

心理契约视角下高校课堂管理策略研究

● 陆 韵

摘 要:以心理契约为视角优化高校课堂管理,有助于强化师生契约意识,通过可感知的约定实现学习主体对课堂规范的自觉遵循。课堂教学情境中的心理契约以师生之间权利与义务的允诺为基础,具有理性化、平等性和应变性特征。运用心理契约优化高校课堂管理可从以下方面展开:构建心理契约,形成平等和谐的师生关系;履行心理契约,营造良性互动的课堂氛围;修正心理契约,实现灵活应变的柔性管理。

关键词:心理契约;高等教育;课堂管理

由于教学对象的成人化、成熟化和个性化,高校课堂管理应更多地从学生的主观愿望和心理需求出发,从制度规范为核心的硬性管理模式向“无为管理”的柔性管理转变。心理契约是组织行为学和管理心理学等学科领域的热门研究方向,将这一扩展性概念从经济组织的雇佣关系移植到高校课堂内的师生关系中,有助于深刻反映教学情境中教师与学生各自的权利与义务,开拓高校课堂管理新思路。

一、心理契约作为高校课堂管理研究视角的合理性

心理契约一词最早由美国管理心理学家阿吉里斯在《理解组织行为》中提出,表达了雇主与员工之间的一种隐性默契。对心理契约进行详细界定的是美国管理心理学家施恩,他认为心理契约是个人将有所奉献与组织欲望有所获取之间,以及组织将针对个人期望收获而有所提供的一种配合。^[1]当心理契约概念拓展到其他领域时,更多地被理解为维系人与人关系的一系列主观约定,表现为双方期望的权利和承诺的义务。以心理契约为视角研究课堂管理,其逻辑起点在于目前的高校课堂管理的现状,尤其是传统制度规范的失效、师生联系纽带的断裂和契约意识的淡薄。

(一)高校课堂教学情境中契约精神的缺失

大学课堂以高度专业化和自由化为特征,学生与专业课教师的接触受到课程教学时数所限,虽然二者都有明确的目标指向,但在教学情境中缺乏充分的情感交流,教师的辛勤教学未必符合学生的需求,学生

的课堂表现也未必满足教师的期待。课堂上教学双方对自身的责任与义务模糊不清,这将导致学生对教学内容缺乏兴趣,出现缺勤等违纪现象,或者不参与教师发起的任何互动环节,长此以往课堂管理就成了难题。契约精神从本质上说就是一种尊重规则和重视规则的意识,一种对自己和对别人负责的态度和强烈的责任感。^[2]教与学的双方只有在契约精神的指引下达成互惠互利,才能形成公平、民主、和谐的关系,为了实现课堂管理实效性,师生之间需要具备一些约定成俗的信念,规范彼此在教学情境中的行为。

(二)高校课堂管理亟需隐匿化柔性策略

以规章制度为主要内容的刚性管理是以往高校课堂管理的主要模式,通过制度约束和奖惩刺激,规范大学生的课堂行为。显性的管理手段与学生主体性价值相悖,易引起学生的反感,很难从根本上激发学生参与学习的动机。并且,通过高校课堂管理不仅要减少学生的不当行为,更要促进学生养成主动求知、乐于分享、勇于创新的学习习惯,使课堂教学成为一个获取知识、发展能力的过程。因此,教育者须运用无为管理的艺术,激发学生的自控意识,通过营造课堂上亲密和谐的人际关系氛围,使教师和学生良性互动中彼此信任,从而促进教学活动的开展。

(三)心理契约为有效实施高校课堂管理提供保障机制

课堂教学过程中师生的彼此期待将影响各自的主观态度和情绪体验,心理契约以其独特的方式表达

陆 韵/湖州师范学院文学院院长,硕士研究生,主要从事研究方向高校教育管理、教育基本理论研究

人们的愿望、意向以及契约主体所受到的约束和激励。^[3]当彼此的期待成为一种双方认同的约定时,将促成师生之间形成隐形情感纽带,为课堂管理的有效运作提供宽松和谐的人际氛围。契约双方的教师和学生,各自主观的、内隐的和非正式的心理需求都将被重视。尤其是作为教学对象的学生,他们的主体性价值得以彰显,实现从管理对象到明确自身权利与任务的自我管理者的角色转变。课堂管理将从约束、限制变为师生在相互理解和支持基础上为实现期望做出共同努力。

二、课堂教学情境中师生心理契约的内涵与特点

心理契约的概念从雇用关系移植到师生关系,置于高校课堂教学情境之中,体现出新的内涵与特点:

