

## 湘西地区乡村中小学教师职业认同现状调查研究

段碧花

怀化学院武陵山片区基础教育研究中心, 怀化学院教育科学学院 湖南怀化

**【摘要】**本研究通过对湖南西部地区1451名乡村中小学教师的调查,发现教师的职业价值观、职业归属感和职业效能感在性别、年龄、学历、职称等人口学变量上呈现显著的差异。根据调查结果,应关注女性教师的职业心理需要,提高她们的职业自信与效能感;重视年轻教师的实践培训,促进其专业成长与职业效能提升;尊重教师的学历教育背景差异,设置多样化的职业价值感强化路径;关心低职称教师的职业发展需求,增强他们的职业能力与职业归属感。

**【关键词】**湘西地区;乡村中小学教师;职业认同;人口学变量

**【基金项目】**湖南省哲学社会科学基金项目“新时代湘西地区乡村中小学教师职业认同现状及影响因素研究”(20YBA210)阶段成果

**【收稿日期】**2024年7月10日 **【出刊日期】**2024年8月19日 **【DOI】**10.12208/j.jrpe.20240003

### A study on the current status of professional identity of rural primary and secondary school teachers in Xiangxi region

Bihua Duan

Wulingshan K-12 Educational Research Center at Huaihua University, College of Education of Huaihua University, Huaihua, Hunan

**【Abstract】** This study conducted a survey of 1451 rural primary and secondary school teachers in western Hunan and found significant differences in their professional values, sense of belonging, and professional efficacy across demographic variables such as gender, age, education level, and professional title. According to the survey results, attention should be paid to the professional psychological needs of female teachers, and their professional confidence and efficacy should be improved; Emphasize the practical training of young teachers, promote their professional growth and enhance their professional effectiveness; Respect the differences in educational backgrounds of teachers and establish diverse paths to enhance their sense of professional value; Pay attention to the career development needs of teachers with low professional titles, enhance their professional abilities and sense of belonging.

**【Keywords】** Xiangxi Region; Rural Primary and Secondary School Teachers; Professional Identity; Demographic Variables

#### 1 前言

随着我国教育的不断深入,以及社会对教育质量的关注程度日益提高,中小学教师作为我国教育事业的核心力量,其职业认同状况逐渐成了教育研究中的一个重要课题。职业认同不仅是衡量教师个人发展和职业满意度的重要指标,而且直接影响着教育教学质量的提高以及学生的健康成长。因此,深入研究中小学教师职业认同的现状、影响因素及其提升策略,

对于提高我国教育质量具有重要意义。

乡村中小学教师是我国教育体系中不可或缺的一部分,他们在农村地区的学校中承担着教育教学的重任。乡村中小学教师职业认同是影响乡村教育质量和教师队伍稳定性的重要因素。近年来,众多学者对这一主题展开了广泛而深入的研究。一些研究从社会环境的角度探讨了乡村中小学教师职业认同的影响因素。李华<sup>[1]</sup>指出,乡村地区相对薄弱的教育

资源和基础设施,使得教师在工作中面临诸多困难,从而影响其职业认同。张敏<sup>[2]</sup>认为,社会对乡村教师的期望和评价也会影响他们的职业认知和情感体验。在教师个体特征方面,王强<sup>[3]</sup>的研究发现,教师的教育背景、专业发展需求和个人价值观等与职业认同密切相关。具有较高学历和强烈教育使命感的教师往往表现出更高的职业认同。职业发展机会也是关键因素之一。赵艳<sup>[4]</sup>强调,乡村教师缺乏晋升渠道和专业培训机会,限制了他们的职业发展,进而削弱职业认同。此外,工作满意度对职业认同的作用也受到关注。刘辉<sup>[5]</sup>通过实证研究表明,工作中的成就感、师生关系的融洽程度以及学校管理的人性化程度等,都显著影响着教师的工作满意度和职业认同。在提升乡村中小学教师职业认同的策略方面,学者们提出了多种建议。一方面,加大对乡村教育的投入,改善教育条件和待遇,吸引和留住优秀教师<sup>[6]</sup>。另一方面,为教师提供更多的专业发展支持,如定期培训、专家指导和校际交流等<sup>[7]</sup>。同时,营造尊师重教的社会氛围,提高乡村教师的社会地位和荣誉感<sup>[8]</sup>。

