

教师韧性的核心特征： 对小学教师质性研究的发现

李琼¹，吴丹丹²，张媛媛³

(1. 教育部普通高校人文社科重点研究基地北京师范大学教师教育研究中心，北京 100875；

2. 上海立信会计金融学院教务处，上海 201209；

3. 曲阜师范大学公共外语教学部，山东曲阜 273165)

[摘要] 教师能在高期望、高挑战与高压力的环境下恒久保持专业发展的动力，需要教师拥有韧性。本研究采用结构性访谈法，以北京两所小学的八位教师为访谈对象，通过对资料的三级编码分析，发现了小学教师韧性的八种特征，即：对教师专业的强烈认同感、深层自我效能感驱动、工作满足感、积极乐观的心态、情绪调控能力、自如与艺术地教学、持续不断的研究和学习、人际交往与沟通能力。这些品质成为促进小学教师持续专业发展的重要因素。

[关键词] 小学教师；专业发展；韧性品质

[中图分类号] G625

[文献标识码] A

[文章编号] 1672-5905 (2017) 04-0076-08

Resilient Quality of Primary School Teachers: Findings of A Qualitative Research

LI Qiong¹, WU Dan-dan², ZHANG Yuan-yuan³

(1. Center for Teacher Education Research, Beijing Normal University, Beijing, 100875, China;

2. Academic Affairs Office, Shanghai Lixin University of Accounting and Finance, Shanghai, 201209, China;

3. Publish English Teaching Department, Qufu Normal University, Qufu, Shandong, 273165, China)

Abstract: It has been consistently reported that teaching is a physically and emotionally demanding job. To teach, and to teach at one's best over time, has always required resilience and commitment. Drawing upon the in-depth semi-structured interviews with a sample of eight teachers with different years of experience, the study finds that there are eight major resilient qualities of primary school teachers, which are emotional strength and commitment to teaching, strong self-efficacy, optimism, emotional adjustment, enjoyable and artistic teaching, keeping reflection and learning, and building trust relationships. This paper provides empirical evidence about how teachers sustain their sense of resilience and commitment in the context of Chinese teachers' professional work lives.

Key Words: primary school teachers, professional development, resilient quality

[收稿日期] 2016-06-22

[基金项目] 中央高校基本科研业务费专项资金自主课题 (SKZZB2014032)、北京市教育科学“十二五”规划青年专项课题 (CIA3141)、曲阜师范大学青年教师提升计划国内进修访学项目成果

[作者简介] 李琼，女，山东潍坊人，北京师范大学教授，主要研究方向为教师教育与认知发展。

一、引言

在中国文化中，“韧性”用于形容那些在逆境中百折不挠、坚强不屈的人。具体到教师领域，教师要想在高期望、高压与高挑战的环境中持续保持教学热情，特别需要“韧性”，这种坚韧性我们称之为教师韧性（又译作心理弹性、复原力、抗逆力等）（teacher resilience）。过去二三十年来，研究者主要关注教师面对的压力、职业倦怠以及导致离职的原因，^{[1][2]}这些研究揭示出教师为什么会渐渐失去教学的热情，导致专业发展停滞不前，甚至离职，但未关注同样面对压力与挑战，为什么有的教师却保持教学的持续热情与发展动力，表现出比较强的韧性。^{[3][4]}教师韧性意指教师在面对教育教学的压力、挑战或者逆境时所表现出来的坚韧性与积极适应的能力，从而保持对教学的持续热情与专业发展的动力。

最近十多年来，国内外对教师韧性的研究主要集中于三个方面：一是对教师韧性的概念研究。早期研究者提出韧性作为教师个体的一种特质、适应能力或适应结果，^[5]目前趋于认同教师韧性不仅仅是教师在挑战环境下的一种适应能力或结果，更反映了教师在个性特征、专业道德与使命以及专业环境等多种因素动态发展过程中所体现出来的一种坚韧性。^{[6][7][8]}二是教师韧性的结构维度与影响因素的研究。研究发现，教师韧性是一个多维的结构，如有研究者以保护因子与危险因子两大维度来构建教师韧性的结构框架，保护因子包括道德意义、内在动机、能动性，危险因子包括缺乏自信、缺乏人际支持等；^[9]有研究者实证提出教师韧性的三个方面：对教学的热爱与奉献，教师自我效能感，工作满足感与乐观；^[10]一些研究者综合了其他研究者的观点，提出构建教师心理韧性需要考虑的四个维度：专业、情绪、动机和社交。^[11]三是教师韧性的

