

新时代战略下山区小学教师幸福感提升策略研究

王淑敏

河源职业技术学院, 广东 河源 517000

DOI:10.61369/EDTR.2026030011

摘要：在新时代教育强国战略背景下，教师幸福感成为衡量基础教育质量的关键指标。本研究以河源市山区8所小学的413名教师为样本，系统调查山区小学教师幸福感的现状及在人口学变量上的差异。研究发现：山区小学教师幸福感整体处于中等偏上水平，社会幸福感、认知幸福感得分较高，但身心幸福感明显偏低。基于此，提出落实待遇保障、实施专业发展等提升策略，旨在为构建山区教师支持体系提供实证依据，助力山区教育优质均衡发展。

关键词：新时代战略；山区；小学教师；幸福感

Research on Strategies to Enhance the Sense of Happiness among Primary School Teachers in Mountainous Areas under the Strategy of the New Era

Wang Shumin

Heyuan Polytechnic, Heyuan, Guangdong 517000

Abstract： Against the backdrop of the strategy to build China into a strong country in education in the new era, teachers' sense of happiness has become a key indicator for measuring the quality of basic education. This study took 413 teachers from eight primary schools in mountainous areas of Heyuan City as samples to systematically investigate the current state of their sense of happiness and the differences in demographic variables. The findings reveal that the overall sense of happiness among primary school teachers in mountainous areas is at a moderately high level, with high scores in social and cognitive well-being, but notably low scores in physical and mental well-being. Based on this, strategies such as implementing salary guarantees and professional development are proposed to enhance their sense of happiness, aiming to provide empirical evidence for constructing a support system for teachers in mountainous areas and promoting the high-quality and balanced development of education in these regions.

Keywords： new era strategy; mountainous areas; primary school teachers; sense of happiness

一、问题的提出

2023年，教育部启动“新时代基础教育强师计划”，强调要“着力推动教师教育振兴发展，努力造就新时代高素质专业化创新型中小学教师队伍”。在此背景下，教师幸福感不仅是教师个体的心理体验，更是落实新时代教育战略、推进基础教育高质量发展的核心要素。

山区教育是我国基础教育体系中的薄弱环节，面临“下不去、留不住、教不好”的结构性困境。据统计，我国现有乡村教师约290万人，其中山区教师占比超过40%。河源市作为欠发达地区的典型代表，山区教育事业长期面临优质师资流失、教师职业吸引力不足等挑战，教师幸福感偏低已成为制约区域教育优质均衡发展的关键瓶颈。因此，深入研究新时代背景下山区小学教师幸福感提升策略，对于落实国家教育战略、稳定乡村教师队伍具有至关重要的现实意义。

二、文献综述

从20世纪60年代起，西方学者便开始关注幸福感。其中，

Deci和Ryan于1985年提出的自我决定理论影响深远，该理论指出自主性、胜任感和归属感是幸福感的核心要素。

2020年，OECD发布《教师幸福感：数据收集与分析框架》，将教师幸福感界定为“教师对与其工作和职业相关的认知、主观、健康、社会等方面的反应”，包括四个维度：（1）认知幸福感：对职业价值的理性认同；（2）主观幸福感：工作带来的积极情绪体验；（3）身心幸福感：身体与心理状态；（4）社会幸福感：社会关系与社会支持。现有研究表明，山区教师幸福感受经济待遇、职业发展、社会支持等多重因素制约。刘秋红和刘荣秀（2014）研究表明，职称晋升不畅是初级教师幸福感偏低的主要原因。王芳（2018）发现，乡村教师面临工作量大、培训机会少、职称晋升难等问题。邓涛（2022）指出，教龄与幸福感呈U型关系，中期教师（5-15年教龄）幸福感最低。

山区教师面临独特的地理与经济环境，其幸福感具有特殊性。一是乡村教师占比高，面临“下不去、留不住、教不好”的困境；二是地方财政薄弱，教师待遇保障水平低于发达地区；三是优质培训资源匮乏，专业发展通道不畅。本研究基于此背景，以广东省河源市山区小学教师为研究对象，旨在深入探讨其幸福感现状，为提升山区小学教师幸福感提供针对性策略与实证依据。

课题信息：2025年河源市哲学社会科学规划一般项目：新时代战略下小学教师幸福感与河源教育高质量发展研究（项目编号：HYSK25P93）

作者简介：王淑敏（1982.12——），女，汉族，广东省河源市人，博士学历，河源职业技术学院教师，心理学讲师，主要从事心理健康教育及咨询方面的教学工作。

三、研究设计

(一) 研究对象

本研究以广东省河源市小学在岗教师为研究对象，采用分层随机抽样的方法选取八个学校413名被试，通过学校统一发放问卷、现场填写回收的方式开展调查。剔除填写不完整、逻辑矛盾的无效问卷12份，最终获得有效问卷401份，有效回收率97.1%。被试人口学特征如下表1所示：

表1 被试人口学特征分布情况 (N=401)

