

心理资本视域下促进高职教师职业发展策略研究

刘海霞

(山东商务职业学院, 山东 烟台 264000)

摘要: 教师的职业发展是新时期推进教师队伍建设和提高高职大学生专业技术水平的重要途径, 教师职业创新发展需要在创新思维推动下, 大力开发、维护和再造心理资本, 通过心理资本作用的发挥, 实现高职教师队伍长期可持续发展。因此, 当前提升高职教师职业发展水平具有十分重要的现实意义。

关键词: 心理资本; 职业发展; 高职教师

中图分类号: G645.1

文献标识码: A

文章编号: 2095-9052(2020)11-0186-03

教师职业发展不仅是教育自身发展的需要, 更是社会发展的需要。2019年2月国务院关于印发《国家职业教育改革实施方案》的通知中提出了包括完善现代职业教育体系、促进产教融合校企“双元”育人, 建设多元办学格局等7大方面20条政策措施, 之后2019年5月教育部关于印发《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》的通知, 2019年8月教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知等的一系列文件。作为职业教育教学的主体, 教师的工作主动性、自主性、专业性、创造性是打造高水平高素质的“双师型”教师队伍和教学创新团队, 实现创新驱动发展, 深化产教融合, 实现职业教育目标的重要保证, 因此高职教师的职业发展水平直接影响着上述各种指标。我们认为, 可以借心理资本中关于心理资本的有关概念及应用开发, 提升高职教师职业发展水平, 这在当前具有十分重要的理论及现实意义。

一、心理资本相关理论

(一) “心理资本”内涵界定

心理资本起源于 Seligman 等发起积极心理学运动, Luthans 等将心理资本定义为由自我效能感、希望、乐观和坚韧性四维度构成, 能促进个人成长和绩效提升的积极心理资源。心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态, 兼有特质性(较稳定)和状态性(可开发)特征^[1]。心理资本强调“你是谁”以及“你想成为什么”, 高职教师心理资本水平影响其职业认同感、工作绩效, 甚至会就影响其职业发展^[2]。

(二) 教师职业发展内涵界定

教师职业发展又称专业发展, 是指教师专业成长或教师内在的专业结构不断更新、演进和丰富的过程^[3], 包括知识系统、教育实践和教育研究能力、积极情感和高尚人格。因此, 可以认为高职教师职业发展可从内外两个维度去界定: 从内在维度即自我意识角度看, 职业发展指教师具有较

强的自我专业发展意识和动力, 自觉承担专业发展的主要责任, 实现自我专业发展和自我更新; 从外在维度看, 职业发展指高职院校、对接企业、职业联盟等设定的的专业技术职称、专业技术水平等级认证及绩效考核、薪酬、职称评审、荣誉奖励等外在指标。

(三) 心理资本与职业发展的关系

现有研究表明心理资本能够积极预测主客观成功, 心理资本能够预测个人的晋升和薪酬等客观成功, 也能够预测个人得到精英阶层的支持与帮助, 获得向上流动的发展机会; 心理健康水平的提高取决于人的心理资本状况和职业倦怠程度, 心理资本对工作倦怠及其各维度有显著负向预测作用, 心理资本对心理健康和职业倦怠起着部分中介作用和调节作用^[4]; 心理资本对员工职业高原产生显著负影响; 心理资本与其科研绩效显著正相关^[2], 其中心理资本中的韧性对其科研绩效的影响最大; 就干预效果来看, 组织干预的效果优于个体干预, 这说明组织干预方式具有更长的持续性和渗透力。

具体而言, 心理资本水平高的个体, 更愿意接受挑战性任务, 能够积极主动地学习, 调动各种认知资源和认知策略, 更多地体验到工作乐趣和成功等积极情感, 在面对挫折时更多采取乐观归因, 当任务遇到阻碍或停滞时, 有更多耐心进行一次次尝试。在工作过程中, 能够保持对外部信息和变化的开放性, 乐意学习新知识, 接受新思想, 体验新挑战。

二、高职教师职业发展过程中的问题

高职教师职业发展中呈现的特点不同于本科学校, 高职教师具有职业认同感不高、缺乏先进的教育理念、专业能力参差不齐、科研能力薄弱等特点, 因此需要引入心理资本概念进行有针对性地顶层设计, 更好地促进高职教师职业发展。

