

“双减”背景下桂西北初中英语教师职业幸福感研究

陆蓓 黄梅梅 宁家芸 胡露芳 张程民
河池学院, 中国·广西 河池 546300

摘要: 本研究聚焦“双减”背景下桂西北民族地区初中英语教师职业幸福感现状及其影响因素,旨在提出针对性的提升策略。通过运用问卷调查、访谈及数据分析等方法展开探究。研究结果显示,该地区初中英语教师职业幸福感总体处于中等偏上水平,但薪资待遇、工作压力等方面存在较为突出的问题,成为影响教师职业幸福感的核心痛点。此外,社会对教师职业的认可度以及教学环境的质也量有待改善。针对以上情况,本研究提出了优化“双减”政策实施路径、改善教学工作环境与条件、促进教师专业发展与成长、构建多元社会支持体系等提升策略。本研究丰富了民族地区教育研究维度,为优化当地教育生态提供参考,但研究样本存在局限,未来可扩大样本范围进行更深入的研究。

关键词: “双减”政策; 桂西北民族地区; 初中英语教师; 职业幸福感

Research on the Professional Happiness of Junior High School English Teachers in Northwest Guangxi under the Background of “Double Reduction”

Bei Lu Meimei Huang Jiayun Ning Lufang Hu Chengmin Zhang

Hechi University, Hechi, Guangxi, 546300, China

Abstract: This study focuses on the current situation and influencing factors of occupational well-being among middle school English teachers in ethnic minority areas of northwest Guangxi under the background of “double reduction”, aiming to propose targeted improvement strategies. Explore through the use of methods such as questionnaire surveys, interviews, and data analysis. The research results show that the overall occupational happiness of middle school English teachers in the region is above average, but there are prominent problems in salary and work pressure, which have become the core pain points affecting teachers' occupational happiness. In addition, the social recognition of the teaching profession and the quality of the teaching environment also need to be improved. In response to the above situation, this study proposes improvement strategies such as optimizing the implementation path of the “double reduction” policy, improving the teaching work environment and conditions, promoting the professional development and growth of teachers, and building a diversified social support system. This study enriches the dimensions of education research in ethnic regions and provides reference for optimizing the local education ecology. However, the research sample has limitations, and in the future, the sample size can be expanded for further research.

Keywords: “double reduction” policy; northwest Guangxi ethnic areas; junior high school English teachers; professional happiness

1 概述

1.1 研究背景

“双减”政策实施以来有效缓解了学生课业负担过重问题,促进教育回归育人本。但同时,这也对教师群体提出新挑战。政策实施后,教师得以更专注于课堂教学创新,但工作量增加、职责泛化等问题可能导致职业认同感和幸福感下降。如何平衡教育改革成效与教师职业发展需求,成为政策深化落实的关键。

当前,桂西北民族地区受城乡教育资源分配不均、师资力量薄弱等制约,教师待遇偏低、人才流失等问题尤为突出。初中英语教师在此背景下承担双重责任:一方面需应对民族地区英语教学基础薄弱、资源匮乏的现状;另一方面肩

负着拓宽学生国际视野、促进跨文化交流的特殊使命。提升该群体职业幸福感,既是稳定英语教师队伍、保障教学连续性的现实需求,也是推动民族地区教育均衡发展的重要环节。因此,本研究聚焦“双减”背景下桂西北民族地区初中英语教师的职业幸福感现状,探究其影响因素并提出针对性提升策略,以期优化民族地区教育生态提供参考。

1.2 研究意义

在理论上,本研究以“双减”政策为切入点,结合桂西北民族地区的教育特征,深入探讨了初中英语教师职业幸福感的影响机制。这一研究视角的引入,不仅丰富了民族地区教育研究的维度,还为构建具有地域特色的教师幸福感理论框架提供了实证依据。

在实践上,本研究通过对桂西北民族地区初中英语教

教师职业幸福感现状及其影响因素的细致剖析,提出了针对性的提升策略。研究成果能够为学校和教育部门提供有益的参考,促使他们更加关注教师的合理诉求,并通过优化资源配置来回应这些诉求,提高教师职业幸福感,从而助力推动桂西北民族地区义务教育的高质量发展。

