

马来西亚华文独立中学 教师职业幸福感的现状调查与对策研究

蔡秀琴¹, 田友谊²

(1. 马来西亚培风华文独立中学, 马来西亚 马六甲 78100; 2. 华中师范大学 教育学院, 湖北 武汉 430079)

摘要:教师职业幸福感, 关乎教师专业成长和教育事业的健康发展。调查显示, 马来西亚华文独立中学的教师, 虽然工作压力大、薪资不高, 但教师职业幸福感总体状况良好。进一步分析发现, 教师职业幸福感与职务、婚姻状况等因素不存在显著相关性, 但与性别、年龄、学历、教龄、薪资等因素存在显著相关性。在分析教师职业幸福感影响因素的基础上, 提出营造尊师重教的社会氛围、提升教师专业素养和完善学校管理制度是提升教师职业幸福感的基本策略。

关键词:职业幸福感; 中学教师; 华文独立中学; 马来西亚

中图分类号:G749 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2018)02-0111-14

马来西亚是除中国以外, 保持华文教育体系最为完整的国家。马来西亚的华文教育, 以华文独立中学(简称“华文独中”)最具代表性, 其学生多达6万人。如果华文独中的教师能拥有更强的职业幸福感, 那么也会给接受华文教育的学生带来更多的幸福感。但事实是, 华文独中教师相对于马来西亚国民中学教师而言, 面临着更大的生存与发展压力。例如: 华文独中教师面临政府考试与华文独中考试的双重压力、激烈的生源竞争带来诸多的挑战、家长过高的期望等。这些因素直接影响着教师职业幸福感。那么, 华文独中的教师面临什么样的困难与挑战呢? 教师职业幸福感的现状如何呢? 校方与整个华文教育体系应采取怎样的应对措施来提升教师职业幸福感呢? 这些问题都是值得研究和思考的。

关于教师职业幸福感的研究, 概括起来, 主要有3个方面。

第一, 关于教师职业幸福感含义、来源和特征的研究。教师职业幸福感是教师的一种持续快乐的体验或精神愉悦的状态。有学者认为, 教师职业幸福感是教师在教育教学中伴随着精神需要获得满足、职业理想获得实现、个人潜能得到发挥所体验到的持续快乐^[1]; 也有学者认为, 幸福感是个人根据自设的标准对其生活质量所做的总体评估, 包括生活满意度、积极情绪和消极情绪^[2]。关于教师职业幸福感的来源, 有学者认为, 教研是教师幸福之源^[3]; 也有学者认为, 教师职业幸福感来源于教师的日常教育教学、学生的成才与发展、教师的专业成长、教师的教育研究等^[4]; 还有学者认为, 教师职业幸福感来源于教师的自我评价和工作成就, 教师对这两方面的评价越高, 职业幸福感越强^[2]。关于教师职业幸福感的特征, 主要包括教师幸福的精神性、教师幸福的关系性、教师幸福的集体性和教师幸福的时空无限性^[5]。

第二, 关于教师职业幸福感影响因素的研究。有学者从性别、年龄、教龄、职称、职务、地域等维

收稿日期: 2017-08-04

作者简介: 蔡秀琴, 教育学硕士, 马来西亚培风华文独立中学教师。

田友谊, 教育学博士, 华中师范大学教育学院教授, 博士生导师。

度与教师职业幸福感相关性的研究中,得出一些结论:不同性别的教师职业幸福感有显著性差异,男教师较女教师更容易体验到职业幸福感;不同年龄段的小学教师职业幸福感没有显著性差异^[6];小学教师较之于中学教师更认可工作的意义^[7]。还有学者从工作对象、工作本身和社会环境等影响因素与教师职业幸福感相关性的研究中,得出一些结论:社会的支持、学生的成长、个人价值的实现、学校的管理、人际关系、经济收入水平和职业理想等,都会影响教师的职业幸福感^[8];影响教师职业幸福感的因素主要有教师自身因素(包括教师的职业理想与兴趣、职业道德与观念、职业能力与作为等),以及教师的生存环境因素(包括经济收入、教师所在的社会与文化环境、教师成长的支持条件等)^{[9]105};影响教师职业幸福感的主要因素是人,即教师自身、学生、家长和领导^[10];教师角色模糊、学生的人身攻击、工作强度大,都与职业幸福感有显著的负相关,而教师的培训与职业幸福感有显著的正相关^[11];工作压力、专业发展、学校环境等因素影响着教师的职业幸福感^[12]。

第三,关于提升教师职业幸福感的策略研究。提升教师职业幸福感需要两个前提条件,即狭义幸福能力的培养和广义幸福能力的培养^[5]。由此,提升教师职业幸福感需要从内外两方面着手:外在方面,包括秉持合理的教师角色、提供有助于教师成功的条件和机会以及保障教师职业生涯中的正当权益等;内在方面,包括形成追求人生幸福的积极心态、提高自我修养的意识和领悟职业使命的真谛^[13]。有学者认为,教师职业幸福感的提升,要学会在占有的基础上给予、在重复的基础上创造、在主客一体的关系中达成教育目标^[14];又有学者从理想、观念、道德、能力和作为等方面论述了实现教师职业幸福感的途径^{[9]106-150};也有学者从教师职业发展制度、内容和文化建设等方面探索促进教师幸福成长的策略^[15];还有学者从智慧的方式、德行的方式和实践的方式论述了提升教师职业幸福感的途径^[16]。

已有的研究为教师职业幸福感的研究提供了丰富的理论资源,但研究对象绝大多数都是国家教育体制下的教师,对于不在“正规”教育体制下工作的教师(如华文独中教师)职业幸福感的研究则非常欠缺。从马来西亚国内研究来看,对于教师的研究主要还是集中在教师工作压力、教师工作满意度及其与人口学变量之间的关系方面,而对教师职业幸福感特别是华文独中教师职业幸福感的研究比较匮乏。因此,本文试图通过一些调查研究来反映华文独中教师的真实面貌,引起社会大众关注华文独中教师职业幸福感的现状,推动相关部门调整教师管理政策,提升华文独中教师的职业幸福感。

一、研究设计

为揭示当前华文独中教师职业幸福感的现状、发现问题和提出改进对策,本研究以马来西亚培风华文独立中学(简称“培风中学”)的教师为样本,运用“华文独立中学教师职业幸福感现状调查问卷”开展问卷调查。

调查问卷是在参照王传金博士学位论文《教师职业幸福研究》中的问卷内容基础上^{[9]211-216},结合马来西亚的国情与民情对部分内容进行修改、编制而成。调查问卷的设计得到有关专家的指导,并经过多次讨论与修正。随后,随机抽取 10% 的教师进行小范围调查,然后根据反馈情况,修改和完善问卷,最终形成正式调查问卷。

问卷的主体包括 3 个部分内容:第一部分是教师的个人基本信息,包括性别、年龄、学历、教龄、职务、薪资、婚姻状况等;第二部分是单选题,共包含 45 个单项选择题,答案为“完全不符合”“不太符合”“比较符合”“完全符合”4 个等级;第三部分由 7 个多选题和 1 个开放式问题组成。调查原拟对校内所有 123 名教师进行问卷调查,但基于问卷的性质以及问卷是以华文为媒介语,最终没有将问卷发放给兼职教师以及不谙华文的英文教师。总共发出 101 份调查问卷,回收有效问卷 91 份,有效回收率达 90.1%。调查完成后,运用 SPSS16.0 统计软件进行数据处理与分析。