(一)课堂教学情境中心理契约的内涵

高校课堂教学情境中的心理契约以互惠互利为基础,以学习期望的表达和教学目标的预设为开端,通过教学双方权利与义务的澄清,最终落实到课堂教学实践活动中。心理契约强调师生双方的尊重、忠诚与信任,构建一种良性互动:教师理解学生的学习需要和情感需求,用符合学生期望的教学手段促进学生对课程的理解;学生把握教师的教学意图和课程学习的意义,通过自身努力维持课堂良好氛围,达成学习目标。师生在开放沟通的课堂环境中相互关照,彼此付出努力共同提高教学效果,实现预期目标。

(二)课堂教学情境中心理契约的特点

除具有一般心理契约的非正式性、主观性、隐匿性特点之外,课堂教学情境下的心理契约具有新的特点:

1. 契约内容的理性化

课堂教学的有序管理需要师生调动彼此主观积极性,然而仅有热情与信念,不足以实现有效的课堂管理。教学情境中的心理契约具有理性化特点,需严格遵循教育的原则与规律。这尤其体现在师生双方对课堂教学的期望,并非所有的期望都能进入心理契约的范畴。学生对教师教学工作效果的预期需符合专业学习的要求和课程本身的特点,而教师对学生的期望也需符合学生的心理特点和个性化需求。如此才能使心理契约发挥持续性作用,双方产生有效的期许并为之付出努力。

2. 契约双方的平等性

课堂上建立心理契约的意义在于改变教师主控课堂的局面,将教师和学生置于同等的地位,彼此的真实需求和内心体验都将得到认可和重视。正如卢梭在《社会契约论》中提到,人们在力量和天赋上可以是不平等的,但是通过协议并根据权利,他们都是平等

的。^[4]平等是建立师生之间信任关系的基础,当学生感知到公平与诚信时,便会与教师敞开心扉,表达有关课程学习的合理诉求和期望,自觉主动地参与课堂教学活动。

3. 契约履行的应变性

课堂管理过程中心理契约的履行不同于规章制度的执行,因为心理契约是师生对各自权利与义务的主观认知,具有动态性,契约履行的程度难以用一成不变的标准来衡量。当双方所处环境发生变化时,各自会产生新的需求和期望,正如学生在遇到不同的学习难题时需要教师进行不同程度的指引。因此心理契约的履行需要双方具备灵活应变的能力,在责任心的驱使下不断转变兑现承诺的方式以适应变化的形势,这一过程少不了师生之间在情感基础上的有效沟通。

三、运用心理契约优化高校课堂管理的实践策略

将心理契约理论运用于日常教学实践,实现高校课堂的有序管理,可从建构心理契约、履行心理契约和修正心理契约的模式展开。

(一)建构心理契约——形成平等和谐的师生关系

心理契约的建构是一个师生双方互相感知的过程,感知的内容不仅包括在教学活动中的需求与职责,还包括互相之间的尊重信任和情感依赖。

1. 强化师生契约意识

契约意识是心理契约建立的思想基础,是人们对权利对等、义务对等和双方自由约束的共识、认同、尊重和履行。^[5]强化师生契约意识,也就是要使教学双方都能感知到自己在教学过程中拥有自由,但自由的发挥必须依据约定的规则。从教师层面来说,制定教学计划,选择教学内容,设计教学流程体现了教师在课堂中的主导作用,但教师获得教学自由的前提是把握学生对课程的需求和理解知识的方式与习惯;从学生层面来说,在课堂上表达见解,认可或者反对教师的某种观念,选择适合自己的学习方法,这些都是主体性发挥的自然体现,但自我表达的前提是对课堂教学秩序的遵守。总之,教学环境中不存在绝对的主体或主导,想要获得权利就得约束部分自由。

2. 明确教学双方各自的权利与义务

心理契约的主要内容是明确契约双方的权利与义务。教师应对自身在教学管理过程中的义务有更深刻的认知,这不仅包括与教学活动相关的义务,如了解学生学习兴趣,激发学习动机,按照学生的学习特点和需求设计教学等;还包括情感沟通,建立信任关系,运用策略维持课堂秩序等与管理行为相关的义务。而对于学生来说,应在教师的帮助之下澄清各项

权利,如自主选择学习内容和学习进度,对教学活动作出反馈等,使学生感知课程的有效性和学习过程中的自主性。同时,教师应向学生强调获得学习权利的同时需要履行的义务,包括积极参与课堂讨论,遵循教学规则等。

