

积极心理学驱动下高校城市更新教师心理资本激活与双维发展协同提升研究

蔺丽君¹ 许晓阳² 窦荣莹¹

1 山东建筑大学理学院, 山东济南, 250101;

2 山东建筑大学管理工程学院, 山东济南, 250101;

摘要: 在新型城镇化与城市更新战略深度融合的背景下, 高校城乡规划、建筑学等相关专业教师的教学效能与职业状态直接决定人才培养的行业适配度。本文以积极心理学为核心驱动, 引入心理资本理论, 结合 PERMA 理论、自我效能理论, 采用文献研究法、比较研究法与案例分析法, 系统剖析高校城市更新教师的职业特性、心理资本现状及双维发展(教学效能感、职业幸福感)的核心制约因素。研究发现, 心理资本匮乏是导致该群体教学效能感不足、职业幸福感偏低的关键中介变量, 而积极心理学视角下的心理资本激活能有效破解这一困境。基于此, 构建“心理资本激活-双维能力提升-校地协同保障”的三阶赋能模型, 提出积极认知塑造、优势资本开发、组织支持优化、融城实践赋能等具体策略, 为高校打造高素质城市更新教师队伍、实现教师个人发展与行业人才培养协同共赢提供理论支撑与实践路径。

关键词: 积极心理学; 高校城市更新教师; 心理资本; 教学效能感; 职业幸福感; 协同提升

DOI: 10.69979/3029-2735.26.03.090

引言

城市更新作为推动城市高质量发展的核心举措, 已成为国家新型城镇化战略的重要组成部分, 而高校作为复合型人才培养的主阵地, 其人才培养体系与师资队伍建设直接关乎城市更新战略的落地成效。王景琪^[1]基于城市更新政策体系不断完善的背景, 指出加强高层次人才培养是响应国家战略的关键, 但当前高校在城市更新人才培养中存在专业设置滞后、培养模式固化、师资队伍力量薄弱等突出问题, 其中师资队伍建设不足已成为制约人才培养质量的核心瓶颈。张小鑫、潘越^[2]以辽宁省为例, 强调城市更新对应用型本科高校人才培养体系提出了全新要求, 高校需以城市更新为导向构建人才培养模式, 而师资队伍作为人才培养的核心载体, 其专业能力与职业状态直接影响“以城聚才、以才兴城”目标的实现。

在影响因素方面, 贺敬雯、李杨、王滢梓^[3]通过 DEMATEL-ISM 实证研究, 识别出幼儿园教师职业幸福感的多层次影响因素, 其中职业认同感、职业获得感与职业稳定性是直接影响因素, 职业胜任力是关键连接性因素, 而组织支持系统与薪资水平则是根源性影响因素, 该研究揭示了职业幸福感影响因素的层级逻辑与作用路径, 为同类研究提供了方法论参考。付可心^[4]针对高校思政教师的研究发现, 课程地位与教师地位的矛盾、角色冲突、心理需求未满足及激励方式单一等问题, 是

导致教师职业幸福感缺失的主要原因, 凸显了组织支持与职业价值认同对高校教师幸福感的重要意义。邸俊刚、崔静、陈爱羲^[5]则聚焦高校教师群体, 指出心理资本的存量与增量直接影响教师职业幸福感, 为提升幸福感提供了新的理论视角。

在提升路径方面, 现有研究形成了多元化的策略体系。邸俊刚等^[5]提出构建积极心理资本体系、设计科学管理制度、优化工作环境等策略, 助力高校打造人才集聚高地; 贺敬雯等^[3]基于影响因素的层级关系, 提出唤醒职业认同内生动力、强化职业胜任力、优化组织支撑、提升薪资水平等针对性路径; 付可心^[4]则从提高学科地位、做好职业规划、建立激励制度等方面为高校思政教师幸福感提升提供建议。这些研究为教师职业幸福感提升提供了丰富的实践参考, 但现有策略多适用于普通教师群体, 缺乏结合特定专业领域特性的个性化设计。

心理资本作为积极心理学领域的核心概念, 指个体在职业发展中形成的自信、乐观、希望、韧性等可开发的积极心理资源, 其在教师职业发展中的应用价值已得到广泛验证。邸俊刚、崔静、陈爱羲^[5]基于心理资本理论, 以四川省 S 高校教师为研究样本, 发现教师心理资本存在较大提升空间, 并证实构建积极心理资本体系是提升教师职业幸福感的有效路径, 为心理资本在高校教师群体中的应用提供了实证支撑。

综合现有研究成果可以发现, 相关研究已为本文提

供了坚实的理论基础与实践参考,但仍存在三个核心研究缺口:一是城市更新背景下的高校研究多聚焦人才培养模式,对教师教学效能感与职业幸福感的关注不足,师资队伍建设和研究相对薄弱;二是教师职业幸福感与心理资本研究虽成果丰富,但缺乏针对城市更新这类特殊专业教师的专项研究,策略设计的针对性与适配性不足;三是现有研究尚未将积极心理学、心理资本与城市更新教师的教学效能感、职业幸福感进行系统性融合,未能揭示三者之间的内在作用机制。

