

DOI: 10.12361/2705-0866-05-01-114875

# 高校教师职业幸福感缺失原因及提升策略研究

高 璟

泰国格乐大学, 泰国 · 10220

**【摘要】**高校教师职业幸福感关系到教师个人对教师职业的认同度、忠诚度,直接影响着教师的职业状态和育人质量。社会化功利化倾向、学校教育改革的压力、职业发展的束缚、人际关系因素等是教师职业幸福感缺失的主要原因。因此,要从社会层面、学校层面、个人层面,综合施策,同向发力,不断提升高校教师职业幸福感。

**【关键词】**教师; 职业幸福感; 职业认同

## College Teachers' Professional Happiness

Gao Jing

Krirk University, Thailand 10220

[Abstract] The professional happiness of teachers in colleges and universities is related to the recognition and loyalty of teachers, which directly affects the professional status and quality of education of teachers. The tendency of socialized utilitarianism, the pressure of school education reform, the constraint of career development and interpersonal relationship factors are the main reasons for the loss of teachers' career happiness. Therefore, comprehensive measures should be taken from the social level, the school level and the individual level to make concerted efforts to continuously improve the professional happiness of college teachers.

[Keywords] Teacher; Career happiness; Professional identity

高等教育作为社会事业的重要组成部分,承担着培养堪当民族复兴大任接班人的重任,社会各界对教育质量的关注越来越迫切,因此,只有以高素质的高校教师做后盾,才能取得长远和稳固性发展。在高等教育推进现代化的进程中,对教师的职业素养和能力要求也越来越高,而作为教师个人而言,在教学科研、职称晋级、人际关系等方面面临的压力也越来越大。高校教师职业幸福体验直接关乎着教师的职业投入、能力发挥和育人效果,甚至还会影响到学校的和谐稳定。因此,重视高校教师的职业幸福感,针对性的提升教师幸福感,具有十分重要的意义。

### 1 高校教师职业幸福感的基本内涵

高校教师职业幸福感体现为教师从事职业行为过程中的一种个人心理体验,是对自身职业付出的主观评价以及职业能力的认可与否、人际关系和谐与否的状态。不同学者从不同的研究视角对教师职业幸福感进行了界定,如有学者从职业环境、工资收入、工作对象等方面是否达到了教师个人所期望的职业价值和人生实现进行了分析;有学者从教师的自身潜在能力是否得到发挥、是否实现了身体和心理的满足以及对学生的创造性培养角度进行了分析;有学者从教师的主观感受出发,分析教师是否在职业行为中找寻到快乐,体验到幸福,从而有助于学生身心健康发展和自身职业发展;有学者认为职业幸福感影响因素可以分择业动因、学校管理、自我实现、社会支持4个维度<sup>[1]</sup>。

总之,尽管高校教师职业幸福感的表述是多样的,但表达

出来的本质确是相对一致的。由此,可以将高校教师职业幸福感表述为教师的职业体验,是一种主观的幸福感受,即教师在教书育人中的一种积极或者消极的情感体验和情感认知,是对自身从事教师职业活动的评价。高校职业幸福感是衡量教师职业从业状态、心理体验的重要指标,直接影响着教师的教育教学质量、生活质量以及职业发展。

### 2 高校教师职业幸福感缺失的原因

影响高校教师职业幸福感的因素是多方面的,如既有外部环境因素,也有教师个人内在因素;既涉及政策制度设计,也涉及学生及家长的期望、评价等。归结起来,主要是以下几点:

#### 2.1 社会功利化倾向的影响

教师本身的职业崇高性和社会认可度对教师的职业感受非常重要,应当说,绝大多数教师潜心教书育人,将教师职业作为无上光荣的职业。但不可否认,社会上的市场化行为引起的利益最大化、资源分配相对不均等对教师的思想认识和价值观念会产生影响,尤其是对青年教师的思想冲击会更大。当教师的职业付出、理想抱负与现实中的薪资报酬、平台支持等有落差时,势必会有教师产生心理不平衡,对当初自己选择教师职业的行为动机的质疑,职业满足感和成就感会降低。

#### 2.2 学校教育改革的压力影响

高校经过规模扩张后,逐渐走向内涵式发展阶段,对教师的个人职业能力和职业行为也提出了较高的要求和标准,尤其是对

教师的教学科研任务明确提出了考核任务。目前很多高校开始对教师实行分类管理考核,如对教师分为教学型、科研型、教研并重型等,在聘期内对每一类教师的工作量提出了明确的指标,如果没有完成,将在工资待遇等方面予以减扣。这样的考核管理制度对提升教师职业能力和职业规划是有着一定促进作用的,但由于教师的教学科研基础不同,有些教师会感到压力。如在科研方面,从选题设计、申报书撰写、申报立项等环节面临着激烈的竞争,是一项长期而艰苦的脑力劳动付出,在教师从事繁重的教学任务后再从事科研,使得为数不少的教师承受着较大的工作负荷;一些青年教师刚走向教师岗位,在教学技能、教学艺术等方面存在不足,如要在学生评教中获得较高分数,势必在教学内容准备、教学方法设计等方面投入较多的时间精力。教学科研的双重压力,使得不少教师精神疲惫、神经衰落、失眠,对职业产生倦怠感。

