

教师心理健康建设典型案例分析

唐振华 杨柠茵 冯超 张军 米琴 周建君

巴中市巴州区第一小学校 四川巴中 636000

一、案例一：新老教师融合中的心理适应问题

（一）背景问题

近年来，学校规模不断扩大，新教师招聘数量增多。新入职教师在融入学校过程中面临诸多心理挑战。以语文组新教师小赵为例，他刚从师范院校毕业，来到学校后发现教学环境与想象有很大差异。学校有一套成熟的教学模式和文化氛围，而小赵在大学所学理论难以直接应用。同时，他感觉与老教师存在代沟，老教师们有自己固定的教学方法和社交圈子，小赵很难融入其中。在教学方面，小赵对教材理解不够深入，课堂管理经验不足，面对学生的突发情况常常手足无措，导致他对自己的教学能力产生怀疑，出现了焦虑和自卑情绪，严重影响了他的工作积极性和心理健康。

（二）理念做法

1. 文化融合与引导

秉持包容、传承与发展的理念，营造新老教师相互尊重、学习的文化氛围。组织新教师入职培训，不仅介绍学校的规章制度，更深入讲解学校的发展历程、教学传统，让新教师理解并认同学校文化。例如，安排老教师讲述学校的“教育故事”，分享那些在长期教学实践中形成的宝贵经验和价值观念，增强新教师的归属感。

2. 师徒结对帮扶

建立一对一师徒制度，根据学科和教学特点，为新教师精心挑选经验丰富、教学能力强且善于沟通的老教师作为导师。导师负责指导新教师的教学工作，包括教学设计、课堂教学技巧、教材分析等。例如，要求师徒每周至少共同备课一次，导师在这个过程中分享自己对教材的理解和处理方法，帮助新教师将理论知识与实际教学相结合。同时，导师还关注新教师的心理状态，及时给予鼓励和支持，帮助他们建立教学自信。

3. 团体心理辅导与交流活动

定期开展团体心理辅导活动，以小组形式促进新老教师之间的交流。活动内容包括团队建设游戏、教育案例分享与讨论等。在轻松的氛围中，打破新老教师之间的隔阂，增进彼此的了解和信任。例如，在一次“教育

难题大家谈”的活动中，新教师们分享了在课堂管理中遇到的棘手问题，老教师们则纷纷给出自己的建议和解决方案，这种互动让新教师感受到集体的智慧和温暖。

（三）实施成效

1. 心理状态改善

经过一段时间的努力，小赵的焦虑和自卑情绪明显减轻。他在师徒交流和团体活动中感受到了学校的关怀和支持，逐渐建立了自信，对教学工作有了更积极的态度。他开始主动参与学校的教学活动，不再害怕面对教学中的挑战。

2. 教学能力提升

在导师的指导下，小赵的教学能力有了显著提高。他对教材的把握更加准确，能够根据学生的特点设计合理的教学方案。课堂管理能力也得到了增强，能够灵活应对学生的各种情况。在一次公开课中，小赵的精彩表现得到了同事们的一致认可，这进一步增强了他的教学信心。

3. 团队凝聚力增强

新老教师之间的关系更加融洽，形成了良好的教学团队氛围。老教师在指导新教师的过程中，也重新审视了自己的教学方法，实现了教学相长。整个语文组的团队凝聚力得到提升，大家在教学研究和日常工作中相互协作，共同进步。

（四）经验创新

1. 文化融合的深度介入

将学校文化传承与新教师心理适应相结合，不仅仅是表面的介绍，而是通过故事分享等方式让新教师深入理解和认同，从文化层面增强他们的归属感，这对于新教师心理健康的长期稳定发展具有重要意义。

2. 师徒关系的动态管理

在师徒结对过程中，注重对师徒关系的动态管理。定期收集新教师的反馈，根据新教师的发展阶段和需求，调整导师的指导方式和内容，确保师徒结对的有效性，使新教师能持续获得针对性的支持。

3. 心理辅导与教学交流融合

将团体心理辅导活动与教学经验交流有机融合,在解决新教师心理问题的同时,直接针对教学问题进行讨论和指导,使心理辅导更具针对性和实用性,避免了心理辅导与教学实践的脱节。

(五) 推广价值

1. 新教师入职适应广泛适用

这种模式对于各类学校新教师的入职适应都具有很高的推广价值。无论是中小学还是高校,新教师在入职初期都面临着相似的心理和教学问题,通过文化融合、师徒结对和团体心理辅导等措施,可以帮助新教师更快地适应新环境,提升心理健康水平和教学能力。

2. 促进教师团队建设

该案例中形成的良好团队氛围和新老教师相互协作的模式,可以推广到整个学校的教师团队建设中。通过加强教师之间的交流与合作,不仅有利于新教师的成长,也能提升老教师的积极性,促进学校整体教学质量的提高。

3. 提升学校文化传承效果

将学校文化融入新教师适应过程,有助于更好地传承和发展学校文化。新教师在理解和接受学校文化的基础上,将其融入自己的教学实践中,使学校文化得以延续和创新,对学校的长远发展有着积极的影响。

