

高职教师辱虐管理对学生学习绩效的影响

赵 镇

(徐州工业职业技术学院 江苏 徐州 221140)

摘要：目前，因为教师缺乏职业道德，导致面向学生如虐管理的现象十分常见，尽管国家高度重视教师职业道德的培养以及管理，但我校校园辱虐管理事件甚至是教师虐待学生事件仍旧时常发生。在国家教育部门加强管控力度背景下，虐待学生案例逐渐减少，但一些教师仍旧会在教学工作中出现辱虐管理倾向，以非肢体接触形式的“冷暴力”对学生进行言语攻击或是精神摧残。本文就教师辱虐管理对学生学习绩效的影像进行研究，以高职院校为对象，深度分析高职教师辱虐管理同学生学习绩效的影响机理，并提出改善高职院校改善教师辱虐管理现象的策略，以净化高职院校教学环境，保障学生身心健康发展。

关键词：高职院校；教师辱虐管理；学习绩效

辱虐管理，隶属组织运行期间存在的破坏型领导行为，不包含身体接触，主要为下属对于上级管理者持续性表现出的言语攻击、非言语攻击的敌意行为感知。站在领导 - 成员互换理论下，辱虐管理具有显著的上下级关系特征，多数辱虐管理是来自于上级对下级的不公平对待或是辱虐。近年来，国家教育部高度关注教师职业行为的发展情况，针对辱虐管理、虐待学生的等案例均除以严格处理的态度，故针对高职院校教师如虐管理开展研究，探讨其对学生学习绩效的影响，除了可有效验证如虐管理同学习绩效之间的内在作用机理，同时也可为高职教育领域提供借鉴与参考价值，提升其对如虐管理的重视程度，为高职院校学生构造良好学习环境。

一、教师辱虐管理与学习绩效概述

(一) 教师辱虐管理概述

教师辱虐管理，即学生在日常校内学习期间，感受到的各种来自于教师或是学校持续性表现持的、有意或无意的非言语攻击行为、言语攻击行为，不包含对学生身体的侵犯行为。经过现有校园辱虐管理情况统计，可将辱虐管理划分为如下类型：第一，教师公开场合批评学生、嘲笑学生、打击学生。第二，漠视或是不尊重学生的努力与付出，在评价阶段给予学生缺少公平性与实际性的评价。第三，日常教学、说话、做事缺少人情味，表现生硬令人难以接受。第四，剥夺学生对学校内一些事物的知情权。

教师辱虐管理，对于学生而言隶属非肢体接触类的“冷暴力”，对于学生群体将造成无形伤害甚至是毁灭性伤害，其相比肢体伤害会带来更加严重且深远的不利影响。作为校园内普遍存在的消极行为现象，来自于教师的辱虐管理，不仅对于学生造成行为以及心理层面的一系列连锁反应，且会严重影响学生的学习绩效，甚至形成消极的价值观、人生观，对于学生未来成长、就业、工作、生活均造成不利影响。

(二) 学习绩效概述

所谓学习绩效，即学生在特定周期内，基于学习活动所产生的学习行为，以及学生成绩发展产生的一系列变化。影响学习绩效的因素包括素质因素、行为因素以及时间因素。

素质因素，包含着一名学生的知识经验、能力倾向、专业核心技能、品质态度、动机期望。行为因素，隶属可观察的因素，涵盖着绩效行为与非绩效行为。例如在课堂中，专注学习属于绩效行为，认真完成教师布置的课堂作业同样属于绩效行为。时间维度下，包括即时绩效与未来绩效，即时绩效为短时期内学生所取得的成绩以及短时期内学生的行为表现。未来绩效则主要灌注学生完成学习课程后，步入职场能否积极适应职业环境，同时能否在未来职业

生涯道路上充分发挥自身潜质。站在绩效行为观视角下，1993年Motwidlo与Borman将绩效进行二维分类，将学生的学习绩效，划分为“任务绩效”、“关系绩效”。任务绩效，表示组织规定的行为同特定的任务有关，对于组织效率的提升有着直接影响，是个体所发生的，可保证组织有效运行的一系列活动。关系绩效，即被管理者自发性、同特定任务无关的绩效，站在学生角度即学生自发的绩效行为，如主动开展课后学习，主动进行知识扩展等。而学生的任务绩效、关系绩效，直接受到学生自我效能感的影响，自我效能感则直接受学生认知、情绪、行为三大因素的影像^[1]。

