

积极心理学视角下教师职业认同的提升策略*

■张宪冰 杨桐桐 张蓓蓓

摘要 教师职业认同是促进其专业发展的内在动力。目前,教师职业认同的整体水平偏低,制约着教师专业发展水平以及教育质量的提升。积极心理学注重积极的情绪体验、人格特质和组织关系,为教师职业认同提供了新的理论视角。促进教师职业认同发展的策略是:深化教师职业认识,挖掘内在品格优势;建立积极工作环境,增强教师工作效率;培育和谐文化,创造良好人际关系;建立合理评价和激励制度,保障可持续的专业发展。

关键词 积极心理学 教师职业认同 教师发展

中图分类号:G451.2

文献标识码:A

文章编号:1004-633X(2017)26-0024-03

教师职业认同是指教师对其职业的认识、情感、期望以及对自身职业能力的综合认识和感知,包含如何成为教师,教师应如何行动以及如何看待教师工作等要素^[1],这些是教师专业发展的内在动力。然而,从现实来看,教师存在着职业认同偏低、职业倦怠明显和职业幸福感缺乏等问题,制约了教师队伍的稳定和专业化发展以及教育质量的提升。积极心理学理论作为当今具有广泛影响力的理论,2000年由美国心理学家 Martin.E.Seligman 和 Csik szentmihalyi 提出,该理论关注积极的情绪体验、人格特质和组织关系^[2],为提升教师职业认同提供了新的理论视角。

一、教师职业认同的问题审视

教师职业认同问题是职业认同提升的现实依据和起点,对其问题的剖析有助于有针对性地改进和提升,进而形成提升策略。目前,主要问题表现在:

(一)职业认同整体水平偏低

职业认同的整体水平反映的是从业者对其从事职业的整体认识和态度,是从总体上衡量其认同水平的重要指标,目前来看,教师职业认同整体水平偏低。首先,农村教师职业认同水平偏低。2015年,广东省湛江市对该地区农村教师进行调查,结果显示,农村教师职业认同水平整体较低,存在教师流失倾向,主要原因是教师未能达到社会期望致使其心理落差大,自我效能感较低^[3]。其次,民办学校教师职业认同水平偏低。2013年,上海浦东新区针对民办小学教师的一项调查表明,教师职业价值观及工作满意度均处于一般水平,离职倾向严重^[4]。再次,编外教师职

业认同水平偏低。2016年,针对城市公立编外小学教师的一项调查表明,教师角色认知不正确,职业意志薄弱,存在离职倾向^[5]。可见,教师职业认同水平整体上处于偏低状态,亟待提升。

(二)职业认识存在偏差

职业认识是从业者对其所从事职业的性质、价值以及自身素养能否适应职业的理解与认识,对其职业认同的发展具有重要影响,是其重要的认知基础。正确的职业认识有助于准确把握职业定位和职业的主要任务,指导自身的职业行为,然而,目前来看,教师职业认识存在偏差。首先,教师对其职业价值认识不足。2016年,针对石家庄等地中学教师的一项调查表明,教师对职业价值的认知得分最低,主要原因是一些教师认为任教过程中无法很好地体现个人价值,实现自己的人生抱负^[6]。其次,教师对职业角色的认识存在偏差。2015年,针对长沙市中学教师的一项调查表明,一些教师对职业角色及其价值的认识存在一定偏差,主要原因是工作压力大、薪资待遇不合理等^[7]。可见,一些教师对职业缺乏积极评价且对职业角色缺乏正确认识。

(三)职业幸福感缺乏

职业情感是从业者在从业过程中形成的感受和体验,反映其对职业的热度程度、责任意识以及维持职业的积极态度。然而,目前来看,教师的职业幸福感处于较低水平。首先,教师较为缺乏幸福感,幸福指数较低。2016年,针对上海市小学教师的一项调查表明,小学教师幸福指数刚刚达到及格水平,教师经济收入、社会地位以及职业情感是主要影响因素^[8]。其次,教师职业

* 本文系全国教育科学“十二五”规划教育部重点课题“农村学前教育公共服务体系建构机制研究”(课题编号:DHA130255)的研究成果之一。

作者简介:张宪冰(1977-),女,黑龙江佳木斯人,东北师范大学教育学部副教授、博士,主要从事学前教育研究;杨桐桐(1993-),女,辽宁锦州人,东北师范大学教育学部硕士研究生,主要从事学前教育研究;张蓓蓓(1992-),女,河北邢台人,东北师范大学教育学部硕士研究生,主要从事学前教育研究。

