

高职院校青年教师职业幸福感研究

周 东

(四川航天职业技术学院管理工程系 四川 成都 610100)

【内容摘要】高等职业教育作为高等教育的一个序列,承担着培养一线技能人才的重任。高职院校青年教师作为教师系列的有机组成部分,在高等职业教育的培养目标中扮演着极为重要的角色。研究高职院校青年教师职业幸福感,有利于更好地剖析教师的内在活动,把握教师的成长规律,营造和谐的职业成长氛围,从而为高职院校研究分析教师培养工作奠定基础,也为高职院校提升教学水平、提高教学质量、在业内具有领先和示范作用奠定基础。

【关键词】高职 青年教师 职业幸福感

中图分类号 G710

文献标识码 A

文章编号 1007-9106(2012)03-0163-03

一、研究的由来及相关概念解析

(一)研究的由来

《现代教育导报》“对话”栏目在2008年初讨论了这样一个话题:如何获得教师职业的幸福?如何让教师成为心灵丰盈、精神富有的人群?如何才能使教师充分地体会到自身的生命价值?

教师既是一种职业,也是对从事这种职业人员的一种称谓,我们所探讨的是从事教师职业的人员在从业过程中的职业幸福感。

对教师职业幸福感的来源,不同的人有不同的理解。有人认为,教师的职业幸福感来自于教师的专业成长;有人认为,教师的职业幸福感来自于教师自我价值的实现;有人认为,教师的职业幸福感来自于对这一职业的热爱;还有人认为,教师的职业幸福感来自于良好的工作环境、以人为本的管理等。相关文献研究认为,教师职业首先是一种谋生手段,其次是一种生活方式。内含于生活方式中的谋生手段只是教师职业幸福感的一个组成部分和片段,教师职业幸福感是内化于教师生活方式之中的。缺失了生活方式作为职业幸福感的实体贯穿,幸福感便失去了依托载体。生活方式成为教师职业观,就是教师职业幸福感的真正来源^[1]。

青年马克思曾经在《青年选择职业时的思考》一文中指出:“那些为共同目标劳动因而使自己变得更加高尚的人,历史承认他们是伟人,那些为最多数人带来幸福的人,经验赞扬他们为最幸福的人”。所以马克思认为,“我们在选择职业时所应遵循的主要方针是人类的幸福和自我完善”^[2]。

(二)相关概念解析

1.幸福

检索众多的心理学著述,我们发现,关于心理学的定义大多从满足所产生的心理状态——愉悦的角度来阐述关于

幸福的概念,相关文献检索也确定该定义是目前心理学研究的较为权威的定义。本研究也确定幸福的定位为:幸福就是人的根本的总体的需要得到满足所产生的愉快状态,幸福是一种状态。从定义中我们发现,幸福是一种状态,是一种持续的、连续的、正面的、对具体的工作具有积极影响的一种心理活动。

2.职业幸福感

所谓职业幸福感,笔者认为比较满意的解释,是指主体在从事某一职业时基于需要得到满足、潜能得到发挥、力量得以增长所获得的持续快乐体验。

3.教师的职业幸福感

相关文献检索发现,到目前为止,对教师的职业幸福感还没有十分科学、权威的定义,相关研究还处于一种自发的、初始的状态。有文献认为,教师的职业幸福感就是教师在创造物质生活和精神生活的实践中,感受理想目标与理想实现而得到的精神满足,从而在追求这个目标与理想的过程中得到的愉悦享受,是教师从工作理想到现实的最美的情感体验,它是一种主观感受^[3]。

教师的幸福就是教师在自己的教育工作中自由实现自己的职业理想的一种教育主体生存状态。教师的幸福也称教育幸福。对自己的生存状态的意义的体味构成教师的幸福感。檀传宝认为,教师的幸福感有以下几个主要特点,即:教师幸福的精神性、教师幸福的关系性、教师幸福的集体性、教师幸福的无限性^[4]。

本研究着重就高职青年教师的职业幸福感进行分析。

高等职业教育作为高等教育的一个类型,在国家高等教育的大系统中占据十分重要的地位。

教育部在《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》中明确指出,近年来,我国高等职业教育蓬勃发展,

* 作者简介:周东(1966—),男,四川航天职业技术学院副教授,主要研究方向为管理学。

为现代化建设培养了大量高素质技能型专门人才,对高等教育大众化作出了重要贡献,丰富了高等教育体系结构,形成了高等职业教育体系框架;顺应了人民群众接受高等教育的强烈需求。高等职业教育作为高等教育发展中的一个类型,肩负着培养面向生产、建设、服务和管理第一线需要的高技能人才的使命,在我国加快推进社会主义现代化建设进程中具有不可替代的作用。文件明确指出了高等职业院校的地位和承担的历史使命。高等职业院校要完成这一任务,关键在于能够培养出适应社会需求的一线需要的高技能人才,而人才的培养关键又在于师资队伍。师资队伍不仅是实现高职教育教学计划的关键,更是高职教育能否办出特色的关键。而高职青年教师队伍建设又是高职教育持续发展和提高的关键。研究高职院校青年教师的职业幸福感,就具有很强的现实意义。

