

“场动力”视域下乡村教师职业幸福感的缺失与回归

查海洋

(湖州师范学院教师教育学院, 浙江湖州, 313000)

摘 要 乡村教师职业幸福感是影响乡村教师队伍稳定的重要因素,是乡村教育振兴的内生动力。以勒温“场动力理论”为切入点,对乡村教师职业幸福感缺失的内在机制进行分析,发现乡村教师心理场与环境场在交互过程中发生失衡,市场、情义场、工作场和权力场等外在环境刺激对乡村教师的个体内在需求产生非正向推动作用,从而消解了乡村教师的社会幸福感、健康幸福感、主观幸福感和认知幸福感。为改变失衡状态下乡村教师职业幸福感的缺失现状、实现场由“失衡”到“再平衡”的转变,需要发挥目标引拒力的积极作用,改善教师所处环境场和关注心理场需求,为乡村教师提供内生性支持和外源性保障,从而实现教师心理场与环境场的内在契合,催生出乡村教师职业幸福感回归的动力。

关键词 乡村教师 职业幸福感 勒温场动力理论

引用格式 查海洋.“场动力”视域下乡村教师职业幸福感的缺失与回归[J].教学与管理,2023(21):49-53.

乡村教师是乡村振兴建设和发展的主力军,影响着教师队伍的稳定。针对部分乡村教师“下不去”“留不住”“教不好”等一系列突出问题,国务院办公厅印发的《乡村教师支持计划(2015-2020年)》指出:要拓宽乡村教师补充渠道,提高乡村地区优质教师配置比例,着力解决乡村教师短缺难题。随着“公开招考+专项计划”乡村教师补充机制的形成,教师队伍特别是乡村教师力量得到有效补充,但教师队伍结构的稳定性仍制约着乡村教育的高质量发展。随着国家教育改革进入深水区,当代教师身兼重任和期待,但同时也面临着严峻的社会挑战和困难,越来越多的教师在多重压力下进入职业倦怠期。教师职业幸福感的提升是保障乡村教师队伍稳定不可或缺的因素,也是保证教师留得住、教得好的关键环节,如何重构乡村教师的职业幸福感日益成为教育高质量发展亟待解决的重要问题。

通过对已有文献梳理,现有的研究主要集中在乡村教师的社会关系、职业效能、工资报酬等外在影响上,缺少从外部因素和内部因素的关联视角分析的研究。因此,本研究引用勒温场动力理论进行阐述,对影响乡村教师职业幸福感的个体心理场和外在环境场进行分析,探索乡村教师职业幸福感的内在机制。

一、场动力理论与乡村教师职业幸福感

1. 乡村教师职业幸福感的界定

关于幸福,东汉许慎在《说文解字》中解释道:幸,吉而免凶也。福,佑也。二字连用,意在祈福。“幸福”向来是一个复杂的概念,是一种愉悦的情绪和体验。职业幸福感来源于社会研究领域,是工作中个体主观幸福感的体现,指雇员对工作的积极、消极的情感体验和认知评价^[1]。而教师职业幸福感,来自教师的不断成长和自我提高,是“教师在自己的教育工作中自由实现自己的职业理想的一种教育主体生存状态”^[2]。对于从事乡村教育事业的教师来说,职业幸福感就是乡村教师在教育工作中自由地实现职业理想、获得满足和快乐的精神状态,它是在真实环境中生成的一种积极的主观体验,并受到主客观因素的交互影响。

2. 勒温场动力理论的基本观点

1936年,社会心理学家库尔特·勒温将物理学“场”的概念引入社会心理学领域,并在拓扑学的影响下,建立起以场论和动力论为核心的场动力理论。

场论,也称生活空间理论,主要研究个体内在的精神活动和行为改变所形成的生活空间。勒温将人与环境相互依存的集合看作一个整体形态,也即个

体的生活空间,它既包括个体所处的外在环境场(E),又包括个体的心理空间场(P),以及两种场域相互作用下形成的关系。勒温认为,行为或每一心理的事件都取决于人(P)之状态及其所处的环境(E)^[3],即人的行为模式B与个体P和环境E有关,用函数关系表示为 $B=f(P,E)=f(LS)$,其中B表示个体心理或行为模式,P表示个体,E表示环境,LS表示生活空间。简言之,外在条件和内在心理因素的影响是导致个体行为变化的因素。个人的内在需要是个人行为改变的驱动力,而外在的环境则是激励行为发生的条件,二者相互影响,成为个人的行为动因。

