

职业认同对师范院校在校生成教意愿的影响研究

何赵颖, 侯龙龙, 潘艳萍, 朱 涵

[摘要]随着基础教育由规模扩张走向内涵式发展,教师队伍素质的提升刻不容缓。高等师范院校作为高素质师范人才培养的摇篮,提升其在校生成教意愿是促进我国教育事业高质量发展的重要抓手。本文从角色价值观、职业行为倾向和职业价值观等视角下的六个维度进行职业认同界定,通过对在校生问卷调查和对公费师范生进行访谈,分析了职业认同对师范院校在校生成教意愿的影响。研究发现,职业认同对在校生成教意愿的影响在整体上是显著的。其中,在校生的性格匹配程度、教学工作态度和敬业态度对师范院校在校生成教意愿具有显著正向影响。师范生和非师范生在性格匹配度以及敬业态度上类似,在受尊敬程度、社会作用程度、教学工作态度和鼓励他人从教态度上有所不同。在此基础上,本研究从个人职业认同、家庭、学校、国家政策等不同层面提出政策建议,旨在提高师范院校在校生的职业认同,进而提升其从教意愿,为国家储备更多优秀从教人才。

[关键词] 职业认同; 从教意愿; 师范院校; 师范生; 非师范生

一、引言

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。在新时代,人民群众对公平而有质量的教育更加向往,也对教育事业内涵式发展有了更多期盼。因此,

[收稿日期] 2021-06-02

[基金项目] 国家社会科学基金教育学一般课题“中小学教师激励政策的合力效果研究”(BGA180059)、北京师范大学教育学部学生科研基金项目“师范院校学生从教意愿及其影响因素研究——以北京师范大学为例”(1912118)。

[作者简介] 何赵颖,北京师范大学教育学部,电子邮箱地址:202231010062@mail.bnu.edu.cn;侯龙龙(通讯作者),北京师范大学教育学部,电子邮箱地址:houll@bnu.edu.cn;潘艳萍,北京市清河中学,电子邮箱地址:ppauline@sohu.com;朱涵,深圳市福田区竹香学校,电子邮箱地址:zhuhan@mail.bnu.edu.cn。

[致谢] 特别感谢王雪童、洪霜茶、朱倩文、潘慧凡等同学参与问卷设计和调研;感谢清华大学赵琳老师、乔伟峰老师,南京大学吕林海老师提出的修改意见。

吸引更多优秀人才加入教师队伍,不断提升教师队伍专业素质成为亟需解决的重要问题。在从教人才储备方面,部属师范大学师范生一直是中小学教师补充的优质来源,是建设高素质教师队伍重要的源头活水。

2018年至今,支持教师队伍建设的文件相继出台。2018年《教育部直属师范大学师范生公费教育实施办法》出台,保障机制的愈加完备激励着更多优秀高中毕业生选择成为公费师范生,以培养优秀的从教人员。2020年9月,《教育类研究生和公费师范生免试认定中小学教师资格改革实施方案》发布,旨在深化“放管服”改革,促进师范生就业。《关于做好2021届教育类研究生和公费师范生免试认定中小学教师资格改革工作的通知》的出台,进一步落实方案的实施。以上政策为吸引优秀青年加入教师行业提供了有力保障。

一方面,政府在师范教育培养方面出台了一系列政策,来加强职前教师的培养。但是另一方面,从在校生的从教意愿现状来看,却并不乐观。宋萑等(2018)发现虽然多数师范生愿意从教,但部分师范生未把从教作为第一职业选择。蒋亦华(2008)分析了小学教育专业学生的从教意愿,发现某高校本科高年级学生的从教意愿仅为55.6%,低年级仅为47.3%,学生的从教意愿较低。付卫东等(2015)调查发现地方院校师范生去农村从教的意愿不高。

国家对师范教育的高度重视与在校生并不令人乐观的从教意愿形成鲜明对比。因此,如何有效提高在校生从教意愿,从而更好地配合中央政府和教育部的各项教师教育政策的落地,建设高素质教师队伍,成为职前教师培养的一个核心问题。

通过梳理影响在校生从教意愿的因素,发现既有难以改变的个人特质、家庭背景等先赋性因素,又有职业认同、政策认知、职业环境和院校环境等后致性因素。本文选取后致性因素中的职业认同这一具有较强可塑性的因素作为考查影响在校生从教意愿的核心变量。通过问卷调查和相关人员访谈等方式来探讨职业认同对北京师范大学(下文简称北师大)在校生从教意愿的影响,分析师范生和非师范生从教意愿的差异,以期为职前教师培养的政策制定和教学改革提供借鉴,推动高等师范院校教师教育的发展。

