

公费师范生新教师职业适应性调查研究

——以福建省小学教育专业(专科层次)公费师范生为例

刘志杰^a, 郑碧娟^b

(闽江师范高等专科学校 a.初等教育系; b.附属实验小学, 福建 福州 350108)

摘要:选取92位教龄在1~2年的小学教育专业(专科层次)公费师范生为样本,采用调查研究方法,深入探究其职业适应现状及困难。研究结果显示,公费师范生新教师对职业适应水平总体评价较好,但其在职业适应中遇到的教育教学环境、教师职业认同、教师职业能力和职业心理等问题依然值得关注。调研提出营造教育教学良好环境、提高教师声望待遇、强化教师职业认同、提升教师职业能力和科学管控职业压力5种途径,以期提升新教师职业适应性和公费师范生培养质量提供新的思路。

关键词:职业适应性;公费师范生;新教师;小学教育专业

中图分类号:G655

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2021)01-0151-06

1 研究背景

职业适应性的形成与发展是个体社会化的一项基本任务,是每个准备走上工作岗位、进入社会生活领域的青年必须解决好的一个重要问题^[1]。已有研究表明,对于新教师而言,初入职场1到3年的时期,是其职业生涯中至关重要的一个阶段,这个阶段是其基本社会化刚完成和继续社会化刚开始的转轨阶段^[2],往往面临着从学生身份到教师身份的角色转变所带来的在职业认知、教学管理、心理调适和人际关系等方面的问题^[3],这些都是影响新教师职业适应的重要因素。

开展师范生公费教育是福建省持续优化教师队伍结构、加强教师队伍建设的重大决策。自2015年福建省启动实施师范生公费教育试点以来,福建省小学教育专业(专科层次)公费师范生(以下简称公费师范生)已连续招生5年,225人顺利毕业。而对于初入职场的公费师范生,他们的职业适应性问题仍未得到充分的调查和研究。本研究针对公费师范生开展关

于新教师职业适应性问卷调查,了解公费师范生新教师职业适应的现状及其职业适应方面存在的困难,并就值得关注的问题进行分析讨论,提出提升新教师职业适应性的对策建议,以期公费师范生新教师的职业生涯发展及福建省师范生公费教育政策的稳步推行提供有益思考。

2 调查方法与对象

本研究在前期调研的基础上进行调查设计,调查问卷主体重点参考张群关于《农村小学新教师职业适应性调查问卷》^[4],并进行适当改编形成《公费师范生新教师职业适应性调查问卷》。问卷主体包含两个部分,第一部分是关于公费师范生新教师的基本情况,第二部分是关于公费师范生新教师职业适应性调查,涉及职业认同适应、职业能力适应、职业心理适应和职业人际适应等四个方面。问卷中对于满意度评价维度包括“非常满意”“基本满意”“一般”“不太满意”和“很不

收稿日期:2020-09-08

作者简介:刘志杰(1988-),男,福建永春人,讲师,硕士,主要从事教师教育与思想政治教育研究。

满意”;并对评价的反馈赋予1~5分(“很不满意”=1分,“非常满意”=5分),计算其均值。其中,满意度为选择“非常满意”“基本满意”和“一般”的人数占此题总人数的比例。

调查问卷于2020年6月中旬,通过问卷星平台向已毕业的2018届和2019届公费师范生发放,回收有效问卷92份,并从问卷星平台上下调查数据进行统计分析。鉴于调查时2020届毕业生尚未正式入职,不列为本研究调查对象。公费师范生新教师样本基本信息如下:2018届31人,2019届61人;就职于市县一级小学有24人,就职于乡镇一级小学有33人,就职于农村小学或农村教学点的有35人;现职工作有编制的有87人,未落实编制的有5人;有过班主任经历的有69人,未担任过班主任的有23人。

3 调查结果与分析

3.1 公费师范生新教师职业适应性总体水平分析

调查结果显示,公费师范生新教师对工作适应情况总体评价较好。92个调查样本中,选择“非常适应”和“基本适应”小学教师职业分别为20人和61人,合计人数占比达88.04%。而选择“一般”的有10人,选择“不太适应”的仅有1人,0人选择很不适应。

对公费师范生新教师最难适应方面的调查结果显示(见图1),高达44.57%的调查对象选择“评估检查、评比过多”,而选择“工作量太大,压力过大”和“学生管理很困难”分别占比19.57%,18.48%,三项合计占比达82.62%,成为当前大部分公费师范生新教师初入职场遇到的“三座大山”,对新教师的职业适应提出了严峻的挑战。

