

自考教育管理心理学复习必看资料

自考教育管理心理学复习必看资料

单选题

- 1.要取得教育的成效，关键在于（管理）
- 2.教育的核心是（处理人与人的关系）
- 3.一研究教育管理活动中人的心理现象及其规律为对象的学科是（教育管理心理学）
- 4.在自然条件下，研究者对教育管理过程中人们的心理和行为所进行的一种有目的、有计划的观察是（观察法）
- 5.搜集教育管理活动中人的各种心理活动及其发展变化规律的各种客观事实和研究材料的基本途径是（观察法）
- 6.观察法的特点有二：一是所得材料比较全面、系统、完整，二是（所得结论真实可靠）
- 7.实验法中，在有目的地严格控制一定的条件或创设一定的情境下，使一定的心理现象发生的方式是（自然地）
- 8.研究者可以主动地引起其所需要研究的心理现象，而不是被动地等待某种心理现象的出现。这一优越性属于（实验法）
- 9.关于实验法的不正确说法是：研究者（可以不考虑心理现象是典型性还是偶然性）
- 10.下列不属于调查法的是（观察）
- 11.访问、座谈、谈话、问卷、工作成果分析、情报信息的收集等方法都是（调查法）
- 12.谈话法分为两种，即（有组织的谈话和无组织的谈话）
- 13.采用标准化测验工具，要考虑测验法的两个基本要求，（信度与效度）
- 14.教育管理心理学基本理论的核心和出发点是（人性观问题）
- 15.“治物者不于物，于人。治人者不于事，于君。”说明我国古代思想家早以认识到管理事物的核心在于（掌握人）
- 16.“社会人”假设认为人类行为的基本激励因素是人的（社交

需要)

17. 根据“社会人”假设在管理过程中应特别重视(人的因素)]

18. “根据不同人的具体情况, 灵活地采取不同的管理的措施”这种管理思想提出所依据的人性假设是(“复杂人”的假设)

19. “自我实现的人”假设认为管理者的工作重点应该放在(工作环境和条件)

20. 在现实生活中, 对知觉对象进行“先入为主”的判断属于哪一种认知偏见(第一印象)

21. 中国有一句成语“爱屋及乌”是哪种认知偏见的反映(情感效应)

22. 所谓“抓住一点, 不及其余”属于哪种认知偏见(光环效应)

23. 认知偏见中系列位置效应指的是以下哪一种(近因效应)

24. “嘴上没毛, 办事不牢”是属于人的哪类认知偏见(社会刻板印象)

25. 所谓“无关不贪。不上不奸”属于人的哪一种认知偏见(社会刻板印象)

26. 我们谈到山东人, 一般总会认为他们魁伟豪爽。这是什么效应(社会刻板印象)

27. 人们在学习一个系列事物时, 位于系列开始部分的项目学习效果最好, 而位于中间部分的学习项目学习效果最差。这是什么现象(近因效应)

28. 人们一般对于感情上讨厌的人容易往坏处想; 而对于感情上喜欢的人容易往好处想。这是什么认知偏见(情感效应)

29. 以下哪一方面是兴趣形成的必要条件(实践活动)

30. 社会生活条件是兴趣产生、巩固和发展的什么因素(决定)

31. 在管理工作中, 自我教育是兴趣形成和发展的什么条件(基本)

32. “今无足赤, 人无完人”这句话说明, 在管理工作中, 我们应该如何对待被管理者(扬长避短)

33. 大多数领导上任开始都希望做“清官”, 但是有的经不住诱惑, 从而出现了腐败现象。说明他们哪一方面存在问题(意志)

34. 我们谈到浙江人时，一般认为他们比较秀气能干。这是什么认知偏见（社会刻板印象）

35 在教育实践中，教师往往把不喜欢的学生估计过低，把比较喜欢的学生估计过高。这是什么原因（近因效应）

36. 过去在学校表现比较差的学生，如果近期内表现非常好，容易给人留下深刻印象，这是什么原因（近因印象）

37 当我们谈到大学教授时，总会认为他们文质彬彬，博学多才。这是属于哪一类认知偏见（社会刻板印象）

38. 根据期望理论，下列公式中激励作用最大的是（）

39 根据期望理论，下列公式激励作用最小的是（）

40. 下列因素属于双因素理论中定义的激励因素的是（）

41. 目标在人的活动中所起的作用是（）

42 在马斯洛的需要层次理论中居于最高层次的需要是（自我需要）

43 榜样是一面旗帜，使人学有方向，赶有目标，起作用是通过（模仿来实现）

44 “以牙还牙”是个体受挫后一种行为反应，这种挫折反应称为（攻击）

45 个体把自己的行为失当，工作失误，推委于别人身上，以减轻自身的不安，从而维护自尊的方式是（投射作用）

46 个体受挫后内心冲突无法解决使其出现返童行为，这种挫折反应称为（攻击）

47 对挫折情境漠不关心、无动与衷的挫折行为反应是（冷漠）

48 “酸葡萄”作用讲的是自我防御机制中的（合理化作用）

49 明知挫折不可避免，偏按原来的动机重复某种无效动机，这种挫折反应方式是（固执）

50 个体有意识地将自己由于受挫而产生的痛苦经验和烦躁情绪，排除在记忆和意识之外的挫折反应形式是（压抑作用）

51 学生对教师的模仿，歌星对歌星的模仿属于自我防御机制中的（表同作用）

52 挫折是个体从事有目的的活动时，在环境中遇到一时无法克服

的障碍或干扰，致使其动机不能获得满足时的（动机缺乏状态）

53 把自己身上存在的不良品质强加在他人身上的表现，就是（合理化作用）

54 一个学习成绩不好、得不到老师和同学的认可的学生，经常通过和别人角力来获得自尊没，这种自我防御机制是（压抑作用）

55 人们在教育工作中对于工作本身、工作环境，以及对自己和其它人的积极或消极的心理倾向或评价是（教育工作者的工作态度）56 教育工作者工作态度的特点是态度的自觉性、明朗性、倾向性和（复杂性）

