



2020 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

小学班主任职业倦怠研究

——以太原市万柏林区小学为例

作者姓名	田 玮
指导教师	张夏青 副教授 卢 红 研究员
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2016 年 3 月至 2020 年 6 月

二〇二〇年六月

山西大学

2020 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

小学班主任职业倦怠研究

——以太原市万柏林区小学为例

作者姓名	田 玮
指导教师	张夏青 副教授 卢 红 研究员
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2016 年 3 月至 2020 年 6 月

二〇二〇年六月

Thesis for Master's degree, Shanxi University, 2020

Primary School Head Teacher Burnout Research
——Taking Primary School of Wanbailin District
in Taiyuan City as an Example

Student Name	Wei Tian
Supervisor	Associate Prof. Xiaqing-Zhang Researcher Hong Lu
Major	Master of Education
Degree Specialty	Educational Management
Department	Educational Scientific Institute
Research Duration	2016.03-2020.06

Jun,2020

目 录

中 文 摘 要.....	I
ABSTRACT.....	II
第一章 绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究意义.....	2
1.2.1 理论意义.....	2
1.2.2 实践意义.....	2
1.3 研究的现状.....	2
1.3.1 国外的相关研究.....	2
1.3.2 国内的相关研究.....	3
1.4 研究方法.....	4
1.4.1 文献资料法.....	4
1.4.2 问卷调查法.....	4
1.4.3 访谈法.....	5
第二章 小学班主任职业倦怠研究的理论基础.....	6
2.1 职业倦怠理论.....	6
2.1.1 工作匹配理论.....	6
2.1.2 社会胜任力理论.....	8
2.1.3 资源守恒理论.....	8
2.1.4 生态学模式理论.....	9
2.2 概念界定.....	9
2.2.1 职业倦怠.....	9
2.2.2 教师职业倦怠.....	11
第三章 小学班主任职业倦怠的现状研究.....	14
3.1 小学班主任的角色与职责.....	14
3.1.1 小学班主任的角色.....	14
3.1.2 小学班主任的工作职责.....	15
3.2 小学班主任职业倦怠的问卷调查.....	16
3.2.1 调查问卷的编制.....	16

3.2.2 调查对象.....	17
3.2.3 调查结果的描述性统计.....	19
3.3 小学班主任职业倦怠调查结果的 analysis.....	19
3.3.1 小学班主任职业倦怠的整体解析.....	19
3.3.2 小学班主任职业倦怠的人口统计学分析.....	21
3.4 小学班主任职业倦怠产生的原因分析.....	26
3.4.1 小学班主任收入水平不高.....	26
3.4.2 学校工作压力大且无成就感.....	27
3.4.3 小学班主任自我效能感不高.....	30
3.4.4 小学班主任自我调节能力有限.....	30
第四章 小学班主任职业倦怠的干预对策.....	32
4.1 提高教师工资水平保障教师基本权益.....	32
4.2 营造良好舆论导向提升教师职业认同.....	32
4.3 学校要重视教师职业倦怠并及早干预.....	33
4.4 小学班主任要加强自我调节能力.....	35
结语.....	37
参 考 文 献.....	38
附录一.....	41
附录二.....	42
附录三.....	44
致 谢.....	45
个人简况及联系方式.....	46
承 诺 书.....	47
学位论文使用授权声明.....	48

Contents

Chinese Abstract	
ABSTRACT	
Chapter 1 introduction	
1.1 Research background	
1.2 Research significance.....	
1.2.1 Theoretical significance.....	
1.2.2 Practical significance.....	
1.3 Research status.....	
1.3.1 Foreign related research.....	
1.3.2 Domestic related research.....	
1.4 Research methods.....	
1.4.1 Literature method.....	
1.4.2 Questionnaire.....	
1.4.3 Interview method.....	
Chapter 2 The theoretical basis of the study on job burnout of primary school head teachers	
2.1 Burnout theory.....	
2.1.1 Job matching theory.....	
2.1.2 Social competence theory.....	
2.1.3 Resource conservation theory.....	
2.1.4 Ecological model theory.....	
2.2 Conceptual definition.....	
2.2.1 Burnout.....	
2.2.2 Teacher burnout.....	
Chapter 3 A Study on the status Quo of job burnout of primary school head teachers	
3.1 The role and duties of the primary school teacher.....	
3.1.1 Primary school head teacher's role.....	
3.1.2 Primary school head teacher's job responsibilities.....	

3.2 Questionnaire survey on job burnout of primary school head teachers.....	
3.2.1 Preparation of the questionnaire.....	
3.2.2 Survey respondent.....	
3.2.3 Descriptive statistics of the survey results.....	
3.3 Analysis of the survey results of job burnout in primary school head teachers.....	
3.3.1 The overall analysis of the job burnout of primary school head teachers.....	
3.3.2 Demographic analysis of job burnout in primary school head teachers.....	
3.4 Analysis of the causes of job burnout in primary school head teachers.....	
3.4.1 Primary school head teacher's income level is not high.....	
3.4.2 School work stress and no sense of accomplishment.....	
3.4.3 Primary school head teacher has low self-efficacy.....	
3.4.4 Primary school head teacher has limited self-regulation ability.....	
Chapter 4 Intervention strategies for job burnout of primary school head	
teachers.....	32
4.1 Raise the salary level of teachers to protect the basic rights and interests of teachers.....	
4.2 Create a good public opinion orientation and enhance teachers' professional identity.....	
4.3 Schools should pay attention to teachers' job burnout and intervene early.....	
4.4 Primary school head teacher should strengthen self-regulation ability.....	
Concluding remarks.....	
References.....	
Appendix 1.....	
Appendix 2.....	
Appendix 3.....	
Acknowledgements.....	
Personal profile and contact information.....	
Letter of Commitment.....	
Statement of authorization for dissertation use.....	

中文摘要

我国小学教育以班级为最基础的组织形式，学生学习活动的组织与开展由小学班主任以班级的形式管理与组织。班主任是小学班级的组织者，是小学生成长发展的领路人，是联系学校与家长的桥梁与纽带。小学班主任一般都不是专职班主任，他们身兼数职，既要完成好所担任课程的教学任务，又要担负班级日常管理工作。他们在繁重而重复性高的工作压力下，没有更多空余时间学习提高自身能力，感觉自己淹没于日常性、没有成就感的工作中，同时，需要承受来自学校、社会和家长多方面的监督和压力，很容易产生职业倦怠感。小学班主任的职业倦怠不仅影响学校人才培养质量提升，也影响班主任自身的身心健康发展。

本研究以职业倦怠理论为基础，以一个区三所小学的班主任为调查研究对象，通过问卷调查和半结构性访谈，呈现了小学班主任职业倦怠问题的普遍性和严重性。人口统计学角度的深入剖析，有利于学校管理者精准定位小学班主任中容易产生职业倦怠问题的人群，以便采取有得放矢的策略，及早干预和解决。研究发现，女性小学班主任比男性更容易产生职业倦怠，高级职称、高学历的小学班主任更容易产生职业倦怠，已婚、工作年限长、教学时数多的小学班主任，更容易产生职业倦怠。建立在实证研究基础上，我们深度探索了小学班主任产生职业倦怠问题的原因，进而从社会、学校和小学班主任自身三个层面，提出了干预小学班主任职业倦怠的可行策略。

关键词：小学；班主任；职业倦怠

ABSTRACT

China's primary education is based on the class as the most basic form of organization. The organization and development of student learning activities are managed and organized by the primary school head teacher in the form of classes. The head teacher is the organizer of the primary school class, the leader of the growth and development of primary school students, and the bridge and link between the school and the parents. Primary school head teachers are generally not full-time head teachers. They have a number of positions. They must complete the teaching tasks of the courses and the daily management. Under the pressure of heavy and repetitive work, they have no more spare time to learn and improve their abilities. They feel that they are drowning in daily work and lack of sense of accomplishment. At the same time, they need to withstand supervision from schools, society and parents. It is easy for Primary school head teachers to produce a sense of burnout. The job burnout of the primary school head teacher not only affects the quality improvement of the school's personnel training, but also affects the head teacher's own physical and mental health development.

Based on the theory of burnout, this study used the head teacher of three primary schools in a district as the research object. Through questionnaires and semi-structured interviews, the paper presented the universality and seriousness of the problem of job burnout of primary school teachers. An in-depth analysis of the demographic perspective is conducive to the school administrators to accurately locate the people in the primary school head who are prone to burnout, so as to adopt a targeted strategy to intervene and resolve early. The study found that female primary school head teachers are more prone to burnout than males. Senior professional titles and highly educated primary school head teachers are more prone to burnout. The head teacher who is married, has a long working life, and has a lot of teaching hours is more prone to burnout. Based on the empirical research, we deeply explored the causes of job burnout in primary school head teachers, and then

proposed a feasible strategy to interfere with the job burnout of primary school teachers from the three levels of society, school and primary school teachers.

Key words:Primary school; head teacher; burnout

第一章 绪论

1.1 研究背景

2018 年中共中央国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，强调“教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任，是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。”^①教师是教书育人的神圣职业。教师的言传与身教深刻影响着学生的成长与发展。但是，教师职业是典型的助人行业，教师是职业倦怠的高发人群。据中国人力资源开发网发布的中国“工作倦怠指数调查报告”显示，在 15 个行业的倦怠指数调查中，教师的倦怠程度仅低于公务员和物流从业人员居第三位。^②所以，在全社会关注学生成长与发展，重视学生学习成绩的背景下，教师职业倦怠的现象是学校管理者必须重视的问题，这种症状可能影响到更多的教师，也就是说如果不能及时改善一些教师的职业倦怠，就会达到流行的程度，进而深度影响到该学校的教育教学质量。

我国小学教育以班级为最基础的组织形式，学生学习活动的组织与开展由小学班主任以班级的形式管理与组织。班主任是小学班级的组织者，是小学生成长发展的领路人，是联系学校与家长的桥梁与纽带。小学班主任一般都不是专职班主任，他们身兼数职，既要完成好所担任课程的教学任务，又要担负班级日常管理工作。小学班主任面对的是活泼好动、学习专注力较差、自制能力弱、辨别能力低的小学生，事无巨细需要小学班主任监管到位。他们在繁重而重复性高的工作压力下，没有更多空余时间学习提高自身能力，感觉自己淹没于日常性、没有成就感的工作中，同时，需要承受来自学校、社会和家长多方面的监督和压力，很容易产生职业倦怠感。产生职业倦怠感的教师，对工作变得漫不经心，对学生没有爱心和耐心，甚至对自己家人的关心与爱护减少，这样的工作状态不利于教育教学工作、班级管理工作，也不利于教师自身的身心健康。

由于小学班主任担负着多重角色，更是小学生学习与成长的重要引路人，他们的职业倦怠不仅仅影响的是学校人才培养质量的提升和自身职业生涯的发展，更可能深度影响到一些小学生品格形成和素质提升。所以，小学班主任的职业倦怠问题，对学生的成长和发展是一种隐形的、长远的危害，必须引起社会的广泛关注，引起

^① 张广义. 着力推进教师教育模式创新的理性分析[J]. 课程教学研究, 2019(1):24-30.

^② 田印红. 于慧慧. 对我国西部中小学教师职业倦怠的反思[J]. 科技信息, 2012(22):43.

学校管理者的高度重视。我们通过文献分析发现，当前关于教师职业倦怠的研究主要是针对高校教师群体和中小学教师群体，专门针对小学班主任这一特殊群体的职业倦怠问题研究比较少。笔者作为一名小学班主任，对这个群体职业倦怠的严重性和影响性深有体会，研究这个问题的目的主要是想要以职业倦怠的相关理论为基础，以小学班主任的职业倦怠问题为研究对象，通过问卷调查和实证研究，深入分析小学班主任职业倦怠产生的原因，探索破解他们职业倦怠的策略。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

小学班主任身心疲惫的职业倦怠，会严重影响到班级管理水平和教育教学质量。但是，小学班主任的职业倦怠问题往往引不起学校管理者的高度重视，多数学校没有进行针对性的研究和干预。本研究有利于促进学校正视教师职业倦怠问题，并积极开展必要的理论研究和实证研究，进而推动小学班主任职业倦怠问题的研究与深化。

1.2.2 实践意义

首先，本研究有利于全面呈现出小学班主任职业倦怠的问题，并剖析他们产生职业倦怠的原因，进而为学校管理者的干预提供实践依据。

其次，本研究有利于小学班主任更清楚地认识职业倦怠不是自己一个人的问题，而是一种普遍性现象，能够引导教师正确认识职业倦怠问题，积极寻求有效措施走出困境。

最后，本研究有利于社会和家长近距离了解小学班主任的工作性质、工作内容，更加理解和支持他们的工作，让小学班主任工作的付出得到精神上的回报。

1.3 研究的现状

1.3.1 国外的相关研究

一是职业倦怠的研究

“职业倦怠”问题的研究是从国外开始的。笔者通过阅读相关著作，查阅了大量文献发现，“职业倦怠”问题研究在国外的主要发展主要经历了以下几个阶段：

第一阶段是二十世纪七十年代，“职业倦怠”问题更多的是心理问题，所以研究这一问题的专家多数是心理医生或者心理学家。比如，开展职业倦怠较早的著名心理学家费登柏格，就是一名来自美国的临床实验心理学专家。但是，这一时期的研究主要是对职业倦怠现象的实证观察研究，还没有形成职业倦怠研究的系统化理论，