第一, 职业认同感不高。尽管近年来职业教育蓬勃发

收稿日期: 2020-09-23

基金项目: 2019年山东省职业教育教学改革项目“高职教师心理资本对职业发展的影响研究与实践”阶段性成果(2019333)

作者简介: 刘海霞(1977—), 女, 山东烟台人, 讲师, 硕士, 主要从事心理教育与管理研究。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

展,但高职教师并没有从内心对自己的职业有高度认同感,高职教师的职业规划不明确。还有具有丰富企业实践经验的一线技术人员,能工巧匠,在思想上受到“学历崇拜”的影响,认为自己文凭不高,对教学没有自信,无法融入教学团队。职业教育的对象高职学生是在本科院校选拔中被淘汰的群体,是“二等公民”。近几年来,职业教育面对社会开展职业培训,培训对象是“两后生”人员(新生代农民工,城乡未继续升学初高中毕业生)、失业人员,有不同于在校生的群体特点,教师不能及时调整认知,导致教学态度不端正、教学方式松散不严谨、教学效果不理想。这种认知偏差也影响到高职教师自身的职业发展。

第二,缺乏先进的教育理念。目前职业院校人才招聘要求大部分是研究生学历,但大部分专业教师属于非师范类,缺乏对高等教育的认知,缺乏对学生的深刻理解,对目前开放合作的高职教育观,创新教育观等认识模糊。高职教师要求具有综合教学能力,兼具理论知识传授和操作技能培养,即将知识解构再重构的能力。尤其是“双师型”教师要能够将生产、管理、服务一线的知识 and 能力吸收内化并能有效地展现传授给学生。因此要求教师不仅精通原理,还要熟悉操作过程,并且要善于组织学生领会掌握。

第三,专业能力参差不齐。职业教育深受区域经济发展情况影响,因此高职教师必须了解区域经济发展情况、相关行业发展现状和人才需求,关注行为前沿信息,掌握新技术新材料的应用。另外,长久以来对于专业教师进企业参与一线实践的政策,一些教师敷衍了事,甚至当成一种形式。导致专业教师群体普遍存在动手能力弱,实践能力缺乏的问题。教育现代化要求教师掌握运用计算机多媒体技术,能够使用远程教育手段等现代化信息技术开展教学。

第四,科研能力薄弱。打造“双师型”高素质教师队伍,要求高职教师要有一定科研能力,能够解决生产实际中存在的技术问题,攻克技术难关,将研究成果转化为现实生产力。已有研究表明只有不超过 50% 的教师认为自己具有一定的科研能力。

三、心理资本促进高职教师职业发展的策略

上述薄弱环节严重制约了高职教师的职业发展,因此当前迫切需要“点”“面”结合开展高职教师心理资本的运用、维护、开发和再造。

第一,心理资本的运用:将心理资本的识别纳入人才招聘工作和岗位分配工作中。高校管理者要利用心理资本测评,选拔心理资本水平高的应聘者。在岗位分配中考量教师的心理资本,把合适的教师安排在合适的岗位,既能发挥个人优势达到自我实现,同时也能实现岗位的真正作用。心理资本属于个人能力,但教师的发展离不开组织环境。学校人才评价机制和绩效评价机制对个人发展有重要影响,在招聘过程中对应聘人员的心理资本进行测量,需将心理资本水平作为聘任的重要参考依据。管理者要注重教师的心理健康和幸福感,提供切实行动帮助教师解决生活、工作、心理各方

面的困难,帮助教师实现生活与工作的平衡,提高教师的工作投入和工作绩效。管理者制定教师制度不应仅仅起到约束作用,还应当引导教师向更积极的方向发展。将心理资本理念应用到教师管理制度中,重视教师的责任、义务,让教师参与制度的制定、实施和评价,提高教师的组织支持感,改善组织管理者与教师的关系,保证制度制定的合理公平公开。

