

教育地理

●教师团队凝聚力的建设是一项复杂的工程。

校园人际关系视角下的小学青年教师凝聚力培养研究

□杨森毅

教师团队的凝聚力是学校教师因共同的目标、价值、情感等而形成的整体向心力。提升教师的凝聚力,对学校和谐文化的建设、组织与个体的发展、教师工作效率的提高和职业倦怠的预防都有不可或缺的重要价值。

凝聚力促使教师对学校产生归属感。归属感是教师对学校认同和接受的深层心理反应,也指学校对于教师的吸引力。凝聚力能促使教师团队形成协同效应,而这也是教师之间相互尊重、互相信任与充分沟通的内在基础。凝聚力还能帮助提升教师团队的工作效率与竞争力。通过教师凝聚力的培养,能促使教师以团队愿景为目标,主动挖掘自身潜力,在有效的时间与空间内实现更高的工作效率。

一、校园人际关系作用于教师群体凝聚力的基本特征

校园人际关系是指学校里人与人之间在交往过程中所形成的心理距离,良好的人际关系意味着心理距离的缩小。群体凝聚力作为一种聚合合力,在本源上与人际关系具有高度的一致性。其一,从产生的根源看,无论是人际关系还是群体凝聚力,都使得个体之间的内在心理距离更近,让个体具有持续相处和交往吸引力的特征。其二,从形成的媒介看,都是通过满足组织成员自身的归属感来提高影响力。其三,从结果看,两者都使组织或团体具有良好的工作氛围。因此,校园人际关系与教师群体凝聚力虽然是两个不同的概念,但在本质上具有一致性,存在密切关系。

校园人际关系作用于小学青年教师群体凝聚力的形态,主要有以下几种:

1. 人际趋避关系

这种关系以学校组织为框架,以工作联系为纽带,维护教师个体关系的是“人情”和“面子”。在这种关系中,教师一方面希望增进与其他教师的关系,另一方面又对他人有防备心理。从行为上看,教师会因相互的“人情”和“面子”,在不涉及自身利益的情况下产生松散的合作行为。同时为了避免相互之间的“人情拖欠”而选择维持脆弱平稳的合作关系,避免明显激烈的人际冲突。

2. 人际互惠关系

在这种关系中,教师之间没有深厚的感情基础,多半是为了满足自身利益而争取共赢与互惠。在这种关系中,教师群体凝聚的动力,使个体能够在其中获得价值与好处,因此具有功利性、短暂性的特点。即在实现目标的短暂过程中,教师群体的凝聚力极其强大,但随着部分成员目标的实现或者变化,群体凝聚力会在极短的时间内快速衰退。

教研一线

●具身认知视域下的小学科学概念教学不仅呵护了学生的科学学习兴趣,而且打破了传统单一的教学模式,优化了学习方式。

玩、探、研、评:基于具身认知的科学概念教学模型建构与实践

□杭州市钱塘区教师教育学院 方亚琴

概念教学是小学科学教学的重要组成部分。帮助学生形成良好的科学核心素养离不开对科学概念的自主建构,而在科学概念的教学实践中,以概念讲解代替概念建构,以简单操练代替概念理解的现象依旧存在,学生容易一知半解、浅尝辄止。本文基于具身认知理论和儿童科学概念建构的特点,通过教学实践研究,探索建构了“玩、探、研、评”科学概念教学模型,并对模型的内涵和实践应用进行了解读和阐释。

一、具身认知理论及其对科学概念教学的启发

科学概念是反映科学现象和过程的本质属性的思维结果,是科学事实的抽象表征,也是科学知识的核心组成部分。

广州大学教育学院教授叶浩生等专家认为,可以从3个方面来看待具身认知。第一,身体的物理属性决定了认知加工的过程是如何进行和发展的;第二,认知的内容也是由身体所提供的;第三,因为认知是具身的,而身体又是嵌入环境中的,所以认知、身体、环境这三者便组成了一个动态的统一体。与传统认知相比,具身认知理论主张人们通过身体的多种知觉活动认知世界,强调在人类的认知系统中,知识的生成不仅仅是大脑与环境作用的结果,而是大脑、身体和环境相互作用而成。