1.3 文献综述

1.3.1 国内研究现状和发展动态

中国教师职业幸福感研究早期多从医学、心理学角度出发,探讨教师的主观或心理幸福感。随着教育学科发展,研究逐渐聚焦于教师职业幸福感本身。2018年《中共中央、国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革意见》提出到2035年让教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感。当前研究呈现方法多样化、学科多元化趋势,重点关注教师边缘群体幸福感、“双减”政策影响及提升策略。肖爽等人认为“双减”政策对体育教师职业幸福感有积极和消极影响;胡莹莹等人指出教师职业幸福感对学生成长、家庭和学校氛围有重要影响。但中国研究仍存在本土化理论薄弱、对特殊群体关注少等问题,需结合地区深化实证研究。

1.3.2 国外研究现状和发展动态

2002年经济合作与发展组织发布报告后,各国政府开始重视教师幸福感。国外研究涉及工作满意度、支持与认同、自我成长等多方面。Helm C等人发现学生教师的幸福感和满意度会因超负荷、时间压力和疲惫受损;Maratos A F等人认为工作要求—资源模型对理解教师职业倦怠有用,但需进一步研究心理和生理因素的相互作用。国外研究成果为国内研究提供了理论参考和实践指导,结合中国教育实际,可更全面地理解教师职业幸福感内涵、影响因素及提升策略,为提升教师职业幸福感、促进教育事业提供支持。

2 理论框架

2.1 相关概念界定

2.1.1 “双减”政策

2021年7月24日,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于进一步减轻义务教育阶段学生学业负担和校外培训负担的意见》,即“双减”政策。这是党中央从民族复兴战略高度对教育做出的重要调整。“双减”包含两方面:其一,减轻作业负担。全面压减作业量与时长,学校科学布置,明确总量,提升作业设计质量,鼓励个性化作业,加强指导,让学生在校园内完成大部分书面作业,课余可进行家务、锻炼等。其二,整顿校外培训。减少学科类校外培训,明确其非营利性,由政府主导。此外,“双减”也对学校提出新要求:提升课堂质量,教师创新教学;优化课后服务,开展兴趣活动并辅导作业;加强教师队伍建设,提升教师能力以适应新需求。

2.1.2 教师职业幸福感

教师职业幸福感是指教师在从事教育教学工作的过程中,因职业角色、工作环境、专业成就以及人际关系等因素综合作用而产生的一种积极的心理体验和情感状态。它具体表现为教师对自身职业价值的认同、工作意义的感知、职业成就的满足以及工作与生活平衡的和谐感等。

2.2 理论基础

马斯洛需求层次理论认为,人们从低到高有5个基本需求层次:生理、安全、社交、尊重、自我实现需求。需求层次理论应用领域广泛。在教师职业幸福感方面,需求层次理论与教师职业幸福感二者联系紧密。在教师职业中,生理需求是基础,工资得不到保障就难以追求更高层次需求。安全需求方面,教师自身及外部安全环境是继续工作的必要条件。社交需求体现为教师的人际关系和归属感,学校集体荣誉感影响教师归属感,学校应给予人文关怀。尊重需求则要求社会、学校、家长、学生分别正确认识教师职业、尊重教学成果、肯定教学成绩、敬重师德师风。自我实现需求需要学校提供展示平台与机会。这些需求是教师职业幸福感的升华动力。

3 研究对象与方法

3.1 研究对象

桂西北民族地区初中英语教师职业幸福感。

3.2 研究方法

3.2.1 问卷调查法

本问卷围绕“双减”背景下桂西北民族地区初中英语教师职业幸福感展开设计,包括基本信息、对职业幸福感的认知、影响因素、提升路径五个部分。本次调查在桂西北民族地区6所初中通过问卷星发放了问卷,共回收81份问卷,其中有效问卷75份,无效问卷6份,有效率为92.6%。

3.2.2 访谈法

依据问卷结果和研究目的,设计教师幸福感访谈提纲。本次研究在调查学校中各抽取1名,共6名英语教师进行访谈,采用面对面或线上视频访谈方式,目的是挖掘深层次信息,与问卷调查结果相互印证补充。

