

# 高职院校青年教师心理资本构建的现状与优化对策

刘善景 曾旭红

(广西卫生职业技术学院, 广西南宁 530022)

**摘要:** 构建并优化青年教师的心理资本已经成为教育界关注的重要问题。然而, 由于受到各种现实因素的限制与影响, 很多高职院校在青年教师积极心理资本构建与优化的过程中存在心理资本构建目标不清晰、内容不合理, 对教师职业认知不到位, 心理资本开发机制不健全等问题。基于此, 高职院校应积极探索高职院校青年教师心理资本构建的有效策略, 通过制定清晰的青年教师心理资本构建目标、发展多元化青年教师心理资本培养主体、设置合理的青年教师心理资本构建内容、建立科学的青年教师心理资本培养机制来优化培育效果, 大幅度提升高职院校青年教师的心理资本水平。

**关键词:** 高职院校; 青年教师; 心理资本; 构建; 优化

青年教师是高职院校师资队伍的主要组成部分, 也是推动高职院校教师事业取得突破性成果的中坚力量。为了担起高职院校实现培养高素质全能型人才的教学重任, 青年教师需要强大的内在动力来支持。党中央明确提出强化和优化思政教育工作, 注重培养教师的人文素养, 并疏导其心理, 增强自尊自信, 培育积极、平和的社会心态。

近日, 教育部等六部门印发《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》中提出了支持青年教师成长的政策和举措, 指出要关注青年教师的心理健康问题, 给予青年教师心理与情感的关怀和支持, 提供心理健康指导与帮助。

由此可见, 高职院校积极研究青年教师心理资本有着重要的现实意义, 通过潜移默化地优化青年教师心理资本构建的效果, 从而有效提升高职院校青年教师心理资本水平, 最终推动高职院校教育事业的持续性发展。

## 一、高职院校青年教师心理资本构建现状

心理资本 PCA (Psychological Capital Appreciation), 是指个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态, 是超越人力资本和社会资本的一种核心心理要素, 是促进个人成长和绩效提升的心理资源。

人的发展、成功和幸福不仅需要环境和社会文化等, 更需要充分认识和发掘个人内在的积极心理品质。当下, 许多高职院校在构建青年教师积极心理资本的过程中存在目标不清晰、内容不合理、认知不到位、机制不健全等问题。

### (一) 心理资本构建目标不清晰

如若不明确青年教师心理资本构建的目标, 容易导致心理资本的结构维度出现混乱的现象, 而使得结构维度混乱的因素多是由心理资本定义不统一造成的。现阶段较为流行的观点有以下三点:

其一, 心理资本特质论, 该论点的核心观点认为人格特质是由先天与环境共同决定的;

其二, 心理资本状态论, 该论点则是认为心理资本是多种因素下个人的综合性心理状态;

其三, 心理资本综合论, 该论点认为心理资本是兼具特质性

与状态性且可深入挖掘的心理素质。

基于此, 现阶段对心理资本的内涵与定义还存在多方面的争议, 不同的研究人员或政策制定者都有不同的个人见解, 不同层次的群体对此概念的维度分析也存在一定的差异。因此由于很难明确心理资本的构成要素, 所以也无法制定清晰的心理资本构建目标。

### (二) 心理资本构建内容不合理

由于深受应试教育与职业职能的影响, 很多青年教师身心情况存在着如下问题: 生理平衡易打破, 导致各种疾病; 日常教学压力大, 导致心理机能逐渐萎缩; 办公室人际关系紧张, 影响教学状态; 从业经验不足, 适应新环境的能力较差……无论是工作还是环境, 都让很多青年教师不太适应, 无法及时调整自己的心态、专注自己的生活方式, 也不懂如何收敛自己情绪。

除此之外, 基于青年教师在性别年龄、情感状态、学历教龄、职称级别、任职学科等方面的差异性, 致使他们的心理资本特点也大相径庭。

但是, 现阶段高职院校青年教师心理资本构建内容较为陈旧, 其表现形式也比较单一。单一不仅体现在构建项目上, 未能结合青年教师实际心理问题的不同, 创设与之对应的构建项目。

