

职业院校教师心理资本与教学效果实证研究

王卫学

(河南信息统计职业学院, 郑州 450008)

摘要:近年来,有很多国内学者对心理资本问题进行了研究,但是针对职业院校教师心理资本的研究并不多,尤其是关于高职院校心理资本与教学效果的实证研究就更少。在分析、整理国内外有关心理资本相关文献的基础上,编制适合我国本土特点的高职院校教师心理资本问卷,分析高职院校教师不同人口学变量在心理资本各维度上的差异,继而为提升心理资本提供合适路径。通过心理资本与教学效果的相关分析,提出提升教学效果的有效方法。

关键词:高职院校; 心理资本; 编制

中图分类号:G712 **文献标识码:**A **文章编号:**1671-4733(2023)05-0100-03

中共中央办公厅、国务院办公厅2021年10月联合印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,其中特别指出要加强师德师风建设,全面提升教师素养。高职教师作为提升现代职业教育高质量发展的关键环节,全面提升教师素养成为目前高职研究中的重大课题,而高职教师的心理资本则是教师素养的重中之重。对高职教师心理资本的研究,不仅能提升教师的基本素养,更是为提升教师的教学效果提供可操作性路径。通过编制高职教师心理资本问卷,更有针对性地探讨影响高职教师心理资本的各项因素以及提升教师心理资本的方法,通过量化分析,为教师提升教学效果提供有效途径。

一、职业院校教师心理资本问卷编制

采用科学研究过程中的归纳法,在文献综述的基础上,通过“由下而上”的方式探索基于中国文化背景下、高职教育领域内的高职院校教师心理资本的内容结构,并在此基础上采用质的研究和多元统计方法编制高职院校教师心理资本问卷。

(一) 研究方法

在全省各地区不同规模的高职院校选取被试样本作为研究对象。本研究所采用的数据收集方法包括调查法、文献法、访谈法等。在文献综合分析、个人深度访谈和开放式问卷调查的基础上,编制职业院校教师心理资本的初始问卷,初始问卷经过预测后进行修改,然后形成正式问卷,对研究所涉及的各项数据整理收集。对所获取的调查数据进行统计分析,方法主要有:相关分析、回归分析、验证性因素分析、探索性因素分析等。统计分析软件为 LISREL8.7。

(二) 研究步骤

1.准备阶段。在分析大量相关研究文献的基础上进行个人深度访谈,在个人深度访谈的基础上,对访谈内容进行语言编码并归纳出与心理资本相关的问卷项目,然后对问卷项目进行整理、分析并形成初始问卷。随后邀请心理学专家、职业院校资深教师以及心理学硕士研究生对初始问卷进行审查,确定项目编制的结构是否恰当,内容是否合理,语义是否清晰等。接着邀请部分高职院校教师进行试测,进一步确定问卷是否通俗易懂。在反馈的基础上,对项目重新进行修改,优化问卷项目,形成预试问卷。

2.施测阶段。在该阶段,选择河南省内高职院校教师进行问卷预测,将测试收集到的数据进行相关分析、探索性因素分析,然后根据相应标准对项目进行重新修改,最终形成职业院校教师心理资本正式问卷。将修订后的正式高职院校教师心理资本问卷,以职业学院教师为被试进行正式施测,同时收集教师测评结果。

(三) 研究过程

1.相关文献分析。检索国内外关于心理资本问卷的相关文献,搜集有关心理资本内容的不同项目,主要

收稿日期:2023-06-06

基金项目:2018年河南省职业教育教学改革重点项目:职业院校教师心理资本对教学效果的影响研究(项目编号:ZJA16109)

作者简介:王卫学(1976-),男,河南焦作人,硕士,讲师,研究方向为教育心理。

问卷包括:Luthans的《PCQ-24》问卷、谢颖编制的《中小学教师心理资本问卷》、魏德祥编制的《体育教师心理资本问卷》等。在搜集心理资本的项目中只选取那些适用性较强的项目,对于只适用于特定职业情境的项目则删除。随后邀请心理学专家对筛选出来的项目进一步评定,删除不合理的项目。

2.半开放式问卷调查。通过网络进行半开放式问卷调查,要求被调查者在23个性格优点中尽可能地选择出那些教师在工作时最有利于职业适应与发展的心理力量,也可进行补充。调查对象为河南省内高职院校教师,回收问卷63份,其中有效问卷62份。