以指导社会问题的深入研究。

第二阶段是二十世纪八十年代，专家们汲取了上一阶段心理学的研究成果，在多个行业展开了一系列致力于解决职业倦怠问题的实证性研究，编制了一些效度和信度比较好的职业倦怠量表。比如 Maslach 等人较早开发了测量职业倦怠的量表 MBI，包括服务行业版、通用版和教育版。Van Dierendonck 的研究证实，MBI 经心理测量研究应该是一个可靠和有效反映职业倦怠指标的量表。^①

第三阶段 20 世纪 90 年代以来，关于“职业倦怠”这一问题的研究更加专业和深入，不同的研究者从不同的视角，构建了职业倦怠的理论体系，有力地推动了职业倦怠研究的发展。比如，Maslach 和 Leiter 提出职业倦怠的工作匹配理论、Hobfoll 从工作付出与回报角度提出了资源守恒理论。

二是教师的职业倦怠研究

“教师职业倦怠”这一概念是在职业倦怠概念与理论基础上提出的，主要指在学校教书育人的教师如果长时间的处于工作紧张状态，他们的工作情绪和情感会由于外界和自身的因素而导致一定的衰减甚至是衰退，教师无法改变现存的工作压力，无法改变现实的工作环境，他们的工作积极性也就越来越低。长此以往，教师将对自己的职业生涯产生强烈的疲惫之感。一些研究者研究了教师职业倦怠的外部表现。比如，1997 年，一名外国专家对此现象做出解释，就是教师自身职业满足感衰退，对自身的职业失去积极性和应有的热情，教师的教书育人能力越来越弱。2004 年，Larwood 和 Paje 研究发现，长期处于工作高压环境下的教师，往往会形成以下特点的职业倦怠：对学生的同情心和宽容心减少，对教学责任心减少，对班级学生疏于管理与教导。^②

还有一些研究者致力于探索教师职业倦怠产生的多种原因。比如，布瑞恩认为，个人背景、组织和人格是教师职业倦怠产生的主要原因，其中，人格是内在原因，起到基础性作用，通常归结为自尊心以及个人自行把握意志的能力。^③ Farber 则认为，职业倦怠是长期高压力的直接反应。

1.3.2 国内的相关研究

一是关于教师的职业倦怠研究

我国关于教师职业倦怠的研究起源于 20 世纪 90 年代。在中国知网里，可以查

^① 刘春华.高校教师职业倦怠干预研究[D].天津大学管理与经济学部,2014 年博士论文.

^② Larwood L, Paje V. Teacher Stress and Burnout in Deaf Education[J]. Academic Exchange Quarterly. 2004, 8(3): 261-264.

^③ 代桂兰.教师职业倦怠问题研究综述[J].淮南:淮南师范学院学报,2012(07):14-15.

到最早的文献是 1990 年郭耀邦关于中小学教师职业倦怠的研究，他从教师流失问题入手，发现中小学教师职业倦怠已成为不容忽视的一个社会问题。21 世纪以来，关于教师职业倦怠的研究逐年增多，意味着教师职业倦怠已成为一个普遍性、常见性问题，包括对高校教师、中小学教师、职业院校教师等不同层次学校教师的职业倦怠问题研究。比如陈玉焕着眼于高校教师职业倦怠问题，对国内外高校教师职业倦怠的研究内容、研究方法等进行了全面深入的梳理。朱勇以厦门市为例，通过问卷调查研究了中小学教师的职业倦怠与心理健康之间的相互关系。

二是关于班主任的职业倦怠研究

我国各级学校教育都是以班级为基本组织形式，各级学校教育的班级都要求配备班主任教师，负责日常管理工作和教育教学工作。中小学班主任主要以兼职为主，高等院校有些班主任是专职辅导员，但无论哪个层级的班主任教师，都存在职业倦怠的普遍性现象。汤吉红专门研究了小学班主任的职业倦怠问题，认为在教学与管理的双重压力下，小学班主任教师是职业倦怠的高发人群。谢俊从内因和外因两个方面，探索了小学班主任产生职业倦怠的原因，希望学校重视小学班主任的心理健康教育，缓解和预防他们职业倦怠问题的发生。何占魁研究了高中班主任的职业倦怠问题，深入分析了高中班主任职业倦怠的原因，探索了可行的干预策略，期望能够引起学校管理者、教师自身的正视，尽快帮助班主任教师走出职业倦怠的困局。叶兵和蒋兆雷就高校辅导员的职业倦怠进行了回顾与展望研究，发现国内相关研究主要从理论和实证两方面进行研究，理论研究侧重原因分析与干预策略，实证研究主要以问卷调查为基础进行人口统计学研究。

1.4 研究方法

1.4.1 文献资料法

国内外职业倦怠的理论与实证研究成果，是我们深入开展研究的重要参考资料。为此，我们通过中国知网的大量网络信息资源库、学校和学院图书馆的纸质图书、外文网站数据资源等，大量收集国内外相关研究成果，深入研究已有国内外文献的研究方法、理论基础和基本概念，把握职业倦怠研究的研究进展。

1.4.2 问卷调查法

笔者借鉴了马勒诗的 MBI 调查问卷，结合小学班主任的工作特点，设计了调查问卷，对三所小学的班主任教师进行了问卷调查，为我们了解小学班主任职业倦怠的情况、分析产生原因、探索干预对策提供子实证依据。

1.4.3 访谈法

为了进一步了解小学班主任职业倦怠问题的产生原因，了解他们职业倦怠的严重程度和广泛程度，我们对一个区三所小学的 9 位班主任进行了深度访谈。他们根据自己担任班主任工作的实际情况，表达了自己对职业倦怠问题的意见和看法。

第二章 小学班主任职业倦怠研究的理论基础

职业倦怠是各行各业职场人普遍存在的一种职业问题。由于职业倦怠问题可能深度影响到组织工作的效率和职场人的身心健康发展，自 20 世纪 80 年代以来，建立在职业倦怠实证研究与临床研究基础上，一些学者从不同角度探索职业倦怠问题，已形成几种系统化并且影响广泛的职业倦怠理论。这些职业倦怠理论为我们研究小学班主任职业倦怠问题提供了重要的理论依据和方法指导。

2.1 职业倦怠理论

20 世纪 70 年代早期，美国临床心理学家弗登伯格研究个体在某些特定行业的工作现状时，发现了个体长期从事某些工作可能产生消极应付、情绪低落的反应，工作效率大大降低，他用“职业倦怠”一词来描述种工作状态。他认为，职业倦怠多出现于助人行业，用以描述个体的工作付出与回报长期不相匹配而产生的情绪耗竭、精神疲惫和挫败感。1979 年，美国国家教育协会主席 Wilard.Mc.Guire 首先将职业倦怠引入教育研究领域，当年年会主题就是教师职业倦怠。^①

20 世纪 80 年代以来，随着发达国家由工业经济向知识经济时代的转型发展，职业的分类越来越细化，各职业领域对个体职业能力的要求不断提高，再加上各种绩效考核机制的建立，个体工作压力感不断增强，随之各行各业都出现职业倦怠问题。职业倦怠作为一个专业名词，吸引了各领域研究者的注意，提出了一些具有代表性的职业倦怠理论模型。

2.1.1 工作匹配理论

Maslach 关于职业倦怠的研究具有最大影响。他认为职业倦怠可以从“情绪耗竭、去个性化以及个人成就感低落”三个维度进行衡量。^②情绪耗竭是个体在长期工作压力下，对工作的精力耗尽、过度心理疲劳的一种负性情绪。情绪耗竭是职业倦怠的典型表现形式，表现出易发怒、对人对事冷漠、自我封闭的明显情绪症状。去个性化是指个体以麻木不仁、敷衍了事的态度对待工作对象，刻意与工作保持距离，厌恶工作对象和工作环境。去个性化的职业倦怠表现形式，使个体将诸如学生、客户等服务对象视为“物体”故意疏远，而对同事和组织则充满抱怨、怨天尤人。个体成就感降低是指个体因所从事工作的胜任感降低而产生的负面消极自我评价倾向。个体成就感降低的职业倦怠，常常会使个体产生抑郁的精神状态，丧失自尊、自信，

^① 刘璟洁.新形势下高校教师职业倦怠的成因及调适[J].江西科技师范大学学报,2017(3):88-93.

^② 赵崇莲,苏铭鑫.职业倦怠研究综述[J].宁波大学学报(教育科学版),2009(4):65-69.

主观地认为自己的职业选择错误、职业无价值、自身角色不重要。

Maslach 和 Leiter 在对职业倦怠进行大量实证研究基础上,1997 年提出了工作匹配理论,系统阐释个体为什么会出现职业倦怠问题,以及如何有针对性地干预个体的职业倦怠。

一是产生职业倦怠的原因分析

他们认为,个体在工作负荷、报酬、控制、社交、公平和价值观冲突等六个方面因素越不相匹配,越容易导致职业倦怠。

(1) 工作负荷。每当个体所承担的工作量长期超过自身的承受能力时,工作的压力感倍增,情绪开始烦躁。

(2) 控制。每当个体在工作中对所需要的资源与精力无法充分控制时,或个体习惯的工作方式不能及时变通,无法高效率地完成工作时,他们会明显感觉到自己对工作的无力感,也就是丧失对工作的全面把控能力。

(3) 报酬。包括生活报酬和经济报酬。当个体长期付出工作努力而得不到满意的回报时,他们会丧失工作的热情和动力,以消极的工作态度敷衍工作。

(4) 社交。当个体长期处于相对乏味的、缺乏同事交流沟通的工作环境时,或是长期处于相对封闭的工作环境时,他们缺乏与同事、与社会广泛的沟通机会,似乎处于孤立无援的工作状态,很容易导致对工作的冷漠和厌烦。

(5) 公平。个体在工作上的辛勤付出,希望得到公正、公平的对待。当个体在工作量与报酬的分配上得不到公平对待时,尤其是在考核评价和晋升提拔方面受到不公平对待时,最容易引起情绪上的消极应付。

(6) 价值观冲突。个体之间思想意识、价值观层面的冲突,很容易导致工作思路、工作方式、成绩认定等方面的不一致,工作上相互拆台、相互诋毁,无法融洽相处,内耗严重。尤其是当个体的价值观与上司或领导的价值观相冲突时,如果不能及时调整思想观念,长期的工作换来的可能是适得其反的效果,职业发展前途受限,容易导致职业倦怠。

二是职业倦怠的干预

Maslach 和 Leiter 的工作匹配理论认为,对职业倦怠的干预应该着眼两个方面进行,不仅要从个体层面进行干预和训练,更要从组织层面进行管理变革和优化。组织中出现职业倦怠,往往不仅仅是组织中极少数人的个体问题,可能反映出组织在考核机制、奖惩机制、激励机制、工作环境与制度建设等方面存在管理不到位问题。所以,解释组织中个体的职业倦怠问题,要从个体和组织两个层面检视问题,探索

提高个体工作热情和活力的多种干预策略。

(1) 面向个体的干预。一是认知改变。就是要摆正自己的位置，正确认识自己的知识储备、能力、素质和机会，正确认识组织的工作目标和要求，不因过高的期望值和努力的失败而产生职业倦怠。二是积极面对问题。面对职业生涯的困难与挫折时，不要逃避或退缩，要以积极的心态寻求可能的应对策略，以自身的发展和进步增强工作的自信心。三是归因训练。不要将个体工作面临的问题与挫折归结为自身不可控的因素，而是要先从自身找找原因，把问题与挫折归因为自己可控的因素，比如个体的知识与能力准备不足，或者个体的努力程度不够等。

(2) 面向组织的干预。组织中的一些个体出现职业倦怠现象时，必然影响到组织的工作效率，这种消极情绪的蔓延，可能引起更多个体的职业倦怠。因而组织领导层发现成员中的职业倦怠现象时，决不能盲目地认为是个体的问题而任其发展，要从组织战略目标实现的高度，积极引导员工的情绪和行为。主要策略有：一是明确目标任务；二是明确角色定位和职责；三是阐明制度设计的目的、要求；四是提供建设性的反馈意见和建议；五是提供必要的培训和广泛的信息；六是考核评价机制要体现公平、合理性。

2.1.2 社会胜任力理论

1980年美国学者 Harrison 提出了职业倦怠的社会胜任力理论。他认为职业倦怠是个体因怀疑自身的工作能力而产生的一种感知性工作压力，并不是从事特定行业的负向性反应或者必然结果。也就是说职业倦怠是由于个体的知识与技能、思维模式、行动方式等无法胜任工作要求而产生的消极工作状态。职业倦怠的严重程度与三个变量相关：一是工作对象问题的严重程度；二是工作环境与工作准备工作的好坏；三是工作者自身能力大小。^①如果工作者的知识与技能储备能够为服务对象提供满意的服务，工作者则能够产生积极的工作情绪，职业倦怠较少发生；相反，如果工作者由于工作态度消极、知识与技能储备不足或者工作环境与资源不良，而不能为服务对象提供满意的服务，或者无法取得自己预期的工作目标时，工作者则会产生职业倦怠。

2.1.3 资源守恒理论

1998年Hobfoll从个人工作付出与回报的角度提出了职业倦怠的资源守恒理论。他认为，“个人都有维护自身资源的倾向，工作时付出的资源要与所获得的回报平衡，如果长期失衡便会产生职业倦怠。这些资源包括时间、金钱、社会支持、工作自主

^① 王大胜. 职业倦怠理论及干预方法[J]. 经济与社会发展, 2011(2):100-102.