基于此,本研究立足积极心理学视角,引入心理资本理论,聚焦高校城市更新教师这一特殊群体,系统探究其教学效能感与职业幸福感的现状、影响因素及提升路径,构建“积极心理学-心理资本-双维发展”的理论分析框架,填补现有研究空白,为高校优化城市更新教师队伍建设和、服务城市更新战略提供理论支撑与实践路径。

1 核心概念与理论基础

1.1 核心概念界定

心理资本指高校城市更新教师在职业发展过程中形成的可开发、可管理的积极心理资源,核心维度包括自信(自我效能)、乐观、希望、韧性,是连接积极心理学与教师双维发展的关键中介变量。教学效能感是指高校城市更新教师对自身能否有效完成城市更新相关课程教学、实践指导、人才培养等任务的主观信念,包括课程设计效能、课堂教学效能、实践育人效能三个子维度。职业幸福感指教师在城市更新教学、科研、服务等职业活动中获得的持续心理满足与价值认同,涵盖职业乐趣、成就体验、人际和谐、意义感知等核心要素。

1.2 理论基础

积极心理学核心理论包括塞利格曼的PERMA理论(积极情绪、投入、关系、意义、成就)与Luthans的心理资本理论,为教师积极心理资源开发与双维发展提供核心理论支撑,强调通过积极品质培育实现个体与职业的协同成长。班杜拉提出的自我效能理论认为,个体对自身能力的信念直接影响行为选择与努力程度,教师教学效能感的提升需依托成功体验、替代经验、言语说服与情绪唤醒四大路径,这与心理资本中的自信维度高度契合。

2 高校城市更新教师心理资本与双维发展的现状及困境

2.1 职业特性与心理资本需求

高校城市更新教师的职业特性决定其对心理资本的特殊需求。一是知识动态更新要求教师具备乐观与希望品质,以积极心态应对政策与技术迭代;二是实践教

学与理论教学的平衡需要教师拥有高韧性,以应对教学中的复杂问题;三是校地协同服务需要教师具备自信与人际协调能力,以实现多方合作共赢。因此,心理资本是该群体应对职业挑战、实现双维发展的核心心理基础。

2.2 现状与核心困境

心理资本层面。一是自信资本不足,部分教师因缺乏城市更新一线实践经验,在实践教学与行业服务中自信心不足;二是乐观与希望品质弱化,职业压力与发展迷茫导致教师对职业前景缺乏积极预期;三是韧性资本匮乏,面对教学改革、科研压力与行业竞争时,抗压能力与适应能力不足,易产生消极情绪。

教学效能感层面。心理资本不足直接导致教学效能感弱化,具体表现为:课程设计难以紧跟城市更新实践需求,教学内容针对性不强;实践教学因自身实践能力短板,难以有效指导学生操作;面对跨学科教学需求,缺乏整合不同学科知识的信心与能力。

职业幸福感层面。心理资本匮乏引发职业幸福感缺失,主要体现在:职业压力叠加导致身心疲惫,职业乐趣感知下降;教学与科研成果难以获得充分认可,成就体验不足;校地协同中的角色冲突与沟通障碍,导致人际和谐度降低;部分教师对职业价值与意义认知模糊,难以获得持续的价值认同。

3 积极心理学驱动下的三阶赋能模型与实施路径

基于积极心理学理论与群体发展需求,构建“心理资本激活-双维能力提升-校地协同保障”的三阶赋能模型,通过系统性策略实现高校城市更新教师心理资本与双维发展的协同提升。

3.1 第一阶:心理资本激活,筑牢双维发展基础

自信资本开发。搭建“教学-科研-实践”三位一体的成功体验平台,组织教师参与城市更新优质课程建设、教学改革项目与横向课题研究,在实践中积累成功经验;开展“名师带徒”帮扶计划,让新手教师通过观摩学习优秀教师的教学与实践案例,获取替代经验,增强自信心;建立常态化肯定反馈机制,通过教学督导、学生评价、行业反馈等多渠道肯定教师的专业能力与工作成果,强化自我效能信念。

乐观与希望品质培育。引导教师采用积极认知重构策略,将城市更新政策迭代、技术创新等职业挑战视为发展机遇,培养乐观心态;组织城市更新行业前沿讲座、政策解读与优秀成果观摩活动,让教师明晰行业发展前景与职业发展空间,树立职业希望;帮助教师制定个性化职业发展目标,将长期目标分解为可实现的短期目标,通过目标达成积累希望体验。

韧性资本强化。开设积极心理韧性培训课程,教授教师压力管理、情绪调节、挫折应对等实用技巧,提升抗压能力;建立教师互助支持网络,通过专业共同体建设促进教师之间的经验分享与情感支持,在面临职业困境时获得社会支持;鼓励教师培养非职业兴趣爱好,丰富精神生活,实现工作与生活的平衡,增强心理韧性。

