

高职院校教师职业幸福感的现状及提升策略

吴昭贤, 梁建业

(广西财经学院, 广西 南宁 530003)

摘要:教师职业幸福感涉及多个方面的内容,是教师在开展教育教学实践活动的过程中所获得的一种快乐体验。当前,高职院校教师由于教学环境、教改冲击、社会地位、学校管理以及教师自身等因素的影响,其职业幸福感缺失。基于此以高职院校教师职业幸福感为研究对象,创造性地提出构建良好环境、构建发展平台、培养健康人格、完善学校管理以及提升教师自主意识的建议,以期提升教师职业幸福感,提高教师教学效率,为高职院校高素质人才的培养做出更大的贡献。

关键词:教师职业幸福感;职业素养;归属感;专业发展平台

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-1730(2022)03-0117-05

收稿日期:2020-03-25

基金项目:2021年度广西高校中青年教师科研基础能力提升项目(2021KY0642)

作者简介:吴昭贤(1983—),女,台湾高雄人,助理研究员,硕士,主要从事工商管理与人力资源管理研究。

一般来说,职业幸福感表现了人们对自己职业环境、工作中的人际关系、工资待遇等能否实现人生价值和意义、满足职业生涯发展等需要的一种情感体验和认知评价,是特定的职业群体在从事职业活动的过程中感受到的一种幸福体验,能够有效预测人们的工作效能、离职意向、职业心理健康状况和职业心理发展水平等。在有关职业幸福感的研究中,对教师的研究比较早也比较多,尤其是国外在早期的研究中就是以教师为主要研究对象的。我国学者从不同的视角研究了教师的职业幸福感,其中有关于中小学教师的,也有关于高校教师的,而对职业教师的则相对较少。近年来,随着国家对高等职业教育及高职院校的重视,高职教师也引起了研究界的重视,尤其是与高职院校教师工作效能、职业心理发展水平等紧密相关的职业幸福感引起了学界的重视。有研究一致认为,当前高职院校教师普遍存在职业幸福感缺失和心理失衡的现象,使许多教师因心理因素而出现健康问题^[1]。因此,了解当前高职教师职业幸福感的整体状况,探究其背后的深层原因,对掌握高职教师这一群体的职业发展状况与职业心理健康水平、提高高职院校教师工作效能与促进高职教师专业发展均具有重要意义。

一、教师职业幸福感的内涵

幸福感来自人们在与人或事交往过程中所获得

的内心满足,是一个人对内心美好世界的感受和体验。由于每个人的生活状态及追求的价值不同,对幸福的理解也存在差异,有代表性的观点主要有三种:一种是通过外界的标准来界定的,即认为幸福不是当事人的自我判断,而是建立在别人的标准和价值体系之上。该观点对幸福的认识是以纯粹的外在客观标准为依据的,没有考虑幸福的内在体验,只注重它的外在表现形式和内容;另一种是以情绪体验的方式来界定的,认为幸福可以通过对个体所具有的消极与积极情绪进行比较来判断,实际上幸福就是一种愉快的情绪体验。该观点将幸福完全定格到不稳定的情绪化层面,没有考虑到幸福的相对稳定性;还有一种观点是通过当事人个体的自我评价来界定的,即认为幸福就是个体的一种自我感觉,是当事人根据自己给定的标准来对自身的生活状态进行的一种整体性评价^[2]。该观点也是为当前国内外的学者普遍认同的。

职业幸福感是个体在从事职业生活的过程中,对工作动机、认知、情感和行为等多个方面的积极情感体验和认知评价。教师职业幸福感因研究者的研究视角及侧重点不同,对其进行了不同的诠释,但在他们的界定中有共同的理解,即教师职业幸福感就是教师个体在从事教育教学工作的过程中满足自身需要、获取社会积极评价、感受职业尊严、实现职业

