

自我决定新理论在职业培训纪律管理中的应用机制探析

陈卓

中共天津市红桥区委党校 天津 300131

摘要: 本文探讨自我决定新理论在职业培训纪律管理中的应用机制。分析职业培训存在学员纪律意识淡薄、管理方式单一等问题,基于自我决定理论提出满足学员心理需求、促进动机内化、构建支持性环境的应用机制,以及培训前中后阶段的具体策略,为提升职业培训纪律管理水平提供理论参考与实践路径。

关键词: 自我决定新理论; 职业培训; 纪律管理; 应用机制

引言: 在职业教育蓬勃发展的当下,职业培训纪律管理却面临诸多困境,传统管理方式难以激发学员内在动力。自我决定理论聚焦人类动机与心理需求,在教育和管理领域成效显著。本文旨在探究该理论在职业培训纪律管理中的应用机制,为解决现存问题、优化管理模式、提升培训质量提供新思路与方法。

1 自我决定新理论概述

1.1 理论起源与发展

自我决定理论(SDT)由美国心理学家爱德华·德西和理查德·瑞安于20世纪80年代提出,是探究人类动机与人格的宏观理论。该理论诞生于对传统行为主义和认知主义的反思:行为主义仅关注外部刺激强化,忽视内在心理需求;认知主义对自主性和心理需求在动机中的作用挖掘不足,SDT由此填补理论空白。理论初期聚焦内在与外在动机的区分转化,发现内在动机驱动行为,外在动机经内化也能产生积极作用。随着研究推进,SDT拓展形成涵盖基本心理需要、有机整合等五大理论的完整体系,从多维度剖析人类动机与行为。如今,该理论已广泛应用于心理学、教育、管理等领域,持续完善并为解决实际问题提供理论支撑。

1.2 核心内容与观点

自我决定理论的核心强调人类自主、胜任和归属三种基本心理需求,其满足是内在动机产生及外在动机内化的关键。自主需求体现为个体对自身行为的掌控与选择;胜任需求指个体展现能力、应对挑战的渴望;归属需求则是个体对良好人际关系和群体接纳的向往^[1]。在动机类型上,SDT分为内在动机和外在动机。内在动机源于活动本身的兴趣,稳定性强;外在动机由奖励、惩罚等外部因素引发,经内化可转化为自主动机。理论着重指出社会环境对心理需求满足及动机形成转化的重要性,支持性环境能有效激发内在动机,促进积极行为。

1.3 在教育与管理领域的应用价值

在教育领域,自我决定理论革新了传统教育观念。传统教育重知识灌输与外部评价,忽视学生内在动机。基于该理论,教育者通过赋予学生学习选择权满足自主需求,设计挑战性任务满足胜任需求,营造和谐氛围满足归属需求,激发学生内在学习动力,提升学习积极性与效果。于管理领域,SDT同样极具价值,传统命令-控制型管理模式限制员工自主性与创造力。运用该理论,管理者赋予员工工作自主权、提供发展机会、塑造良好团队氛围,分别满足员工的自主、胜任和归属需求,有效激发工作动机,提高工作满意度与绩效,助力构建和谐劳动关系,推动组织可持续发展。

2 职业培训纪律管理存在的问题

2.1 学员纪律意识淡薄

在职业培训过程中,学员纪律意识淡薄是较为突出的问题。部分学员对培训纪律缺乏正确认识,将职业培训视为走过场,认为只要完成培训任务即可,对课堂纪律、考勤制度等缺乏足够的重视。这种错误观念导致他们在培训过程中随意迟到、早退,甚至无故旷课;在课堂上玩手机、聊天、睡觉等现象也屡见不鲜。学员纪律意识淡薄的原因是多方面的。一方面,部分学员自身缺乏自律意识和责任感,没有认识到职业培训对自身职业发展的重要性;另一方面,培训前期缺乏有效的纪律教育,未能让学员深刻理解遵守纪律的意义和价值,使得学员在培训过程中难以形成自觉遵守纪律的意识和习惯。

2.2 管理方式单一

当前,许多职业培训机构在纪律管理方面仍采用传统、单一的管理方式。主要表现为以规章制度为核心,通过严格的考勤记录、惩罚措施来约束学员行为。一旦学员出现违纪行为,便采取扣分、通报批评甚至取消培训资格等强制手段,缺乏对学员行为背后原因的深入分析和沟通。这种管理方式虽然在一定程度上能够维持基本的培训秩序,但却难以从根本上解决纪律问题。过于

