

西部公立初中教师幸福感调查研究

苏培东

武汉大学教育科学研究院, 湖北 武汉

收稿日期: 2022年10月3日; 录用日期: 2022年10月31日; 发布日期: 2022年11月7日

摘要

西部公立初中教师是建设高质量教育体系的重要力量, 提升教师幸福感对提高学校办学质量和促进学生全面发展有着重要意义。目前针对西部公立初中教师幸福感的研究相对较少, 在一定程度上影响了为提升教师幸福感而精准施策的有效性。基于西部公立初中551名教师的调查发现, 教师幸福感总体水平较高, 但维度间不均衡, 健康方面存在较多困扰, 课题研究、论文写作方面存在不足, 教师身心俱疲的情况比较明显等。强化教师专业发展支持, 缓解教师工作任务压力, 提高教师薪资待遇水平, 是提升教师幸福感的重要措施。

关键词

教师幸福感, 调查研究, 西部公立初中

A Survey on the Well-Being of Public Junior Middle School Teachers in Western China

Peidong Su

Institute of Education Science, Wuhan University, Wuhan Hubei

Received: Oct. 3rd, 2022; accepted: Oct. 31st, 2022; published: Nov. 7th, 2022

Abstract

The public junior middle school teachers in the west are an important force in building a high-quality education system. Improving the well-being of teachers is of great significance in improving the quality of school running and promoting the all-round development of students. At present, there are relatively few studies on the well-being of public junior middle school teachers in the west, which affects the effectiveness of precise measures to improve teachers' well-being to a certain extent. Based on the survey of 551 teachers in public junior middle schools in western China, it is found that the overall level of teachers' sense of well-being is high, but the dimensions

are unbalanced, there are many problems in health, there are deficiencies in research and thesis writing, and the situation of teachers' physical and mental fatigue is obvious. Strengthening the support for teachers' professional development, alleviating the pressure of teachers' work tasks, and improving teachers' salaries are important measures to enhance teachers' sense of well-being.

Keywords

Teachers' Well-Being, Research, Western Public Junior Middle School

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题提出

西部公立初中教师是我国建设高质量教育体系的重要力量,追求并享有幸福感,对教师自身专业发展有着积极意义,也对学生全面发展起着促进作用。但有研究表明,我国西部地区的教师幸福感,相比于东北、东部和中部等地区的教师来说明显偏低(谢蓉, 2012)。面对正处于“建立自我同一性”阶段,且情感具有“兴奋性较高,稳定性较差,波动性较大,容易冲动”等特点的初中生,教师要尽可能地发挥教书育人、立德树人的主观能动性,是具有一定挑战性的。所担任角色的复杂性,西部地区较低的薪资水平,较重的工作负担,不合理的社会期待等职业特殊性,都一定程度上加大了教师们的心理压力,降低了幸福体验。因此,科学评估西部公立初中教师幸福感,用以精准施策,就显得尤为重要。

2. 文献回顾

国内外关于教师幸福感的研究,主要集中于幸福感的内涵、测量指标、影响因素、现实困境与提升策略等方面(Rebecca et al., 2015; 柳海民, 郑星媛, 2021)。作为具有权威性的测量工具,OECD (2020)关于教师幸福感的测评框架(Viac & Fraser, 2020)指出,教师幸福感是一个具有复合属性、多重维度的概念,不能用单一指标对其进行解释和评价,并将其定义为“教师个体对与其职业相关的认知、主观、健康、社会等方面的生存状态”,包括认知幸福感、主观幸福感、健康幸福感和社会幸福感四个方面。近两年,基于该测评框架的实证分析开始出现,例如李广等学者进行了教师幸福感结构与影响因素的研究,结果表明该测评框架具有很高的科学性与合理性(李广, 盖阔, 2022)。

本研究主要参考 OECD (2020)关于教师幸福感的测评框架,结合国内外其他成熟研究,编制调查问卷,并结合访谈,进行西部公立初中教师幸福感的调查研究。将教师幸福感定义为教师在从事与其职业相关的认知、主观、健康、社会等方面持续的积极体验和投入的总和,把教师幸福感分为认知幸福感、主观幸福感、健康幸福感和社会幸福感四个维度。

