

高校教师敬业度及其对 师范生教师职业认同的跨代影响

王鑫强,何晓新,刘楷

(江西师范大学 心理学院,江西 南昌 330022)

摘要:以500名大二到大四的师范专业本科生为研究对象,从学生评教的角度研究高校教师的敬业度及其对师范生教师职业认同的跨代影响。结果发现:高校教师敬业度是由活力、奉献和专注3个因子构成的,量表的各项测量学指标均符合要求,可以作为测量高校教师敬业度的工具,并运用在高校教师教育教学质量的监测与评估之中。师范生对高校教师敬业度评价的得分处于中等水平,与师范生对教师职业的认同存在显著的正相关,具有显著的正向预测作用,揭示了高校教师对未来教师的跨代影响效应。文中分析了研究结果对评教系统构建的启示,提出了相关的建议。

关键词:高校教师;敬业度;师范生;教师职业认同;学生评教

中图分类号:G655 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2017)03-0095-07

敬业是党的十八大报告所倡导的社会主义核心价值观之一,是针对公民职业道德方面的核心要求。“敬业度”(engagement)一词则表示敬业的程度,也翻译为“工作投入”,最早由Kahn提出,划分为生理、认知和情绪3个因子^[1]。后来,Maslach和Leiter提出敬业度应该被看作是职业倦怠的反面,其活力、卷入和效能3个因子分别与职业倦怠的情绪耗竭、非人性化和个人成就感降低相对应^[2]。Schaufeli等人进一步认为敬业度应该是一种积极的、令人愉快的、与工作相关的意识形态,包括活力、奉献和专注3个因子,并开发了“Utrecht敬业度量表(UWES)”^[3]。目前,此量表在国际相关实证研究中应用相对广泛。国内对于敬业度的研究主要是在Schaufeli等人主张的三维结构上进行借鉴、修订或延伸,例如:张轶文和甘怡群率先将UWES量表引入国内,修订出了包括活力、奉献和专注3个因子的适合中学教师的中文版UWES量表^[4];杨新国编制出了包括爱岗敬业、教学负责、工作创新、学习进取、专注奉献和关心学生6个因子的中小学教师工作敬业自评问卷^[5]。这些量表都是在UWES的基础上进行编制的,针对的是中小学教师群体,而目前适用于高校教师敬业度的量表和问卷甚少,即使有也主要是采用自评的形式,大多未标准化且缺乏信效度指标^[6-7]。

自我评定的敬业度具有较浓的社会赞许效应。他评法相对于自我评定法的一个很大的优势就在于可以比较有效地避免社会赞许性^[8]。为了更好地测评出高校教师敬业度的真实情况,本研究将转换以往自评的视角,而从被教育者的视角(学生评)来研究高校教师敬业度,将学生评的高校教

收稿日期:2016-12-27

作者简介:王鑫强,心理学博士,江西师范大学心理学院讲师,硕士生导师。

何晓新,江西师范大学心理学院硕士研究生。

刘楷,江西师范大学心理学院本科学学生。

基金项目:江西师范大学人文社科类科研规划项目“基于职业认同感的免费师范生培养机制创新与质量监测研究”(JXSD087),项目负责人:王鑫强。

师敬业度界定为高等教育中的大学生对大学教师在教学科研等工作中的卷入程度、满意程度以及对工作热情程度的一个总体评价,假设其是一个包括活力、专注和奉献的三维结构(假设1)。除敬业度的结构外,已有研究还对敬业度的影响因素进行了考察,例如研究者发现责任心对敬业度有积极的预测作用^[9],教师效能与教师敬业度相关^[10],教师自主感和效能感能够独立预测教师敬业度^[11]。不过,目前关于教师敬业度对学生影响的研究却很少,几乎没有研究者运用实证的方式探讨高校教师敬业度对师范生教师职业认同的跨代影响。这严重阻碍了人们对高校教师职业敬业度功能作用的理解,不利于高校的健康发展与社会主义核心价值观的践行。

