

大学英语教师职业认同 与自我效能感的实证研究

——以江苏省某高校新一轮教改为背景

施惠平, 张小华

(江南大学 外国语学院, 江苏 无锡 214122)

摘要: 基于定量与定性相结合的研究方法, 考察江苏省某高校新一轮教改模式背景下大学英语教师职业认同与自我效能感的现状及其在人口学上的差异, 探讨两个变量之间的关系, 进而分析影响大学英语教师职业认同和自我效能感的积极因素与消极因素, 以期丰富大学英语教师的相关研究成果, 促进教师专业化发展。

关键词: 职业认同; 自我效能感; 大学英语教师; 新一轮教改

中图分类号: G451 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8129(2016)04-0112-07

一、问题提出

从20世纪80年代, 教师职业认同(teachers' professional identity)就开始作为一个独立的研究领域受到教育研究者的关注。美国教育学家 Varghese 及其同事曾指出, 要想理解语言教学与学习, 首先需要去理解教师; 而要想全面理解教师, 首先需要理解教师所感知的和外界所赋予的职业认同^[1]。教师职业认同作为教师“内在自我”^[2]的重要组成部分, 主要指教师个体对教师这一职业的整体看法^[3], 它不仅影响着教师的自我效能感和职业发展^[4], 而且影响教师应对教育改革的决心以及将革新真正地应用到教学实践中的意愿^[5]。

近年来, 教师自我效能感作为教学之魂和教师专业发展的积极动机逐渐受到越来越多教育研究者的关注^[6], 且研究发现教学效能感越强的教师, 对大学英语教学的改革越支持并对改革的成果越有信心^[7]。随着研究的不断深入, 教师职业认同与自我效能感之间的相关性开始得到教育研究者的重视。孙利在对344位中小学教师调查研究的基础上, 指出教师的教学效能感与其职业认同各维度之间存在正相关关系^[8]。此外, 基于对347位中学英语教师的问卷调查, 唐进也表示教师的职业认同对教师自我效能感有积极的正向作用^[4]。基于文献检索, 笔者发现目前针对二者相关性的实证研究对象多为中小学教师, 而对大学英语教师的关注不够。在持续深化的大学英语教学改革背景下, 面对教改所引发的一系列课程体系的改革、教学模式的改变和教材的更新, 大学英语教师更容易出现职业认同危机和自我效能感低下等问题^[9]。

收稿日期: 2016-03-29

作者简介: 施惠平, 江南大学外国语学院副教授, 硕士生导师。

张小华, 江南大学外国语学院硕士研究生。

基金项目: 江苏省高等教育教改研究项目“国际化背景下大学英语课堂个性化培养模式的研究与实践”(2015JSJG468), 项目负责人: 施惠平。

鉴于此,本文选取江苏某高校大学英语教师为研究对象进行实证研究。该校为了满足社会和学生发展的多元化需求,2014年9月开始实施新一轮大学英语教学改革。教改秉持“各取所需,个性发展,强化能力,突出应用”的理念,在全校范围内对大学英语实行读写、听说、翻译3个模块的分层次教学。本文将在此教改背景下展开大学英语教师职业认同与自我效能感的相关性研究,并对影响因素进行分析,旨在了解在新一轮教改背景下大学英语教师的内心状况,以促进教师专业化发展。

二、研究方法

(一)受试

本研究以江苏省某高校的大学英语教师为调查对象,随机发放40份调查问卷,回收38份,有效问卷37份,有效率约为97.3%。收回的有效问卷中:男教师6人,其中讲师5人、副教授1人;女教师31人,其中讲师23人、副教授8人;受试教师年龄集中在30~49岁,占总数的86.4%;教龄集中在11年以上的人员占91.9%;教师接受培训的频率主要分布在很少和一般之间,占总数的89.2%。

