

# 西北连片特困地区教师职业信念研究

杜军

(陇东学院 教育学院,甘肃 庆阳 745000)

**摘要:**教师职业信念对教师的专业发展至关重要,它是教师在对自己所从事的职业有了一定认识的基础上在教师劳动价值方面所产生的坚信不疑的态度,指引着教师的思想和行为方式。本文采用“教师职业信念问卷”对西北连片特困地区1000名中小学教师进行了调查,发现不同年龄、不同学历、不同职称、不同学科、不同学校所在地的教师职业信念均存在显著差异。通过分析造成这些差异的原因,针对性地提出对策与建议:发挥年龄优势,加强学校帮扶机制建设;正视学历问题,优化支教体系;正视教师职称现状,放宽晋升条件;消除学科偏见,贯彻素质教育理念;推行城乡教师轮岗制度,促进城乡教师均衡发展。

**关键词:**连片特困地区;教师;职业信念;职业爱好;职业能力

**中图分类号:**G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2018)03-0079-07

教育是一种培养人的社会实践活动。教师能否尽职尽责地完成教学任务,自觉关爱学生,为学生的身心发展奉献自己的一生,为教育事业鞠躬尽瘁,这都取决于教师对教育事业的态度尤其对学生发展的态度,而这种态度从根本上说就是教师的职业信念。哲学家认为,信念“是价值意识的观念形式之一,是人对某种现实或观念抱有深刻信任感的精神状态。它常常是思想和行为中被恪守的东西”<sup>[1]</sup>。心理学家则认为,信念“是人们赖以从事实践活动的精神支柱,是人们自觉行动的激励力量。信念一旦确定之后,就会给主体心理活动以深远的影响,决定着一个人行为的原则性与坚韧性”<sup>[2]</sup>。尽管上述两种理解存在一定的差异,但其基本内涵是比较一致的,即都承认信念是主体对一定客体的反映,这种反映使主体对客体产生较强烈或深刻的信任,从而使主体对在从事与客体相关的活动中有一种方向性、坚定性和原则性。据此,我们可以把教师职业信念界定为:教师在对自己所从事的职业有了一定认识的基础上,在教师劳动价值方面所产生的坚信不疑的态度<sup>[3]</sup>。

职业信念在教师素质要求中是第一位的,它指引着教师的思想和行为方式。20世纪90年代以来,在西方国家,关于教师职业信念的研究普遍受到关注,业已成为一个重要的研究课题。近几年来,我国的教育改革十分关注教师的发展,而教师职业信念是影响教师发展的重要因素,教师职业信念教育成为教师教育重要的内容<sup>[4]</sup>。由于历史、地理、政治、经济等原因,导致西北连片特困地区长期处于贫困状态<sup>[5]</sup>。受此影响,这一地区长期以来饱受教师流失之苦,给当地的教育带来了很大的冲击。当然,也有很多老师默默地坚持着为当地教育尽自己的绵薄之力,能让他们留下来的因素很多,其中职业信念极有可能起着决定性的作用。目前有关教师职业信念的研究已逐渐增多,但西北连片特困地区有其特殊性,还没有学者对这一地区的教师职业信念进行研究,因此有必要了解、认识这一地区教师职业信念的特点,进而探讨有针对性的教师教育策略,为西北连片特困地区的教育乃至社会发展提供相应的理论支持。

收稿日期:2017-12-28

作者简介:杜军,陇东学院教育学院讲师。

基金项目:甘肃省高等学校科研项目“客体化教师培训中的主体发展研究”(2015B-111),项目负责人:杜军;国家社会科学基金项目“西北连片特困地区教育发展的‘内卷化’问题研究”(2015BSH063),项目负责人:杨晓奇。

