# 提升幸福感 激发主动性（定稿）

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-07-29

*第一篇：提升幸福感 激发主动性（定稿）提升幸福感 激发主动性——教师职业幸福感提升的可行性做法浅探山西省新绛县希望学校席全明一个没有幸福感，没有积极向上心态的教师，不仅不利于自身的身心健康、专业成长，而且也不可能培养出具有积极心态的阳光学...*

**第一篇：提升幸福感 激发主动性（定稿）**

提升幸福感 激发主动性

——教师职业幸福感提升的可行性做法浅探

山西省新绛县希望学校

席全明

一个没有幸福感，没有积极向上心态的教师，不仅不利于自身的身心健康、专业成长，而且也不可能培养出具有积极心态的阳光学生。只有具有职业幸福感的教师才能把教育工作作为自己人生价值的追求，才能以积极、主动的心态投入到教书育人的工作之中，创造性地开展工作。那么，如何让教师充分体验教师职业的幸福感呢，一直以来，我苦苦思索，不断总结，以下是我结合工作实际，在提升教师幸福感方面的一些浅薄认识：

一、关注教师身心情感，营造温馨氛围

1、暖心慰问常态化。教师管理注重人性化，坚持教师过生日送贺卡、节日送祝福、生病进行探望、慰问教师家属、与教师谈心沟通解决教师生活中一些实际性的困难等，使教师感受到学校大家庭的温暖和关怀。

2、师德建设不放松。利用教师例会、寒暑假培训积极开展师德师风教育活动，进行“新时代教师师德大讨论”专题论坛，通过评选“师德标兵”和“感动学校年度人物”，不断提升教师师德修养，树立标兵意识，营造“讲师德、树师表、比奉献”的良好氛围，促进教师人格的升华。

3、快乐健身要坚持。开展工间操，每天早上组织教师活力健身。组织教师开展多种集体活动，缓解教师的工作压力，比如:拔河、跳绳、羽毛球、乒乓球等趣味活动比赛，丰富了教师的课余生活，让教师感到集体生活的乐趣。

4、集体活动促情感。利用冬至包饺子、元旦组织教师联谊活动、三八妇女节外聘专家对女教师进行心理培训等方式，给教师提供释放压力的平台，增进教师与领导之间，教师与教师之间的沟通交流，培养教师的集体主义情感和爱校爱家的意识。

5、沟通渠道保畅通。通过开通校长邮箱，创建微信群聊等方式搭建沟通平台，为教师设置合理的反映心声的地方，让老师们有苦有地诉，有难有人帮，有委屈不憋在心里，痛痛快快上班，痛痛快快做事。

二、创建教师成长平台，实现自我发展

1、专业成长有空间。通过开展教师读书成长、基本功达标、课堂教学大比武等比赛交流活动，搭建专业成长平台，提升教师的理论素养和专业水平；实施名师工程建设，鼓励教师积极参加各级优质课评比、论文征集和课题申报，坚持让教师在每周例会上分享自己的教育故事、教学经验等，力求通过丰富多彩的自我展示活动，为每位教师提供一个施展才华、体验成功的平台，为教师营造良好的发展氛围。

2、管理实效重减负。改变以往“给教师加压，给学生减负”的观点，改进教学管理，减轻教师额外负担，如采用集体备课与个案补充修订、详案与略案相结合的办法，消除照抄教案劳民伤神的现象，重点看教学流程设计、教法学法指导等，从重数量转向质量，提高教学实效性，减轻教师负担。

3、评价考核要客观。教师岗位考核采取过程性评价和终结性评价相结合的办法，既看终点的成绩，也看教师成长过程中进步和发展，使评价更加全面、科学、合理，保证评价的客观公正。

总之，人文管理的落实、高尚师德的塑造、专业素质的发展、多彩活动的开展，都能使教师找到了职业的幸福感。一旦教师有了“幸福感”，就不会把工作仅仅看成谋生的手段，而是作为自我成长、自我发展的有效途径，就会认为教育是一项值得付诸奋斗、努力终生的神圣事业。当这种主动性和创造性得到充分发挥时，教师才能真正感受到职业中的幸福，教师幸福了，才更容易培养出幸福快乐的孩子，才能为社会培养出更多健全人格和高尚品质的人才，才能真正意义上实现学校的不断发展。

**第二篇：如何激发学生的主动性和积极性**

[文章提要] 在新一轮语文课程改革中，强化了对学生语文素养的培养，形成与发展学生的语文素养要求教师在教学中更为关注激发学生的主动性。本文是笔者在教学中的一些实践总结，旨在通过语文学习过程中更加充分地让学生动口、动手、动脑来发展学生的主动性。