培养与发展，主要通过设计职前与在职教师教育的课程等方式，培养与发展有韧性的教师。^{[12][13][14]}

无疑，教师韧性已成为教师专业发展领域的热点主题，但已有研究存在如下局限：一是对教师韧性结构与特征的研究结论不一，这源于教师韧性是教师在个性特征与专业环境等多种内外因素的动态相互作用过程中形成的；二是探讨中国学校环境下的教师韧性研究极少。有研究者综述了最近十年来国际上教师韧性的研究文献，发现60%以上的研究来源于美国与澳大利亚，其次为英国、新加坡等。^[15]近年才出现探讨教师韧性的中文文献，以综述性文章为主，实证研究非常少。^{[16][17]}基于以上的局限，本研究以小学教师为对象，采用个案研究方式，试图描绘在我国文化背景下有韧性教师的核心特征。

二、研究方法

本研究采用“典型个案抽样”和“方便抽样”的策略，^[18]选取北京市两所小学作为个案。这两所小学在北京市某区中，其教学水平与学生成绩处于中上等水平，学生素质差别较大，教师中既有韧性强的教师，也有韧性较弱的教师，代表性和典型性较强。在个案访谈对象的选取上，选取八位处于不同专业发展阶段的教师，他们的教龄分别为3.5年、4年、9年、10年、15年、16年、27年与30年。访谈的内容主要包括教师职业生涯中经历的波折和关键事件，教师从逆境中恢复的过程，教师坚守教学岗位的动机，建立心理韧性的策略以及在学校继续从事教师工作的原因等。

在征得被访者同意的前提下，分别对八位受访者的访谈进行录音，后转化为文本材料。对所获得的文本资料，采用扎根理论方法来进行资料分析，通过开放式编码、类属编码和主轴编码的过程进行数据分析，^[19]编码举例见下表。

访谈数据编码示例表

开放编码（话题）	类属编码（类别）	主轴编码（主题）
01. 抗压能力不强 02. 有压力爱抱怨 03. 不想干了	1. 抱怨压力，抗压能力不强 2. 不愿继续从事教师职业	A. 新教师不愿意继续从事教师职业。（教师身份认同度低）原因有：并非出于对教师职业的热爱，而是在家长的主导下选择教师职业，教师职业工作负担重，新教师本身抗压能力不强，身心感到疲惫，工作时间长，繁琐，工作第一年，工作现实对工作前的想象产生冲击，继而转变对教师职业的观念，职业感情一般，缺乏对学生的热爱，只把工作当工作，心理上不愿继续从事教师职业（1、2、3、16、17、24、39、40、41、42、43）

三、研究结果

基于访谈对象在教学中遭遇的挑战与压力,应对的过程与结果,在此过程中的心理变化,以及所采取的策略与获得的帮助,通过对访谈资料的编码分析,研究者得出教师保持专业发展的动力特征,即拥有韧性的教师表现出如下八类核心品质。

(一) 对教师专业的强烈认同感: 认同、意义感与价值实现

具有韧性的教师首先表现在对教育怀有强烈情感,即表现出作为一名教师的认同、意义感与价值实现。这种强烈情感不仅指教师对工作积极投入,而且指教师对教学工作有发自内心的喜爱和热情,对教师职业有着高度认同、归属感与积极意义的赋予,享受教学过程,能感染学生的学习热情,感召他们的心灵。

在访谈的老师中,七位老师都表现出对教师专业的高度认同感。例如,W 老师从小立下了当老师的志愿。当走上教师岗位之后,迅速找到了归属感,开始建立教师的身份感。虽然当时外界对小学教师的评价度不高,但 W 老师在教师职业上能够获得强烈的自我意义感,为自己的工作赋予积极意义,肯定自己的价值,从这种自我认同中获得更多的自信和自尊,使自己能够充满激情和动力,保持奋发向上的状态。

