

新时代“00后”高职生价值取向和心理素质的关系研究

◎ 陈姗姗

[摘要] “00后”高职生的价值观念受到多重因素的影响,如家庭环境、社会文化和教育因素等。这些因素与他们的心理素质存在内在联系,对个体的发展和社会的进步产生着重要影响。了解价值取向与心理素质的关系,有助于制定科学有效的教育和培养策略,促进“00后”高职生的健康成长和全面发展。

[关键词] 新时代 “00后”高职生 价值取向 心理素质

[基金项目] 2021年度宁夏工商职业技术学院校级科研项目“心理育人视角下‘00后’高职生价值取向及教育引导研究”(NXGSKY2021-17)。

随着社会的不断发展和科技的进步,新时代的“00后”高职生作为一股新兴力量正逐渐成长为社会的重要一员。他们的价值取向和心理素质对于他们个人的成长以及社会的发展具有重要意义。价值取向是个体对于社会和生活中重要事物的认知和评价,而心理素质则是个体内心状态和自我调节的能力。本文将探讨新时代“00后”高职生的价值取向与心理素质之间的关系,以及其中的原因与影响。

一、“00后”高职生的价值取向特点

一是个人发展与自我实现。“00后”高职生注重个体的发展和自我实现,追求个性化的成长路径。他们更加关注个人兴趣、天赋和特长的发展,强调个人的独立性和自主性。

二是公平正义意识。“00后”高职生对社会公平正义有较高的关注度。他们对待机会和资源分配的公平性有较高的要求,关注弱势群体的权益和福利,并倡导公平竞争的社会环境。

三是多元化和包容性。他们具有开放包容、多元化的价值观念。在文化、宗教、性别和种族等方面,他们更加尊重和接纳不同的观点和差异。他们追求平等和谐的社会关系,鼓励尊重多元性和个体差异。

四是快节奏和多样性。“00后”高职生生活在信息社会中,他们对于快节奏和多样性有较高的接受度。他们乐于追求新鲜事物,接触不同领域的知识和文化,并表现出较强的适应能力和变革意识。

五是环保和社会责任。他们对环境保护和社会责任有较高的关注。“00后”高职生意识到环境问题的紧迫性,支持环境保护运动,并倡导可持续发展。他们愿意参与社会公益活动,帮助他人和社区。

二、“00后”高职生的心理素质状况

一是自我认知和自信心。“00后”高职生相对较为自信,有较强的自我认知和自我肯定能力。他们对自身的兴趣、优点和能力有较好的了解,能够清晰地认识自己的优势和劣势。

二是情绪管理能力。“00后”高职生正面临心理、生理的成熟,同时他们所处的时代和社会也正发生巨大变化,部分学生由于缺乏调节疏导情绪的方法,容易出现剧烈情绪波动,严重的会影响他们的正常学习与生活。

三是社交能力。“00后”高职生注重沟通与合作,具备良好的社交能力。他们善于与他人交流和合作,能够主动与同学、老师和社会中的其他人建立良好的人际关系。同时也比较注重“我的感受”,交往中具有较强的独立性。

四是创新思维和适应能力。由于成长在新媒体时代,“00后”高职生表现出较强的创新思维和适应能力。他们思维更加灵活前卫,喜欢追求潮流和创新,善于运用科技手段,更具创新和冒险精神,并能够迅速适应新的环境和挑战。

五是健康心态和抗压能力。由于社会经济水平发展和生活条件提高,部分“00后”高职生缺乏必要

[作者简介] 陈姗姗,宁夏工商职业技术学院讲师,硕士研究生,研究方向:心理健康教育。

的锻炼,他们心理上虽然成年,但心理还不够成熟,在面对压力和挑战时承受能力较差。

三、“00后”高职生价值取向与心理素质的关系

新时代“00后”高职生的价值取向与心理素质之间存在密切的关系。价值取向是个体对于社会 and 生活中重要事物的认知和评价,而心理素质则是个体内心状态和自我调节的能力^[1]。以下是价值取向与心理素质之间关系的一些方面:

一是价值观与自我认同。个体的价值观念会影响其自我认同和自我评价,进而影响其心理素质的构建和发展。当个体的价值取向与社会准则相符合时,他们通常会有较高的自我认同感,更容易形成积极的心理素质^[2]。

二是价值取向与情绪管理。个体的价值观念对情绪管理能力有一定影响。当个体内心深信自己所追求的价值是正面的、有意义的时,他们通常更能够积极应对挫折和压力,有效管理情绪,保持良好的心理状态。

三是价值观与社交能力。个体的价值取向对社交能力的发展也有影响。当个体的价值观念与社会合理的交往和合作准则相符合时,他们通常更能够与他人建立良好的关系,增强社交能力,培养合作精神和团队意识。

四是价值取向与适应能力。个体的价值取向与适应能力之间也存在一定的关系。当个体的价值观念能够适应社会变革和环境的變化时,他们通常更具备灵活性和适应能力,能够更好地应对新的挑战 and 变化。

五是价值观与自我动机。价值观念对个体的自我动机和目标设定有影响。当个体的价值观念与自身的兴趣和期望相契合时,他们通常能够激发内在动机,并更容易追求目标、持续努力,展现出较高的心理素质。

四、“00后”高职生的价值取向与心理素质的影响因素

一是家庭环境。家庭是“00后”高职生最早接触和形成价值观念的重要环境。家庭教育方式、父母的言传身教、家庭的观念等对“00后”高职生的价值取向产生重要影响。

二是社会文化。社会文化环境对“00后”高职

生的价值取向有重要影响。社会的价值导向、主流文化、道德准则等都能影响他们对社会价值的认知和评价,在一定程度上塑造了他们的价值取向^[3]。

三是学校教育。学校在“00后”高职生的价值观念和心理素质发展中扮演着重要角色。学校的教育理念、教育环境、课程设置等对他们的价值观念和心理素质产生影响。

四是同伴和社交圈子。“00后”高职生的同伴和社交圈子对他们的价值取向和心理素质也具有一定影响力。与同伴的交流、互动以及彼此的共同经验对他们的价值观念和心里发展产生了影响。

五是教育资源和信息技术。新时代“00后”高职生生活在信息社会中,对丰富的教育资源和信息技术的接触,如互联网、社交媒体等,也会对他们的价值取向和心理素质产生影响。

六是个人经历和成长环境。个人的经历和成长环境同样对其价值取向和心理素质产生影响。个体的性格特点、生活经历、成长阶段的特殊经历等都会塑造其特定的价值观念和心理素质。

五、针对“00后”高职生科学有效的教育和培养策略

(一)强调个人发展和自我实现

为了满足“00后”高职生个体的发展需求,教育和培养策略应关注个人的兴趣、天赋和特长。通过提供多样化的课程和学习资源,鼓励学生积极参与兴趣和实践活动,培养他们的自主性和创造力^[4]。

例如:鼓励“00后”高职生根据自身兴趣选择学习方向和专业,并提供多样化的学习机会和资源,同时为他们提供发展兴趣爱好的平台和机会,培养个体的特长和优势;帮助“00后”高职生制定个人学习和职业发展目标,并提供相关的规划和指导,引导他们思考自己的长期目标,为实现这些目标制定可行的步骤和计划。

(二)培养公平正义意识

在教育过程中,要以培养“00后”高职生的公平正义意识为目标,引导他们关注社会中的不公和不平等,并通过实践活动培养他们的关爱弱势群体和参与公益事业意识。

例如:通过课堂教育和讨论,向“00后”高职生传授公平正义的概念和重要性,介绍社会公平正义的原则和价值,引导他们思考不公平和不平等现象

的根源和后果;组织学生参与社会实践项目,亲身体验社会的不公和不平等现象,如,参访社会服务机构、参与公益活动或志愿者工作,让他们感受到社会中存在的不公议题,并积极参与改变的实际行动;提供多样化的教育资源,包括案例分析、文献阅读、影视作品等,让“00后”高职生了解和思考不同文化、民族和社会群体的公平正义问题,引导他们理解和尊重不同群体的需求和权益。

