

高职青年教师心理资本积累策略探讨

王晓慧

(常州工程职业技术学院 科技部,江苏 常州 213164)

摘要:青年教师是高职院校教师队伍的主体,他们面临着生活、工作的双重压力。心理资本对青年教师的个人成长和职业发展有积极意义。可以从提供有效的工作支持、给予青年教师个性化人文关怀、树立终身学习理念、倡导体育运动、围绕特征性格优势规划职业生涯等方面开发和投资青年教师心理资本。

关键词:青年教师;心理资本;特征性格优势;竞争优势

中图分类号:G715;G443

文献标志码:A

文章编号:1672-2094(2020)05-0127-05

DOI:10.13974/j.cnki.51-1645/z.2020.05.023

Discussion on Psychological Capital Accumulation Strategy of Young Teachers in Higher Vocational Institutes

WANG Xiaohui

(Changzhou Vocational Institute of Engineering, Changzhou 213164, China)

Abstract: Young teachers are the main body of the teaching staff of higher vocational colleges. They are faced the double pressure of life and work. Psychological capital has positive significance to the individual growth and career development of the young teachers. It is possible to develop and invest the psychological capital of the young teachers, such as providing effective work support, giving individual humanistic care to them, helping them to set the life-long learning idea, promoting the sports, planning the career based on the characteristics, and so on.

Key Words: young teachers; psychological capital; characteristic character advantage; competitive advantage

《中国教育现代化2035》指出,建设高素质专业化教师队伍是推进教育现代化十大战略之一。近年来,随着高等教育规模不断扩大,高职教育由层次到类型的地位提升,高职院校青年教师的数量和比重不断增大。以江苏省为例,截止目前,全省高校专任教师11.29万人,40岁以下青年教师5.84万人,占比51.74%。作为学生锤炼品

格、学习知识、创新思维和奉献祖国的引路人,青年教师却比其他群体教师承担着更大的压力:在工作中,青年教师正处于事业爬坡期,面临着立业的重任,如何更好地教书育人、服务社会和开展科研是他们不得不解决的问题;在生活中,青年教师又正处于成家的关键时期,大部分人承受着购买住房、生养孩子和赡养老人等方面的生活

收稿日期:2020-04-28

基金项目:江苏省高校哲学社会科学项目“场域理论视野下高职青年教师心理资本积累策略研究”(2018SJA1826);常州工程职业技术学院科研基金项目“高职院校专职科研队伍建设的对策研究”(11130300119010)

作者简介:王晓慧(1981—),女,河南信阳人,副研究员,研究方向为职业技术教育。

压力。工作压力与生活压力难免使青年教师力不从心,职业倦怠、身心亚健康等问题比比皆是。在当前困境下,我们认为,投资和开发心理资本、鼓励青年教师自我关怀、力争使青年教师获取更多的竞争优势是解决上述问题的一项可行性路径。

一、青年教师心理资本结构分析

心理资本一词首先由积极心理学家Luthans等学者提出,他们认为,心理资本是一种符合积极组织行为标准的心理状态。高职青年教师的心理资本指个体在社会生活和教书、科研、社会服务以及教育管理时所展现出来的自我效能感、乐观、希望和坚韧性。心理资本整体及其诸要素影响青年教师的情绪体验、认知评价、工作投入和工作绩效等方面。

乐观是一种解释风格,乐观积极的青年教师在归因时,经常把成功归于内部的、稳定的和普遍的可控因素,如本人比其他人更聪明、知识更渊博、更勤奋之类的内在特征。而把失败归因于外部的、暂时的和特殊的因素,如天气、地理环境和运气等不可控因素。一般来说,乐观的青年教师在融洽的师生关系、良好的工作适应和家庭生活和谐等方面表现得更为突出。满怀希望的青年教师在工作和生活中经常有三方面突出表现:第一,不同于空想、幻想,以现有实际情况为基础对未来进行积极的展望;第二,能够克服眼前困难,为自己规划积极进取的未来;第三,为了实现既定目标,愿意沿着规划的路径前行。自我效能感类似于日常生活中经常提到的自信,是指个体对自己是否有能力完成任务、实现目标的信念。自我效能感高的青年教师能够从容面对工作、生活中的挑战,时刻把握机遇,以昂扬的斗志坚持不懈地为实现自己的人生目标而奋斗^[1]。自我效能感决定行动结果预期,行动结果预期决定行动表现,行动表现又会强化自我效能感。具有韧性的青年教师无论遭遇什么困难,都会坚持自己的目标,并且能够及时调整策略,以促进目标的达成。韧性既可以来自本人坚持不懈克服障碍、实现目标的成功经验,也可以来自观看别人坚持不

