

从无明走向有知有觉

□ 赵敏

教师健康幸福是教育发展的重要保障。近年来,湖南省长沙市芙蓉区教育局以“关注教师心理健康,构筑幸福教育人生”为突破口,积极开展教师心理健康普查,对教师职业认知、职业情感、人际关系、适应能力、职业倦怠等因素,按照不同年龄段分类进行统计分析和施策研究,立足不同职业阶段教师的特性与需求,既重视从知性层面提升教师胜任力,又注重从心性层面提升教师觉知力,进而促进教师达到灵动、宁静、有联结感的生命状态。

根据教师的职业心理变化,教师职业可分为4个阶段。

适应期:是指教师工作0—5年时期。这个时期教师工作热情高,求知欲强,但职场经验不足,容易自我否定。在处理关系上也会比较茫然,大部分教师会有混乱感、低自尊感,需要不断确立自我。

成熟期:是指教师工作6—15年时期。这个时期教师对工作内容已基本掌握并胜任,人际关系处理得比较融洽。因正处于职业突破的关键期,心理压力较大,加之正处于谈婚论嫁期和生育期,来自情感、家庭、育儿的诸多因素也会影响教师心理状态,出现焦虑、抑郁比例较高。

巅峰期:是指教师工作16—30年时期。这个时期教师积累了丰富的教学经验和智慧,家庭生活和社会关系也趋于稳定。但这个时期容易走向两个方向:有些教师会因为职称评定等外部考核已完成,容易产生职业倦怠;有些教师形成了良好的内驱力和职业认同感,并喷式产生教育教学成果,跨入学科带头人、名师行列,由内而外享受职业的乐趣和价值感。

平稳期:是指教师工作30年—退休时期。教师的心理和生理状况受年龄影响较大,这个时期工作热情正在慢慢消退。有些教师会“倚老卖老”,在人际关系上比较强势甚至疑心重;有些教师会因为工作生活都很安定而进入情绪最平稳、与世无争的时期。

需要注意的是,职业生涯发展是一个非线性的过程,每个人的发展阶段会有所不同,也会在不同阶段之间反复或在同一阶段中出现高低谷,这都很正常。

针对教师心理健康状况的共性和不同职业阶段的心理特征,芙蓉区教育系统制订了教师身心健康促进方案和健康促进行动计划,帮助不同阶段教师提升胜任力,匹配其所处阶段相应的能力。

适应期教师:跟学勤练,角色适应,给予安全感。对新教师要快速帮助他们完成对职业岗位的认知,学会基本知识技能。区教师进修学校开设了新教师岗培班和各学科培训班,指导新教师尽快画好自己的“职业成长地图”。在情绪调适上,由于新教师年

轻气盛,容易“头脑发热”,我们会安排以活动性团体辅导、自我认知、情绪识别为主题的课程,使其更快适应角色。

成熟期教师:多元创新,角色认同,体验自主感。

成熟期教师如果感觉限制过多,就很容易出现习得性无助、无价值感等心理。因此,多给他们一些自主发挥的空间,创设多样化、挑战性机会,调动和激发他们的工作激情。例如在研讨展示活动中设置主持人、场务组、宣传组等,让教师轮流担任不同职务;在对职业能力的评价中坚持多元化、积极导向评价等,让教师能在这一阶段体验自主感,形成职业认同。

处于成熟期的教师也正是人生爱情、婚姻、家庭的不稳定期,基于现实的考虑,我们开设了心理学前沿课程,如“家庭生命周期”“生命健康的自我关怀”等,让教师用“理性+感性”多视角看待自己的生活状态和问题,并学会正确处理。

巅峰期教师:成果凝练,自我实现,获得成就感。巅峰期教师对应的是马斯洛需求理论的“尊重和自我实现”阶段。引领教师登峰攀顶、收获职业硕果,有利于提升教师的职业幸福感。如成立名师工作室、评定学科带头人,鼓励教师主持课题研究、搭建平台展示风采等。产生职业倦怠的教师,主要原因还是缺乏新鲜感和期待被看见、被理解。在情绪调适上多引导关注自己的身心反应,觉察焦虑、抑郁等情绪的来源,不排斥不拒绝情绪,观照自己的行为模式,改变固有认知。

平稳期教师:传帮扶带,自我接纳,建立联结感。平稳度过中年危机是这一时期教师最大的挑战。在调研中发现,中年危机主要是情绪调适和人际关系方面的问题,但并不是他们不能处理好,核心在于如何面对衰老和死亡的人生课题。因此,我们为这些教师安排了这个阶段最需要的心理活动,如“生命的意义”分享会、《西藏生死书》读书沙龙等,引领他们直面自己的恐惧,与自我、他人、自然建立深层联结感,从容接纳生命的不确定性。

