中小学教师职业认同感及 影响因素研究

——基于深圳市宝安区的调查

赖允珏,李臣之,陈瑶,张利纯

(深圳大学师范学院,广东深圳518060)

摘要:教师是教育改革的主体,增强教师职业认同感有助于促进教师专业发展,改善区域教育质量。通过对深圳市宝安区教师职业认同感及其影响因素调查研究发现,宝安区教师职业认同感处于中等水平,教师生存压力较大,工作具有复杂性,培训满意度较高。教师职业认同感及影响因素存在性别、学校性质、学段、教龄和职称上的差异,并受教师地位、生存压力、工作复杂性和培训满意度等因素的影响。为增强教师职业认同感、促进教师专业发展,提出以下建议:加大经费投入,增强教师职业认同感;强化制度保障,激发教师发展动力;分层分类培训,促进教师专业发展;构建人文校园,营造教师职业认同氛围。

关键词:教师职业认同感;影响因素;工作复杂性;制度建设;培训体系

中图分类号:G525.1 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2018)06-0037-10

“建设一支高质量的教师队伍”是国际社会密切关注的议题,联合国教科文组织2015年发布的《重新思考教育:迈向全球共同利益》报告中特别指出:“我们必须比以往任何时候都更加重视教师和教育工作者,将他们作为全面推动变革的力量。”^[1]可见,教师是实现教育变革的关键,专业化的教师队伍是教育变革顺利前行的有力推手。有研究表明:“教师职业认同感是教师发展的动力和内在激励因素,可以从根本上改变教师对职业的态度,从而促进教师自主专业的发展,提高教育质量。”^[2]教师职业认同感是教师从教的主观心理感受,是变化、发展的,受外在环境因素和内在个人因素的影响。教师职业认同感与教师专业发展的质量密切相关,较强的职业认同感,能坚定教师的职业信念,减少师资流失,推动教育发展。

本研究选取深圳市宝安区为个案。宝安区是中国一线城市发展的缩影,其教育发展存在的问题具有典型性和代表性。目前,宝安区教育发展存在两个问题:第一,教育与城市协调发展的任务更加艰巨;第二,人才培养方式与新时代的要求有较大差距。增强教师职业认同感,建设一支高质量的教师队伍是解决上述问题的关键。本研究采用自编问卷对宝安区教师职业认同感及其影响因素进行调查研究,探讨教师职业认同感在性别、学校性质、教龄、学段、职称等各方面的差异,分析影响教师职业认同感的因素,旨在增强教师职业认同感,提高教师专业发展水平,推动教育与城市协调发展。

收稿日期:2018-09-28

作者简介:赖允珏,深圳大学师范学院硕士研究生。

李臣之,教育学博士,深圳大学师范学院教授。

陈瑶,深圳大学师范学院硕士研究生。

张利纯,深圳大学师范学院硕士研究生。

一、研究设计与实施

(一) 研究对象

截至 2016 年底,深圳市宝安区中小学教师数量为 16 713 人,其中公办学校教师人数为 8 779 人(占 52.5%),民办学校教师人数为 7 934(占 47.5%)。本调查采用分层抽样的方法向深圳市宝安区中小学教师发放 2 000 份问卷,其中公办学校发放 1 050 份,占总问卷数的 52.5%(小学 568 份,占 54.1%;初中 347 份,占 33.0%;高中 135 份,占 12.9%);民办学校发放 950 份,占问卷总数的 47.5%(小学 514 份,占 54.1%;初中 314 份,占 33.1%;高中 122 份,占 12.8%)。问卷平均发放到宝安区直属学校和 6 个学区的学校,每个学区选择两所学校进行集中发放和回收。

(二) 研究方法

本研究通过采用问卷调查法和访谈法,全面地了解教师职业认同感及存在的问题。

问卷调查法。参考信效度较高的问卷及量表,结合深圳师情,经过多次考量与修正,形成最终问卷,包括教师基本信息(16 题)、教师职业发展认同感(23 题,5 个维度)两部分。发放 2 000 份问卷,实际回收 1 736 份,有效问卷为 1 628 份,有效回收率为 81.4%。

访谈法。在问卷调查的基础上,针对性地挑选学校和教师进行初次、二次访谈。初次访谈分别对新手教师、资深教师和骨干教师进行集体访谈,同时兼顾性别和学区。访谈内容涉及职业认同感、教师地位、生存压力、工作复杂性和培训认同感等方面。二次访谈根据问卷及访谈数据分析中发现的问题,重新修订访谈提纲,选择两所公办学校(九年一贯制学校和高中各 1 所)以及两所民办学校(均为十二年一贯制学校)进行集体访谈。教师代表挑选方法与初次访谈方法一致。