[关键词]主动性 动口 动手 动脑

《语文课程标准》提出了“语文课程应致力于学生语文素养的形成与发展。语文素养是学生学好其他课程的基础，也是全面发展和终身发展的基础。”对语文课程这一目标指向促使每一个从事语文教学的人不得不深入思考如何“形成与发展学生的语文素养”这样的课题，也促使大家在思考中实践探索。

在新课改的教学实践中我越来越强烈感受到：语文学习若是依旧停留在听听、记记、背背这层面，学生还是习惯于被动接受，那么，要全面提高学生语文素养将只是一句空话。必须让我们的学生在语文教学活动中积极地动起来：动口、动手、动脑。

（一）让学生的口动起来

一、努力提高朗读质量。朗读是一种传统的教学方法，在语文教学中一直被普遍采用。但是长期以来，朗读已经异化为语文教学的一道程序，枯燥乏味的陈规，有很多学生的朗读成了有口无心的小和尚念经。

其实，学生对文章的理解感悟是从朗读中获得并体现出来的，所谓“书读百遍，其义自见”。朗读不只在于让学生吸收遣词造句的精妙，更在于期待学生能在朗读过程中和作品，和作者进行情感的交流，产生思想的碰撞。

令人欣喜的是新教材所选篇目文质兼美，极其适合朗读。教师不妨从范读起步，在语音、语调、语速等方面对学生的朗读加以悉心指导，让学生领略语言文字的美，受到美的熏陶，激发朗读的热情。在此基础上，学生通过课内外每一次的朗读练习养成高质量朗读的习惯。练习根据文章的内容和基调，从句子表达的语气和情感出发，读出高低升降、轻重缓急的变化。读时，让学生联系过去相似的生活经验，通过想象和联想，将文字符号转化为生动可感的画面，所谓“书读百遍，其义自见”。充分地读，会增强学生对言语的直觉感知能力，同时生成阅读的愉悦。

二、设置形式多样的说话练习。口语交际能力是语文素养一个极其重要的方面。但在传统教学中，这一点并不被重视，教师的一言堂会阻碍学生语言表达能力的发展。要提高学生口语交际能力就必须改变传统的授课方式。教师必须把课堂还给学生，为他们创设“说话”的机会。在实践中，我发现口头问答、口头复述、口头解说、口头作文、讨论、辩论、访谈、讲演……都是不错的选择。

在说话练习中，教师除了能引导学生掌握一些语言表达的要求：说话时有中心，有条理，敢于表达自己的见解，表达观点要清晰、有理有据，说话考虑对象、场合，学会倾听等等。更可以让他们通过个体之间、个体与群体之间思维的碰撞与交流共享情感，共享经验，共享智慧，共享语文世界的美妙。教师还能适时对学生的思想品质、审美情趣产生积极影响，使他们逐步形成良好的个性和健全的人格。

这里举一个例子，在涉及成长这一话题时，我设计了“成长的烦恼”访谈系列活动。首先请同学们畅谈自己的烦恼。然后请他们通过采访家长、亲戚、任课老师、学校领导等对象了解成人们在青少年时期的烦恼和现在的烦恼，以及他们对待烦恼的态度。在此基础上再请同学们谈谈对成长烦恼的看法。通过活动，学生们认识到每个人在人生的每个阶段都会有烦恼，有烦恼很正常。也认识到烦恼是可以通过各种途径排解的，积极健康的心理很重要。还有很多学生意识到自己目前的烦恼颇有几分“为赋新词强说愁”的味道。也有学生在家庭教育上、情感交流上开始体谅父母。学生们以极高的热情参与了整个活动，在交流中学生不仅获得口语交际锻炼，更构筑了健康心理。

三、努力扩大学生的诵读范围。常说语文学习需要积累，这种积累不仅是语言文字的积累，更是学生阅读经验、文化底蕴、情感态度、思想审美等的积累。正如俄国作家鲁巴金所言“阅读，就是在别人思想的帮助下，建立自己的思想。”这种“思想的建立”只是倚赖教材所列篇目是根本无法达成的，教师应鼓励学生积极进行课外诵读：中外文学名著、文化名人散文、优秀报刊等。教师也可以依据教材做一些辐射性的推荐阅读。推荐诵读文章涉及作家的其他代表性作品；对只是作品节选部分的课文，推荐阅读整部作品；推荐课文的相关评论；由课文推荐阅读作者；尤其要注重同题作品和同类作品的阅读推荐。如学习《斑羚飞渡》，我推荐学生阅读了《藏羚羊跪拜》、《镜头下逃命的藏羚羊》、《守望藏羚羊的日子》、《狼行成双》等。比较阅读，有助于学生对作品主题的理解深入透彻，也有助于培养举一反三的思维品质。