57 人们开始自愿地接受他人的观点与行为影响，使自己的态度与他人或群体的要求相一致的过程是（认同）

58 把他人的态度完全融化吸收，使之转化为自己的态度与价值体系，在情感体验上完全融合一致，并产生坚定不移的行为意向的过程是（内化）

59 美国社会心理学家霍夫兰德提出的理论是（态度学习理论）

60 海德于 1958 年首次提出的（平衡理论）

60 美国心理学家费斯廷格 1957 年提出的理论是（认知失调理论）

61 群体内聚力或向心力指的是（群体凝聚力）

62 群体对其成员的一种无形的影响力，它指的是哪一种影响群体心理的因素（群体压力）

63 群体内多数人对社会生活、群体活动、个人行为等事实，所作出的内容一致的判断和评价指的是哪种影响群体心理的因素（群体舆论）

64 群体成员在认识和评价上同群体保持行为一致的心理倾向指的是（认同）

65 有仿效别人的言行举止而引起的与之类似的行为活动指什么（模仿）

66 个体在群体压力的影响下，放弃个人意见而与群体中多数人保持一致的社会心理行为是什么现象（从众）

67 在他人的命令或影响下，作出同他人、社会的要求一致的社会

心理行为。这是什么心理效应（服从）

68 人只有在不断地与他人交往中才能促进个人发展，维持身心健康，这是人际关系的（）

69 由于交往双方受教育程度差距造成的人际交往障碍是（）

70 由于交往双方所处地位的差距造成的人际交往障碍是（）

填空题

1 要取得教育的成效，关键在于（管理）

2 教育管理心理学的研究就是教育管理活动中人的心理现象极其规律，研究教育系统中人们彼此相互作用情况所产生的（心理现象的规律性）

3 观察法就是在（自然条件下，研究者对教育管理过程中人们的心理和行为所进行的一种有目的、有计划的观察。

4.（）是搜集教育管理活动中人的各种心理活动及其发展变化规律的各种客观事实和研究材料的基本途径

6 观察法的特点有二：一是所得材料比较全面、系统、完整。二是（所得结论真实可靠）

7.实验法就是有目的地严格控制一定的条件或（创设一定的情境）人为地使一定的心理现象发生，从而对其进行分析研究的方法。8 采用标准测验工具，要考虑测验法的两个基本要求，一个是信度，一个是（效度）

9.1911 年，美国的泰勒所著的一书公开发表，是管理独立成为一门学科的标志，因此他被西方人称为（科学管理之父）

10.管理心理学的研究对象是人，研究的核心问题是（调动人的积极性，挖掘人的创造力）

11.行为科学理论的代表人物梅奥在其理论中提出：职工除了有（物质需要）外，还有（心理的需要）

12.提高教育质量的关键因素之一在与（教育管理）

13.人的本质并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）

14.马克思主义认为人是具有（自然属性、）（社会属性）和（意

识属性)的产物,人的本质是三种属性的统一体。

15.马克思主义认为人作为自然和社会的统一体,其最本质的特点就在于,他是一个活生生的现实的具有(自觉能动性)

16.在现实生活中,对知觉对象进行先入为主的判断属于(第一印象)

17.中国有一句成语爱屋及乌是(光环效应)

18.所谓抓住一点,不及其余属于(光环效应)认知偏见中系列位置效应指(近因效应)

19.嘴上没毛,办事不牢属于人的(社会刻板印象)

20.所谓无官不贪,不商不奸属于人的社会刻板印象)

21.我们谈到山东人,一般总会认为他们魁伟豪爽,这是(社会刻板印象)

22.人们在学习一个系列事物时,位于系列开始部分的项目学习效果最好,而位于中间部分的学习项目项目学习效果最差(近因效应)

23.人们一般对于感情上讨厌的人容易往坏处想,而对于感情上喜欢的人容易往好处想,这是(情感效应)

24.(实践活动)是兴趣形成的必要条件。

25.社会条件是兴趣产生巩固和发展的(决定)因素。

26.在管理工作中,自我教育是兴趣形成和发展的(基本)条件

27.今无足赤,人无完人这句话说明,在管理中,我们应该如何对待被管理者(扬长避短)

28.大多数领导上任开始都希望做清官,但是有的经不住诱惑,从而出现了腐败现象。说明他们哪一方面存在问题(意志)

29.我们谈到浙江人时,一般认为他们比较秀气能干。这是(社会刻板印象)

30.过去在学校表现比较差的学生,如果近期内表现非常好,容易给人留下深刻印象,这是(近因效应)

31.当我们谈到大学教授时,总会认为他们文质彬彬,博学多才,这属于(社会刻板印象)

32.社会认知的种类包括(对他人的认知、人际认知、自我认知、

对社会事件认知、社会角色认知)

33. 教育工作者社会认知的特点 (自我认知的自觉性、人际认知的广泛性、社会角色的多样性)

34. 教育管理者通过 (发展地看人、全面地看人、历史地看人)

35. 教育管理中社会认知的偏见包括 (第一印象、光环效应、近因效应、社会刻板印象、情感效应)

36. 情感的作用有 (动力作用、信号作用、适应作用)

37. 教育工作者应具备的意志品质 (明确的目的性、一贯的坚持性、沉着自制和耐心、处理问题的果断性)

38. 教育工作者应具备的情感品质 (热爱教育事业、强烈的理智感、深刻的道德感、正确的审美感)

39. 榜样对于形成人的道德行为具有的作用包括 (启示作用、控制作用、调节作用、矫正作用)

40. 社会认知是指人们在 (社会生活中) 所形成的 (认知反映), 指主体对他们的行为、对社会交往和对集体组织间关系的认知。

41. 教育工作者社会认知的特点包括 (自我认知的自觉性、人际认知的广泛性、社会角色的多样性)

42. 社会刻板印象有可以称为 (定势效应)