以上是在知性层面提升教师胜任力的促进行动。除了提升胜任力,从心性层面提升教师觉知力也很重要,即启发教师自我觉察,有意识地关注、体察与体会自我的身心状态。如有意识地觉察自己在应对压力时的心身状态,捕捉从适度到过度的预警信号,以便及时自我调节。为此,我们创新设计了系列“教育现象学”基础课程、“生命成长与交融”观察反思活动、“觉身、察情、观念”心性层面课程,以此提升教师心性素养,从无明走向有知有觉。

(作者系湖南省长沙市芙蓉区教育局教研中心心理教研员)

教师在本职工作内大部分时间展现的是积极阳光的一面,但作为社会人,容易被忽视还要承担来自家庭、社会的各种责任,当这种来自职业与家庭、工作与生活之间的矛盾、冲突不能被很好地消化和理解后,教师的心理健康就容易出现。面对这样的现实,区域教育行政部门要针对不同成长阶段的教师提供多种途径的帮助,让教师感受到职业幸福感和价值感。

特别策划

愿低落的你走出阴霾

拒绝做心灵成长“脆皮人”

□ 唐瑛

教师本就属于高压人群,工作上难免会产生倦怠或不满情绪,只是这种倦怠和情绪很多时候指向职业倦怠,如今流行的说法是“躺”和“卷”。教师中也流传着“脆皮人”“00后是来整顿职场的”等流行语。时代在变化,教师对职业的认识和个人发展都有了新的变化,这就要求教育行政部门和学校更多关注教师心理和情绪变化,及时做好引导和培训工作。教师心理健康是不能被忽视的问题。如何立足区域实际关爱中小学教师心理健康,四川省德阳市作了一些有价值的探索,取得了一定的效果。

突出重点,点上着力。开展教师心理关爱需要在调研分析的基础上,突出关键环节和重点问题。新教师培训是开展心理健康的关键环节,将心理关爱工作关口前移,会起到未雨绸缪、治“未病”的作用。而班主任群体心理压力是重点问题,要关注重点人群,集中力量从点上突破,打好教师心理关爱“攻坚战”。

加强对新教师的培训。任何人进入新环境都会存在不同程度的适应问题。初入职场的教师适应能力是有差异的,提前让即将走入职场的教师了解未来工作的性质、状态及可能会遇到的挫折与挑战,需要把教师职业生涯规划、心理适应能力、积极心理建设列为新教师入职培训的重要内容,引导新教师给自己的职业生涯确定好阶段目标与愿景。同时,创新培训途径与形式,开展模拟学生突发情况、应急状态处置流程、课堂现场观摩等主题培训。尤其要注重团队建设,通过培训新教师自发组成团队,这是非常重要的社会情感支持系统。在德阳,新教师入职后各学校为其遴选导师,导师不仅负责业务的指导和引领,也会在生活、交往、情绪、情感等方面给予关心和帮助,这是新教师产生安全感和归属感的有效举措。

加强班主任队伍建设。繁重的工作压力,即使班主任津贴在增加,自

愿、主动当班主任的人也越来越少。近年来,每学年秋期开学前后,德阳会专门举办班主任心理健康培训班。今年,德阳市启动了全市中小学班主任心理辅导员能力提升培训及资格认证制度,按照“按需培养、梯级发展”原则,构建起高级(专家型,A证)、中级(骨干型,B证)、初级(通识型,C证)分层分类培训体系。计划通过三年时间,实现全市中小学班主任心理辅导员C级资格全覆盖,B级资格持有者率达50%,A级资格持有者达到100人的目标,推动形成具有较高专业素养、较强研究能力的心育队伍。

整体联动,面上施力。教师心理健康关爱是一个系统工程,需要教育行政部门和学校实行更人性化的管理、建立更健全的制度、开展更科学的考评、组织更丰富的活动。在区域层面,德阳市对各地各校做好教师心理健康关爱工作提供政策支持,如将对教师心理关爱纳入各地各校的督导考评,对教师心理关爱的举措和效果作为文明校园、心理特色校等各种评选的重要指标;在学校层面,工会在关爱教师心理方面的作用容易被忽视,但工会是教职工合法权益的维护者,要适时为教职工排忧解难。工会工作做好了,有利于减轻教师压力,增强教师对学校的归属感。

