

<<教师幸福论>>

图书基本信息

书名：<<教师幸福论>>

13位ISBN编号：9787209050401

10位ISBN编号：720905040X

出版时间：2009-9

出版时间：山东人民出版社

作者：王传金

页数：242

字数：260000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<教师幸福论>>

### 内容概要

问题缘起、幸福的存在与可能、教师职业幸福的失落、教育研究中的人文观照转向、教师研究中的精神关怀缺失、逻辑路线、研究框架、研究方法、文献法、访谈法、问卷法、叙事研究法、幸福、幸福感、教师职业幸福、相关研究文献述评、哲学视野中的幸福理论概览等等。

## &lt;&lt;教师幸福论&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 导论	第一节 问题缘起	一、幸福的存在与可能	二、教师职业幸福的失落	三、教育研究中的人文观照转向	四、教师研究中的精神关怀缺失
	第二节 研究指向	一、逻辑路线	二、研究框架	第三节 研究方法	一、文献法
		二、访谈法	三、问卷法	四、叙事研究法	第四节 概念规约
		一、幸福	二、幸福感	三、教师职业幸福	第二章 相关研究文献述评
	第一节 哲学视野中的幸福理论概览	一、中国哲学中的幸福观	二、西方哲学中的幸福观	第二节 经济学视野中的幸福研究举要	一、经济学对幸福的定性研究
		二、经济学对幸福的定量研究	第三节 心理学视野中的幸福研究扫描	一、国外的研究	二、国内的研究
	第四节 教育学视野中的幸福研究检视	一、已有的成果	二、研究的空间	第三章 教师职业幸福的理论追索	第一节 教师职业幸福的内涵
		一、幸福探源	二、幸福内涵澄清	三、教师职业幸福的内涵	第二节 教师职业幸福的特性
		一、幸福的性质	二、教师职业幸福的特性	第三节 教师职业幸福的类型	一、人际幸福与精神幸福
		二、利己幸福与利他幸福	三、过程幸福与结果幸福	四、创造性幸福与消费性幸福	第四节 教师职业幸福的价值
		一、教师职业幸福的人生价值	二、教师职业幸福的教育价值	三、教师职业幸福的社会价值	第四章 教师职业幸福的现状调查
	第一节 调查工具	一、访谈提纲设计	二、调查问卷编制	第二节 实施说明	一、访谈实施说明
		二、问卷调查实施说明	第三节 数据分析	一、访谈资料分析	二、问卷调查数据分析
	第四节 调查结论	一、教师职业幸福的总体样态	二、影响教师职业幸福的因素	第五章 教师职业幸福的实现路径	第一节 理想与教师职业幸福的实现
		一、教师职业理想是教师职业幸福实现的：	二、教师职业理想的现状	三、教师职业理想的策动	第二节 观念与教师职业幸福的实现
		一、观念对教师职业幸福的影响	二、教师职业幸福观念的确立	三、教师职业幸福观念的转变	第三节 道德与教师职业幸福的实现
		一、道德是教师职业幸福实现的阶梯	二、道德的教师职业生活应该是幸福的	三、从他律走向自律	第四节 能力与教师职业幸福的实现
		一、教师职业幸福的实现需要能力	二、教师职业幸福能力的构成	三、教师职业幸福能力的提高	第五节 作为与教师职业幸福的实现
		一、作为与教师职业幸福之关系	二、有所作为是教师职业生活的应然追求	第六章 教师职业幸福的支持条件	第一节 教师职业幸福的物质保障
		一、教师职业幸福的物质条件	二、物质条件对教师职业幸福影响的有限性	三、物质资源的合理分配与转化	第二节 教师职业幸福的社会基础
		一、教师职业幸福的社会依赖	二、提高教师职业的社会地位	三、创设有利于教师职业幸福实现的社会环境	第三节 教师职业幸福的文化导引
		一、学校物质文化导引	二、学校精神文化导引	三、学校制度文化导引	四、教师文化导引
	第四节 教师职业幸福的教育支持	一、制度支持	二、理论支持	三、行动支持	第五节 教师职业幸福的健康基础
		一、身体健康	二、心理健康	三、优雅休闲	附录 附录一 访谈提纲
		附录二 庞老师访谈整理稿	附录三 睦老师访谈整理稿	附录四 丁老师访谈整理稿	附录五 滕老师访谈整理稿
		附录六 潘老师访谈整理稿	附录七 沈老师访谈整理稿	附录八 臧老师访谈整理稿	附录九 徐老师访谈整理稿
		附录十 何老师访谈整理稿	参考文献	后记	

