有所差异｡他们认为,职业倦怠主要表现在以下三个方面:

1.情绪衰竭(Emotional Exhaustion)｡它是倦怠的个体压力维度,表现为个体情绪和情感处于极度疲劳状态,情感资源干涸,工作热情完全丧失｡

2.去人性化(Depersonalization)｡它是倦怠的人际关系维度,表现为个体以一种消极的､否定的､麻木不仁的态度和情感去对待他人,甚至把人看成一件没有生命的物体｡

3.个人成就感降低(ReducedPersonal

Accomplishment)｡它是倦怠的自我评价维度,表现为个体对工作的意义和价值的评价下降,自我效能感丧失,时常感觉到无法胜任,从而在工作中体会不到成就感,不愿意付出努力｡

我国的王芳､许燕认为,职业倦怠是个体无法应付外界超出个人能量和资源的过度要求时,所产生的生理､情绪情感､行为等方面的身心耗竭状态｡她们的研究表明,我国中小学教师的职业倦怠包括:“情绪衰竭”､“去人性化”､“个人成就感降低”和“知识枯竭(Intellectual Burnout)”｡“知识枯竭”是指教师不能适应社会的快速变革和知识的急剧更新,难以应付学生的问题,再学习的能力差,知识上有枯竭感｡

“‘教师职业倦怠’是一种职业性伤害,指教师不能顺利应对工作压力的一种极端反应,是教师伴随着长期高水平的压力体验而产生的情感、态度和行为的衰竭状态。”

农村教师职业倦怠的成因探析

有关专家研究认为：教师的职业压力来源多，主要包括以下三个大方面：第一个方面是外界大环境的影响，因为教师是现代社会中的一员，心理状态或多或少受到社会各种思潮的影明，特别是市场经济的变革，使教师的人生观、价值观不断面临新的挑战，同时也影响着教师的角色期望和职业态度。过去，教师在工作中以追求物质利益为耻，以“园丁”或“蜡烛”似的无私奉献精神为职业理想。然而，随着商品意识不断对教育的影响和渗透，教师固有的价值观开始动摇、解体。另外，外界的大环境的影响还包括时代对教师提出的新要求、家长过高期望的压力、社会环境的压力、多重的社会角色和不恰当的社会监督等方面。第二个方面是学校因素，包括教学竞争的挑战、学生管理的困惑、人际关系的压力、学校内部改革的深化等方面的因素。第三个方面是教师自身的因素，包括人格因素、知识能力因素、个人生活因素、不切实际的过高自我期望和个人能力等。

笔者以为，农村小学教师职业倦怠产生的原因多种多样，除了上述分析之外，还有其区别于其他学校的原因，作为学校的管理者，十分有必要对其加以分析：

一、知识、技能更新速度慢

有一些教师，他们多年在村小从事教育教学工作，每天的工作负担都很重，鲜有学习的机会，而现今社会发展突飞猛进、知识更新日新月异，现代化教学手段普及课堂。于是知识陈旧、手段落后的教师就很难适应教育形势的发展了，于是他们就甘于平庸、得过且过了。

二、年龄增长的失落 随着年龄的逐年增长，有些教师即将退休，不断增加的衰老感使他们逐渐倾向于只关注自己的利益。同时他们的身体健康，家庭生活等问题，也使得他们不再关注教学研究，而是关注怎样安排退休生活、怎样解决家庭矛盾和困难、怎样保持身体健康等。

三、年轻同行带来的压力

年轻教师都是专科学校毕业的，他们具有娴熟运用现代化教学手段的能力和较强的教学基本功；他们精力充沛、富有创造性；他们不拘泥于现状，敢思考、敢实践，教学教研的成果也相对突出。他们的表现让有些老师感到自己无论怎样努力，都赶不上这些年轻教师了，他们感受到了前所未有的压力（甚至会产生自卑感），承受不了压力的他们于是乎就放弃了工作追求，丧失了工作热情和进取心。

四、领导关注重心的转移

有些老师认为，现在领导关心的是青年教师的成长、骨干教师的培养，关注的是学校的品牌的塑造，对于普通的教师来说，是被遗忘的角落，工作的再好，也得不到领导的重视，与其勤奋努力，不如马虎对待，于是就开始消极起来。

五、脆弱的心理经不起挫折

有些教师工作伊始就全身心地投身于教育工作，并立志要在教育事业上干出一番名堂，每当他们取得成绩时，他们表现的是那样意气风发、豪情万丈；然而，当他们遭遇失败时，顿时感到理想与现实存在着很大的距离，理想是那么的遥远，那么的遥不可及。脆弱的心理经这一打击，就产生了努力还是失败，倒不如顺其自然，于是就放弃了追求，过起了没有目标的平庸生活。

六、缺乏足够的动力

有些教师自认为我是一名农村教师，自己工作能力与实绩一般，评优评先进轮不到自己，但同别人相比较，还不算最差，于是抱着“别人骑马我骑驴，仔细思量我不如；再往回头看,还有挑脚汉。”和“我平庸，我快乐。”的消极思想，过着甘于平庸的生活，对待工作缺少激情。

农村教师职业倦怠的对策研究

教师职业倦怠的成因多种多样，它是一种客观存在。但是，过度的职业压力会产生种种负面影响。教师职业压力最直接的影响主要表现为对教师的心理、生理和行为具有消极影响，影响教师的职业兴趣、职业态度和职业行为，进而影响教师教育教学的效果与质量。同时，还不可避免地对学校教育教学工作乃至社会造成直接或间接的负面影响。就学校而言，学校领导者应关注教师心理发展，对教师的工作进行公正评价，并为教师的职业发展提供广阔发展空间。

一、教育引导，增强责任感 思想认识的高度决定行动的力度。对于教师职业倦怠，我们不应该一味抱怨，而是要了解产生职业倦怠的原因，要加强教师的职业道德教育，要增强每位老师的责任感：教书育人是每位教育工作者的基本职责，热爱教育事业、热爱学生是最基本的教师职业道德要求。

1、明确岗位职责

要让每位老师明白：教师不仅仅是一个饭碗，也不仅仅是一种职业，而是一项神圣的事业。我们的教育对象是一个个活生生的人，我们不能消极的对待工作。因为我们不是普通的工人，工人的工作对象是产品，如果工人工作不负责任，就会生产出次品，但他可以重新做，其损失是可以估量的；教师的工作对象则是一个个活生生的天真可爱的孩子，如果有一个学生没有教育好，走上了歧路，那就是误人子弟，其损失是无法估量的。

2、常怀感恩学生之心

要让每位老师都常怀感恩学生之心，感恩学生满足了我们生存的需要，感恩学生满足了我们尊重的需要，感恩学生满足了我们实现自我价值的需要。常怀感恩学生之心，就要立足岗位，扎实做好本职工作；常怀感恩学生之心，就要面向全体学生，关心呵护每一位学生的健康成长；常怀感恩学生之心，就要善待学生，成为他们心中的绿荫„„

