

编者按:

本期关注“双减”政策下学生学习负担“量、质”的有效转变和小学教师心理状况的研究。《“双减”政策下小学教师心理资本现状与开发途径——以某区3所小学教师为例》一文,通过对某区3所小学146名教师的心理资本调研,发现这教师随着教学工作年限的增加,希望维度的分值整体呈现下降趋势,由此提出学校组织通过五种方式促进小学教师心理资本水平提升。《从量到质:新课标背景下“减负”问题再思考》一文,关注“双减”政策实施以来,学生学习负担“量”的减少,走向核心素养教育目标下学习负担“质”的改变。文章提出基于核心素养的育人环境系统进行重建等五项措施。两篇文章积极回应当前“双减”的热点问题,并提出可行性建议,具有一定的借鉴意义。

“双减”政策下小学教师心理资本现状与开发途径 ——以某区3所小学教师为例

陆贝怡 徐芳

(福建教育学院教务处,福建 福州 350025)

摘要:心理资本是教师发展和教师队伍建设的重要影响因素。通过对某区3所小学146名教师的心理资本调研,发现这3所小学教师心理资本水平还存在较大的提升空间。其中,不同教龄的教师在希望维度上的得分差异最为明显,随着教学工作年限的增加,希望维度的分值整体呈现下降趋势。我们认为,学校组织作为教师重要的心理支持来源,可基于教师心理资本组织开发模型,从组织水平、团体水平和个体水平三个方面入手,通过明确共同愿景、创设良好环境、创设提升空间、鼓励结对帮扶、及时提供反馈和加强心理支持方式,促进小学教师心理资本水平提升。

关键词:小学教师;积极心理资本;教师发展

中图分类号: G451

文献标识码: A

文章编号: 1673-9884(2022)12-0008-04

一、教师心理资本的重要性

众多心理学研究成果发现,中小学教师已经成为心理障碍的高发人群,其心理健康水平远低于全国平均水平,容易出现焦虑、身体不适等状况,产生工作倦怠^[1]。造成这种现象的原因有很多,社会角色和工作特性是其中两个重要影响因素。首先,教师承担着多种社会角色,不同角色对应的责任要求与社会期待不同。在角色变换中,教师个体心理需求与角色要求之间的冲突容易给教师带来巨大的心理压力,影响教师心理状态^[2]。其次,教师工作具有内容综合性、劳动无形性、成果滞后性等特征,教师在工作中除了要付出体力劳动、智力劳动,还需付出情绪劳动。情绪劳动是指个体为达到工作目标而采取的情绪表现^[3],过度的情绪劳动不仅容易导致教师工作倦怠,还容易引发心理问题。心理资本指的是个

体积极的核心心理要素,包含自信、乐观、韧性和希望四个维度^[4]。充沛的心理资本有助于调节情绪劳动策略对工作投倦怠的影响,缓解社会角色转换冲突,帮助教师更加积极面对工作压力与挑战,提升工作满意度与幸福感。开展心理资本调研,能提升小学教师的工作积极性,促进教师队伍建设发展。

二、某区3所小学教师心理资本调研

(一)调查工具

本次研究采用随机抽样的方法,选取某区3所小学调研教师的心理资本情况。调研采用在线问卷的形式,共回收有效问卷146份。问卷采用张文等编制的《中小学教师心理资本调查问卷》,该问卷结构合理,总问卷的Cronbach's Alpha系数为0.822,各个因子的Cronbach's Alpha系数在0.622-0.795之间,信度和结构效度均能够较好地满足测量学要求^[5]。问卷

收稿日期: 2022-09-06

作者简介: 陆贝怡,女,福建教育学院教务处研究实习员。

涵盖19道题,包括韧性、自信、希望、乐观四个维度,采用Likert 6点计分,部分项目反向计分后,得分越高,表示心理资本越高。

(二)调查结果

参与本次调查的3所小学教师65.75%来自一般(普通)学校,34.25%来自重点(示范)学校,其中男教师占18.22%,女教师占81.78%。教龄方面,从教20年以上的占43.84%,其次为5年及以下的(19.18%),再次为6-10年和11-15年的,各占16.44%。从所教年级来看,低年级(1-2年级)教师占26.03%,中年级(3-4年级)占30.82%,高年级(5-6年级)占43.15%。

