

“四化”策略提升中职教师职业幸福感的实践研究

宁波市镇海区职业教育中心学校副校长 张建强

一、研究背景

职业教育要得到快速、高效的发展，除了国家的政策支持外，还离不开中职教师这一关键因素。中职教师是中职学校发展各因素中最为关键的人力资源因素，也是全社会劳动力配置环节中的中介因素，他们长期处于职业教育第一线，是教学任务的承担者、执行者，是知识与技能的传授者，是学生智力的开发者、能力的培养者。聚焦中职教师群体身心发展、能力提升、教学绩效和人力资源配置等问题，有利于国家教育事业的全面发展。

随着社会各界对中职教师的关注度日益提高，学术界越来越重视对中职教师的研究。近年来，我国中职教师研究主要是以教师专业化发展为重点，多是从社会需要的角度去规范和训练教师，如“中职教师应该具有哪些职业道德”、“中职教师应该具有哪些职业素养”、“如何提高中职教师的专业水平”等问题，对于中职教师个体的生命情感需要和人生幸福追求缺乏真诚的关注。随着世界范围内人本理念的深入人心和我国中职教育的深入推进，中职教师生存状态特别是中职教师幸福感问题的研究悄然兴起。现实中，社会偏见、工作压力和生源质量较差等因素使中职教师的心理问题越来越严重，媒体多次报道该群体职业倦怠严重，职业幸福感偏低，直接导致教学绩效下滑、社会声誉受损。课题组成员都是教育教学第一线中职教师，工作若干年后，目睹了一些同事辞职改行，在职教师身上发生的职业倦怠也有目共睹。综上所述，我们迫切需要寻找原因和对策，以提升中职教师的职业幸福感，促进其专业发展，改善其职业生活品质。

随着积极心理学的兴起和对职业幸福感研究的深入，职业领域中职业幸福感的研究方兴未艾。通过检索国内文献资料，发现近十年有超过400篇研究教师幸福感的论文、报告。其中，从研究对象来看，有中小学教师、大学教师、农村教师、青年教师和具体科目或特定区域的教师等；从研究形式来看，多数采用个案访谈、幸福感测试等方式，试图反映群体幸福感程度。这类研究很少关注职业教育教师群体，且大多难以反映影响特定群体心理幸福感的前因后果，普遍未能剖析幸福感的要素、关系，所提出的改善建议的实操性也相对缺乏依据。

基于以上原因，课题组用了三年时间，以实证研究的方法对宁波市镇海区职业教育中心学校的任课教师进行了调查。

二、概念特征

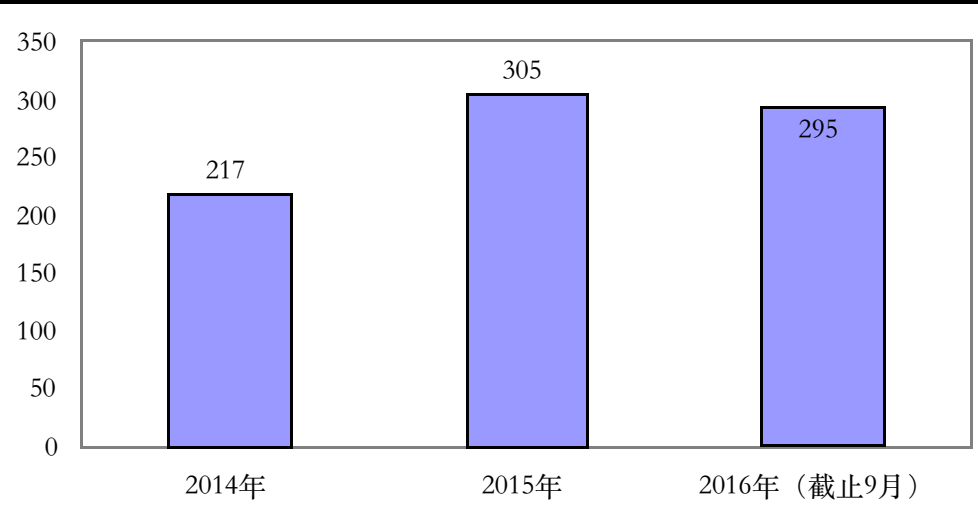
（一）中职教师职业幸福感的定义

1958年，美国经济学家Galbrith在《丰裕社会》一书中首次提出“生活质量”的概念，由此分化而出的主观生活质量研究常常被称为“职业幸福感”研究。幸福感可以定义为人们以社会经济、文化背景和价值取向为基础，对自我存在状态（身体状况、心理功能、社会能力及个人综合状态）的整体性、肯定性评估，是由动机、目标、认知、情感、人格等心理因素与外部因素交互作用而形成的一种心理功能状态。简而言之，幸福感是需要得到满足、潜能得到发展、力量得以增长的持续快乐体验。可见幸福感是一种内涵广泛的主观感受，又是对自身存在状态的主观感受、评价和体验，是主观心理体验与客观心理功能状态的统一。

教师职业幸福感的内涵众说纷纭，其中Joan等（2004）提出了一个教师职业幸福感的五维模型：情感维度、职业维度、社会维度、认知维度和身心健康维度，这是较能诠释内在和外在影响因素的一个模型。大量实证研究发现，教师职业幸福感高，表明长时间感受到积极情感、生活满意度、职业效能感，以及较高水平的角色认同度，能够提高教学绩效、提升师生关系；反之，教师职业幸福感低，则有可能长期被消极情绪困扰，出现不满足、高压、职业倦怠、师生关系紧张、教学绩效下滑等。

而为研究中等职业学校教师这一“亚群体”的幸福感，本课题组参考教师职业幸福感的内涵以及本研究的目标，将其定义为中等职业学校教师在教育教学过程中的情绪体验、个人社会生活满意度，以及与工作相关的幸福感受的综合评价指标。由于生源质量较差，课堂管理难度较大，学生以技能学习为主，以及社会评价、支持相对普高教师较低等特点，我们推测中职教师可能在工作中表现出更多的情绪冲突（如因为情

