

# ERG需求理论视角下高校艺术教师职业幸福感探究

徐颖

江汉大学设计学院 湖北省武汉市 430000

**【摘要】**在人生旅途中幸福感至关重要,不同职业的人的幸福感侧重点也具有差异性。职业幸福感已逐步成为衡量现阶段高等院校教师队伍建设和改革成效的重要指标之一。高校教师的幸福感其实就是教育幸福感,它不仅影响教师的自我成长及对学生的耐心、信心和爱心,更对学生的学业和人生以及所在院校的教育教学质量的发展起到不可忽视的影响。本文以高等院校艺术类教师为研究对象,基于ERG需要理论当中人的生存(Existence)的需要、相互关系(Relatedness)的需要和成长发展(Growth)的需要三个方面为基础,从高校艺术类教师职业幸福感的重要性、影响高校艺术类教师职业幸福感的因素和增加高校艺术类教师职业幸福感的策略三个方面进行阐述,具有不可或缺的现实意义。

**【关键词】**高等学校; 艺术类教师; 职业幸福感

## Research on the professional well-being of art teachers in colleges and universities from the perspective of ERG demand theory

Ying Xu

School of Design, Jiangnan University, Wuhan 430000, Hubei Province

**Abstract:** Happiness is very important in the journey of life, and the focus of people in different occupations is also different. Occupational happiness has gradually become one of the important indicators to measure the effectiveness of the reform of the construction and reform of the teaching staff in colleges and universities at this stage. The well-being of college teachers is actually educational well-being. It not only affects the self-growth of teachers and their patience, confidence and love for students, but also plays an important role in the development of students' academic and life as well as the quality of education and teaching in their institutions. influences. This paper takes art teachers in colleges and universities as the research object, based on three aspects of human survival (Existence), interrelation (Relatedness) and growth (Growth) needs in the ERG needs theory. It is of indispensable practical significance to expound on the importance of the professional well-being of teachers in colleges and universities, the factors affecting the professional well-being of art teachers in colleges and universities, and the strategies to increase the professional well-being of art teachers in colleges and universities.

**Key words:** colleges and universities; art teachers; professional well-being

职业幸福感逐渐成为职场人士的第一诉求,高校青年教师做好教书育人的动力和源泉,离不开强烈的职业幸福感。教师职业幸福感又称“教育幸福感”,是指教师在满足自身物质精神和精神生活的同时,能够发挥自己的潜能和主观能动性,实现自己的理想和自我价值的一种积极的主观体验。教师职业幸福是支撑教师专业技能提升的第一动力,也是高校青年教师教育教学工作的前提和基础并影响着高校教师的教育热情。

高校教师是高校教学科研的主力军,同样高校艺术类教师具有创造性强、形象思维发达、注重个性与激情等特点,承载着社会的希望和教育的未来。创造一支精力充沛和学术精湛的艺术类师资队伍在高校可持续性发展中显得尤为重要。

学校教育的关键在于教师。站在新时代的起跑线的我们,对于艺术类青年教师来说重任在肩。高校艺术类教师幸福指数上升,工作才会有动力,从而英姿勃发迈上讲台,发挥更大的潜力。近几年,高校艺术类教师的工作幸福感却直线下降令人堪忧。

### 一、ERG需求理论阐述

ERG需求理论是1950年代由美国耶鲁大学组织行为学教授克雷顿·奥尔德弗提出的——是西方激励理论的重要组成部分。为了更接近实际经验的研究,克雷顿·奥尔德弗教授在马斯洛提出的需求层次理论的基础上,提出了全新的人本主义需求理论。教授认为,人们共存在3种核心的需求:即生存(Existence)的需求、相互关系(Relatedness)的需求和成长发展(Growth)的需求,因

此这一理论被称为“ERG需求理论”(如图1): E代表基本的生存需要, 其中涵盖了人类生存最基本条件的需要, 与衣食住行、工作环境等物质需要和生理需要密切相关; R即个人对维持良好人际关系的需要, 例如社会关系、社会地位等, 主要是在工作或工作之外与他人的交往中产生的信任、认可、团队归属感和友情的需要; G是指个人追求、自我提升的内在需要, 希望在工作中发挥自己的潜能和才能, 如学习、培训和进修、职称晋升、职务晋升等方面的需要。



### ERG需求理论

图1 (作者自绘)

基于“ERG需求理论”, 高校教师对自身教育工作的热情和成就感属于成长发展的需求。高校管理层应注意培养教师自我实现的需要, 创设民主平等的管理氛围并创造合理的竞争激励机制条件, 使广大教师的生存需要、关系需要、成长需要得到相应的满足, 促使高校年轻教师获得归属感从而向自我实现的方向发展。