理想,获得的一种持续的快乐体验。它是一个多层面、多维度的综合系统,主要体现在以下几个方面:一是教师的快乐体验,包括教师的工作情感体验和工作满意度。工作情感体验是教师职业幸福感的经典维度,如果教师拥有较少的消极情感和较多的积极情感,则意味着教师的职业幸福感较高;工作满意度是教师对自身工作的一种总体看法和感受,对自己的工作越满意,则教师的职业幸福感越强。二是包括生命活力与健康关注的一种教师生存状态。生命活力是测量生命能量、生活热情和精力的一种指标,生命活力较高的人能够感受到能量充盈、精力充沛;健康关注是考察教师对生命的珍爱、对身体健康的关注和重视程度。三是包括利他行为与友好关系的一种教师社会行为。利他行为是教师对社会和他人积极性行为的一种反馈,反映了教师在社会环境中能否实现其社会积极性和社会责任感;友好关系指教师在与他人交往的过程中所建立的一种真诚、安全、温暖的积极关系。四是包括人格成长和自我价值感的一种教师人格状况。人格成长包括不断发展的感觉,积极接纳自我的态度以及能够自主决定自己的行为。自我价值是个体认为自己重要、有价值的一种自我主观感受,在这种自我感受之下,个体能够接纳自己并喜欢自己^[3]。

二、高职院校教师职业幸福感的现状及表现形式

我国高职院校教师整体呈现出职业幸福感的缺失,具体表现为复杂的外部环境使高职教师缺乏职业归属感,各种不利的外部因素导致高职教师的职业安全感比较低;学习培训、晋升空间等专业发展渠道受阻,教师素养满足不了新课改的要求;招收的学生基础较差,学校科研资源不足,使得高职教师社会地位较低,职业幸福感缺失;学校管理中存在许多问题,使高职教师职业幸福感降低;教师人格特点、自我效能等自身因素导致职业幸福感较低。

(一)复杂的校内及社会环境使高职教师缺乏职业归属感

教师的专业发展与其所处的社会环境、教育政策、组织环境、学校氛围以及教师文化等外部环境紧密相连,而学校的工作环境则直接影响着教师的发展。分析高职院校中的现状可发现,高等职业院校现行的教师评价机制使教师在科学研究、教学等工作中存在竞争关系,许多教师视同事为竞争对手,教师之间存在排挤、嫉妒、压制等现象;院校学术缺乏

边缘效应,存在近亲繁殖现象,一些埋头苦干的教师可能会得不到应有的认可与回报,而一些办事不认真但紧随领导、会拉关系的教师却容易得到认可,并获得更多的发展机会,这些都会导致一些教师的职业安全感较低。另外,随着社会对技术技能型人才需求的日益增加和党中央对高职院校的重视程度不断加大,国家出台一系列政策文件来鼓励和扶持高等职业教育的发展,但受传统重理论轻技能思想的影响,大部分学生和家长仍存在重视普通高校轻职业院校的观念。同时,社会对高职院校存有偏见,对其评价过低,未能从真正意义上承认和认可高职院校的地位。再加上高职院校在办学规模、师资力量等方面存在不利因素,使高职教师的职业安全感比普通高校教师的要低很多。

(二)高职教师受教改冲击的压力过大,专业发展渠道受阻

很多高职院校要求教师在具备雄厚的专业理论知识和较强科研能力的基础上,还要掌握很强的实际操作能力,即要求教师拥有“双师素质”“双师素质”教改给高职教师带来了更大的职业压力,使其工作压力较其高校教师更大。在不断变化的市场需求之下,高职院校的课程内容与知识和市场就业紧紧地联系在一起,具有很强的时效性和针对性,知识内容更新较快,而教师因各种条件所限,其更新知识的速度较慢,再加上相应的学校培训跟不上,给高职教师带来很大的挑战,工作满意度相应地也不高,幸福感较低。其工作满意度主要表现为进修和培训机会等学习方面的满意度、职业发展和晋升空间等成长方面的满意度、工资水平和薪酬待遇等物质方面的满意度。而高职院校的学习培训机会、晋升发展空间、薪酬待遇以及学术科研氛围等可以实现教师成长的途径和渠道不畅通,难以满足教师的专业发展^[4]。除此之外,教师的职业幸福感还来自教师在教育教学过程中对学生、他人以及周围世界的的影响等精神方面的回报;而这一切又取决于教师的专业素养,当前在信息技术高速发展的大背景下,许多高职教师的专业素养较难适应高职这个特殊职业的要求,这降低了教师的职业幸福感。

(三)高职教师社会地位较低,职业幸福感缺失

有研究结果显示,许多高职教师认为自己的社会地位比中小学教师和中职教师的还要低,这就需要提高高职教师的社会地位,对高职教师来说,用来证明自己和提高自身社会地位的主要途径是教育教

