

中小学教师公平倾向现状及其与教师职业认同的关系

郑雅珍

福建师范大学心理学院, 福建 福州

收稿日期: 2023年4月23日; 录用日期: 2023年6月19日; 发布日期: 2023年6月27日

摘要

为了解教师作为行为者本人公平的内涵、特点与现状, 及其与教师职业认同的关系, 采用教师公平倾向问卷及半开放式访谈问题、教师职业认同量表, 对福建省某地区223位中小学教师进行网络问卷调查。结果显示: 1) 教师公平倾向各维度均分在4.00 (5点计分)以上, 各类的差异检验均未达到显著; 2) 教师职业认同各维度均分在3.90 (5点计分)以上, 性别差异显著; 不同教龄和职称的教师在角色价值观、职业价值观上2个维度上存在显著差异; 3) 教师公平倾向与职业认同呈显著正相关, 教师职业认同正向预测教师公平倾向。结论: 整体上, 该地区中小学教师的公平倾向和职业认同感较高, 其对学校中的教师不公现象较为重视与敏感, 但在“公平”的内涵理解上有待深入; 女性教师职业认同高于男性教师, 低教龄、低职称的教师职业认同高于高教龄、高职称的教师; 教师越认同自己的职业, 其公平倾向也越高, 今后研究可以深入探讨二者的相互影响机制, 以促进相互提高。

关键词

教师公平倾向, 职业认同感, 中小学教师, 教师专业发展

The Status Quo of Teachers' Dispositional Fairness in Elementary and Secondary Schools and Its Relationship with Teachers' Professional Identity

Yazhen Zheng

School of Psychology, Fujian Normal University, Fuzhou Fujian

Received: Apr. 23rd, 2023; accepted: Jun. 19th, 2023; published: Jun. 27th, 2023

Abstract

To understand the connotation, characteristics and current situation of teachers' fairness as actors, and its relationship with teachers' professional identity, 223 primary and secondary school teachers in a certain area of Fujian Province were investigated by using the teacher fairness disposition questionnaire, semi open interview questions and teacher professional identity scale. The results showed that: 1) the average score of all dimensions of teachers' fairness tendency was above 4.00 (5 points), and all kinds of difference tests were not significant; 2) The average score of all dimensions of teachers' professional identity was above 3.90 (5 points), with significant gender difference; The teachers with different teaching ages and professional titles have significant differences in professional identity (role values, professional values); 3) Teachers' fairness disposition is positively correlated with their professional identity, and teachers' professional identity positively predicts teachers' equity tendency. Conclusion: On the whole, teachers in primary and secondary schools in this area have a high tendency on fairness and professional identity, they pay more attention to and are sensitive to the phenomenon of teachers' unfairness in school, but the connotation of "Fairness" needs to be further understood. The professional identity of female teachers is higher than that of male teachers. The professional identity of teachers with low teaching age and low professional title is higher than that of teachers with high teaching age and high professional title; The more teachers identify with their careers, the higher their fairness tendency. Future research can deeply explore the mutual influence mechanism between the two to promote mutual improvement.

Keywords

Teachers' Fairness Disposition, Professional Identity, Primary and Secondary School Teachers, Teachers' Professional Development

Copyright © 2023 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

20世纪90年代以来,教育公平问题逐渐成为我国教育领域的热点话题之一。教育公平问题的研究结构,有宏观与微观之分。具体来说,宏观层次是教育资源的分配公平问题,多涉及政策制度的改革以促进教育起点公平的精准实现;而微观层面的过程公平,旨在使每个学生都受到平等对待,更关注教育对学生的社会-心理影响(冯建军, 2017)。在教育情境下,教师是实现教育公平的重要因素,在以师生互动为主的教育活动中,“教师公平”成为过程公平中不可忽视的重要一环。教师的积极心理品质对教师的职业倦怠和教学效能感具有显著的预测作用,而“客观公正”正是积极的心理品质之一(邹非, 2015),同时公正的教师影响是促进学生健康发展的教育源(明庆华, 2008),教师对待学生的差别行为也即不公平,可能会影响到学生的成就动机,因为教师的差别对待会影响到学生的自尊乃至自我认同水平(付志宇等, 2019)。关注与展开中小学教师公平的相关研究,对促进学生个性和社会性发展、教师自身职业道德发展乃至教育公平都具有重要意义。

1.1. 教师公平

国内对教师公平的研究较多局限于对宏观教育公平问题的探讨,如教育资源向农村偏远地区倾斜等。而在微观教育公平问题上,一方面研究是更多关注学生(公平接受者)对教师公平的知觉以及反应上(蒋研川, 刘佳, 2015; 严立宁等, 2018),如任萍(2017)等人探究了初中生感知到的教师支持在其公正世界信

念和学业成绩之间的作用；另一方面研究关注教师在教育过程中表现出的公平行为，例如教师在教学过程中的情感投入不平等(杨伦峰，2008)、与学生互动地位不平等(赵丹丹，2009)、存在课堂提问和应答机会的性别差异和学生地位差异(郝亚迪，胡惠闵，2016)。但我们对教师(公平行为者)本人的公平性和不公平性知之甚少，因此关于教师公平的内涵以及研究结构仍未有统一、清晰的界定。

