

幼儿教师职业倦怠的正念干预研究：逻辑理路与实践进路

梁小玲

萍乡学院，萍乡

摘要 | 幼儿教师职业倦怠是学前教育领域备受关注的重要议题之一，它不仅关系到幼儿教师自身的身心健康，更直接影响到保育教育质量和幼儿的健康成长。本文遵循“是什么—为什么—怎么办”的逻辑理路，探讨正念干预应用于缓解幼儿教师职业倦怠这一现实议题。在阐述正念与教师职业倦怠等核心概念、论证正念缓解职业倦怠的可行性基础上，构建了“系统引入—日常融入—文化融合”三层次实践路径。

关键词 | 正念；职业倦怠；幼儿教师；干预机制；实践路径

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

幼儿教师作为学前教育事业的奠基者，也是学前教育教学工作中“双肩挑”的践行者，更承担着用情感照亮幼儿生命的使命。当前职业倦怠正影响着教师群体的身心健康和专业成长，有研究发现，由于学前教育的教育对象特殊（需要不断付出情感），工作属性复杂（保教结合、情绪劳动）和获得的社会支持以及待遇回报比较少，所以职业倦怠的发生率比较高（王英杰，李燕，2020）。幼儿教师的职业倦怠是指由于长期情感投入大、工作压力大、社会支持少而产生的具有身心耗竭、情感枯竭等表现的一种综合征，不仅关乎教师的身心健康，也影响到保育教育质量以及幼儿情感发展和健康成长。

可以看出职业倦怠这一难题具有挑战性，不是传统

的、短期的、借助外部力量的解决问题的方式方法能有效应对的。必须通过给教师赋能、引导其对工作意义进行重构等内在的方式使其具备应对职业倦怠的能量和有效方法。而正念干预以其深厚的科学实证基础与高度的工作情境适用性为缓解幼儿教师职业倦怠提供了可能。因此，在明晰正念缓解职业倦怠的理论基础及进行可行性分析的基础之上，尝试构建一条系统化和结构化的实践路径。

2 正念干预幼儿教师职业倦怠的理论基础

探索正念干预幼儿教师职业倦怠的现实路径，首先需要明晰正念干预缓解幼儿教师职业倦怠的理论基础，将从正念的内涵与核心理念、幼儿教师职业倦怠的表现

基金项目：2019年度江西省基础教育研究项目“正念训练对幼儿教师职业倦怠的预防与干预研究”（项目号：SZUPXYJ2019-1090）。

作者简介：梁小玲，萍乡学院讲师，研究方向：心理健康教育、思想政治教育理论与实践。

文章引用：梁小玲. (2025). 幼儿教师职业倦怠的正念干预研究：逻辑理路与实践进路. *中国心理学前沿*, 7(8), 1072-1077.

<https://doi.org/10.35534/pc.0708174>

与成因两个方面进行阐述。

2.1 正念及正念干预的内涵与核心理念

正念 (Mindfulness) 的核心定义为有意识地、不加评判地对当下时刻的觉察 (Kabat-Zinn J, 1994)，它源于东方禅修的传统，后被西方心理学界发展为一种具有系统性的心理训练的方法。正念包含三个关键要素：其一，有意识注意 (Attention on Awareness)：主动将注意力锚定在当下体验；其二，当下体验 (Present Moment)：关注此时此刻的身心感受，而非沉湎过去或忧虑未来；其三，不评判态度 (Non Judging)：以开放、接纳的心态观察所有涌现的念头、情绪和感觉，不做好坏评价。

正念干预是以正念为基础的一系列干预方法的总称，如正念减压疗法、正念认知疗法、辩证行为疗法和接纳与承诺疗法等，其作用机制主要体现在通过正念干预实现认知重构、情绪调节及自我关怀等。

2.2 幼儿教师职业倦怠的独特表现与成因

幼儿教师职业倦怠是长时期工作压力下而产生的一种心理亚健康状态，是以情感耗竭为主，伴有去个性化和低个人成就感的身心耗竭状态。教师群体都存在着程度不一的职业倦怠问题，但幼儿教师的职业倦怠表现更为突出，究其原因在于其教育工作对象的特殊性 & 工作环境的复杂性等。