(三) 问卷信效度

信度分析。Cronbach's Alpha 系数是评定量表信度最常用的指标,通常高于 0.8 说明问卷整体信度较好。本问卷量表型题目的 Cronbach's Alpha 系数为 0.809,表明问卷结果具有可靠性。

效度分析。一是内容效度,调查问卷在参考相关教师专业发展问卷的基础上,结合深圳师情,通过课题组成员多次讨论和分析编制而成。选取宝安区公办和民办学校各 1 所(均为十二年一贯制学校)进行试测,根据数据分析结果,对问卷进行修订,最终形成包含 23 个题项的教师专业发展认同感量表,这在一定程度上保证了问卷的内容效度。二是结构效度。KMO 检验值为 0.910,取值大于 0.6,适合因子分析。通过主成分分析,量表各维度 KMO 值均大于 0.6,因子贡献率均大于 0.4,表明各维度间具有一定的独立性。

二、研究结果与分析

(一) 教师职业认同感整体水平

本研究从教师职业认同感、教师地位、工作复杂性、生存压力^①和培训满意度 5 个维度,对不同性别、学校性质、学段、教龄和职称的教师职业认同感进行比较分析,从而考察宝安区教师职业认同感现状,见表 1。

宝安区教师职业认同感均值为 17.99(>15),职业认同度处于中上水平。生存压力维度均值为 14.44(<15),说明宝安区教师对目前生活状态不满意;而培训满意度均值为 18.36(>15),可见他们对培训认可度较高;工作复杂性均值为 14.06(>12),表明教师们普遍认为工作有难度;教师地位均值 13.55(>12),说明宝安区教师对职业地位较为认可。

^① 生存压力维度设置反向问题,得分越低,说明生存压力越高,反之则越低。

表1 教师职业认同感整体水平

维度	题数	均值(M)	标准差(SD)
职业认同感总分	5	17.99	3.916
教师地位总分	4	13.55	3.129
工作复杂性总分	4	14.06	2.554
生存压力总分	5	14.44	3.179
培训满意度总分	5	18.36	4.513

(二)不同性别教师在各维度上的差异

1. 教师职业认同感的性别差异

本研究对男女教师职业认同感进行独立样本 T 检验,结果见表 2。整体上,男女教师在职业认同感上存在显著性差异($p=0.000, p<0.001$),同时在“对教师职业满意”($p=0.001, p<0.01$)、“再次选择教师职业”($p=0.000, p<0.001$)、“是一名教师而自豪”($p=0.000, p<0.001$)和“教师工作有趣”($p=0.000, p<0.001$)4 道题上也存在显著性差异,而在乐意当班主任上的差异则不显著($p=0.175, p>0.05$)。

表2 教师职业认同感性别差异

	男(M/SD)	女(M/SD)	t	p
教师职业认同感总分	17.53/4.71	19.12/3.86	-5.569	0.000
T1 对教师职业满意	3.69/0.89	3.78/0.82	-1.978	0.001
T2 再次选择教师职业	3.28/1.25	3.80/1.042	-8.55	0.000
T3 是一名教师而自豪	3.55/1.15	3.88/0.98	-5.857	0.000
T4 乐意当班主任	3.34/1.29	3.33/1.22	0.112	0.175
T14 教师工作有趣	3.31/1.32	3.80/1.07	-6.063	0.000

“刻板印象”、性别差异和传统观念等因素可能会导致女性教师职业认同感高于男性教师。向来,男性被赋予更高的社会期望,承担更为繁重的社会责任,教师职业并不能够满足社会对男性的期待。过去,女性扮演着保守、安分、顾家的角色,与教师职业稳定的特质不谋而合,故男女教师在职业认同感上存在差异,尤其在认为教师工作有趣、会再次选择教师职业两题中。访谈中问道:“如果再给您一次选择的机会,您还会选择当一名老师吗?”一位男教师的回答是:“可能性不大,因为我是学这个专业的,也比较爱这个专业。但在工作待遇和发展条件被限制的时候我就不知道该怎么办了。”(20170302MBXXCCZ-戊)^①一位女教师的回答是:“应该会。最开始是我爸给我选择大学的专业,感觉女孩子做教师比较稳定,我当时没有特别的想法。”(20170302MBCZZJ-戊)从二者回答可以看出传统观念、工作性质和条件待遇对男女教师职业认同感的影响。

2. 各影响因素在性别上的差异

本研究对男女教师的教师地位、工作复杂性、生存压力和培训满意度进行独立样本 T 检验,结果见表 3。男女教师在教师地位($p=0.001, p<0.01$)、工作复杂性($p=0.000, p<0.001$)、生存压力($p=0.001, p<0.01$)和培训满意度($p=0.000, p<0.001$)上均存在显著差异。