倦怠严重。2016 年,针对苏州市教师的一项调查表明,大部分教师职业倦怠较为严重,主要原因是社会对教师的不客观评价以及过高的期待、教师繁多的工作任务和众多的角色要求^[9]。教师职业幸福感缺乏,不利于其从内心层面喜欢和接纳教师职业,影响其职业认同的发展,进而影响其工作的积极性和专业发展的自主性。

以上问题的成因非常复杂,既包括社会文化观念、教师职业的社会与经济地位等外在因素的影响,又包括教师心理等内在因素的影响。从教师心理角度出发,通过促进教师形成积极的心理来提升其职业认同水平,是从内源性因素角度真正促进教师职业认同水平的有效途径。

二、积极心理学视角下教师职业认同的理论诠释

积极心理学的思想最早起源于 20 世纪 30 年代 Terman 关于天才和婚姻幸福感的研究以及荣格关于生活意义的研究,其作为一个研究领域则形成于 2000 年,标志性事件是 Seligman 和 Csikszentmihaly 在《美国心理学家》上发表论文《积极心理学导论》^[10]。积极心理学将研究的重心转向关注人类积极心理的形成,主要研究人类积极的情绪体验、人格特质和组织关系,为提升教师职业认同提供重要启示。因此,有必要将其理论观点加以分析,并据此从职业认同的主要维度出发,对如何提升教师职业认同进行理论思考。

(一)职业认识——积极合理的职业定位

积极心理学关注积极的组织关系,认为其是个体积极情绪体验产生的重要场域,积极的工作制度作为其中的核心内容,有利于提高个体的工作满意度。首先,积极的工作制度提出工作定向主要分为职业、事业和天职三种类型,将工作定向为一种事业时,个体会更关心其在工作中获得的发展,当把工作当作天职时,实现工作价值又成为了其工作的最终追求^[11]。其次,积极心理学主张建立角色模型,强调工作者应明确所担当的角色与任务以及相应的责任、目标和权利,同时要对工作的相关信息有充分的了解。这些观点对于解决教师的职业认识偏差问题,帮助教师建立正确的职业认识具有重要启示。为此,一方面,教师应建立积极合理的工作定向。教师不仅要自身职业作为满足生活需求的谋生手段,更应将其作为事业发展的重要方面和实现自我价值的终身追求,将终身发展作为职业生涯的重要动力。另一方面,教师对自己的角色应具有正确的认识。教师应成为学生学习的指导者、支持者、帮助者和评价者,并且在这个过程中始终能够明确自身职业的价值。

(二)职业能力——自主创造的专业智慧

积极心理学关注积极的人格特质,人格特质是个体在不同时间和环境中保持相对稳定的行为方式的倾向^[12]。其中,首先关注的是智慧这种品格优势,主要包括对周围事物的好奇心、对细节的洞察力、新颖的创造力、开阔的思维力以及对学习的热爱,有助于帮助个体获得知识并运用理智增进幸福^[13]。这些观点对于提升教师的理论和实践智慧,提高专业能力,增强自信心,提升效能感,进而提升其职业认同具有重要启示。教师的智慧集中表现在其专业发展方面,尤其体现在其自主性发展和创

造力表现方面。首先,教师应具备开展教育教学活动所需的多种能力。正如我国教育部 2012 年《中小学教师专业标准(试行)》指出,中小学教师应具备教育教学设计、组织与实施、班级管理与教学活动、教育教学评价、沟通与合作、反思与发展等方面的能力^[14]。另一方面,教师还应具备终身学习与持续发展的素质,积极学习先进的教育理论,开阔思维,创新实践,实现自我发展与完善的目标。

(三)职业情感——幸福的情绪体验

积极的情绪体验是积极心理学关注的重要内容,主要包括温暖、舒适、愉悦、狂喜、入迷、幸福感和生活满意度,其中,幸福感是最核心的积极情绪。幸福感是个体对自己现有生活状况所持的主观积极感受,是个体认为其已经达到了心中的理想状态^[15]。幸福理论对于解决教师职业幸福感低、职业倦怠严重等问题,促进教师形成积极的职业情感具有重要启示。一方面,教师应积极投入到职业生活之中,从中感受幸福。教师应在肯定自身职业价值的前提下,积极主动地投身于教育事业,在付出和给予的过程中获得内心的满足,收获有意义的生活,从而提升职业幸福感。另一方面,教师还应具有对教育的爱,能够做到爱教育、爱学生、爱学校,以实现职业幸福。职业幸福感的建立,有助于教师在从业过程中形成积极情绪,顺利完成教学任务,建构良好的师生关系,提高自我发展的内在动力,进而提升职业认同。