要引导每位教师都把教师当作一项神圣的事业，要爱岗敬业、乐于奉献，要积极主动抵御职业倦怠，保持工作激情。

二、欣赏教师，增强成就感

人无完人、金无足赤。我们要正确的对待每一位老师，要用欣赏的眼光看待教师，要善于发掘教师的长处，对教师要矮子里选将军，而不是鸡蛋里挑骨头，要宽容教师的小过失，要相信教师都期待把工作做好，而不是存心犯错。对取得成绩的老师要及时予以激励，要让他们感到干多干少不一样，干好干坏更不一样。但不要总把表扬、激励用在教学能力强、科研水平高的有上级任命的骨干教师身上，其实热爱学生、塌实工作、勤奋敬业的老师也是学校的骨干教师，他们也需要表扬和激励。也不要总把表扬、激励用在循规蹈矩、惟命是从的老师身上，也要用在善于敬言、大胆创新的老师身上。欣赏每一位老师，他们就会产生一种成就感，就会觉得自己是学校中重要的一员，就会以饱满的热情、昂扬的状态投身于工作之中。

1、激励教师要以精神激励为主

精神激励主要激发思想政治觉悟。人的思想政治觉悟的高低，直接会导致对工作的不同态度。我在学校管理工作过程中，首先抓党员干部的思想政治工作。要求每个党员干部树立为人民服务的思想，坚定共产主义的信念，保持高度的党性，言行始终与党性保持高度的一致。用实际活动去影响周围的普通教师，并把全面贯彻党的教育方针落实到工作的最前沿，使广大教师树立一个脚踏实地，勤恳工作的思想，树立一个做实事的工作态度；通过组织教师认真学习党的十七大精神并联系工作实践，大家谈认识、谈体会、谈工作重点，把思想政治工作与实际工作要求相结合，制定每月例会汇报制度，使各项工作指标自上而下地坚决贯彻执行，形成一股合力，使大家紧紧围绕教学这个中心而工作。

2、激励还要把握好激励的程度

激励程度是指为激励人完成工作情况而给予奖励标准的高低。奖励的标准高，则激励程度强；奖励的标准低，则激励程度弱。就经济激励来说，为激励人在完成某一些工作任务而奖励的工资、奖金数额大，则经济激励程度强。反之，奖励的工资、奖金数额小，则经济激励程度就弱。一般来说，激励越强，调动人的积极性的作用相对大些；反之，相对小些。但一定要把握好这个“度”。不能一味地用经济这个杠杆作用来调动人的积极性。有时越过了这个“度”，也会有相反的结果。可以采取一定的措施，来使激励的程度比较合理。对有些有能力的人，分配的任务大些、艰巨些，但他们会凭自己的努力达到激励的目标。对一般的人，分配的任务小些、简单些，他也能达到激励的目标。定好激励的目标，从而达到激励的程度，同时又调动了不同能力的人的积极性。这样，我们的工作方法才更有效。

三、关心教师，增强归属感

职业倦怠的老师往往会认为自己是学校中可有可无的一员，对于他们，应该给予更多的关心。如：记住他们的生日，在他们生日之际送上一份蛋糕，送上一句祝福的话语；深入到他们的家庭同他们进行一次促膝长谈，关心一下他们父母的身体状况等，都可能使他们产生心灵的震撼，从而改变对待工作的态度。当然，对教师更多的关心应该关注教师的专业成长。如：帮助教师制定个人成长计划、确定个人奋斗目标，为他们提供更多的学习机会；经常了解他们工作中存在的困难和困惑，并适时的给予解决；对他们工作中取得的成绩及时给予肯定并真心祝贺等等。精诚所至，金石为开。只要你的关心让他们感受到是真诚关心，那么，他们也会为之感动，就会产生强烈的归属感，就会以我是学校的一员为荣，就会把学校的事当作自己的事，就会以积极的态度、努力的工作来回报。

关心教师的重点应该放在对教师的情感关怀和促进教师的专业成长上面：

1、情感关怀

作为校长，要体会到教师的辛劳，要热爱教师，珍惜教师的奉献精神。要经常深入教师中去与教师们谈心，多谈工作、生活情况，想方设法为他们排忧解难。在工作中以总结他们的成绩为主，长处为主，表扬为主，对个别有缺点的教师不能过多责备。教师与学校领导不和，不能单听学校领导的反映就批评教师，要多听教师的意见，维护教师权益不受侵犯。要团结广大教师，对待教师人人平等。

2、促进教师专业成长

教师素质的优劣，严重制约着其教学效果的好与差，而教师的素质又主要表现在思想觉悟、知识和业务水平上。为此，工作中必须做好两方面工作：一是提高教师思想政治素质，塑造人民教师的美好形象。二是采取多渠道提高教师的学历合格率和业务水平，进一步优化教师团队结构。为提高教师的学历合格率和业务水平，要做好下面几点工作。摸清教师的学历底子，提高教师的学历达标率；鼓励中青年教师参加脱产、函授、自学大专、本科的学习；规定已评上小学高级教师职称的教师在做好本职工作的同时，负责承担一位年轻教师的业务辅导；开展有计划、有目的教研活动；计划组织教学骨干学习外地教学经验，以促进教师的专业成长。

关心教师，还要注意以下几个问题：

1、要让教师感知关心。让教师感觉到你的关心，否则你就白做了。

2、要注意关心的范围。关心要在力所能及的范围内，关心教师必须适度，要讲求成本核算，要限定在学校制度许可的范围内。

3、要把握原则。不能完全控制的关心少做。如教师涨工资、晋升等都不是校长可以控制的事，就不要轻易许诺。

4、要正确引导教师的要求。关心与学校目标一致的需求。而对不合理的需求加以引导。

5、要掌握关心的分寸 要让教师感觉到“你的关心”恰如其分。

6、要敢于承担责任。当教师出现工作失误时，作为校长，要敢于承担责任。实际上，当教师出现工作失误时，也正是最需要校长关心的时候。这时校长承担管理不力之责，实际上对自己并没有多大的损害，反而会赢得教师的爱戴和忠诚。

四、打造教师团队，增强使命感

团队有别于集体，更有别于群体，团队有一个共同的目标，其成员的行为之间相互依存、相互影响、和谐协作，以追求集体的成功（南师大教科院赵凯语）。在这个团队中，每个人都有着自己的作用和地位，缺少了谁，都不是一个完整的团队。在教师团队中，每个人都会认为自己是这个团队不可或缺的一员，就会产生一种自豪感和使命感，就会围绕着学校发展的愿景，充分发挥自己的主观能动性，为学校的发展献计献策、出力流汗，而不是打油混事、得过且过。因此，我们可以通过标准职业价值观的导入、职业心态的调整、教师个人愿景的建立等手段打造教师团队，进一步激发、增强每位教师的自豪感和使命感，在强烈使命感的驱动下，每位老师都会充满工作热情。打造教师团队，要着重做好两方面的工作：