3. 研究设计

3.1. 调查设计与实施

通过阅读有关教师幸福感测量指标的文献,选择了 OECD (2020)关于教师幸福感的测评框架为主要借鉴,包括认知、主观、健康和关系四个维度,同时参考其他成熟研究,与多位初中教师、大学专家对问卷测量项的建议进行修改与完善,形成了“教师幸福感现状调查问卷”。问卷采用李克特五点计分,从“非常不符合”到“非常符合”分别对应分值 1、2、3、4、5,调查对象根据自身实际与感受填写。

另外,健康幸福感采用“频次”计分。为增进问卷的信效度,选取65名教师进行问卷预测,通过反馈结果进行修改与优化后,确定了最终问卷。

本研究主要面向四川省、陕西省、重庆市等地的公立初中教师发放问卷,具有调研便利性、区域代表性和现实价值均比较高的特点。采用问卷星的形式,在调研区域实施滚雪球抽样的方法,共回收问卷610份,剔除“问卷填写时间太短、连续相同答案项太多、有其他明显问题”的样本后,保留有效调查问卷551份,有效回收率90.33%。有效样本中,女教师374人,男教师177人;教龄3年及以下56人,4~10年127人,11~20年115人,21~30年185人,31年及以上68人;无职称36人,初级职称176人,中级职称239人,高级及以上职称100人;有行政职务90人,无行政职务461人。

3.2. 访谈设计与实施

在访谈中,采取“半开放式访谈”的形式,访谈的问题来源于量化研究中发现的教师幸福感得分偏低的测量项,以此开展对L初中领导干部与一线教师的访谈,用以分析问题成因并寻找对策建议。

受疫情等不可控因素的影响,本研究选取某西部公立学校L初中教师作为访谈对象,其中包括校长1名、中层干部3名与一线教师3名。L初中是西部地区某地级市办学质量很好的一所公立初中,师资水平良好,对贫困地区初中有帮扶项目,同时有着比较完善的教师专业发展计划。

4. 研究结果与分析

4.1. 数据分析

本研究采用SPSS和AMOS软件,对551个样本数据的教师幸福感进行信度和效度的分析。在项目总体相关度检验时,删除“CITC < 0.4,且删除该测量项后可以提高Cronbach's α 系数”的测量项2个,保留36个测量项。Cronbach's α 检验发现,教师幸福感为0.956,认知幸福感为0.937,主观幸福感为0.941,健康幸福感为0.914,社会幸福感0.928,说明问卷的稳定性和一致性较高。KMO样本测度指数为0.952 > 0.9, Bartlett球形度检验的显著性为 $P = 0.000 < 0.05$,说明各测量项之间相关程度很高,样本适合做因子分析。

本研究借鉴了现有成熟量表,结合初中教师实际情况以及大学专家咨询结果进行修订,保证了问卷具有较高的内容效度。通过探索性因子矩阵分析发现,把问卷总体设为4个主成分进行验证时,恰好与前述结构维度划分相对应,这说明问卷的结构效度很高,前述结构维度划分和测量项设定合理有效。

使用AMOS软件构建测量模型,对样本数据进行结构维度拟合状况的分析。整体模型框架搭建好以后,将样本数据导入AMOS软件进行运算,形成了初始模型。然后,通过逐步分析修正指标MI值,依次建立误差项之间的共变关系,形成了 $\chi^2/df = 2.972$ 、 $RMSEA = 0.060$ 、 $GFI/0.843$ 、 $AGFI = 0.817$ 、 $NFI = 0.901$ 、 $IFI = 0.932$ 、 $CFI = 0.932$ 的最终模型。最终模型表明,教师幸福感36个测量项的因子载荷在0.59~0.90之间,符合0.50~0.95的因子解释力要求。

4.2. 教师幸福感基本分析

采用SPSS统计软件对样本数据进行基本分析(平均值、标准偏差与维度均值等,见表1),然后对教师幸福感现状进行初步判定,结合访谈内容进行成因分析。

由表1可知,教师幸福感总体较高,维度之间不均衡。各测量项均值在2.47~4.20之间(均值3.57),认知幸福感3.14~4.20(均值3.87),主观幸福感3.01~3.93(均值3.63),身心健康幸福感2.47~3.49(均值3.06),社会关系幸福感3.36~4.09(均值3.71),说明教师普遍具有良好的自我效能感、工作专注度、主观幸福体验、身心健康,能够较好地处理自身与领导、同事、学生的关系。但是,身心健康幸福感得分明显相对

