

# 职业院校英语教师心理情绪付出案例研究

陈亮<sup>1</sup>, 黄川<sup>2</sup>

(1.安徽财贸职业学院 经济贸易学院, 安徽 合肥 230601; 2.合肥工业大学 外国语学院, 安徽 合肥 230601)

**摘要:** 本研究使用定性研究方法, 通过对安徽财贸职业学院三位英语教师进行访谈和相关素材收集, 以探析职业院校英语教师的情绪付出原则和情绪法则。通过研究发现, 三位教师更多会从初级表演原则和内心情感输出原则出发, 很少会从高级表演原则出发。情绪法则包括创造理想工作环境, 有耐心、爱心, 能细心, 师生之间要有明确的界限, 被动服从领导和不轻易暴露自己的情绪等。以此为基石, 本研究论证了班级层次在职业院校英语教师情绪付出过程中的影响作用以及中国传统认知观念对教师情绪原则选择所起到的制约作用。

**关键词:** 情绪付出原则; 情绪法则; 英语教师

**中图分类号:** G715

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1674-8689 (2022) 02-0049-05

**DOI:** 10.16455/j.cnki.65-1281/g4.2022.02.004

20世纪80年代初, 社会学家Hongbiao Yin首先提出情绪付出概念。他认为情绪付出是个人根据组织制定的情绪行为管理目标所进行的情绪调节行为。根据个体努力程度的不同, 情绪调节可以分为表层调节和深度调节<sup>[1]</sup>。表层调节和深度调节的本质区别在于个体的情绪表达是否反映了其真实的情绪体验。情绪劳动是个体为满足组织的要求而表现出一定的情绪行为, 情绪劳动对个体和组织都会产生影响, 这些影响既可能是积极的, 也可能是消极的。将这一理念用在教师职业中意为教师在课堂教学实践中为了既定教学目标的完成或者为了和学生产生情感交流需要, 会对自己的情绪付出进行实时调控<sup>[2]</sup>。随着职业院校课程改革, 英语教师在课堂上的情绪付出也显得愈发重要, 但已有的研究缺少对这方面的关注, 同时也缺少基于情绪劳动原则对英语教师情绪付出进行分析。本研究是从安徽财贸职业学院抽取三名英语教师, 研究三位教师在课堂上的情绪付出规律有哪些、情绪付出规律受哪些情绪法则制约两个问题。

## 一、研究设计

本研究采用定性研究方法, 在研究过程中笔者和三位教师产生互动, 从而获得三位教师情绪劳动付出原则及情绪法则的解释性理解。

## (一) 研究对象

研究对象是安徽财贸职业学院英语公共教学部三位教师, 其基本信息见表1。

表1 三位英语教师基本情况

教师编号	学历层次	教龄	职称	性别	研究方向
1	硕士研究生	2	助教	女	英美文学
2	硕士研究生	5	讲师	女	外国语言文学
3	本科	11	教授	男	翻译理论

## (二) 数据收集与分析

在收集实验数据时采用了教师访谈法和案例分析法。教师访谈的主要目的是了解三位英语教师在教学实践过程中的情感变化。教师访谈主要有两个问题, 一是教师在面临不同层次班级时其积极情绪变化规律、消极情绪变化规律以及教师表达这些情绪时所使用的方法; 二是教师在情绪付出时需要遵守的情绪法则。本研究使用了科大讯飞公司最新研制的录音笔对三位教师访谈进行录音, 三位教师录音时长分别为59min11sec、1hour1min36sec和58min45sec, 然后使用科大讯飞转写笔ipen将三位教师的录音转化成文本形式, 字数分别为14219、14931和13956。案例分析主要包括对三位教师在QQ、Wechat和钉钉上的关于上课情绪的聊天记录进

收稿日期: 2022-01-13

作者简介: 陈亮(1990-), 男, 安徽合肥人, 安徽财贸职业学院助教, 博士在读一年级, 研究方向: 英语教学。

黄川(1972-), 男, 安徽合肥人, 合肥工业大学外国语学院教授, 研究方向: 外国语言学及应用语言学、英语教育。

基金项目: 安徽省高校哲学社会科学研究一般项目“现代学徒制背景下行业英语教学体系的调整与重构”(项目批准号: azjxh1634)。

行分析。案例分析不仅是一种收集数据手段,同时也是对教师访谈内容的补充。

笔者分三步对实验数据进行分析。1)对转写文本仔细阅读,发掘教师在上课实践中关于情绪付出原则和情绪法则的话语段落。2)以情绪劳动原则种类为理论框架,对三位教师的话语段落进行分类。如将“当在上课时遇到一些让我生气的事时,我就努力平复自己的心情,让自己不去想这件事,将注意力放在教学上”分类为“情感转移”。对于这样的情绪劳动付出分类一共有七种。3)对提取的情绪法则话语段落进行归类,即情绪法则分类。如将教师所讲的“带高职班的学生就是很烦,学生上课就是来混的,根本不是来听课的”分类为“受制于班级学生素质”,此研究中这样的情绪法则分类共有五种。