性和回报、幸福感、乐观、自尊、心理凝聚等社会、工作和个体条件”。^①个体在从事特定工作时，总会根据组织的要求和自我要求，确立自己期望的工作目标。他们期望通过自己的努力工作和不懈付出，能够达到预期的工作目标，获得相应的精神鼓励和物质奖励。如果他们积极投入工作、努力奋斗没有能够达到预期目标，或者自己的付出没有收到应有的回报时，职业倦怠就会产生。也就是说，个人的长期工作付出，与工作获得感或者回报不相符时，对工作的消极态度慢慢滋生，工作热情减低，工作投入度变少，走向应付差事的工作状态。自然界能量是守恒的，一般来说，社会领域个人的付出与回报也希望遵循能量守恒定律，这种工作回报不仅是指物质上的回报，也指精神上的收获。

Lee 和 Ashforth 进一步从需求和资源角度研究职业倦怠产生的原因，他们认为，“与需求相关的因素是造成情绪衰竭和去人性化的主要原因，而与资源相关的因素则可用来支持个人，以减缓情绪衰竭和去人性化的扩张，同时与资源相关的因素也是减缓个人成就感低落的主要因素。”^②

2.1.4 生态学模式理论

1982 年 Carroll 和 White 从生态学中个体与环境相互作用的角度提出了职业倦怠的生态学理论。该理论将个体产生职业倦怠的原因分为主体和客体两方面，一是个体层因的主观性因素，主要从工作者自身的身心状况、知识与能力积淀、工作抗压能力、兴趣爱好、价值观、期望水平等；二是环境层面的客观因素，包括工作者所处工作环境的氛围、组织文化、制度体系、硬件设施等。该理论认为，职业倦怠的产生不是由于个体或者客体单方面的原因造成的，而是取决于主体和客体是否能够充分互动与有效磨合，达到相互融洽与适应的工作状态。一个乐观向上、工作热情高涨，愿意积极主动地投入大量时间与精力工作的个体，如果工作环境不理想，或者组织制度与文化制约个体的成长与发展，或者工作过程中同事之间关系不融洽，个体在长期的精神折磨下，必然会深刻影响工作情绪和身心健康，陷入职业倦怠的困境中。

2.2 概念界定

2.2.1 职业倦怠

“职业倦怠”概念的多维度界定，有利于我们从多个角度深度认识职业倦怠的内

^① 吴芳. 职业倦怠、理论及其发展阶段[EB/OL]. [2013-03-26]. <https://www.psy525.cn/art/18182.html>.

^② 孙禧霞. 社会文化因素对护士职业倦怠影响的研究进展[J]. 上海护理, 2012 (4) 64-68.

涵与外延,为研究工作的展开提供一个基本认识框架。自1974年弗登伯格提出职业倦怠的概念以来,不同国家许多学者在研究职业倦怠与职业压力时,都对职业倦怠的概念进行了界定。比如弗登伯格认为,职业倦怠是由于工作强度过高,并且无视自己的个人需要所引起的身心疲惫不堪的状态,是“过分努力地去达到一些个人或社会的不合实际期望的结果”。^①弗登伯格关于职业倦怠的概念界定,开创了职业倦怠的理论与实践研究。

1980年Cherniss从长期工作压力的反应机制着手,认为“职业倦怠是个体职业态度和行为以负向方式发生变化的过程,是工作疲劳的一种反应”。^②在他的工作压力发展阶段中,职业倦怠是失败应对工作最后阶段产生的工作无助感与无力感的体现。

1981年Maslach关于职业倦怠的概念界定是其工作匹配理论的认识基础,他认为职业倦怠是“服务领域中伴随个体情感耗竭、人格解体以及个人成就感降低而产生的综合症状”。^③这个定义是其职业倦怠问卷调查设计的重要基础。1997年Maslach和Leiter在长期理论研究与实证研究基础上,更明确地提出“职业倦怠是一个真实自我与他们对工作期望的系统性脱节,反对他们实际发现自我经历的现实。倦怠是人们是什么和要做什么两者间错位的指标,它反映了价值观、尊严、精神的侵蚀,并将侵蚀人类的灵魂”。^④这个定义更加清楚地解释了职业倦怠是由于自我期望与真实自我不相匹配而产生的职业困境。

2001年Densten从五个维度来界定职业倦怠,认为“职业倦怠主要由身体紧张、心理紧张、疏离、无效能感以及自我与他人评价五个维度构成”。^⑤

职业倦怠这个词来源于个人工作过程中产生的一种症状,想要达成一致性的概念比较难,不同研究者会从不同角度定义职业倦怠。大体上讲,专家们把“职业倦怠”分为动态和静态两个方面。静态职业倦怠,顾名思义,是静止的、稳定的,它主要对职业倦怠的表象进行系统的研究,而动态的职业倦怠是在研究职业倦怠的过程如何发展、如何具体体现。动静结合的分析,将“职业倦怠”的含义解释的更加清晰、更加完整。从静态和动态相结合的角度,结合不同学者关于职业倦怠的理论体系,我们认为职业倦怠是个体工作过程中,由于个人主观和环境客观因素不融洽而产生的个体情感耗竭、人格解体以及个人成就感降低等综合症状。

^①Huberman M. Burnout in teaching careers [J]. EurEducat,1993,25(3):47 — 69.

^②Cherniss C. Staff burnout-Job stress in the human service [M]. California: Sage Publication, 1980.

^③ Maslach C, Jackson S E. The measurement of experienced burnout[J]. Journal of Occupational Behaviour, 1981, 2(2):99-11.

^④ 刘春华.高校教师职业倦怠干预研究[D].天津大学管理与经济学部,2014年博士论文.

^⑤ 刘春华.高校教师职业倦怠干预研究[D].天津大学管理与经济学部,2014年博士论文.

2.2.2 教师职业倦怠

早在 20 世纪 70 年代,美国新泽西州教师联合罢工后,美国政府将“教师职业倦怠”上升为社会问题的高度对待。美国教育协会主席迈克古瑞指出,“教师职业倦怠是教师不能顺利应对工作压力时的一种极端反应,是教师在长期压力体验下所产生的情绪、态度和行为的衰竭状态,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我国常学义和周益斌认为“教师职业倦怠是指教师在长时间的工作压力下、由于过度疲劳和不和谐的人际关系等带来的冲突和矛盾,进而导致挫折感加剧,使教师在情绪、态度和行为上表现出工作兴趣衰退,对周围人群越来越疏离的一种现象”。^②我们结合职业倦怠的界定与理论,认为教师职业倦怠是教师在职业生涯中由于自身主观因素和学校客观因素不融洽而产生的个体情感耗竭、人格解体以及个人成就感降低等综合症状。

教师职业倦怠是一种慢性工作压力的外部表现,折磨着教师的身心健康,严重影响着教育教学质量。为了教师和管理者能够及时发现教师职业倦怠的现象,积极采取措施抑制这种现象的漫延性影响,我们应该找到一些教师职业倦怠的症状性表现形态,以利于学校管理者及时识别并有针对性地进行干预。2001 年 Troman 和 Woods 等研究者将教师职业倦怠的早期症状总结为如下七种表现:(1)感觉不喜欢工作,或者出现矿工;(2)集中注意力在工作中有困难;(3)感觉被工作量和不相关的任务负载;(4)从同事中退出;(5)对学校有一种厌烦感;(6)出现失眠、消化障碍、头痛、心悸;(7)在一些情况下无法履行职业。^③

我们结合教师职业倦怠的定义和国内外研究者对倦怠外部表征的研究,认为教师职业倦怠的症状主要表现为态度、情绪、认知、交往与行为等五个方面。

一是态度上消极应对。教师对学生的教学与管理,应该以学生学习为中心,热爱教学工作,积极投入时间与精力,努力提高人才培养质量。而出现职业倦怠症状的教师,首先态度上往往表现出消极应付的一面,工作期望值不高、工作目标不明确、工作动机不强烈,不求发展与进步,但求无过,是一种做一天和尚,撞一天钟的工作状态。他们常常会抱怨教育教学工作的繁琐与无聊,抱怨学校进行的相关教育教学改革,厌烦新的工作任务和挑战。教师态度上的不端正或不积极,是职业倦怠的最初表现形式,学校管理人员要及早发现、及早干预,帮助他们调整工作心态,摆正自己的位置,很有可能扭转教师由于态度消极而产生的职业倦怠症状。

^① 王锦斌.高校教师职业倦怠探析[J].高教与经济,2009(3).

^② 常学义,周益斌.高校教师职业倦怠研究面面观(2000-2010)年[J].中国成人教育,2012(9):17.

^③ 刘春华.高校教师职业倦怠干预研究[D].天津大学管理与经济学部,2014 年博士论文.

二是情绪上耗竭。教师的言传与身教师对学生的成长与发展具有较强的影响力和感染力，如果教师在教学和学生管理过程中，总是提不起兴趣，没有乐观向上、自信愉悦的情绪来带动学生，学生在压抑的学习环境中学习，无法感受到学习的乐趣。教师面对自己的各项工作时，情绪衰竭、工作热情丧失、整天愁眉不展，甚至出现抑郁性表现，这是教师职业倦怠开始走向外显性的征兆。教师职业倦怠发展到情绪低落甚至耗竭的阶段时，他们就不再仅仅是抱怨教育教学工作的种种事情，而是走向了对工作不抱期望的漠然状态，心理上开始反感自己的本职工作，对学生的发展诉求、学校的各种新要求等等漠不关心，无力更无心投入工作。发展到情绪衰竭阶段的教师职业倦怠，已是比较严重的表现症状了，学校管理者应该对这些具有漫延性的现象引起高度重视，采取组合措施，加强教师心理疏导和工作上的指导，防止这种情绪对其他教师的影响。

三是认知上不愿学习新东西。教师是培养学生适应未来社会发展能力的职业，需要不断学习新的知识与教育教学技能，需要根据不同学生的个性特征因材施教，这就要求教师能够以开放的心态，主动学习新东西，深入了解学生的特征，绝不能固步自封。陷入职业倦怠的教师，只能以现有的知识与技能、以惯性思维来应付工作，不愿意主动学习新的知识与技能，抵触学校安排的各种学习培训活动。教师职业倦怠认知上的表现，学校管理者往往不易查觉，然而，却影响着教育教学质量的提高。

四是交往上封闭自己。当教师不再愿意与同事加强沟通与交流，不愿意主动参加教研组的学习与讨论，不愿意与学生及家长互动交流，甚至不能够及时反馈学生学习情况时，教师往往将自己封闭起来、独自应对工作。这些孤立自己、封闭自己的教师，在封闭自己交往空间的同时，排斥与工作相关的各类事务，厌烦周而复始的工作打扰自己的清静，不同程度会产生心理健康问题，影响自己的身心发展，更影响工作的成效。这种教师职业倦怠的特征是容易观察和发现的，学校管理者应该在集体活动和小组活动中，敏锐地看到这些自动封闭自己的教师，帮助他们通过回归教师队伍、回归师生中，走出顾影自怜、心理封闭的状态。

五是行为上敷衍了事。迟到、旷工、备课授课敷衍、学生与班级管理混乱、工作绩效比较低，常常出现头痛、失眠等身体健康问题等，这是教师职业倦怠最容易观察到的外部表征。行为上的敷衍往往使工作大打折扣，对于学生的培养与管理来说，是对学生发展极不负责任的表现。学校管理者应当及时发现这些应付交差行为，在干预过程中，要从心理层面深入进行干预，而不是简单地要求教师改变现有敷衍

性行为。

教师职业倦怠可以从五个维度来观察和发现，而五个维度的职业倦怠症状往往不是单一性表现的，当发现教师某一方面的职业倦怠表现时，学校管理者可以从多个维度进行综合分析和观察，以判断教师职业倦怠的严重程度，进而采取有针对性的干预措施。

在我国整个教师体系中，小学班主任教师处于教师序列的最基层。小学班主任是小学教师的重要组成部分，是小学班级管理与学生事务管理的责任人。小学班主任除了课程教学任务外，需要担负班级事务性管理的多重任务，这些事务性工作往往很难看到显效成就，且大量消耗小学班主任的时间和精力，使他们成为职业倦怠的高发人群。本研究希望运用职业倦怠理论和教师职业倦怠的相关研究成果，结合小学班主任的角色、工作职责，探索小学班主任职业倦怠的严重程度，以及他们产生职业倦怠的原因，以期帮助学校管理者和小学班主任探寻走出职业倦怠困境的路径。

第三章 小学班主任职业倦怠的现状研究

不少职场人对职业倦怠现象视而不见,认为职业倦怠既然是与情绪紧密相关的问题,那么,就会像月亮的阴晴月缺一样,适当调节就会由消极情绪转向积极情绪。事实上,职业倦怠是一个危害性较大的职业病,不会像感冒一样,能够不吃药也能自行治愈,如果找不到自己职业倦怠产生的真正原因并及时加以干预和调节,很可能会陷入难以自拔的心理崩溃状态。小学班主任是教师群体的组成部分,是职业倦怠的高发人群,自己作为一名小学班主任,通过与教研组同事的深入接触,对此有深切认识与体会。为此,我想要就小学班主任这个群体的职业倦怠问题进行实证研究,以全面了解小学班主任职业倦怠的严重程度,使自己能够防患于未然,使学校能够加强引导和干预。

3.1 小学班主任的角色与职责

3.1.1 小学班主任的角色

2009年教育部颁发的《中小学班主任工作规定》,明确“班主任是中小学日常思想道德教育和学生管理工作的主要实施者,是中小学生学习成长的引领者,班主任要努力成为中小学生学习的人生导师”。^①从教育部的文件精神看,对中小学班主任寄予崇高的期望,希望他们在认真完成日常班级管理和教育教学任务的同时,要努力成为中小学生学习的人生导师,希望他们在中小学生学习可塑性最强的发展阶段,给他们引好路,打好人生的底色。“人生导师”的期望,将中小学班主任的角色与作用提到了非常高的地位。

小学阶段是人生学习与成长的起步阶段,思想品德、人格养成、理想信念、文化知识等等方面的学习与培养都源于小学阶段。小学班主任作用的积极发挥,能够为学生的成长发展营造一个良好的氛围,激励学生自我管理、自主学习、热爱学习,融洽学校与家的关系,共建一个良好的育人环境。综合小学班主任的职业使命和日常工作来看,小学班主任担负着多元化的角色。

小学班主任是班级的组织者。小学班级的学习与文化氛围、学生的班级荣誉感、学生参与班级管理等方面的事务,都要求班主任发挥好班集体组织者的角色。班主任要善于通过多种班集体活动,增进学生之间的沟通与友谊,建立良好的师生关系,为学生的学习与成长提供一个良好的环境。班主任在班级管理中,要注重调动学生参与班级管理与活动的积极性,培养学生自我管理能力和独立自主能力。

^① 孙利,张红梅,李红菊.班主任的职业生活质量评价指标:质的分析[J].教育研究与实验,2018(6):85-90.