43. 在马斯洛的需要层次理论中居于最高层次的需要是 (自我实现)

44. 教育工作者的主要需要有 (生活福利需要、工作学习需要、社会需要)

45. 需要的主要特点有 (周期性、对象性、社会历史性)

46. 管理心理学家李维特认为行为的共性有 (有原因的、有动机的、有目标的)

47. 具有激励作用的目标应具备 (具体性、适度性、可测性)

48. 教育工作者的主导动机主要表现在 (以工作成就为主要目标、经济利益的追求、对职称的追求)

49. 制定目标时应注意的问题有 (设计合理、目标认同、群众参与)

50. 属于双因素理论中所定义的保健因素的有 (公司政策、监督、行政管理、工作安全、工作环境条件)

51. 按照公平理论，消除不公平感的方法有（改变投入、改变比较对象、改变他人的投入、采取不正当的方式发泄、自我安慰）

52. 动机作为活动的直接动因，具有（引发功能、指向功能、维持功能）

53. 行为是在外部刺激的影响下，经由主体内部的（折射）而产生的反应活动。

54. 惩罚不是目的，要使受惩罚者心服口服，达到惩前毖后、治病救人的目的，所以惩罚要公正合理，还必须与（教育）相结合。

55. 期望理论认为，动机激励水平取决于人们对行为达到目标的可能性估计以及目标的价值。

56. 需要是有机体缺乏某种刺激时产生的一种主观心理状态，它是客观需要的（主观反映）

57. 公平理论认为，人们不仅关心其报酬的绝对值，还关心报酬的（分配是否感到公平）

58. 目标为人的行为活动提供一尺度，并作为评价（工作进度和成败）的指标。

59. 期望理论认为人们的动机激励水平取决于人们对行为达到目标的可能性估计和目标的（价值）

60. 以牙还牙是个体受挫后的一种行为反应，这种挫折反应称为（攻击）

61. 个体把自己的行为失当，工作失误，推委于别人身上，以减轻自身的不安，从而维护自尊的方式（投射作用）

62. 个体受挫后内心冲突无法解决使其出现返童行为，这种挫折反应称为（倒退）

63. 对挫折情境漠不关心、无动于衷的挫折行为反应是（冷漠）

64. 酸葡萄作用讲的是自我防御机制中（合理化作用）

65. 明知挫折不可避免，偏按原来的动机重复某种无效动作，这种挫折反应方式是（固执）

66. 个体有意识地将自己由于受挫而产生的痛苦经验和烦躁情绪，排除在记忆和意识之外的挫折反应形式是（压抑作用）

67. 学生对教师的模仿，歌迷读明星的模仿属于自我防御机制中的（表同作用）

68. 挫折是个体从事有目的的活动时，在环境中遇到一时无法克服的障碍或干扰，致使其动机不能获得满足时的（动机缺乏状态）

68. 把自己身上存在的不良品质强加在他人身上的表现，就是（投射作用）

69. 一个学生成绩不好，得不到老师和同学的认可的学生，经常通过和别人角力来获得自尊这种自我防御机制是（代替作用）

70. 属于组织特有的造成挫折的因素有（组织的管理方式、组织内的人际关系、工作性质、工作环境、偏低的工资）

71. 属于挫折自我防御机制的心理反应方式的有（合理化作用、压抑作用、投射作用、表同作用、代替作用、反向作用）

72. 挫折后的行为反应有（攻击、冷漠、倒退、固执、逃避）

73. 把自己身上存在的不良品质强加在他人身上的表现，就是自我防御机制中的（投射作用）的反应。

74. 个体遭受到挫折后避免行为失常的能力叫做（挫折容忍力）

75. 个体遭受挫折后，为保持情绪的稳定与心理平衡，自发产生的适应性的行为与心理活动称做（心理防御机制）

76. 人们在教育工作中对于工作本身、工作环境，以及对自己和其他人的积极或者消极的心理倾向或评价是（教育工作者的工作态度）

77 教育工作者的工作态度的特点是态度的（自觉性、明朗性、倾向性和复杂性）

78 服从是指个体在他人的影响下，作出同他人、社会的要求（相一致的行为）

79 教育工作者的工作态度是人们在教育工作中对于工作本身、工作环境，以及对自己和其它人的积极或消极的心理倾向或评价。这种评价包括（义务感、工作的满意感、对工作任务的承担）

80 教育工作者工作态度的特点是（态度的倾向性、态度的复杂性、态度的明朗性、态度的自觉性）

81 服从是指个体在他人的影响下，作出同他人，社会的要求相一

82 态度的具体形成过程与社会同步，经历了以下过程：（服从、内化、认同）

83 内化是指把他人态度完全融化吸收，使之转化为自己的态度与价值体系，并且（在情感体验上完全融合一致、产生坚定不移的行为意向）

84 美国社会心理学家霍夫兰德提出的理论不包括（经典条件反射理论、强化理论）

85 教育工作者态度是人们在教育工作中对于工作本身、工作环境、以及对自己和其他人的积极或消极的（教育工作的的工作态度）

86（态度的学习理论）代表人是美国的社会心理学家霍夫兰德。

87（平衡理论）是由海德于1958年首次提出的。

88（认知失调理论）是由美国心理学家费斯廷格1957年提出的理论。

89.教育工作者的工作态度是人们在教育工作中对于工作本身、工作环境，以及对自己和其他人的积极或消极的心理倾向或评价。这种评价包括（义务感、工作的满意感、对工作任务的承担）