二、文献综述与研究假设

从教意愿由“从教”和“意愿”组成。本研究的“从教”主要指毕业生去中小学担任老师;“意愿”指当事人决定去做一件特定行动或事件的一种态度。从教意愿即个体是否愿意从事教师职业的内在态度,是特定主体对专业认知或教师职业认同显性的、综合的表现形态(蒋亦华,2008)。

已有研究主要从在校生视角对此问题进行深入探索,发现整体上在校生从教意愿一般。从在职教师的视角来看,姜玉琴(2013)调查发现汉族学生从

事双语教学工作的意愿较低,而“民考汉”的学生双语教师从教意愿较高。总体而言,大部分文献的研究对象是师范生,特别是公费师范生,缺乏对有意向加入教师队伍的非师范生的关注。

就从教意愿的影响因素而言,已有研究主要关注职业认同、个人特质、家庭背景、政策认知、职业环境、院校环境等因素的影响。

职业认同是指个体对于所从事职业的肯定性评价,是一个人对所从事的职业在内心里认为它有价值、有意义,并能够从中找到乐趣(程巍等,2008)。教师职业认同感是指教师能从心底接受教师职业,并能对教师职业的各个方面做出积极的感知和正面的评价,从而愿意长期从教的主观心理感受(Beijaard et al, 2000)。魏淑华(2008)认为教师职业认同是教师个体(自我)与环境(教师职业)持续相互作用的结果。个体对教师职业的认同程度是影响其从教意愿的根本因素(胡维芳等,2016)。王鑫强等(2012)认为教师职业认同感越高,从教意愿会越高。蒋蓉等(2019)认为增强职业信念和认同感应该贯穿公费师范生的在校学习以及毕生的从教生涯,以帮助其产生和维持较高的职业热情。学界主要关注公费师范生的职业认同对其从教意愿的影响,而关于职业认同对师范院校的非师范生从教意愿影响的研究较为匮乏。

个人特质和家庭背景方面,宋萑等(2018)发现女生以及高年级师范生从教意愿相对较高。姜金秋等(2019)发现,少数民族、男性、非独生子女更愿意去乡村长期从教;农村户籍、家庭年收入低、父亲受教育程度低、家人支持的师范生更愿意去乡村从教。徐国兴等(2015)发现,家庭收入、父亲职业和家庭居住地均对师范生从教意愿有显著影响,而父亲学历没有显著影响。

也有学者从政策认知、职业环境和院校环境等因素进行研究。政策认知度指学生对相关政策及内容的知晓程度。政策因素对西部院校师范生的乡村从教意愿具有显著性影响(柯文进等,2018)。姜金秋等(2019)发现政策知晓度对师范生乡村从教意愿有显著的积极影响。职业环境是指教师工作的教学、科研、人际、学校管理等环境。职业选择会受环境的影响,比如工资越高,美国高校毕业生的从教意愿越强烈,工资激励有效地促进教师留任(Coldron and Smith, 1999; Manski, 1987; Patrick, 1999)。李桂荣等(2012)发现目前农村教师工资的提高幅度很难弥补教育投资收益率下降的幅度,从而导致了目前农村籍师范生不愿意去农村从教。王庭照等(2011)研究发现影响教师择业的重要因素是薪酬情况及就职环境。院校环境是指院校的组织结构、组织文化、内在管理制度以及组织目标、领导作风等因素所构成的一种组织内部环境(高慧,2019)。宋萑等(2018)研究发现师范大学的学生比综合性大学的学生更加愿意选择教师的职业。武玉红等(2010)调查发现校园氛围等因素影响免费师范生的从教意愿。

综上所述,现有研究主要是从职业认同、个人特质、家庭背景、政策认

知、职业环境和院校环境等方面进行从教意愿影响因素的分析。不同个人特质和家庭背景对从教意愿有一定的影响,但属于先赋性因素,难以改变;而政策认知、职业环境以及院校环境等因素对个体选择教师职业有一定的影响,但短时间难以进行系统变革。职业认同可以有目的地培养,师范院校可以有计划地开设课程,引导学生树立坚定的从教信念,增强从教意愿。再者,现有研究主要关注在校师范生和在职教师,而对师范院校在校非师范生的关注度不足。因此,本文将北师大在校师范生和非师范生作为研究对象,探讨职业认同对师范院校在校生从教意愿的影响,依据实证结果提出针对性意见和建议。

基于上述分析,本文提出第一个待检验假设:

假设1:职业认同对师范院校在校生从教意愿没有促进作用。

另外,考虑到师范院校在校生也包含一定比例的非师范生,故师范院校内的师范生和非师范生从教意愿差异值得研究。一般来说,非师范生的从教意愿可能较低,有较大的提升空间。因此本文提出第二个待检验假设:

