

心理资本对高校熟手型教师职业发展影响的调查与分析

陈 瑶

(福建开放大学 公共事业与教育系 福建 福州 350003)

摘要:采用心理资本问卷(PCQ)对福建省五所高校熟手型教师进行调查。结果显示,大多数高校熟手型教师心理资本处于较高水平;高校熟手型教师心理资本在性别、学历、职称上有一定的差异,男教师比女教师有更强的自我效能感和内部差异较大的特点,高学历和高职称的教师心理资本普遍高于低学历和低职称教师。对高校熟手型教师的职业认同、工作投入和职业倦怠现状进行了讨论后,从增强职业认同感、提升专业化水平和提高抗压能力等三个方面提出高校熟手型教师的职业发展的建议。

关键词:心理资本;高校熟手型教师;职业发展;调查

中图分类号:G451.2

文献标志码:A

文章编号:1009-4156(2022)07-082-04

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的心理状态^[1]。在现代社会中,心理资本既成为超越人力资本和社会资本的影响高校教师职业发展的第一大要素,也是一种核心心理要素。高校教师的成长过程是一个从新手型教师成长为熟手型教师、再从熟手型教师成长为专家型教师的专业发展的心理历程^[2]。其中,熟手型教师是新手型教师向专家型教师发展的一个过渡阶段,起到一个承上启下的作用。熟手型教师是指教龄在五年及以上、有丰富教学经验、教学行为稳定、熟悉教学内容的教师^[3]。从对熟手型教师的界定可知,高校熟手型教师是高校教师群体的中坚力量,其职业发展状况将直接关系到高校教师队伍的建设,更是直接影响了高等教育事业的优质健康发展。

相对于高校新手型教师而言,大众普遍认为高校熟手型教师的职业发展更为乐观,原因在于高校熟手型教师工作多年,有着丰富的教学经验和较强的科研能力,在人际关系上也较为融洽,在处理事务上游刃有余。虽然看似一切顺风顺水,但是我们也发现,部分高校熟手型教师在职业发展上遇上了“瓶颈”,在心理上产生了波动,出现了诸如职业认同感降低、工作投入不足、幸福感不强、职业倦怠等一系列消极反应。为了了解高校熟手型教师的职业发展状况,采用心理资本问卷,选择了福建省五所普通高校的工作年限 5 年以上的青年教师进行问卷调查,旨在了解高校熟手型教师心理资本状况,从心

理资本的角度为高校熟手型教师的职业发展提供建议。

一、研究对象与方法

(一) 研究对象

研究对象为福建省五所普通高校工作年限 5 年以上的教师,发放问卷 200 份,剔除无效问卷,回收有效问卷 166 份,回收有效率为 83%。其中:男教师 76 名,占 46%,女教师 90 名,占 54%;研究生学历教师 129 名,占 78%,本科学历教师 37 名,占 22%;中级职称教师 93 名,占 56%,高级职称教师 73 名,占 44%。在问卷调查的基础上,对某些教师进行深入访谈。

(二) 研究问卷

研究采用 Fred Luthans 等人编制的《心理资本问卷(Psychological Capital Questionnaire)》作为调查问卷。心理资本问卷包括自我效能、希望、韧性与乐观等四个维度项的子问卷,从每一维度专项问卷中抽取与之相对应的 6 个题目,组成 24 个题目。问卷中:Q1—Q6 为自我效能子问卷,Q7—Q12 为希望子问卷,Q13—Q18 为韧性子问卷,Q19—Q24 为乐观子问卷。

问卷采用李克特 6 点评分法,从“非常不同意”到“非常同意”给予 1—6 分的评分,对三项反向计分题进行反向计分。问卷分数划分为四个等次:124 分以上表明具有极高的心理资本,可以应对高压力

和挑战;100—124分表明心理资本处于较高水平,可以应对较高压力和挑战;80—99分表明心理资本处于中等水平,可以应对一般压力和挑战;80分以下,表明需要加强心理资本训练,以应对挑战和危机。

