

高校青年教师职业幸福感影响因素与提升策略

——基于首都师范大学青年教师的访谈研究

蔡天健

(首都师范大学管理学院 北京 100089)

摘要:高校青年教师是高校重要的学术人力资源,他们是建设和发展高校的主力军,同时也是社会发展的中坚力量。他们的职业幸福感不只是关乎自己,更关乎学生的成才、学校的发展以及社会的进步。以职业幸福感已有的相关理论为基础,在参考相关方面的资料和借鉴以往的有关研究的基础上,制定访谈提纲,对首都师范大学的十位青年教师进行深入访谈,整理近4万字的访谈资料,并参考已有研究成果,分析影响高校青年教师职业幸福感的因素,进而提出相关的提升策略。

关键词:高校青年教师 职业幸福感 影响因素 提升策略

中图分类号:G645 文献标志码:A 文章编号:1673-291X(2016)13-0159-02

一、研究背景

青年学者廉思在《工蜂——大学青年教师生存实录》一书中,将高校青年教师(下文用“高青”指代)比作蜂群中的工蜂,二者确有相似之处。高青作为教师群体的中间力量,虽然地位和力量不及老教授们,但是承担着大部分教学、科研工作,大学青年教师作为当代的高级知识分子不仅以知识分子的身份影响着今天,也以培养知识分子的方式影响着明天和更远的未来^[1]。然而,高青的生存现状似乎却不尽如人意,光鲜亮丽的高学历背后也有着不为人所熟知的沉重的科研和教学的压力。

近年来,国民的幸福感成为学术界研究的一片新领域,而高青正是研究当代中国人幸福感的一个典型群体。正如萧功秦教授所言:“高青这个角度非常重要,因为这些人代表中国未来的二十年。”可以看出,研究高青的职业幸福感意义重大。

本文中高青职业幸福感是指,高青在教育教学中,自身需要获得满足、自身职业理想得以自由实现,发挥自己潜能、实现自身和谐发展并伴随着力量增长所获得的持续稳定的快乐体验。本文采用访谈法,在2015年3—4月对首都师范大学的10位青年教师进行了一对一的交流,以访谈提纲引导进行半结构式的访谈,访谈结束后,根据访谈录音整理了近4万字的访谈资料,分析了影响高青职业幸福感的因素,并提出了提升其职业幸福感的策略。

二、影响高校青年教师职业幸福感的因素及分析

(一)影响高校青年教师职业幸福感的主观因素

1.教育事业热爱度。爱是教育的灵魂,教育是需要真诚和

爱的事业。访谈中研究者发现,10位教师均提到了选择教师这一职业很大程度上是源于他们对教育事业的热爱。

2.择业观。高青的择业观主要受以下几个因素影响:对教师职业的向往程度、教师职业的社会地位及其带来的成就感、择业范围、择业机遇、家庭因素等。对教师职业向往程度高以及比较看中高校教师职业的社会地位的青年教师职业幸福感比较高。

3.收入满意度。访谈发现,在北京地区,高青普遍认为收入水平偏低,由于生活成本偏高,青年教师普遍反映经济压力较大,尤其体现在住房问题上,所以收入水平对职业幸福感有一定的影响,但并不存在其他研究中所说的正相关关系。

(二)影响高校青年教师职业幸福感的客观因素

1.职称评价体系。青年教师普遍认为目前的职称评定制度不甚合理,以科研为主导的“一刀切”做法不利于教师职业的发展和学校的发展,更加有可能使青年教师忽视教学工作,不利于人才的培养。而即便是科研评定中也存在着评价主体和评价标准不科学的问题,论文发表重数量、轻质量的问题。

2.薪酬体系。收入情况对青年教师职业幸福感主要包括两方面:一是内部收入分配的不合理导致的不满,二是职业之间的横向比较产生的不公平感。前者主要是指教师认为目前高校的薪酬体系并不能很好地体现激励性,没有一套很好的薪酬激励措施。而后者则是青年教师在跟其具有相同教育背景的人进行横向比较时,由于收入水平远远低于某些群体而产生的不公平感。正如1965年美国心理学家亚当斯提出公平理论,该理论指出,员工的工作动机,不仅受其所得的绝对报酬的影响,而且受其所得的相对报酬的影响,即一个人不仅关心自己的实际收入,而且关心自己收入与他人收入的比较^[2]。

收稿日期:2016-04-18

作者简介:蔡天健(1993-),男,湖南湘潭人,本科生,从事政府部门行政管理研究。

3.社会地位。高校教师职业的受尊重程度、工作时间的自主性、工作的稳定性以及个人的性格兴趣是青年教师做职业选择时首要考虑的因素。不用坐班,拥有寒暑假是高青们获得职业幸福感的重要原因。

4.社会期望。高青是否正由“精神贵族”向“知识工人”转变?在此次访谈中,研究者就这个问题跟很多教师进行了深入的交流,多数教师认为这是社会发展过程中的必然现象,也就是说中国社会目前处于经济高速发展的时期,过往以追求知识的价值取向被物质至上的价值观所取代。本文认为,在我国主流文化中,无论是作为一种职业符号还是文化标志,教师这一职业的神圣性都被无形夸大了,过高的社会期望和现实状况的落差也成了影响职业幸福感的不利因素。

