

心理专家教你应对焦虑的短程、中程和远程策略

与焦虑同行乃人生常态，拥有主动权变压力为资源



■ 李晓茹

了解焦虑是学习与它和谐共处的前提。在心理学上,焦虑是指对尚未发生的事情,怀有一种忐忑不安的、不愉快的情绪体验。而日常生活中,焦虑有很多“近亲”,如紧张、害怕、恐惧、担心等等。当我们用这些词表达心情时,其实都可以理解为“我很焦虑”,只不过程度不同。

人生在世,个人力量总是渺小的,自然有很多事情让我们情不自禁地担心。担心很常见,但是“过度担心”是焦虑症区别于其他精神问题的核心特点。尤其是很多时候我们还无法应对这种过度担心。焦虑来临时,痛苦会让人失去理智,

用习惯的方式而不是合适的方式去应对危机。甚至让我们牺牲那些滋养自己的事情去应对,例如减少睡眠、不好好吃饭,不想去运动、大脑无法休息而是不停思想想去……

焦虑的表现有很多,情绪上常会出现紧张不安、担心、恐惧等;行为上会搓手顿足、坐立不安、来回踱步等;生理上出现植物神经功能紊乱,表现为面潮红、出汗、心悸、胸闷、气短、颤抖等。焦虑严重时容易伴随失眠,这也是大脑给我们的“严重警告”。

了解这些,有助于我们及早意识到自己的“身体语言”,及时积极回应,做好日常健康管理。

须知,大多数人在大多数时候体验到的都是正常焦虑。如果没有明确的导致焦虑的因素,或者导致焦虑的因素和反应不相称,程度严重且持续时间过长,特别是生理反应很明显,那就有可能是病理性的焦虑,需要尽早就医。

无论是广泛性焦虑障碍还是惊恐发作(障碍),还是睡眠障碍等,看病吃药天经地义。同时,你还需要心理咨询的帮助,更好了解自己的特质,以积极的思维方式,学习与焦虑和谐相处的方法。

应对焦虑,需要掌握三点:井然有序、放松专注、心中有数。这些是应对焦虑的短程和中程策略。应对焦虑的长程策略更是需要用智慧变压力为资源。

应对焦虑的短程策略:井然有序

如何做到井然有序?第一个启发来自时间管理领域的研究与实践。

有序是应对焦虑的利器,时间管理可以帮我们过上有序的生活。井然有序的日程安排可以消除紧张情绪,也能帮助我们完成大量事务,带来掌控感和安全感。

常见的待办事项清单,没有对任务进行合理排序,并非最佳方案。我们需要合理的日程安排和有效的操作时间表。

首先,确定好一天中哪些或者哪件事情需要优先做好。比如:背100个英文单词、熟记两篇古文是高优先级的事,那么就先完成让这一天成为满意的、成功的一天。

其次,批量处理琐碎的事情。任务跳转会降低工作效率,还容易令人分心甚至让人做一些无意义的事(如刷视频等)。所以,一次性完成所有小事,例如:回复微信,倒垃圾,线上缴费等等,集中在一起完成而不是让它们多次扰乱我们的规划。

再次,为生活和任务保留额外时间。如果你的行动总是不能按照计划进行,那么你的生活就会变成一场充满压力的追赶和总是迟到的游戏。生活的条理性需要保留一些额外的时间给自己,日程安排中多10%的缓冲时间,自责、不

应对焦虑的中程策略:放松与专注、心中有数

心理学上,放松和专注是两种行为策略。心理疗法主要是谈话疗法,但是面对焦虑,想用语言影响大脑的工作,太难了。用一些行为技术,反而有事半功倍的效果。这样的方法虽然不是一学就会,但是立竿见影,是一种重要的自我健康维持的好方法,也是一种能力和本领,终生受益。