假设2:职业认同对师范院校在校非师范生和师范生从教意愿的影响没有显著差异。

只有上述两个假设的 H_0 都成立,才能说明职业认同对从教意愿的影响是不存在。反之,职业认同对在校生从教意愿以及对两个不同群体是有影响的,是值得研究的,对现有师范院校学生的培养方案有一定的启示作用。下文将依据调研数据和访谈材料进行实证分析,根据实证结果提出政策建议。

三、数据与变量

(一)数据来源

本文所使用数据来源于两部分,问卷调查和访谈材料。

1. 问卷调查

本研究随机选取56名北师大在校生进行预调研,依据预调研结果进行修订,最终形成正式的《师范院校学生从教意愿问卷》(38题)。在北师大的本科生和硕士研究生中,通过线下和线上的方式发放了580份问卷,回收558份问卷,问卷回收率96.2%,其中,有效问卷547份,有效率98.03%。

2. 访谈材料

通过访谈在校生和毕业生,可以补充问卷调查所缺失的信息。本研究于2021年4月,对北师大在校生和毕业生进行访谈,包括两位公费师范毕业生,两位公费师范在校生。其中,毕业生是近两年毕业的,在访谈过程中多次提问其在校期间的从教意愿和影响因素。访谈内容包括访谈者的基本信息、从教意愿及其背后的原因、从教路径等。访谈者的个人信息见表1。

表 1 访谈样本个人基本信息

姓名	性别	职业	访谈时长	基本情况
Z	女	本科生	1 小时	2018 级公费师范生在读，英语(师范)专业学生
Y	男	本科生	1 小时	2016 级公费师范生在读，历史(师范)专业学生，2018 年入伍两年，2020 年 9 月返校就读
W	男	中学教研员	1.5 小时	化学(师范)2020 届毕业生，任职于某省会城市重点中学
L	男	公司职员	1 小时	学前(师范)2019 届毕业生，毕业后违约选择考研，目前在某大型培训公司就职

(二)变量设定

1. 因变量

本文将在校生从教意愿作为因变量，主要包括参加教师资格证考试的意愿、未来从事教师职业的意愿、将教师作为第一职业选择的意愿、未来长期从教的意愿等四个维度。按照“非常不愿意”“不太愿意”“不确定/一般”“比较愿意”“非常愿意”赋值 1—5。

2. 自变量

本文将职业认同作为核心自变量。魏淑华(2008)通过因子提取，构建了四个测评维度，包含角色价值观、职业行为倾向、职业价值观和职业归属感。由于本文研究对象主要是在校生，尚未正式踏入学校环境，其职业归属感难以测量，并且已有研究中职业归属感的因子特征值仅为 1.025，代表性不足，故剔除。《教师职业认同问卷》包含 6 个角色价值观、5 个职业行为倾向和 4 个职业价值观题目。考虑到与其他控制变量(6—8 个题目)保持平衡，同时考虑到各个维度语言表述及区分度，本文从各个视角选取了 2 个最具代表性的维度。依次是：(1)我认为教师是受人尊敬的职业；(2)我认为自己的性格和兴趣很符合教师需要的特质；(3)我很不喜欢从事教学工作；(4)我不会支持和鼓励身边的亲戚朋友从事教师职业；(5)我认为教师在社会发展中的作用很大；(6)我立志敬业乐教并为教育事业奉献一切。^①

3. 控制变量

控制变量包括个人特质、家庭背景、政策认知、职业环境和院校环境等 5 个维度。对变量的具体说明见表 2。

^① 在处理过程对反向计分进行转化和赋值。以上 6 个维度的信度系数为 0.7679，在可接受范围内(0.7—0.8)，表明量表内在一致性信度较高；效度系数为 0.763，大于 0.5，说明量表结构效度较高。

表 2 控制变量解释说明表

维度	变量	变量说明
个人 特质	性别	男=0，女=1
	学部院系	含公费师范生学部院系=1，其他院系=0
	学生类别	师范生=1，非师范生=0
	年级	研究生=1，本科=0
	户籍	城镇=1，农村=0
家庭 背景	父母受教育程度	父母均未上过大学=0，父母一方上过大学=1，父母均上过大学=2
	父母从教期望	不希望=0，不确定=1，希望=2
政策 认知	政策认知 1—4 ^①	非常不了解、不太了解、一般了解、比较了解、非常了解赋值 1—5；进行因子分析和归一化处理，计算政策认知得分
职业 环境	理想工作 地点 ^②	生源地学校、县城、三线城市、二线城市、一线城市赋值 1—5
	同事关系 ^③	很不认可、不认可、一般、认可、非常认可赋值 1—5
	工资管理 ^④	很不认可、不认可、一般、认可、非常认可赋值 1—5
	期望收入	4000 元以下、4000—6000 元、6000—8000 元、8000—10000 元、10000 元以上赋值 1—5
院校 环境	实践和理论 因素 ^⑤	开展=1，不开展=0；参与=1，不参与=0；参与效果好（非常有用、有点用）=1，参与效果不好（一般、不太有用、完全没用）=0

