

“智慧+”时代高职教师心理资本问题 与开发策略研究

樊文霞

(天津商务职业学院 天津 300350)

摘 要 本文立足于“智慧+”时代这一变量,对“智慧+”时代背景下高职教师心理资本进行了研究。首先进行了教师职业心理资本的概念论述,之后阐述了职业院校教师心理资本研究的重要性,进行了教师心理资本现状、存在问题及原因分析,最后构建了“智慧+”时代职业院校教师心理资本水平开发的重要策略,以期职业院校发展和教师队伍建设带来一些参考。

关键词 “智慧+”时代 高职教师 心理资本 开发策略
中图分类号:G645 **文献标识码**:A

0 引言

党的十九大报告明确指出要“加快教育现代化”“办好网络教育”。《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》提出要推进“互联网+教师教育”创新行动,充分利用云计算、大数据、虚拟现实、人工智能等新技术,推进教师教育信息化教学服务平台建设和应用。《中国教育现代化2035》指出,要加快信息化时代教育变革,建设智能化校园,统筹建设一体化智能化教学、管理与服务平台,创新教育服务业态,推进教育治理方式变革。有好的教师,才有好的教育。高等职业教育作为我国教育的重要组成部分,研究高职教师的心理资本问题,探究其开发优化策略,对于提高高职院校教育教学质量具有重要的现实意义。

1 高职院校教师职业心理资本

1.1 心理资本

心理资本是积极心理学以及积极组织行为学的一部分,Luthans在2005年对心理资本进行了准确的定义,即与积极组织行为相符的一种心理状态,是个体的积极性心理要素,其概念是在人力资本和社会资本以上的,同时也能够进行投入和开发,不断提高个体的竞争优势。

1.2 职业心理资本

职业心理资本指的是在教师的发展过程中,其核心积极心理要素的体现,也是一种和积极组织行为学标准相符合的心理状态。这种心理状态可能和工作绩效存在着关系,并且具有可投资性和可开发性,让个体得到职业竞争优势。

2 职业院校教师心理资本研究的重要性

在职业教育中,教师有着重要的作用,是第一资源。心理资本作为积极向上的心理品质,能够有投资和获取收益的特点,需要采用一定的方式来加强心理资本的投资和开发,从而不断增强组织绩效。职业院校担负着应用型人才培养的重任,需要为社会不断输出更多的应用型人才,为区域经济发展带来保障。提高职业院校教师心理资本则是一种有效的方式,能够增强职业教育的竞争力,促进职业院校的可持续发展。职业院校教师心理资本的提升,有利于职业院校师资队伍的建设,提高职业院校人才培养能力。在本研究中,进行了职业院校教师心理资本调查问卷的编制和发放,对教师心理资本情况进行了测试和衡量,从而掌握了职业院校教师存在的心理资本现状,找出了影响教师心理资本的一些重要因素,构建了“智

慧+”时代职业院校教师心理资本水平开发的重要对策,给职业院校发展和教师队伍建设带来了重要参考。

3 高职院校教师心理资本现状和存在问题

心理资本(Psychological Capital Appreciation)最早是2004年,路桑斯学者提出的,主要是在成长发展中,个体展现出来的积极的心理状态,也是让个人成长,不断提高他们绩效的心理资源,其中包含四个维度,分别是希望、乐观、自我效能感(自信)和坚韧。希望主要是在一定目标的鼓励下能够不断进步;乐观主要是把积极事件归为更为深入的内部原因;自我效能感主要是在工作的过程中其信心和状态;坚韧是在碰到挫折时能够快速恢复,继续向前并保持韧性。

3.1 职校教师的心理资本水平存在差异化

根据人口学特征角度研究,职业院校教师的心理资本和其年龄以及工作的年限都有着很大的相关性,因此也呈现出明显的差异,表现为两头高中间低。在收入水平上,职校教师心理资本有着明显的差距,工资较高的教师其心理资本也比较高。同时在性别之间也存在着一定的差距,和女教师比起来,男性教师有着更高的心理资本水平。

