

高职“双师型”教师心理资本：结构、现状与影响因素

涂 鹏,刘 洋

摘 要:在积极心理学的视角下,采用改编的心理资本量表对 569 名高职“双师型”教师进行测量,以探索其心理资本的结构、现状及影响因素。研究表明:“双师型”教师心理资本包含自省反思、乐观向上、谦虚诚恳和奋发进取四个维度。心理资本及其各维度均处于中等偏上水平,且按照得分均值由高到低的顺序,各维度依次为:自省反思、谦虚诚恳、乐观向上、奋发进取。此外,心理资本及其各维度在编制、学历、学校性质和职称等方面存在显著差异。为此,需科学地认识“双师型”教师心理资本的多维复合型结构,多措并举地创造条件来提升“双师型”教师的心理资本水平。

关键词:高职;“双师型”教师;心理资本

基金项目:江西省 2019 年度研究生创新专项资金项目“乡村教师心理资本影响因素及提升策略研究”(项目编号:YC2019-S390);江西省 2020 年度研究生创新专项资金项目“专业认同和学校归属感对师范生学习投入的作用机制研究”(项目编号:YC2020-S601);江西省 2021 年马克思主义理论研究创新工程资助项目“师范生教师职业认同对学习投入的影响研究”(项目编号:21QM83)

作者简介:涂鹏,男,赣南师范大学教育科学学院 2019 级硕士研究生,主要研究方向为高等教育;刘洋,女,赣南师范大学教育科学学院 2019 级硕士研究生,主要研究方向为课程与教学论。

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1674-7747(2021)10-0071-11

一、问题的提出

2019 年教育部等四部门印发了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,提出“经过 5—10 年时间,基本建成一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质‘双师型’教师队伍。”该方案的发布,标志着我国“双师型”教师队伍建设进入了新的发展机遇期,也为我国新时代高职院校教师队伍建设提供了明确的方向指引。“双师型”教师是新时代职业教育改革与发展的关键资源,但在传统高校管

理模式下,大多数学校都是从问题视角出发,聚焦学校发展过程中“双师型”教师存在的心理问题。例如,已有研究显示,59.56%的“双师型”教师存在心理问题,其中,52.94%的教师为轻度心理问题,5.15%的教师为中度心理障碍,1.47%的教师为重度心理疾病^[1];角色冲突、工作负担、人际关系、激励机制等成为引发“双师型”教师的心理健康问题的主要因素^[2]。

20 世纪末期,西方发起积极心理学运动,至今已有 20 余年的历史,形成席卷全球之势。积极心

理学催化了心理资本的诞生,2010年以后,心理资本概念正式被引入教师教育研究域中^[3],成为教育心理学、教育管理等多学科交叉视野中的重要概念。学界对教师心理资本的相关问题做了一番探索,主要体现在以下两个方面。一是对教师心理资本结构的研究。已有研究文献认为,教师心理资本的结构主要呈现出二维、四维和多个维度。例如:谭净^[4]、王思阳^[5]、毛晋平^[6]、李敏^[7]分别将幼儿教师、小学教师、中小学教师、大学教师的心理资本划分为两个维度;Luthans^[8]、张文^[9]、李力^[10]等人将教师的心理资本分为四个维度;Avolio^[11]、曹鸣岐^[12]、柯江林等人^[13]认为教师的心理资本可以分成多个维度。二是对教师心理资本的影响因素及与其它变量间关系的研究。已有研究认为,教师心理资本除了受性别、年龄、学科背景、生活、经历等因素影响^[10]之外,程序公平、领导风格、同事关系等工作环境也会影响教师的心理资本^[14],可见教师心理资本水平受社会环境和个人因素的共同影响^[15]。同时,教师心理资本能够显著正向预测工作绩效^[16]、工作投入^[17]、职业承诺^[18]、职业幸福感^[19]、负向预测离职倾向^[20]、职业压力^[21]以及职业倦怠^[22]。因此,本研究认为,探索和开发职业教育“双师型”教师心理资本,能够促进教师专业发展和成长,是提升教育质量的动力源^[23-24]。