小学科学课程强调从学生熟悉的日常生活出发,通过学生亲身经历动手动脑等实践活动,积累认知世界的经验。儿童概念形成需与具体的情境相联系。因此,具身认知理论对小学科学概念教学具有重要的指导意义。

二、基于具身认知理论的科学概念教学模型构建

科学概念是相对独立于生活经验而抽象化、一般化的概念。基于具身认知理论,小学生的认

3. 人际情感关系

在这种关系中,教师群体的凝聚力表现出典型的情感性,以关爱、安全、价值等内在心理需求满足为核心。这种凝聚力以人类的内在情感作为动力,以满足教师不同层次的情感需求来推动其工作的积极性,有利于缓解教师的角色压力、工作压力和职业倦怠,从而推动群体目标的实现。

校园人际关系作用于小学青年教师群体凝聚力具有“三性”特点:

1. 结构性

校园人际关系结构是群体凝聚力的核心影响因素。从群体目标来说,学校组织设定的目标,应当与教师的个体需求相结合。从团队协作来说,团队中的教师应当互相支持。也就是说,科学合理的组织结构善于激发部门和成员的积极性与潜力,减少组织内耗,使组织运作效率提升,同时促进内部沟通,使冲突保持在可控的、适宜的范围。

2. 羁绊性

校园人际关系所带来的内聚力会直接影响教师的归属感,进而影响教师群体的凝聚力。良好的内聚力为教师个体离开群体带来了巨大的心理代价——心理羁绊,即个体教师对放弃已经拥有的归属、价值、安全等心理力量的抗拒,羁绊越深,则凝聚力越强。从道德发展的角度来说,良好的内聚力会导致教师个体对群体的发展逐渐产生道德信念,这一点类似于毕业生对母校的道德义务。

3. 支持性

对于学校教师群体而言,校际以及教师团队之间的激烈竞争,是促进群体人际关系的第一支持因素。当教师群体的外部出现竞争者后,群体内部产生的紧张感和威胁感能够促使群体成员凝聚起来,自觉减少分歧,强化协作。团队领导者是促进群体人际关系的第二支持因素。优秀的领导通过调动教师的创造力与积极性,通过对教师的激励、指导,影响其思想与行为,帮助和支持团队成长,建设具有紧密人际关系的教师群体,从而打造具有凝聚力的团队。团队激励策略是促进群体人际关系的第三支持因素。个体如此,团体亦如此,合理的团队激励策略能促使团队内部发展,强化教师群体凝聚力。

二、人际关系视角下小学青年教师凝聚力的培养

良好的校园人际关系对教师群体凝聚力有着显著的促进作用。那么,如何从人际关系的视角出发,建立具有高凝聚力的教师群体?本文以“青年教师联盟”为例进行说明。

1. 凝聚的起点——“青年教师联盟”的结构设计

对于任何一个系统来说,结构是影响其功能发挥的基础,因此教师群体凝聚力培养的起点,必然是放在顶层设计与结构框架上的。

首先,从管理设计的角度来说,学校的正式教师群体是以工作联系为纽带,具有“趋避”特点,非正式教师群体则大部分是因共同的兴趣爱好、价值

观而聚在一起,具有情感特征。因此,学校引导同年进校青年教师,自发组建“青年教师联盟”这一非正式群体。

其次,从群体发展目标的设计来说,学校需要充分考虑组织目标与教师个体需求的匹配。为此,学校确定“青年教师联盟”的组织目标是“满足不同层面的教师成长需求”,让年轻人干想干的事,实现组织与个体的目标同一。

