

·读者之声·

提升高校青年教师的职业幸福感

读了《科技导报》2014年第26期“职场”栏目中的“与初入高校任教青年教师的问答”一文深有感触。很多青年教师入职后,存在各种困惑和压力。在岗位考核、职称职务晋升的压力下要兼顾好教学、科研工作;在发展事业的同时,还面临着结婚、生子、赡养父母等生活重担。工资待遇偏低,压力偏大,这无疑会使青年教师的职业幸福感大打折扣。作为一个博士毕业之后从教5年,逐渐度过适应期进入成长期的“青椒”(青年教师),结合笔者所在单位——中国石油大学(华东)的情况,与大家分享一些提升高校青年教师职业幸福感的体会。

幸福是人生永恒的主题,追求幸福是人生的终极目的。教师的职业幸福感不仅关系到教学成效和学生的幸福体验,更关系到教育的终极目的。苏霍姆林斯基曾说,“我们的教育信念应该是培养真正的人。让每一个从自己手中培养出来的人都能幸福地度过自己的一生。”缺乏幸福感的教师当然无法培养出幸福的学生,教育的终极目的也只能是空中楼阁。

拥有职业信仰,追求教学艺术

唯有职业信仰,才能使一个人从职业工作中获得幸福感。孟子曰,君子有“三乐”,父母俱存,兄弟无故,一乐也;仰不愧于天,俯不忤于人,二乐也;得天下英才而教育之,三乐也。以“得天下英才而教育之”为乐,表明了孟子作为人师对自己职业劳动的精神审美与职业信仰的坚守。

一个业务水平不强的教师很难在教育过程中品味到乐趣,享受到职业的幸福。教育家陶行知曾说:“我们做教师的人,必须天天学习,天天进行再教育,才能有教学之乐而无教学之苦。”首届国家级教学名师、南开大学教授顾沛曾阐述教学的3个层次:“一是仅把教学当作一种职业,在自己的岗位上勤勤恳恳、任劳任怨,认真备课、上课、批改作业、答疑辅导;二是把教学也当作一项事业,全心投入,孜孜以求,探索规律,努力奉献,追求

成功;三是把教学还当作一门艺术,贯通古今,博采众长,精心设计,不断创新,让学生在欣赏和享受中吸取广泛的营养。”的确,教师只有摆脱职业感的束缚,不仅仅把教学当成谋生的手段,而是以“得天下英才而教育之”为乐,以“把教学当作一门艺术”去研究,去追求,才能在教学活动中自由地、有创造性地发挥自己的全部才能和力量,才能达到幸福的境界。

提高青年教师的工作积极性

研究表明,薪酬提高、教学科研能力提升、职务职称晋升等对高校青年教师的工作积极性和职业幸福感是比较合适的激励方式。以笔者所在单位为例,介绍几种措施。

首先,建立科学合理的薪酬体系。主要从3个方面着手:一是提高教师的整体薪资水平;二是建立与岗位职责、工作业绩、实际贡献相匹配的绩效工资制度;三是对新入职的青年教师,前两年免考核,给青年教师更多的缓冲时间。

其次,注重对青年教师的培养工作。在教学方面,学校面向不同层次的青年教师设立了“青年教师教学素养提升计划”(入职2年以内)、“青年教师卓越教学能力培养计划”(入职2~5年)与“中青年青年教师教学发展专题研修计划”(入职5年以上)三大教师教学能力培养计划。以“青年教师教学素养提升计划”为例,该计划通过实施上岗培训制、助教制、教学比赛制和工程实践能力培养制4项制度,以提高青年教师的教育教学能力、工程实践能力和教学研究能力。主要内容包括:学校对新教师进行为期1年的上岗培训,为每位青年教师配备指导教师,进行2年的全面指导。要求工科专业青年教师入校后3年内参加半年至1年的工程实践锻炼。组织校院两级教学督导员对青年教师进行全面听课,为青年教师的专业成长提供针对性指导等。在科研方面,学校的自主创新课题主要向青年教师倾斜,鼓励青年教师积极加入科研团队。学校为青年教师申请国家自然科学基金等课题提供指导,建立了系、院、校三级审核把关体系。学校实施“青年教师人才建设工程”,着眼于加强青年教师队伍和学术梯队建设,提高青年教师

的教学科研水平,培育支撑学校长远发展的创新性青年学术人才。

另外,完善岗位聘用与考核制度。学校坚持“按需设岗、竞争择优、合同管理、依约考核”的原则,淡化“身份”,强化岗位责任,进行定量考核,给青年教师和老教师同等的竞争机会,形成“能上能下、优胜劣汰、合理流动”的竞争激励机制。

对青年教师的人文关怀

学校的管理部门要创设民主平等的管理氛围。通过校务公开、座谈、网络、信箱等多种途径进行沟通交流,使青年教师能了解学校的有关政策,并为学校改革发展提出意见和建议。

学校的管理部门应主动深入到青年教师中间,积极了解青年教师的学习、生活、思想和工作等各个方面的心声,帮助青年教师解决具体生活困难。如,对于大龄未婚青年要关心他们的感情生活,对于孩子要上幼儿园或小学的帮助解决入园、入学困难等。

学校要为青年教师搭建交流平台。比如,开通微博、建立微信群、QQ群等,通过新媒体方式加强教师间的交流。笔者所在学院建立了“青年教师发展促进会”,通过举办教师学术沙龙、体育活动、青年联谊会等形式,促进青年教师之间的交流。这些措施能够使青年教师更快地融入到学校这个大家庭中,体验到归属感,获得心灵的满足感,提升幸福感。

罗素说,“种种不幸的根源,部分在于社会制度,部分在于个人心理。”提升高校青年教师的幸福感,一方面需要青年教师提升自我境界,“不以物喜,不以己悲”;另一方面,高校的管理部門也要采取各种措施提高青年教师的工作积极性,对青年教师加以更多的关怀和关注。

——中国石油大学(华东)石油工程学院
讲师 包兴先
(编辑 石萌萌)

