

浅论高职教师心理素质与工作效能感的关系

边 婧

(常州纺织服装职业技术学院,江苏 常州 213000)

摘要: 高职教师在学生的成长成才、学校教育改革等方面发挥着重要的作用,但高职教师的心理素质现状却不乐观。实践证明,高职教师良好的心理素质和优秀的人格品质,能促进教育目标的实现,增强教师的工作效能感,同时工作效能感越高的教师,其心理健康水平也越高。因此,研究高职教师心理素质与工作效能感的关系,对于学生的全面成长及学校教育目标的实现具有重要的现实意义。

关键词: 高职教师 心理素质 工作效能

近年来,随着高职教育的蓬勃发展,高职教师队伍日益庞大。随着教师职业研究的不断深入,高职教师工作效能感问题越来越为人们关注。高职教师为什么有的受欢迎,有的得不到学生的认可呢?经座谈、走访、问卷调查等方式,发现教师良好的心理素质、较高的综合素质及其独特的个人魅力都毋庸置疑地涵盖其中。同时调查结果显示,受欢迎的教师,其教育教学效能高、效果好,学生给出的教学综合评分值也较高。因此认真研究和挖掘教师心理素质的潜在价值,关注教师心理素质及人格品质的提升,对于学生的全面成长及学校教育目标的实现具有重要的现实意义。反过来高职教师的工作效能感会影响教师的身心健康,是学校教学和教育革新的关键,更是教师心理健康的一个重要考核因素。

一、高职教师心理素质现状

心理素质是一个人在心理过程和个性心理特征等方面的综合表现。高职教师的职业特点、社会角色和人际关系,决定了教师必须具备一系列特定的心理素质。同时由于高职教师面临着巨大的压力,这些压力的来源包括超负荷的工作任务、学校管理中存在的问题、教师的付出与工资福利待遇不相对偏之间的矛盾等方面,因此高职教师的心理素质现状不容乐观。

1. 职业适应性差。表现为部分高职教师不喜欢所从事的工作,工作中的自我效能感差,缺乏进取心和责任感,从而产

生应付心理;除此之外,有的教师性格过于内向,不愿意与学生打交道,在教学中缺乏教育机智。

2. 情绪控制能力差。有些教师容易将生活中不愉快的情绪带入课堂,不自觉地迁怒学生,对课堂情境中的不良事件不能冷静处理,对待学生忽冷忽热,前后不一,常令学生无所适从。

3. 人格缺陷与人际关系紧张。教师常见的人格缺陷有自卑、抑郁、孤僻、敌对、多疑、焦虑等。这些人格缺陷容易导致教师过于以自我为中心,过于自卑、自闭,自我评价过高、对人苛刻等,从而阻碍教师正常的人际交往,使其人际关系恶劣。

二、高职教师工作效能感影响因素

“工作效能”一词源于班杜拉“自我效能”这一概念,它反映的是个人对自己在特定情境中是否有能力完成某个行为的判断、评价和信念。所谓教师工作效能感是教师对自己影响学生学习行为和学习成绩的能力的主观判断和信念,包括一般教育效能感和个人教学效能感。教师的工作效能感是教师从事教育教学活动的心理背景,它能直接支配和调节教师的教育教学行为,影响教育教学活动效率。

对教学效能感的相关影响因素,不同的研究者从不同的方面进行归纳。例如有的研究发现有四个方面的信息影响教师教学效能感的形成和发展:第一是教师行为的成败经验(直接经验);第二是替代性经验(间接经验);第三是他人的评价、劝说和自我认知;第四是来自情绪和生理状态的信息。与外部因素比较,教师的主观因素是影响教师教学效能感的关键,其中最重要的是教师的心理素质。

三、高职教师良好的心理素质对工作效能感的促进作用

高职教师的心理素质主要包括教师的认知能力、情感、意志和人格特征等。

1. 认知方面。高职教师的认知能力主要包括敏锐的观察力、善于分配注意的能力、清晰的记忆力、思维的创造力、良好

手机会,增强实践教学效果,以提高学生的动手能力。最终培养出真正适合企业,也是企业急需的技术技能型人才。

3.3 借助“校企合作”平台,实施“两轮驱动”和“三百工程”战略,打造双师型教师团队。

学院要利用好“校企合作”的平台,在打造双师教学团队上要“送出去”与“引进来”并举,坚持每年安排百名左右的教师到企业挂职锻炼,百名左右的合作企业的技术能手进课堂参与教学,百名企业的专家和百名学院的教师一对一结对帮扶。具体做法是:一与合作铁路企业签订师资培养协议,定期将专业教师分批次派往企业一线进行轮训,企业选派技术人员担任指导教师,实行“一对一”结对子策略,以提高教师的职业道德、人文素质、实践技能和教学水平。二要提高兼职教师的比例,拓宽兼职教师的来源,通过聘请行业专家、技术骨干到学校担任兼职教师,教授学生所需的操作技能、人文素养与沟通技能。