2. 凝聚的演变——“青年教师联盟”的活动组织
情感是凝聚的基础,教师凝聚力培养的核心,在于让教师在群体中体验到归属、价值、成就、关爱、安全等积极情感。为此,“青年教师联盟”组织了指向各种积极情绪体验的活动。

破冰之旅——组织“建党百年·青年说”理论宣讲微视频展播活动。活动提出了“鉴赏”原则和“四不”要求,即全体评委教师“不表扬”“不批评”“不点评”“不建议”,以“鉴赏”的角度分享看完视频后的收获,群体关系一下子亲近了许多。

归属之旅——开展“青春向党,凝心聚力,学史明理,未来可期”青年教师红色研学拓展活动。在这一活动中,“青年教师联盟”里的教师轮流为团队贡献智慧、力量、方法,并形成“团队需要我,我在团队中有存在的价值”理念。这个理念能进一步加深青年教师间的沟通,帮助他们收获正能量。

成就之旅——开展“防疫先行,传递爱心,增强社会责任感”活动。学校鼓励青年教师加入防疫志愿者队伍。从致敬“最美逆行者”变成了被别人尊敬的“最美逆行者”,青年教师不断被做志愿服务的荣誉感愉悦感包围,这份成就感使得团队凝聚的力量得到强化。

高峰之旅——开展“争取荣誉,分享幸福”活动。“青年教师联盟”组织教师参加区级、市级的磨课、教研等各种活动。每位教师获得荣誉后,学校都会举行庆祝仪式,邀请他们上台说说自己的付出和感受。对于团队成员来说,这个活动是一次获得满足并达到自我实现时所感受到的高峰体验,这一体验强化了教师群体的凝聚力。

3. 凝聚的支持——“青年教师联盟”的导师支持
学校为每个新教师群体提供由“红色导师”领衔的支持小组。“红色导师”主要为新教师提供三个方向的支持。一是政治方向引领。二是人生方向指引。新教师要适应从学生到教师的身份转变,后续如何成长,融入也是共性问题。“红色导师”以“导师”的角色,对新教师群体的人际关系发展进行指导。三是教育业务辅助。在教育教学上,“红色导师”通过陪伴式的业务指导,使新教师能更快成为合格的课堂教师。同时,“红色导师”可为“青年教师联盟”提出有利于教师发展的规章制度和考核体系,减少教师之间的利益冲突,引导良性公平竞争。“红色导师”还可以通过组织活动,推动教师群体提高认同感、归属感、集体荣誉感,为教师群体凝聚力的发展提供坚实支持。

技术应用

●中职学校必须全面了解各种因素对教务管理系统使用的影响,再各个击破,实现时间、资金、人力等资源的优化整合,从而提高系统的使用率。

□杭州市交通职业高级中学 史姗姗

中等职业学校的管理和运行需要一个较为庞大的体系架构,传统教务管理方法已经不能满足其需要,必须使用专业软件辅助。目前市场上推出的教务管理系统主要采用项目管理形式。

然而,各校在引入教务管理系统时,往往忽视了软件未来的存续与发展问题。如果软件无法满足学校需求,就容易造成大量人力、资金、时间等资源的浪费。

分析当前教务管理系统遇到的常见问题,对提高系统的使用率,为学校信息化管理提供有效支持具有重要意义。

一、软件方面问题分析

1. 核心功能不够完善,多余功能又过多

大多数学校过于追求系统功能全面,而没有针对实际需要进行个性化定制,致使管理软件核心功能改进不如意,多余功能又太多。即使有学校进行了个性化需求定制,也因为合作公司提供的教务管理系统有其固定的体系框架,很难摆脱已有的体系框架。除“排课管理”“选课中心”两个模块使用率达到100%外,其余模块使用率大多不到50%,甚至有的模块因完全不符合工作要求直接闲置,最终导致整个系统的实际功能使用率仅占全部功能的40%左右。

多余功能过多,导致核心功能的设计与开发缺少资金支持。同时,满界面大半是多余的和不完善的功能,也迫使用户不得不通过信息化办公与手工相结合的方式完成任务,反而增加了工作量,降低了工作效率,将整个系统推向尴尬的境地。

