

ERG理论视角下偏远农村教师职业认同提升策略研究

苏培东

武汉大学, 教育科学研究院, 湖北 武汉

收稿日期: 2022年10月6日; 录用日期: 2022年11月1日; 发布日期: 2022年11月8日

摘要

乡村振兴大背景下, 农村教师对于振兴农村教育事业的重要性不言而喻。由于偏远农村地区经济相对落后, 教育资源相对匮乏, 教师职业认同偏低, 导致教师流失情况严重, 因而探究偏远农村教师职业认同提升策略有较高的价值。本研究基于ERG理论, 将教师职业需求分为生存需求、关系需求和成长需求三个分析维度, 在分析削弱偏远农村教师职业认同原因的基础上, 提出了调整教师薪资激励机制, 提高教师劳动所得回报, 关注教师职业情感体验, 促成和谐校园文化氛围, 增强教师培训实际效用, 激发教师发展内部动力等建议。

关键词

偏远地区, 农村教师, 职业认同, 提升策略

Research on the Strategies of Promoting the Professional Identity of Remote Rural Teachers from the Perspective of ERG Theory

Peidong Su

Institute of Education Science, Wuhan University, Wuhan Hubei

Received: Oct. 6th, 2022; accepted: Nov. 1st, 2022; published: Nov. 8th, 2022

Abstract

Under the background of rural revitalization, the importance of rural teachers for the revitaliza-

tion of rural education is self-evident. Because the economy in remote rural areas is relatively backward, educational resources are relatively scarce, and teachers' professional identity is low, which leads to a serious loss of teachers. Therefore, it is of high value to explore strategies for improving teachers' professional identity in remote rural areas. Based on the ERG theory, this research divides teachers' professional needs into three analysis dimensions: survival needs, relationship needs and growth needs. On the basis of analyzing the reasons for weakening teachers' professional identity in remote rural areas, it puts forward suggestions such as adjusting teachers' salary incentive mechanism, improving teachers' return on work, paying attention to teachers' professional emotional experience, promoting a harmonious campus cultural atmosphere, enhancing the practical effectiveness of teacher training, and stimulating the internal motivation of teachers' development.

Keywords

Remote Areas, Rural Teachers, Professional Identity, Promotion Strategies

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

习近平总书记指出,教育发展,需要我们大力培养造就一支高素质专业化的教师队伍[1]。建设高素质专业化的教师队伍是建设高质量教育体系的重要一环,要求教师不仅要有过硬的专业素养,更要有高尚的职业情感。提高教师职业认同,对提升教师职业情感、促进教师专业发展、推动建设高素质专业化教师队伍都有着重要意义。

从付出回报与职业发展上看,偏远农村教师均不及发达地区的教师,很多偏远农村教师对自己职业定位不准,缺乏教师应有的归属感和获得感。加之许多农村教师普遍在城市中受过高等教育,理论知识水平尚可,但扎根农村的实践教育经验不足,在面对实际教学工作较重且难度较高的任务时,难免质疑自己所从事的工作,容易产生职业认同危机,进而出现教师流失的情况。因此,满足偏远农村教师合理的职业需求,对提升教师职业认同有着显而易见的促进作用。本研究基于 ERG 理论,从教师职业需求的不同角度,分析削弱偏远农村教师职业认同的原因,进而提出相应的提升策略。

2. 概念界定与理论基础

2.1. 偏远农村教师

偏远农村地区通常是相对于一般农村来说的,地理位置比较偏僻、交通不方便、经济欠发达的农村地区。因此,偏远农村教师专指在这些偏远农村地区担任教职工作的人员。

2.2. 职业认同

在哲学研究中,认同主要是指同一性,即对事物之间所存在共性以及发展过程中的一致性和连续性的辩证确认。在心理学研究中,认同主要是指个体对自我认同和对他人认同的主观确认。在社会学研究中,认同主要指身份认同,强调社会群体诸如家庭纽带、社会阶层等所存在的趋同性或对某种特性的一致性认可。泰弗尔等学者认为,社会认同是指人在通过范畴化进行认知过程中,会以自身和他人的同一性为基础,将具有同一性的划分为同一范畴,而将具有差异性的规则分为不同范畴,进而通过社会比较,

将正面的、积极的评价赋予所属群体，以实现自尊的满足，进而回答了“我们是谁”和“个体如何认同群体”等问题[2]。

职业认同是在社会认同概念的基础上延伸出来的，现已用来表示职业工作者的职业心理状态。阿瑟·萨茨学者认为，职业是人们为了获得物质资料延续生存和生活而进行的生产劳动，不同职业的从业者组成不同的社会群体，其群体内部成员的职业认同也是符合社会认同规律的[3]。因此，可将偏远农村教师的“职业认同”界定为：偏远农村教师将自己视作偏远农村教师群体内部成员，并且该群体典型特征赋予自身的心理状态与过程，是偏远农村教师对于自身所从事职业在认知、情感、行为等不同层面的表现。