总之，进行的课外诵读延伸范围一定要广：古今中外、诗词曲赋、文史经哲、报刊杂志，单本套书等等。允许学生根据自己的兴趣和需要，读不同种类的书，从中汲取自己所需营养。读书不是学习的唯一，但要天天读书，用好书滋养自己，使精神高贵起来。与历史对话、与高尚交流、与智慧碰撞，打下坚实的厚重的文化素养。通过诵读学生还可以汲取思想营养，提高品德修养和审美情趣，发展个性，健全人格。

让学生的手动起来

一、“不动笔墨不读书”。教会了学生读书时动口，还要教会学生读书时动手，养成不动笔墨不读书的好习惯。我曾给学生讲毛泽东等名人的读书习惯，引导学生意识到“不动笔墨不读书”这个阅读习惯的重要性。习惯的培养可以从摘抄、批注入手：让学生把自己赏识的词语、句子、材料作些分类摘抄。我又从散文和诗歌教学入手，让学生圈圈划划觉得运用精妙的词句，在文章的重点处、关键处、疑难处，甚至平淡处加注。在自己与作品产生情感交流或引起思想碰撞的地方记下自己思维的火花；在激起自己联想和想象的地方录下自己思维的轨迹……引导学生学习从整体到局部对文章进行一番评论。教师在教学中这种有意识的培养可以使学生在整个阅读过程中思维极其活跃，而且易于消化吸收，学以致用，在需要时参照、借鉴。阅读是学生的个性化行为，是一项综合性、创造性的书面语言的情感体验，阅读要出情、出意、出新、出彩，重在有新的感受、新的理解、新的意境、新的评价、新的问题和新的思维方式。教师对学生阅读习惯培养的注重对于学生阅读能力的提高，语文素养的积淀相当有益也极为重要。

二、搜集、整理、汇编资料。身处信息时代，信息技术渗透到社会生活与工作的方方面面，信息素养成为信息社会每个公民必须具备的一种基本素质。信息的获取、分析、加工和利用的能力与传统的“读写算”方面的知识与能力一样重要。我们的学生必须拥有搜集处理信息的能力，《语文课程标准》也提出了这样的要求。

信息技术提供资源环境，突破书本是知识主要来源的限制，用各种相关资源来丰富封闭的、孤立的课堂教学，极大扩充教学知识量，使学生不再只是学习课本上的内容，而能开阔思路，接触到百家思想。在丰富资源环境下学习，可以培养学生获取信息、分析信息的能力，让学生在对大量信息进行筛选的过程中，实现对事物的多层面了解。

搜集、整理、汇编资料的能力需要在反复的实践中培养，教师要尽可能为学生创设锻炼机会。学生除了要掌握传统的分类摘抄，更要学习利用索引在图书馆查阅资料，利用搜索引擎在网上查阅资料，还必须学会与他人合作。有时我在课前将所需资料整理好，保存在某一文件夹下，让学生访问该文件夹来选择相关信息。有时为学生提供适当的参考信息，如网址、搜索引擎、相关人物或事件等，由学生去因特网或资源库中搜集素材。为此，我设计了“漫游语文世界”，“黄河畅想”，“漫步月球”等搜集信息、筛选信息的活动。小组成员要合作搜集信息，合作展示活动成果。我告诉学生，现代社会不是谁的记忆力强谁占先机，而是谁能够占有大量信息并能够筛选信息，谁能更好与他人合作，谁更有主动权。每个人都应为着适应去掌握这样的技能。而这些能力的获得与发展正有赖于我们平时的语文学习。

三、勤习作。写作是动手能力中的重要一环，它能让学生学会和自己的作品对话，和自己的心灵对话。可一提作文学生就怕，写作本是生活的需要，是有话要说，有事要叙，有情要抒。而眼下很多学生作文泛泛而谈，空洞无物，缺少真情实感。《课标》明确提出写作要重观察，重思考、重真情实感，要求说真话、说实话、说心里话，不说假话、空话。我以为引导学生克服畏惧心理是勤习作的第一步，而让学生有话可说、有感可发则又是帮助克服惧怕心理的第一步。那么，在广泛阅读基础上写读书笔记，因势利导的迁移性练笔是首选。而且教师的及时肯定与鼓励很关键。