# 一、研究方法

## (一)研究对象

本研究采用分层抽样与整群抽样相结合的方法,选取了甘肃省兰州市的榆中县,定西市的会宁县、漳县,庆阳市的宁县、环县、华池县、镇原县,宁夏回族自治区的西吉县、海源县及固原县,陕西省宝鸡市的扶风县以及青海省的湟源县和湟中县等特困地区具有代表性的学校进行整群抽样,在征得被试同意的情况下,由校方组织教师在会议室进行测试。被试均被当面告知指导语并表示理解问卷的评分方式。每位被试完成测验的时间为20~25分钟。共发放问卷1 000份,剔除因错填、漏填、录入错误等各种原因造成的废卷,最终获得有效问卷727份,问卷回收率为72.7%。具体样本分布情况如表1所示。

表1 调研样本分布情况

项目	人数	百分比(%)	项目	人数	百分比(%)		
性别	男	320	44.0	班主任	是	424	58.3
	女	407	56.0		否	303	41.7
年龄	30岁以下	261	35.9	教龄	5年以下	183	25.2
	31~40岁	282	38.8		6~10年	245	33.7
	41~50岁	147	20.2		11~20年	179	24.6
	51岁以上	37	5.1		21年以上	120	16.5
学历	中专/高中	22	3.0	职称	初级	303	41.7
	大专	169	23.3		中级	271	37.3
	本科	504	69.3		高级	107	14.7
	研究生	32	4.4		其他	46	6.3
所在地	市区	48	6.6	收入	1 000~2 000元	84	11.6
	县城	215	29.6		2 000~3 000元	468	64.4
	乡镇	464	64.8		3 000~4 000元	153	21.0
					4 000元以上	22	3.0

## (二)研究工具

本研究采用了何娟编制的“教师职业信念问卷”<sup>[6]</sup>。职业信念表示教师确信并愿意作为自身教育行动指南的认识或看法,包括职业爱好和能力信念2个维度,由7道题构成。职业爱好表示自己对教师职业的积极情感投入程度,如:我很热爱教师这一职业。能力信念表示教师对能否胜任教师职业的自我评价,如:我坚信自己能成为一名优秀的教师。问卷全部采用Likter五点计分法进行计分,“非常不符合”计为1分,“较不符合”计为2分,“符合”计为3分,“较符合”计为4分,“非常符合”计为5分。“教师职业信念问卷”各维度的 $\alpha$ 系数介于0.810至0.884之间,对问卷进行验证性因素分析的拟合指数为: $\chi^2/df=5.34$ ,RMSEA=0.077,TLI=0.967,NFI=0.975,CFI=0.980。

## (三)数据收集

以学校为单位进行集体施测,由校长组织教师统一在会议室进行测试,主试由研究者本人和另外3名心理学研究生担任,施测前由主试宣读指导语,测试时间约为20分钟,测试结束后当场收回问卷并发放礼物。采用自我报告法收集数据可能导致共同方法偏差效应,因此,根据相关研究的建议<sup>[7]</sup>,重点从程序方面进行控制,具体包括:(1)采用匿名方式进行测查,由主试在施测时按照座位顺序分发和收集问卷,施测完成后再进行编号,不需要被试填写姓名;(2)对不同问卷计分方式等进行适当的变换;(3)部分条目使用反向计分方式。

## (四)数据处理

采用SPSS19.0和AMOS21.0对数据进行处理。

## 二、调查分析

### (一)不同年龄教师职业信念的方差分析

不同年龄段的教师对职业的理解可能并不一样,因此对不同年龄段教师的职业信念进行了调查,结果如表 2 所示。

表 2 不同年龄教师的职业信念( $M \pm SD$ )

	30 岁以下	31~40 岁	41~50 岁	51 岁以上	$F$	$p$
职业信念	3.72±0.76	3.72±0.82	3.63±0.88	4.11±0.91	3.45	0.02*
职业爱好	3.66±0.83	3.61±0.97	3.60±1.00	4.14±0.93	3.80	0.01**
能力信念	3.79±0.79	3.88±0.84	3.67±0.89	4.07±0.92	3.30	0.02*