(三) 倡导多元化和包容性

鼓励“00后”高职生尊重和接纳不同的观点、文化和差异,培养他们的包容性和文化敏感性,促进他们在多元社会中的适应能力。

例如:为“00后”高职生提供涵盖多样性的教育内容,包括不同文化背景、社会群体和观点的材料,这可以通过引入多元化的文学作品、历史资料、艺术作品和案例研究等方式来实现;在课堂中促进多元文化教育,鼓励“00后”高职生了解、尊重和接纳不同文化背景的人们,组织跨文化交流活动、座谈会和文化展示,增强他们的文化敏感性和跨文化交流能力;通过引导“00后”高职生参与互动讨论、合作项目和团队活动,培养他们宽容包容的精神。强调尊重他人的观点、差异和独特之处,倡导平等待人,建立友善、和谐的学习和社交环境。

(四) 提供实践和创新机会

为“00后”高职生提供实践和创新的机会,鼓励他们探索实际问题、解决实际挑战,并培养他们的创新思维和实践能力。可以组织实践项目、创新竞赛和社会实践活动等,激发他们的创造力和创业精神。

例如:组织实践项目,使“00后”高职生能够将所学知识和技能应用于实践中。这可以涉及行业实习、实验室研究、社区服务等,通过实践项目,他们能够更好地理解理论知识的实际应用,并培养解决实际问题的能力;促进“00后”高职生的创新思维和实践能力,组织创新竞赛,如科技创新竞赛、创意设计大赛等。这些竞赛可以激发他们的创造力和团队合作精神,提供展示实践能力的平台;提供与实际工作相关的实训课程,让“00后”高职生能够在真实场景中学习和实践,这包括模拟实验、工程设计课程、职业技能训练等,通过实训课程,他们可以获得实际操作的经验,增强职业素养和就业竞争力。

(五) 关注心理健康和情绪管理

重视“00后”高职生的心理健康,提供心理辅导和支持服务。帮助他们培养情绪管理和应对压力的能力,鼓励积极的心态和心理调适,提高心理素质。

例如:拓展心理教育课程形式,通过必修、选修、专题讲座等向“00后”高职生传授有关心理健康和情绪管理的知识和技能,如情绪认知、应对压力的方法、建立健康的自尊和自信等内容,帮助学生更好地理解和管理自己的情绪和心理状态;加强学校心理咨询中心职能,为“00后”高职生提供心理咨询和支持服务,这可以包括个别咨询、集体辅导、情绪管理训练等,帮助他们处理压力、焦虑、抑郁等心理问题,提高心理健康水平;引导“00后”高职生学习和实践情绪管理技能,包括情绪识别、情绪调节、冲突解决等方面,通过情绪管理技能的培养,他们可以更好地处理情绪波动,构建积极健康的心理状态。

(六) 建立良好的合作和沟通环境

创造良好的学习和社交环境,鼓励“00后”高职生与同学和教师之间建立积极合作的关系。培养良好的团队合作和沟通能力,通过小组活动和项目合作等形式锻炼他们的合作能力和领导才能。

例如:将“00后”高职生组织成小组,进行合作学习和项目工作。小组成员可以相互交流和合作,共同解决问题和完成任务,这种学习方式可以培养他们的团队合作能力、沟通技巧和互助精神;设计合作项目和任务,要求“00后”高职生通过合作与协作的方式共同完成,这可以是学术研究项目、创意设计任务或实践项目等,通过合作,他们学会倾听他人观点、形成共识、分工合作和解决冲突;鼓励“00后”高职生积极参与演讲表达和辩论活动,提供机会让他们在课堂上发言、分享观点,促进思想交流和辩论,这有助于锻炼他们的沟通能力、逻辑思维和自信心。

(七) 提供终身学习和个人发展支持

教育应重视终身学习理念,让“00后”高职生意识到学习是一个持续的过程。提供个人发展规划和支持,帮助他们树立目标、培养学习动力,并提供适宜的职业咨询和发展指导。

例如:为学生提供学习技能的培训和指导,帮助“00后”高职生掌握有效学习的方法和策略。

(下转第65页)

