

小学教师职业倦怠的预防与干预策略

王 颖

宝鸡文理学院教育学院, 陕西 宝鸡

收稿日期: 2025年10月6日; 录用日期: 2025年11月5日; 发布日期: 2025年11月12日

摘 要

教育是国之大计、党之大计, 承载着民族复兴的根基。小学阶段是教育的奠基阶段, 教师的情绪状态、职业热情与教学投入直接影响着学生的学习兴趣、习惯的养成以及社会能力的发展, 然而, 自2021年“双减”政策全面实施以来, 小学教师的工作状态发生了深刻变化, 校外培训机构大幅缩减, 课后服务全覆盖, 教师工作强度增加, 小学教师普遍出现了职业倦怠, 这不仅不利于教师自身的身心健康, 而且会对基础教育的质量产生很大影响。本文基于当前研究现状, 主要探讨职业倦怠的深刻内涵、影响因素以及破解策略, 为小学教育的良好发展提供有效建议。

关键词

小学教育, 职业倦怠, 小学教师

Prevention and Intervention Strategies for Job Burnout among Primary School Teachers

Ying Wang

School of Education, Baoji University of Arts and Sciences, Baoji Shaanxi

Received: October 6, 2025; accepted: November 5, 2025; published: November 12, 2025

Abstract

Education is a major national and Party concern, and it carries the foundation of national rejuvenation. The primary school stage is the foundational stage of education. Teachers' emotional state, professional enthusiasm and teaching commitment directly affect students' learning interest, habit formation and social ability development. However, since the full implementation of the "double Reduction" policy in 2021, the working state of primary school teachers has undergone profound changes. The number of off-campus training institutions has been significantly reduced, and after-school services have been fully covered. The increase in teachers' work intensity has led to wide-

文章引用: 王颖. 小学教师职业倦怠的预防与干预策略[J]. 教育进展, 2025, 15(11): 750-756.

DOI: 10.12677/ae.2025.15112096

spread burnout among primary school teachers. This not only hinders their own physical and mental health but also has a significant impact on the quality of basic education. Based on the current research status, this article mainly explores the profound connotation, influencing factors and solutions of job burnout, providing effective suggestions for the sound development of primary education.

Keywords

Primary Education, Job Burnout, Primary School Teacher

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

一直以来，国家与社会对教育高度重视，对其关注度也在持续增强，2024年9月，习近平总书记在清华大学考察时提出了“教育家精神”，强调教师应成为“大先生”，以自身为范，引导学生在学问、做事以及为人处世上树立榜样，助力学生成长为全面发展的栋梁之材。这就为教师的职责提出了明确的要求，同时也说明了教师这一职业对学生发展的重要意义。小学教育作为基础教育的重要起点，是学生学习习惯养成、认知与人格发展的关键时期。在这一时期，儿童大部分时间都在学校度过，教师成为他们成长过程中的关键他人，其言传身教深刻影响着学生的学习与人格发展，因此，小学教师的教育质量直接决定了基础教育的根基是否牢固。然而小学生与其他年龄阶段的学生不同，他们正处于自控力尚未成熟的阶段，爱玩、注意力容易分散，这就要求教师不仅要做到教书育人，更要进行纪律管理、良好习惯的培养以及学习动力的激发，大大增加了教师的劳动强度。教师职业倦怠指的是教师在长期面对高情感投入、高外部期望与有限回报的情境下，逐渐产生的情感耗竭、疏离与低自我效能感的一种身心疲惫的状态。有关调查显示小学教师每周的工作时长达到了56.8小时，而班主任的时间则更长[1]。同时，受到“双减”政策的影响，教师的工作时长、责任边界与绩效评价标准被重新调整，课后服务与工作任务显著增加；在给学生“减负”的同时，教师的责任却增加了，部分教师出现情绪衰竭，职业倦怠水平上升，职业认同感随之降低[2]。综上所述可以发现，当前研究在一定程度上窄化了教师职业倦怠的成因，将视角聚焦在工作压力上却忽视了教师个人的角色认同感、知识及社会对教师的情感支持等方面可能起到的中介作用。同时，通过在知网上检索小学教师职业倦怠，出现的词条大多为“中小学”教师，可见学界将小学教师与中学教师视作整体进行研究，但实际上，小学教育在学制、学生发展阶段、课程任务和教师角色期待等方面具有显著的差异，简单将二者混为一谈则大大削弱了小学教师工作的独特性和复杂性。刘晓明学者指出教学效能感在职业压力与职业倦怠之间具有调节作用，高教学效能感会降低教师的职业倦怠程度[3]，国外学者 Ltier 也说明职业倦怠是自我效能感的一个危机[4]，Friedman 等在其研究中也发现教学成就感低的教师更容易出现职业倦怠[5]。可以发现国内外研究视角都以单方面因素为主要探讨方向，忽视了教师作为教育系统的一份子，社会和家长对教师的支持与期待对其职业倦怠的影响。基于以上分析，本研究挖掘了教师职业倦怠的不良后果，发现教师的职业倦怠水平过高会对其教学质量产生负面影响，进而影响学生的学习效果与身心发展。而小学阶段是儿童各方面发展的关键时期，基础教育质量在很大程度上决定了学生后续学习与成长的轨迹。因此，针对小学教师职业倦怠的干预研究不仅有助于提升教师的专业幸福感与教学效能，也对保障基础教育质量、促进学生全面发展具有重要的现实意义与长