3.形成对彼此的合理期望

一种行为倾向的强度取决于个体对于这种行为可能带来的结果的期望强度以及这种结果对行为者的吸引力。^[6]心理契约的构建过程中,师生双方表达对彼此的期望,有助于建立一种互惠互利的和谐关系。期望的具体内容可通过问卷调查或开放式的交谈获取,通常教师对学生的期望包括:勤奋好学、积极参与教学活动、善于运用创新思维等。学生对教师的期望一方面与教师业务素质紧密相关,如学识渊博、讲授风趣、善于拓展知识、精通技能等;另一方面也与教师的人格特质的相关,如平易近人、性格开朗、兴趣广泛等。由于课堂管理的主要职能者为教师,因此学生对教师的期望更能影响课堂管理的成效。

(二)履行心理契约——营造良性互动的课堂氛围

契约双方依据约定规范行为、相互鼓励与约束,在良性互动的过程中形成被师生认可与接受的隐性规范,有助于课堂教学秩序的维护。

1.提升教师业务素质诚信履约

在基于心理契约的课堂管理过程中,起主导作用的是教师满足学生的期望,也即兑现承诺,诚信履约,其中最为重要的任务是为学生提供高质量的课堂教学,用学生乐于接受的方式传授专业知识与技能。教师业务素质的提升包括很多方面:首先是知识结构的完善,大学生对专业学习的需求与自身兴趣和职业前途相关,教师在教学之前应做深入调研,依据学生需求确定教学内容的主次,做好课外知识的补充;其次是教学理念的更新,下放权利,尊重和倾听每一个学生,发挥学生的主体作用,设置互动环节提高学生课堂参与度,利用多种信息传播方式,扩充教学资源,满足学生灵活求知的需要。

2.促进课堂内外师生情感交流

师生的情感交流将形成一股无形的力量促进课堂有效管理,互相之间情感的付出是心理契约的重要内容之一。课堂上的情感交流包括积极关注与及时反馈,教师应尊重每一位学生的课堂感受,当发现有学生游离于课堂时,通过提问、呈现新信息、发起讨论等方式引领学生参与课堂,及时倾听学生的想法,有针对性的进行难点解释和知识补充,使学生感受到自己正在受到关注和支持。同时,高校教师的个人教学风

格与特质往往成为吸引学生的重要因素,所以无论是在课内课外,教师应以良师益友的身份和学生相处,通过共同话题的探讨和共同兴趣的挖掘加深彼此情感联系,构建师生信任的基础。

3.加强教学过程中的师生互惠

互利互惠是心理契约的核心机制,它强调契约双方为满足期望而互相帮助和促进。在课堂教学过程中,师生之间的互惠通常围绕教学活动展开,双方信息传递的及时性和有效性有助于促进师生之间的良性互动,使课堂教学沿着一个个教学活动有序推进。教师在进行某项教学活动时,应随时关注学生的信息反馈,根据学生的参与度和积极性适时调整教学方式。当学生在某一知识点上表现出兴趣和求知欲望时,教师可适时拓展延伸或组织研讨探究活动,满足学生的期望。教学内容本身引起的兴趣更能激发学生的学习动机,学生在遵循课堂秩序参与教学活动的同时满足自身的求知需求。

(三)修正心理契约——实现灵活应变的柔性管理

运用心理契约加强课堂管理的优势在于它不同于僵化的制度规范,教学情境中各种变量的影响都会引起心理契约内容的修正,从而使课堂管理更加人性化。

1.注重心理契约权变

心理契约的内容并不是固定不变的,教师应遵循教学规律并充分考虑学生学习心理状态的变化,适时修改契约内容,需要考虑的因素包括:一是教学进程。在课程开始阶段,教师应着重满足学生对新知的好奇和期待,通过对课程价值的解释和教学内容趣味性的体现,引发学生的学习动机。在接下来的教学进程中,教师可依据学生对知识的接收与掌握情况改变教学进度和教学方式,用多样化知识传递手段维持学生的注意并引发更深层次的思考。二是学生学习状态,当学生在课堂上出现懈怠、注意力分散等不配合行为时,教师应意识到自己所做的努力与学生期望不一致,及时和学生沟通,了解学生的看法从而改变教学方式。

2.分析违约情形

违背心理契约将影响师生之间的良性互动和课堂教学的有序推进,教师应依据具体情况剖析违约情形。导致违约的原因包括:第一,期望与现实出现差距。这一方面是由于教师对学生期望的误解,另一方面是由于学生对课程报有不切实际的期望。因此,教师有必要向学生详细介绍课程内容,和学生一起制订学习目标,并在此过程中了解(下转第56页)

方的职能决定双方应建立对称性互惠共生关系,这是相对稳定、最具凝聚力也是最有效率的共生模式。这一共生模式的形成,要求中小型高校各共生单元以对称性互惠合作理念,重构校、地协同共生驱动、运行机制。