90.教育工作者工作态度的特点（态度的倾向性、态度的复杂性、态度的明朗性、态度的自觉性）

91.服从是指他人的影响下，作出同他人、社会的要求相一致的行为即（公开表示接受某种态度、但内心不一定接受）

92.态度的具体形成过程与社会化同步，经历了以下过程（服从、认同、内化）

93.内化是指把他人的态度完全融化吸收，使之转化为自己的态度与价值体系，并且（在情感体验上完全融合一致、产生坚定不移的行为意向）

94.美国社会心理学家霍夫兰德提出的理论不包括（经典条件反射、强化理论）

95.教育工作者的工作态度是人们在教育工作中对于工作本身、工作环境、以及对自己和其他人的积极或消极的（教育工作者的工作态度）

96. (态度的学习理论) 的代表人是美国社会心理学家霍夫兰德。

97. (平衡理论) 是由海德于在 1958 年首次提出的。

98. 认知失调理论是由美国心理学家费斯廷格 1957 年提出的理论。

99. 非正式教育群体的特点有 (行为协调一致、群体凝聚力强、良好的人际关系、灵敏的信息沟通、公认的核心人物)

100. 群体舆论是群体内多数人对哪些方面所作出的内容一致的判断和评论 (社会生活、群体活动、个人行为、)

101. 影响群体凝聚力的因素主要包括 (对群体目标的认识、对群体利益的认识、核心人物的作用、群体成员需要的满足度、群体的外部压力)

102. 非正式教育群体包括 (积极型、消极型、中间型)

103. 影响教育群体动力的主要因素有哪些 (群体规范、群体压力、群体凝聚力、群体舆论、群体士气)

104. 教育群体的功能主要包括 (整合功能、承上启下、满足需要功能)

105. 教育群体的特点包括 (群体目标、群体结构、群体规范、群体意识、群体交流)

106. 群体规范具有 (群体支柱、评价标准、群体约束、行为导向) 的功能。

107. (榜样) 是模仿发生的关键, 其核心是 (榜样的心理影响力)

108. 群体凝聚力又称 (群体内聚力、向心力), 是指群体成员固守在群体内的吸引力。

名词:

1 教育管理: 所谓教育管理是教育管理者通过一定的组织管理手段, 合理配置管理资源, 处理教育活动中教育与社会、教育与教育活动中的人员、物资、信息、时间、任务等各种关系, 以达到预定目标的活动过程。

2. 观察法: 就是在自然条件下, 研究者对教育管理过程中人们的心理和行为所进行的一种有目的、有计划观察, 从而了解和分析教

3.实验法：就是有目的地严格控制一定的条件或创设一定的情境，认为地使一定的心理现象发生，从而对其进行分析研究的方法。

4.调查法：是指在教育管理心理学的研究中，所研究的现象在不能直接观察的情况下，研究者采取多种方法获取有关资料，间接地了解被试者心理活动的方法。

5.测验法：是指在教育管理心理学的研究中，采用标准化的测验工具，必要时也可采用精密的测量仪器作为辅助，测量被试的有关心理特质的方法。

6.教育心理学研究的基本任务：就是探讨教育管理活动中不同角色人们的心理现象及其规律，为提高教育管理水平提供心理学依据。7.素质：所谓素质有两种解释：狭义的素质是人的先天解剖生理上的特点，主要是脑和神经系统、感觉器官和运动器官方面的特点，这种素质上人的心理发展的生理条件；广义的素质不仅是指人的先天解剖生理上的特点，而且更指人在一定的先天禀赋的基础上通过后天的实践活动而形成的人的生存和发展的基本品质，即一个人的意识和行为中所表现出来的心理品质，对教育领导者与管理者来说，即指领导意识、领导能力、领导品格和领导风度。

8.信度：指的是测量的可靠性，即多次测量同样的内容，所得结果的一致性。

9.效度：指的是测量工具本身的有效性，即对所欲测量的特性或目的是否测得正确。

10.广义的教育：泛指一切增进人们的知识、技能、影响人们的思想、意识的活动。

11.狭义的教育：是指学校教育，是教育者根据一定社会(或一定阶段)的要求和年轻一代身心发展的规律，对受教育者所进行的一种有目的、有计划、有组织的传授知识、技能、培养思想品德，发展智力和体力的活动。

12.所谓管理：就是管理者运用管理的理论和方法，在一定条件下，对资源进行合理配置，指引和影响个体或组织目标的过程。

管理现代化：是将现代化自然科学和社会科学的研究成果广泛运用于管理的过程。

14 行为科学：就是对工人在生产中的行为以及这些行为产生的原因进行分析研究，以便调节企业中的人际关系，提高生产效率。15. 霍桑实验：美国哈佛大学教授梅奥于1927年冬应邀参加了在美国西方电器公司霍桑工厂进行的工作条件、社会因素与生产效率关系的实验，包括照明、福利、态度与意见调查和团体行为的观察研究等一系列实验，结果发现，影响生产效率的主要力量，不在于物质因素或经济因素，而在于工人心理的或社会的因素。

16. 所谓心理的本质就是怎样正确地理解人的心理现象，上弄清楚什么是心理，心理现象是精神现象还是物质现象，人的心理到底时怎样产生的，这是心理学首先要解决的一个根本问题。按照辩证唯物主义的观点和现代科学成就的论证，人的心理是在社会实践中人脑对客观现实的主观的、能动的反映。心理的本质究竟是什么呢？这里有两个基本的条件，一个是人脑，这是反映的器官，是心理活动产生的生理基础，另一个是客观显示，这是放映的内容，是心理活动放映的源泉。人的心理活动就是在实践活动中这二者相互作用的结果。

17. 经济人的假设：经济人也称为理性经济人，也有人译为实利人或唯利人。这种假设起源于享乐主义的哲学观，认为人的一切行为都是为了最大限度地满足自己的私利，都想争取最大的经济利益，工作动机是为了获得经济报酬。被称为X理论。

18. 社会人的假设：有人译为社交人。这一人性假设起源于著名的霍桑实验。社会人假设认为，人们在工作中得到的物质利益，对于调动人们的生产积极性只有次要的意义。人们还有社会性需求，人际关系对于社会行为有重要的影响，良好的人际关系是调动人的生产积极性的决定性因素。