远价值，本研究针对小学教师这一特定对象，深入分析教师职业倦怠的影响因素，综合考虑多方影响并提出针对性建议，力求丰富相关领域的研究并提高学界对小学教师教育生态的关注。

2. 概念界定与现状分析

1974年美国心理学家 Freudenberger 提出职业倦怠这一概念，概括指出某一职业从业者因为长期从事该工作，从而引发的一种心理疲劳现象。自这一概念被提出以来，其应用扩展至教育学、心理学、组织行为学等多个领域，然而，这一概念在不同文化背景与行业语境中的内涵存在显著差异。尤其在小学教育阶段，教育对象的特殊性使得教师的职业特征与中学、大学阶段有本质区别。如果直接沿用普遍化的职业倦怠定义可能导致对小学教师职业倦怠的误解与偏差。因此，有必要回到概念原点，厘清“职业倦怠”与“教师职业倦怠”的核心定义，为后续研究提供相对准确的理论基础。

2.1. 职业倦怠

1974年，美国心理学家 Freudenberger 首次用“Burn-out”描述个体因长期情感投入而出现的精力枯竭状态[6]。1981年，Maslach 与 Jackson 提出经典三维定义，包括情绪衰竭、去个性化以及个人成就感降低。其中，情绪衰竭是指个体情绪资源过度消耗、精疲力竭；去个性化表现为工作对象冷漠、疏离甚至嘲讽；个人成就感降低指的是自我能力评价下降、成就感缺失[7]。

2.2. 教师职业倦怠

教师职业倦怠指的是教师在教学情境中所经历的情感耗竭、人格解体以及个人成就感降低的状态。教师职业相对于其他行业具有特殊性，教师教育的对象是发展中的人，课堂教学面临着各种各样的突发状况，这就要求教师不仅要有扎实的基础知识，还要有教育机智，能够灵活地处理课堂上的突发状况。然而由于种种隐性劳动的存在以及付出与教学反馈不成正比，使得教师的职业幸福感不断下降。相关研究表明我国中小学教师面临着较大的心理压力，有部分教师已经呈现出明显的职业倦怠表现[8]。马雅菊等学者在研究中还发现相比于男教师，女教师对压力和需求的敏感性较高，因此情绪耗竭问题也更为突出[9]。也有研究明确指出教师职业倦怠是教师不能顺利应对工作压力的一种极端反应，它伴随着长期高水平的压力而产生[10]。

2.3. 小学教师职业倦怠

职业压力问题给许多教师带来了困境，他们不仅要带着巨大的精神压力应对层出不穷的教学任务和学生管理工作，还需要处理自身的不良情绪，尤其是在小学阶段教育对象的特殊性，许多农村小学生大多来自留守家庭，容易出现性格偏执以及学习意识薄弱等问题，对于教师来说教育的压力和责任会更大，这使得教师的教学热情不断被削减，针对这一现状，董薇发现小学教师的职业压力和职业倦怠之间呈现正相关关系，说明压力是导致教师产生职业倦怠的主要影响因素之一[11]。纪国和发现许多教师即使面临着难以应付的教学压力，但考虑到现实因素仍会选择承担着这样的压力继续工作，但其职业价值感却会大大降低[12]。由于我国中小学教师整体薪酬待遇低，社会地位较其他阶段也存在很大的社会偏见，这就使得男性教师普遍自我认同感较低，在职业价值感上也面临很大的挑战。