“我觉得自己好像天生就要当老师,所以我在上讲台的第一天,我就觉得这个职业是适合我的。而且自己就很看重自己,……,我一直觉得我这个职业挺伟大的”。(F-W-20103027)

正是因为心里有着对自己的认同,W 老师并不为外在的评价所左右,不会屈从于社会与他人的舆论,于是她能够屏蔽外界评价带来的压力,更加全情的在自己所选职业中寻找幸福,实现自我价值。

“我觉得人起码在心里要对自己有一个认同的。如果你自己不认同,外界的这些东西你很快会被左右的。”……“我就觉得小学老师这个职业吧,你是不是从心里头特别的认同,而且你能从中,……找到幸福,找到快乐,(如果可以)你才能做起来,包括工作中的一些压力也好、烦恼也好,你真的不当回事了。”(F-W-20130327)

G 教师非常热爱和享受教学工作,认为教育的主题就是教师做好教学,管理好班级。“因为我特

别享受那种在课堂上你跟学生去对话,包括你去引导他,他这件事情成功了,他会很高兴,我也挺高兴的。”(F-G-29139326)

S 老师也表示热爱教学是其追求职业发展的内在动力“我从来就没想着去得奖什么的,我就觉得我教学生我很喜欢。”(F-S-20130326)

相反,如果对教师职业缺乏热爱与认同,就会如同 L 老师一般,将教师工作视作谋生手段,在职业生涯中感受到的是沮丧而不是享受。“我不是不喜欢教师,但是大学四年形成的对教师职业的印象就完全的变了,就觉得特别悲惨的我的教学过程”……“完全不想当老师了”。(F-L-20130326)

可以看出,正是教师对自己工作的高度认同与归属,并赋予了积极的意义,同时又不会一味地屈从于社会与他人的舆论,而是认可自己的所作所为,接受自己的成功或失败。这种对教育的强烈情感,能够为教师形成一种保护膜,避免或减少外界舆论和判断造成的压力,让自己能够从容面对环境变化所带来的各种压力和挑战,并能最终实现自己的价值,保持持续发展的韧性与动力。

(二) 深层教师自我效能感驱动 “不服输”与“上进心”

自我效能感,即教师在面对压力时,相信自己拥有通过努力最终能克服压力与挑战,实现成功的能力。教师的自我效能感首先表现在对自我能力的信任上。七位受访者在描述自己应对压力的过程时,大多都表示“我相信自己,我始终有一个坚定的理念,通过我坚定的努力,这些孩子总有一天会走入正轨”(F-W-20130327)。其次就是“不服输”与“上进”。S 教师表示正是这两项品质,让她在面对压力时,首先想到的不是向压力妥协,而是认为自己一定能找到方法克服。S 教师曾经遭遇一位行为问题非常严重的学生,重压之下,她认为“不能遇到这种事情就去退缩”,“不能服输”,相信自己“还是有能力做好的,只要去学习,多向其他教师请教,我还是可以把事情处理好的”(F-S-20130326)。G 教师也表示自己拥有上进心,“我这人其实从小到大都挺上进的,就是如果别人在某方面做得特别好的话,我就会在心里对自己形成一种潜在的压力,也算是动力,我就觉得自己在这方面一定要努力”……“潜在的很希望自己是做的最好的”(F-G-20130326)。正是由于这些教师拥有自我效能感,

有股不服输的劲和上进心，使得其在遇到挫折或是挑战时，始终相信自己有能力解决，并且会积极通过自身的努力将压力转化为动力，督促自己解决问题，克服挑战，实现自我提升与发展。

（三）工作满足感的获得 “学生的改变与认同”

前文提及，对教师工作的强烈认同与意义感，成为教师面对挑战时的一种情感动力；相信自己一定能够克服教与学困难的效能感，成为维持教师韧性的信念力量，而来自挑战环境中的工作成就感，则是带给教师的一种积极回报，是一种艰辛付出后的满足感与幸福感。如果教师没有体验到付出后的这种满足感，则教师在复杂的专业工作场景中难以表现出持久的韧性。