质量较差，课堂管理难度较大，学生以技能学习为主，以及社会评价、支持相对普高教师较低等特点。我们推测中职教师可能在工作中表现出更多的情绪冲突（如因为情绪等），以及感到大）和社会支持度偏低。分析以上假设，课题



早研究这一问题的、人格成长、积极关场而言预测力可能会织承诺、同事关系、维度；牡丹、范丽恒学生管理、社会支

人成就感、工作环境、社对教师群体预测力指数

4.1 幸福感总体水平后测（结果见成效部分）

和幸福感及满意度。是、拥有良好的情绪劳动

- 2、理想的工作成就感是关键。包括教学、研究、竞赛成果，学生培养成才所带来的职业认同感，工作丰富化等；
- 3、开心的工作环境是保障。包括良好的收入保障、活跃的校园文化、和谐的同事关系等。
- 4、积极的社会支持是基础。包括拥有良好的社会声誉，拓宽社会事务参与度等。

三、实证调查

(一) 调查方法

主要采用问卷调查法。测试时间为2013年，共测试108名在职教师，其中男性教师46人，占有有效调查被试的42.59%，女性教师62人，占有有效调查被试的57.41%。涉及学科岗位有学校行政、语文、数学、英语、德育、体育、机电、汽车、财贸、旅游、幼师、计算机等组别。平均年龄 32.61 ± 7.04 ，教龄 9.24 ± 7.74 。

在测量心理因素对教师职业幸福感的影响情况时，分别选用了《职业幸福感量表》、《教师职业倦怠问卷》和《情绪劳动问卷》三个问卷。因变量的测量方面，本研究选取的《职业幸福感量表》，包括Campell（1976）编制的《幸福感指数量表》、Bradburn（1969）编制的《情感量表》、Diener（1985）编制的《生活满意度》三个分量表。自变量的测量中，选用Maslach和Jackson（1981）编制完成的专业倦怠量表（Maslach Burnout Inventory，简称MBI），用于考察情绪衰竭、去个性化、个人成就感等方面；还选用了Diefendorff和Gosserand编制的《情绪劳动问卷》，包括表层扮演、深层扮演和真实情绪表达三个维度的量表，用于考察对消极情绪的调节策略。

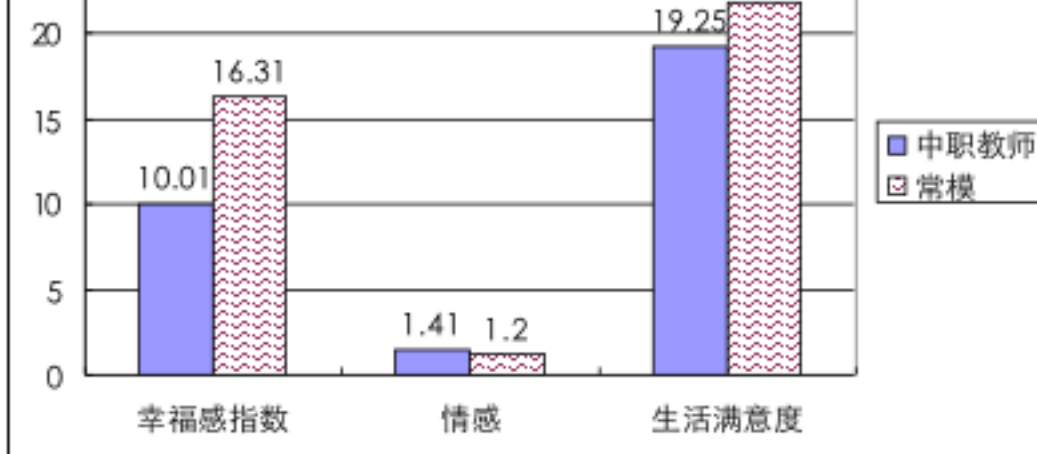
(二) 调查过程

本次调查主要目的包括（1）测量样本学校中职教师幸福感总体水平；（2）探究影响幸福感水平的各类因素，为后续“对症下药”做铺垫。总体研究过程如下图所示。

图3.1 研究过程示意图

(三) 整体情况





根据量表计分方法，课题组分析了本次调查中，被试在《主观幸福感》量表上的得分情况。其中幸福感指数与情感两项指标与中山大学刘术柯（2008）所做的中国人主观幸福感调查数据进行比较，生活满意度指标分析差异，所得结果如下图所示：

图3.2 职业幸福感各指标与常模对比图

由上表可见，中职教师在幸福感指数、生活满意度上显著低于常模 ($p < .001$)，在情感维度上显著高于常模 ($p < .05$)，表明中职教师经历更多消极情绪、幸福感指数和生活满意度均相对较差。教师生活满意度总分为 19.25 ± 0.55 ，根据 Compell (1976) 对生活满意度总分的计分解释，属于轻微不满意 (15—20 Slightly dissatisfied)。表明在生活满意度这一单项指标上仍有提升空间。

因此，测量期间，中职教师幸福感各项指标相对于常模均表现较差，其中在生活满意度维度上属于“轻微不满意”，表明在解决中职教师情绪调节、生活满意度两方面问题上应当做更多工作。

(四) 原因分析

对影响中职教师职业幸福感的内部因素与外部因素进行分析，通过调查教师当前主要心理问题归因，并统计频次，我们发现排名前四位的分别为“学生问题”、“环境问题”、“自身问题”和“社会问题”。

1、内部因素

(1) 学生问题。把学生问题放入内部因素，是基于这样考虑的，学生问题中的许多情况都与教师有紧密相关，如教师行为对学生的直接影响，教师的教与学生的学之间是无法分开的。根据对选择以上问题的教师的个案回访，认为学生问题主要表现为学生不听话、学习不上进、违反纪律等问题。

