

高校青年教师职业幸福感研究

赵英男

(海口经济学院 腾竞依智网络学院公共计算机教研室 海南 海口 571132)

[摘要]近年来高校教师队伍逐渐呈现出年轻化趋势,可以说现阶段青年教师已经成为高校教育教学中坚力量。在教育改革不断推行的背景之下,青年教师需要不断进行相关知识和技能的学习,再加上其面临着婚姻、生子、赡养老人等事项,因此生活中存在着较大压力,而通过研究高校教师职业幸福感,并积极采取多元化的对策提升其职业幸福感,可使青年教师自身获得更好的发展,积极地投入到专业教学当中,进一步推动学校的发展。本文分析了影响高校教师幸福感的因素,并提出了提升高校青年教师职业幸福感的有效策略,希望能够引起高校对教师职业生活质量的关注,以此来达到提升青年教师群体生命质量和高校教育质量的最终目的。

[关键词]高校; 青年教师; 职业幸福感

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.08.1026

通过调查研究之后发现,目前我国高校青年教师职业幸福感普遍较低,而人际关系、薪资待遇、工作环境等都会对青年教师职业幸福感造成一定的影响。现阶段青年教师已经成为高校专业教学的主体,其职业幸福感的高低会影响到专业教学以及学生的发展,因此高校一定要加强对青年教师幸福职业感的关注,并积极采取有效措施,进一步提升青年教师的职业幸福感,推动高校教育的进一步发展。

一、高职院校青年教师职业幸福感的含义

幸福感是人的一种主观感受,高职院校青年教师职业幸福感是指教师在教育教学和科研过程中,能够通过自身努力实现职业理想,推动自身良性发展,从而产生自我满足感的生存状态。

二、高校青年教师职业幸福感现状

通过对相关数据研究之后发现,只有五成左右的教师在教育教学当中会获得一定的幸福感,但也有将近五成的高校青年教师在教育教学过程中缺乏职业幸福感,甚至有部分教师体验不到任何幸福感,而这一问题应当引起高校管理人员的广泛关注,并积极采取各项措施,避免因教师缺乏幸福感导致教学质量下降。

调查显示,相对于男性教师来讲,女性教师会更容易获得职业幸福感,而之所以会出现这种差异性的主要原因,一是因为男性承担养家责任,但一些青年教师刚参加工作,职称较低,薪资待遇也不够理想,导致其面对较大压力;而传统观念认为女教师是一份稳定又体面的工作,而女性的薪资待遇只要能够自身开销便可,每年还会有寒暑假,因此女性教师满足感普遍较高。二是因为男性需要较高的成就动机,但因青年教师自身教学经验不足,自力不高等原因导致其很难达成自身愿望,由此而产生挫败感,而这就会对其职业幸福感造成一定的影响。

从高校青年教师年龄方面来讲,30岁之下的青年教师大部分生活压力不大,且因参加教育教学工作时间不长,会有初为人师的新鲜感,而这也使得这一年龄段的青年教师幸福感较高。31-35岁青年教师已经成为高校的骨干分子,教学任务较为繁重,但依然有部分教师无法申请到科研科目,职称偏低,导致自身薪资待遇不高,这部分青年教师生活压力较大,需要养育后代,维持家庭,赡养老人,巨大的压力使得

这部分青年教师职业幸福感偏低。36-40岁的青年教师基本上已经成为学校的业务骨干,成就动机较强,也多获得了科研成果,职位也得到晋升,因此其职业幸福感较高。

此外,通过研究调查之后发现,高校青年教师的幸福感和自身学历有着较大关联,本科学历的教师职业幸福感要低于中专学历的教师职业幸福感。学历较高的教师自我实现感低,这部分教师希望能够充分施展自身的才华,但学校可能并不能给予这部分教师相应的平台,导致其不能达成自身愿望,从而出现幸福感较低的现象。

三、影响高校青年教师职业幸福感的因素

(一) 教学工作压力较高,导致教师出现挫败感

一些高校的教学工作具有较高难度,而青年教师自身教学能力有限,因此无法获得良好的教学效果,从而导致这部分教师出现挫败感。其次,高校科研工作对于教师有着非常高的要求,要求教师不但要有扎实的专业知识和教学技能,还要其具备动手应用能力以及实践经验,但青年教师的承担能力有限,掌控的资源也较为有限,因此就容易产生低成就感。此外,教师对于学生成长的期望与实际情况之间存在差异性,导致教师出现低价值感。作为高校专业教师,其获得幸福感的主要来源是学生自身的成长,但就现阶段而言,一些高校学生对于专业学习性质并不高,缺乏专业学习自信心,专业学习也缺乏完整性和系统性,因此无法获得进步和成功,而这就会对青年教师造成一定的打击,甚至怀疑自我教学能力。

(二) 薪资待遇对高校青年教师职业幸福感的影响

通过研究调查之后发现,我国高校青年教师对于薪资待遇的满意度普遍处于中等水平以下,而这也说明教师对于薪资待遇并不满意。一是现阶段各大高校均是以职位为中心的薪酬模式,而这一模式对于刚参与工作的青年教师来讲并不公平,导致青年教师对工资、福利等不够满意。其次,一些教师会不自觉的将自身薪酬与同学朋友进行比较,导致其出现不公平感,因此在工作中就会消极对待,导致自身职业幸福感较低。