学和科学研究。从教育教学方面来看,当前我国高职院校的现状是在高考招生层次中的排位比较靠后,高职教师在社会中的地位本来就不高,再加上招收的学生绝大多数都基础比较薄弱,学习动力、自信力和学习兴趣较低,即使教师投入大量时间和精力在他们身上,收效也甚微。这样,当教师的辛勤付出得不到应有的回报、自身的能力得不到证明时,就会产生职业挫败感,出现倦怠现象。从科学研究方面来看,当前我国很多高职院校的科研平台较低,科研基础较差,科研资源不足,教师的科研能力较低,所以通过科学研究这条途径来证明自己绝大多数高职教师来说是行不通的,还有可能会给教师带来负担。由此可以看出,高职教师的职业压力比普通高校教师的要大。如有对职业院校教师职业倦怠的调查显示:有71%的教师认为其工作效率较低,教学工作既费时又费力,但取得的成效不明;有77%的教师逃避与学生交流,认为学生太难管;有79%的教师几乎没有体验到自己工作的满足和成功,认为工作非常单调枯燥。

(四) 缺乏人性化的学校管理使教师职业幸福感降低

首先,当前许多高职院校因管理经验、水平、师资等原因,在学校管理过程中存在许多不足,尤其是缺乏相应的专业性和针对性。如一些新组建的高职院校,具有高学历的中上层管理者很少,有些连正规的大学教育都没有接受过,一些不熟悉甚至不懂高等教育的人员在管理高职院校,导致一些职业院校的学校管理存在严重问题。除此之外,一些高职院校没有自己独特的管理模式和方法,而是照搬本科院校的来实施,这既使职业院校本身的特色不能有效发挥,还可能会增加教师的负担。其次,从高职院校管理机制的实践操作来看,专业设置、课程安排、激励机制、学生管理、教师管理等诸方面存在一定的局限性,这增加了教师的工作压力,打击了教师的工作积极性,从整体上降低了教师的职业幸福感。另外,对很多高职院校来说,绝大多数教师没有参与学校管理的机会和权力,教师在学校管理中缺乏自主权,交流沟通渠道阻塞,很难得到来自领导的认可和来自同事的支持,同事关系恶化,教师群体内聚力不足,评价体系不健全等问题突出,这使教师的积极主动性与创造力严重受挫,导致教师丧失自我价值与工作意义。而当教师的这些合理需求得不到满足和尊重时,其职业幸福感自然而然也就降低了。

(五) 教师自身因素导致职业幸福感较低

通常来说,学校为了公平公正的考核与评价教师,不断提高学校的办学水平和教师的教育教学能力,其管理模式和评价机制一般都是规定的和统一的。但因每个教师的价值观、家庭环境、心理特征、人格特点和人际关系等不同,不同的教师即使在完全一致的环境中工作,他们对工作压力的认识、感知和体验等也有所不同。再加上教师的教学观、年龄、学历、身体状况等人口特征以及工作胜任能力等不同,对教师产生的职业压力也不同,由此可以看出,每位教师在各种因素的综合影响下,其职业幸福感是不同的^[5]。在影响教师职业幸福感的所有因素中,教师的自我期望、人格特点、成就需要等自身内在因素对职业幸福感产生重要影响。在新课程改革不断实施与教师专业化快速发展的过程中,教师已有的知识结构与专业水平和新课改对教师提出的要求及社会期望等不相符,尤其是对青年教师来说,他们因刚离开学校,踏上工作岗位,缺乏社会阅历和工作经验,无法合理地定位自己,现实中的工作与自己期望存在冲突,产生怨愤、烦恼等不良情绪,这使教师的自我效能感较低,从而使教师职业幸福感降低。这种现象的出现会严重影响我国高职教育事业的发展,应加以改变。

三、提升高职院校教师职业幸福感的 对策建议

由上述可以看出,我国高职教师表现出职业幸福感的缺失,这就要求高职院校在今后的发展中须做到以下几方面:一是营造良好的环境氛围,激发高职教师工作的积极性与热情,增强教师归属感;二是搭建专业发展平台,加大教师专业培养力度,提高教师整体素养;三是培养健康人格,让其在职业发展中体验职业幸福感;四是完善学校管理,实施人性化的管理,建立鼓励机制,提升教师职业幸福感;五是提升教师自主寻求职业幸福感的意识,使其在教学实践中体验职业幸福感。