在职业教育领域,虽然学界对“双师型”教师的概念内涵尚未能形成统一共识,但本研究比较接受北京师范大学俞启定教授的观点,即职业教育领域的“双师型”,原则上的要求是兼备教育教学能力和专业技术能力,其技能结构应整体体现“技”服务于“教”的宗旨^[25]。新时代的职业教育改革正从宏观层面深入到微观层面,因此,职业院校除了在宏观层面要系统思考、战略决策之外,也要在微观层面重视教育教学改革对教师心理状态的影响。心理资本是个体成长和发展的积极心理力量,开发心理资本这条新路径可以培养高质量教师^[26]。已有研究对我国幼儿教师、中小学教师、

高校教师的心理资本做过一些探讨,但目前学界尚缺乏对高等职业教育领域“双师型”教师心理资本的研究。基于以上背景和已有的研究分析,本研究在积极心理学的视角下,以心理资本为切入点,拟采用实证方法探索“双师型”教师心理资本的结构模型,以及当前“双师型”教师心理资本的现状和可能的影响因素,以期为职业院校人力资源管理提供一些实证依据与参考。

二、研究方法

(一)被试

本研究借助问卷星调研平台实施网络调查,遵循无记名、自愿原则,每位作答者需要10—20分钟。调查于2021年6月实施,共回收596份问卷,剔除无效问卷27份,最终得到有效问卷569份,问卷有效率为95.47%。被试的基本情况为:男教师137人(24.08%),女教师432人(75.92%);初级职称279人(49.03%),中级职称153人(26.89%),高级职称137人(24.08%);公办学校361人(63.44%),民办学校208人(36.56%);在编326人(57.30%),临聘243人(42.70%)。

(二)研究工具

本研究使用改编的“高等职业教育‘双师型’教师心理资本量表”作为测量工具。工具的编制过程如下:第一,检索阅读相关文献资料。研究小组主要查阅了柯江林^[13]、Jensen^[27]、Page^[28]、Luthans^[8]、Avolio等^[11]编制的心理资本量表及其它有关资料。第二,形成量表的维度和项目。基于上述相关文献资料,结合高等职业教育“双师型”教师的工作特征和职业心理状态,建构心理资本的维度并形成具体的测量题项。第三,专家评定。首先,邀请5位心理学和教育学专业博士对每个问题的表述方式、问题之间的同质性、项目内容的关联性等方面进行评定并提出修改意见,然后征求部分在高职院校长期从事理论和实践技能教学工作的“双师型”教师的意见和建议。其次,根据上述相关意见对问卷进行初步删改,以

进一步提升问卷的内容效度。最后,根据上述分析与讨论,形成包括25个题项的“高等职业教育‘双师型’教师心理资本量表”。该量表共包含四个维度,分别是乐观向上(如“发生不快乐的事情时,我能够积极调整好自我的情绪”)、自省反思(如“我会反思自己的教学方法是否适合学生”)、谦虚诚恳(如“遇到不懂的问题,我会虚心向其他‘双师型’教师请教,学习他们的长处”)、奋发进取(如“我喜欢承担有挑战性的任务”)。量表采用李克特(Likert)7点计分,从“非常不符合”到“非常符合”分别记为1—7分,所有题项均采用正向计分,分数越高表示心理资本水平越高。

(三) 数据分析与处理

本研究使用SPSS 23.0和AMOS 24.0软件进行了数据录入和统计分析。通过探索性和验证性因素分析来探讨“双师型”教师心理资本的结构,通过描述性统计和方差分析来考察“双师型”教

师心理资本的一般水平和差异性。

三、研究结果

(一) “双师型”教师心理资本的结构特征

本研究对所收集到的问卷数据进行KMO和Bartlett球形检验,KMO的值为0.933,Bartlett球形检验的近似值 χ^2 为6386.684($P < 0.001$),说明可以进行探索性因素分析。在四因素模型的假设下,采用主成分分析法和正交旋转法,以特征值大于1作为因素提取的标准,经过多次的主成分分析法,删除因子负荷小于0.5的6道题和跨载荷超过0.4的2道题,最终剩下17个题项。根据探索性因子分析的结果得出,高职“双师型”教师心理资本包含4个因子,其特征值分别为8.162、2.027、1.172和1.085,其解释变异量分别为48.010%、11.925%、6.897%和6.383%,累计的解释变异量为73.215%。各因素所包括的题项及各题项的因素负荷值具体如表1所示。