1、建立共同愿景

建立共同愿景即形成组织成员普遍认同的目标、价值观和观念，共同愿景能创造出人们是一体的感觉，在人们心中形成一种深受感召的力量。共同愿景具有强大的亲和力，像一块高能量的“ 磁铁”，能够改变教师与组织之间的关系，将来自不同方面的人凝聚成一个共同体，具有趋同一致的价值观和工作目标，从而激发广大教师的使命感，达到教师合力的最大化。

2、每个成员都要努力

作为校长，必须让学校的每个教师都能强烈地感受到自己是雄伟城墙中的一块砖，是不可缺少的一分子，砖与砖之间的紧密结合方是建立城墙的基础；没有哪一种力量会比团队所爆发的力量更强大，而要产生这种力量，就需要团队中的每个教师都不断地学习，努力提高自己；每个教师都以松鼠的精神、海狸的方式、野雁的天赋来努力工作。

松鼠在冬天即将来临的季节，总会不断地将松籽运到可靠的地方埋起来，因为他们知道，不努力工作不把食物储藏起来，就过不了冬天。而正因为松子埋在土地中新的松树生根发芽了，又会长成茂密的森林。理解工作的重要、工作的价值，让自己的生命、生存的世界变得更加美丽这就是松鼠的精神。

海狸在潮水到来之前，会不停地在水流湍急的地方修补水坝，为的就是保护家园。它并不需要什么人在背后发号施令，工作的内容完全出于自己的意志。团队每一位成员都知道掌控达成目标的过程，彼此尊重，不扯后腿，每个人都发挥自己的最佳判断力，共同完成集体的任务，这便是“海狸的方式”。

野雁在飞行时总是排成一个大大的人字型，人字的顶端有一只野雁领飞，所有的野雁都在不断地鸣叫鼓励。当领飞的野雁疲劳时。另一只野雁会来替它领飞，如此周而复始。互相鼓励、彼此协作，这就是“野雁的天赋”。

只要每个教师都以松鼠的精神、海狸的方式、野雁的天赋来努力工作；就能提高整个团队的素质与水平，就能提高整个团队的竞争力。

五、引入竞争机制，增强危机感

有这样一个故事:西班牙人爱吃沙丁鱼，但沙丁鱼非常娇贵，极不适应离开大海后的环境。当渔民们把刚捕捞上来的沙丁鱼放入鱼槽运回码头后，用不了多久沙丁鱼就会死去。而死掉的沙丁鱼味道不好销量也差，倘若抵港时沙丁鱼还存活着，鱼的卖价就要比死鱼高出若干倍。为延长沙丁鱼的活命期，渔民想方设法让鱼活着到达港口。后来渔民想出一个法子，将几条沙丁鱼的天敌鲶鱼放在运输容器里。因为鲶鱼是食肉鱼，放进鱼槽后，鲶鱼便会四处游动寻找小鱼吃。为了躲避天敌的吞食，沙丁鱼自然加速游动，从而保持了旺盛的生命力。如此一来，沙丁鱼就一条条活蹦乱跳地回到渔港。我们可以做一思考：为什么沙丁鱼在鱼槽没有鲶鱼的情况下会死去，而在有天敌鲶鱼的情况下却可以活蹦乱跳地回到渔港？不难看出：是危机感让沙丁鱼活蹦乱跳地回到渔港的。我们教师产生职业倦怠，是因为他们过于安定，缺乏危机感，缺乏积极进取的动力。因此引入竞争机制，让每位教师产生危机感，就会激发他们工作的主动性和热情，他们就会自觉抵御职业倦怠、就会全身心的投入到教育教学工作中去。当然，引入竞争机制的目的应该是激发人、唤醒人，是为了激发工作热情、发掘工作潜力，更好的促进工作的开展。

产生教师职业倦怠的原因是多种多样的，其应对的方法策略也是灵活多变的，没有统一的模式可以操作。但是，只要学校管理人员能够深入剖析教师产生职业倦怠的原因，真诚的关心教师，引导广大教师正确面对教师职业倦怠，我想，就一定能够消除教师职业倦怠，永葆教师职业激情的。

参考文献：

1、弗登伯格《职业心理学》

2、宫贤平王惠萍 张美峰《中小学教师职业倦怠研究》

3、许燕 王芳《警惕教师心理枯竭》

4、冯文强《谈教师团队建设与学校发展》

5、何海江《怎样建设一支优秀团队》

**第三篇：农村中小学教师职业倦怠成因及对策,**

农村中小学教师职业倦怠成因及对策

镇平县玉都中学 裴雪杰

教师职业倦怠就是教师对自己从事的教育事业缺乏成就感，缺乏信心，没有热情，惰性大增，停止不前，不思创新，得过且过，没有把教师职业作为伟大壮丽的事业，而把教师职业作为谋生的手段，终日碌碌无为，平平庸庸，随着年龄的增长，水平不见增长，事业毫无建树．

这种现象与新一轮基础教育课程改革是格格不入的。细分析，造成教师职业倦怠的原因是多方面的：

一、信念观念不一，教师自身素质存在着的差异影响了教师工作的积极。一些教师，对教师职业缺乏应有的信念，不认可自己的职业，世界观、人生观低下，在各种不正之风的影响下，逐渐随波逐流，不把教师职业当成太阳底下最光辉的事业，不再安贫乐道，继续自己的精神苦旅，不再把“传道，授业，解惑\"当成人生乐事，一天天跟着铃声走，一目日靠着习惯过，在生活负担．工作压力下，渐渐麻木不仁，停止不前。

二、工作环境单一，是教师职业倦怠，缺乏积极性的客观原因。有的学校，师资力量不足，办学条件薄弱，编制固定并且逐步减少，学校教师只出不进，流动机制不畅，在编教师没有大的失误不会退出。不在编的师范毕业年轻教师又进不来，一些老教师几十年如一日地呆在同一所学校，教同一年级，面对相同的环境，相差不大的教材，只起到了留声机的作用，日复一日，年复一年，重复着大致相 同的内容，使用着相差无几的教学方法，提不起兴趣，激发不出热情，逐渐从年轻教师变成中年教师进而老年教师，一部分年轻教师刚开始豪情满怀，壮志凌云，但当外界环境稍不如意就悲观失望，惰性大增，不愿去尝试、不想去创新发展。

