

浅谈教师职业幸福感的培养

吴文丽

(榆林高新区第三小学 陕西 榆林 719054)

[摘要] 职业幸福感是指某个人在从事某个职业的过程中,自身需求得到满足,内在潜力得以挥发,精神力量得到增长时所获得的快乐体验。教师在学校教学活动开展过程中占有重要地位,其自身的职业幸福感直接关系到学校教师队伍建设的稳定,以及教育教学质量的提升,甚至会影响到学生自身的全面发展。把握教师的职业幸福感特征,探索教师职业幸福感的主要来源,是加强学校教育教学队伍建设的必要条件。

[关键词] 教学工作; 教师职业; 职业幸福感; 主要来源; 创造形式

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.05.1761

一、小学教师职业幸福感的现状

作为小学教师而言,因教师专业化发展水平不断提升,社会对教师的专业素养和技术水平提出了更高要求。教师不再是简单的工作职业,而是具有较强技术性和专业性的职业。再加上我国建设发展速度较快,社会各界对教育教学质量的要求不断提高,社会功利化现象严重影响了师生之间的感情,甚至学生与教师之间的矛盾问题突出,需要教师浪费更多的时间和精力来处理这些问题。在教育教学中,学生人数和考试压力的增加,以及学期考评等工作的开展,都使得教师的工作量增加,影响教师的工作积极态度。

此外,在学校教育教学过程中,教师职称评定存在着明显的论资排辈现象,使得整个工作都趋于非人性化,感到自身职业发展缺少阶梯性。而且,教师的福利待遇相对较少,且社会地位较低,整体的工作环境较为单一,始终缺乏工作激情。长此以往就会导致教师对自身职业的认同感和满意度降低,产生严重的厌倦抵触心理。事实表明,我国教育教学质量要求的提高是与教师自身的工作成就感降低存在严重矛盾,以及学校的规范化管理与教师自身的自主发展中人文意识增强存在着明显的矛盾性等等,都会不同程度的影响到教师在教育教学工作中的主观内心体验,逐渐淡化了教师的职业幸福感。

二、小学教师职业幸福感的创造

(一) 赏识对话

交往是人类发展的需求,对话形式是人们交往的方式,是人格平等基础上形成的民主意识,是人与人在平等、倾听、接纳的基础上实现了视界的相互交融,是致力于和睦相处、共同创造的过程,有效的消除了那些具有控制性的不平等交往现象。对话形式的交往方式,能够帮助人们塑造良好的个体心态,营造出和谐的人际关系,形成积极向上的学习氛围。

对话是以赏识作为基本前提,每个人都有闪光点,管理人员要以真诚态度赏识教师的优点,鼓励教师发挥自身所长,并不定期的与教师进行谈话沟通,帮助教师能够以端正的心态接受自身存在的问题。而且,学校还可以充分利用各种节假日来组织茶话会、联谊会,促进教师与家长之间的沟通交流,做到彼此之间的尊重和理解,从而帮教师感受到幸福感。

(二) 满足需求

不同人是有不同的需求,且对相同的事物存在不同的期望。当个体的期望和需求都得到满足时,人们就会产生幸福感。管理人员在开展管理工作时,要将人放在重要位置,对不同人群的需求和期望进行全面分析,以满足人们自身的需求为工作出发点,无论是工作内容和形式,还是工作评价和工作激励,都需要满足人们自身的需求。如果将难度不同的工作内容下派给能力存在差异的人员完成,充分的突出了量才而用的管理现象。但如果将具有难度性的工作任务下派给能力较差的人员完成,则要注重鼓励其可以完成这部分工作内容,让他们在工作中收获成功的喜悦。

此外,小学教师和幼儿园教师是特殊的知识分子群体,他们不仅有物质方面和安全层面的需求,还要在日常工作中获得他人尊重,以及实现自身价值。所以,在实际的教育教学工作

中,要尊重教师的自主权和创新权,认真倾听教师的意见和建议,并不是完全的苛责教师在教育教学活动中的创新。自我价值实现的最高境界是自我需求的满足,是人们获得幸福体验的最终目标。这就要求学校在教师日常管理中,要注重为教师提供展示自我的机会和平台,让教师尽情的展现自身的工作成效。

(三) 适度激励

在学校教育教学工作中,管理人员开展日常工作,要在满足教师自身需求的基础上,做好对教师的教学激励和工作鼓励,这样才能保证教师教育教学工作开展的整体质量。所以,在实际的管理工作中,要根据教师的行为动机和发展目标,将自身的发展需求与工作目标相结合,通过多样化的教学激励方式来调动教师的教学积极性和主动性,让其在自我发展中感受到幸福感。

此外,管理人员利用激励方式来激励教师开展教育教学活动,要注重激励机制的适度应用,避免出现适得其反的激励结果。现阶段要注重多元化的激励方式,以建设高素质、强技术的师资队伍为目标,提高学校教育教学的质量水平。但综合素质达到全优的教师是极少数的,这就使得综合性激励方式的应用,会形成肯定部分教师,否定大部分教师的管理现象,使得这部分教师失去了工作的积极性和自信心,逐渐在教育教学中产生了严重的失落心理。

如果衡量学生的标准完善,就会出现更多的好学生。同样,从多个角度出发观察教师,就会发现教师更多的优点。学校在教师管理工作中采用的激励机制和评价标准都要适用于不同年龄段、不同技术水平的教师,并通过设置教师职级制来帮助每位教师制定可及的教学发展目标,享受到物质奖励和精神激励,在工作中感受到成功的喜悦。因此,在教师评价过程中,要注重隐性评价方式与显性评价方式相结合,淡化评价过程中的淘汰功能,享受成长快乐。

结语

综上所述,在学校教育教学工作中,要采用科学的管理方式,让教师在工作中感受到来自学校的重视和关心,为教师提供展示自我的发展平台,能够在追求自我发展的过程中,享受着成长带来的快乐,并在不断创新教育教学活动的过程中,体验到教师职业带来的幸福感,以积极的工作态度,参与到课堂教学活动中,提高学校的整体教育教学质量水平,实现新课程教学改革目标。

参考文献

- [1]朱梅.“诚敬”理念引领教育——浅谈教师职业幸福感的培养[J].文理导航,2013(019):P.098-098.
- [2]许仁泽,黄鹂.浅谈教师职业幸福感的培养[J].新课程学习(学术教育),2011(008):038-039.
- [3]赵露.浅谈音乐教师职业幸福感需求的培养[J].科技创新导报,2016(017):166-167.
- [4]冯延梅,张占广.浅谈高校辅导员如何培养职业幸福感[J].中国-东盟博览,2012(009):105-105.