在广泛阅读基础上让学生自由选择感兴趣的作品，感兴趣的角度谈谈自己的理解、观点，展开一些联想想象，发表一些评论，提供一两点建议……通过写可以对作品有更深入的理解，借助文字深刻把握作品。变读为写，以写促读，培养学生的鉴赏力、表达力、创造力。而且教师应及时肯定与鼓励文中的真情，思想的火花，要让他们感受成功，产生兴趣，这对消除学生的惧怕心理很有效。

美国教育家杜威曾说：“我们主张必须有一个实际的经验情境，作为思维的开始阶段。”习作也是如此，在一定情境中作迁移练习效果会比较好。如读了《小小的善》，学生开始观察体验反思生活中各类善举，尤其是易为人忽略的小小的善举；读了《爸爸的花儿落了》，学生懂得细心体会父母形式各异的爱的表达；读了《从百草园到三位书屋》，又唤回逐渐远去的童年的记忆……如此情境之下又怎会无话可写？

语文学习一定要培养学生的动手习惯，对学生而言，语文学习中的动手习惯有助于激发学生的潜能，塑造他们的人格，让他们学会审视生命。

让学生的脑动起来

《语文课程标准》指出语文课程应该指导学生“丰富语言的积累，培养语感，发展思维”。“发展思维”是语文教学的一个重要目标，如何达成这个目标的确很值得探讨。我以为有两个方面特别重要。

一、精设问题。在语文教学中，教师应善于启发提问，通过精设的问题激发学生的探索与思考。问题的设置应扣住课文的重点难点，引导学生把握课文精髓。同时要注重“问”的质量，设计的问题要精当，要有启发性。当然，问题的难易程度，设置的切入口，问题解答过程中教师的引导等都相当重要。

对《伟大的悲剧》一课的学习，我设计了两个问题：为什么将这次的南极探险称为“悲剧”？又为什么将这悲剧定义为“伟大”?由这两个问题切入，学生对发生事件、事件的意义、人物、人物的精神都能做深入地思考。在《木兰诗》的教学中，为了让学生准确把握木兰这个形象，我请学生将熟悉的中国古代女子，包括古典文学作品中的女子形象（如穆桂英、林黛玉、西施、王昭君等）与木兰作些比较，分析木兰身上所具有的中国女子共性的一面及她具个性的一面。《丑小鸭》是一篇学生极其熟悉的童话，教学时我请学生看了迪士尼拍摄的同名动画，然后提了三个问题：影片对原作做了哪些改动？你认为这些改动有助于表现丑小鸭这一形象吗？通过比较，对作家塑造的这一形象你能谈谈自己的看法吗？如此几问之下学生很快就把握住了形象的关键。

调动学生进行积极思维，提高思维的品质的方法很多，但教师一定不能忽视对问题的设置。

二、鼓励创新。语文教学大纲指出：“要重视学生思维能力的发展，在语文教学过程中指导学生运用比较、分析、归纳等方法，发展他们的观察、记忆、思考、联想和想象能力，尤其要重视培养学生的创造性思维。”可见，创造性思维的培养在语文教学中的重要地位。教师在教学中要珍惜每一朵创新思维的火花，鼓励学生进行创新思维。

也是在《丑小鸭》这课的教学中，学生在讨论问题的时候提出：既然影片的改动损害了原作塑造的形象，那为什么还要改？这是个很有价值的问题，在肯定了这个同学的提问后，我引导大家就该问题作了些讨论。一番讨论之后，大部分学生对影视作品追求“娱乐性”的问题有了一定的认识。一次发问，一次思考提高了大家发现问题的能力，鉴别的能力。我以为教师很多时候不必拘泥于自己课前设下的教学内容，因势利导激发学生勇于探究更重要。在漫话探险时，很多同学对古今中外的探险家表达了敬仰之情，对他们探险产生的深远意义做了充分肯定，也有同学对探险产生了渴望。在一片肯定声中有同学提出余纯顺因为季节选择的错误和不愿携带GPS最终导致葬身罗布泊，个人英雄主义要不得，探险绝不是莽撞的匹夫之勇。我们立即为这位同学的精彩发言鼓掌，因他，这场讨论向纵深推进了。

爱因斯坦言“学习知识要善于思考、再思考，我就是靠这个学习方法成为科学家的。”也是爱因斯坦说“发展独立思考和独立判断的一般能力应当首先放在首位，而不应把获得专业知识放在首位。”在语文教学活动中，引导学生在主动探索和创造的过程中培养探索技能，澄清和反思自我的能力，以及思想的开放性，对事实的尊重，愿意承认不确定性，批判的思考等，在让他们的脑动起来的时候，切实发展了思维，它是提高语文素养的基石。