## &lt;&lt;教师幸福论&gt;&gt;

## 章节摘录

这里面还有一个问题，就是我跟团队之间的关系问题。团队造就了我，我也就造就了这个团队，这个就是个人与环境的关系。也就是说实小造就了我，我也造就了实小，这个话是对的。这个团队，比如我们现在有十二三个副校长，他们不可能每一个人都跟我一致。虽然我们在很多问题上都有共性，但是我们的差异也很大，但我们合作都很好。我们在吃年夜饭的时候，把几个老校长请回来，他们说我们这个团队真的不错。人格是一个方面，智慧也是一个方面。引用一个时髦的话讲：“管理促进智慧。”这里面不要否认个人的作用，当然现在有人当心这个集团，我退休了怎么办？这个是多余的。

但是人们的这种担心也不无道理，这样就客观上就产生什么样的一个判断？我在这个团队中是有能力的。

我能做到这一步，我为自己自豪，从这个角度讲，我非常幸福。

我现在不在乎某一个方面或者某一个领导对我什么感觉。

我有底气产生一种幸福，自己感到底气很足。

一是老百姓很赞颂，人家要说我的坏话，也说不大像。

第二，现在我们的领导也很欣赏我，同行对我也很尊重。

一个人始终是需要自尊的，一个人不一定是靠金钱来支撑自己，让自己产生幸福。

我碰到一些小老板，甚至有一些还不小，他们说他们一年才赚两三百万，哪有你庞校长那么的神气，电视屏幕上频频出现，《周日关注》上连播三期。

播了以后反响大得不得了，有些乡村干部、团委书记就说：你讲的话真的很好，我们想都想不出来，你说能不幸福吗？

事业的成就感和专业的成就感就决定了我是有幸福的。

在整个这样的一个外部环境下，我们不能说做教师一点幸福感没有，那为什么有这么多人选择做教师啊？

教师这个职业还算稳定的，还可以。

比上不足，比下有余。

王：使您幸福的原因还有什么呢？

庞：作为一个教师来讲，他的幸福感还在于享受教育对象对自己的一种回报。

我可以举几个例子，上次我作班主任工作讲座的时候，我就举到这几个例子。

第一个例子是，我年青的时候做班主任，我一共做了两三年班主任。

我有一次上厕所，钥匙不小心滚到了粪坑里，当时还不是抽水马桶，我很紧张，这个钥匙掉下去了怎么办？

捞都捞不起来。

然后我看到我们班最调皮的一个学生，这个学生的名字我还记得叫PJY，我说：“PJY，你帮我看好这个粪坑，我去找工具来。”