注:\*表示 $p < 0.05$ ,\*\*表示 $p < 0.01$ ,下同。

从表 2 可以看出,不同年龄教师的职业信念存在显著差异( $F = 3.45, p = 0.02$ )。根据事后检验的多重比较可以看出,51 岁以上教师和 30 岁以下、31~40 岁、41~50 岁的教师之间均存在显著差异。不同年龄教师的职业爱好也存在显著差异( $F = 3.80, p = 0.01$ ),51 岁以上教师和 30 岁以下、31~40 岁、41~50 岁教师之间均存在显著差异。不同年龄教师的能力信念也存在显著差异( $F = 3.30, p = 0.02$ ),根据事后检验的多重比较可以看出 41~50 岁、31~40 岁及 51 岁以上之间存在显著差异。

### (二)不同学历教师职业信念的方差分析

不同学历的教师对职业的理解可能也会不同,因此对不同学历教师的职业信念进行了调查,结果如表 3 所示。

表 3 不同学历教师的职业信念( $M \pm SD$ )

	中专	大专	本科	研究生	$F$	$p$
职业信念	3.69±1.13	3.90±0.78	3.66±0.82	3.78±0.80	3.37	0.01**
职业爱好	3.67±1.18	3.86±0.90	3.58±0.92	3.70±1.09	3.99	0.01**
能力信念	3.71±1.14	3.95±0.79	3.77±0.84	3.89±0.84	2.20	0.05*

从表 3 可以看出,不同学历教师的职业信念存在显著差异( $F = 3.37, p = 0.01$ )。根据事后检验的多重比较可以看出,大专学历教师和本科学历教师的职业信念存在显著差异,其他学历教师职业信念之间均不存在显著差异。大专学历教师和本科学历教师的职业爱好( $F = 3.99, p = 0.01$ )和能力信念( $F = 2.20, p = 0.09$ )之间也存在显著差异。

### (三)不同职称教师职业信念的方差分析

职称是对职业能力的一种评价和认可,不同职称教师的职业信念可能会有所不同,因此对不同职称教师的职业信念进行了调查,结果如表 4 所示。

表 4 不同职称教师的职业信念( $M \pm SD$ )

	初级	中级	高级	特级	$F$	$p$
职业信念	3.40±0.78	3.78±0.85	3.86±0.75	3.86±0.95	4.44	0.00**
职业爱好	3.50±0.87	3.73±0.96	3.80±0.94	3.73±1.10	4.42	0.01**
能力信念	3.71±0.81	3.84±0.90	3.94±0.73	4.03±0.89	3.50	0.02*

从表 4 可以看出,不同职称教师的职业信念之间存在显著差异( $F = 4.44, p = 0.00$ )。根据多重比较可以看出,初级与中级、高级及特级之间均存在显著差异。不同职称教师的职业爱好也存在显著差异( $F = 4.24, p = 0.01$ ),主要表现为初级与中级、高级及特级教师之间的差异。不同职称教师的能力信念也存在显著差异( $F = 3.50, p = 0.02$ ),主要表现为初级、高级和特级教师之间的差异。

### (四)不同学科教师职业信念的方差分析

不同学科的教师对教育的理解可能会有所不同,可能也会影响其职业信念,因此对不同任教学科教师的职业信念进行了调查,结果如表 5 所示。

表5 不同学科教师的职业信念( $M \pm SD$ )

	语文	数学	英语	理化	政史地	其他	$F$	$p$
职业信念	3.86±0.83	3.73±0.79	3.77±0.74	3.45±0.87	3.22±0.81	3.45±0.82	7.58	0.00**
职业爱好	3.79±0.95	3.66±0.95	3.75±0.79	3.38±0.95	3.06±0.90	3.48±0.92	7.43	0.00**
能力信念	3.96±0.82	3.83±0.76	3.79±0.83	3.63±0.91	3.42±0.97	3.40±0.83	5.56	0.00**