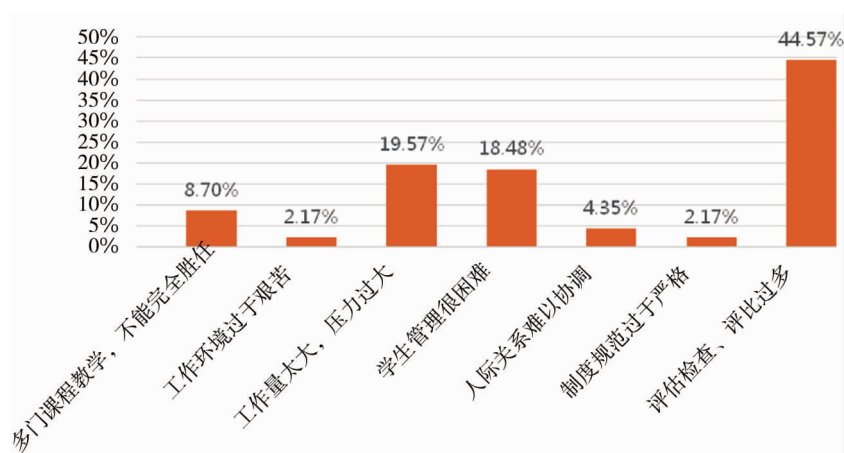


图1 新教师职业适应的困难分布

3.2 公费师范生新教师职业适应性具体层面分析

3.2.1 职业认同适应

职业认同,通常指个体对自己所从事职业的积极认可程度^[4]。新教师的职业认同反映出新教师对自己从事的职业发自内心的喜爱并积极认可自己所从事的职业,主要包括选择教师职业动机和教师职业生存适应情况等。

第一,职业动机。问及对教师职业的喜爱程度(见表1),21.74%的新教师表示“非常喜欢”,53.26%的新教师选择“喜欢”,21.74%的新教师选择了“一般”,有1.09%的新教师选择“不太喜欢”和2.17%的新教师选择“很不喜欢”。

表1 公费师范生新教师职业喜爱程度调查

调查内容	选项	人数	百分比
公费师范生新教师 职业喜爱程度	非常喜欢	20	21.74
	喜欢	49	53.26
	一般	20	21.74
	不太喜欢	1	1.09
	很不喜欢	2	2.17

此外,进一步调查公费师范生选择教师职业的原因时发现(见表2),他们的选择主要集中在三方面:“教师职业比较稳定”“所读(公费师范生)专业,顺其自然”“从小就想当一名教师”。具体而言,41.3%的公费师范生出于教师工作较为稳定的职业特点,40.22%的公费师范生是缘于所读公费师

范生这个专业,毕业后顺其自然接受或者选择教师职业,而选择从小就想当一名教师的人数有14人,占比15.22%。尤其值得注意的是,认为教师社会地位高而选择教师职业的仅有1人,另有2人出于有协议在身,违约成本高而被迫选择教师职业,在对这两位学生进一步分析可知,他们无一例外选择的是“很不喜欢”教师这一职业。

表2 公费师范生选择教师职业的原因

调查内容	选项	人数	百分比
公费师范生新教师选择教师职业原因	教师职业比较稳定	38	41.30
	从小就想当一名教师	14	15.22
	所读(公费师范生)专业,顺其自然	37	40.22
	社会地位高	1	1.09
	违约成本高,迫于无奈	2	2.17

在职业认识方面,公费师范生新教师对教师职业的认识不尽相同。认为教师职业是“崇高、光辉的职业”占28.26%,认为教师职业是“实现教师梦想的舞台”占25%,有21.74%的新教师认为教师是“养家糊口的手段”,另有25%的新教师对教师职业持有“其他”看法。

第二,职业生存。通常情况下,工资待遇直接影响人们对所从事工作的积极性。公费师范生新教师对工资待遇满意度为72.83%,总评价为3.08分,偏向一般水平。非常满意、基本满意、一般、不太满意、很不满意的人数占比分别为5.43%,31.52%,35.87%,19.57%,7.61%。未来进一步保障教师的工资待遇,提升教师的职业满意度非常必要。

在对学校物质环境的适应调查中,选择“非常适应”和“基本适应”的人数占比为72.83%,其中,有4人对学校环境不太适应,这可能与其所在学校为农村小学或农村教学点有关。

3.2.2 职业能力适应情况

教师职业能力包括多种能力,它是一个教师综合素质的体现,而教师的职业能力又是其职业适应过程中的关键环节。公费师范生新教师的职业能力适应情况主要体现在课堂教学、班级管理和教学反思等方面。