3. 小学教师职业倦怠的影响因素

教师职业倦怠已经成为了一种普遍性问题，这不仅影响到教师的身心健康，而且打击了教育热情，直接削弱了教学质量。徐富明通过研究发现巨大的工作压力所导致的最直接的后果就是产生教师职业倦怠[13]。陈丽萍在其研究中指出教师职业倦怠是在一段时间内教师在工作上遇到的压力在情绪上的累积

[14]。综上所述我们发现大部分学者都认同教师职业倦怠是由于长期的工作压力导致的。但职业倦怠与工作压力不同，它是在多种因素交互作用下的复杂结果，因此，只有深入探讨其背后的深层原因，才有利于制定针对性的干预策略，为问题的解决提供有效支持。

3.1. 政策层面：“双减”政策的实施下对教师的工作要求

工作要求与资源模型是工作投入研究领域内应用最广的理论框架，该模型指出工作投入的前因变量包括工作要求和工作资源，职业倦怠的风险并非简单地由高工作要求单独决定，而是取决于工作要求与工作资源之间的平衡关系。当高工作要求与匮乏的工作资源共存时，最容易产生职业倦怠，反之，充足的工作资源则能够帮助个体有效应对挑战，甚至将压力转化为动力。“双减”政策的实施显著增加了小学教师的工作负荷与任务的复杂性。相关调查显示，课后服务的全面推行直接延长了教师的工作时间、增大了工作强度[15]。教师不仅要符合减负的要求，还要满足家长的高期待[16]，这使得教师承受着巨大的心理压力，是教师职业倦怠的重要原因之一。另一方面，教师的工作回报并不高，社会地位也达不到教师的期望，这在一定程度上削弱了教师的职业热情，这表明教师职业倦怠并非单纯由工作量增加而导致，是“双减”政策的要求与学校等支持性资源失衡的互动结果。

3.2. 个人层面：教师情绪调节能力是重要影响因素

许多研究表明女教师的成就感往往低于男性教师，这是由于女性的情感更加细腻，她们在职业角色上往往有更高的期待[17]。许多教师由于自身的完美主义倾向对教学效果和学生的学习效果抱有过高的期待，然而现实与理想往往存在很大差距，这就使得他们容易产生挫败感与自我怀疑。此外，个人情绪调节能力、应对压力的方法以及职业认同程度也直接影响着他们面对工作困境时的心态，即使是相同的工作压力，情绪调节能力高的教师能更快地调整好状态投入工作，而能力较低的教师则更容易陷入持续的情绪困扰，难以有效应对。相关研究发现，高自我效能感和积极归因风格的教师，更能有效缓解压力带来的负面影响，降低职业倦怠风险[18]。

3.3. 学校方面：教师评价机制有待改善

教育之重，重于未来；教师之责，系于千秋。社会、学校以及家庭都对教师寄予很大的期望，教师不仅要注重教学还需要帮助学生培养良好的学习习惯，在这种要求下，教师承担了许多责任，他们长期处于超负荷工作状态，缺乏足够的支持与激励。同时，学校将学习成绩作为衡量教师能力的主要标准，却忽视了教育过程中的育人价值与情感的投入，教育的意义变成了冷冰冰的数字，职业价值不复存在，使得许多教师的职业认同感不断降低，影响了教育投入。此外，班级管理中的学生行为问题、家校沟通的复杂性以及持续的非教学事务负担使得教师身心俱疲[19]。许多教师反映，日常工作中大量精力耗费在应付检查和参与不必要的活动上，这不仅偏离了教育的初心，也打击了教师的内在动机，相关研究显示有67.4%的中小学教师认为自己面临着较大的或很大的工作压力[13]。

3.4. 社会因素：社会对教师的角色存在偏见

长期以来，教师被誉为太阳底下最光辉的职业，承载着社会的期待与尊重。实际上，教师往往在崇高的称号与实际处境之间承受着巨大的落差。社会对教师角色的过度神化，要求其无私奉献，却较少关注其作为普通人的情感需求与职业困境。社会对教师角色的道德拔高，使其心理诉求常被忽视甚至压抑，这种环境下，即便个体具备良好的心理素质，长期处于高强度负荷中也难以避免会产生情绪倦怠。