较低,表明教师在身心健康方面存在较多困扰;教研效能得分(3.14)偏低,说明教师在课题研究、论文写作方面存在不足;颈肩痛(2.47)与咽喉痛(2.65)的情况比较明显,这与教师工作特征密切相关。

Table 1. Basic analysis results of teachers' sense of happiness

表 1. 教师幸福感基本分析结果

维度	编号	测量项	平均值	标准偏差	维度均值
认知幸福感	A1	我总是能给学生设计高质量的问题	3.65	0.843	3.87
	A2	我能熟练地使用多种教学方法	3.81	0.836	
	A3	我经常深入地思考教育教学现象或问题	3.81	0.874	
	A4	我能熟练地撰写规范的课题论文	3.14	0.974	
	A5	我能控制教室中的捣乱或吵闹行为	4.16	0.864	
	A6	我能让学生遵守课堂纪律	4.20	0.826	
	A7	我能积极关注每个学生的上课状态	4.11	0.843	
	A8	我能带动学生积极参与学习、活动	4.10	0.803	
	A9	我能带动家长积极参与家校协作共育	3.75	0.894	
	A10	近两周,我很容易专心地做事	3.98	0.912	
主观幸福感	B1	我认为当教师的好处明显大于坏处	3.68	1.016	3.63
	B2	我认为教师职业在社会上很受重视	3.01	1.132	
	B3	我很喜欢在这所学校上班	3.81	1.018	
	B4	即使能换,我也不想换学校	3.63	1.098	
	B5	总的来说,我对教师职业非常满意	3.69	1.019	
	B6	总的来说,我对我的生活非常满意	3.74	0.983	
	B7	工作上,我有清晰的目标和工作计划	3.93	0.865	
	B8	工作上,我所做的事情都非常有用	3.69	0.947	
	B9	近两周,我每天都感到心情愉快	3.49	1.073	
健康幸福感	C1	头痛	3.49	1.090	3.06
	C2	眼睛痛	3.15	1.276	
	C3	咽喉痛	2.65	1.226	
	C4	颈肩痛	2.47	1.256	
	C5	胃痛	3.77	1.076	
	C6	腰痛	2.98	1.216	
	C7	失眠	3.08	1.146	
	C8	焦虑	2.99	1.154	
	C9	易怒	3.01	1.095	
社会幸福感	D1	我对学生的在校表现很感兴趣	3.74	0.808	3.71
	D2	学校里的学生对我很尊重	3.92	0.787	
	D3	近一年,我和同事相处得很好	4.09	0.746	
	D4	近一年,我感觉同事们都喜欢我	3.79	0.786	
	D5	近一年,领导对我的工作表示赞赏	3.67	0.847	
	D6	近一年,领导了解我工作上的需求	3.38	0.978	
	D7	学校管理者可以给我专业的帮助	3.36	1.053	
	D8	我感觉教师之间可以相互信任	3.72	0.878	

针对均值得分较高与较低的部分测量项,采用访谈法进行成因分析,访谈结果整理如下:

“维持良好的课堂纪律,控制教室中的不良行为,这是是教师最基本的能力之一,通常是教师接手一个新班,首先要做好全面了解学生的工作,了解哪些方面呢,兴趣爱好、家庭背景、父母情况、小学时期的表现、跟他同一小学考过来的其他同学对他的情况说明,这些基本工作对于一个班主任来说大都是没问题的,首先了解自己的学生属于教师的一种基本能力。然后,利用教师交流的机会,把自己掌握的学生情况与其他教师相互交流,一方面是共同帮助学生成长,另一方面也是帮助教师容易开展班级教学工作。”(访谈编号 A20211102)