从表5可以看出,不同任教学科教师的职业信念存在显著差异( $F=7.58, p=0.00$ ),根据事后检验的多重比较可以看出,语文老师 and 理化老师在职业信念上存在很大差异;语文老师 and 政史地老师的职业信念之间也存在着显著差异;数学老师和政史地老师的职业信念之间也存在着显著差异;英语老师和理化老师职业信念之间存在着显著差异;英语老师和政史地老师职业信念之间也存在着显著差异。不同学科教师的职业爱好同样存在显著差异( $F=7.43, p=0.00$ ),语文教师和理化老师、政史地老师之间存在着显著差异;数学老师和政史地老师之间也存在着显著差异;英语老师和理化老师、政史地老师之间均存在着显著差异。不同学科教师的能力信念也存在着显著差异( $F=5.60, p=0.00$ ),语文老师 and 英语老师、理化老师、政史地老师以及其他学科老师之间均存在着显著差异;数学老师和政史地老师之间也存在着显著差异。

### (五)不同学校所在地教师职业信念的方差分析

不同的地域环境对教师个人的影响不同,对其职业信念的影响也不同,因此对不同地域教师的职业信念进行了调查,结果如表6所示。

表6 不同学校所在地教师的职业信念( $M \pm SD$ )

	城市	县城	乡镇	$F$	$p$
职业信念	4.00±0.92	3.75±0.80	3.68±0.82	3.60	0.03*
职业爱好	3.98±1.04	3.65±0.99	3.62±0.89	3.36	0.03*
能力信念	4.02±0.88	3.89±0.80	3.76±0.85	3.46	0.03*

从表6可以看出,不同学校所在地的教师职业信念存在显著差异( $F=3.60, p=0.03$ )。根据多重比较发现,城市和乡镇教师的职业信念有显著差异。不同学校所在地教师在职业爱好方面也存在显著差异( $F=3.36, p=0.03$ ),城市与县城、乡镇之间均存在着显著差异。不同学校所在地教师在能力信念方面也存在差异( $F=3.46, p=0.03$ ),主要表现为城市与乡镇之间的差异。

## 三、讨论

### (一)年龄差异

不同年龄教师的职业信念之间存在着显著差异,总体而言,41~50岁教师的职业信念最低,51岁以上教师的职业信念最高,40岁以下教师职业信念居于中间位置。这可能是由于中年(41~50岁)教师正处在工作与家庭冲突最为严重的时期<sup>[8]</sup>,对其职业信念产生了不可避免的消极影响。40岁以下的年轻教师职业信念相对较低,这可能是由于年轻教师实践经验少,对班级的管理等各方面还不够成熟,对教育本身的认识还不够深刻,职业信念还在形成之中。51岁以上的老教师往往已经从教几十年了,由新手逐渐转变为了专家型的教师,对教师这一职业逐渐形成了稳定而深刻的认识。另外,51岁以上的中小学教师大部分都毕业于原来的中等师范学校,在那个历史时期,教师职业普遍受到人们的尊重,中等师范学校通过非常高的选拔要求吸纳了社会上最优秀的生源,从小学阶段男教师所占的比例就可见一斑。51岁以上的中小学教师对职业的情感投入多,认同程度高,把教师职业当成自己一辈子的事业,全身心地投入其中,因此有着坚定的职业信念。

### (二)学历差异

不同学历教师的职业信念存在着显著差异,具体表现为大专学历教师与本科学历教师之间的差异。从职业信念平均数的分布来看,大专学历教师的职业信念明显高于其他学历教师,大专学历教师是这一区域教师队伍的主体,相比高学历教师,他们更加珍惜当下的工作机会,会全身心地投入到当地的教育中去。与此同时,大专学历教师年龄往往比较大,教龄也比较长,学历和年龄效应存

在一定的重叠。对于本科及研究生学历的教师而言,他们大多是近年来新入职的教师,对职业的认识和情感投入都还有待进一步提高,职业发展方向还没有完全确立。他们也是这一区域教师流失的主要群体。学历优势让他们具有更大的选择余地,城市中私立学校的不断扩张,给他们提供更多的就业机会,加上年轻人的思想比较开放,事业编制对他们而言并不具有以往的吸引力,这些因素都会使他们难以扎根于当地的教育,往往会选择去其他更好的地方任教或者选择其他的职业,因此其职业信念并不坚定。