(三) 人际关系会对教师职业幸福感造成影响

人际关系也会对高校青年教师的情绪工作造成一定的影响,人际关系是现代人必备的生存技能,通过建立良好的人

际关系,可使教育教学工作顺利开展,还有利于工作压力的减轻,实现职业幸福感得到增强。教师职业对于人际关系则更为注重,但就现阶段而言大多数高校的青年教师和领导之间的关系并不紧密,他们对于校级领导更多的是尊重,但并不会主动亲近并与其沟通自身想法。其次,一些青年教师刚步入工作岗位,缺乏和领导校和其他教师的沟通技巧,可能会导致一些人际关系不和谐的情况出现,而这也会对其造成不好的情感体验。

(四) 工作环境对教师职业幸福感的影响

经过调查研究之后发现,现阶段各大高校的青年教师对于学校的办公环境、硬件设施等较为满意,但对于学校的相关政策、制度等软件环境满意度较低,而想要使教师能够在良好的工作环境当中顺利开展教育教学工作,并获得较强的职业幸福感,高校就必须要进一步改进和优化现有的制度和政策。

四、提升教师职业幸福感的有效对策

(一) 对原有的薪酬体系进行改进和完善

实际上大多数高校青年教师薪资待遇并不高,而这也是影响其职业幸福感的主要原因。因此高校一定要对原有的薪酬体系进行改进和完善,确保薪酬体系的科学性和合理性,从而达到提升教师幸福感的目的。首先,在设置青年教师的任务目标时一定要适宜,目标不易过高或高低,而是应将多数青年教师通过努力可达成的目标作为基本工作任务。其次,要对岗位聘任制进行完善,大多数高校的岗位聘任制都是按照教师资历或职称来套岗位的,但这对于青年教师并不公平,因此高校一定要对原有的岗位聘任制进行改进和完善,为青年教师提供公平竞争的机会,促使其职业幸福感能够得到提升。要将教师的工作能力、业绩水平和绩效挂钩,而不是仅仅和教师资历、职称挂钩,只有这样才能使青年教师的工作积极性得以提升,提升其职业幸福感。

(二) 对教师的职业认同感进行提升

要使青年教师通过劳动获得兴趣,就要积极采取相应措施,提升教师的职业认同感,使其能够更好地体会到职业生活的快乐。但是就现阶段而言,很多高校的青年教師缺乏职业认同感,因此高校一定要引导教师提升自身对职业价值观的认识,并为其进行职业发展规划的制定,使其能够在教育教学和科研工作当中获得更多的幸福感。而作为青年教师来讲,则要不断进行专业知识的学习,提升个人素质,对原有的教学理念进行改进和创新,朝着自身的专业发展目标进行努力,只有将自身的理想真正的转变为现实,才能够获得更多的职业幸福感,并通过自身的榜样作用更好的教育高校大学生。

(三) 高校应加强对青年教师的业务发展确保其职业幸福感能够得到提升

首先,高校要加强对青年教师业务培训,使其能够更好的进行课堂教学,并获得良好的专业教学效果,得到学生和其他教师对自身价值的认同,从而获得职业幸福感。高校青

年也要积极地参与到高校组织的各项业务培训活动中,促使自身的专业知识得以丰富,教学能力得以提升,为学生提供更多的教学知识,并通过多元化的教学方式激发学生的专业学习兴趣,使每一位学生都能获得进步和发展,从而成就青年教师的事业和幸福。

其次,高校要加强对这部分教师的精神关怀。高校的管理人员一定要高度关注青年教师的成长,给予其精神和人文上的关怀;社会要加强对这部分教师的关注以及肯定,要给予青年教师提供更多的发展平台;高校也要鼓励青年教师参与到学习和科研活动中,加强和青年教师的沟通交流,了解教师在成长过程中出现的心理压力,解决其后顾之忧,为其提供较好的成长环境。

此外,高校还要积极营造和谐的人际环境,如果教师队伍团结协作、宽容友善,在这样的环境中工作,教师也会获得较强的幸福感。

(四) 对原有的评价体制进行健全

高校会通过评价来衡量青年教师的工作价值,但以往评价体系过于单一化,因此高校一定要对原有的评价体制进行健全,将教师的工作态度、教学能力、学习能力、教学效果和质量都纳入评价体系当中,促使评价体系更加公平化和合理化,将评价体系的激励作用充分发挥出来,激发出教师进行教育教学和科研的积极性,使其在具体的工作当中实现自身价值,获得职业幸福感。

结束语

总之,高校青年教师的职业幸福感会对教育教学工作和学校发展造成影响,因此一定要加强对青年教师职业幸福感的重视程度,并要通过构建合理薪酬体系,提升教师职业认同感,加强对教师专业教学能力的培养,为其创造良好的教学环境,健全原有评价体制等措施,使高校青年教师能够在具体工作当中实现自身价值,并从中获得较强的职业幸福感。

参考文献

- [1]姜涛.高校青年教师职业幸福感的消解与重构[J].武陵学刊,2021,46(4):124-130.
- [2]麻莉.“互联网+”下高校青年教师职业幸福感的来源分析[J].中国新通信,2020,22(24):169-170.
- [3]杨娟娟.高校青年教师的生存压力与职业幸福感状况[J].文理导航·教育研究与实践,2020(4):21.
- [4]王晶.高校工会助力青年教师职业幸福感提升有效路径研究[J].青年时代,2019(28):245-246.
- [5]马君,张璇.高校青年教师职业幸福感问卷的初步编制[J].科技资讯,2019,17(36):255-256.

作者简介:

赵英男(1994年8月-),女,汉族,吉林长春人,硕士,海口经济学院腾竞依智网络学院公共计算机教研室教师。