### 2.3 职业发展的束缚因素影响

教师将岗位工作从生存谋生阶段到自我价值实现阶段,需要很多外界条件和资源的支持,也就是说教师的自身努力和机会是缺一不可的。但在现实中,高校教师的职业发展还是会存在一些束缚因素,首先是教师的职业培训和进修机会缺乏。教师在岗位上必须持续“充电”,对教学理念、教学内容和教学艺术等不断更新才能胜任教学科研工作。但由于往往一个学校的教师人数基数大,教师个人平时又承担着繁重的教学任务,因此,在培训进修机会上“僧多粥少”,很多教师几年下来轮不到培训进修。其次是学校的教学条件和资源不足。随着现代教育教学技术的应用,不少高校将雨课堂、智慧教室等信息技术应用到教育教学中,有力的助推了教师教学质量提升。但还有不少高校因为资金财力条件限制,存在教学设施落后、大班上课等情况,影响了教师教学行为的感受和能力发挥。再次是有些教师缺乏自我提升意识。很多教师将从事教师职业作为临时性职业选择或者入职后没有清晰的职业规划,这就导致教师对教育教学的投入度不足,缺乏主动意识和危机意识,靠“吃老本”,导致对最新的教育理念和教学内容等掌握不足。

### 2.4 人际关系的因素影响

教师自身有着多重社会角色,如在学校作为教师,有师生关系、上下级关系、同事关系等需要协调;在家庭中,有夫妻关系、父(母)子关系、兄弟姐妹关系等需要相处。在所有社会关系中,教师与学生的关系是至关重要的,教师在职业行为中既要认真从教,还要考虑不同学生的心理感受,尤其有些学校设定了学生评教的环节,使得教师在对学生的教育中会“瞻前顾后”。因此,不同关系的角色定位,在面对时间精力缺乏和多重角色冲突时,有些教师就会出现情绪焦虑和力不从心。

## 3 提升高校教师职业幸福感的策略

高校教师职业具有较强的挑战性和创造性,教师职业幸福感

的获得途径也是多维和动态的,要从社会角色期待、学校管理制度设计以及教师个人的职业认知等方面着手,同向发力,不断提升高校教师的职业幸福感。

### 3.1 社会层面:改变教师是“完人”的角色期待

在我国有尊师重教的传统,教师以忘我、无私、崇高的形象广为传播和认同,“教师是人类灵魂的工程师”便是相当长一段时期民众对教师群体崇高性的定位与评价,这为教师从教创造了良好社会氛围的同时,也给教师增加了不少社会压力。

首先是全社会要对教师的角色定位回归正常,不能用“圣人”、“完人”的标准要求教师,将教师过分的神圣化光环去掉,回归教师职业的本真,从而对教师以客观的职业评价和角色期待。社会各界对高校教师职业予以重视和必要的社会压力是可以理解的,但要适度,社会的关注和关爱是教师职业幸福感的成长点。尤其是网络媒体不能以夺取“眼球”和“流量”为目标,对某些教师师德失范问题要全面客观的报道,防止有失公允的偏向性报道,误导社会舆论,让教师寒心。

其次是要积极营造尊师重教的社会氛围,高校教师在教学工作履职后,也会从事一些科学研究、地方社会服务等,教师的智力付出和科技创新会对当地的社会经济发展起到积极作用,因此,地方政府要通过校地合作、产学研融合等方式,搭建平台、提供资源,给高校教师用武之地。教师通过自己的科研成果转化获得收益属于正当的劳动收入,不能简单的认为教师开展横向项目的合作和交流是在“赚外快”,“不务正业”。此外,政府也要在教师的子女入学、医疗保障等方面予以重视,切实解决教师的后顾之忧。教师没有了生活琐事的羁绊,自然会才会有更多的时间和精力投入到教书育人中。

### 3.2 学校层面:管理制度和工作环境要有“温度”

高校要坚持以人为本的理念,重视教师的职业发展诉求和现实问题解决,从管理制度、工作环境等方面进行改善提高。

首先是高校要制定完善的工作管理制度。管理制度尤其是考评绩效制度是保证教师公平心态和幸福体验的重要因素,具有导向作用。重视对教师的全面性、发展性评价,而不仅仅以论文、科研论英雄,彻底破除唯论文、唯科研论。只有将考评机制进行根本性改革,兼顾高校各项任务,才能综合评定教师的工作,使教师感受到学校的公平公正,感受到学校对教师有温度的关心。要针对不同岗位教师,学校分类设置不同评价标准,构建公正、科学的教师评价系统,将教师教学工作评价、学生自身发展状况、社会服务等纳入其中<sup>[2]</sup>。一是要制定科学完善的考评体系。体系的指标设定以及权重要充分考虑到教师的职业付出和育人效果,同时要考虑指标的可行性和导向性的结合,切实起到指引激励作用。二是进行多元化的考核评价。在分类考评中,对科研任务、教学任务等要分层次设定考核标准,不能“一刀切”;要