语文学习要强调学生动口，动手和动脑，这样才会真正激发学生的学习兴趣，发挥主动性，产生奋发向上的情感体验。孔子云：“知之者不如好之者，好之者不如乐之者。”我以为语文素养的提高也是需要建筑在学生“乐学”的基础之上的。

**第三篇：如何提升员工幸福感**

如何提升员工幸福感

随着知识经济的发展和全球化的深入，企业的生存和发展时时都在接受挑战，各行各业都面临着订单、成本、效益、淘汰落后产能、企业转型等多方面的压力。在如此激烈的的竞争环境中，建行员工也明显感觉工作节奏越来越快了，工作标准越来越高了，工作任务越来越多了，加之物价的上涨、生活的压力等，员工承受的心理压力越来越大。这些压力如不能得到有效释放，很容易累积成消极、抵触等不良心理情绪，危害员工的身心健康，个别的甚至会造成工作上的重大失误，影响整体工作绩效。

没有压力，人则会懈怠，适当的压力，才会使人保持较高的工作积极性，产生较高的工作绩效，但是长期的过高压力，负面影响比较多。长期处于职业倦怠或心情压抑，将破坏员工的精神和身心健康，引起相应的肌体反应（如内分泌失调、失眠等），引发心理问题甚至身心疾病，给工作、学习和生活造成不良影响。瞬息万变的市场、复杂的人际关系、买方市场的强势、难以顺利达成的指标、家庭生活的压力、缺乏关怀等，都使得员工的心理压力很大，一些员工身体处于“亚健康”状态；一些员工的不良情绪影响了工作绩效；还有一些员工家中甚至出现了离婚危机等。因为压力得不到排解和疏导，损害的不仅仅是个体，而且会破坏组织的健康。只有幸福感强的员工，才能全身心地投入工作，创造好的工作业绩，实现“员工快乐、企业快乐、用户快乐”。从而更好地保持企业的快速、健康、和谐发展。

在现在这种状态下，我行马上开展了“穿越心灵四季—寻找幸福密码”EAP的活动。其实中国已有一部分优秀企业已经意识到压力与情绪管理的重要性，一些企业也正逐渐迈开员工援助计划的脚步，帮助员工提升职业幸福感。EAP是“Employee Assistance Program”三个单词首字母的缩写通常翻译为“员工帮助计划”或“员工心理援助计划”。EAP是由企业通过专业人员为员工及其家庭成员提供心理援助，利用心理学的知识，改变人们的心理认知、情绪、行为和意志，达到消除症状、治疗心理疾病。EAP心理疏导的过程就是不断消除内心不和谐的因素，解决员工心理和行为问题，达到提高员工工作绩效，改善企业管理的目的。而我们建行EAP也借此向员工表示建行对员工的关心，提高建行公众形象的重要手段。在建行EAP项目，成长E站开通以来，EAP对员工有明显的益处，它使得员工工作情绪优化，提高了工作积极性，增强了自信心，减少了工作事故，降低了缺勤，克服抽烟、酗酒等不良嗜好。建行EAP对于我们的益处更是重要，具体表现为：提高组织的公众形象、树立组织关心员工的形象、提高组织绩效、管理意外事件的风险、吸引及保留员工、减少员工抱怨、节省招聘费用、节省培训开支、减少医疗费用支出、降低管理人员负担、提高员工士气、提高生产力和工作效率、提升工作间的合作关系等多方面。从企业文化建设着手，营造宽松活跃、富有激情的工作氛围。“君使臣以礼，臣事君以忠”。一个相互帮助、相互理解、相互激励、相互关心的工作氛围，将大大的提高了员工的愉悦度。从文化的角度进培训发展体系，薪酬福利体系公开透明，员工得以安心、快乐的工作。相信建行EAP项目的推展，我们的员工都会成为一个幸福的人，而建行也将成为一个最幸福的大家庭。

**第四篇：提升教师职业幸福感**

提升教师职业幸福感

一个时期以来，受社会的影响，致使教师长期处于身心不佳的状态，教师的职业幸福感下降是个不争的事实。经常有老师抱怨，工作太辛苦，家长不理解，学生很难管，精神很疲惫，报酬有点低，缺少幸福感。