表3 各影响因素在性别上的差异

维度/题数	男(M/SD)	女(M/SD)	t	p
教师地位总分/4	12.66/3.42	13.81/3.01	-6.802	0.001
工作复杂性总分/4	14.42/2.40	13.9/2.60	3.818	0.000
生存压力总分/5	13.96/3.15	14.67/3.18	-3.488	0.001
培训满意度总分/5	17.27/4.77	18.84/4.32	-6.509	0.000

^① 访谈资料编码规则:数字表示访谈时间;GB表示公办学校,MB表示民办学校;XX表示小学,CZ表示初中,GZ表示高中;XX(小学)、CZ(初中)、GZ(高中)之后的字母表示受访者姓名的拼音;甲、乙、丙、丁、戊表示学校,下同。

教师地位由经济地位、社会地位、法律地位和发展机会 4 项组成。在访谈中,让教师根据满意程度由大到小对它们进行排队,见表 4。教师普遍地把经济地位排在后面,但是女性教师比男性教师对教师社会地位更乐观,可能是因为现代社会对男女的期望和要求不同。

表 4 教师地位排序

排序	男 A、C,女 E	男 B	女 D
1	社会地位	法律地位	社会地位
2	法律地位	发展地位	发展地位
3	发展地位	经济地位	法律地位
4	经济地位	社会地位	经济地位

工作复杂性总分高于均分(12),说明教师整体认为教师工作有难度。女教师得分明显低于男教师,特别在“学校会给我安排很多教学工作以外的任务”(男:3.23;女:2.85)和“现在学生越来越难教”(男:4;女 3.9)两题得分明显低于男教师。说明女性教师在应对教学任务和与学生相处上要优于男教师。从一位新手男教师的访谈中可以发现教学困难:“我这个新老师可能经验不足,像我这种按照老教师的经验做,但是在气场或者其他方面还是有所欠缺,导致教学及管理效果不佳。”(20170105MBXXYGY-甲)他的话语中包含着些许无奈,新手教师请教了资深教师也没有用,不能调动学生积极性。

男性教师的生存压力要高于女性,这与上文提及的传统观念和现代社会中的男女角色差异有关。教师们最不满意的是“教师工作压力小,回报大”(男:1.85;女:2.1),其次是“相比其他职业,教师收入高”(男:2.11;女:2.22)。说明经济压力、生活压力是影响教师生活水平的主要因素,其中房价是主要问题。一位男教师说:“现在高房价,很多年轻老师不吃不喝,也要两三个月才能买 1 平米,在这个城市只有羡慕别人的份,有一种焦虑情绪。没有房子,甚至影响到成家。”(20161229GBGZBA-甲)深圳房价给许多年轻教师,特别是年轻男性教师带来很大的压力。

培训满意度存在性别差异,女性教师对培训的满意程度高于男性。访谈中让教师对现有培训打分(总分 5 分),一位女教师打 4 分(20170302MBCZZJ-戊),一位男教师却打 3 分(20170302MBXXCCZ-戊),另一位男教师打 3.5 分(20170302MBGZWWB-戊)。从得分看,女性教师对教师培训满意度更高。

(三)不同学校性质教师在各维度的差异

1. 教师职业认同感在学校性质上的差异

本研究分别对公办和民办教师职业认同感进行独立样本 T 检验,结果见表 5。总分上公办和民办教师职业认同感不存在显著性差异($p=0.056, p>0.05$)。但在“对教师职业满意”($p=0.000, p<0.001$)、“再次选择教师职业”($p=0.000, p<0.001$)和“是一名教师而自豪”($p=0.007, p<0.01$)3 项上存在显著性差。

表 5 教师职业认同感在学校性质上的差异

	公办学校	民办学校	t	p
T1 对教师职业满意	3.89/0.81	3.60/0.85	6.926	0.000
T2 再次选择教师职业	3.78/1.10	3.49/1.19	5.165	0.000
T3 是一名教师而自豪	3.86/0.99	3.70/1.09	3.222	0.007
T4 乐意当班主任	3.29/1.25	3.38/1.23	-1.436	0.406
T14 教师工作有趣	3.68/1.16	3.64/1.17	0.629	0.975
教师职业认同感总分	19.04/4.01	18.26/4.32	3.02	0.056

宝安区民办学校占“半壁江山”,但其待遇和环境等远不及公办学校。数据显示,公办教师职业认同感总分要高于民办教师。首先,民办教师没有编制,各方面待遇难以保障。其次,民办教师缺乏评定职称的机会,教学工作得不到官方认可和激励。最后,民办教师付出和收入不成正比更为突

出,周课时量和工作压力明显高于公办教师,但收入待遇却远低于公办教师。以上导致民办教师职业认同感较低,民办教师在访谈中提到他们的目标就是“考编”,“好多老师的目标就是考上公办,工作稳定,变得更优秀”(20170302MBCZZJ-戊)。