3.2.3 数据分析法

对问卷得到的数据,运用统计分析软件(如SPSS、Python)进行描述性统计分析、相关性分析等,探究不同因素与职业幸福感的关系,挖掘关键影响因素。

4 研究结果与分析

4.1 桂西北民族地区初中英语教师基本情况

本研究对桂西北民族地区75名初中英语教师进行了问卷调查,表1结果显示教师群体呈现明显的性别不平衡,女性教师占比高达85.3%,男性教师仅占14.7%。在年龄方面,青年教师(20~35岁)占比最高(13.33%+45.33%),教龄在5~10年的为31人,占41.33%,教龄在11~20年的为24人,占32.00%。还值得注意的是作为研究对象的教师中,本科

学历为 66 人，占比 88%；硕士仅 5 人，占比 6.67%，反映了目前该地区高学历的初中英语教师较为缺少。该地区的英语教师职称以中级及以下（一级 36.00%+ 二级 42.67%）为主。中级及以下教师的比例最大（36.00%+42.67%），反映了职称晋升困难。此外教师在两个或以上班级任教的比例较大（78.7%+13.3%）。

表 1 教师基本情况

项目	选项	频率	百分比 (%)
性别	男	11	14.7
	女	64	85.3
年龄	20~25 岁	10	13.3
	26~35 岁	34	45.3
	36~45 岁	21	28
	45~55 岁	9	12
	55 岁以上	1	1.3
教龄	5 年以下	12	16.0
	5~10 年	31	41.3
	11~20 年	24	32.0
	20 年以上	8	10.7
婚姻状况	未婚	16	21.3
	已婚	59	78.7
学历	专科	4	5.3
	本科	66	88.0
	硕士	5	6.7
职称	正高级	5	6.7
	高级	11	14.7
	一级	27	36.0
	二级	32	42.7
是否担任班主任	是	53	70.7
	否	22	29.3
任教地区	城区中学	56	74.7
	乡镇中学	19	25.3
任教班级数	1 个	6	8.0
	2 个	59	78.7
	3 个及以上	10	13.3
任教年级	七年级	18	24.0
	八年级	28	37.3
	九年级	29	38.7

4.2 桂西北民族地区教师职业幸福感认知情况

根据描述性统计结果，桂西北民族地区初中英语教师的职业幸福感有几个突出特征（见表 2）。
整体职业幸福感呈中等偏上水平：约 53.33% 的教师对职业幸福表示“满意”或“非常满意”（37.33%+16%），但仍有 42.67% 认为“一般”，4% 表示“不满意”。薪资与工作压力是其核心痛点，仅 30.67% 的教师对薪资满意（6.67%+24%），认为“不满意”和“一般”的占大多数（25.33%+44%）。教师工作压力也较为突出，33.33% 的教师对工作压力“不满意”。社会认可与教学环境待改善，社

会评价方面，仅（46.67%+16%）教师认为“一般”或“不满意”；教学环境满意方面，35% 的教师对教学环境满意（12%+23%），但 41.33% 的教师认为“一般”。

表 2 教师职业幸福感的认知情况

变量	指标	非常满意	满意	一般	不满意	非常不满意
职业幸福感	人数	12	28	32	3	0
	百分比	16%	37.33%	42.67%	4%	0%
社会认知评价	人数	8	20	35	12	0
	百分比	10.67%	26.67%	46.67%	16%	0%
工作压力	人数	9	15	26	25	0
	百分比	12%	20%	34.67%	33.33%	0%
薪资	人数	5	18	33	19	0
	百分比	6.67%	24%	44%	25.33%	0%
教学环境	人数	9	24	31	11	0
	百分比	12%	23%	41.33%	14.67%	0%
管理系统	人数	6	32	29	8	0
	百分比	8%	42.67%	38.67%	10.67%	0%
专业发展	人数	11	26	29	9	0
	百分比	14.67%	34.67%	38.67%	12%	0%
人际关系	人数	14	34	20	7	0
	百分比	18.67%	45.33%	26.67%	9.33%	0%