二、案例二:应对教师职业倦怠的综合干预

(一) 背景问题

学校中一批教龄在10-15年左右的教师出现了职业倦怠现象。以数学组张老师为例,他在多年的教学工作中一直兢兢业业,但随着时间的推移,逐渐对重复的教学内容和单调的教学模式感到厌倦。教学改革不断推进也给他带来了很大压力,他需要学习新的教学技术和方法,但缺乏足够的动力和精力。同时,长期高强度的工作让他与家人相处的时间减少,家庭关系的紧张也进一步影响了他的情绪。在学校里,他对学生的关注度降低,教学热情减退,甚至出现了迟到早退的情况,对整个数学组的氛围也产生了负面影响。

(二) 理念做法

1. 重新激发职业兴趣

以挖掘教师职业内在价值为理念,为教师创造更多元化的教学发展机会。例如,鼓励教师参与校本课程开发,根据自己的兴趣和特长设计课程。对于张老师,了解到他对数学史有浓厚兴趣后,支持他开发“数学史与数学思维”校本课程。通过这种方式,让教师在教学中

有新的挑战和乐趣,重新发现教学的意义。

2. 工作与生活平衡支持

倡导健康工作与生活平衡的理念,关注教师的生活需求。学校调整了教师的工作安排,合理减少不必要的会议和行政事务,让教师有更多时间陪伴家人。同时,组织家属开放日等活动,增进教师家属对学校工作的理解,缓解家庭矛盾。例如,在一次家属开放日活动中,家属们参观了教师的工作环境,了解了教师的日常教学工作,对教师的辛苦有了更深刻的认识,之后对教师的工作更加支持。

3. 专业发展与心理疏导并重

在推动教师专业发展的同时,加强心理疏导。一方面,提供丰富的专业培训资源,包括线上线下的教学技术培训、教育理念更新讲座等,帮助教师提升教学能力。另一方面,定期邀请心理专家为教师进行心理辅导讲座和个体咨询,帮助教师应对压力和负面情绪。例如,为张老师安排了一对一的心理咨询,帮助他调整心态,认识到职业倦怠的根源,并制定应对策略。

(三) 实施成效

1. 职业热情回升

张老师在参与校本课程开发后,重新找回了对教学的热情。他精心设计课程内容,将数学史与数学教学有机结合,受到了学生的欢迎。在课堂上,他的精神状态焕然一新,教学质量明显提高,对学生的关注度也恢复到了以前的水平。

2. 工作与生活平衡改善

随着学校工作安排的调整,张老师有了更多时间陪伴家人,家庭关系得到改善。他不再因为工作而忽视家庭,心情更加舒畅,工作效率也有所提高。同时,他在学校的工作态度更加积极,不再迟到早退,还主动参与数学组的教研活动。

3. 教师团队氛围积极向上

张老师的变化对整个数学组产生了积极影响。其他教师看到了应对职业倦怠的希望和方法,也纷纷积极行动起来。数学组的氛围变得更加积极向上,教师们相互交流教学经验和应对压力的方法,团队凝聚力得到增强。

(四) 经验创新

1. 个性化的职业发展激励

根据教师的兴趣爱好和专业特长,为他们量身定制职业发展路径,通过校本课程开发等方式激发教师的职业兴趣,这种个性化激励措施比传统的统一培训更能有

效应对教师的职业倦怠，因为它满足了教师个体的内在需求。

2. 全方位关注教师生活

将教师的工作与生活平衡纳入学校管理的重要内容，通过调整工作安排和组织家属活动等方式，从家庭和工作两个维度为教师创造良好的环境，这种全方位的支持模式对于缓解教师因生活压力导致的职业倦怠具有创新性。

3. 专业与心理支持的协同

将专业发展培训和心理疏导有机结合，形成相互促进的关系。教师在提升专业能力的过程中，心理状态得到调整；而良好的心理状态又有利于教师更好地接受专业培训，提高专业发展的效果，这种协同模式为解决教师职业倦怠提供了新的思路。

（五）推广价值

1. 应对职业倦怠的有效策略

这种综合干预模式对于解决教师职业倦怠问题具有广泛的推广价值。无论是哪个学科、哪个教龄阶段的教师，在长期的教学工作中都可能面临职业倦怠的风险，该模式可以从多个方面入手，帮助教师重新找回职业热情和平衡生活。

2. 提升教师工作生活质量

关注教师工作与生活平衡的理念和实践，可以在各类学校中推广，提高教师的生活满意度，进而提升教师的工作质量。当教师在生活中感受到更多的支持和幸福时，他们在工作中的积极性和创造力也会得到激发。

3. 促进学校团队建设与发展

通过改善教师个体的心理状态和职业发展路径，能够带动整个教师团队的积极向上发展。这种模式可以在学校范围内营造良好的团队氛围，促进教师之间的交流与合作，提高学校的整体教育质量和竞争力。