

高校学科带头人自我效能感的生成与培育

■张意忠

调查研究表明,高校学科带头人具有较高的自我效能感,对学科建设充满自信和期待,这主要来源于他们过去成败的经验、他人的示范效应、社会劝说、情绪状况和生理唤起。担当学术重任、强化学术意识、激发学术意志、协调学术关系、践行学术体验、加强学术反思,是培育学科带头人自我效能感的有效途径。

【关键词】学科带头人;自我效能感;生成机理;培育

【中图分类号】F451.6 【文献标识码】A 【文章编号】1004-518X(2014)05-0248-05

【基金项目】国家社科基金项目“高校学科带头人成长规律与培育机制研究(BIA110066)

张意忠,江西师范大学高教研究中心教授,博士。(江西南昌 330022)

一、高校学科带头人自我效能感的内涵

“自我效能感”这一概念最早由美国心理学家班杜拉(Bandura)提出,是指个体在执行某一行为操作之前对自己能够在什么水平上完成该行为活动所具有的信念、判断或主体的自我把握与感受。^[1]自我效能感是个体以自身为对象的一种思维和判断,是个体对自己能力的一种主观感受。鉴于不同活动的难易程度,对活动主体需要的能力和素质不一样,故其自我效能感的体现也不同,不存在一种普适性的自我效能感,它总是与特定的、具体的活动相联系。

学科带头人是一个以学术为业的群体,其自我效能感主要是指他们在学术活动中对自己能否有效完成教学、科研与学科建设工作,实现预定目标的一种能力知觉和信念。学科带头人的自我效能感是建立在对学术价值以及自身学术能力的认识、判断与信念的基础之上的主观感受,其认识越深刻,信念越坚定,做出的判断

就越客观,自我效能感就越强;反之,自我效能感低,期望值低,对工作缺乏自信,墨守成规,因循守旧,消极应付。自我效能感不是能力,但与能力又密切相关,能力强者,其自我效能感就强,对目标的实现更有把握,反之则弱,目标任务难以完成。学科带头人一般都具有强烈的自我效能感,相信自己的学术水平与能力,能够引领学科发展,促进学科上层次、上水平,从整体上规划学科建设,并身体力行,锐意进取。

学科带头人的自我效能感具有三种特征。第一是主观性。自我效能感是主体的认知,因而具有主观性特征,它与个体的生活经验、成长环境、主观感受与个性特点等密不可分,不同学科带头人对来自不同效能信息的选择、吸收、判断与理解也存在差异,具有鲜明的主观性。第二是内隐性。自我效能感作为一种内在的信念和感受,内含在学科带头人的信念中,不会轻易以外在的形式呈现出来,外人难以察觉。第三是情境

性。学科带头人的认知与行为会受现实氛围的影响和干扰,他们的自我效能感会随着具体环境与条件的变化而变化,具有波动性。

二、高校学科带头人自我效能感的认知

2012年6月至12月,笔者对江西省12所高校的204位学科带头人的自我效能感进行了问卷调查。调研内容涉及高校学科带头人自我效能感的认知、自信与成就动机的影响,调查对象的基本情况见表1。

调查研究表明(见表2),68.2%学科带头人认为“自我效能感”对自身成长“非常重要”或“比较重要”,只有2.5%学科带头人认为自我效能感对自身成长“不太重要”或“不重要”。通过独立样本T检验可以看出,学科带头人的自我效能感在年龄、家庭出身、最高学历、任学科带头人的时

间、专业、工作年限、所属学校、何种带头人与职称等方面均不存在显著差异,而不同性别的学科带头人在自我效能感上差异较大,而且从均值来看,男性在这方面高于女性(见表3)。95%的学科带头人认为“自信”对自身成长“非常重要”或“比较重要”,只有0.5%的学科带头人认为“自信”对自身成长“不太重要”或“不重要”(见表4);72.2%学科带头人认为“成就动机”对自身成长“非常重要”或“比较重要”,只有6%的学科带头人认为“成就动机”对自身成长“不太重要”或“不重要”(见表5)。由此可见,高校学科带头人大多能够认识到自信与成就动机的重要性,能够拥有较高的自我效能感。