2.2.1 幼儿教师职业倦怠的三大维度表现

幼儿教师职业倦怠遵循马斯拉奇 (Maslach) 的职业倦怠三维度模型，包含情感耗竭、去个性化、低个人成就感三个核心维度 (刘淑贞, 李成齐, 2024)。

其一，情绪耗竭，是职业倦怠最为显著的特征。众所周知，幼儿教育工作是高强度情绪劳动，面对幼儿时教师需要具有耐心、爱心和同情心，要将幼儿教育好，教师们需要长久的情感付出，而这易使幼儿教师陷入情感耗竭状态。例如，部分幼儿教师时常感觉“爱与耐心”储备不足，有的出现上班恐惧，工作烦躁易怒，下班后感到非常疲倦、心力交瘁、极度疲惫等情绪耗竭的表现，更有甚者会表现出持续的疲惫感、慢性头痛、睡眠障碍、免疫力下降等生理层面的耗竭状态。究其缘由，幼儿教师的工作情境是其情绪耗竭的重要诱因，如幼教工作中存在的幼儿全天候需求与安全责任压力并存，使幼儿教师长期处于情感高输出状态，这种持续的情感高输出必然会加速情绪耗竭，与此同时，幼儿教师在完成诸如午休巡查等生活常规工作时也需要消耗能量。

其二，去个性化，又称去人格化。这是在情感衰竭基础上发展出来的一种保护自我免受进一步情感伤害的心理防御机制。其表现为：幼儿教师以一种冷漠、疏远、否定的态度去对待工作和工作对象（主要是幼儿，也可能包括家长和同事）。他们会把幼儿仅仅看作需要完成任务的“对象”，而不是有情感需求的“孩子”，也因此可能会减少与幼儿的互动，出现频繁使用如“那

个爱哭鬼”“调皮鬼”“捣蛋鬼”等标签化的语言，缺乏同理心，甚至出现冷嘲热讽的行为。这种表现从本质上来看是为了从心理上拉开自身与工作及工作对象的距离，以避免进一步的情感消耗。

也就是说，当幼儿教师产生去人格化的症状表现时，在行为上有较为明显的体现和标志，例如幼儿教师会对幼儿采用标签化回应、减少肢体互动、回避情感交流等。而有时候为缓解情感透支，幼儿教师无意识地建立情感隔离屏障，尽管非常喜欢孩子们，但是却不敢投入感情，害怕自己会崩溃，就是我们常说的心理防御机制。

其三，低个人成就感，是指幼儿教师对其自身工作的意义和价值的评价降低。因学前教育成果的滞后性、工作的繁琐性及社会认同感相对不足，幼儿教师容易感到付出与回报不匹配，产生无力感和职业价值怀疑。幼儿教师倾向于消极地评价自己工作的意义和自己的工作能力，有时感到无能、失败，甚至觉得自己的付出产生的效果较为微弱或是没有产生任何效果。基于不合理的认知甚至于产生诸如“我教得好不好结果都一样”“我根本不适合做幼师”等不合理信念，进而产生强烈的无力感和挫败感，而这种低成就感会极大地打击工作积极性，降低工作投入和工作热情，也会使其陷入工作倦怠的消极体验和消极情境中。而低个人成就感对职业倦怠的影响较大，其更为关键点的在于：即使外界认为他们做得很好，他们自己内心也无法感受到成就和满足。这也就加重其职业倦怠感。

2.2.2 幼儿教师职业倦怠的成因分析

其成因通常是由多方面原因所造成的。一是由幼儿教师自身的原因引起的职业倦怠；二是幼教工作本身存在的客观因素所引起的职业倦怠；三是由于幼儿教师工作环境以及园所的一些主观因素引发的倦怠。具体表现为：一是由于其教育对象幼儿本身的需求过高，幼儿需要教师无时无刻地付出情感、生活上的照护以及各种保护、保障，因此幼儿教师极易产生情感枯竭；二是由于幼儿教师需要肩负保育和教育双重工作任务，需要同时承担教师的教育职责和看管孩子、洗漱、哄睡等日常生活常规工作，事无巨细、繁重的保育工作使教师身心疲惫；三是由于幼儿教师要担负巨大的“责任”，既要对幼儿负责，承担幼儿安全、健康的责任，又要以身作则、育人，做传道授业的楷模，这种职责要求增加了其心理压力；四是对于幼儿教师来说，做好家园沟通、实现家园共育，又是其工作的另一挑战。如需要花费大量精力与不同背景、不同教育理念的家长沟通，有时甚至还要应对家长们的不合理的要求和质疑；五是社会对幼儿教师这一职业的认同度不高，因幼教工作效果的滞后性导致社会看不到即时的教育成效，使该职业的社会认同感较低，进而导致幼儿教师的价值感和成就感不足甚至缺失。