2.3. ERG 理论

奥尔德弗学者基于马斯洛需求层次理论提出了 ERG 理论，他把人的需求分为生存(Existence)需求、关系(Relatedness)需求和成长(Growth)需求三种，不同需求对不同的人能够产生不同的激励作用。生存需求是指在社会环境中，个人必须要有良好的生活条件和生存环境来维持自己正常的生命活动，否则就会产生疾病或死亡；关系需求是指个体为了获得他人的信任、尊重、理解和合作而建立起来的人际关系的需要；成长需求是指个体谋求发展的需求，主要表现是内在自尊的需求和外在自我价值实现的需求。在管理实践中，满足个体的生存需求、关系需求和成长需求，能够激发个体的工作积极性和工作满意度。

本研究基于 ERG 理论，针对偏远农村教师在工作、生活中的不同需求，分析削弱教师职业认同的原因，探寻教师职业认同的提升策略，进而提升教师职业认同，提高教师专业发展水平，为我国建设高质量教育体系奉献更大的力量。

3. 偏远农村教师职业认同偏低的主要表现

偏远农村教师职业认同偏低的情况，主要表现在教师的认知、情感、行为三个层面。第一，教师的认知认同偏低，主要表现在教师对自身从事工作所应具备的社会价值的认同度较低，对专业发展空间的评价较低，认为理想与现实之间存在着较大的差距等。第二，教师的情感认同偏低，主要表现为教师对偏远农村教师这一职业无法充满热情，在与其他职业从业者相比较时，无法产生较高的获得感等。第三，教师的行为认同偏低，主要表现是教师对从事偏远农村教师这一职业的行为意愿比较弱，部分教师很少参加与职业有关的活动，疲于投入较多的非教学任务的时间等。

由此可见，偏远农村教师在认知、情感、行为等方面均存在着职业认同偏低的情况，而且这些情况在一定程度上影响了教师的工作积极性。因此，分析削弱偏远农村教师职业认同的原因，并采取提升其职业认同的有效策略，就显得较为亟需。

4. 削弱偏远农村教师职业认同的原因分析

4.1. 薪资激励机制失灵，职业回报低于付出

教师生存需求首先体现在应当具备合理的物质条件，薪资是满足教师物质需要的主要来源。但是偏远农村地区学校存在着薪资激励机制失灵的现象，主要体现为教师的薪资水平普遍偏低、薪资层级差距较大等问题。在现实生活中，偏远农村教师面临着诸多的考验和挑战，需要承担更多的社会责任和教学任务，却拿着较低的薪资待遇，无法起到激励作用不说，甚至还有可能起到相反的作用。经济方面得不到相对等的回报，社会各界对教师不切实际的高要求，教学环境的不理想，都使得偏远农村教师的教学热情大为降低，也使教师产生了较重的心理冲突。教师的工资主要由职称和教龄来确定，这也可能导致教师单方面过分追求职称评定，而忽略了能否真正做出教学实效的情况。这些情况，都偏离了教师职业

认同应然层面的范畴。

职业回报低于付出不只体现在物质生活方面，还体现在情感的付出与回报方面。偏远农村地区经济发展落后，受传统文化的影响较为浓厚，一些地方的生活方式还保留着原始色彩。大部分本地人教育程度偏低，文化素质不高，无法摆脱落后生产力的束缚，使得个体自由发展的机会较少。这些客观情况导致了偏远农村地区家庭对教育重视程度不够，不能积极配合学校和教师日常的教育教学工作。这在很大程度上导致了教师面临着巨大的双重挑战，一是偏远农村地区学校在教育系统中处于弱势地位，教育经费不足使得教师在教学中会面临着较多的困难，二是在偏远农村地区学校就读的学生家庭属于社会弱势群体，有很大一部分学生是留守儿童，导致了教师开展工作更加艰辛。所以，在付出较多的情感，却得不到相应的情感回报时，也会削弱偏远农村教师的职业认同。

4.2. 学校管理偏于功利，人际关系趋于紧张

学校管理是影响学校教育质量的重要因素，学校管理风格对学校管理起着关键的作用。学校管理风格不仅影响学校的物理环境，更重要的是还会影响人际关系。如果学校的管理比较好，教师就会形成较强的集体意识，上下级之间、同事之间则容易相处，关系也更加融洽。相反，如果学校在管理方面疏漏较多，就可能降低教师群体的向心力和凝聚力，人际交往也会变得疏远，从而导致教师缺乏应有的安全感和归属感，削弱了教师对所从事职业的认同。

