

# 基于教育幸福理念下的教师队伍建设的意义和策略

张波

(深圳市大鹏新区葵涌中学 广东 深圳 518119)

**摘要：**大多数学校在教师队伍建设时都片面的聚焦于如何促进教师的专业发展，提升教师的教育教学水平，而忽视了教师的自我价值实现，更加忽视了教师的职业幸福感。基于教育幸福理念下的教师队伍建设的意义在于：1、提升教师教育幸福感是师生幸福生活的需要；2、提升教师教育幸福感是促进教师自主成长的需要。基于教育幸福理念下的教师队伍建设的策略就是要从马斯洛需求层次理论出发根据教师的需求制定针对性的措施。各学校在制定措施的时候要把握四点策略：1、要全方位思考教师五个层次的需求；2、要定期开展问卷调查了解措施与需求的匹配度 3、要充分考虑不同教师群体的需求 4、要充分考虑不同层次需求的差异。

**关键词：**教育幸福；教师队伍建设；马斯洛需求层次理论

党的十九大明确提出建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程，必须把教育事业放在优先发展的位置，必须深化教育改革，加快教育现代化，办好人民满意的教育。众所周知，教育发展的关键因素是教师，一所学校的核心竞争力就在于教师队伍，教师队伍的整体素质是学校生命之源。因此，所有学校的领导都会重视教师队伍建设，但是大多数学校在教师队伍建设时都片面的聚焦于如何促进教师的专业发展，提升教师的教育教学水平，而忽视了教师的自我价值实现，更加忽视了教师的职业幸福感。笔者所在的学校从2016年开始着力打造幸福校园，围绕全方位提升教师教育幸福感进行了许多有意义的尝试，在教师队伍建设方面收到了显著成效，干群关系、同事关系越来越和谐、融洽，老师们的工作积极性越来越强，学校的办学成绩越来越好。以下是笔者从学校近四年来在打造幸福校园的实践中总结出来的一些经验。

## 一、基于教育幸福理念下的教师队伍建设的意义

以提升教师教育幸福为目的的教师队伍建设措施在学校教师队伍建设实践中有非常重要的意义。

### (一) 提升教师教育幸福感是师生幸福生活的需要

党中央指出的当前中国社会主要矛盾是“人民日益增长的美好生活需要和不

平衡不充分的发展之间的矛盾”。无论是教师教育工作的幸福感，还是学生接受教育的快乐体验，都是人民对美好生活的需要与向往中重要的一部分。只有幸福的教师，才能在教育教学中自觉践行自己作为教师的使命，以最大的热情和信心投入到教育中去，将幸福追求贯穿于教育的全过程，通过各种教育活动与学生进行心与心的交流，激发学生幸福地学，在实现自己的价值的同时让学生切身感受到来自教师关爱的幸福。学生感受到幸福，才能幸福健康地成长，将来才有可能把自己的幸福传递给社会，造福社会。

### (二) 提升教师教育幸福感是促进教师自主成长的需要

华中师大刘良华教授认为：“幸福”才是教师专业成长的根本动力。教师专业发展首先不是为了学生和学校的发展，而是为了教师本人拥有更充实、更有意义、更幸福的新生活。幸福才是教师专业发展的原始动力，也可以视为教师专业发展的第一推动力。如果不把教师专业发展提高到增进教师个人幸福生活的高度，教师迟早会拒绝专业发展。学校采取各种措施来提升教师的教育幸福感，让教师在工作过程中有幸福的情感体验，教师才能更加用心更加主动去钻研教学，钻研学生管理。这些措施看似没有直接提升教师的教育教学水平，但是却能激发教师自主成长的积极性和主动性，这比让老师们被动听各种专家的讲座的效果要好很多，是真正“治标”的措施。

## 二、基于教育幸福理念下的教师队伍建设的策略

“幸福”是什么？幸福是一种主观感受，是一个人自我价值得到满足而产生

的喜悦，并希望一直保持现状的心理情绪。根据教师的职业特点可以把“教育幸福”简单理解成教师在从事教育工作过程中的幸福体验。那么，如何能够让老师们体验到教育幸福呢，这就要从马斯洛需求层次理论来思考这一问题的答案了。当教师的需求得到满足了，幸福感自然就产生了。马斯洛需求层次理论把人的需求分成生理需求、安全需求、爱和归属感、尊重和自我实现五类，依次由较低层次到较高层次排列。各学校可以根据本校的实际情况从教师的需求出发制定针对性的教师

队伍建设措施。各学校在制定措施的时候要把握以下几点策略。

### (一) 要全方位思考教师五个层次的需求

教师作为一个具有社会属性的人，他们的需求是多方面的，学校要想全面提升教师的教育幸福感，就需要根据马斯洛需求层次理论提出的人的五个层次的需求出发，全方位思考教师队伍建设的举措，各种措施同时发力、相互促进，最大限度提升教师的教育幸福感。各学校可以参照下表的范例，结合学校的实际情况采取多种教师队伍建设措施来满足教师的多层次需求。

表一 需求层次与针对性举措范例对照表

需求层次	需求内容	针对性措施范例
一	生理需求	改善饭堂饮食、改善宿舍住宿条件
二	安全需求	加强校园安保、有效处置“校闹”行为
三	爱和归属感	工会关爱教职工举措、打造学校的“家”文化
四	尊重	人性化管理制度、民主管理制度
五	自我实现	教师培训、评优评先