三、教师评价体系和聘任制度挫伤了一部分教师的工作积极性。现在虽然素质教育的号角已吹响了很长时间，但教师面对的不是与素质教育一致的多元的发展性的评价体系，仍是管理量化的考评体系，教师的管理被量化成等级，教学行为被变为分数，教学绩效被当成左右晋级待遇的杠杆。这样一些死教书，教死书，搞题海战术，拼时间的平庸教师反而高分在上，那些从事教学科研实践的教师，却在方法创新、改革尝试阶段就败下阵来，失去继续创新、教研的热情，这种不以教师能力水平、教研水平为标准，而以学生成绩好坏为标准的评价体系，使得教师个个都在学生成绩上苦钻研而不在学生能力成长上下功夫。进而影响到了教师间的团结合作，教师各自为战，缺少团队精神，教学资源不能共享，集体荣誉感欠缺．与此评价体系相连的一年一度的聘任制度使教师压力大增。学校聘班主任，班主任聘教师，处于一线的教师落聘的几率也大，于是渐渐形成一个个固定的小利益集团，教师们不仅花时间思教学，而且费精力搞关系．人人自危，职业恐惧倦怠。

四、教师在平时的教学实践中，疲于应付各种事务，缺乏自主学习的氛围和条件是造成教师职业倦怠的又一诱因。各级教学教研机构不断地督导检查，检查教案，作业等常规任务．这 些份内的事教师们每天都在做，并且做的很好，但在检杳中总能检查出一些瑕疵．教师们听到“不该这样”较多，“应该怎样”较少，无所适从，糊糊涂涂，再加上经费紧张，外出培训，学习的机会较少，不能准确掌握专业知识进展，不能及时了解前沿科技动态，缺少交叉学科知识，同先进教学理念，优质教育信息资源几乎是零接触，即使有机会学习，也往往在理论学习时信心十足，面对学生活生生的现实时又束手无策，使得理论与实践脱钩而流于形式．教学绩效不佳．一部分教师逐渐困惑、迷惘。

五、近年来媒体的反面教材宣传，更增加了教师的职业恐惧感和倦怠症。教师队伍中有个别教师在遇到问题时，处理学生方法单

一、态度粗暴、行为过激造成了一些冲突和问题，当然应该处理与纠正。但是媒体报道事件的结果大多都是学校、教师处于被动的地位．这样教师在引以为戒的同时自我保护意识增强，再遇到学生的问题时，心里总有阴影，缩手缩脚，不图解决问题，只求平安无事。

消除教师的职业倦怠感是刻不容缓的一项艰巨工程。具体如下：

1、教师自身要解放思想，树立远大理想信念，树立教师职业

自豪，努力提高自身素质，做到爱岗敬业，无私奉献，有高度的事业心和责任感，识大体，顾大局，时时处处做到豁达大度，沉

着、耐心和冷静，努力用人格造就人格，用心灵塑造心灵，无限

忠诚地投入到社会主义教育事业中来。

2、上级主管部门要努力创造和谐的外部环境，减少教师的人 为压力，解除教师的后顾之忧，使教师们放下包袱，轻松上阵，心无旁贷地教书育人，也要及时了解教师的心态和动态，对教师

多些人文关怀，促进教师健康成长，大力培训，大胆使用教师，并做到物尽其用，人尽其才，为优秀教师的涌现搭建好成长的平

台、创建好施展才能的舞台。

(作者 河南镇平县玉都中学 裴雪杰

\*\*\*)电话

**第四篇：高校教师职业倦怠的成因及对策**

普通高校教师职业倦怠的成因及克服对策

摘 要: 高校是广大知识型人才步入社会的最后一站，高校教师的职业素养将会影响到学生未来的职业发展。“职业倦怠症”又称“职业枯竭症”，它是一种由工作引发的心理枯竭现象，是工作者在工作的重压之下所体验到的身心俱疲、能量被耗尽的感觉，教师职业倦怠是指教师由于精神和精力变得枯竭，而对教育教学工作产生的消极和疏离状态。

关键词:高校教师;职业倦怠;成因;克服对策

“职业倦怠症”又称“职业枯竭症”，它是一种由工作引发的心理枯竭现象，是工作者在工作的重压之下所体验到的身心俱疲、能量被耗尽的感觉，这和肉体的疲倦劳累是不一样的，而是缘自心理的疲乏。著名心理学家罗伯特说：“压力就如一把刀，它可以为我们所用，也可以把我们割伤。那要看你握住的是刀刃还是刀柄”。美国著名心理学家贝弗利.波特认为，职业倦怠，就是指由于工作过程中所承受的压力过大而导致对于工作的厌倦情绪。本文就从高级教师职业倦怠的成因及克服对策几方面对该问题进行阐述。

一、高校教师职业倦怠的成因

1、社会因素

社会因素是指社会变化和教育改革对教师职业的要求与期望。社会的政治、经济和文化在国际背景影响下发生着急剧的变化,教师作为社会的知识分子同样经受着严峻的考验和挑战。尤其是随着应试教育向素质教育观念的转变使教师在教学理论与教学实践两大方面都面临着诸多变化。现在正倡导建立“学习型”社会,这就使得教师不仅在专业要求上要表现出一定压力,同时,必须及时“充电”以维持终身学习的信条也给他们带来了外在的压力或者是内心的冲突。

2、学校因素

学校是教师工作的主要场所。学校给予教师诸多权利,但同时也使其担负着各式各样的责任和义务,比如工作量的标准要求、科研任务的安排设臵以及学生情况的全面把握情况,等等。这一系列的要求直接影响教师职业倦怠感的形成和发展。高校所依存的环境中,涉及到一些关于教师切身利益的改革措施,如职称的评定和考核,工资分配方式的变革,住房情况的改革以及其他关于人事管理制度的变革,等等。这些新举措与新变化虽然给教师带来了更大的活动空间和自由选择的机会,同时也给教师带来了巨大的心理冲击。学校作为重要的教学组织,在社会大变革的氛围下,在教师面临着教学方式的变革的同时应采取适应性的策略调整,诸如提倡综合运用个别教学、全新教学、信息化教学方式等策略转变。事实证明,教学方式的变革造成高校教师心理压力的进一步积累,教师身心处于高负荷运转中,这极易导致教师的职业倦怠心理。除此之外,学校人际关系的和谐与否也影响着教师职业倦怠的形成,高校当中的诸多变革以及不合理的管理方法也往往会使教师产生倦怠心理。

3、教师自身因素(1)人格特征

人格是一个人的各项重要并较为持久的心理特征的总合,是个人在生理基础上,受到家庭、学校和社会等诸多因素影响而逐渐形成的气质、能力、兴趣和性格等心理特征的总合。因此,教师的人格特征直接影响着他在处理压力事件的状态和应激心理。相关研究表明个性上呈现出争强好胜、急躁、喜怒无常、攻击性强、抗挫力弱、易忧虑等特点的教师更易产生职业倦怠心理。那些将行为归因于外在,如运气、任务等的教师也易产生职业倦怠心理。(2)理想与信念 教师所从事的职业对理想和信念的要求很高。人们对于生活准则的某些观念,抱有坚定的确信感与深刻的信任感的意识倾向就叫信念。教师理应坚信其所从事职业的重要性,只有如此,才能成为教育事业坚定的拥护者和守卫者,也只有如此才能对自身的职业形成良好的认同感。这样,在个体从自我经历中逐渐发展并确认了自己的教师角色, 从而避免了角色混乱与角色冲突的问题。总之,理想与信念是教师行为的内在主动也是影响教师职业倦怠的最主要因素之一。(3)价值观