19. 自我实现的人的假设：又称为自动人的假设。这一概念最初是由美国心理学家马斯洛提出来的。马斯洛的人本主义学派认为，人除了物质需求、社会性需求外，还有一种表现自己才能的欲望。在他们心目中，最理想的人就是自我实现的人。自我实现就是指人都需要发

20 复杂人的假设：是 20 世纪 60 年代末至 70 年代初提出来的。由于长期实践的结果证明，前三个种人的假设，虽然各有其合理的一方面，但并不适合于一切人，是各有其片面性的。60 年代中期，薛恩考察了这三种人性假设，认为人类的最大需求不可能都是一样的，而是因人因事因地而异。不可能有纯粹的经济人社会人和自我实现的人。实际存在的只是在各种情况下不同反应的复杂人。70

年代初，根据复杂人的假设，提出了一种变权理论。被称为超 Y 理论。

21. 人的自然属性：反映了人和自然的关系。它包括两方面的含义：一方面人属于自然，另一方面是人统治自然。首先，人作为有机体是自然的产物，人来自自然，人属于自然。其次，人为了生存、种族延续和发展，就要利用自然、改造自然，把自然作为索取和改造的对象，这就是人统治自然。

22. 人的社会属性反映了人和社会的关系，是人的本质最重要的方面。作为社会的人，任何个体都处在一定的社会关系之中，人的生活的一切表现，都是社会生活的表现。总之，人之所以为人，就在于人的社会性。

23. 人的意识属性：说明人对客观世界的反映不是消极的反映，而是具有自觉性，是积极能动的反映，这是人与动物的根本区别。

24. 社会认知：是指人们在社会生活中形成的认知反映，是指主体对他们的行为、对社会交往和对集体组织间的关系的认知。

25. 认知：是人脑反映客观事物的特性与联系，并揭露事物对人的意义与作用的心理活动。

26 第一印象：在社会认知中，两个素不相识的人第一次见面时所形成的最初印象称为第一印象。

27. 光环效应：在社会认知中，将知觉对象的某种印象不加分析地扩展到其它方面去，这种现象叫光环效应。又称为晕轮效应或成见效应。

28. 近因效应：是指在社会认知中，新近得到的信息比以前得到的

应

29. 社会刻板印象：在社会认知中，人们常常受以前经验模式的影响，在其头脑中形成有关某人或某类人的固定印象，这种固定的刻板印象将对随后的反映活动产生一定的影响，这种现象称为社会刻板印象或定势效应。

30. 情感效应：在人际关系中，观察已有的情绪情感对社会认知的影响，从而造成对人判断或评价上的偏见。

31. 个性：是个体在社会化过程中形成的意识倾向性和稳定心理特征的总和。它是一个人的精神面貌。

32 个性差异：个性具有意识倾向性，它是人对事物的一定看法、态度和趋向，可以决定一个人的态度的选择性和积极性的表现，制约着一个人全部的心理活动的方向和行为的社会意义。这种倾向性表现为个体的兴趣、爱好、需要、动机、信念、理想社世界观。个性还具有鲜明的个性差异性，它体现在个体之间能力、气质和性格方面的不同。

33. 情感：是人对客观事物的一种特殊反映形式。它不是反映客观事物本身的属性，而是反映人对客观事物的一种态度，它是人脑对于客观事物是否符合人的需要而产生的态度的体验。

34. 意志：是在认识和变革现实的过程中，人自觉地确定目的，有意识地根据目的的动机调节支配行动，努力克服困难，实现预定目的的心理过程。

35. 兴趣：是我们力求认识某种事物或爱好某种活动的倾向。

36. 能力：是直接影响活动效率，使活动顺利完成所必备的个性心理特征。

37. 气质；是受个体生物组织制约的、不以人的活动目的和内容转移的，表现在心理活动强度、速度、灵活性等动力方面典型的、稳定的心理特征。

38. 性格：是表现在人对现实的态度和习惯化的行为方式中的比较稳定而具有核心意义的个性心理特征。

39. 所谓行为：是在外部刺激的影响下，经由主体内部的折射而产生的反应活动。

40. 需要：是有机体缺乏某种刺激时产生的一种主观心理状态，它是个体客观需求（包括人体内部的生理需求和人体外部的社会需求）的主观反映。

41. 动机：是推动人们去行动的主观动因，是个体发动和维持其行动以实现一定目标的一种心理倾向。

42. 目标：是一种期望，是人活动所追求的预期结果，是与一定需要的满足度相联系的客观事物在人脑中的超前反映

43. 教育目标：是指培养人才的规格和标准，它是社会对教育的要求和期望在教育工作中的反映，这个目标要依靠具体的教育教学工作来实现。

44. 管理目标：是为实现教育目标而制定的工作目标，是教育目标的具体化。

45. 所谓激励，作为心理学的术语，指的是持续的激发人的工作动机，使其心理过程始终维持在一种积极的兴奋状态之中。简言之，就是调动人的工作积极性。

46. 目标激励：就是设置适当的目标，使其成为诱因，以激发人的正确动机，调动人的积极性与创造性。

47. 奖励激励：即利用奖励与惩罚的手段进行奖励。

48. 竞赛与评比的激励：社会主义的竞赛，历来被认为是能激发人的动机、推动人们积极向上、克服困难、努力学习或争取完成工作任务的有效手段之一。竞赛既有比较、角逐的成分，又有合作、互助的成分。在正确思想的指导下，竞赛对调动人的积极性具有重大意义，。评比条件对引导竞赛的方向有着重大的作用。

49. 榜样激励：榜样是一面旗帜，使人学有方向，赶有目标，它适合人的模仿心理需要。

50. 领导行为激励：；在调动教育工作者积极性中，领导行为起着很重要的激励作用。它主要表现在领导者对被领导者工作的支持、关怀和领导自身的以身作则等方面。

51. 生理需要：是人类和动物共有的、直接与个体生存和种族延续发展相联系的需要。包括饥渴性排泄和休息等。

52. 安全需要：是要求安全、避免危险的需要。

53. 尊重的需要：这里有两种，即内部尊重和外部尊重。内部尊重是希望在各种不同的情境中得到自我尊重，产生自足胜任独立和自信。外部尊重是希望达到别人尊重，由此产生地位威望和信赖等。