小学班主任是小学生的引路人。在整个学业生涯中，学生在小学阶段应该是最听得进教师话的成长阶段。小学班主任教师一定要明确自己担当的光荣使命，不要被日常繁重的工作蒙蔽双眼，要认清自己对学生的角色，不仅仅是日常事务的管理，更可能深刻地影响到学生的做人与做事原则，影响到学生的人生发展走向。小学班主任要在学生思想品德教育、做人做事等方面引导好学生，激发他们热爱祖国、品格端正、志向远大，奠定人生发展的良好基础；要在学生乐观向上、积极进取、努力学习方面引导好学生，激发他们热爱学习、不懈求知的活力，挖掘他们的潜能；要在学生兴趣爱好培养、个性特点塑造、德智体美全面发展等方面引导好学生，培养具有责任感和创新精神的学生。

小学班主任是沟通各科教师的纽带。小学班主任负有全面了解学生学习与发展状态的责任，而学生可能在各科课程中的表现与学习情况会有差异，班主任要常常与各科教师加强沟通与交流，及时了解学生各门课程的学习情况，综合评价学生的学习表现。班主任要通过沟通与联系各科教师，对本科学生的学习与成长制定可行的培养策略，共同为学生综合素质与能力的提升打造配合良好、高度负责的教师队伍。

小学班主任是家长与学校沟通的桥梁。在强调家校共育的教育环境中，家长希望更多了解孩子在学校的学习与表现，而孩子在学校的综合学习情况和表现，班主任也需要及时反馈给家长们。班主任发挥着家校共育的桥梁作用，积极地促进着学校教育与学生教育的有机结合。小学班主任应当及时通过多种途径，向家长反馈学生在班级学习与发展中的表现，同时，通过现代化网络技术手段或面对面沟通的方式，加强与家长们的沟通与交流，深入了解孩子们回家后的学习、作业完成、自我管理等方面的表现，形成多方共同培养学生的合力。

3.1.2 小学班主任的工作职责

小学班主任一般是由语文或数学教师兼任的，他们在完成自己班级课程教学任务的同时，承担班级所有的日常管理与活动工作、引导学生成长发展职责和沟通学校与家长的工作。小学班主任从职业崇高性角度讲，是学生成长的人生导师，但是，日常工作是具体而繁琐的，还要承受班级之间竞争力的压力、学校高标准要求的压力、家长评判的压力等，致使小学班主任成为一个工作繁琐且压力大的职业。

百度百科列出了班主任的 12 项日常工作和 16 项常规工作，可以说关于小学生在校期间的每个环节，都要班主任事无巨细地照顾到。12 项日常工作包括每天的学生出勤检查与核实、班级卫生检查与组织、班级公物管理、作业完成与上交情况、

学生上课与学风情况、处理偶发事件、观察和发现班级先进或不良现象等等。这些工作需要班主任在日常的班级管理过程中，随时随地观察和关注，掌握班级学生的日常学习与生活表现。16项常规工作包括每学期初的计划制订、学期结束时的总结评价、召开家长会反馈学生情况、组织选拔好班干部和优秀学生、抓好学生卫生习惯、抓好学生日常行为规范教育、加强与各科教师沟通、召开好主题班会、组织学生参与学校各项活动、加强与家长的沟通、写好学期末的学生评语。

从上面的日常工作和常规性工作看，与其他任课教师相比，小学班主任需要承担大量的工作任务。从笔者多年担任小学班主任的经历来看，小学班主任不是机器，无法按照程序设定机械地完成这些日常和常规性的繁碎工作。而在具体工作过程中，班级管理与学生事务处理的职责可能更加烦琐和缠人，这些工作往往无法显性地看到成绩，很容易让班主任们淹没在没完没了的日常工作中，忘记了作为学生人生导师的崇高使命。

3.2 小学班主任职业倦怠的问卷调查

3.2.1 调查问卷的编制

由于职业倦怠症状具有传染性、蔓延性特征，少数人员的职业倦怠可能会逐渐影响到更多人员的工作情绪与行为，进而深度影响着组织的工作绩效和发展能力。组织的变革发展需要依赖所有成员的共同努力，激励他们树立远大理想和目标，热情投入工作，努力克服重重困难，不断取得新的成绩。但是，职业倦怠会严重影响到组织的改革与发展。许多行业都希望通过合适的测量工具，检测员工的职业倦怠严重程度。

MBI 职业倦怠量表是当前世界各国应用最为广泛的测量工具，许多研究印证了 MBI 系列量表有着较好的信度和效度。我们的问卷调查表主要参考和借鉴了教师职业倦怠调查问卷 MBI—ES 量表。笔者通过参考其他有关文献和研究，对 MBI—ES 量表进行了充分的学习，保留原始问卷内容，将原有量表的题目作为问卷基础，结合小学班主任身上突出反映出的职业倦怠问题，将该量表中题目的设定进行了一定的排序，并对量表的提问内容进行了有针对性的修改。这样设计的问卷更符合当地小学班主任的现状，在解决问题方面也更具有针对性。此外，笔者也在此次调查问卷的名称做了调整，改为《小学班主任工作状态调查问卷》，这一目的是为了不让研究对象将“倦怠”的感受带入到问卷调查的填写中来，以免影响问卷结果的真实性和相关数据可参考性。

为了对小学班主任当下的职业倦怠问题做出比较全面的了解，并且得到较为准确的分析，笔者设计出 36 道题目作为问卷调查的问题，并将该问卷分为情感衰竭、非个性化、降低个人成就感和认知衰败四个量表。问卷调查的回答选项借助李克特量表的五点计分方式，5 个选项从“从未有过”到“总是这样”，每一个选项对应的得分分别是 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。可以从表上直接看出的是，“个人成就感”的分数和职业倦怠程度是成反比的，“个人成就感”分数越高，那么班主任的职业倦怠感觉也就会就越轻；但是其他三个维度的内容则与“职业倦怠”问题成正比，该量表得到的数值越大，表示小学班主任的职业倦怠越严重。

本研究分两个板块来设计小学班主任职业倦怠的调查问卷：

板块一：这一部分共设计了 13 个问题，为了对被测小学班主任的基本情况有一个整体的了解和把握，笔者分别从被测小学班主任的性别、年龄、婚姻状况、最高学历、班主任职级、工作年限、每周课时总数、任职班主任年限、任教学段、所带学生人数、所在学校性质、班主任补助等方面进行提问，被测班主任尽量选择符合自身或者接近本人情况的选项；

板块二：具体细化为四个维度的量表来了解被测班主任倦怠情况，共提出 32 个问题，包括情感衰竭、非个性化、较低的个人成就感和认知衰败。

我们选择 2 所小学的 20 位不同工龄、不同性别的班主任，就所编制的调查问卷进行试测，与 5 位教师深度沟通了调查问卷题项的设置合理性、明确性等问题，根据他们填答问卷的情况，对所编调查问卷进行了进一步修改和规范。最终形成附件 1 的调查问卷。该调查问卷四个维度所测主题和题项如下：

第一维度情感衰竭。是对被测小学班主任在个人情绪上是否出现衰竭的体现，目的是获得班主任自身情感的衰竭程度，设置了 8 道题目，在问卷中的具体题号为：1、2、4、5、7、8、11、22；第二个维度是非个性化问题，也就是调查被测小学班主任对于平时工作的主动水平，设置了 7 道题目，在问卷中的具体题号为：3、6、9、15、17、19、20；第三个维度针对被测小学班主任个人成就感较低，班主任工作减少或缺乏对自身的认可，共设置 8 道题目，在问卷中的具体题号为：10、12、13、14、21、23、27；最后一个维度针对被测小学班主任的认知衰败程度设置了 9 道题目，在问卷中的具体题号为：16、18、24、25、26、28、29、30、31、32。

3.2.2 调查对象

陷入职业倦怠困境的小学班主任，他们应付着年复一年、日复一日的工作，同时，心理上也承受着折磨，对他们自身、对学生与家长、对学校来说，都是一种不

负责的工作状态。有些陷入职业倦怠困境的教师，主观上认为自己按时完成了工作任务，没有误事就行，没有意识到不良的工作状态可能带来的深远影响。有些陷入职业倦怠困境的教师能够意识到自身问题，开始时也想通过自我调节走出危机，真正担当起自己的职责，然而，由于找不准职业倦怠的根源，或者不知道解决策略，很难依靠自我调节起到应有的效果。笔者担任太原市万柏林区一所小学的班主任，对小学班主任的角色、工作职责有清晰的认识，在与身边小学班主任的相互沟通与交流中，常常会发现一些具有职业倦怠反应的小学班主任。所以，选择太原市万柏林区三所小学校的班主任为调查研究对象开展研究。

本研究共发放纸质问卷 112 份，实际收回 97 份问卷，其中，有效问卷 94 份。此次问卷调查的问卷回收率为 86.6%，问卷有效率为 96.9%。问卷回收后，我们对回收的有效问卷进行整理和编码，借助数据分析软件 SPSS 23.0 对编码后的问卷数据科学地进行了处理和有效的分析。

为了更深入地了解小学班主任职业倦怠产生的原因和存在问题，笔者对三所学校的 9 位小学班主任进行了半结构性深度访谈，每所小学根据学历、工作年限、年龄和性别等特征的不同分别选择了三位班主任。访谈时间在 50-70 分钟之间。见表 3-1。访谈结束后，对访谈录音进行了文字转化，根据问题进行了归类分析。

表 3-1 受访班主任基本信息

项目	类别	人数
性别	男教师	2 人
	女教师	7 人
学历	大专	3 人
	本科	5 人
	硕士研究生	1 人
	3—6 年	2 人
工作年限	7—12 年	5 人
	13—15 年	2 人
	语文	8 人
所带学科	数学	1 人

3.2.3 调查结果的描述性统计

我们对 94 份有效问卷进行描述性统计，主要包括研究对象的性别、年龄、婚姻状况、最高学历、担任职务、有无职称、从事小学班主任工作的年限等，见表 3-2。

表 3-2 问卷调查结果的描述性统计

项目	类别	人数	百分比	项目	类别	人数	百分比
性别	男性	9	9.60%	年龄	20—25 岁	10	10.60%
	女性	85	90.40%		26—35 岁	25	26.60%
婚姻状况	已婚	69	73.50%		36—45 岁	47	50.00%
	未婚	23	24.50%		46 岁以上	12	12.80%
	离异或丧偶	2	2.00%	最高学历	中专	2	2%
职称	无职称	6	7%		大专	16	17.00%
	小学二级职称	24	25%		本科	71	75.50%
	小学一级职称	43	46%		研究生	5	5.50%
	小学高级职称	21	22%	工作年限	1—3 年	6	6%
每周课时数	1—10 节	0	0		3—6 年	11	12%
	11—15 节	72	77%		7—12 年	17	18%
	16—20 节	22	23%		13—15 年	23	24%
	>21 节	0	0		6-20 年	29	31%
					>21 年	8	9%

3.3 小学班主任职业倦怠调查结果的 analysis

我们从人口统计学的视角对问卷调查结果进行了深入分析，并结合访谈材料，对小学班主任职业倦怠的原因进行了进一步探索。这些研究对学校管理者重视和干预教师职业倦怠问题具有积极意义，对小学班主任个体更清楚地认识自己的职业倦怠问题具有指导作用。

3.3.1 小学班主任职业倦怠的整体解析

从表 3-3 显示的数据可以基本看出，万柏林区小学班主任在情绪衰竭、非个性化、低成就感和认知衰败四个维度上存在明显差异。

表 3-3 小学班主任职业倦怠整体情况 (N=94)

项目	低	中	高	平均分
情绪衰竭	12.1%	41.2%	46.7%	2.7692
非个性化	25.8%	69.7%	4.5%	2.3562
低成就感	22.4%	72.8%	4.8%	2.5201
认知衰败	68.2%	26.5%	5.3%	2.0284
职业倦怠	27.7%	58.1%	14.2%	2.6513

详细分析如下：

①情绪衰竭维度的平均数值为 2.7692，上表中约 87.9% 的小学班主任显示出中高程度的情绪衰竭情况。数据调查结果提醒我们，三所小学班主任的情绪处于低落与疲劳状态。这种情况会直接导致班主任工作热情的丧失，是一个不容小视的问题，须得到正确且合理的解决；

