

心理学视角下中小学人事工作中教师团队建设的策略研究

王李文

长沙麓山国际实验小学

摘要：教师是学生的引导者和教育者，教师自身的教学能力和综合素养将会直接决定最终的授课质量和学生的发展，所以在实际教学工作中要注重教师团队建设工作。作为中小学人事部门，要发挥出自身的职能作用，积极从心理学视角下来开展教师团队建设工作。心理学主要是落实从心理方面来让教师激发个人潜能，提升教学能力，要想给学生营造一种良好的学习环境，离不开一种具有积极心理的教师团队，中小学人事部门要将提升教师教学幸福感、归属感当作首要任务。因此，本文将围绕在心理学视角下中小学人事工作中教师团队建设的策略为主题来展开分析，通过详细了解当前教师团队建设遇到的问题，再提出促进基于心理学视角开展教师团队建设的可行性对策。

关键词：心理学视角；中小学人事工作；教师团队建设；策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2025.04.039

引言

当教师具有正面、积极向上的情绪时，将会更好地开展教育工作，也有利于促进自身的发展，所以在中小学人事工作中要注重基于心理学视角来提升教师的情绪调节。而作为中小学人事工作人员要积极思考到底如何开展更加专业的教师团队建设工作，落实组织开展各种专业的建设活动，以此实现打造一种专业性技能较强、综合素养较高的教师团队，帮助教师能够健康成长，顺利胜任各种教育工作。也要善于探究和分析心理学，积极利用心理学来开展教师团队建设工作，以此来助力教师发展。

一、目前教师团队建设基本情况

教师作为工作压力较多的行业之一，经常会在工作中遇到各种难题，有的是学生的学习问题，还有的是人际问题，或者自身心理问题，所以有些教师在工作中难免缺乏积极性，认为工作乏味、无趣，如果教师长期处于这种压力过大的工作氛围中，有可能会对教师自身的发展和健康造成威胁，出现职业倦怠现象。数据显示，教师是目前存在职业倦怠现象最高的行业，对我市的15所中小学中650名教师进行调查发现，完全没有职业倦怠现象，在实际工作中始终保持良好的工作状态的教师占38%，偶尔存在职业倦怠现象，在实际工作中偶尔认为工作压力大，感觉到力不从心的教师占49%，经常存在职业倦怠现象，工作中经常认为工作压力大，感觉到力不从心的教师占13%，从这一统计数据中就能够发现，一些教师存在职业倦怠现象造成自我效能感、幸福感、积极心理情绪降低，甚至一些教师还会出现机能失调，身体出现健康问题，严重影响后续教学工作的开展。

在当前我国教育环境发生变化的背景下，在重视学生教学质量的同时，也开始关注教师的发展。中小学是给学生做好学习基础，培养良好学习习惯，提升综合素养的重要时期，在这一教学时期中教师要发挥出自身的引导优势，而作为中小学人事工作人员和领导也要关注教师的发展，因为只有具有一流的教师，才会培养出一流的学生。基于心理学的教师团队建设工作也开始受到人事部门的重视，落实基于心理学来进行教师团队建设的改革工作，实现组织一支有着积极情感素养、教育期望以及评价态度等良好特征的教师团队，各中小学目前也取得了良好的建设成绩，教师自身的各项教学指标也在不断提升，为了更好地开展基于心理学的教师团队建设工作，人事部门也开始学习更加先进的心理学理论，创新教师团队建设环境，将加强教师团队建设提到重要议事日程上。虽然目前一些中小学的教师团队建设工作取得了一些成绩，但是现有的师资团队和满足现代教育发展要求的师资团队还是有一定的差距，其中主要体现在教师缺乏专业的教学水平、教师的教科研能力以及服务意识还有待提升等。在面对目前教师团队建设存在的问题时，需要人事部门要以具体的问题具体分析，紧密围绕心理学理论来开展教师团队建设，实现将建成一支师德高尚、具有积极心理以及教学理念先进的教师队伍当作建设目标，为教育事业提供坚实的人员保障和支持。

二、基于心理学中小学人事工作开展教师团队建设的价值

基于心理学中小学人事工作开展教师团队建设是具有现实意义的，因为在新课程改革中对教师又提出了新的要求和考验，教师不仅要完成学生的教育工作，还要

承担学生学习以外的事务,像和学生家长沟通交流、参加教研工作等,由于职责划分不够清晰,导致一些教师的工作负担加重。而且对于处于中小学时期的学生来说,心理波动较大,一些学生还会处于叛逆期,这种管理难度较大的学生也增加了教师的工作压力,容易给教师造成更多的心理压力。另外,我们通过上述问题的分析,能够了解到教师这一行业本身就存在很多的教师有着职业倦怠现象,究其原因就是教师会把更多的精力和时间放在教学工作当中,而对自身心理方面的关注较少,即使是一些教师存在心理上的问题也会由于时间不够或者将更多的工作的时间放在准备和反思教学中,而影响了教师情绪自我调节能力的发展,导致教师自身的发展。

