

高校青年教师心理资本开发与培养研究

陈四兰, 刘中美

(岳阳职业技术学院, 湖南 岳阳, 414000)

[摘要] 根据研究, 当前高校青年教师心理资本开发与培养存在着心理资本培养的基本目标不明确、对青年教师心理资本开发与培养的重视度不高, 以及心理资本培养内容和形式比较单一等一系列问题, 直接阻碍了教师潜在效能的充分发挥。为了增强高校青年教师的自我效能感, 不断提升青年教师的心理资本, 就高校青年教师心理资本开发与培养的有效策略展开深入且全面的探讨, 以期大幅度提升高校青年教师的工作绩效, 进而为高等教育发展作出贡献。

[关键词] 高校; 青年教师; 心理资本; 开发; 培养

[中图分类号] G443 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-5004 (2025) 01-0038-05

DOI:10.13787/j.cnki.43-1374/z.2025.01.008

Research on the Development and Cultivation of Psychological Capital of Young Teachers in Colleges

CHEN Silan, LIU Zhongmei

(Yueyang Vocational Technical College, Yueyang 414000, Hunan)

[Abstract] According to the research, at present, there are a series of problems in the development and cultivation of psychological capital of young teachers in colleges, such as unclear basic goal of psychological capital cultivation, low attention to the development and cultivation of psychological capital of young teachers, and relatively simple content and form of psychological capital cultivation, which directly hinder the full play of teachers' potential effectiveness. In order to enhance the sense of self-efficacy of young teachers in colleges and constantly improve their psychological capital, this paper carries out an in-depth and comprehensive discussion on the effective strategies for the development and cultivation of psychological capital of young teachers in colleges, with a view to greatly improving the work performance of young teachers in colleges and contributing to the development of higher education.

[Key words] colleges; young teachers; psychological capital; development; cultivation

引言

青年教师是高校师资队伍的生力军, 是高校学科建设和学术繁荣的重要力量, 承载着传承知识、培养下一代的重要使命, 更是推动学科创新、促进学术进步的关键因素。开发与培养青年教师的心理资本成为当前高校青年教师队伍建设的重要工作, 这对青年教师矫正教学心态、提升工作积极性、提高教学的质量与效

率尤为关键。为此, 文章研究高校青年教师心理资本开发与培养机制, 希望提升他们的心理健康水平, 提高工作效能, 为教师乃至高校的长远发展奠定坚实的基础。

一、心理资本对高校青年教师的意义

(一) 有利于青年教师个人成长

学者研究的成果表明, 影响高校青年教师心理资本的因素很多, 其中一些因素对青年教师的

[收稿日期] 2024-08-17

[作者简介] 陈四兰 (1971—), 女, 岳阳职业技术学院副教授、硕士, 研究方向: 高职心理教育、学生管理。

成长能发挥出积极的促进作用^[1]。乐观和希望是影响青年教师身心健康状况的关键因素，与主观能动性、积极心态、免疫系统功能和应对能力密切相关。韧性是指青年教师在面对教育教学中的困难、挑战和压力时，所表现出的积极适应、自我调整和持续发展的能力，体现其意志力。有目的地培养青年教师的韧性，能使他们灵活适应复杂的外在环境，战胜困难，提升教学效果，取得更多科研成果。从宏观角度出发，心理资本作为一个整体，发挥的积极作用远远要超越单个因素的影响，最突出的表现为其有助于建构持久的个人资源。扩展-建构理论表明，积极情绪能够促进个体建构各种资源，包括身体资源、心理资源和社会资源；积极情绪不仅让个体感觉良好，更重要的是它们能够拓宽个体的注意和认知范围，使个体更加开放和灵活，从而更容易发现新的机会和可能性。以这些为根本，个体有可能获得更多健康成长与发展的机会，随之，又会产生积极情绪……如此良性循环，有助于个体获得更加积极、辉煌的人生。

（二）有利于青年教师职业发展

心理资本是一个综合性的概念，由诸多积极的心理状态组成，这些积极的心理状态对促进积极的组织行为至关重要。在心理资本的作用下，青年教师会以健康的心理、端正的工作态度，致力于高校教师的教育科研工作，取得相应的教学科研成果。学者的研究成果证明，自我效能感、希望、乐观、韧性等均是影响心理资本的关键因素^[2]。相比之下，自我效能感越高，教师对工作越投入，对工作的满意度也越高。这部分教师之所以会热爱目前所从事的工作，是因为在他们看来，这份工作能帮助他们实现远大的抱负，获得工作成效。