2. 各影响因素在学校性质上的差异

本研究分别对公办和民办学校教师的教师地位、工作复杂性、生存压力和培训满意度进行独立样本 T 检验,结果见表 6。公办和民办学校教师在教师地位($p=0.000, p<0.001$)、生存压力($p=0.000, p<0.001$)和培训满意度($p=0.001, p<0.01$)等方面存在显著差异,在工作复杂性上不存在显著差异($p=0.024, p<0.05$)。

表 6 各影响因素在学校性质上的差异

维度/题数	公办(M/SD)	民办(M/SD)	t	p
教师地位总分/4	14.09/2.92	12.93/3.25	7.473	0.000
工作复杂性总分/4	13.24/2.45	13.20/2.67	-3.463	0.024
生存压力总分/5	14.98/3.23	13.82/3.01	6.208	0.000
培训满意度总分/5	18.03/4.61	18.75/4.37	-3.224	0.001

在教师地位上,公办教师得分明显高于民办教师,可能是由学校制度、待遇等因素所决定。民办教师没有编制保障和职称评定机会,课时量多,工资待遇不如公办学校教师。访谈中民办教师提到,“老师有落差感,毕竟在待遇、家长的尊敬上能体现出来,公办老师无论做什么都是对的,我们民办教师不是。”(20170302MBCZZJ-戊)这位教师的话反映了部分民办教师的心声,民办教师在经济待遇、社会地位等方面都不如公办教师。

在生存压力上,公办教师得分高于民办教师,说明公办教师对自己生存状况更不满意。差异最明显的是教师经济收入(公办:2.42;民办:1.91),民办教师得分尤其低。说明经济收入是影响生活满意度的主要因素。

在培训满意度上,民办教师得分高于公办教师(公办:18.03;民办:18.75)。访谈发现,民办学校培训机会少,教师珍惜培训机会,“我希望公办学校有的培训我们都有,不要说他们的培训就是先进的,我们学校的培训都是差的。”(20170302MBCZLJH-戊)由于好的培训资源很难分配到民办学校,且民办学校参训名额有限,加之民办教师专业化水平相对较低,培训基本能满足其专业发展需求,故民办教师培训满意度高于公办教师。

(四)不同学段教师在各维度上的差异

1. 教师职业认同感在学段上的差异

本研究采用单因素方差分析,发现不同学段教师在职业认同感方面存在显著差异($p=0.000, p<0.001$),见表 7。其中小学教师认同感得分最高,高中教师次之,初中教师最低。

表 7 教师职业认同感在学段上的差异

	小学(M/SD)	初中(M/SD)	高中(M/SD)	f	p
T1 对教师职业满意	3.88/0.75	3.59/0.89	3.65/0.10	22.867	0.000
T2 再次选择教师职业	3.83/1.04	3.37/1.22	3.54/1.17	30.026	0.000
T3 是一名教师而自豪	3.96/0.98	3.54/1.10	3.63/1.05	30.65	0.000
T4 乐意当班主任	3.51/1.22	3.13/1.22	3.14/1.26	18.869	0.000
T14 教师工作有趣	3.79/1.08	3.43/1.26	3.70/1.20	10.072	0.000
教师职业认同感总分	19.57/3.73	17.35/4.50	18.20/4.19	33.248	0.000

各学段的任务和学业压力不同,导致不同学段教师在职业认同感上存在差异。小学打基础,加上九年义务教育制度及学区制度的推行,小升初压力不大。初中师生面临中考压力,课程类型和难度不断增加,教师压力增加。随着高等教育大众化,高中生接受高等教育的机会增加,显然高中教师压力小于初中教师。

2. 各影响因素在学段上的差异

本研究对小学、初中和高中各学校教师的教师地位、工作复杂性、生存压力和培训满意度进行单因素方差分析,结果见表8。不同学段的教师群体在各影响因素上均存在显著差异($p=0.000$, $p<0.001$; $p=0.001$, $p<0.01$; $p=0.003$, $p<0.01$)。从得分上看,初中教师在教师地位得分方面低于高中教师,其他维度均高于高中教师。

表8 各影响因素在学段上的差异

	小学(M/SD)	初中(M/SD)	高中(M/SD)	<i>f</i>	<i>p</i>
教师地位总分	14.26/2.81	12.68/3.41	12.76/2.92	51.914	0.000
工作复杂性总分	14.11/2.60	14.19/2.52	13.47/2.42	5.904	0.003
生存压力总分	14.78/2.99	14.07/3.37	14.01/3.28	7.471	0.001
培训满意度总分	19.36/4.11	17.78/4.40	15.39/5.02	73.086	0.000