三、高校学科带头人自我效能感的生成

高校学科带头人的自我效能感是通过自身与外界环境相互作用而生成的,主要是基于过去

表1 样本分布表(N=204)

项目	内容	人数	百分比	项目	内容	人数	百分比
性别	男	165	81.3	专业	文	57	28.1
	女	38	18.7		理	57	28.1
年龄	35岁以下	2	1.0		工	44	21.7
	36-40岁	25	12.3		农	10	4.9
	41-45岁	54	26.5		医	27	13.3
	46-50岁	90	44.1		其他	8	3.9
	51岁以上	33	16.2	工作年限	5年以下	3	1.5
家庭出身	农民家庭	101	49.5		6-10年	7	3.4
	知识分子家庭	42	20.6		11-15年	17	8.4
	工人家庭	22	10.8		16-20年	36	17.7
	干部家庭	35	17.2		21年以上	140	69.0
最高学历	其他	4	2.0	所属学校类型	“211工程”建设大学	42	20.8
	本科	27	13.4		省属“重点”大学	47	23.3
	硕士研究生	30	14.9		一般本科院校	113	55.9
	博士研究生	145	71.8	带头学科级别	校级学科	9	4.5
任学科带头人时间	5年以下	106	53.0		地(市)校级学科	2	0.9
	6-10年	63	31.5		省级学科	191	94.6
	11-15年	24	12.0	职称	副教授	10	4.9
	16-20年	6	3.0		教授	194	95.1
	21年以上	1	0.5				

表2 自我效能感对学科带头人成长影响的重要性

	最大值	最小值	均值	非常重要		比较重要		一般		不太重要		不重要	
				频率	百分比	频率	百分比	频率	百分比	频率	百分比	频率	百分比
自我效能感	5	1	2.13	45	22.7	90	45.5	58	29.3	3	1.5	2	1.0

注:本题选项分为1-5级,1:非常重要,2:比较重要,3:一般,4:不太重要,5:不重要,故均值越小,越重要,下同。

表3 不同性别在自我效能感上的差异性分析

心理因素	性别	平均值	标准差	方差	显著性差异
自我效能感	男	2.18	0.821	0.654	0.033
	女	1.86	0.723		

成败经验、示范效应、社会劝说与生理、情绪状态等综合作用而实现的。

(一)过去的成败经验

过去的成败经验对高校学科带头人自我效能感的形成具有非常大的影响。作为亲身经历的体验,它深深烙在学科带头人的头脑中,对其认知、情感、意志与行为产生迁移作用,是影响其思想与行为的重要信息源。一般而言,以往成功的经验可以增强信心,激发斗志,形成较强的自我效能感;失败的经验教训则会降低自我效能感,削弱自信。自我效能感弱的人将失败归于自身能力的不足,很少考虑外在因素,进而促使他们对自己的能力做出与现实不符的、较低的评价。而且,多次失败后,自我效能感逐渐降低。对自我效能感强的学科带头人而言,偶尔的失败并不会降低自我效能感,他们对自身的能力有充分的认识,因而更多将失败归于外在原因,因此,偶然的失败反而能提高其自信心,增强自我效能感。当然,过去成败经验对自我效能感影响的程度取决于其性质与强度,成败经验越是强烈、深刻,对自我效能感的影响也就越深。

(二)他人的示范效应

他人的示范效应又称替代性经验,是指观察别人得到的替代性经验对自我效能感的影响。他人的示范性效应,主要表现在观察者与被比较者

之间在学历、年龄、职称与学术水平等方面相似,具有可比性,如果他们之间差异较大,就很难能产生示范效应。学科带头人观察那些通过自己的努力而获得成功的人,参考他们的表现来判断自己的效能,学习他们解决问题的有效策略,产生替代性经验,增强完成任务、实现目标的信心,相信自己可以取得学科建设的成就。当然,如果观察到与自己相近的人失败事例,自然也会产生迁移作用,进而怀疑自己的能力,降低动机水平,感觉成功无望。示范效应说到底就是榜样的力量,是提高自我效能感的有效手段。