综上所述,职业倦怠的形成也可以看作是个体内在因素和外在环境因素相互作用的结果。个体内在因素包括个体情绪调节能力和人格特质倾向,外在环境因素主要有组织环境、社会支持及教育情境特殊性等。

一方面,幼儿教师职业倦怠的影响因素中,个体情绪调节能力和人格特质倾向是个体内在因素。其中情绪调节能力缺陷体现在情绪劳动超载和调节策略错位。情绪劳动超载主要体现在幼儿教师在工作中、在与幼儿相处时需要有更多的情绪调节行为,如强装微笑、压抑烦躁等。而调节策略错位主要是指情绪调节与认知调节策略之间的运用出现不恰当的情况。如有的幼儿教师在面对幼儿的不良行为,或者幼儿之间的冲突行为时,诸如生气等消极情绪是较为强烈的,但是却习惯于将自己的情绪表达进行抑制,如强忍不发火就是一种较为常见的情绪抑制策略,在这种情况下通常是较少对自己的情绪处理方式进行抑制而非重构对于幼儿不良行为的认知,而非认知重评出现的情况越多,教师出现情绪耗竭风险的可能性就越大。

此外,幼儿教师自身的人格特质倾向也会影响其职业倦怠。首先,高神经质教师的职业倦怠总分要比低神经质教师高很多,这主要是因为高神经质教师对压力事件的敏感度更高,对于压力的负性感知更为强烈。其次,性格平静的教师其职业倦怠的发生率要更小一些,如高性格平静教师即使面对家长投诉,也表现得较为平静,不会被这些琐事太影响自己对于工作的热情和付出,对待幼教工作能保持平常心,因此也就不易于产生职业倦怠。

另一方面,从非个人内在因素来看,造成教师职业倦怠的原因,一是由于受到组织环境因素、社会支持以及幼儿教育情境自身特殊性的影响。二是组织环境因素,主要包括工作负荷及角色冲突、学校管理及领导支持等。工作负荷指的是日常工作中经常面临多线程的工作任务,比如一位幼儿教师需要根据每天的一日活动安排,在不同时间段中迅速转换角色开展不同的工作,并经常会在几个任务之间来回切换,当在多任务切换之后容易造成幼儿教师注意力的分散与碎片化,导致认知资源耗竭;由于安全第一,对于出现问题之后的责任惩罚过于严重,学校管理者存在过度约束的理念,造成了幼儿教师处于某种“无限责任”的状态,如把幼儿安全责任被泛化为“任何时候不得离岗”,时刻提心吊胆,更惧怕安全事故的发生等,长久以往会对幼儿教师的精神状态及心理状态带来较大的伤害。

此外,在学校管理与领导支持方面,如绩效考核标准模糊使教师对于自身工作成绩进行量化,尤其当考核评价“看领导喜好”而导致程序公正缺失时,幼儿教师会产生较低水平的组织公平感,这种低组织公平感能直接预测去人格。正念领导力对于职业倦怠的产生具有缓冲效应,有些幼儿园通过诸如“会议静心开场”“决策

觉察练习”等正念训练或措施的幼儿园,其教师倦怠检出率大大降低。

幼儿教育工作的特殊性也成为幼儿教师职业倦怠产生的重要影响因素之一。首先,高强度情绪劳动。相比于其他工作而言,幼儿教育需要更多的情感投入,是情感劳动强度较大的工作,如处理幼儿冲突时需即时共情,而幼儿冲突的发生频率较高,因此幼儿教师日均高强度情感投入的时间较长。其次,关于幼教职业的社会认同。幼儿教师的这一职业具有其专业性,并非仅仅是局限在对于幼儿的在生活上的关照,但长期以来的“保姆化”标签,使公众形成了视幼儿教师为“高级保姆”的刻板印象,导致其专业价值被系统性低估,工作热情降低,职业倦怠感也更强。