表1 “双师型”教师心理资本的探索性因素分析

项目	因子				项目	因子			
	1	2	3	4		1	2	3	4
A1	0.826				B1		0.829		
A2	0.728				B2		0.831		
A3	0.840				B3		0.794		
A4	0.832				B4		0.685		
A5	0.783				B5		0.783		
C1			0.692		D1				0.741
C2			0.784		D2				0.695
C3			0.752		D3				0.777
C4			0.783						
特征值	8.162		1.172				2.027		1.085
贡献率	48.01		6.897				11.925		6.383
累计贡献率	48.01		66.832				59.935		73.215

由表1可知,因子1、因子2、因子3和因子4分别包括5个、5个、4个和3个题项。根据各因子所包含题项的具体内容对析出的4个因子进行命名,依次为:自省反思,指教师能够反思自己的教育教学以及为人处世等;乐观向上,指教师对待事情的态度乐观,不会杞人忧天,面对困难和挫折时积极向上,能及时调整好自我的情绪等;谦虚诚恳,指教师在工作中虚心向周围同事请教,善于学习他人的优点和长处等;奋发进取,指教师有理想,平时积极迎接挑战,追求高目标的工作态度等。

本研究运用AMOS 24.0进行验证性因素分析,以检验量表的结构效度。结果显示: $\chi^2/df=3.559$ 、 $GFI=0.917$ 、 $AGFI=0.888$ 、 $NFI=0.934$ 、 $RFI=0.92$ 、 $IFI=0.952$ 、 $CFI=0.951$ 、 $RMSEA=0.069$ 。研究结果表明,该模型具有良好的拟合度,结构

效度较好,同时也进一步验证了心理资本可以分解为自省反思、乐观向上、谦虚诚恳、奋发进取四个因子。

本研究运用SPSS 23.0对量表及各维度进行信度分析,结果显示,量表总信度(Cronbach's Alpha)系数为0.926,分半信度(Split-half Reliability)系数为0.866。其中,自省反思、乐观向上、谦虚诚恳、奋发进取四个构面的信度系数在0.737—0.923之间,分半信度系数分布在0.621—0.889之间,各项系数均大于0.6。结果表明,高职“双师型”教师心理资本量表已经达到教育统计的相关要求。

(二)“双师型”教师心理资本的总体状况

为了解高等职业教育“双师型”教师心理资本的总体状况,本研究对数据进行了描述性统计分析,结果如表2所示。

表2 “双师型”教师心理资本总体状况的描述性统计(n=569)

	总分	自省反思	乐观向上	谦虚诚恳	奋发进取
题项数	17	5	5	4	3
单项平均值(M单)	5.44	5.91	5.06	5.79	4.83
标准差(SD)	13.52	4.35	5.67	3.49	3.22
偏度(S)	-0.37	-0.92	-0.32	-0.72	0.04
峰度(K)	0.52	1.22	-0.082	0.72	-0.074

由表2可知,“双师型”教师心理资本总体的平均值为5.44,高于理论中值4,因此“双师型”教师心理资本总体处于中等偏上水平。从心理资本不同维度得分的平均值来看,自省反思维度的平均值最高,为5.91;谦虚诚恳维度的平均值次之,为5.79;乐观向上维度的平均值排在第三,为5.06;奋发进取维度的平均值排在第四,为4.83,四维度均高于理论中值4。因此,“双师型”教师心理资本总体状况处于中等偏

上水平,按照得分均值由高到低的顺序,各维度依次为:自省反思、谦虚诚恳、乐观向上、奋发进取。

(三)“双师型”教师心理资本的影响因素

1. 编制因素。编制是个体组织身份属性的重要体现,教师有无编制会影响其职业认同,进而延伸影响其心理资本水平。对临聘和在编教师的心理资本总分及各维度得分进行独立样本t检验,结果如表3所示。结果显示,在自省反思