W 老师在工作中经常做后进生的转化工作，学校交给她的大多是难管理的班级。接受难管理班级会遭受的心理和生理的煎熬 W 老师都体会过了，“接手一个好班和一个乱班你的付出绝对是不一样的”。但是她“自己还真没觉得自己在当中有多么的纠结或者怎么着”，因为她为这项工作目标赋予了自己的意义。

“我在这个当中作为一个老师的那种累和烦其实都会有，但是我感觉一批一批的孩子，你给他带过来，经过转变，这个班走入正轨以后，我觉得老师有一种成就感。其实你这当中所遭受的挫折和挑战其实真的是挺大的，压力也挺大的。”

“可是我在当中我就觉得越跟这些班、这样的孩子在一起，我就觉得来自于家长和学生，特别是他毕业以后，对你的这种认同，对老师情感的加深，你就觉得做这样孩子的工作是件挺有意义的事”。（F-W-20130327）

“我自己感觉我跟这些孩子在一起，我觉得挺有缘分，我特别珍惜这些缘分”。（F-W-201303027）

正是因为 W 老师将转化乱班工作看作是这样一项非常有价值的工作，将学校的工作安排转为自己想要帮助学生改变和进步的心愿，变成自己的内在动机，因而她能够特别用心用情的帮助学生进步，“有的时候真的是为这个学生连觉都睡不好”，在其他老师都替她着急的逆境中“没有觉得好像特别力不从心似的”，并在工作当中感受到满足感和幸福感。

（四）积极乐观的心态 “磨难是财富”

积极乐观的心态能帮助人在遇到压力、挑战或

困难时，可以积极思考，让整个身心都充满着勇气与智慧，不断地战胜自我、超越自我。W 教师曾经遭受疾病的折磨，一度丧失教学热情，但她回忆时竟说“其实这种东西也是人的一笔财富，这笔财富就是抗挫折，抗这种生命打击的力量就更增强了。所以我觉得好多事情就得辩证去看，包括一些磨难，真的是一笔财富”（F-G-20130326）。G 教师也是一位积极乐观的人，认为自己“忘性大”，“我不太记这些事，然后我记得的都是好事，都会让我心情比较好的事”（F-W-20130326）。正因为教师拥有积极乐观的心态，她们才能在遇到磨难时，把它当作一种难能可贵的宝贵财富，才能让她们遗忘负面事件，排解消极情绪，保持一颗乐观的心，积极向上。

（五）较强的情绪调节能力 “释放”和“宣泄”

教师在教育教学工作中不可避免会遭遇压力、挑战或是情绪崩溃的时候，良好的情绪调适能力有助于教师及时发泄情绪，舒缓压力，积极思考问题解决方法，坦然接受最终的结果。通过访谈发现，五位教师都有自己的情绪调节途径，大多数是通过向别人倾诉来宣泄压力，获得情感支持。

G 教师在遇到压力时会向他人倾诉，“我平常喜欢跟人倾诉。我觉得说出去以后，能够获得别人给你的一种语言上的慰藉，然后心里就会好受多了”（F-G-20130326）。S 教师则主要通过哭来发泄自己的情绪，“我觉得哭，其实也是一种释放，你释放出来可能就舒服点。因为那么忙你也没时间，就选择那种方式可能也是减压的一种帮助吧”（F-S-20130326）。X 老师表示与女儿共度的时间是她舒缓压力、放松心情的欢乐时光。“回家看着自己的女儿，这种压力瞬间就没有了”（F-X-20130326）。W 教师更是明确表示教师“定期就一定要去释放，而且定期一定要做一个心理的梳理和调整”（F-W-20130327）。相类似的，L 老师的情绪调节方式也主要是与家人“哭诉”。

教师拥有了情绪调节的方式或场所，能够宣泄自己的负面情绪，从而梳理和调整心理，从容的看待成功和失败，改变能改变的，接受不能改变的，继而努力从失败中吸取教训、总结经验，就能够减少压力和焦虑的来源，提升自己的韧性。

（六）实践智慧的积淀 “自如与艺术地教学”

教师拥有丰富的实践能力与智慧，就能够自如

地教学,能够直面教学上的困难与挑战。很多时候教师在遭遇问题时感到有压力是因为缺乏必要的问题解决的能力与技巧,但对于自己有方法应对或处理的问题不会感到有太多的压力。