“规范地撰写课题论文,对于中小学教师来说,是普遍有一定困难的,这一结果反映了真实情况。往往教师们的教学水平都是没问题的,但是在课题报告、课题论文写作方面,尤其规范性上,还有很大提升空间,毕竟教研能力、写作能力也是体现教师水平的重要方面。我们做过课题研究方面的专题培训,比如新教师培训、课题组培训等,也取得了一定的成效,但是想看得出明显效果,还得经常动手训练课题写作才行。但由于教师工作比较忙,投入的时间和精力还需要”(访谈编号 A20211104)

“清晰的目标与工作计划,是开展教学的第一步。‘凡事预则立,不预则废’,教师们的工作安排基本都要根据课程安排进行,课程安排都是学校统一的,这一点说明我们学校对教师的工作安排还是比较细致到位的。”(访谈编号 B20211102)

“教师职业的社会地位问题,是在社会比较过程中产生的。像我们这里,以及周边地市也有,公立学校教师的工资,比同等学段私立学校教师的工资低不少;相比于物价、房价来说,也是偏低的,这一点对于年轻教师群体来说尤其明显。当然,随着教龄、职称,会有一些变化。”(访谈编号 B20211103)

“由于经常需要伏案工作、教室讲课的原因,老师们出现颈椎痛和咽喉痛等身体症状是比较常见的,这个调查结果比较客观,尤其是老教师们颈椎病和咽炎的情况非常多。同时,坐久了也会腰痛,站久了还会腰痛、腿痛。针对职业病的种类、预防及治疗,我们学校每年都做专门的培训,应该说起到了一定的预期效果。”(访谈编号 C20211106)

“失眠、焦虑、易怒等心理症状,与教师工作压力有较大关系。备课上课、批改作业、考试复习、抓班级管理,这些都要付出很多的精力,这不只是消耗体力和脑力的问题。很多时候,教师要不断地调整自己的情绪状态,比如学生作业不按时交、作业抄袭的现象,都会使得教师着急、易怒,心理状态发生波动。这是一些常见的症状,当然,我们也希望给教师减轻心理压力,让教师保持愉快情绪。”(访谈编号 C20211107)

“‘学校管理者可以给我专业的帮助’与‘领导了解我的需求’得分较低,这种情况,说实话我是有些意外的。拿我们学校来说,学校从教学、教研、家校沟通、评课赛课、结对帮扶等等各方面,都对教师们进行相关指导和培训,存在这种情况的主要原因,可能是没有及时做好沟通。学校针对教师专业发展的需求,有着专门的教师专业发展手册,老师们会按期完成阶段任务,作为考评的一个方面。但是实际的培训效果,可能并没有像手册写的那么好。如何把培训效果落到实处,还是需要进一步思考并改进的。”(访谈编号 D20211102)

4.3. 不同特征下教师幸福感分析

4.3.1. 教龄

对不同教龄段教师进行雪费多重比较发现,教龄对教师认知幸福感、主观幸福感和社会幸福感都有显著差异性,并且随着教龄的增加,呈现出认知幸福感先大幅增长后基本维持不变,主观幸福感先降低后上升最后略有降低,社会幸福感先降低后持续上升的情况;教龄在健康幸福感方面无显著差异性;在总体上,教师幸福感随着教龄的增加而有所提高(见表 2)。

Table 2. The difference significance of teaching age in teachers' sense of happiness
表 2. 教龄在教师幸福感中的差异显著性

组别	教龄(周年)	人数	认知幸福感	主观幸福感	健康幸福感	社会幸福感	教师幸福感
1	3 及以下	56	3.471	3.569	3.058	3.574	3.418
2	4~10	127	3.662	3.416	3.029	3.559	3.416
3	11~20	115	3.859	3.570	3.015	3.768	3.553
4	21~30	185	4.070	3.784	3.118	3.789	3.690
5	31 及以上	68	4.069	3.760	3.075	3.798	3.675
	合计	551	3.871	3.630	3.065	3.711	3.569
F			13.903***	4.337**	0.300	3.043**	5.157***
雪费 多重 比较	组间 平均值 差值		5-1 (0.598***)				
			5-2 (0.407**)				
			4-1 (0.599***)	4-2 (0.368**)		4-2 (0.229*)	5-2 (0.259*)
			4-2 (0.408**)				4-2 (0.274**)
			3-1 (0.388**)				