为更好地研究教师职业幸福感的现状,本研究还对教师进行了访谈。对教师进行访谈的内容,主要包括以下 6 个方面:(1)被访教师对职业幸福感的认识;(2)被访教师对其教学工作的认识和体

验以及认为影响幸福感的因素；(3)被访教师对获得职业幸福感的内在条件的见解；(4)被访教师对获得教师职业幸福感的外在条件的见解；(5)被访教师对工作环境的满意程度及期待改变的方面；(6)被访教师的职业压力状况、压力来源以及解压的方式。研究者设计的访谈题目都是开放性的，能够在比较自由的谈话氛围下更多地了解教师对职业幸福感的理解与看法。访谈以个别谈话的方式进行，访谈对象均是校内有代表性的教师。在访谈过程中，研究者除了进行现场笔录之外，还在征得受访教师同意的情况下进行了全程录音，以确保资料真实、可靠。

二、教师职业幸福感的现状调查

被调查和访谈教师的基本信息如下(见表 1、表 2)：

表 1 被调查教师的基本信息

项目	分类	人数	百分比(%)
性别	男	30	33.0
	女	61	67.0
年龄	25 岁以下	10	11.0
	25~30 岁	32	35.1
	31~40 岁	18	19.8
	41~50 岁	18	19.8
	50 岁以上	13	14.3
学历	专科以下	2	2.2
	专科	11	12.1
	学士	72	79.1
	硕士或以上	6	6.6
教龄	1~5 年	43	47.2
	6~10 年	11	12.1
	11~15 年	13	14.3
	16~24 年	13	14.3
	25 年及以上	11	12.1
职务	行政人员兼科任教师	11	12.1
	行政人员或科主任兼班主任	12	13.2
	班主任	35	38.4
	科任教师	33	36.3
薪资	2~3 万令吉	49	53.8
	3.1~3.5 万令吉	13	14.3
	3.5~4.4 万令吉	16	17.6
	4.5~5 万令吉	11	12.1
	5.1 万令吉以上	2	2.2
婚姻状况	已婚	37	40.7
	未婚	54	59.3

表 2 被访谈教师的基本信息

教师	性别	年龄	教龄	学历	职务
A 教师	女	42	18	学士	行政人员
B 教师	女	55	35	专科	科主任
C 教师	女	43	19	学士	行政人员
D 教师	女	59	30	专科以下	班主任
E 教师	女	40	16	学士	行政人员

(一)教师职业幸福感的总体情况

调查显示,认为自己在工作中“基本上感到幸福”的教师占 61.5%,在工作中“总是感到很幸福”的教师占 12.1%。可见,拥有职业幸福感的教师占大多数(73.6%)。当问及在华文独中从事教育工作的感受时,54.9%的教师认为在华文独中从事教育工作“基本上是一种享受”,12.1%的教师认为“是一种享受”,说明多数华文独中教师(67.0%)认为能够为华社子弟服务、让华文教育在马来西亚“茁壮成长”是件幸福的事。

进一步调查发现,在教学中“感觉相当充实”的教师占 70.3%，“感觉很充实”的教师占 20.9%。可见,在教学中感觉充实的教师占绝大多数(91.2%)。相反,经常觉得工作上“没有什么成就”的教师仅占 1.1%。

总体而言,在教师为自己目前幸福指数打分(满分为 10 分)中,6 分占 17.6%,7 分占 33.0%,8 分占 28.6%,9 分占 3.3%,10 分占 1.1%。从数据可以看出,61.6%的教师幸福指数在 7~8 分,幸福指数 6 分及以上的教师占 83.6%,表明华文独中教师职业幸福感总体状况良好。

(二)教师职业幸福感的具体情况

为更好地了解华文独中教师职业幸福感情况,问卷从教师对个人薪资的满意度、教师的工作压力状况、教师的身体健康状况、教师的心理健康状况 4 个方面进行了调查。

1. 教师对个人薪资的满意度

调查显示,觉得经济上“很不宽裕”的教师占 5.5%,觉得经济“比较不宽裕”的教师占 39.6%,两者之和为 45.1%;对当前的个人薪资“很满意”的教师只占 6.6%,对个人薪资“比较满意”的教师占 45.1%,两者之和为 51.7%。可以看出,华文独中教师对个人薪资的满意度不高。

2. 教师的工作压力状况

调查显示,“经常”需要将工作带回家做的教师占 48.4%，“每天”需要将工作带回家做的教师占 24.2%,两项之和高达 72.6%；“经常”期盼假期到来的教师占 50.5%，“总是”期盼假期到来的教师占 23.1%，两项之和高达 73.6%。进一步调查表明,觉得工作压力“相当大”的教师占 51.6%，觉得工作压力“非常大”的教师占 22.0%，两项之和高达 73.6%。可见,超过 2/3 的华文独中教师认为工作压力很大。

3. 教师的身体健康状况

健康的身体与充足的睡眠及适当的运动是息息相关的。统计表明:11.0%的教师“总是”睡眠不足,39.6%的教师“经常”睡眠不足,睡眠不足的教师占 50.6%；48.4%的教师“不常运动”,6.6%的教师“没有运动”习惯,运动不足的教师占 55.0%；11.0%的教师“总是”带病工作,26.4%的教师“经常”带病工作,带病工作的教师占 37.4%。以上数据不难看出,华文独中教师的身体健康状况不容乐观。

4. 教师的心理健康状况

根据中国台湾学者张春兴和林清山的研究,和谐的人际关系可以使教师对工作更有适切感和胜任感、对生活追求更有方向与目标、对情绪更能自我控制、对遵守道德更为自觉^[17]。调查显示,81.3%的教师感觉单位的气氛是“和谐的”,97.8%的教师认为自己与校内同事的关系“基本上”或“十分和谐”,94.5%的教师认为自己与学生的关系是“融洽的”,说明华文独中教师的人际关系总体上是和谐的。认为自己对工作“基本能”应付自如和“总能”应付自如的教师分别为 71.4%和 9.9%，共占 81.3%，说明教师对工作有适切感和胜任感。72.5%的教师“每学期”都制订工作计划或“基本上每学期”都制订工作计划,且 62.7%的教师对自己的未来“有明确的长远发展目标”，说明教师对生活追求有方向与目标。在工作中“能”调节和“基本能”调节自己情绪的教师分别为 13.2%和 73.6%，共占 86.8%，“完全能”遵守和“基本能”遵守教师道德规范的教师分别为 39.6%和 56.0%，共占 95.6%，说明华文独中教师有良好的情绪控制力与道德感。

上述结果显示,华文独中教师的工作压力相当大,但这并不影响华文独中教师的职业幸福感,

超过 2/3 的教师觉得自己是“幸福”或“比较幸福”的,这与华文独中特殊的教育历史背景有关。华文独中教师在进入华文独中体系前都有奉献华文教育以及承担繁重教学工作的心理准备,所以工作量和工作压力对教师职业幸福感的影响不大。华文独中教师虽然工作多、任务重,但同时也更容易实现职业理想、获得专业发展,从而实现自己的人生价值。

(三)教师职业幸福感的差异分析

为进一步地了解华文独中教师职业幸福感,本研究分别从性别、年龄、学历、教龄、薪资、职务、婚姻状况等维度对教师职业幸福感进行差异分析。分析发现:教师职业幸福感与职务、婚姻状况等没有显著相关性,但与性别、年龄、学历、教龄、薪资等有显著相关性。