G 老师在第一年教学时对班级管理感到很有压力,“因为是第一次接新班,小孩也不太听话,所以那会就是压力比较大”。现在 G 老师已经可以条理清晰、逻辑清楚的阐述学生问题行为背后可能有的原因和处理方法了,在遭遇学生行为造成的突发状况时,已经“肯定能够马上来处理这些事情,因为毕竟已经有经验了……”(F-G-20130326)。S 教师表示自己一些压力来源是自己不知道如何处理,但当自己有过经验,积累了一定的教学技能之后,压力就会小很多,“其实之前的压力就来源于你不知道如何处理,就慌了,你就会有压力。但是现在出了事,你就会认为很正常,因为你知道你后面怎么去处理它,然后你的压力就会小很多。”W 教师认为自己在压力下能够恢复能力和抗压力强的原因之一就是觉得自己有着丰富的教学经验和教育机智,面对着课堂上孩子们的各种表现,她都能“进入一种自如的境界,这种自如带给你的是自信,更带给你的是在处理问题的时候一种比较超然的态度”(F-W-20130327)。X 老师表示上公开课是她的巨大工作压力之一,新教师时期尤为严重,然而随着教龄的增长,经验的丰富,这方面压力已经减轻很多。“应该是减弱了,因为你做的多了,自然就没有……就是你对很多东西,时间长了,你的调控,你的把握,好像就不需要……”(F-X-20130326)。不想继续从事教师职业的 L 老师也表示教学能力的薄弱,使得她在很大程度上丧失了对教师职业的热情与持续发展的动力,“要不是我第一年就接这个班,或者在我有两三年经验后再接这么一个班,或许我就不会对教育、对老师这个职业产生那么大的改观”,“因为我又没什么好的办法去治他,其实也没有经过什么培训”(F-L-201030326)。

有效的教学技能影响着教师对压力有无大小的感受,继而对教师的韧性过程产生重要影响。拥有丰富和有效的教学技能,不仅给教师带来了更多的自信,也使教师能够自如的教学,从容地解决问题,在面对压力或是挑战时,能够以一种超然的态度

对待,不会让压力与挑战击溃自己。

(七) 持续不断的研究与学习 “生命的滋养”与“内心的强大”

有韧性的教师都很关注自己的专业发展,同时善于学习和反思,通过对自己的教学内容、教学设计、教学方法、教学过程等进行反思,及时改正不足的地方,更好地促进教学。从根本上说,教师关注专业发展以及善于学习和反思,在其韧性建构过程中所起的重要作用在于帮助教师提升教育教学能力,使其能够站在更高的位置“俯视”压力与挫折,自如应对。

W 教师很明确地表达出了自己对专业发展的渴望和理解,“只是捣鼓那点字词,总不跳出来,来丰满自己的一些东西,让自己往里充电加一些东西,可能你将来特别可怜”(F-W-20130327)。如果教师在教学之外能够不断的丰富自己,使自己的心灵获得成长,生命获得滋养,“那咱们的挫折、烦恼,甚至有时候特别控制不了的那种焦躁,我觉得可能你就能平和、平缓”(F-W-20130327)。所以教师要想能够拥有韧性,需要“不断地给自己充电,不断地让自己的心变得强大,你才能有抗挫折、抗压的能力”(F-W-20130327)。甚至,她认为教师应当拥有研究意识和研究能力,进而将工作方法和技巧上升至科学的高度,带着研究问题去工作不同于普通工作,而是在科学艺术的工作,“科学艺术的工作也是能够帮助你抵抗压力的一种方法”(F-W-20130327)。W 教师也是一个善于总结和反思的教师,她在生病之后,不断地反思自己的教学工作,认为仅凭热情是无法做好教师工作的,从事教育教学还需要掌握技巧。因而她在病好回归学校之后,转换了工作方式,追求工作方法的科学依据性。

G 教师是乐于学习、主动学习的教师。在遇到问题时,她会自己主动阅读书籍,尝试着寻找有效的解决方法。如“我挺喜欢琢磨,比如说小孩他这个想法的来源,包括怎么帮助他,喜欢琢磨这些事”(F-G-20130326)。她认为如果自己有更多的时间钻研教学、班级管理方法以及引导学生方法会让她更高兴。“最怀念的还是第一年上班的时候,那会什么比赛都不参加,然后学校也不给你安排事,那种状态就是真的是在学习的状态,觉得挺幸福的”(F-G-20130326)。