调查结果显示,这3所小学教师在心理资本四个维度上的平均分为自信>韧性>希望>乐观,其中自信维度的平均值最高(4.271),其次为韧性和希望,平均值分别为4.259和4.093,乐观的平均值最低(3.690),具体详见表1。

表1 某区3所小学教师心理资本基本情况

类别	平均值	标准差
韧性	4.259	0.826
乐观	3.690	0.958
希望	4.093	0.907
自信	4.271	0.783
心理资本	4.078	0.777

教龄方面,在心理资本的四个维度中,只有希望维度在教龄上存在差异,显著性检验结果为 $0.017 < 0.05$ 。根据多重比较结果可以看出,在希望维度上,教龄在10年及以下的高于16年以上的(详见表2)。

从学历、年龄、所教年级和学校类别上看,该区小学教师的心理资本四个维度不存在显著性差异,但均值显示,重点(示范)学校在韧性、希望、自信这三个维度上的分值略低于一般(普通)学校,在乐观维度上分值略高于一般(普通)校;26-30岁和46-50岁这两个年龄段的教师在希望维度上的平均分高于41-45岁,5-6年级的教师在心理资本的四个维度上的平均分最高。

(三)调查结果分析

第一,该区3所小学教师的心理资本和韧性、希望、自信这三个维度上的均分值在4-5分之间,乐观维度的均分值在3-4分之间,属于中等水平,说明其心理资本水平还存在较大的提升空间。在这四个维度中,乐观的得分最低。乐观是指个体能够将当前和未来获得的成功做积极归因,促进个体主动应对挑战,即便失败也能维持较高的成功期望,继续发起下一轮的尝试。这表示该区3所小学教师在面对困

境时更容易产生消极反应。

表2 心理资本四个维度在教龄上的差异分析结果

类别	选项	平均值	标准差	f	sig	LSD
韧性	5年及以下	4.446	0.680	0.593	0.668	/
	6-10年	4.146	0.815			
	11-15年	4.264	0.926			
	16-20年	4.028	0.951			
	20年以上	4.240	0.847			
乐观	5年及以下	3.907	0.897	1.708	0.151	/
	6-10年	3.583	0.896			
	11-15年	3.825	1.126			
	16-20年	2.867	0.944			
	20年以上	3.663	0.917			
希望	5年及以下	4.509	0.665	3.138	0.017	1>4、5, 2>4、5
	6-10年	4.198	0.844			
	11-15年	4.094	1.070			
	16-20年	3.375	1.093			
	20年以上	3.938	0.881			
自信	5年及以下	4.393	0.614	0.487	0.745	/
	6-10年	4.271	0.837			
	11-15年	4.229	0.875			
	16-20年	3.917	0.817			
	20年以上	4.266	0.802			
心理资本	5年及以下	4.314	0.621	1.449	0.221	/
	6-10年	4.050	0.786			
	11-15年	4.103	0.925			
	16-20年	3.547	0.855			
	20年以上	4.026	0.758			

注:其中1代表5年及以下,2代表6-10年,3代表11-15年,4代表16-20年,5代表20年以上。

第二,不同教龄的小学教师在希望维度上的得分差异最为明显,教龄5年及以下的希望分值最高,16-20年的分值最低,随着教学工作年限的增加,希望分值整体呈现下降的趋势。希望指的是个体能够坚持目标导向,在必要时能够采取别的方式促进目标成功达成。新入职教师的思想可能更为灵活,更容易接受新的理念与方法,在教学工作中相对具有更多精力、热情和想法,敢于尝试,因此在实现目标过程中更愿意采取灵活方式,注重结果达成。教龄在16-20年的教师自我要求相对更高,在面对新挑战时可能更愿意采用原先的方法经验,但是达成的结果可能并没有达到预期,多次失败后容易对自己的能力产生怀疑,降低了工作胜任感。

第三,从学历、年龄、所教年级和学校类别方面分析,发现该地区不同学历、年龄、所教年级和学校类别的小学教师在心理资本及各维度上的差异均不明显,但不能说明这些因素对小学教师的心理资本没有影响,可能是研究的样本量还不够,收集到的资料不能完全反映其心理资本上的差异。