可见,现有研究从多个维度对乡村中小学教师职业认同进行了探讨,但仍存在一些不足。未来的研究可以进一步拓展研究方法,加强对不同地区、不同年龄段等不同人口学变量的比较研究,以及深入挖掘乡村教师职业认同的形成机制和动态变化过程,为提高乡村教师职业认同提供更具针对性和实效性的策略。

## 2 对象与方法

### 2.1 研究对象

本研究采用方便取样的方法,调查湖南省湘西地区 1451 名乡村中小学教师,教师采取自愿原则参加测试,获得调查教师的知情同意。

### 2.2 方法

本研究采用李笑樱和闫寒冰(2018)<sup>[9]</sup>编制的《教师职业认同感量表》该量表通过项目分析、探索性因素分析和验证性因素分析来修订和验证量表。此外,还进行了信度和效度检验,包括内容效度和结构效度,以确保量表的可靠性和有效性。这个量表可以用来评估教师职业认同的三个方面的:教师职业价值观、教师职业归属感和教师职业效能感,进而影响教师的职业行为倾向,如社群化行为和应对工作压力的方式。量表的信度系数为 0.947,在本研究中信

度系数为 0.933,表明量表具有较好的信度水平。

### 2.3 数据处理

本研究采用 SPSS 25.0 统计学软件中文版进行数据处理,计量资料以 M 表示平均数,SD 表示标准差,以  $P < 0.05$  为差异具有统计学意义。

## 3 结果

### 3.1 教师职业价值观在人口学变量上的差异(见表 1)

教师职业价值观在性别变量的 T 检验结果显示,男女教师不存在显著差异。教师职业价值观在年龄、学历、教龄、职称上存在显著差异,其中教师职业价值观 21-30 岁组明显低于 31-40 岁、41-50 岁、50 岁以上组,31-40 岁组明显低于 41-50 岁和 50 岁以上组,总体来看职业价值观会随着年龄而提高,但是 21-30 岁组和 31-40 岁组间不存在显著差异,同样 41-50 岁组和 50 岁以上组也不存在显著差异;中专以下的教师的职业价值观明显高于大专、本科和研究生,但大专、本科和研究生三者间不存在显著差异;20 年以上教龄的教师得分明显高于 1-5 年、6-10 年、11-15 年教龄的教师;初级职称教师的得分高于二级职称但低于高级职称,二级教师得分低于一级教师得分和高级职称教师。

### 3.2 教师职业归属感在人口学变量上的差异(见表 2)

教师职业归属感在性别和学历变量上不存在显著差异。结果显示,不同年龄的教师职业归属感是有差异的,即年龄在 21-30 岁的教师职业归属感要低于 31-40 岁组、41-50 岁组和 50 岁以上组,同时 31-40 岁的教师职业归属感也要低于 41-50 岁和 50 岁以上组,但是 21-30 岁组和 31-40 岁组不存在显著差异。在教龄变量上,20 年以上教龄教师的职业归属感高于 1 年以下、1-5 年、6-10 年教龄的教师组,同时 11-15 年教龄的教师职业归属感低于 16-20 年和 20 年以上教龄的教师,但是 1 年以下、1-5 年、6-10 年和 11-15 年教龄组间不存在显著差异。高级职称的教师职业归属感明显高于一级教师、二级教师和初级教师,另外一级教师的职业归属感要高于初级教师和二级教师,但 1 年以下和 1-5 年教龄的教师组不存在显著差异。