从教师公平内涵的研究来看，研究多聚焦于教师公平的外部教学行为和环境来探讨，较少有基于心理学视角将“公平公正”作为教师自身的一种人格倾向的研究。然而，“公平”是教师职业道德的重要体现，同时也是人格特征维度中的重要成分。以往文献中有少数观念包含了公平这一要素，如正直、善良等人格特质概念也包含公平的内涵(王婷，杨付，2018；焦丽颖等，2020)。同时，教师的公平倾向概念符合人格倾向理论中“倾向概念”的基本特征，首先我们可以对教师的公平高低进行评估，其次教师的公平倾向是一种在不同个体间、不同情境下表现出程度差异的心理特征，最后我们可以由教师的公平品质预测其在教学上的公平行为(喻丰等，2012；洪幼娟，2021)。因此教师公平是一种人格倾向，洪幼娟(2021)将其理解和定义为：在教育情境中，教师公正、合理、平等地对待每个学生，积极促进学生健康成长的人格倾向。

从教师公平结构的研究来看，学者们也提出了不同维度的公平结构。一方面有学者设计了以公平知觉、公平认知、公平行为意志、公平实现四个维度考察教师对教育公平的关注和评价(王凤秋等，2015)，另一方面有学者通过课堂观察和教育经验分析，确定了课堂教学公平测量的六个维度：学生参与课堂学习、教师对学生的回馈、教师对学生的个别关注、课堂教学目标与内容的安排、课堂教学方法与手段的运用、课堂教学资源的分配(李金钊，2012)，是从学生(公平接受者)的公平感角度研究。这些并不能很好地反映教师本身的公平特点。洪幼娟(2021)将教师公平作为教师自身的一种人格倾向，并将其分成三个维度：一致性、全体性、客观性。一致性即教师对学生不偏不倚、不偏袒学生的倾向，冯建军(2017)指出教师公平就是学生应该同等享有学习权利、教育资源，强调资源享有的平等原则，因此教师公平应包含一致性；全体性即教师关注到每个学生，保证每个孩子都能在进行的课堂教学中获得足够的教育影响，充分发展自己的潜力(冯建军，2017)，体现教师公平倾向的全体性；客观性即教师不按主观偏好行事，严格按照相关文件规章制度对待学生的倾向，教师要做到平等对待有差异的学生，就必须抑制自己对不同学生不同的情感。综上，本研究采用学者洪幼娟(2021)基于中小学教师群体编制的教师公平倾向量表，结合自编的五道半开放式问题，来探究教师公平倾向的现状及特点。

1.2. 教师职业认同与教师公平的关系

职业认同是指个体以与社会评价一致的看法，来看待自己从事职业的意义和价值(张文峰，2018)。对教师而言，职业认同对教师职业生涯的影响极其重要，其与教师的工作投入、专业发展、工作满意度等密切相关。教师职业认同感能够显著正向预测工作投入，个体内心越认可教师职业，越愿意为工作付出时间和精力(金梦，2015)；较高的教师职业认同感对教师的专业发展(专业技能、情感等)具有积极意义，二者具有显著正相关(张文峰，2018)；教师职业认同感还会影响教师的工作满意度、职业倦怠感及对工作压力水平的认知(梁凤华，2021)。

关于公平与职业认同二者的研究，有学者研究发现教师感知的组织公平对工作倦怠的影响是通过职业认同来实现的(彭艳红，2017)，即教师体验到组织不公平感时，会对自己的工作产生不良态度，进而出现较低的效能感、产生工作倦怠。这是基于教师感知的公平研究，而当在教师自身表现的公平意识和倾向不同时，与教师的职业认同之间的关系又如何呢？尚未有教师本人公平倾向与其职业认同的研究，但二者都与教师个体的心理过程密切相关，因而可能具有密切联系。首先，教师职业认同会影响教师的专业发展(技能、素质)，教师公平倾向作为教师道德的核心成分之一，也是教师专业发展的重要内容，因而教师职业认同应该也与教师公平倾向具有密切相关。同时，教师职业认同感与其课堂有效教学行为呈显著

正相关, 课堂有效教学行为是指教师能在正确的教学观念指导下, 遵循客观教学规律、灵活实施教学策略, 促使学生呈现理想的课堂行为并取得最好的教学效果(陈立, 2011), 教师的公平行为旨在促进学生的健康发展, 达到更好的教学效果, 因而是一种有效教学行为, 会受到职业认同的影响。此外, 教师的职业认同感越高表明对自己的工作越认同, 也越倾向于遵守职业要求的道德规范而“公平公正”正是重要的规范之一, 因而可以推测, 教师职业认同会对教师公平倾向产生一定影响。