二、心理资本开发与培养的基本现状

（一）心理资本培养的基本目标不明确

当前高校青年教师心理资本培养的基本目

标不明确。一是对培养对象不明确，对于“青年”的界定范围存在差异导致心理资本培养的对象不够明确，是当前高等教育领域面临的一个重要挑战。二是培养标准不统一，目前学术界对心理资本内涵的理解存在多种观点，如心理资本特质论、状态论和综合论等，这些不同的理解导致心理资本的结构维度不清晰，难以形成统一的培养标准。三是量化难度大，心理资本的维度不一致使得其量化变得困难，进而影响了培养目标的具体化和细化实施。有的学者认为心理资本由自尊和控制点两个因素构成，有的学者则认为应由希望、乐观和韧性等多种积极心理状态组成。这种差异使得心理资本的测量和评估变得复杂，难以制定明确的培养目标。这不仅影响了青年教师个人的成长与发展，也制约了高等教育教学质量的提升和创新能力的增强。

（二）对青年教师心理资本开发与培养的重视度不高

当前，大多数高校将心理资本培养的重心放在学生层面，而忽视了青年教师心理资本的培养，影响了青年教师的职业生涯规划与正常发展^[3]。究其根本原因，一是部分高校在青年教师心理资本开发与培养方面仍停留在传统观念上，未能充分认识到心理资本对教师个人成长和教学质量提升的重要性；二是部分高校在青年教师心理资本开发与培养方面的资源投入相对有限，包括经费、人力和时间等；三是部分高校在青年教师心理资本开发与培养方面缺乏完善的机制，包括培养目标的设定、培养内容的确定、培养方式的创新以及培养效果的评估等。除此之外，还有少部分青年教师认为仅仅培养心理资本很难提升个人的综合竞争力，同时，他们还片面地认为，只要不存在心理问题，就没必要开发与培养心理资本，这一观念对高校开发和培养青年教师的心理资本是极其不利的。

三、高校青年教师心理资本开发与培养的有效策略

（一）增强青年教师的自我效能感和成就感

自我效能感和成就感作为心理资本的主要构成要素，也是评价青年教师心理健康水平的两项重要指标，是青年教师本身能够成功应对压力、实现自我价值的重要心理资源^[4]。基于此，增强青年教师的自我效能感和成就感，是开发与培养他们心理资本的有效策略。对青年教师而言，较高的自我效能感与成就感能使他们在工作中表现出较高的热情，从而使他们扎根于研究，乃至最终取得高质量的教育教学与科研成果；反之，青年教师可能会在工作中产生焦虑，导致情绪低落，这并不利于青年教师的专业成长与发展。要想增强青年教师的自我效能感与成就感，高校可以让他们在工作过程中获得更多成功的体验，长此以往，青年教师的自我效能感与成就感将获得显著提升。

首先，积极引导青年教师分解目标并分步达成目标。设定合理的目标是激发个人潜力的重要手段。就青年教师而言，高校应引导他们将长远的职业目标细分为阶段性的小目标，比如，在课题申报阶段，制定科学合理的阶梯达成策略，通过科研成果级别的逐步提升，提高科研能力。在此过程中，学校和导师需要为青年教师提供明确的目标导向、具体的路径规划以及专业的技术支持，充分发挥有效的指导作用。除此之外，高校应加强对青年教师的岗位培训并细致辨别善于教学和善于科研的教师，这样才能帮助每位教师发掘个人潜能并找到与之相配的工作岗位，逐渐增强其自我效能感，并助力他们获取更多职业成就。

其次，利用他人的成功进行替代强化和自身的模仿学习也是增强自我效能感和成就感的有

效方法。当青年教师发现和感知到身边优秀教师的成就时，他们会从中学习成功的行为模式，从而将其应用到个人教学实践中，这样可能会减少个人失败的风险。基于此，高校应当积极树立科研能力强、教学水平高的教师典型并定期组织青年教师广泛交流学习经验。除此之外，从青年教师的角度出发，他们应积极参加教研团队、讨论会等活动，进一步了解他人成功的原因并确定背后的因素与条件，从而形成适用于自身的成功模式。研究表明，一定程度的模仿活动有助于青年教师增加实验和创新的勇气，这也是一种开发自我效能感非常有效的方式。