动力论,也称心理紧张系统理论,主要说明个体行为动机的心理机制。勒温认为,只要一个人的内部存在一种心理的需求,也就会存在一种处于紧张状态的系统^[4]。他将个体心理活动和外显行为的动力本质,归结为由人和环境等多种力之间相互作用而形成的心理紧张系统。当需求得到满足,个体处于放松状态;相反,处于紧张状态。为了缓解紧张实现场的平衡,个体内部会自发形成各种行为动机。同时,紧张的消除或减轻不仅依赖于个人需要的满足,也依赖于个人所设定的目标G。而目标和需要之间存在着一种力和力的关系,这个个体行为或心理目标的力被称作引拒值,正的引拒值产生吸引力,负的引拒值产生拒斥力。

总之,场动力理论将个体行为看作是外部环境场和内部心理场综合作用的结果,这一理论可以用来解释个体心理或行为变化的深层原因。对生活空间下个体、环境及相互作用进行分析,有助于诠释乡村教师职业幸福感缺失及回归的心理机制。因此,将场动力理论作为切入点,从心理场和环境场双向支持的整体形态出发,尝试提出教师职业幸福感的回归路径。

二、乡村教师职业幸福感缺失的影响机理

1. 影响乡村教师职业幸福感缺失的场因素结构

根据场动力理论,教师职业幸福感的变化同时受到内部心理场和外部环境场的影响。内部心理场方面,依据李广、柳海民等撰写的《中国教师发展报告 2020-2021》,将教师心理场划分为认知幸福感、主观幸福感、健康幸福感、社会幸福感四个方面。环境场方面,以刘陶和张卫良撰写的《场论对高校教师激励的启示》为基础,将教师环境场界定为市场、权力场、情义场和工作场四个方面。如图1所示,图的

左半边为心理场及相关要素,右半边为环境场及相关要素。

教师自身的心理场,也就是“P场”,是教师个人的心理体验,是教师在特定社会环境中形成的一种特殊心理需求。其中,认知幸福感表现为教师有较强的自我效能感、职业安全感和对自身工作的胜任能力;主观幸福感表现为教师有较高的职业满足感、自我价值感、工作荣誉感及稳定的心理状态;健康幸福感主要体现在教师良好的身体状况、保持积极的情绪等方面;社会幸福感具体体现在教师能妥善处理跟周围人、周围事物的关系,如和领导、同事、学生之间的关系,感受来自社会的支持。

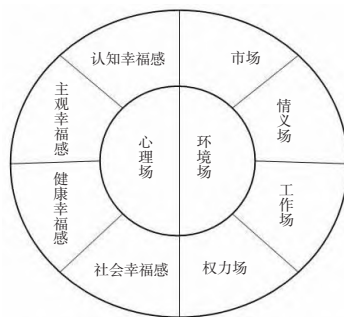


图1 乡村教师的心理场与环境场结构要素

教师外部的环境场,也就是“E场”,是客观环境,是对教师有影响的、使教师个体场得以实现的外部依托。其中,市场是指市场经济因素,影响着社会文化、人们价值导向等;情义场是指教师的社会关系,它体现了教师与所属群体的内在联结,影响着教师的情感状况和心理需求;工作场是指教师所处的工作场域以及从中体现出的教学和科研能力,包括工作环境、工作负担、职业发展的空间等;权力场是指教师在学术或行政领域的权力,体现出教师对各种事务的参与度和影响水平。

2. 乡村教师职业幸福感缺失的内在机制

根据生活空间理论,乡村教师职业幸福感的动力主要来自所处的外部环境场和内在心理场的影响,即教师行为 $(B)=f(\text{教师心理场 } P, \text{教师所处环境场 } E)$ 。个体内部需求是乡村教师职业幸福感产生的基本依据和驱动力,外在环境刺激是乡村教师职业幸福感存续的支撑条件,是诱发力。内部因素在外部刺激下作出反应,各种外在因素的价值通过心理场来实现,两者相互影响为乡村教师的心理取向和行为动机提供动力。通过剖析外在环境场对内在心理场的作用机制,可以发现乡村教师职业幸福感缺失的深层原因。