评分较低,低水平学生组评分较高,教师组评分比较适中。这可能是由于高水平学生组口语水平较高,能够发现学习者口语流利性中存在的一些问题,因此评分较低。而低水平学生组由于口语水平的限制,很难发现录音中的口语流利性问题,从而导致评分较高。和学生组相比,教师组的评分更为适中,其原因可能是教师不仅英语水平较高,能够发现录音中的口语流利性问题,而且评分经验丰富,因而能够在综合权衡的基础上给出更为合理的评分。这一点与庞继贤、陈婵和李斌的研究发现基本一致,前者指出考官是否具有教学经历也可能对评分造成影响^[7],后者认为评分经验是影响主观评分的评分者特征之一^[8]。因此,如果不具备母语教师参与评分的条件,在对口语流利性进行评分时,尤其在使用单句评分法时,应当尽量选择经验丰富的非母语英语教师,以期给出更为合理的评分,从而保证评分的信度和效度。同时,由于三组的单句评分之间均存在显著性差异,如果不具备非母语英语教师评分的条件,在选择学生进行口语流利性评分时,采用整段评分的方法更为可靠。

结语

流利度是衡量学生英语口语能力的一个重要标准,但对如何降低打分环节的费用,目前还没有足够的研究。本文通过对英语朗读记录进行分析,并对英语朗读过程中出现的问题进行了分析。本研究发现,在不依赖于老师的打分情况下,学生评分员的整

(上接第33页)

这包括时间管理、目标设定、信息获取和整理、学习笔记和总结等技能,他们将能够更加高效地学习和整合知识。

为学生提供职业规划和个人发展辅导,帮助“00后”高职生了解自己的兴趣、技能和价值观,并将其与职业选择和个人目标相匹配,这可以通过职业咨询、专业辅导和行业导向的活动来实现,他们将能够更加明确自己的职业方向,并做出相应规划。

结语

新时代“00后”高职生的价值取向与心理素质之间存在着密切的关系,二者是相互影响、相互促进的。价值取向对于塑造个体的心理素质有着重要影响,而良好的心理素质也有利于个体形成积极向上

体打分也可以被用来衡量学生的口语水平。

本研究结果对于节约口语流利性评分成本具有一定的借鉴意义。今后的研究方向可以更加深入地探讨研究发现是否适用于不同水平的英语学习者,是否适用于其他语言的口语流利性评分,以期进一步提高口语流利性评分的信度和效度。

【参考文献】

- [1]赵琪凤.汉语口语测试的信度研究与教学启示[J].汉语学习,2012(5).
- [2]Kormos, J., Dénes, M. Exploring Measures and Perceptions of Fluency in the Speech of Second Language Learners[J].*System*, 2004(2).
- [3]Schmidt, R. Attention[M]//P. Robinson. *Cognition and Second Language Instruction*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001.
- [4]Rossiter, M. J. Perceptions of L2 Fluency by Native and Non-native Speakers of English [J].*Canadian Modern Language Review*, 2009(3).
- [5]Yvonne Préfontaine. Perceptions of French Fluency in Second Language Speech Production [J].*The Canadian Modern Language Review*, 2013(3).
- [6]刘芹.中国英语学习者口语能力分析性等级评分表效度研究初探[J].外语电化教学,2004(4).
- [7]庞继贤,陈婵.外语口语考试的效度和信度研究述评[J].外语与外语教学,2005(7).
- [8]李斌.影响主观评分一致性的评分者自身特征分析[J].山西大学学报(哲学社会科学版),2010(3).

的价值取向。深入研究价值取向与心理素质的关系,有助于制定科学有效的教育和培养策略,促进新时代“00后”高职生的健康成长和全面发展。

【参考文献】

- [1]陈国娜.新时代高职生价值取向和心理素质的现状分析[J].智库时代,2019(19).
- [2]余芳,陆云凤.当代大学生价值取向和心理素质的现状分析——基于武汉地区6所高校的问卷调查[J].武汉职业技术学院学报,2017(2).
- [3]吴珊珊,戴雅玲,彭波.关于当代大学生价值取向和心理素质探析[J].新西部(下旬·理论版),2012(Z2).
- [4]黄芳.当代大学生价值取向和心理素质的调查分析[J].沈阳师范高等专科学校学报,2010(3).