(四)职业期望——科学清晰的发展愿景

积极心理学在积极的组织关系中注重角色模型的建立,尤其强调个体期望与角色的一致性,同时,在积极的情绪体验方面强调个体朝向目标的思想,即个体要领悟到以下两点:一是要能够探索到实现理想目标的途径;二是在实现理想目标的过程中需要意志力。这为教师形成合理的职业期望提供了重要启示。一方面,教师应正确认识职业角色,了解职业性质与发展阶段特点,制定科学合理的职业期望和明确的发展方向。合理的职业期望包括对工作要达到的目标以及结果的观点和态度,对自身努力可以获得职业发展的一种期待。另一方面,教师的职业期望应超越自身的原有状态,即在体现职业价值和自我价值的基础上,具备一定的难度和可实现的可能,以此激发教师探索的兴趣,增强其克服困难的意志力,激发其潜能,实现自我发展,提高职业期待,进而提升职业认同。

三、积极心理学视角下提升教师职业认同的策略思考

基于以上理论阐释可以发现,积极心理学对教师形成正确的职业认识、职业情感、职业期望以及提升职业能力提供了重要的理论支持,因此,可以遵循积极心理学的理论框架提出策略,以促进教师的职业认同的发展。

(一)深化教师职业认识 挖掘内在品格优势

职业认识包括教师对其职业的把握和职业角色的内化,是实现其职业认同的重要基础。正确的职业认识有助于教师理解其职业的价值以及实现对自身职业角色的内化,形成其对自我重要程度的积极认识和评价,进而提升职业认同。品格优势即确保个人获得幸福生活的积极人格特质,是教师提高职业能力、形

成专业智慧、提高自我效能感的品格保障。可见,教师应形成正确的工作定向,深化角色认识,并发展自身的品格优势。首先,教师应建立正确的职业认识,将工作视为教书育人以及自我发展的事业追求,热爱教育事业,了解教育的特殊意义,具有职业理想和社会责任感,并能做到爱护、尊重学生。其次,教师应自觉主动地挖掘自身突出的品格优势,如获得与运用专业理论的智慧、积极面对与克服困难的勇气、促进人际关系和谐发展的仁爱特质等。在实践中,教师要创造性地利用自身的优良特质,组织教育教学活动,开展与家长、同事间的合作,提高自我效能感,收获幸福感。

(二)建立积极工作环境,提高教师工作效率

积极的工作环境是教师形成积极情绪体验的场域,有利于激发教师的积极性,提升工作效率,提高自我效能感,增强工作满意度。积极心理学在积极的组织关系中提出了工作特征模型,主张每一项工作都应包含影响到个体工作满意度的五个最根本要素:技能的多样性,任务的同一性,任务的重要性,任务的自主性,任务的反馈性。因此,学校在给教师安排工作时,应符合这五大要素的基本要求。首先,发展教师的教育能力,使其能力水平与发展目标相一致,增强效能感,减少挫败感;其次,让教师充分了解教育事业的重要意义,使教师感受到自己的重要价值以及被期望成功的需要,加强责任教育,增强参与感和归属感;再次,增加教师工作的自由度以及获得反馈的次数,激励教师主动地、创造性地履行职责,实现自己的职业期望。

(三)培育和谐文化,创造良好人际关系

积极心理学主张良好积极的情绪体验。和谐的文化良好的人际关系强调的是人与自我、与他人、与社会的和谐相处,这有助于教师确立适宜的目标追求、形成和谐的人际关系以及社会组织制度,是教师职业认同的文化基础,是教师积极情绪产生的文化土壤。首先,应建立和谐的学校文化和科学合理的管理制度。和谐的学校文化体现在积极向上的工作氛围和相互信任的教师关系等方面,学校文化是循序渐进地形成的,同时有管理制度的保障,正确评价教师,帮助教师了解并参与学校的决策与管理,分享教育资源和信息等。其次,应促进教师合作,推动教师成长。学校应建立开放的教研组织制度,搭建合作平台,促进学习共同体的发展,增进教师间的相互信任和合作,从而激发教师的集体荣誉感和凝聚力。再次,应加强团体辅导。团体辅导要求在了解教师需求的基础上,建立科学合理的活动方案,同时,学校应进行统筹协调,为团体辅导提供支持帮助,并与家长系统共同作用,创造良好的人际关系^[16],这有助于减轻教师心理负担的成本,从而缓解其职业倦怠,提升主观幸福感。