54. 爱和归属的需要：是指人与人之间对社会交往、爱与被爱的需要。

55. 自我实现的需要：是个人的理想抱负能力得到充分发挥的需要，目的是完善自己，最大限度地发展和实现自己的潜能。

56. 激励因素：使职工感到满意的激励因素主要是富有成就感，工作成绩能得到社会承认，工作本身具有挑战性，工作中负有重大的责任以及在职业上能得到发展和成长等。

57. 保健因素：造成职工非常不满意的保健因素主要是由于公司政策、行政管理、监督、上下级之间的关系以及工作安全、工作环境等方面处理不当引起的。

58. 效价：也称诱发力，是指目标的价值，即对所从事的工作或者所要达到的目标对于满足个人需要的价值，也就是个人对行动的结果或目标的偏爱程度。

59. 期望值：是指期望的概率，是根据个人的经验判断一定行为能导致某种结果和满足需要的概率，是对实现目标的可能性大小的估计。

60. 期望：期望理论是美国心理学家弗鲁姆与 1964 年提出的。它的基本观点是，人们只有在预期其行为可以有把握达到某种结果并且这种结果对他有足够价值的情况下，才会被激励起来。

61. 投入：是指一个人对自己的条件估计，如学历、毕业学校、毕业年限、工龄长短、能力大小、甚至年龄、身体状况等都是一切投入的资本。

62. 产出：是指一个人所得到的报酬。

63. 所谓挫折：是指当个体从事有目的的活动时，在环境中遇到一时无法克服的障碍或干扰，致使其动机不能获得满足时的情绪状态。

64. 挫折容忍力：是指个人遭受到挫折时避免行为失常的能力

65. 所谓挫折的自我防御机制：是指个体在遭受挫折后，为保持情绪的稳定与心理平衡，自发产生的适应性的行为与心理活动。也称心理防御机制。

66. 攻击：是个体受到挫折后行为表现的一种形式，即个体受到挫折后，引起愤怒的情绪，对构成其挫折对象的人或物进行指责、驳斥或反击。

67. 冷漠：指个体在受挫折后表现的对挫折情境漠不关心无动于衷的行为反应。

68. 倒退：也可称为退化退行或回归，这种情况是指受挫后内心冲突无法解决时出现的返童行为。

69. 固执：通常是指明知挫折不可避免，偏按原来动机重复某种无效的动作，尽管反复进行某种动作并无任何结果，但仍要继续这种动作。

70. 逃避：是指一个人受挫折后不敢面对挫折情境，而是从构成挫折的情境中退却，逃避到幻想或现实中的安全地带，尽量避免同挫折有关的人或物接触。

71. 合理化作用：个体适应社会的一种方式。指在某种情况下，当个人的动机或其表现的行为不符合社会的价值标准，无法达到其追求的目标时，为避免心理冲突、维护个人尊严起见，总是对自己的所作所为给予一种合理的解释，或将自己行为的不合理性，尽量解释为事实上的需要，目的在于使别人感到有“不得不这样做”的苦衷，以次既获得别人的原谅，又维护个人的自尊，从而保持与社会的适应。

73. 压抑作用：个体适应社会的一种方式。为防止痛苦经验时时发生，个体有意识地将自己由于受挫折而产生的痛苦经验和烦躁情绪，排除于记忆和意识之外，以适应社会生活。

74. 代替作用：个体适应社会的一种方式。个体对某一对象所保持的动机、感情和态度，若不为社会所接受，或自忖将遭遇到困难时，将次种感情与态度转向其他对象以取代之，称为代替作用。

75. 投射作用：个体适应社会的一种方式。个体把自己的行为失当，

工作失误，推委与别人身上，以减轻自身的不安，从而维护自尊。这种将己之过强加于人的倾向，就叫投射作用。

76. 表同作用：表同作用是与投射作用完全相反的表现。它是把他人具有的、使自己感到羡慕的品质加到自己身上，把自己比拟（表同）于自己所崇拜的人的心理倾向。

77 反向作用：个体适应社会的一种方式。指个人行为的方向和动机所驱使的方向是相反的。个体为了防止某些自认为不好的动机呈现于外，仍采取与动机相反方向的行为，即想以相反的态度与行为，掩盖自己内心的不良动机。

78. 心理卫生：是使人获得心理健康的方法和手段，是一种为保护和促进人类心理健康，保持人类对环境的良好适应，预防和治疗心理疾病的综合学科和实践技术。

79. 心理健康：所谓心理健康是指身体、心理对内、外环境的良好适应。

80. 健康：世界卫生组织曾给健康下过一个定义：所谓健康，不仅在于没有疾病，而且在于身体、精神、社会各方面的正常状态。

81. 心理咨询：心理咨询是心理学家帮助人们治疗心病的方法。

82. 心理治疗：也是保护人类心理健康的心理卫生手段。

83. 态度：是指个体对待某种社会事物所持的主观评价与行为倾向。社会事物是包罗万象的，如人、事件、物、集体、制度以及代表具体事物的观念、思想等，都可以是态度的对象。

