

# 积极心理学视域下幼儿教师职业倦怠成因及自我调适路径

赵柯

江苏师范大学 221116

**【摘要】**：幼儿教师职业倦怠是影响其身心健康与专业发展的突出问题，其成因多元且复杂。本文基于积极心理学的理论视角，系统分析了幼儿教师职业倦怠的形成机理，认为其是社会支持不足、组织管理压力、职业特性挑战及个体心理资源匮乏等多重因素交互作用的结果。同时，本文超越了传统“问题修补”模式，从积极心理学强调的积极情绪、个人优势、意义感与良好关系等核心概念出发，构建了由“认知重构、情绪管理、优势发挥、意义追寻与社会连接”五个维度组成的自我调适整合路径。研究主张，幼儿教师可通过培养成长型思维、提升心理资本、践行正念与感恩、构建支持性人际网络等具体策略，主动构建职业幸福感与心理韧性，从而有效预防与缓解职业倦怠，实现可持续的专业成长。

**【关键词】**：积极心理学；幼儿教师；职业倦怠；成因；自我调适；心理资本

## 引言

职业倦怠（Job Burnout）是个体因长期工作压力未能得到有效缓解而产生的情感耗竭、去人性化及个人成就感降低的身心综合症。在教育领域，幼儿教师因其服务对象的特殊性（0-6岁幼儿）、工作内容的琐碎性与高情感投入、以及社会期望与职业地位之间的落差，成为职业倦怠的高发群体。职业倦怠不仅严重损害教师的身心健康，导致工作热情衰退、教学效能下降，更会直接影响幼儿的情感安全与早期发展质量。

传统研究多从病理学视角探讨职业倦怠的消极成因与外部干预，而积极心理学（Positive Psychology）的兴起为理解与应对这一问题提供了新的范式。积极心理学关注人类的积极品质、优势与潜能，致力于研究如何使个体、组织与社会走向繁荣。将这一视角引入幼儿教师职业倦怠研究，意味着从关注“如何消除倦怠”转向“如何培育幸福与活力”，强调教师内在心理资源的建设与激活。

因此，本文旨在整合现有研究成果，在积极心理学视域下，系统剖析幼儿教师职业倦怠的多维成因，并着重探索以教师为主体、以发展为导向的自我调适路径，以期为提升幼儿教师职业幸福感、促进其专业可持续发展提供理论参考与实践启示。

## 一、积极心理学的核心要义及其对职业倦怠研究的启示

积极心理学由塞利格曼（Seligman）等人倡导，其核心是研究主观幸福感、积极情绪、韧性、美德与优势、意义与目的以及积极人际关系等主题。它并非忽视问题与痛苦，而是主张在理解痛苦的同时，更要关注如何建立美好生活。

对于职业倦怠研究，积极心理学提供了以下关键启示：

第一，视角的转换：将教师视为具有成长潜能与自我修复能力的个体，而非被动的压力承受者。第二，资源的聚焦：关注教师内在的心理资本（如自我效能感、乐观、希望、韧性），这些是抵御职业压力的关键缓冲器。第三，过程的平衡：不仅减少负面体验（如压力、耗竭），更要主动增加积极体验（如投入、意义、成就感）。这意味着，缓解倦怠的有效途径之一是主动构建职业幸福感。

## 二、幼儿教师职业倦怠的多维成因分析

基于文献梳理，幼儿教师职业倦怠的成因可归纳为社会环境、组织管理、职业特性与个人特质四个层面，且各层面相互交织。

### （一）社会环境层面：支持不足与价值低估

社会对学前教育重要性认识日益提高，但对幼儿教师的专业性与劳动价值仍存在认知偏差，常将其工作简单等同于“看孩子”，导致其社会地位与薪酬待遇普遍偏低。这种社会认同缺失与经济回报不足的落差，严重削弱了教师的职业尊严与自我价值感，是滋生倦怠的重要土壤。同时，家长对教育的高期望与对教师工作的低理解并存，使得教师常处于“责任无限大，权限无限小”的尴尬境地，加剧了其心理压力。

### （二）组织管理层面：压力超载与发展受限

幼儿园的组织管理方式是影响教师职业体验的直接因素。超负荷的工作量（包括保教任务、环境创设、文案工作、家园沟通等）、不合理的考核评价制度、缺乏民主的决策参与以及有限的在职培训与晋升机会，共同构成了职业压力的主要来源。当教师感到付出与回报（物质与精神）不匹配，且对工作缺乏自主控制感时，极易产生情感耗竭