维度,“双师型”教师的得分在编制方面不存在显著差异,但在心理资本总分与乐观向上、谦虚

诚恳、奋发进取维度存在显著差异,有编制的教师得分均高于临聘的教师。

表3 “双师型”教师心理资本的编制差异分布

因变量	自变量:编制	Levene 检验		均值	标准差	t 值
		F 值	显著性			
总分	临聘	1.374	0.242	90.48	13.58	-4.114***
	在编			95.13	12.98	
自省反思	临聘	3.608	0.058	29.29	4.44	-1.525
	在编			29.85	4.22	
乐观向上	临聘	2.25	0.134	24.37	5.85	-4.595***
	在编			26.54	5.18	
谦虚诚恳	临聘	4.843	0.028	22.76	3.63	-3.158**
	在编			23.68	3.21	
奋发进取	临聘	0.168	0.682	14.06	3.22	-3.673***
	在编			15.05	3.14	

注:*表示 P<0.05;**表示 P<0.01;***表示 P<0.001。下同。

2. 学校性质因素。学校是“双师型”教师专业发展和成长的重要场域组织,学校性质会对教师的归属感和心理状况产生程度殊异的影响。本研究对民办院校和公办院校教师的心理资本总分

及各维度得分进行独立样本 t 检验,结果如表 4 所示。结果显示,民办院校教师在心理资本及其各维度的得分均高于公办院校教师,说明民办院校教师心理资本及其各维度水平更高。

表4 “双师型”教师心理资本在学校性质上的差异分布

因变量	自变量:	Levene 检验		均值	标准差	t 值
		学校性质	显著性			
总分	公办	1.482	0.224	90.49	13.57	-4.671***
	民办			95.88	12.75	
自省反思	公办	2.172	0.141	29.25	4.47	-2.085**
	民办			30.03	4.1	
乐观向上	公办	1.284	0.258	24.35	5.79	-5.366***
	民办			26.93	5.06	

续表

因变量	自变量:	Levene 检验		均值	标准差	t 值
		学校性质	显著性			
谦虚诚恳	公办	4.318	0.038	22.85	3.61	-2.768**
	民办			23.68	3.21	
奋发进取	公办	0.402	0.526	14.05	3.16	-4.307***
	民办			15.24	3.19	

3. 学历因素。由表 5 可知,单因素方差分析结果显示,不同学历的“双师型”教师在心理资本总分、乐观向上、谦虚诚恳和奋发进取维度上存在显著差异。进一步事后

检验结果表明,硕士及以上学历的“双师型”教师在心理资本总分、乐观向上、谦虚诚恳和奋发进取水平均显著高于本科学历的“双师型”教师。

表 5 “双师型”教师心理资本在学历上的差异分布

因变量	自变量: 学历	均值	标准差	F 值	P 值	事后检验 LSD
总分	硕士及以上	95.21	12.86	7.061	0.001	1—2**
	本科	90.86	13.65			
	专科	90.56	14.00			
自省反思	硕士及以上	30.05	4.14	2.612	0.074	
	本科	29.27	4.43			
	专科	28.50	4.97			
乐观向上	硕士及以上	26.50	5.43	7.997	0.000	1—2***
	本科	24.54	5.74			
	专科	25.56	4.79			
谦虚诚恳	硕士及以上	23.69	3.21	4.358	0.013	1—2**
	本科	22.88	3.61			
	专科	22.06	3.42			
奋发进取	硕士及以上	14.98	3.22	4.022	0.018	1—2**
	本科	14.18	3.14			
	专科	14.44	4.13			

注:1 代表硕士及以上、2 代表本科。

4. 职称因素。由表6可知,单因素方差分析结果显示,不同职称的“双师型”教师在心理资本总分、乐观向上、奋发进取维度上存在显著差异。

进一步事后检验结果表明,高级职称的教师在心理资本总分和奋发进取维度得分均显著高于初级职称的教师。

表6 “双师型”教师心理资本在职称上的差异分布

因变量	自变量:职称	均值	标准差	F值	P值	事后检验LSD
总分	初级	94.72	15.16	5.279	0.001	1—3***
	中级	96.50	11.31			
	高级	99.25	12.89			
自省反思	初级	29.17	5.05	1.883	0.131	
	中级	29.67	3.72			
	高级	31.00	3.54			
乐观向上	初级	26.83	5.39	4.643	0.003	
	中级	28.00	4.47			
	高级	27.36	5.38			
谦虚诚恳	初级	23.37	3.58	2.041	0.107	
	中级	23.33	1.75			
	高级	23.34	3.03			
奋发进取	初级	15.35	3.69	9.378	0.000	1—3***
	中级	15.50	3.94			
	高级	16.55	3.60			