二、结果与分析

(一) 高校中熟手型教师心理资本的性别差异分析

从问卷结果可知,高校熟手型教师心理资本在性别上有一定的差异,具体表现在两个方面:一是在自我效能和韧性两个子问卷中,男教师得分高于女教师。自我效能子问卷男教师平均得分为27.56分,女教师平均得分为25.98分;韧性子问卷男教师平均得分为27.12分,女教师平均得分为26.24分。这说明男教师比女教师有更强的自我效能感,在遇到困境时更能持之以恒,抗挫折能力更强。二是在问卷中,心理资本总分124分及以上,男教师占15%,女教师占9%;心理资本总分在“100—124分”区间,男教师占61%,女教师占73%;心理资本总分在“80—99分”区间,男教师占15%,女教师占15%;心理资本总分80分及以下,男教师占9%,女教师占3%。从数据可知,男教师心理资本得分的跨度较大,在两个端头分数124分及以上和80分及以下所占比例都较为明显高于女教师;女教师心理资本得分跨度较小,整体值大部分分布在124—100分之间。这说明男教师心理资本相对于女教师而言具有内部差异较大的特点。

(二) 高校中熟手型教师心理资本的学历差异分析

在问卷个人信息的设计中,我们加入了学历背景的信息,供被调查者勾选,旨在了解学历的差异是否会造成高校熟手型教师心理资本的不同。从数据可知,本科学历教师的心理资本的评分均是最低的,只有97.38分;其次是硕士研究生学历教师,他们的心理资本的平均分是106.03;而博士研究生学历教师心理资本的得分最高,达到109.86分。对部分本科学历教师和博士研究生学历教师进行访谈后得知,本科学历教师在教学中投入更大的精力,在科研上相对来说有所欠缺,对于注重科研创新的高校来说,这显然是不够的,因此就造成本科学历教师的心理资本分数不高;而研究生学历教师在科研上有更大的主动权,更能从科研中获得工作上的成就感和幸福感,尤其是博士研究生学历教师对自己的职业认同度更高,对自己的职业发展前景看好。同时学

历的高低在一定程度上会影响到职称的晋级,学历越高,在学校中越被认可,这也会影响到教师个体的心理资本。

(三) 高校中熟手型教师心理资本的职称差异分析

职称被认为是影响教师心理资本的一个重要因素,因此我们在问卷个人信息的设计中,加入了职称的选项,由被调查者选择。由调查数据得知,高级职称熟手型教师心理资本平均分为108.73分,中级职称熟手型教师心理资本平均分为103.21分,而且高级职称教师的心理资本得分普遍高于中级职称教师。这主要是在高校中竞争激烈,中级职称到高级职称的晋升是一个不容易过的坎,尤其是部分中级职称教师由于各方面原因迟迟未能评上副高职称,其心理资本得分显然不高。而且职称越高,工资、津贴等薪酬也就越高,各种有形无形资源也会越多,所以职称越高,教师个体的心理资本得分也会越高。

三、讨论

(一) 高校熟手型教师职业认同现状分析

职业认同与心理资本存在双向影响的交互关系^[4]。个体如果对自己职业认同感高,他在职业发展的每个阶段都抱有希望,持乐观态度,不断提升自我效能感,即使在面对困境时也有坚韧的态度,把每次困难当成机遇。同时,高心理资本的个体,对自己和自己的职业有充分认识,乐于发挥个人潜能,使自己和职业高度契合,事业上不断获取成功,进一步促进了职业认同。

调查研究表明,高校熟手型教师心理资本整体处于较高水平,这在一定程度上能反映出他们的职业认同感较高,表现出稳定、积极向上的趋势,但是也有部分教师由于职业发展受限,上升通道受阻,降低了他们对职业的认同感。究其原因,主要有以下两点:一是高校教师对于职业的选择经过了深思熟虑,在投身教育事业之初对教师这个职业有深刻认识,相对应地对自己的职业发展有了预见,产生了初步的职业认同感和归属感。随着我国科教兴国战略的提出,国家加大了对教育事业的投入,高校教师的综合待遇得到改善,社会对高校教师愈发推崇,增强了高校教师的职业自豪感。而高校熟手型教师经过多年的历练,积累了丰富的工作经验,营造了良好的工作氛围,职业发展处于一种平稳的状态,对自己的职业发展较为满意,职业认同感较强。二是职称评聘会或多或少影响到教师的职业认同感。部分高校

熟手型教师工作多年仍然是中级职称,在职称晋升难度很大甚至无望的情况下,他们或许对自己的职业前景不抱希望,本着混日子的心态,在工作中缺乏激情和创新,按部就班地工作,认为职业就是一份养家糊口的工作,对职业认同感不高。还有部分副高级职称的熟手型教师,希望通过自己的不懈努力能有向上的空间,无奈竞争激烈,很难实现这个愿望,久而久之,对工作的热情淡去,降低了职业认同感。