注: *表示 $P < 0.1$, **表示 $P < 0.05$, ***表示 $P < 0.001$ 。

从教龄来看, 一个不容忽视的现象是新手阶段教师的主观幸福感、健康幸福感和社会幸福感比熟手阶段教师要高, 说明教师在初任教师一职、处于新手阶段时期的幸福感是比较高的, 对待各种工作能够表现出热情洋溢、充满活力的外显行为特点(连榕, 2008); 学校安排工作时, 给新手教师安排的工作负担比较轻, 安排任务时详细周到, 工作量处于可承受范围内, 从而使其幸福体验和身心健康情况较好; 并且学校领导和其他同事能够给予新手教师比较多的帮助, 所以人际关系也比较好。当这些教师突破新手阶段, 进入熟手阶段, 随之而来的各种考核、评比、材料汇报、参加会议及职称晋升的压力就会增加, 较重的工作负担使熟手阶段的教师幸福体验、身心健康和人际关系状况均受到一定程度的负面影响, 该阶段教师容易产生职业倦怠。当经过多年的工作历练以后, 熟手阶段教师逐渐突破自我, 在教育教学方面有了量变到质变的提升, 专业发展水平进入能手甚至更高阶段(李保强, 陈海岩, 2019)。

4.3.2. 职称

从不同职称的角度进行分析, 发现不同职称的教师在认知幸福感和主观幸福感方面有显著差异, 且从无职称到高级及以上职称教师的认知幸福感是不断增长的, 在主观幸福感方面则是先降低后上升的趋势; 不同职称在健康幸福感和社会幸福感方面无显著差异; 在总体上, 不同职称下教师幸福感无显著差异(见表 3)。

Table 3. The difference significance of professional titles in teachers' sense of happiness
表 3. 职称在教师幸福感中的差异显著性

组别	职称	人数	认知幸福感	主观幸福感	健康幸福感	社会幸福感	教师幸福感
1	无职称	36	3.503	3.596	2.963	3.712	3.443
2	初级	176	3.746	3.494	3.117	3.673	3.508
3	中级	239	3.946	3.667	3.055	3.700	3.592
4	高级及以上	100	4.045	3.790	3.032	3.801	3.667
	合计	551	3.871	3.630	3.065	3.711	3.569

Continued

F		8.646***	2.939**	0.404	0.727	2.008
雪费多重比较	组间	4-1 (0.542**)				
	平均值	4-2 (0.299**)	4-2			
	差值	3-1 (0.443**)	(0.296**)			
		3-2 (0.200**)				

注: *表示 $P < 0.1$, **表示 $P < 0.05$, ***表示 $P < 0.001$ 。

教师职称与专业发展水平有关, 当教师的上课教学、课程开发、班级管理以及家校沟通等能力提升到一定程度, 才能评上更高级别的职称, 因此职称与认知幸福感高度相关。无职称、初级职称的教师, 处于职业适应阶段, 在职称评定、迎接检查、各种评比等压力源下, 有着较重的工作负担感, 因而主观幸福感相对较低。

4.3.3. 是否担任行政职务

从是否担任行政职务的角度分析发现, 在教师幸福感总体和分维度上, 担任行政职务的教师显著高于不担任行政职务的教师(见表 4)。

Table 4. The difference of whether or not to assume administrative duties in teachers' sense of happiness is significant

表 4. 是否担任行政职务在教师幸福感中的差异显著性

组别	是否担任行政职务	人数	认知幸福感	主观幸福感	健康幸福感	社会幸福感	教师幸福感
1	是	90	4.066	4.016	3.378	4.065	3.881
2	否	461	3.833	3.554	3.004	3.642	3.508
独立样本检验	T		2.924**	4.863***	3.636***	5.330***	5.331***
	平均值差值		0.232**	0.462***	0.374***	0.424***	0.373***

注: *表示 $P < 0.1$, **表示 $P < 0.05$, ***表示 $P < 0.001$ 。

由于担任行政职务的教师肩负的责任更大, 付出的工作投入也会更多, 而当自身能够积极地投入到工作中时, 更容易体验到愉快、自信、乐观等正向情感, 从而提升了幸福感。担任行政职务的教师, 其职业期待与组织承诺相对较高, 且拥有更强的工作能力和心理素质, 对学校、工作以及生活的满意度通常会比较高, 因而有更高的主观幸福感。