### (三)职称差异

不同职称的教师职业信念存在显著差异,从平均数的分布可以看出,随着职称的提高,教师的职业信念也在不断增强。职称实际上是对教师教学能力和职业投入的一种评价,它和教师的知识储备、教学经验和自我效能感等多种因素有关。从本次调查的结果来看,职称在很大程度上也能反映出教师职业信念。初级职称教师大部分是刚入职不久的教师,对教师职业的认知还比较模糊,短时间内难以形成坚定的职业信念;另外一小部分是对教师职业不满意的教师,他们已经放弃了职称的晋升,但目前的教师管理制度又没有一种很好的流出机制,导致这部分对教师职业完全没有兴趣老师长期存在于教师队伍之中。中级职称教师在教学方面已经变得比较成熟,对教师职业的认识也在不断地加深,努力使自己的教学能力不断地提升,其职业信念也在不断地得以巩固,他们是整个教师队伍中的中坚力量,然而当下的中小学教师职称晋升困难,很多教师在获得了中级职称之后就放弃了高级职称的晋升,这无形中也会影响他们职业信念的提升。高级职称教师对自己的职业已经有了相当深刻的认识,对教育教学已经有了自己的认识和理解,经验与智慧的积累决定了他们在各方面的表现都比较优秀,职业上的成就感反过来又会进一步地促进教师对职业的认同,这种双向互动的良性循环将会促使高级职称教师的职业信念越来越强。

### (四)学科差异

不同学科教师的职业信念存在显著差异,整体来看,主课教师的职业信念更强,非主课教师的职业信念更弱。长期以来,在应试教育的引导下,学校更看重主课,会把业务能力比较强的教师安排为主课教师,主课教师在学校中的地位更高一些,他们因为学校的要求、家长的期望、学生的认同等因素而更加在意自己的专业提升,其职业信念也更加坚定。相反,非主课教师因为得不到学校和社会的认可,职业归属感、职业效能感都会受到影响,职业兴趣也会越来越淡,最终使教师的职业信念越来越弱。另外,学校往往安排教学能力比较差的教师或非专业的教师担任非主课教学,这在否定非主课重要性的同时也否定了教师的能力,从而影响担任非主课教学工作教师的工作热情和职业投入,这种恶性循环一旦形成,将会对非主课教师的职业信念产生严重的消极作用。

### (五)城乡差异

城市和乡镇教师的职业信念存在显著差异,城市明显优于乡镇。首先,城市学校的基础设施、教学环境等“硬件”均优于乡镇,这些设施为教师施展自己的教学才华提供了条件,良好的教学环境也容易让教师产生职业认同,更加投入教学工作。其次,城市学校对教师的要求更高,准入条件更加严格,不仅要求教师要有更高的学历,而且要求教师的实际教学能力也要达到一定的标准。再次,城市教师的培训机会更多,教育理念不断更新,教学思维更加开阔,职业信念更加坚定;相反,乡镇教师的工作环境往往比较差,学校的基础条件不足,信息获取困难,职业培训机会不多,校本交流内容有限,教师对专业发展缺乏足够的认识,专业发展动力不足,职业发展意识比较淡薄,最终使教师的职业信念不断弱化。

## 四、建 议

### (一)发挥年龄优势,加强校本帮扶机制建设

研究发现,年轻教师的职业信念比较低,年长教师的职业信念比较高。针对这一现象,我们应加强年轻教师和老年教师、新入职教师与专家型教师之间的沟通与交流,建立校本专业帮扶机制,

