

场域理论关照下高校青年教师韧性心理提升策略思考

王晓慧

(常州工程职业技术学院 科技发展部,江苏 常州 213164)

摘要:在高校青年教师心理资本四个维度中,韧性心理资本水平最低。青年教师韧性心理受职称职务、教龄、学历层次、韧性资产、风险应对技巧、职业信念和社会支持系统等因素的影响。在高校场域中,可以通过畅通个人发展通道、塑造良性的生态环境和提升学校的组织韧性等方式增加青年教师的文化资本、社会资本和经济资本,通过培育创新精神、增加风险应对技巧等方式来重塑青年教师惯习,从而达到提升青年教师韧性心理的目的。

关键词:青年教师;韧性心理;场域;资本;惯习

中图分类号:G647

文献标识码:A

文章编号:1671-9719(2021)2-0011-03

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。

收稿日期:2020-09-06 **修稿日期:**2020-09-24

根据教育部的统计数据,截至 2019 年 12 月 31 日,中国高校专任教师总人数为 1740145 人,其中 40 岁以下的青年教师占比超五成^[1]。青年教师在高校培育人才、服务社会、发展科研和传承文化的过程中发挥主体作用,是高校教师队伍中最具有战斗力、创造力和活力的群体,是高校可持续发展的人才基础。承担千钧重任的同时,青年教师也背负如山压力:成家立业、教学科研、专业发展和职称评定等,由此,高校青年教师也被戏称为“青椒”,以形容青年教师科研任务之重、教学任务之多和经济收入之少。青年教师如何在重压之下实现个体的可持续发展是一个值得探讨的紧迫问题。研究表明,高校青年教师的韧性心理资本有利于其对抗压力,保持工作热情,促进专业发展。正如积极心理学家 Masten 所描述的那样,韧性是“来自普通、规范的人力资源的神奇力量,对提升个人和社会的胜任力的人力资本有深刻的影响”^{[2]158}。本文拟以布尔迪厄场域理论为指导,思考高校青年教师韧性心理资本提升策略。

一、高校青年教师韧性心理的概念分析

韧性心理是心理资本的重要组成部分,指个体从逆境、矛盾、失败甚至积极事件、进步和更多的责任中恢复的能力。韧性心理不但能使个体从逆境中恢复正常,还包括其能使个体将逆境作为通向成长和发展的跳板。一般来说,韧性心理有三个基本特征:逆境、适应和成长^{[2]159}。青年教师韧性心理是指青年教师在面对挑战、压力或者逆境时所表现出来的主动适应过程,其结果经常表现为青年教师主动克服困难、适应环境、反思逆境、提炼人生价值,积极探索新知识与新体验,从而实现个人成长和自我强大。

二、场域理论下高校青年教师韧性心理的现状影响因素分析

2019 年下半年,我们使用《心理资本量表》对江苏省 253 名高校青年教师进行了调研。根据调研情况(见下表),高职院校青年教师心理资本整体均值为 4.369,高于理论均值,属于中等偏上水平。心理资本四个维度按得分高低顺序排列为自我效能感>希望>乐观>韧性。自我效能感维度均值最高,为 4.628;韧性维度均值最低,为 4.167^[3]。

表 高职院校心理教师心理资本各维度及整体水平统计表

序号	类别	样本量	最小值	最大值	平均值	标准差
1	自我效能感	253	1	6	4.628	0.927
2	希望	253	1	6	4.439	0.955
3	韧性	253	2	6	4.167	0.99
4	乐观	253	2	6	4.244	0.996
5	整体水平	253	1	6	4.369	0.967

根据布尔迪厄场域理论,只要存在着实践活动,就存在着场域。在场域中,占据不同位置的行动者依据惯习选择实践策略,展开对资本和权力的争夺,从而改变场域内部的结构,最终成就了实践行动^[4]。心理资本是状态类,可以改变和开发,所以培育高校青年教师的韧性心理资本也是一种实践活动。高校青年教师韧性心理资本的培育受两种重要因素的影响:

第一,学校场域中青年教师所占据的文化资本、社会资本和经济资本影响其韧性心理资本。

影响青年教师韧性心理的文化资本主要有职称和学历层次:不同职称的高校教师在韧性心理资本上呈现显著性差异。高校教师在韧性水平的显著性差异顺序是:教授最高,副教授次之,讲师最低^[5]。学历层次对高校青年教师的韧性心理资本也有显著

影响:博士学历教师的韧性心理资本水平均显著高于硕士和本科及本科以下学历的教师,高学历教师的自信水平和应对挫折的能力相对要高。

影响青年教师韧性心理的经济资本主要有教龄、是否担任行政职务以及受聘岗位类别等。教龄越长,韧性心理资本均值得分越高^[4];担任行政职务的青年教师在韧性维度上的均值高于未担任行政职务的青年教师;青年教师韧性心理资本与受聘工作岗位有显著相关性:工勤岗青年教师韧性心理资本水平最高,专任教师韧性心理资本水平最低。

影响青年教师韧性心理的社会资本主要有社会支持系统。青年教师韧性心理受同事关系、组织氛围、领导支持和学生认可等因素的影响。相互支持的人际关系、专业关系及同伴关系是教师韧性心理的重要因素。

第二,青年教师的惯习,即青年教师的性情倾向系统影响其韧性心理资本。

影响青年教师韧性心理的惯习主要有韧性资产、风险因素应对技巧和职业信念。韧性资产是“根据不同风险下的特定结果指标,一群个体或其所在情境中能预测积极结果的可测量特征”^{[2]163}。青年教师的认知能力、性格、积极的自我认知、信心、积极的生活观、情绪稳定性、自律能力、幽默感等是可以提升韧性的潜在资产。风险因素是韧性过程中反弹的前因,韧性使人发现隐藏的潜能,这些潜能本来很有可能被埋没。处于风险中的个体一旦具备适应能力和应对技巧,在逆境也可以保持正常运转甚至可以产生更积极的自我实现。职业认识、职业道德和职业满意度等职业信念影响青年教师的韧性心理。有坚定职业信念的青年教师能跳出眼前的困境,将他们与更美好的未来相连接,从而更持续努力去实现有挑战性的目标。

三、场域理论关照下高校青年教师韧性心理培育策略

(一)提升学历和职称水平,增强自我效能感,为青年教师韧性心理提供文化资本

青年教师文化资本有三种形式:第一种是以物质化形式存在的文化资本即高深知识。青年教师之所以能够在高校里传道授业解惑正是基于其对高深知识的绝对掌握。第二种是以身体化形式存在的文化资本即自我效能感。自我效能感对青年教师的工作绩效、主观幸福感和职业满意度等皆有显著影响。自我效能感高的青年教师,总是能设立更具挑战性的目标,秉承更为乐观的解释风格,保持更为积极的情绪状态。具有较高自我效能感的青年教师,有能力应对诸如教学管理、学生问题行为和科研项目等方面的挑战,能始终保持较为积极的职业态度。第

三种是以合法化和正当化的制度加以确认和认可的各种资格即学位职称职位等。

上述三种资本,需要青年教师和学校共同努力来积累:首先,青年教师要信仰坚定、热爱本职工作,要积极主动学习新知识,解决新问题。尤其是在“互联网+”时代,知识更新换代加剧,教学方式多元化,青年教师要“处处在学,时时会学”,争取做到知识渊博、专业知识深厚、教学技巧先进和视野开阔,做好为学为师的表率。其次,学校要为青年教师知识积累、职务职称晋升提供通道。高校要注重青年教师在职培训,为青年教师定制“新手—骨干—带头人”的成长通道;高校要建设人人皆学、处处能学、时时可学的学习型校园,保证青年教师随时随地都能自如学习;高校还需要完善职称评审条例,在职称评审时,破除唯学历、唯资历、唯“帽子”、唯论文、唯项目等倾向,结合青年教师自身特点,将青年教师划分为教学主导型、科研主导型、教学科研并重型和社会服务型四类,为不同类别的青年教师规划不同的发展路径,保证每位青年教师未来可期、前途可待。最后,学校与青年教师共同努力,提升青年教师的自我效能感。自我效能感提升最关键的路径就是同伴影响和榜样激励。青年教师要主动向身边的优秀同事、全国的先进楷模学习。高校要善于挖掘典型、树立榜样,通过开设讲座、观摩教学和及时强化等方式引导青年教师通过模仿提升自我效能。