3 正念干预幼儿教师职业倦怠的可行性分析

从前述正念的核心理念和职业倦怠的核心表现来看,正念的运作机制恰好针对职业倦怠的三个核心维度,这种对症的内在联系使得将正念干预应用于缓解幼儿教师职业倦怠成为必然。用正念干预职业倦怠,兼具理论和实践层面的可行性,且正念干预职业倦怠也被认为是一种非常有效且对症的心理干预手段。

3.1 理论上高度契合倦怠的产生机制

职业倦怠的核心是长期压力下的情绪耗竭和认知失调。而正念的本质正是通过有意识地、不加评判地关注当下,来改变个体与压力和情绪的关系。正念干预契合职业倦怠的产生机制,可从职业倦怠的三个核心维度进行阐释。

首先,针对“情感衰竭”,其作用机制体现在:呼吸冥想、身体扫描等在内的正念练习可以帮助教师从“自动驾驶”的应激反应模式中跳脱出来,意识到自己存在的消极情绪状态,而不被其淹没。如当教师出现烦躁、疲惫等负面情绪时,这种意识的觉醒使个体给情绪按下“暂停键”,使其不再本能地对消极情绪做出反应,而是更为理性地、有选择地应对,从而防止情绪资源的过度消耗。如有大量相关研究表明,定期练习能降低杏仁核(大脑中负责恐惧和压力的部位)的反应性,增强前额叶皮层(负责理性思考和情绪调节)的功能,从神经生理层面降低压力水平,缓解身心疲劳(余媚等,2012)。

其次,针对“去个性化”,“去个性化”是一种心理防御机制,在潜意识层面上对他人进行情感疏离以达到自我保护的目的。而正念中倡导的“不评判”“初心”等基本态度,则会促使幼儿教师以一种更加理解和包容的姿态面对幼儿,从而让幼儿教师重构对幼儿的认知,对幼儿生成更多的同理心与慈悲心。在正念下,幼儿教师通过不断觉察自己内心的冷漠和情感疏离状态,

有意识地带着爱、带着诚意向幼儿靠近，能有效突破去个性化对于幼儿教师带来的消极影响，有助于减少其对幼儿的情感疏离，并保持对工作的积极情感投入。

最后，“低个人成就感”。正念就是重视当下的过程而不是只关心结果，不再纠结于“这个孩子今天怎么还没有学会”而是体会和享受“我现在很有耐心地指导着他”这个过程本身。此外，正念还可以让幼儿教师能注意到一些细节，留意与幼儿之间的微小的正面的互动瞬间。通常幼儿教师压力情景下会忽视而无法用积极的方式来觉察这些积极时刻，但正念教导教师们觉察并记录这些微小的闪光点。在正念作用于缓解职业倦怠的过程中，幼儿教师通过关注微小成功和自身努力的价值，重建对自我效能感的认同，进而提升职业成就感。

从正念作用于职业倦怠的三维度分析来看，正念干预高度契合职业倦怠的产生机制，因此，将正念干预用于缓解幼儿教师职业倦怠具有理论上的可行性。

3.2 实践上适用于幼儿教师的工作情境

幼儿教师的工作具有复杂性，但也有其独特性，如在碎片化的工作节奏、“保教结合”的工作压力、“家园沟通”的挑战等。正念对于幼儿教师工作情境的适用性主要体现在如下几个方面：

首先，时间比较灵活，形式可以很多样。正念训练具有灵活性强、可操作性强的特点，通常包含正式练习和非正式的练习。非正式练习对于时间和场地的要求都较低，能够实现在日常生活和工作中进行正念练习，可以把正念的态度融合到某一个具体的行为里面，比如正念进食、正念走路等。同时正念练习也不一定需要大块的、完整的时间，有时一次“微正念”也可以收效较好：如3次深呼吸、一分钟的正念觉察休息等形式的微正念可以穿插于各个工作间隙之中，如晨间锻炼、幼儿午休、课间休息等工作间隙都可以安排正念训练，非常适合幼儿教师碎片化的工作节奏。