(三)社会劝说

社会劝说是尝试凭借社会的建议、劝告、解释和自我引导,来改变人们自我效能感的一种方法。人是社会人,人的本质不是单个人所固有的抽象物,在其现实性上,它是一切社会关系的总和。^{[2] (P60)} 学科带头人的专业发展离不开学术共同体,需要与同行合作共事,同伴积极的社会评价能够增强他们的自我效能感,否则可能弱化他们对自我的认知与评判。研究表明,言语劝导在改变自我效能感的作用上比直接和替代性经验更弱,但其效果中等。当学科带头人有能力完成学科建设任务时,他们充满自信,愿意将更多的时间和精力投入工作;一旦在工作中面临挫折,怀疑自己是否有能力完成任务、实现目标时,社会劝说就具有非常重要的作用了。当然,这种劝说,不是空洞的说教,而是言之有理、切中要害的真知灼见,能引导学科带头人总结正反两方面的经验,唤醒其情感体验,增强他们的自信心和自

表4 自信对学科带头人成长的影响

	最大值	最小值	均值	非常重要		比较重要		一般		不太重要		不重要	
				频率	百分比	频率	百分比	频率	百分比	频率	百分比	频率	百分比
自信	5	1	1.45	121	60.8	68	34.2	9	4.4	0	0	1	0.5

表5 成就动机对学科带头人成长的影响

	最大值	最小值	均值	非常重要		比较重要		一般		不太重要		不重要	
				频率	百分比	频率	百分比	频率	百分比	频率	百分比	频率	百分比
成就动机	5	1	2.05	62	31.3	81	40.9	43	21.7	8	4.0	4	2.0

豪感。同时要注意到,并非所有的褒贬都会对学科带头人的自我效能感产生相应的影响,因为缺乏体验和亲身经历的言语说教,形成的自我效能感比较弱,而且与说教者的身份与地位有关。一些贬低性评价有时反而会激发学科带头人的自信心,一些赞誉的语言也可能激发不了他们的斗志。

(四)情绪状况和生理唤起

情绪状况和生理唤起是影响学科带头人形成自我效能感的重要因素。不同的身心状态会直接影响学科带头人自我效能感的强弱,进而影响他们从事学科建设的信心与激情,最终影响学科建设的质量与效果。人对自身能力的评判,总会受到情绪的影响,在紧张与高负荷的工作背景下,会出现不愉快的生理唤醒,导致情绪波动,心跳加速,产生焦虑、恐惧心理,影响思维模式与行为方式,进而怀疑自己的能力,降低对目标达成的期望值,自我效能感随之降低。焦虑水平越高,对自己能力的估计越低,而且超出一定阈值范围的过度焦虑和恐惧容易危害身心健康。正向、积极的情感体验,会使学科带头人心情舒畅,思维活跃,精力集中,充满自信,对自己的能力有正面、公允的认知;反之,在一种负面、消极的情感背景下,压抑、紧张,思维混乱,言不达意,降低对自我的认知。当然,具体到不同的个体,情绪状况和生理唤起对自我效能感的影响因人而异,具有差异性。

四、高校学科带头人自我效能感的培育

自我效能感不是天生的,它是个体对自身与环境发生相互作用的效验性的一种主观判断,这种判断不是毫无根据地凭空产生的,而是以一定的知识或信息为基础,在实践活动中通过成败经验、主观努力等因素而生成的,但它既不是知识,也不是能力,而是完成任务时对行为能力的自信程度。因此,培养高校学科带头人的自我效能感要有针对性,讲究策略,提高实效。

(一)勇担学术重任

高校学科带头人应该充分认识到自己从事学科建设工作的重要意义。学科建设是高校工作的核心和龙头,直接决定着高校人才培养的质量与科学研究水平。学科建设工作的创新性强,不是任何人都可以担当学科带头人的,缺乏学术水平、学术素养与学术道德的教师难以胜任。学科带头人应该充分认识到自身肩负的责任和使命,强化信念,敢于担当,体现出学高为师、身正为范的学术人格和学而不厌、诲人不倦的学术精神,以担当学科带头人为荣,并把它作为毕生追求的事业来对待。有了这种学术信念,在学科建设过程中自然就会排除干扰,去除杂念,取得学科建设的成就。