懈克服障碍、实现目标的过程。如果有人对我们说坚持下去就会成功,还给我们适度的挑战,让我们体验坚持就是胜利,那么我们的韧性就会提高。

二、心理资本对高职青年教师的意义分析

个体的态度和行为由外在的社会情境和社会文化以及内在的态度和性格来塑造。人类是社会性动物,人类有向他人学习的本能,人们渴望彼此之间建立关联,渴望归属感,渴望得到他人的好评。作为社会性动物,人们会基于从众心理对直接情境做出背离自己态度的反应,比如,某次满载水果的货车在高速公路上翻车之后,路人不顾货车司机的恳求,将水果一抢而空^[2]。在这个案例里,抢水果的人不可能完全是邪恶的人,但是在当时的环境下,强有力的恶意情境压倒了善意。社会文化影响个体的世界观、人生观和价值观,尤其是某些根深蒂固、不可言说的风俗习惯更是社会文化发挥作用的力证。近期网络上关于某些奢侈品模特美丑的争议很大程度上源于东西审美观的不同。除了社会文化和社会情境外,个人的内在也会影响个体的行为和判断。在同样的社会文化传统中,面对同样的情境,不同性格的人可能会做出不同的反应。比如,情绪稳定性、外倾性和宜人性得分高的个体能更好地处理人际关系,外倾性得分高的个体能较好地适应环境,责任心得分高的个体则学习成绩和工作绩效相对较高等。心理资本作为积极的心理状态,对青年教师个人成长和职业发展的意义主要为:

(一)心理资本影响青年教师的认知评价和情绪体现,对青年教师个人成长有积极促进作用

研究发现,心理资本各因素对青年教师成长均有积极促进作用,如乐观和希望可以用来预测身心健康,与主观幸福感、积极情绪、免疫力和有效应对相关;韧性使个体具有积极主动性,从而能够适应环境、克服困难、增加学习新知识和经验的能力;自我效能感指引个体生活方向,引导个体去做那些自己认为能够完成的事情而回避那些认为自己完不成的事情。

心理资本整体对个体的积极作用比单个因素的作用累积更有效,表现最为突出的就是有助于建构持久的个人资源。根据心理学家Seligman的建构扩展理论,心理资本高的个体将体会到更多的积极情绪状态,而该状态有助于建构持久的个人资源。因为积极情绪如快乐、满足等会扩展即时思维——行动范畴。思维——行动范畴变宽了,个体就有更多机会建造持久资源;有了更多的持久资源,个体就更有可能会好好地成长和发展;成长和发展好了,又会产生更多的积极情绪……^[3]

(二)心理资本影响个体的工作投入和工作绩效,对青年教师职业发展有积极促进作用

心理资本是一种积极的心理状态的综合,这些积极的心理状态有助于产生积极的组织行为,使员工努力去做正确的事情,并取得高绩效和高满意度。已有的研究表明,心理资本与组织承诺、组织公民行为、工作绩效、工作满意度、工作倦怠和工作态度相关。心理资本各因素能够预测职业行为,“那些值得信赖的、细致周到的、做事有条不紊的、勤奋刻苦的、持之以恒的、成就取向的个体,即使不能在所有职业当中,至少也可以在绝大多数职业中取得更好的工作业绩”^{[4]115}。有研究表明,自我效能感高的教师同那些悲观的人相比,对自己工作更投入,对工作的满意度更高。他们热爱目前工作,不仅认为该工作能实现个人抱负,勇于迎接各种挑战,他们还有明确的工作目标,认为通过自己的努力,一定能实现该目标。而悲观、消极的青年教师则认为当前工作枯燥无味,他们较少设置积极进取的目标,在面对困难时经常放弃,时常处于职业倦怠之中。另外,有学者研究发现,希望、乐观和坚韧性这三种积极心理状态对员工的组织公民行为、组织承诺和工作绩效同样产生积极的影响。