(二) 高校熟手型教师工作投入现状分析

调查研究表明,高校熟手型教师在各个子问卷上的平均分较高,心理资本处于较高水平,而高的心理资本会促使他们有更多的工作投入,但是也不乏部分教师工作热情不足,甚至有了倦怠心理。高校熟手型教师都是教龄5年及以上的老教师,随着工作时间的增加,在教学、科研中积累了丰富的成功经验,足以应付工作中遇到的各种问题和困难,工作压力较小,幸福感增强,并且有了较高的职称和收入后,对职业的满意度增加,如果再加上家庭负担的减轻,他们更愿意增加工作投入的时间。既有部分对职称有晋升要求的熟手型教师更愿意花更多的时间投入工作,以便获得晋升的优势;也有部分高校熟手型教师经过前期的艰苦奋斗达到目标后松懈下来,而重复和繁重的教学科研任务给他们带来了不小的压力,精神上的压迫不仅使他们逃避工作,而且还可能导致他们的倦怠心理;还有部分熟手型教师认为上升通道不足、职业发展前景不明朗,转而将精力投入其他方向,减少工作投入的时间。

(三) 高校熟手型教师职业倦怠现状分析

有研究表明,心理资本与职业倦怠呈负相关,即心理资本越低,职业倦怠越严重^[5]。心理资本对职业倦怠起到部分中介作用和调节作用^[6]。个体的心理资本是一种积极的心理状态和心理特质,这种积极的状态和特质使得个体能够保持乐观心态,对职业发展抱有美好前景,在工作和生活中更多采取积极的应对策略,勇于面对困难,增强抗压能力和调节能力,从而降低职业倦怠感。

调查研究表明,高校熟手型教师心理资本平均值处于较高水平,而心理资本与职业倦怠的关系是负相关,因此,可以推论出高校熟手型教师的职业倦怠水平整体上不太严重,但也不能否认熟手型教师群体中职业倦怠现象的普遍存在。高校熟手型教师职业倦怠水平整体不太严重的原因之一可能在于他们具有较高的心理资本和职业认同感以及积极主动的工作投入,这些因素都在很大程度上减轻职业压力及其带来的职业倦怠。同时高校熟手型教师有较为

强大的自我调节能力,能通过合理的方式排解压力和宣泄消极情绪。高校教师的综合待遇稳步提升,从一定程度上减轻了生活和工作带来的压力,然而部分高校熟手型教师教龄长,又在不断进行着重复性的教学工作,重复性的事务使得他们感到工作的乏味,失去了工作热情,容易产生职业倦怠。此外,高校繁重的教学和科研任务,加大了熟手型教师工作负荷,也极易使他们产生疲惫感。

四、建议

(一) 增强高校熟手型教师职业认同感,提高职业发展自信

1. 高校熟手型教师应注重自我效能感的提升。自我效能感是指个体在面临困难和充满挑战的工作时仍然能够满怀信心,体现对完成某项工作的自信程度^[1]。相对于新手型教师而言,熟手型教师教学经验丰富,教学过程游刃有余,教学上的胜任力在很大程度上增强了其自信心。在科研上,熟手型教师应勇于钻研,通过攀登一座座科研高峰来提高科研能力,并获得丰富的科研成果,从而加强对自我能力的自信。

2. 高校应给予熟手型教师各方面的支持。高校可通过树立“教学标兵”和“科研标兵”等榜样的方式,让熟手型教师观察、学习其他教师的成功经验,并从中学习、成长,增强自我效能。高校可通过合理的奖励机制,定期组织教学能手、科研强将、学生最喜欢的教师等评选活动,增强教师的荣誉感和成就感。高校可通过校园网或者其他网络媒体及时将学生的认可、赏识、感谢等反馈给熟手型教师,使其增强自我效能感。高校还应尽可能地为熟手型教师提供在职进修或者培训的机会,使其通过与同行或专家的交流,获得成功经验,促进个人成长,提升自我效能感。