如图2所示,乡村教师的个体需求是教师职业

幸福感的动力源,内在心理场和外在环境场的失衡向平衡状态的转化是乡村教师职业幸福感产生的过程机制。当外在环境不能满足教师个体需求时,乡村教师所处的外部环境场E与自身心理场P失衡,此时教师原有的内在心理平衡被打破,从而引起一定的心理紧张。紧张的持续存在会影响教师的行为和心理活动,刺激乡村教师积极的寻找场的平衡,催生出消极的行为动机,影响乡村教师的职业幸福感。相反,如果外部环境满足了个体需求,那么就会对教师职业幸福感产生积极影响。具体而言,乡村教师的外部环境场适配,内在心理场稳定,对乡村教师的职业幸福感产生正向推动作用;当外部环境发生非正向推动时,内部心理场产生个体需求或紧张,内外部的双重挤压对乡村教师职业幸福感的产生起阻碍作用。与此同时,教师个体行为或心理活动的目标G作为引拒值对教师的需求和行为产生吸引或拒斥,从而牵引着乡村教师的职业幸福感。

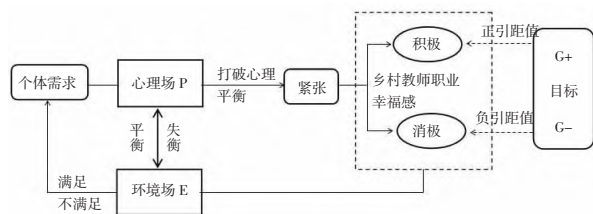


图2 乡村教师职业幸福感动力系统

这一个体动力的形成过程也就是勒温所说的“稳态平衡的过程”。勒温认为,紧张刺激下的行为改变是为了寻求一种新的内部平衡。个体的动机是寻求“稳态”,即达到一种“平衡”的状态,追求“稳态”是为了消解场的“失衡”而实现“平衡”。因此,乡村教师职业幸福感缺失的来源就是教师所处场域内的“失衡”,而化解“失衡”向“再平衡”转变的动态过程,正是乡村教师职业幸福感回归的动力过程。

3. 乡村教师职业幸福感缺失的动因剖析

根据场失衡状态下乡村教师职业幸福感缺失动力的过程机制可知,内部心理需求受制于与外界的互动,双方失衡时产生心理紧张作用于教师行为。由此分析得出乡村教师职业幸福感缺失的深刻缘由如下。

市场的负面经济因素降低了乡村教师的自我认同感和物质安全感,对乡村教师的主观幸福感产生消解。一方面,随着现代社会的迅速发展,城市精英主义、功利主义思想蔓延,城市教师的职业地位得到了普遍的认同,而乡村教师的社会支持却相对较弱。据调查,“社会对教师的尊崇度与教师所处学校的行

政层级高低序列成正相关,即省会城市学校教师的职业尊崇度高于地市级、高于区县级、高于乡镇级,依次类推,乡村教师的职业尊崇度最低”^[5]。这种外在的职业定位对乡村教师的自我认同产生阻力,无形地侵蚀着乡村教师的教育情怀。另一方面,收入水平影响着乡村教师的安全感。工资收入带给教师的感受包括绝对收入值带来的物质获得感和相对收入带来的物质失落感^[6]。和城镇教师工资待遇相比,乡村教师的绝对收入值偏低;和自身工作投入应得与实得相比,乡村教师的相对收入值失衡。城乡差异化的职业尊重降低教师的自我职业认同感,实际收入与期望值带来的落差削弱教师的安全感和满足感,从而内部心理场和外在环境场的平衡被打破,引起心理紧张,导致乡村教师难以安居乐业。