综上, 本研究欲探究教师公平倾向和教师职业认同的现状水平与特点。由于近年来教师公平问题以及教师职业认同问题逐渐受到关注, 在这样的环境背景下, 教师的敏感性必然会有所提高, 由此作出假设 1: 当前中小学教师们的教师公平倾向及职业认同感水平较高。大量研究表明, 教师职业认同受个人、学校环境、学生特点、任教科目等诸多因素的影响(梁凤华, 2021), 教师公平的相关研究也发现了教师公平对待行为的受到教师性别、是否为班主任等因素的影响(吕星宇, 2014; 张萌, 金哲, & 胡雅静, 2020), 作出假设 2: 教师的公平倾向与职业认同感在人口学变量上存在差异。最后探究教师的公平倾向与职业认同之间的关系, 由上分析职业认同可能会对教师公平倾向产生影响, 作出假设 3: 中小学教师的职业认同感能正向预测教师公平倾向。

2. 方法

2.1. 被试

本研究采用方便取样法, 通过网络发放问卷星的形式, 收集到 237 份福建省内中小学教师的问卷答卷, 剔除了空白问卷、答题遗漏、答卷时间少于 90 秒等无效问卷, 最终经筛选得到 223 份有效问卷, 问卷有效率为 94.1%。有效的研究样本共 223 人, 其中女性 130 人(58%), 男性 93 人(42%)。年龄范围在 18 岁至 60 岁之间, 平均年龄为 38.92 ± 10.17 岁。学校所在地为城镇的有 196 人(88%), 教师学历为大学本科的有 142 人(64%), 大专及以下学历的 78 人(35%), 研究生学历 3 人(1%)。

收集的人口统计学变量具体如表 1。

Table 1. Teachers' sample structure ($N = 223$)

表 1. 教师样本结构($N = 223$)

| 项目 | 类别 | 频率 | 百分比 |
|----|---------|-----|-----|
| 性别 | 男 | 93 | 42% |
| | 女 | 130 | 58% |
| 教龄 | 0~4 年 | 69 | 31% |
| | 5~9 年 | 7 | 3% |
| | 10~15 年 | 16 | 7% |
| | 15 年以上 | 131 | 59% |
| 职称 | 三级 | 8 | 4% |
| | 二级 | 46 | 21% |
| | 一级 | 89 | 40% |
| | 高级 | 29 | 13% |
| | 其他(未评) | 51 | 23% |
| 学历 | 大专及以下 | 78 | 35% |
| | 大学本科 | 142 | 64% |
| | 研究生及以上 | 3 | 1% |

Continued

| | | | |
|-------|----|-----|-----|
| 所教年级 | 小学 | 163 | 73% |
| | 中学 | 60 | 27% |
| 所教科目 | 主科 | 158 | 71% |
| | 副科 | 65 | 29% |
| 班主任 | 是 | 102 | 46% |
| | 否 | 121 | 54% |
| 学校所在地 | 农村 | 27 | 12% |
| | 城镇 | 196 | 88% |

2.2. 研究工具

2.2.1. 教师公平倾向问卷

采用学者洪幼娟(2021)编制的《中小学教师公平倾向问卷》，具有良好效度。该量表包括 12 道题，包括教师公平的一致性、全体性和客观性 3 个维度，所有题项采用李克特 5 点计分(完全不符合 - 完全符合)，得分越高说明教师公平倾向越高。该量表在本研究中的 Cronbach' α 系数值为 0.916，各维度 α 系数在 0.659~0.879 之间，表明本量表具有良好的信度。

2.2.2. 教师职业认同量表

采用学者魏淑华(2005)编制的《中小学教师职业认同量表》，具有良好效度。该量表包括 18 道题，包括角色价值观、职业行为倾向、职业价值和职业归属感 4 个维度。所有题项采用李克特 5 点计分(非常不符合 - 非常符合)，得分越高说明教师职业认同感越高。该量表在本研究中的 Cronbach' α 系数为 0.918，各维度 α 系数在 0.700~0.895 之间，表明本量表具有良好的信度。

2.2.3. 教师公平的半开放式问题

自编关于教师公平倾向的半开放式访谈问题 5 道，以了解调查样本对于教师公平的理解与态度。题目为① “您认为当前教师不公平对待学生的现象是否普遍存在？”；② “您认为教师不能公平对待学生的具体表现是？”；③ “您认为教师不公平对待学生的原因是？”；④ “您认为教师不公平对待给学生造成的影响是？”；⑤ “您认为当前教师应怎样提高公平对待学生的能力”。

2.3. 研究程序及数据处理

在问卷星平台上编辑好问卷后发放，被试通过点击链接进行问卷填写。问卷共分为四个部分，第一部分为基本人口学变量(性别、年龄、教龄等)，第二部分为教师公平倾向问卷，第三部分为教师职业认同量表，第四部分为教师公平访谈问题。填写结束每位被试获得一定数额的报酬。

研究所有数据采用统计软件 SPSS22.0 和 Mplus7.4 进行分析。用 SPSS22.0 进行描述性分析、差异检验和相关分析，采用 Mplus7.4 建立结构方程模型。

3. 结果

3.1. 描述性统计结果

3.1.1. 教师公平倾向

教师公平倾向情况的描述性分析结果见表 2，教师公平倾向总均分 4.23 分，各维度均分在 4 分以上，表明本研究中的中小学教师群体公平倾向较高，处于中上水平，其中在“客观性”维度上的均值最低。