第一,教学能力。数据分析表明,公费师范生新教师对于教学工作,认为自己完全得心应手占

13.04%,认为自己基本能够胜任占到了83.7%,认为有些困难的占2.17%,认为很难完成教学任务的仅占1.09%,反映了绝大部分新教师都能很好地应对教学工作。

在课堂教学活动中(见图2),45.65%的新教师认为“调动学生学习的兴趣与动机”是他们教学过程中最大的“拦路虎”。其次有17.39%的新教师认为“维持好教学秩序”最为困难。认为“多媒体技术的运用”是课堂教学最大困难的人数占比仅为5.43%,比例最低,这可能与新教师生活中接触互联网时间较长,求学期间多有运用过电子教学设备经历有关。

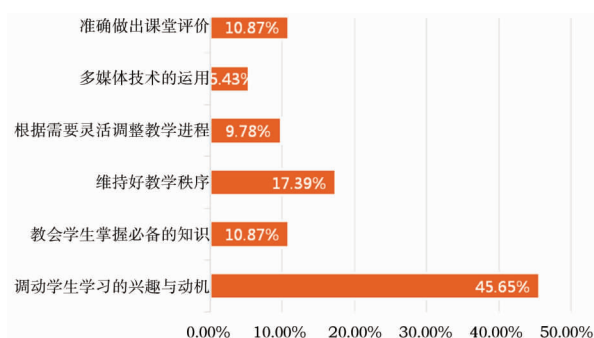


图2 新教师课堂教学中遇到的最大困难分布

第二,班级管理。对于新教师,管理好班级学生从来不是一件容易的事,但在被问及“您能很好地管理班级学生”的评价上,认为自己“非常符合”的占14.13%,认为“比较符合”的占64.13%,选择一般的新教师占19.57%，“不太符合”的占2.17%,0人选择很不符合。调查结果表明,大部分公费师范生新教师在班级管理方面还是能够胜任的。

第三,教学反思。教学反思是教师提高个人业务水平的一种有效手段。参与此次调查的公费师范生新教师群体中,有56.52%的新教师选择会经常对教学活动过程进行回顾、反思、总结。其余43.48%的新教师选择有时会进行自我反省和教学反思。

3.2.3 职业心理适应情况

已有研究表明,个体的心理素质与工作适应之间紧密相关,保持良好的心理适应水平对促进职业适应大有裨益^[3]。初入职场,新教师会遇到来自自身及外在环境等方方面面的压力,其心理素质可以从他们个人对压力的自我管控和面对压力时的态度中有所体现。

表3 公费师范生新教师工作中压力测评

调查内容	选项	人数	百分比
公费师范生新教师工作中常常感到压力很大	完全肯定	5	3.26
	基本肯定	23	36.96
	无法判断	27	29.35
	基本否定	34	25.00
	完全否定	3	5.43

数据分析表明(见表3),公费师范生新教师对“自己工作中常常感到压力很大”持“完全肯定”的有5人,占3.26%。认为“基本肯定”的有23人,占36.96%。而对“工作压力很大”持“基本否定”和“完全否定”的分别为34人和3人,占比分别为25%,5.43%。对“工作中感到压力很大”的评价持肯定态度的人数比例比持否定态度的比例高近10个百分点。

问及“当面临工作上的困难时,您能够积极地调整自己的心态与行为吗”,有45.65%的新教师选择了“基本符合”,22.83%的新教师选择了“完全符合”,30.43%的新教师选择了“一般符合”,仅有1人选择了“较不符合”,0人认为“完全不符合”。

3.2.4 职业人际适应情况

良好的人际关系是个人职业成长的基石,并在不同程度上影响个人的职业适应。本研究中的新教师职业人际关系主要调查新教师与学生、同事、家长之间的关系。

第一,与学生的关系。教师的工作对象主要是学生,每天都要同各种类型的学生接触。和谐的师生关系是保证教学过程顺利开展、保障教学质量的前提条件。在新教师与学生相处关系的调查结果中显示,认为关系“比较融洽”的占56.52%,认为关系“非常融洽”与“一般”的均占人数比例的20.65%。而认为与学生相处“有困难”的仅占2.17%,暂未出现师生关系很紧张的情况。总体来说,公费师范生新教师与学生关系相处起来较为融洽。

第二,与同事的关系。新教师工作初期,除了需要处理好与学生的关系之外,同时还需要建立起单位同事间良好的人际交往圈。

调查显示(见图3),在“您能和学校的同事相处非常愉快”问题的评价上,高达42.39%的新教师

选择了“完全符合”,另有38.05%的新教师选择了“基本符合”,只有2.17%的新教师认为“较不符合”,0人选择“完全不符合”。而对于2.17%的较不符合,不排除这些新教师可能和自己的性格有关,或比较内向、独立,不爱与别人沟通、交流等原因。