充分考虑年龄较大教师、年青教师的实际情况，在绩效考核、职称晋级等方面给予一定的政策倾斜；在注重量化考核的同时，要结合实际贡献、平时表现等综合评价。

其次是高校要构建为教师服务的氛围。一是发挥教师主人翁地位，畅通教师民主参与、民主监督的渠道，让教师有充分的参与权、知情权和监督权。要减少过多的行政干预和规章制度对教师教学行为的干扰，把教学的主动权交给教师，鼓励教师创新开展教学活动，尊重教师的自主需要和要求，给教师“松绑”，轻松上阵，让教师体验到自身的职业价值。要支持教师在法律法规和规章制度的框架下，对教学行为负责，可以根据学生的实际表现给予一定的适度惩戒权。

二是学校要通过党组织、工会等方式对教师的职业发展、子女入学等予以关心，通过常态化的沟通交流，纾解教师的心理压力和焦虑。要定期开展丰富的校园文化活动，改变教师“教室——办公室（教研室）——家”的“三点一线”单调生活，使得教师劳逸结合，在文化体育活动中培育阳光心态。同时，要打造具有人文情怀的工作环境，比如在教学区设立教师休息室，通过茶水提供等方式给教师以休憩的空间；在办公区设立沙龙工作间，通过教师之间的交流沟通，纾解彼此之间的紧张和焦虑情绪。此外，定期对教师开展健康体检和心理辅导也非常关键，通过专业机构的引入和专业人员的介入，可以更好地帮助教师认识到自身健康的现状，从而有针对性的开展调适和疗养，切实提升生活的品质。

### 3.3 个人层面：积极阳光心态认同教师职业

教师职业特殊性决定了教师职业的社会关注度高、责任大，同时社会期盼高、工作压力大。高校教师要明确职业要求，主动适应职业发展要求，积极调节，主动创造幸福，享受幸福。

首先是教师要从内心认同教师职业，将工作当成事业，全身心投入到教育教学中，不能将工作停留在低层次的满足物质生活需要的层面，而是要提升到育人的职业崇高感和荣誉感高度。“人们从事教师职业存在两种方式：一种是为了教育而从教，另一种是依赖教育而从教”<sup>[3]</sup>。前一种方式阐释了教师可以是将职业作为事业来看待，自然会在从教中树立崇高职业理想；后一种方式阐释了教师是将职业作为谋生的手段，仅仅从物质层面的“养家糊口”角度从教。要引导教师将职业发展和个人发展、职业价值和个体价值统一起来，克服过度物化倾向，在教

书育人中实现自己的职业理想。

其次是教师要不断提升自身的职业素养和能力。“打铁还需自身硬”，面对教育现代化的新要求和学生的新期盼，教师要有清晰的职业发展规划，不断提升教育技能和本领，要主动追踪最新的教育科研趋势，积极参加专业业务培训和专业进修，在和同事和同行的交流互动中取长补短，学习进步。教师要积极参加课题研究和团队教研，先从研究兴趣出发，逐步确立自己的研究方向，通过科研项目的立项和研究，不断提升自己的教书育人的信心，通过学术论文的发表、学术会议的交流，不断凝练自己的教学科研成果，促进自身不断从经验型向研究型发展。

再次是教师要树立良好的心态。每一个人的能力有大小，潜力发挥也需要时间，要正确处理好理想和现实和关系，科学合理的设定职业发展规划目标，不要好高骛远，以积极主动的状态面对现实，面向未来。此外，教师个人要建立良好的人际关系，协调好工作、生活的关系。俗话说“一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮”，教师要有协同意识，加强和同事之间的团结，培养集体精神和团队意识，在务实、谦虚交流中得到同事们的支持和配合。教师要从内心关爱学生，理解学生，包容学生，欣赏学生，这样就会拉近与学生之间的距离，增强学生的信任感，增强教育效果。教师要调试好工作情绪，尽量不把负面情绪带回家，做好角色转化，在家庭关系中定好位，保证“后方”的安定祥和。教师有了良好心态，就会让师生关系、家庭关系、同事关系更加和谐，从而以轻松愉悦、快乐满足的心态从事教育教学，体会到职业带来的幸福。

### 参考文献：

- [1] 雷莹子. 民办小学教师职业幸福感研究[D]. 南昌: 江西科技师范大学, 2019: 14.
- [2] 张金. 小学教师职业幸福感的影响因素及其提升策略[J]. 当代教育科学, 2019(7): 52-54+60.
- [3] 刘世杰, 马多秀. 教师教育幸福感的提升路径[J]. 教育评论, 2012(5): 36-38.

### 作者简介：

高璟(1982.12-)女, 汉族, 山东邹城人, 助理研究员, 泰国格乐大学教育学硕士研究生, 研究方向: 教育管理。