其次，由于幼儿教师教育对象的独特性和工作环境的复杂性等因素，导致其容易出现职业倦怠，比如高情感需要、保教任务压顶、家园共育过程中存在的沟通难等问题都是导致其产生倦怠情绪的原因。而通过运用正念干预可以促进幼儿教师提升其诸如情绪调节能力、专注力与观察力、共情与沟通能力等从事幼教工作所需的特定职业能力。一方面，正念能够调节幼儿教师的情绪反应，在面对幼儿的哭闹、争执或者家长提出非分要求等情况时，能够及时将自身的愤怒、害怕或其他负面情绪进行较好地处理，避免冲动反应，做出更明智、更专业的应对；另一方面，正念还能提高幼儿教师的专注力与观察能力，正念训练其实质就是提高幼儿教师对当下时刻的觉察能力，帮助幼儿教师更好地关注到每一位幼儿所呈现出的状况及其需求，并能第一时间发现并排除安全隐患，以保证保教工作的质量和效率；除此之外，关于幼儿教师共情能力和沟通能力的提升也是来源于正

念赋予自己的不评判、接纳的心态。而幼儿教师共情能力和沟通能力的提升能帮助其改善与家长、同事的沟通效果，减少人际摩擦，营造更具支持性的工作环境和更加融洽的工作氛围，增强其工作的归属感。

最后，实践上的可行性，更体现在已有相关实证研究的研究结果为其提供较为有力的论证和支持。如已有较多国内外实证研究证明了正念干预对教师群体的有效性，如通过实施正念减压课程可以显著降低教师群体的压力感知与职业倦怠水平，提升主观幸福感和教学效能感（何元庆、连榕，2018）。这些研究为在幼儿教师群体中推广正念提供了坚实的科学依据。

4 正念干预幼儿教师职业倦怠的实践运用

正念对职业倦怠的干预有很多成功的范例，针对教师群体也有诸多探讨，本研究旨在针对幼儿教师群体及幼儿教师工作情境的特殊性，对其职业倦怠缓解的正念干预方案进行实践探索，聚焦于系统性干预生态支持体系的建立，形成支持性生态干预方案，对缓解职业倦怠取得实效。构建一个系统性的、分层次的实践路径是干预成功的关键，该路径遵循“系统引入—日常融入—文化融合”的递进逻辑。

4.1 系统引入：结构化正念课程奠基

正念减压疗法（MBSR）在职业倦怠干预中的应用效果已被诸多实践研究得以证明（庞娇艳，2010）。因此，在缓解幼儿教师职业倦怠的正念练习中，正念减压课程也是值得使用和推广的。利用专业正规的8周正念减压课程给予幼儿教师进行系统的、科学化的帮助才是关键所在。MBSR课程拥有多年时间的实践证明，并且有严格的设计标准来保证教师们可以从这门课程中学到正确的正念知识，继而有效地应用到生活当中。

首先，从课程内容和设计的角度来说，正念减压课程是一种循序渐进的学习，既有正式的核心练习，又有能融入日常生活的非正式练习，两者相结合能达到巩固和强化正念减压效果的目的。一方面，根据学习规律，每周有一个主题，最初是以觉察“自动驾驶”模式为主的呼吸觉察与身体觉察练习，然后逐渐进入到处处理情绪困难、如何应对沟通难题的问题当中；另一方面，以身体扫描、正念静坐、正念瑜伽、步行冥想，以及其他经典练习作为课程的核心练习，通过这些练习培养幼儿教师对其身体的觉察和连接，学会观察自己的呼吸、思绪和情绪等。此外，课程还注重与生活的整合，加强正念与生活、工作相融合，如通过正念进食、正念倾听、正念备课等练习，致力于使正念成为一种生活态度和积极的认知理念。

其次，从课程资质来看，正念训练认证导师是正念训练中的一把金钥匙，他们技术娴熟，在正念训练的过

程中能够给学员营造出一个安全、保密、被支持的良好团体氛围；可以在幼儿教师练习的时候正确引导练习方向、帮助其妥善处理在练习过程中出现的种种强度较大的情绪或者不舒适感，并解释背后的科学原理，使幼儿教师更加信任其教学方法，更好地跟随其进行练习。

再次，正念减压课程还体现了团体动力的价值。课程是团队训练，团体存在就具有团体动力的价值，使得幼儿教师意识到自己是这个团体中的一员，个体在与整个团体一起努力的过程中减少了自己孤立无援的无力感；通过团体的小组分享环节，又可以使教师发现彼此相同的压力源，进而互相分享应对的方法，并获得共鸣及支持，这种团体共有的体验更容易产生被接纳感及归属感，能够很好地抵抗职业孤独感，获得职业认同感，增强职业获得感。