为确保实验数据分析和分类的准确性和可信度,所得出的实验数据交由合肥工业大学和安徽大学多位资深英语专家进行核验,笔者以大多数专家意见为考量标准,最后根据大多数专家意见对相关实验数据进行再次核验和分类,所得数据分析结果如表2和表3所示。

表2 三位教师情绪付出实验数据分析结果

情绪付出分类	教师参与人数	发生次数	典型话语抽取	
初级表演原则	敷衍行为	2	15	上高职班课的时候,我能做到就是把书教好,至于他们学不学是他们自己的事(No.1-M)
	抑制内心冲动行为	3	16	高职班的学生上课太随性了,有玩手机的,有嗑瓜子的,我说多了,他们会和我对着干,所以时间长了,我也就不敢说了(No.3-I)
内心情感输出原则	宣泄	3	12	对于分类班的学生我有时候真想和他们好好说一下,能不能上课的时候不要总是和我对着干(No.3-I)
	吐槽	3	11	在给高考班上课时,虽然学生整体素质还行,但也有不少同学上课不认真听,在玩手机(No.2-M)
高级表演原则	自我感知重建	3	6	对于调皮捣蛋的同学,我会放下教师的架子和他们谈心谈话,学生也会慢慢放下心中戒备,和教师真心交流(No.1-I)
	情感转移	2	3	学生上课说话,我说了他几句,他就和我发生了争执,我很气愤,没办法我只好去操场跑几圈来转移自己的情感(No.2-M)
	分开	1	4	我觉得教师要和学生分开并且产生一段距离,因为距离产生美(No.2-I)

注: I代表访谈; M代表朋友圈

表3 三位教师情绪法则实验数据分析结果

情绪法则分类	教师参与人数	发生次数	典型话语抽取
创造理想工作环境	2	12	对于周围的学生和同事都不想得罪,睁一只眼闭一只眼,得过且过。(No.2-I)
有耐心、爱心,能细心	3	9	对于学生不仅要做一个学业上的领路人,更要对他们的生活关怀备至,这样才能对得起“教师”二字。(No.3-M)
师生之间要有明确的界限	3	6	和学生之间要亦师亦友,在一些严肃场合就是教师,在一些轻松愉悦的场合可以是朋友。(No.3-M)
被动服从领导	2	17	在教学目标设定和教研室主任是有分歧的,但人家是领导,心理上虽然不想服从,但行动上还是要服从。(No.2-I)
不轻易暴露自己的情绪	2	6	在发考试卷时,当一个学生的成绩有明显进步时,也不面露喜色,这样做的主要目的是怕学生骄傲,导致得意忘形。(No.2-I)

注: I代表访谈; M代表朋友圈

## 二、研究结果

从实验数据中可以看出三位英语教师在课堂实践中会倾向于使用初级表演原则和内心情感输出原则,对于高级表演原则使用的较少。有五项情绪法则会对三位英语教师的情绪付出产生影响,分别是创造理想工作环境;有耐心,爱心,能细心;师生之间要有明确的界限;被动服从领导;在课堂上不轻易暴露自己的情绪。

### (一) 情绪付出原则

1.初级表演原则。从上表2中可以看出,初级表演原则使用次数最多,为31次。具体分析:

(1)敷衍行为。敷衍行为是指教师在上课实践过程中不认真,不负责,只是在表面上应付,能勉强维持现有的课堂秩序。No.2教师谈及在高职班教学时说道:整个高职班几乎就没有想学习的,即使有那么一两个想学习的,我有时候可能也未能付出全部的情绪投入到教学中,教学有时候也只是流于形式。No.3教师谈及高职班教学时说道:在给高职班上课时,学生要不然玩手机,要不然趴着睡觉,要不然在说话,第一排和第二排压根就没有人,所有学生都在做自己的事情,没有一个人将注意力放在听课上,所以此时的我也会心灰意冷,照本宣科。当教师们长时间面对一些低素质学生时,会慢慢地产生一些消极情绪,在教学上表现为敷衍行为。由