②去个性化维度的平均数值为 2.3562，上表中约 74.2% 的小学班主任呈现出中高水平的倦怠情况，说明许多小学班主任的工作已处于心不在焉的应付状态，工作投入度不够，工作效率较低。这种工作状态非常不利于学校人才培养质量的提升，不利于良好师生关系的建立，应当引起学校管理者的高度重视。

③低成就感维度的平均数值为 2.5201，约有 77.6% 的小学班主任呈现出较高程度的低成就感，换句话说就是该区小学班主任自身的成就感普遍偏低。较高比例的小学班主任工作成就感低，意味着他们在繁重的工作付出的同时，没有得到相应的精神或者物质上的回报，会导致他们消极地评价自己的工作，甚至怀疑自己职业选择的正确性。

④认知衰败维度的平均值为 2.6531，从具体数据可以看出，68.2% 的小学班主任呈较低水平，说明该区多数小学班主任拥有较强的个人认知能力、丰富教育教学经验和较高的知识储备。

通过以上四个维度的数据可以看出，万柏林区小学班主任的职业倦怠平均分为 2.6531，其中职业倦怠问题较高的班主任人数占总人数的 14.2%，职业倦怠问题呈中等程度的班主任人数占总人数的 58.1%。这一数据说明在该区有七成以上的小学班主任出现了或者正处于中高程度的职业倦怠状态。所以笔者认为，万柏林区小学班主任的职业倦怠问题比较普遍，并且程度较高，学校及其主管部门必须当作一个共性问题加以重视和破解，绝不应归因为教师个体性问题而放任自流。见图 3-1。

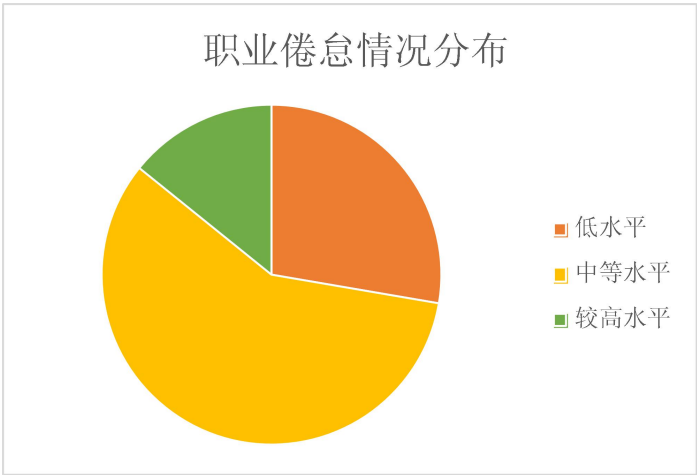


图 3-1 职业倦怠情况的问卷调查结果

3.3.2 小学班主任职业倦怠的人口统计学分析

从人口统计学的细化角度分析调查结果，有利于我们更深刻地了解小学班主任职业倦怠的详细情况，分析职业倦怠的严重程度。

3.3.2.1 性别差异对比

在万柏林区小学班主任职业倦怠问题上，男女教师的性别差异没有非常明显的差别。从数据可以看出，男性班主任除在情绪枯竭上的平均分略低于女性班主任外，其他维度的平均分数均比女性班主任的平均分高。男性班主任的情绪枯竭得分少于女性班主任，可能由于男性比女性更能够调节和控制自己的情绪，或者有更多、更广泛的渠道发泄自己的不良情绪。而在其他三个维度上，男性班主任的得分显著低于女性班主任，说明在担任小学班主任的职业生涯中，男性对自己的自我发展、工作成就感会比女性有更高的要求 and 追求，而小学班主任的职业似乎不能给他们提供更大发展空间,反而容易使他们产生职业倦怠。因而，从事小学班主任的职业群体，女性班主任人数显著高于男性班主任人数，形成了女多男少的性别失衡。具体如表 3-4：

表 3-4 被测小学班主任性别对比数据表

性别	情绪枯竭	非个性化	低成就感	认知衰败
男性	2.6124	2.7326	2.8537	2.9685
女性	2.9031	2.3144	2.5123	2.6726
差值	0.2907	0.4182	0.3414	0.2959

3.3.2.2 婚姻情况对比

通过调查数据分析,笔者发现,该区小学班主任中,已婚班主任在后三个维度职业倦怠上的得分,比未婚班主任在这三个维度上的得分高,而在情绪枯竭维度上,则是未婚班主任的得分比较高。家庭是人们温暖的怀抱,已婚班主任的负面工作情绪,可以通过幸福的家庭得到调节,而未婚班主任的这些负面情绪需要自己一人来消化和调节。家庭能够为已婚班主任带来温暖的同时,家庭的繁杂事务可能会牵扯小学班主任很多时间与精力,使他们无心进一步学习新知识和改进教学方法,长期低成就感和新知识获取不足等,很容易走向职业倦怠的困境。具体如表 3-5。

一位受访谈的已婚班主任谈到:“我是班主任,有家庭需要照管,上有老下有小的日子非常忙乱。每天晚上还要辅导自己孩子的作业,而丈夫工作也很忙碌,经常出差很少顾家。遇上家里老人生病时,更是医院和学校两头跑。所以,工作上遇到烦心事,就想避重就轻、应付交差。”

表 3-5 被测小学班主任婚姻情况数据表

婚姻情况	情绪枯竭	非个性化	低成就感	认知衰败
已婚	2.6349	2.4873	2.3094	2.6958
未婚	2.8709	2.2876	2.1927	2.5906
差值	0.2360	0.1997	0.1167	0.1052

3.3.2.3 年龄差异对比

调查发现,在四个职业倦怠维度上,36 岁以下班主任的职业倦怠感,明显低于 36 岁以上班主任的职业倦怠。年龄在 36-47 岁年龄段的小学班主任情绪枯竭最严重,可能人到中年期工作进入稳定期,对自我发展与成长的要求也降低,再加上家庭事务杂乱,比较容易导致工作热情不高、情绪低落。而到 47 岁之后,人到了知天命的时期,职业生涯也到了最后阶段,反而又会珍惜起工作来,主观上愿意投入工作,情绪体验走向乐观。但是,47 岁之后的小学班主任在非个性化和认知衰败两个维度的得分高于其他年龄段教师,说明他们不再愿意主动学习新知识与新教学方法,习惯以多年形成的固化教学方法和知识体系来教育和管理学生,这会导致学生和家长常常会感觉到年龄较大的教师不够灵活、管理死板等。见表 3-6。

表 3-6 被测小学班主任年龄对比数据表

年龄段	情绪枯竭	低成就感	非个性化	认知衰败
<36 岁	2.4873	2.3167	2.3728	2.3169
37~46 岁	3.3627	2.5698	2.3898	2.3799
>47 岁	2.5781	2.5587	2.7182	2.9382
差值	0.8754	0.2531	0.3454	0.6213

3.3.2.4 学历差异对比

笔者发现在万柏林区被测的小学班主任中，班主任个人学历的不同影响着他们职业倦怠的程度。班主任个人学历越高，他们的职业倦怠感越高；而班主任个人学历较低，其职业倦怠程度也较低。研究生及以上学历的小学班主任职业倦怠感最严重，在四个维度上的得分都显著高于研究生以下学历的小学班主任。越高学历的小学班主任对自己的职业预期目标更高，而小学班主任的日常工作无法使自己获得成就感，达不到自己的预期目标，也就是说小学班主任的职业选择无法充分体现自己个人价值时，他们就会油然而升严重的职业倦怠感，丧失努力奋斗与工作的热情。具体如 3-7 表。

表 3-7 被测小学班主任学历差异对比数据表

学历	情绪枯竭	非个性化	低成就感	认知衰败
大专及以下	2.5026	2.3196	2.1025	2.2093
本科	2.7146	2.4078	2.2204	2.6371
研究生及以上	2.9785	2.7978	2.6071	2.9127
差值	0.4759	0.4728	0.5046	0.7034

3.3.2.5 职称差异对比

通过分析万柏林区 94 位小学班主任不同职称的倦怠情况，我们发现，小学高级职称班主任在四个维度上的职业倦怠感都明显高于其他职称的班主任。小学高级职称是职称评聘的最高阶段，成为高级职称的小学班主任，除了日常的教育教学与管理工作外，职业生涯上升的空间已到底了，他们心理上很容量松懈，不求进取、不思改进，以多年积累的知识与方法应对工作。一位接受访谈的高级职称班主任这样

说：“这么多年自己应该得到的荣誉和成绩也得到了，现在是小学高级职称教师了，对好些事情都看淡了，觉得没有努力奋斗的必要了。心理上松懈下来，工作上就不想全身心投入了。尤其是面对现在被家里宠坏的孩子，经常和老师正面对抗，甚至有时候将我气得无可奈何。这种工作状态导致自己工作上有种力不从心的感觉，气色不好，身体状况也大不如前。”见表 3-8。

表 3-8 被测小学班主任职称差异对比数据表

职称	情绪枯竭	非个性化	低成就感	认知衰败
无职称	2.3872	2.2885	2.2836	2.4285
小学二级职称	2.3267	2.2892	2.4192	2.4402
小学一级职称	2.5873	2.4603	2.2908	2.2916
小学高级职称	3.2475	2.7393	2.7792	2.9405
差值	0.9208	0.4508	0.4956	0.6489

3.3.2.6 工作年限差异对比

通过问卷数据的分析发现，工作年限少于 5 年的小学班主任，职业倦怠感最弱，他们刚刚步入职业领域，尽管担当班主任的经验不足、工作压力比较大，但他们为了体现自己的价值、获得同事的认可，热情投入工作、积极学习新知识与新技能，不断追求自我超越。而工作年限在 15 年以上的小学班主任，应对班级管理与日常工作的经验丰富，他们凭多年的积累与经验就可以自如地完成工作，常常不需要付出过多的努力，很容易使他们走向机械地应付工作，进而产生强烈的职业倦怠感。具体如表 3-9。

一位接受访谈的新手班主任谈到，“自己刚带第一轮班主任，班里学生比较多，每天需要解决和处理很多问题，有时也会心烦气燥。但是，因为想要获得学校和同事的认可，获得家长们的理解和支持，想为自己的职业生涯开好头，还是会积极调整心态，以满腔热情投入工作的。至于老教师常常出现的职业倦怠现象，我自己没有那些现象，自己对工作还是充满热情的。”

小学班主任崇高的职业使命，与繁杂而成就感低的日常工作形成了鲜明的对比。多年的小学班主任经历往往使他们早已忘记自己对学生成长发展人生导师的重要作用，他们的理想与目标被淹没在周而复始的工作中。小学班主任访谈时，我们发现，每当一个班级的班主任工作接近尾声时，他们备感精疲力尽，很不情愿再担任新班

级的班主任工作。比如，已工作 16 年的一位女性班主任就谈到：“在六年的班主任工作中，我总会有一种莫名的疲倦感，自从送走一批毕业生紧接着重新回到一年级担任班主任，感觉尤其强烈。很多时候，班主任所做的工作是看不见的也是不明显的，付出和回报总是相差甚远，经常感觉像是在进行一个人的“战役”。辛辛苦苦地付出了，却得不到学生和他们家长的理解和支持。尤其出现一些不爱学习反而爱扰乱的学生，家长不好好配合教育，班主任不得不承担更多的责任。近年来，学校招生数量增多了，引进不少年轻教师，总希望班主任的担子让年轻人担吧。”

表 3-9 被测小学班主任工作年限差异对比数据表

工作年限	情绪枯竭	非个性化	低成就感	认知衰败
<5 年	2.3698	2.0104	2.1879	2.1204
5 年~10 年	2.3904	2.4769	2.3902	2.5896
11 年~15 年	2.9697	2.3897	2.0529	2.3987
>16 年	3.2782	2.5801	2.7892	2.7902
差值	0.9084	0.5697	0.7363	0.6698

3.3.2.7 周课时量差异对比

从表 3-10 可以明显地看出，该区小学班主任的周课时量的多少影响着班主任职业倦怠的程度。周课时量较多的班主任，在情绪枯竭、非个性化和认知衰败这三个维度上不同程度存在程度较高的职业倦怠问题。周课时在 16 节以上的小学班主任，职业倦怠感最明显，繁忙而紧张的工作环境，消磨着他们的时光，但这些工作又往往是无法带来看得见成就感的工作，使他们在全力应付工作与完成工作的同时，产生心理上的不平衡、情绪上的失落。

表 3-10 周课时量差异对比数据表

课时数	情绪枯竭	非个性化	低成就感	认知衰败
<10 节	2.4898	2.0296	2.6915	2.4092
11 节~15 节	2.6102	2.3902	2.6298	2.3695
>16 节	3.3101	2.8014	2.5803	2.9016
差值	0.8203	0.7718	0.1112	0.5321

3.4 小学班主任职业倦怠产生的原因分析

结合对小学班主任的问卷调查、访谈，参考大量学术论文和相关著作，笔者认为当前小学班主任职业倦怠产生的原因，可以从社会、学校、教育主客体三个方面来分析。

3.4.1 小学班主任收入水平不高

小学班主任是小学生的人生导师。这个职业定位充分揭示出小学班主任崇高的职业使命。家长们都希望自己的孩子遇到一位好的班主任老师，能够为每一位孩子的健康成长与快乐学习精心付出、无私奉献。小学就像一座桥梁，帮助学生从以玩乐为主的幼儿园阶段走向以学习为主的小学阶段，小学班主任是在这个过度过程中发挥着重要的引导作用。家长们“望子成龙，望女成凤”的思想也是从小学阶段开始真正付之以行动，对小学教师寄予很高期望。社会和家长希望小学班主任处处为人师表，不能有失误，对于每一位小学老师来说，就是一种无形的压力。社会的高期望值、较高的工作压力，应该对应较高的收入水平，才会使小学班主任产生职业自豪感、自信感，不断追求新的发展目标。

关于提高中小学教师工资水平的问题，多年来一直是社会各界关心的话题。一些人认为中小学教师职业受人尊敬，还有寒暑假，节假日还可以通过补课来赚高额补课费。但是，利用节假日赚取高额补课费的教师毕竟是少数教师，在国家和学校制定相关要求，不允许中小学教师存在“课上不讲、课后开设补习班”的现象后，大多数中小学教师精力和时间放在学校教育上。尽管各级政府部门不断提高中小学教师工资水平，但是，中小学教师工资水平在我国社会 19 个行业中长期处于中等水平。《中国教师报》以小学教师为例，研究了教师工资水平与国外中小学教师工资水平的差异，“在社会 19 个行业中，2012-2014 小学教师工资水平排名一直居于第 13 位，2015 年-2017 年排名是第 10 位，低于 19 个行业的平均水平。据 2017 年统计，我国教师职业的收入水平与发达国家相比还有一定差距。加拿大的 50 个职业分类中，教师职业收入处于第 11 位，美国 21 个职业分类中，教育类处于第 9 位，英国 9 大职业分类，教师职业收入位居第 2-3 位，均高于所在国家行业类别的平均水平。”^①此外，教师工作存在明显的地域差异，我国一些发达省份，中小学教师工资水平相对较高，而中西部经济发展滞后地区，中小学教师的工资水平长期低于当地公务员的平均工资水平，他们的基本权益得不到保障。

^① 杜晓利.关注中小学教师长远发展[N].2019-07-03:12.