二、辱虐管理对高职院校学生的影响分析

(一) 对学生认知的影响

教师面对高职院校学生的辱虐管理，对于优等生、中等生、学困生会产生不同方向的影响。一方面，面对歇息成绩一般的中等生，教师更多的辱虐管理形式是冷漠、忽视、淡漠。中等生处于班级中游水平，不如优等生抢眼，通让步不如学困生令教师头疼，因此极易被教师忽略。长此以往，面对教师冷漠的态度，中等生会怀疑自身的价值，认为自身不值得被关注，是因为自身问题才会导致教师冷漠、忽视自己。另一方面，学困生往往是教师辱虐管理的重点对象，一些教师在日常对待学困生期间，会表现出言语上的攻击、嘲笑。学困生通常可归纳为学习成绩差、行为不符合学校规范范畴，故教师极易对学困生群体出现辱骂、负性预期行为。来自教师的辱虐管理，将让学生带来巨大负性影响，让学困生认为自身本性以及素质生来便极差，无法获得别人肯定，甚至认为既然无法得到肯定，那么就努力得到他人否定的极端思想。后续学习乃至工作中，学困生将受到极端思想、消极思维的影响，不仅对个人发展极为不利，严重情节下甚至会对他人产生不利影响。

(二) 对学生情绪的影响

来自于教师的辱虐行为，将严重影响高职学生情绪乃至人格的发展。长期受到教师辱虐的学生，可能长期处于消沉的状态之下，在部分学生极端思想之下，做出让人否定的行为，换来嘲讽与谩骂可能导致期更加羞愧、抑郁，甚至变得易怒，作出令自己与家人后悔的行为。

(三) 对学生行为的影响

来自教师的辱虐行为，会对学生学习行为造成严重影响。长期受到冷漠的学生群体，通常会出现学习成绩停滞不前甚至倒退的风险，同时在学习中，因无法得到教师的关心，学生可能放弃学习的积极性。长期受到教师嘲讽、嘲笑、言语攻击的学生，在影响自我的认知与情绪基础上，可能彻底放弃自己的学业，转而将精力放在

其他维度，如网络游戏等娱乐形式。甚至一些情绪受到严重影响的学困生会进入到严重抑郁状态，在学习与生活中感到无地自容，无法同其他同学正常相处。长此以往，不仅影响学生自身成绩与人际关系，甚至出现攻击他人、报复社会的行为，认为只有通过损害他人才能良好保护自我。情节严重下甚至可能出现自残、自杀行为^[2]。

三、高职教师辱虐管理对学生学习绩效的影响

上文分析，高职教师辱虐管理，将对高职院校学生造成认知、情绪与行为三个维度的影响，而学生个体的认知、情绪、行为，同自身学习绩效下任务绩效、关系绩效均有着直接性关联，在这一影响机理下，学生的自我效能感有着中介调节作用，正确的认知、良好的情绪以及积极的行为，将让学生具有较高自我效能感，继而创造良好的任务绩效、关系绩效。反之，较差的自我效能感将导致学生学业下形成较差的任务绩效、学习绩效。

(一) 辱虐管理对任务绩效的负向影响

任务绩效，是同工作、学习产出直接相关的，可有效反映、评价工作结果与学习结果的绩效指标。站在高职教育角度，学生的任务绩效，直接关乎着学生的个人能力、知识掌握程度，学习的态度，对自我的认知以及学习的认知，学习过程的情绪以及个人行为是属于绩效行为。

在长期受到教师辱虐管理背景下，高职院校中等生、学困生会认为自己不具有学习的天赋，自我能力无法得到他人认可。随着对自我扭曲认知的形成，其日常学习构成中多数会呈现学习情绪低落甚至抑郁的状态，继而学习中更多行为转变为非绩效行为，认知、情绪、行为均偏向于正确方向背景下，学习中的自我效能感大幅度下降，学生将无法完成自己基本学习任务以及老师布置的各项学习任务，不仅考试成绩一落千丈，且成绩也不利于教师对学生实现综合性准确评价。

(二) 辱虐管理对关系绩效的负向影响

关系绩效下包含着五种特质，第一是成功而保持的高度热情以及所付出的额外努力。第二是开展一些不属于自身工作职责范围内的工作。第三在于乐于助人以及同他人合作。第四是严格遵守组织的相关规定与程序。第五是赞同、支持并积极维护组织目标。具体而言，便是对组织，对他托人的支持以及对待工作、学习的态度。

长期受教师辱虐管理的学生，缺少对学习的热情，因辱虐管理而导致自我否定的背景下，不具备实现关系绩效的认知、情绪以及行为，不会将自我效能发挥至学习领域，最终性格自闭，不能严格遵守学校规定，不善于同他人合作交流^[3]。