(二) 提升高校熟手型教师专业化水平,提高工作绩效

1. 高校熟手型教师应重视成长反思。高校教师应重视自己的成长、工作及生活经历,时常反思^[7]。即使是教学经验丰富的高校熟手型教师,也不能例外。高校熟手型教师可通过对自己的教学日志、与学生的交流和反馈及同行的探讨来了解教学、科研上的不足之处,进而反思原因是什么,并总结经验。在反思的过程中,熟手型教师能发现专业发展中需要改进、完善的地方,认识到知识的不足之处、能力的欠缺等问题,从而产生提高专业能力的强烈愿望。成长反思是教师提高专业化水平、提高工作

绩效的有效途径。

2. 高校应为熟手型教师的专业化水平的提升提供保障。高校要对熟手型教师教研组予以重视,改变其管理方式,强化教研组成员的主体地位,将教研组打造成知识管理型团队。高校应科学规划、合理安排,加强熟手型教师专业知识和技能的学习,有效利用社会上的各种资源,让熟手型教师“走出去”,为熟手型教师的自我培养、自我提升提供机会。

(三) 提高高校熟手型教师抗压能力,缓解职业倦怠感

1. 高校熟手型教师应注重韧性品质的锻造。韧性是指个体在承受挫折时所具有的心理复原能力,表现为克服困境承受压力后能够迅速恢复过来^[1]。高校熟手型教师应关注压力性因素并能正确应对,尤其是对影响职业发展的重大事件如职称晋升要有理性认识,积极调整心态,将不利因素转化为机遇和挑战。高校熟手型教师还应坚定职业理想,规划职业发展方向,科学调节理想目标和工作现实差距带来的心理压力。尤为重要的是,在工作中,高校熟手型教师应脚踏实地,善于制定合理目标和计划,稳扎稳打,在达成一个个目标中铸造自身的韧性品质。

2. 高校要为熟手型教师营造轻松、民主、温暖的组织氛围。高校应建立以人为本的管理模式,制定科学、公平、公正、透明的绩效考核制度和职称晋升制度。针对部分熟手型教师的实际困难,高校要有人文关怀精神,努力帮助教师解决问题,为教师提供一个安全、安心的工作环境,减轻其职业倦怠感。

高校可倡导熟手型教师建立合作团队来获得社会支持,在熟手型教师获得社会团体感的同时,通过与团队成员的互相支持和帮助,减少职业发展带来的挫折和困难,从而缓解倦怠感的产生。

参考文献:

[1] 陈瑞涵,敖永春,周鸿.心理资本视角下高校青年教师职业认可度提升路径研究[J].校园心理,2020(4):104-106.

[2] 连榕.教师教学专长发展的心理历程[J].教育研究,2008(2):15-20.

[3] 续远航.高中化学新手—熟手型教师课堂即时性评价的观察与思考[D].石家庄:河北师范大学硕士学位论文,2020.

[4] 史雯.高校辅导员职业认同与工作投入的相关研究——以心理资本为中介[D].徐州:江苏师范大学硕士学位论文,2017.

[5] 王育芳,黄小媛,刘超.高校教师职业倦怠的成因及应对策略[J].现代商贸工业,2019(26):99-100.

[6] 刘建平,付丹.高校教师的职业倦怠与心理健康关系:心理资本的中介与调节作用[J].心理与行为研究,2013(6):765-769.

[7] 张洁.心理资本视角下高校思想政治理论课教师专业化研究[D].兰州:兰州交通大学硕士学位论文,2014.

【基金项目:福建开放大学2020年度科研立项项目“高校熟手型教师心理资本研究”(编号:KY20004)】

【陈瑶:福建开放大学公共事业与教育系讲师,教育学硕士,主要从事发展与教育心理学研究】

Investigation and Analysis of the Effect of Psychological Capital on Professional Development of Experienced Teachers in Colleges and Universities

Chen Yao

(The Public Utilities and Education Department,
The Open University of Fujian, Fuzhou 350003, China)

Abstract: A psychological capital questionnaire (PCQ) was used to survey experienced teachers from five tertiary institutions in Fujian Province. The results shows that the psychological capital of experienced teachers in most colleges was at a high level; The psychological capital of experienced teachers in colleges is different in gender, education, and job title, male teachers have stronger self-efficacy and greater internal variation than female teachers, and teachers with high education and high job title generally have higher psychological capital than those with low education and low job title. After a discussion of the professional identity, work engagement and burnout status of experienced college teachers, some suggestions are put forward for the professional development of experienced college teachers from three aspects: enhancing their sense of professional identity, enhancing their level of professionalism and enhancing their stress resistance.

Key words: Psychological capital; Experienced college teachers; Career development; Investigation