教师人际关系趋于紧张，还与以下几点因素有关。第一，教师过于看重自身利益的得失。如果教师把自我利益看得太重，功利心过强，就会使教师之间难以找到“最大公约数”，使得教师之间难以融洽相处。第二，学校领导风格会影响教师的人际关系。如果学校领导是民主型的，其管理模式更加开放包容，教师与领导相处起来也更容易，就会积极参与到学校的日常事务中来，并发挥自己的优势为学校发展出谋划策，反之，则会对学校日常事务产生抵触情绪。第三，学校内部竞争机制也会影响教师的人际关系。比如学校为调动教师工作积极性而引入了竞争机制，虽然出发点是好的，但在具体实施过程中，通常会出现将学生考试成绩与教师工作业绩划等号的情况，往往会引发恶性竞争，既不利于学生的成长，也不利于教师的发展，一定程度上还会加重教师的职业厌倦，并且导致教师之间由于恶性竞争而产生不信任甚至敌对的情绪。

4.3. 师资培训存在不足，专业发展出现滞缓

在职业生涯中，参加在职培训是教师不断提高专业水平的有效方法，相关研究表明，教师的教学经验在很大程度上通过人与人之间的沟通交流获得的，尤其是在经验丰富的教师帮助和指导下获得的[4]。因此，教师们参加在职培训是必要的，不仅可以促进自身专业发展，还可以更快更好地适应教育领域内的变化和改革，避免掉队落伍。实际情况通常并非如此，偏远农村教师在职培训的模式往往比较陈旧，没有考虑到教师培训需求的多样性和特殊性。一是由于偏远农村地区师资不足，有些教师在培训时接受的多是学科培训，难以满足教师全面的专业发展需求，培训效果并不理想；二是目前对偏远农村教师的培训未能有针对性地开展，忽视了教师个体的差异性。此外，有些培训流于形式，实效性差，通常负责培训的单位安排几门课程让参培教师学习，培训结束后获得相应的学分就算完成了，对培训内容和效果缺少必要的评价措施。

教师专业发展应是全面的发展，但目前偏远农村教师培训的形式往往只偏重于学科知识培训，而其他教学相关技能并未得到足够重视，同样影响了教师培训的实效性。课程改革影响着教师的教育教学理念，课程改革所勾勒的教育蓝图也是教师们理想的教学形态和职业生活状态。但是在实际的教学活动中，在硬性的评价标准束缚下，偏远农村教师更多地选择通过给学生们布置大量测试题，来获得考试卷面的高分，把学生的成绩视作一切。这样一种背离，反映了教师专业发展自主性的缺失，这使他们无法在现实教学情

境中实现自己理想的教育形态，内在理念的认同和外在行为表现上的分裂，专业发展理念与专业行为选择之间的背离，在某种程度上是教师们对专业理想的放弃，对无奈现实的妥协。在职业生活中，偏远农村教师的专业成长需求长期得不到满足，严重地损伤了他们寻求专业成长的积极性，削弱了他们的职业认同。

5. 提升偏远农村教师职业认同的策略建议

5.1. 生存需求：调整教师薪资激励机制，提高教师劳动所得回报

偏远农村教师的生存需求，是指在条件比较艰苦的偏远农村地区环境里，应当给予教师相对较好的生活条件和生存环境，以维持他们正常的生活与工作。偏远农村地区具有一定的特殊性和复杂性，一方面教师面对的学生生源质量相对较差，教师在完成正常教学任务的同时，也需要付出更多的时间和精力用于学生管理方面；另一方面，家校沟通方面存在着较多的困难，许多家长外出打工，家中“一老一小”现象比较普遍，给教师的学生管理工作带来较多的压力。因此，适度调整现行薪资激励机制，适当提高偏远农村教师薪资水平，以符合他们实际所付出的劳动，才能调动他们的积极性和创造性，更好地为偏远农村地区的教育事业奉献自己的力量。

重视并奖励教师的劳动付出，并不只是体现在满足教师的物质需求，同样还需要提供具有支持性的心理环境，而营造支持性的心理环境需要多方面的共同努力。从社会、学校和家庭的层面来看，相互之间应当多一些理解和宽容，多一些配合和支持，把社会、学校和家庭的资源进行整合，形成一种合力，能帮助教师教育教学工作的顺利开展。学校要建立有效的教师评价机制，对教师工作给予客观、公正的评定，而不是一味地片面地把学生的考试、升学作为单一评价标准。同时，要为教师提供一种和谐的、温暖的教學氛围和人际交往氛围，使教师能够全身心地投入到教育教学工作，并且适当地提高教师的福利待遇，改善工作环境，减少教师的顾虑。总之，为教师提供合理的物质基础和精神支持，体现的是社会、学校、家庭对教师劳动付出的认可，能够有效地提升偏远农村教师对所从事职业的认可。