四、解决高职教师辱虐管理问题的对策

为解决高职教师面向学生辱虐管理，维护学生个性发展并促进学生心理健康发展，在地方教育部门加强面向教师职业道德管理背景下，第一需要树立教师正确的教育观，第二需要加强教师心理素质培养。

(一) 树立教师正确教育观

教育的目的，是促进学生潜能最大化发挥，特别是职业教育，除了让学生获取必要的知识技能之外，还需充分兼顾学生的身心健康。解决高职院校教师辱虐管路学生，首要任务便是在开展教师人才培训阶段，为其树立正确的教育观。作为教师，需要将学生看作是独立个体，高度重视学生的优点与特点，在教学中需要推进学生自信心的建立，让学生可以正确实现自我评价，并具备妥善处理学习、生活中各项问题的能力以及自我情绪调整的能力。尽管知识转化为能力是学习的最终目的，但能力的衡量并非仅仅依靠考试分数，部分学生尽管学习成绩优异，但教师也不可在优等生“光环效应”

下全盘肯定学生。对于学习成绩中等的学生，教师不应因其不会消耗自身过多精力而予以冷漠的态度，而是应积极发现学生的特点，通过自身的关注来优化学生的自我评价。对于学困生，教师不可秉持“以偏概全”的视角，一否全否，更不应因学生学习成绩不佳或是行为违反学校规定而对其进行言语攻击、非言语攻击，而是应及时发现学生成绩之外的优点，采取适当的方法加以引导。此外，地方教育部门与学校，需在日常教学会议中，强调辱虐学生的后果以及对学生的不利影响，是教师真正认识到辱虐学生带来不利后果，在日常工作及时开展自我反思^[4]。

(二) 加强教师心理素质培养

导致教师辱虐管理学生，极大程度因素在于教师心理状态存在问题，内心不够强大，无法正视学生在校期间的学习成绩以及行为，且过渡将班级荣誉、个人成就同学生成绩与行为相关联。针对这一现象，学校以及地方教育部门，应加强教师心理素质的培养，以提升教师职业道德为目标，第一增强教师的洞察力，让教师具备了解每一名学生优缺点的能力，同时不会对学生特点过分放大，充分认识到每一名学生均为独立且平等的个体，均具有自我实现的可能。同时，认识到教师的作用，为不断开发学生自身潜能，推动学生自我实现。第二，学校与教育部门应加强现代教师人才心理承受能力跌培养，是教师面对学生各种问题、各种行为均可从容处理，面对学生秉持公平、公正以及公开的管理原则。第三，增强教师社交能力的培养，让教师可面对不同学生秉持“一视同仁”态度，可采取合理的方式同不同类型学生交流，沟通，提升教师与学生双向的认可度。第四，加强教师共情能力的培养，让教师可面向学生设身处地为其着想，并通过自身能力积极掌握不同类型学生心理特点^[5]。

结语：

辱虐管理，对于高职院校学生而言将带来诸多不利影响，甚至对于一些心理承受能力薄弱学生带来毁灭性打击。高职院校承担着面向社会提供应用型人才的重任，为促进学生身心健康发展，地方教育部门与学校，应加强面向教师人才的培养，在树立教师正确教育观基础上，加强教师人才心理素质的培养，使其在任教期间可公平对待每一名学生，具备应有的师德并发挥自身教育作用，有效减少或杜绝辱虐管理现象，为高职院校学生营造良好学习、成长环境。

参考文献

- [1] 崔倩 . 辱虐管理消极效应的缓冲机制：研究现状与未来展望 [J]. 东北财经大学学报 ,2022(04):31-40.
- [2] 潘婷 . 道德情绪视角下辱虐管理对下属知识隐藏行为诱发作用研究 [D]. 云南财经大学 ,2022.
- [3] 卫康康 . 上海市公办初中随迁子女学生管理调查研究 [D]. 上海师范大学 ,2022.
- [4] 王立波 . 高职院校新入职教师兼任辅导员开展学生管理工作现状研究 [J]. 科技风 ,2021(20):148-149.
- [5] 张宝生 , 李鑫 , 李新野 . 高校学生组织内部辱虐管理对组织成员退出倾向的影响：一个链式二重中介模型 [J]. 中国软科学 ,2020(1):203-212.

项目信息：徐州工业职业技术学院校级课题：基于辱虐管理理论视域下高职辅导员管理行为对大学生学习效率影响研究 (XGY2021G011)。

作者简介：赵镇 (1990.3-)，男，汉族，山东省诸城人，学位：硕士，职称 助教，研究方向：思想政治教育、大学生就业指导。