Table 2. Descriptive statistical analysis of teachers' dispositional fairness ($N=223$)**表 2.** 教师公平倾向的描述性统计分析($N=223$)

| | 最小值 | 最大值 | 均值 | 标准差 |
|-----------|------|------|------|------|
| 一致性 | 1.00 | 5.00 | 4.23 | 0.75 |
| 客观性 | 1.00 | 5.00 | 4.19 | 0.76 |
| 全体性 | 1.00 | 5.00 | 4.27 | 0.71 |
| 教师公平倾向(总) | 1.00 | 5.00 | 4.23 | 0.67 |

3.1.2. 教师职业认同

教师职业认同的描述性分析结果见表 3, 教师职业认同总均分为 4.22 分, 各维度均分在 3.90 分以上, 表明本研究中的中小学教师群体的职业认同水平整体较高, 处于中上水平。其中在“职业归属感”、“角色价值观”维度上的均值较低, “职业价值观”维度的均值最高。

Table 3. Descriptive statistical analysis of teachers' professional identity ($N = 223$)**表 3.** 教师职业认同的描述性统计分析($N = 223$)

| | 最小值 | 最大值 | 均值 | 标准差 |
|-----------|------|------|------|------|
| 角色价值观 | 1.17 | 5.00 | 3.96 | 0.78 |
| 职业行为倾向 | 1.20 | 5.00 | 4.47 | 0.53 |
| 职业价值观 | 1.00 | 5.00 | 4.50 | 0.60 |
| 职业归属感 | 1.33 | 5.00 | 3.91 | 0.77 |
| 职业认同水平(总) | 1.33 | 5.00 | 4.22 | 0.55 |

3.2. 差异性检验结果

3.2.1. 教师公平倾向的差异检验

分别以性别、是否为班主任、教授科目为主科或副科、不同教学年级为自变量, 以教师公平倾向总均分及各维度均分为因变量, 进行独立样本 t 检验。分析结果表明: 不同性别教师、班主任教师和非班主任教师、主科教师和副科教师、小学教师和中学教师, 在教师公平倾向总均分及各维度得分均分上无显著差异($p > 0.05$)。

分别以教师的不同教龄、不同职称 of 自变量, 以教师公平倾向总均分及各维度均分为因变量, 进行单因素方差分析。分析结果表明: 不同教龄、职称的教师在教师公平倾向总均分及各维度得分均分上无显著差异($p > 0.05$)。

3.2.2. 教师职业认同感的差异检验

分别以教师性别、是否为班主任、教授科目为主科或副科、不同教学年级为自变量, 以教师职业认同总均分及各维度均分为因变量, 进行独立样本 t 检验。分析结果表明: 班主任教师和非班主任教师、主科教师和副科教师、小学教师和中学教师在教师职业认同感总均分及各维度得分上无显著差异($p > 0.05$)。但不同性别教师在职业认同总均分($t = -3.00, p = 0.003$)、角色价值观($t = -3.44, p = 0.001$)、职业价值观($t = -2.63, p = 0.007$)上存在显著差异, 由表 4 可知, 女性教师在职业认同水平总均分以及两个价值观维度上的均分, 显著高于男性教师。

Table 4. Gender differences in teachers' professional identity
表 4. 性别在教师职业认同感上的差异检验

| | 男($N = 93$) | 女($N = 130$) | t | p |
|-----------|---------------|----------------|-------|-------|
| | $M \pm SD$ | | | |
| 角色价值观 | 3.75 ± 0.84 | 4.11 ± 0.70 | -3.44 | 0.001 |
| 职业归属感 | 3.86 ± 0.79 | 3.95 ± 0.75 | -0.84 | 0.403 |
| 职业行为倾向 | 4.40 ± 0.55 | 4.54 ± 0.52 | -1.85 | 0.066 |
| 职业价值观 | 4.37 ± 0.67 | 4.59 ± 0.53 | -2.63 | 0.007 |
| 职业认同水平(总) | 4.08 ± 0.59 | 4.31 ± 0.50 | -3.00 | 0.003 |

分别以教师的不同教龄、不同职称作为自变量,以教师职业认同总均分及各维度均分为因变量,进行单因素方差分析。结果表明:不同教龄($F = 4.11, p = 0.007$)、不同职称($F = 2.89, p = 0.02$)的教师均在“角色价值观”这一维度得分均分上存在显著差异。进行事后多重分析得到:由表 5,教龄为 0~4 年教师角色价值观得分均分显著高于教龄为 15 年以上的教师($p = 0.001$);由表 6,教师职称为其他(未评得职称)的角色价值观得分均分显著高于职称为高级、一级、二级的教师。

Table 5. The difference test of “Role values” among different seniority of teachers
表 5. 不同教龄教师在“角色价值观”上的差异检验

| | $M \pm SD$ | F | p | LSD |
|-----------|-------------|------|-------|-------|
| 1、0~4 年 | 4.22 ± 0.58 | 4.11 | 0.001 | 1 > 4 |
| 2、5~9 年 | 3.93 ± 0.70 | | | |
| 3、10~14 年 | 3.93 ± 1.08 | | | |
| 4、15 年以上 | 3.82 ± 0.81 | | | |