(2) 自身问题。主要包括教师自身的教学状态不好、准备不充分、消极懈怠、技能欠缺等问题。这些问题对造成第一个学生问题有直接影响。

2. 外部因素

(1) 环境问题。主要包括学校提供的物资资源不充分、工作条件差、文化建设欠缺等问题。

(2) 社会问题。主要包括教育不公平、教师群体地位低、缺乏关爱等问题。而同事关系问题、家庭问题则极少成为困扰中职教师的问题。各类主要心理问题频次统计如下表所示：

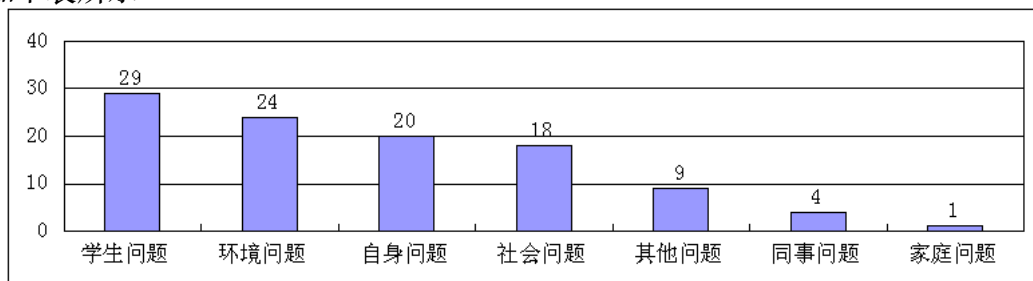


图3.3 主要心理问题频次统计图

(五) 影响中职教师职业幸福感的心理模型

由于自身原因中存在相当复杂的心理因素，进一步通过量表测量，寻找各种心理因素之间的关系。通过SPSS统计软件对相关量表数据进行相关分析、回归分析，剔除无关影响因素后，构建了影响中职教师幸福感的内在心理因素模型，结果如下图所示：

图3.4推测教师职业幸福感的结构关系模型

由图可知，（1）自我成就感的提升将显著带动职业幸福感的提升，是最重要的影响因素；（2）通过心理疏导、促进心理保健工作等方法缓解教师情绪衰竭等现象，将有助于通过改善情感、提高生活满意度从而达到提高幸福感的目的；（3）改变表层扮演情绪劳动（如提供宣泄空间、提供人际鼓励和社会支持等）有助于直接提高幸福感指数。

四、实施策略

基于中职教师职业幸福感可以从工作胜任力、个人成就感、工作环境和社会支持等四个维度去进行考量，学校工会紧密配合学校党政，站在教师健康、开心、可持续发展的高度，通过实施成长个性化、育人多维化、工作生活化和功能社会化等“四化”策略去提升中职教师的职业幸福感。如下图所示：



（一）成长个性化，不断提升教师专业能力

为了不断提升教师的专业能力，学校全方位、多渠道搭建各种教师成长平台，满足教师个性化成长需求，方法、措施得当，成效显著。可以说，教师专业能力的提升是教师的幸福之源。

1、调整心态——转变职业教育认知观念

社会上存在这样一种看法，即一提到职业学校老师，人们首先想到的就是工作轻松、没有什么压力等等。一些大学生在应聘时估计也有这种心态。众所周知，中国经济进入新常态，职业教育任重而道远。因此，观念上的成长成为学校提升教师专业能力的第一课。学校通过组织入职培训会、德育论坛、办学思想大讨论等方式，引导教师不断转变教育教学观念，投身于教育教学改革中去，实现教育身份的边缘化向前台化的转变。思想决定行动。一旦认识到职业教育大有可为，教师在教育教学实践中就能够面对现实，结合自身实际，不断转变教育教学手段与方式等，正面迎接各种困难与挑战。唯有这样，教师的整体幸福感才能得到提升。

在镇海职教中心，英语教研组是一个特殊的群体，顶着浙江省巾帼文明岗的光环，她们却是一群“女汉子”。虽然她们不能经常在职业教育技能大赛中争金夺银，但是能在班主任岗位上独领风骚，而且当的都是男生班班主任。教研组长张老师是宁波市第三届“十佳班主任”，郭老师当男生班班主任一带就是三届，身材小巧的李老师可以中途接手男生班，等等。这些不仅得益于校领导的慧眼识才、得益于教研组的优良传统，更加得益于学校的校本培训与引领。宁波市名校长庄开刚老师说过，不当班主任的老师是不完整的老师。

2、自我成就——制订个人职业生涯规划

职业生涯，指一个人终生职业经历的模式。职业经历包括职位、工作经验和任务，受到员工价值、需要和情感的影响。教师职业生涯，是与教师本人在学校教书育人的一系列相关职业经历的模式。如在学校从教经历、教学经验的丰富、教育理想和愿望的实现，以及得到学生与社会的认可、尊重等等。学校从新教师入职伊始，就引导他们制订职业生涯规划，如一年站稳讲台，三年胜任班主任工作，五年在本专业小有成就、顺利晋升中级职称等等；对于有五年以上工作经历的人，同样要求修订个人职业生涯规划，如晋升高一级职称^{0.47}、^{0.48}出一个优秀的学生团队等等，目的就是让每一位教师都能