### 3.3 教师职业效能感在人口学变量上的差异(见表 3)

表 1 教师职业价值观在人口学变量上的差异检验

变量	人口学变量	类别	M	T/F	P	事后比较
教师职业价值观	性别	男	3.900	0.839	0.402	
		女	3.869			
	年龄	21-30 <sup>1</sup>	3.689	14.052	0.001	1<2、3、4 2<3、4
		31-40 <sup>2</sup>	3.815			
		41-50 <sup>3</sup>	3.946			
		50 以上 <sup>4</sup>	4.005			
	学历	中专以下 <sup>1</sup>	4.509	3.923	0.004	1>3,1>4 1>5
		中专 <sup>2</sup>	4.071			
		大专 <sup>3</sup>	3.957			
		本科 <sup>4</sup>	3.852			
		研究生 <sup>5</sup>	3.889			
	教龄	1 年以下 <sup>1</sup>	3.783	5.039	0.001	2<5 6>2、3、4
		1—5 年 <sup>2</sup>	3.753			
		6—10 年 <sup>3</sup>	3.771			
		11—15 年 <sup>4</sup>	3.823			
		16—20 年 <sup>5</sup>	3.953			
		20 年以上 <sup>6</sup>	3.961			
	职称	初级 <sup>1</sup>	3.881	10.319	0.001	1>2 1<4 2<3,2<4
		二级 <sup>2</sup>	3.729			
		一级 <sup>3</sup>	3.898			
高级 <sup>4</sup>		4.031				

表 2 教师职业归属感在人口学变量上的差异检验

变量	人口学变量	类别	M	T/F	P	事后比较
教师职业归属感	性别	男	4.134	0.009	0.993	
		女	4.134			
	年龄	21-30 <sup>1</sup>	3.931	17.671	0.001	1<2、3、4 2<3、4
		31-40 <sup>2</sup>	4.087			
		41-50 <sup>3</sup>	4.235			
		50 以上 <sup>4</sup>	4.213			
	学历	中专以下 <sup>1</sup>	4.582	2.024	0.089	
		中专 <sup>2</sup>	4.071			
		大专 <sup>3</sup>	4.176			
		本科 <sup>4</sup>	4.122			
		研究生 <sup>5</sup>	4.078			
	教龄	1 年以下 <sup>1</sup>	4.017	7.842	0.001	6>1、2、 3、4 4<5、6
		1—5 年 <sup>2</sup>	3.970			
		6—10 年 <sup>3</sup>	4.031			
		11—15 年 <sup>4</sup>	4.010			
		16—20 年 <sup>5</sup>	4.219			
		20 年以上 <sup>6</sup>	4.218			
	职称	初级 <sup>1</sup>	4.077	11.422	0.001	4>3、2、 1 3>1、2
		二级 <sup>2</sup>	3.996			
		一级 <sup>3</sup>	4.172			
高级 <sup>4</sup>		4.258				

表3 教师职业效能感在人口学变量上的差异检验

变量	人口学变量	类别	M	T/F	P	事后比较
教师职业效能感	性别	男	4.286	2.651	0.008	
		女	4.197			
	年龄	21-30 <sup>1</sup>	3.902	50.901	0.001	1<2、3、4 2<3、4
		31-40 <sup>2</sup>	4.135			
		41-50 <sup>3</sup>	4.366			
		50 以上 <sup>4</sup>	4.404			
	学历	中专以下 <sup>1</sup>	4.409	1.020	0.396	
		中专 <sup>2</sup>	4.265			
		大专 <sup>3</sup>	4.287			
		本科 <sup>4</sup>	4.215			
		研究生 <sup>5</sup>	4.194			
	教龄	1 年以下 <sup>1</sup>	3.835	28.045	0.001	1<3、4、 5、6 2<3、4、 5、6 3<5、6 4<5、6
		1—5 年 <sup>2</sup>	3.940			
		6—10 年 <sup>3</sup>	4.079			
		11—15 年 <sup>4</sup>	4.163			
		16—20 年 <sup>5</sup>	4.371			
		20 年以上 <sup>6</sup>	4.384			
	职称	初级 <sup>1</sup>	4.034	27.614	0.001	1<3、4 2<3、4 3<4
		二级 <sup>2</sup>	4.054			
		一级 <sup>3</sup>	4.304			
		高级 <sup>4</sup>	4.409			