在性别维度上,工作中总是觉得“很幸福”(占 20.0%)和“比较幸福”(占 66.7%)的男教师共占 86.7%,而女教师这两项共占 67.3%,说明男教师的职业幸福感高于女教师(见图 1)。

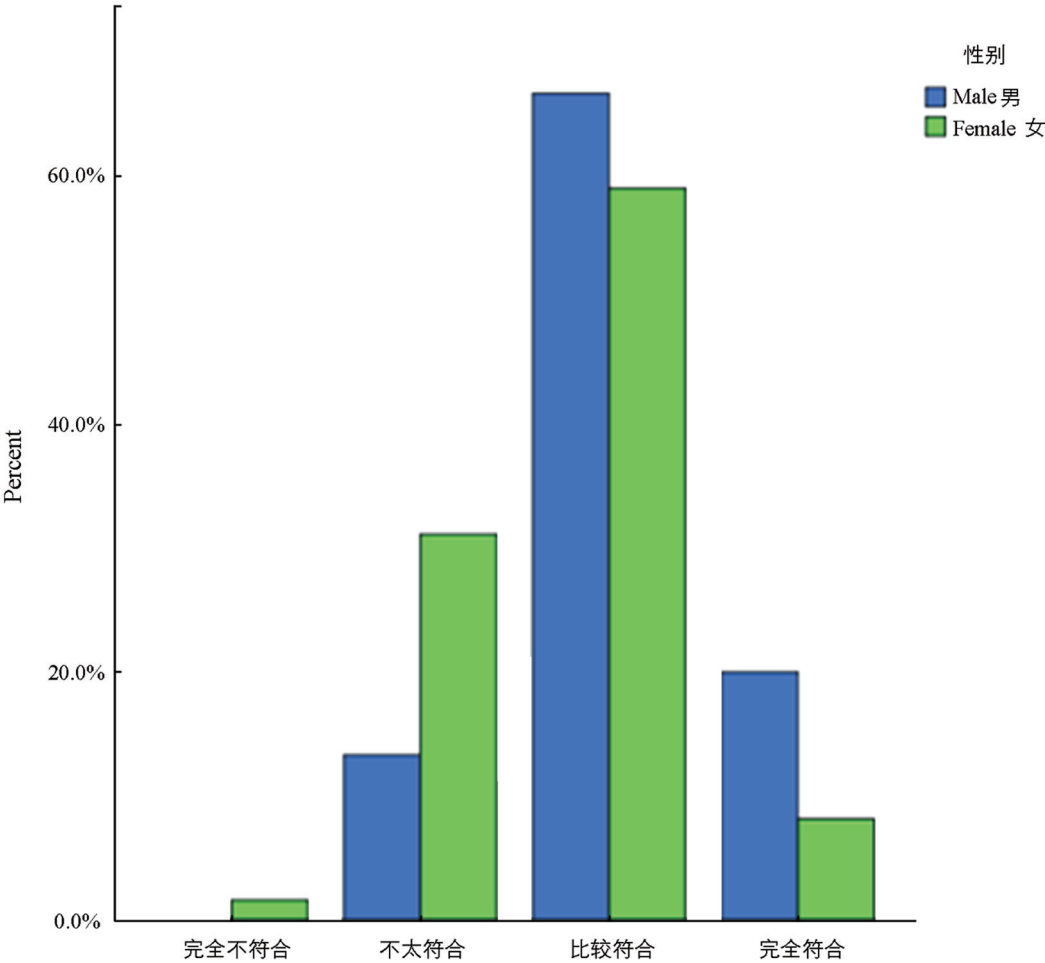


图 1 不同性别的教师职业幸福感状况比较

在年龄维度上,职业幸福感指数比较高的人群是 40 岁以上的教师(41~50 岁的教师占 88.9%、50 岁以上的教师占 84.6%),以下依次为 31~40 岁的教师(占 72.3%)、25~30 岁的教师(占 65.6%)、25 岁以下的教师(占 60.0%),据此可以推断,教师年龄越大职业幸福感越强(见图 2)。

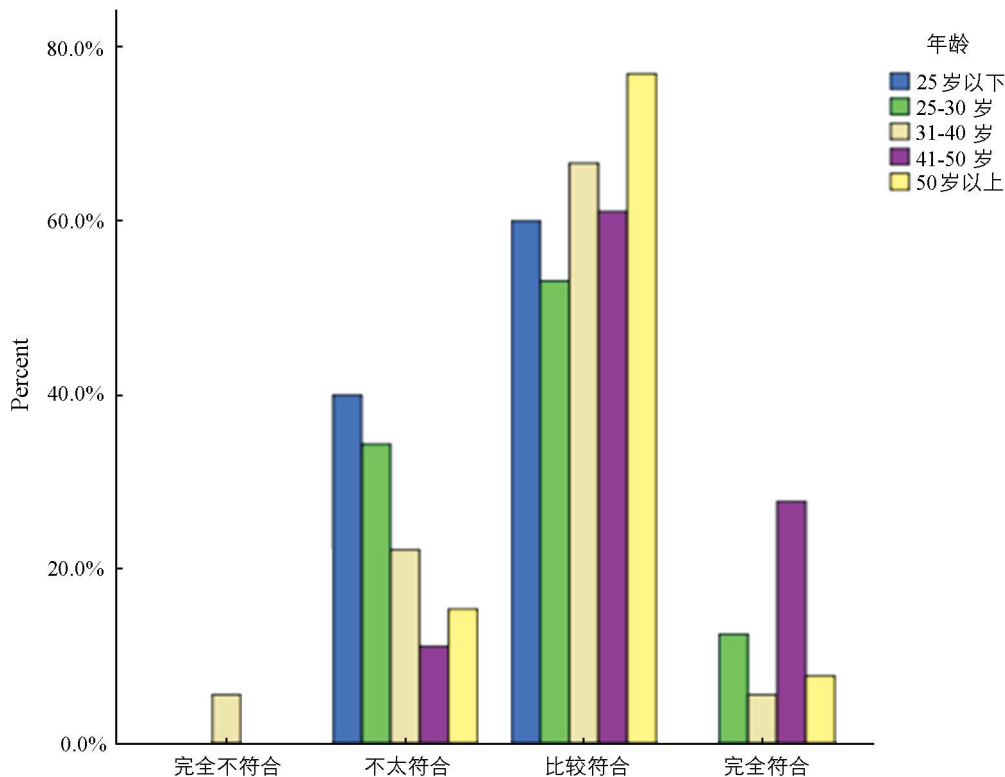


图2 不同年龄的教师职业幸福感状况比较

在学历维度上,专科以下的教师在工作中“总是感到幸福”或“比较幸福”的教师达到100%,专科教师占72.7%,本科教师占73.6%,硕士或以上学历的教师占66.6%,说明学历与职业幸福感之间呈负相关关系(见图3)。