价值观是指人的理论化、系统化的评价意识,是个体认为某种事物重要与否的基本观点和看法。教师的价值观影响教师职业倦怠的形成。教师作为社会个体,其价值观的形成往往受制于社会的变革。现在,我国正处于市场经济高度运行的时期,这种背景使得人们的价值观也呈现出多样化趋势,市场经济带来了如金钱崇拜等负面的效应冲击着教师的心灵世界,教师敬业乐群的精神出现波动,这种价值观念的变革使一些教师弃教从商或是不专心从教,兼职多种事业活动,使得教育、教学效率降低,效果较差。

二、教师职业倦怠的主要表现

教师职业倦怠是教师不能有效解决工作压力而产生的情绪衰竭、态度消极、行为消沉的不良心理反应，教师在经历职业倦怠时有以下三种典型的心理、生理及行为表现。

（一）心理方面

在认知方面，感到工作没有意义，没有价值，觉得前途暗淡，没有希望；在情感方面，对工作失去兴趣，感觉自己的工作毫无实际意义，十分无聊，甚至厌恶自己的工作，周期性的激动、焦虑、恐惧、沮丧，甚至绝望；表现在意志方面，在工作和生活中碰到困难就躲，受挫能力差。

（二）生理方面

经常产生疲倦感，失眠、食欲不振、喉咙嘶哑、背痛、头痛，以致全身酸疼，内分泌紊乱、血压升高等多种生理现象出现。女教师还会出现生理紊乱、月经失调等。

（三）行为方面

生理、心理的改变直接导致教师的行为改变，最主要的是人际交往障碍，人际关系不融洽，对学生缺乏耐心，对工作敷衍了事，容易与同事、家人发生冲突,并且与同事交往减少，刻意回避各种社交活动，有自闭倾向。还有相当一部分教师，通过抽烟、酗酒，追逐异性等方式来回避现实。

三、教师产生职业倦怠的原因

高校教师职业倦怠不是对某一特定时间的及时反应，而是在较长一段时间内，对工作中所遇到的压力在情绪上产生的一种低强度递进的反应过程。引发教师职业倦怠的原因是多方面的，通过对我国高校教师的工作特点、工作性质及工作环境的具体分析，发现教师产生职业倦怠的原因主要以下几个方面：

（一）教学工作的难控性是教师产生倦怠的最主要原因

控制感是保持工作热情的一个重要因素。所有的人都希望自己能够对自己的工作环境有一定的控制权，一方面是因为这种控制感会直接给人带来一种安全感，另一方面是因为这种控制感会让人不经意间产生强烈的满足感。高校教师的工作不是简单的体力和脑力的付出，是一种富有情感和智慧的创造，其工作对象是具有独立思维的学生，学生的学习态度、学习成绩是教师所关注的，而直接导致学生学习态度及学习成绩的思想和行为是不易为教师所控制，是受整个社会大环境来影响的。近年来，随着高校的扩招，在校学生人数在大幅度的增长，而扩招后的生源质量却在明显下降。教师不论如何努力，却很难解决学生中的矛盾、不良行为、厌学情绪、较差学习成绩以及对教师的不良态度等。这种不易控制的工作性质常常会使教师感到压力，产生厌倦感。

（二）欠科学的学校内部管理机制也是造成教师职业倦怠的重要原因

众多的研究发现，较少参与决策的人具有较高的倦怠感。纵观我国高校，大多数教师很少参与学校针对教师的管理及考评制度。对学校出台的各种内部管理制度，教师总是被动地去执行，尊重的需要得不到满足，主观能动性大大减弱，内在的积极性被削弱，倦怠感自然而然就产生。

学校对教师欠科学的管理和考评制度，尤其是与教师密切相关的职称评定、教师聘任等，过分强调数字量化，不仅加重了工作负担，而且也干扰了教师的工作目标，导致学术腐败现象的产生，使急功近利之风在校园盛行。教师之间由于利益的驱动，竞争变得十分激烈，正常的合作交流明显减少。教师间正常交往的减少，工作压力的加大，同事间的相互猜忌，容易使教师个体产生压抑、孤独、焦虑的情绪，加大了教师产生职业倦怠的几率。

（三）教师个人因素也是诱发职业倦怠不可忽视的原因

如果将教师的工作性质和学校的管理制度等因素视为外在因素，那么个人因素为内部因素，外因一般是通过内因而起作用的。教师的职业倦怠症也不例外。国内外大量研究成果表明，教师的过高期望、过低的能力素质、过强的压力感受力及完美主义的性格特征是产生教师职业倦怠最主要的诱因。

三、教师职业倦怠的主要危害

（一）影响教师的身心健康

教师的职业倦怠虽然不能被认定为一种心理问题，但事实上，它所带来的影响甚至比某些心理疾病更为强烈。当教师产生职业倦怠情绪后，其各项生理健康指标都会受到影响，整天处在焦虑、失眠、多疑等情绪当中。如果此种状态不能及时被控制，长期下去，将不同程度诱发心理、生理等疾病。

（二）影响教师的教学科研工作

产生职业倦怠情绪的高校教师一般对工作提不起兴趣，工作效率低下。由于有倦怠症的教师在教学科研工作中缺乏应有的热情，因而其在教学、科研工作中投入的时间、精力明显减少，对学生缺乏应有的耐心，态度冷漠。将原本具有挑战性的教学工作变得机械、沉闷、枯燥和程序化，缺少生机和乐趣，而且在教学活动中也不愿对学生进行学术方面的引导和对其求知欲的刺激。具有倦怠症的教师在科研工作中缺乏创新精神，经常“知难而退”，而且责任心下降，对工作敷衍塞责。

（三）影响整个社会系统的正常运转

职业倦怠具有高度的传染性。高校教师的教学工作，本身就是一种情感交流的活动。具有倦怠症的教师在教学活动中，很容易将这种职业倦怠感传递给学生，而学生在家的家庭生活，在校的集体生活及工作后的社会活动将会使此症进一步蔓延、扩大，最终成为全社会的“通病”。一旦某个行业、某个地区，甚至某个机构从整体上被职业倦怠所击中，整个行业、地区或者是组织都会受到严重影响，甚至会陷入瘫痪状态。