## 二、影响高校艺术类教师职业幸福感的因素

在高校教师中, 艺术类教师只是属于一个小小的群体, 影响高校艺术类教师职业幸福感有以下四个方面:

### (一) 高校艺术类教师群体数量较少, 长期被忽视

在综合性院校中, 艺术类教师在教师群体中只占微小部分。近日, 艾瑞深中国校友会网经过一系列数据分析得出: 艺术类大学高层次人才占比仅约百分之十。因而艺术类教师人微言轻, 长期容易被忽视。<sup>1</sup>

### (二) 学生文化基础薄弱, 专业兴趣不浓

在学习态度、学习目的等方面, 艺术生与其他文理科的学生存在着明显差距。他们中大部分人正因为学习成绩不理想, 故而半路出家。甚至有人临阵磨枪, 踏入艺术生的行列。故而艺术生的文化基础普遍薄弱, 长期

<sup>1</sup> 艾瑞深研究院.《2021 中国大学评价研究报告——高考志愿填报指南》[M].北京: 科学出版社, 2021.

养成的学习习惯较难改变, 学习惰性重, 对专业课投入全部热情的凤毛麟角。

### (三) 个人发展空间狭窄

由于高校艺术类教师其自身专业与其他学科教师相比存在特殊性, 他们的创新性和自主性更强, 故承受的教学压力更大。在综合型大学中, 科研、绩效等考核使艺术类教师极易处于弱势地位, 林林总总对艺术类教师个人能力的提升、职称的评定和职业的发展毫无疑问起到了阻碍。此外, 艺术类教师的教学特点不同于其他文理学科, 如音乐、美术和设计等艺术类学科的思维方式、教学内容和教学方法等与其他学科相比有很多差异, 艺术类学科更注重艺术审美的提升。

### (四) 工作认同感、成就感缺乏

由于社会认同感、职业认同感的缺乏等因素, 这容易使高校教师的工作满意度易存在不利影响。对于高校的青年教师特别是新进的年轻教师, 刚开始薪资福利待遇普遍处于中下等, 又面临长期的工作压力以及科研压力和课时压力等, 在短时间能很难取得突出的成绩。在缺少高质量论文和国家级科研课题的情况下, 绝大多数年轻教师短时间内不太可能获得同事与学院的认可, 一定程度上缺乏工作胜任感与工作成就感, 这就导致年轻教师们容易失去工作信心, 产生职业厌倦。

高校艺术类教师工作成就感较弱主要体现在两个方面: 一方面, 艺术类青年教师工作时间年限较短, 教学经验不足, 但依然对教育工作充满激情和热忱, 渴望在工作中尽情施展自己的理想与抱负, 同时教师科研任务的完成不仅是教师职称评定的重要保证, 更是聘任、评优等各项考核的重要指标, 因此难免会在教师与教师之间形成了激烈的竞争氛围, 容易增加教师的教学与科研的工作压力进而抑制了教师的工作和创造性; 另一方面, 在青年教师群体中, 由于刚接触工作, 同时面临着来自工作、家庭等各方面的压力, 在经济与精神上受到极大压力后将直接影响生活状态, 更间接地影响职业幸福感的获得和工作的积极性。

## 三、增加高校艺术类教师职业幸福感的策略

### (一) 建立与艺术类学科发展相适应的科研考核体制

艺术类学科实践性极强, 不能一味片面的强调科研的重要性, 艺术类学科领域与其他理工科类截然不同, 着重于艺术创作能力及在相关领域的影响力。不能单一地以论文发表或者承担的课时量作为衡量科研考核的唯一标准, 以致于让许多教师产生工作无意义感, 科研压力巨大从而失去了工作的方向。

## (二) 建立提升幸福感的评价体系

一方面,为了使高校艺术类教师的教育成果呈现多样化,高校艺术类教师的评价体系应包括教师的科研成果、教学成果、学科竞赛、教师综合素质等许多方方面面的内容。

另一方面,高校需要对教师的工作业绩给予肯定、支持与鼓励,例如可以通过教学成果课程展示、教学研讨、荣誉表彰等形式,以此来增强高校艺术类教师的工作积极性与工作成就感进而提升高校教师的职业幸福感。

## (三) 构建艺术类教师幸福感环境

教师大部分时间都在学校,领导的关怀、优美的的工作环境对于提升教师的幸福感不可小觑。

### (1) 构建宽领域艺术类教师培训平台

岗前培训对于高校青年教师进入工作岗位之后尤为重要,岗前培训不仅要学习我国现行高等教育理论和方法,更注重培养青年教师的教育教学实践技能、职业道德和科研能力。因此,高校应当重视艺术类教师的梯队建设,并通过“青年教师导师制”、参与教学团队等以老带新的方式加强青年教师队伍建设,更好履行岗位职责。岗后培训重心是教师的专业成长。即知识的更新和专业能力的培养。教师的岗后培训发展方式是继续教育,对青年教师进行传、帮、带,以促进青年教师迅速成长的师资培训办法。可通过网络自学,也可集中研讨。值得一提的是,培训应该完全避免形式主义,注重解决实际问题中遇到的问题,使培训更有实用性和针对性。