放松是焦虑的反义词,因为放松时我们心跳减慢、血压降低、呼吸变暖……而当我们焦虑时,生理反应恰恰相反。

学习放松的技术非常重要。大家平时会通过听音乐、做按摩、聊天、散步等等实现放松。可以通过更专业的心理学方法,做到深度的肌肉放松。大家可以有意识地去学习如:腹式呼吸法,自律神经训练法,渐进式放松训练等来掌握这样的技术。

专注也是焦虑的反义词。无论是读书还是其他兴趣爱好,沉浸在一件积极的事情中,人也会暂时摆脱焦虑。当前提是,你能够在焦虑中做到专注地读书,专注地做事。心理学中有经过广泛论证的科学方法:正念,来教我们专注。压力往往来源于我们不满足于过

应对焦虑的长程策略:创造意义

上文谈到的多数都是聚焦于怎么做、怎么想,是近期就可以尝试,并且能够带来一些小改变的方法,可以称之为战术。而更大的成长不仅仅在于我们学会了一些方法和技术,更重要的是拥有乐观的品质,以及学会如何为自己做选择。

我们需要根据自身的特点为自己做出明智的选择。生活中有很多好孩子、

好学生、好员工,大家通过努力体验成功,获得自信。你的能力可以让你不怕挑战,追求更高、更强,但是不证明我们一生都要在竞争与比拼中度过。特别是对于容易焦虑的人而言,更适合选择一个强度适中,自由度比较高,形式比较规律的工作;更适合找一个有耐心,擅长倾听,豁达开朗的配偶。

焦虑的人需要很好地建设人际关

系,因为我们需要倾诉,需要联结,需要被鼓励、被接纳、被支持,需要安全感。

其次,我们要学习赋予人、事、物以意义,学习创造有意义的生活。

有一句话很有道理:“小时候幸福就是一个东西,得到了就幸福了;青春期之后幸福就是一个目标,实现了就幸福了;成熟之后我们才发现幸福原来是一种境界,领悟了才能幸福。”

所以应对焦虑,长程的策略就是去体验,去思考,去领悟。

打通师资流通瓶颈 提升职业人才培养质量

职业教育高质量发展的核心是“双师型”师资队伍建设。职业学校专业师资队伍建设中存在着招聘师资人职不匹配、教师职业生涯发展面临困局、高技能人才进入职校遇阻等困难,而且现有的职教师资

培养并无法满足职业学校的需求。要解决师资问题,需要推动应用型高校成为职教师资的主要培养单位,同时也要为在职教师的学历提升及企业高技能人才从事职业教育打开通道。

■ 常小勇

当下,以智能制造为核心的信息技术、生物技术、新材料技术、新能源技术广泛渗透,几乎所有领域都发生了以智能化、绿色化、服务化为特征的群体性技术革命。工业革命的转型升级及国家发展战略给培养技能型人才的职业

教育带来巨大挑战,亟需提高职业教育师资队伍水平。

自2019年起有关主管部门多次发文推动“双师型”师资队伍的培养。但是,在院校评估等相关政策没有调整到位、教师队伍评价指标依然重学历以及职业学校待遇与企业相距甚远的情况下,这一目标难以实现。

据统计,职业学校“双师型”师资占比虽然已达55%,但专业教师队伍的质量依然没有满足职业教育的需求。

同时具备理论教学和实践教学能力的“双师型”教师和教学团队短缺,已成为制约职业教育改革发展的瓶颈。如何突破这一瓶颈?

中等职业学校专业师资仍然来自高校毕业生,双师类师资招聘难

专业教师时的侧重点虽然不同,但课堂教学能力与实践动手能力最被看重。

那么理想状态下,职业学校希望招聘的教师应具备什么样的能力呢?