5.2. 关系需求：关注教师职业情感体验，促成和谐校园文化氛围

偏远农村教师的关系需求，主要是指他们在职业环境中能够获得他人的信任、尊重、理解与合作的需求，具体而言，就是关注教师的情感体验，建设和谐的校园文化氛围。关注教师情感体验，积极推进教育均衡发展，提高偏远农村地区学校办学质量，能够提升教师整体的成就感和积极性，促进学生的全面发展，形成教师之间、师生之间的良好互动关系，更大程度上提升偏远农村教师的职业认同。反之，则会因偏远农村地区学校优质资源的缺乏，优质生源的流失，使得无论教师怎么努力都不能产生满意教学效果的情形，对教师的工作积极性将造成严重的打击，进而使得教师降低对所从事职业的认可[5]。

建立和谐的校园文化，能很好地提高教师的积极性和幸福感。通常来说，人的情感具有很强的情境性，和谐的人际关系能够滋养情感，以师为贵的校园文化氛围能够提升教师的职业情感和职业认同[6]。良好的人际关系，本身就是一种情感性的激励措施。在偏远农村地区学校管理中，管理者应当多注重采取情感激励的方式，使教师在良好的学校氛围中体会到受关爱、受尊重及自我价值得到体现的感觉，教师的关系需求就会得到满足。在进行情感激励时，学校管理者要树立刚性制度管理与柔性情感管理相结合的理念，既要以道理信服人，又要以真情感化人，“情理交融，产生共鸣”，才能提高管理实效，真正提升偏远农村教师的工作积极性与职业认同。

5.3. 成长需求：增强教师培训实际效用，激发教师发展内部动力

偏远农村教师的成长需求，是指教师谋求专业发展的需求，主要表现为专业成长过程中的内在自尊和外在自我价值实现的需求。构建一套科学合理的教师专业发展培训体系，可以有效地提升偏远农村教

师的教学水平和专业素养,既能满足教师内在的成长需求,又能促进教师的专业成长。因此,教育行政部门和学校应多给教师提供参加培训的机会,建立完善的教师专业培训制度,强化教师的职前和在职培训。职前培训主要是针对新教师进行的,让刚刚入职的年轻教师深入地把握职业特殊性和复杂性,并对将来实际教学中可能遇到的挑战做好准备。

在职培训过程中,要促进教师不断取得进步,就应当根据不同教师的发展需要,在发展的不同阶段设计不同的培训课程,并避免采用“千人一面”的培训模式。培训课程应根据教师的工作需要和发展诉求,主要围绕教育理论、管理技巧、专业知识、沟通技巧等切实需要的内容进行。同时,作为偏远农村地区学校的生力军,青年教师是学校发展的重要力量,应重视对青年教师的培养,可通过专业辅导、师徒制、学位进修等方式,提升青年教师的工作胜任力,促进青年教师快速稳步地提高专业素养。此外,还应建立一套科学合理的教师评价体系,秉持公平公正公开的原则,将过程评价与结果评价相结合,评价内容和指标应符合偏远农村教师的成长需求,强调教师在课堂教学、班级管理、活动参与、家校沟通等方面的全面发展。

6. 结语

偏远农村教师是我国实施乡村振兴战略和建设高质量教育体系的一支重要力量,留得住且培养好偏远农村教师是一个值得探讨的话题。本研究以 ERG 理论为支撑,以满足偏远农村教师的生存需求、关系需求和成长需求为着眼点和落脚点,通过审视教师职业认同偏低的主要表现,分析削弱教师职业认同的原因,提出了提升教师职业认同的策略建议,以期促进教师职业认同度与工作积极性的提升,为我国教育事业平稳发展做出更大的贡献。

参考文献

- [1] 新华网. 习近平号召全国广大教师: 做党和人民满意的好老师[EB/OL]. http://www.xinhuanet.com/politics/2014-09/09/c_1112412760.htm, 2014-09-09.
- [2] Tajfel, H. (1986) The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. *Psychology of Intergroup Relations*, **13**, 7-24.
- [3] 朱伏平, 张宁俊. 职业认同与组织认同关系研究[J]. 商业研究, 2010(1): 68-71.
- [4] 姜美玲. 教师实践性知识研究[D]: [博士学位论文]. 上海: 华东师范大学, 2006.
- [5] 卫建国, 陈鑫. 中小学教师职业情感实证分析——以中部六省中小学师德调研为基础[J]. 山西师大学报(社会科学版), 2013, 40(6): 131-136.
- [6] 王凤英. 中小学教师职业情感研究[D]: [博士学位论文]. 长春: 东北师范大学, 2012.