二、高职青年教师幸福感缺失的原因及分析

2000年以后,随着高职院校规模的迅速扩张,高职学校的招生比例逐年提高。从1999~2004年,高职招生人数从61.19万增加到237.43万,在校生人数从136.15万增加到595.65万,毕业生从40.67万人增加到139.49万人。

另一个不容忽视的事实是,高等职业院校的增长速度很快,在国家高等教育中所占的比例超过半数,已经成为国家高等教育大系列中的重要组成部分。据2007年全国教育事业统计公报显示,截至2007年,全国1908所普通高校中,高职高专院校为1168所,占学校总数的61.22%,高等职业教育成为与地方经济社会发展和人民群众利益联系最直接、最密切的高等教育类型,为我国高等教育由精英化向大众化教育的转变发挥了巨大作用^[9]。

高职学校的扩张,为中国的高等教育带来了革命性的变化。但是,高职学校的成立,许多是由办学历史悠久、教学质量高、市场前景好的中等专业学校升格成立的,少数由以前的专科学校转制建立,一部分由企业或者社会力量办学实体举办。高职学校的建设时间较短,且办学条件不均衡,由此在教育教学、学校管理、后勤保障等方面产生了许多新的问题。在教育教学方面,由于经历了由中等职业学校的教学到高等职业学校教学的转变,也因此提出了较之中等职业教育更高的要求。教育部2006[16]号文件的出台及其相关文件精神,要求高等职业技术学院,注重教师队伍的“双师”结构,逐步建立“双师型”教师资格认证体系,研究制订高等职业院校教师任职标准和准入制度。重视中青年教师的培养和教师的继续教育,提高教师的综合素质与教学能力。面对压力,教师在完成繁重的教学任务的同时,还要在专业理论水平、科技开发服务能力、职业实践技能等方面获得更高的水平。因此,教师要花费更多的时间去参加相关培训,或通过行业特许资格证书考试,取得相关的职业资格证书,或通过其他渠道和途径的培训考试,取得所教授专业的技能等级证书,积极参与高职教育科学研究课题,参与教材编写,与此同时,针对高等职业学校的特点,参与精品课程、精品教材、精品专业的建设工作。

基于这样的背景,本研究采取抽样调查的方法,选取典型个案,通过谈话、走访、调研等方式,对高职青年教师职业

幸福感进行研究。

相关调查显示,高职学校教师个体虽参加了学历提高,但职业自我意识淡薄,自主发展意识差,缺乏自我职业生涯规划,以及教学研究同期互动的意识和动力,教师专业发展还处于自发状态。教师将谋生手段作为教师的职业观,意味着教师无视或忽略该职业是否是自己所认同和擅长的、是否是自己的兴趣倾向、是否是自己的能力可及并有较大发展前景、是否有利于个人的可持续发展,而仅是为了谋生。在此教师职业观下,教师选择这一职业仅是作为谋生的工具,而对于教师职业的价值认同、自己所具有的实际才能、个人兴趣和意愿等因素的必要考虑则是残缺的。由此,核心自我实现可能性的意义、技能和乐趣三个来源便处于缺失状态。

调查还显示,高职青年教师还在家庭和谐、住房、子女教育、关怀老人、自我发展等方面承担更大的责任和压力,这诸多方面的原因纠结在一起,成为高职青年教师幸福感缺失的主要原因。

在此状态下,教师的教学行为就固化为“教书匠”,充满开拓创新的工作凝固为单调的简单重复劳动,从而钝化研究意识和创造精神,引发职业倦怠,幸福感的获得进程便被阻断。

三、提高高职青年教师职业幸福感指数的措施

面对这种现实困境,具有变革力量的师资队伍必须超越传统教师发展的工具价值,转而关注教师发展的内在价值,而教师的专业自主发展又是其中的重要环节。

基于这样的考虑,研究者认为,提高高职青年教师职业幸福感指数的措施总体有两条:内因和外因。

(一)内因因素

由前面阐述可知,高职青年教师职业幸福感是一种状态、一种情感体念、一种主观感受,其愉悦的主体、感受的主体是教师本人,因此,职业幸福感掌握在教师自身手里。这是高职青年教师职业幸福感指数提升的内在因素。具体表现指标为如下:

指标一:教师个体提升业务素质,是关键,因为它和职业幸福感的有着最直接的联系。特别对于青年教师而言,更为重要。对于教师而言,业务素质提升,在学生中的影响力也随之提升,在同行中也会获得相应的尊敬与关怀,对教师自身专业建设和专业发展也具有相当重要的作用。因此,教师个体提升业务素质是教师职业幸福感的内在因素中的关键因素,毫不为过,对于高职青年教师而言,尤其如此。