情义场与个体的情感状况和心理需求产生直接联系,乡村教师的情感需求如婚恋问题、同事情谊、精神文化等方面对乡村教师职业幸福感的维持有重要影响。然而,在农村地区,家长对孩子学习的期待值普遍不高,乡村教师的工作陷入疲软状态;乡村教师所在场域容易忽视“软环境”因素,学校只发挥基层执行单位的作用,缺乏文化环境的建设和对教师的情感关怀;工作同事的主动意愿不强,缺少积极有为的交流者。同时,乡村生活有限的社交范围限制了乡村教师的择偶婚配,在乡村“安家难”或与家人分居两地。另外,在教师管理和用人制度改革的背景下,非本土教师的数量日益增加,距离感使他们中的大多数不愿意融入当地社会,同时地域文化和习俗的不同也成为异地教师融合的天然障碍。生活空间的限制掩盖了乡村教师的精神需要,使其在丧失精神空间的情况下,被迫承认异化的精神生活模式,从而降低了他们的生活满意度和情感体验上的获得感。

工作场是乡村教师所处环境场的重要依托,对乡村教师的自我职业认同和健康幸福感产生重要影响。对乡村教师所处工作场进行审视,发现在发展机会、职称晋升、工作负担等方面对教师职业幸福感的产生存在一定的阻滞。第一,发展平台有限,教师成长缺乏支持。与城镇学校相比,乡村学校环境设施相对落后,资金、项目的缺乏使专业交流渠道较为狭窄,乡村教师在发展路径和发展空间上处于劣势。相关研究表明,“教师专业发展空间能够通过教师职业信念的中介作用来影响教师职业幸福感”^[7]。因此,外部支持性因素的匮乏会对教师内部的专业信念产生消极影响,导致乡村教师的工作满意度不高。第二,职称晋升困难,教师的荣誉价值被消解。乡村教

师职称评定与其工作成就感密切相关,它关系到教师的个人成长,牵引着教师在专业发展过程中的态度,进而影响到教师的教学效果。据调查,乡村教师在入职初期职称晋升所需时间比城镇教师稍短,但是乡村教师的职称晋升的二级、一级、高级职称评定,却落后于城镇教师晋升的步伐^[8]。第三,工作负担繁重,身心健康失衡。现有乡村学校因规模有限,音体美等学科教师的结构性缺员问题始终存在。一名乡村教师往往承担着多学科教学的任务,而乡村教师的整体专业素养难以满足多科教学的需要。为保证教学教研任务的完成,乡村教师需劳力劳心,工作负担的加重和劳动强度的提升对教师的身体健康产生直接影响。根据《中国教师发展报告(2020-2021)》调查结果显示,有45.80%的教师经常因为工作原因导致睡眠不足,47.72%的教师感到身体不适。由此可见,乡村教师的健康状况不容乐观,外在的工作负担大大降低了乡村教师的内在健康幸福感。

权力场影响着教师内部心理场的自我实现,权力场的垄断会降低乡村教师的工作热情,阻碍教师自我效能感的实现。一方面,乡村教师话语权旁落。乡村教师生长在环境落后、关注度低的村庄,他们既缺乏表达自我的意识,又没有机会争取话语权,他们是“被遗忘的社会群体,无表达自我主体需求权利,也无生命成长话语呼唤”^[9]。外部强制性的规训压制了乡村教师的话语权,导致他们对职业的疏离感增强,工作成就感和幸福感被消解。另一方面,外在场域行政权力泛化。与政策制定和实施主体相比,乡村教师的主体性并没有得到充分地体现。为避免与教师的需求发生冲突,使之产生经济或时间上的博弈成本,一些行政部门有意地减少了教师参与。在政策制定和实施过程中,乡村教师的诉求没有得到很好的体现,造成了政策的供给与教师的需求不相适应。

三、乡村教师职业幸福感回归的路径选择

由乡村教师职业幸福感变化的动力模型可知,要想改变场失衡引起的乡村教师职业幸福感的缺失现状、实现内外场由“失衡”到“再平衡”的转变,就需要发挥目标引拒力的积极作用,改善外在环境场,形成正向推动作用,从而满足个体需求,消除心理紧张系统,达到内外场的双向互动,催生出乡村教师职业幸福感回归的动力。