4. 小学教师职业倦怠的干预策略

4.1. 个人层面

4.1.1. 增强心理韧性，培养乐观心态和情绪调节能力

心理韧性较强的人面对压力能够更从容地应对，甚至在挫折中得到成长。教师也应主动增强心理韧性，在琐碎的工作中调节情绪、保持良好心态，增强对负面情绪的应对能力。发展兴趣爱好、维持良好的人际关系促进心理健康发展。同时，建立积极的职业认知，重新审视教育工作的意义，从学生成长与自我实现中获得价值感，真正将教育看作一项事业。

4.1.2. 提升专业素养，掌握先进的教育理念与教学方法

教师的基础工作就是传授科学文化知识，如果自身专业能力不足则会产生一系列的不良表现，比如教学效能感降低，对课堂失去热情，对学生进步感到漠然。因此，基于小学生的特点，教师应主动学习新课标、新方法，提升信息技术应用与趣味化教学的能力，增强课堂吸引力，提升学生在课堂上的专注力。同时，通过参与教研活动、课题研究或专业培训，不断突破职业“舒适区”，在持续成长中重建自信。

4.1.3. 加强时间管理能力，合理分配工作时间

教师要有意识地制定合理的工作规划，避免将精力浪费在琐碎、低效的事务上，要加强与同事之间的交流合作，互相分享教学和管理经验也能够提升工作效率。此外，建立工作与生活的合理边界，避免长时间超负荷运转。教师自身应该意识到良好的自我状态是持续投入教育事业的基础，通过规律作息、适度运动与心理调适，保持身心平衡，才能以更充沛的状态面对教学中的挑战，实现从被动接受向主动发展的转变。

4.2. 学校层面

4.2.1. 完善和加强教师评价和激励机制

学校要完善教师评价和激励机制，破除唯分数、唯升学的单一评价导向，建立以师德、能力、业绩和贡献为核心的多元评价体系。将教师的专业成长、育人成果与创新实践纳入考核维度，增强评价的科学性与人文关怀。通过设立教学成果奖、卓越教师奖等荣誉激励教师工作热情，提升教师的职业尊严与归属感。

4.2.2. 加强教师培训，促进专业成长

学校应该为教师提供多方面的培训机会，不仅要涵盖专业知识，还要包括教学技能的提升以及情绪调节能力的培养，尤其在互联网高度发达的当下，更要注重人工智能赋能教育的专项培训，提升教师的数字素养，助力教师更好地履行育人使命。依托“心理驿站”“生活加油站”等活动，强化教师支持服务体系，增强其幸福感与归属感。鼓励教师参与学校治理，积极回应教师的合理诉求，切实解决他们在工作中遇到的实际问题，提升教师决策话语权，增强主人翁意识，使得教师真正将教师视为一项值得投入的事业。

4.2.3. 建设和谐的校园文化环境

营造尊重教师、理解教师、支持教师的校园文化氛围能让教师在被认可的环境中焕发职业热情，从而激发内在动力与育人使命感。通过组织教师节表彰、教学风采展示、师德师风讲堂等活动，弘扬尊师重教传统，增强教师社会认同感。改善教师办公环境、采取弹性工作制度与家庭友好型校园建设，切实减轻非教学负担。鼓励跨学科交流与文化沙龙，促进教师间情感联结与专业共鸣，构建温暖互助的职业共同体，让教育真正成为有温度的事业。在这样的教学环境中，教师不仅能实现专业价值的提升，更能

在育人过程中收获意义感与幸福感。当制度支持与人文关怀并重，教育才真正回归其本质——以心灵唤醒心灵，以生命滋养生命。

4.3. 社会层面

4.3.1. 社会应重塑尊师重教的价值共识

社会应重塑尊师重教的价值共识，将教师地位的提升与教育优先发展战略紧密结合。媒体应大力宣传优秀教师事迹，展现其平凡中的伟大，引导公众理解教育工作的专业性与复杂性。政府需完善教师待遇保障机制，确保其收入水平与职业尊严相匹配，尤其向农村和边远地区倾斜，增强岗位吸引力。鼓励企业、社会组织设立尊师基金，支持教师发展项目。家长应转变育人观念，与学校形成情感共鸣与价值协同，构建家校社共育合力。全社会共同营造理解教师、信任教师、支持教师的浓厚氛围，让尊师植根于日常，重教落实于行动，真正使教师成为令人羡慕的职业。