三、学校组织开发小学教师心理资本的途径

小学教育是我国义务教育的第一扇门,是为学

生打下良好基础的重要阶段。新课标改革和“双减”政策背景下,小学教育更加重视学生的综合素质能力。众多因素的影响下,小学教师面临的压力与挑战可能更大,更容易产生职业倦怠与角色冲突,这意味着他们需要更高的心理资本水平。教师心理资本组织开发模型从组织水平、团体水平和个体水平入手,促进学校与教师之间的良性相容,进而提升教师的心理资本水平^[7]。学校组织作为教师重要的心理支持来源,我们认为可从以下方面采取措施,帮助小学教师提升心理资本水平。

(一)组织水平

1.明确共同愿景

共同愿景是整个组织中的人们内心的图景,是对“我们想要创造什么”的回答。这种愿景代表了大家个人的愿景,能够让组织中的个人被一种共同的热望和抱负凝聚在一起,在重要的事业上找到沟通和共鸣,激发奉献和承诺,实现工作任务与个人的自我相统一^[6]。明确学校的共同愿景,需要植根教师的个人愿景,而不是来自高层制定的梦想宣言。教师不仅是学校组织的构成部分,也是学校实现发展目标的主力军。当教师对学校的目标和决策有更多的认同感时,在工作中会调动更多的积极动机,达到较高的心理资本水平,实现工作效率与成果质量提升,获得正向反馈,形成良性循环。例如,学校在制定目标、修订制度、创新标准时,需要做好前期调研,通过各种形式了解本校教师对该项工作的看法与建议。特别是涉及科目、专业相关内容时,任课教师在教育教学实际、目标可行性与操作性、家校工作实施等方面的经验和看法更加丰富,可选任不同科目的教师代表作为学校的管理团队成员协助开展有关工作。

2.打造良好环境

校园环境包括校园设施和校园文化两方面。校园设施是学校开展丰富多样的文体活动的物质条件,完备的校园设施能够为教师提供更好的支持与服务,帮助教师顺利开展各项工作,丰富业余生活,达到调节情绪的作用。校园文化能够在潜移默化中影响身处其中的教师与学生,和谐、舒适、有活力的校园文化能带给师生积极的心理支持。学校可根据自身条件优势,努力打造属于自己的特色文化,不仅要能体现共同愿景,还要能融入具体的教育教学与组织管理中,提升教师对自身校园文化的认同感、责任感和自豪感。还可在开学仪式、毕业典礼、校庆等特殊的庆祝日,以及运动会、展示会等特殊场合开展各式各样的文体活动,鼓励教师积极参与,增进教师

与学生、教师与教师、教师与管理层之间的联系,打造和谐向上的校园氛围。

(二)团体水平

1.创设提升空间

社会的更新迭代要求教师个体需具备终身学习的能力,也需要学校为教师创设合理的提升空间,提升教师的自我效能感与希望值。虽然有研究指出,在职培训给教师带来更多负担,且效果欠佳^[7],但是随着培训理念、体系、途径、形式、内容方面的改革创新,我们认为基于教师需求的多层次、多元化培训依旧是提升小学教师能力素养的主要途径。除了能够帮助教师获得更先进的方式理念外,培训也能实现不同学校、教师之间的交流互动,帮助教师在交流碰撞中启发思路,打开视野,放大格局。除了培训本身,另一个主要矛盾在于教学任务承担与培训精力投入之间的冲突。有时,小学教师的日常工作量接近满额担心培训,会耽误日常工作,需要额外加班赶进度,所以可能会面临被迫拒绝参加培训的局面。因此,学校在甄选培训项目时,不仅要考虑是否符合本校教师的需求,还要考量教师的工作量,必要时对参训教师承担的工作量进行合理调配,协助教师平衡好教学任务要求与个人提升需求,尽可能让教师在培训中暂时放下教学负担,全心投入学习。

2.鼓励结对帮扶

团体支持能够帮助个体增强面对困难的信心与韧性。上文的研究分析显示,教师在不同阶段需要解决的困惑与难题并不一致。教学工作不仅需要经验的加持,也需要新鲜血液的输入。老教师有老教师的优势,新教师有新教师的强项,某个科目的专任教师遇到的困境或许可以借鉴其他科目的理念、内容或方法实现突破。这意味着不同学科、不同教龄的教师之间可以实现良好的优势互补。学校可根据本校教师的具体需求予以针对性的支持,例如对于经验不足的年轻教师,采取“老带新”的导师指导方式,请有经验的教师对他们进行指导和帮助;对于进入瓶颈期的教师,通过组织专家讲座、名师座谈会、名师沙龙等,让教师在交流、思考和实践中找到突破口;鼓励不同学科教师积极开展交流研讨或经验分享,探索学科和学科之间教学互通的可能性,引导专任教师突破传统的教学思维与方式,找到破题途径。