1. 目标设置合理化,增强正向引拒力

从乡村教师职业幸福感的场动力系统中可以看

出,乡村教师的目标定位是其中的关键一环,目标本身的吸引对乡村教师职业幸福感的产生起着推动作用。合理的发展目标是乡村教师职业幸福感持续存在的保障,目标的合理设置对教师行为产生正引拒值,为乡村教师专业发展指明方向,减少其职业生涯中的迷茫。一方面,教师要自觉规避市场经济的负面影响,树立正确的价值观。社会文化场域要重视对乡村教师价值取向的有效引导,要防止由于经济和社会的迅速发展而产生的片面性的价值观念,充分肯定乡村教师的时代价值,形成正向刺激,激发乡村教师的主人翁意识。同时积极引导乡村教师调整心态,对外在的负面影响因素进行甄别和抵制,热爱自己的教育事业,坚定教育信念,牢固树立“为谁培养人”和“培养什么人”的理念,增强服务意识,促进自我价值的实现。另一方面,在追求人生价值的同时,确立更崇高的目标,实现自我超越。除了需求和紧张的驱动,目标本身的吸引或拒斥也会对人的行为产生影响,积极目标产生正向引拒力,对教师职业幸福感产生正向刺激。作为乡村教育事业的关键角色,乡村教师要有明确的职业生涯规划,结合自身情况合理设置短期、中期、长期目标。按照“最近发展区”的原则,引导教师树立正向专业发展目标,发挥积极目标的导向作用,激励教师职业幸福感的生成,从而实现场的平衡。

2. 提高劳资匹配度,充实劳动获得感

教师是处于特定时空中的主体,环境场的物质条件为乡村教师职业幸福感的生成提供保障。根据教育部发布的调查数据,2017年我国公办中小学在职人员平均工资收入(税前)约为每年8.2万元,《中国农村教育发展报告2017》的统计结果显示,目前我国乡村教师的平均月收入约为3550元。虽然乡村教师总体工资水平有所提高,但与全国平均水平相比平均月收入低约2000元。由此可见,解决乡村教师待遇保障问题刻不容缓。因此,必须切实贯彻国家振兴乡村教育的政策要求,“落实国家给予乡村教师待遇、职称评定、住房等方面的政策倾斜,拓宽其多样化的社会资源”^[10]。加快乡村教师专项补贴政策的落实,为乡村教师提供物质保障,营造公平公正的社会环境。专项补贴的发放要有梯度、有层次,对乡村教师进行不同程度的补助,切实解决好基层教师“职称难”“住房难”“结婚难”等问题,满足其基本生存需要和个体心理需求,以达到正向激励效果。同时,完善乡村教师职称晋升评定标准。根据不同教师的工作特点实行差异化评价,重视隐性工作的投入,兼顾

效率与公平。根据弗雷德里克·赫兹伯格的双因素理论,人们的行为主要受两类因素影响:保健因素和激励因素^[1]。达到乡村教师的期望,维持对自身工作接纳的工资所得属于保健因素,超越期望,刺激乡村教师积极工作的合理补贴是激励因素。因此,合理充分的物质保障作为心理场的重要影响因子,能有效激发个体的积极情绪,从而提高乡村教师的工作满意度和劳动获得感。

3. 关注心理场需求,激发幸福原动力

情义场的支持对教师的职业幸福体验产生直接影响,组织的支持和交流互动是内外场域融合的必要条件。对于乡村教师来说,交流包括专业领域内的知识交流和生活空间内的情感交流^[2]。在知识交流方面,提供更广阔的专业发展空间。由于条件制约,乡村教师接受专业培训和交流研讨的机会较少,学校要为教师提供更丰富的学习资源,满足其专业成长的需求。同时培养教师共享互惠的学习意识,并逐渐构建起教学技能共享、学科经验互惠等机制,为知识交流提供保障。乡村教师要利用人工智能时代提供的契机探讨新型专业合作方式,构建城乡学习共同体,实现城乡之间、地区之间的多维交流。在情感交流方面,重视乡村教师的深层心理需求。一方面,要倾听教师的心声,了解教师情感动向、与同事的关系、工作的压力来源等,学校只有关注到教师的心理场需求,引导其心理健康发展,才能让教师在精神上获得组织支持感。在环境创设上,注意提升校园文化氛围,构建乡村教师与乡土文化的内在联结,建立心理场和环境场的双向沟通机制,走向生命关怀。另一方面,改变自上而下的交流方式,从教师的主体性出发,倾听教师的民主诉求,关注其实际生活和职业发展的需要,对教师的劳动付出和情感体验给予重视,使乡村教师的组织支持感稳步提升。教师的情感需求是个体需求的关键,与场域的平衡产生直接联系,知识和情感交流的满足能有效消除教师的“心理紧张”,维持内外场域的平衡,促进乡村教师职业幸福感的回归。

