

试析多媒体技术对现代人才非智力因素的培养

文/王广庆

一、系统整合培训内容, 激活学习动机

学习动机是激发并维持个体学习活动朝着一定目标的内在心理过程或内部唤醒状态。在学习过程中有效地培养现代人才的学习动机, 实质上就是培养那些能直接转化为学习动机的有关心理因素, 如学习需要, 学习热情, 学习责任感和好胜心等。引发学习动机的形成主要有两大要素: 一是内部条件, 即现代人才学习的内在需要; 二是外部条件, 即激起现代人才学习行为的外在诱因。二者之间是一个有机整体, 缺一不可。在教学活动中激活现代人才学习的内在心理因素, 培养学习动机, 是教育的一贯追求, 孔子曾说“学习欲成功, 必先志于学”。人的各项活动都是在动机的驱使下进行的, 且人的动机愈强烈, 则人的外部行动愈坚决。

多媒体教学, 可以较好地培养和激发现代人才的学习动机, 发展现代人才的主体性需要。主体性是人作为活动的主体在客观实践中表现出来的能动性和自主性。是人本质属性的反映。因此, 教师在教学中要尊重现代人才的主体性。现代人才在学习过程中有其自我意识, 他们在教学中不仅是被塑造的客体, 也是主动自我塑造的主体, 再好的教学也只有唤起现代人才的主动吸纳和内化才是有效的。而多媒体教学的引入, 以其鲜明的教学特点, 直观的教学内容, 形象生动的教学情景, 使现代人才能闻其声、观其形、临其境, 改变了传统单一的教学方法, 构建起新型的教学模式, 不仅拓宽了教与学的时空, 缩短了教师与现代人才的距离, 而且有利于提高教学质量和教学效率。

二、积极创设教学情境, 激发学习兴趣

兴趣是人们从事实践活动的强有力的动力之一, 是推动现代人才探求知识, 掌握技术和技能的一种“激发剂”。实践表明, 当人们对某方面事物感兴趣的时候, 这种兴趣就会引导他们积极从事这方面的实践活动, 从而获得比别人更多的认识。爱因斯坦曾说过: “兴趣是现代人才最好的老师”。托尔斯泰也说过: “成功的教学所需要的不是强制而是激发现代人才的兴趣”。现代人才只有对学习产生浓厚的兴趣, 才会专心听讲、积极思考。学习兴趣可以调动、培养他们学习的积极性、主动性和创造性, 这也是开发现代人才非智力因素的原动力。现代人才一旦对某种学习对象产生了兴趣, 就不认为是一种负担, 而会自觉冲破阻力, 使学习收到最佳效果。学习兴趣越浓厚, 学习效果就越好。而传统教学模式中的灌输式、填鸭式的教学, 不仅严重影响了教学效果和教学目标的实现, 也挫伤了现代人才的学习兴趣和学习积极性, 使现代人才在学习时产生了抑制的、逆反的心里状态。

多媒体教学由于可以有效地实现文字、图形、图像、动画和声音等各种信息的交互传递, 化抽象为直观、化枯燥为形象, 使教学内容更富有吸引力, 更能集中现代人才的注意力。将多媒体运用于教学之中, 以引起现代人才知觉好奇, 激发其探究心理, 促使其对学习内容及过程产生强烈的兴趣和需要, 形成主动兴奋的学习心向。

三、营造和谐的氛围, 注重现代人才的情感培养

情感是一种心里活动, 通常又叫做情绪, 属于非智力因素范围。它是人类对周围世界各种物体和现象的一种内心感受。每个人在不同的环境下都会产生不同的情感, 任何复杂艰巨的智力活动, 都需要情感去支持。教学过程是师生在理性与情感两方面动态的交流过程, 富于情感的课堂气氛, 有助于学习者进入兴奋状态。因此教师在教学中要始终保持积极饱满的情绪, 注重情感投入, 善用情感诱导, 善于创造良好的课堂教学气氛, 这样现代人才就会主动进入角色, 不断产生共鸣, 形成师生间的融洽与默契, 从而焕发学习热情。良好的情绪情感有助于现代人才开阔思路、激活智力、富有创造性。而和谐的课堂气氛还可以营造一种催人向上的教育情境, 使现代人才受到感染和熏陶, 师生间产生情感共鸣, 生动、活泼、愉快的课堂气氛, 使现代人才大脑处于兴奋状态, 易于受到情感的影响而引起学习兴趣。这样, 现代人才就会以积极的热情去获得知识, 掌握技术, 并进行创造性的学习。

多媒体教学的特点之一, 就是可以创设一种和谐轻松的课堂氛围, 从课件本身来看, 就存在需要与教学内容有机结合的协调美。如课件的界面布局、媒体的位置、文字的大小、字体的选择、背景的颜色、媒体进入或存在的时间、旋律的选择, 都需要在符合教学内容的基础上, 形成各媒体搭配适度的韵律美和视听有序的节奏美。传统的教学手段是黑板、粉笔加挂图, 教师的讲解再好也比较单一。而多媒体教学则不同, 它可集声音、形状、色彩多因素为一体, 多角度、多视点地刺激现代人才的大脑神经, 它不仅加深了课堂的厚度, 加大了课堂的容量, 而且全方位的调动了现代人才的非智力因素, 特别是培养了现代人才的情感和审美意识。运用电脑教学, 现代人才从心理上乐