可见，教师如果能够关注和追求自身的专业发展，及时地反思教学，在实践中不断研究与学习，让自己更能有效地处理问题，科学艺术地工作，并获得精神上的满足与愉悦，最终便将能够坦然面对各种压力或挑战。

（八）人际沟通与交往能力 “韧性构建于信任的人际关系之中”

教师处于一个多重的人际关系中，如与学生的、同事的、行政领导的、家长的、家人的等等。本研究中的八位小学教师都提到，与学生、同事、家长及家人的信任关系，使其在遇到压力或是挑战时能够获得情感、方法等的支持，从而度过困境。

首先，有韧性的教师能与学生建立相互信任的关系。受访的教师重视与学生建立亲密的关系。“教师一定要跟孩子建立一种良好的关系，他从心里信服你了，他信任你了，喜欢你，你说的话他才会听”（F-W-20130327）。W教师也将信任学生作为自己应对压力的重要武器之一，“要相信学生，我尽我最大的可能去给孩子缺失的心灵给他弥补，然后通过我的工作让他起码进到学校，进到班级里，对老师是一种信任，他感到放松”（F-G-20130326）。教师与学生建立起信任关系，不仅可以减轻教师的班级管理压力，还可以获得学生的认同、肯定和支持，获得职业满足，帮助教师尤其是新教师实现良好适应。

其次，教师能与同事、领导之间建立起相互信任的关系。受访的教师都表示学校有着较为宽松、互助式的文化氛围，教师知道当自己遇到困难时，可以获得帮助，增强集体归属感，提升自己的韧性无疑是笔宝贵的财富。例如，“谁出现什么事或者有什么难解决的问题，大家都会主动帮忙，帮你想办法”（F-S-201303026）。“在生活上一件事情学校领导挺关心我们的。比如说，像家住得很远的就给我们提供住宿。……我们出现问题的时候，学校能够及时帮我们‘扛’那事。还有就是他经常会激励你，让你觉得所做的好事不错”（F-G-201303026），在遇到挑战或困难时寻求领导层的支持，增强了教师应对压力的信心。

第三，教师能与家人、朋友和家长建立起信任的关系。多数教师在总结自己应对压力、恢复良好状态的积极因素时，认为家人和朋友有着重要作

用。“比较积极的影响，比如说源自父母的支持，然后就是朋友。”“我们班有些家长特别好，他也喜欢跟你聊这些事。”W教师也认为家人和朋友很重要，“原来觉得不重要，现在觉得很重。在你的朋友圈中，有一些是能够和你相互分享、相互关怀，能从其身上汲取能量的。”由于教师能与学生、领导、同事、家人、朋友及家长建立起相互信任的关系，在遇到困难时，大家给予温暖与支持。信任的支持性关系是帮助其抵抗压力、恢复良好状态的重要因素。

四、讨论与建议

（一）教师韧性的核心特征：一个洋葱模型的建构

通过对八位教师的访谈与质性资料的分析，本研究可以初步描绘出小学教师韧性品质的八种核心特征，这些特征构成了教师韧性的专业情感、信念动力、专业素养、积极情绪与人际关系的重要方面，发展与综合了已有教师韧性的研究结果。^{[20][21]} 本研究发现，韧性强的教师必然对教师的专业工作有着高度的认同感，为自身的教学工作赋予积极意义，在教育教学中寻求自我价值的实现，这是教师韧性的专业情感动力。在这种强烈的感情驱动下，他们会不为外界的评价左右，坚定自己的选择，全情投入教学，并获得工作的满足感与幸福感。在遭遇挫折或挑战时，会在深层教师自我效能感的驱动下，表现出“不服输”和“上进心”，这是成就教师韧性的自我信念驱动；有韧性的教师不会得过且过，而是非常关注自己的专业发展，及时为自己“充电”，提升自己的素质和能力，这是保持教师韧性的行动路径。有韧性的教师善于反思，通过教学经验和实践智慧的积累，科学艺术地工作，削弱外界压力对自身的影响；当面对同样的专业挑战或压力时，有韧性的教师以一种乐观的心态，及时调节负面情绪，积极主动调动内部特质或外部资源，体现了教师韧性的主观能动性，进而把压力或困境转化为动力，寻求问题解决办法或适应方法，挑战自我；有韧性的教师能够积极与学生、同事或同伴、家长、朋友、家人建立亲密信任关系，这种融洽的人际氛围使得他们可以在遭遇逆境时获得技能或情感上的社会性支持。教师韧性的这些核心特征并不是并列零散的，而是从最核心层的