单一还体现在构建层次上, 不同生活背景影响下的青年教师的心理资本水平具有差异性, 需基于不同层次来设置合适的内容。

### (三) 对教师职业的认知不到位

长期以来人们习惯给予教师尊称, 比如孔圣人, 对教师有着较高的评价, 不仅认为教师是人类精神文明的建设者, 还是推动教育事业的重要力量。

大部分人都认为教师是学生学习的典范, 应以身作则, 无论生活中发生怎样的事故与挫折、心情多么糟糕, 在他们迈进教师的一瞬间便要收起自己的负面情绪, 以温和的态度、友善的脸庞面对学生。

但实际上, 人们对教师的理解过于神圣化, 存在一定的认知偏差。教师在教授学生知识之前也只是一位普通人, 有着各种无法纠正的行为习惯, 或是无法避免的负面情绪。

若是长期压制这样的情绪与情感会给教师的心理健康带来不利影响, 甚至留下诱发心理疾病的隐患。但是这一点却并未被更多的人关注。

除此之外, 国家与教育部门并未针对青年教师的心理资本建设出台相关政策或条例, 也未成立管理或监督的机构部门, 导致无法明确建设主体与监控主体, 法律法规一片空白, 导致缺乏制度与法律保障, 进而也无法促使地方政府协助高职院校强化青年教师心理资本建设工作。

### (四) 心理资本开发机制不健全

很多地方政府对青年教师心理资本开发项目的开展有着过度地干涉, 容易导致其主体的积极性被压制, 使得竞争机制缺乏一定的科学性与合理性。

当前社会上很少有企业开办心理资本的研究机构, 这一工作

重担落在了政府和高校的身上，并且其主要构建主体就是高校本身。

多数高校并没有安排专人从事心理资本开发工作，从事该工作的往往是高校的人事部门、科研部门中的工作人员。从事心理资本开发的人员受到事业压力的影响，并不能全身心的开展研究，工作的积极性不高、创新精神不足，由此减缓青年教师心理资本开发的进程，进而既无法满足青年教师的心理需求与工作需求，也无法提升高职院校的核心竞争力。

基于此，需要引入社会力量开展心理资本开发工作，增加心理资本开发人员数量，不断开拓积极心理资本的培育领域、创新培育方式，进而促进心理资本开发工作的持续性发展。

## 二、高职院校构建青年教师心理资本的有效优化对策

### (一) 制定清晰的青年教师心理资本构建目标

首先，如何合理地划分青年教师需要考虑多种现实因素，比如教师成长环境、个性特征、行为习惯以及职业进修情况等都应该被考虑在内，另外还要基于年龄教龄、职称等级等因素进行评断。

其次，高职院校应逐渐意识到心理资本是政策制定、评价实施的参考依据，进而明确心理资本的构成要素。虽然不同的研究人员、不同的研究视域、不同的研究样本所认定的心理资本内涵与构成要素也是不同的，但是总体来讲还是存在一些共同要素的，比如希望、乐观、韧性以及情商，这些不仅是基础要素还得到了学术界地广泛认可。

基于此，为改善青年教师心理资本构建的工作效率，应尽快树立希望、培养乐观、强化韧性以及培养情商这四点为构建工作的基本目标，并进一步采取有针对性的对策来挖掘青年教师的内在潜力，大幅度提升青年教师的心理资本水平。

### (二) 设置合理的青年教师心理资本构建内容

高职院校的青年教师不仅承担着传道授业解惑的责任，还是班级的管理者、制度的践行者，在整个教学活动中扮演着多重角色。在高校里，由于青年教师在职称级别、教龄年龄、任职学科等方面稍显不成熟，面对繁杂的工作，青年教师面临着各种要求、受到多方限制，其心理问题和心理需求也与普通人存在差异。