此可见,教师们会根据外在环境的变化来调节自己的情绪付出,利用敷衍这一初级表演行为来实现自己心中的想法。

(2) 抑制内心冲动行为。抑制是大脑皮质的基本神经过程之一,是与兴奋对立的状态,其表现为兴奋的减弱或消失。就教师而言,其抑制内心冲动行为在授课实践过程中会受到两个方面的影响,一是为了和高职学生友好和平相处。如No.3教师在访谈中说道:高职班学生整个外在形象(头发染成金黄色的或者粉色的、衣服上有各种各样的碎钉或者身上有纹身的)就给人咄咄逼人的感觉。在上课过程中更是肆无忌惮,有直接出去抽烟的,有在上课过程中用言语激怒教师的,对于学生这些不尊重教师的行为,作为教师有时候也只能得过且过、息事宁人。二是为了维持正常的教学秩序。如No.2教师在访谈中说道:虽然高职班学生对教师不尊重,但如果和他们正面硬怼反而会适得其反,最终导致整个课堂无法继续,所以有时候为了教学秩序的正常开展,不得不抑制自己内心的情绪,采用一些柔和的方法和他们相处。

2. 内心情感输出原则使用较多。从上表2中可以看出,内心情感输出原则使用的次数为23次,仅次于初级表演原则。

(1) 宣泄。宣泄是指教师在授课过程中将对学生的不满情绪发泄出来,以达到缓解和消除消极情绪的目的。面对上课迟到的分类班学生, No.3教师直接宣泄自己情绪,质疑学生上课为什么会迟到,为什么不准时到。面对不按时交作业的分类班学生, No.2教师也会直接宣泄自己的情绪,质疑学生为什么不按时交作业。相较于高职班学生,教师们对分类班的学生态度可能会强硬一些,这也说明学生层次的高低会对教师情绪付出原则产生一定影响。

(2) 吐槽。吐槽是指教师从学生的语言或行为中找到一个关键词或漏洞作为切入点,发出带有责备意味的感慨。No.2教师虽然认可高考班学生学习的态度,但随着时间的推移,班级有学生在课堂上谈恋爱,这对正常的教学秩序产生了一定的影响, No.2教师当着全班同学的面对此事进行了吐槽。No.3教师虽然也认可高考班同学的整体素质,但还是会对某些现象进行吐槽,如有些同学经常在上厕所的时候上厕所或者去厕所时也不和教师请示,直接起身离开。由此可见,教师们会经常对学生表达负面情绪,也会想利用这些负面情绪去约束学生的行

为,以求稳定正常教学秩序。

3. 高级表演原则使用较少。三位参与测评的教师对此原则使用较少,此原则包括自我感知重建、情感转移和分开。

(1) 自我感知重建。自我感知重建是指教师打破对学生的固有偏见,在内心重新建立一套对于学生的认知。如No.2教师就说道:有些学生虽然不爱学习,在课堂上表现也不是很积极,但在运动场上会呈现出不同的精神面貌,所以我会对学生有一个全新的客观认识。No.3教师说道:对于有些学生,我们总是喜欢用考试成绩评判他们,如学生成绩不好,我就认为这个学生的整体素质都不行,但慢慢的我发现这个学生组织能力很强,能让这个班级的凝聚力增强。由此可见,教师们通过自我感知重建转变了对于学生的看法,从学生的视角去思考教学中存在的问题。

(2) 情感转移。情感转移是指教师通过某些手段来转移自己的负面情绪。如No.3教师在访谈中说道:在一次上课中,高职班学生无视我的存在,直接出门去接电话,我很气愤,但当时我只能继续上课,将精力集中在教学上。No.1教师说道:有次我在聚精会神地上课,突然有学生直接走进课堂,报告都没说,当时我很生气,但只能转移自己的情感,继续上课。由此可见,情感转移是教师们内心斗争以后的结果,教师们及时将消极情绪转化为积极情绪。

(3) 分开。分开原则是在所有情感付出原则中使用最少的。分开是指教师们有意识地 and 同学们拉开距离,这个距离不仅包括物理上的距离,同时也包括心理上的距离。No.3教师在访谈中说道:我在和学生交流的过程中,学生想通过一些话语不断试探我的底线在哪里,所以为了从严管理学生,我要和学生保持一定距离,不能什么话都和我说。还有我在办公室和学生谈心谈话时,办公室的门一定要是敞开的,这样可以避免一些不必要的麻烦。No.1教师为了管理学生和避免一些不必要的麻烦,有意和学生拉开距离,这也体现了教师在情绪付出时管控性的一面。