（二）确立科学和正确的职业发展目标

在当今社会，希望与目标的确立对于个体的成长和发展起着至关重要的作用。尤其对刚刚踏入教育行业的青年教师来说，他们必须制定清晰、科学且可行的职业发展目标，并充满激情与希望，这对青年教师在职业道路上的可持续发展至关重要^[5]。

首先，高校应细致观察并总结青年教师在日常工作中存在的各种各样的问题，以此为基础，为他们制定个性化的解决对策。在此过程中，高校必须充分发挥主导作用，加强对教育行业发展前景以及高校发展方向的宣传，加强对教育方针政策的宣讲，让青年教师树立合理的职业发展期望、明确实现目标的路径并系统性地规划个人未来。如此，有利于充分激发青年教师对教育事业的热情与追求，使青年教师充分理解并认同学校的发展目标。同时，引导青年教师勇敢追寻目标，这样，更有利于实现青年教师与学校的共同成长，实现目标与价值的高度统一，从而让他们无论在教学还是科研等工作中都表现出更高的热情与创新能力。

其次，高校应为青年教师创造更多参与学校各项计划与决策的机会，有效提升他们在此过程中的自主权和话语权，通过这种机制满足他们

深度参与的需求,秉持公平公正用人的原则,激励他们提出具有建设性的意见,这有利于大幅度增强青年教师对学校的认同感与归属感,从而让他们未来更积极主动地投入教育教学工作,提高工作效率和质量。

最后,从青年教师自身的角度出发,他们应科学合理地规划个人职业生涯,将长期的职业目标细化为若干个可实现的短期目标,科学制定工作计划并注重实现目标的过程体验。当然,青年教师应做好面对各种各样的困难与挑战的心理准备,唯有如此,才能不断增加自我挑战的决心和勇气,保持对目标的持续追求。

(三) 树立乐观和积极向上的工作心态

积极乐观的工作态度是青年教师心理资本中极为重要且不可或缺的构成要素,积极乐观的心态不仅有助于青年教师保持积极的工作状态,还能增强他们的创造力和解决问题的能力。研究表明,积极乐观的心态能提升青年教师的工作动力,让他们从工作中找到乐趣和成就感,这种正面的情感体验能够持续激励他们将更多的热情和努力投入工作中;能增强青年教师的抗压能力,在面对教学、科研和职业发展中的压力和挑战时,乐观的教师能够更好地调整心态,以积极的方式应对,减少负面情绪的影响,从而保持良好的工作状态;能促进人际和谐,乐观的教师通常具有更强的社交能力和亲和力,他们更容易与学生、同事和领导建立良好的关系,营造和谐的工作氛围;能激发创新思维,乐观的心态,有助于打破思维定式,鼓励青年教师勇于尝试新的教学方法和科研思路,从而推动教育教学的创新和发展。

具体来说,高校青年教师必须对学校的客观现实条件有一个清醒的认知,这意味着他们不应被环境左右,反而应在了解现状的基础上建立起适应性强、积极的心理状态,主动出击,与环境和谐相处,更重要的是根据客观条件来

优化教学与研究方法,使其更适应学校的个性化发展需求。除此之外,青年教师在日常工作与研究的过程中不可避免地会遇到各种各样的问题与挑战,在这样的情况下,形成积极、乐观且勇于上进的人生态度至关重要。青年教师必须学会正确面对矛盾与压力,不屈不挠,迎难而上,将每一次不足或失败视为自我完善的良机,继而调整进退,灵活变通。只有切实去做,才能渐渐摸索出一条适合自身发展的道路。当然,社会支持系统对高校青年教师的心理健康发展同样至关重要。无论是来自家庭、同事还是社会的支持,都能成为他们精神上的激励,同时,给予他们物质方面的帮助也很重要。积极利用好这些宝贵的资源,不仅可以让青年教师在遭遇挫折时有所依靠,还能使他们在焦虑与不安中找到安慰,进而增强抗压能力,这对开发与培养青年教师的心理资本尤为关键。