① 对以下 4 项政策及内容的认知：《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《教育部直属师范大学师范生公费教育实施办法》《教师教育振兴行动计划（2018—2022 年）》；《中华人民共和国教师法》中的“教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平”。

② 毕业后愿意去什么地方工作？

③ 您认为教师职业的同事关系会比较融洽，能够互帮互助，团结协作吗？

④ 您认可现有学校的工资报酬管理制度吗？

⑤ 实践因素：粉笔字、钢笔字、制作教案等教学技能培训（或讲座）；教育见习、实习、支教等教学型实践活动；理论因素：教师资格证培训。针对每个因素包括 3 个小问题：（1）学院是否开展过此类活动？（2）若你所在学院开展过此类活动，你是否参加过？（3）若你参加过，感觉对自身用处大不大？

(三) 研究方法

本文采用描述性统计对师范院校学生从教意愿进行分析；采用 OLS 回归方法，对职业认同影响师范院校学生从教意愿进行实证分析；再对师范生和非师范生分别做 OLS 回归分析。

首先，以从教意愿综合得分 TI 为因变量，加入职业认同变量，得到模型(1)。在模型(1)中， pis 代表教师职业认同各维度得分， β_{11} 为对应的系数， ϵ_{11} 表示随机误差。

$$TI = \alpha_{11} + \beta_{11} \sum pis + \epsilon_{11} \quad (1)$$

模型(2)在模型(1)的基础上加入个人特质、家庭背景、政策认知、职业环境和院校环境等控制变量，得到模型(2)。

在模型(2)中， $\sum pt$ 代表个人特质变量集合； $\sum fb$ 代表家庭背景变量集合； pcs 代表政策认知得分； $\sum pe$ 代表职业环境变量集合； $\sum sp$ 代表院校环境变量集合； β_{22} 、 β_{23} 、 β_{24} 、 β_{25} 和 β_{26} 分别为对应的系数； ϵ_{21} 表示随机误差。

$$TI = \alpha_{21} + \beta_{21} \sum pis + \beta_{22} \sum pt + \beta_{23} \sum fb + \beta_{24} pcs + \beta_{25} \sum pe + \beta_{26} \sum sp + \epsilon_{21} \quad (2)$$

四、研究结果

(一) 样本基本特征

本研究对全样本进行描述性统计。从性别来看，女生 359 人，占比 65.63%；男生 188 人，占比 34.37%。北师大在校生的男女比例约为 3 : 7，全样本的性别比例大致符合北师大在校生的实际性别比例。从学部院系来看，北师大目前有 40 个学部院系，其中包含公费师范生的学部院系有 12 个，本研究将学部院系分为含公费师范生学部院系和其他院系两部分，其中，含公费师范生学部院系的人数为 388 人，其他院系 159 人。从学生类别来看，师范生 81 人，占比 14.81%，包含公费师范生以及学科教育硕士；非师范生 466 人，占比 84.19%，包含普通本科生和其他类型的硕士研究生。^① 从学历层次来看，本科生占比 35.28%，研究生占比 64.72%。2020 年北师大新生入学数据显示，全校本科生 2425 人，研究生 4886 人，本科生占比为

① 本文将学科教学的研究生归为“师范生”，其他研究生归为“非师范生”。

33.17%，样本中本科生和研究生的比例大致符合全校的比例。从户籍来看，农村人口为223人，城镇人口324人。综上，全样本具有一定的代表性。

(二) 师范院校在校生从教意愿的现状调查分析

师范院校在校生“参加教师资格证考试意愿”均值最高，为3.73；“未来从教意愿”次之，均值为3.43；“长期从教意愿”和“将教师作为第一职业选择意愿”均值分别为3.2和3.12。其中，65.26%的学生有参加教师资格证考试的意愿；53.93%的学生在未来有意愿从事教师职业；42.78%的学生愿意将教师作为第一职业选择，35.1%的在校生表示不愿意；45.52%的学生愿意长期从教，28.7%的学生表示不愿意。总体上在校生从教意愿比较强烈。

(三) 职业认同对师范院校在校生从教意愿影响的实证分析

本研究以从教意愿为因变量，职业认同为核心自变量，以个人特质、家庭背景、政策因素、职业环境和院校环境作为控制变量进行实证研究。

1. 从教意愿综合得分

首先，对从教意愿四个维度进行KMO值检验，KMO值为0.813，说明这四个维度适合做因子分析。其次，通过因子分析提取一个因子，累计贡献率为0.7601。通过分析负荷矩阵发现，该因子对“未来从事教师职业意愿”“将教师作为第一职业选择意愿”和“长期从教意愿”的解释力度较大。再者，通过旋转因子也得到同样的结果。最后计算因子得分，并对因子进行归一化处理，作为因变量从教意愿综合得分(TI)，均值为0.588，标准差为0.248。

