

高职大学生韩语学习焦虑的影响因素分析

刘学思

随着韩语文化在国内的传播和普及,越来越多的高职业院校开设了韩语专业或者韩语公共选修课,吸引了大量学生选择学习韩语。但是与从小接受系统语言训练的英语学习不同,大多数高职学生缺乏韩语基础,进入高职阶段才从零开始系统学习,在学习过程中很容易产生不安、紧张、畏难等负面情绪,也就是外语学习焦虑。焦虑情绪不但会降低学生韩语学习的积极性,影响学生课堂的参与度,而且也会对外语教学的整体质量造成影响。基于此,本文将结合高职韩语教学的实际情况,从学习基础、课堂要求、教学模式与考核评价四个维度,分析引发高职大学生韩语学习焦虑的具体影响因素,以期为韩语教学中焦虑情绪的疏导提供参考。

一、语言基础薄弱引发的习得性焦虑

对于高职韩语专业的学生而言,多数学生在入学前并未接受过系统的朝鲜语或韩语基础培训,对韩文字母的发音规则、黏着语的语法逻辑完全陌生,而高职阶段的韩语教学进度安排紧凑,要求学生在短时间内完成发音识记、基础词汇积累和基础语法掌握,面对高密度的学习内容,学生难以跟上整体教学节奏,往往还未熟练掌握发音规则,就已经进入下一阶段的语法学习,在日积月累下,学生容易产生自我怀疑,逐渐形成“越学越差、越差越怕”的恶性循环,最终催生持续性的习得性焦虑。

而对于选择韩语公选课的非专业学生而言,其本身就需要同时兼顾本专业的学习任务,能够分配给韩语学习的时间和精力十分有限,零基础的学习门槛加上碎片化的学习模式,更难搭建完整的韩语知识体系,遇到学习障碍时无法及时解决,也容易使学生产生畏难焦虑的情绪,导致其直接放弃韩语学习。

二、课堂输出压力催生的表达性焦虑

不同于传统语言学习侧重输入积累,韩语课堂教学对学生的口语输出训练要求较高,日常教学中常包含课文朗读、情景对话、即兴发言等互动环节。但韩语发音存在收音、紧音等与中文不同的语音规则,语法的语序表达也和中文存在较大差异,很多学生担心自己发音不准、语法出错被笑话,在面对课堂输出任务时,很容易因过度紧张大脑空白,无法组织出正确的语言表达。部分教师为了完成课堂训练任务,会在学生表达卡顿或出错时反复纠正错误,这种做法会进一步放大学生的不安,让学生对课堂互动产生恐惧心理,每次要进行课堂展示或互动提问时,就会提前陷入紧张焦虑的状态,长此以往就会形成稳定的表达性焦虑。

三、教学模式适配不足诱发的适配性焦虑

目前高职韩语教学大多采用传统的外语教学统一化模式,没有结合高职学生学习特点和培养要求进行针对性教学。高职学生普遍

更偏向于具体形象、实践型的学习方式,对纯理论讲解、知识点灌输的接受度较低,但部分教师仍以语法规则讲解、词汇含义罗列等抽象知识传授为主,整堂课围绕教材进行单向灌输,缺少情境模拟、互动对话等具象化教学活动,恰恰与学生所适应的学习路径相悖。另一方面,同一班级内学生的学习接受能力存在差异,统一进度的教学模式无法兼顾不同学生的需求,接受能力偏弱 的学生跟不上进度会焦虑,学有余力的学生因内容进度太慢得不到提升,也会因学习获得感不足产生焦虑情绪,最终都会影响整体的学习状态,不利于学生对韩语知识的吸收掌握。此外,不少高职韩语教学的实践环节设计不足,多数知识停留在课堂理论讲解层面,学生缺少在情景会话、职场交际等贴近实际应用的场景中练习巩固的机会,难以将知识转化为实用能力,容易陷入“学了却开不了口、用不上手”的困境,面对即兴表达任务时紧张无措,产生挫败感与自我怀疑,进而形成持续性的能力焦虑。

四、考核评价体系带来的应试性焦虑

当前高职韩语考核多以期末统一测试为核心评价依据,同时将课堂口语表现纳入成绩占比,最终成绩直接关联学生学分认定与毕业要求,评价结果的功利性属性容易催生应试层面的焦虑。对于高职学生而言,既要准备听力、语法、

阅读等书面笔试内容,又要完成口语会话考核,双重考核任务本身就会带来较重的备考压力。部分考核内容设置没有贴合高职应用型培养定位,依旧侧重考察偏难怪的语法知识点,与日常教学侧重实用应用的导向脱节,学生备考时找不到清晰的复习方向,容易因内容繁杂产生茫然慌乱的情绪。此外,不少院校韩语课程的成绩合格标准设置没有充分考虑高职学生学情,部分基础薄弱的学生经过复习也难以达到合格要求,长期面临挂科风险的学生,会在整个课程学习过程中始终处于紧张的应试焦虑状态,进一步消解学习韩语的兴趣与动力。