人心浮躁，物欲横流的世界，当世上大部分人把欲望当成理想，把世故当作成熟，把麻木当稳健，把油滑当智慧，把现实与梦想黑白颠倒、次序错位时，作为铁肩担道义的教师群体，还是要保留些“喧嚣很近，请把情怀放远”的书生气，继续朝着更远更阔的地方游走放逐。仅属于我们的勇敢、执着、炽热与求真求实，以及被当做梦想来信仰的执念，在那些兜售社会经验的流氓面前，只会换来轻蔑一笑。有人说，尽管我们自诩清高的头颅，朝着天空仰望，双脚还是不得不生根于这肮脏的土壤。其实不然，就看我们还能不能忆起当初，要以孩童般虔诚的心灵，去寻找那份属于生命最初感动的信仰。

其实各行各业的人都有自己的职业幸福感：公安以辖区平安有序为幸福；医生以救死扶伤为幸福；工人以生产建设为幸福；农民以物产丰收为幸福；那么教师的职业幸福感的落脚点在哪里呢？我想应该是在活泼可爱的孩子身上。做为小学教师，看着那群懵懂天真的孩子逐渐成长起来，才是一件最幸福的事情。

孟子曾在《孟子·尽心章句上》提到“君子有三乐”——“父母俱存，兄弟无故，一乐也；仰不愧于天，俯不怍于人，二乐也；得天下英才而教育之，三乐也。”幸福感就在日常的教学工作中。

从刚开始充满梦想和冲劲，想要在教师这一平凡的岗位上创造自己的一番事业，到后来在实际工作中体会到教师工作的辛苦、繁琐。很多教师在这种反复的、繁琐的工作中渐渐麻木，感到无味、感到不快乐，但是我仍然觉得作为一名教师是幸福的。每当听到孩子们对我说“老师，下节课还是你的吧？真是太好了！”时，我感到幸福；每当遇到家长们反映“老师，您多教育教育，他最听您的话”时，我感到幸福；每当我拖着疲惫的身子回家时，我仍为我一天的付出而感到幸福„„是的，我是幸福的，我在用我的双手创造着幸福。

因为爱孩子，因为想给孩子更多，教师自然会主动参加各种培训学习，努力提高自己的专业素养。教师的专业发展必须在教学实践中才能实现，我们必须自觉地对过去、现在的状态进行反思，对未来的发展方向做出规划，并付诸实施。我想最重要的就是那苦尽甘来的充实吧。作为一个教师，有什么比用努力工作而让学生信赖和爱戴更重要呢？

在工作中，家长的一言一行都牵动着教师的心，因为在对教师工作的评价和认识上，家长一方面是社会的代言人，另一方面还是教师工作质量的直接评价者。家长的信任、尊重和肯定意味着相信教师的教育能力、人格力量，是对教师辛勤劳动的承认和报偿。这种被承认、认可的体验是一种幸福的体验。看看一位教师的感受吧：“工作这么辛苦，有幸福感，因为家长对我特别的尊重。家长看到我们的工作后，提出了赞扬和各种建议。

我想幸福就在于此，架沟通之桥，担陪伴之责，怀体贴之心，静待孩子们褪去初入小学时的茫然与懵懂，周全亦是开阔地给他们细细指路却又放他们自由行走。

**第五篇：提升教师幸福感**

提升教师幸福感、促进教师专业发展

迎兰中心校 郭洪波

内容提要：

幸福是人类永恒的主题，只有感到幸福的人，其人生才是快乐和阳光的。作为一名教师同样享有幸福的权力。那么，现阶段我们小学教师，尤其是农村小学教师的幸福感又面临什么样的状况呢？作为一名学校管理者，我们又该如何想方设法的去提升教师的幸福感，从而激发教师的工作热情，促进教师专业发展呢？ 关 键 词：

幸福感 专业发展 工作环境 创新与研究 管理机制

现阶段教师幸福感调查：

据调查表明，有六成老师感觉没有“幸福感”。一是“工作太忙，无暇顾及幸不幸福”。四川师范大学课题组的一项课题结果显示：以每周法定工作时间40小时为标准，90%的教师是超工作量的。二是“繁重的非教学工作”更让教师感到疲惫。“非教学工作”：一方面是各级各类行政机关的检查与验收；另外是老师的各种进修。三是老师的收入少，或者说老师的收入与他们的付出不成比例。有一个事实：学校的女老师很少有找学校的男老师结婚的。四是老师的工作没有成就感。应试教育下的中小学老师也很难成为真正的教学专家。没有创造性的单调重复劳动只能使老师疲惫不堪，疾病丛生，从而根本没有创造劳动的喜悦与成长。有调查显示：近70%的教师感到心累、精神疲惫，近50%的教师有焦躁、失眠等症状，36%的教师感到有时难以控制自己的情绪。没有“幸福感”的教育，恐怕是不能培养出具有“幸福感”的学生的。