师范生教师职业认同是指师范生对将要从事的教师职业和目前自身师范生身份的感知与体验所形成的准职业态度^[12],是教师职业心理素质的一个重要构成部分,对于从业行为具有重要预测作用,是师范生培养质量监测与评估的重要指标^[13]。目前,师范生的教师职业认同包括职业意愿与期望、职业意志、职业价值和职业效能4个因子^[14],其中:职业价值反映的是个体针对自身师范生身份和教师职业价值的情感体验而产生的职业认同;职业效能反映的是个体针对自身能力与教师职业匹不匹配的认知评价而产生的职业认同;而职业意志、职业意愿与期望则是个体在职业效能与职业价值的基础上衍生出的行为承诺与目标期望,是结果层面的职业认同^[15]。国内外对师范生教师职业认同的研究主要集中于考察它对学习、生活及未来教师工作的影响,探讨它的功能作用。例如研究发现职前教师职业认同对免费师范生的学习动机、学业成就和心理健康均有重要影响^[16-17],并影响其在职期间的工作效率^[18]。

然而,哪些因素会影响师范生教师职业认同的形成呢?跨代传递是引导人类文化、价值观、态度连续性或改变的核心机制之一^[19]。作为一种职业态度,Wong和Trollope-Kumar曾提出学生的职业认同受先前经验、角色模型、课程和社会经验的影响^[20],教师对学生的影响是深远的。例如,研究者调查发现学生知觉到的教师行为会在教师对学生发展的影响中起中介作用^[21]。以此类推,高校教师作为师范生入职前的导师,他们对待教师职业的一言一行可能会影响师范生对即将从事的教师职业的认同(假设2)。因此,关注高校教师对学生从事师范教育的影响,考察高校教师的敬业度及其与师范生教师职业认同的关系,揭示上一代教师工作态度对未来教师可能存在的跨代影响效应,具有重要的理论与实践价值,可为高校教师教育教学质量评估及师范生培育质量监控提供实证依据。

一、研究设计

(一)调查对象

在某省属师范大学运用整群随机抽样的方法,选取大二、大三和大四的师范专业本科生共500名进行问卷调查。回收有效问卷494份,其中:男生148人(30%)、女生346人(70%),大二65人(13.2%)、大三268人(54.2%)、大四161人(32.6%),来自城镇的有205人(41.5%)、来自农村的有289人(58.5%)。

本研究之所以选取中高年级的大学生为被试,主要是因为研究的前期访谈中发现,大二及以上年级的学生由于与高校教师已经过了一年以上的共处,并且他们在与其学长、学姐们的交流中对高校教师的敬业度情况有一个较为全面的了解,尤其是对教师是否愿意付出“额外”的努力去帮助学校(院)完成“使命”等情况也有所掌握,因此他们对高校教师敬业度的评价也较为稳定和客观。

(二)调查工具

1. 高校教师敬业度量表(学生评版)

此问卷基于敬业度三维结构模型^[3-4],在郭涛,舒瑞等人关于高校教师敬业度已有研究的基础上^[6-7],采用学生参评的方式,以语义明确、表达简练、较好反映高校教师敬业度、较好反映理论构想为标准反复删改、合并项目,获得17个题目,再聘请4位心理学专业的教授和副教授,5位教育学

专业的高校教师,4位心理学博士、硕士,根据所属因子进行项目评价,根据他们的意见修改和增删项目,最后获得了由12个题目构成的5点量表(从1“很不符合”到5“很符合”),得分越高表示高校教师敬业度越高,具体信效度指标参见研究结果部分。

2. 师范生职业认同感量表

该量表由王鑫强和曾丽红等人编制,共12个题目,包括职业意愿与期望、职业意志、职业价值、职业效能4个因子,得分越高表示师范生的教师职业认同度越高^[12]。多项研究表明此量表具有良好的信效度^[14,16],本次调查量表的内部一致性信度Cronbach's α 为0.828。