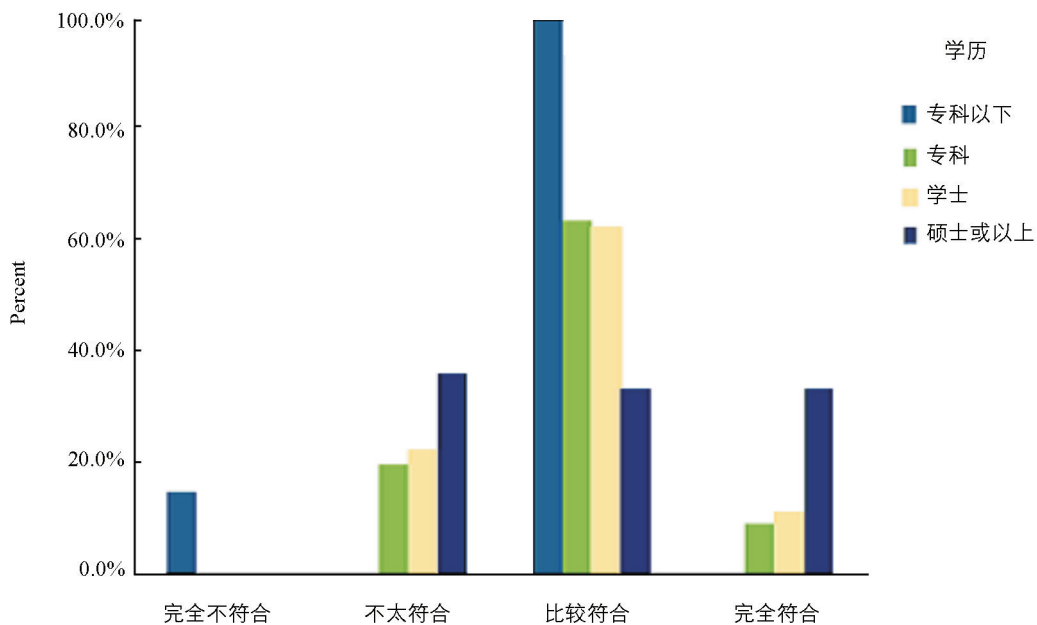


图3 不同学历的教师幸福感状况比较

在教龄维度上,教龄在25年及以上的教师职业幸福感最强(占90.9%),以下依次为6~10年的教师(占81.8%)、16~24年的教师(占69.2%)、11~15年的教师(占69.2%)和1~5年的教师(占67.5%)(见图4)。这说明教师职业幸福感与教龄之间有一定的相关性。

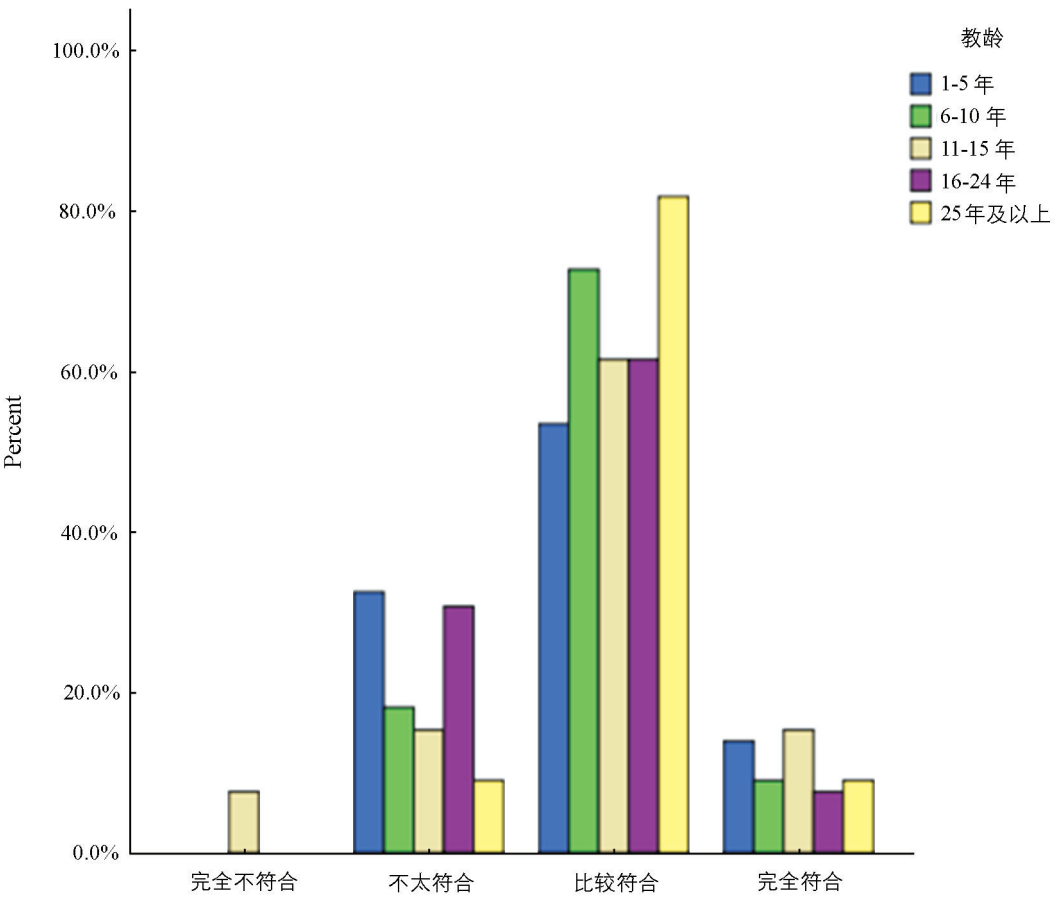


图 4 不同教龄的教师职业幸福感状况比较

在薪资维度上,年收入 2~3 万令吉的教师在工作中“总是感到幸福”或“比较幸福”的占 71.5%,年收入 3.1~3.5 万令吉的教师在工作中“总是感到幸福”或“比较幸福”的占 69.2%,年收入 3.5~4.4 万令吉的教师在工作中“总是感到幸福”或“比较幸福”的占 75.0%,年收入 4.5~5 万令吉的教师在工作中“总是感到幸福”或“比较幸福”的占 81.8%,年收入 5.1 万令吉以上的教师在工作中“总是感到幸福”或“比较幸福”的达到 100%。这说明教师职业幸福感与收入之间有一定的相关性,年收入在 3 万令吉以上的教师职业幸福感指数与收入呈正相关关系,即收入越高越幸福,但年收入介于 2~3 万令吉的教师职业幸福感指数却没有因薪资低而呈现最低(见图 5)。

年收入(单位: 令吉)