发挥老教师和专家型教师的优势,工作上通过请老教师或专家型教师上示范课等方式引导年轻教师提升专业水平,生活上通过老教师和年轻教师座谈,从情感上感染年轻教师,让他们逐渐热爱教师职业,形成稳固的职业信念。也可以建立导师制,让专家型教师和新入职教师建立起一对一的专业指导机制,在老教师和专家型教师的帮助与影响下,让新入职教师的职业技能快速得到提升,职业信念得到进一步加强。另外,学校还可以建立常规化和灵活的听课机制,一方面,组织教师相互听课,在听课中发现年轻教师的问题,让专家型教师及时对其进行指导;另一方面,年轻教师也可以自己根据自己的实际情况和老教师的特长,选择性地听课,提升专业能力,树立专业自信,最终形成坚定的职业信念。

## (二) 正视学历问题,优化支教体系

因为城乡、地区间经济的不平衡,相比已经引起人们高度关注的西北地区高校教师的严重流失现象,农村地区中小学教师流失情况往往被人们忽视,这种教师资源的单向流动使本来就比较脆弱的农村基础教育雪上加霜,高学历优质师源的匮乏使这一地区的基础教育从内在本质上难以得到有效提升。因此,我们应该加强城乡、地区间教师的双向流动,提供各种条件让有志于农村基础教育的青年志愿者顺利、安心地服务于农村教育。近年来涌现出大批的青年志愿者,他们愿意提供1~3年的农村基础教育服务,但基本生活却往往得不到保障,他们的这种高尚行为也没有得到社会的足够支持,这一方面挫伤了有志青年的积极性,另一方面对他们也有失公允。因此,应完善各种支教措施,积极倡导支教行为,提高支教待遇,让更多的优秀人才加入到农村的基础教育中去,使农村教师队伍始终处在良性发展之中。

## (三) 正视教师职称现状,放宽晋升条件

职称晋升在促进教师职业信念中起着重要作用。职称是教师最为看重的,是教学能力在行业内被认可的一种体现,它对教师具有重要的激励作用,然而,中小学教师的职称晋升往往非常困难,偏远农村地区教师职称晋升的名额更是稀缺,这无形中影响了农村中小学教师的工作积极性,难以让他们形成良好的职业信念。因此,我们应该拓宽中小学教师的职称晋升之路,让大部分教师的工作都能得到行业和社会的认可,这也有助于教师职业信念的巩固。对于西北连片特困地区的教师而言,国家更应该给予职称晋升方面的政策倾斜,让坚持在贫困地区的教师能感受到国家的支持。只有如此,教师的职业信念,尤其贫困地区教师的职业信念才能得以加强。

## (四) 弱化学科偏见,贯彻素质教育理念

不同任教学科教师的职业信念呈现显著差异,这是应试教育导致的“恶果”,因此急需贯彻素质教育方针,以确保教师的育人思想得以端正,职业信念得以加强。在应试教育影响下,所有的教学工作都以考试为中心,考什么,教师就教什么,学生就学什么,长此以往,教师和学生都就会被异化为考试的工具,这不利于学生成才,也不利于教师的专业成长。因此,急需改变这一现状,真正做到以素质教育为导向,让所有学科教师都能得到发展,所有学科教师都能被社会认可和尊重,而不会因为所教的课程不同而被“另眼相看”。专业上的认可会促使教师更加投入自己的工作,热爱自己的职业,增强职业信念。

## (五) 推行城乡教师轮岗制度,促进城乡教师均衡发展

城市化进程是一种历史必然,在这一过程中,农村人口越来越少,学校的规模也会越来越小,农村优秀教师的流失是无法避免的事实。在社会发展的转型时期,采取短期性的应对措施是非常必要的。任何时候教育都不能落下一个孩子,他们永远都是我们民族的希望。我们应采取城乡教师的轮岗制度,让城市中优秀的教师去农村支教1年左右,也让农村教师在城市里的学校工作1年左右。城市学校教师进入农村学校,一定会带来最新的教学理念、教学方法,让孩子们在接受优质教师资源的同时,其他的本校老师也可以通过听课等教研活动获得专业上的提升。而农村教师进入城市学校,可以开阔眼界,丰富自己的专业知识,学习新的教学技能,不断提升自己的专业能力,回到本校后这种新鲜的“思想血液”也会通过教学潜移默化地影响其他老师和学生。这种城乡教师轮