3.4 引入铁路企业文化,重视培养学生符合铁路“半军事化”管理要求的综合素质。

铁路关乎国计民生,铁路畅通与否直接关系到人民群众的出行顺畅与否。铁路供电行业是一个“高空、高压、高温(寒)”的三高风险职业。因此,铁路一直实行“半军事化”管理,严格要求员工一切听从指挥,始终将安全放在首位。高职院校应在平时的教学中将铁路“半军事化”管理融入课堂、实训室和现

场教学过程中,校园要积极营造一种跟铁路现场接轨的职业环境,努力培养学生符合铁路需要的综合素质。

参考文献:

- [1] 杨甜甜,胡华江,张猛.关于网络零售人才需求与岗位职业能力分析[J].职教论坛,2012(35):116-118.
- [2] 王素芳.高职院校师资队伍存在的问题及对策分析[J].教育与职业,2007(6):60-61.
- [3] 陈燕舞,肖坤.珠三角地区高职分析检测人才的培养模式构建[J].职教论坛,2013(6):19-22.
- [4] 陈章兵,严薇,杨柳.高职校企共建校内生产性实训基地的实践与思考[J].武汉职业技术学院学报,2011(2).
- [5] 应吴硕,唐红梅,王馥明.上海医药高等专科学校校内实训教学现状调查与分析[J].上海交通大学学报(医学版),2011(5):654-659.
- [6] 刘馨璐.关于高职机制专业数控技术教学现状的调查[J].职教论坛,2013(5):94-96.

基金项目:湖南教育科学“十二五”规划就业专项课题资助项目(编号:XJK012BJC023),学院2013年度教育教学改革研究项目;基于学历教育和职业培训的电气化铁道技术专业生产性实训基地建设研究与实践。

伊里奇学习网络的内涵与价值解析

张晓青

(义乌工商职业技术学院 外语外贸分院,浙江 义乌 322000)

摘要:对伊里奇学习网络内涵的重申有助于更好地理解其理论的价值与精髓。伊里奇的学习网络理论即教育网络理论的价值远远高于同时代的其他理论。本文从四个方面剖析了其理论的价值。

关键词:伊里奇 学习网络理论 可持续专业发展 自主发展

学习网络是伊里奇理论的核心概念。既然学习网络是该理论的核心概念,那么要研究学习网络理论首先要弄清楚什么是“学习网络”(learning web),伊里奇所谓的学习网络与一般意义上的学习网络有何不同及它的价值所在。

一、学习网络的内涵

在《非学校化社会》一书中,伊里奇曾提到学习网络这一概念的由来。他认为“网络”这个概念常被用来称谓储存他人选择的、用以教化、教学及娱乐之材料的那些途径,或者用来

称谓电话服务或邮政服务的系统,利用这些系统的人主要是那些希望互相传递信息者。“我希望我能找到另外一个词来称谓这种可共同利用的网状结构,这个词应很少会招致误解,很少会因其惯用法而显得品位不高,且应更有力地示明这一事实,即对于上述资源的任何安排都包括法律、阻止与技术等层面。由于尚未找到这样的术语,因此,我想用‘网络’作为‘教育网络’(educational web)的同义语,并对其表达欠缺之处加以补充解释”。^[1]换句话说,伊里奇也承认以“网络”作隐喻并不恰当,因为“网络”含有牵连纠结和陷阱的意义,但是现有的语汇中并无适当的字眼可资运用。但“网络”同时是一个社会学的概念,可以用来联系生活中错综复杂的事件。伊里奇于是采用“网络”的这层意义。这就是伊里奇使用的“网络”一词与一般意义上“网络”的内涵的不同所在。

