

心理资本视域下高职院校思政课教师职业认同感提升策略研究

■ 陈祥真

摘要: 在分析高职院校思政课教师职业认同感现状的基础上,以心理资本为视角,提出提升教师职业认同感的策略:乐观面对现实、增进教师角色认同;培育心理韧性、推进教师职业行为;提升自我效能、获得教师职业价值感;增强职业希望,促进职业归宿感。期待能够为高职院校思政教师队伍建设路径提供借鉴。

关键词: 高职院校; 思政课教师; 职业认同感; 心理资本

一、高职院校思政课教师职业认同感现状分析

(一) 教师职业认同感的内涵

职业认同感主要包括个体认同与组织认同两个重要方面,个体认同指个体对自我某种角色的确认,当个体认同缺失时,易表现为个体假意顺从,或者对抗、逃避;组织认同指对某些社会组织形象与角色能力的认同、承担。教师职业认同感受教师自身个性及职业内外群体的评价影响,是教师在职业过程中从内心接纳教师职业,并对教师职业产生积极的认知与评价,并愿意长期投入教育事业的主观心理感受,是从事教育活动的动力源泉。到目前为止,学界对于教师职业认同感尚无清晰的界定,但一致认为教师职业认同是教师职业的核心。教师职业认同感与工作满意度与工作绩效成正相关;社会建构理论认为,教师职业认同受周围职业环境的影响,特别是重要他人的互动,如学校管理者、指导教师等,可以改变或者影响教师的职业认同感。综上所述,教师职业认同感是基于教师个性、理念基础之上,受教

师内外群体文化的影响而形成的对教师职业的认知、情感与评价及其由此产生的行为取向。

(二) 高职院校思政课教师职业认同感现状分析

思想政治理论课是铸魂育人的关键课程,理应受到社会和学生的认同与尊敬,但事实上,在学校层面,思政课常被认为“假大空”,常成为学生逃课的备选对象。虽然国家高度重视与大力加强思政课的建设,但在工作过程中,思政课常处于看上去重要,做起来易被“忽略”的尴尬境地。在社会层面,受文化偏见的影响,社会对职业教育的偏见依然有一定的市场,将职业教育视为“次等教育”的社会观念仍然根深蒂固。在职业生涯发展层面,思政课教师的职业归宿感是动态变化过程。笔者以魏淑华老师提出的教师职业认同的理论框架为参照,从角色价值观、职业价值感、职业行为内在动力、职业归宿感四个维度展开分析^[1],随机调查115名思政课教师的职业认同感,各年龄段职业认同感均值分别为:教龄在3年以下均值为 3.46 ± 0.37 ,教龄在10年以上者均值为 3.54 ± 0.38 ,但教龄在3~10年均值为 3.30 ± 0.49 ,呈现出职业认同感随教龄而产生动态变化的“U”型曲线现象,这些现象值得高校管理者进一步探讨。

1. 角色价值观模糊

角色价值观是个体对其所承担职业角色重要价值的认知与评价。从社会评价来看,受社会文化偏见影响,高职院校是高校但得不到应有的尊重,

高职院校教师这一职业角色常自认为低人一等^[2]。而从角色动力层面,政治性是思政课的首要属性,思政课教师除了具备其他教师所具有的教师道德与基本素养,还必须有坚定的政治操守与信念,但少部分思政课教师对于全力投入思政课程建设而产生的教学效果产生质疑,以课堂的净土与社会环境的复杂性而淡化思政课的思想引领功能,温柔而坚定的职业投入略显不足,思政课教师的角色价值内涵需要不断深化。因此,职业过程体验与教育的本质诉求的不对等导致高职院校思政课教师模糊的角色价值感。

2. 职业价值感体验匮乏

调查研究发现,刚入职思政课教师对作为高职院校教师职业价值认识不清,将目前的教师职业作为谋生的手段或者跳板,不能客观认知高职院校教师的育人价值与社会价值。具有中级职称的教师面临有限的晋升机会与职业成长动力不足的职业瓶颈,不能客观认知作为一名思政课教师的职业价值。日常授课“大班额”常态化,教师为完成“任务”而开展教学工作,“教书”与“育人”分裂开来,学生对课程不感兴趣,缺乏对老师足够的尊重,影响了教学效果,思政课教师职业价值感体验匮乏。

3. 职业行为内在动力不足,易产生职业倦怠

第一,尽管国家通过政策推进,高校执行的方式推进思政课程建设,但是,高职院校在实施过程中未能全力推进,如在师资结构、经费配备与教师培训成长等方面存在不深入,流

于形式的现象^[3]。第二,思政课程为公共基础课,教师数量不足。陈红心教授经过查阅统计数据认为,思政课教师总数与高校学生数量的比例为1:572,超过了教育部规定的师生比1:350的标准^[4]。第三,个别思政课教师自身对职业角色不认同,对思政课程建设缺乏愿景期待,高职院校成立马克思主义学院很大程度提升了思政课教师的政治地位,但其内涵建设任重道远,特别是思政课教师的政治素养与理论素养需要不断成长。