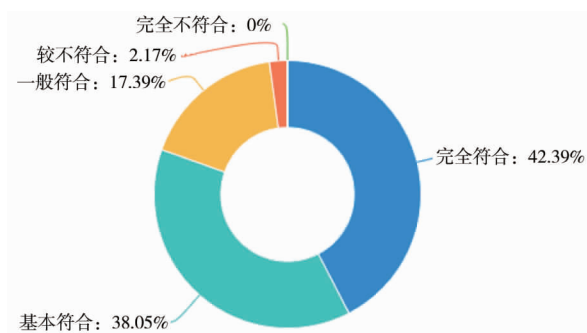


图3 新教师和学校同事相处非常愉快测评

公费师范生新教师与同事间的人际关系在其解决工作难题的方式选择上得到了验证。调查结果显示,有75%的公费师范生新教师在工作上遇到难题时,会向有经验的老教师请教学习,侧面说明公费师范生新教师在学校与老教师关系融洽。11.96%的新教师会向专业同学、朋友求助,或者自己查阅资料,想办法解决,仅有1.09%的新教师选择了消极的做法,顺其自然,不去理它。

第三,与家长的关系。教师工作不仅要面向学生,同样也要处理好与家长的关系。具体表现在“您能和家长建立起良好的关系”评价上,认为“基本符合”的占52.17%,认为“完全符合”的占17.39%,27.17%一般符合,大部分新教师和家长的沟通还是比较顺利。2.17%较不符合,1.09%完全不符合,少部分新教师在处理教师与家长的关系时存在困难。

4 值得关注的问题与建议

4.1 切实履行责任,营造教育教学良好环境

调查结果显示,公费师范生新教师对职业适应水平总体评价较好,值得注意的是,此次调查对象中对教师职业“非常适应”的比例却不高,仅为21.74%。在对公费师范生新教师最难适应方面的进一步调查中,我们看到“评估检查、评比过多”“工作量太大,压力过大”与“学生管理很困难”是当前大部分公费师范生初入职场需要面临

的“三座大山”。较长时间以来,中小学教师负担过重的呼声引起社会各界的关注。2019年12月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于减轻中小学教师负担进一步营造教育教学良好环境的若干意见》,明确提出要为中小学教师减负。尤为遗憾的是,“评估检查、评比过多”依然是近半数公费师范生新教师遇到的最大负担。因此,建议地方政府和学校能切实履行责任,营造教育教学的良好环境,更早地让公费师范生新教师在减负政策下收获更多的幸福感。

4.2 提高声望待遇,提振公费师范生从教信心

在对公费师范生选择教师职业原因调查中发现,出于教师社会地位高而选择教师职业的仅有1人。可见,在当今社会中,教师职业难以享有较高的社会地位与尊重,也几乎很难影响到公费师范生的职业选择。同时,我们仍需注意到,有超过1/5的公费师范生将教师职业当作“养家糊口的手段”,他们的职业生存问题更不应被忽视。调查显示,这部分公费师范生新教师对工资待遇满意度仅为45%,远低于那些认为教师职业是“实现教师梦想的舞台”的公费师范生(82.61%)和认为教师职业是“崇高、光辉的职业”(88.46%)的工资待遇满意度。因此,建议政府有关部门要充分关注教师职业的社会地位和生存现状,持续抓好《关于加强教师队伍建设的意见》《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》等法律法规、政策文件的贯彻落实,下力气夯实保障教师安心从教、舒心从教的制度基石,让新教师在生活上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感^[5],进一步提升公费师范生长期从教、终身从教的信心。

4.3 强化职业认同,探索更人性化的退出制度安排

调查中可以看到,有两位新教师出于有公费师范生培养协议在身,违约成本高而被迫选择教师职业,而对这两位学生进行进一步调查时发现,他们都选择了“很不喜欢”教师这一职业。虽然人数不多,但足以引起我们的重视。教师不仅承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命,还肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任^[6]。教师往往通过自己的言行举止来潜移默化影响和带动学生,如果公费师范生新教师不认

可自身的职业,不能从内心深处去热爱它,又长期受困于培养协议的约束,极有可能对工作带来负面影响,不利于对学生的教育培养。因此,建议教育主管部门可适时对培养协议进行补充完善,优化高考录用规则,择优录取热爱教育事业,喜爱教师职业的高中毕业生。师范院校及新教师任教学校要协同配合,合力做好新教师职前、职后的职业认同教育,端正其职业动机,增强教师的职业荣誉感和自豪感。各地在公费师范生入职后,既要在细化优秀教师的奖励激励制度、引导其树立长期从教的职业理想上下功夫,又要对教师的职业胜任力进行系统评价,针对不适合的公费师范生新教师探索制定更人性化的退出机制,保障教师队伍的质量。