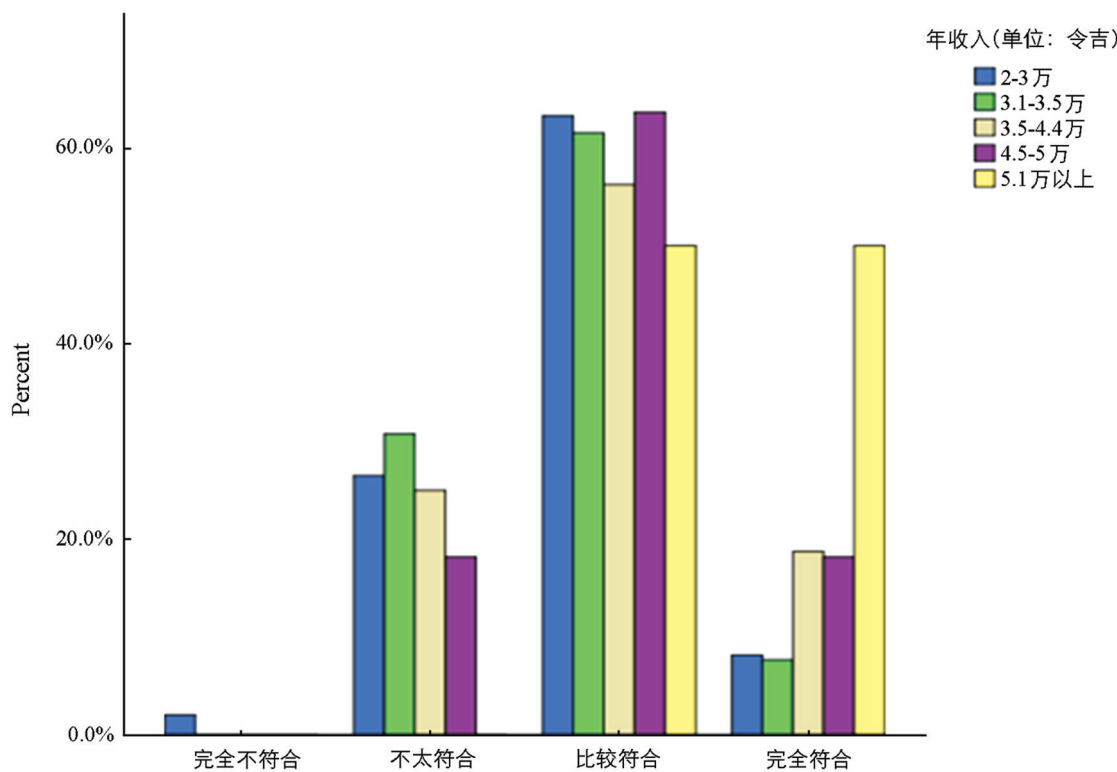


图 5 不同收入的教师职业幸福感状况比较

在职务维度上,职务与教师职业幸福感之间没有显著相关性,行政人员或科主任(占 72.7%)的职业幸福感并不显著高于班主任(占 71.4%)或科任教师(占 72.7%)(见图 6)。

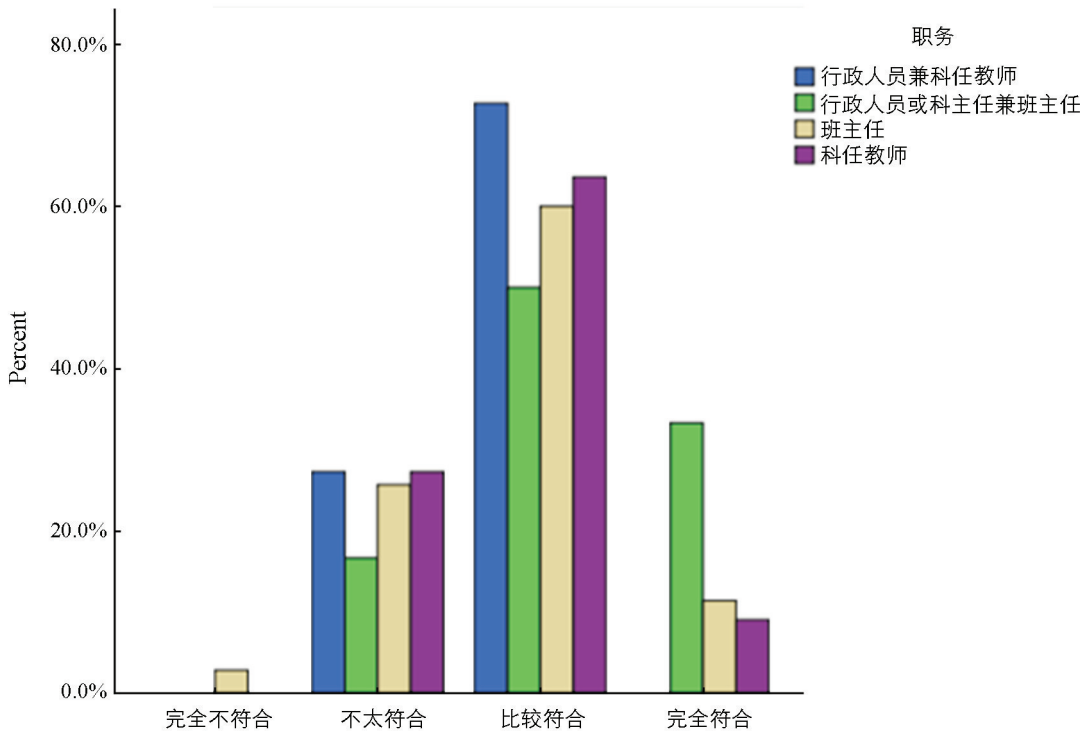


图 6 不同职务的教师职业幸福感状况比较

在婚姻状况维度上,已婚教师(占 75.7%)的职业幸福感略高于未婚教师(占 72.2%),说明婚姻状况与教师职业幸福感也不存在显著相关性(见图 7)。

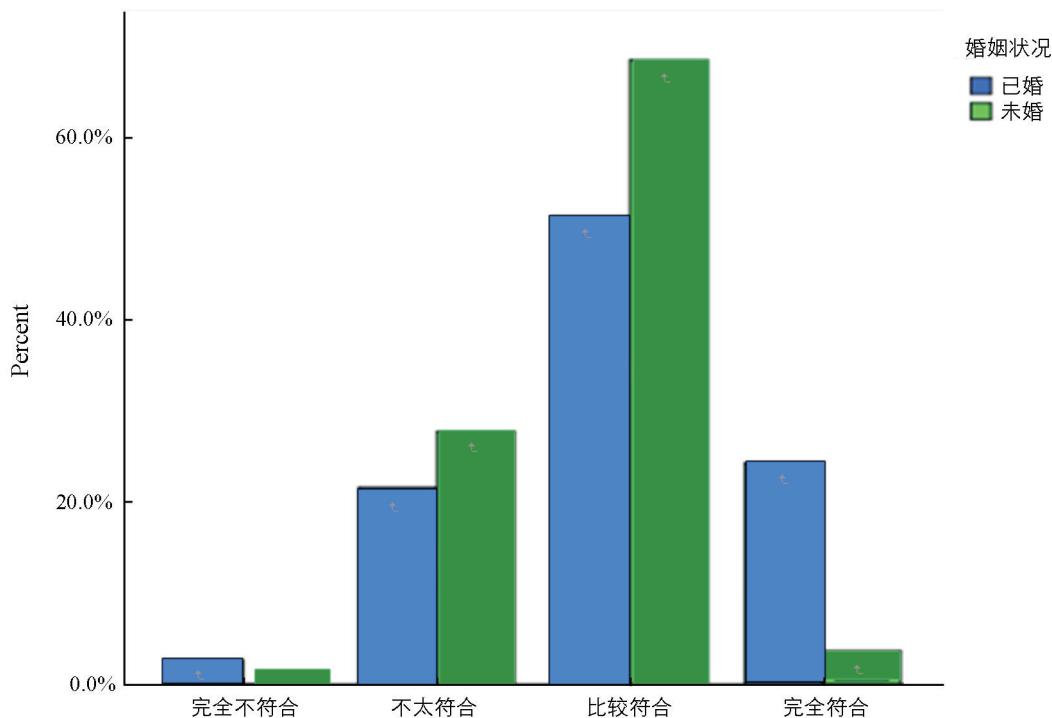


图7 不同婚姻状况的教师职业幸福感比较

三、教师职业幸福感的影响因素分析

调查发现,让华文独中教师在职业生活中体会到幸福的因素主要有:受学生拥戴、工作有成就、工作环境较单纯、假期较多、工作中有挑战、同事认可、热爱本职工作、上司的肯定、工作较稳定等;让华文独中教师在职业生活中体会不到幸福的因素主要有:学生教育和管理难、日常工作繁琐机械、管理制度不令人满意、工作压力大、收入低、个人发展机会有限、缺乏安全感和稳定感、家长不理解、社会地位低、身体状况不良、情绪管理能力欠佳、缺乏成就感、学生成绩排名不理想、人际关系不融洽、工作环境不理想、不热爱教师工作、教学能力欠缺、不适合从事教师工作等。究其原因,既有教师自身的因素又有外部环境的影响。