84. 教育工作者工作态度：教育工作者的工作态度是人们在教育工作中对于工作本身工作环境，以及对自己和其它人的积极或消极的心理倾向或评价。

85. 职业适应性：是指行为与职业要求保持协调一致。随着教育改革的深入，教育手段的现代化，其职业适用性也是在不断发展和变化着的。

86. 态度的语言表现：当教育工作者用语言表达自己的看法时，人们就可能看出他的态度。

87. 价值：是指客观对象对人所具有的意义或效用。

88. 价值观：是人们对客观事物的重要性和社会价值的观点，是人们对客观事物的是非、善恶和重要性的看法与评价。

89. 态度的情感表现：情感成分是态度的核心成分，因而态度在情感上表现得最为充分和最为常常通过表情即可看出，这是了解教育工作者态度得重要线索。

90. 态度得行为表现：态度所激起行为反应与态度是一致得，可以从一个人的行为反应了解一个人的态度。

91. 服从：是指个体在他人的影响下，做出同他人、社会的要求相一致的行为。即公开表示接受某种态度，但内心并不一定接受。

92. 认同：是指人们开始自愿地接受他人的观点与行为影响，使自己的态度与他人或群体的要求相一致。

93. 内化：指把他人的态度完全融化吸收，使之转化为自己的态度与价值体系，在情感体验上也完全融合一致，并产生坚定不移的意向。

94. 态度的改变；使指相信并接受他人的观点而转变自己已经形成的态度。

95. 嵌入程度：嵌入也译为陷入、卷入。一般认为是指心理上的认同感，嵌入程度是指个人在实践一种观点种认同的程度。

96. 预告：是指预先警告将有说服性信息到来，这会增强对说服的抵制。

97. 分心：是指分散受信者的注意力，以便削弱他对说服的抵制，从而有利于说服。

98. 工具性功能：也称功利性功能。是指我们需要选择那些能为自己提供最大利益的态度，并尽可能发展和形成这些态度。

99. 价值表现功能：是指态度的形成是为了表达我们内心的价值体系的一种方式，这也是为了我们的自尊督自我形象作出一种肯定。

100. 一致性（原则）理论：是由美国社会心理学家奥斯古德和坦南包姆提出的，它认为，信息源就某事发表看法时是否会引起受信者的态度改变，涉及三个因素 1 受信者对信息源的态度 2 受信者对信息源所评论的事件的态度 3 信息源就某事所作论断的性质。

101. 态度改变的中介策略：即在原有态度与要形成的新态度之间设置中介环节，使原有态

度在改变时有过渡的桥梁。

102. 所谓群体：即在具体的社会生活和交往条件下的人群集合体。

103. 所谓群体动力：是指群体成员在群体相互作用情境中个体行为的推动力。

104. 教育群体动力：是指教育群体成员处于教育群体之中，往往会受到群体氛围，群体中其他成员的影响而表现出不同于该个体独处时所表现的行为反应。

105. 教育群体：是群体现象之一，是指在教育组织与其成员之间有共同心理指向和行为指向而协调活动的人群集合体。

106 群体范围：也称群体准则。它是指群体公认的或自然形成的群体成员的思想、行为和评价的标准，这些标准能给群体成员提供行动的指南。

107. 群体压力：是群体对其成员的一种无形影响力，它使人们倾向于作出群体所认可或可接受的行为反应。

108. 群体凝聚力：又称为群体内聚力、向心力，使指使群体成员固守在群体内的吸引力。

109. 群体舆论：是群体内多数人督社会生活、群体活动、个人行为等事实，所作出的内容一致的判断和评论。

110. 群体士气：士气一词原本是军事用语，是指军队在作战时的战斗情绪和战斗意志。现引申到群体中，用来表示群体的斗争情绪意志，服务态度或工作精神。

111. 认同：是指群体成员在认识和评价上同群体保持行为一致的心理倾向。

112. :模仿：是指由仿效别人的言行举止而引起的与之相类似的行为活动。

113. 暗示：是用含蓄的、间接的方式，对他人的心理和行为产生影响，使他人不自觉地按照一定的方式行动，或者不加批判地接受一定的意见或信念。

114. 从众：是个体在群体压力的影响下，放弃个人意见而与群体种多数人保持一致的社会心理行为。

115. 服从：是指在他人的命令或影响下，做出同他人、社会的要求相一致的社会心理行为，亦即按他人的旨意而行事。

116. 所谓人际关系；是指人与人之间通过交往与相互作用而形成的心理上的关系。

117. 教育群体中的人际关系：是人际关系的一种特殊形式，是指教育活动中通过交往与相互作用而形成的人与人之间的心理管理关系。

118. 人际交往：也称人际沟通，它是人们为了彼此交换意见、传达思想、表达情感需要等目的，运用语言符号和非语言符号（目光、姿势、体态、声调、面部表情及动作等）而实现的交流过程。即人与人之间传递信息、沟通思想和交流感情的联系过程。

119. 人际沟通：是人与人之间直接进行的信息交流。它是人们借助语言和非语言手段所进行的各种直接的、实在的心理接触和心理交换。

120. 所谓群体合作：是指群体中两个以上的个体或与其他群体之间，为了共同的目标一起工作，相互配合，以求共同完成某项任务的心理状态和行为。

121. 教育群体合作：是指在教育群体中，为了共同的目标而由群体成员团结协作，共同完成某项任务的心理活动，它是群体成员或群体与群体之间协调作用最高水平的一种心理状态和行为。

122. 所谓群体竞争：是指群体成员或群体之间为了己方利益，力图胜过或压倒对方的心理状态和行为的一种活动。

123. 教育群体的竞争：是指在教育组织内的竞争活动。

124. 李雷的人际行为模式：由于人际关系受许多社会因素的制约，所以单纯的人际关系行为模式很少发生，它总是渗透了许多其它因素。从研究中发现，人际关系的各种行为也有共同性。社会心理学家李雷从几千件人际关系的研究报告中，将人际关系划分为八种模式：1 由管理指挥指导教育等行为，导致尊敬和服从等反应 2 由帮助支持同情等行为，导致信任和接受的反应 3 由同意合作友好等行为，导致协助和温和的反应 4 由尊敬信任赞扬求助等行为，劝导和帮助的反应 5 由羞怯礼貌敏感服从等行为，导致骄傲控制等反应 6 由反抗疲倦怀疑异样