在教师地位上,小学教师待遇与中学教师相差不大,并受家长和社会的尊重,故得分远高于中学教师。初中教师得分稍低于高中教师,主要差距体现在经济地位上。原因可能是初中教师工作压力高于高中教师,而工资待遇整体低于高中教师。

在工作复杂性上,初中教师在“学校会给我安排很多教学工作以外的任务”上得分最高(初中:3.06;高中:3.02;小学:2.91),小学教师在“家长沟通交流”上得分最高(小学:3.36;初中:3.19;高中:2.84)。在总分上,初中教师得分最高。可见,初中教师教学量最大。一位有小学和初中教学经历的教师说:“从备课上来看,小学部在专业和知识深度上远不如初中。小学出3套试卷的精力可能跟初中出1套试卷的精力差不多。再就是初中强调考试成绩。”(20170223GBCZCZQ-丙)另一位公办小学教师提到:“我觉得老师跟家长沟通这方面真的经验缺乏,很多时候说话的方式导致家长对学生和老师产生误解。”(20170105GBXXCJY-甲)还有一位民办教师提到“这些家长是打工的,对教育特别不重视,沟通起来很困难。”(20170302MBCZZJ-戊)深圳存在两种家庭:一是“四二一”家庭,两代人围绕一个“小太阳”转,不容许孩子在学校受半点委屈;二是外来务工家庭,其文化水平偏低,顾不上教育。家长过多地把教育责任推给学校,导致家校沟通困难。

生存压力上,高年级教师高于低年级教师。低年级教师年龄结构年轻化,很多教师未组建家庭;高段教师中,男性教师比例变大且年轻教师数量较少,大部分教师都是“上有老,下有幼”,生活压力要比年轻教师大很多。同时随着年级的增加,工作压力也相应增加。

培训满意度随年段的提高而降低。从几位高中教师的话语中可以找到原因。首先,培训内容不更新,对教学的帮助逐渐降低。“刚来那会儿,因为什么也不知道,刚接触一些东西都觉得还是挺新的,挺有价值的。但是后来听多了,发现教育很多根本的东西都是这么回事。”(20170222GBGZXF-乙)其次,培训时间安排不合理,影响培训效果。“有的时候可能培训特别多,非常盲目的感觉。”(20170222GBGZXXH-乙)最后,培训针对性弱。“大家都在讨论为什么大家不去学,什么样的方式让大家去学,我觉得这个太被动了,你把资料弄好了我自然而然会去学。现在说句实话继续教育太浪费时间了,因为那个课讲的都是‘浓浓的鸡汤’,回来根本就不知道怎么做。”(20170222GBGZLXH-乙)

(五)不同教龄教师在各维度上的差异

1. 教师职业认同感在教龄上的差异

本次调查采用单因素方差分析,发现除“对教师职业满意”不存在教龄差异($p=0.093$, $p>0.05$),其余四道题均存在显著差异($p=0.000$, $p<0.01$),详见表9。

表9 教师职业认同感在教龄上的差异

	1~3年 (M/SD)	4~5年 (M/SD)	6~10年 (M/SD)	11~15年 (M/SD)	16~20年 (M/SD)	21年以上 (M/SD)	<i>f</i>	<i>p</i>
T1 对教师职业满意	3.74/0.83	3.73/0.82	3.73/0.80	3.69/0.95	3.93/0.78	3.79/0.85	1.888	0.093
T2 再次选择教师职业	3.84/1.019	3.76/1.041	3.51/1.10	3.51/1.27	3.8/1.16	3.39/1.23	7.639	0.000
T3 是一名教师而自豪	3.99/0.94	3.85/1.01	3.62/1.04	3.72/1.12	3.95/0.95	3.54/1.17	8.589	0.000
T4 乐意当班主任	3.46/1.10	3.4/1.21	3.19/1.24	3.25/1.30	3.65/1.26	3.17/1.33	4.997	0.000
T14 教师工作有趣	3.95/0.97	3.84/1.05	3.67/1.13	3.53/1.32	3.71/1.09	3.09/1.30	12.514	0.000
教师职业认同感总分	19.59/3.57	19.26/3.69	18.14/4.13	18.01/4.70	19.92/3.97	17.21/4.66	10.326	0.000

教龄小于15年的教师出现教龄越长,职业认同感越低的现象,但16~20年教龄的教师得分出现回升,并接近1~3年教龄的教师得分,21年以上教龄的教师得分下降。从教师专业发展阶段看,新手教师教学充满激情,对教师职业认同感高;适应教学工作后,进入舒适区,职业认同感开始降低;“高原期”最容易发生在从教6~10年和11~15年期间,认同感持续下降;后来突破瓶颈,重新发掘自我,职业认同感会大大提高;教书20年后就面临退休,将力不从心。访谈中有教师提到:“她的职业倦怠是天天写在脸上的,她的教育教学几乎是为了工资。她不理解我为什么不做教研员而要来到学校来,我说我要找到我的价值,我想跟孩子在一起,我能找到一些新的东西。”(20170223GBXXCGF-丙)出现职业倦怠的教师与未出现职业倦怠的教师对教师职业看法的不同,从而影响教师职业认同感。