(三)数据处理

运用Spss19.0和Amos5.0进行数据统计与分析。

二、研究结果

(一)高校教师敬业度的结构探索及量表信效度分析

1. 项目分析

分析高校教师敬业度量表(学生评版)的12个题目得分与量表总分的相关关系,结果发现各题项与高校教师敬业度问卷总分的相关系数在0.596~0.709之间,表明量表所有题项均对敬业度总分具有贡献,适合进一步进行结构探索和信效度分析。

2. 探索性因素分析

为探索高校教师敬业度的结构,采用探索性因素分析,结果发现:运用主成分分析法(最大迭代次数设置为250),不限制因子数,经正交旋转,获得特征值大于1的因子3个,共同解释方差变异的62.243%。这3个因子的题项在自己所属因子上的负荷分别在0.594~0.829、0.676~0.802以及0.586~0.763之间,在其他因子上的负荷最大为0.380,表明因子结构具有较好的心理测量学特性(见表1)。

表1 高校教师敬业度量表(学生评版)的探索性因素分析($n=494$)

题项	活力	奉献	专注	共同度
1. 你感到你的大学老师在上课时充满活力	0.829	0.183	0.140	0.741
2. 你感到你的大学老师在上课时精力旺盛	0.828	0.135	0.173	0.734
3. 你觉得你的大学老师对工作充满了热情	0.777	0.211	0.238	0.705
4. 你觉得你的大学老师在上课时身心快乐	0.594	0.227	0.269	0.476
11. 你的大学老师经常向学校(院)提出一些合理化建议	0.126	0.802	0.138	0.679
10. 你的大学老师愿意付出额外的努力去帮助学校(院)完成使命	0.166	0.713	0.214	0.582
9. 你的大学老师对所在学校的宗旨和目标有着清晰的理解	0.141	0.697	0.279	0.583
12. 你的大学老师努力学习新的知识和技能以紧跟本领域的发展趋势	0.276	0.676	0.072	0.538
6. 你觉得你的大学老师沉浸在他(她)的工作中	0.278	0.120	0.763	0.674
7. 你觉得你的大学老师在工作中会达到忘我的境界	0.174	0.147	0.758	0.626
8. 你觉得你的大学老师对工作充满渴望	0.074	0.279	0.725	0.609
5. 你觉得你的大学老师为自己所从事的工作感到自豪	0.380	0.181	0.586	0.520
特征值	2.728	2.389	2.352	
贡献率(%)	22.732	19.910	19.601	
累积贡献率(%)	22.732	42.642	62.243	

第1个因子的特征值和贡献率为2.728和22.732%,包括“你感到你的大学老师在上课时充满活力”等4个题项,都集中反映学生感受到的高校教师工作时的活力、精力、热情、快乐等情况,因此该因子可命名为“活力”,这与把敬业度看作是职业倦怠的相反面的核心观点相一致^[2]。

第2个因子的特征值和贡献率为2.389和19.910%，包括“你的大学老师愿意付出额外的努力去帮助学校(院)完成使命”等4个题项，都集中反映学生感受到的高校教师为学校、学院及教学科研工作所表现出的奉献精神，因此该因子可命名为“奉献”，这与中西方学者认为敬业包括工作奉献的观点相一致^[3,5]。

第3个因子的特征值和贡献率为2.352和19.601%，包括“你觉得你的大学老师在工作中会达到忘我的境界”等4个题项，都集中反映学生感受到的高校教师在工作中所表现出的专注，因此该因子可命名为“专注”，这与宋代大理学家朱熹的“敬业者，专心致志，以事其业也”观点相一致。