(二)营造和睦的同事关系,塑造良性的生态环境,为青年教师韧性心理提供丰裕的社会资本

社会资本是指个人或群体,凭借拥有稳定的、制度化的、相互交往和彼此熟识的关系网而积累起来的资源总和。青年教师的社会资本,是青年教师在人际关系中所积累的和可以利用的资源。青年教师所拥有的社会支持系统越广泛,可以利用的社会资本就越丰裕^[3]。青年教师的社会支持可以来源于任何一个与之有着明显社会关系的人,如领导、同事、朋友、学生、家人等,都可以成为青年教师社会支持网络的一部分。青年教师的社会支持,既包括被爱、被关心、被尊重的社会情感支持,还包括他人提供的金钱、交通和住房等的有形支持以及他人给与的建议、反馈等信息支持。社会资本可以通过沟通、信任建立、真实性和透明度、反馈与认可、团队协作及工作与生活平衡来发展^[4],所以,可以从以下两方面提供青年教师韧性心理社会资本:

第一,对于新入职的青年教师来说,首先,在职业认同方面,通过入职培训、校史陈列馆参观和师傅带徒弟等方式,逐渐培养青年教师的集体归属感,使青年教师早日树立“我是学校的一分子,我为学校增光添彩”的理念。其次,在学校文化方面,学校可以通过一些特定仪式,如入职宣誓、校歌吟唱和团队辅

导等方式,让青年教师融入团队。学校可通过科研团队、创新平台和产教融合基地建设等项目,引导青年教师组建学习、合作共同体。最后,学校领导对新教师的心理韧性培养起到关键作用。学校领导要关心新教师的发展,积极参与他们的入职指导,认真听取新教师的诉求,鼓励新教师参与学校的发展建设,在这样的民主协商氛围中,新教师的韧性心理能得到增强。

第二,对于那些已经进入职业稳定期的青年教师,他们在社会关系上遇到的最大困难可能就是缺少热情,甚至产生职业倦怠。这个时候,学校应该主动去了解青年教师的需求,帮助他们解决难题,让他们从目前的工作中感受到愉悦,从而激发青年教师从事教学科研的内在动力,极大提高其心理韧性。

(三)丰富院校资源,提升学校的组织韧性,为青年教师韧性心理提供经济资本

经济资本是大学场域运行和发展的基础,是其他类型的资本产生效果的根源,经济资本可以直接获得其他资本,而其他资本要通过某些社会关系才可以获得和实现。在大学场域中,针对青年教师而言,可以将经济资本理解为高校所能提供的资源^{[2]172},如优美的工作环境、丰富的教学资源(包括宽敞明亮的教室、藏书丰富的图书馆和海量的电子资源等)、快速的晋升通道、丰厚的福利待遇、易得的深造机会、志同道合的科研团队以及良好的科研平台等,这些经济资本能够为青年教师提供安居乐业的软环境。在这种环境中,青年教师的生存压力得到缓解,教学科研效能感得到增加,个体需要能够得到极大的满足,同时能诱导个体的积极情绪体验,而积极的情绪体验对个体韧性心理具有显著意义。

在大学场域中,学校韧性是经济资本不可或缺的一环。学校的组织韧性是指学校能够承受压力、保持凝聚力、从困境中复原以继续有效应对和管理风险的能力。正如整体与部分的关系一样,整体比部分之和更有力量,将一群有韧性的青年教师汇集在一起不足以形成一个有韧性的学校,但是在一个有韧性的学校里,青年教师的工作环境能够通过催化、培育和保护韧性发展过程的各种要素,教师的心理韧性同步能得到增加。学校所具有经济资本、人力资本和社会资本有利于其韧性发展,但最不可或缺的因素是学校价值观。学校价值观是解释、指导和塑造学校行为的基础。当学校价值观得到有效传达和全面采纳时,学校能够保持有效持续的适应过程、缓冲机制和维护体系^[4]。这种体系在稳定时期不断地为学校获得、投入和积累大量发展资源,这些资源有利于学校主动预测和有效应对逆境,即有利于学校韧性发展。学校价值观同时为青年教师提供稳定坚实的后盾,为青年教师规范化的日常工作和职业规划等提供指导方针。在价值观高度凝练的学