4.3 “双减”背景下桂西北民族地区初中英语教师职业幸福感影响因素分析

由表 3、表 4 幸福感的相关性分析可知，职称与职业幸福感在统计学上呈正相关（相关系数 =0.301，p=0.009），而年龄、婚姻状况、任教地区与教师职业幸福感之间不存在统计学意义上的显著关联。

表 3 幸福感相关性分析 1

职称	相关系数	0.301
	p 值	0.009
	样本量	75
年龄	相关系数	-0.057
	p 值	0.626
	样本量	75
婚姻状况	相关系数	0.064
	p 值	0.588
	样本量	75
任教地区	相关系数	0.016
	p 值	0.892
	样本量	75

表 4 幸福感相关性分析 2

	职业幸福感
社会对教师的认知和评价	0.490
薪资	0.669
教学环境	0.607
管理系统	0.587
专业发展	0.543
人际关系	0.408

表 5 展示的各因素与教师对职业的幸福感均呈正相关关系。其中，薪资与教师职业幸福感的相关系数最高，为 0.669；社会对教师的认知和评价（0.490）、人际关系（0.408）相关系数相对较低，但同样对幸福感有正向关联；教学环境（0.607）、管理系统（0.587）、专业发展（0.543）的相关系数处于中间水平，也在不同程度上影响教师的职业幸福感。

表 5 幸福感的主要影响因素表

感到幸福的因素	人数	比例
学生的进步和成就	64	85.33%
家长的理解与配合	66	88%
同事、领导的支持	54	72%
专业成长和发展机会	43	57.33%
合理的工作量和工作时间	59	78.67%
社会地位和尊重	53	70.67%
经济收入和福利待遇	57	76%
学校环境和文化	31	41.33%

“双减”背景下，教师面临的挑战中应对不同学习水平的学生占比最大（84%）；激发学生学习英语的兴趣占比 73.33%，也较为突出；而提高学生英语口语表达能力与设计有效的英语教学活动和课后作业占比均为 56%，说明教师在这些实践操作层面也面临困难，见表 6。

表 6 “双减”背景下的教学挑战

挑战	人数	比例
激发学生学习英语的兴趣	55	73.33%
提高学生的英语口语表达能力	42	56%
应对不同学习水平的学生	63	84%
设计有效的英语教学活动和课后作业	42	56%

4.3.1 政策执行层面

“双减”政策对该地初中英语教师的职业幸福感有着复杂的影响。一方面，响应政策要求教师在完成日常教学外，设计多样化教学活动与课后作业，这虽有利于学生全面发展，却增加了教师工作负担。同时，非教学任务的加重，进一步催生了教师的职业倦怠，降低幸福感。另一方面，在政策执行中，部分初中英语教师对“双减”理解片面，授课方式变化不大，过于聚焦减少作业量，忽略课堂效率提升与学生综合素养培养，这对教师教学成果中获得满足感产生影响。

4.3.2 教学工作特性层面

教师的工作特性是教师能获得职业幸福感的基础。英语这门学科作为主科，课程量比其他副科大，相较于同样是主科的数学科目还多出了早晚读。教师要花费更多时间备课、授课，精力消耗大。除了上述教学任务，初中英语教师的批改作业工作量也不容小觑。英语作业形式多样，包括书面作业、口语作业等，批改书面作业时，教师要逐句检查语法、拼写错误等。同时，班额大、师资不足，部分教师信息

化教学能力不足，这些都让教师的工作负担加重，这些因素都有可能使该地区的职业幸福感降低。此外，在采访中，有老师表示：“我是很喜欢教师这个岗位的，可以把一群孩子送往理想的彼岸。当看到自己教的学生在考试中取得好成绩，或者原本学习困难的学生有了明显进步，心里就会蛮有成就感的。但有时候，遇到个别学生怎么都不肯学习，还扰乱课堂秩序教育了也不配合，就会有些挫败感。”在该地区的初中，有些学生学习主动性弱、基础薄弱、兴趣低，课堂纪律问题频发，教师需要花费大量精力管理课堂，进一步压缩了有效教学时间。这不仅影响教学效果，也容易让教师感到挫败。