4. 职业归宿感缺乏

首先,研究表明,教师职业认同感在角色价值观、职业价值感、职业行为内在动力、职业归宿感四维度中,职业价值观水平最高,即 3.7 ± 0.45 ,职业归宿感最低即 3.2 ± 0.72 。其次,思政课教师多在教学第一线,从事大量的教学事务,晋升机会少,职称评审压力大。第三,师资结构不合理,成长动力不足,缺乏职业归宿感。调查发现,思政课教师以青年教师居多,10年以上教龄的思政课骨干教师力量明显不足,中坚力量不足使思政课内涵建设缺乏核心领导力与舆论影响力。为了缓解师资力量不足的现状,一些学校在校内、外聘用兼职教师担任思政课授课任务,存在专业方向与思政课不适当的现状,因缺乏监督管理,授课效果参差不齐,教学质量难以得到保障,教师为完成任务而授课,职业归宿感体验更加不足^[5]。

二、心理资本在提升教师职业认同感中的价值

(一) 心理资本促进工作绩效的提升与职业认同

Luthans认为心理资本是指人的积极心理能力,包括自我效能、乐观、韧性与希望四个成分^[6],关注“你是谁”问题,是一种可以被开发、被测量的心理特质;吴杰毅通过调研分析认为,心理资本各维度及其总分与职业认同各维度

及其总分呈正相关($P < 0.01$);经济学家 Goldsmith 明确提出,心理资本对员工工资及其工作效率存在显著正相关。基于以上研究,开发心理资本有利于提升高职院校思政课教师职业认同感,具有现实意义与可行性。

(二) 心理资本在提升教师职业认同中的价值分析

在心理资本的四成分中,自我效能、乐观两个成分注重内在心理品质的提升,诸如自信、勇于挑战等,即使在逆境中能够坚持美好信念的特定情绪,从教师自身角度提升心理能力,增进教师的自我价值感。韧性与希望两个成分引导教师在面对不利形势时发掘周围环境资源,探寻自身的支持系统并发掘潜在力量。因此,文章尝试以心理资本为视角从内在心理品质的培育和外在资源发掘等方面促进高职院校思政课教师职业认同感的提升。

三、心理资本视域下高职院校思政课教师职业认同感的提升策略

(一) 乐观面对现实、增进教师角色认同

1. 加强组织认同

郭云贵和张丽华在研究中提出,组织认同与工作投入、敬业度成正相关^[7]。以提升教师对高职院校的组织认同为方向,以教师在工作过程中的内在舒适体验为基础,首先,以中共中央办公厅印发的《意见》文件精神为契机,加强思政课程建设,以思政课程所在的马克思主义学院在学校组织层次的提升中强化思政课教师的政治站位与铸魂育人使命,提升教师的角色认同。其次,高职院校管理者充分认识思政课程的育人功能及加强教师队伍建设的实效性策略,能够积极听取思政课教师的意见,通过思政课程的价值引领达成思政课程建设目标,充分发挥思政课教师的职业责任意识。第三,基层管理者在执行绩效考核、评

优评先过程中恪守公平、公正原则,营造积极向上的工作氛围与团队凝聚力,能够依据思政课教师的发展诉求给予切实的支持与认同。

2. 增进教师个体角色认同

其一,作为思政课教师能够为自身的职业选择进行积极归因,客观地认识自我及职业的选择,认识思政课教师的职业价值,特别是对于思政课程的育人价值进行深入的认识。其二,依据高职院校发展规划,将思政课教师的职业成长融入学校发展规划,将个人价值与学校育人目标融为一体,个人发展与学校发展阶段性目标相契合,促使思政课教师认知自己的职业角色与价值,从而增进思政课教师的角色认同。

(二) 培育心理韧性、推进教师职业行为

1. 积极认知韧性,激发职业潜力

韧性不仅局限于“逆境中被动地反应和生存”,可以将韧性看成积极的、主动的,由此可以获得可持续的积极成果。Ryff和Singer(2003)认为,具有韧性的人有信心、自我效能、人际关系和同理心增强。因此,韧性不仅是面对职业困境的复原力,也是教师接受挑战任务的积极心理力量,激发教师的职业潜能。

2. 搭建职业成长平台,推进教师职业行为

高职院校管理者应充分利用国家政策的引领功能,组织开展思政课程建设,如2020年1月,教育部印发《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定》,其中对于思政课教师的培训、待遇及科研发展等方面都做了明确的规定,为提高思政课教师的职业认同给予政策赋能。将思政课程建设纳入学校发展规划,鼓励思政课教师参与思政相关的学校建设工作等。通过一系列职业目标不断强化高职院校发展与教师个体职业成