3.个体深度访谈。为了进一步探究高职院校教师心理资本到底包含哪些内容,收集到更详实的项目资料,本研究采用半开放型访谈法,分别对河南省内不同地区、不同规模、不同特点的高职院校骨干教师进行深度访谈。访谈对象共13人,男教师5人,女教师8人,教龄均在7年以上。

(四) 问卷发放与分析

1.问卷发放。发放问卷326份,分别通过问卷星和线下实地测试两种方式进行,共收回问卷324份,其中无效问卷8份,问卷的有效回收率为97.53%。被试教师来源于随机抽取七所高职院校,共收到问卷324份,其中无效问卷8份,问卷的有效回收率为97.53%。

2.项目分析。一是一致性与区分度分析。为确保问卷条目的一致性,对初测问卷的50道题目得分与问卷总分进行皮尔逊积差相关分析。在区分度分析中,具体方法是先把量表总分按照从低到高排序,再将得分处于前27%的设为低分组,得分处于后27%的设为高分组,采用独立样本 T 检验进行两组的差异分析。初测有效问卷被试为319人,前27%包括86人,由于与第86人的得分相同的有多个被试,因此确定低分组共95人。后27%从第233名被试的得分计算,由于与第233名被试得分相同的共有10人,因此确定高分组共91人。独立样本 T 检验的结果显示,剩余的32道题目平均得分在高低分组上均存在极其显著的差异。通过以上分析,说明这些题目的一致性与区分度效果比较理想。二是信度分析。为检验这包含26道题目测验结果的一致性与稳定性,对该量表进行信度分析。学者认为,测验或量表的信度系数在0.9以上,则该测验或量表的信度很好。信度系数在0.8以上问卷仍然有效,如果低于0.7则需要重新设计。本量表的信度分析结果显示,修订后的初测问卷总量表的信度系数为0.949,自信因子信度为0.719,韧性因子信度为0.882,希望因子信度为0.865,亲和力因子信度为0.772,总量表信度以及各因子信度系数均在0.7以上,说明此问卷的信度系数良好。

二、心理资本的人口变量差异分析

通过独立样本 T 检验,结果表明高职女教师在心理资本各维度的平均成绩显示出高于男教师的趋势。所有被试教师均是本科和硕士以上学历,结果表明,本科学历的高职教师在心理资本的亲和力维度显著高于硕士及以上学历。采用单因素方差分析对高职教师在各变量上的教龄差异进行检验,结果表明,高职教师在心理资本的乐观维度存在显著的教龄差异,进一步的均值多重比较分析表明,教龄为6~10年的高职教师,乐观的平均成绩显著高于其他年龄阶段。分析未婚或已婚的高职教师在各变量上的差异分析,未婚职业院校教师在心理资本结构中的希望和乐观维度的平均成绩明显高于已婚职业院校教师。通过被试的职业院校教师的年度教学效果测评成绩与心理资本的相关分析得出,教学效果总成绩与职业院校教师心理资本中各因素均呈现正相关,具体相关系数由高到低依次为乐观、自信、希望、亲和力以及韧性。

三、心理资本与人口变量的关系分析

(一) 性别学历与心理资本的关系

高职女教师在心理资本各维度的平均成绩显示出高于男教师,本科学历的高职教师在心理资本的亲和力维度显著高于硕士及以上学历,而学历为硕士及以上学历的高职教师在心理资本的自信维度,平均成绩显著高于本科生。由此建议,在教学过程中,男性教师应多与学生交流,多从生活层面上关注学生,走进学生的情感世界。本科学历的教师应侧重于提升自己的业务、教学以及科研水平。

(二) 教龄与心理资本的关系

高职教师在心理资本的乐观维度存在显著的教龄差异,教龄为6~10年的高职教师,乐观的平均成绩显著高于其他年龄阶段。教龄为21年及以上的兼职教师,韧性平均成绩要显著高于其他教龄,而教龄为5年及以下兼职教师的自信程度要显著高于教龄为11~15年的兼职教师。由此建议,在教学教研活动中,要进行不同年龄教师之间的沟通交流,年青教师敢拼搏、乐进取、有闯劲,年长教师有经验、有技能,两者应多交