五、结语

综上,高职大学生韩语学习焦虑由多重现实因素共同造就。从个体层面来看,原有语言基础不足带来习得挫败感;从课堂场景层面,高频公开输出任务带来表达心理压力;从教学供给层面,教学模式和学情不相匹配放大学习负担;从制度层面,多元考核评价带来应试心理压力。以上四类因素相互交织,共同催生不同程度的韩语学习焦虑。把握各类影响因素的内在逻辑,才能够立足高职学情,找准缓解焦虑的切入点,优化韩语教学实施,改善学生外语学习心理状态。

作者单位:四川城市职业学院

高校管理中融入新质生产力理念的策略研究

吴佳珍 高祺轩

摘要:新质生产力是指以技术创新促进高质量发展的一种新的生产模式,核心要点就是把创新资源转变成促进经济结构调整、提高效率的决定性因素。高校是人才培养、知识创新的重要主体,在新质生产力发展中起着十分重要的作用,应该自觉地肩负起这个战略任务。本文系统阐述了高校管理中融入新质生产力理念的意义,深入分析了当前高校管理面临的现实难题,并从制度创新、体系重构、人才引育维度提出了系统性的策略路径,以为高校管理变革提供参考。

关键词:新质生产力;高校管理;教育综合改革;科技创新;人才培养

党的二十大报告明确提出,习近平总书记关于新质生产力的有关论述,给我国经济高质量发展提供了重要的理论支撑和实践指导。新质生产力是技术创新突破、生产要素重组、产业结构升级的重要表现,具有明显的创新性特点,主要体现在质量变革的深刻影响上,本质属性就是先进生产力发展方向的体现。党的二十届三中全会审议通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》明确指出:“健全相关规则和政策,加快形成同新质生产力更相适应的生产关系,促进各类先进生产要素向发展新质生产力集聚,大幅提升全要素生产率。”高校作为我国重要的人才培养基地,需要认识到社会的进步与教育目标的升级,将新质生产力理念应用于高校管理中,持续提升高校管理的科学性、合理性,有效应用高校现有资源,给学生带来更好的教学环境与教学场景。

一、高校管理中融入新质生产力理念的意义

(一)回应时代命题的战略需要

在推进社会高质量发展的过程中,新质生产力的发展动能对各行业的可持续发展、改革创新都非常重要。习近平总书记强调:“要深化科技体制、教育体制、人才体制等改革,着力打通束缚新质生产力发展的堵点、卡点。”在这种情况下,高校把新质生产力理念渗透到管理活动中,既是对国家战略需求的响应,又是对科技创新浪潮、产业变革的应对。目前,以人工智能、大数据、云计算为代表的新技术正在改变着生产方式和社会运行方式。在此情况下,高校急需依靠管理模式的革新、升级来确定自身的功能定位和发展方向,把促进新质生产力发展的情况纳入衡量人才培养质量的主要指标体系当中。

(二)推动高校教育高质量发展的内在要

求

新质生产力在高校教育中的应用打破了高校传统线性演进模式的固有结构,新时代的高校管理者可以通过新质生产力对校内的学生实施智能化、自动化的管理,实时关注学生在校内的生活及学习状态,对学生进行针对性的指导及监管,让学生处于更舒适、更优质的学习环境中。在新质生产力理念的支持下,越来越多的高校管理者会通过信息技术、大数据技术、人工智能技术等现代化科学技术开展管理工作,不仅使高校的行政管理和教育管理发生了精细化的改革,还能够让管理者在开展学生管理工作时融入个性化、针对性理念。管理者可以根据学生的学习状态对学生的课程及学习路径进行个性化指导,优化学生在特定专业内的学习效果,让学生学习的内容完全符合自身的职业规划及学习需求,推动高校教育高质量发展。

(三)激活高校创新动能的关键抓手

新质生产力转型时期,人才关键作用是调动创新能力。由于高校在集聚高层次人才方面具有独特的优势,所以以新质生产力驱动高校管理优化对于创新人才的培养和实践有着不可替代的作用。把新质生产力的思想融入高校治理结构中,驱动高校创建起包含引才、育才、用才、评才和留才在内的全面体系,努力冲破制约人才创新潜能释放的体制机制束缚,经由制度改革、资源调配,全方位提升高校人才团队的综合创新能力和发展水平。新质生产力理论重视创新活动,这在新时代的发展中,能够直接决定经济发展效能与效率,该思想应用于高校,为知识创新和成果转化赋能。应用新质生产力推进高校管理创新实践可以大幅度提高高校资源利用率,依靠数字化转型和智能化升级创建起高效教学科研平台,这不仅可以调动起教师团队攻克科学难题的积极性,而且能促进学术研究的不断深入[1]。