2. 职业认同对师范院校在校生从教意愿影响的实证分析

从表3可以看出，在模型1中，职业认同的6个维度系数都是显著的。在模型1的基础上，加入个人特质、家庭背景、政策认知、职业环境和院校环境等控制变量，得到模型2。职业认同在整体上是显著的，故拒绝假设1的 H_0 ，但各维度对应的系数和显著性均有所变化。其中受尊敬程度系数不再显著，鼓励他人从教态度和社会作用程度系数显著性下降。模型2调整 R^2 增加至0.6759，解释度得到了提升。

从控制变量的角度来看，户籍和父母从教期望对在校生从教意愿有显著影响。由表3可知，来自农村的学生，以及父母对子女从教期望较高的学生，更加愿意从教。在职业环境方面，工作地点的偏好与从教意愿显著负相关。若在校生认为教师间关系越好，其从教意愿越高。若在校生对工资管理制度认可度越高，其从教意愿越高。在院校环境方面，实践因素与从教意愿正向相关，参与教育见习、实习、支教等活动可以提升在校生的从教意愿。

职业认同在整体上是显著的。性格匹配程度、教学工作态度和敬业态度

仍然在 1%的水平显著,但系数都得到了一定程度的修正。其中,敬业态度的系数为 0.0954,可见在校生态敬业精神越高,其从教意愿越高。Z 同学的初中英语老师是一位敬业爱生的老师,受其影响,她在初中时便埋下了从教的种子。L 老师表示在校期间,接触到的老师每次都在课后认真回答同学们的问题,这种精神深深地激励了他从教。教学工作态度的系数为 0.0599,显著为正。四位受访者均表示自己本身喜欢教学工作,每年寒暑假都积极参与学校组织的支教活动和教学实习。Z 同学表示自己通过多次支教,巩固了专业知识并学习了教学技巧。Y 同学表示在进入大学时,对教师职业了解不多,但在部队服役的两年期间,通过给低学历的战友补课,明白了教师的作用和意义,渐渐喜欢上了教学,从教意愿也得到了提升。W 老师在辅导学生参加科技活动的过程中,所教学生获得了不少奖项,他也越来越喜欢教学工作,坚定了长期从教的想法。性格匹配度的系数为 0.0411,显著为正。即在校生的性格、兴趣和教师职业匹配度越高,其从教意愿越高。L 老师和 W 老师本身特别喜欢和小朋友打交道,所以喜欢当老师。Z 同学表示很多老师、同学认为其气质适合担任教师,自身也喜欢教师这个职业,故选择了公费师范生。鼓励他人从教态度的系数为 0.0123,比模型 1 的系数显著减小,但依旧显著为正,表明在校生态鼓励他人从教的程度越大,其从教意愿越高。

表 3 职业认同对师范院校在校生态从教意愿影响实证分析结果表

维度	变量	模型 1	模型 2	模型 3	
				师范生	非师范生
职业认同	受尊敬程度	0.0179*	0.0061	0.0804***	-0.0043
	性格匹配度	0.0440***	0.0411***	0.0732**	0.0404***
	教学工作态度	0.0580***	0.0599***	0.0141	0.0680***
	鼓励他人从教态度	0.0220***	0.0123*	-0.0353**	0.0173**
	社会作用程度	-0.0322***	-0.0276**	-0.0454**	-0.0169
	敬业态度	0.1166***	0.0954***	0.0932***	0.0896***
个人特质	性别	—	0.0194	0.0506	0.0215
	学部院系	—	0.0029	0.0503	0.0069
	专业类别	—	0.0049	—	—
	年级	—	-0.0085	0.1295***	-0.0168
	户籍	—	-0.0429***	0.0528	-0.0522***
家庭背景	父母受教育程度	—	0.0001	-0.0776***	0.0060
	父母从教期望	—	0.0441***	0.0020	0.0391***

续表

维度	变量	模型 1	模型 2	模型 3	
				师范生	非师范生
政策因素	政策认知得分	—	0.0417	−0.2402**	0.0388
职业环境	理想工作地点	—	−0.0189***	−0.0116	−0.0211***
	同事关系	—	0.0245**	−0.0092	0.0240**
	工资管理	—	0.0246**	0.0872***	0.0195*
	期望收入	—	0.0095	−0.0744***	0.0155**
院校环境	理论因素	—	0.0098	0.0949***	0.0018
	实践因素	—	0.0244***	0.0437**	0.0262***
常数项		−0.1973***	−0.2799***	−0.1040	−0.2938***
N		547	547	81	466
调整 R ²		0.6206	0.6759	0.7243	0.7026