等行为，导致惩罚或拒绝的反应 7 由攻击刑罚不友好等行为，导致敌对和反抗等反应 8 又激烈拒绝夸大炫耀等行为，导致不信任或自卑等反应。

125. 口头交往：指借助语言实现的面对面的直接交往。

126. 书面交往：指借助文字符号实现的间接性交往。

127. 活动交往：指在活动中通过一系列外显行为而实现的交往。

128. 人际反应：所谓人际反应是指人们对自己与他人关系的反应。

129. 工具性沟通：是交往双方彼此交换知识意见看法，从理性上调节人们之间的人际关系，为改变彼此的认识意见看法信息等。130. 情感沟通：是彼此进行的情感交换和情感交流，为唤起对方的喜爱好感同情共鸣等，从非理性上调节人们之间的人际关系，是彼此产生情爱依恋和心理相容，从而满足彼此的情感需要。

131. 建设性冲突：凡利于达成组织目标的冲突是建设性冲突。

破坏性冲突：那些对达成组织目标起阻碍作用的冲突是破坏性冲突。

132. 冲突：就是矛盾。两个或两个以上的需要、动机或目标同时存在而又处于矛盾中的心理状态就是冲突。

133. 教育群体冲突：就是在教育组织中，个人、群体以及群体与群体之间由于目标或利益上的矛盾而产生的对立过程。

134. 领导：就是引导或影响个人、群体或组织在一定条件下实现共同目标的行为过程。（它是处理人和人、人和工作以及人和目标之间的关系的为过程，亦称领导行为。

135. 决策：就是人们为了实现某种既定目标，对需要解决的问题或将要从事的工作，运用现代科学方法和先进技术，在同时存在的几种准备行动的方案中，选择出优化行动方案的过程。

136. 教育决策：是教育领导者为实现教育目标，在运用科学方法的基础上，从若干备选方案中选择优化（满意）方案的过程。

137. 教育领导的组织功能：1 根据教育组织内外部条件，根据需要与可能，来制定组织的目标和决策。2 为了实现教育目标和决策，合理地组织和人力物力和财力 3 建立并完善科学的管理体系。

138. 影响力：就是指一个人在与他人交往中，影响和改变他人心理于行为的能力。

139. 教育领导影响力：是指教育领导者有效的影响和改变被领导者的心理和行为的能力。

140. 特性理论：是集中研究领导者的个人特性，以期预测什么样的人当领导最合适。

141. 作风理论：是集中研究领导者的工作作风类型以及不同领导作风对职工的影响，以期寻求最佳的领导作风。

142. 行为理论：是集中研究领导者采取的领导行为以及不同领导行为对职工的影响，以期寻求最佳的领导行为。

143. 权变理论：权变理论是集中研究特定情境种最有效的领导作风和领导行为。

144. 符号力：是指学校领导者对标志学校符号所象征的意义又深刻的认识和提升能力。

145. 文化力：是指学校领导者能阐明学校成员共同承认的价值观念、信念及办学宗旨，激励部属共同维护和创造校园文化的能力。146. 技术力：是指一般组织管理能力，包括计划指挥协调和掌握情况的能力。

147 人群力：是指人际关系能力，强调领导者应与部属保持良好的关系，有调节矛盾解决冲突的能力。

148. 教育力：是指具备教育专业工作能力。

149. 教育领导决策心理：是指教育领导者在教育决策中的心理现象。

150. 群体决策（教育群体决策）：是指教育组织面临复杂的问题，领导者不是由个人凭直觉或经验独断，而是召集群体有关成员，通过共同讨论研究而制定的决策。

151. 教育领导决策的果断型：果断是领导者在意志活动中的一种良好的意志品质。果断型是领导决策者面临错综复杂的情况，能从大局出发，抓住瞬息即逝的时机，敢作敢为，果断和迅速地作出决断。

152. 教育领导决策的顽强型：顽强型是领导决策的主要特征。即

有韧性，在决策过程中自始至终始终保持坚持性。

153. 教育领导决策的稳健型：稳健型领导者一般具有深思熟虑的特征和稳健的风格，在决策过程中，力求稳扎稳打，步步为营，习惯于三思而后行，他们思考周密，慎重地权衡各种决策方案及其实施后果的利弊得失，因此他们较少失误。

154. 权威主宰效应：权威主要指的是领导者、上下级或专家，由于他们所处的地位和所拥有的威望与权利，是他们的意见比一般成员的意见影响力要大，即领导的话往往起着主宰的引导作用。

155. 系列位置效应：原指学习材料中各部分的位置不同，学习效果就不同。一篇文章中，开头和结尾部分的识记效果比中间部分要好。在决策中的系列位置效应是指发言的先后不同，所造成的印象与效果不同。先发言者由于先声夺人，先入为主，而比后发言者所处于比较有利的地位。也有人称此种现象为铁路效应。

156. 极化现象：又称为极端性转移。原指群体决策中比个人决策时更容易出现的冒险倾向。后来有一些研究表明，当群体多数成员比较保守时，群体决策也将趋向保守这一极端。因此，极化现象更为确切的含义应为决策向冒险或保守中任何一个极端的转移。

157. 德尔菲法：是美国著名咨询机构兰德公司研究员赫尔默和达尔奇于 20 世纪 40 年代设计的一种专家集体判断预测法，不过它不是将专家们召集在一起面对面的讨论，而是背对背地书面征求专家们的意见。这种方法于 50 年代开始推行，现已广泛用于决策过程并已取得了一定成效。这是一种行为方法。它要求专家对某项政策的涵义或效果，即通常所谓的情境作出预测。

158. 名义群体法：又名虚设群体法。这也是群体决策的一种新形式。它与德尔菲法不同，它让参加咨询的人员在面对面的情况下彼此进行交谈。但名义群体的成员进行交往与作用是受一定的程序控制的。

159. 脑力激荡法：是美国心理学家奥斯邦为克服群体压制不同见解而设计的，是一种激发群体成员创造性思维和活动的方法，旨在营造一种鼓励大家畅所欲言的气氛。

160. 决策树法：是 20 世纪 50 年代开始用于管理的一种定量决策

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/017013161136010002>