Table 6. The difference test of “Role values” among teachers with different professional titles
表 6. 不同职称教师在“角色价值观”上的差异检验

| | $M \pm SD$ | F | p | LSD |
|----------|-------------|------|------|-------------------------|
| 1、三级 | 4.40 ± 0.66 | 2.89 | 0.02 | 5 > 2 5 > 3 5 > 4 |
| 2、二级 | 3.87 ± 0.69 | | | |
| 3、一级 | 3.85 ± 0.87 | | | |
| 4、高级 | 3.85 ± 0.81 | | | |
| 5、其他(未评) | 4.22 ± 0.62 | | | |

3.3. 教师公平倾向与教师职业认同的相关分析

对教师公平倾向和教师职业认同情况进行相关分析,由表 7 可知,在总体得分情况上,教师公平倾向与教师职业认同感具有显著的正相关($r = 0.57, p < 0.01$),存在中等强度的相关性。在其余各维度上,两两之间均存在显著的正相关。

为进一步了解福建省中小学教师公平倾向与职业认同的关联性,本研究以教师职业认同为自变量、教师公平倾向为因变量,建立结构方程模型,探讨二者之间的关系。该模型拟合结果为: $\chi^2/df = 1.91$, $RMSEA = 0.06$, $CFI = 0.97$, $TLI = 0.96$, $SRMR = 0.03$,模型拟合良好。由图 1 可知,教师职业认同能正向预测教师公平倾向($\beta = 0.67, p < 0.001$),即教师的职业认同水平越高,教师的公平倾向水平也越高。

Table 7. The correlation analysis of Teachers' dispositional fairness and teachers' professional identity
表 7. 教师公平倾向和教师职业认同感的相关分析

| | 一致性 | 全体性 | 客观性 | 教师公平倾向(总) | 角色价值观 | 职业行为倾向 | 职业价值观 | 职业归属感 | 职业认同(总) |
|-----------|--------|--------|--------|-----------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 一致性 | — | | | | | | | | |
| 全体性 | 0.77** | — | | | | | | | |
| 客观性 | 0.69** | 0.70** | — | | | | | | |
| 教师公平倾向(总) | 0.91** | 0.93** | 0.86** | — | | | | | |
| 角色价值观 | 0.39** | 0.38** | 0.29** | 0.40** | — | | | | |
| 职业行为倾向 | 0.52** | 0.56** | 0.45** | 0.57** | 0.51** | — | | | |
| 职业价值观 | 0.56** | 0.52** | 0.54** | 0.59** | 0.59** | 0.76** | — | | |
| 职业归属感 | 0.35** | 0.26** | 0.30** | 0.33** | 0.49** | 0.42** | 0.50** | — | |
| 职业认同(总) | 0.54** | 0.52** | 0.46** | 0.57** | 0.87** | 0.80** | 0.85** | 0.70** | — |

注: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, 下同。

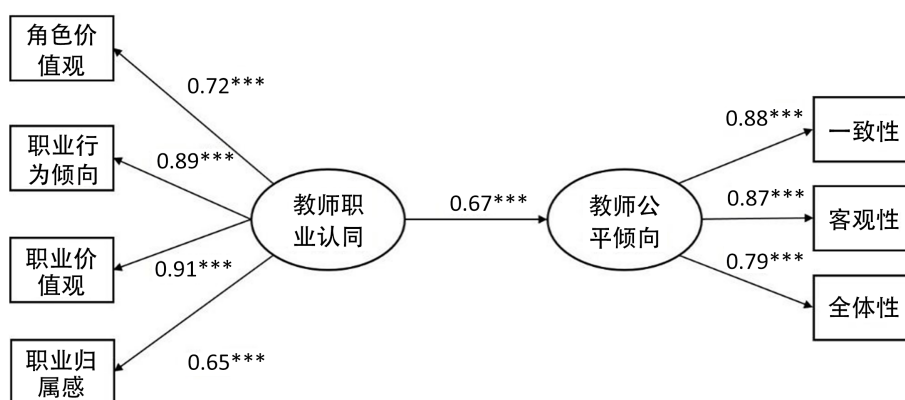


Figure 1. The model of the relationship between teachers' professional identity and teachers' fair tendency

图 1. 教师职业认同与教师公平倾向关系模型图

3.4. 教师公平倾向访谈分析

3.4.1. “当前学校中教师不公平对待学生的现象是否普遍”问题分析

调查对象中有接近一半(46.93%)的教师认为该现象并非普遍存在, 23.68%的教师认为普遍存在, 还有 29.39%的教师勾选不确定。

3.4.2. “当前教师不公平现象的具体表现”问题分析

见表 8, 超过一半的教师认为教师不公平现象体现在“对好生和差生的关注程度不同”(73.68%)和“对不同学生的耐心程度不同”(57.46%)。勾选其他选项的教师中, 有部分教师表示“学生之间存在个体差异”“好生与差生的本身学习态度不同”, 因而“有时无法做到完全公平”。

