

高校教师职业幸福感提升的实践研究*

李丹 王敬春 张忠太 洪瑞 王婧涵^{通讯作者}

(齐齐哈尔医学院, 黑龙江 齐齐哈尔 161000)

摘要: 本文针对高校教师的职业幸福感问题进行研究, 从概念界定和理论基础入手, 指出高校教师职业幸福感的现状, 对高校教师职业幸福感差异性的原因进行分析, 并阐述了高校教师职业幸福感提升的实践方法。实践表明: 高校教师的职业幸福感具有较大差异性, 其中的影响因素复杂多样, 只有从教师自身、学校、社会等多个层面共同发力, 才能切实提升教师的职业幸福感, 更好地为教育事业贡献一份力量。

关键词: 高校教师 职业幸福感 差异性 影响因素 实践方法

中图分类号: G641 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-9082 (2023) 01-0158-03

新时代背景下, “职业幸福感” 成为人们关注的一个重要话题。人们常说教师是太阳底下最崇高的职业, 但不少教师却在感叹没有体会到做教师的幸福与快乐。这是因为, 经济社会快速发展, 人们的物质生活更加丰富, 但教师的社会地位、工作待遇还不够高, 家长对教师工作的理解不够深入, 社会对教师的道德素养要求过高, 导致教师群体的身心健康问题增多。从教师的工作情况和精神状态来看, 部分教师甚至产生了职业倦怠感。教育学家认为, 教育的目的是为了个体获得幸福体验, 增强幸福意识, 发展幸福能力^[1]。从这个角度看, 教师具有较强的职业幸福感, 才能教育出幸福的学生, 因此职业幸福感是教育工作的前提和动力。以下结合实践, 探讨了高校教师职业幸福感提升的方法。

一、概念界定和理论基础

1. 幸福感

幸福感是人们基于满足感与安全感而产生的欣喜、愉悦情绪。马克思提出的幸福观, 认为幸福属于所有获得帮助的人, 为他人奉献的人有着崇高的理想信念, 通过统筹兼顾实现集体主义。沃特曼则将幸福感分为两大类: 一是满足某种需求后得到的快乐, 二是实现个人价值后产生的快乐。还有学者对幸福感的定义是: 人们在社会实践中, 感知到个人、集体的发展目标与理想时, 获得人格上的满足^[2]。换言之, 幸福感是人们付出劳动后、追求的事物得到后, 身心产生的愉悦感受。

2. 职业幸福感

职业幸福感是人们从事某一个职业时, 潜能得到发挥、

需要得到满足、力量得到增长, 在这个过程中所获得的持续性快乐体验^[3]。对企业而言, 提高员工的职业幸福感, 是评价企业管理成果的一个重要指标; 对员工而言, 获得职业幸福感就是对企业满意度、忠诚度的表现, 也是实现自身价值的表现。教师的职业幸福感, 就是在教育工作中获得的快乐体验, 教师职业幸福感的高低, 关系到教师的工作效率、生活质量, 关系到学生的发展情况, 关系到整个教师队伍的稳定性。2018年1月, 中共中央、国务院发布《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》, 明确提出到2035年教师的综合素质、专业水平和创新能力大幅提升, 教师在岗位上有幸福感, 在事业上有成就感, 在社会上有荣誉感^[4]。

二、高校教师职业幸福感的现状

1. 生存压力较大导致职业安全感低

高等教育是我国教育体系的重要组成部分, 旨在培养高级专门人才和职业人员。另外, 再加上办学规模、师资力量、学生就业方面存在的不利因素, 造成教师的职业安全感低, 继而影响职业幸福感。

2. 自我提升机会少导致工作满意度低

高校教师作为教育工作者, 对其职业素养要求较高, 包括系统专业的理论知识、实践操作能力、人际沟通能力、科研创新能力等, 因此教师的职业压力范围更广。伴随着经济社会发展, 学科知识也在不断更新中, 然而教师的工作地点局限在校园内, 与社会、就业大环境的联系不够密切, 导致自身的知识更新速度跟不上市场需求。在此影响下, 教师在教学工作中面临较大的挑战, 导致幸福感降