多方协同,系统发力。构建教育系统内外齐发力体系关爱教师心理健康。为此,德阳市印发《德阳市“校—医—社”共建“6个1”行动方案》,“6个1”具体包括:一套机制,建立“校—医—社”机制;一支队伍,成立领导小组和行动小组;一项监测,对学生开展心理监测;一条热线,在未成年心理成长指导中心开设一条面向全市家长师生的热线电话;一堂课,包括教师课堂、家长课堂、学生课堂;一份手册,编写心理调适的家长手册和学生手册,以及教师使用的《德阳市中小心理危机干预工作手册》;构建“家校医社”师生心理服务协同机制。方案明确提出具体协同项目、对应职责部门、各项目时间进度以及经费支出。市教育局和市卫健委每年都要联合公安、网信等部门,制订本年度“6个1”行动的工作计划和清单,年末根据清单考核相关领导和部门工作。

同时,德阳市积极创建“全国规范化家长学校实践活动实践区”,为家校社协同育人工作打开新思路。2023年4月,启动“德阳市数字家长学院”,面向全市幼小初高各学段家长开设线上课程,更新家长育儿理念,提升家长育儿水平,优化家校协同工作。学生问题少了,家庭问题少了,教师工作的压力和负担减轻了,教师心理健康水平也会得到提升。

(作者系四川省德阳市教育科学研究院发展与改革研究所副所长)

区域新力量

如何更加系统化推进体育教学改革,如何让学生在体教融合中健康成长,是当前学校体育工作面临的共性问题,怎样破解备受关注。近年来,山东省夏津县大力实施“大体育”教育教学改革,构建了“三体1+N”学校体育育人体系,在赋能体教融合高质量发展方面提供了“夏津方案”。

聚焦个体项目育人,实施“1(武术)+N(自选类项目)”学生主体工程。立足夏津“习武尚德”传统,把优秀武术文化列为学校体育学科建设基础课程、特色课程。2022年,夏津县聚合优秀武术专业人才,融入现代音乐、说唱元素,创编了适宜中小学生的“武韵新风”武术操和“邮体拳”,并将其作为中小学生必修必学课程。同时,把课后服务时间作为学生学习自选体育项目的“第二课堂”,采取“本校教师专业特色课堂+第三方实训课堂+课后体育业余社团”的方式,开设了射箭、武术、健美操、花样跳绳等体育自选课程,在服务保障上采取“学年初集中选课,一学年做一调整”的选课方式,既保证学生在一年内掌握基本体育项目技能,又能确保学生在校期间可以学到多种体育运动项目。

聚焦体教融合育人,实施“1(体育)+N(融合思政课)”德体共育工程。2019年,夏津县聚合全县30余名优秀体育教师成立了中小学体育学科研究中心,打造了一支“体育教研员+学科执行主任+骨干体育教师”的体育教学改革先锋队,协力推进“体教融合专项课题研究、高效体育课堂创建、特色体育教学模式探索、中小学生体育综合素养评价”4大模块的攻坚教研。3年多来,在中小学体育学科研究中心的引领带动下,全县体育专业教师专业引领力、改革创新力均有大幅提升。

同时,夏津县把体育列入学校大德育课程体系建设,扩大体育教师在德育工作中的作用,注重发挥体育在转化学生、激发学生、塑造学生方面的积极效应,将体育课程与思政课、语文课、历史课、音乐课、美术课等课程深度融合,实施“体育+学科”教学共研机制,切实激活体育育德密码。

聚焦团体发展育人,实施“1(体校)+N(专项基地)”精准育才工程。坚持体育专项人才选拔与培育从娃娃抓起,实现体校建设与基地校建设一齐抓。

创新思路,抓好少儿竞技体校建设与运营。以夏津体校为主体,以九年一贯制学校为载体,组建夏津县少儿竞技体校,打通“专业体育与文化教育”通道,实现“合轨并行、学训并重”。在育人模式上做到“三模结合”,一是采取“业余+专项”培养模式,即重点强化对体育类业余爱好学生的技能培养,在此基础上结合学生、家长意愿选拔优秀人才进入专项训练营,实施系统专业拔高训练;二是采取“文化课学习+体育技能训练”学训模式,即在义务教育阶段运动员不采取单独编班模式培养,确保运动员正常的文化课学习,在技能训练方面一般利用课后服务、节假日等时间开展集训;三是采取“专业训练+赛事竞技”训练模式,整合体育俱乐部、体育服务中心赛事管理资源,为学生搭建更多比武竞赛平台,以赛促训。