2. 各影响因素在教龄上的差异

本研究对不同教龄教师的教师地位、工作复杂性、生存压力和培训满意度进行单因素方差分析,结果见表10。

表10 各影响因素在教龄上的差异

	1~3年 (M/SD)	4~5年 (M/SD)	6~10年 (M/SD)	11~15年 (M/SD)	16~20年 (M/SD)	21年以上 (M/SD)	<i>f</i>	<i>p</i>
教师地位总分	14.21/2.92	13.52/3.32	13.19/3.21	13.11/3.29	13.87/3.04	13.17/2.91	6.363	0.000
工作复杂性总分	13.45/2.50	13.9/2.42	14.18/2.58	14.52/2.45	14.1/2.42	14.69/2.69	9.609	0.000
生存压力总分	15.06/3.15	14.31/3.30	13.7/3.32	14.12/3.06	14.68/2.85	14.58/3.03	5.261	0.000
培训满意度总分	19.33/4.02	19.13/3.86	18.11/4.87	18.24/4.67	18.47/4.46	16.63/4.63	12.923	0.000

在教师地位上,1~3年教龄教师得分最高,其次是16~20年教龄教师,得分最低的是21年以上教龄教师。可能是新教师对教师职业内心满怀期待和敬仰,而16~20年教龄的教师经过“高原期”又重新发现教育意义和自身价值;而21岁以上教龄教师逐渐退出教师职业生涯,教学激情逐渐下降;4~10年教龄教师正处于职业上升期,会遇到很多瓶颈。

数据表明,工作复杂性随教龄的增加而增加,16~20年教龄除外。教龄越大,面对教改的适应性更弱,且学习新事物的能力下降,会感到工作难度加大。但突破“高原期”后,教师前行的动力不太受教龄的影响。

总体而言,生存压力随教龄的增加而下降,中青年教师生存压力最大。他们上有老下有小,教学上易出现“高原期”,导致生存压力增加。年轻教师在工作和买房上要打拼,但这些压力到老年逐渐化解,因此数据呈下降、回升再下降的趋势。

不同教龄的教师对培训的满意度不同,由数据可知,新教师认为培训帮助很大,有经验的教师认为培训作用不太大,16至20年教龄的教师重拾教育激情后,认为培训的帮助更大。

(六)不同职称教师在各维度上的差异

1. 教师职业认同感在职称上的差异

本次调查采用单因素方差分析,发现不同职称的教师对教师职业认同感上存在显著差异,详见表11。除对“教师职业满意”不存在职称上的显著差异($p=0.161, p>0.05$)外,其余4项均存在显著差异($p=0.000, p<0.01$)。

表 11 教师职业认同感在职称上的差异

	新入职 (M/SD)	初级 (M/SD)	中级 (M/SD)	副高级 (M/SD)	正高级 (M/SD)	<i>f</i>	<i>p</i>
T1 对教师职业满意	3.8/0.81	3.72/0.84	3.75/0.87	3.89/0.81	4.4/0.55	1.644	0.161
T2 再次选择教师职业	3.82/1.01	3.64/1.14	3.55/1.17	3.41/1.22	4.6/0.89	5.022	0.001
T3 是一名教师而自豪	3.99/0.93	3.78/1.05	3.64/1.11	3.62/0.99	4.6/0.89	7.703	0.000
T4 乐意当班主任	3.48/1.14	3.38/1.24	3.15/1.28	3.18/1.31	4.6/0.89	5.916	0.000
T14 教师工作有趣	3.94/1.02	3.76/1.09	3.36/1.26	3.2/1.35	3.5/2.12	12.037	0.000
教师职业认同感总分	19.73/3.52	18.77/4.06	17.82/4.48	17.85/4.39	20/7.07	8.417	0.000

注：正高级教师样本量少，不具有代表性，故不作分析

教师职业认同感各题得分均在 3 分以上，且随职称的升高而降低，职称评定压力可能会影响教师职业认同感。正高级职称难评，导致副高级教师职业认同感最低。

2. 各影响因素在职称上的差异

本研究对不同职称教师的教师地位、工作复杂性和培训满意度进行单因素方差分析，结果详见表 12。教师地位($p=0.001, p<0.01$)、工作复杂性($p=0.000, p<0.001$)和培训满意度($p=0.000, p<0.01$)在职称上存在显著差异。