(二)研究工具

本研究采用定量与定性相结合的研究方法。定量研究主要用来探究该校大学英语教师在新教学模式下的职业认同与自我效能感的现状以及两者之间的相关性。研究工具采用问卷调查法。问卷由3部分组成:个人基本信息、教师职业认同量表、教师自我效能感量表。教师职业认同量表由唐进编制的“大学英语教师职业认同量表”(CETPII)改编而成^[3]。量表包含18个项目,分为4个因子:职业行为倾向、教育改革认同、职业环境认同以及科研投入认同。改编后总量表的 α 系数为0.917,量表中各因子的 α 系数均在0.800至0.900之间,说明具有较好的内部一致性和可靠性。教师自我效能感量表改编自Max Praver的“大学语言教师效能信念量表”^[10]。量表共包含27个项目,由4个因子组成:学生投入效能、教学策略效能、课堂管理效能以及应对改革效能。总量表重测的内部一致性系数为0.973,分量表的内部一致性系数在0.784至0.950之间。两量表均采用李克特5点计分法,所获数据运用SPSS2.0进行分析。

定性研究主要采用半开放式访谈的方式对新教学模式下影响大学英语教师职业认同和自我效能感的因素进行探究。访谈内容由12个半开放式问题组成,涉及3部分内容,即受试教师对大学英语教学改革的想法、影响教师职业认同的因素、影响教师自我效能感的因素。

三、结果与讨论

(一)教师职业认同现状的定量分析

1. 教师职业认同的总现状分析

调查结果表明,从总体上看该校大学英语教师的职业认同处于中等偏上水平,如表1所示,教师的总体职业认同感及其各因子的均值都在中值3以上。在4个认同因子中,教师对教育改革和职业行为倾向的认同度较高,平均值分别为4.26和4.15,其次为科研投入认同($M=3.59$),而对职业环境的认同度最低($M=3.37$)。

表1 新教改背景下的大学英语教师职业认同感

	教师职业认同	职业行为倾向	教育改革认同	职业环境认同	科研投入认同
平均值	3.90	4.15	4.26	3.37	3.59
标准差	0.57	0.62	0.66	0.90	0.75

进一步分析发现(见表2):教师职业环境认同度低的原因主要在于大多数受试教师普遍认为学校没有为大学英语教师的自我发展创造良好的环境($M=3.22$),并且对学校提供的工作条件的

满意度也相对较低($M=3.24$),由此大学英语教师职业认同度下降。导致这些现象的深层次原因将在下文的定性分析结果中进一步探讨。

表 2 大学英语教师职业环境认同维度分析

题目	内容	平均值
12	大学英语教师是受人尊重的职业	3.76
13	学校整体氛围为大学英语教师的自我发展提供了便利条件	3.22
14	将来即使有其他待遇更好的工作机会,我也不会考虑离开大学英语教师岗位	3.27
15	我对学校提供的工作条件基本满意	3.24

2. 教师职业认同的个体差异分析

表 3 结果表明:在个体因素中,教师的职业认同感只在性别因素上存在显著差异($p < 0.05$),女教师的职业认同水平($M=4.003$)显著高于男教师($M=3.415$)。进一步分析发现:虽然教师的职业认同感在其他的人口学因素上没有显著差异,但从调查结果来看,教师的职业认同水平随着教师年龄和教龄的增长呈持续下降趋势。拥有 6~10 年教龄的大学英语教师的职业认同水平最高,平均值为 4.407,远高于其他 3 个教龄组的教师。其他 3 组教师的职业认同水平虽然随着教龄的增长呈现持续下降趋势,但下降幅度较小,平均值保持在 3.771 至 3.975 之间,没有显著差异($p > 0.05$)。该结果与 Day 描述的教师职业生涯阶段特征基本一致^[11]:教龄相对短的教师还保持着初入教师职业的热情,职业认同度较高;而随着教学年限的增长,教师的教学热情逐渐下降,对该职业的认可度也逐渐降低。