心理资本作为一种心理资源,能够帮助个体应对压力和挑战。心理资本水平高的教师,有自信迎接挑战,并能够制定合理的目标计划,选择恰当的路径完成任务,即使遇到困难也会采取乐观归因,不轻易放弃,在遇到挫折时能够较快从打击中恢复活力,重新开始;而心理资本水平低的教师在工作中容易产生倦怠,在遇到困难时会轻易放弃,遭遇打击会一蹶不振,甚至会退出工作岗位。

第二,心理资本的开发:心理资本是一种可持续发展的心理资源,经过适当地开发可以不断积累增加,成为组织独特的竞争优势。高职院校的管理者要重视对青年教师的政治修养和师德建设,提高青年教师的使命感,增强社会责任感,强化自身职业道德素质。通过企业实践提升对专业的认同感,组织信息技术等培训提高教学能力。对进入专家生涯阶段的教师,管理者要制订完善教师进修、培训、访学相关政策,制定公平合理的职称评审制度和物质激励政策。搭建技能平台,培养科研创新团队,设置名师工作室、建立专业带头人制度并完善保障机制。

同时,高校管理者要重视教师的自我实现潜能开发,将心理资本纳入人才管理改革中,把培育和提升心理资本作为人力资源开发的重要目标。根据教师职业发展的不同阶段采取相应的心理资本开发方式。如对处在预备生涯阶段的青年教师采取老带新传帮带的方式,增强自我效能感,让新教师敢于面对工作中的挑战。对进入专家生涯阶段的教师,设立名师工作室、专业带头人等荣誉,使其在已有的高自我效能感的基础上,增强面对问题和逆境时的韧性和设计职业发展规划的希望、乐观。对处在更新生涯阶段的教师,要给予大力支持,提供学术交流、专业培训、技能比赛等机会,同时通过职称评聘,绩效薪酬等制度给予物质激励。

第三,心理资本的再造:心理资本作为一种资源,在教师应对压力和解决问题的过程中会被消耗,承认教师会陷入发展的停滞期的同时,应该思考如何在组织层面和自我管理层面进行及时再造,让教师再次进入积极追求的成长阶段。

从组织层面来说,高职院校管理层应将心理资本管理纳入日常管理中,通过构建积极的组织系统,优化组织机制,创造支持性组织环境。如对刚加入团队还处于预备生涯阶段的新教师,他们充满活力,富有创意,积极向上,同时可能会因缺乏经验而产生挫败,影响自信心。管理者要及时关注新教师群体的需求,建立“老带新”“传帮带”制度。管理者尤其要关注处在退缩生涯阶段的教师,他们对工作持“得过且过”的态度,工作中表现出消极跟随,沉默寡言,对工

作不积极,很少参与教学改革,有的甚至对学校、同事指责批评,不仅会导致身体、家庭、人际等各种问题,还会对学生产生不良影响。管理者可从心理资本的角度干预,了解问题原因,判断其职业倦怠程度,给予理解接纳的同时,提供针对性的解决方案,如安排其参加心理资本培训和技能培训,提供心理咨询服务等,帮助其搭建人际支持,提高效能感,形成乐观归因。管理者还要从外部如调整职称评聘制度和物质奖励措施来激发教师心理资本而不是一味采取打击惩处措施。必要时安排其休假或暂时离开教师岗位。让教师在和谐的组织氛围中慢慢“回血”,再造心理资本能量,恢复职业发展动力。

从个人层面上来说,教师个人要了解职业发展阶段理论和心理资本理论,掌握情绪管理、人际沟通、学习方法等相关心理技能,提高自我心理管理能力,能够根据自身所处阶段和实际情况,寻找各种再造心理资本的渠道。比如了解自身优势,通过在优势领域获得的成功提高自我效能感。通过参加抗挫折训练或心理援助计划(EAP)主动寻找专业人士或前辈教师的帮助,梳理困扰,解决问题,提高心理韧性。建立清晰具体的学习计划或工作计划,激发动力,提高对未来的希望。对于新教师而言,要尊重学生,关爱学生,做学生的良师益友,恰当处理师生矛盾,通过建