* 基金项目: 齐齐哈尔医学院社会科学基金项目资助 (项目编号: QYSKL2022-07QN)。

低。部分高校在科研氛围、薪酬待遇、培训成长等方面存在短板,教师自我提升的机会少,导致工作满意度低。

3.能力未完全发挥产生职业倦怠感

对高校教师的调查发现,他们除了想提高社会地位,还想要证明自己,主要途径是教学和科研^[5]。在教学方面,非重点高校在招生环节,因排位靠后、学生知识基础差、自信心不足等因素的影响,虽然教师在教学活动中投入大量精力,但最终的教学效果不理想,付出和回报不成正比,教师就容易产生挫败感。在科研方面,不少高校的科研基础薄弱,现有的科研平台建设不足,教师的科研创新能力有较大差异,这就导致科研活动非但没有成功展示自我,反而成为一项负担,进而产生倦怠感。挫败感与倦怠感的长期存在,会对教师带来负面情绪,降低了职业幸福感。

4.学校管理问题降低职业幸福感

以部分高职院校为例,学校管理问题主要体现在:第一,师资力量薄弱、缺少管理经验,导致管理队伍的专业性、针对性不足。例如,一些高职院校的对口管理部门不是教育部门,由其他部门进行管理,结果是管理工作中产生较多问题。第二,部分高职院校在运行管理上照搬本科院校,一方面,增加了教师的负担;另一方面,失去了自身的特色,不利于教师发挥自己的优势和潜能。第三,在管理机制上,在专业设置、教师管理、学生管理、就业衔接等方面存在局限和不足,尤其是激励机制的运用不到位,削弱了教师的工作积极性,职业幸福感降低。

5.教师个人因素影响职业幸福感

除了以上情况,教师个人因素也是影响职业幸福感的因素之一。从绩效考核的角度看,学校采用统一的管理模式和评价机制,本是为了保证绩效考核的公平性、公正性,但如此操作忽视了教师的个体特征。一方面,不同教师的性格特点、心理素质、三观、人际沟通能力、环境适应能力等存在差异,同样面对教学活动,对压力的看法、体验和应对方法是不同的;另一方面,不同的年龄、学历、健康水平、教学观念、工作胜任能力等,也会影响教师的职业压力,面对工作产生的幸福感就会存在差异^[6]。

三、高校教师职业幸福感提升的实践方法

结合以上研究,提升高校教师职业幸福感需要从教师自身、学校、社会、政府多个层面入手,实践方法总结如下。

1.教师自身层面的做法

1.1提升自我素养

教师要积极转变思想观念,保持求知好学的态度,树立终身学习的意识^[7]。在工作开展中,积极参与学术研讨,参

加学校组织的培训活动,一方面,巩固知识体系、开拓视野;另一方面,针对性提高专业水平和科研能力。提升自我素养,是提高教学水平的必要条件,是实现人生价值的重要途径,有助于提升职业幸福感。

1.2实现自身价值

高校教师这一职业的存在,不仅是为了让教师赚钱养家,更重要的是为国家和社会培养高层次人才。高校教师要想实现自身价值,首先,应对教师职业产生正确认知,提高职业认同感、荣誉感。其次,在教学工作中,除了追求物质财富,还要追求职业幸福,在工作中获得满足、感受愉悦,从而提高职业幸福感。

1.3关注身心健康

身体是革命的本钱,教师关注身心健康应该做到:第一,具有健全的人格,树立正确的三观,以理性态度看待外界事物。第二,学会控制自己的情绪,构建新型师生关系,将家庭和工作隔离开来,保持平和和稳定的心态。第三,培养兴趣爱好,既是进行社交活动的敲门砖,也有助于消除负面情绪,进而在工作中提升幸福感。

2.学校层面的做法

2.1改善福利待遇

以青年教师为例,面对工龄、职称等因素的限制,才能没有充分发挥出来,福利待遇水平一般,是影响职业幸福感的主要原因。基于此,高校应当适当改善教师的福利待遇,例如创新薪酬管理模式,提供单身公寓解决住房问题,为有子女的教师增设幼儿园、附属中小学等,解除教师的后顾之忧。

2.2完善管理机制

在管理机制上,提升教师的职业幸福感,首先,应实施教学激励制度。要想做到这一点,应提供充足的经费支持,在教学、科研、图书出版等领域增加项目经费。同时,整合教学科研资源,为新入职教师提供必要帮助。其次,要改进绩效考评机制,遵循以人为本的理念,考虑到教师的工作、生活等实际情况,设置考核指标时有所倾向,更好地满足教师的需求。最后,实行动态晋升机制,根据教师的教学能力、科研成果进行评价,采用公平、动态的工作分配系统,为教师提供通畅的晋升道路,实现利益与情感的双丰收^[8]。