与去人性化倾向。

### （三）职业特性层面：情感高耗与角色冲突

幼儿教育是高度情感劳动密集型职业。教师需要持续付出关爱、耐心与同理心，处理幼儿的情绪行为问题，这导致情感资源极易枯竭。此外，教师需在“教育者”、“保育员”、“服务者”、“行政执行者”等多重角色间频繁切换，角色模糊与冲突增加了心理负荷。教育效果的滞后性与内隐性也使得教师的成就感难以即时获得，长期投入可能因缺乏积极反馈而削弱工作动力。

### （四）个人特质层面：心理资源与应对方式的差异

个体因素是职业倦怠产生的内因。研究显示，性格内向、情绪调节能力较弱、自我效能感低的教师更易产生倦怠。持有僵固型思维、习惯采用消极应对策略（如逃避、自责）的教师，在面对相同压力时，也更容易陷入耗竭状态。反之，拥有较高心理韧性、乐观解释风格和主动寻求社会支持的教师，则表现出更强的抗压能力。

## 三、基于积极心理学的自我调适整合路径

自我调适是指个体主动运用认知、情绪和行为策略，以应对压力、恢复心理平衡的过程。基于积极心理学理论，本文提出一个五维度的自我调适整合路径模型。

### （一）认知重构：培育成长型思维与积极解释风格

认知是情绪和行为的先导，教师对工作压力的认知解读直接影响其情绪体验与应对方式。长期暴露于高负荷工作环境中，教师易形成自动化消极思维模式，如“我的努力毫无意义”“我永远无法让家长满意”等非理性信念，这些认知偏差是导致职业倦怠的重要心理根源。因此，认知重构是预防与缓解倦怠的首要策略。

采用成长型思维。教师应将工作中的挑战与困境视为专业学习与个人成长的契机，而非对自身能力的否定性评价。秉持“能力可通过努力得以提升”的信念，将教学失败重新框定为探索性尝试，将家长质疑理解为改进沟通的反馈信息。这种思维模式的转变，能够有效降低威胁性评价带来的焦虑感，激发持续精进的动力。

练习积极再评价。对压力事件进行意义重构是认知调节的高级形式。例如，将棘手的家园沟通视为提升人际智慧与沟通艺术的实践场域；将繁重的教学任务理解为深化课程理解的倒逼机制。通过赋予压力事件以建设性意义，教师能够化被动应对为主动成长，实现心理能量的正向转化。

设定合理期望。教师需理性认识自身与职业角色的局

限性，接纳“不完美”的现实常态。将不切实际的完美主义目标——“让所有人满意”——调整为务实可行的专业标准——“在专业范围内尽力而为”。这种期望管理能够有效减少因理想与现实落差而产生的挫败感，维护职业自尊与效能感。

### （二）情绪管理：发展情绪智力与践行正念感恩

积极情绪具有拓展认知范围、建构心理资源的重要功能，是抵抗职业倦怠的有效“缓冲垫”。系统的情绪管理训练能够帮助教师建立稳定的内在调节机制。

提升情绪觉察与标识能力。教师应养成定期审视自身情绪状态的习惯，学会准确命名情绪体验，如“我感到焦虑，因为明天有公开课”“我有些沮丧，源于家长会的负面反馈”。情绪标识是有效调节的前提，将模糊的情绪感受转化为清晰的语言表达，能够降低情绪的混沌性与压迫感，为后续调节策略的选择奠定基础。

引入正念练习。通过正念呼吸、身体扫描、正念行走等结构化练习，培养对当下体验的非评判性觉察能力。正念训练有助于教师从反刍性思维与过度担忧中抽离，降低情绪反应性，增强心理弹性。每日坚持10-15分钟的正念练习，能够显著改善情绪调节能力与压力应对水平。

培养感恩习惯。积极心理学研究表明，感恩是提升主观幸福感的重要路径。教师可建立每日感恩记录习惯，回想或记录工作中值得感恩的1-3件小事——可能是一个孩子的真诚拥抱、同事的一次及时帮助、或课堂上的灵光一现。持续的感恩练习能够显著提升积极情绪体验，有效对抗情感耗竭与去人格化倾向。

建立健康的情绪宣泄渠道。负面情绪的安全释放是情绪管理的重要环节。教师可通过与信任的同事朋友倾诉、书写反思日记、从事艺术创作、参与体育锻炼等多元方式，为情绪提供合理的出口。避免情绪的长期压抑与累积，维护心理健康的动态平衡。