注：* $p < 0.1$ ，** $p < 0.05$ ，*** $p < 0.01$ 。

在模型 2 的基础上，分别对师范生和非师范生进行回归，得到模型 3 的结果。师范生模型调整 R^2 为 0.7243，非师范生模型调整 R^2 为 0.7026，师范生模型的解释度更大。如表 3 结果所示，师范生和非师范生在不同维度上有所差异，故拒绝假设 2 的 H_0 。其中师范生的职业认同在 5 个维度是显著的，而非师范生在 4 个维度是显著的，但系数的显著性有差异。两者在敬业态度上的差异不大，师范生和非师范生的敬业程度对其从教选择均显著正相关，而师范生的系数更大一些；两者在性格匹配度上的系数显著为正，但师范生的系数更大，师范生的性格、兴趣和教师的匹配度比非师范生更高。

在教学工作态度上，师范生系数并不显著，而非师范生的系数显著。非师范生越喜欢教学工作，其从教意愿越高，因此可以考虑在教学工作方面对非师范生加强引导，增强他们的从教意愿。在鼓励他人从教态度上，师范生系数显著为负，非师范生系数显著为正。在访谈过程中，发现师范生一般是被建议从教的一方，Z 同学表示很多人鼓励她从教，但她很少主动鼓励他人从教。而非师范生在主动鼓励他人从教的同时，会促进自己从教意愿的提升。在社会作用程度上，师范生的系数显著为负，非师范生的系数不显著。在访谈过程中，师范生均表示教师就是一个普通而平凡的职业。值得注意的是，受尊敬程度的系数在师范生样本显著为正，在非师范生样本中不显著。师范生认为教师是一个受人尊敬的职业，在访谈过程中，4 位受访者也一致支持此观点。这说明，教师职业获得尊重将会吸引更多人从教。

职业认同对师范院校在校生从教意愿的影响在整体上是显著的。其中,师范生在 5 个维度是显著影响的,3 个维度是正向影响,2 个维度是负向影响;非师范生在 4 个维度是显著正向影响。但职业认同对非师范生和师范生从教意愿的影响是有差异的。主要差异在于,如果师范生认为教师是一个值得尊重而普通平凡的职业,相较于非师范生,会显著提升其从教意愿;如果非师范生更偏好教学工作,或者更主动地鼓励他人从教,相较于师范生,可以显著提升其从教意愿。

五、结论和政策建议

(一) 结论与讨论

调查结果显示师范院校在校生的从教意愿整体较高,职业认同对在校生的从教意愿有显著影响,但职业认同对非师范生和师范生从教意愿的影响是有差异的。

通过实证分析发现,户籍、父母从教期望都对在校生的从教意愿有显著影响。政策认知得分、同事关系认可度、工资管理认可度、教学实践经历等对从教意愿的影响是正向的。在校生越想去发达城市发展,其从教意愿越低。职业认同对在校生的从教意愿影响是显著的,其性格匹配度、教学工作态度和敬业态度在 1% 的水平下对从教意愿的影响都是正向显著的。师范生和非师范生在从教意愿方面既有相似之处,又存在差异。师范生和非师范生在性格匹配度和敬业态度上类似,在受尊敬程度、社会作用程度、教学工作态度和鼓励他人从教态度上又有所不同。

由研究结果可知,影响师范院校学生从教意愿的因素很多,职业认同具有显著影响,且师范生和非师范生在不同职业认同维度有所区别。本文依据结果,提出改进建议,旨在加强对在校生的职业认同的引导,提升其从教意愿,以吸引优秀人才加入教师队伍。

在十余年的培养过程中,北师大走出了一批优秀公费师范生。朱启平曾在官代河小学支教 4 年,建立起了“北师大暑期实践基地”,并表示“在最需要我的舞台上发挥最大的价值”。古丽加汗毕业后,进入乌鲁木齐二十三中工作,而后选择了偏远的叶城县八中。刘毅苗出生于一个教育世家,她曾见过教师节时母亲手捧鲜花回家时幸福的笑容,也曾见过灰发的学生搀扶银发的外祖母,因此她认为教师这个职业是最为神圣的,并立志长期从教。许君豪放弃北京大学,选择了北师大,缘于其爷爷是一名小学校长,从小耳濡目染,对教育事业充满了好奇和期待,所以他也希望像爷爷一样,成为一名人民教

师。这些优秀师范生的背后都有着坚定的理想信念在支撑,因此在职前教师的培养方面,可以通过引导在校生增进对教师职业的认同感,来增强他们的从教意愿,为国家培育更多从教信念坚定、愿意长期从教的优秀教师。

(二)政策建议

教育是国之大计,教师是立教之本、兴教之源。虽然目前北师大在校生的从教意愿整体较高,但还有一定的提升空间。根据师范生和非师范生的不同特点,可以从不同的视角去挖掘各自的提升空间。依据实证分析的结果,这里主要从在校生发展视角和外部因素视角提出政策建议。