2.3解决个人问题

解决教师的个人问题,教师才能有更多时间和精力放在工作上,才能提高职业幸福感。以高龄未婚青年教师为例,学校应提高重视程度,组织上给予帮助和关心,在不

同高校之间组织联谊活动,一方面,实现跨学科的学术交流;另一方面,结交新朋友,助力教师解决个人情感和婚姻问题^[9]。

3. 社会层面的做法

3.1 学生家长积极配合

针对社会层面对高校教育工作存在的偏见和误解,获得学生家长的积极配合,能为教师的工作开展提供动力,是提升职业幸福感的有效途径。结合实际情况,教师在工作中构建平等的师生关系,虽然提供了更多的交流机会,但也在一定程度上削弱了教师在管理上的权威性。获得家长的配合,家长能正确理解教师,减小管理工作阻力,有助于教学工作有序实施^[10-11]。

3.2 教师家庭给予支持

在教师家庭内部,良好的家庭氛围能缓解教师的工作压力,获得更多的理解和关怀,有助于在工作中取得更好的成绩,进而提高职业幸福感。基于此,教师应与家庭成员保持沟通,家庭成员要了解教师的工作内容和情感变化,通过提供情感支持,鼓励教师努力工作、实现自身价值。

4. 加大教育投入

随着我国教育事业的快速发展,应加大高等教育的资金投入,不断提高教师的职业满意度。在这一点上,应重点解决教育投入不均衡的问题,处理好基础教育与职业教育之间的关系,将财政预算向中西部地区、贫困地区倾斜,实现教育均等化^[12-13]。

结语

综上所述,高等教育能为国家和社会培养高层次人才,做好教师管理工作、提升教师的职业幸福感,才能更好地实现人才培养目标。本文介绍了高校教师职业幸福感的现状,分析可知年龄、学历、职称、工龄、岗位、收入等,是造成教师职业幸福感差异的主要原因。基于此,本文从教师自身、学校、社会等角度出发,总结了提升教师职业幸福感的实践做法,希望为类似研究与管理工作提供参考借鉴。

参考文献

- [1] 费琳,刘巍,张鹏程.工作投入对教师职业幸福感的影响:价值感和获得感的作用[J].四川轻化工大学学报(社会科学版),2022,37(02):69-86.
- [2] 刘强,傅其娅.我国教师职业幸福感研究的现状、热点及

趋势——基于Citespace的文献计量分析[J].兵团教育学院学报,2022,32(03):47-55.

[3] 祖明月.高校教师评价对教师职业幸福感的影响研究[D].沈阳:沈阳师范大学,2022.

[4] 季琼雨.“职业幸福感”视域下高校教师师德建设内驱力研究[J].中国成人教育,2020(24):82-85.

[5] 姚芳荣.高校青年教师职业幸福感提升策略——基于ERG需要理论视角[J].现代交际,2020(3):129-131.

[6] 吕娜娜,兰继军,邓鑫等.特殊教育从业教师职业使命感与职业幸福感的关系:职业倦怠的中介作用[J].现代特殊教育,2022(08):42-48.

[7] 胡国华,朱勇军,刘春惠等.高校教师工作压力、心理资本和职业幸福感的构造关系[J].中国成人教育,2019(21):41-45.

[8] 徐星星.提升民办高校教师组织支持感与工作幸福感的实证研究[J].当代教育论坛,2020(5):80-88.

[9] 王娜,齐元军.从“特色学校文化”到“学校文化特色”——基础教育学校文化特色建设的再思考[J].教学与管理,2019(28):8-10.

[10] 许慧,黄亚梅,李福华等.认知情绪调节对中学教师职业幸福感的影响:心理资本的中介作用[J].教育理论与实践,2020,40(29):25-27.

[11] 杨雯雯.积极心理学视角下高校思政教师职业幸福感提升策略研究[J].法制与社会,2020(16):219+226.

[12] 王崇高,张金波,王雁.学校支持氛围与特殊教育教师职业幸福感:积极心理品质的中介作用[J].现代特殊教育,2021(12):9-17.

[13] 李樱楠,刘梓艳,廖瑜,李东斌.职业认同对教师职业幸福感的影响:工作投入与社会支持的链式中介作用[C]//第二十三届全国心理学学术会议摘要集(上).呼和浩特:中国心理学会,2021:488-489.

作者简介:李丹(1992-),女,汉族,黑龙江省齐齐哈尔人,硕士,实习研究员。研究方向:思想政治教育研究工作。

通讯作者:王婧涵(1988-),女,黑龙江省齐齐哈尔市人,实验师,硕士,研究方向:化学。