指标二:学生环节是教师职业幸福感指数的重要环节。教师的职责是教书育人,教书育人的客体是学生,对象也是学生,学生是教学双边活动的重要一环,也是教师实现教学目标、体现教师价值的重要对象,对于教师而言,学生不仅是教学活动的客体,更是教师体现价值、实现价值的重要合作伙伴。

(二)外因因素

在高职青年教师职业幸福感的研究过程中,研究者发现,除了对高职青年教师职业幸福感有关影响力的印在因素外,对于其他因素,也对高职青年教师的职业幸福感有

着重要影响,在某些时候,其内外因会发生转化,外因也有可能转化为起影响作用的决定因素。具体而言,外因也有其相应的指标:

指标一:良好的教师激励机制

高职青年教师职业幸福感,离不开教师的专业发展,离不开良好的外部激励机制和环境。高职院校应把教师的培训和提高纳入学校整体发展规划中,通过制度化规范教师的行为,激励教师成长。细化对激励机制的研究,研究者认为其具体的实现措施如下:

一是建立有效的激励模式,通过各种切实有效的手段,如教师在职培训、职务晋升、考核、收入分配、各种表彰和奖励等手段,不断强化激励,鼓励教师健康快速成长。

二是采取正激励与负激励相结合的办法,通过正、反两方面的举措,促进教师专业发展,促进教师业务能力的提高,促进教师早出教学成果。为此,应通过奖勤罚懒、奖功罚过、奖优罚劣、优胜劣汰,保证激励效果。

三是完善教师聘任机制。通过该机制,真正把德才兼备、热爱高职教育、富有爱心和责任心、具有一定实践能力的人才选拔到教师岗位上,使得教师从业之初,就具有较高的专业素养、较强的业务能力,掌握较为先进的教学方法,有事业心、有爱心、有责任心,使得教师能够在较短的时间内就能够出成果、出业绩,既保证了高职教育的教育质量,教师自身专业发展也能走上快车道,从而实现了教师的从业理想,也使得教师在专业发展过程中体现了职业幸福感。

四是为教师发展营造良好的外部环境。教师自身专业建设和专业发展的特殊性,要求对教师个体实施自主学习、自我研究、自我发展,对教师发展的良好外部环境就显得尤为重要。在良好的外部环境下,激励教师优胜劣汰、适者生存,从而提高工作绩效和业务水平。

指标二:教师的职业观,由谋生手段转变为生活方式。

不可否认,谋生手段是教师职业的必要条件,但绝不是其职业意义的全部。教师在重复的教学活动中,要充分借鉴先进的科技成果,针对不同的教学对象进行开创性的劳动,并由此构成其独特的生活方式。相关的研究也认为教师专业发展是实现教师职业幸福感的有效途径,而这也正是我

们所倡导的教师的的生活方式。

指标三:享受教师职业所带来的乐趣。

教师职业的特殊性决定了教师的岗位是课堂,面对的是富有青春活力的学生群体。教师在平凡的课堂教学中,与学生一起享受教学活动所带来的欢乐和痛苦,分享学生的持续成长和每一个成功,享受学生由此而产生的对教师的尊重、理解和感激。

指标四:享受教师专业成长所带来的成功感。

教师职业的特点决定了教师只有不断地进行专业发展,不断地在重复的劳动中持续创新,并在这种创造性的劳动中实现教师自身价值。教师自身专业的不断发展,伴生出在教育、教学、科研中的各项成果与成功,教师也在这种创造性劳动的过程中感受到成功的愉悦感。

高职院校的发展目标和要求十分明确,培养的学生是否得到社会和行业的肯定,毕业生能否在激烈的市场竞争中占据主动,关键在教育质量的保障,在于学校能否培养过硬的“产品”,而教师在学校教学质量的保障环节中占据关键因素。教师的职业幸福感直接决定了教师在教学环节中的创造力,决定了教师的主导地位的效果。当教师在工作中得到了发展、获得了理解、感受到了成功、体现了价值,那么也就找到了“幸福感”。一旦教师有了一点“幸福感”,就不会把工作仅仅看成谋生的手段,而是作为自我发展的有效途径,是一项值得付诸奋斗、努力的事业。于是,当教师的主动性和创造性得到充分发展时,才能真正感受到职业中的幸福,也才能全身心地投入高职教育的伟大事业中去。

参考文献:

- [1]林丹.教师职业幸福感缺失的背后——“生活方式”抑或“谋生手段”的教师职业观探讨[J].教育发展研究,2007(12).
- [2]马克思.马克思恩格斯全集(第40卷).青年选择职业时的思考[M].人民出版社,1970.
- [3]<http://www.phdhxx.com/Article/ShowArticle.asp?ArticleID=1756>[EB].
- [4]教育科学[J].2002(01).
- [5]<http://www.tech.net.cn/page/2008090200006.html>[EB].