期待，有所作为自我成就感
情感 情绪衰竭
幸福指数
镇海职教中心
0.28
0.22
工作转而从事

才华，阴差阳错来到镇海区一鸣惊人，担任学校行政工作，担任学校称，十二年时间成长

情感
生活满意度

情绪衰竭
表层扮演

0.28
0.22
0.30

3、工作胜任——疏通个人职业成长渠道

任何新手都是缺乏经验的，特别是从学生向教师身份的转变，很多人不是很适应，这就需要有老手来帮助、指导。学校通过师徒结对、新教师沙龙、副班主任沙龙等多种形式，采用传、帮、带等方式帮助青年教师快速成长。而在市级、省级乃至国家级的业务培训和学习上，学校依然大开绿灯，充分给有需要的老师机会，各专业一线老师普遍感觉能够得到自己想要的宝贵的培训机会。

机械组的D老师，为人老实、不善言辞，但专业能力很强。为了聘用他，学校还帮他垫付了一笔助学贷款。入职以后，学校给他安排了最好的师傅，特别是班主任指导教师。一有机会，学校就送他出去培训。工作六年来，他先后参加过省培、国培项目的培训。如今，他既能在各级技能大赛中为校争光，也能胜任班主任工作。今年，他又荣幸地成为学校第一批赴德国专业培训的成员。

4、教学竞赛——鼓励老师突破自我水平

随着国家对职业教育重视程度的提高，职业教育领域的各种比赛活动也越来越多。对此，学校的政策一直很透明、公开、公正，只要有机会、有能力、有冲劲，学校一定会支持每一位教师的比赛活动，并组建必要的团队辅以技术支持等。从教学设计比赛到教坛新秀评比、从教学基本功大比武到全国信息化教学比赛，从文化课老师的说课比赛到专业课老师的技能大赛，学校教师近两年来收获颇丰，仅全国信息化说课一项就取得了12个一等奖、4个二等奖和2个三等奖的好成绩。

说到各类比武，机械教研组的青年教师最有感触了。J老师，原为代课老师，在代课期间认真工作，积极参加各项技能比赛并在省市比赛中屡屡获奖，最终她凭借出色的专业能力考入学校正式编制。而这之后，她的干劲更足了，于2014年辅导学生团队获得全国技能大赛一等奖的好成绩。用她的话说，“我们专业课老师确实挺辛苦的，经常要加班加点，一点不比普高老师轻松，但看到学生和自己的点滴进步，看到学校地位的提高，我们真的是累并幸福着。”在机械组，像J老师这样小有成就的人很多，有的在技能大赛中风光无限，有的在发明创造中尝到甜头，有的在带班方面小有建树。在取得成绩的同时，他们同样赢得了尊重，赢得了赞赏。

(二) 育人多维化，切实提高教师成就感

为了不断提高学生的综合素质，学校通过改善课堂教学、开设选修课、开发学生社团、组建学生创新团队等形式，多维度、全方位培育人才，让多数学生在校内有事可干、有劲可使、有所作为；毕业后有很强的就业能力和自主创业能力。从而实现以学生的成长来换取教师的职业幸福感提升的目的。可以说，学生综合素质的提高是教师的幸福之基。

1、快乐课堂——大手笔改善课堂教学

中职课堂教学的互动性不高、效率不理想是影响教师成就感、幸福感的关键因素之一。近年来，学校以课程改革为抓手，通过一些创造性、大胆的措施大手笔改善课堂教学并取得明显效果。

措施之一：改变招生策略。2014年起，学校大胆试水职普融通改革，与普通高中龙赛中学开展学籍互换合作；开设中德合作数控技术应用班；实行财贸专业大类招生，突出课程改革中的选择性理念。以上三项改革举措直接带来了生源质量的提高。一个明显的变化是由值班老师聊天时说起的：以前晚自习认真做作业的人很少，现在到了第二节课，还有很多学生在做作业或者预习功课。

措施之二：提升教学艺术。学校主要采用“请进来”和“送出去”两种手段开展教学指导工作。“请进来”就是定期邀请复旦大学徐为民教授来校传经送宝。合作四年来，徐教授走进了近60位老师的课堂，涉及文化课、专业课和技能训练课。听课之后，立即与老师开展交流，给出自己的指导意见，使被听课者受益非浅。“送出去”就是学校每年通过教研组外出考察学习、名师带徒、派遣老师参加各种教学实践与创新等活动来全面优化教师的教学理念，提高教师素养和课堂教学艺术，创新教学手段。

措施之三：研发校本教材。学校对教师开发校本教材的政策扶持力度很大，目前我校已有15本校本教材，都是老师们根据本校教学设施设备拥有情况、学生实际能力水平、学生兴趣爱好等因素开发编写而成，所以能更有效地促进学生个体健康发展。我校使用校本教材的几门专业课课堂教学互动性明显增强，考级通过率逐年上升。

措施之四：改变评价方式。随着课程改革的不断深入，学校采用过程性评价的学科比例大大增加。目前我校非会考、高考、考级的课程采用过程性评价方式的课程已占50%。采用过程性评价课程的老师反映，学生上课积极性明显提高，乱课、上课伏案大睡情况基本消失，作业质量也提高不少，教师厌教情绪也大大降低，实现了教与学的良性循环。

2、个性发展——大范围开设选修课

学校借助学分制改革这一平台，打破班级、专业界限，广泛开设各类选修课，每

学的良性循环。

2、个性发展——大范围开设选修课

学校借助学分制改革这一平台，打破班级、专业界限，广泛开设各类选修课，每学期的选修课程达到50门，内容涵盖专业拓展、素养提高、个性特长等各个方面。这些课程很好地满足了不同学生的不同需求，使绝大多数学生都有课选，都有所侧重地开展自主学习。学校还利用读唱课时间面向全体学生开展人文素养提升工程，内容包括经典诵读、书法研习、形体训练和音乐欣赏等。其中，经典诵读校本教材《书香雅韵》一书已由电子科技大学出版社出版。