强硬的管理手段容易引发学员的抵触情绪,使学员对培训产生反感,不仅无法激发学员遵守纪律的内在动力,反而可能导致学员与管理者之间的矛盾加剧,影响培训的顺利开展和培训效果的提升。

2.3 缺乏有效激励机制

职业培训纪律管理中,激励机制的缺失也是一个重要问题。多数培训机构侧重于对违纪行为的惩罚,却忽视了对遵守纪律、表现优秀学员的奖励和激励。学员即使严格遵守纪律、积极参与培训,也难以得到应有的认可和鼓励,这使得学员遵守纪律的积极性逐渐降低^[2]。从自我决定理论角度来看,缺乏激励机制无法满足学员的胜任需求和归属需求。学员无法通过遵守纪律获得成就感和价值感,也难以感受到自身在培训集体中的重要性,进而导致学员对培训纪律的漠视,使得纪律管理工作陷入被动局面,难以实现良好的管理效果。

2.4 师生关系不和谐

在职业培训中,师生关系不和谐对纪律管理产生了负面影响。部分培训教师过于强调自身的权威地位,与学员之间缺乏平等、有效的沟通和交流。在处理学员违纪问题时,往往采取简单粗暴的方式,没有耐心倾听学员的想法和诉求,导致学员对教师产生不满和抵触情绪。这种不和谐的师生关系使得学员在培训过程中缺乏归属感,不愿意主动配合教师的教学和管理工作。同时教师对学员的关注和理解不足,也难以发现学员在学习和生活中遇到的困难,无法及时给予帮助和引导,进一步加剧了师生之间的隔阂,给职业培训纪律管理带来了重重障碍。

3 自我决定新理论在职业培训纪律管理中的应用机制

3.1 满足学员基本心理需求,激发内在动机

在职业培训纪律管理中,满足学员的自主需求可通过赋予学员一定的选择权来实现。例如,在培训课程安排上,提供部分选修课程,让学员根据自身兴趣和职业发展规划自主选择;在学习任务完成方式上,鼓励学员提出创新的想法和方案,给予他们一定的决策空间,使学员感受到自己对学习活动的掌控,从而激发其内在的学习和遵守纪律的动力。满足学员的胜任需求,需要培训教师根据学员的实际水平和能力,设计具有挑战性但在学员能力范围内的学习任务和实践活动。当学员通过努力成功完成任务,掌握新的知识和技能时,会获得成就感和自信心,这种积极的体验能够增强学员对培训的兴趣和参与度,促使他们自觉遵守培训纪律,以更好地投入学习。另外,营造和谐、包容的培训氛围,促进学员之间以及学员与教师之间良好关系的建立,有助于

满足学员的归属需求。学员在温暖、友爱的集体中感受到被接纳和尊重,会更愿意遵守集体规范和纪律,积极融入培训活动。

3.2 促进外在动机内化,增强纪律自觉性

外在动机通过不同程度的内化过程,能够转化为相对自主的动机,进而增强学员遵守纪律的自觉性。在职业培训中,培训机构可以将外在的纪律要求与学员的个人目标相结合,帮助学员理解遵守纪律对实现自身职业发展目标的重要意义。例如,在培训开始前,与学员共同制定个人学习计划和职业发展规划,明确指出遵守纪律是顺利完成培训、获取理想职业机会的基础条件。通过这种方式,使学员将外在的纪律要求转化为自身的内在需求,实现外在动机的内化。培训教师在日常教学和管理中,应注重采用积极的反馈方式,对学员遵守纪律的行为给予及时、具体的表扬和鼓励。这种正面的反馈能够让学员感受到自身行为的价值,增强自我认同感,进一步促进外在动机的内化。当学员逐渐将遵守纪律视为自己的责任和义务,而非单纯为了避免惩罚或获得奖励时,其遵守纪律的自觉性和主动性将得到显著提升,职业培训的纪律管理也将更加有效。

3.3 构建支持性环境,保障纪律管理实施

构建支持性环境是自我决定理论在职业培训纪律管理中有效应用的重要保障。在物质环境方面,培训机构应提供良好的教学设施和学习资源,如舒适的教室、先进的教学设备、丰富的图书资料等,为学员创造一个良好的学习条件。舒适、便利的学习环境能够提升学员的学习体验,让学员更愿意投入到培训学习中,从而减少违纪行为的发生^[3]。在心理环境构建上,培训教师应树立民主、平等的教育观念,尊重学员的个性差异和想法,与学员建立良好的师生关系。教师要耐心倾听学员的问题和需求,及时给予帮助和指导,让学员感受到教师的关心和支持。同时鼓励学员之间相互合作、相互帮助,营造积极向上、团结友爱的班级氛围。培训机构还应建立健全沟通机制,为学员提供表达意见和建议的渠道,及时了解学员的想法和需求,根据学员反馈调整培训内容和方式,确保纪律管理工作能够更好地满足学员的需求,促进培训目标的实现。