于、喜欢,情感上更易于接受,这样知识的渗透和能力的提高都有很好的效果。其次,教与学是师生在理性与情感两方面动态的交流过程,富于情感的课堂心理氛围,有助于学习者进入兴奋状态,形成学习心向。多媒体教学,除了课件制作应与教学对象和教学内容吻合外,教师在课堂上的作用也是至关重要的。一要对本职工作有满腔的热忱。课堂上精神饱满,和颜悦色,让现代人才感到教师可亲可敬,语言生动形象,幽默和谐,用自己饱满的精神和丰富的感情去感染现代人才。这样,随之而来的是现代人才情绪和感情的变化,。二是除以自身的言行和感情影响现代人才外,还必须注意研究现代人才的情感世界,了解现代人才所想所需以及情绪的变化,这有利于师生之间的情感交流,获得良好的教学效果。三还要有强烈的事业心和责任感,处理好师生关系,与现代人才在心理上进行沟通,用热诚、公正、负责的教态去赢得现代人才的信任与尊重,使他们对要学的知识产生渴望,将全部情感投入到学习之中。现代人才情绪高了,思维就活跃了,接受掌握知识就容易了,内化就变成自觉自愿行为。因此,我们在教学活动中注重情感投入,善用情感诱导,把现代人才获得知识的过程建立在以情感人,以情诱学,以知诱学的基础上,从而激发现代人才对学习的渴望。实践证明,多媒体教学加上教师的言谈举止、严传身教善于创造良好的课堂教学气氛,这样现代人才就容易主动进入角色,不断产生共鸣,形成师生间的融洽与默契,从而焕发学习热情。

四、建立良好的关系,塑造现代人才的性格品质

性格是人的心理最重要的组成部分,是一种复杂的心理特征,是指一个人对现实稳定的态度和与之相适应的习惯化的行为方式。每个人都有自己独特的性格,每个人的性格又各不相同,人的性格的形成,有先天因素的影响,但更多的是在后天的生活环境中形成的,主要受家庭、学校教育、社会、个人生活经历的影响。良好的性格主要体现在正确的态度、坚强的意志、积极的情绪和健全的理智上。性格对人的一生都有重要的影响,爱因斯坦曾说过:“优秀的性格和钢铁般的意志比智慧和博学更为重要……智力上的成就在很大程度上依赖于性格的伟大,这一点往往超出人们的正常认识。”;良好的性格是成功的必要因素,一个人的成功天赋很重要,机遇不可少,但若事业成功,还须有好的性格。性格又是影响现代人才的一个重要的非智力因素,所以对性格的塑造是极为重要的。一个现代人才有了良好的性格,又有了学习积极性,这些非智力因素就会自然而然地迁移到他本人的智力发展上,从而使两者同步和谐的发展。

学习是现代人才的主要任务,它是在教师的组织引导下,有目的、有计划、有组织地进行的。在这个过程中,同学们掌握了系统的科学文化知识和技能,发展了相应的能力。多媒体教学,可以很好地培养现代人才的性格品质。首先,在学习中培养勤奋刻苦的性格。学习是一项需要付出艰苦努力的活动。多媒体教学中,许多知识的呈现是直接给出的,但是在学习过程中遇到困难时,老师常借助课件中所提供的信息启发引导现代人才,不让他们坐享其成,不动脑筋。而是要他们独立思考,对问题进行判断。纠正不良的学习习惯,教育他们想通过投机取巧不费力气就获得好成绩是不切实际的,需要通过自己勤奋刻苦努力才能换来。要想取得好成绩,就要肯下功夫。其次,在学习中培养认真负责的性格。引导现代人才上课时,要认真听讲,鼓励现代人才遇到有不明的问题要及时向老师提问,多媒体教学具有再现性强的特点,当遇到讲授的元件或回路不是很明白时,无论在课堂上或下课后提出问题,在计算机上可以很方便的调出该元件及回路的结构图及动态图,既形象、直观又新颖、生动,很大程度上摆脱了以往挂图、画图的呆板及表述不清的弊端,直到现代人才把问题搞清楚为止。从而养成对待学习一丝不苟、严肃认真的性格品质。第三,培养独立思考的性格。在学习过程中,我们经常会发现这样的现象:某些同学遇到问题时,不善于独立思考,随大溜,照搬现成答案,这是一种不良的性格特征。我们知道一个人要想有所成就和建树,就要善于独立思考,不能人云亦云。现代人才在学习过程中主体作用不但不能弱化,而且还需要不断加强和充分发挥。要实现由“教师中心”向“现代人才主体”的转变,不断增强现代人才的学习自主性,使其成为学习的主体。通过多媒体教学的运用,组织现代人才进行探究性学习,调动现代人才课堂学习的积极性,使现代人才充分展示自己的个性和智慧,充分发挥自己的创造性和想象力,不断增强主体意识,提高获取、选择信息,分析和处理问题的能力,成为真正的学习主体。

多媒体作为一种新型的教学媒体,它从诞生之日起就显示了强大的生命力。它具有的存储量大、准确性高、直观性好、处理速度快、能交互对话和逻辑判断等诸多优点,为强化现代人才的非智力因素创造了条件。现代人才体验到了多媒体教学带来的乐趣,产生了强烈的学习热情,自主学习的动机、兴趣、情感、性格、意识、习惯和能力都得到了培养,为主体性学习的发展搭建了广阔的平台。不仅有利于提高教学质量,而且有利于现代人才综合素质的培养(作者单位:江西科技师范学院)

相关链接

试析多媒体技术对现代人才非智力因素的培养
论企业高职人才培养模式的基本要素及其功能
产权视角下知识型企业人力资本风险管理
论经济转轨时期人才激励制度的建立

架设人才资源开发的“绿色通道”
现代人才如何面对经济全球化的浪潮
论现代饭店人力资源激励机制的构建
浅析竞业限制新规定对人力资源管理的影响
中美两国人才职业培训立法方面的差异及其启示

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心