注:1代表高级、2代表中级、3代表初级。

四、讨论与分析

(一)“双师型”教师心理资本结构及开发合理性分析

本研究在前人研究成果的基础上,初步形成了包括25个题项的“高等职业教育‘双师型’教师心理资本量表”。该量表经探索性因素分析,删除因子负荷小于0.5的6道题和跨载荷超过0.4的2道题,最终剩下17道题。本研究采用主成分分析法和正交旋转法,得到自省反思、乐观

向上、谦虚诚恳和奋发进取四个因子。总量表的Cronbach's Alpha系数为0.926,自省反思、乐观向上、谦虚诚恳和奋发进取四个维度的Cronbach's Alpha系数在0.737—0.923之间,具有较好的信效度和结构合理性,符合教育统计学和心理测量学的标准,因此可以作为“双师型”教师心理资本的测量工具。

(二)“双师型”教师心理资本现状分析

通过描述性统计的结果显示,高职“双师型”

教师心理资本总体是处于中等偏上水平,这与已有研究结果一致^[29-30]。心理资本各维度均处于中等偏上水平,且按照得分均值由高到低的顺序,各维度依次为:自省反思、谦虚诚恳、乐观向上、奋发进取。究其原因,其可能与党和政府对现代职业教育的高度重视和大力投入具有密切关系。

一是职业教育“双师型”教师的价值和意义充分凸显。进入新时代,职业教育为我国的经济社会发展提供了强大的人力资源支撑,其地位和作用不可估量,因此“双师型”教师的职业价值也得到广泛的认可和肯定,其名誉和社会地位不断提升。近年来,党和政府站在新时代教育高质量发展的战略高度颁发了一系列促进“双师型”教师队伍建设的政策文件,期望打造建成一支高素质的“双师型”教师队伍。

二是“双师型”教师工作环境和条件逐步改善。随着“职教20条”和“职教教师12条”的颁布和实施,新时期的职业教育教师培训体系基本建成、管理制度也在逐步健全、教师的社会地位与薪酬待遇不断提高,“双师型”教师的工作环境和条件正在逐渐变好,其心理素质能力由此也显著提升。因此,面对新时代国家职业教育改革的新要求和建设教育强国的使命担当,“双师型”教师能够在工作岗位上奋发进取、乐观向上,在教育教学中自省与反思,不断改进自身不足之处以迎接新挑战。

(三)“双师型”教师心理资本影响因素分析

从心理资本的可能影响因素入手,本研究的结果显示,编制、学校性质、学历和职称等因素对“双师型”教师心理资本均具有显著影响。因此,为进一步提升“双师型”教师的心理资本水平,这就需要教师自身、政府、职业院校、企业等多主体的共同努力。

在编制方面,有编制的“双师型”教师其心理资本总分、乐观向上、谦虚诚恳、奋发进取维度水平均显著高于临聘教师。根据认同理论,编制是

属于一种外在的资源,不仅能够促进“双师型”教师的外在工作动机,而且能够通过满足基本需求内在起着激励作用。有编制的教师更容易将自己视为学校组织的一员,对职业教育工作赋予的身份角色产生认同感,从而拥有更高的积极心理资本水平。已有研究也表明,职业认同对教师心理资本具有正向显著作用^[31],这启示我们急需解决临聘“双师型”教师的编制问题。

在学校性质方面,民办高职院校“双师型”教师的心理资本及其四个维度的水平显著高于公办高职院校的“双师型”教师。近年来,党和政府高度重视民办教育,《中华人民共和国民办教育促进法》立足于推进民办教育可持续发展的战略定位,着眼于民办学校教师群体的切身利益问题,推行了一系列的支持性举措,譬如增加教育财政经费投入,提高教师的政治地位、经济地位、社会地位等,将民办教师队伍建设提升到了一个新的高度。在优良的政策制度安排和工作环境的熏陶下,身处民办高职院校的“双师型”教师的职业心理状态也在不断变好。