### （三）优势发挥：识别并运用个人品格优势

积极心理学强调发挥个人优势是实现幸福感的重要途径。教师应识别自己的核心品格优势（如好奇心、爱心、毅力、团队精神等），并有意识地在工作中运用。

优势审计：反思自己在哪些教育情境中最投入、最有效能感，这些情境往往关联着个人优势。

优势整合：将优势融入日常教学。例如，拥有“好奇心”优势的教师，可以设计探索性课程，在与幼儿共同发现中重燃教学热情。

优势叙事：定期回顾并记录自己运用优势成功应对工

作挑战的经历，强化自我效能感与成就感。

#### （四）意义追寻：连接工作价值与生命目的

意义感是抵御职业倦怠的深层力量。当教师能从日常琐碎中看到自己工作的深远价值时，便获得了持续投入的内在动力。

重述职业故事：思考选择幼教事业的初心，以及这份工作如何与自己的核心价值观（如培育生命、传递美好）相连接。

关注积极影响：有意识地关注自己对幼儿成长的积极贡献，哪怕是一个微小的进步（如一个孩子学会了系鞋带、表达了感谢）。这些“微时刻”是职业意义的重要源泉。

参与价值共创：在团队中分享教育心得与成功案例，在集体叙事中共同建构和强化工作的意义感。

#### （五）社会连接：主动构建支持性人际网络

积极的人际关系是心理幸福感的基础。教师应主动经营支持性的社会连接。

培育积极的同事关系：建立基于信任与合作的同事关系，而非仅仅竞争。定期进行专业交流与情感支持，形成“心理安全”的共同体。

建立有效的家园同盟：通过积极、专业的沟通，争取家长的理解与合作，将家长视为教育伙伴，而非压力来源。

寻求专业与社会支持：主动利用园所提供的培训、心理咨询资源。同时，在行业社群或专业网络中寻求认同与支持，拓展社会支持系统。

## 四、讨论与展望

本文从积极心理学视角，将幼儿教师职业倦怠的应对

从被动承受转向主动建构。所提出的自我调适路径强调教师的主观能动性，通过系统性地培育内在心理资源（如积极情绪、优势、意义感）和优化外部心理环境（社会连接），来增强职业韧性。

然而，必须指出，自我调适并非将责任完全归咎于教师个体。有效的倦怠干预需要个体努力与组织、社会支持的协同。幼儿园管理层应积极创建支持性工作环境，如实施人性化管理、提供专业发展机会、建立公平的激励机制、营造尊重与认可的组织文化。社会层面则需持续提高幼儿教师的社会经济地位，构建尊师重教的社会氛围。

未来研究可进一步深入探讨：如何设计基于积极心理学的、系统化的教师培训课程；如何量化评估自我调适策略对降低倦怠、提升幸福感的长期效果；以及如何将个体自我调适与组织层面的积极领导力、积极组织行为学进行更有效的整合。

## 结论

幼儿教师职业倦怠是一个多因素促成的复杂现象。积极心理学以其关注优势、潜能与幸福的独特视角，为理解和应对这一问题开辟了富有建设性的路径。教师通过认知重构、情绪管理、优势发挥、意义追寻与社会连接等多维度的自我调适实践，能够有效积累心理资本，转化压力体验，从工作中汲取意义与活力。这不仅是应对职业倦怠的策略，更是迈向职业幸福与专业自主的成长之旅。最终，支持幼儿教师实现从“倦怠生存”到“幸福发展”的转变，需要教师个人、教育机构与社会三方形成合力，共同守护学前教育事业的根基。

## 参考文献

- [1] 徐可. 幼儿教师职业倦怠的小组工作介入研究 [D]. 浙江师范大学, 2023.
- [2] 袁桂平. 幼儿教师职业倦怠影响因素探析 [J]. 黑龙江科学, 2020, 11 (03): 136-137+141.
- [3] 陈筱延. 高校教师职业倦怠的成因及调适策略研究 [D]. 长安大学, 2020.
- [4] 魏顺枝, 韩增霞. 幼儿园教师职业倦怠成因及对策研究 [J]. 国家通用语言文字教学与研究, 2023, (04): 103-105.
- [5] 李悦彤. “三教轮保”模式下教师职业倦怠的成因及对策 [J]. 教育实践与研究 (C), 2024, (05): 48-50.
- [6] 俞国良, 何妍. 角色理论与教师心理健康问题及其调适 [J]. 中小学心理健康教育, 2022, (25): 4-9.