最后，开展专业正念课程的同时，培养内部讲师，是实现内生文化的重要一环。选拔对正念有浓厚兴趣且正念练习积极的教师，资助其参加更高级别的导师培训，把这些教师培养成内部导师。相对于外部导师而言，内部导师更加了解幼儿园自身的文化和压力源，能够用园所“自己人”熟悉易懂的语言进行分享，也更容易获得大家的认可和信服；另外，平时也可以根据幼儿园的工作安排与内容，随时给予同事帮助和支持，在幼儿园里形成“行走的正念资源”，从而保证正念实践项目持久不断地推广和辐射，持续发挥效用。

4.2 日常融入：固化正念培育环境

通过正念更好地缓解幼儿教师的职业倦怠，需要将正念训练嵌入工作场景以保证最佳效果。将正念无缝嵌入园所环境和日常流程，使其从“一项活动”转变为“一种氛围”，如制度化“微正念”时刻、创设正念物理环境和开展主题工作坊等，以此营造正念滋养心灵的微观环境，从环境和氛围上的变化使幼儿教师转变对于工作的消极态度及非全面而客观的认知。

首先，充分利用零散时间使“正念时刻”制度化，可以提高幼儿教师参与正念练习的程度，例如晨会前3分钟呼吸空间、午后“重启”时刻等。比如在晨会开始或结束之际，由园长或者幼儿园的相关管理人员带领全体教师一起进行3分钟的冥想，以此方式开启一天工作；再如，也可以在幼儿午睡期间安排一个5~10分钟的安静的时间让各位老师听引导音频，帮助教师从上午的疲惫中恢复精力，迎接下午的工作任务及挑战等。

其次，创设适宜教师正念练习的物理环境，例如专门设置正念练习的空间与环境提示物等。在正念练习的专门空间设置时可以把教师休息室的一角或者一个小房间改造成为正念静心角，里面安放一些舒适的小坐垫、温馨的灯光、装饰性的绿植、关于正念的书籍和杂志以及一些简单明了的正念引导词海报，能够让教师在此短暂休憩时间，短暂放空一下自己的心灵，在完全放松的状态下进行充电、恢复，让所有教师均能感受到自己的

心声被听见，明确传递出园所关怀教师心理健康的信号。正念标语或提示物彰显幼儿园的人文关怀，也可以将一些正念标语或提示物张贴于办公室、休息区等位置上，比如“此刻，你正在呼吸吗？”，“回到当下”等温和的正念提示语。

最后，在进行八周的正念减压课程学习之后，还需要持续开展主题工作坊以深化和巩固正念练习效果。八周结束后每两周开展一次以某一种正念技巧为主题的深化工作坊，主题可紧密结合幼儿教师的工作实际，注重正念技能在具体工作场景中的应用实效，如“正念沟通”工作坊（主要讲解与家长、同事、幼儿之间的沟通该如何运用正念），或者“教室中的正念”工作坊（教导“小乌龟呼吸法”“倾听钟声”等简单的小游戏带到教室中实现自己减压、帮助幼儿调节情绪等），再如“慈悲冥想”工作坊（让幼儿教师培养出自己的慈悲心及对他人产生慈悲心，帮助教师克服过多的自我批判，提高心理韧性）等。结合幼儿教师工作的实际主题工作坊融入生活中更有利于取得实效性的正念干预效果。

4.3 文化融合：构建正念支持生态

正念结构化课程的引入是基础，日常正念练习融入是延伸，与文化融合、构建正念支持生态则是正念干预的终极目标。这就需要使正念的核心理念与管理文化高度契合，实现正念核心理念与园所文化的融合。正念倡导不评判和接纳，将正念文化融入园所管理，通过组织环境支持创建正念生态。

首先，领导层示范与支持，园长及管理者应亲身实践并公开支持正念，在管理决策中体现正念的倾听、不评判和同理心原则。一方面，注重正念领导力培养，如园长实施会议正念化，非评判沟通制度等；管理层在日常沟通和会议中践行这些原则，为全体教师创造一个心理安全的环境。另一方面，在园所管理体系中，审视并减少不必要的行政负担和工作流程，从源头上减轻教师的压力源，让正念练习的效果能真正落地，而不是让教师在“正念减压”和“压力源依旧”的夹缝中感到更深的无力感。