3. 内部一致性信度与重测信度分析

高校教师敬业度总量及其活力、奉献、专注3个因子的内部一致性信度Cronbach's α 分别为0.867、0.830、0.765和0.770；随机抽取36名学生进行为期两个星期的追踪调查，结果发现高校教师敬业度及其活力、奉献和专注3个因子的重测信度分别为0.827、0.636、0.654和0.743。这些结果表明量表的内部一致性信度与重测信度均符合心理测量学要求。

4. 结构效度分析

运用高校教师敬业度量表(学生评版)对156名大学生进行随机调查，对其结构效度进行验证性因素分析，结果发现 $CMIN=77.435$ ， $DF=51$ ， $p<0.01$ ， $CMIN/DF=1.518$ ， $IFI=0.962$ ， $TLI=0.950$ ， $CFI=0.961$ ， $RMSEA=0.058<0.08$ ， $PNFI=0.693$ 和 $PCFI=0.743$ 均大于0.5，各项拟合指标均达到了建议值，模型得到了拟合，进一步说明了高校教师敬业度三维结构的有效性。

(二) 高校教师敬业度的现状与师范生教师职业认同的相关分析

由表2得知，师范学生评的高校教师敬业度总分及其3个因子的得分均略高于中位数(总分的中位数为36和因子的中位数为12)，他们与职业价值、职业认同总分都呈显著正相关($p<0.05$)。高校教师敬业度总分及其奉献因子还与师范生职业意愿与期望、职业效能因子呈显著正相关($p<0.05$)，而高校教师敬业度总分及其各因子与师范生职业意志的相关性均不显著($p>0.05$)。

表2 高校教师敬业度与师范生教师职业认同各变量的描述统计及相关分析

变量	平均分 (标准差)	活力 12.67(2.40)	奉献 12.73(2.44)	专注 12.39(2.49)	教师敬业度总分 37.80(6.02)
职业意愿与期望	12.58(2.00)	0.087	0.138**	0.087	0.126**
职业意志	8.64(2.20)	-0.065	-0.061	0.059	-0.027
职业价值	10.27(2.16)	0.187***	0.255***	0.213**	0.266***
职业效能	11.34(2.17)	0.073	0.089*	0.070	0.094*
职业认同总分	42.91(6.23)	0.090*	0.145***	0.149***	0.157***

注：*表示 $p<0.05$ ，**表示 $p<0.01$ ，***表示 $p<0.001$ (下表相同)。

(三) 高校教师敬业度对师范生教师职业认同影响的回归分析

为了进一步考察高校教师敬业度对师范生教师职业认同的跨代影响效应，根据前面相关研究结果，以高校教师敬业度的3个因子为预测变量，师范生教师职业认同总分及其职业意愿与期望、职业价值、职业效能及职业意志4个因子分别作为因变量，取 $\alpha=0.05$ ，进行逐步多元回归分析。结果发现：高校教师敬业度中的专注因子进入预测师范生教师职业认同总分的回归方程，预测指数为 $\beta=0.149$ ；高校教师敬业度中的奉献和专注因子进入预测师范生教师职业认同中的职业价值的回归方程，其预测指数分别为 $\beta=0.198$ 和 $\beta=0.114$ ；高校教师敬业度中的奉献因子进入预测师范生教师职业认同中职业效能、职业意愿与期望的回归方程，其预测指数分别是 $\beta=0.089$ 和 $\beta=0.138$ (见表3)；而高校教师敬业度各因子并未进入预测师范生教师职业认同中的职业意志的回归方程。

表3 高校教师敬业度对师范生教师职业认同影响的回归分析结果

	因变量	预测变量	R	R ²	△R ²	β	T
模型 1	职业认同总分	专注	0.149	0.022	0.020	0.149	3.311**
模型 2	职业意愿与期望	奉献	0.138	0.019	0.017	0.138	3.066***
模型 3	职业价值	奉献	0.273	0.075	0.071	0.198	3.942***
		专注				0.114	2.262*
模型 4	职业效能	奉献	0.089	0.008	0.006	0.089	1.984*