(一) 构建良好环境,增强教师职业归属感

高校要营造良好的校内环境,让高职教师在工作中找到归属感与安全感,这样教师才可能在工作中充分发挥积极性和主动性,认真努力工作。因此,高职院校营造建立公平、公正的教师竞争机制,让教师在和谐、稳定的工作环境中工作、学习,使教师感受到自己是被尊重和重视的,这有助于提高教师的教学效能。同时,学校要通过改善教师的工作环境

来支持其专业发展,如提供舒适的工作环境、轻松和谐的工作氛围、良好的办公条件、丰富的图书资料等。教师在良好的办公文化与和谐的人际关系中工作时,能够产生愉悦的心情,提高工作效率和工作质量。在学校内部创建富有活力、充满生机的和谐校园,为教师提供体验人文关怀的人文环境,教师与领导、同事以及学生之间是相互理解、相互尊重的,他们之间可以有效形成一股精神凝聚力,让其在人文气息浓郁的和谐环境中快乐地工作和学习,使教师在工作中获得成就感和价值感,从而提高教师的职业幸福感。学校还要提升教师的生活质量,做好相应的后勤保障工作,解决教师的后顾之忧。此外,国家要倡导社会对高职院校教育形成正确、客观的评价,改变当前不重视高职教育、认为高职教育低人一等的错误观点,从而为高职院校教师职业幸福感的提升带来稳定、健康的社会环境。

(二) 设立专业发展平台,提高教师整体素养

教师的专业发展直接决定着人才培养目标的实现与教育教学质量的高低,学校应为教师搭建专业发展平台,让教师在专业成长中感受职业幸福。首先,加大教师专业培养力度,对处于职业生涯发展不同阶段的教师进行不同层次的培养,让每一位教师都有具体的专业发展目标与自己的追求,并在实现目标与追求的过程中感受专业成长带来的幸福与快乐。其次,引导教师开展教学反思。鼓励教师从多种视角、多个维度审视自己的教育教学活动,在整个教学实践中不断发现问题、思考问题、总结教育规律。在开展教学活动的整个过程中都要从学习者的视角出发来思考所有问题,从而意识到自身综合素养方面存在的不足,并有针对性地进行提高,为自身职业幸福的获得奠定基础。最后,教师要找准自己的角色定位,不断增强教学服务意识、开阔视野,在教学实践中不断完善自己的知识结构、丰富教学经验,根据教育情境适时调整自我、发展自我,以愉悦自己的精神世界,实现自我价值,只有当教师实现了心灵深处的生命价值时,才能真正感受到独有的幸福感^[6]。

(三) 培养健康人格,在职业发展中体验职业幸福感

在信息技术与知识经济时代背景下,要求教师树立“终身学习”理念,保持顽强的进取精神和旺盛的求职欲望,善于借助信息网络、校本培训、继续教育等资源来更新知识结构、完善知识体系,不断提高自身的知识文化素养与文化层次,增强自我效能感。

教师的幸福感还与自身性格紧密相关,对教师来说,健康的人格主要体现为教师对待学生与自己职业的态度方面。因此,一方面教师在不断提升自我修养的同时,还要学会调整、控制和反思自我,处理好工作与家庭、教学与生活之间的关系,正确看待教师职业;另一方面要合理宣泄自己的不良情绪,解决好自己的心理问题,消除不满情绪对工作产生的不良影响。因为教师只有具备健康的人格和心态时,才能达到“教而乐、乐而教”的精神状态,在教学过程中感知自己的职业幸福感。另外,教师应在职业发展的整个过程中都体验职业幸福感。如适应期要求教师在教学实践活动中初步完成理论与实际的结合;成长期要求教师保持积极向上的态度,勇于实践创新,完成教学经验的积累和转化;称职期要求教师能适时诊断和反思自身的职业发展状况;成熟期的教师已经具备了独特的教学风格,对教师职业有独特的见解和深层次的领悟。在整个职业发展过程中,教师职业幸福感也在不断升华,当达到成熟期时,教师对职业幸福感有更深层次的体验和领悟。