校,学校价值观与个人理想具有一致性,这种一致性一方面能够强化学校的领导力,提高学校的集体效能;另一方面可以帮助青年教师理解其不得不面对的困境的意义,使青年教师能够充分利用学校提供的资源和机会,实现个体的可持续发展。

(四)培育创新精神,巧妙处理风险因素,重塑青年教师惯习

惯习是一种倾向的系统。这种倾向系统来自通过个人的社会化而实现的社会结构的内化,也通过指导人们的实践再生产着社会结构^[6]。惯习具有稳定性,惯习倾向于偏袒那些能使之得到强化的经验,如产生它的那些客观条件,或者类似于那些客观条件。惯习又具有可变性,个体按先前经验生产的结构使新的经验结构化,而新的经验在由其选择权力确定的范围内,对先前经验产生的结构施加影响。青年教师只有不囿于已有惯习,敢于创新,直面风险,才能提升其韧性心理。

现代社会,每个人都会不可避免地遇到逆境或挫折,完全地回避和隔绝这些风险因素是不可能的,风险因素可能会使青年教师丧失韧性,但是正如需求是动力的必要条件,风险因素也是韧性过程中反弹的前因。韧性让人可以利用隐藏的潜能,否则这些潜能就很有可能被埋没^[3]。适当的风险因素就比如小剂量的疾病一样,个体在对抗疾病的过程中获得免疫,同样个体也能在应对风险的过程中养成韧性,所以逆境或挫折既是风险因素也可能是成长和成功的机遇,区别二者的是个体选择什么样的策略去处理这些风险因素。面对风险因素,青年教师首先要科学评估,对于那些具有极大破坏性且不必要的风险因素需要回避,对于那些通过开拓创新的策略能实现潜在机会的风险因素则可以直面应对;如果选择了直面应对,青年教师则需要打破已有惯习,加强在新领域的自我效能,接受相关培训、指导或他人建设性意见,建立与新挑战相关的新型资产,全力以赴解决风险因素;风险因素处理完毕后,无论失败与否,都需要进行反思,这种逆境或挫折的经历能够促进青年教师的个人成长和自我强大,从而提升韧性。

总之,韧性心理水平高的青年教师能够正确识别自己的兴趣和能力,能够选择一个合适领域去奋斗,对自己所投身事业具有极大的激情,相信自己具有高度的自主能力,在良师益友的帮助下,能够顺利地实现自己的最大价值。

参考文献:

- [1]中华人民共和国教育部.专任教师年龄情况(普通高校)[EB/OL].(2020-06-10)[2020-08-22].http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytsj_2019/qg/202006/t20200610_464573.html.

(下转第73页)

促学。

学务导师还要做好教学、教务等信息管理支持服务。教学管理支持服务主要包括向残障学员解读教学目标和教学计划的安排,协助教学管理人员做好教学过程、教学质量监控以及教学档案的信息收集工作。教务管理支持服务主要包括落实班级学员注册管理、学籍管理、考务管理、证书发放等服务。学务导师通过参与学员开放远程高等教育的全过程,准确把握第一手信息,更好地承担残障学员与辅导教师、残障学员与学校以及残障学员之间的沟通桥梁。学务导师可以采用平台信息发布、电话沟通、电子邮件、微信、QQ 以及群发短信等形式,为全体残障学员提供信息服务,也可以为不同的学习者提供个性化的信息服务。

(四)学习伙伴维度的支持服务策略

学习伙伴是转化学习视角下开放教育成年残障学员学习支持服务体系的重要补充。残障学员与辅导教师、学务导师存在角色差异,这种角色差异造成的沟通障碍需要有同等角色的人来解决。合适的学习伙伴不仅能有效解决远程教育带来的学习孤独感,还能随时和残障学员共同面对问题,避免残障学员个人面对问题又无法及时解决而造成的消极转化。