三、讨 论

(一)关于高校教师敬业度的结构及其量表

宋元名儒陈潞认为“敬业,则于所习无怠忽”,同样,中外学者均将敬业看作是职业倦怠的反面,研究敬业度对于从积极方面提升我国高校教师的教育教学质量具有重要的价值。相对而言,国内关于教师敬业度的理论结构还不是那么的完善,虽然本研究参考了郭涛等人的已有研究结果^[6-7],但本研究并没有局限于已有研究,而是转换视角(即从教师自评转换为学生的他评)进行阐述,将学生评的高校教师敬业度界定为高等教育中的大学生对其大学老师在教学科研等工作中的卷入程度、满意程度以及对工作热情程度的一个总体评价,包括活力、专注和奉献3个因子。

本研究编制的学生评版高校教师敬业度量表所划分的3个因子是较为合理的,支持了假设1。首先,国内外多数研究者都比较认同教师敬业度包含活力、奉献和专注^[3-5];其次,这3个因子很适合探究高校教师敬业度状况,高校教师承担着极大的教学科研任务,必须具备活力和专注的精神特质才能有更高的效率,必须具备奉献精神才能更好地体现职业道德。同时,本研究的探索性因素分析和验证性因素分析结果也从实证的角度支持了高校教师敬业度三维结构的合理性。量表的特征值、贡献率、共同度、信效度都符合心理测量学指标要求,说明设计量表时设定的活力、奉献和专注3个因子是合理有效的,量表可以作为测量高校教师敬业度的工具。

目前我国很多高校都有比较系统的教育教学质量监控体系,这其中就包括学生对教师的评价工具,这是提升高校教学质量的重要手段。但在实践中,学生评教工具多为随意编制的题目,缺乏可靠的信效度指标。科学的学生评教工具的缺乏容易让被评教师不服气或不认可,教育教学管理者对测评结果也缺乏信任,严重制约着相关工作的落实与推进。而本研究编制的高校教师敬业度量表(学生评版)能够科学地测量出学生对教师敬业程度的认可度,不仅能帮助教师改进教育教学质量,而且有助于促进学生科学地评价教师,改善高校师生的关系,帮助高校更好地培育新世纪人才。综上所述,该量表不仅丰富了高校教师敬业度测量工具的多样性,也为将来进一步提升高校教师教育教学质量及相关研究的开展提供了较好的工具基础。

(二)关于高校教师敬业度的现状

本研究结果显示师范生对高校教师敬业度的评价无论是各因子上的得分或是总体上的得分均仅略高于中位数,表明了高校教师敬业度处于中等水平,这与已有研究结果相呼应^[7]。杨新国研究发现中小学教师的敬业度自评和学生他评之间的相关系数仅为0.602;舒瑞和向林凯采用自编问卷调查发现高校教师在教学方面的自我评价很高,但与学生的评价存在较大差距^[7]。这说明了高校教师敬业度的自评与他评之间的差异性较大,也说明师范生对高校教师的敬业现状不是很满意,与其他研究发现当前教师形象与大学生心中理想的教师形象存在一定差距的研究结果相呼应^[22-23],间接表明编制高校教师敬业度量表(学生评版)的必要性,以及该量表拥有良好的外部效度。

(三)关于高校教师敬业度对师范生教师职业认同的跨代影响效应

本研究发现,高校教师敬业度总分及奉献因子与师范生教师职业认同的职业效能、职业价值及职业意愿与期望3个因子存在显著的正相关,回归分析的结果进一步说明高校教师敬业度中的奉献对师范生(可看作是下一代教师)的职业意愿与期望、职业价值、职业效能具有显著的预测作用,