表 3 教师职业认同的个体差异分析

		N	平均值	方差	Sig.
性别	男	6	3.415	0.958	0.013
	女	31	4.003	0.423	
年龄	30~39	17	4.000	0.486	0.640
	40~49	15	3.854	0.727	
	50 岁以上	5	3.756	0.222	
教龄	6~10	3	4.407	0.391	0.355
	11~15	13	3.975	0.451	
	16~20	12	3.813	0.775	
	20 年以上	9	3.771	0.397	

(二)教师自我效能感现状的定量分析

1. 教师自我效能感的总现状分析

通过描述性统计分析,笔者发现:在新教学模式下,该校大学英语教师的自我效能感属于中等偏上水平,如表 4 所示,教师总体自我效能感及其各维度的平均值均大于中值 3。其中,在 4 个效能因子中,受试教师所感知的课堂管理效能感和教学策略效能感较高,平均值分别为 4.06 和 3.91;而学生投入效能感次之($M=3.78$),应对改革的效能感最低($M=3.59$)。

表 4 新教改背景下的大学英语教师自我效能感

	教师自我效能感	学生投入效能	教学策略效能	课堂管理效能	应对改革效能
平均值	3.87	3.78	3.91	4.06	3.59
标准差	0.62	0.65	0.68	0.67	0.68

进一步分析发现:受试教师在课堂管理效能($M=4.06$)与教学策略效能($M=3.91$)两个维度上的效能感较高的原因主要是受试教师的教龄都在 6 年以上,有一定的教学经验,其课堂管理经验相对丰富,并且已学习并积累了一些有效的教学策略。而受试教师应对改革的效能感较低($M=3.59$)的原因主要是新一轮的教学改革所引发的教学模式和课程内容的改变,削弱了教师原有的效

能感,使其不得不对新的教学任务下自己的职业能力进行重新评估。而面对新的课程,又缺乏相应的理论指导的情况下,教师的自信心会削弱,自我效能感也会下降。该现象在问卷调查的数据中也得到了证实,多数受试教师在问卷调查中表示有时会因为要讲授新课程而感到紧张。

2. 教师自我效能感的个体差异分析

由表 5 数据结果可知:教师自我效能感在性别和教龄变量上均呈现显著差异(显著性分别为 0.009 与 0.004),女教师的自我效能感($M=3.956$)显著高于男教师($M=3.450$)。另外,在教龄变量上,教师的自我效能感总体上随着教龄的增长呈现先下降后上升的趋势。具体说来,具有 6~10 年教龄和 20 年以上教龄的大学英语教师的自我效能感最高(平均值分别为 4.380 与 4.119),其次是具有 11~15 年教龄的大学英语教师($M=3.932$),而具有 16~20 年教龄的大学英语教师的自我效能感最低($M=3.501$)。

表 5 教师自我效能感在个体因素上的差异分析

		N	平均值	方差	Sig.
性别	男	6	3.450	1.203	0.009
	女	31	3.956	0.429	
教龄	6~10	3	4.380	0.190	0.044
	11~15	13	3.932	0.439	
	16~20	12	3.501	0.842	
	20 年以上	9	4.119	0.325	

进一步分析发现:教师的自我效能感在教龄变量上出现这种变化趋势的原因是教龄相对较短的教师对教学改革带来的一系列变化更容易接受;而具有 20 多年教龄的教师由于拥有丰富的教学经验,在新教改模式下他们仍能保持着较高的自我效能感。但对处于中间两个教龄阶段的教师来说,他们除了要完成学校的各项教学任务外,还承担着较重的家庭压力,如孩子的学业和老人的赡养等问题,都将分散这些教师的精力。

(三)教师职业认同与自我效能感的相关性分析

由表 6 的相关性分析结果表明:教师职业认同与教师自我效能感之间有显著的正相关关系($R=0.806, p<0.01$);在教师职业认同的 4 个维度中,除了科研投入认同外,其他 3 个维度均与教师自我效能感之间存在显著的正相关关系;科研投入认同只与教师的教学策略效能维度之间有显著的正相关关系($R=0.343, p<0.05$)。