教师对专业的认同、价值与意义作为情感动力,到效能感作为信念支撑,依次到工作满足感作为教师韧性的积极回报,艺术自如地教与学作为专业能力的行动路径,乐观、忍耐、坚持及积极情绪调节等作为个体内在资源,到外层的支持性人际关系相互影响,距离核心层越近,对教师韧性的作用越强,从最核心层的内在动力到外层的支持性环境,形成教师韧性的洋葱模型。

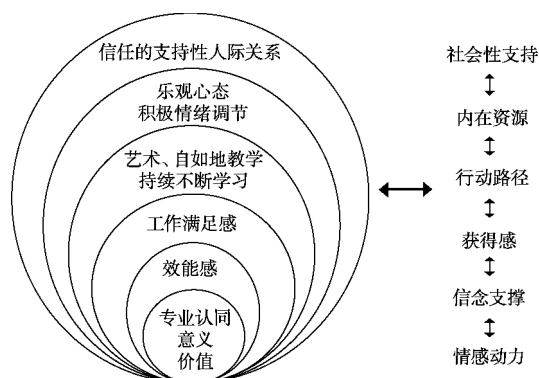


图 1 教师韧性的洋葱模型建构

(二) 持续发展的专业活力: 教师韧性的培养与促进

本研究所发现的教师韧性的这些核心特征,为师范生的培养与在职教师持续专业发展提供了重要的实证基础。对于师范生而言,要培养具有韧性的教师进入教师工作岗位。引导师范生认识到教师作为可以兴邦的专业性工作的使命、价值与意义,增强未来从事教与学的信念,在拓展专业知识与能力的同时,让师范生深入了解教育实践场景中教师的工作与专业生活,特别是教师面临哪些现实挑战或压力,以增强教师压力管理、积极情绪调节和人际沟通的能力,加深师范生对教师工作的理解,提高进入教学岗位的韧性。新教师面临着教育理想和真实课堂教学的落差,需要班级管理、与家长沟通以及处理个别学生问题的有效策略,在关注教师工作的复杂性与不可预测性,以及构建信任、合作的人际关系方面,帮助新教师建构自己的韧性与力量去抵御外界的压力和挑战。如果新教师乐于从事教师职业,具有较高的自我效能感,相信自己有能力应对诸如课堂管理以及学生问题行为等挑战,避免一些负面事件导致职业倦怠感,同时感受到学校支持性文化氛围,那么新教师将更加具有韧性。对于有

经验教师而言,随着对教学常规的熟悉和教学热情的减弱,以及各种绩效考评和不停变化的教育改革,会不断影响教师持续专业发展的热情与动力,提高其韧性的关键在于为有经验教师提供成为专业领导者的机会,发展其专业领导力,塑造引领学校教师不断反思与学习的浓厚氛围,在享受教与学的过程中提高有经验教师持续专业发展的活力。

[参考文献]