专注因子也对师范生的职业价值和职业认同总分具有显著的预测作用,支持假设 2,说明高校教师具有对未来教师各个方面的影响力。一方面表明高校教师奉献度和专注力越高,师范生们也会更愿意从事教师这份职业,对教师的职业价值的认可度也会越高。其原因可能是高校教师积极奉献,主动地参与到教学中去,正面形象得到了学生们的认可,给师范生们树立了一个良好的教师榜样,从而使师范生的职业意愿与期望、职业价值得到了提升。另一方面也揭示了高校教师奉献程度越高,师范生们的职业效能也相对会更强。根据师范生教师职业认同的效能-价值双维核心模型,只有职业价值而没有职业效能的职业认同是不真实和不稳定的职业认同^[15]。因此,高校教师对工作越投入,高校教师的教育教学工作绩效越显著^[6],师范生的职业效能感也就越容易得到提高,其对教师职业的认同度就越高。这些发现启示我们,要提高高校教师的敬业度应着重提高高校教师的奉献和专注精神,提升教师在大学生心目中的形象,这样不但可以增加高校教师工作的影响力,还可以为下一代教师(即师范生)提供优质的教育,增强其从事教师职业的意愿与期望,从而全面提升我国教师队伍的素质和发挥人才的作用,这对于走出我国教师离职率偏高的窘境具有十分重要的现实意义。

此外,本研究发现教师敬业度总分及其各因子与职业意志相关不显著,而教师敬业度总分及其奉献因子与职业意愿与期望因子相关显著,这为师范生教师职业认同结构中的职业意志因子与职业意愿与期望因子的区分提供了证据^[12],表明职业意愿与期望反映的是师范生近期的职业认同,更容易受当前高校教师的影响;而职业意志则反映的是远景的职业认同,受当前高校教师的影响甚微。这也说明,要培养师范生从教的职业意志而不让其离职,仅靠师范生阶段的培养是远远不够的,还需要源源不断地对在职教师进行职业认同的培训教育以及相关教师政策的配套与落实。

最后,虽然本研究测量的只是师范大学生对高校教师敬业度的一般认知,不能代表也不能说明高校具体某个教师的敬业度对师范生的影响,但研究结果也揭示,师范生对高校教师群体的敬业度感知正在影响着他们对将要从事的教师职业的态度,这将会间接影响我国千千万万的中小学生的教育。提高高校全体教师,尤其是师范院校全体教师的敬业度至关重要,有助于从源头减少中小學生面临的师源性问题的传染性和破坏性。

四、结 论

第一,高校教师敬业度是一个包含活力、专注和奉献的三维结构,在此基础上编制的高校教师敬业度量表(学生评版)具有良好的信效度,可作为测量高校教师敬业度的工具。

第二,高校教师敬业度处于中等水平,有待提升。

第三,高校教师敬业度对师范生教师职业认同的跨代影响效应明显,奉献对职业意愿与期望、职业价值、职业效能 3 个因子具有显著的预测作用,专注对职业价值与职业认同总分具有显著的预测作用。

参考文献:

- [1] KAHN W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work[J]. *Academy of Management Journal*, 1990, 33(4):692-724.
- [2] MASLACH C, LEITER M P. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it[J]. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 1997, 7(3):178-179.
- [3] SCHAUFELI W B, SALANOVA M, GONZÁLEZ-ROMÁ V, et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3(1):71-92.
- [4] 张轶文,甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J]. *中国临床心理学杂志*, 2005, 13(3):268-270.
- [5] 杨国新. 中小学教师工作敬业的实证研究[D]. 重庆:西南大学博士学位论文, 2008.
- [6] 郭涛. 高校教师敬业度影响因素及其与工作绩效的关系研究[D]. 天津:天津大学博士学位论文, 2012.
- [7] 舒瑞,向林凯. 基于江苏 925 高校的教师敬业度研究[J]. *城市建设理论研究(电子版)*, 2014, 4(25):2294-2296.