四、缓解教师职业倦怠的主要举措

我国高校教师职业倦怠现象十分严重，不仅严重影响到教师个体的身心健康和事业发展，也对高校和社会产生了不良影响。“治病要治本”，要预防和缓解高校教师职业倦怠症，笔者认为应该从教师个人、学校、社会三方面综合考虑，综合治理，教师的职业倦怠症有望得到预防和缓解。

（一）个人方面

1、改变工作态度，以乐观的心态看待自己的工作。保持做教师的新鲜感，对工作充满热情，对教育事业有执着的追求。教师要认识到高校教学科研工作是有价值、有意义的,树立坚定的职业信念，以本职工作为荣，克尽职守，兢兢业业，只有这样，才能克服职业倦怠情绪，不怕辛苦，不计得失，积极从事教育事业。同时应对自己的工作保持适当的期望值，充满一种个人成就感。

2、妥善管理压力，保持心理健康。教师要正确认识压力，积极面对工作，乐观向上，合理调节情绪，并进行适当的转移调控、宣泄调控，合理调节生活节奏，改善睡眠和饮食，加强体育锻炼等。

3、积极参加教研活动和进修学习，自我充电，不断提高自己的教学、科研水平。学习和掌握新知识、新技能，不仅可以提高工作效率，增强工作成就感，而且还有助于在工作中找到新的乐趣。身为教师，必须成为学习者。教师的自我充电有助于产生新的教学理念，对教学工作的控制感增强，不仅可以重新唤醒教师对教学、科研工作的热情，也有助于减少教师产生职业倦怠的可能性。

4、寻求支持，建立一个社会支持系统。我们每个人都生活在一个自然组成的社会系统当中，通常情况下，该系统的主要组成部分包括我们的家人、师友、同学，以及同事。寻求社会支持是我们应付压力情感反应的一个有效手段。研究表明，当其它威胁健康的因素发生时，缺乏社会支持的人比那些经常有朋友交往，较多社会支持的人更可能生病或死亡。当个体受到压力威胁时，他人的帮助和支持可以使我们恢复信心。

（二）学校方面

1、利用工会、社团等正式、非正式组织建立有效的横向和纵向沟通链。横向沟通链可使教师之间加强联系，彼此了解，相互信任。纵向沟通链可使教师更深刻地了解学校领导，也可以使校领导更好地了解下属，使相互之间建立起信任。横向沟通的加强，有助于教师之间知识、信息相互传递，不仅能改善教师的人际关系，而且能在相互交流中能提升自己的认知水平和业务水平。纵向沟通使教师能充分参与决策，提升对工作的满意度。难怪美国著名未来学家约翰．奈斯比特曾说：“未来竞争将是管理的竞争，竞争的焦点在于每个社会组织内部成员之间及其与外部组织的有效沟通之上。”

2、加强内部管理制度建设，优化教师评价体系，改变管理方式，允许教师参与决策。高校内部管理制度不仅要体现科学性、合理性，而且要充分体现人性化特点。建立科学的教师评价体系，在确立这些与教师密切相关的管理制度和评价体系，允许教师自主参与决策，充分发挥民主。高校的管理人员，尤其是直接与教师发生关系的管理人员，要注重管理风格，对教师要充分尊重，以柔性管理为主。

3、为教师建立健康行动计划，创造良好的生理和心理环境，满足教师在工作中的身心需求，提高工作方面的保健因素，减轻压力。学校应该定期不定期地举行各种适合广大教师参与的体育活动，为教师建立体育锻炼的固定场所，使广大教师在紧张的脑力劳动之余，能彻底放松。另外，学校还应提供校内外心理健康咨询服务，减少教师的心理不健康现象。

（三）社会方面

1、提高高校教师的社会地位和经济地位。一种职业的社会地位，取决于它的经济地位和职业声望。同时，也决定该职业的吸引力和从事本职业人员的社会地位。要让教师热爱自己的职业，社会必须将“尊师重教”落到实处，切实地提高教师的待遇和经济地位，而不能总是停留在口号的宣传上面。要切实地让教师感觉到，无论在哪里做教师都很有吸引力。只有如此，才能真正地从根本上克服教师的倦怠心理，并对自己所从事的职业产生光荣感和自豪感。

2、扩大教师专业自主权。经济待遇和工作条件的改善是教师专业发展的物质保证，而专业自主权则是教师专业发展的政治保证。我国教师法明确规定了一些教师的专业自主权，如“教育教学权”、“学术研究权”、“参与学校管理权”、“进修培训权”等。可见，教育专业自主权是法律规定的教师应享有的权利。但在现阶段，教师的许多权利还仅仅停留在“纸面规则”上。因此，充分保证教师专业自主权，对于消除倦怠、提高教育效能将有一定的作用。

3、正确实行改革。教育改革总是力求推动教育发展，但是改革进程中出现的一些问题也会给教师带来压力。近几年，教育内部的改革也正说明了这个问题，对教师多而繁杂的限制和要求，致使教师疲于应付，根本没有思考的余地，并严重挫伤了教师工作热情，有的甚至遭到教师强烈抵触。因此，教育改革，应采取适当的方式进行，包括请教师提供建议，参与策划，逐步进行改革，为教师提供足够的改革信息等。

五、结束语

高校是广大知识型人才步入社会的最后一站，高校教师的职业素养将会影响到学生未来的职业发展。关注教师，也就是关注社会，关注未来。社会、学校及教师个人，只有认识到职业倦怠的严重性，采取有效的措施，高校教师职业倦怠症才有望得到预防和缓解。健康的高校教师将会为社会培养积极、乐观的人才，为社会注入健康、新鲜的血液，间接推动社会飞速发展。参考文献：

[1] 刘祥亚．职业倦怠自治手册［M］．北京：石油工业出版社，2025 [2] 张作俭．管理心理学［M］．北京：科学技术文献出版社，2025：171-201 [3] 梁芹生．教师职业倦怠心理之探析[J].教育评论，2025（4）：26-27 [4] 陈明丽等．国外关于教师职业压力的研究[J].福建大学学报（哲学社会科学版），2025，108（3）：123-128

[5] 周彦良．普通高校教师职业倦怠的成因及克服对策[J].辽宁师专学报(社会科学版)》，2025年第02期

**第五篇：小学教师职业倦怠的成因及对策**

小学教师职业倦怠的成因及对策

易 娟

[摘要]小学教师的职业倦怠是指小学教师在长期从事教育教学过程中，不能顺利应对工作压力时的一种极端反应,是小学教师在长期压力体验下所产生的情绪，对工作任务的退缩、畏难、情感的衰竭以及各种各样的心理症状。小学教师产生职业倦怠的原因是多方面的，包括社会、学校、教师个人等方面。针对这些产生职业倦怠的原因，我认为预防或缓解小学教师的职业倦怠有如下对策：寻求社会支持，树立正确的教师观；提高小学教师的经济地位和社会地位；以人为本，优化学校管理；减少小学教师工作量；对自己和职业倦怠都有一个清醒的认识；依靠个人努力，主动掌握一些释放压力的方法。