给残障学员推荐学习伙伴不仅要考虑残障学员的个体行为特征,还要考虑学员在课程内容上的相关度^[11]。所谓考虑个体行为特征指的是给沟通被动型学员推荐沟通主动型学习伙伴,给提问型学员推荐回答型学习伙伴。所谓考虑课程内容的相关度不仅仅是指学员和推荐的学习伙伴应有相同的或者相似的课程学习内容,还指课程内容的难易程度。如果课程内容集中在有限的知识点上,并且每个知识点都可以由一系列关键词来总结,可推荐学习伙伴的范围会明显扩大,反之可推荐学习伙伴的范围会明显缩小,难度会明显提升。

开放教育学习平台为所有开放教育学员网上学习搭建了一个新的关系网络,为残障学员推荐学习伙伴旨在促进学习者的学习积极性,促使更多的学

员完成课程学习,逐步实现学习适应。

开放教育中残障学员学习支持服务并不是在现有理论指导下发展起来的,而是在理论与实践长期相互作用的过程中逐步形成并完善的。本文仅从转化学习视角对开放教育成年残障学员的学习支持服务进行了探讨。国家开放大学残疾人远程教育支持服务要实现的残障学员个性化、全方位的服务目标,为残障学员提供一个全面、便捷、高校、人性化的学习支持服务系统,需要国开残院、地方教学点以及所有残疾人远程教育工作者的持续努力。

参考文献:

- [1]张茂林.美国高校残障大学生的学业支持服务及启示[J].现代特殊教育,2018(10):52-57.
 - [2]平凡,柳嘉宁,李强,等.远程教育中残疾学习者特征简析[J].中国远程教育,2013(9):46-49.
 - [3]黄丹,杨顺起,平凡,等.成年残疾人远程教育学习者特征的调查分析[J].成人教育,2015(6):49-52.
 - [4]许正刚,李国峰.内蒙古地区残疾人远程高等教育学习者特征分析[J].内蒙古电大学报,2017(3):74-77.
 - [5]杨国斌,包权.残疾学习者远程学习支持服务体系探析[J].中国远程教育,2017(8):72-78.
 - [6]许正刚.远程高等教育残疾学习者学习支持服务体系的构建[J].内蒙古电大学刊,2019(3):14-18.
 - [7]李米雪,白滨.转化学习与经验学习辨析[J].中国成人教育,2016(13):9-12.
 - [8]战珊珊.终生教育理念下转化学习理论探究[J].长春师范大学学报,2019(11):158-160.
 - [9]龙艳林.残障大学生高等教育支持状况的调查研究[J].现代特殊教育,2019(14):23-30.
 - [10]杨月圆.基于社会融入的成年残障者转化学习研究[D].保定:河北大学,2017:40-43.
 - [11]徐彬.基于学习者行为特征的 MOOCs 学习伙伴推荐[J].计算机科学与探索,2015(9):71-79.
- 基金项目:国家开放大学 2018 年度科研课题“转化学习视角下开放大学成年残障者教学模式研究”(G18A4501Y)。

(责任编辑:徐建平)

(上接第 13 页)

- [2]FRED L, CAROLYN M, Youssef - Morgan, Bruce J. Avolio. 心理资本——激发内在竞争优势[M]. 第 2 版. 王垒,童佳瑾,高永东,等,译. 北京:中国轻工业出版社,2018.
- [3]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):80-81.
- [4]王晓慧,陈丽娜.场域理论观照下高职生积极心理品质的培育[J].煤炭高等教育,2017(1):71-72.
- [5]李力,廖晓明.积极心理资本:测量及其与工作投入的关系——基于高校积极组织管理的视角[J].江西社会科

学,2011(12):206.

- [6]百度百科. 惯习理论 [2020 - 08 - 23]. <https://baike.baidu.com/item/%E6%83%AF%E4%B9%A0%E7%90%86%E8%AE%BA/10794855?fr=aladdin>.

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 2019 年校级科研基金软科学项目“高职院校专教科研队伍建设的对策研究”(11130300119010)。

(责任编辑:杨素萍)