一是信任培育与激励机制。校、地合作是为了追求共同的利益而形成的,校、地双方作为相对独立的共生单元,彼此的价值取向不尽一致,这就促使校、地合作共生关系的形成必须建立在信任的基础上,而且要不断提升信任水平才能推动双方的共生演进。要调动地方参与中小型高校共生共建的积极性,强化地方政府在推进中小型高校与地方共生的责任,引导中小型高校发挥知识、人才、科技等优势,在服务地方中茁壮成长。

二是利益共享与共生发展机制。高校与地方合作的核心问题是利益分配问题。高校与地方合作的形成和有效运行,要求共生对象各方在平等、互利的基础上规范各方利益,合理分配利益,使所有共生单元获得一样的进化发展的机会,形成利益共生体。

三是利益约束机制。中小型高校与共生对象在寻求各自发展模式的过程中,总是诉求、谋求更多更大的有利于自我发展的权利。必须建立相应的制度,明确各自的责任和义务,约束共生利益主体的行为,使共生伙伴在求同存异之中实现共生共赢。

(四)围绕服务地方建设,提升中小型高校共生力开发共生资源,获取共生能量,是中小型高校共生发展的动力源泉。共生能量来源于各个共生单元之间的相互作用。共生单元和谐发展,相互激励,不断产

生新的能量,才能产生良性的共生循环。反之,共生关系就难于维系。中小型高校在地方经济社会中的地位 and 作用主要取决于它在共生系统中所释放的能量,取决于它的共生力,即在区域经济社会中获取办学资源以及服务地方经济社会的能力。

办学犹如逆水行舟,不进则退。区域经济的快速发展,为中小型高校发挥其职能,服务地方经济社会提供了宽广的舞台。中小型高校应抢抓发展机遇,提升共生力,变弱势竞争者为优势竞争者。第一,“融合共生”是促进中小型高校与地方经济社会协调发展的重要途径。学校发展战略规划要融入地方经济社会发展之中,与之相匹配,充分反映中小型高校服务地方的职能。第二,共生不等于趋同。相反,只有各具特色、优势互补才有共生的可能。因此,中小型高校要贴近地方需要办学,在科学研究、学科专业建设、人才培养上打好“地方牌”、“特色牌”,打造自己的“拳头产品”,以贡献促共生发展。第三,人才是提高共生力的核心因素。中小型高校要改变“重物轻人”的现象,采取灵活的政策与机制,吸引网聚人才,使人才与学校共生进化为事业共同体。

参考文献:

- [1]转引自刘建生.产学研合作模式再探讨——基于共生理论的视角[J].北京交通大学学报(社科版),2012,(1):103.
- [2]李忆华.中小型高校发展中的四大“软肋”[J].内蒙古师范大学学报(教育科学版),2013,(7):5.
- [3]姚冰.美国多元化筹措高等教育经费[N].中国教育报,2003-6-7(4).
- [4]王楠,张亚红.地方与中央院校发展不平衡分析[J].人民论坛,2010,(32):26.

(责任编辑:刘丙元)

(上接第24页)学生的个性化需求。第二,权利与义务不对等,教师在要求学生配合教学管理的前提是让学生体会到认真听课的价值所在,学生在享受学习知识的权利之后才会履行遵守课堂秩序的义务。第三,信任感缺失。信任是维持心理契约有效运作的支撑力量,教师应在教学中发扬诚信精神,公正评价学生的课堂表现,按时履行各项承诺。

3. 重构心理契约

课堂心理契约失效之后,一方面会由于期望无法被实现而失望退出,例如一些学生无法认可教师的教学方式,便不再参与配合任何教学活动。所以,出现违约状况后教师应及时修正重构心理契约,采取各项补救措施,加强与学生的深入沟通,关注不同学生的特殊学习习惯,重新检查教学方式和教学内容与学生期望的适合度,依据学生的理解能力和接受习惯改变知

识传递方式,制定新的课堂奖惩激励办法。总之,教学情境中的心理契约是动态的,必须经过多次实践性的检验,不断更正和优化之后才能起到规范课堂行为的作用。

参考文献:

- [1][美]施恩著.仇海清译.职业的有效管理[M].北京:三联书店出版社,1992,6.
- [2]汪中求.契约精神[M].北京:新世界出版社,2009,62.
- [3]申津来.心理契约:德育提升的支点,教育研究[J].2003,(9).
- [4][法]让·雅克,卢梭著.杨国政译.社会契约论[M].西安:陕西人民出版社,2003,19.
- [5]朗晓芳.论德育心理契约的理论形态与实践形态[D].浙江师范大学,2005,28.
- [6][美]史蒂芬·p.罗宾斯著.孙健敏,李原译.[M].北京:中国人民大学出版社,1997,11.

(责任编辑:孙宽宁)