在面对上述各种问题时,也进一步说明了开展教师团队建设的必要性,而作为中小学人事部门中的工作人员,要加强对心理学的学习和认识,积极发挥出心理学利用的各种优势帮助教师排遣自身的不良情绪。对于心理学来说,就是通过弥补教师心理上的不足来让教师进一步优化心理品质,积极挖掘自身的潜力,从而不断地提升积极情绪控制能力,以此来促进教师发展,推动教师团队建设工作。基于心理学开展教师团队建设工作,还将会提升教师的职业幸福感,所谓职业幸福感就是教师在实际的教学工作中得到心理层面的满足,认为自己的工作是有意义的,能使始终保持的良好情绪状态,在心理时产生正面影响的背景下,教师们将会以更加健康积极的心态来了解和开展教育工作,从而逐步提升教师心理层面上的职业幸福感,并且心理学还能实现优化教师的情绪,引导教师从各个角度对自身以及工作内容反思,通过反思来梳理自身和在实际工作中存在的缺陷,并以一种正确的眼光看待不足,而这对教师的全面发展也起到了促进作用。

三、基于心理学中小学人事工作开展教师团队建设的可行性对策

(一) 基于心理学提升师德修养

良好的师德修养是所有教师必备的基本素养,中小学人事部门要落实从心理学的视角提升教师团队的师德修养,当教师有着良好的师德修养时,将会更加主动融入到教学过程中,发自内心认同自己的工作。而要想基于心理学提升教师的师德修养,加强教师团队建设工作,就要求中小学人事部门要实现将教师的师德师风放在首要位置,定期开展师德师风抽查工作,年度师德师风考核工作,从教学工作中的各个环节中来加强对教师的师德师风。如果在教学工作中发现有些教师的师德有问题,

中小学人事部门就要及时对教师的问题进行确定,坚持遵循“零容忍”的管理原则,实行师德师风一票否决制,让教师能够明白师德师风是一位老师最基本和中重要的教学底线,要积极在日常教学工作中争做积极向上的幸福教师。

(二) 落实定期开展培训

在中小学人事部门开展实际管理当中,要求在基于心理学的教师团队建设工作定期组织培训工作,通过让教师积极参与到培训工作中来加强成就感,提高教师的专业素质,落实在潜移默化的过程中让教师能够在日常教学中提升职业成就感和幸福感。中小学人事部门可以提供多种培训方式,让教师根据自身的需求来合理选择,像给教师提供同伴互学、书籍阅读、业务培训等,还可以组织教研组和年级组开展观课议课活动,让教师有更多提升自身能力的机会和空间。中小学人事部门也可以通过加强教师的日常培训,使学校成为教师专业技能提升的主要训练场。中小学人事部门要发挥出自身的职能优势,积极给教师提供各种研修活动,像组织开展“劳作型”研修,实现通过这种研修活动来基于学校实际经验,组织实际操作的观摩和实务上的研讨活动。或者组织开展“登楼型”研修活动,这项活动的开展需要中小学人事部门要提前准备各种阅读书籍,让教师在参与活动中进行阅读、成长故事的分享。目前,可供中小学人事部门组织开展的研讨活动类型很多,中小学人事部门要根据教师的个性化需求来合理组织开展具有针对性的研究活动,以此来促进教师团队建设的开展。另外,中小学人事部门还要给教师提供更多参与实践的机会,因为教师团队建设工作的有序开展,不仅仅要加强对各种理论知识的掌握,还需要让教师有机会真正参与实践,在实践中不断提升自身的教学能力,提升职业成就感,而为了在实践中真正践行心理学理念,中小学人事部门可以给教师组织开展“教学比武”“优秀中队课展示”等实践活动,让教师能够实现以赛代培、以赛促研,在潜移默化的过程中提升教师的教学能力和业务能力。

(三) 改善人际关系

在中小学教学工作中,教师的角色定位不仅仅是老师,其还有着多重身份,需要教师能够在教学中进行灵活转换,而这也对教师提出了新的要求和考验,中小学人事部门需要给教师提供更多能够和他人建立良好人际关系的机会。因为良好的人际关系是促进教师团队建设的关键因素,同时教师自身的情绪也会对外人际关系造成影响,心理学把教师个体和群体来当作主要研究对象,重视构建教师个人积极体验和建立良好人际关系两者之

