# 新时代[劳动教育教程与实践](http://textbookcenter.cn/book?id=1680&from=from" \t "https://bookfile.textbookcenter.cn/WebProduct/_blank)

教案

**北京出版社**

# 课时安排

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **项目** | **课程内容** | **课 时** | **备 注** |
| 1 | **认识劳动和劳动教育** | **2** |  |
| 2 | **培养劳动观念——树立劳动精神** | **3** |  |
| 3 | **培养劳动观念——树立劳模精神** | **3** |  |
| 4 | **培养劳动观念——树立工匠精神** | **3** |  |
| 5 | **劳动安全** | **2** |  |
| 6 | **日常生活劳动** | **9** |  |
| 7 | **生产劳动** | **3** |  |
| 8 | **服务性劳动** | **5** |  |
| 9 | **劳动快乐** | **3** |  |
| 10 | **维护劳动权益** | **3** |  |
| 合计 |  | **36** |  |

### 项目九　劳动快乐

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课 题** | 劳动快乐 | |
| **课 时** | 3课时（135 min）。 | |
| **教学目标** | **知识技能目标：**  1. 掌握劳动者心理过程的构成及相互关系。  2. 熟悉成熟劳动人格的标志。  **思政育人目标：**  通过学习实际案例，引入理论学习，让学生树立健康的职业价值观，培养积极劳动心理，主动塑造成熟劳动人格，提升责任意识与团队协作精神。 | |
| **教学重难点** | **教学重点：**  个体心理过程差异对劳动行为的影响。  **教学难点：**  诊断自身或他人在劳动中的心理健康问题。 | |
| **教学方法** | 讲授法、问答法、讨论法 | |
| **教学用具** | 电脑、投影仪、多媒体课件、教材 | |
| **教学设计** | 第1节课：激趣导入（15min）--传授新知（30min）  第2节课：继续探索（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第3节课：继续探索（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min） | |
| 教学过程 | 主 要 教 学 内 容 及 步 骤 | 设计意图 |
| **激趣导入**  （15min） | 【**教师**】**利用案例展示导入课题。**  **山东省的劳动教育实践**  **山东省通过“六个突破”构建劳动教育新生态，着力解决师资短缺、场地匮乏、评价模糊等问题。截至 2024 年，全省劳动教师培训覆盖率超过 90%，中小学劳动课开课率达 98%。山东省已打造各类校外劳动教育基地 2000 多个，开设实践基地课程 7100 余门。例如，烟台黄渤海新区的“AI 农场”让学生通过操控无人机巡视农田，分析作物长势，探索智慧农业的奥秘。此外，龙口市率先使用“劳动教育云平台”，利用 AI 技术分析学生劳动实践数据，为学生生成个性化劳动素养报告，有效提升了学生的劳动素养。**  【**学生**】**发言，分享见解。** | 通过学习案例，让学生了解劳动快乐，激发学生的学习欲望。 |