4.3.2. 加大教育投入与政策支持，优化教师待遇保障体系

政府应当加大对教育的资金支持，确保小学教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均水平，并建立灵活调整机制。持续推进艰苦边远地区教师生活补助政策，改善乡村教师住宿、医疗、子女教育等实际条件。扩大高校毕业生到基层从教的学费补偿和贷款补偿范围，增强岗位吸引力。完善教师职称评聘制度，突出教育教学，拓宽职业发展空间。通过制度性保障与人文关怀并举，切实提升教师获得感、幸福感与荣誉感，为建设教育强国提供坚实支撑。

参考文献

- [1] 宋洪鹏, 郝保伟, 鱼霞. 中小学教师不合理负担表现、不利影响及应对策略——基于北京市的调查[J]. 教育科学研究, 2021(10): 70-76.
- [2] 黄路遥. “双减”背景下小学教师职业倦怠的归因探究——以社会性别为视角[J]. 广西师范大学学报(哲学社会科学版), 2022, 58(3): 50-62.
- [3] 刘晓明. 职业压力、教学效能感与中小学教师职业倦怠的关系[J]. 心理发展与教育, 2004(2): 56-61.
- [4] Leiter, M.P. (1992) Burn-Out as a Crisis in Self-Efficacy: Conceptual and Practical Implications. *Work & Stress*, 6, 107-115. <https://doi.org/10.1080/02678379208260345>
- [5] Friedman, I.A. and Farber, B.A. (1992) Professional Self-Concept as a Predictor of Teacher Burnout. *The Journal of Educational Research*, 86, 28-35. <https://doi.org/10.1080/00220671.1992.9941824>
- [6] Freudenberger, H.J. (1974) Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- [7] Pines, M. (1978) Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings. *Psychiatric Services*, 29, 233-237
- [8] 卢秋玲. 现阶段中小学教师心理问题的成因与对策[J]. 赣南师范学院学报, 2001(4): 81-84.
- [9] 马雅菊, 王有智. 中学教师职业倦怠状况调查[J]. 中国健康教育, 2008(11): 845-847.
- [10] 曾玲娟, 伍新春. 教师职业倦怠研究综述[J]. 辽宁教育研究, 2003(11): 79-80.
- [11] 董薇, 赵玉芳, 彭杜宏. 小学教师的职业倦怠与职业压力[J]. 高校保健医学研究与实践, 2006, 3(3): 18-21.
- [12] 纪国和, 陈秀兰. 小学教师职业压力与职业承诺的关系研究[J]. 当代教育论坛(教学版), 2010(1): 15-16.
- [13] 徐富明. 中小学教师的工作压力现状及其与职业倦怠的关系[J]. 中国临床心理学杂志, 2003, 11(3): 195-197.
- [14] 陈丽萍. 中学教师生存状态及改进对策研究[D]: [博士学位论文]. 长春: 东北师范大学, 2009.
- [15] 刘京翠, 赵福江. “双减”背景下中小学班主任工作现状调查与分析——基于对全国 16, 166 名班主任的问卷调查[J]. 教育科学研究, 2022(8): 44-52+63.
- [16] 朱秀红, 刘善槐. 我国乡村教师工作负担的问题表征、不利影响与调适策略——基于全国 18 省 35 县的调查研究[J]. 中国教育学刊, 2020(1): 88-94.
- [17] 赵玉芳, 毕重增. 中学教师职业倦怠状况及影响因素的研究[J]. 心理发展与教育, 2003, 19(1): 80-84.

- [18] Chwalisz, K., Altmaier, E.M. and Russell, D.W. (1992) Causal Attributions, Self-Efficacy Cognitions, and Coping with Stress. *Journal of Social and Clinical Psychology*, **11**, 377-400. <https://doi.org/10.1521/jscp.1992.11.4.377>
- [19] Hodge, G.M., Jupp, J.J. and Taylor, A.J. (1994) Work Stress, Distress and Burnout in Music and Mathematics Teachers. *British Journal of Educational Psychology*, **64**, 65-76. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1994.tb01085.x>