其次，搭建内部共享资源库以及线上或线下的社群支持平台，可以在园所中选取园所内部的园长、骨干教师或是教研组担任指导人，收集并梳理具有针对性的练习音频“课前5分钟专注力练习”“情绪崩溃后的3分钟冷静练习”“睡前身体扫描”等正念练习音频，供内部工作群或平台使用，这些“微练习”针对性强，对于工作来说更有实用性，可被园内老师更好地接受。另外，还可以组织相关的正念练习小组，建立同伴支持正念练习社群，组员间可以彼此交流、相互敦促，形成良好健康的正念练习社交圈，建立正念练习小组，例如组建小规模线上学习小组，定期由园所内部的导师或教研组成员发布练习提示、讲解相关练习小技巧，大家可在群里打卡，开展每日练习与分享，建立线上的互助支持社

群，打破时空限制，在工作之余也能加强同事之间的情感链接。

此外，为了构建正念支持生态系统，一方面需要家园与评价体系相融通，向家长介绍园所正念文化，争取家长的理解和支持；另一方面需要园所管理层应将幼儿教师心理健康状况纳入组织关怀体系，明确将正念培训定位为一项重要的职工福利和职业发展投资；提供正念学习和培训机会、对参与教师给予鼓励和认可，以激发其正向工作心态，提高其工作归属感和园所文化认同感，进而促使正念支持生态体系的构建与深化。

5 结语

本研究围绕幼儿教师职业倦怠这一问题，论证了正念干预作为一种内在的、赋能式的心理训练方法，在缓解幼儿教师职业倦怠方面具有的显著优势和应用价值。通过对正念与职业倦怠内在联系的剖析，论证正念干预职业倦怠的可行性，最终构建了一个包含“系统引入—日常融入—文化融合”三个层次的系统性实践路径。

参考文献

[1] 王英杰, 李燕. (2020). 幼儿园教师正念与职业倦怠的关

系：职业压力和自我效能感的作用. *现代基础教育研究*, 40(4), 140–148.

[2] Kabat—Zinn J. (1994). *Wherever you go, there you are: mindfulness meditation in everyday life*. New York: Hyperion.

[3] 刘淑贞, 李成齐. (2024). 正念缓解特殊教育教师职业倦怠的机制分析与训练策略. *基础教育研究*, (4), 72–77.

[4] 余媚, 严由伟, 林荣茂, 岑瑞庆. (2012). 正念减压疗法的神经机制及应用研究述评. *福建师范大学学报(哲学社会科学版)*, (6), 209–216.

[5] 何元庆, 连榕. (2018). 正念训练干预职业倦怠的回顾与展望. *福建师范大学学报(哲学社会科学版)*, (6), 79–87+170.

[6] 庞娇艳, 柏涌海, 唐晓晨, 罗劲. (2010). 正念减压疗法在护士职业倦怠干预中的应用. *心理科学进展*, 18(10), 1529–1536.

[7] 刘霞, 卫武. (2024). 职场正念的人际影响及作用机制. *心理科学进展*, 32(6), 981–994.

[8] 程秀兰, 张慧, 马颖, 曹金金. (2022). 幼儿园教师教学正念与职业倦怠的关系：情绪智力和自我效能感的链式中介效应. *学前教育研究*, (3), 65–78.

Research on Mindfulness Intervention for Teacher Burnout in Early Childhood Education: Logical Reasoning and Practical Approaches

Liang Xiaoling

Pingxiang University, Pingxiang

Abstract: Preschool teachers' job burnout is one of the important issues that have attracted much attention in the field of preschool education. It is not related to the physical and mental health of preschool teachers themselves, but also directly affects the quality of care and education and the healthy growth of children. This paper follows the logical path of "what-why-how" to explore the practical issue of the application of mindfulness intervention to alleviate preschool teachers' job burnout. On the basis of expounding the core concepts of and teacher job burnout and demonstrating the feasibility of mindfulness in alleviating job burnout, a three-level practice path of "system introduction-daily integration-cultural integration" was.

Key words: Mindfulness; Work burnout; Kindergarten teachers; Intervention mechanism; Practice path