

# 最新突破心理障碍 心理学心得体会(大全5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 突破心理障碍篇一

20xx年5月到6月期间，我参加了教师发展在线的管理心理学课程的集中学习，经过这段时间的深入学习、积极思考、优秀教师间的工作交流与探讨，使自己对管理心理学这门课程的整体规划和课程技巧有了清晰的目标和方向。

作为一个在教师岗位工作两年多的青年教师，不论是在教学、科研还是学生工作中都会存在一定的困惑，通过本次培训，在著名主讲教师李永鑫老师的精彩讲授下，使我对高校管理心理学课程的知识结构、教学方法和专业建设有了更全面深入的认识。我发现，工作中存在的很多问题都会与管理心理学的相关知识点存在很大的关系，为了更好的提高自身的工作积极性、提高教学技巧与方法、不断积累相关前沿专业知识、了解学生的思想动态，我认真学习和思考了本次培训的主要内容。

本次培训让我对李老师的授课技巧有最深刻的认识。课堂思路清晰，让学生有明确的学习目的；引用经典案例，能够抓住学生的课堂注意力；课堂上与学生进行面对面的交流，让学生能够边思考边接受新知识，记忆深刻；课前5分钟的小分享，培养了学生自学的习惯和查阅资料分析资料的能力；教学课本上的知识与课外资料上面的知识相结合，扩充了学生的知识视野，案例教学法的学习，让所有知识点都融入到案例里面，

让学生能学到更实际的东西。这些授课技巧让我感受颇深，作为刚刚做专业教师两年的我，对于理论性强的课程，很难把握课堂情况，尤其是职业教育里面，学生对理论强的知识点接受起来也比较困难，同时自己讲授起来比较生硬干瘪，学生听得也没有激情，教学效果差。通过本次培训，让我对教学技巧有了更深刻的认识，教学技巧的好坏直接影响到了课堂的教学效果，直接影响了学生是否能够最好的学到知识、运用知识和在实践中应用知识。

通过本次培训我也反思了自己这两年的工作状况，作为教师岗位的新人，要有一个职业角色转换的学习体会过程，在不断体会教师这个名称的光荣的同时，不断地寻找正确的属于自己特有的职业方向，塑造个人的教师形象，明确自身工作目标。在教学和学生工作中，多多和学生进行沟通交流，了解学生的心理动态的同时，结合自己所讲授的课程，让学生能够轻松的接受新知识，不断完善自身的工作方法并总结积累经验，提高自身的教学水平和业务能力，通过和学生的交流来对自身教学工作是否成功得以客观的反馈，找到自身工作的不足之处和成就感与满足感。多与学校的老教师相互沟通交流，养成在困难课题和挑战工作中勤于思考、善于专研的习惯，不断提高自身的科研能力。在高校不断发展的同时，加强学院与企业之间的合作与交流，提高自身与学生的动手实践能力，并且对相互教学资料进行共享和交流。

综上所述，通过学校和教师网络培训资源，开阔自己的眼界，了解全国高校教师的相关信息动态，多参加相关培训或专业会议，丰富自身的专业知识水平，并提高自身的综合能力。通过本次管理心理学的学习与探讨，使我更深刻的认识到了要掌握好课堂授课技巧才是整个教学效果的最终体现，不仅是要自己努力地工作，更重要的是要多于学生沟通交流、总结经验，通过课堂教学来不断实现自己的人生价值、提高自己在工作中的成就感、满足感和幸福感，找到人生的职业兴趣，只有这样，才能在工作中找到积极向上的动力，才能在教师这个光荣的岗位上走出属于自己的光辉之路，不愧自

己的学生，不愧自己的良心。

## 突破心理障碍篇二

《教育心理学》是在师大里必修的一门课程，工作之后，再次拿起这本书，细细品读，别是一般感觉。

一谈起“教育心理学”，很多人似乎都知道，但是让他们细说，又说不清楚。专业的规定：教育心理学是一门研究学校情境中学与教的基本心理规律的科学，教育心理学研究对教育实践具有描述、解释、预测和控制的作用。