1. 加强在校生教师职业认同感培养

首先,通过积极培养和提升在校生的自我认知,增强其对自身性格和兴趣的了解。特别是师范生,他们选择师范专业本身就对从教有一定的兴趣,故需要任课教师通过课堂以及其他适当的形式进行引导,加强学生见习和实习的过程管理。其次,加强对教学实践的普及,北师大可以合理运用资源,鼓励和支持非师范生参加见习、实习、支教等教学实践活动,以提升非师范生的从教意愿。最后,发挥任课教师和已经毕业的优秀公费师范生榜样示范作用。正如朱毅所说:“一位又一位学德兼备的老教授激励着我,郑学安教授80岁高龄仍坚持给本科生上课;张英伯教授上课时细致入微,下课时不厌其烦地给学生答疑,结课时给每个人都亲笔写下了祝福。”正是这些优秀教师带出一批又一批优秀的学生,提升了学生的敬业态度。所以师范院校需要给在校生提供模范教师作为榜样,激励学生成为新一代优秀的教师。北师大作为我国教师教育的引领者,应该做好在校生职业认同的引导工作,以培养更多优秀的储备教师。

2. 家庭加强引导

父母是人生的第一任导师,父母从教期望对学生的从教意愿影响是正向显著的。本研究建议父母更多去了解教师行业情况,全面客观评价教师,鼓励子女投身教育事业。Z同学的父母支持她从教,这也是促使她选择师范的一个重要因素。Y同学父母均是农民,希望他有个稳定体面的工作,也鼓励他从教。可见,子女的选择离不开父母的支持和引导。

3. 学校加强实践课程开设

本研究发现教育实践性课程和培训有利于增强在校生的从教意愿,故学校应该适当加大这方面的投入,组织更多的实践性培训,适当减少理论性培训。学校应做好教师工作的宣传,让更多的学生认同教师,增强职业信念教育,从而增强学生的从教意愿。此外,学校应增强对有关教师队伍建设的政策文件和教师法律法规的宣传,让更多学生知晓国家对教师的支持力度。

4. 在职中小学教师需要做好榜样引领作用

在职老师应该做好榜样示范,给在校生呈现积极正面的形象,以提升他们对教师的认可度。Y 同学认为,社会舆论有时过分宣传了教师相关的负面消息,忽视了大部分教师勤奋积极的一面,此类舆情导向不利于教师队伍的高质量发展,需要社会人士更多地宣传“正能量”信息。社会上也需要营造尊师重教的氛围,让更多在校生看到社会的支持,从而选择从教。

5. 国家需要提高教师的工资和福利水平

除了给予年轻人更多的从教机会,也需要提高教师的工资和福利水平来吸引更多人才。为了加强教师待遇方面的提升,教育部拟出台“在预算安排环节实现义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平”的相关规定,从根上解决教师待遇保障问题。

据统计,2020 年义务教育财政性教育经费为 2.24 万亿,占财政性教育经费的 52.3%,其中用于教职工工资福利支出的比重为 63.9%。^①在经费得到保障的同时,政府应该加强学校的建设,让优质资源惠及更多学校,创建优质互联网教育共享平台,为教师提供更多的提升空间和发展机会。W 老师表示北师大附中的老师可以接触到最先进的“3D 打印”技术并拥有北师大优质教育资源,而普通县城和农村学校鲜有同类的资源和平台,故很难吸引优秀人才去从教。另外,对于艰苦地区的教师需要给予多重保障。Y 同学表示他的历史老师由于常年超负荷工作,两年前因为胃癌去世了。边远地区的医疗条件有限,工作环境较为恶劣,国家需要出台更多的保障机制来保障教师的身体健康。

综上所述,本研究建议以北京师范大学作为“振兴师范教育”试点师范院校。通过设计较为完备的教师职业认同体系,让对从教感兴趣的在校生接受系统的职业认同教育。其次,对有师范专业学生的学部院系,进一步放开教师资格证书的免试认证,不进行专业限制。其中,对本科生和硕士研究生设计适当的考核方案,博士研究生直接免试认证。而对于其他在校生,鼓励和引导他们参加教师职业认同相关课程,增加其教学实践的机会,对积极参与者给予有条件的免试,比如文化科目或者其他科目。最后,设置 5 年的试点周期,并定期监测政策的实施效果。根据实施情况,在其他部属师范院校和普通师范院校进行推广。这一方案旨在为未来教师队伍储备更多高素质人才,同时培养一批又一批有教育情怀、有高度职业认同、有强烈从教意愿的人才。

^① 来源: http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2021/53730/sfcl/202109/t20210908_560527.html。

通过振兴师范教育,助力2035年我国实现教育现代化,建成教育强国。

[参考文献]