从人力资本特征进行分析,和本科学历的教师比起来,拥有研究生及以上学历教师心理资本明显要高很多。并且教师的收入不同,资本也不同,在工作投入中有着明显的差距。心理资本和工作投入水平是呈现出正相关的。随着职称的不断提高,女教师的工作投入程度不断提高,心理资本也不断提高。

3.2 职校教师群体中普遍存在职业倦怠现象

对于一些职业院校的在职教师,职业倦怠主要是教师难以适应工作环境的变化,或者是难以达到学校提出的新工作要求而产生的一种极端的行为反应,也是在长期的教学压力下逐渐形成。主要表现为教师的情绪低落、情感耗竭状态。教师的心理资本和职业倦怠存在着明显的负相关关系,也就是随着心理资本的提高,教师的职业倦怠就越少。因此,不断提高教师的心理资本能够显著减少他们的职业倦怠现象。

4 “智慧+”时代高职教师心理资本问题原因分析

分析教师心理资本的因素可知,除了他们的自身个性心理品质还包含心理健康以及职称和年龄、学历、薪酬等等,其中还包含了在教育教学不断发展过程中存在的问题,这些都需要进行充分的关注。

4.1 招生任务及指标使得教师的信心和尊严降低

高职院校在每年都会进行招生,一些教师更是背负着招生的指标,如果完不成招生任务有的高职院校会给予处罚。这种招生模式虽然在短期内能取得明显的效益,然而却导致了一个方向性错误,就是学校和学校之间的竞争并非是以学校的办学力量和质量作为基础,而是主要看学校的营销能力,这就使得高职院校陷入了抢学生的恶性循环中,使得职业院校的招生环境被污染。不仅教学生源难以保障,同时也使得教师对学校的满意度不断下降,挫伤了教师的职业进取心和信心。

4.2 信息技术与教学融合的主观意愿不高,动力不足

“智慧+”时代教学背景下,信息化教学手段广泛应用,同时要求教师利用“智慧+”的思维和技术去进行实际教学,这就对教师提出了更高的要求,也严重考验着当前教师的知识和技能,教师职业生涯的发展更显迫切,教师发展的任务更加艰巨。然而一些教师特别是年龄偏大的教师对信息技术的使用意愿相对较低,信息化水平能力有限,他们对信息化、智慧化教学的自我效能感水平较低,导致在实际教学实践中缺乏自信。对于不少青年教师,虽然他们愿意在教学中使用信息技术,但由于钻研智能化教学资源耗费大量时间及家庭职责等其它因素,导致其使用前沿信息技术进行教学的主观能动性不足。

4.3 教学任务重,科研压力大,检查评估繁杂,心态难乐观从容

在职业院校中,受编制管理、绩效考核等因素影响,教师普遍教学工作量较重,日常备课、教研都需花费不少时间和精力,专业课教师还需承担毕业论文(设计)、顶岗实习等工作。可以说,教学相关工作任务较重。此外,高职院校对于教师的科研工作也有不低的要求,高校教师职称评定与科研成果的数量和质量关系密切,教师在教学工作之余也要兼顾科研工作。此外,各级各类的检查和评估也让学校和教师应接不暇。这些检查和评估就像是双刃剑,有着优势也有着缺陷。优势在于能够通过院校的检查评估,改善职业教育办学条件,提高办学质量,给学校发展带来更多的契机,也成为衡量学校教学管理的重要指标。然而大量的检查和评估使得教师的教学和科研时间被压榨,分散了他们的教科研精力,导致教师钻研业务时间不足,影响了课堂教学实效,降低了教师的职业成就感,影响了其乐观从容的心态。

4.4 生源品质参差不齐,教师自我价值认同感不高

和本科院校相比,我国职业院校的学生入学成绩普遍较低,大部分学生学习基础比较薄弱,学习动力不足,自信心普遍欠缺。且近年来,高职院校生源质量呈下降趋势,学生素质不如预期,而相对稳定的教师队伍则很容易感受到任教以来历届学生综合素质和学习基础的递减落差,影响了教师的教学热情。加之在当前社会,仍然存在对职业教育的偏见和歧视,职业教育在社会中的认可度相对较低,一些家长也不愿意让子女接受职业教育。此外,教师的薪酬激励机制和制度也不够完善。以上这些综合因素使得教师对于自身职业生涯的发展和规划容易产生迷茫心理,对于教师职业的社会价值特别是自我价值认同感不高。