(一)华文独中教师社会地位不高

华文独中是马来西亚特殊政治环境的产物,并未得到官方的承认,是在马来西亚华人的支持下存在的“非主流”学校。由此,马来西亚华文独中的教师也是不受官方承认的“非主流”教师。这使华文独中教师被排除在马来西亚的教育体系之外,他们无法像体制内的国民中学教师一样享有公务人员的权益。华文独中教师每年必须到州教育局更新教师教学准允证,他们无法得到来自国家的进修培训机会,更无法像国民中学教师那样享有政府的医疗福利、房屋补贴或低息贷款等权益^[18]。这些与国民中学教师待遇上的差别,让部分华文独中教师感觉自己的社会地位得不到承认、不受国家重视,为此心理不平衡,甚至不愿意公开承认自己的教师身份。

在马来西亚,华文独中教师的薪资与福利因校而异,除了视华文独中董事部对教师工作的重视程度而定外,也视华文独中财力状况而定。华文独中因为无法获得政府的任何财务支援,所以就读华文独中的学生都必须缴付学费,学费的大部分是作为支付教师薪资之用,这造成部分家长和学生认为教师是由自己付费聘请的,因此对教师的尊重程度不够,使得教师的社会地位受到影响。

此外,绝大多数的华文独中每年都要进行多次的筹款活动,董事部及校方都会要求教师发挥影响力,动员家长和学生积极参与。这让华文独中教师特别是班主任经常要与家长谈及筹款的问题,久而久之,一向被视为情操高尚的教师在社会中的声誉受到质疑。

调查显示,尽管 97.8% 的教师认为教师工作非常重要,但有将近 1/3 (31.9%) 的教师对自己的

职业并没有自豪感,他们并不愿意在社会大众面前表露自己的教师身份,且超过半数(63.7%)的教师认为自己的职业没有受到社会大众应有的重视。

(二)华文独中教师专业素养较低

马来西亚是个多元种族的社会,华文独中的教师需要具备更敏锐的教育直觉,才能让学生拥有在未来社会竞争的实力。但是,华文独中是在马来西亚政治夹缝中生存的华文学校,民间办学的现实让华文独中教师长久以来面临“质”与“量”都不足的窘境,这是华文独中在发展过程中的潜在危机。

华文独中无法从本国政府的师范教育体系中获得师资来源,只能靠吸纳部分毕业于中国大陆及台湾地区的师范院校教育专业的学生,以及其他毕业于一般大学的非师范教育专业的毕业生来补充师资队伍。马来西亚华校董事联合会总会(董总)学务与师资局师资组 2016 年 6 月的统计资料显示,马来西亚华文独中教师具有教育专业学历的人数仅占 47.14%^[19]。

调查显示,华文独中教师在工作中感到有优势的能力和个人素质排在前三位的是:任教学科知识、课堂教学能力、师生沟通的艺术;教师在工作中感到欠缺的能力和不足的方面排在前三位的是:教育科学研究能力、教育理论知识、管理学生能力。数据分析表明,通过师范教育体系来培养教师的教育专业知识,特别是教育科学研究能力以及教育理论知识是华文独中教师所欠缺的。大约有 51.7% 的华文独中教师认为自己欠缺相关的教育专业知识。不难看出,华文独中教师专业素养亟待提高。

(三)华文独中管理制度不完善

马来西亚 60 所华文独中的管理体制都不一样,各校拥有独立的自主权,管理方式主要体现在学校董事及校长的管理理念上。由于华文独中独特的办学背景,董事对于校务的参与权限相当大,如果董事与校方的办学理念或方针有分歧,就会使华文独中的管理制度陷入混乱,让教师无所适从,甚至影响教学。

调查显示,认为华文独中的管理制度需要完善和改进的教师高达 94.5%。可见,当前的管理制度是令教师非常不满意的。正如受访教师所说:

“行政人员应该以身作则,不要只会要求教师遵守学校的条例。另外,条规设定了,就要严格执行,否则会让教师觉得校方没有执行力。校方处理教师问题时应该要先了解情况,有点弹性,不要处理任何事都机械行事,应该人性化,给予教师必要的帮助。”

访谈和问卷调查显示,教师之所以对管理制度不满意,是因为目前的一些管理制度缺乏人文关怀,不够人性化,让教师感到不被尊重。此外,评比和奖励制度还存有不足,认为各项评比和奖励“完全不能”起到激励作用的教师占 3.3%,认为“基本不能”起到激励作用的教师占 38.5%。也就是说,共有 41.8% 的教师认为评比与奖励是无法起到激励作用的。

四、提升教师职业幸福感的策略

教师职业幸福感的提升,不仅依赖于教师自身的努力和修炼,而且也需要外部环境和条件的支持。

(一)营造尊师重教的社会氛围

要营造尊师重教的社会氛围、积极提高教师的社会地位,首要的是提高教师的经济待遇、改善教师的物质生活条件。正如联合国教科文组织颁布的《关于教师地位的建议》中所强调的:“应当承认,改善教师的社会及经济地位,改善他们的生活与工作条件,改善他们的就业条件和职业前途,是解决教师所有问题的最佳途径,是使完全合格的人进入教师职业中来的最好办法。”

传统上,社会大众都希望教师无私奉献、默默付出,并且认为教师计较薪资的多寡就失去了教师高尚的品格,他们希望教师的幸福感都来自精神世界,来自学生和家长的肯定与赞许,来自社会的赞誉。如此一来,许多教师不仅感受不到职业的幸福,甚至还付出了身心健康的代价。这种情况

在马来西亚社会更是明显。

马来西亚华文独中是华人社会自觉兴办的学校,办学条件先天不足,有限的资源中又有一部分投入在教学设备上,教师的薪资及福利缺乏必要的保障。这种做法在过去经济不发达的时代,还能吸引许多对华文教育充满献身精神的教师投身其中,但随着时代的演变,现代教师已经不会不计酬劳地付出。因此,必须正视现代教师的需求,让他们的付出与收入对等,让他们无后顾之忧地从事教育工作,并迈向教师专业化发展的道路。

目前,一些华文独中已经开始关注教师的经济待遇问题,积极提高教师的福利水平。以培风中学为例,教职人员的薪资在过去3年里调整了两次,大学刚毕业的新入职教师起薪可以达马币2 200令吉(约合4 400元人民币)。但华文独中薪资制度最大的弊病不是入职时的起薪,而是入职后每年的加薪偏低。这就造成教师在华文独中服务时间越长,与外界同行特别是国民中学教师的待遇差距越大。此外,华文独中的奖励制度往往没有考虑到资深教师的付出,让资深教师感觉自己的付出并没有受到校方的重视和认可。正如一位受访教师所说:

“学校给予教师的长期服务奖励,应该根据服务年限而有所差别。如果十年服务奖、二十年服务奖及三十年服务奖的奖金数额都没什么差异,又怎会让教师觉得自己的付出有价值呢?每次学校需要教师承担重要的工作任务时,都会找资深教师,但在激励机制中却没有突出资深教师的价值,这让资深教师感到很不公平。”