在年前几个难得的和风煦煦的午后，乘着早春的暖意，我读完了整本书，第一感觉是这一次的阅读自己的感受更深刻。整本书里，我最感兴趣的是“学习的基本理论”这一章节。

前人对教育心理的研究可谓是执着与艰辛，因为他们要把我们平常司空见惯的心理活动外化并上升到理论的高度，而且这种高度还要具备科学性，其中的难度可想而知。

在“学习的基本理论”这一章里，对“学习”的定义就有两个。广义的学习指人和动物在生活的过程中，有经验产生的行为或行为潜能相对持久的变化；狭义的学习即指人类的学习。紧接着，对于学习是怎么产生的，不同的专家经过他们的研究得出了几种不同的结论，也就是现在的几种关于学习的理论。桑代克的试误学习论、巴甫洛夫的经典条件作用论、斯金纳的操作条件作用论和加涅的信息加工学习论被归纳为联结学习理论，苛勒的顿悟学习、布鲁纳的认知发现学习和奥苏伯尔的有意义的接受学习论被归纳为认知学习理论，还有在当代产生的建构主义学习理论。纵观近现代，关于学习的理论可谓是百花齐放、精彩纷呈。

当然在这些理论的背后都有着许多鲜为人知的心酸故事。他们的理论研究来源于日复一日、年复一年，成百上千次的实

验，而且大多数都是在动物身上的实验。桑代克为了其学说的成立，整天与兔子为伴；苛勒则为了否定桑代克等人的学说，孤独地与大猩猩共处……面对着这么多的故事，看着这么多人的付出与坚持，几年几十年如一日，就为了一己学说得到世人的认可，就为了能为教育心理学贡献自己的一己之力，就为了探索教育心理的规律并更好地为教育实践服务。看完这本书，我不禁联想到了自身，想到自己时不时地抱怨这抱怨那，与这些大师们的奉献相比实在是微不足道。

教师是学生的心理辅导者，每一个学习的个体只能经历一次心理成长发展的过程，教师对其的影响是一生的。因此，我认识到教师必须要懂教育心理学、心理学，应了解不同学生的学习心理特点，选择科学合理的、适合本班学生的学习策略，并在上课过程中多加思考，适时改进教学方法和策略，以艺术的眼光去对待教学，争取精益求精。教育影响未来，在新课程改革的背景下，一定要认真地贯穿新的教学理念，以学生发展为本，以新的教学姿态迎接新的挑战，使学生的身心都能得到健康的发展。我想这也许就是每个老师的心声。

### **突破心理障碍篇三**

通过这段时间对管理心理学的学习，使我了解了有关管理心理学的部分知识，接下来，我就将在课程上所讲到的激励的重要性来谈谈自己的体会。

俗话说得好：“良言一句三冬暖，恶言一声暑天寒。”无论是大人还是孩子都喜欢受到表扬和激励，尤其是孩子，激励孩子会使他们更加健康发展，而批评打击的一句话，会让幼儿变得畏缩犹疑。所以说，激励使人拥有自己，拥有动力，拥有改变自己甚至改变世界的作用。

激励的含义激励就是激发鼓励的意思，查阅资料可知：从心理学角度分析，是指激发人的动机的心理过程。在管理心理学中，是指通过满足个体的需要，提供支持，创造条件并达

到调动人的积极性、主动性和创造性的过程。可见，激励是引起个体产生明确的目标，并指向目标行为的内在动力。激励是管理的基本职能：组织管理就是要运用有效的方法和手段，以充分利用人力、物力、财力、信息资源，最大限度地创造和提高社会经济效益。

从相关书籍了解到：激励是管理的基本职能，管理者的一个重要任务就是对员工采用适当的手段和策略，以激励其工作的积极性、主动性和创造性。管理者要了解员工的心理，关心员工的需要，运用激励的有效方法和手段。所以我们可以认为激励是实现组织目标的有效手段：企业的生产经营活动是人有意识、有目的的活动。人是实现组织目标最活跃、最根本的因素，没有人的积极性，或者人的积极性不高，再好的装备和技术、再好的原材料都难以发挥应有的作用。而激励作为一种刺激因素，目的在于通过满足员工的需要，激发其工作的动机，使员工对实现组织的目标保持高度的热情。因此，激励是实现组织目标的有效手段，是保证组织各项工作正常进行的有力保证，对于组织目标的顺利达成具有重要意义。