(四) 营造轻松的校园文化,提升希望心理资本

首先,高校应设立正规的心理咨询机构,为青年教师提供专业的心理咨询和指导,帮助他们及时处理心理问题、增强心理素质。当然,心理咨询机构还应定期对青年教师开展心理测试与评估,这样,学校可以及时了解他们的心理状态,以便及时发现问题,做到防患于未然。其次,除了提供专业的心理援助之外,高校还应建立公正且合理的工资分配制度,建立健全激励机制,这些制度主要体现在青年教师招聘选拔、绩效考核与评价、福利保障等环节,还涵盖了工作环境优化、校园文化营造等方面,真正将开发与培养青年教师的心理资本作为高校管理与发展过程中的一项重要任务来抓。最后,为了提升青年教师的希望心理资本,高校应给予教师个性化的关怀,关注其个性特点,增强青年教师对学校的归属感和认同感,充分激发他们的工作热情。

四、结语

综上所述,心理资本是高校青年教师实现成长的重要因素,对其个体思想政治素质以及道德情操的提升有着积极效应。高校应重点关注青年教师的心理资本开发与培养,通过多种有效的举措全面提升高校青年教师的心理资本,促进高校青年教师成长发展,提升其教学和科研能力,为教育强国作出更大的贡献。

[参考文献]

[1]陈韶荣,吴庆松.心理资本与高校青年教师职业认

同的关系研究——论工作投入的中介作用[J].大学教育科学,2018(1):59-68,126.

[2]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.

[3]陈瑞涵,敖永春,周鸿.心理资本视角下高校青年教师职业认可度提升路径研究[J].校园心理,2020,18(2):104-106.

[4]欧阳奕,刘佳.民办高校青年教师的心理资本分析[J].行政事业资产与财务,2019(6):93-94.

[5]俞芳珍.高校青年教师的心理资本对工作绩效的影响[J].现代职业教育,2018(7):124.

[责任编辑/校对:杜芳]

(上接第37页)

州借助阿里巴巴等企业的力量,打造数字产业集群。2021年,数字经济占GDP比重的提升充分体现了数字技术对经济的推动作用。具体而言,要加强对新质生产力的科学认识并尊重市场竞争规律,以不断提升传统产业的技术含量和附加值,如构建绿色低碳产品矩阵,培育绿色车间、工厂、园区等绿色发展模式,为传统产业的绿色转型提供可复制推广的范例和经验,而非全然抛却传统产业的基础;与此同时,通过试点产教融合发展城市和构建产教共同体,探索数字经济与实体经济深度融合的发展路径,通过政策支持和资源倾斜,鼓励企业参与区域数字技术协同和应用场景共建,在大数据、云计算、人工智能等关键技术领域打造一批具有国际竞争力的数字产业集群,不断放大数字经济的共享效应和应用空间,为实现产业协同,促进“新质”经济的发展注入活力。

[参考文献]

[1]胡莹,方太坤.再论新质生产力的内涵特征与形成路径——以马克思生产力理论为视角[J].浙江工商大学学报,2024(2):39-51.

[2]杜传忠,疏爽,李泽浩.新质生产力促进经济高质量发展的机制分析与实现路径[J].经济纵横,2023(12):

20-28.

[3]任宇新,吴艳,伍喆.金融集聚、产学研合作与新质生产力[J].财经理论与实践,2024,45(3):27-34.

[4]安培.新质生产力发展背景下行业产教融合共同体建设思考[J].中国职业技术教育,2024(24):38-45,72.

[5]张志鑫,郑晓明,钱晨.“四链”融合赋能新质生产力——内在逻辑和实践路径[J].山东大学学报(哲学社会科学版),2024(4):105-116.

[6]林夕宝,余景波,宋燕.高职院校助力新质生产力高质量发展探究[J].职业技术教育,2024,45(9):15-23.

[7]毛才盛,田原.地方应用型本科院校产教融合发展路径:共生理论视角[J].教育发展研究,2019,38(7):7-12.

[8]李正标,陈双秀.基于利益相关者理论的高职院校产教融合绩效评价研究[J].职教论坛,2023,39(10):106-114.

[9]马君,郭小丽.产教融合型企业深度参与职业教育办学何以可能——基于多重制度逻辑理论的分析[J].中国职业技术教育,2024(27):16-24,52.

[10]孙芳芳,孙欣欣,高绣叶,等.产科产教融合赋能新质生产力:耦合机理、现实挑战与实践向度[J].中国职业技术教育,2024(25):11-17.

[责任编辑/校对:易杰]