4.3.3 个人发展层面

在教师的职业发展中，培训与晋升机会以及专业成长与自我实现是影响其职业幸福感的重要因素。调查显示“双减”政策执行后，有 52% 的老师偶尔参加培训或研讨会，13% 的老师偶尔参加。若缺乏培训，教师的知识体系和教学方法容易陈旧，影响教学质量和自身职业成就感。除此之外，晋升机会也是教师职业幸福感的关键。调查和采访均显示教师职称评定的压力较大。采访中，有教师表示：“职称评定中教师的人数远远大于评职称的名额。评定职称需要综合考虑教学成果、课题论文、公开课等多个方面，每一项都需要花费大量的时间和精力去准备。职称评定对我的职业发展有一定的激励作用，不过也耗费了大量的时间和精力，所以我对于评职称已经没有太多的想法了。”薪资是影响教师幸福感的关键，且与职称挂钩，桂西北民族地区评职称机会少、老教师优先，青年教师薪资与职称不高，教学热情就会有所消退。同时，当地教育与经济状况较为落后，学校福利待遇差，这也使得教师的幸福感降低。

4.3.4 政府、学校、家庭支持层面

尽管该地政府在改善乡村教师待遇和工作条件方面做出了努力，但该地区基础设施、教学设备、师资力量等方面相对薄弱，部分教师可能因工作环境不佳而影响职业幸福感。此外与发达地区相比，该地区整体收入水平仍然较低，教师的薪酬体系可能未能充分体现教师的工作量和贡献，导致部分教师感到薪酬与付出不对等的情况。

在学校，除了教学任务外，教师还需承担大量的非教学工作，如行政事务、迎检工作等。例如调查样本中，有一所学校给教师设立了护学岗，在上学和放学时间学校会安排教师在校门口及周边主要路口维护秩序安全，这种非教学任务加重了教师的工作压力。此外，一些学校的对教师的工作不够重视，管理方式也较为僵化，对教师缺乏充分的信任和尊重，导致教师的工作自主权受限。例如，教师在教学方法和内容选择上可能受到过多干预。

该地区的家校沟通也存在不足，当地很多家长外出务工，将孩子完全托付学校，孩子易出现心理问题，这增加了教师工作压力与任务，牺牲其自由时间。教师在与家长沟通

学生问题时也可能遇到困难,甚至可能遭受家长的误解或指责,影响教师的职业成就感。

5 “双减”背景下桂西北民族地区初中英语教师职业幸福感提升策略

5.1 优化“双减”政策实施路径

学校可通过专题讲座和研讨会等形式,深入解读“双减”政策目标和要求,帮助教师理解教育理念和改革方向。针对不同教师群体,设计分层分类培训内容:青年教师重点学习教学方法和课堂管理,资深教师参与教育理念更新和教学创新培训。同时,建立反馈机制,定期收集教师意见,及时调整政策实施路径,确保政策有效落地。

5.2 改善教学工作环境与条件

提升桂西北初中英语教师职业幸福感,可从加大教学资源投入与关注学生差异需求两方面着手。加大教学资源投入,减少“非教学损耗”。学校可以建设标准化英语角、提供读物,拓宽学生的视野。学校有条件可以投入数字资源平台,教师可线上备课,减少备课时间,减轻教学压力。教师的职业生涯离不开学生,教师需要关注学生的差异与需求,可以通过多种方式进行学生水平评估,包括课堂观察、作业分析、测试成绩等,在根据学生水平实施分层教学,提升学习针对性,增强学生自信心和主动性。另外,教师也可多与学生交流,形成良好的师生关系,促进其职业幸福感的形成。

5.3 促进教师专业发展与成长

学校和教育部门应高度重视教师的教学研究与创新,通过多种方式为教师创造良好的发展环境。一方面,可以定期组织教研活动,例如优质课展评观摩,为教师提供展示和学习的平台,促进教师之间经验的分享与交流。另一方面,学校可设立试点项目,给予教师政策和资源支持,同时建立完善的激励机制,对教学研究成果突出的教师予以表彰和奖励,激发教师的创新积极性。

教师自身也应不断提升专业素养,持续学习新知识、新理论,并将其融入日常教学实践中。同时,要充分利用现代教育技术,丰富教学形式,提高教学效果。此外,教师应积极参加校内外的交流活动,汲取优秀经验,拓宽教育视野,并大胆创新教学方法。通过这些举措,在专业成长的道路上不断前行。