三、青年教师积累心理资本的策略分析

(一)提供有效的工作支持,给予青年教师个性化人文关怀

在良性的组织环境内,管理层和员工要各司其职:管理层要公平、公正地对待员工,给员工提

供可接受的工作条件,向他们明确传达合理的工作量,向他们提供绩效反馈以使他们了解自己的工作表现;员工要工作态度良好、听从指挥以及对组织忠诚^{[4]240}。在学校亦应是如此,学校只有为青年教师提供较好的工作支持,青年教师才能爱岗敬业;青年教师爱生乐业,学校才能得到良性发展。由于青年教师拥有较高的学历和技能,教学、科研以及管理的专业性较强,因此对工作支持的要求自然也较高。

首先,在全校、全社会营造尊师重教的氛围,为青年教师创造宽松的从业环境。在2019年全国教育工作会议上,教育部部长陈宝生曾指出“教育投入要更多向教师倾斜”,“要确保教师待遇不折不扣落实到位,让广大教师静心从教、安心从教、热心从教”。《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出,到2035年,尊师重教蔚然成风,广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感,教师要成为让人羡慕的职业^[5]。

其次,高职院校要为青年教师职业成长提供工作资源,包括:舒适的工作环境、丰厚的工作薪酬、最新的教育政策、畅通的职称评审通道、接受继续教育以及专业技能培训机会。丰厚的工作薪酬可以让青年教师后顾之忧;畅通的职称评审通道可以让青年教师来路可期,尤其是建立完善教学型、科研型、教学科研型和社会服务型教师系列多样化的职称评审制度,是青年教师个性化发展必不可少的保障;为青年教师提供继续教育以及专业技能培训机会,鼓励青年教师学历提升,对成功提升学历的青年教师给予经济奖励和完成学业的时间保证。高职院校还应积极响应教师国培计划,鼓励青年教师海外研修访学和国内优质院校的跟岗访学,通过听课观摩、集体备课与案例研讨、参与教科研项目等方式,全面参与培训院校教育教学实践和管理工作,从而帮助青年教师更新教育理念,提升教学能力、研究能力和管理能力,解决教育教学中的实际问题^[6]。

再次,个性化关怀是学校提升青年教师心理资本必不可少的路径。在教师节、个体生日等特

别的日子里,为青年教师营造难忘的独特氛围;为每位青年教师指定经验丰富的老教师作“师傅”,“师傅”传授的生活、工作秘诀能为青年教师提供快速成长的捷径,效仿“师傅”的成长历程能极大提高青年教师的自我效能感;提高学校领导的魅力,选拔业务精、有威信和肯奉献的优秀教师担任领导。领导风格直接影响青年教师心理资本的发展:一般来说,充满自信的领导容易让青年教师体验到积极的情绪;具有感召力的领导能较清晰地向青年教师描述愿景,能有效激发青年教师的热情,增强他们对未来的希望和自信心,通过行动引领和资源整合,帮助青年教师实现人生目标^{[4]127}。

最后,注重青年教师人际型心理资本的开发。由于中国传统文化的影响,人脉在个人成长中发挥重要作用。有些中国学者经过实证调研,认为本土心理资本可以分为事务型心理资本和人际型心理资本,事务型心理资本包括自信勇敢、乐观希望、奋发进取和坚韧顽强,人际型心理资本则包括感恩奉献,包容宽恕,谦虚诚稳和尊敬礼让等。人际型心理资本有助于保持人际和谐和提升职业幸福感。所以学校可以通过工会组织和党团组织等加强青年教师之间的联系,另外也可以通过团队建设和拓展训练等形式加强青年教师心理资本开发。

(二)积极参与体育活动,提高青年教师身体素质

良好的身体素质是完成一切工作的基本条件。《国务院关于印发全民健身计划(2016—2020年)的通知》指出,“全民健身是实现全民健康的重要途径和手段,是全体人民增强体魄、幸福生活的基础保障”。“将青少年作为实施全民健身计划的重点人群,大力普及青少年体育活动,提高青少年身体素质”^[7]。体育活动是提升心理资本的重要途径:第一,短期运动会引起脑内啡释放,从而引起愉悦感,长期运动能改善心血管机能、塑造健美身材和促进身体健康,有利于提高个体的自我效能感;第二,体育运动一般形式比较单一,动作简单枯燥,长期坚持下去需要个体具有