4.4 锤炼教学技能,多渠道提升新教师职业能力

要让教师成为让人羡慕的职业,教师首先要具备让人羡慕的职业能力。教师职业能力中,教学能力尤为紧要。新教师在课堂教学中难免面临诸如“调动学生学习的兴趣与动机”“维持好教学秩序”“教会学生必备知识”等问题,而此次调查结果显示,对于公费师范生新教师,如何“调动学生学习的兴趣与动机”更为棘手。他们在课堂上不仅需要完成规定的教学任务,教会学生掌握必备的知识,还要思考如何创设丰富的教学环境来激发学生的学习动机,提高学生的求知欲和学习兴趣,这对新教师无疑是个不小的挑战。因此,公费师范生新教师要下定决心锤炼教学技能,不断学习新的教育理念与方法,丰富教学方法提升教学能力。而对于公费师范生培养院校,须及时关注毕业生职业发展需求的变化,优化调整课程设置,适当增补教师技能课程学时及内容,让学生学到更多科学、有用的东西。对于任教学校,尤其应加强对公费师范生的岗前培训和职后培养,紧贴新教师需求创新培训内容,创设新教师教学技能研训平台,切实提高公费师范生新教师的职业适应能力。

4.5 科学管控压力,充分发挥老教师的积极作用

当前,小学教师职业责任重、压力大成为普遍现象^[7]。调查结果显示,92个受调查对象中,对工作中常常感到压力很大持肯定评价的人数占比达40.22%,相较于持否定评价的比例高出近10

个百分点,公费师范生新教师群体的职业心理承压水平仍较为严峻。在教师职业压力管理方面,调查发现大部分公费师范生新教师在面对工作压力和困难时,还能保持乐观的心态,积极调整自己的心态和行为。同时,有75%的公费师范生新教师在工作上遇到困难时会主动向有经验的老教师请教学习,这为进一步管控新教师的职业压力提供了切实可行的现实路径。建议学校加强教师队伍的梯队建设,不断丰富师徒结对的实践内涵,让新教师在职业初期能得到更多来自学校、社会的支持,促进新教师更好地适应职业需求。同时鼓励有经验的资深教师主动作为,在工作和生活中多多关心爱护新教师的身心健康,用高尚的师德、丰富的教学经验去激励、帮扶新教师的职业成长。

参考文献:

[1] 贾晓波.论大学生职业适应性发展现状与就业能力培

养[J].天津师范大学学报(社会科学版),2005(3):68-73.

[2] 谭敏.新入职教师职业适应性调查及对策[J].教学与管理,2013(30):39-41.

[3] 谭明,方翰青.我国职业适应性研究综述[J].中国职业技术教育,2012(18):34-39.

[4] 张群.农村小学新教师职业适应性的研究[D].西安:陕西师范大学,2014.

[5] 何娟.让教师成为让人羡慕的职业[N].人民日报,2019-09-10(05).

[6] 中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL].(2018-01-31)[2020-09-16].
http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.

[7] 刘赣洪,昌娜.近40年我国中小学教师职业压力研究的知识图谱分析[J].湖南第一师范学院学报,2018(6):24-29.

Investigation on New Teachers' Occupation Adaptability of Government-Supported Teaching Majors: A Case Study of Government-Supported Teaching Majors with Associate Degrees of Primary Education in Fujian Province

LIU Zhijie^a, ZHENG Bijuan^b

(a. Department of Primary Education, Fuzhou 350108, China;

b. Experimental Primary School Affiliated to Minjiang Teachers College, Minjiang Teachers College, Fuzhou 350108, China)

Abstract: Through questionnaire surveys and statistical methods, this paper selects 92 government-supported teaching majors with associate degrees of primary education who have 1-2 years teaching experience as samples, and explores their occupational adaptation status and difficulties. The result shows that the new teachers have a positive overall evaluation in terms of occupational adaptation, but the problems encountered in the education and teaching environment, teachers' occupational identity, occupational competence and occupational psychology are still prominent. There are five methods put forward to provide new thoughts for the improvement of new teachers' occupation adaptability and the training quality of government-supported teaching majors, including further creating a good environment for education and teaching, improving teachers' prestige and treatment, strengthening teachers' occupational recognition, enhancing the occupational ability of new teachers, and managing occupational stress scientifically.

Keywords: occupation adaptability; government-supported teaching majors; new teachers; primary education major

(责任校对 朱春花)