岗制度可能会给教师的生活带来暂时性的困难,但它却可以优化城乡教师专业发展格局,促进城乡教师均衡发展,增强教师的职业信念,对农村地区学校的发展将产生积极的影响。

## 五、结 语

习近平总书记指出,各级党委和政府要满腔热情关心教师,让广大教师安心从教、热心从教、舒心从教、静心从教,让广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感,“要让教师成为人人羡慕的职业”。这是总书记继 2014 年教师节在北京师范大学发表重要讲话提出“使教师成为最受社会尊重的职业”后,对教师职业新的诠释与定位,对教师工作提出了更高要求<sup>[9]</sup>。我们相信,在教师待遇和社会地位不断提高、倡导“尊师重教”传统美德和社会风气的新时代,会有越来越多热爱教育事业的优秀人才加入到教师队伍中来,为教师职业发展提供强有力的支持。同时,在“教师教育振兴行动计划”“特岗教师”“国培”等政策的支持下,在不断探索教师教育规律、不断完善教师教育制度的过程中,教师职业信念将会从根本上得到加强。

### 参考文献:

- [1] 李德顺. 价值学大辞典[M]. 北京:中国人民大学出版社,1995:829.
- [2] 林传鼎,陈锦永,张厚燾. 心理学词典[M]. 南昌:江西科学技术出版社,1986:307-308.
- [3] 王卫东. 教师职业信念问题的初探[J]. 华东师范大学学报,2000,12(4):8-13.
- [4] 肖正德. 基于教师发展的教师信念:意蕴阐释与实践建构[J]. 教育研究,2013(6):86-92.
- [5] 杜军,高岩,杨晓奇. 西北连片特困地区教师培训的问题与对策[J]. 中国民族教育,2014(12):29-30.
- [6] 何娟. 初中教师专业自主发展意识与教学反思素养的相关研究[D]. 延吉:延边大学硕士学位论文,2013.
- [7] 周浩,龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法[J]. 心理科学进展,2004,32(6):942-950.
- [8] 李明军,王振宏,刘亚. 中小学教师工作家庭冲突与职业倦怠的关系:自我决定动机的中介作用[J]. 心理发展与教育,2015,31(3):368-376.
- [9] 陈宝生. 让教师成为让人羡慕的职业——深入学习贯彻习近平总书记在八一学校看望慰问师生时的重要讲话精神[EB/OL]. (2016-12-08)[2017-11-22]. <http://theory.people.com.cn/n1/2016/1208/c40531-28934244.html>.

## A Study on Teachers' Professional Beliefs in Contiguous Poor Areas in Northwest China

DU Jun

(School of Education, Longdong University, Gansu Qingyang 745000, China)

**Abstract:** The professional belief is that teachers have a certain belief in the value of teachers' labor on the basis of a certain understanding of the profession in which they are engaged. It is essential to the professional development of teachers and directs their ideas and behavior patterns. The study adopts the "Teacher Profession Belief Questionnaire" to investigate the 1000 primary and middle school teachers in the contiguous poor areas in Northwest China. It is found that there are significant differences in teachers' professional beliefs in different ages, education levels, titles, disciplines and school locations. Through an analysis of the causes of these differences, some suggestions are given to solve these problems, including giving full play to the age advantages and strengthening the construction of school-based assistance mechanism, facing the academic issues and optimizing the education support systems, facing the present situation of teachers' professional titles and relaxing the conditions for promotion, eliminating the discipline bias and implementing the concept of quality education, implementing the system of rotation of urban and rural teachers and promoting the balanced development of urban and rural teachers.

**Key words:** contiguous poor areas; teachers; professional beliefs; professional interests; professional ability

责任编辑 秦 俭