2015学年第二学期任选课申报课程一览表（2014级）

序号	课程名称	课程类型	上课教师
1	趣味应用心理学	素质提高类	陆宗尧
2	羽毛球	个性特长类	唐义山
3	饮食与健康	素质提高类	陈新春
4	古今中外风云女性趣谈	素质提升类	王敏
5	三创素质的发掘与提升	素质提升类	童伟
6	国学《弟子规》	素质提升类	陈海女
7	网球	个性特长类	赵宗义
8	英语歌曲赏析	素质提升类	吴慧波
9	高职数学辅导	学科提升类	于敏
10	电声乐器演奏	素质提升类	颜力勉
11	“我要找工作”——走进职场训练	素质提升类	陈磊
12	CAXA工业产品设计	专业拓展类	方意琦
13	现当代小说欣赏	素质提升类	谢艳杰
14	话剧欣赏与实践	素质提高类	严舒文
15	数字特效制作	专业技能类	杨永帅
16	VB程序设计	专业技能类	王会宏
17	科技趣闻	素质提高类	钱宇海
18	布艺	个性特长类	谢学英
19	海洋英语	素质提升类	高璠
20	纳税实务	专业技能类	陈秀波
21	成品舞	技能拓展类	童芸
22	硬笔行书	素质提升类	鲍佩红
23	数字资源管理与检索利用	技能拓展类	汤琴
24	巧手编织	个性特长类	徐雪群
25	景泰蓝制作	个性特长类	谭良华

3、能力拓展——大面积开发学生社团

教育的最终目的是使人获得自由。为了让学生在校期间自由地成长，学校除了广泛开设选修课，还结合学校场地和师资条件开发各类学生社团，让学生按照自己的兴趣爱好丰富自己的校园生活和业余生活。如今，校园里活跃着26个不同类型的学生社团。这其中，既有学无止境的英语社、日语社，又有强身健体的乒乓球社、羽毛球社；既有活力四射的街舞社、B-BOX社，又有气定神闲的棋艺社、摄影社；既有谈吐高雅的话剧社、青春阳光社，又有纸上、键上芭蕾的书法社、动漫社等等。



几年前，我校确立了“以人为本，和谐发展，特色立校，服务社会”的办学理念。从学校建设金点子到“我为教育教学改革献一计”；从学校办学愿景征集到绩效工资改革征求意见；从教师日常工作评价到教师职称评聘等等，在教师管理上，我们积极建立人性化的参与式管理机制，切实关注教师的需求，维护教师的权益，尊重教师的知情权，增强其主人翁意识，从而使教师形成较强的归属感，以感恩的心对待日常的教育教学工作。比如，学校工会借鉴宁波外事学校经验，推动学校在绩效工资改革方案中增加了一条无理由请假制度，即每个月每位老师可以无理由请半天事假和一天“病”假；每年春节后的第一周，开展“和谐一家亲”包饺子活动；每逢中秋佳节，开展住校教师联谊活动；为年轻老师特别是大龄青年教师做“红娘”等等。

2014年中秋节，学校工会组织新老教师篮球对抗赛、中秋赏月联欢会等活动。刚参加工作的小沈老师感慨地说，“学校真像一个温暖的家，一来就有这么多活动。感觉学校对我们挺关心的。我的同学在其他学校，一点活动都没有，听说后都羡慕死我了。”



图为住校教师中秋联谊活动现场。

此外，学校工会每年组织评选校“三十大”优秀教师，每年教师节开展赠书活动，满足教师精神上的需求；每年元旦开展为教师“送健康”活动——一个扭腰器、一个智能手环、一个颈椎枕等等，帮助教师树立健身意识。

2、营造生活的情趣，让教师有一种家的亲近感

每天工作八小时，一天中的三分之一与同事有关。和谐的同事关系显得与亲人同等重要。为此，学校努力改善硬件条件，在原有教工活动室、体育运动设施的基础上，又积极挖掘校内资源，先后开发出开心农场、开心吧等生活化场所。这样，教师可以在课余时间一起打打球、游游泳，也可以在自己的工会小组认领的“责任田”里种种蔬菜，还可以在开心吧里喝喝咖啡，交流交流感情，践行学校“开心第一”的工作方针。学校工会还以健康幸福工程为载体，不断提升教师的生活情趣。通过组建教工茶艺社团、书法社团等，陶冶教师的情操、丰富教师的精神文化生活；通过开展“和谐一家亲包饺子”活动、立夏节斗蛋和吃立夏大餐等活动，融洽同事之间的关系，营造家庭的亲近感。总之，学校工会定期开展各类活动，在活动中做到既健身又健心，从而形成工会工作“既有盆景，又有风景”的良好工作局面。





图为“和谐一家亲”包饺子活动现场。

3、分担生活的责任，让教师有一种家的体贴感

由于学校事业发展的需要，越来越多的老师工作任务越来越重、工作压力越来越大，经常开启“白加黑”、“五加一”的工作模式。这直接导致了部分老师无暇顾及家庭中的一些琐事，如宽带安装、银行贷款、车辆保险等。这时，学校工会及时充当“娘家人”，或主动出击、或积极应对，与本地的移动公司、电信公司、地方商业银行以及保险公司合作开展“便民惠民”活动，这些公司或银行有时直接在学校办公楼开设“营业大厅”，让老师们在工作的间隙就把本该业余时间办理的家务琐事给办妥了，受到了很多老师的热烈欢迎，让老师们深切地感受到学校和工会组织的关心和体贴。

4、体味生活的美好，让教师有一种家的温馨感

学校繁重、琐碎的日常工作需要每一位教师以积极、饱满的精神状态去面对。当教师心理出现异常、情绪出现波动时，学校的心理咨询室同样对其开放，领导和心理学老师分别与其谈话，给教师减压，最小化压力，最大化幸福。