整合资源,抓好体育传统特色基地校建设。注重发挥体育传统特色学校在传统优势项目、师资人才、场地设施、教学经验等方面的优势,在特色鲜明、成效显著的学校挂牌设立体育专项培训基地,采取“县体育发展服务中心+县少儿竞技体校+学校”共建模式,一体推进专项体育人才培养基地建设,打造“一校一品”或“一校多品”。同时,坚持共建共享原则,最大程度释放社会体育俱乐部、公共体育资源服务青少年体育的效能,大力营造全社会关心青少年体育、共抓体教融合的良好氛围。

(作者系山东省夏津县教体局局长)

找到破解体教融合难的密码

□ 郭长利

受应试教育等因素影响,劳动教育“边缘化”问题在不同地区有不同程度的存在。新时代赋予劳动教育新的重任,为了解决劳动教育推进中存在的问题,辽宁省本溪市形成“四个三”路径,推进新时代劳动教育工作高质量发展。

深化“三项改革”,激发劳动教育发展活力。推进新时代劳动教育需要不断改革创新。教育行政部门、业务部门及学校对劳动教育都能“心中有,手中抓”,努力做到劳动教育进规划、进计划、进重点,形成上下联动的工作格局。

深化劳动教育改革。为切实加强劳动教育与德智体美有机融合,为新时代劳动教育指明航向、确立目标,本溪市制订了《全面加强新时代中小学劳动教育实施方案》。同时,积极深化新中考改革,编制《本溪市初中学业水平考试劳动教育考试实施方案》,为高质量推进劳动教育提供政策保障。

深化教研体制改革。为进一步加强劳动教育的组织实施,打破教研、学段、学科壁垒,市教师进修学院成立了综合教研部,将劳动教育、综合实践、地方课程、校本课程进行归口管理,让劳动教育开展有了统一指挥部门。

决策者说

化解劳动教育“边缘化”难题

□ 赵常清

深化课堂教学改革。为强化有效备课、有效教学、有效作业研究,本溪市编制了《中小学劳动学科作业设计指导意见》,举办全市中小学劳动教育优质课评比活动,开展劳动教育学科课程设计及中考改革推进情况专项调研,不断提高劳动教师对劳动课的重视程度和业务水平。

把握“三种关系”,强化劳动教育发展本真。从传统的劳技课到现在的劳动教育,教学内容的广度和深度发生了质的变化。我们从学生全面发展的高度充分认识劳动教育在教育事业全局中的重要地位,理顺劳动教育三种关系。

把握“一育”与“一课”的关系,防止窄化。劳动教育是一育,不只是一课,既要开好劳动教育专门课程,也要实现全学科渗透。市教育学院以教育集团为单位开展教研进校集体教研活动,帮助学校认识劳动课程的价值和意义,避免单一和机械的技能主义劳动课程观,将培养学生劳动观

念、劳动精神贯穿课程实施全过程。把握劳动与劳动教育的关系,防止走偏。既要防止坐在教室里讲劳动,也要防止只有劳动没有教育。为此,本溪市编写了《中小学劳动教育清单》,指导学校针对实际及特点建立劳动教育校本课程体系,通过研训活动、经验分享等选典型、树榜样、传经验,打造区域内可学习、可复制的特色样本。

把握劳动教育规定要求与实施能力的关系,防止低效。既要明确劳动教育的规定和要求,也要提升实施劳动教育的能力。为此,本溪市开展劳动教师专业现状调查,建立教师资源数据库,围绕专业知识、能力和情感三个维度构建劳动教师核心素养提升计划,指导教师理解劳动课程相关政策和文件精神,努力提高劳动课程实施水平。

做好“三个加强”,夯实劳动教育发展基础。坚持高位推动,将新时代劳动教育真正落地、落实、落细。本溪市通过高效的研训工作,让教师在

研究中教学、在教学中研究,提升教学的效率和质量。

加强课程标准培训。统一制订新方案、新课标培训实施工作方案,系统规划系列培训。培训包括自主研修、通识培训和实践提升三部分,如今已进行到实践提升部分的劳动项目主题设计展示阶段。市教育学院同步整理优质设计成果,精心打造市级劳动实践教育资源库。

加强学科教学研究。围绕解决全市劳动实践教育改革重点、热点问题,本溪市统筹规划,以劳动教育课题研究为引领,强化教研教学成果意识,助推劳动教育内涵式发展。

加强劳动实践活动。结合学生年龄特征和学校、社会可利用资源,本溪市开发形式多样的劳技类主题活动,贯通中小学各学段,贯穿家庭、学校、社会各方面。如设立劳动节、劳动周等,同时尝试开展劳模进校园、“我是劳动小能手”短视频展示等活动。

开展“三大创建”,提升劳动教育