在学历方面,硕士及以上学历的“双师型”教师在心理资本及其乐观向上、谦虚诚恳和奋发进取维度水平均显著高于本科学历的“双师型”教师,表明学历越高心理资本水平越高,这与杨金焕^[32]的研究结果相一致。其具体原因可能是受教育程度影响个体心理资本的状态^[33]，“双师型”教师受教育水平越高,对于“知识就是力量”“知识可以改变命运”这样的激励性语言就有越高的认可度,因此,他们在教学工作中勤奋努力,对待每一件事情积极乐观,而且对待学生也有更多的责任心,能够与学生积极沟通交流、教学相长。此外,高学历的教师通常认知水平更高,专业知识和实践技能也更丰富,这在一定程度上是一种内在的激励,促使“双师型”教师职业成就动机更强、职业发展目标更明确,在工作中有崇高理想,乐于迎接挑战,追求远大目标,因

而其心理资本水平也更高。

在职称方面,随着职称级别的提高,“双师型”教师的心理资本及其乐观向上、奋发进取水平大体呈上升趋势。职称是教师能力的一个重要体现指标,它代表着教师的资历层次,职称级别越高的教师获得的社会期许越多,占用的资源也越多。根据资源获取发展观^[34],初级职称的“双师型”教师可能在职业院校环境中还处在适应期,其教育教学和专业技术能力处于发展之中,工作经验仍需逐渐积累,因此心理资本水平偏低;而高级职称的“双师型”教师具备较高的教育教学能力和专业技术能力,对教育教学规律的把握以及各种困难的处理方面具有较为丰富的应对经验,这在一定程度上也提升了其心理资本。

五、教育建议

(一)科学认识心理资本的多维复合型结构

从验证性因素分析的研究结果来看,高职“双师型”教师心理资本量表四维度模型具有有效性,“双师型”教师心理资本结构呈现出多维性的特征,因此需要科学认识“双师型”教师心理资本的多维复合型结构。根据关键资源理论(Resource-Based View)的观点^[35],心理资本是由几种起关键性作用的资源维度构成,Hobfoll^[36]在此基础之上提出了资源保存理论(Multiple-component Resource Theories),认为心理资本各核心维度是以协同的方式发挥作用,即整体的作用大于各核心维度。新时代职业教育面临高质量发展的机遇与挑战,这对“双师型”教师队伍建设提出了新的任务,而发展心理资本是“双师型”教师应对和融入新时代职业教育改革与发展潮流的必然要求。提升教师的心理资本水平有助于教师在工作中积极迎接挑战,追求高目标,即使遭遇挫折和困难依然能够积极调整情绪,保持乐观向上的态度,也有助于教师反思自身在教学、人际关系等方面的不足之处,并针对不足之处虚心向他人求教,善于学习他人的优势与长处。

(二)积极创造条件,培育心理资本

心理资本类状态论认为,心理资本是一种可测量、可开发和可有效管理的心理能量,具有相对持久和稳定的特征。本研究结果表明,编制、学历、学校性质和职称都对“双师型”教师的心理资本有着显著影响。根据心理资源理论^[37],心理资本是个体动力系统的重要组成部分,具有补充能量、引发动机、提升活力、调节个体态度及行为的强大功能,特别是使个体在遭遇困难、面对挫折时,仍能表现出较多的希望、乐观与坚强。因此,高职院校需要多措并举,积极创造有利条件以提升高职“双师型”教师的心理资本水平,更好地促进“双师型”教师的专业发展。

一是优化“双师型”教师编制结构。有无编制是“双师型”教师组织身份属性的重要体现,高职院校的编制一般短期内是不会大幅增加的,因此在现有的框架内解决教师的编制问题难度非常大,这就需要我们用创新的思维跳出编制框架来思考“双师型”教师队伍建设的问题。高职院校应当创新管理机制,如采用同工同酬的办法、政府购买公共服务等方式解决教师编制问题,以提升“双师型”教师的学校组织归属感和认同感,营造和谐的组织心理氛围。