针对课题调研中集中表现出的“情绪纾解”问题，学校专程请宁波大学、宁波卫生职业技术学院、宁波市心理卫生协会、镇海区卫计委等单位的教授、专家问诊，连续四年开设面向全校教师的心理健康培训课程。根据专家的意见，学校引进了“音乐放松治疗”、“增强抗挫力”、“汲取正能量”、“沙盘游戏”等多个情绪调节方法，以工会小组为单位，开展广泛的情绪纾解活动。此外，学校投入三万余元，建成专业化情绪宣泄室和沙盘治疗室，并采购了标准化心理测评系统。2013年起，每年参与短期咨询的教师约20人次，在学校里常常能看到师生共同进出心理活动室，共同参与团体活动的情境，情绪纾解效果反馈良好。



镇海职教中心 版权所有

图为教师在心理活动室开展相关活动。

(四) 功能社会化，帮助教师获得社会认可

职业教育的基本特征是它的职业性、社会性和实践性。它的社会性决定了它必须要服务于社会经济的发展，争取最大范围内的社会支持。在社会的尊重与理解中，教师收获课堂外的幸福体验，愿意“燃烧自己”以实现人生价值，从而与社会形成良性互动，在职业认同感中获得职业幸福感。可以说，社会认可度的增强是教师的幸福之光。

1、政策支持，助教师自信自强

学校是宁波市首批集中等职业教育、广播电视大学、自学考试中心和社区学院于一体的“四中心”学校。在这里，老师不仅要为中职生上课，还要为电大、社区学院学生上课，无形中有一种大学老师的自豪感。而在学校办学蒸蒸日上的时候，镇海区政府也看到了职业教育的重要性，出台了一系列惠及学校和师资建设的政策：在硬件上，投资1.5亿元新建学校实训大楼；在经费上，生均经费严格按普通高中的1.5倍配发；在人才招聘上，开通人才招聘绿色通道，允许学校从外校、企业招人，允许学校和非重点大学的技能型人才直接签约；在职称评定上，实行中级职称评定与普高教师分离的做法，等等。与此同时，镇海区人大代表、政协委员纷纷走进学校，为学校发展出谋划策，并积极宣传学校的办学成效和发展蓝图。这些政策的争取、领导的关心，无形中增强了教师的职业荣誉感和使命感，变得更加自信、自强。

2、技能革新，解企业燃眉之急

学校机电专业是浙江省示范专业，该专业聚集着学校最精英的专业教师，他们在指导学生屡次获得市、省乃至全国技能大赛大奖的同时，也积极承担社会责任，为当地企业排忧解难。该专业与镇海区几家数控类企业联合成立镇海区数控技术教育集团

(这也是应学校发展需要)，10多位专业课老师参与相关教学与技术研发，并开设宁波市高技能人才工作室——伊水涌创新工作室，长期为企业提供技术支持与服务。比如，2013年洪水灾害期间，伊水涌创新工作室为宁波鄞州土方机械厂改良夹具，既帮

(这也是应学校发展需要), 10多位专业课老师参与相关教学与技术研发, 并开设宁波市高技能人才工作室——伊水涌创新工作室, 长期为企业提供技术支持与服务。比如, 2013年洪水灾害期间, 伊水涌创新工作室为宁波鄞州大方机械厂改良夹具, 既帮助企业解了燃眉之急, 又为企业创造了几百万元的经济效益。

3、专业服务, 帮政府树立形象

旅游专业自开办以来就一直与招宝山饭店、九龙山庄等开展校企合作, 每年镇海区召开“两会”或者举行大型仪式时, 学校师生积极主动地承担礼仪接待的重任, 既为政府开源节流, 树立勤俭节约的良好形象, 又在实践中锻炼自身的能力, 从而达到一举多得的效果。此外, 旅游专业老师还配合镇海区直机关女工委、镇海区妇联、镇海区教育工会等政府部门, 免费为社会各界女性开展茶艺、插花等培训活动。今年, 该专业师生团队又受庄市街道之请, 承办梨花节旅游推介活动, 提供策划方案、活动组织和志愿服务等一条龙服务, 为政府赢得声誉。

4、团队奉献, 促社会和谐发展

学校的巾帼文明岗也好, 专业教师也罢, 只要是用得着的地方, 对于社会各界提出的要求, 作为职业学校, 我们的教师团队都会不遗余力地认真完成。英语组巾帼文明岗岗员积极为留守儿童辅导功课、满足贫困儿童和孤寡老人的“微心愿”; 语文组教师为浙江野马电池股份有限公司员工开设《企业公文写作》专题讲座; 心理学组教师为相关人士开展心理辅导专项培训; 体育组教师在每年暑期的“职教杯”青少年篮球比赛中或担任教练、或出任裁判; 电子组教师上街为社区群众免费开展家电维修等。而学校更是积极承办区域性的大型活动, 如镇海区职工技能竞赛群英会、镇海区“五水共治”劳动技能大赛、宁波市技能大赛机械类比赛、宁波市青春健康教育系列培训等等。

五、初步成效

以2013年对同一样本教师职业幸福感等指标测量水平为基线, 课题组于2016年再次进行测量(同一月份), 并进行前后测对比, 调查所采用的幸福感测量工具同上, 选取样本仍然为同一学校的各科教师, 其中男性49人, 女性59人。测量结果如下图所示:

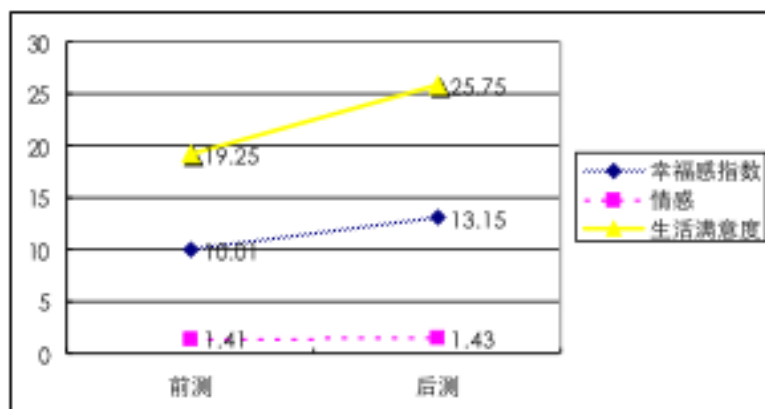


图5.1 幸福感各项指标前后测对比

研究发现, 幸福指数上升为 13.15 ± 0.27 , 情感指数为 1.43 ± 0.25 基本保持不变, 而生活满意度提高明显, 为 25.75 ± 1.57 , 首次进入“基本满意”等级。三项指标中, 提升最明显的是生活满意度, 表明职业过程中相关举措对生活满意度的促进作用非常明显; 幸福指数变化也较大, 说明“四化”策略取得初步成效, 但相距常模仍有一些距离, 需要继续将工作开展下去; 而情感相对变化较小, 可能是因为该指标本来就是状态性心理指标, 与施测期间被试的个性化状态有关。

幸福感各项指标的提升, 折射出“四化”策略的有效性。在学校事业发展的进程中, 教师职业幸福感的提升主要体现在以下四个方面:

(一) 教师专业能力的提高, 增强了教师对职业幸福的感知与趋同

1、教师竞赛成绩稳步提升

教师个性成长的一个重要标志是专业成长。而专业成长除了要在课堂上赢得学生的尊重之外, 就要看各类竞赛成绩了。

由上图，我们可以发现，2015年我校教师共获得奖项477次，较2014年增长35.5%；今年截止9月已获奖442项，同比超过去年同其水平，预计今年获奖总量超过600项。其中，刚毕业入校2年的吴慧波老师，在2015年首届中国外语微课大赛（中职组）决赛中一举摘得特等奖，并入选浙江省首届中职英语“教学新锐”称号，张金珍老师获宁波市“十佳班主任”称号等，这些荣誉都是学校教师综合素质逐年提高的最佳体现。

2、教师育人能力普遍增强

衡量中职校教师的综合职业能力的-一个重要标尺是他或她的带班能力，即他或她的德育管理能力。因为，不同班级的管理难度、上课纪律有所不同，个别德困生也的确很伤脑筋。通过实施“成长个性化”策略，在老教师的传、帮、带之下，很多青年教师逐步接近自己最擅长的教育模式。做什么班的班主任、上哪个班的课就由学校根据教师的个性差异和综合能力来通盘考虑。比方说，有些女教师适合带男生班；有些专业课教师动手能力强，适合带专业实训课，有些老师有个人“绝活”，适合开设选修课，等等。总之，通过实施“成长个性化”策略，教师能够适应不同班级的教育教学需要，育人能力得到普遍的增强。

3、教师职业认同逐步增强

教师是专业性很强的职业。只有具备渊博的专业知识，精湛的教学技艺，在工作中做到驾轻就熟，从容攻克一个个教学难题，及时准确为学生答疑解惑，才能使教师得到“学生的爱戴感、教学的胜任感、探究的新鲜感、成功的愉悦感”，从而体会到幸福。通过实施“成长个性化”策略，大多数老师都明确了自身的专业发展方向，并尽可能地发挥自己的长处去赢得学生的爱戴、领导的重视和社会的肯定，从而愉快地开展自己的教育教学工作。

提到愉快工作，2014年学校教师组织的一场认领学生“微心愿”的活动可以从侧面说明问题。“我想要学日语”、“我想当一天校长”、“我想XX老师再给我们班上一节课”……近400份微心愿被老师们认领并一一实现，形成了一股课堂之外师生互动的暖流，客观上体现出教师对职业的投入与悦纳。



图为“微心愿”认领活动现场一瞥。

（二）学生多维培养的推进，提升了教师对职业成就的体验与认同

1. 学生比赛水平进步神速

学生素质的高低是决定教师职业幸福感的重要标志。一些学生学业、技能水平突出，经过强化训练，在各级各类技能比赛中屡屡获奖，提升预计2016年超过600项。



由上图，我们可以发现，2015年学生获奖人次较2014年增长40.6%，今年截止9月份也已获得295项荣誉，超过去年同期水平；预计今年全年获奖数量超过350项，反映出学校教学水平的稳步提升。尤其是在全国职业教育的“奥林匹克”竞赛——全国中职学生技能大赛赛场上，2015年我校在参赛的七个项目中获得4金2银1铜的优异成绩，取得了历史性的重大突破。

2、学生学业成绩不断突破

虽然每所中职学校的发展思路各有差异，但作为“育人多维化”重要一环的高职升学考，我校向来比较重视，取得的成绩也是显著的。在每年只有200名左右学生参加高职升学考的情况下，2014年至2016年的高职考上线率分别是92.8%、93.05%和93.4%，上本科线的学生分别是2人、5人和17人，呈现出不断上升的趋势。另外，在宁波市组织的学科会考中，我校学子的综合成绩一直处于大市领先地位，在镇海区组织的等级工鉴定考试中，我校学子的表现同样出色，中级工的初次通过率能够达到近80%。

3、学生综合素养日益提高

我校每年有近四分之三的学生选择直接就业或者自主创业。通过实施“育人多维化”策略，学生在校期间全方位锻炼自己的能力，一些学生学好了专业技能，很快就被实习单位留用，像机械、学前教育等专业的毕业生往往供不应求；一些学生在社团活动、创业团队中学会了很多经营、管理方面的知识，毕业后选择了自主创业，比如开网店、经营健身会所等；一些学生在“三创教育”中跟随本土发明大王陈际军老师学习创造发明，为就业或创业增加筹码；还有一些学生虽然在校时犯些错误，但毕业后懂得感恩、结伴回来看老师，这些都无形中增强教师的职业幸福感。