[关键词] 小学教师 职业倦怠

引言

振兴民族的希望在教育，振兴教育的希望在教师。教师群体的素质及其工作状态直接关系到学生的发展和教育的未来。然而今天，身处日新月异发展的社会，知识更新换代速度的加快、价值观念的多元化，使教师的教书育人工作面临着更多的冲击和挑战。尤其是小学教师，他们不再是学生接受信息的主要渠道，难以在学生的发展中发挥领航作用。再加上来自学生升学、职称评定、处理学生问题行为等各方面的压力，使得小学教师普遍感到了前所未有的职业危机和生存挑战。而巨大工作压力的一个最直接后果就是可能导致小学教师职业倦怠的产生。当与日俱增的疲乏取代了原本旺盛的精力，当冷漠和疏离取代了原本亲切的面容，当自我怀疑取代了原本的自信，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，工作日益成为一种心理负担，继而在职业倦怠的道路上渐行渐远。

基于此，关注小学教师的生存状态，寻求调适小学教师职业倦怠的途径，是许多教育家长期关注的问题。同时，这也是一个需要引起学校、社会、教育行政机构所重视的问题。为此，本研究旨在较为全面、深入地分析小学教师的职业倦怠现状及其影响因素，为更有效地做好小学教师工作倦怠的预防和干预工作提供科学依据，并在此基础上提出合理化建议。

1.小学教师职业倦怠的成因 小学教师职业倦怠的发生是一个渐进的过程，是小学教师在长期工作中遇到的压力在情绪上产生的一种低强度递进的反应过程。导致小学教师职业倦怠的原因是多方面的，结合我国当前小学教师的具体情况来看，主要可以从社会、学校、个人三方面来讨论其成因。1.1社会因素

1.1.1社会对小学教师的期望值过高

社会对小学教师的要求和态度让他们感到有压力。小学阶段是儿童行为习惯与能力培养最重要的阶段，也是最关键的时期。小学教师承担着培养人才、传承历史文化的重任。因此，社会对小学教师的职责提出了更高的要求，不光要求他们教给学生知识，还要培养他们的能力。而这些教师在现实中面对的是思想日趋复杂的学生，社会就业竞争的激烈程度又进一步强化了家长对教师的期盼4，增加了他们的压力。

1.1.2劳动价值与劳动回报的背离

自古以来，小学教师就承担着“传道、授业、解惑”的任务，儿童是祖国的花朵，是我们未来的希望，他们的发展至关重要。而这就取决于培养他们的教育工作者。小学教师对社会发展具有极大的促进价值和进步作用，因此小学教师及其职业劳动应当具有较高的劳动报酬与经济待遇。但现实却与之相反，小学教师的劳动回报仍然较低，跟同一水平的其它职业有显著差别。这就形成了小学教师的高劳动价值和极低的报酬之间的巨大反差。在心理和思想上直接给他们造成了巨大的压力，形成了小学教师的心理障碍，为小学教师形成职业倦怠埋下了祸根。1.1.3 社会竞争的加剧

随着社会竞争的加剧，教师的社会地位受到了严峻挑战，这是导致小学教师心理压力增大最重要的原因之一。教师工作不再是“铁饭碗”，也面临着竞争上岗的压力。在一些地方，小学教师每年都有各种进修、考试。因此，许多小学教师都必须不断地学习来更新知识，提升自己的综合素质，增强自己的科研能力和教学能力。这些生存压力都很容易导致职业倦怠的产生。尤其近年来，课程改革的力度不断加大，但是在新的课程改革不断向教师灌输新的教育价值观的同时却 4 王承清.教师职业倦怠的成因及对策[J].宿州教育学院学报，2025（8）很少关注教师的适应和接受能力。如果不能有效的缓解这种高期望、高压力的状况，教师的倦怠就很容易产生5。1.2 学校因素

1.2.1工作负担重，工作强度大

小学教师的教育教学任务比较繁重，他们既要教书，又要育人。我们都知道在人一生发展中，教育起着举足轻重的作用，它对儿童的发展有决定性的作用。所以，社会和家长都对小学教师有着较高的期待，这就无形中加大了他们的工作负担。尽管现在国家正在大力推行素质教育，但在教育资源有限的今天，升学考试仍是中小学最直接追求的办学指标。小学生的琐事较多、作业零碎，也使得小学教师更容易比其它教育行业的人发生职业倦怠。1.2.2人际关系不协调

同事关系不协调在小学教师职业倦怠的产生过程中起着相当大的作用。它不仅影响着他们的工作效率，而且直接影响他们工作的情绪状态。很多小学教师感到在教学工作中和生活等多方面存在彼此对立的情绪。教学团队中竞争远远多于协作，从而形成复杂的人际关系。因此，他们感到紧张、压抑、烦躁和郁闷。这种体验迁移到工作中，就会导致小学教师压力增大，容易诱发倦怠。1.2.3 教师是从事精神生产，个人劳动的，而成果却是集体的

教师属于比较封闭的群体，教师是脑力劳动者，是从事智力的开发，知识的传播的。在这种“物化”智力的精神生产过程中，就要求每个教师要有自己的工作方法和风格。加之精神生产周期较长，“产品”的质量只能用大尺度来衡量。而且一般认为教师的教育成果是集体的，培养一个人才绝非是某一个教师的功劳，而是许多教师辛勤劳动的结晶。而且，教师劳动成果具有延迟性，不能马上看到成效。这就会使许多教师感到心理落差，无法产生较大的个人满足感，也不易获得社会的认可。1.3个人因素

1.3.1自我调节能力弱

5毕生源.我国教师职业倦怠原因探析[J].陕西师范大学继续教育学报，2025（3）由于小学教师职业的特殊性，许多教师由于过分投入工作而极少参与组织活动，这样也就减少了获得社会支持的机会。个体因缺少社会支持而导致疏离，疏离又使个体陷入更深的社会孤立中，如此相互循环，最终发展成职业倦怠。1.3.2自我抱负水平与现实之间的差距

一个人的心理上是否体验到成功感，与他的抱负水平有密切关系。如果自我抱负水平过高，不符合现实，则失败的机会越多，更难体验到成功感。抱负水平的适合与否与自己的现实条件密切相关。符合现实，抱负水平实现的可能性则越大，抱负水平便适合；不符合现实，抱负水平实现的可能性则越小，抱负水平便不合适。教师都希望在工作中获得成功，通过育人来实现人生价值，渴望在工作中得到应有的反馈。可是在现实生活中，教师的成功具有不可确定性，职业成就感不像其他职业那么明显，会造成理想与现实的冲突，工作责任感与工作疏离感的冲突，自尊心与自卑感的冲突。总之，由抱负水平与现实的不符合所造成的直接后果就是挫败感的产生，同挫败感带来的行为心理变化可导致职业倦怠的产生1。