表 6 教师职业认同与自我效能感的相关性分析

	教师职业认同	职业行为倾向	教育改革认同	职业环境认同	科研投入认同
教师自我效能感	0.806**	0.806**	0.766**	0.569**	0.307
学生投入效能	0.776**	0.768**	0.730**	0.570**	0.284
教学策略效能	0.807**	0.787**	0.804**	0.543**	0.343*
课堂管理效能	0.780**	0.798**	0.765**	0.501**	0.317
应对改革效能	0.569**	0.634**	0.531**	0.404*	0.100

注: * $p<0.05$, ** $p<0.01$ 。

由表 7 的线性回归分析结果可知:教师职业认同对教师自我效能感有显著的正向预测作用($F=28.007, p<0.01$),并且对教师自我效能感的变化有 69.2% 的解释率。另外,虽然相关性研究显示职业认同的 4 个维度都与教师自我效能感有显著的正相关关系,但回归分析发现,只有职业行为倾向和教育改革认同两个维度对教师的自我效能感有独立显著的影响(显著性分别为 0.013 与 0.031)。

表 7 教师职业认同对自我效能感影响的线性回归分析

因变量	预测变量	β	Sig.	ΔR^2	F
教师自我效能感	职业行为倾向	0.464	0.013	0.692	28.007***
	教育改革认同	0.275	0.122		
	职业环境认同	0.236	0.031		

(四) 影响因素的定性分析

在问卷调查之后,笔者又选取了3名受试对象进行访谈。访谈对象的选取以新教改背景下的分模块教学为依据,分别选取了读写、翻译和听说3个模块的各一位教师。受试教师的基本情况如表8所示。

表 8 访谈对象的基本情况

访谈对象	性别	年龄	教龄	职称	所教方向
教师 A	女	45	22	副教授	大学英语读写 1
教师 B	男	43	20	讲师	中级口笔译
教师 C	女	38	15	讲师	大学英语听说 2

通过整理分析访谈所得数据,笔者发现:

其一,在新一轮的教改背景下,模块分层的教学模式有利于学生的个性化学习,同时学生对该教学模式也给予了积极的反馈;

其二,新课程教学虽然增大了教师备课的压力,但同时也增进了教师之间的交流和学习,正如教师 C 在访谈中所述:“新课程教学使教师间的合作交流变得更加紧密。通过教师们对一系列问题的交流探讨,自己也在不断地学习”;

其三,在新一轮的教改背景下,影响大学英语教师职业认同有以下积极因素与消极因素:

1. 影响教师职业认同的积极因素

(1) 关键人物的影响

3位教师初到学校时,都被安排有经验的教师指导,师徒之间相互听课,就教学问题进行深入交流和探讨,师傅的耐心指导使当时作为新手的教师受益颇多。例如:教师 A 在访谈中说,师傅的教学态度以及为人处世的方式,对她产生“一生受用的影响”。

(2) 和谐互助的同事关系和工作氛围

同事关系与工作氛围会对教师的职业认同产生重大的影响。教师 C 在访谈中说到:“来到这个学校之后,看到同事对教学工作都很认真负责,整个工作氛围很融洽,所以就更加热爱自己的岗位,珍惜这份职业。”

(3) 良好的师生关系

良好的师生关系也是影响教师职业认同的重要因素。每当提到教师这个职业,就不由自主地想到“桃李满天下”,这就是教师职业的魅力所在。这种魅力已经在拥有22年教龄的A教师身上得到了很好的体现,当她就教过的学生目前的工作和生活状况侃侃而谈时,笔者能感受到她那种为师的自豪感与满足感。

2. 影响教师职业认同的消极因素

(1) 不令人满意的工资待遇

工资待遇对教师职业认同的阻碍作用在男教师身上体现得比较明显,这可能与男女性别角色的社会化有关。男教师担负着养家糊口的重任,是家庭的主要经济来源,而教师普遍不高的工资,给家庭带来很大的经济负担。