3.4.3. “当前教师不公平现象产生的原因”问题分析

见表 9, 有一半左右的教师认为教师不公平现象由“自己对不同学生的偏爱程度”影响(69.30%)、“自己当时情绪”影响(48.25%)。

Table 8. “The concrete manifestation of current teacher’s unfair phenomenon” option analysis
表 8. “当前教师不公平现象的具体表现”选项分析

| 选项 | 人数 | 比例 |
|------------------|-----|--------|
| A. 对好生和差生的赏、罚不同 | 88 | 38.60% |
| B. 对不同学生的耐心程度不同 | 131 | 57.46% |
| C. 对好生和差生的关注程度不同 | 168 | 73.68% |
| D. 其他 [详细] | 21 | 9.21% |

勾选“其它”选项的教师中补充到，教师不公平现象还受到学生本身、家长、教师自身的影响。例如受“学生学习表现(态度、主动性和积极性)、日常行为表现(没礼貌、出格)、性格等”影响，受“教师自身素质和态度、评价习惯”等影响，以及受到“家长对学生的关注度”的影响。

Table 9. “Causes of current teacher inequality” option analysis
表 9. “当前教师不公平现象产生的原因”选项分析

| 选项 | 人数 | 比例 |
|----------------------|-----|--------|
| A. 受自己当时情绪的影响 | 110 | 48.25% |
| B. 受自己对不同学生的偏爱程度影响 | 158 | 69.30% |
| C. 受学生家庭背景、人际关系等因素影响 | 85 | 37.28% |
| D. 其他[详细] | 29 | 12.72% |

3.4.4. “教师不公平现象对学生可能造成的影响”问题分析

见表 10，大部分教师认为教师不公平对于学生影响较大，86.84%的教师认为会伤害学生自尊心，60.96%认为会导致学生成绩退步。

在勾选“其它”选项的教师中补充到，该教师不公平的现象还会“影响学生的心理和人格的健康发展”，尤其较多人提到可能会导致学生“自信心降低”、“变得自卑”，进而产生厌学情绪。同时也有教师提到教师不公平的影响“因人而异”，“这个与个体差异有极大关系，对于教师的评价，有的学生很无所谓，有的学生很在乎”。

Table 10. “Teachers’ inequities on students’ possible impact” option analysis
表 10. “教师不公平现象对学生可能造成的影响”选项分析

| 选项 | 人数 | 比例 |
|-------------|-----|--------|
| A. 影响较小 | 33 | 14.47% |
| B. 伤害学生自尊心 | 198 | 86.84% |
| C. 导致学生成绩退步 | 139 | 60.96% |
| D. 其他 [详细] | 21 | 9.21% |

3.4.5. “当前教师应该如何提高公平对待学生的能力”问题分析

该问题回答中，“一视同仁”词频最高，都认同教师公平的重要性。具体分成如下三大类：

1) 教师自身应不断提高自己的专业素质和师德。具体为“努力调整对优差生的心理偏见，多样化看待学生”、“树立在人格尊严上人人平等的原则，然后尽量避免把自己不良的情绪带到教育教学工作中去”、“要有对事不对人的态度”、“改变评估观念、教学培训学习”等等。

2) 转变教育方法方法。如“多‘蹲下来’与学生交流!”、“换位思考”、“循循善诱,不能急于求成”、“应懂的爱孩子,对每个孩子的内心情感、家庭生活、性格等应有所了解,并站在学生的角度处理问题、帮助他们成长”。

3) 学校与社会建立健全教师考评与激励机制。如“上级部门应减少成绩压力”、“学校多组织相关讲座、相关专题培训”、“对教育评价体制的改革”、“教育评价机制需完善”、“家长重视”等等。

4. 讨论

4.1. 教师公平倾向与教师职业认同的现状、特点分析

描述性分析结果表明,当前该地区中小学教师的公平倾向与职业认同水平整体较高,符合假设 1。近年来,教育过程公平的研究愈发受到重视,学者们研究的不公平现象如课堂提问、学习机会、师生互动等都与教师个体密切相关,因此教育公平水平的提升也要求教师发挥作用,促使其提升自身专业素养、提高公平教育的意识。此外,随着社会的发展,教师职业对个人成长、人类文明延续具有决定作用已是社会共识,加之经济发展、国家科教兴国策略的实施,教师社会地位不断提高,因此教师对职业的认同程度也随之提高。

差异性检验结果显示,且教师公平倾向及其各维度在各人口学变量上均不存在显著差异,而教师职业认同感在性别、教龄、职称上存在显著差异,部分符合假设 2。教师公平倾向在人口学变量上均不存在显著差异,这与前人研究结果不太一致(邓银城,卜晓艳,2010;张萌,金哲,&胡雅静,2020),有研究发现在公平对待表现上,女性教师好于男性教师,女教师在对学生的教育资源分配上、关注和评价上,比男教师更公平。男女两性是不同的社会角色,男教师会比女教师有更强的成就动机,因此会力图提高教育效率,但忽略效率与公平之间的关系(邓银城,卜晓艳,2010)。本研究中未发现教师公平的性别差异,这可能是教师群体的公平倾向普遍提高的结果,也可能是本研究样本量过少,男女教师比例、学段分布不均等导致。