如何让整个企业运行管理的重要问题之一就是要调动员工的工作积极性，激励是管理的一个重要功能。激励，简单地讲就是调动职工的积极性，作为组织的管理者，为实现组织的既定目标，就必须通过有效的激励，激发全体成员的斗志，充分调动人的工作积极性，最大限度地利用人力资源，为管理工作服务。

激励可以提高员工的工作效率和业绩：美国哈佛大学心理学家詹姆士在对员工激励的研究中发现，按时计酬的分配制度仅能让员工发挥20%—30%的能力，而如果受到充分激励的员工，其能力可以发挥出80%—90%，管理学家的研究表明，员工的工作业绩是员工能力和激励程度的函数，即绩效=能力×激励。如果把激励制度对员工创造性、革新精神和主动提高自身素质的意愿的影响考虑进去的话，激励对工作绩效

的影响就更大了。激励可以造就良好的竞争环境：科学的激励制度包含一种竞争精神，它的运行能够创造出一种良性的竞争环境，进而形成良性的竞争机制。在具有竞争性的环境中，组织成员就会受到环境的压力，这种压力将转变成为员工努力工作的动力。有效激励可以吸引和留住优秀人才：知识经济时代的到来，意味着企业间对人才的争夺越来越激烈。德鲁克认为，每一个组织都需要三个方面的绩效：直接的成果、价值的实现和未来的人力发展。缺少任何一方面的绩效，组织费垮不可。因此，每一位管理者都必须在这三个方面均有贡献。

我们常听到“公司的成绩是全体员工努力的结果”之类的话，表面看起来管理者非常尊重员工，但当员工的利益以个体方式出现时，管理者会以企业全体员工整体利益加以拒绝，他们会说“我们不可以仅顾及你的利益”或者“你不想干就走，我们不愁找不到人”，这时员工就会觉得“重视员工的价值和地位”只是口号。显然，如果管理者不重视员工感受，不尊重员工，就会大大打击员工的积极性，使他们的工作仅仅为了获取报酬，激励从此大大削弱。

信任是最好的激励。

主管人员要懂得怎样用有效的态度和悦人的方法去激励员工，是十分重要的事情。用各种方法去激励员工，是十分重要的事情。经理在整个职业生活中起着双重作用：经理激励下属，下属激励经理；既当双亲，又当孩子；既是教师，又是学生；既是销售员，又是顾客；既是主人，又是仆人；既是销售员，又是顾客，又是仆人，经理总是在扮演两种角色。父母经常激励孩子。我们是从托马斯·爱迪生和他的母亲那儿认识到这一点的。旁人对一个小孩的信心能使这个孩子信任他自己。

当这个孩子感觉到他是完全沉浸在温暖而可靠的信任中时，感觉到他是完全沉浸在温暖而可靠的信任中时，他就会干的很出色。他就会干的很出色。他不会费尽心机地去保护自己免遭失败的伤害，相反，已免遭失败的伤害，相反，他将全力地探索成功的可能性。他的心情是舒畅的。的可能性。他的心情是舒畅的。信任已经大大地影响了他，使得他把自己内在最美好的东西发挥出来。爱迪生说：我的母亲造就了我。

激励可以提高员工的工作效率和业绩：美国哈佛大学心理学家詹姆士在对员工激励的研究中发现，按时计酬的分配制度仅能让员工发挥20%—30%的能力，而如果受到充分激励的员工，其能力可以发挥出80%—90%，管理学家的研究表明，员工的工作业绩是员工能力和激励程度的函数，即绩效=能力×激励。如果把激励制度对员工创造性、革新精神和主动提高自身素质的意愿的影响考虑进去的话，激励对工作绩效的影响就更大了。激励可以造就良好的竞争环境：科学的激励制度包含一种竞争精神，它的运行能够创造出一种良性的竞争环境，进而形成良性的竞争机制。在具有竞争性的环境中，组织成员就会受到环境的压力，这种压力将转变成为员工努力工作的动力。有效激励可以吸引和留住优秀人才：知识经济时代的到来，意味着企业间对人才的争夺越来越激烈。德鲁克认为，每一个组织都需要三个方面的绩效：直接的成果、价值的实现和未来的人力发展。缺少任何一方面的绩效，组织费垮不可。因此，每一位管理者都必须在这三个方面均有贡献。