流,互相影响,带动心理资本不同维度协同发展。

(三) 婚姻、职称与心理资本的关系

已婚教师、职称高的教师平均成绩显著高于未婚、职称低的教师。由此建议,在学校管理工作过程中,要建立传帮带的工作机制,高职称教师应经常带动低职称教师发展,同时对教师的日常生活以及婚姻状况要多关注。

四、心理资本视角下的教学效果提升途径

根据心理资本与教学效果相关分析,结合职业院校教师的具体实际情况,本研究从心理资本视角下提出了提升教学效果的不同途径,具体内容如下。

(一) 培养乐观心态,构筑教学效能感,从而提升教学效果

根据教师的实际情况,学校组织教师参与心理讲座、趣味运动等活动,促使教师提升包容过去、接受过去的失败和调整消极心态的能力,由此疏通克服过去生活对自己的负面影响。学校可以组织各种活动,比如举办优质课比赛、技能大赛、优秀教案评比等活动并给予相应的政策支持,以提升教师教学的工作积极性。学校还可以举办全校教学名师、师德标兵等评选活动以提升教师目标感,通过不同层次的目标而树立乐观品质,由此提升教学效能感进而提升教学效果。

(二) 磨炼自信品质,提升课堂教学自信水平,从而提升教学效果

教师通过实践活动以提升教师的专业技能和实践能力,通过到企业一线参与生产实践使教师和企业行业无缝对接,直接掌握相关技能,使教师成为真正的“双师型”人才,提升高职教师在学校课堂的教学自信感。通过企业合作开发项目,促进与企业的深入融合,从而使教师真正掌握本专业的职业技能,形成良好的职业意识。教师还可以通过取得相应的职业资格证书以提升职业能力。同时鼓励教师在职攻读硕士、博士学位,提高教师的学历层次。总之,通过磨炼提升教师自信品质,提升教师教学自信,继而提升教学效果。

(三) 树立希望目标,形成教学目标感,从而提升教学效果

学校通过给教师提供参加全国或全省专业研讨会的机会提升教师专业理论视野,通过教师在职培训学习以提升教师的教学能力水平,通过提供教师参加学校中层干部竞聘以拓宽教师的发展空间。同时,在树立目标的过程中通过制定相应的规章制度以保障教师的待遇。在制定发展目标的过程中,确保有详尽的相关信息、可操作性的方案,给教师提供清晰的实现目标的途径。总之,通过树立教师的职业希望品质,提升教师目标感,继而提升教学目标感。

(四) 培育亲和能力,形成灵魂互动,从而提升教学效果

为培育教师亲和力,学校可以开展主题研讨会以及沙龙、茶话会等,也可以举办相关专题的专家讲座。亲和力的培养也是一个长期过程,需要养成换位思考、真诚相待、乐于助人等性格与行为习惯,因此在学校内营造良好的教师互动以及师生互动氛围也是十分重要的。“教育的本质意味着一棵树摇动另一棵树,一个灵魂唤醒另一个灵魂”,只有师生动情互动,才能促进教育的真正发生。

(五) 塑造坚韧毅力,增强抗压能力,从而提升教学效果

为提升教师坚韧性,塑造毅力品质,教师可以参加心理拓展训练以提高教师的忍耐水平,继而提高自己抵抗挫折的能力。在参加拓展训练的过程中,进一步提升教师的社会支持水平,从而提供教师在抵抗挫折承受失败过程中的外部求助系统。学校可以为教师建立人文关怀机制、提供住房福利等措施,以缓解教师的职业压力;通过提供生日费补助、看望住院教师等具体措施提高教师的亲密感和心理归属感。通过为教师提供深层次心理和社会支持,继而提升教师的坚韧毅力,增强教师的意志品质,继而提升教学能力。

参考文献:

- [1] 肖新燕,班莎瑞.论教师心理资本研究的现状与问题(2006—2016)[J].吉首大学学报(社会科学版),2017,38(S1):191—196.
- [2] 王静.国内教师心理资本研究综述[J].教育文化论坛,2014,6(2):103—105.
- [3] 陈春晓.高职院校心理健康课程教学效果调查与研究[J].武汉船舶职业技术学院学报,2021,20(4):83—85.
- [4] 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.
- [5] 袁坤,罗艳艳,叶林,等.非适应性认知情绪调节策略对研究生心理脆弱的影响:心理资本的中介作用[J].中国健康心理学杂志,2022,30(4):596—601.