(2) “一刀切”的科研要求与职称评价标准

学校对不同专业“一刀切”的科研要求与职称评价标准,给大学英语教师带来了科研与职称晋

升压力,也间接影响教师的职业认同。这也正是在本次问卷调查中多数教师认为学校没有为大学英语教师专业发展提供良好便利条件的深层次原因。受试教师所在的学校为一所综合性大学,理工科专业是本校的优势学科,其科研产出量大。而英语专业的核心期刊较少,重点课题项目有限,由于存在“僧多粥少”的现状,大多数英语教师的课题难以申报成功;加之平时超负荷的教学工作,科研产出就更少。但学校在科研要求和职称评审方面却采取“一刀切”的评价标准,这在很大程度上阻碍了大学英语教师的工作积极性,削弱了教师的职业认同感。

其四,在新一轮的教改背景下,影响大学英语教师自我效能感有以下积极因素和消极因素:

1. 影响教师自我效能感的积极因素

(1)学生的积极反馈

由访谈数据发现,学生对教师教学的积极反馈是影响教师自我效能感的重要因素。3位受试教师在访谈中都多次提到,当学生对他们的教学给予积极肯定的反馈时,他们内心会受到极大的鼓舞,相应的自我效能感也会随之提高。

(2)教师的直接经验

班杜拉曾指出,个体的直接经验是个体自我效能感的主要信息来源中最强有力的影响因素,对自我效能感的形成影响最大^[12]。通过本次访谈,笔者发现教师自身的直接经验对自我效能感的影响在经验丰富的老教师身上体现得尤为明显。

(3)教师合作共同体

教师合作共同体,主要指在新教学模式下,教师们根据不同的教学模块建立起互动交流群(QQ群)来开展各类教学研讨活动。在合作共同体中,教师们集体备课、分享资料、交流心得,就新课程出现的问题及时探讨,极大地促进了教师自我效能感的提高。教师C在访谈中说:“在同一个教学小组中,老教师比较有经验,而新教师理念比较新,这样可以相互学习,取长补短。”

(4)学校相关政策

学校是否支持改革对教师的自我效能感也有很大的影响。通过访谈笔者了解到:该校针对本次教改,出台了“大学英语教师海外培训计划”,即在2014—2016年期间,每年派出15位大学英语教师出国培训,以促进教师专业发展,确保改革的顺利推进。教师C已经在2014年暑假期间参加了此次培训,她在访谈中谈到,此次培训学校给予了很大的支持,培训开拓了教师们的眼界,更新了知识储备,提升了思维方式,极大地增强了他们对新课程教学改革信心。

2. 影响教师自我效能感的消极因素

主要是缺乏与新课程配套的教学资源。虽然学校和院系对本次教改都给予了极大的支持,但缺乏与新课程相配套的教学资源。在新教学模式下,正如担任中级口笔译的教师B在访谈中所说:“这门课程只有一本教材,没有相应的教辅书,这对老师备课和上课都是极大的挑战。”面对新课程教学,教师的备课内容增加,备课压力增大,再加上现有的教学资源不足,需要教师投入更大的精力搜集与教学相关的素材,这无形中又加重了教师的教学压力。教师在新课程的教学只能摸索着前进,这在一定程度上削弱了教师的自我效能感。

四、结论与局限性

(一)研究结论

基于定量与定性相结合的研究方法,本研究主要得出以下结论:

第一,在新一轮教改背景下,大学英语教师的总体职业认同感位于中等偏上水平。其中:教师对教育改革的认同度最高,对职业行为倾向和科研投入认同度次之,而对职业环境的认同度最低。

第二,在影响因素方面,研究结果显示,大学英语教师的职业认同感只在性别上呈现显著差异。此外,关键人物、和谐互助的同事关系和工作氛围以及良好的师生关系对教师职业认同有积极的促