二是构建“双师型”师资培训体系。培训是促进“双师型”教师专业成长的“加油站”。“双师型”教师可以参加高职院校策划的各种培训,以此来增加知识存量、改善知识结构、更新教育观念、提高实践教学技能。例如,学校可以举办短期研讨班,最大限度地帮助“双师型”教师了解学科前沿知识,获取先进的教学方法和经验,提高其发展潜力和创新能力;此外,还可以进行校企合作、鼓励企业参与产教融合,校企双方取长补短、通力合作,提升“双师型”教师的实践教学能力。

三是深化办学体制改革。公、民并举,形成公办教育和民办教育的“双师型”教师共同发展格局。教育体制改革促使当前高职院校办学方式多

样化,从本质上来看,公办高职院校和民办高职院校虽然具有一定的差异性,但在培养新时代人力资源的过程中都发挥着重要作用。由于公办职业院校的“公办”性质,学校基本无生存压力,师资稳定流失率低。然而优质民办院校的“双师型”教师为了学校的生存与发展,会积极主动提升自身的专业性和竞争力,实现激励式发展。鉴于此,应树立公、民“双师型”教师一体化发展观,公、民高职院校“双师型”教师要强化管理与合作,走内涵式发展道路,大力提升教育质量。

四是优化职称评审条件。职称评审是教师的“生命线”^[38],做好这项工作,一定程度上有利于促进“双师型”教师专业成长,激发教师教育教学的积极性、主动性和创造性^[39]。因此,高职院校要深入贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》的重要精神,消解“双师型”教师职称评审系列之间的阻碍,彻底破除唯论文、唯职称等“五唯”倾向,推动国家一系列利好政策落地、落实、落细,以此焕发与提升“双师型”教师的“双师素质”活力。

参考文献:

- [1] 吴真,周明星.中等职业学校“双师型”教师心理健康状况调查研究[J].职业教育研究,2005(2):43-44.
- [2] 弋佳.高职“双师型”教师心理健康问题探讨[J].太原城市职业技术学院学报,2017(5):40-42.
- [3] 于兆良,孙武斌.心理资本引入高校教师管理的研究[J].教育理论与实践,2010(15):35-37.
- [4] 谭铮,刘洋.幼儿教师心理资本结构的实证研究[J].赣南师范大学学报,2020(1):53-58.
- [5] 王思阳.小学教师心理资本的特点及相关研究[D].重庆:重庆师范大学,2012:13.
- [6] 毛晋平,谢颖.中小学教师心理资本及其与工作投入关系的实证研究[J].教师教育研究,2013(5):23-29.
- [7] 李敏.高校教师心理资本的内容结构及其相关研究[D].开封:河南大学,2010:21.
- [8] LUTHANS F.The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior[J].Journal of Organizational Behavior,2002(6):695-706.

- [9] 张文.中小学教师心理资本问卷的编制及其特征分析[D].重庆:西南大学,2010:15.
- [10] 李力.高校教师职业心理资本的差异性研究[J].教育学术月刊,2013(11):60-66.
- [11] AVOLIO B J,LUTHANS F.The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership Development[M].New York:McGraw-Hill,2006:21-50.
- [12] 曹鸣岐.论人力资源管理视野中的心理资本[J].职业时空,2006(24):5-6.
- [13] 柯江林,孙建敏,李永瑞.心理资本:本土量表的开发及中西比较[J].心理学报,2009(9):875-888.
- [14] 赵新亮,刘胜男.工作环境对乡村教师专业学习的影响机制研究——心理资本的中介作用[J].教师教育研究,2018(4):37-43.
- [15] 仲理峰.心理资本研究评述与展望[J].心理科学进展,2007(3):482-487.
- [16] 李亚云.心理资本在高校教师职业幸福感与工作绩效间的中介作用[J].西北师大学报(社会科学版),2018(4):125-129.
- [17] 程秀兰,高游.幼儿园教师社会支持与工作投入的关系:心理资本的中介作用[J].学前教育研究,2019(12):41-51.
- [18] 程丽,张红梅,伍香平,等.幼儿教师心理资本对职业承诺的影响:有调节的中介效应[J].教师教育研究,2020(4):87-95.
- [19] 彭欧,黄旭,王钢,等.特殊教育教师胜任力对职业幸福感的影响:心理资本的中介作用[J].中国特殊教育,2018(10):51-55.
- [20] 阎晓军,曾晓娟.特岗教师的心理资本和离职倾向研究[J].中小学教师培训,2018(10):17-20.
- [21] 张西超,胡婧,宋继东,等.小学教师心理资本与主观幸福感的关系:职业压力的中介作用[J].心理发展与教育,2014(2):200-207.
- [22] 武成莉,姚茹.高校专职心理咨询教师工作满意度对职业倦怠的影响——心理资本的调节作用[J].中国特殊教育,2018(9):91-96.
- [23] DEMEROUTI E,BAKKER A B,NACHREINER F,SCHAUFELI W B.The job Demands-resources Model of Burnout[J].The Journal of Applied Psychology,2001(3):499-512.
- [24] ABBAS M,RAJA U,DARR W,BOUCKENOOGHE D. Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction,Turnover Intentions and Performance[J]. Journal of Management,2014(7):