因此，心理资本培育的工作人员应结合青年教师普遍存在的实际心理问题来设置合理的培育内容，其中还应将其其他影响因素纳入其中，进而商定合理的培训项目、丰富培训内容。

比如可以组织教师参与到启发心智培训项目、徒步意志力培训项目、爬上缓解压力项目、破冰项目等来促进他们的身心健康。

另外工作人员还应结合青年教师的表现判断部分群体有着怎样的心理素质，不再需要某些项目的培育，进而有层次、有节奏地带领青年教师参与培训活动，促进青年教师心理构建工作的顺利开展。

总体来讲，高职院校应转变传统的培育理念，增强项目内容的趣味性与新颖度，从而有效提升青年教师心理资本构建效率。

### (三) 发展多元化青年教师心理资本培养主体

首先，教育部门与地方政府应构建全面、规范的制度体系，明确院校培育责任，并为青年教师心理资本构建工作提供法律保障。另外还应对此加大资金投入，政府相关部门应强化管理与监督，落实工作开展情况。

其次，全民应切实关怀和支持青年教师心理资本构建共拓，设立相对应的培训机构，并借助新媒体开设专栏宣传心理资本构

建的现实意义。

然后，院校还应聘请专业的心理援助，设置科学、公平的工资分配制度与激励机制。另外院校还应从青年教师的招聘面试、绩效考试、教学评价、奖励制度、教学环境出发，全面关注青年教师的心理健康。比如可以设置青年教师投稿箱，院校结合教师反馈来调整管理手段与模式。

最后，青年教师本身也应锻炼自我调整情绪与感情的能力，比如可以与经常与其他教师相约开展活动，不仅能够与他人建立人际关系，还能通过实践活动提升自己的心理承受力。

### (四) 建立科学的青年教师心理资本培养机制

高职院校应采取新颖、高效的方式将青年教师心理资本构建的工作推广出去，并建立科学的青年教师心理资本培育机制。这样，不仅能够吸引社会资金投入，还能心理资本工作队伍输入新鲜血液，增强建设队伍，潜移默化地影响从业人员的的服务质量与工作态度。为建立科学、公平的竞争机制，构建完善的培育机制，需要妥善处理以下关系：

一是在鼓励良性竞争的同时加强监督与管理；

二是在积极竞争的同时激励创新，虽然大力倡导竞争但不排斥合作。

高职院校青年教师心理资本构建工作比较繁杂和沉重，仅仅靠单一部门很难实现培育目标，需要各个部门加强合作与交流，进而整合数据信息、知识体系、人才等资源，并鼓励资源共享，共同研究和探讨创新心理资本构建方式的有效途径。

此外，还应对所构建的项目内容进行专业划分，结合自身优势开展项目构建工作，在良性竞争的同时能够实现高效合作，深化青年教师心理资本构建工作层次，促进青年教师的身心健康发展，进而有效推动高职院校教育事业的长久发展。

## 三、结语

总而言之，在新时代社会发展背景下，各高职院校逐渐意识到开展青年教师心理资本构建工作的现实价值，虽然受到各种因素的限制，其构建工作还面临着一定的困境，但是高职院校与青年教师个人都在积极探索优化培育效果、构建完善的培育机制的有效对策，进而促进高职院校与青年教师的长远发展。

### 参考文献：

- [1] 弗雷德·卢桑斯，本刊编辑部. 员工心理资本的投资与开发[J]. 管理@人，2010(04)：16-18.
- [2] 段德艺. 高中生教师支持，心理资本和学业情绪的关系研究[D]. 天津师范大学，2020.
- [3] 高职院校青年教师心理资本的分析与研究[J]. 作家天地，2019(015)：63-64.

本文系广西高校中青年骨干教师科研基础能力提升项目；课题名称：“高职青年教师积极心理资本构建的实证研究——以广西高职青年教师为例”（课题编号：2020KY43001）的研究成果。

### 作者简介：

刘善景（1982-），女，壮族，广西南宁人，硕士，讲师，研究方向为思想政治教育；

曾旭红（1990-），女，汉族，四川仁寿人，硕士，讲师，研究方向为心理健康教育。