5“智慧+”时代高职教师心理资本开发策略

5.1 确保招生秩序,强化教师信心

政府要充分发挥作用,做好调研工作,规范招生秩序,形成良好的招生工作环境和秩序,带来更多的政策保障。教育

行政部门需要做好监管工作,采用疏堵并举的方式,对违规行为进行严格查处,对教育实施正确舆论导向,不断惩处违规招生。要对职业院校的办学进行引导,促进教育教学质量的提高。此外,也要不断提高教师的地位和待遇,发挥职业教育“工匠精神”,建立良好的施教环境,从而让教师可以乐教、善教,让教师体验成功,减少他们的沮丧感,提高施教信心,促进教师自我效能感的提高。

5.2 提高信息技术应用能力,加强希望和动力

5G时代的来临无疑引领并要求教育进行信息化变革,“智慧+”与教育的融合渗透不断深入,势必导致传统教学进行结构性变革,同时对教师能力的进一步提升也有了更高的要求。在“智慧+”时代下的高职院校教师,需要打造富有智慧的学习环境,为学生们提供智慧、高效的教育服务,促进学习者个性化成长和智慧发展。学校方面,要为教师提供大数据和信息化发展平台,加强信息化、智慧化教学素养培训,为教师塑造乐学善教环境,制定合理目标,培养教师将信息化技术运用于教学的希望和动力。教师自身方面,要树立积极的教学思想和教学理念,基于学校带来的良好发展环境,不断提高运用信息技术创设教学情境、提高课堂教学实效的能力,做好教书育人工作。

5.3 提供展示平台,培养教师乐观心态

在教师职业成长过程中,职业生涯发展是他们的主要动力。因此,必须要充分重视教师的生涯发展目标,给予每个教师表现自己的机会,让职教教师能够积极归因,主动展示自我,养成乐观的心态,从而获得职业生涯出彩的机会。职业院校要实施工学结合,立足于社会经济发展进行办学,采用产教融合和订单培养等方式,强化校企合作,建立区域特点强的特色职业教育。通过建立名师工作室、加强技能展示、举办教师风采大赛等,为教师的发展提供广阔的空间和平台,让每个教师都能够发挥自己的潜力,促进教师的专业发展和成长,增强教师职业自豪感,不断追求更高的职业目标。

5.4 适应“智慧+”时代环境,保持韧性思维

韧性是指面对压力、困难或者逆境时能够积极适应的一种心理特征。在“智慧+”时代,高职院校教师运用大数据、智慧化教学手段的韧性表现为对于信息技术环境及“智慧+”思维和技术的适应。高职教师要彻底转变过去一支粉笔、一块黑板的教学模式,不断适应时代发展,积极践行新时代职业教育理念,利用信息化技术、翻转课堂来打造智慧化课堂,运用多样化教学方式对学生进行持续有效的刺激和激励,加强对学生的积极引导和启发,提高自身在信息技术方面的教育教学素养及抗挫折能力,实现超越自我,提升教师自身心理资本。

★基金项目:本文系天津市职业教育与成人教育学会、天津职业院校联合学报2019年度课题《“智慧+”时代高职教师心理资本开发与优化的策略研究》的研究成果,课题编号: XHXB2019A010。

参考文献

- [1] 王永固,李全林.积极心理学视域下职业院校心理教师心理资本探析与提升策略[J].教育现代化,2020,7(01):59-61.
- [2] 赵辰欣.高职院校教师职业心理资本现状及其与工作绩效关系研究[J].智库时代,2019(51):66-67.
- [3] 刘洋,谭铮,陈凤至.国内教师心理资本研究进展与趋势[J].文教资料,2019(28):137-139.