伊里奇认为学习的资源应来自四个方面:物品(things)、模范(models)、同伴(peers)及长者(elders)。从广义的角度来

的语言表达能力、丰富的想象力和较强的组织能力。例如:思维的缜密性与创新性,要求教师善于深思熟虑,准确把握学科教育的相关理论和知识点,同时还要结合当前形势和学生的思想实际,找好切入点;教师还应根据课程教学的实际特点,培养创新的思维品质,不因循守旧,勇于尝试,在教育教学中注重内容和方法的不断改进和提高,创造性地开展教育教学工作。

2.情感方面。高职教师良好的情感状态包括丰富的情感(对学生的爱、对教育事业的爱等)及热烈的期待(期待学生成才的情感和意识)。教师丰富情感的核心部分恰恰是教师对教育事业、对学生及所从事的教育教学的热爱,这是教师做好教育教学工作、赢得学生的信任和爱戴的基础和前提,也是教师真正找到工作的乐趣和价值并愿意为此不懈努力的动力支撑。

3.意志方面。高职教师坚忍的意志包括目的性、果断性、自制性、坚持性(对事业、对工作、对生活的态度及信念)。例如:教师坚韧的意志力,给予他们乐观面对失败和挫折的勇气与信念,使之较好地适应环境与各种挑战,并以坚强的意志和积极向上的人生态度潜移默化地影响学生。

4.人格特征方面。高职教师应有的人格气质如:敬业精神、稳定的情绪及安全感、良好的人际关系、乐观、活泼的性格、高尚的品德、自我适应能力等。人格的完整性使教师在生活中言行一致,在教育教学过程中对自己严格要求,有涵养、讲文明、生活正派,以身作则,为人师表,成为学生的楷模。教师独立的人格使他们公平地对待每一位学生,并鼓励学生独立思考、独立学习,也表现为教师自身对事物有独到见解,勇于坚持真理,有正义感,而不是无条件地服从学生。事实上,教师往往因其独立的人格品质赢得威信,受到学生的尊敬。

总之,高职教师要学会改善自身心理素质,一个具有乐观积极的心理状态的教师才会对教育工作充满信心,才会对教育学生有兴趣,以工作为乐,教学效果才会越来越好;反之,一个心理素质不良的教师,就会对教育产生偏见,厌烦学生,其情绪、教育行为都会有异常表现,对教育教学工作产生负面影响。

四、高职教师的工作效能感对心理素质的影响

工作效能感越高的教师,其心理健康水平越高。一方面,

教师的工作效能感构成了学校的规范化环境,对教师的行为有重要的影响。当集体效能感高时,教师能克服环境上的不利因素,并且相信他们能教育好学生,取得满意的教学效果。有了这些信念,教师在日常工作中会投入更多的努力,暂时的挫折或失败不会使他们泄气,对学生的成就有高度的责任感。另外,较强的集体效能感不仅能提高个体教师的成绩,而且能影响教师群体所持的分享信念模式,影响教师的自我效能感和工作满意度,从而提高教师的心理素质。

另一方面,教师的自我效能感能促进教师自我学习和提高,让教师以更友善的方式处理课堂问题行为,恰当地处理好和其他同事、学生家长的人际关系,并从他人的认可和自身的奖励上获得创造的动力和成就感。高的自我效能感通过影响教师对校长、同事、职员、学生、家长等的知觉影响教师的集体效能感,使教师对集体产生较强的归属感和认同感;在组织中,集体效能感会使成员更好地合作,产生更高的绩效,这种相互调节和相互影响能提高教师的工作满意度。教师的自我效能感、集体效能感和工作满意度的提高,又会使教师的心理素质得到进一步提高。

总之,教师只有具有良好的心理素质才能主动投入工作,充分发挥主观能动性和创造性,开发个人潜能,达到满意的教学效果,增强工作效能感,而较高的工作效能感又能进一步提高教师的心理素质,二者相互影响、相互促进。

参考文献:

- [1]俞国良,辛涛,申继亮.教学效能感:结构与影响因素的研究[J].心理学报,1995,27(2):159-165.
- [2]王国香,刘长江.教师职业倦怠量表的修编[J].心理发展与教育,2003,19(3):82-86.
- [3]刘晓明.职业压力、教学效能感与中小学教师职业倦怠的关系[J].心理发展与教育,2004,20(2):56-61.
- [4]刘红云,孟庆茂,张蕾.教师集体效能和自我效能对工作压力影响作用的调节-多水平分析研究[J].心理科学,2004,27(5):1073-1076.

该论文为常州科教城课题《心理环境视角的高职教师工作效能研究》研究成果,课题编号:K2012319。