长相统一的文化价值体系,进而推进教师积极的职业行为。

(三) 提升自我效能、获得教师职业价值感

1. 提升自我效能感,获得职业价值感

自我效能是个体对自身是否能够完成任务的认知与评价,其本质是自信心。第一,引导新入职教师做好职业发展规划,将个体职业成长、学校发展目标与国家政策要求融入其中,通过不断完善教师成长激励机制,不断实现职业目标。第二,教学管理者对于思政课教师的教改尝试进行及时的关注与引导,不断提升教师自我效能,进而增进教师的职业价值感。第三,提高教师待遇是对教师的重要激励方式,思政课教师在付出一回报中增强职业效能感,进而获得更多的职业价值感。

2. 专研业务,实现价值引领

高职院校思政课教师要以思政课程的“优势”为基础,专研业务,发挥思政课程对学生成长成才“关键课程”的引领功能,践行作为一名思政课教师的初心。其一,结合国家政策与高职院校相关激励机制,推进职业成长。如发挥教龄在3~10年的骨干教师的专业优势,鼓励他们在教研方面有所突破;其二,高职院校在引进人才的同时,注重校本优秀思政骨干教师的培养,通过切实可行的激励机制提高教师待遇;其三,在学校及岗位职责允许的情况下,允许思政课教师到校外岗位挂职,这不仅拓展了中青年教师的职业发展空间,也适当增加了教师收入,增强教师的职业价值感。

(四) 增强职业希望,促进职业归宿感

1. 树立职业目标,激发职业希望

职业目标是教师职业发展的动力源泉。其一,国家高度重视思政课程建设

是高职院校思政课教师职业希望的基础。2019年习近平总书记主持召开学校思想政治理论课教师座谈会被誉为思想政治理论课的春天,据此教师结合座谈会“六点”要求及相关内容树立切实的职业目标。其二,高职院校管理者以增强教师希望为导向,不断完善激励机制,为教师职业目标的实现做好制度保障,坚定对美好生活的向往与希望。第三,在以高绩效激励的同时,切实结合教师作为高学历群体的工作性质,给予教师适当的自主空间,刚柔相济,避免教师压力过大,产生职业倦怠。总之,以职业目标为导向,以激励机制为动力,以教师获得感、幸福感为准则,不断增强教师职业归属感。

2. 聚焦目标路径,增强教师希望

其一,充分发挥职业目标的引领功能,在目标实现路径方面注重思政课教师的参与过程,并实施有效的激励机制。职业目标实现过程中因为各种障碍需要培育“重设目标”的技能,引导教师践行正确的职业目标,而不是把精力浪费在无法实现的目标上。其二,构建思政课教师、部门及学校组织之间荣辱与共、休戚相关的育人共同体,将实现职业目标的意志力与路径融入其中,支持教师的需要与权利,共同维持职业愿景,保障可持续的工作热情,进而增进高职院校思政教师的职业归宿感。其三,通过人才质量提升、教育政策赋能等途径营造高职教育良好的社会形象与声誉,提升高职教师的社会认可度,进而不断增强思政课教师的职业认同感。

四、结语

总之,提升高职院校思政课教师职业认同感是增强思政课程建设有效路径之一,是开启教师“用职业实现生命的价值”重要方式,但教师职业认同感的提升是一个系统工程,在国家赋能思政课程建设的大背景下,高职院校管理

者应切实将思政课程建设纳入学校发展规划,注重学校文化氛围与思政课教师的价值体系建设等,顺势而为,引导思政课教师以乐观、投入、坚韧的积极心理状态发掘职业潜能,在提升教师职业认同感的过程中,不断推进高职院校思政课程建设的可持续发展与立德树人目标。^[7]

参考文献:

- [1] 魏淑华,宋广文.我国中小学教师职业认同的结构与量表[J].教师教育研究.2013(1):55-59.
- [2] 罗雯怡.基于教育生态学理论的高职教师发展:现状与路径[J].教育与职业.2020(8):69-72.
- [3] 罗兴武,黄晶晶.高职院校教师队伍构建存在问题分析[J].教育教学论坛.2018(6):31-32.
- [4] 陈红心.论新时代“思政课”师资问题的特点及对策[J].许昌学院学报.2022(1):129-133.
- [5] 王立成.高职院校思想政治教育工作:新要求、新问题与新举措[J].职业技术教育.2021.35(42):54-56.
- [6] Fred Luthans Carolyn M. Youssef Bruce J. Avolio. 心理资本——打造人的竞争优势[M].李超平,译.北京:中国轻工业出版社,2008:15-29.
- [7] 郭云贵,张丽华.组织社会化对工作投入的影响机理研究——基于认同视角[J].软科学,2016,30(4):69-73.
- [8] 张倩,何敏.新时代增强高职院校思政课教师职业使命感研究[J].职业教育(汉斯),2022(1):99-104.

基金项目:2019年河南省高等职业学校青年骨干教师培养计划“心理资本视域下民办高校思政课教师职业认同感研究”(81)。

(作者简介:陈祥真,嵩山少林武术职业学院副教授,研究方向为职业教育教学研究)