## (二) 情绪法则

1. 创造理想工作环境。创造理想工作环境的使用次数排在第二位。应课程思政融入到学科教育中要求, No.2教师在创造理想工作环境时说道:我的工作就是我的教学实践,所以在工作中我首先要做

的就是教学生做一个有正确三观的人，然后再去做学问，将教书和育人相结合，我认为这就是我想要的工作环境，虽然现有工作环境不是很理想，但我会努力做到的。No.3教师说道：只有将课程思政融入日常教学工作中去，我们的教学工作环境才能越变越好，我的工作才会有意义，尽管现在这种教学工作环境不是很好，但我相信通过我们的努力，情况会变好的。从上述访谈中可以看出，为了创造理想的工作环境，教师们会采取自我感知重建的情绪付出原则。

2.有耐心、爱心，能细心。三位被访谈的教师全部认为有耐心与爱心、能细心是教师最起码的职业素养，这些素养在师生互动过程中扮演着重要角色。所以这三“心”会逐渐演变成教师的情绪法则。如No.2教师说道：在给某同学讲解一道题时，可能别人只需要一两遍就能听懂，但我却足足说了五遍，学生最终明白了，所以当教师真的要有耐心。如No.3教师说道：教书育人，要通过教书这种手段来完成育人的目的，但仅仅是知识的传递还远远不够，教师一定要将对学生的关爱和知识传递相结合，这样才能更好地实现育人效果。

3.师生之间要有明确的界限。三位教师都认为师生之间要有明确的界限，如果师生之间界限模糊，将会影响既定的教学目标，同时教师在学生面前也没有任何威望可言。如No.3教师就说道：我在课堂上经常性脸瘫，就是基本上不会笑，我要让学生明白师生之间是有界限的，所以我的学生也会很害怕我，自然而然地课堂纪律就会好些。如No.2教师说道：师生之间的界限是要有的，尤其是在教学场合。在生活中也要有明确的界限，不能和学生有师生以外的关系。正是师生之间存在有明确的界限，教师才会在授课过程中采用抑制内心冲动行为。

4.被动服从领导。被动服从领导的次数出现的最多，一共17次。在三位教师心中，领导是指有行政职务的教师，如二级学院院长、副院长、书记和副书记。在和领导意见相左时，No.3教师就说道：领导做事情很传统，不能因地制宜，总是因循守旧，我们即使有意见，也只能放在心里。No.1教师则说道：我们教师的本职工作就是教书育人，但领导总是要求我们做一些和教学无关的事情，虽然心里有意见，但还是要去做。在三位教师所处的社会关系中，其和学生或者同事（包括领导）具有密切联系。根据“踢猫效应”和受“被动服从领导”法则制约，

当教师因一些具体问题不得不服从领导权威时，其不得不抑制内心冲动来控制自己的情绪，在面对弱勢的学生时，教师会采取情感转移原则，将自己在领导那受的委屈情绪发泄到学生身上。

5.不轻易暴露自己的情绪。两位教师认为不能轻易在学生面前暴露自己的情绪。受师生传统关系约束，教师不能在一些正式或者严肃的场合暴露自己的情绪，但在一些非正式的场合或者轻松愉悦的环境下，教师可以将自己的情绪毫无保留地释放出来。如No.3教师就说道：我在和学生踢足球友谊赛时，我就不像在上课时那么严肃，而是和学生有说有笑，毫无保留表达着自己的情绪。No.1教师说道：在批评学生时，我很想发脾气，但最终还是没有将自己愤怒的情绪释放出来，而是和学生摆事实讲道理。两位教师认为保持情绪稳定，不轻易释放自己的情绪是很有必要，这和教师职业道德（尊重学生人格，不讽刺，挖苦学生）有着紧密联系。对于不轻易暴露自己情绪，教师势必要采用抑制内心冲动行为原则。

### 三、讨论

（一）英语教师情绪付出原则和学生层次有着密切联系

相对于高级表演原则，三位英语教师运用初级表演原则次数会多一些。实验数据同时表明，教师所采用的情绪付出原则和学生层次有着紧密联系。在本研究中，三位教师使用抑制内心冲动行为次数最多，为16次（高职学生10次，分类学生4次，高考学生2次）。从使用次数可以看出，教师对素质最低的高职学生使用抑制内心冲动行为为最多。敷衍行为使用次数排在第二位，为15次（高职学生10次，分类学生3次，高考学生2次）。以上分析显示，学生层次会对教师情绪付出原则的使用产生较大影响。可是对于初级表演原则的过多使用会让教师产生一种疲倦，所以要实事求是地多鼓励教师使用高级表演原则。