我国《教育法》明确规定，教师的平均工资应不低于当地公务员的平均工作水平。现实情况是，高级职称教师工资不低于公务员平均工资水平，而高级以下职称教师的工资普遍低于当地公务员的平均工资。在小学，高级以下职称的教师占绝大多数，他们的工资水平普遍偏低。笔者在调查万柏林区三所小学的教师工资时发现，月收入低于 2000 元的老师占总人数的 14%，月收入为在 2000~3000 元的教师人数占总人数的 44.8%，月收入在 3000~4000 元的教师人数占总人数的 35.6%，而月收入大于 4000 元的教师仅仅占到了总人数的 5.6%。不难看出，该区小学教师的整体收入处在一个偏低的水平上。笔者了解到，该区的小学班主任每月确实有班主任补助费用，但是杯水车薪，担任班主任的补助每月仅 200~500 元。象征性的班主任专项补助，与班主任每日的工作付出不成比例，不少班主任想要撂挑子，给自己减负。

当前，高校教师普遍实行了绩效工资制，基本工资加绩效工资，收入水平明显超过公务员工资水平。而公立小学教师的工资以基本工资为主，绩效工资依据学校实际自行调节，一些办学效益不高的小学基本没有绩效工资。小学班主任工资收入水平不高，增长非常缓慢，在各行各业中处于中等偏下水平，职业幸福感比较低，日复一日地辛勤工作付出没有得到经济上的明显回报，在很容易产生职业倦怠。

3.4.2 学校工作压力大且无成就感

3.4.2.1 学校安排的工作压力较大

职业压力被认为是当代社会最严重的职业危害因素。紧张而繁忙的工作、较高的职业压力，会使个体出现工作能力下降、疲惫、情绪低落、身体亚健康等状态。国内外不少研究表明，“长期高强度的职业紧张和工作倦怠不仅影响着职工的心理和生理健康，还能引起低工作满意度、高缺勤率以及低工作绩效等组织行为问题”。^①有些人可能会质疑，小学班主任的工作尽管繁锁，但都是简单易完成的工作，对于一个拥有大专以上学历的人来说，应该是完全有能力应对这些工作的，怎么会有工作压力之说呢。这种说法混淆了工作压力的数量与质量的区分，职工的工作压力有两种不同的类别，一种是由于工作复杂度高、挑战度高，无法高质量完成而形成的压力；另一种是由于工作要求太多而时间少，让人疲于应付一个个工作而产生的工作压力。

小学班主任的工作压力主要来源于工作量大而带来的工作压力。按照百度百科对小学班主任需要完成的日常工作和常规工作看，工作量是比较大的，长期担任班主任的小学教师，淹没于大量的事务性、日常性工作中，很容易产生职业倦怠。小学班主任工作的压力主要体现在以下几个方面：

^①刘晴.中小学教师职业倦怠影响因素及模型研究[D].华中科技大学博士论文,2007.

一是学生管理工作的压力。许多人轻视了班主任工作的难度和复杂性，他们简单地认为班主任的工作就是管理学生，填填日常表格，多联系家长，仅此而已。事实上，小学生生性活泼好动、精力充沛，同时，自制力较差、自我管理能力较弱、意志力不强，身心正处于快速发展时期。他们在完成各项任务时，缺乏自觉性、自制力，需要教师尤其是班主任的适时督促和勉励。^①比如，低年级段每天班级卫生打扫，小学班主任也需要天天安排和跟随，随时指导他们做好班级卫生工作。这些日常和常规性的工作，是很难使人产生成就感的工作，也不需要更新知识与能力来应对，繁杂而无成就感的工作很容易消磨人的意志和斗志，对所从事的工作产生厌倦感。

除了这些日常与常规工作外，小学班主任随时会遇到班级发生的突发事件，如果教师处理不好这些突发事件，可能给学校和个人带来不必要的麻烦。一些教师处理问题的能力较弱，加之心理素质较低，并且自身的知识储备和职业能力也不强，当问题来临的时候，他们便不知所措，长此以往，职业倦怠慢慢加深。

二是教学工作竞争激烈。小学班主任都不是专职班主任，需要完成自己所担任课程的同时，兼职从事班主任工作。如果说班主任的日常与常规工作是工作数量多的问题，那么，班主任教师面对的班级之间学生成绩竞争压力，可以看作是对他们业务能力与综合素质的挑战。在当代信息技术与教育教学深度融合发展的时代，小学的教学改革压力也在加大，任教教师需要参加各类职业培训，参加教学比赛，学习新的教学方法，同时，还要做好痕迹化管理工作以应对各类检查。工作数量多与工作质量要求高并存，教师自由空间减少了，开学期间一直保持着高度紧张的状态，无形中加大了教师职业倦怠产生的概率。

三是应对各类社会性事务的压力。小学班主任在完成正常的教学工作和日常班级管理工作的同时，常常需要配合学校应对各类比赛、评估和填表等与本职工作关系不紧密的社会性事务，大量挤占了他们宝贵的时间和精力，消磨着他们对教育教学工作和学生管理工作的热情。教育部陈宝生部长就指出，中小学教师不得不应对各类社会性事务，增加了教师负担，是一个教育痛点。全国教育大会上教育部明确要求，为中小学教师减负，严格清理与教育教学无关的社会性事宜，让教师潜心教书育人。一位担任班主任工作不到3年的访谈者说：“我刚本科毕业就进入小学，本以为小学知识点少，教小学应该简单，压力也不会大，然而，工作后没有想到班主任日常工作和应付各种检查就花费了自己大量的时间和精力，总有种力不从心的无

^①邹泓.发展心理学:儿童与青少年[M].北京:中国轻工业出版社,2007:187-190.

力感，不时会怀疑自己的职业选择是否正确。”

小学班主任承担了多重工作任务，但是，日常工作和各种应付上级检查的工作，主要是事务性工作，费时更费力，很难使他们获得成就感。我们访谈中发现，小学班主任们的工作时间多数超过 9 小时，每位班主任都安排了每日的学生晨读、上午两节课后的课间操、日常的正常教学等等。小学班主任的工作长期淹没于这些没有成就感、获得感的工作中，付出与可见的回报不相符，工作的热情、动力逐渐减少，对学校和学生的责任感逐渐减少，许多工作总是报着能应付过去就行的态度去做，职业倦怠感慢慢滋生。

3.4.2.2 学校对教师职业倦怠重视与干预不足

小学教师的职业倦怠具有漫延性的特点，严重影响到教育教学质量和学生管理工作。学校对教师职业倦怠和心理健康的重视和积极干预，是帮助教师走出职业倦怠状态，重燃工作热情的重要依靠力量。但是，学校往往由于调查研究不足、管理不科学、应对不及时等问题，没有能够及时关注和扼制教师的职业倦怠现象。教师职业倦怠是中小学心理健康教育的重要组成部分，当前学校更多关注的是学生的身心健康问题，较少关注和采取措施干预教师的身心健康。

学校重视的是学生成绩，“考试”好像成了评价教师的唯一准绳。而对教师自身的身心健康、职业倦怠对人才培养质量的影响，研究与重视不够。中小学一般缺乏专门的管理与研究团队，对学校改革发展存在问题往往调研不足、认识不深、管理不到位。不少学校管理者没有清楚地认识到教师职业倦怠的危害性和严重性，没有针对性地采取有效措施干预教师职业倦怠问题。我们所调查和访谈的三所小学，都没有采取必要措施干预教师职业倦怠问题，主要依靠教师的自我调节来改善现状。一位受访谈的小学班主任教师谈到，“学校会要求教师关注学生的心理健康和思想品德问题，但从来没有就教师的心理健康和职业倦怠问题开展调研，也没有对职业倦怠明显的教师采取必要措施进行干预。”另一位受访的小学班主任谈到，“自己所在的教研室，一些教师常常在工作之余表现出烦躁的情绪，日常聊天中也表达出工作无聊、厌烦工作、被动跟着学校节奏走的消极言论，这种情绪无形中影响着整个教研室的氛围。但是，学校能够维持正常教育教学秩序就可以了，对我们教师中出现的职业倦怠现象和消极应付工作的情况不管不看。”。

中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所对中小学教师的调查表明：80%的教师压力较大；近 30%的教师存在严重的工作倦怠，近 90%的教师存在一定

的工作倦怠；40%的教师心理健康状况不佳。^①我们的问卷调查研究也发现，小学班主任职业倦怠中度和高度的情况达到70%以上，说明在小学班主任中职业倦怠已是比较普遍的一个现象和问题。学校管理者的不重视、不干预，可能给班级管理工作和教育教学工作带来严重后果，而教师中普遍存在的职业倦怠问题，很可能是长期制约人才培养质量提高的硬伤。

3.4.3 小学班主任自我效能感不高

自我效能感：指个体对自己是否有能力完成某一行为所进行的推测与判断。自我效能感高的人，期望值高、遇事理智处理、乐于迎接应急情况的挑战、能够控制自暴自弃的想法，需要时能发挥智慧和技能。而自我效能低的人，畏缩不前、情绪化地处理问题、在压力面前束手无策、易受惧怕、恐慌和羞涩的干扰，当需要时，其知识和技能无以发挥。^②自我效能感的高低是预测职业倦怠的一个重要因素。2003年Friedman关于职业倦怠的研究就发现，“自我效能感与工作倦怠呈负相关，自我效能感越低，工作倦怠越严重，尤其是人际关系自我效能感对工作倦怠的预测力更大”。^③

小学班主任被社会和家长寄予厚望，社会希望他们是学生的人生导师，希望他们是人类灵魂的工作师。家长希望他们能够为学生的学习生涯打好底色，埋下热爱学习、认真学习的种子。但事实上，小学班主任普遍觉得自己从事着重复性、机械性的工作，自己的知识与能力储备、自己的思想深度等，很难担当起学生人生导师的崇高职业使命，而管理50个左右的学生，小学班主任很难全面关照到每个学生的学习与发展情况。

除了日常和常规性繁杂的工作外，小学班主任一般担任一门功课的主讲教师，带上两轮的学生过来，他们感觉到自己在重复讲解知识点，长此以往很容易丧失对教育教学活动的热情，感到自己就像一个机械的传输机一样，一届届地将固定的知识传递给学生。这样重复性的工作，似乎不需要教师过高的职业追求，似乎不需要教师不断学习更多的新知识与新技能，凭习惯和经验就可以完成教育教学任务。一些教师觉得，疲于应付这些重复性的工作和繁杂的工作，很难与教师崇高的职业理想和信念相匹配，也很难达到社会和家长们的高期望值，自我效能感随之降低，职业倦怠慢慢滋生。

3.4.4 小学班主任自我调节能力有限

^① 郑鹏,郑现伟,王磊.教师心理健康问题研究[J].邢台职业技术学院学报,2010(6):52-54.

^② 唐莉.积极心理学视角下高职院校辅导员心理幸福感的现状及提升策略[J].西部素质教育,2018(24):77-78.

^③ 刘晴.中小学教师职业倦怠影响因素及模型研究[D].华中科技大学博士论文,2007.