(四) 完善学校管理,提升教师职业幸福感

首先,实施人性化的管理,管理过程人性化有助于提升教师的职业幸福感。管理者在学校管理中要不断了解教师的个性特长,掌握他们的多种需求,真诚地与教师进行交流,给予教师足够的专业发展自主权,鼓励教师进行教育教学改革,倾听教师的诉说,建立和谐、融洽的人际关系,营造优良的学校文化氛围,解决教师的职业困惑,让教师在奉献与获得中体验职业幸福感。其次,建立鼓励机制。合理的激励可以有效调动人们的工作主动性和积极性,激发工作热情,提高工作效率,形成职业偏爱,使人产生更强的注意力来完成自己的工作目标,让其在工作过程中体验职业幸福感。因此,学校应使用物质鼓励、奖惩鼓励、精神鼓励等多元鼓励策略,对教师进行恰当的鼓励,采用柔性的管理方式,即“以人为本”来管理教师。综上,高校需采用刚性管理与柔性管理相结合的办法来管理教师,为教师创建轻松和谐的外部环境与人文环境,使其在人文主义色彩浓厚的环境中工作,并感受职业幸福感。

(五) 提升教师自主寻求职业幸福感的意识,使其在教学实践中体验职业幸福感

教师职业幸福感与教师是否具有自主寻求职业幸福感的意识直接相关,具体表现在教师对自己的工作满意度上。政策环境、工作条件、工资待遇等外部因素的改善能够降低人们对工作的不满意程

度,但不能提高其对工作的满意程度,而对教师的尊重、认可、信任等内在因素可以增加教师的工作满意度,尤其是向教师展示寻求职业幸福感的重要性。因此,教师可以通过有选择地控制自己的行为 and 发生在自己身上的事情来提高自己的职业幸福感,并使个体健康地向职业幸福的方向发展。缺乏自主意识的个体,在教学实践中解决各种矛盾和冲突时,会因缺乏对环境的控制而产生迷茫和焦虑,而职业幸福感自主意识较强的教师则可以独立判断自己所处的情形,能够有效摆脱当前的受控状态。另外,自主的教师能够将外在的目标轻松地转化为内在的兴趣和价值观,有效维持自己内心的和谐,较少关注外部压力或奖惩。特别是在遇到困难时,具有较好的坚持性,能够有效利用自己所具备的知识来解决现实中的问题,在教学实践中体验乐

趣和职业幸福感。

【参 考 文 献】

- [1] 张玉柱,金盛华. 高校教师职业幸福感调查与影响因素分析[J]. 教育科学,2013(5):51-57.
- [2] 李鸥. 幸福感与幸福感测评[J]. 中国统计,2006(1):28-29.
- [3] 孙彬. 高校教师职业幸福感缺失原因与路径探析[J]. 江苏高教,2018(2):43-46.
- [4] 皮霞,刘瑶,文剑平. 提升高职院校教师职业幸福感的对策研究[J]. 思想教育研究,2013(6):76-78.
- [5] 李亚云. 心理资本在高校教师职业幸福感与工作绩效间的中介作用[J]. 西北师大学报(社会科学版),2018(4):125-129.
- [6] 张道理,华杰,李晓燕. 教师职业幸福感的缺失与重建[J]. 黑龙江高教研究,2010(12):108-110.

【责任编辑 吴 娱】

On the Current Situation and Promotion Strategies of Teachers' Occupational Well being in Higher Vocational Colleges

WU Zhao-xian, LIANG Jian-ye

(Guangxi University of Finance and Economics, Nanning 530003, Guangxi)

Abstract: Teachers' professional well-being involves many aspects and is a kind of happy experience that teachers get in the process of carrying out educational and teaching practice activities. At present, teachers in higher vocational colleges lack professional happiness due to the influence of factors such as the teaching environment, the impact of teaching reform, social status, school management, and the teachers themselves. Taking the professional well-being of teachers in higher vocational colleges as the research object, we put forward suggestions on building a good environment, building a development platform, cultivating healthy personality, improving school management, and enhancing teachers' sense of autonomy with a view to enhance teachers' professional well-being and teaching efficiency, to make greater contributions to the training of high-quality talents in higher vocational colleges.

Key words: teachers' professional well-being; professional accomplishment; sense of belonging; professional development platform