4 自我决定新理论在职业培训纪律管理中的应用策略

4.1 培训前准备阶段

在培训前准备阶段,运用自我决定理论做好前期规划至关重要。首先,培训机构应开展学员需求调研,通过问卷调查、访谈等方式,深入了解学员的学习背景、职业目标、兴趣爱好以及对培训的期望和需求。根据调

研结果,结合培训目标,合理设计培训课程体系,在保证培训内容专业性和系统性的基础上,适当增加具有趣味性和实用性的课程内容,并提供一定的课程选择空间,满足学员的自主需求。其次,制定科学合理的培训管理制度,在制度制定过程中,充分考虑学员的意见和建议,让学员参与到制度的讨论和制定中来,使学员感受到自己对培训管理的参与权和决定权,增强其对制度的认同感和遵守的自觉性。在制度中明确奖励机制,对遵守纪律、表现优秀的学员给予相应的奖励,如颁发荣誉证书、给予物质奖励或提供额外的学习机会等,激发学员遵守纪律的积极性,还需加强对学员的培训动员和纪律教育,向学员详细介绍培训的目标、内容、要求以及纪律规定,让学员充分认识到遵守纪律对培训学习和自身发展的重要性,为培训的顺利开展奠定良好基础。

4.2 培训实施阶段

在培训实施阶段,教师要将自我决定理论贯穿于教学和管理全过程。在教学方法上,采用多样化的教学方式,如项目式学习、小组合作学习、案例教学等,激发学员的学习兴趣和主动性。在项目式学习中,让学员自主组成小组,共同完成项目任务,在这个过程中,学员可以自主分工、制定计划,充分发挥自己的能力和创造力,满足自主需求和胜任需求;小组合作学习则促进学员之间的交流与合作,增强学员的归属感。在课堂管理方面,教师要注重与学员的沟通和互动。当学员出现违纪行为时,避免简单粗暴的批评和惩罚,而是耐心与学员沟通,了解其行为背后的原因,帮助学员认识到错误并引导其改正。同时及时发现学员的优点和进步,对学员遵守纪律、积极参与学习的行为给予及时、具体的表扬和鼓励,强化其积极行为。另外,教师还应关注学员在学习过程中的困难和需求,及时给予指导和帮助,让学员感受到教师的支持和关爱,营造良好的学习氛围,促进学员自觉遵守培训纪律,积极投入学习。

4.3 培训后评估与反馈阶段

培训后的评估与反馈阶段是职业培训纪律管理的重要环节。在评估过程中,不仅要关注学员的学习成绩,还要综合考量学员的学习态度、课堂表现、纪律遵守情况等多个方面。采用多元化的评估方式,如学员自评、互评、教师评价相结合,全面、客观地评价学员的培训表现。通过评估,发现学员在培训过程中的优点和不足,为学员提供有针对性的反馈和建议^[4]。对于遵守纪律、表现优秀的学员,给予公开表彰和奖励,进一步激发其积极性和自信心;对于存在违纪行为或学习困难的学员,与他们进行深入沟通,分析原因,制定个性化的改进方案,并持续关注其后续发展。培训机构和教师要对整个培训过程进行反思和总结,收集学员对培训内容、教学方法、管理方式等方面的反馈意见,根据反馈结果调整和优化培训方案和纪律管理制度,不断提高职业培训的质量和纪律管理水平,为今后的培训工作提供经验借鉴。

结束语

本研究通过剖析自我决定理论与职业培训纪律管理的结合点,提出切实可行的应用机制与策略。实践证明,该理论有助于改善培训纪律管理现状。未来可进一步深化理论与实践融合,拓展研究范围,探索更多创新管理模式,为职业培训高质量发展持续赋能。

参考文献

- [1]余成玲.关于湖北省就业创业培训工作的几点思考和研究[J].农村经济与科技,2020,31(08):302-303.
- [2]刘炳震,郑立冬.信息化条件下职业培训模式创新实践——以技师学院信息化教学为例[J].中国培训,2021(01):7-9.
- [3]沈鸿.高职院校的职业培训模式创新[J].国际公关,2020(09):204-205.
- [4]张健,朱克华,张娜,等.职业院校电子与信息大类专业实践教学体系建设的研究与实践[J].陕西教育(高教),2024,(11):45-48.