- 1813-1830.
- [25] 俞启定. “双师型”教师的定位与培养问题辨析 [J]. 教师教育研究, 2018 (4) : 30-36.
- [26] 都丽萍. 开发心理资本: 培养高质量教师的新路径 [J]. 中国教育学刊, 2020 (10) : 94-96.
- [27] JENSEN S M. Entrepreneurs as Leaders: Impact of Psychological Capital and Perceptions of Authenticity on Venture Performance [D]. Nebraska: Un-published Dissertation of University of Nebraska, 2003: 1-20.
- [28] PAGE L F, BONO HUE R. Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct [R]. Working Paper of Development of Management of Monash University, 2004: 4-51.
- [29] 王晓慧. 江苏省高职青年教师的心理资本现状、影响因素及积累策略 [J]. 职教通讯, 2020 (5) : 77-83.
- [30] 路东伟. 高等职业院校教师心理资本、职业认同及职业倦怠的关系研究 [D]. 广州: 华南理工大学, 2016: 24.
- [31] 邹佳颖. 中小学教师职业认同与工作绩效的关系 [D]. 济南: 济南大学, 2019: 31.
- [32] 杨金焕. 小学教师人际关系与主观幸福感的关系 [D]. 长春: 吉林大学, 2020: 37-38.
- [33] SNYDER C R. Hope Theory: Rainbows in the Mind [J]. Psychological Inquiry, 2002 (4) : 249-275.
- [34] BUNDERSON J S. How Work Ideologies Shape the Psychological Contracts of Professional Employees: Doctors' Responses to Perceived Breach [J]. Journal of Organizational Behavior, 2001 (7) : 717-741.
- [35] THOITS P A. Stressors and Problem-solving: The Individual as Psychological Activist [J]. Journal of Health and Social Behavior, 1994 (6) : 143-160.
- [36] HOBFOLL S E. The Influence of Culture, Community and the Nested-self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory [J]. Applied Psychology, 2001 (3) : 337-421.
- [37] FREDRICKSON B L. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden and Build Theory of Positive Emotions [J]. American Psychologist, 2001 (3) : 218-226.
- [38] 曹晔. 职业教育教师队伍建设“十三五”回顾与“十四五”展望 [J]. 中国职业技术教育, 2021 (10) : 11-17.
- [39] 王定华. “十三五”时期教师队伍建设的政策与思考 [J]. 教师发展研究, 2017 (1) : 1-6.

[责任编辑 秦涛]

Psychological Capital of Dual-qualified Teachers in Higher Vocational Education: Structure, Current Situation and Influencing Factors

TU Peng, LIU Yang

Abstract: From the perspective of positive psychology, 569 dual-qualified teachers in higher vocational education were measured by the adapted psychological capital scale to explore the structure, current situation and influencing factors of their psychological capital. The results show that the psychological capital of dual-qualified teachers includes four dimensions: introspection, optimism upward, modesty and sincerity, enterprising; Psychological capital and its dimensions are at the upper middle level, and according to the order of the average score from high to low, the dimensions are: introspection, modesty and sincerity, optimism upward, enterprising. In addition, psychological capital and its dimensions have significant differences in establishment, degree, school nature and professional title. Therefore, it is necessary to scientifically understand the multi-dimensional compound structure of dual-qualified teachers' psychological capital, take multiple measures to create conditions to improve the psychological capital level of dual-qualified teachers.

Key words: higher vocational education; dual-qualified teachers; psychological capital