(二)强化学术意识

高校学科带头人是学科建设的组织者和领导者,其学术水平和组织管理能力直接决定了该学科发展的水平以及在同行中的学术地位。因此,他们需要牢牢树立以学术为重的理念,促进学科发展。有关实验表明,如果只有外部激励,缺乏自主意识,很难提高自我效能感。因此,学科带头人要有自主发展的内源性动力,需要激发和强化自身的学术信念与意识,形成内驱力,进而增强自我效能感,产生重大学术成果,促进学科发展。

(三)激发学术意志

高校学科带头人的学术意志是自觉确定学术目的,根据目的来支配、调节自己的行为,并与克服困难、实现预定目的相联系的心理过程。意志是人类特有心理现象,它是人类在认识世界和改造世界的需要中产生的,并且在人类不断深入地认识世界和更有效地改造世界的过程中得到发展。个体经常表现出不同的意志品质。一般把意志品质归纳为自觉性、果断性、自制性和坚持性四个方面。学科建设是一项面向未来的创造性活动,面对的都是未知的探索,没有捷径可走,会遇到曲折甚至失败。因此,需要学科带头人具备

顽强的意志品质,执着追求,持之以恒。面对困难与挫折,要用理智驾驭情感,通过坚韧的品质和坚强的自控力、自信心和勇气去战胜困难,把注意力集中在学科建设事业以及奋斗目标的确立和追求上,通过不断的努力和追求,实现学科建设目标。

(四)协调学术关系

高校学科带头人在学科建设过程中要处理与同事、学生的关系,这些关系的好坏在一定程度上体现出学科带头人的学术成就,反映他们的自我效能感。学科建设需要发挥集体的智慧和力量,依靠团队的力量达成目标。这就需要学科带头人根据成员的优缺点和各自的特长,合理分工,明确各自职责。彼此信任、关系融洽是师生互动、提高人才培养质量的前提和基础。因此,要建立良好的师生关系,就需要学科带头人敞开心扉,以心交心,共享荣誉,共担责任,彼此尊重。与学生交往讲究策略和艺术,因人而异,因材施教。要加强情感沟通,以德服人、以理服人、以情感人。师生关系融洽,相互信任,心情舒畅,自然会带来好的教学效果,提高彼此的自我效能感。

(五)践行学术体验

通过学术活动获得成败经验,是提高自我效能感的有效途径。在学科建设过程中,学科带头人要努力为学科建设营造环境、创造条件。前文已述,成功经验有利于提高自我效能感,反之则弱化自我效能感,因此,学科带头人要加强学术锻炼,增强学术体验,在实践中总结规律,分享成功的喜悦和快乐,促进自身的成长和进步,增强自我效能感。学科带头人要树立正确的成

败归因论,不能片面地看待问题、分析事物,学科建设成效的大小,不仅取决于学科带头人,还受内外诸多因素的影响,因此,不能简单地对号入座,将功劳或责任归因于学科带头人个人,以免对其自我效能感带来负面影响。学科带头人要正确对待失败与挫折,冷静分析原因,树立科学的归因观,要看到外部不利因素的影响,又要看到自身存在的不足,只有这样,才能提高自我效能感。

(六)加强学术反思

学术反思就是要求学科带头人周密而反复地思考学科建设的过程,总结经验,寻找规律,提升学术水平,增强自信心。学术反思需要学科带头人从学术理念、学术方法、学术制度、学术文化以及学术过程、学术成效等视角进行批判性反思,这种反思可以在过程中,也可以是在学术活动结束后。不管在什么时候反思,也不管反思什么,学科带头人始终都要牢记,反思本身不是目的,而是为了提高自己的学术水平。学科带头人要加强反思意识,形成对学术的敏感性,通过写反思日志等方法,使反思经常化、系统化,在反思中正确地认识自己、发现自己,逐步形成对自己的客观认识,提高自我效能感。

【参考文献】

[1] A. Bandura. *Self-efficacy*. V. S. Ramachandran (ed). Encyclopedia of Human Behavior (Vol. 4). New York: Academic Press, 1994.

[2] 马克思恩格斯选集(第1卷)[M]. 北京:人民出版社,1995.

【责任编辑:赵 伟】