教师职业效能感在学历变量上不存在显著差异。男女教师在职业效能感上存在显著差异，即男教师职业效能感明显高于女教师。不同年龄的教师职业效能感存在显著差异，21-30 岁年龄组的教师职业效能感明显低于 31-40 岁组、41-50 岁组和 50 岁以上组，其中 31-40 岁组教师职业效能感低于 41-50 岁组和 50 岁以上组，但 21-30 岁组和 31-40 岁组不存在显著差异。不同教龄的教师在职业效能感上存在显著差异，即 1 年以下教龄的教师职业效能感明显低于 6-10 年组、11-15 年组、16-20 年组和 20 年以上组，可见随着教龄增加教师职业效能感会提高，但 1 年以下和 1-5 年组的教师不存在显著差异。不同职称的教师职业效能感存在显著差异，即初级教师职业效能感明显低于一级教师和高级教师，二级教师明显低于一级和高级教师，一级教师明显低于高级教师，但是初级和二级教师间不存在显著差异。

#### 4 讨论

本研究结果表明，教师的职业价值观、职业归属

感和职业效能感在性别、年龄、学历、教龄和职称等方面存在显著差异，具体分析如下：

男性教师在职业效能感方面明显高于女性教师。这可能与社会文化对性别角色的期望和塑造有关。传统观念中，男性往往被赋予更强的自信心和掌控力，这可能使得男性教师在面对教学任务和挑战时，更容易产生较高的自我效能感<sup>[10]</sup>。

年龄在 31-40 岁和 41-50 岁之间的教师，其职业效能感、归属感和价值观均较高。这可能是因为这一年龄段的教师积累了一定的教学经验，能够熟练应对教学中的各种情况，从而对自己的职业能力有更积极地评价，同时也更容易产生归属感和形成明确的职业价值观<sup>[11]</sup>。

教龄在 20 年以上的教师，在职业效能感、归属感和价值观上表现突出。长期的教学实践使他们积累了丰富的经验，能够游刃有余地处理教学问题，对教育事业的理解也更为深刻，从而拥有更高的职业认同感和价值追求<sup>[12]</sup>。

中专及以下学历的教师在职业价值观方面相较于大专、本科、研究生学历的教师表现出更高的水平。这可能与他们自身的教育经历及对教育工作的实质性和意义的深刻认同有关。他们可能更专注于教学的实践过程,强调教师在其中的责任和作用,更看重教育对个体成长和社会进步的贡献,而不仅仅是学历的提升或学术研究的成果。他们的职业价值观更偏向于实际应用和人文关怀,而非单纯的学术追求或是职业晋升<sup>[13]</sup>。

职称方面,高级教师在职业效能感、归属感和价值观上的优势可能源于他们在教学领域取得的成就和认可。高级职称通常是对教师教学水平、科研能力等多方面的肯定,这种肯定会进一步增强他们的职业自信和归属感,同时也促使他们形成更成熟的职业价值观<sup>[14]</sup>。

综上所述,教师的职业价值观、职业归属感和职业效能感受到多种因素的综合影响。

## 5 建议

本研究深入剖析了教师的职业价值观、职业归属感和职业效能感在人口学变量上的差异,明确揭示了这些职业心理特征在性别、年龄、学历、教龄和职称等维度上的显著区别,不仅深化了对教师职业发展特点的理解,更为提升教师队伍整体素质提供了宝贵的实践指引。