足够的恒心和毅力,有利于增强个体的坚韧性;第三,体育活动具有群体性的特点,坚持运动的人,经常在他人的陪伴下运动,这种运动支持也会提升个体的人际型心理资本;第四,坚持长期的体育运动,需要个体设置清晰的目标,并根据目标达成情况不断调整,在不断的目标达成和调整过程中,个体很容易体会到成就,这些有利于增强个体的心理资本。

(三)树立终身学习的理念,从容应对信息化、智能化带来的挑战

当前信息化、人工智能等新技术的发展正在不断重塑教育形态,知识获取方式和传授方式、教和学的关系正在发生深刻变化。学生对教育的需求更为多样,对更高质量、更加公平、更具个性的教育需求也更为迫切。在人人皆学、处处能学、时时可学的学习背景下,青年教师的综合素质、专业化水平和创新能力必须大幅度提高。青年教师只有真正成为一名“教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一”^[5]的“四有”好老师才能更好地胜任教师这份工作。青年教师的综合素质可以通过强化师德师风建设来实现,如加强中华优秀传统文化教育、青年教师楷模宣传以及完善师德师风考评监督机制等;青年教师的专业化水平可以通过跟岗访学、定期到企业实践、接受继续教育以及联合申报项目或组建科研平台等方式来实现;青年教师的创新能力则只能通过不断学习新知识,不断反思新情况和不断应用新技能来实现。青年教师工作上的得心应手才能促进个体的心理资本的提升。相反,心理资本较高的青年教师才能更从容的应对信息化、智能化等技术革命带来的挑战。

(四)培育个体特征性格优势,合理规划个体职业生涯

积极心理学家把与美好生活相关的人格物质定义为性格优势,并总结出24种性格优势,这24种性格优势可以归结到人类公认的、被自然选择出来维持人类生存繁衍的六大美德(智慧、勇气、仁慈、正义、克己和超然)之中,这些性质优势

也是实现上述美德的路径。每个个体都拥有性格优势,但是不可能在所有性格优势上得高分,绝大多数人拥有两三种比较突出的、个人独有的性格优势,我们称之为特征性格优势。

根据 John Holland 的人格——工作适应性理论,员工对工作的满意度和流动意向,取决于个体的性格特征与职业环境的匹配程度:当性格特征与职业相匹配时,会产生最高的满意度和最低的流动率^{[4]184}。所以青年教师在进行职业生涯规划时,应以自己的性格特征,尤其是特征性格

优势为基点,围绕这个基点,结合自己的知识和能力来设计自己的职业奋斗目标。比如有些青年教师创造力、洞察力比较突出,可以考虑在创新创业教育以及发明专利制定方面进行尝试;那些在领导力、团队合作性格优势非常明显的青年教师,可以考虑向行政管理的方向发展,争取成为专家型的管理者……青年教师只有在适合自己知识、能力和性格优势的环境里履行职责、完成任务,才能使个人与学校实现很好的匹配。

参考文献:

- [1][爱尔兰]Alan Carr. 积极心理学——有关幸福和人类优势的科学[M]. 第2版. 丁丹,译. 北京:中国轻工业出版社, 2015:262,59.
- [2][美]戴维·迈尔斯. 社会心理学[M]. 侯玉波,译. 北京:人民邮电出版社,2016:8.
- [3][美]克里斯托弗·彼得森. 积极心理学——构建快乐幸福的人生[M]. 徐红,译. 北京:群言出版社,2010:40.
- [4][美]斯蒂芬·P·罗宾斯. 组织行为学(第14版)[M]. 孙健敏,译. 北京:中国人民大学出版社,2012.
- [5]中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB\OL]. (2018-01-31).
http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_1946/fj_2018/201801/t20180131_326148.html.
- [6]教育部 财政部关于实施职业院校教师素质提高计划(2017—2020年)的意见(教师〔2016〕10号)[Z]. 2016-11-03.
- [7]国务院. 关于印发全民健身计划(2016—2020年)的通知(国发〔2016〕37号)[Z]. 2016-06-23.

[责任编辑:张隆辉]