在问卷调查中,教师认为可以提升教师职业幸福感的措施排名前四位的是:提升教师待遇、增强尊师重教意识、提升教师医药福利、提高教师退休福利。四项措施中,有三项都涉及教师的待遇和福利。可见,如果无法提升教师的经济地位,让教师觉得自己在华文独中长期服务是有保障的、是受到尊重的,就无法提升华文独中教师的职业幸福感。有受访教师表示:

“学校应该提高每年的医药费补贴,华文独中教师不是公务员,无法像其他国民中学的教师一样享有免费的医疗福利,因此学校有必要给予教师更好的医疗福利,目前每年马币300令吉(约合600元人民币)的医药费补贴对教师而言,根本是杯水车薪。”“薪金不能太低,至少要让教师过上基本的安稳生活,教师才会有安全感,否则教学的热情会被浇灭的。”

因此,华文独中董事部可以参考国民中学教师的薪资制度,为华文独中教师拟定适合其工作性质和特点的薪资标准。另外,应该依据国家经济发展的增长率提高教师的薪资水平,并合理地让华文独中教师享有医药福利、养老金福利或生活津贴,让教师的付出与贡献能得到与之对等的报酬。

除了提高教师的经济待遇和物质生活条件外,教师职业幸福感的获得还有赖于良好的社会环境,如尊师重教的社会氛围、亲师信道的课堂风气等^[20]。同时,为了让教师获得职业幸福感,为自己的教师身份感到自豪,社会大众与家长要对青少年进行尊师重道的教育,并使之成为华人社会的传统美德。

(二)提升教师的专业素养

教师专业化是一个持续不断的发展过程。教师只有在教学过程中不断地提升和充实自己,才能减少工作的无力感及倦怠感。

教师只有全然掌握相关的学科知识,才能在教学过程中以更宏观的视角以及更开放的态度教育学生、影响学生。教师要成为学生人生的引导者,除了需要提升所教学科的专业知识,还要提升教育专业知识。这主要包括3个方面的知识:一般教育学知识、学科教育学知识和教学情境知识^[21]。正如美国著名教育家杜威所说:“为什么教师要熟悉心理学、教育史和各科教育法?这主要有两个原因:一是他能凭借这类知识观察学生的反应,迅速而准确地解释学生的言行,否则,学生的这些反应教师可能察觉不出来;二是这些知识是别人用过而又有成效的方法,在需要的时候,教师就能够凭借这些知识给学生以适当的指导。”^[22]

为了华文独中教师的职业幸福以及学生的学习幸福,必须让教师逐步具备教育专业知识,使之

成为学生人生路上的导师。这可以从两个层面加以引导:一方面,校方或教育部门有计划、有组织地对教师进行专业培训,调查显示,华文独中教师“没有机会”或“不太会有机会”到校外加强专业能力培训的人数占 41.8%,说明华文独中教师的进修机会非常少,因此,校方除了积极开展校本培训外,也应让教师多到校外参加教育专业知识的进修,以提升华文独中教师的专业素养;另一方面,引领教师养成自我成长期许、自我实现价值与自我发展专业的自觉,调查显示,提高教师个人工作能力的最有效途径是自主学习,其次是同事互助,然后是参加培训及专家引领。数据表明,华文独中 69.2% 的教师经常出于工作需要阅读教育理论类书刊,说明 2/3 的华文独中教师能够自觉、自主地提升个人的教育专业知识及能力,这对教师专业素养的提升是大有裨益的。

教师专业素养的提升还应包括教师身心健康。身心健康是教师发挥其工作积极性、主动性、创造性并获得事业成功的重要保证。教师的身心健康如果遭到破坏,其工作热情会被抑制、意志力和信心会被消蚀。身心健康是教师获得个人幸福不可或缺的重要条件。教师的身心健康状况直接影响人际交往的态度和行为,这不仅关乎师生关系、同事关系的和谐,而且关乎家庭生活的稳定和质量^[23]。调查显示,华文独中教师的身体健康状况不容乐观,有超过 1/3 的教师经常带病工作,有近 1/2 的教师平日工作时身体处于亚健康状态。为此,教师一定要让自己拥有充足的睡眠,养成积极锻炼身体、经常运动的习惯。同时,校方也应该提供相关的医疗福利待遇,让教师能够定期地进行健康检查,并邀请专家为教师提供促进个人身体健康的知识与观念。

教师的职业幸福感也与教师的心理健康息息相关。调查显示,华文独中教师的心理素质良好,心理健康状况令人欣喜。华文独中教师能够拥有健康的心理,是学校的教育资本、是学生的福气、是为马来西亚的华文独中教育开创美好前景的基石。身体健康和心理健康都需要适当的休闲活动来维护和调节。在休闲时间开展丰富多彩、放松身心的活动是保持心理健康的必要条件。人们通过各种休闲活动满足个人的社交需要,如归属感、亲密关系、控制和权力、地位和名誉、利他心理、竞争和合作等需要,进而产生幸福感。调查显示,97.8% 的华文独中教师拥有个人爱好,这对教师个人的心理健康有非常重要而积极的影响,也能在未来让华文独中教师继续维护其良好、积极的心理状态。

(三)完善学校管理制度

研究和观察表明,决定学校工作效率的唯一重要因素就是学校校长。一个被视为有能力组织集体开展有效工作并思想开放的“好”的行政主管人员,常能成功地为其学校引进重大的、促进质量提升的举措^[24]。因此,作为领导者的校长“应该彻底摒弃那种划桨式的管理方法,要把教师看成是有意识、有思考能力的‘存在’,并代之以掌舵式的管理”。具体而言,“好”校长在日常的教育管理中表现为:(1)从单一的领导者变为主动提供服务者,其中包括制定更科学的教育政策、提供更多的教育资源、拟定更实际的教育发展规划、设计更可行的教育评估方案、考虑更合理的学校布局、提供更有效的教师培训模式等;(2)把严厉的管束变为对学校和教师的理解和信任;(3)把过分的控制变为更多的交流和对话;(4)把过于集中的教育教学权分配给学校各部门和教师;(5)不刻意压抑教师的教学个性,而是想方设法地支持教师开展多元化的教学探索活动,鼓励有教学创意的教师展露才华^[24]。为此,有受访教师表示:

“学校应该注意教师的感受,不能过多束缚。从工作而言,教师是有其劳动权利的,有在劳工法令下行使教育教学权利的自由。当然,从伦理而言,学校应该相信教师行使权利时有自己的操守。”“教师应在不影响学校工作效率的基础上,能够绝对自由享有或进行属于自己私人活动的时间,因为这也是属于个人隐私权上的一种幸福。”

在日常的管理中,校方在给予教师适度规范的基础上,应该将教育自主权交给教师。这主要体现在:第一,教师可以根据学校的教学计划、时间安排等要求,结合自身的教学特点,自主地组织课堂教学活动;第二,教师可按照教学大纲、教科书要求,自主确定教学进度和教学内容;第三,教师可