用信任来激励你的下属和员工吧！

当你对员工抱有信心时，他会成功更好的理想的完成你交给他的任务。激励的方式激励的方式是多种多样的，对人的激励主要有外在的激励方式和内在激励方式。外在激励方式在短期内能显著提高员工的工作积极性，但效果不能持久，甚至有时会减低员工工作的积极性；内在的激励过程需要较长的

时间，而且见效较慢，可是一旦起了作用，不但可以提高员工的工作积极性，而且效果可以持续很长的一段时间。激励的作用在传统的管理中，激励的作用根本没有得到足够的认识和利用。随着人本管理思想的发展和在实践中的应用，人们越来越重视作为组织生命力和创造力源泉的“人”的作用。因此，激励作为组织管理的重要职能之一，对于组织目标的实现、工作效率的提高、职工潜在能力的发挥都具有十分重要的作用。

在课堂上的学习和大量的查阅资料，我们可以明白激励不仅是对人，还是对企业的管理都是具有相当大的作用的，而一个企业的运作得怎么样，激励在此其中扮演了十分重要的角色，是不可磨灭的，在现在人才涌现的社会中，如何留住人才，不是考什么工资待遇，而是一个公司的管理模式，运作模式，而激励恰恰是整个模式中不可缺少的一环。如何运用好这个重要的管理武器去提升一个企业公司内员工的积极性，是一个长远的课题。

## 突破心理障碍篇四

作为一个教育工作者，他必须具备判断学生是否热爱学习以及引导学生学习的能力，这就需要理论的支持，即人的学习动机分析理论。

因为首先，教师是文化的传递者。“师者，所以传道、授业、解惑也”，这是从知识传递的角度来反映教师的重要性。其次，教师是榜样。“学高为师，身正为范”，学生受教育的过程是人格完善的过程，教师的人格力量是无形的、不可估量的，教师要真正成为学生的引路人。第三，教师是管理者。教师要有较强的组织领导、管理协调能力，才能使教学更有效率，更能促进学生的发展。第四，教师要富有“爱心”，作为一名教师，对学生的爱应是无私的、平等的，就像父母对待孩子。教师还要善于发现每一个学生的闪光点和发展需要。最后，教师是学生的心理辅导者。因此，教师必须要懂教育



学、心理学，应了解不同学生的学习心理特点，选择科学合理的、适合本班学生的学习策略，并在上课过程中多加思考，适时改进教学方法和策略，以艺术的眼光去对待教学，争取精益求精。在新课程改革的背景下，一定要认真地贯穿新的教学理念，以学生发展为本，以新的教学姿态迎接新的挑战，使学生的身心都能得到健康的发展。

高尔基曾经说过：“只有满怀自信的人，才能在任何地方都怀有自信沉浸在生活中，并实现自己的意志。”这次学习，使我对未来的工作更加充满信心。

作为一名教师，系统的学习一些教育学、教育心理学方面的知识非常有必要。通过这段时间学习和反思，自己有很大收获和体会。

## 一、了解了教育心理学的基本内容和框架

通过学习，自己对教育心理学的知识体系有了比较清楚地认识，对一些基本概念有所了解，特别是对学习动机、学习策略、问题解决、心理健康教育、学生心理差异等内容有进一步的深入了解。这些有利于自己在教学中根据不同情况，因地制宜，做好教学工作；有利于自己用科学方法指导工作，减少盲目性，提高教育教学效果。

## 二、更加明白教师和学生心理健康的重要性

教师这个职业有其工作独特性。作为一个教师要有一个健康的心理，稳定的心理素质，坚定的意志品质，良好的教育教学能力，能不断树立威信，不断地努力学习和提高，促进自己成为专家型教师。

教师要善于了解学生，知道他们存在不同的心理差异；会辩证地看待问题，面对学生的差异，采取不同教学方法和手段，引导学生自主学习、进行分层教学，进行个别化教学；能及时

了解学生，不断消除学生的心理困惑，培养学生学习的自觉性、主动性、坚持性、独立性和责任感。

### 三、意识到师生交往和课堂互动的必要性

师生交往是非常重要的关系，作为教师要能够和自然地与每个学生交流、谈心，做他们的知心人，相互信任、彼此愿意接近。要能够利用各种方法和手段，建立一个良好的班集体，形成良好的班风学风，有统一的奋斗目标，师生关系融洽，互相爱护、关心和帮助。