重复性高而繁杂的小学班主任工作，很容易消磨人的意志和工作热情，陷入职业倦怠的消极工作状态中。小学班主任一旦陷入职业倦怠的状态，就像生了锈的铁一样，不仅会深度影响教育教学质量提升和学生管理效率，也会严重侵蚀教师的身心健康。小学班主任职业倦怠更多地源于自身心理素质不怎么好，除外界的干预外，更多需要依赖自身的适时、适度调节。但是，小学班主任常常由于自我调节方法少、自我调节能力有限，短期内依靠自身力量无法走出职业倦怠的困境。

小学班主任在努力送走一届学生再接手新班级时，主观上的排斥反应最强烈。他们往往带上一届学生累积的职业倦怠感还没有慢慢消化，就又要迎接新的班级、新的挑战，这个时间节点上考验着小学班主任的自我调节能力。一年级新生的班主任，或者中途更换新主任时，家长和孩子对班主任是充满期待的，希望他们能够管理能力强、知识渊博、热爱学生、热情投入工作。而另一方面多年担任小学班主任的教师，完成一轮班主任工作后，总有一种职业倦怠感，思想上想要调整和轻松点，但是，学校的工作安排往往是要求他们继续带班主任工作。显然这样有经验教师接手新班级担任班主任，学校和家长们是欢迎的，认为他们班主任工作经验丰富、管理班级与学生有策略，而对于接手新班级的班主任来说，怀着疲惫的身心去接受新的挑战、适应新的班级和学生，需要付出更多的精力和努力，很容易出现情绪上不稳定或者烦躁的局面。

一位整整带了两轮 12 年班主任的女班主任教师谈到：“经历两轮的班主任工作，自己早已变得麻木了一样，好容易坚持着圆满送走一届学生。但是，两轮班主任工作结束后，好像一下子泄气的气球一样，提不起精神再去重复第三轮的班主任工作。我接手新班级后，不知道是自己投入不够，还是学生越来越难管了，我总是需要耗费很多时间去处理孩子们之间的各种问题，甚至没有时间去好好备课和批改作业，职业倦怠感慢慢滋生起来。我明白这种工作状态是不对的，也想改变这种不良工作状态，却苦于不知道如何自我心理调节来缓解这种症状。”

第四章 小学班主任职业倦怠的干预对策

小学班主任担负着多重角色，更是小学生学习与成长的重要引路人，他们的职业倦怠影响的不仅仅是学校人才培养质量的提升和自身职业生涯的发展，更可能深度影响到一些小学生品格形成和素质提升。所以，小学班主任的职业倦怠问题，对学生的成长和发展是一种隐形的、长远的危害，必须引起社会的广泛关注，引起学校管理者的高度重视。小学班主任职业倦怠是一个普遍性的问题，社会、学校和教师自身都需要重视，并采取必要措施及早干预。

4.1 提高教师工资水平保障教师基本权益

2018 年的全国教育大会上，习近平总书记特别强调，“教育投入要向教师倾斜，不断提高教师待遇，全党全社会要弘扬尊师重教的社会风尚，努力提高教师政治水平、社会地位、职业地位，让广大教师安心从教、热心从教”。^①国务院就保障中小学教师工资待遇问题进行了多次专题研究与讨论，充分体现了党和国家提高中小学教师工资水平的决心。国务院出台的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，明确了公立中小学教师作为国家公职人员的法律地位，强调要完善中小学教师的待遇保障机制。据 2019 年统计，我国教师职业收入已由 20 世纪 80 年代倒数第三位，跃升为 19 个行业的第 7 位，说明教师工资水平得到了大幅提升。

各学校要及时向教师们传达全国教育大会精神、习近平总书记的指示精神和国务院相关文件与会议精神，让中小学教师们在繁忙的工作之余，看到党和国家对提高中小学教师工资待遇的高度重视与坚定决心，看到国家有能力、有实力保障中小学教师的工资水平稳步增长。各省份要积极响应党和国家保障中小学教师工资水平的要求，把保障中小学教师工资水平摆上重要议事日程，对财政困难县要给予重点支持，加大省级财政保障力度，通过转移支付方式，优先确保中小学教师工资按时发放。对于贫困县、偏远乡村教师，各级政府应当给予特别关注和倾斜，通过生活补贴的方式，留住中小学教师安心从教、积极从教。

4.2 营造良好舆论导向提升教师职业认同

2018 年国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，要求“各级党委和政府要从战略和全局高度充分认识教师工作的极端重要性，把全面加强教师队

^① 教育部.全力保障义务教育教师工资待遇,不断提高教师职业吸引力[EB\OL].[2018-11-15].
http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/201811/t20181115_354859.html.

伍建设作为一项重大政治任务和根本性民生工程切实抓紧抓好。”^① 国务院关于教师队伍建设的文件精神，充分说明了国家对各级教师队伍建设的高度重视。社会各界应该以国家关于教师队伍建设的文件精神为导向，多维度营造良好舆论导向，形成尊师尊教传统，不断提高小学教师工作待遇和工作环境，共同致力于缓解小学教师职业倦怠感。

教育行政部门要给予小学班主任更多的成长发展机会和空间，引导他们从学生整个学业发展的基础性地位认识小学班主任工作的重要性，提供各种激励与奖励机制，使小学班主任的工作得到广泛社会认可。社会媒体也应该积极树立优秀小学班主任典型示范代表，宣传更多的正能量，传播更多阳光的信息，让他们感受到在平凡的工作岗位上也能得到社会的尊重和支持。学生家长们应该通过家长会、日常学生指导等工作，全面了解小学班主任的工作，当遇到突发学生事件时，不要总是抱怨班主任工作做得不到位、不细致，要给予班主任应有的理解和尊重，千万不要以自己在社会的地位与权力来压制小学班主任。通过社会多方面的重视和支持，共同形成理解和尊重小学班主任工作的环境。小学班主任要坚定自己职业信念，增强职业自尊感、自信感，提高对工作的职业认同感、归属感，坚持不忘初心做好本职工作。

4.3 学校要重视教师职业倦怠并及早干预

一是学校要重视小学班主任的职业倦怠。小学班主任职业倦怠是一个普遍存在的问题，对学校人才培养质量提高和教师队伍建设来说都有较严重影响。学校管理者不要仅仅将教师职业倦怠问题看作是教师个人的问题，而要从学校管理水平提升和教学质量提高的高度，认真看待教师职业倦怠的问题。一方面学校管理层要深入基层进行实证调查，及时发现小学班主任工作中存在的职业倦怠表现；另一方面学校要发挥教研组的作用，定期召开教师职业倦怠和心理健康教育方面的讨论，并由教研组长在日常工作中注意观察和收集教师们的情绪反应和相关言论信息，判断他们职业倦怠的倾向。

在小学班主任管理与评价方面，学校要制订多样化的评价标准，科学合理地安排他们的工作，为小学班主任教师个人成长与发展提供更多机会与空间，引导他们树立明确的工作目标、追求自我超越，避免陷入职业倦怠的无力感中。

在小学班主任职业倦怠的调查研究中，学校管理层在注重教师职业倦怠横向比

^① 杨季冬,王后雄.学科教学论教师专业发展新模式——教学实践共同体的建构及其保障体系[J].教师教育论坛,2018(11):4-7.

较研究的同时,更要注意纵向追踪调查研究,全面深入地了解小学班主任职业倦怠产生、发展与变化的过程,以便寻求有针对性的干预策略。发展心理学研究显示,“追踪研究有助于更加精确、客观地描述和反映教师个体职业倦怠的演变过程,全面理清教师在不同时期职业倦怠程度的波动以及发展趋势”。^①有能力、有条件的学校应当组织开展小学班主任职业倦怠问题的追踪研究,对于研究职业倦怠问题的阶段性特点、干预策略以及职业倦怠问题的影响深度和广度,具有积极意义。

二是学校要及早干预职业倦怠。学校的管理者要坚持问题早发现、早干预、早解决的原则,认真分析不同教师产生职业倦怠的不同原因,通过多种有效措施,有针对性地帮助他们疏通思想障碍、破解成长发展中遇到的难题、关心他们的身心健康等,帮助小学班主任走出情绪枯竭、工作无热情的“锁定状态”,走上积极乐观、热情开放的阳光工作状态。学校管理者发现许多教师存在职业倦怠的现象时,要当作一个学校管理性问题应对,及时组织一些教师心理健康和职业生涯规划方面的专项培训,组织一些教研室内部研讨活动,树立一些优秀小学班主任典型代表等,引导教师及时认识自己的职业倦怠问题,尽快走出这种恶性循环的工作状态。

三是学校应加强对小学班主任的人文关怀。如果小学班主任感觉到自己像一个工作的机器一样,每天机械地、高强度地完成各项工作,得不到学校和同事的人文关怀,职业倦怠感就容易滋生。如果学校能够加强对中小学班主任的人文关怀,以仁爱之心对关心教师的工作与生活,小学班主任将会心理充满阳光和爱,也会把这份仁爱的正常量传递给学生。《中国教育报》报道了新疆生产建设兵团第九师小白杨中学的典型事件,校长的理念是要建成“教师家园”,建立了学校领导“四必访”制度,即教师职工有婚丧喜庆必访到家;教职工生病住院必访到病床前;教职工发生意外必访到身边;教职工生活困难必访到家”。^②学校的人文关怀,暖了教师的心,反而使教师更积极主动地去承担更多重任,更有爱心、耐心、真心去培养学生。

为此,小学管理者在管理与决策过程中,要畅通小学班主任参与管理的渠道,广泛听取他们的意见和建议,涉及他们自身利益的制度措施,要能够充分考虑其意愿和发展诉求,使小学班主任有一种主人翁责任感受,愿意全心全意投入工作。在小学班主任专业发展和深造学习方面,小学管理者要积极给予相应制度保障和资金支持,创造条件提供多种专业发展和深造学习机会,鼓励他们在学习型社会不断提高自我发展能力。在小学班主任工作与生活方面,小学管理者要经常放低姿态,深

^① 刘春华.高校教师职业倦怠干预研究[D].天津大学博士论文,2014.

^② 蒋夫尔.人文关怀励出教师快发展[N].中国教育报,2019-05-08:第7版.

入基层教学组织，了解他们工作与生活中存在的困难，及时帮助他们走出困境。尤其当小学班主任在工作中遇到挫折、过错或失败时，小学管理者不要简单粗暴地用惩罚性措施打击小学班主任工作积极性，而要以宽容的心态，了解小学班主任过错的原因，理解他们的处境，给他们改正过错的机会和宽松的工作环境，小学班主任往往会心存感激、加倍努力。

4.4 小学班主任要加强自我调节能力

一是学会自我调节与减压。小学班主任的工作性质决定了他们工作的繁杂性与重复性是不可避免的。职业倦怠问题根本上还是要依靠教师自己来破解。小学班主任在紧张的工作之余，一是要学会心理调节，针对工作中出现的负面情绪和具有挑战性的工作，要以积极的心态来应对；二是要多样化减压途径，通过加强与同事的沟通、与朋友的交流、外出旅游、参加公益性活动等，排解自己工作的压力，丰富自己的生活，提升自己的品味，缓解工作压力带来的心理失衡与疲惫感；三是要多维度思考问题，小学班主任在遇到工作和生活的困难时，要学会多角度思考问题，做好多种心理准备，不要一味是否定自己。同时，要学会怀着开放的心态，向家人、同事或朋友说出自己的焦虑和现实困难，他们不一定能帮助你解决困难，但是自己抒发了负面情绪，心理上会有一种放轻的感觉，正能量和阳光才会重新回来。

在自我调节时，小学班主任要提高职业认同感，多向具有正能量的典型人与事学习与借鉴，增强工作的使命感，充分认识自己努力工作的意义与价值。前苏联著名教育实践与理论家苏霍姆林斯基如是说，教师“要善于掌握自己，克制自己是一种最必要的能力，它不仅关系到教师的工作成就，而且也关系到自身的健康。不能正确地抑制每时每刻的激动，不能掌控局面，是最能折磨教师心脏，煎熬教师神经系统的事。”^①

二是要勇于自我超越。不少小学班主任之所以出现职业倦怠，是由于自我效能感低造成的，他们在长期重复性的工作中失去了应对新问题与新挑战的信心，消磨了勇于自我超越的能力，学习与发展积极性不高，更多凭借多年的工作经验和知识体系完成工作。小学班主任只有在不断追求自我超越中，才会始终保持斗志和热情的工作与学习状态，在一个个阶段性成就中获得自信心与自尊心。所以，尽管小学班主任的日常工作是重复而相对简单的，小学班主任决不能固步自封，而是要培养勇于创新与发展的时代精神，树立科学的职业理想，积极通过丰富的网络资源、图

^① 刘春华.高校教师职业倦怠干预研究[D].天津大学博士论文,2014.