- [8] 张登浩,滕飞,潘雪. 他评:一种有效的人格评价手段[J]. 心理科学进展,2014,22(1):38-47.
- [9] KIM H J, SHIN K H, SWANGER N. Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions [J]. *International Journal of Hospitality Management*, 2009,28(1):96-104.
- [10] BAKKER A B, BAL M P. Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83(1):189-206.
- [11] SKAALVIK E M, SKAALVIK S. Teacher self-efficacy and perceived autonomy: relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion[J]. *Psychological Rep*,2014,114(1):68-77.
- [12] 王鑫强,曾丽红,张大均,等. 师范生职业认同感量表的初步编制[J]. 西南大学学报(社会科学版),2010,36(5):152-157.
- [13] 王鑫强,肖明玉. 大四师范生教师职业认同感现状及对策——基于师范生培养质量评估与监测的视角[J]. 当代教师教育,2014,7(3):48-53.
- [14] 王鑫强,肖明玉. 免费师范生与一般师范生的教师职业认同感结构及特点比较[J]. 西南师范大学学报(自然科学版),2013,38(10):100-106.
- [15] 王鑫强,张大均,曾丽红. 师范生职业认同感的效能——价值双维核心模型的构建[J]. 心理发展与教育,2011,27(6):662-669.
- [16] 张燕,赵宏玉,齐婷婷,等. 免费师范生的教师职业认同与学习动机及学业成就的关系研究[J]. 心理发展与教育,2011,27(6):633-640.
- [17] 王鑫强,张大均. 免费师范生职业认同感与心理健康的关系及其启示[J]. 当代教师教育,2012,5(4):62-67.
- [18] ABEDNIA A. Teachers' professional identity: Contributions of a critical EFL teacher education course in Iran[J]. *Teaching and Teacher Education*, 2012, 28(5):706-717.
- [19] SCHONPFLUG U. Intergenerational Transmission of Values: The Role of Transmission Belts[J]. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 2001, 32(2):174-185.
- [20] AONG A, TROLLOPE-KUMAR K. Reflections: an inquiry into medical students' professional identity formation[J]. *Medical Education*, 2014, 48(5):489-501.
- [21] 范丽恒,李婕,金盛华. 学生知觉的教师行为在教师期望效应中的作用[J]. 中国临床心理学杂志,2008,16(4):364-367.
- [22] 苏海峰,任国盛. 大学生心目中高校教师形象的调查分析[J]. 法制与社会,2010(3):224-225.
- [23] 姚本先,汪祚军. 新时期高校教师形象探析——大学生心目中最受欢迎的教师调查[J]. 高校教育管理,2009(3):53-57.

University Teachers' Engagement and Its Intergenerational Impact on Pre-teachers' Professional Identity

WANG Xinqiang, HE Xiaoxin, LIU Kai

(Center of Mental Health Education and Research, School of Psychology, Jiangxi Normal University, Nanchang 330022, China)

Abstract: The purpose of this study is to explore university teacher's engagement from the perspective of student evaluation and its intergenerational impact on pre-teachers' professional identity, and participants were selected from undergraduates of normal majors, consisting of 500 sophomores, juniors and seniors. The results of the study indicated that University Teachers' Engagement Scale by Students' Evaluation) (UTE-SE) is a three-dimensional structure made of vigor, dedication, and absorption, and all of measuring indexes meet the requirement, so UTE-SE can be used as a measurement tool for university teachers' engagement. Moreover, it can be applied to monitoring and assessing the quality of education among university teachers. The scores given by normal students towards university teachers' engagement are in the middle level. They have a significant positive correlation with pre-teachers' professional identity and function as a significantly positive prediction of it, which scientifically reveals the intergenerational impact mechanism between the university teachers and future teachers. Finally, the paper analyzes the enlightenment of the research results to develop the teacher evaluation system, and puts forward some suggestions.

Key words: university teachers; engagement; pre-teachers; professional identity; Students' Evaluation

责任编辑 李航