二、高校管理中融入新质生产力理念的难题

(一)理念滞后:对“新质生产力”内涵理解的偏差

目前,部分高校管理者对于新质生产力的认识还只停留在表面,并没有对新质生产力的内在运行机制以及具体的实践途径进行深入的研究。目前高等教育领域所面临的最大难题就是,很多高校还没有完全摆脱传统管理模式的束缚,不能很好地把握新质生产力的发展方向。由于高校在专业设置、课程体系上存在重叠现象,造成毕业生所学知识、能力同行业

实际需求、市场变化不能同步。

(二)体制障碍:管理机制与新质生产力要求不匹配

新质生产力在高校管理中的应用与融入需要高校有相匹配的管理机制,才能让新质生产力发挥出其应有的价值与作用。当前,高校治理体系具有明显的碎片化特征,内部的人才培养、科技创新、教育教学和社会服务等职能模块没有达到有效的协同整合状态,因此,高校不能形成系统的支撑力量来促进新质生产力的发展。根据我国大部分地区高校的教育体系,可以了解到,高校中部分学科专业布局同产业结构的契合度不高,部分高校的专业设置比较僵化,不能很好地适应新兴业态的发展带来的变化需求,造成人才培养供给和岗位实际需求之间存在越来越大的结构性失衡。

(三)人才瓶颈:高水平创新人才引育机制不健全

在知识经济蓬勃发展的大环境下,人才成了带动经济社会不断前进的重要推动力。高校在创新型高层次人才队伍建设、高端人才引进制度建设、人才绩效评价指标设计等各方面还存在着诸多需要解决的问题。高校当下的用人过程中“重引进、轻使用”的倾向使得人才效能不能充分发挥出来。针对高校的人才评价与晋升,高校存在“五唯”导向,唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项、唯帽子,重新构建以创新成果、实际贡献为标准的科学评价体系还有很长的路要走[2]。

三、高校管理中融入新质生产力理念的策略

(一)制度创新:构建与新质生产力相适应的治理体系

制度创新是将新质生产力理念引入高校管理工作中的基础要求,高校只有为新质生产力理念的应用重新构建适宜的制度,才能够让新质生产力在高校的内部治理、学生管理、评价等方面发挥出其应有的价值。高校需要构建与新质生产力适配的管理机制与治理体系,在人才应用方面建设开放、积极、有效的人才政策,既需要重视高校现有人才的培养,又需要根据人才的职业规划与个人发展实施有效帮助。通过优化内部治理结构,破解大学“同质化”发展、资源低效配置和重复建设问题,构建各相关主体相互正向促进、各司其职的自主发展空间。

(二)体系创新:优化学科专业布局与人才培养体系

在新质生产力的支持下,高校的学科专业

结构也可以进行战略性的调整,优化人才培养模式,提升高校教育质量,使教育链、产业链、人才链、创新链达成深度融合。高校需要在动态调整学科结构的过程中,将校内现有资源投放于新质生产力与学科的生长点上,运用新质生产力为学科教育赋能,促进学科教学内容的创新、教学模式的革新与教学渠道的拓展。在新质生产力的支持下,教师的教学可以摒弃传统的填鸭式教学模式,运用信息化技术、大数据技术与人工智能技术开设线上教学平台,打造能力导向、问题导向的实践创新教育体系。

(三)人才驱动:打造高水平创新人才集聚高地

新质生产力并不是将现代化科学技术引入高校管理就能够发挥出技术价值,还需要有高素质高能力的教育工作者、校内管理人员对现代化科学技术进行正确的应用。高校可以将培训的结果与教育工作者未来的晋升、薪酬、调配高度挂钩,提高教育工作者在培训中的参与度与认真度,驱动其更积极地推进数智教育,创造新质生产力,为高校的长远发展及教育质量提升、品牌树立赋能。除此之外,高校还需要通过校内招聘或对外招聘引进具备研究能力、创新精神与国际视野的高层次人才,由这类人才发挥带头作用,将各项数字化技术应用于教育工作及管理工作中,驱动高校产生新质生产力。

四、结语

综上所述,新质生产力的提出给新时代高校发展提供了理论支持和行动方向,将新质生产力理念应用于高校管理当中不仅符合国家战略的需求,也是推动高等教育高质量发展的主要动力。高校管理变革的过程具有复杂性、长期性等特点,高校管理者要保持改革的决心和创新意识,打破已有的制度约束,发挥好各个方面的创造活力。高校经由模式深层次的变革、政策体系的完备之后,既会激发自身的内在潜力,又将为中国的现代化建设注入高质量的高等教育支撑。

参考文献:

- [1]李璇.新质生产力视域下地方高校人才创新能力培养路径研究[J]. 质量与市场,2026(4):190-192.
- [2]赵启明,李紫薇.新质生产力视域下高校高质量人才培养路径探析[J]. 华章,2026(7):162-164.

作者单位:郑州科技学院