3.2 第二阶段:双维能力提升,实现协同发展目标

教学效能感提升策略。基于激活的心理资本,优化教学实践:一是课程设计效能提升,引导教师结合城市更新实践需求与自身优势,开发跨学科、实践性强的课程模块,增强教学针对性;二是课堂教学效能优化,采用案例教学法、项目式教学法、情境教学法等创新教学方法,将城市更新实际项目融入课堂,提升教学趣味性与实效性;三是实践育人效能强化,依托校地实践基地,组织教师带领学生参与城市更新调研、规划设计等实践活动,在实践中提升教学指导能力。

职业幸福感培育策略。以心理资本为支撑,丰富幸福体验:一是强化成就体验,建立多元成果认可机制,将教学创新成果、实践指导成效、行业服务贡献等纳入认可范围,让教师获得充分的价值认同;二是优化人际体验,搭建校地协同交流平台,促进教师与同行、学生、行业专家的良性互动,构建和谐的人际网络;三是深化意义感知,引导教师认识自身工作在城市更新人才培养、城市发展中的重要价值,将个人职业发展与国家战略实施相结合,增强职业使命感与意义感。

3.3 第三阶段:校地协同保障,巩固赋能成效

组织支持体系优化。高校层面建立“城市更新教师发展中心”,统筹心理资本开发、教学能力培训、职业发展指导等工作;完善多元评价体系,打破“唯论文、唯科研”的单一导向,将教学质量、实践成效、心理资本发展等纳入评价指标,赋予同等学术价值;设立专项发展基金,支持教师参与行业培训、实践调研、心理资本开发等活动。

校地协同机制构建。深化高校与政府规划部门、设计企业、行业协会的合作,共建“城市更新教师实践基地”,为教师提供挂职锻炼、项目合作的实践平台;建立行业专家进校园机制,邀请行业名师参与教师培训、课程设计与教学指导,提升教师的行业适配能力;推行“校地双导师”制度,为教师配备高校学术导师与行业实践导师,全方位支撑教师发展。

积极组织文化营造。打造“积极向上、协同创新、追求卓越”的组织文化,通过城市更新教学成果展、行业服务先进评选等活动,弘扬正能量;建立教师心理支持服务体系,开设心理咨询热线、积极心理工作坊等,为教师提供持续的心理支持;鼓励教师参与学术交流与

跨学科合作,营造开放包容、互助共进的专业氛围。

4 结论与展望

4.1 研究结论

高校城市更新教师的心理资本是连接积极心理学与双维发展的核心中介变量,其匮乏状态直接导致教学效能感不足与职业幸福感偏低。本文基于积极心理学理论,构建“心理资本激活-双维能力提升-校地协同保障”的三阶赋能模型,提出自信资本开发、乐观希望培育、韧性强化、教学效能优化、职业幸福培育、组织支持完善、校地协同深化等一系列策略。研究表明,通过积极心理学驱动下的心理资本激活,能有效破解高校城市更新教师的职业发展困境,实现教学效能感与职业幸福感的协同提升,为高校教师队伍建设与城市更新人才培养提供双重保障。

4.2 研究展望

本研究构建了“三阶赋能模型”与具体策略,未来可进一步开展实证研究,通过问卷调查、追踪访谈等方法收集数据,验证模型的有效性与策略的实操性;针对不同教龄、不同职称的城市更新教师开展差异化研究,细化赋能策略;探索人工智能、大数据等现代技术在教师心理资本评估与双维发展监测中的应用,提升赋能的精准性与科学性。同时,可拓展研究视野,将心理资本激活与教师师德师风建设、创新能力培养相结合,构建更全面的教师发展体系,为城市更新领域高等教育高质量发展提供更有力的支撑。

参考文献

- [1] 王景琪. 城市更新政策背景下高校专业人才培养[J]. 建设科技, 2025, (01): 15-17+24.
- [2] 张小鑫, 潘越. 城市更新背景下应用型本科高校应用型人才培养体系研究——以辽宁省为例[J]. 泰山学院学报, 2023, 45(03): 131-137.
- [3] 贺敬雯, 李杨, 王滢梓. 幼儿园教师职业幸福感的影响因素识别——基于 DEMATEL-ISM 的实证研究[J]. 天津市教科院学报, 2025, 37(02): 64-75.
- [4] 付可心. 新时代高校思政教师职业幸福感的影响因素分析[J]. 现代商贸工业, 2020, 41(14): 56-57.
- [5] 邱俊刚, 崔静, 陈爱羲. 基于心理资本视角提升高校教师职业幸福感研究——聚焦打造川东北人才高地战略[J]. 大学, 2025, (S1): 121-123.

作者简介: 蔺丽君(1983.11-), 女, 汉族, 籍贯: 山东省聊城市冠县, 学历: 博士, 职称: 讲师, 研究方向: 城市发展与高校教育创新。