5.教学压力。新时代的教学压力主要来源于两个方面。一方面,以物质为价值取向的社会风气,大学生对于找一份好工作的热爱要胜过对读一本名著;另一方面,教育资源的全球化。随着互联网大数据时代的到来,全球的教育资源正进行着前所未有的大规模整合,这固然会促进教育公平化,但也在无形中增大了高青们的压力。他们大都刚进入工作岗位,知识储备和人生阅历上和中老年教师都有一定差距,在课程开设方面所面临的挑战也有可能導致职业幸福感偏低。

三、提升高校青年教师职业幸福感的策略

青年教师职业幸福感是青年教师职业生活的重要内容,也是衡量其工作生活质量的重要指标。培育和提高青年教师的职业幸福感,不仅有利于青年教师提升生活、工作质量,使青年教师过幸福完整的教育生活,通过改进和完善青年教师管理,还能提高学校的教育质量和办学品质。本文从个人、学校、社会三个层面提出了提升青年教师职业幸福感的策略。

(一)个人层面

1.提升职业认同感。苏霍姆林斯基有一句经典名言:“如果你想让教师的劳动能够给教师带来乐趣,使天天上课不至于变成一种单调乏味的义务,那你就应当引导每一位教师走上从事研究这条幸福的道路上来。”^[1]正确、恰当的教师职业价值观和发展观能够使教师更多地体味到职业生活中内在的尊严和快乐。所以,教师要不断提升对教师职业价值观的认识,关注专业发展,进行专业发展规划,追求职业内在的价值和欢乐,获得更多的职业幸福感。

2.关注自身心理健康状况。“理论是行动的先导。”高校青年教师需树立积极的自我观念,及时关注自己的心理状况,对自己生活的情感性和认知性的评价进行积极的认知加工。职业幸福观和意识形成是一个不断的培养过程,幸福需要认知,需要体验,更需要幸福情感的培养、幸福意识的形成。教师的积极心理品质影响教师的教书育人效果、教师自身的身

心健康以及教师的专业发展,教师的积极心理品质是教师职业幸福感的基石^[4]。20世纪末,美国心理学家 Seligman 等人提出的积极心理学理论为培养新时期具有优秀心理品质的高素质专业化教师提供了理论支撑和契机^[5]。

(二)学校层面

1.建立更科学的职称评价机制。青年教师在职称晋升方面面临很大的阻力,除了自身能力水平之外,目前不尽科学合理的职称评价机制也是一个主要的原因。因此,建议摒弃以往以科研为主导考核青年教师的做法,采取“渐进改革”的办法,适当引入教学评价机制,通过“多条腿”走路来改变目前完全以科研为主导的评定制度。

2.提高青年教师酬劳福利。一般而言,在福利收入上,教师的幸福感取决于两个比较,一是把自己现在付出的劳动和所得的报酬与自己过去付出的劳动和所得的报酬进行纵向的、历史的比较;二是把自己付出的劳动和所得的报酬同他人付出的劳动和所得的报酬进行横向的、社会的比较,适当提高青年教师的酬劳福利也能提高其职业幸福感。

3.实行人本民主管理。以人为本的民主的教师管理,是当前校本管理的客观,它要求管理者要树立服务意识和“教师第一”的思想,改变以往重“事”不重“人”、只“管”不“理”的管理倾向,把教师视为管理的根本,通过加强与教师沟通和情感交流。应该完善考评激励机制来增强教师工作的主人翁责任感,提高教师工作的积极性、主动性、创造性和幸福感。同时,学校应该建立灵便的上下级信息沟通渠道,改掉以往行政命令的“家长式”作风,提高青年教师的“主人翁”感受。

(三)社会层面

1.提高社会对教师职业的认识。本文认为,高校教师不应该过着清贫的生活。“春蚕到死丝方尽,蜡炬成灰泪始干”是道德高尚的表现,但是不能用道德来约束高青爱岗敬业,而要通过制度来保障青年教师的薪资福利,激励他们在教书育人和科研方面投入更大的精力。同时,政府应通过合理的舆论引导和宣传等手段,努力营造尊师重教的社会风气,给予高青更多的关心和爱护。

2.提高社会对知识的尊重程度。职业幸福感涉及得绝对不只是教师这一个职业的问题,而是整个社会价值取向、社会发展阶段等复杂因素共同作用的结果。经济发展到了中国目前的这个阶段,社会不可避免地会陷入物质至上的泥潭,欧洲与美国也都经历过这个阶段,虽然这与高青所接受的教育以及个人抱负是相违背的,然而社会发展的趋势个人是很难逆转的,浮躁的中国社会如何从附庸风雅回归到真正的欣赏风雅,从一味的物质至上到树立对知识的尊重,任重而道远,而届时高青的职业幸福感将会有有一个质的飞跃,笔者希望这一生有幸看到这一天的到来。

参考文献:

- [1] 廉思.工蜂——大学青年教师生存实录[M].北京:中信出版社,2012:194.
- [2] 斯塔西·亚当斯,罗森.工人关于工资不公平的内心冲突同其生产率的关系[M].1962.
- [3] 苏霍姆林斯基.给教师的建议[M].杜殿坤,译.北京:教育科学出版社,1981:354.
- [4] Peterson C, Seligman M E P. Character strengths and virtues: a handbook and classification[M]. New York: Oxford University Press, Washington, 2004.
- [5] Seligman M E P, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: an introduction [J]. American Psychologist, 2000, (55): 5-14.

[责任编辑 安世友]