从能力需求清单中,我们可看出,排在前两位的能力与职业实践能力有关——既要有相关的职业资格证书,

也要有企业实践经历。同时,职业教育专业教师的能力要求也在随时代而变化。近几年国家重视“双创”教育,具有指导学生开展学科竞赛和“双创”活动的能力也成教师应具备的重要能力之一。疫情之下,在线教学普遍开展,教师信息化教学能力也越来越被重视,甚至超过专业知识。

在职教师提升学历的需求侧意愿旺盛,供给侧却不给力

时主要有三方面的困难:一是部分职业学校的招聘自主权不足,在师资引进上缺少决策权;二是职业学校的社会地位和薪酬待遇对研究生缺乏吸引力,如信息技术、智能制造等热门专业人才招聘困难;三是普通高校的非职教师资方向应届毕业生对于职业教育了解不充分,缺乏职业认同感和较低的人职匹配度,因此新录用师资流失的现象时有发生。

目前国内培养的职教专硕本身定位也不够准确,往往以专业大类来组织教学,强调教育教学能力的培养,忽视专业课学习,导致专业能力不足。导致毕业生到职业学校后评职称缺乏相应学科背景支持,职业生涯发展路径不清晰。

从职业学校师资招聘的总体趋势来看,研究生学历教师所占比例逐年提高。随着大量研究生层次新教师入职,职业学校存量教师队伍中的本

科学历教师危机感增强,中青年本科及以下学历教师有提升学历的强烈意愿。

据调查,在上海中职学校中本科及以下学历教师,年龄在40岁以下,中级或初级职称的教师群体,有强烈的学历提升和科研能力提升意愿。但是,却缺乏提升途径,同时因为师资缺口,学校普遍不支持教师脱产进行学习。更不用说2015年取消了中等职业学校教师在攻读硕士学位的项目。

同时,师资队伍建设普遍存在重培训轻培养的现象。这就导致有些培训会形成低水平重复,只能解决职业教育教师局部能力的问题,而无法解决教师整体能力培养及其持续发展问题。

德国经验也说明,对职业学校教师的能力补缺仅仅依靠单纯规范化项目培训是艰难的,需要借助体系性的硕士教育来支撑。

打通企业技术人员进入职业学校任教的渠道

水平工科大学举办职业技术师范教育。

从构建开放性的职教师资培养体系的视角,应用型高校人才培养特色正好契合职业教育师资培养需求,众多专业研究生学位点的布局也涵盖了职业学校绝大多数的专业,理应成为职教师资培养的主力军,培养研究生层次的职教师资,满足职业教育的师资需求。

同时,应用型高校的专业学位研究生教育应成为职业教育师资的主要承担者,通过主辅修制即“专业教育+师范教育”,主修原专业学位,辅修职业技术教育,兼顾专业方向与职业教育教学。

同时,中职校教师队伍中本科层次的中青年教师对于提升学历层次和教学科研水平有强烈的需求,可以通过定向培养方式提升现有中职校师资学历水平。在职进修也有利于中职学校整体提高师资队伍水平,提高中等职业学校的社会地位。

培养单位可以联合企业设立实践基地,量身订制培养方案提高在职教师的实践教学能力,开展教材和教法改革实施方案》(2019)明确指出,要引导一批高

教师资格认证制度。吸收企业优秀工程技术和管理人员到职业学校任教,建设兼有教师资格和其他专业技术职务的“双师型”教师队伍,需要进行政策制度试点创新。政府要在制度层面的“绿色通道”破除引进企业能工巧匠进入学校担任专任教师的障碍。

其次,建立实践教学指导教师培训制度。教育主管部门应建立一套针对高技能人才的教学实践指导教师培养体系,开发实践教学指导教师培训包,为高技能人才进入职业学校担任专业教师提供培训和教学资格认定。

最后,在高层次人才引进有困难的情况下,引进兼职高技能人才到校任教。对于兼职高技能人才到学校任教,也应有资格认证,必须具有良好的师德师风和教育教学的技能,掌握教育教学的规律。获得资格认证的企业培训师、能工巧匠可以到职业学校担任实践教学指导老师。

(作者为上海第二工业大学职业技术教师教育学院执行院长)



本版图片:视觉中国