立和谐信任的师生关系提升对职业的乐观态度;要有主动求助意识,遇到问题及时请教老教师,避免挫败体验,提高自我效能感。

四、结语

高职教师心理资本作为一种能够促进个人和组织发展的重要个体资源,不仅需要教师个人加强自身心理管理,更需组织层面的保护和激发。高职院校管理者应该从“教师的自我实现”理念出发,注重教师心理资本的运用、开发、再造。通过构建积极的校园文化,增强教师的组织支持感,优化激励机制等方式搭建积极组织氛围,以教师的合作者态度助力教师成长,实现学校的发展目标。

参考文献:

- [1] 吴晓玮,等.不同培养类型师范生职业认同及其与心理资本的关系[J].安徽工业大学学报:社会科学版,2020(2):108-111.
- [2] 王宝娟.高校思想政治理论课教师心理资本问题研究[D].云南财经大学博士论文,2019.
- [3] 覃泽宇.教育均衡语境中义务教育教师专业发展的现状与促进策略——以桂林市为例[J].教师教育学报,2020(2):68-80.
- [4] 刘建平,付丹.高校教师的职业倦怠与心理健康关系:心理资本的中介和调节作用[J].心理行为与研究,2013(6):765-769.

(责任编辑:张咏梅)

上接第185页

果的协同统一,在教学理念上应注重培养学生的创造力、意志力等优秀品质;教学内容上注重塑造艰苦奋斗和百折不挠等优良品格;教学成效上崇尚创造追求、勇创新敢创业的理念。同时,高职院校应把创业素质、创业品格和创业理念等创新创业教育的核心要素内容渗透到思想政治理论课教学之中,优化思想政治理论课的创新创业内容,以创新创业教育融入为目标,把创新创业内涵与信仰信念、爱国情怀、道德情操、法治理念结合起来,构建全新教学体系,提升思想政治理论课课堂教学的精神内涵,从而丰富了创新创业教育的外延拓展,实现两者的互动、促进协同增效。

(四)构建协同增效的实践体系

思想政治理论课和创新创业教育的共同特征在于实践性,建构由实践平台、实践基地和实践活动环节组成的实践体系是两者互动融合的有效途径。高职院校要根据不同课程教学内容的实际需要,深入挖掘、整合、开发和利用校内教学教辅资源,为思想政治理论课教学与创新创业教育的有机融合创设实践平台,如创业孵化园、产业科技园、创意工作室、创新工场、虚拟实验室等实训平台以及社团、科研等;参照产学研一体化模式,与富有教育意义、文化特色的企事业单位合作共建一批极具规模、特色鲜明、行业广泛、相对固定的思想政治理论课实践基地。组织开展社会调研、实岗挂职、志愿服务、实习实训等实践活动,延长思想政治理论课教学与创新创业教育的培养链条,实现两者协

同融合发展。

四、结语

习近平总书记在主持召开学校思想政治理论课教师座谈会上强调指出,要坚持显性教育和隐性教育相统一,挖掘其他课程和教学方式中蕴含的思想政治教育资源,努力推动思想政治理论课教学的改革创新^[2]。因此,我们要在培育担当民族复兴大任的时代新人的整体观中着力把握创新创业教育与思想政治理论课教学的内在有机统一性,不断创新思想政治理论课教学改革理念,积极构建创新创业教育与思想政治理论课教学协同增效的课程体系、教学体系和实践体系,不断发挥创新创业教育与思想政治理论课教学的协同融合功效,共同致力于为社会主义现代化事业培育德智体美劳全面发展的专门人才,最终实现“立德树人”教育总目标。

参考文献:

- [1] 胡颖.高校思想政治理论课课程开发存在的问题及建设对策研究[D].西南大学硕士论文,2017.
- [2] 杨玉泉.关于课程思政建设的几点认识[J].北京政法职业学院学报,2019(9):109-112.
- [3] 王刚.公安院校思想政治理论课教学改革探讨——以新疆警察学院为例[J].公安教育,2017(1):65-68.
- [4] 孙文娟.职业院校专业课程与思政课程融合策略研究——以“运输管理实务”课程为例[J].新疆职业教育研究,2019(4):11-13.
- [5] 胡本海.高校课程思政的价值内涵和实施策略[J].贵州工程应用技术学院学报,2019(6):139-143.

(责任编辑:张咏梅)