5. 对策建议

5.1. 强化教师专业发展支持

研究发现, 在教师专业发展支持的层面, 学校领导与一线教师的认识存在差异, 一线教师对专业支持的认可度有待提升。教师专业发展计划的落实程度, 是产生这种认识差异的重要原因。教师专业发展应是具体的, 不应是限于字面意思上的, 因此学校应根据教师个体的实际情况对教师专业发展做出细致的规划, 将长期目标与阶段性目标分列清晰, 在激发教师努力追求与实现阶段性目标的过程中, 提升教师自身的专业素养与幸福体验。

教师的成长进步, 很大程度上依赖于现有的知识和技能, 学校还要根据教师现有的知识结构, 为处于不同发展阶段的教师“量身制作”培训内容, 重点在教育学与教育心理学相关理论、学生管理等方面开展, 促使教师通过专业培训, 更新现有的知识结构, 提升教师的专业素养。此外, 学校还要重视发挥

教师合作教学的积极作用,给予教师更多参与合作教学的机会,促进教师之间沟通交流,激发教师成长的内部动力。

5.2. 缓解教师工作任务压力

研究发现,西部公立初中教师的工作量与工作压力都是比较的,对教师幸福体验造成了不良的影响。保持适度的压力水平,能够促进教师维持有上进心的自我要求,但是超过一定的限度,较大的工作压力将会给教师带来较多的负面影响。因此,应当经常性地关注教师精神状态,对于工作负担较重、压力感较大的教师,应适当减轻非教学任务的工作量,缓解工作带来的身心疲劳感。

学校领导应重视营造良好的校内竞争氛围,既要能够激发教师保持一定的上进心,也要注重促进教师之间的沟通与合作,防止出现恶性竞争的情况。此外,还要及时发现教师的心理波动情况,多方面采取措施纾解教师的不良情绪,处理教师之间的不和谐因素,形成教师之间良好合作关系,提升教师的幸福体验。

5.3. 提高教师薪资待遇水平

研究表明,当前西部公立初中教师的薪资福利水平相对偏低,这是造成教师社会地位感知相对较低的重要因素。《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》明确提出,到2035年,尊师重教蔚然成风,广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感,教师成为让人羡慕的职业。合理的薪资待遇是使得教师有幸福感、成就感、荣誉感的必要条件,应当保证教师能够获得与工作量相匹配的工资福利。

政府相关部门应以法律相关规定、本地区物价上涨情况、其他行业工资水平以及教师学历背景为主要参考,构建一套教师薪资待遇优化机制。针对现行教师工资制度对高层次人才缺乏吸引力的情况,各级政府应参照相同层次学历的其他行业人才的平均工资水平,适度调整高层次人才人才的薪资待遇,吸引更多高层次人才进入教育行业,提升教师队伍的整体水平,同时也会促进正在执教教师树立终身学习的理念,在教学生活中保持积极向上的心态。

基金项目

本文得到2019年度四川省名师名校长工作室专项课题“初中教师的专业发展困惑与对策研究”(川教函[2019]514号)和湖北省教育科学规划重点课题“基于发现实现呈现的教师核心素养学习模式研究”(项目编号:2018GA003)的共同支持。

参考文献

- 李保强,陈海岩(2019). 教师专业发展的“五手”阶梯. *湖北教育(教育教学)*, (1), 21-22.
- 李广,盖阔(2022). 中小学教师职业幸福感调查. *教育研究*, (2), 13-28.
- 连榕(2008). 教师教学专长发展的心理历程. *教育研究*, (2), 15-20.
- 柳海民,郑星媛(2021). 教师职业幸福感:基本构成、现实困境和提升策略. *现代教育管理*, (9), 74-80.
- 谢蓉(2012). 中小学优质教师资源区域均衡性研究. *教育科学*, (4), 47-52.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2015). Teacher Well-Being. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33, 744-756. <https://doi.org/10.1177/0734282915587990>
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' Well-Being: A Framework for Data Collection and Analysis. In *OECD Education Working Papers, No. 213*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>