教师的幸福感与专业发展：

一．影响教师幸福人生的要素有哪些？

第一个就是身心愉悦的程度，没有疲惫感、压抑感。第二就是精神充实很有成就感。其实教师幸福的要素大致包括：

1．中等财富2．身心健康 3．人际和谐 4．发展完满

幸福是在实践中通过创造获得的。教师劳动是一种精神的创造性劳动。你的思想就是你的世界，你的思想就是你的处境。这儿我总结了四句话来结束第一个话题：

适应才会舒心，欣赏方能敬仰，感恩方能常乐，卓越才有自信

二、教师专业发展 假如一个教师对专业发展的参与度、认可度越高，那么教师对专业的发展就越具有信心，教师对教师工作就越有归属感、幸福感。教师专业发展有两个重要条件：

一是学校要创设教育的生态环境，促教师专业发展（这个我们称为外因，也叫外动力）二是教师自生体验职业幸福，克服职业倦怠，不断地进行自我发展（这个我们称为内因，也叫内动力）。

提升教师幸福感、促进教师专业发展

一、改善工作环境。提高教师“幸福感受度”

没有人能将自己不具备的东西奉献给别人，教师要给学生以幸福，自己首先应成为一个幸福的人。作为学校的主要领导——校长，应努力引导教师“快乐地工作、快乐地生活”，体验实现生命价值和职业价值的乐趣。

1．建立具有浓郁的人文气息的工作环境。一所好的学校，就是要使得校园具有浓郁的人文气息，要让广大教师首先感到学校具有“家”的气氛。因此，作为学校领导要敢于给教师“松绑”。即不能以刻板的制度去苛求教师，不能以同一把尺子去衡量所有教师，而应该以更合理、更有效、更加人性化的标准去规范教师的行为。在要求教师为人师表的前提下，应该允许教师有自己的一片天地。使他们在宽松自由、和谐民主的氛围中修身养性、研究学问、提高水平，教好书、育好人。

2．为教师工作创造自主的环境。目前许多教师在教书育人过程中没有产生创造的生命冲动，课堂并未成为教师富有激情的生命活动的一部分。原因是教师在工作中受到了太多的束缚，教师自主设计、自主组织教育教学活动的空间狭小。因此，学校一统式的求同思维管理，常常让教师创新思想过早夭折。教师工作无自主性、绝对服从，长此以往，教师对自己的职业会产生厌倦。因此，作为学校领导，要允许教师在履行职责上享有学术自由，有资格对最适合于学生的教具及教法做出判断；对选择、使用和开发教材以及运用教育方法方面起主要作用；任何监督制度都不得损害教师的自由权、创造性和责任；教师有权利对自认为不恰当的工作评定提出申诉等。

3．扩大教师发展的空间。发展是学校改进教学的要求，也日益成为教师自身获得幸福的源泉。因此学校应该创设条件，提升教师专业发展的空间。

首先校长要营造学习型校园，自觉成为学习型校长，鼓励教师主动学习，按照学校的发展规划，根据教师的实际情况，努力构建学习型组织，让教师在学习型组织中不断学习进修。为此学校要着眼于全体教师专业化成长，为教师制定切实可行的培训计划，使之能充实专业知识、提高驾驭课堂水平、提升研究境界、完善自身人格。校长要尽可能为教师创设舒适的工作环境。优美的校园环境，良好的办公条件，会让教师留恋校园，顺心的工作。校长要多关心教师的生活。在教师困难时给予一些帮助，生日时的一声祝福、生病时的一声问候------都会营造融洽的人际关系，让教师感觉到家的温暖，教师会乐于奉献。另外，校长要积极为教师的专业发展，搭建平台。努力促进教师的专业成长。因为一个教师只有专业素养比较高，工作才能干得漂亮，这时他就会获得领导的赏识、同行的尊重、学生的爱戴，由此产生职业幸福感。

二、改进管理机制。提升教师“幸福指数”

1．理顺职责，融洽关系。管理首先要理顺机制，明确职责。在管理中，管理者应当统揽而不包揽、敢断而不武断、放手而不撒手、大度而不失度，其他层次管理者和教师也都要有各自明确的职责分工，相互之间进行协调、配合、沟通，立足自己的岗位，创造性地做好工作。这种管理的融洽性，能让管理者与教师心理距离拉近，让管理者与教师彼此间在无拘无束的交流中互相激发灵感、热情与信任，这样具有亲和力的层级关系起着维系人心、增进团结、实现学校教育目标的粘合作用。