同时,本研究发现女性教师的职业认同水平高于男性教师,尤其体现在“角色价值观”、“职业价值观”上;教龄较低、职称较低的教师职业认同水平高于高教龄、高职称的教师,尤其体现在“角色价值观”上。在中国“男主外女主内”性别文化中,男性依然要承担起家庭的主要重担,教师职业虽然收入稳定,但该职业带来的经济收入和社会地位对于男性教师来说仍处于相对弱势,对女性来说却是较为满意的(张文峰,2018),因而女性教师的职业认同会高于男性教师,并且对教师职业角色的意义、作用持较高的积极评价。教龄和职称越高,教师职业认同越低的现象,可能由教师职业倦怠导致。有研究表明教龄在处于 6~10 年的教师职业认同度低,是由于该时期的教师开始进入职业生涯挫折期,教学热情不如新教师,因此更容易产生职业倦怠感,而这一时期也恰好是教师专业发展的最佳时期(张文峰,2018),意味着教师职称也可能越高,因而在“角色价值观”上对自己的教师角色认同感会降低。该现象与以往教师职业认同随着教龄的增加而提升的研究结果不太一致,今后研究需关注当前教师队伍中高教龄、高职称教师的心理发展。

4.2. 教师公平倾向与教师职业认同的关系分析

本研究结果表明,教师公平倾向与职业认同感间各维度两两间存在显著的正相关,教师的职业认同正向预测教师公平倾向,教师的职业认同感越高其公平倾向水平也越高,符合假设 3。根据二者的定义与相关研究,教师的职业认同会对教师的工作投入、满意度等相关的职业情感、意志和行为产生影响,而公平倾向作为教师人格的一种意识和行为倾向,必然也会受职业认同的高低影响。此外,有研究发现,教师如何被公平对待会影响教师的教育公平观,从互动公平的角度看,教师公平感较低可能是由于决策

参与度不高、管理者与教师缺乏深入交流,为消除这种不公平的心理,个别教师可能会采取一些手段和方法进行“纠正”,如减少付出、增加“结果”报酬甚至转换职业(姜少杰,2019),表现出不公平的倾向和行为。由此可见,影响教师职业认同的诸多因素,尤其与公平相关,也有可能影响教师的公平意识和行为。

4.3. 教师对“教师公平现象”的认识分析

从半开放式访谈问题的分析可以看出,目前该地区中小学教师对于“教师公平”现象具有一定关注,且具有较高的公平倾向水平。

在“如何提升教师公平能力”的回答中,“一视同仁”出现频率最高,也即大部分教师认为教师公平是不具差别的公平,认为一视同仁便不会有不公平现象,但其实这是对教师公平内涵的一种片面理解。教师差别行为的研究表明,教师对学生的差别对待会影响到学生的学习态度以及社会性发展等(范丽恒,金盛华,2008)。教师差别行为是指,教师基于对学生背景的了解而对不同学生表现出不同的态度和行为(范丽恒,金盛华,2008),而这实质上是兼顾平等原则(让学生享有相同学习权利、学习资源)和差别原则(依据学生差异进行因材施教)的教师行为。这才是公平,因为个体在享受基本教育起点公平的基础上,所受的教育能够与自身素质和权利相符(曾继耘,2005),这也表明公平的核心内涵并非“划一”,而是“相称”。由此看出,尽管本研究中的教师群体,测得的公平倾向水平较高,但仍有部分教师缺乏对教育公平内涵的深入理解,需加强相关意识的培养。

在“教师不公平现象的主要问题、原因”的回答中,有一半左右的教师认为自己或教师群体“对好生和差生的关注程度、耐心程度不同”,受到“自己当时情绪”、“学生家庭背景、人际关系”因素影响,这研究的教师群体本身中也确实存在着不同程度的不公平倾向,而在本研究中却呈现出总体较高的公平倾向水平。前后研究结果的不一致,也许表明了教师在问卷调查时可能存在不真实回答,因此在今后的问卷施测中,应关注题项可能带来的社会赞许性影响,更巧妙测得教师真实的公平倾向水平。

4.4. 研究不足和展望

受抽样方式的局限,本研究选取的被试群体量较少,且各人口学变量下人数分布不均,影响研究结果的推广性,今后研究有待在更多样本群体中进行验证。其次,本研究初步探讨了教师职业认同对教师公平倾向的预测作用,但与教师的职业认同、教师的公平倾向相关、相互影响的变量有许多例如教师的感知公平,本研究未进一步关注和探讨它们在二者之间的关系和作用,今后研究可以将其纳入进来,探究促进教师职业认同以及教师公平的机制,更明确地探讨教师公平倾向的作用与影响因素。最后,教师差别行为(Different Teacher Behavior)也属于教师公平研究范畴,公平的核心内涵并非简单“划一”,今后的研究中可以进一步探索和验证教师公平的内涵。