| **传授新知**  （30min） | **【教师】培养成熟的劳动人格**  **一、劳动者的心理过程**  劳动心理学作为心理学的重要分支学科，以普通心理学、社会心理学、管理心理学等多学科研究成果为理论基石，紧密结合劳动过程与劳动组织的实际场景，系统且深入地探究劳动者的需求结构、动机机制、行为规律、个体心理素质特征及群体心理动态等核心议题。其核心目标在于将心理学的原理与科学方法灵活运用于劳动领域，通过精准把握劳动者心理活动特点，有效激发劳动积极性与创造性，提升劳动生产效率与质量，同时切实保障劳动者的身心健康，构建和谐、高效的劳动生态。  劳动者的心理过程由认知过程、情感过程和意志过程三个部分组成。  认知过程是劳动者在劳动实践中对信息的接收、整理和利用的心理过程。劳动首先始于最简单的认知活动，包括感觉、知觉、思维等。劳动者通过感觉和知觉过程接收外界信息，识别劳动工具、劳动对象和劳动环境，形成对劳动任务的初步认识；通过思维过程整合、深度加工信息，并做出判断和合理决策，以保证劳动过程的顺利开展。  情感过程是劳动者在劳动实践中产生情绪体验和情感反应的过程。例如，劳动者可能会因为收获的劳动成果而喜悦，也可能会因为面临的劳动任务的困难而焦虑，还可能会因为与同事间的摩擦而愤怒。情感过程对劳动者的劳动态度、劳动效率和身心健康都有重要影响。  意志过程是劳动者在劳动过程中为实现预定目标而进行的自我调节、克服困难及解决问题的心理历程。劳动者需要有坚定的意志来支配和调节自己的行为，保持对劳动目标的执着追求，进而克服劳动中的困难和挫折，并最终实现劳动目标。  劳动者的心理过程是复杂而多维的，认知过程、情感过程、意志过程三者既相互关联又相互制约。例如，当劳动者通过认知识别到劳动环境的整洁与舒适时，他们会体验到愉悦的情感反应，这种正面情绪会强化他们的意志力，促使他们更加专心致志地投入工作；当劳动者通过认知识别到劳动环境恶劣时，他们也可以通过意志控制、克服消极情绪，迎难而上，开拓进取。  劳动者的心理过程存在个体差异。这些差异体现在多个方面：（1）能力上的差异，如每个人的观察力、注意力、记忆力、想象力和思考力的强弱不同；（2）气质上的差异，如每个人的心理活动的速度、强度、灵活性、指向性等的不同；（3）个性特征上的差异，如每个人的需求、动机、兴趣、意志及情绪等的不同。这些多维度的差异共同塑造了个体独一无二的个性心理特征，使得每个劳动者在劳动中展现出各自独特的劳动人格。  **二、影响劳动者人格发展的因素**  劳动者的人格发展受遗传、环境、教育和个体的主观能动性等因素的共同影响。  **（一）遗传因素**  遗传是指从上代那里继承下来的生理特点，包括机体的结构、形态、感官和神经系统等方面的特点，这些遗传的生理特点又称遗传素质。  遗传素质不仅构成了个体的生物学基础，还为其提供了独特的心理潜能和发展倾向。例如，某些遗传特质可能使个体表现出外向、好奇或坚韧的性格特征，这些性格特征在一定程度上塑造了劳动者在面对职业挑战时的态度和行为模式。同时，遗传素质也影响着个体的学习能力、情绪反应及应对压力的方式，进而影响其在职场中的适应能力和职业成就。虽然遗传素质为劳动者的人格发展设定了某种框架，但是环境、教育和个体的主观能动性对劳动者人格的发展也发挥着重要的塑造作用，这四种因素共同决定了劳动者最终的人格特质与职业表现。  **（二）环境因素**  环境是指影响个体人格发展的所有外部因素，包括自然环境因素和社会环境因素。自然环境以其独有的方式，如气候、地形、地貌等，潜移默化地影响着劳动者的生理节律、心理状态及行为模式。而社会环境，如家庭背景、教育程度、组织文化等，则更为直接地塑造着劳动者的价值观、性格特征和社会适应能力。这些环境因素相互交织，共同作用于劳动者的成长历程，不仅推动着劳动者人格的成熟与完善，还引导着劳动者的职业表现与职业选择。  **（三）教育因素**  教育是指教育者根据一定的社会要求，通过有目的、有计划、有组织的教育活动，向个体传授知识、技能和价值观，培养其综合素质的活动。学校教育作为系统化、规范化的教育活动，对劳动者人格发展具有深远而持久的影响。学校教育不仅系统地传授知识与技能，还深刻影响着学生价值观的形成、思维方式及行为习惯的养成。此外，学校教育提供了丰富的社交机会，使学生在与人交往中学会理解、尊重与合作，促进了学生情感智力与社交技能的发展。