宽容是融洽关系的心理基础。校长作为学校的当家人，一定要宽宏大量，要有容人之量。学校管理者要不计较教师的牢骚话，而应从中检查、修正自己的工作。对发牢骚的教师也要一视同仁并格外亲近，主动向他们征询学校工作中的不足和意见。学校管理者只有用一如既往的真诚，才能换回教师对学校的工作齐心协力，使学校不断快速发展。

2．调动教师自我管理的积极因素。自我管理是管理的最高境界，尤其是学校教师管理。要提高学校教师自我管理的质量，学校的管理者需要真正树立管理就是服务的思想，摆正自己和教师的关系，决不能在教师面前高人一等、唯我独尊，更不能高高在上、盛气凌人。因此学校管理者要给教师营造自信环境，培养一种开放自主的学校文化，使教师乐意去实践和实现自主管理，并通过自主管理追求一种境界：既自我约束又自我上进，既遵守制度又展现自我，既自我估价又自我激励，既发展事业又张扬个性。在自主管理的自信中与工作达成一种和谐，由此改善自己的心智模式，实现自我超越，从而把工具性工作转变为创造性工作。

3．冷制度中的“热效度”。一般认为，制度是硬性的，冰冷的，但在制定和执行中可以使之软化，以释放其“热效度”。比如考勤制度是学校管理中必不可少的一项，是不可动摇的，但在制度和执行中可以有一定的“弹性”。因为教师工作时间和空间是有弹性的和富有创造性的，教师家访、学习提高、搜集资料、科研教研等一系列的教学工作延续，都不是坐在办公室完成的。因此，学校过于强硬的“坐班制”，如同给教师戴上“紧箍咒”，这不仅不利于教师身心舒畅放开手脚工作、提高业务水平和教科研能力，也不利教师创造性的发挥，学校如果仍以这种封闭的形式来管理，又如何能培养出开放型的创造性人才。

三、以创新和研究提升教师职业的幸福感

只有当研究成为教师的行为方式时，我们每天的生活才能是新鲜的、有趣的，才不会总是“重复昨天的故事”，个人的价值才能实现最优化。

1．对教师职业生涯进行设计。引导教师走向创新研究之路，首先要帮助教师认识自我，找到自己的生长点。学校要帮助每位教师进行职业设计，将生长点确定为教师的研究课题，每年举行自我规划研讨会。研讨会制定的课堂教学评价标准，不应是一把尺子评价教师，而应是多把尺子。这多把尺子就是看每个教师的生长点是否有突破。评比结果，也不再是排名次，而是一份课堂教学建议书，对今后课堂教学提出建议。这样，每次研讨会后，就不再是部分教师品尝成功的快乐，而是每一位教师都会或多或少的有成功的体验。

2．指导教师开展专题研究，实现教师个人价值的最优化。教师开展专题研究，可以将教师的个人成长融入到学校的视野中，使教师的个人价值在学校得到最大化和最优化。学校可以指导教师从问题与学科切入，思考专题的方向、缘由等，从多方面对专题进行详细的阐述，同时接受领导与专家的质疑与指导，进行反复的调研与论证，每一次调研，都促进了教师思考与认识的深入，在充分调研的基础上，确立既归于学校主题又体现本学科特点与优势的研究专题，从不同的角度去探究，共同关注学生的生命成长。

在研究过程中，要引导教师注重对活动设计和过程的反思，让每一位教师去体验感悟行为背后的的意义，反省教育现象背后隐含的价值与思维方式，从而学会去观察课堂，理解教育，提高教育的实践智慧，享受教育的幸福。

总之，教师的幸福就是学生的幸福，就是学校的幸福，就是整个教育事业的幸福，也必将影响到整个社会的幸福。校长应成为教师幸福的创造者。要把阳光洒播到别人心里，你自己心里首先得有阳光，校长首先应该成为一个幸福的人。校长的崇高使命就是成为教师幸福的创造者，成为教师心灵的推动者。校长应秉持“淡泊明志、宁静致远”、“让自己的天空常蓝，让别人内心温暖”的心态，积极树立幸福的教育理念，努力创造幸福的管理，引领教师一起追求幸福的教育实践，体味和品尝职业的幸福感，逐步提升教师的职业幸福指数。只有这样，才能激发教师的工作热情，从而达到促进教师专业发展的目的。

作者姓名：郭洪波

单位全称：依兰县迎兰朝鲜族乡中心校

职 务：校长

职 称：小高

学 位：

电 话：\*\*\* 电子信箱：

通信地址及邮政编码：依兰县迎兰朝鲜族乡中心校154821

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找