表 12 各影响因素在职称上的差异

	新入职 (M/SD)	初级 (M/SD)	中级 (M/SD)	副高级 (M/SD)	正高级 (M/SD)	<i>f</i>	<i>p</i>
教师地位总分	14.09/2.95	13.54/3.32	13.19/2.99	13.44/3.03	14/2.35	4.611	0.001
工作复杂性总分	13.59/2.49	13.92/2.55	14.59/2.58	14.23/2.39	13.4/2.70	9.227	0.000
培训满意度总分	19.39/4.05	18.89/4.42	17.18/4.66	16.15/4.89	20.8/4.38	21.069	0.000

教师地位得分随职称的提高而降低，但中级教师得分最低。新入职教师满怀教育激情在一线奋斗，对教师职业满怀憧憬，但随着职称的提高，经历不断增加，对教师地位的看法随之改变，得分逐渐降低。但副高级职称教师得分回升，可能是因为职称对教师地位的认可有促进作用，使其得分有所回升。

工作复杂性随职称的提高而增加，其中中级教师得分最高。这与教师专业发展规律不一致，可能因为，新入职教师和初级教师教学经验还不丰富，遇到的教学困难和瓶颈不够多。而中级教师大部分是中青年教师，容易出现“高原期”，同时高级职称评定难，故得分最低。

培训满意度随职称的提高而下降，这与不同阶段的教师需求有关。新入职教师要吸收很多新知识、新技巧，大部分培训能够满足需求。随着职称的提高，所需知识越来越深入，大规模的培训反而难以满足他们的需求，培训满意度随之降低。

(七)各影响因素相关分析

为了解各影响因素之间的相互关系，本调查采用皮尔森相关检验进行操作，结果见表 13。

表 13 各维度相关分析

	教师职业认同感	教师地位	工作复杂性	生存压力	培训满意度
教师职业认同感	皮尔森相关	1	0.670**	-0.272**	0.529**
	显著性(双尾)		0.000	0.000	0.000
教师地位	皮尔森相关	0.670**	1	-0.214**	0.640**
	显著性(双尾)	0.000		0.000	0.000
工作复杂性	皮尔森相关	-0.272**	-0.214**	1	-0.276**
	显著性(双尾)	0.000	0.000		0.000
生存压力	皮尔森相关	0.529**	0.640**	-0.276**	1
	显著性(双尾)	0.000	0.000	0.000	
培训满意度	皮尔森相关	0.495**	0.498**	-0.134**	0.389**
	显著性(双尾)	0.000	0.000	0.000	0.000

注：**表示相关性在 0.01 层上显著(双尾)

由数据可知，教师职业认同感与教师地位、工作复杂性、生存压力和培训满意度密切相关(相关性在 0.01 层上显著)。教师职业认同感与教师地位呈正相关，教师地位得分越高，教师职业认同感

得分越高;教师职业认同感与工作复杂性呈负相关,认为教师工作复杂的教师,职业认同感得分更低;教师职业认同感与教师生存压力呈正相关,生存压力维度设置反向问题,得分越高,说明对目前生活状态更满意的教师,其认同感更高;教师职业认同感与培训满意度呈正相关,对培训越满意的教师,其认同感越高。

三、研究结论与建议

通过对宝安区教师职业认同感及其影响因素的调查与分析,可以得出以下结论:

(1)教师职业认同感处于中上水平,培训满意度较高,但面临极大的生存和教学压力,教师地位处于中等水平。教师地位、生存压力、工作复杂性和培训满意度都会影响教师职业认同感,工作复杂性与职业认同感呈负相关,其余均与职业认同感呈正相关。

(2)教师职业认同感及其影响因素存在性别差异,女教师职业认同感更高,对教师培训更满意,更为熟练地掌握教学工作;男教师职业认同感更低,面临更大的生存压力。

(3)教师职业认同感及其影响因素存在学校性质差异,民办教师职业认同感、教师地位低于公办教师,培训满意度高于公办教师,民办教师面临更加严峻的生存状况。

(4)宝安区教师职业认同感及其影响因素存在学段差异,在职业认同感和教师地位上,初中教师认同感最低;在生存压力、工作复杂性和培训满意度上,高中教师认可度最低。

(5)教师职业认同感及其影响因素存在教龄差异,职业认同感随教龄的增加而降低,但会在16~20年教龄期间突然回升。

(6)教师职业认同感及其影响因素存在职称差异,职业认同感随职称的升高而降低,未定级教师职业认同感最高,副高级教师认同感有所回升。

为增强教师职业认同感,促进教师专业发展和教育水平提高,本研究提出以下建议:

(一)加大经费投入,提升教师职业认同

研究表明,“经济收入和实际待遇相对偏低,是造成教师社会地位不高的一个重要原因”^[3]。而职业地位会直接影响教师的职业认同。调查发现,教师的工资待遇很大程度上影响着教师的职业认同感。相关部门应该出台政策,采取多元化措施,增加资金投入,保证资金的充足性和分配的合理性。譬如为教师进修和教学研究补助费用,定期晋级加薪,资助研究成果出版、发表或推广,等等。此外,切实落实《民办教育促进法》,依法保障教职工的工资、福利待遇和其他合法权益,并为教职工缴纳社会保险费,逐步提高民办教师待遇,增加民办教师职业认同感。

(二)强化制度保障,激发教师发展动力

改革教师职称评定制度、激励考评制度和培训管理制度。第一,优化教师职称评定制度,实行中小学教师专业技术职务“评聘合一”,统一中小学教师岗位管理和聘用制度,尝试建立与事业单位聘用制度和岗位管理制度相衔接的中小学教师职称(职务)制度。考虑民办教师职业特殊性,设置科学合理的民办教师职称评定制度。第二,健全教师激励考评机制。探索建立教师收入与社会经济发展水平匹配增长机制,不断提高公办和民办学校教师待遇。第三,健全培训学分管理制度。建立教师“学分银行”,变固定学习制为弹性学习制。根据学分学时转换标准,建立教师各项培训学分学时转换制度,从而调动教师学习积极性,提高培训效率。

(三)分层分类培训,促进教师专业发展

根据教师专业发展阶段设计教师培训课程,有效增强教师职业认同感,其关键是,建立针对性强且完善的培训体系。一方面,开发分层培训课程。新教师培训应该强调教师对环境与岗位的适应性,落实“青蓝工程”,增进经验交流,增加同事之间的沟通。经验教师培训需更加注重教学反思,鼓励教师写工作与反思日志,通过课例研究升华教学经验。另一方面,提供多样化的培训内容,满足教师多样化需求。相关部门需要加大课程资源库建设力度,切实应对教师具体的发展诉求。

(四) 构建人文校园, 营造教师职业认同氛围

“学校文化会影响到教师的专业行为与工作士气, 如果学校的人际关系不和谐, 充满个人主义, 教师之间缺乏交流与激励, 甚至相互攻击, 都可能导致教师的职业倦怠。”^[4] 人文校园, 是教师形成归属感、增强认同感的土壤。首先, 校长要秉承“以人为本”的理念, 尊重、关爱和信任教师, 善于了解教师的需求, 征集教师的看法和意见; 其次, 下放管理权力, 让教师有权参与学校事务的讨论与商议, 激发教师的主人翁意识; 再次, 教师之间要形成良好的沟通、合作、互利的人际关系, 促进教师文化认同; 最后, 学校中层管理者要善于营造和谐、开放的行政文化, 促进教师合作学习, 组织适当的工会活动, 促进教师间感情的升温。只有在这样一种温暖、人性化的工作环境中, 教师才能以高度的热情和责任感去完成教学任务, 以饱满的精力参与到学校建设与教育改革之中, 不断增强教师职业认同感。

参考文献:

- [1] 帅欢欢. 国际社会多管齐下重塑教师职业[N]. 光明日报, 2016-09-11(008).
- [2] 邹乐. 小学新教师职业认同感影响因素研究[D]. 长春: 东北师范大学硕士学位论文, 2013.
- [3] 陈同军. 小学男教师职业认同调查与分析[D]. 上海: 华东师范大学硕士学位论文, 2006.
- [4] 魏淑华. 教师职业认同研究[D]. 重庆: 西南大学硕士学位论文, 2008.

Primary and Secondary School Teachers' Professional Identity and Its Influencing Factors

—Based on Investigations in Shenzhen Baoan District

LAI Yunjue, LI Chenzhi, CHEN Yao, ZHANG Lichun

(College of Teacher Education, Shenzhen University, Shenzhen 518060, China)

Abstract: Teachers serve as an impetus to education reform, and improving teachers' occupation identity helps to promote teachers' professional development. Based on the investigations and analysis of teachers' professional identity and its influencing factors in Bao'an District of Shenzhen, teachers' professional identity is in the middle level, the teachers' status is in the middle level, the pressure of survival is greater, the work complexity is greater, and the training is of higher satisfaction. Teachers' professional identity and its influencing factors are different in gender, type of school, academic section, teaching age and professional title, and are influenced by such factors as teacher status, survival pressure, job complexity and training satisfaction. In order to improve teachers' occupational identity and promote teachers' professional development, we should increase the input of funds to improve teachers' occupation identity, strengthen the system security to motivate teachers' development, exercise hierarchical training to promote teachers' professional development, and construct humanistic schools to form teachers' identity atmosphere.

Key words: teacher professional identity; survival pressure; work complexity; stratified training; humanistic school construction

责任编辑 秦 俭