进作用,而令人不满意的工资待遇与“一刀切”的科研要求以及职称评价标准对教师的职业认同有消极的影响。

第三,在新一轮教改背景下,该校大学英语教师的总体自我效能感处于中等偏上水平。在4个可感知的维度中,教师的课堂管理效能感最高,教学策略效能感和学生投入效能感次之,而应对改革的效能感最低。

第四,在影响因素方面,研究结果显示,大学英语教师的自我效能感在性别和教龄上都呈现显著差异。此外,学生的积极反馈、教师的直接经验、教师合作共同体的建立以及学校相关政策是提高教师自我效能感的重要因素,而缺乏与新课程相配套的教学资源则阻碍教师自我效能感的提升。

第五,回归分析发现,教师的职业认同和自我效能感之间存在显著的正相关关系,教师的职业认同对教师自我效能感有正向的预测作用。

(二)局限性

本研究主要基于新一轮大学英语教学模式改革的背景,被试仅限于江苏省某高校,样本数量偏少,研究成果的推广会受到一定的限制,但对了解教改背景下大学英语教师的现状及其影响因素仍具有一定的现实意义。此外,教师的职业认同和自我效能感并不是一成不变的,对教改背景下的大学英语教师职业认同和自我效能感的动态变化过程的历时研究还有待进一步开展。

参考文献:

- [1] VARGHESE M, MORGAN B, JOHNSTON B, et al. Theorizing language teacher identity: Three perspectives and beyond[J]. *Journal of Language, Identity & Education*, 2005(1): 21-44.
- [2] 刘熠. 叙事视角下的大学公共英语教师职业认同建构研究[M]. 北京:外语教学与研究出版社,2011:21.
- [3] 唐进. 大学英语教师职业认同量表编制[J]. *外语界*, 2013(4):63-72.
- [4] 唐进. 中学英语教师职业认同、工作倦怠与教学效能感的调查与研究[J]. *外语语言文学*, 2014,31(1):19-25.
- [5] BEIJAARD D, VERLOOP N, VERMUNT J. Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective[J]. *Teaching and Teacher Education*, 2000,16(7): 749-764.
- [6] 王丽娟,刘婷. 教学之魂的自我效能感:教师发展中不可忽视的积极动机[J]. *外国语文:四川外语学院学报*, 2012(2):139-144.
- [7] 林晓. 大学公共英语教师教学效能感:影响因素及应对策略[J]. *江南大学学报(教育科学版)*, 2008(4):32-36.
- [8] 孙利. 教师的职业认同、教学效能感与工作倦怠的关系[J]. *教学与管理*, 2011(12):46-49.
- [9] 赵永青,李玉云,康卉. 近十年我国大学英语教学研究述评[J]. *外语与外语教学*, 2014(1):27-35.
- [10] PRAVER M, CHURCHILL E, IRIE K, et al. Japanese university English language teachers' self-efficacy beliefs: A mixed-methods exploration[D]. Philadelphia :Temple University, 2014.
- [11] DAY C. New lives of teachers[J]. *Teacher Education Quarterly*, 2012,39(1): 7-26.
- [12] BANDURA A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change[J]. *Psychological Review*, 1977,84(2): 191-215.

An Empirical Study of College English Teachers' Professional Identity and Self-efficacy

——Based on the Teaching Reform of one University in Jiangsu Province

SHI Huiping, ZAHNG Xiaohua

(School of Foreign Studies, Jiangnan University, Wuxi 214122, China)

Abstract: By adopting quantitative and qualitative research methods, the present study investigates the status quo of college English teachers' professional identity and self-efficacy as well as their differences in terms of demographic factors, explores the correlation between these two variables, and analyzes the positive and negative factors. This study also intends to enrich the relevant research findings of college English teachers and promote the professional development of teachers.

Key words: professional identity; self-efficacy; college English teachers; new teaching reform