5. 结论

1) 在教师公平倾向状况

调查地区中小学教师的公平状况整体上较高,并且重视当前学校中的教师不公平现象。大部分教师对于教师不公平现象的认识较为一致,例如产生原因和对学生的影响。同时能够从自身教育经历中思考提升公平能力的建议,如教师自我提升专业素养、转变教育方式以及教育体制的改革,但部分教师对于教师公平内涵的认识有待深入。

2) 教师职业认同水平

调查地区中小学教师的职业认同感整体上较高,并且女性教师高于男性教师,教龄较低、职称较低的教师职业认同水平高于高教龄、高职称的教师,尤其体现在“角色价值观”、“职业价值观”维度上。

3) 教师公平倾向与职业认同感的关系

教师职业认同能正向预测教师公平倾向，二者在教育过程公平中都具有重要作用。今后研究可以深入探讨二者的相互影响机制，以促进相互提高。

参考文献

- 陈立(2011). *中小学教师职业认同对其课堂有效教学行为影响的研究*. 硕士学位论文, 石家庄: 河北师范大学.
- 邓银城, 卜晓艳(2010). 中部地区中小学教师教育公平意识的调查与研究. *孝感学院学报*, 30(2), 96-100.
- 范丽恒, 金盛华(2008). 教师差别行为的结构及其量表编制. *中国临床心理学杂志*, 16(2), 131-134.
- 冯建军(2017). 课堂公平的教育学视角. *教育发展研究*, 37(10), 63-69.
- 付志宇, 申奥蕾, 王文婧, 赵小军(2019). 教师差别行为对学生成就动机的影响. *教学与管理*, (8), 24-27.
- 郝亚迪, 胡惠闵(2016). 从课堂提问看学习机会的公平——基于Z市初中生的调查分析. *教育发展研究*, 36(2), 64-70.
- 洪幼娟(2021). *中小学教师公平倾向: 结构、影响因素及作用机制*. 博士学位论文, 福州: 福建师范大学.
- 姜少杰(2019). 公平理论视角下对教师公平感的探讨. *教育视界*, (5), 4-7.
- 蒋研川, 刘佳(2015). 学生公平感对学生满意度的影响研究. *重庆大学学报(社会科学版)*, 21(4), 186-192.
- 焦丽颖, 史慧玥, 许燕, 郭震(2020). 中国人善良人格量表的编制及信效度检验. *心理学探新*, 40(6), 538-544.
- 金梦(2015). *中小学教师职业认同、心理资本与工作投入的关系研究*. 硕士学位论文, 南京: 南京师范大学.
- 李金钊(2012). 课堂教学公平观察量表的设计及观察方法. *上海教育科研*, (3), 66-69.
- 梁风华(2021). 教师职业认同研究综述. *当代教育理论与实践*, 13(1), 138-144.
- 吕星宇(2014). 关于教师对教育过程公平的意识与行为水平的调查报告. *教育科学研究*, (3), 42-49.
- 明庆华(2008). 教师公正与学生发展的现实思考. *教育发展研究*, (Z2), 87-91.
- 彭艳红(2017). 中小学教师组织公平与职业倦怠的关系——心理资本的调节作用与职业认同的中介作用. *淮南师范学院学报*, 19(3), 55-57.
- 任萍, 张云运, 秦幸娜, 郭筱琳, 赵茜(2017). 初中生公正世界信念对其学业成就的影响: 感知的教师支持和班级公正的中介作用. *心理发展与教育*, 33(2), 191-197.
- 王凤秋, 倪玉娟, 李晓(2015). 中小学教师教育公平意识现状调查研究. *教育理论与实践*, 35(26), 12-15.
- 王婷, 杨付(2018). 领导正直的概念、测量及其展望. *心理科学*, 41(3), 706-712.
- 魏淑华(2005). *教师职业认同与教师专业发展*. 硕士学位论文, 曲阜: 曲阜师范大学.
- 严立宁, 王鹤棋, 李昱颖(2018). 辅导员谦卑型工作作风对学生满意度的影响研究——基于学生公平感知的中介作用. *思想教育研究*, (5), 135-138.
- 杨伦峰(2008). *课堂教学公平问题研究*. 硕士学位论文, 苏州: 苏州大学.
- 喻丰, 彭凯平, 韩婷婷, 柏阳, 柴方圆(2012). 伦理美德的社会及人格心理学分析: 道德特质的意义、困惑及解析. *清华大学学报(哲学社会科学版)*, (4), 128-139+160.
- 曾继耘(2005). 论差异发展教学与教育公平的关系. *中国教育学刊*, (6), 32-35.
- 张萌, 金哲, 胡雅静(2020). 关于教师公平对待和学生公平体验的现状研究——基于东中西部18所中小学的调查. *福建教育学院学报*, 21(1), 28-35.
- 张文峰(2018). *小学教师职业认同对专业发展影响的研究*. 硕士学位论文, 上海: 上海师范大学.
- 赵丹丹(2009). 课堂教学公平问题透视. *开封教育学院学报*, 29(2), 78-80.
- 邹非(2015). *中学教师的积极心理品质研究*. 硕士学位论文, 重庆: 重庆师范大学.