1.3.3.此外，一些个人背景因素也与倦怠的水平相关

2.缓解小学教师职业倦怠的对策

小学教师职业倦怠的产生并非一朝一夕的事情，导致其产生倦怠的因素各种各样。因此，其缓解措施不能仅靠某一方的努力，而是需要社会、学校、个体等各个方面一起来采取一定的措施来预防或缓解他们的职业倦怠。2.1寻求社会支持

2.1.1 加强社会支持力度，形成合理的社会期望

社会支持是小学教师应对压力的重要外部资源。它可以让个体减轻焦虑感，从而能以更好的心态应对压力。研究表明：教师的职业倦怠和社会支持存在着极其显著的负相关。社会支持越多，表现出的职业倦怠越少，建立良好的社会支持系统对教师的职业倦怠具有缓冲作用10。同时，对小学教师的期望值也要合理，要认识到他们也是普通人，精力和能力都是有限的。因此，学校、家长以及社会大众都应对小学教师抱有合理的期望值，避免加大他们的压力。2.1.2 提高小学教师的经济地位和社会地位

110黄长仙，单树荣.教师职业倦怠的成因及应对[J].太原城市职业技术学院学报，2025（4）

邵来成，高峰勤.中小学教师的职业倦怠现状及其社会支持的关系研究[J].山东师范大学学报，2025（4）经济收入和社会地位不高是使小学教师易产生职业倦怠的重要原因。因此，首要的是要提高小学教师的工资水平和福利待遇，使他们真正地能享有与公务员同等的待遇。在此基础上还应该提高小学教师的社会地位，形成尊师重教的社会风气，使他们得到社会的重视，这样才能让小学教师体会到自己工作的价值，增强工作的吸引力，以防止职业倦怠的产生。

2.1.3在教育改革中要考虑小学教师的需求和感受

我国现在中小学普遍提倡素质教育，实施了多次或大或小的课程改革。人们关注的焦点都在学生，而很少有人关心在新课改的环境下小学教师应该如何面对、如何更好地贯彻执行新课程的理念。因此，在进行新课改时，应该加强对小学教师的需求和感受的关注，让他们意识到自己是新课程改革的主人，切实保护他们的利益。2.2优化学校管理

2.2.1推行民主，实行人性化管理

一支民主化的教师队伍能让教师感到关怀和和谐，并产生主人翁的意识，使其工作更富有激情与活力。因此管理工作必须不断加以改进，以使教师处于良好管理的环境中。实行人性化管理，首先要赋予教师更多的专业自主权与更大的自由度，并且为教师提供更多参与学校决策的机会，让教师体会到自己的主人翁地位。

2.2.2营造良好的组织氛围

良好的组织氛围是缓解小学教师职业倦怠的重要措施。首先，学校领导要让教职工体会到领导对他们工作和生活的支持和关心，从而有效地缓解职业倦怠；其次，同事之间的关系也是影响职业倦怠的重要因素。同事之间需要营造一种和谐、轻松、互助的氛围，当教师在遇到教学中的具体问题时，大家一起探讨对策，则能大大降低产生倦怠的机率11。2.2.3减少小学教师的工作量

当前小学大多数班级规模过大、人数过多，这大大增加了老师的工作量。班额过大，使得小学教师在很多情况下不得不超负荷劳动。管理学生的困难正在耗尽小学教师的精力。另外，除学生人数过多以外，独生子女问题也日益严重。不 11周春艳.论中小学教师职业倦怠的成因及对策[J].教学与管理，2025（5）良的家庭教育方式、家长的期望值过高等都给小学教师的教育教学工作带来巨大的压力。因此，教育行政部门应根据人口变化规律，控制班级规模、缩小班额，以减轻小学教师的工作量。2.3小学教师的个人努力 2.3.1要认识自己，了解自己

正确的认识自我和了解自我是检测心理健康的一个重要标志。小学教师要善于调控自己的情绪和情感，以稳定而平和的心态来投入工作和生活；要敢于正视现实困难和问题，反思压力源；掌握积极的应对策略，控制和降低不良情绪的困扰。同时，有了积极的自我认识，教师才能正视压力情境的客观存在，才能对改革、变化和新的机会持欢迎的态度，积极、愉快、主动地迎接生活的挑战，走出倦怠。

2.3.2小学教师应掌握一定缓解压力的方法

职业倦怠是由于工作压力长期未能得到有效缓解而产生的。因此，小学教师应主动掌握一些有效释放压力的方法，如进行适度的身体锻炼，它将有利于保持良好的身体素质和积极向上的精神面貌，以充足的精力应对教学工作中可能产生的种种问题14；另外，可广交朋友，扩大交际面，当遇上烦心事时，可向朋友倾诉并寻求帮助，及时释放压力，避免职业倦怠的产生；小学教师还应投入社会，丰富生活，培养广泛兴趣，学会放松自己。2.3.3读书学习，提升自我价值

多读书和不断进修学习。读书的过程实际就是自我培训、自我完善的过程，在这一过程中，教师的人格得到升华、性情得到陶冶、能力得到提升、精神得到充实。为此，建议教师经常读一些心理励志方面的书，以从中获取力量；此外，为适应社会发展的需要，教师还应重新定位自己的角色，通过不断进修学习来提升自我价值，开拓视野，使自己能站在一定的高度看问题，以平和的心态对待生活工作中的不如意，以拥有心理上的安全感15。

3.结语

总之，小学教师的职业倦怠心理对个人、对工作都是有害的。如何克服自身 1415毕恩明.缓解教师职业倦怠的对策[J].理论纵横，2025（12）

黄桂芳.中小学教师职业倦怠的原因及对策[J].广西教育，2025（9）的倦怠，保持对学生的热情和爱心，对小学教师是一种挑战。作为21世纪合格的人民教师，我们要用健全的人格和健康的心理去教育和影响学生，要认真对待、努力克服这种不健康的心理。从表面看，小学教师压力往往表现为个人所承受的负荷，但实质上，它反映的是小学教师个体的生活追求和理想，体现了教师个人所选择的生活方式。一个人的幸福并不仅仅在于他从事了什么样的工作，更在于他是否从这份工作中找到了真正的快乐，一份来自灵魂深处的快乐。

最后，特别要强调一点，关注小学教师的职业倦怠，不仅要关注他们个人的应对策略，更要关注社会、学校以及教育制度在小学教师生存状态中所扮演的角色和应承担的责任。小学教师生活在社会这个大环境中，他们的压力也来自于方方面面，只有当全社会对小学教师多一份理解，多一些人文关怀，多一些尊重的时候，小学教师才能真正从工作中体验快乐，从教育中提升幸福。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！