4. 尊重个体话语权,彰显职业价值感

教师职业幸福感是教师主体与环境相互作用中产生的,教师在这一过程中扮演着重要角色。乡村教师作为乡村教育事业的一员,有充分表达自身需求、参与教育活动的权利,教师所感知到的自身职业价值就充分彰显在其对教育事业的参与度和获得的存在感之中。一方面,在教育教学中,要凸显教师的主体地位,充分发挥教师学术优势。要给予教师高

度重视和充分信任,鼓励教师间的交流合作,要让教师感受到自己的职业价值所在。虽然乡村教师身处乡村,但他们仍有专业成长的需要,渴望真正参与乡村教育的变革与发展。学校要为教师创造实现自我价值的机会,尊重乡村教师在学情分析基础上所掌握的教学话语权,还原教师实现自我价值的存在感。进一步完善教师培养模式,提升教师的专业能力。根据实际情况制定全科教师的培养计划,同步乡村教师师德师风培训以及教学能力培训,使其学有所用,提升乡村教师专业自信心和工作胜任力。另一方面,在学校管理中,适当收缩学校管理部门的权力,发挥教师参与学校管理的主动权,增强教师在管理中获得的自我效能感。改变规训化的管理方式、重视乡村教师的内在诉求,才能充分保证乡村教师在本土文化背景下实现自身专业性的价值彰显。外在环境场的组织氛围对教师心理场的影响潜移默化,打造人性化、民主化的学校管理,承认乡村教师的话语权,激发教师职业幸福感的内生动力,才能实现教师心理场和环境场的良性平衡,让乡村教师下得去、留得住、教得好。

参考文献

- [1] Daniel K, Alan B K, David S, et al. Would You Be Happier If You Were Richer? A Focusing Illusion [J]. Science, 2006, 312 (5782): 1908- 1910.
- [2] 檀传宝. 论教师的幸福[J]. 教育科学, 2002, 18(01): 39- 43.
- [3] 库尔特·勒温. 拓扑心理学原理[M]. 北京: 商务印书馆, 2011: 13.
- [4] 申荷永. 充满张力的生活空间[M]. 武汉: 湖北教育出版社, 1999: 32.
- [5] 李涛, 鄢志辉. 让乡村教师职业“香”起来 [N]. 光明日报, 2014- 10- 21(015).
- [6] 杨进, 杨雪, 谭玉容. 欠发达地区乡村教师职业幸福感: 现实图景、困境剖析与提升策略[J]. 现代教育管理, 2021(12): 87- 94.
- [7] 邓涛, 李燕. 专业发展空间对教师职业幸福感的影响: 基于有调节的中介模型[J]. 现代教育管理, 2021(09): 81- 89.
- [8] 肖菊梅, 王焱. 乡村振兴背景下乡村教师流失问题探究[J]. 成都师范学院学报, 2021, 37(03): 59- 64.
- [9] 张晓文, 吴晓蓉. 乡村教师生活世界遮蔽与回归: 基于教育人类学生命价值的视角[J]. 教师教育研究, 2019, 31(04): 40- 46.
- [10] 黄晓茜, 程良宏. 城乡张力间的彷徨: 乡村教师身份认同危机及其应对[J]. 当代教育与文化, 2019, 11(04): 80- 86.
- [11] 宋宇, 黄瑞萍. 贫困地区义务教育阶段教师职业幸福感的影响机制[J]. 现代教育论丛, 2020(02): 26- 35.
- [12] 杨进, 李广, 杨雪. 何以坚守: 基于勒温“场动力理论”谈乡村教师流失的规避[J]. 杭州师范大学学报: 社会科学版, 2021, 43(02): 114- 121.

[作者: 查海洋(1999-), 女, 河南信阳人, 湖州师范学院教师教育学院, 硕士生。]

[责任编辑 王泽华]