因此，学校教育不仅是劳动者获取职业竞争力的基础，更是劳动者人格成熟与完善的重要途径。  **（四）个体的主观能动性因素**  个体的主观能动性是指个体的主观意识对客观世界的反映和能动作用。个体的主观能动性，以其鲜明的目的性、指向性和创造性，成为影响劳动者人格发展的核心力量。它不仅决定了劳动者在面对外部环境和挑战时的态度与行动，还深刻影响着劳动者人格特质的塑造与升华。劳动者通过主动设定个人目标、积极追求职业发展，展现出强烈的自我驱动力。这种驱动力不仅促进了劳动者知识的积累与技能的提升，更激发了劳动者内在潜能的释放。同时，个体主观能动性的发挥还促使劳动者在职业生涯中不断反思与调整，形成更加坚韧、自信、开放的人格特质，为个体的全面发展与社会的全面进步奠定了坚实的基础。  **三、成熟的劳动人格的标志**  成熟人格的形成，不仅对劳动者的个人健康与成长至关重要，还对社会整体的进步与发展具有深远影响。根据美国著名心理学家、现代个性心理学创始人之一戈登·威拉德·奥尔波特（Gordon Willard Allport）对成熟人格标志的描述，成熟的劳动人格的标志见表 9-1。    【**学生**】**理解、记忆。** | 讲述培养成熟的劳动人格，组织学生讨论成熟的劳动人格，进一步增强学生对劳动人格的认知。 |
| **继续探索**  （40min） | 【**教师**】**了解人格与职业匹配的关系**  **一、霍兰德职业兴趣理论**  约翰·霍兰德（John Holland）是美国心理学教授、著名的职业指导专家，他于 1959年提出了具有广泛社会影响的职业兴趣理论。该理论认为人格类型、兴趣与职业之间存在密切的关系，兴趣是驱动人们活动的强大动力，职业兴趣能显著提升人们从事相关职业的积极性与愉悦度，且职业兴趣与人格类型之间存在很高的相关性。  霍兰德通过长达几十年的深入研究，进行了多次大规模调研，最终形成了人格与职业类型的匹配学说，并编制了职业适应性测试（the self-directed search，SDS）。该测试旨在帮助劳动者发现和确定自己的职业兴趣和能力专长，从而做出更明智的职业选择。  **二、人格类型与职业匹配**  霍兰德根据职业兴趣将人格类型划分为 6 种，即社会型（social，简称 S）、企业型（enterprising，简称 E）、事务型（conventional，简称 C）、实用型（realistic，简称 R）、研究型（investigative，简称 I）、艺术型（artistic，简称 A）。霍兰德认为，每种人格类型都有着与之相匹配的职业，当人格类型与职业高度匹配时，劳动者的潜能就会被激发，工作效率就会大幅提升，同时为企业带来效益，最终实现劳动者与企业的共赢。人格类型与职业匹配情况见表 9-2。    **三、6 种人格类型之间的关系**  霍兰德认为，个体的人格类型往往是多方面的，很少只集中在某一种类型上。因此，他用 3 个字母（代表 3 种人格类型）组成的代码来表示个体的人格类型，这个代码就称为“霍兰德代码”。3 个字母的顺序表示不同人格类型强弱程度的不同，其中占主导地位的人格类型可以为个体选择职业提供参考。例如，RCE 偏向实用型人格，ECR 偏向企业型人格。  为了更好地表达 6 种人格类型之间的关系，霍兰德制作了六角模型。六角模型将 6种人格类型按照一个固定的顺序排成一个六边形 RIASEC。在六角模型中，两种人格类型之间的距离代表它们之间的相似程度：相邻的两种人格类型相似度最大，处在对角线位置上的两种人格类型则相似度最小。  每种人格类型与其他人格类型之间存在不同的关系，这种关系一般可以分为以下 3 类。  （1）相 邻 关 系： 包 括 RI、IA、AS、SE、EC、CR、RC、CE、ES、SA、AI 和 IR。属于相邻关系的两种人格类型之间有较多的共同点。  （2）相 隔 关 系： 包 括 RA、RE、IC、IS、AR、AE、SI、SC、EA、ER、CI 和 CS。属于相隔关系的两种人格类型之间的共同点较相邻关系的少。  （3）相对关系：包括 RS、IE、AC、SR、EI 和 CA。属于相对关系的两种人格类型在六边形上处于对角位置，它们之间的共同点少。一个人同时拥有属于相对关系的两种人格类型的情况较为少见。霍兰德认为，某一人格类型的从业者与该人格类型的职业匹配，能达到最佳的适应状态；某一人格类型的从业者与属于相邻关系人格类型的职业匹配，较容易达到适应状态；某一人格类型的从业者与属于相隔关系人格类型的职业匹配，经过艰苦努力，也能达到适应状态；某一人格类型的从业者与属于相对关系人格类型的职业匹配，则很难达到适应状态。  霍兰德代码是一个有效的工具，可以帮助大学生明确自己的人格类型，并据此探索与之相匹配的职业领域，为自己选择职业提供方向。需要注意的是，在选择职业时，大学生不仅要考虑自己的人格类型，还要用发展的眼光看待各种职业机会，避免被固定的观念所限制。因此，霍兰德代码只是提供了一个工具，最终的职业选择和发展还需要结合个体的实际情况和长期的职业规划来考虑。  人格类型和职业之间的适配度将影响个体的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。实际上，人格类型和职业之间的完全匹配往往是一种理想状态。大学生如果发现自己不得不从事与人格类型不完全匹配的工作时，也不必沮丧。人格类型具有较强的可塑性，大学生可以通过积极投入工作，深入了解工作内容和要求，不断学习和取得成就来培养对职业的兴趣，塑造成熟的劳动者人格。这样的过程不仅有助于自身的职业发展，还可以增强自身的满足感和成就感。  **【学生】理解、记忆。** | 通过分享见解，带领学生进一步了解人格与职业匹配的关系，并通过讲述故事，客观直接地展示学习人格与职业匹配的关系的基础知识。 |
| **课堂小结**  （3min） | 【**教师**】**回顾和总结本节课的知识点：**  **这节课上一起学习了解人格与职业匹配的关系。由此明白了职业兴趣能显著提升人们从事相关职业的积极性与愉悦度，且职业兴趣与人格类型之间存在很高的相关性。**  【**学生**】**理解、记忆。** | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力。 |
| **作业布置**（2min） | 【**教师**】**布置课后作业**  **简述 6 种人格类型之间的关系。** | 通过课后练习，巩固所学新知识。 |
| **继续探索**  （40min） | 【**教师**】**学会劳动中的情绪管理**  **一、劳动中的心理健康问题**  **（一）职业压力**  职业压力，是指劳动者在工作中所承受的心理负担，是现代社会职场环境中普遍存在的现象。职业压力可能来源于繁重的工作量、快速的工作节奏、复杂的人际关系、不确定的职业发展前景、模糊的工作与生活的界限等。在这些因素的共同作用下，职业压力成为影响劳动者心理健康的重要因素之一。长期处于高压状态下，劳动者容易出现情绪波动大、记忆力下降、注意力不集中等情况，甚至出现焦虑、抑郁等心理问题，这不仅严重影响劳动者的工作效率和创造力，还可能损害劳动者的身心健康。  通过分析职业压力与工作绩效的关系可知，职业压力与工作绩效的关系呈倒 U 形曲线。当完全没有职业压力或职业压力不足时，劳动者的动力也不足，劳动者会觉得工作沉闷、无趣，工作绩效偏低；在职业压力水平使工作绩效达到最高点之前，随着职业压力的增加，劳动者的注意力会越来越集中，劳动者投入的精力也会逐渐增多，其工作绩效也随之提高；当职业压力适中时，劳动者能够表现出最佳的工作状态，实现最佳的工作绩效；然而，在职业压力水平使工作绩效达到最高点之后，当职业压力持续增加，超出劳动者的承受能力时，其工作绩效就会开始下降，劳动者甚至出现紧张、疲劳、身心耗竭等身心健康问题。  因此，职业压力并非越大越好，而是需要控制在适度的范围内。适度的职业压力能够激发劳动者的潜能，促使其更加专注地工作，从而提高工作绩效。