从图表数据中也可以看出，三位教师对于内心情感输出原则的使用有很多次（宣泄12次；吐槽11次）。此数据证明了学生层次和内心情感输出原则有着密不可分的联系。从数据中可以看出，教师们宣泄用了12次（高职学生9次，分类学生2次，高考学生1次），吐槽用了11次（高职学生7次，分类学生3次，高考学生1次）。由此得出：就内心情感输出原则而言，教师们更倾向于将此原则应用于高职

学生。

#### (二) 情绪法则受中国传统认知观念制约

在研究过程中笔者发现, 五项情绪法则有效印证了情绪法则是具有区域特征性的, 这对于认清情绪法则在中国传统认知观念中的应用具有很大帮助。情绪法则不仅存在于师生在课堂上的互动, 同时也存在于师生在课下的互动和普通教师和领导之间的互动<sup>[3]</sup>。中国传统认知观念对师生之间和谐关系相处、师生之间界限划分和被动服从领导管理上有着相当大的制约作用。普通教师和领导之间需要和平共处, 但在中国传统认知观念中又存在“官大一级压死人”的想法, 所以在和领导存在意见分歧时, 教师们不得不服从领导们的想法。但在和学生相处的过程中, 中国传统的认知观念——“尊师重道”又会出现, 教师们会适时地拿出教师的架子去和学生相处<sup>[4]</sup>。除此以外, 教师们还要具有良好的师德师风, 这不仅表现在对学生的关心和爱护上, 同时也表现在对学生的日常教学和管理上。综上所述, 中国传统认知观念对情绪法则是存在制约作用的。

在研究中, 笔者发现三位英语教师“选择合适的情绪输出实现教学目标”这一情绪法则在充分印证Stenfen观点的同时, 也体现了与时俱进的先进教学理念。教学行为不是简单的知识传输, 更是一种情感投入, 将情感投入和知识传输相结合, 这有利

于既定教学目标的实现。

#### 四、结语

本研究探析了三位高职院校英语教师的三类情绪付出原则和五项情绪法则, 对高职院校英语教师在具体教学实践中具有积极的启示意义。第一, 利用寒暑假开展教师情绪付出原则和情绪法则相关讲座, 这不仅能提高教师教学效率, 同时还能让教师们更好地处理和周边人的关系, 包括学生、同事和领导。第二, 关爱一线教师身心健康, 定期开展座谈会或者团建活动帮助教师相互分享教学经验和疏导心中郁闷情绪。由于研究过程中实验对象只有三位教师, 具有偶然性, 所以本研究只是为了更好地展现职业院校英语教师的情绪付出现象, 对于相关研究发现不能做定性推论。在未来英语教师情绪研究中, 希望相关学者可以拓宽研究群体和数量, 以定性研究和定量研究为基础, 促进我国英语教师情感研究进一步发展。

#### 参考文献:

- [1] Hongbiao Yin. Knife-like mouth and tofu-like heart: emotion regulation by Chinese teachers in classroom teaching[J]. Social Psychology of Education, 2016(1):21-25.
- [2] 王国锋, 李幸, 贾建锋. 家庭—工作冲突对教师情绪耗竭的影响: 一个被调节的中介模型[J]. 人力资源管理评论, 2017(1):51-55.
- [3] 丁晓蔚. 国内外英语教师情绪劳动研究述评[J]. 外语教育研究前沿, 2021(3):24-28.
- [4] 古海波, 顾佩娅. 高校英语教师科研情感调节策略案例研究[J]. 解放军外国语学院学报, 2019(5):19-23.

(责任编辑: 耿凤娟)

### Case Study on the Psychological Emotion Effort of English Teachers in Vocational Colleges

CHEN Liang<sup>1</sup>, HUANG Chuan<sup>2</sup>

(1. Anhui Finance & Trade Vocational College, Hefei, 230601;

2. Hefei University of Technology, Hefei, 230601 China)

**Abstract:** The study uses the qualitative research method to explore the principles of psychological emotion efforts and emotional laws of English teachers in vocational colleges by interviewing three English teachers in Anhui Finance & Trade Vocational College and collecting relevant materials from them. Results show that the three teachers work more from the primary performance principle and the inner emotional output principle but rarely from the advanced performance principle. The emotional laws include creating an ideal working environment, patience, love and chariness, having clear boundaries between teachers and students, passively obeying leaders and not revealing emotions easily. Using this as a base, the paper demonstrates the influence of class level in the emotional effort of English teachers in vocational colleges and the constraining role played by traditional Chinese cognitive perceptions on teachers' choice of emotional principles.

**Key words:** emotional effort principle; emotional law; English teachers