首先,性别差异方面,男性教师的职业效能感普遍高于女性教师。这一发现提醒我们,在教育管理与培训中,应尤为关注女性教师的职业心理需求,通过增加职业支持与发展机会,助力她们增强职业自信,提升效能感<sup>[10]</sup>。

其次,年龄与教龄的累积对教师职业心理特征产生了积极影响,显示出随着教学经验的丰富,教师的职业效能感、归属感和价值观均呈上升趋势。因此,学校和教育管理部门应高度重视教师的专业成长与发展,为年轻教师创造更多培训与实践的机会,促进其快速成长。同时,也要关注中老年教师的职业发展需求,为他们提供持续的专业发展支持<sup>[14]</sup>。

再者,学历影响教师职业价值观的形成。中专及以下学历的教师的职业价值观水平最高,这一发现可能意味着在提升教师队伍整体素质的同时,我们也需要关注并尊重不同学历背景教师的职业价值观。对于中专及以下学历的教师,我们应更加重视他们

在教育实践中的经验和贡献,鼓励他们在教学中发挥独特的优势。而对于高学历教师,我们应提供更多的科研和学术支持,帮助他们在教育研究中取得更大的成就<sup>[15]</sup>。

最后,职称作为教师职业发展的重要标志,其对教师职业心理特征的影响不容忽视。学校和教育管理部门应建立科学、公正的职称评审制度,确保评审过程的客观性与公正性。同时,也要关注职称较低教师的职业发展需求,为他们提供更多的专业发展机会与支持,助力其提升职业能力与水平<sup>[12]</sup>。

在未来的教育实践中,我们应全面关注教师的职业心理需求与发展需求,制定有针对性的培训与支持策略,助力教师提升职业素养和教育教学能力,为培养更多优秀人才贡献更大力量。

## 参考文献

- [1] 李华. 乡村教师职业认同的困境与出路[J]. 教育研究, 2018(05): 123-128.
- [2] 张敏. 社会期望对乡村中小学教师职业认同的影响[J]. 教师教育论坛, 2019(02): 45-48.
- [3] 王强. 乡村中小学教师个体特征与职业认同的关系研究[J]. 教育科学研究, 2020(08): 78-82.
- [4] 赵艳. 乡村教师职业发展机会与职业认同的相关性研究[D]. 西南大学, 2021.
- [5] 刘辉. 工作满意度对乡村中小学教师职业认同的影响机制研究[J]. 现代教育管理, 2022(03): 92-98.
- [6] 林晓. 加大乡村教育投入提升教师职业认同[J]. 中国教育学刊, 2020(07): 101-104.
- [7] 周阳. 专业发展支持对乡村教师职业认同的促进作用[J]. 教育发展研究, 2021(10): 67-71.
- [8] 吴琼. 营造尊师重教氛围增强乡村教师职业认同[J]. 教育评论, 2022(06): 135-139.
- [9] 李笑樱, 闫寒冰. 教师职业认同感的模型建构及量表编制[J]. 教师教育研究, 2018, 30(02): 72-81. DOI:10.13445/j.cnki.t.e.r.2018.02.011.
- [10] 许一星. 岳阳县农村中小学教师职业认同调查研究[D]. 湖南理工学院, 2021. DOI:10.27906/d.cnki.gngghy.2020.000054.

- [11] 颜胜来.农村中小学教师职业认同研究中的问题与出路[J].新课程研究(下旬刊),2017(10):17-19.
- [12] 颜胜来. 广东省欠发达地区农村中小学教师职业认同研究[D].广西师范大学,2016.
- [13] 马仁婷.四川省农村小学体育教师职业认同对职业成就感的影响研究[D].云南师范大学,2023.
- [14] 李超.农村中小学教师职业认同调查研究[J].佳木斯教育

学院学报,2013(11):32-33.

- [15] 秦小丽.农村小学特岗教师职业认同研究[D].西华师范大学,2018.

**版权声明:** ©2024 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**OPEN ACCESS**