- [1] Kyriacou, C. *Stress busting for teachers* [M]. Cheltenham: Stanley Thornes, 2000.
- [2] 李琼, 张国礼, 周钧. 中小学教师职业压力源研究 [J]. 心理发展与教育, 2011 (1): 97-103.
- [3] Brunetti, G. J. Resilience under fire: Perspectives on the work of experienced inner city high school teachers in the United States [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2006, 22: 812-825.
- [4] Day, C., & Gu, Q. Veteran teachers: Commitment, resilience and quality retention [J]. *Teachers and Teaching*, 2009 (4): 441-457.
- [5] [7] [9] [15] Beltman, S., Mansfield, C., Price A. Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience [J]. *Educational Research Review*, 2011 (6): 185-207.
- [6] Gu, Q. & Day, C. Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2007, 23: 1302-1316.
- [8] Gu, Q. The role of relational resilience in teachers' career-long commitment and effectiveness [J]. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 2014, 20 (5): 502.
- [10] Gu, Q. & Li, Q. Sustaining resilience in times of change: Stories from Chinese teachers [J]. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 2013, 41 (3): 288.
- [11] Mansfield, C., Beltman, S., Broadley, T. & Weatherby-Fell, N. Building resilience in teacher education: An evidenced informed framework [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2016, 54: 77-87.
- [12] Le Cornu, R. Building early career teacher resilience: the role of relationships [J]. *Australian Journal of Teacher Education*, 2013, 38 (4): 1-16.
- [13] [21] Mansfield, C. F., Beltman, S., & Price, A. 'I'm coming back again!': The resilience process of early career teachers [J]. *Teachers and Teaching*, 2014, 5: 547-567.

- [14] Tait, M. Resilience as a contributor to novice teacher success, commitment, and retention [J]. *Teacher Education Quarterly*, 2008, 35 (4): 57-76.
- [16] 李琼, 吴丹丹. 保持教师专业发展的热情与动力: 国外教师心理韧性研究进展 [J]. *比较教育研究*, 2013 (12): 23-27.
- [17] 陈玉华. 教师复原力研究综述 [J]. *全球教育展望*, 2014 (1): 71-82.
- [18] [19] 陈向明. 质的研究方法与社会科学研究 [M]. 北京: 北京教育科学出版社, 2000: 164.
- [20] Mansfield, C. F., Beltman, S., Broadley, T., Weatherby-Fell, N. Building resilience in teacher education: An evidenced informed framework [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2016, 54: 77-78.
- (本文责任编辑: 吴 娱)

(上接第 66 页)

- [14] Gibson, S., & Dembo, M. Teacher efficacy: A construct validation [J]. *Journal of Educational Psychology*, 1984, 76 (4): 569-582.
- [15] Ruder, T. P. Contributions of selected personal and social perceptual factors to the teaching performance of female early childhood student teachers in a multicultural pre-school setting [D]. Oregon State University, 1993.
- [16] 辛涛, 申继亮, 林崇德. 教师自我效能感与学校因素关系的研究 [J]. *教育研究*, 1994 (10): 16-20.
- [17] 江少贤. 从公办园和民办园看办园体制的硬伤与软肋 [J]. *教育导刊 (幼儿教育)*, 2007 (7): 34-35.
- [18] 洪秀敏, 华志媛. 政府扶持与管理公办、民办幼儿园的现状——基于园长和教师评价的视角 [J]. *教育理论与实践*, 2015, 35 (23): 13-15.
- [19] Douglas, S. M. *Organizational climate and teacher commitment* [D]. The University of Alabama, 2010.
- [20] 刘霖芳. 教育变革背景下幼儿园园长领导力研究 [D]. 长春: 东北师范大学, 2015.
- [21] Carter, J. A. *An examination of the relationship among teacher self-efficacy, school climate, and student achievement* [D]. Mercer University Doctoral Dissertation, 2015.
- (本文责任编辑: 江 东)

(上接第 75 页)

- [21] [26] (美) L. W. 安德森. 教育大百科全书: 教学 [M]. 郭华, 蔡春霞, 等译审. 重庆: 西南师范大学出版社, 2011: 21. 284.
- [22] King, N. R. Recontextualising the curriculum [J]. *Theory into Practice*, 1986, 25 (1): 36-40.
- [23] Elbaz F. Research on teachers' knowledge: The evolution of a discours [J]. *Curric. Stud*, 1991 (23): 1-29.
- [24] [28] (法) 皮埃尔·布迪厄, (美) 华康德. 实践与反思: 反思社会学导引 [M]. 李猛, 李康, 译. 北京: 中央编译出版社, 2004: 56. 108.
- [27] 潘洪建. 教学认识论研究: 进展、问题与前瞻 [J]. *中国教育科学*, 2014 (3).
- [29] 包亚明. 布尔迪厄访谈录——文化资本与社会炼金术 [M]. 上海: 上海人民出版社, 1997: 12.
- (本文责任编辑: 江 东)