书资源，学习多学科知识，开阔自己的视眼，提升自己的人格修养，在自我超越中提高工作的热情。

三是加强体育锻炼释放压力。教师职业是需要脑力和体力兼备的职业。许多中小学教师们在长年累月的工作中，不免患上教师行业常见的咽喉炎、声带结节、支气管炎、腰腿疼等职业病。与小学其他任课教师相比，小学班主任额外承担着班级管理与学生管理的各项工作，工作时间与精力投入更多，患各类职业病的机率无形中也增加了。我们调查中发现，一些小学主任的职业倦怠感源于久治难愈的各种慢性职业病，一天的工作结束后，常常有一种体力不支的感觉。小学班主任面对的是活泼好动的小学生，他们精力充沛、思维活跃，而多年担任小学班主任的教师，人到中年后身体可能会出现各种问题，一些人常常感觉到体力跟不上工作节奏，甚至出现身体的病理表现。小学班主任感觉到体力跟不上，或者身体抱恙时，他们只能疲于应付工作，进而感觉身心交瘁，无心更无力全身心投入工作。

我们访谈的多位老师认为，解决倦怠问题的有效方式就是增加体育锻炼。事实证明，科学、合理地进行体育锻炼，可以缓解身体的诸多压力，尤其是来自内心的压力。小学班主任应当利用节假日时间，适当安排一些郊游活动，定期开展一些体育锻炼，提高身体素质，缓解慢性职业病带来的症状。有能力、有条件的学校应该为教师们设立活动室，提供必要的体育运动器材，鼓励教师们走出教研室、走出教室，参加各类体育运动。

结语

小学班主任职业倦怠是一种蔓延性的普遍性现象，对小学学校管理和人才培养质量提升具有严重影响。社会、学校、家长和教师自身都不可等闲视之，任由教师个人去消化与破解，或者任由教师职业倦怠恶性循环下去。小学一般都缺乏自身的研究分析团队，学校发展中存在的问题主要依靠管理者的敏锐观察。笔者作为一名小学班主任，深知学校对小学班主任职业倦怠问题并没有高度重视起来，所以，以一个观察和研究者的身份，编制专门问卷调查表，辅以半结构性小学教师访谈，呈现了小学班主任职业倦怠问题的普遍性和严重性。人口统计学角度的深入剖析，更有利于学校管理者精准定位小学班主任中容易产生职业倦怠问题的人群，以便采取有得放矢的策略，及早干预和解决。

小学班主任职业倦怠问题是一个复杂的社会学、人类学、心理学相关的问题，笔者以一个区三所小学的班主任为样本进行问卷调查研究，有较大局限性，且在研究过程中，限于知识与能力的限制，无法充分运用多学科的视角来深入分析问题。另外，由于本研究是一个阶段性的任务，无法进行长周期的追踪调查研究，所以，无法把握小学班主任职业倦怠的演化特点，进而无法为教师不同发展阶段的职业倦怠问题提出有针对性的干预办法。未来的研究可以从多学科视角进行深入分析，开展一些纵向追踪调查研究，使小学班主任职业倦怠问题的研究更加系统而全局，以便找准问题根源和解决策略。

参 考 文 献

1、著作类:

- [1]夸美纽斯.大教学论[M].教育科学出版社, 1999
- [2]苏霍姆林斯基.给教师的建议[M].科学教育出版社, 1982
- [3]刘维良.教师心理卫生[M].北京:知识产权出版社.1999:217
- [4]李秉德.教育科学研究方法[M].北京:人民教育出版社,1986:77.
- [5]Shaffer, D.R.发展心理学:儿童与青少年(邹泓等,Trans.) [M].北京:中国轻工业出版社,2007:187-190.
- [6]劲敏.教师心理[M].北京:北京师范学院出版社,1987:14.
- [7]王丽荣.关注教师的心理成长[M].长春:东北师范大学出版社.2005:88.

2、学位论文类:

- [1]周艳希.福州市公立小学教师职业倦怠状况及管理策略研究[D].福建:福建农林大,2015(12):13 .
- [2]吴莉莉.中学班主任职业倦怠现状及管理策略研究[D].成都:四川师范大学, 2015:11-12
- [3]李专.农村中小学教师职业倦怠调查研究[D].湘潭:湖南科技大学,2010:35.
- [4]李俊.学校一般行政管理人员职业倦怠问题与对策研究[D].兰州:兰州大学,2012: 80.
- [5]郭俊冬.欠发达地区农村初级中学教师职业倦怠问题研究[D].长春:东北师范大学,2008:9.
- [6]李俊.学校一般行政管理人员职业倦怠问题与对策研究[D].兰州:兰州大学, 2012:80.
- [7]江洁.高校青年教师综合幸福感实证研究[D].扬州:扬州大学,2016:98-99.
- [8]李素敏.初中教师绩效工资实施及满意度的调查——以天津市为例[D].天津师范大学,2013:38.
- [9]刘春华.高校教师职业倦怠干预研究[D].天津大学管理与经济学部,2014 年博士论文.
- [10]刘晴.中小学教师职业倦怠影响因素及模型研究[D].华中科技大学博士论文,2007.

3、期刊论文类:

- [1]代桂兰.教师职业倦怠问题研究综述[J].淮南:淮南师范学院学报,2012(07):14-15.
- [2]蔡敏,李艳.美国中小学教师评价的主要模式及特点[J].外国中小学教育,2006(4):16
- [3]李启慧.近 20 年国内学习倦怠研究的文献计量分析[J].乌鲁木齐:新疆职业教育研究,2013(6):3.
- [4]常学义,周益斌.高校教师职业倦怠研究面面观(2000-2010)年[J].中国成人教育,2012(9):17.
- [5]张荣荣.中职学校班主任运用智慧管理班级初探[J].职业技术,2012:6.
- [6]刘荣.农村小学教师工作满意度现状调查及对策研究——以某个县农村教师为例[J].教育与教学研究,2014:9.
- [7]郭丽亚,袁凤芝.试谈幼儿教育与小学教育衔接中的问题及对策[J].河南大学学报,1994(5):67.
- [8]刘璟洁.新形势下高校教师职业倦怠的成因及调适[J].江西科技师范大学学报,2017(3)88-93.
- [9]赵崇莲,苏铭鑫.职业倦怠研究综述[J].宁波大学学报(教育科学版),2009(4):65-69.
- [10]张广义.着力推进教师教育模式创新的理性分析[J].课程教学研究,2019(1):24-30.
- [11]田印红.于慧慧.对我国西部中小学教师职业倦怠的反思[J].科技信息,2012(22):43.
- [12]中小学教师职业倦怠问卷的进一步修订[J]. 伍新春,齐亚静,余蓉蓉,臧伟伟.中国临床心理学杂志. 2016(05)
- [13]卢静.农村小学班主任职业倦怠产生的原因及应对策略[J].教书育人: 校长参考,2018,0(11):48-49.
- [14]朱勇.中小学教师职业倦怠及心理健康状况-以厦门市为例[J].中小学心理健康教育,2018,0(23):14-20.
- [15]丘碧群.中学教师职业倦怠与心理健康的相关研究[J].中国健康心理学杂志,2009(5):561-562.
- [16]唐芳贵.国外教师职业倦怠研究述评[J].哈尔滨学院学报,2005,26(7):97-100.
- [17]万光淑.教师职业倦怠浅见[J].当代旅游:下旬刊,2019(2):00155-00155.

- [18]王英丽.浅析教师职业倦怠及解决措施[J].基础教育论坛,2019(26):67-69.
- [19]俞国良,辛涛.教师教学效能感:结构与影响因素的研究[J].心理学报,1995,27(2):159-166.
- [20]苏素美.美国教师的"职业倦怠"之探讨[J].教育资料文摘,1995,(3):209-217.
- [21]张济洲.论教师职业倦怠的成因及其对策[J].教学与管理:理论版,2004(3):3-4.
- [22]李占立,余捷婷.苏州中小学教师职业倦怠与心理健康状况调查[J].教育测量与评价:理论版,2010(4):22-25.
- [23]王大军.河南省中小学教师职业倦怠的现状及其成因分析[J].郑州大学学报:医学版,2015,0(1):110-114.
- [24]王芳,许燕.中小学教师职业枯竭状况及其与社会支持的关系[J].心理学报,2004,36(5):568-574.
- [25]李明军,王振宏,刘亚.中小学教师工作家庭冲突与职业倦怠的关系:自我决定动机的中介作用[J].心理发展与教育,2015,31(3):368-376.
- [26]王鸿燕.素质教育要求下的班主任角色转换[J].科教文汇,2014(17):154-156.

4、外文类:

- [1] Farber B A. Treatment strategies for different types of teacher burnout[J]. Journal of Clinical psychology, 2000, 56(5): 675-689.
- [2] Bernier D. A study of coping: successful recovery from severe burnout and other reactions to severe work-related stress[J]. Work & Stress, 1998, 12(1): 50-65..
- [3] Pennington M C, Ho B. Do ESL Educators Suffer from Burnout?[J]. Prospect, 1995, 10(1): 41-53.
- [4] Huberman M. Burnout in teaching careers[J]. European Education, 1993, 25(3): 47-69.
- [5] Flaws V E F F. Avoiding the Common Mistakes of Novice Users of Cooperative Learning[J]. The High School Journal, 1994, 77(3).
- [6] Skaalvik E M, Skaalvik S. Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations[J]. Teaching and teacher education, 2010, 26(4): 1059-1069.

附录一

小学班主任工作状态问卷调查

尊敬的老师：

您好！

十分感谢您抽出宝贵时间填答此问卷！本问卷采用无记名方式进行采集，调查结果仅用于学术研究，请您根据自己工作的现实感受回答每一个题项。您只需要在相应选项上“√”。每个题项选择一个答案。非常感谢您的真诚协助！

您的基本情况：

1、您的性别：

A.男 B.女

2、您的年龄：

A. 30（含 30）岁以下 B.31-40 岁 C.41-50 岁 D.50 岁以上

3、您担任班主任的时间（累计班主任的工作年限）是：

A.5（含 5）年以下 B. 6-10 年 C. 11-15 年 D. 16-20 年 E. 20 年以上

4、您的学历是：

A.中专 B.大专 C.本科 D.硕士研究生及以上

5、您的职称为：

A.无职称 B. 小学二级 C. 小学一级 D.小学高级

6、您所在的学段为：

A.低段 B.中段 C.高段

7、你是如何成为一名班主任的：

A. 学校要求 B. 个人主动申请

8、您的月工资收入约为：

A.2000（含 2000）元以下 B.2000-3000 元 C.3000 元以上

9、你得周课时总量为：

A.10 节以下 B.11-15 节 C.16 节以上

10、你在担任班主任期间的心情总是幸福和快乐的吗？：

A.常常是快乐 B.偶尔会有幸福感 C.基本上没有快乐

附录二

小学班主任工作状态问卷调查

(请在每个题后的 5 个选项选择一个打“√”)

题号	内容	从来没有	几乎没有	偶尔如此	经常如此	总是如此
1	一天的工作结束后,我会觉得身体筋疲力尽					
2	早上一起床,特别不想上班					
3	我感觉自己的激情已经让工作消磨完了					
4	我对学生态度比较冷淡,不想帮他们					
5	我有能力解决工作中出现的各种问题					
6	课余时间我和学生交流很少、接触很少					
7	开始新一天的工作时总是精神沮丧					
8	希望能有一段让自己修整的时间					
9	与同事间相处融洽,交谈的话题很多					
10	我认为我的工作意义非凡					
11	我工作时热情高涨					
12	学生调皮严重,我常常变相惩罚他们					
13	学校的发展关乎着我的未来					
14	与办公室的同事不多说话、不交流					
15	家长很理解我的工作					
16	对待学生有充足的耐心					
17	自己的正能量可以直接传播给学生					
18	总是和同年级的班级进行比较					
19	性格暴躁,甚至对同事也是					
20	和学生上课或者下课的时候,气氛都很快乐					
21	每天想着假期什么时候就来了					
22	非常乐意接受领导安排的任务					
23	我对生活充满希望					
24	关心每一位学生,就想关心自己的孩子一样					
25	和家长的距离非常远,平时不怎么沟通					

26	经常失眠、上班迟到					
27	总是把时间浪费在教育学生上					
28	喜欢研究班级管理的方法和对策					
29	学生问题会让我头疼					
30	总是把工作中的情绪带到家中					
31	我还会继续当班主任					
32	能够在短时间内记住班上学生的名字和长相					

附录三

小学班主任个别访谈调查提纲

- 1.请谈谈您这些年班主任工作的经历和最深的感受。
- 2.如果可以选择，您还会继续担任班主任工作吗？为什么？
- 3.您觉得现在的工作状态是怎样的？
- 4.您觉得工作压力大吗？主要来自哪些方面？
- 5.您工作过程中觉得身心疲惫吗？如果是的话，主要原因是什么呢？
- 6.您觉得工作付出与工资水平相符吗？为什么呢？
- 7.如果工作中感到情绪低落或工作不在状态，您会如何调节呢？
- 8.您所在的学校是如何对待小学班主任情绪低落、工作不在状态等情况的呢？
- 9.您觉得如果小学班主任长期情绪低落、工作不在状态会产生哪些危害呢？

致 谢

从我正式成为小学语文老师的那天起，就本着“学高为师，身正为范”的想法认真真对待自己的工作。考上山西大学教育学院的在职研究生也让我倍感开心，很感谢山西大学给我提供了这次学习机会。在这个学习平台上，我感悟了教育理论的绝妙，领略了教授、大师的风姿，每位老师的授课都令我茅塞顿开、心生羡慕。

很感谢我敬爱的导师，她用严谨治学的态度影响着我，用平易近人的话语指导着我，她是我研究生涯开始的引路人，她是我未来研究之路的支持者，在此我向她致以诚挚的谢意和崇高的敬意。

感谢我的同学们，在我遇到困难时，他们给予了莫大的帮助，遗憾大家相处的时间太短，遥祝他们工作顺利、再攀高峰。

在职研究生的学习告一段落，但我的研究生涯才刚刚起步，我会将所学理论知识与实践工作结合，不断提高自己的教书育人能力，不负自己、不负时光。

个人简况及联系方式

一、个人简况

姓名：田玮

性别：女

籍贯：山西忻州

个人简历：

2015 年 9 月—2018 年 7 月 山西大学，教育科学学院读教育硕士，教育管理专业；

2008 年 9 月—2012 年 7 月 山西师范大学，本科，广播电视编导专业。

二、联系方式

电话：15834165612

电子信箱：490828776@qq.com

承 诺 书

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

作者签名：田玮

20 20 年 6 月 2 日

学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：田玮

导师签名：张夏青

20 20 年 6 月 2 日