(四)建立合理的评价和激励制度,保障教师可持续发展的专业发展

科学合理的激励和评价制度是积极工作制度的重要方面,在激发教师积极性的前提下,能调动其主动实现工作价值与自我突破,提高自信心,进而提高其职业认同的水平。首先,应建立科学的考核评价制度。学校应建立发展性的评价制度,这样有利于用发展的眼光对教师进行评价,同时关注教师专业能力的提升以

及专业情感态度的发展,关注教师个体差异,并且实现评价的主体多元化、内容多元化和方式多元化。其次,应建立合理的薪酬制度。薪酬制度是激励机制的核心,提高教师的薪资水平有助于教师获得与工作投入相对应的回报,提升其满意度,学校也可以进行适当的评奖评优,激发教师的积极性。再次,提升教研和培训。学校应制定教师发展规划,加大教师培养力度,为教师提供外出学习的机会,系统地提高教师的专业水平,同时,提升教研的效果,有效开展集体备课、观摩学习等活动,针对实践中的问题开展行动研究,提高教师的职业能力,实现其可持续的专业发展。

参考文献:

- [1] Sachs J. Teacher Education and the Development of Professional Identity: Learning to Be a Teacher[A]. In Denicolo P & Kompf M (eds.), Connecting Policy and Practice: Challenges for Teaching and Learning in Schools and Universities[C]. New York: Routledge, 2005.
- [2] Seligman ME, Csikszentmihalyi M. Positive Psychology: An Introduction[J]. Am Psycho, 2000, 55(1): 5-141.
- [3] 颜胜来. 广东省欠发达地区农村中小学教师职业认同研究——以湛江地区为例[D]. 桂林: 广西师范大学硕士学位论文, 2015.
- [4] 李艳. 浦东新区民办小学教师职业认同问题研究[D]. 重庆: 西南大学硕士学位论文, 2013.
- [5] 李心兰. 城市公立小学编外教师职业认同现状研究[D]. 成都: 四川师范大学硕士学位论文, 2016.
- [6] 宋志斌. 中学教师职业认同、职业倦怠与幸福感受及其关系研究[D]. 石家庄: 河北师范大学硕士学位论文, 2016.
- [7] 彭蓉. 城市完全中学教师职业认同研究——来自长沙市第十五中学的调查[D]. 长沙: 湖南大学硕士学位论文, 2015.
- [8] 丁聪. 上海市小学教师职业幸福感评价研究[D]. 上海: 上海师范大学硕士学位论文, 2016.
- [9] 吴菁. 九年一贯制学校教师职业倦怠现状研究[D]. 苏州: 苏州大学硕士学位论文, 2016.
- [10] 任俊. 积极心理学[M]. 上海: 上海教育出版社, 2011: 255.
- [11] 乾润梅. 积极心理学及其在教育实践中的运用[D]. 武汉: 华中师范大学硕士学位论文, 2006.
- [12] Matthews G, Deary I, Whiteman M. Personality Traits (Third Edition)[M]. Cambridge: Cambridge University Press, 2009.
- [13] 阿兰·卡尔. 积极心理学——关于人类幸福和力量的科学[M]. 郑雪等译. 北京: 中国轻工业出版社, 2008: 66.
- [14] 中华人民共和国教育部. 中小学教师专业标准(试行)[EB/OL]. <http://www.gjy.ggedu.gov.cn/show.aspx?id=37&id=3359>.
- [15] 马丁·塞利格曼. 持续的幸福[M]. 赵昱鲲译. 杭州: 浙江人民出版社, 2012: 10-15.
- [16] 王海英. 青少年心理健康发展的家庭生态系统研究[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2012(6): 210-213.

作者单位: 东北师范大学教育学部, 吉林 长春
邮编 130024