### (二) 要定期开展问卷调查了解措施与需求的匹配度

学校领导在结合学校实际情况制定教师队伍建设措施时，有可能会采取的措施与教师的需求不匹配或不完全匹配的情况，为了提高教师队伍建设的实效性，最大限度提升教师的教育幸福感，学校要定期进行问卷调查，了解老师们对学校采取的各种措施的评价和意见。以笔者在学校开展的一次问卷调查为例：

调查的问题：学校现有的哪些举措老师们最满意？

表二 全校教师调查结果数据统计

选项	小计	比例
A.改善食堂伙食	76	78.35%
B.改善宿舍住宿条件	19	19.59%
C.丰富多彩的工会活动	52	53.61%
D.各类教师培训活动	14	14.43%
E.人性化的管理制度	52	53.61%
F.公平合理的评价制度	18	18.56%
G.葵中之星评选	5	5.15%
H.党员的先锋示范活动	5	5.15%

通过分析我们可以看到其中“改善食堂伙食”、“丰富多彩的工会活动”、“人性化的管理制度”这三项举措是老师们最满意的。而其他几项的满意度偏低，尤其是学校花了大力气进行的各项教师培训活动的满意度与学校的预期有很大的偏差，需要学校在今后的管理中进一步优化。

### (三) 要充分考虑不同教师群体的需求。

笔者根据问卷调查的数据分析发现,学校里面的男教师与女教师、年轻教师与老教师以及不同年级教师的需求都不尽相同。因此,学校在制定教师队伍建设措施时要充分考虑不同群体的需求,尽可能采取多样化、差异化的措施来满足不同群体教师的需求。以下表中的问卷调查数据为例:

表三 初级教师调查结果数据统计

选项	小计	比例
A.改善食堂伙食	30	75%
B.改善宿舍住宿条件	11	27.5%
C.丰富多彩的工会活动	22	55%
D.各类教师培训活动	7	17.5%
E.人性化的管理制度	18	45%
F.公平合理的评价制度	6	15%
G.葵中之星评选	2	5%
H.党员的先锋示范活动	2	5%

表四 中级教师调查结果数据统计

选项	小计	比例
A.改善食堂伙食	32	76.19%
B.改善宿舍住宿条件	5	11.9%
C.丰富多彩的工会活动	24	57.14%
D.各类教师培训活动	6	14.29%
E.人性化的管理制度	23	54.76%
F.公平合理的评价制度	10	23.81%
G.葵中之星评选	3	7.14%
H.党员的先锋示范活动	2	4.76%

表五 高级教师调查结果数据统计

选项	小计	比例
A.改善食堂伙食	14	93.33%
B.改善宿舍住宿条件	3	20%
C.丰富多彩的工会活动	6	40%
D.各类教师培训活动	1	6.67%

E.人性化的管理制度	11	73.33%
F.公平合理的评价制度	2	13.33%
G.葵中之星评选	0	0%
H.党员的先锋示范活动	1	6.67%

从数据统计情况分析发现:初级老师在人性化的管理制度上的关注减少,而在改善教师住宿条件上关注多了。这也符合初级老师的个人特征,他们大多数都是新入职的教师,他们希望有一个稳定舒适的居住环境,以来满足他们的安全上的需求;中级教师在公平合理的评价制度上的选择增加,说明中级教师更加渴望得到在工作的被认同感和自我实现的需求。高级教师更关注食堂伙食的改善和在人性化的管理制度,丰富多彩的工会活动的选择有所下降。

(四)要充分考虑不同层次需求的差异

根据马斯洛需求层次理论,教师的需求有五个从低到高的需求层次。当低层次的需求得到满足后,就会更高层次的需求。表二的问卷调查数据统计说明,教师对不同层次需求的关注度是不一样的。一般情况下,越低层次的需求的关注度越大,例如表二中教师最关注的、最满意的项目就是“改善食堂伙食”,它属于第一层次生理的需要,而教师关注度最低的两个项目是“葵中之星评选”和“党员的先锋示范活动”,这些属于第五层次自我实现的需要。由此可见,教师的不同层次的需求的强烈程度是有差异的。学校在思考教师队伍建设举措时要采取针对性的措施。首先,老师们的低层次需求要尽可能优先满足,这样才能解决他们的后顾之忧;其次,对于老师们关注度比较低的高层次需求,需要学校营造氛围来激发他们对高层次需求的渴望,同时还要创设条件、搭建平台来帮助更多的老师追求和体验高层次需求得到满足之后的教育幸福感。例如:笔者所在的学校就在学校行政管理队伍中推行“助理制”,积极鼓励那些有热情、有干劲、有想法的一线骨干教师进入行政管理团队,担任部门主任的助理,为他们提供锻炼成长的平台,激励他们在助理岗位上主动思考、积极进取,满足他们自我成长和自我价值实现的需求。

以上内容就是笔者对基于教育幸福理念下的教师队伍建设的一些粗浅的思考。从教育幸福出发进行教师队伍建设,有助于帮助教师在平凡的岗位上找到自我的价值、享受职业幸福,为教师的不断成长提供持续不断的源动力,能够让更多的教师安心立岗位锻炼成长、成才,能够最大限度的进行学校人力资源的挖潜。

参考文献:

[1]黄金财,新时代教师队伍建设管理与实践[J],新教师,2019(03)  
 [2]刘芙蓉,我幸福.因为我是教师[J],贵州教育,2018(20)  
 [3]高悦,王英,专业的环境促进教师专业地成长[J],北京教育(普教版),2019(06)