5.4 构建多元社会支持体系

提升桂西北地区初中英语教师的职业幸福感也可以从构建多元社会支持体系入手。政府和学校应优化职称评定机制,为青年教师提供更多公平机会。同时合理安排教师的工作任务,减少不必要的行政事务,让他们能全身心投入教学,提升教学能力。此外,学校也要重视教师的工作贡献,可以定期组织体检,关怀教师身心健康,并努力提高教师待遇和福利。在家庭与社会合作方面,学校可在每个班级设立家长

委员会,邀请家长参与学校管理,共同关注学生成长。这样既能减轻教师的工作负担,又能增强家长对学校的信任。此外,学校可邀请有良好声誉的媒体设立开放日,报道学校的真实情况,消除社会对教师的误解,提升教师的社会认同感。通过优化学校管理与加强家校社合作,能够有效提升教师的职业幸福感,营造良好的教育环境。

6 结语

6.1 研究结论

本研究发现桂西北民族地区初中英语教师的职业幸福感总体处于中等偏上水平。其影响因素呈现多维特征,如薪资与职称晋升受限,学校管理支持不足,社会和家长认同缺失,教学资源匮乏,导致教师幸福感不高。要提升教师职业幸福感可从加大教学资源投入,完善培训与晋升机制,鼓励教学研究创新,关注学生差异需求等方面入手。这些措施能减少教师非教学损耗,增强职业效能与价值认同,构建滋养型师生关系。

6.2 研究不足与展望

研究样本仅覆盖桂西北部分地区的部分学校,存在局限性。未来研究可扩大样本范围,深入不同区域学校调研。同时,针对提升策略的实施效果,可开展长期跟踪评估,进一步优化策略,为提高桂西北民族地区初中英语教师职业幸福感提供更有力的支持。

参考文献:

- [1] 兰小云,叶长发.初中教师职业幸福感调查研究[J].中小学心理健康教育,2023(2):73-77.
- [2] 李英杰.地方公费师范毕业生教师职业幸福感现状调查研究[D].南昌:江西师范大学,2023.
- [3] 张玉萍.“双减”背景下教师幸福感的维护与促进[J].教育科学论坛,2022,(1):5-10.
- [4] 夏斌.中小学教师职业幸福感研究综述[J].吉林省教育学院学报,2020,36(2):56-59.
- [5] 向彩红.初中英语教师职业幸福感对工作绩效的影响研究[D].武汉:华中师范大学,2024.
- [6] 肖爽,邱烈峰.“双减”对义务教育阶段体育教师职业幸福感影响的调查研究[C]//第十三届全国体育科学大会论文摘要集——专题报告(学校体育分会),2023.
- [7] 胡莹莹,王文静.中小学教师职业幸福感现状、影响因素及对策研究[J].中国成人教育,2022(7):25-30.
- [8] 李欣.农村初中教师职业幸福感研究[D].新乡:河南科技学院,2023.
- [9] 李艳.城乡结合部初中教师职业幸福感实证研究[D].青岛:青岛大学,2022.
- [10] 方远.社会支持对初中教师主观幸福感影响研究[D].上海:上海师范大学,2023.

- [11] Gao X, Zhou X, Leong L T F. Exploring occupational well-being profiles, outcomes, and predictors among Chinese teachers: A mixed-methods approach using latent profile and decision tree analysis[J]. Applied psychology. Health and well-being,2025,17(1):e12640.
- [12] Helm C, Hagenauer G, Altrichter H, et al. Satisfaction and general well-being of Austrian student teachers who enter the teaching profession while still studying[J]. European Journal of Teacher Education,2025,48(1):153-177.
- [13] Maratos A F, Parente F, Sahota J T, et al. Wellbeing and burnout in schoolteachers: the psychophysiological case for self-compassion[J]. Current Psychology,2024,43(48):1-15.
- [14] Goh C H R, Cheah K P, Kok K J, et al. Development and Validation of Teachers' Professional Well-Being Scale: A Study of Secondary School Teachers in Malaysia[J]. The Asia-Pacific Education Researcher,2024,34(1):1-16.