### (2) 重视青年教师的后续教学、科研等培养工作

一方面,青年教师教学任务量应当适中,教学任务不宜过重,繁重的教学任务量会导致青年教师无法合理安排时间,无多余时间进行自身学习与科研工作;另一方面,青年教师需不断自我学习、开拓自身眼界,因此高校应积极给予青年教师外出学习交流的机会,积极组织各类线上线下教学、科研培训等工作,促进青年教师开拓自身眼界、构建自身知识框架、不断更新自身教学方法等,做好青年教师的“充电器”。

### (3) 采用人性化管理机制

教师的幸福离不开经济条件的支持。学校要根据本校情况,因地制宜,制订切实可行的绩效工资考核制度,完善绩效考核细则,按照教师的实际贡献进行合理分配,真正发挥出制度的激励功能。为了更好地体现人本管理,机制中可以设立专门的基金,为有特殊困难的教师群体提供一定的生活补助;也可以实施项目工资制度,使教师的总体收入和其教科研工作、教学工作紧密相连,激

励先进,促进发展。

## (4) 建立保障教师身心发展制度

一方面,学校可采取各项措施以减轻教师的巨大压力。如降低学生和教师数的比率,设立弹性工作制,提倡提前管理,做到分工明确,定期开展教学例会,发挥群体力量。

另一方面,青年教师的心理健康问题高校也不容忽视。由于年轻教师面对新的工作环境容易产生人际关系紧张以及工作压力等,易引发不同等级的心理疾病,高校要加强年轻教师心理健康教育与咨询,每月按期对教师的心理健康问题进行普查与疏导,通过建立健全的心理疏导机制来重点抓新进教师的身心健康状况,避免因工作压力等状况出现职业倦怠等心理健康问题。

## (四) 通过个人努力提升主观幸福感

幸福本身就是主观的。因此,通过自身的努力,艺术类教师才能获得幸福感。具体策略如下:

### (1) 提升自主创新能力

只有不断丰富自身的艺术知识储备、拓宽自身的文化视野,提升自己的人文素养、专业素养和教学能力,才能成就更好的自己,从而体会到成长的快乐。以设计类专业为例,随着互联网技术的发展完善以及大众审美水平的提高,设计类教师需要培养自主创作意识,“线上+线下”混合模式教学,利用互联网中的各类教育资源与教育平台,如慕课等网课资源进行辅助备课教学,自我消化后传授与学生。社会日新月异,大众审美和功能需求不断提高,因此艺术类教师必须时刻提升自己教学与科研水平,跟上时代的步伐。

### (2) 强化自身职业道德建设

教书育人是每位教师最大的人生理想和奋斗目标,只有认识到这一点,才能真正从教学生涯中得到快乐与幸福。因此,艺术类教师应该强化自身的职业道德建设,创新教学方法、提高教学质量的动力,把教育以育人为本,协同教学,最终达成协同成长。职业幸福感能不由自主地激发教师饱满的工作热情和浓厚的工作兴趣,让教师心无旁骛,更好地完成各项任务,形成良性循环。

### (3) 培养对学生无私的爱

首先是尊重和信任学生。推心置腹,以诚相见。还必须做到公平公正,不偏不倚,如此,学生便会敞开心扉;其次是热爱和了解他们,既要体贴入微,更要严格要求,做到宽严相济、刚柔并用。

## 四、总结

新时代背景下,高校艺术类教师需不断充实自身,

保持职业幸福感,以求真创新的科研态度,在教书育人上率先垂范,在轻松愉悦的氛围中潜移默化的积极引导

学生,促进大学生健康成长成才,实现高校艺术类教师的职业幸福感的自我提升。

#### 参考文献

- [1]李萌.艺术类教师的职业发展困境原因及对策研究[J].亚太教育,2016.
- [2]林贵雄.新时期艺术类教师教育改革的若干思考[J].广西艺术学院学报,2015.
- [3]范思佳.应用型人才培养背景下环境设计专业教师能力的提升研究[J].工业设计,2020.
- [4]俞璟.艺术类职业院校教师幸福感调查及提升策略[J].教育观察,2018.
- [5]林家好.高校教师组织支持感、幸福感与工作投入的关系研究[D].福建师范大学,2019.
- [6]徐月欣.基于积极心理学的高校教师职业幸福感的自我提升[J].中国石油大学胜利学院学报,2017.