- 程巍、王在勇、王瑶,2008:《高等师范教育专业学生的中小学教师职业认同现状调查》,《教师教育研究》第5期。
- 付卫东、付义朝,2015:《地方师范生享受免费教育及农村从教意愿的影响因素——基于全国30所地方院校的调查》,《河北师范大学学报(教育科学版)》第1期。
- 高慧,2019:《高校教师流动的社会融入:院校、学科、市场》,《大学教育科学》第1期。
- 胡维芳、黄丽,2016:《高校师范生教师职业认同及其影响因素研究》,《教育研究与实验》第1期。
- 姜金秋、陈祥梅,2019:《〈乡村教师生活补助政策〉实施背景下师范生乡村从教意愿及影响因素分析——基于西部贫困地区15所院校的调查》,《教师教育研究》第1期。
- 姜玉琴、阳杨,2013:《新疆双语教师从教意愿调查研究——以新疆某师范大学小学教育专业为例》,《新疆社会科学》第3期。
- 蒋蓉、李新、黄月胜、石慧,2019:《地方师范院校公费师范生乡村小学从教意愿调查》,《教育研究与实验》第6期。
- 蒋亦华,2008:《本科院校小学教育专业学生从教意愿的调查研究》,《教师教育研究》第6期。
- 柯文进、邓飞、姜金秋、陈祥梅,2018:《农村籍师范生农村任教意愿影响因素分析——基于西部师范院校的调查》,《复旦教育论坛》第4期。
- 李桂荣、谷晓霞,2012:《农村籍学生接受高等教育的个人成本与收益分析——基于山西省怀仁县海北头乡的调查研究》,《教育研究》第7期。
- 宋萑、王恒、张倩,2018:《师范生教师教育质量认可度及其对从教意愿的影响研究》,《湖南师范大学教育科学学报》,第2期。
- 王庭照、杨鹃、王彦朴,2011:《免费师范生从教信念及农村任教意愿调查》,《当代教师教育》第2期。
- 王鑫强、张大均、薛中华、齐晓栋,2012:《免费师范生职业认同感与生命意义的关系》,《心理学探新》,第3期。
- 魏淑华,2008:《教师职业认同研究》,博士论文,西南大学。
- 武玉红、张萌,2010:《学校教育对免费师范生教育信仰的影响因素分析——以北京师范大学2007、2008级免费师范生为例》,《辽宁教育行政学院学报》第7期。
- 徐国兴、谢安邦、刘海波,2015:《师范毕业生的从教意向及其影响因素研究——以X大学为例》,《教师教育研究》第5期。
- Beijaard, D., N. Verloop, and J. D. Vermunt, 2000, “Teachers’ Perceptions of Professional Identity: An Exploratory Study from a Personal Knowledge Perspective”, *Teaching and Teacher Education*, 16(7): 749—64.

- Coldron, J., and R. Smith, 1999, "Active Location in Teachers' Construction of Their Professional Identities", *Journal of Curriculum Studies*, 31(6): 711—26.
- Manski, C. F., 1987, "Academic Ability, Earnings, and the Decision to Become a Teacher: Evidence from the National Longitudinal Study of the High School Class of 1972." *Public Sector Payrolls*, 291—317.
- McEwan, P. J., 1999, "Recruitment of Rural Teachers in Developing Countries: An Economic Analysis", *Teaching and Teacher Education*, 15(8): 849—59.

A Study on the Impact of Professional Identity on Teachers' College Students' Willingness to Teach

HE Zhao-ying¹, HOU Long-long¹, PAN Yan-ping², ZHU Han³

(1. Faculty of Education, Beijing Normal University; 2. Beijing Qinghe Middle School;

3. Shenzhen Futian District Zhuxiang School)

Abstract: As the basic education transitions from scale growth to connotative development, it is imperative to improve the quality of the teaching staff. Normal universities and colleges, as the cradle of the training of high-quality teachers, should promote the students' willingness to teach. This paper defines professional identity from three perspectives: role value, professional behavior tendency and professional value. Utilizing 547 questionnaires from college students and interviews with four publicly-funded normal school students, this paper analyzes the influence of professional identity on the teaching intentions of normal university students. It has been found that, vocational identity has a significant impact on the willingness to teach on the whole. Among them, the degree of personality match, the attitude of teaching work and the attitude of dedication have significant and positive influence on the students' willingness to teach. Normal school students and non-normal school students have a comparable degree of personality matching and professional attitude, but differ in respect degree, social function degree, teaching attitude and attitude of encouraging others to teach. On this basis, the author offers pertinent opinions and suggestions from various levels, such as individual professional identity, family, school, and state policy, in order to improve the professional identity of the students in normal colleges and universities, thereby enhancing their willingness to teach and reserving more excellent teaching talents for the nation.

Key words: professional identity; teaching willingness; normal university; normal students; non normal students

(责任编辑: 郑磊 责任校对: 郑磊 胡咏梅)