工具拿来以后，他已经摸上来帮我洗干净交给我了。

这件事情我终生难忘，已经三十几年过去了，我都牢牢地记住，这个幸福感是别的职业不能代替的，当然别的岗位有别的岗位的表现方式。

第二个例子是，我们现在的一个韩老师，她有一个学生现在在高中读书。

上一次他给韩老师写了一封信，大致内容是这样的：韩老师，你最近好吗？

我们同学在一起的时候谈论的主要话题就是你韩老师，大家都觉得你像妈妈一样。

听说你最近谈恋爱了，你可要当心啊，我相信天下最好的男人娶你，你也是吃亏的。

他在小学的时候，韩老师教过他，到了C中写这封信时他已经成年了。

看到这封信，是精神的回报，不好用金钱来衡量。

## &lt;&lt;教师幸福论&gt;&gt;

我这个人如果没有压力，我就没有幸福感。

如果学校不需要我的时候，我就谈不上什么成就感。

当造新房子的时候我就说，你们造好了房子，我来管理，我不仅是有能力的，我还是愿意的。

领导也说了：“你什么事情都自己决定，自己干，你有什么困难你就来找我。

”他们很信任我，年底还给了我一万块奖金，奖金虽然算不了什么，但是我觉得很幸福，领导对我是信任的。

压力大了就没有幸福感，这是有个体差异的，想干事业的时候，压力越大，幸福感越强。

不想干事业的人，压力越大，幸福感越差。

王：那么，您认为怎样才能使教师获得职业幸福呢？

庞：环境，学校的环境。

在一种充满了人文和关爱环境中的教师，比那种享受不到人文关爱的教师要幸福得多，他的专业成长要明显地高于其他同行。

我要更多地让老师享受到自尊、公平、关爱，所以我们学校的管理是特有的。

我们没有什么迟到、早退或中途出校的现象。

我们学校里面有些管理是非常人性化的，你比如说今年教师会上我宣布，我要向全体教师倡导我的观点，健康第一，家庭第二，工作第三，这个话听上去是一句空话。

我们学校里的整个内部管理的氛围，为什么要这样搞是有原因的。

比如我们教师综合评优，不进行民意测验，领导不做演讲。

我们的老师没有一个有意见的。

我们的校内分配差异很大的，没有一个学校比我大，但是我知道没有一个有意见的。

管理上，让老师享受自尊，享受关怀。

第二，在政策和收支平衡的情况下，我要尽可能地更多地帮助老师提高收入，这是最基本的生活需求。

也就是说，我们在研究社会对教师幸福感影响的时候，我觉得社会对教师的尊重要体现在收入上，社会上用什么样的方式来保证我们教师的收入。

王：为了实现职业幸福，教师自身应该怎么做呢？

庞：你怎样付出，怎样让学生喜欢你，怎样让家长信任你，怎样让领导对你欣赏，这完全在于自己。

得到领导的欣赏，得到家长的信任，得到学生的喜欢，得到同行的尊重，这样的老师肯定幸福，从没有到有，从少到多。

如果学生不喜欢他、家长经常议论他、领导对他又打折扣，同行对他一点也不欣赏，这样的老师他永远享受不到幸福。

有作为才有地位，有实力才有魅力。

有了魅力和地位的老师，他的幸福感肯定是有的。

从培养教师幸福感的角度来讲，一个是职业道德标准，第二个是敬业精神，第三个才是专业水平。

一个老师在学生心目中产生良好的影响，这个老师肯定是爱学生、道德标准高，像一个老师的样子，个人魅力也好。

幸福在于个人判断，在于自己努力，还在于和同事、教育对象的交往当中，怎样来体现你的成就，来收获幸福，你不要去埋怨社会，你一天到晚埋怨这个社会，这个人永远不会幸福。

我一直在体验着幸福。

我就和我爱人讲，双方都要学会欣赏对方的优点。

再就是专业成长。

到了我这个学校里，过了三五年，教师明显感觉到自己进步很快，什么原因他自己都说不出。

王：庞校长，请就专业成长这个问题展开来讲一讲。

庞：一个是本学科的教学水平，学科知识，学科的涵养。

一般来讲，本学科的知识比较渊博的教师，会受到学生的尊敬。

第二，要提升教师的教育内涵，不亚于甚至超过学科能力。

## <<教师幸福论>>

我曾经写过一篇文章，“提升教育内涵与和谐是什么关系”。

第三是管理水平，有很多教师缺乏管理能力。

这是我对群体的分析，个体还有差异，因为我们教师当中，有些人不是为了实现教育理想的，把教师当做一个职业来看的，他根本不可能成就事业享受幸福感，他达不到这样一个境界。

有些教师他就是为了几个钱。

这样他永远属于一种精神的饥饿状态。

幸福取决于自己的主观体验与自主能动的一种创造。

教师的幸福感是主观体验当中，由他的价值观，职业观，人生观来决定的。

我说这话没有考虑到很多深刻的问题。

王：非常感谢，耽误您的时间了。

.....

<<教师幸福论>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>