间的联系,促使教师有意识地改善自身的人际关系,落实让教师在实际的互动交流中获得积极情绪。中小学人事部门要想进一步改善教师的人际关系,促进教师团队建设,就要认识到教师之间的一举一动都将会影响双方的情绪,如果教师的情绪被负面因素所影响,不仅对自己造成伤害,还不利于促进后续教学工作的开展,影响学生的发展。所以为了让教师更好地调节自身情绪,中小学人事部门就要引导教师进一步优化和学生之间的关系,让教师掌握和学生进行有效沟通的方式,尊重学生之间存在的差异性,积极走进学生群体,以此来让学生能够尊重教师,最终优化教师的情绪。教师还要积极改善和学生家长之间的关系,因为中小学时期的学生心理和生理都处于发展阶段,也并未形成良好的学习习惯和控制能力,所以教师要定期和学生家长进行沟通交流,以此来落实家校共育,并且家庭教育也是学校教育的延伸,中小学人事部门就要建立学校平台,让教师和学生家长能够摆脱时间和空间上的限制,时刻保持联系和沟通,教师也可以定期给学生家长介绍和宣传各种家庭教育手段,家长也可以定期给教师反馈学生在家的实际表现,以此形成教育合力,更好地管理和教育学生,以此来减轻教师的教学和心理压力,促进教师团队建设工作的开展。

(四) 规划教学工作

教师团队建设是否能够满足标准,其实会受到教学工作成果的直接影响。因此,为了加强教师团队的建设,中小学人事部门应当依据心理学理念和当前义务教育所提出的各项标准来对教学活动开展科学策划工作,以此来实现提高教学效果,并鼓励教师在教学过程中逐渐培养出更为主动的情感。而对于教师自身来说,一定要对自己有准确的认知,在完成各种教学目标的同时,还要仔细观察目前的教学状况,分析教学工作中遇到的问题,以此方便进行后续教学工作的规划,逐步提升自身的教学能力和教学技巧,当教师能够顺利完成各种教学目标,提升教学效率时,教师自然会减少自身的教学压力,促进自身发展,推动教师团队建设。自我效能感是心理学的主要内容之一,落实提高自我效能感将会让教师更加自信,为此,中小学人事部门可以参与到教师的教学中,辅助教师进行科学规划各项教学环节,以此来让教师获得积极情绪的刺激。而且中小学人事部门还要善于引导教师能够进行正确的归因分析。因为在教学中教师难免存在教学上的问题,如果存在问题就会有教学失误,教师在面对自己

存在的教学失误时,有可能会产生自我怀疑,而引导教师进行正确的归因分析,将会让教师始终以积极向上的心态来了解教学中遇到的难题,避免教师存在消极教学情绪,确保教师始终以良好的心态来面对教学工作,及时对存在的教学失误进行分析,并进一步改进,促使更好地完成后续的教学工作,这对基于心理学视角下的教师团队建设的开展有着促进作用。

结语

中小学人事工作的开展是至关重要的,作为中小学人事工作人员要积极从心理学视角开展教师团队建设工作,实现能够打造一支结构合理、能力较强、综合素质较高的教师团队,还要落实合理规划,加强课程和专业教学团队的建设,以此来促进教师的成长和发展。同时中小学人事人员要坚持以团队建设为主要载体,深入挖掘现有教职人员的各种优势,吸引更多优秀教师的加入,围绕培养“四有”教师、“人民好教师”的要求来开展教师团队建设工作,进一步完善各种建设和考核制度,激发教师的积极性和主动性,给教师提供更多相互交流沟通的时间和空间,也要更加关注教师良好心理的发展,不断探索更多基于心理学的教师团队建设新途径,为构建一支专业的教师团队奠定坚实的基础。

参考文献

- [1] 李金珍,王文忠,施建农.积极心理学:一种新的研究方向[J].心理科学进展,2023,11(3):321-327.
- [2] 江连凤.职校生积极心理导向的体验式活动班会创设研究[J].职业,2020,(10):48-51.
- [3] 朱金凤.积极心理学视角下团体辅导对学生自信的促进性研究[D].山西师范大学,2020.
- [4] 马香莲.教师情绪管理监测实效性的改善探索[J].教学与管理(理论版),2021(6):47-49.
- [5] 郑誉煌.教师教学情绪综合评价分析[J].计算机时代,2021(3):104-106.
- [6] 段修竹.积极心理学视阈下教师积极情绪的探析[J].山西青年,2021(20):171-172.
- [7] 李玉环.积极心理学视野下的中学教师心理健康的维护策略[J].文理导航,2021(20):75-76.
- [8] 岳蕾,梁慧珍.初中教师心理幸福感现状分析及其提升对策:基于积极心理学视角[J].中小学心理健康教育,2017(34):16-19.

作者简介:王李文(1979.1-),女,汉族,湖南益阳,研究生,中级职称,研究方向:人力资源管理。