根据不同教育对象,自主确定教育形式和教学方法,以更有利于学生的学习和发展;第四,教师可在完成规定的教育教学任务的前提下,自主进行有利于教改的实验和研究;第五,教师可根据有关要求,并按照自己的理解,对学生的品行和学业成绩自主作出尽可能客观和公正的评价;第六,教师可依法排除对自己正常履行教育教学工作职责构成障碍的不适当的干扰和影响^[24]。芬兰的教育是世界的典范,学生的综合素质称冠全球,芬兰的教育理念就是将学生的教育权归还到教师手中,教育部门及校方极少干预,教师遵照国家教育纲领并依据自己的教育理念来设计教学、课程,教师拥有绝对的教学自主权,学校完全不对教师进行教学评估。

教师的职业幸福感源自教育的历程。校方应该为教师提供教育改革的空间,让教师能够在课堂上进行教学法的实验,通过学生的语言回馈与成绩表现,给予教师进步的动力。学校领导者应该创造良好的教学、科研氛围,创造公平竞争的工作环境,铺设教师展露教育才能的舞台。以培风中学为例,校方从2012年设立了教师教育表现奖,以奖励那些开展教育研究、改进或落实教育研究的教师。校方希望能够给予教师更大的发展空间,鼓励更多的教师勇于进行教育改革,并向专业化的教师教育之路迈进。教师迈向专业化也是迈向职业幸福。正如受访教师所言:

“校长或行政人员要经常了解教师的工作状况及心理状况,让教师感受到他们是受到相关人员的关注和重视的。”“学校若能帮助新入职教师进行教育生涯规划,让新教师了解教育事业前景、尽早适应及全情投入教学中、减少繁琐的杂务,教师会有更好的表现。”

一所让教师感觉幸福的学校,一定是处处体现人文关怀、让教师在许多细节上感受到校方诚意的学校。正如受访教师所说:

“校方应为教师准备一间比较舒适的休息室,让身体不舒服或怀孕的教师能在休息时间稍作休息,让教师有被照顾的感觉。此外,学校的每座厕所内应该至少建有一间坐厕,不能全是蹲厕,校方应该考虑到一些年纪较大、不方便下蹲教师的需要。校方应该让教师感到具有人文关怀精神的存在,感觉学校对任何年纪的教师来说,都是无障碍的环境。”“目前很多教室内的教师讲桌都是以学生的课桌代替的,不仅面积狭小、无法放置教师的用品或学生的学习记录,也让教师感觉很不受尊重。希望教师能够拥有统一的办公桌。此外,教师办公室非常拥挤,近百位教师挤在一间房子里,完全没有个人的空间。”

“希望学校能够将教室内的黑板换成白板,以免教师经常吸入粉笔灰,影响教师的身体健康。此外,教室内的风扇都是为学生而设的,教师教学的位置几乎无法吹到风扇,许多教师上完一堂课后,都是汗流浹背,非常辛苦。”

“连接不同楼层的走廊应该建有遮雨棚,免得下雨时,教师去教室上课被淋湿。现有的遮雨棚遮雨效果很不好,一下大雨,走廊都湿透了,教师经常要冒雨冲去教室,感觉很不好。”“学校食堂的管理应该要改进,菜式应该多样化一些。许多教师几乎是天天都在食堂用餐,如果食堂的食物能够样式多些、美味些,教师会感觉更加幸福和快乐。”

为此,校方可以从教师休息室的设置、教室的布置、办公室的设计、走廊的装饰等细微之处着手,让教师真正感受到校方在用心优化学校环境、真心为教师提供人文关怀。

参考文献:

- [1] 束从敏. 幼儿教师职业幸福感研究[D]. 南京:南京师范大学硕士学位论文,2003.
- [2] Diener E. Subjective well-being[J]. Psychology bulletin, 1984, 95(3):542-575.
- [3] 熊川武. 教研是教师幸福之源[J]. 上海教育科研,2004(5):1.
- [4] 许琼华. 教师职业幸福感从哪里来[J]. 教育科学研究,2005(6):15-16.
- [5] 檀传宝. 论教师的幸福[J]. 教育科学,2002,18(1):39-43.
- [6] 肖杰. 小学教师职业幸福感的调查与思考[D]. 上海:华东师范大学硕士学位论文,2004:10-12.
- [7] Ellis N H, Bernhardt R G. Prescription for teacher satisfaction: recognition and responsibility[J]. The clearing house: a journal of educational strategies, issues and ideas,1992,65(3):179-182.

- [8] 李颖. 小学教师心理幸福感及其影响因素的相关研究[D]. 曲阜:曲阜师范大学硕士学位论文,2009:31.
- [9] 王传金. 教师职业幸福研究[D]. 上海:上海师范大学博士学位论文,2008.
- [10] 关珊. 影响教师幸福感的因素[J]. 基础教育参考,2007(8):13-15.
- [11] Costa P T, McCrac R R. Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people[J]. Journal of personality and social psychology, 1980, 38(4): 668-678.
- [12] Holmes E. 教师的幸福感——关注教师的身心健康及职业发展[M]. 闰慧敏,译. 北京:中国轻工业出版社,2006:2.
- [13] 曹俊军. 论教师幸福的追寻[J]. 教师教育研究,2006,18(5):35-39.
- [14] 邝红军. 论教师幸福及其实现[J]. 教育科学研究,2008(6):53-55.
- [15] 张云鹰. 创新校本培训 引领教师幸福成长[J]. 人民教育,2007(3):66-68.
- [16] 韩大林. 论教师幸福的样态及实现[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版),2009,22(7):4-6.
- [17] 张春兴,林清山. 教育心理学[M]. 台湾:东华书局,1990:412-414.
- [18] 黄祯玉. 突围与自强——马来西亚华文独立中学教师自主专业发展研究[D]. 武汉:华中师范大学博士学位论文,2008:60.
- [19] 马来西亚华校董事联合会总会(董总). 2016 年工作报告书[EB/OL]. [2017-06-11]. <http://www.dongzong.my/infobook/book/DZ%20Report%202016.pdf>.2017-06-06.
- [20] 彭文晓. 教师幸福简论[J]. 中国成人教育,2006(3):69-70.
- [21] 刘捷. 专业化:挑战 21 世纪的教师[M]. 北京:教育科学出版社,2002:233-236.
- [22] 约翰·杜威. 我们怎样思维·经验与教育[M]. 姜文冈,译. 北京:人民教育出版社,2005:224.
- [23] 陈丽萍. 中学教师生存状态及改进对策研究[D]. 长春:东北师范大学博士学位论文,2009:65.
- [24] 国际 21 世纪教育委员会. 教育——财富蕴藏其中[R]. 联合国教科文组织总部中文科,译. 北京:教育科学出版社,1996:144.

Status and Countermeasures of Teachers' Occupational Well-being in Chinese Independent Secondary Schools in Malaysia: A Case Study of Pay Fong High School

CAI Xiuqin¹, TIAN Youyi²

(1. Pay Fong High School, Malacca 78100, Malaysia;

2. School of Education, Central China Normal University, Wuhan 430079, China)

Abstract: Teachers' occupational well-being is significant concerns both the teachers' professional development and the quality of education. The survey shows that the overall occupational well-being among the teachers of Chinese Independent Secondary Schools is quite satisfactory, although they have high work pressure and earn low salary. Further analysis reveals that there is no obvious correlation between well-being and position or marriage. But there is some relation among gender, age, qualification, teaching experience and income. The survey analyzes the causes of affecting the teachers' occupational well-being, and suggests that three aspects should be focused on: cultivating the social atmosphere of respecting teachers, enhancing the professional quality of teachers, and improving school management system.

Key words: occupational well-being; secondary school teachers; Chinese Independent Secondary School; Malaysia

责任编辑 邱香华