在职场管理中，管理人员需要根据劳动者的实际情况和压力承受能力，合理安排工作，确保劳动者在适度的职业压力下发挥出最佳的工作效能。  **（二）职业倦怠**  职业倦怠是指由于长期承受过度压力而导致的一种仿佛所有的能量都被消耗殆尽的极度疲惫的情绪、精神和身体状态。这一概念最早由美国精神分析学家赫伯特·J. 弗罗伊登伯格于 1974 年提出，它描述了劳动者因工作所需进行持续的情感投入而引发的身心极度疲惫的状态。  除了体力劳动和脑力劳动之外，还有一项同样艰辛的付出常常被人们忽视，就是情绪劳动。情绪感受即一个人的真实心情，情绪表达即一个人表现出来的情绪。一个人的情绪感受和情绪表达之间的差别越大，这个人付出的情绪劳动量就越大。长期付出大量的情绪劳动后又不关注情绪调节，也可能会引发职业倦怠。职业倦怠是现代职场中普遍存在的现象，它主要表现为以下几点。  （1）情感衰竭。这是职业倦怠最核心、最明显的表现之一。它具体表现为劳动者在工作中缺乏活力和热情，常常感到极度的疲倦。  （2）去人格化。这是劳动者对工作产生的消极、冷漠或过度疏离的反应，具体表现为劳动者在工作中刻意与工作对象保持距离，对其采取冷漠、忽视的态度，对工作敷衍了事，个人发展停滞。  （3）无力感或个人成就感低。具体表现为劳动者消极地评价自己，工作成就体验感下降，认为工作不仅不能发挥自身才能，而且是枯燥无味的。  **（三）职业焦虑**  职业焦虑是指劳动者由于不能达到目的或不能克服困难，致使自尊心与自信心受挫，或使失败感和内疚感增强，形成一种紧张不安、持续性恐惧的情绪状态。职业焦虑主要表现为以下几点。  （1）情绪上的紧张与不安。职业焦虑者在面对工作压力和职业发展的不确定性时，常常感到无法放松，担心工作出错或被批评，情绪波动大，易怒、易悲，与家人和同事的关系也可能因此变得紧张。  （2）生理上的不适。长期的职业焦虑可能引发一系列生理症状（如头痛、胃痛、肌肉紧张、失眠等），进而导致记忆力下降、注意力不集中等问题。  （3）认知上的困扰。职业焦虑者往往对自己的能力和价值产生怀疑，对未来职业发展感到迷茫和恐惧。  （4）行为上的变化。职业焦虑者可能出现逃避工作、拖延任务等行为。  **二、保持积极向上的劳动心理**  **（一）与职业压力同行**  职业压力不可避免。优秀的劳动者深谙与职业压力和谐共处的艺术，甚至能够从职业压力之中汲取成长和前进的动力。要想更好地与职业压力同行，我们需要提高以下四种能力。  1. 职业压力的自我诊断能力  面对职业压力，我们要时刻保持对自我状态的警觉。在工作中，当感到身体不适、情绪低落或焦虑不安时，我们要敏感地识别出这些职业压力信号，勇敢地面对、深入地分析职业压力产生的原因，及时采取措施，调整工作状态，避免职业压力累积到无法承受的程度。  2. 启用“减压阀”的能力  面对职业压力，我们不能一味地承受，而是要学会释放。启用“减压阀”就是为了找到适合自己的减压方式（如运动、冥想、听音乐、阅读或与朋友倾诉等）。定期有意识地主动减轻职业压力，能够有效缓解自己的紧张情绪，恢复身心平衡。  3. 解决问题的能力  面对职业压力，与其沉溺于无尽的忧虑之中，不如将职业压力转变为前进的动力。我们应沉下心来，冷静地分析问题的本质，对于那些主动出击、积极应对便能缓解或消除的职业压力，需要立即采取行动；而对于那些短期内难以攻克的难关，则需灵活调整策略，要么重新规划短期目标，要么学会暂时放下，以一种平和的心态接纳与职业压力共存的状态。  4. 调整自我想法的能力  面对职业压力，我们往往不是被职业压力本身所困扰，而是被自己对职业压力的看法所苦。因此，适时地审视并更新一些固有的观念和想法，将那些不切实际或不合理的信念调整为更为合理和积极的信念，显得尤为重要。例如，“一旦发生……就无法挽回”“任何工作都必须按照我的设定进行”，这些都属于不合理的信念，它们只会增加我们的心理负担，我们应用“即使面临困境，也总有解决的办法”“事情的发展总是充满变数，适应变化是成长的必经之路”等更加合理、灵活和乐观的想法来代替它们。  **（二）摆脱职业倦怠**  在快节奏和高强度的职场环境中，职业倦怠已成为许多劳动者面临的难题。我们可以通过以下方法摆脱这一困境。  1. 正视职业倦怠  面对职业倦怠，首先要做的是正视它的存在，勇敢地承认并接受自己正处于一个需要调整与改变的状态。我们需要认识到，职业倦怠是职场中常见的现象，它并不代表个人的失败或无能。只有当我们真正接受并面对这一现实时，才能迈出摆脱职业倦怠的第一步，有动力去寻找解决的方法。  2. 找准职业兴奋点  在正视职业倦怠的基础上，我们需要进一步找准自己的职业兴奋点，深入了解自己的兴趣、能力和价值观，找到与之相匹配的工作领域和岗位。通过明确自己的职业定位和发展方向，我们可以更加专注地投入工作，进而在工作中找到乐趣和成就感。同时，也要学会在工作中不断挑战自己，保持对工作的新鲜感和好奇心。  3. 寻求外部资源的支持和帮助  外部资源的支持和帮助可以让我们更加全面地认识自己，找到摆脱职业倦怠的有效途径。例如，与同事、朋友或家人分享自己的感受，他们的独特视角、过往经验及真挚建议，往往能为我们点亮一盏明灯，指引我们分析心理困境的根源，重新审视自己的工作状态；寻求专业的心理咨询师或职业规划师的帮助，以获取更专业的建议和指导等。  4. 进行锻炼和放松  长时间的紧张和焦虑会对我们的身心健康造成严重影响。因此，我们可以定期地进行体育锻炼（如跑步、瑜伽或游泳等），以释放压力、增强体质。同时，我们也可以进行一些放松训练（如深呼吸、冥想或肌肉放松等），以缓解身心疲惫。通过这些方式，我们能够更好地调整自己的工作状态，重新找回工作的热情和动力。  **（三）纾缓职业焦虑**  1. 正视并理解职业焦虑  我们首先需要正视职业焦虑的存在，并理解其产生的根源。职业焦虑往往源于我们对自身能力的质疑、对未来不确定性的恐惧以及对职业发展的迷茫。认识到这些情绪是正常的，有助于减少自我苛责和焦虑感。通过自我反思和沟通，我们可以更清晰地了解自己的职业目标和期望，从而制定更合理的职业规划，减少不必要的担忧和焦虑。  2. 提升职业素养与技能  不断地学习新知识、新技能，提高自己的专业素养和竞争力，可以增强我们的自信心和应对职业挑战的能力。同时，积极参加职业培训、职业技能竞赛等活动，可以拓宽自己的职业视野，了解行业最新动态和发展趋势，有助于我们更好地把握职业发展机会，减少对未来不确定性的恐惧。  3. 建立积极的人际关系  与同事、上级和客户保持良好的沟通和合作关系，有助于我们获得更多的社会支持和社会资源，减少工作中的孤独感和无助感。同时，通过分享和交流，我们可以学习他人的成功经验，从而更好地应对职业挑战。  4. 寻求专业人士的帮助与支持  当职业焦虑症状严重时，我们需要寻求专业人士的帮助与支持。心理咨询师、职业规划师等专业人士可以为我们提供个性化的指导和建议，帮助我们更好地认识自己、面对问题并找到解决方案。同时，他们还可以提供情绪调节、压力管理等技巧和方法，帮助我们缓解焦虑情绪、重拾职场自信。  **【学生】理解、记忆。** | 通过分享见解，带领学生进一步了解学会劳动中的情绪管理，并通过讲述故事，客观直接地展示学会劳动中的情绪管理的基础知识。 |
| **课堂小结**  （3min） | 【**教师**】**回顾和总结本节课的知识点：**  **这节课上一起学习了学会劳动中的情绪管理。由此明白了职业压力，是指劳动者在工作中所承受的心理负担，是现代社会职场环境中普遍存在的现象。**  【**学生**】**理解、记忆。** | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力。 |
| **作业布置**（2min） | 【**教师**】**布置课后作业**  **简述劳动中的心理健康问题。** | 通过课后练习，巩固所学新知识。 |
| **教学反思** | 在课堂教学中只有教师保持最佳的情绪状态，才能使教师与学生在心理上达到协调一致，师生双方产生活泼、愉快的情感交流，教师在一种积极向上的心理气氛包围下成功地进行教学。 | |