教师要真正了解和理解学生，不要有认识上的偏差。给学生适当的期望值得，促进学生全面成长。

要在平时的工作中积累经验，不断探索学生心理发展规律的方法，形成科学的对待学生的态度。

## 突破心理障碍篇五

1、据一项调查研究统计，在心理学中消极研究和积极研究的对比是21：1，鼓励个人的成长，增进个人的健康比治愈自己的强迫行为和强迫观念容易，也远比治愈真正的心理障碍或精神疾病容易的多。消极研究多用于心理治疗，是为了解除痛苦，把人从心理障碍和精神疾病中解放出来，恢复健康，但是难度比较大，占用了过多的精力和资源。积极研究多用于预防和心理障碍或精神疾病康复后的积极恢复，促成人向健康的方向变化，增强了应对挫折和不良情绪的能力，但是对已经陷入心理障碍的人作用有限。只关注消极研究会让人只看到人性中消极的、黑暗的一面，而积极研究关注人性中美好的、善的一面，同时从这两个角度看问题才会对人性有一个合理的认识。积极心理学让心理学从只关注补救生活中最糟糕的事，到同时建立生活中最美好的事情，形成了一种平衡。

## 2、目前现实中抑郁、焦虑等不良情绪障碍增加的原因是什么？

由于以上原因人们没有意识到存在的问题是不良情绪障碍，没有诊断出来而已，并不是不存在。另一方面不良情绪障碍在客观上确实增加了，1、随着社会和文明的进步，人们对物质需要和精神需要的要求提高了，也就是说对于生活的满意度标准提高了，而满足需求资源的有限和匮乏特别是优质资源的稀缺始终存在，因此满足需求的难度也提高了，需要的受挫容易导致不良情绪的产生。2、社会竞争压力的增大和对物质、精神追求的不平衡导致不良情绪的产生，对舒适安逸生活方式的过度追求和对未成年人的不合理培养方式降低了我们的适应能力。3、信息的泛滥和传媒的发达等原因让未成年人在还没有做好准备，没有有效应对方法的时候就受到了不良文化信息的影响，辨别能力不够容易被误导，应对方式不合理容易导致不良情绪的产生。

## 3、为什么应该研究和推广积极心理学？

因为首先集中研究有用的东西至关重要，会变成现实，在世界上起更大的作用。其次积极心理学作为一门独立领域的研究学科是重要的，这是因为快乐并非对痛苦的否定，摆脱我正在经历的抑郁或者焦虑并不意味着我同时就变得快乐了，情况并非是这样，问题不会这样被解决。最后预防在今天来说非常重要，预防困苦，不管是抑郁还是焦虑的最有效的方法是通过专注于培养积极心态来解决。

4、专注于有效方法的重要性：积极心理学的目标是促成一种变化，让心理学从只关注补救生活中最糟糕的事，到同时建立生活中最美好的事情。专注于研究有效的东西至关重要，不管是对我们自身，还是对我们的关系，对于其他人和社会，因为只有这样才能获得更多有效的东西。问题的关键是如何专注于研究有效的东西？这个问题的答案就在于我们提出的问题的本身，好的问题是成功的一半，好的问题可以引领我们去探索未知，让我们去关注我们忽略了的重要的东西。

5、帮助高危人群的研究，开始时是消极研究，考虑的问题是为什么这些人会失败？健康的文化造就健康的个人，病态的文化造就病态的人。这些人的失败中的确有文化因素和环境因素，但是要改变对人造成不良影响的环境和文化因素难度很大，付出巨大收效甚微，甚至情况还会继续恶化。后来出现了范式转移，也就是问了一个相反的问题，同样是面对不理想的现实环境，为什么有的人成功了？把关注的焦点从环境转向个人，对成功的原因进行研究，这才是解决问题的关键，找到了问题的实质研究出了有效的东西才能模仿和推广，对大家起作用。