2. 程序漏洞频发,甚至出现数据丢失等现象,使用户好感度急速下降

教务管理系统在使用过程中会不定时期地出现一些程序漏洞。与合作公司沟通后,这一现象依然会不断出现,导致用户质疑软件的稳定性,从而对这款软件不愿再投入资金、时间直至最终放弃。

3. 难以实现数据共享,多个模块数据相对独立,形成“数据孤岛”

一所中职学校,仅单个教学部门就需使用许多系统。然而,这些系统都是独立的,数据之间无法流通,形成了“数据孤岛”。用户根据不同系统的要求多向采集、重复输入,一旦采集或输入错误,会直接影响不同系统内相同数据的一致性和准确性。

以我校教务管理系统中“成绩管理”和“学生管理”模块为例,尽管教学部门利用系统提供的功能对成绩进行分析、处理,用以教学上的评估、评价,但这些功能并不能帮助任课教师完善教学,也无法为班主任提供奖励分配、升级级裁决等的数据库支持。教务管理系统最终沦为数据存储的容器。

二、硬件方面问题分析

1. 服务器、带宽限制问题,导致无法满足近千人同时在线
当我校两个年级学生同时进行选课操作时,服务器就会死机。为使服务器正常运转,一部分人必须等待另一部分人退出系统后才能操作,无法达到公平选课的要求。如此抢占式选课,不仅失去了学生的支持,也影响了教师的办公效率。

2. 配套设备不全,影响系统功能的发挥

学校没有为教师办公室及对应楼层配备打印机、扫描仪等设备,教师遇到资料需打印,不得不去文印室排队,直接影响他们使用系统办公的积极性。

教务管理系统中的校园公告、班级换课等通知缺少电子班牌设备,迫使所有通知只能通过广播、纸质等形式告知,导致系统中的这些功能被废弃。

大多数中职学校的机房并未完全对学生开放,学生只有在上计算机课时才能进入,导致系统中面向学生的功能模块毫无用武之地。

三、不同用户群体使用困境分析

1. 教师

近年来中职学校的教师结构不断优化,但中老年教师仍占多数。他们因长期习惯纸质办公,难以适应无纸化,计算机操作水平较低。

2. 学生

家长因担心学生沉迷网络游戏,一般不会在家配备电脑,部分家庭因经济困难也未配备电脑,以至于学生无法在家完成选课。而学校机房电脑有限,无法满足大量学生同时选课的需求,导致教务管理系统并不受学生欢迎。

3. 管理员

教务管理系统管理员的主要工作是系统的监督与维护、用户的服务与管理、软件应用的培训与推广等。许多学校的系统管理员并非专业人员,难以胜任工作。这也影响教务管理系统的正确使用,导致系统无法有效地运作。

4. 管理层

使用教务管理系统时,学校管理层教师容易出现的问题主要有:对信息化管理的知识掌握有限,制约了教务管理系统的发展;忽略了教务管理系统的后期维护,缺少系统的推广和政策支持,导致信息化管理流于形式;忽视了学校系统管理员的作用,导致无人监督系统,加之未开展教务管理系统的操作培训,进而影响教务管理系统的使用。

四、合理对策

中职学校必须全面了解各种因素对教务管理系统使用的影响,再各个击破,实现时间、资金、人力等资源的优化整合,从而提高系统的使用率,延长其生命周期。

针对软件方面的问题,要保证系统稳定、安全的同时兼顾开放、兼容;提高各功能的可扩展性、易维护性,减少多余功能;打破“数据孤岛”限制,增强数据流动性,实现数据的共享,做好数据的备份。针对硬件方面的问题,要提高服务器带宽,增加配套设备,开放机房。针对不同用户群体使用的问题,要协调好各部门、各用户使用权限,做好系统培训工作。

中职学校教务管理系统常见问题分析