图为由10数控班L同学创办的宁波蝉之翼工艺品网店，该店2014年净利润达100万元。

预计2016年超过350

(三) 工作生活环境的改善，增强了教师对职业生活的亲近与归属

1、学校办学条件日益改善

在“四化”策略提升教师职业幸福感的过程中，学校教育教学质量显著提高，政府更加重视职业教育，学校再次迎来发展机遇，而教师却得到了具体实惠。比如，学校扩建工程、政府投资1.5亿元新建的12层实训大楼于2016年9月建成；校园内的生活配套设施得到改进，如游泳池、健身房的免费开放，开心吧的免费茶饮，开心农场的免费绿

更加重视职业教育，学校再次迎来发展机遇，而教师却得到了具体实惠；比如，学校扩建工程、政府投资1.5亿元新建的12层实训大楼于2016年9月建成；校园内的生活配套得到改进，如游泳池、健身房的免费开放，开心吧的免费茶饮，开心农场的免费绿色蔬菜等等。在软环境上，中德合作班的开设让师生有了出国培训、学习的机会；学校年度考核奖金逐年增加，教师年收入仅次于镇海中学等等。

2、学校文化生活不断丰富

通过实施“工作生活化”策略，学校工会站在维护教职工身心健康权和教育事业可持续发展的高度大力推进教职工“健康幸福工程”。学校既适度开展全校性的趣味文体活动，又以工会小组为单位组织文体竞赛活动。目前，由学校工会或教师自发成立的教工社团共有12个，它们分别是书法、篮球、排球、羽毛球、乒乓球、足球、网球、游泳（女教师）、太极拳、登山、瑜伽（女教师）和茶艺社团。据不完全统计，学校长期参加社团活动的老师有110人左右，占教师总数的近60%。其中，书法社团每周四下午七、八两节课开展活动；篮球社团每周一晚开展活动；排球社团每周三下午第八节和下班后开展活动；其他社团则不定期由社长组织开展活动。总之，学校通过组织校内外多姿多彩的文体娱乐活动，极大地丰富了教师的业余文化生活。

3、学校人际关系日臻和谐

通过实施“工作生活化”策略，同事之间像亲人一样快乐地工作、生活，在工作中体味出家庭的亲近感和归属感。在书法研习活动中，教师学习传统文化，在书写中陶冶情操；在球类活动中，教师释放工作压力，边玩边逗乐；在学校开心吧，教师通过赏茶、饮咖啡，既品味人生，又提升情趣；在校外登山活动中，教师一路欢声笑语，健身又舒心。基于良好的人际关系，学校的各类团队建设成绩喜人。2014年，学校荣膺浙江省模范集体称号，英语教研组从镇海区巾帼文明岗一路升格为浙江省巾帼文明岗，机电教研组喜获镇海区“工人先锋号”、“青年文明号”直至宁波市先进集体称号，电大自考教育处和旅游幼师组分别荣获宁波市巾帼文明岗和镇海区巾帼文明岗。学校工会更是获得镇海区基层教育工会考核优胜单位“十连冠”，2015年荣获镇海区首批五星级“活力基层工会”称号，2016年荣获宁波市教育系统2011—2015年“先进工会组织”称号。

（四）社会服务功能的完善，提升了教师对职业地位的自信与认可

1、社会扶持力度显著增强

在“四化”策略提升教师职业幸福感的过程中，教师服务社会水平日益增强，学校服务经济发展能力日渐提高，政府越来越重视职业教育，企业也越来越需要职校的合作。2014年，地方政府加大扶持力度，推动学校与德国德累斯顿工业大学的技术合作，并挂牌成立中德镇海职业培训中心；由政府牵线或者由人大代表、政协委员介绍的校企合作项目开展顺利，宁波港集团股份有限公司、浙能发电有限责任公司、宁波市公交总公司等大型企业积极寻求与学校的合作；宁波腾峰瑞华汽车4S店落户校园，成了校企深度合作的典范。此外，在镇海区总工会、镇海区妇联等部门的评比中，镇海职教中心老师的身影随时可见。如镇海区“最美职工”、镇海区“十大”家训等等，学校老师都榜上有名。

2、服务社会视角逐步扩大

通过实施“功能社会化”策略，学校的长线专业机电专业、旅游专业一如既往地开展服务社会活动，其他各类服务同样积极开展，师生服务社会的水平在不断提高、服务社会的视角也在逐步扩大。2013年余姚城市内涝之后，学校汽修专业师生积极配合汽车4S店为受损车辆提供抢修服务；每逢春节，电大公交班的志愿者们就来到宁波火车站，为四面八方的旅客提供志愿服务；近年来的宁波国际汽车展上也总是活跃着我教师生的身影。

3、社会关注声音逐渐响亮

在“四化”策略提升教师职业幸福感的实践中，基于教师良好的心理素质，健康、积极的情绪劳动，学校的办学水平有了较大提高，随之而来的是学校办学知名度和美誉度的提升。因为学校有名望了，一方面，教师的流出率降低了（2010至2013年，平均每年离职2人；而2014至2016年，三年共离职2人）；另一方面，一些外校、企业的中坚力量纷纷加盟我校，近三年来先后有来自镇海区内、奉化、慈溪、北仑等地区职校的6位老师，还有来自大型企业双鹿电池公司的高级工程师T老师选择来我校继续工作。

由于办学特色明显，来自浙江省内乃至外省的参观团逐渐增多；由于办学成效显著，越来越多的家长愿意让孩子报考我校，从而提高了学校的生源质量；2014年至今，《中国教育报》等9家报刊媒体、环球网等5家网站和宁波电视台等3家电视台先后关注学校事业发展动态，共有46篇各类宣传文章或节目在以上媒体刊登或播出。这其中分量最重的报道当属2014年12月31日落户《中国教育报》“教育展台”版块《“三创”教育之花，在这里竞相绽放》一文。