(三)个体水平

1.及时提供反馈

教师工作具有劳动无形性、成果滞后性、内容综合性等特征。

(下转第15页)

磨人,学习者也将更为乐于主动参与和积极承担,我们极为珍视、现实也极为匮乏的学习者的创新和创造能力也将在这种乐学、好学、善学的学习氛围得以培育。

参考文献

- [1]殷玉新,郝健健.新中国成立70年来我国学业负担政策的演进历程与未来展望[J].首都师范大学学报(社会科学版),2019(6).
- [2]陈中岭.“减负令”与“减负”之我见:一个基层教研员的另类思考[J].教育科学研究,2014(9).
- [3]杨光富.美国“延长在校学习时间”渐成潮流[J].上海教育,2016(6).
- [4]艾兴.中小学生学习负担:概念、归因与对

策:基于当前基础教育课程改革的背景[J].西南大学学报(社会科学版),2015(4).

- [5]施铁如.学业负担模型与“减负”对策[J].教育导刊,2002(3).
- [6]胡惠闵,王小平.国内学界对课业负担概念的理解:基于500篇代表性文献的文本分析[J].教育发展研究,2013(6).
- [7]中科院心理研究所.中国国民心理健康发展报告(2019-2020)[R].社会科学文献出版社,2021:143-164.
- [8]陆璟.阅读参与度和学习策略对阅读成绩的影响:基于上海PISA2009数据的实证研究[J].教育发展研究,2012(9).

(上接第10页)

不少小学教师除了承担本职工作,还承担着班主任、年级管理员等行政性工作,需应对来自学生、家长、领导不同群体的要求与期盼。这些因素让教师身心压力剧增,更容易产生职业倦怠。积极而及时的反馈能够适当缓解工作成果滞后性带来的失落感。学校要意识到教师工作的独特性,理性看待教师职业,保持对教师的关注,尊重教师背后的付出,协助教师做好学生、家长和上级之间的工作,看到教师取得的成绩并及时予以积极反馈。例如,设置合理的评价制度,根据教师的工作实际与特性,多维度、多层次、全方位评定教师各阶段的工作成效;通过评选“明星教师”“优秀教师”“优秀班主任”等,肯定教师的业绩,增强教师的信心。

2. 加强心理支持

随着国家对中小学心理健康教育的愈加重视,不断完善小学心理资源建设已经成为一种趋势。个体的心理状态具有波动性和个体差异性。当刺激因素高于个体心理资本所能承受的水平时,个体就容易出现消极心理状态,严重时可能会引发心理疾病。因而,除了采取上述方式提升小学教师的心理资本水平,学校还需要充分利用好各项心理教育和咨询资源,开展教师心理干预和异常排查工作。例如,学校可聘请专业人员采用积极心理学团体辅导技术进行干预,从心理资本的四个维度(韧性、乐观、希望、自信)和教师自我效能感入手,让教师在团体活动中

观察和体验,帮助教师唤醒和调整内心的积极心理状态,培养积极情绪、应对方式和自我认知;制定完善的教师心理状态排查制度和突发应急预案,在日常加强对本校教师心理状况的关注,定期排查教师的心理状况,在教师面临重大变故、遭遇性危机等特殊时期要重点关注,确保当教师出现异常心理状况时,能第一时间采取措施,为有需要的教师提供消极情绪疏导服务。

参考文献

- [1]王庆,余衣,等.2010-2020年国内中小学教师心理健康状况:基于SCL-90分值的Meta分析[J].和田师范专科学校学报,2021(40).
- [2]靳娟娟,俞国良.教师心理健康问题与调适:角色理论视角的考量[J].教师教育研究,2021(6).
- [3]毛晋平,莫拓宇.中小学教师心理资本、情绪劳动策略、工作倦怠的关系研究[J].教师教育研究,2014(5).
- [4]骆亮,饶玲.国内教师心理资本研究:回顾与展望[J].黑河学刊,2021(1).
- [5]张文.中小学教师心理资本问卷的编制及其特征分析[D].重庆:西南大学,2010:19-28,57-59.
- [6]彼得·圣吉.第五项修炼[M].北京:中信出版社,2012:202-205.
- [7]都丽萍.开发心理资本:培养高质量教师的新路径[J].中国教育学刊,2020(10).