变量	类别	人数	百分比 (%)
年龄	20-29岁	89	22.2
	30-39岁	191	47.6
	40-49岁	95	23.7
	50岁以上	26	6.5
职称	高级	30	7.5
	中级	187	46.6
	初级	131	32.7
	无职称	53	13.2
教龄	少于5年	32	8.0
	5-10年	65	16.2
	11-20年	179	44.6
	大于20年	125	31.2
年收入	少于50000元	28	7.0
	50000-80000元	110	27.4
	80000-100000元	182	45.4
	大于100000元	81	20.2

(二) 研究工具

本研究基于OECD (2020) 提出的四维框架，即认知、主观、身心及社会维度，自编了《小学教师幸福感问卷》。问卷共包含六个部分：认知幸福感、主观幸福感、身心幸福感、社会幸福感、幸福感自评。

表3 不同年龄阶段山区小学教师幸福感分析

维度	20-29岁 (M±SD)	30-39岁 (M±SD)	40-49岁 (M±SD)	50岁以上 (M±SD)	F值
认知幸福感	3.17±.61	3.30±.75	3.40±.65	3.30±.72	2.281
主观幸福感	3.19±.48	3.10±.49	2.98±.48	2.96±.46	4.835**
身心幸福感	3.14±.97	3.11±.97	3.14±.95	3.15±.88	.032
社会幸福感	3.81±.79	4.00±.76	4.24±.74	4.26±.80	7.080***
幸福感自评	2.97±1.09	3.30±.97	3.66±.84	3.81±.91	7.252***

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

从表3中的相关分析结果来看，不同年龄阶段与主观幸福感、社会幸福感和幸福感自评分上差异显著，在其他维度上差异不显著。事后比较 (Tuekey) 发现，在主观幸福感方面，工作年限越短，主观幸福感越高。在社会幸福感以及幸福感自评分方面，工

表4 不同职称山区小学教师幸福感分析

维度	高级 (M±SD)	中一级 (M±SD)	初级 (M±SD)	无职称级 (M±SD)	F值
认知幸福感	3.22±.64	3.35±.72	3.30±.73	3.57±.22	1.715
主观幸福感	3.14±.46	3.02±.50	2.95±.57	2.90±.26	3.183*
身心幸福感	3.15±.97	3.13±.94	3.17±.94	2.83±.95	.363
社会幸福感	3.86±.78	4.21±.70	4.33±1.02	4.74±.36	9.121***
幸福感自评	3.06±1.06	3.61±.87	3.66±.93	4.1±1.02	7.132***

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

从表4中的相关分析结果来看，不同职称与主观幸福感、社会幸福感和幸福感自评分之间差异显著，在其他维度上差异不显

著。事后比较 (Tuekey) 发现，在社会幸福感以及幸福感自评分方面，中级、高级和特级教师的主观幸福感明显比初级教师高。

(三) 数据分析

运用SPSS27.0统计软件，对有效数据进行描述性分析 (计算均值、标准差)，以及单因素方差分析人口学变量是否存在显著差异，从而全面揭示山区小学教师幸福感的现状与特点。

四、研究结果

(一) 山区教师幸福感总体状况

对401名山区教师的幸福感自评分及各维度得分进行描述性统计，结果如下表2所示：

表2 山区小学教师幸福感总体分析 (N=401)

维度	M	SD	得分排序
认知幸福感	3.66	1.19	2
主观幸福感	3.65	1.15	3
身心幸福感	3.15	1.22	4
社会幸福感	4.04	0.95	1
幸福感自评	3.11	1.02	

表2显示，山区小学教师幸福感自评分均值为3.11分，处于中等水平。结果表明，山区小学教师对职业价值有较高认同，社会关系良好，但身心健康状况堪忧。

(二) 山区小学教师幸福感在人口学变量上的差异检验

通过单因素方差分析，结果显示：年龄、职称、年收入变量的影响达到统计学显著水平 (P<0.05)。

1. 不同年龄阶段山区小学教师幸福感的比较

对不同年龄阶段山区小学教师幸福感得分进行方差分析，结果如下表3所示：

2. 不同职称山区小学教师幸福感的比较

对不同职称山区小学教师幸福感得分进行方差分析，结果如下表4所示：

作年限越长，社会幸福感以及幸福感自评分越高。

下表4所示：

著。事后比较 (Tuekey) 发现，在社会幸福感以及幸福感自评分方面，中级、高级和特级教师的主观幸福感明显比初级教师高。

3. 不同年收入山区小学教师幸福感的比较

对不同年收入山区小学教师幸福感得分进行方差分析, 结果如下表5所示:

表5 不同年收入山区小学教师幸福感分析

维度	<50000 (M ± SD)	50000-80000 (M ± SD)	80000-100000 (M ± SD)	>100000 (M ± SD)	F 值
认知幸福感	3.05 ± .65	3.36 ± .61	3.30 ± .74	3.38 ± .68	3.377*
主观幸福感	3.10 ± .46	3.13 ± .47	3.04 ± .51	3.03 ± .50	1.064
身心幸福感	3.11 ± 1.00	3.15 ± .89	3.18 ± 1.00	3.05 ± .90	.302
社会幸福感	3.72 ± .80	4.05 ± .79	4.12 ± .74	4.15 ± .79	4.983**
幸福感自评	2.92 ± 1.11	3.35 ± 1.02	3.48 ± .96	3.59 ± .91	3.257***

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

从表5中的相关分析结果来看, 不同年收入与认知幸福感、社会幸福感和幸福感自评得分之间差异显著, 在其他维度上差异不显著。事后比较 (Tukey) 发现, 超过50000元年收入比低于50000元收入的认知幸福感、社会幸福感以及幸福感自评得分更高。

五、讨论与建议

(一) 身心幸福感偏低的结构性原因

山区小学教师身心幸福感得分最低, 这可能与区域教育生态密切相关。一是乡村教师需承担多学科教学, 工作负荷超重; 二是留守儿童教育增加了教师的情感劳动投入; 三是医疗资源匮乏, 教师健康管理缺位。

(二) 中年教师职业倦怠的代际特征

30-39岁及40-49岁教师主观幸福感处于低谷。此阶段教师面临职称晋升“天花板”、教学改革压力, 叠加“上有老下有小”的家庭负担, 多重压力叠加导致职业热情衰退。这一发现与邓涛 (2022) 关于教师幸福感 U 型曲线的研究相互印证。

(三) 资源分配不均导致的城乡与职级鸿沟

年收入超5万元及中级以上职称教师幸福感显著更高。经济待遇与职称是幸福感的制度性支撑。山区财政薄弱加剧资源分配不均, 收入与职称指标稀缺导致教师群体分化。乡镇教师不仅地理边缘化, 更面临优质培训与晋升机会缺失, 职业获得感偏低。

六、新时代战略下山区小学教师幸福感提升策略

(一) 落实待遇保障

强化政府主导, 缩小城乡差距。按偏远程度实行梯度补贴, 确保乡村教师收入高于城区; 建设周转宿舍与保障性住房; 建立

定期体检制度、医疗绿色通道, 将心理健康服务纳入工会福利, 切实解决“看病难、住房难”。

(二) 实施专业发展

在山区试点乡村教师职称“定向评价、定向使用”制度, 对长期在乡村任教的教师, 放宽学历、论文等刚性要求, 重点考察教学实绩和育人成效。增加乡村学校中高级岗位比例, 实行“即评即聘”。构建分层分类培训体系, 针对新教师、中年教师、骨干教师的不同需求, 设计差异化培训项目。

(三) 优化管理赋能

深化“县管校聘”, 动态调整编制, 向小规模学校倾斜。推广“走教制”“联聘制”, 缓解音体美教师结构性缺编。建立非教学事务“负面清单”, 严控检查评比, 推进数字化减负, 确保教师聚焦课堂教学与学生关爱。

(四) 筑牢心理防护网

在教师发展中心设立心理健康服务部, 配备专职咨询师。建立教师心理健康档案, 对高风险群体实施“一人一策”干预。开展正念减压、团体辅导等常态化活动, 提升教师心理韧性。

(五) 推进文化铸魂

弘扬教育家精神, 开展“最美乡村教师”评选, 建立从教30年荣誉制度, 提升职业尊荣。以乡镇中心校为枢纽, 建立跨校教研联盟。实施“城乡教师牵手计划”, 推动城区优质师资向乡村流动。通过同伴互助、经验共享, 缓解乡村教师的职业孤独感。

七、结论

提升山区小学教师幸福感, 需要超越单纯的心理干预, 将其置于新时代教师队伍建设战略框架下系统推进。通过落实待遇保障、实施专业发展、优化管理赋能、筑牢心理防护网、推进文化铸魂多维联动, 构建“物质-制度-精神”协同支持体系, 才能真正实现“让教师成为让人羡慕的职业”的战略目标。

参考文献

- [1] Deci, E. L., Ryan, R. M., Intrinsic motivation and self-determination in human behavior[M]. New York: Plenum, 1985.
- [2] OECD, TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners[R]. Paris: OECD Publishing, 2019.
- [3] OECD, Teachers' Well-being: A Framework for Data Collection and Analysis[R]. Paris: OECD Publishing, 2020.
- [4] 刘秋红, 刘荣秀, 中小学教师职业幸福感与职称的关系研究 [J]. 教育测量与评价, 2014, (9).
- [5] 檀传宝, 论教师的幸福 [J]. 教育科学研究, 2010, (2).
- [6] 王芳, 民办学校教师职业幸福感研究 [J]. 教育发展研究, 2018, 38(12).
- [7] 北京市教科院基础教育研究所, 北京市小学教师职业幸福感调查报告 [R]. 北京: 北京市教育委员会, 2017.
- [8] 邓涛, 教师职业幸福感的发展性研究 [J]. 教育研究, 2022, 43(5).