

课堂变革中的教师情感及支持探究

化宇辰

三亚学院

摘要：教师情感作为课堂变革的内生动力要素，其价值回归是化解课堂变革技术理性弊端的关键所在。情感支持是教师建构积极情感，认同课堂变革设计、落实变革政策和举措，实现变革目标的重要保障机制。课堂变革应采取将教师情感纳入课堂变革方案设计中、建构教师情感支持的沟通交换平台及情感支持与制度理性有机交融等情感支持策略，帮助教师做好情感调节，激发积极情感，为有效课堂变革创造更为和谐的情感环境，使课堂变革的政策和目标方案的推进更有价值和意义。

关键词：课堂变革；教师情感；情感支持

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2024.05.021

当今社会，变革已成为教育领域的“常态”，课堂变革则是教育变革的核心或关键。课堂变革是一项复杂且充满创造力的活动，其影响因素多样交错，既有政策与制度、技术等外显因素，又涉及变革者情感、价值观和态度等内隐心理因素，其中教师情感是影响课堂变革的重要因素，是课堂变革不可缺少的内生动力要素。情感具有能动性和行动指向性，在人的认知发展、价值养成、行为学习、思维结构等诸多方面，作为一种“基础性”因素发挥着全息性的作用。^[1]忽视教师情感因素的课堂变革难以持续并真正成功。情感支持是促使教师建构积极情感，认同课堂变革、落实变革政策和举措的重要保障机制，是课堂变革有效推进的必备条件。

一、教师情感：课堂变革的内生动力要素

情感是个体所处的社会文化环境的产物，具有内生能动性和行动导向性。情感与人的生命状态和生命成长水乳交融，作为一种弥散性的、贯穿于生命全域的也是人性深处亘古不变的人的生命和精神成分，情感是一种重要的内在标示。^[2]情感的枯竭使课堂变革失去内在的灵魂。^[3]教师情感是指教师因对自身职业的认同和工作满足教师需要的程度而产生的内心感受，并由此表现出的一种外在情绪。只有情感才能充当人的内在尺度，才是教育走向创造、实现价值理性的根据。^[4]教师情感是教育变革的重要基础，是课堂变革不可缺少的内生动力要素。

课堂变革是一项充满了不确定性、复杂性和创造性的活动，常常需要改变教师已有的认知结构、价值体系和行为方式以及与之相应的制度体系、组织结构，甚至还会增加教师工作负荷和强度。这一切都难免使教师对变革产生一定的心理压力、焦虑、价值挫败、相对剥夺甚至内心抗拒等负面情绪，导致自我效能感降低，对课堂变革的有效推进造成一定的阻碍。对情感的关注体现

了对变革者的精神或人文关怀，为其消极情绪的舒缓提供支持，能够使教师从内心认同并主动投入变革。今天人们越来越认识到课堂变革中教师所从事的不仅仅是一般的脑体劳动，更是一项情感劳动。课堂变革从起动、过程到评价等都应关注教师情感，在强调观念的更新、政策和制度的调整及技术理性的同时，要真真切切地关注教师的情感，这对于课堂变革的有效推进有着重要的现实意义。

二、情感转向：课堂变革中教师情感的价值回归

长期以来，社会科学研究表现出重理性轻情感的特征，认为强调理性和压抑情感是社会进步的体现。现代性的兴起意味理性的兴起，导致情感的边缘化。在理性主义者看来，人们行动的价值就在于其理性，只有理性行动才被看作是真正有价值的，情感只是从属于理性而已。情感行动没有被赋予明确的主观意义，是“半意识或实际上完全无意识”的，因而严格来说不能把情感因素看作是社会行动的内在因素。既然只有理性行动才能被人理解，那么情感行动就自然被排挤到正常的社会结构（如科层组织、法理制度）之外。^[5]

社会科学的理性主义特征同样体现在教育领域，“效率至上”、“标准化”和“数量化”给课堂变革造成了诸多难题。20世纪末期以来，随着新课程改革的不断推进，国家和政府出台了一系列课程及课堂变革政策或项目，从规定新的课程标准到教材内容，从“以学生为主体”的课堂教学方式变革到新的课堂评价标准，体现了社会对高质量育人目标的追求。但这一系列的课程或课堂变革政策或项目基本上都是外生型的，是自上而下将“上层”改革者固有的价值取向和观点作为“先进”的理念要求教师接受和执行。这种课程和课堂变革普遍关注的是制度、技术和组织结构等理性特征，强调其工具性、功利性与效率性，而关系到变革内在动力要

素的教师情感则被淡化或忽视，更谈不上将教师情感纳入变革方案或计划中，这难免造成改革者与教师之间的观念和情感错位，致使一些教师从一开始就对课堂变革方案的合理性存有质疑，内心产生消极情感和抵触行为。

20世纪90年代，西方社会科学界形成了一场“情绪革命”。社会学研究者非常看重情感的内生动力特征，认为对情感的压制是现代性的一个缺陷，非理性的情感的存在是现实的也是合理的，理性并不比情感更具优越性。人的本质及人可以称作他的特殊地位的东西不是理性而是“精神”。这种精神气质的根本乃首先在于“爱与恨的秩序”，它支配主体如何看他的世界和如何开展他的行为活动。^[5]合理情感行为的存在，不仅不会对社会发展构成障碍，反而是社会发展所必需的。

与此同时，教育变革研究与实践也开始重视情感问题，课堂变革中的教师情感研究引起了学者们的广泛关注。随着课堂变革的深入，理论界和实践界越来越强调将缺位已久的“情感”引入影响变革的因素，教师情感的价值回归成为化解课堂变革技术理性弊端的关键所在，研究者将情感与变革关联起来，为课堂变革的有效推进提供了重要的启示。

三、情感支持：课堂变革中教师情感的保障机制

情感支持（Emotional Support, ES）指使用倾听、关注、情绪支持、鼓励等方法，给予对方情感上的关怀。^[6]其目的是通过关怀、倾听、沟通等支持策略，减少教师课堂变革中的情绪压力，帮助他们理解并克服变革中面临的困境；通过关心、尊重和信任等使教师获得良好的情感体验，为其积极主动投入变革提供保障。

教师投入课堂变革的积极情感不是与生俱来，而是与教师所处的情感支持情境直接相关。教师是通过自身对参与变革的感受和解释来确定其行为意义，从而建构工作价值的。课堂变革的设计者和推动者应认识到，没有充分有效的情感支持，教师难以发自内心、积极主动地投身于变革实践。没有积极的情绪（情感）支持，教师在教学中就会缺乏积极性、责任感和自我效能感，甚至认为自己的工作毫无意义，但却无力改变，最终陷入了消极情绪之中。^[7]情感支持是教师积极主动参与课堂变革，落实变革政策和举措，实现变革目标的重要保障机制。

课堂变革应研究和探讨有效情感支持的策略，帮助教师做好情感调节，激发教师的积极情感，为有效课堂变革创造更为和谐的情感环境，使课堂变革的政策和目

标方案的推进且更有价值和意义。

（一）将教师情感纳入课堂变革方案设计中

外生型的课堂变革往往是由变革的研究者、设计者和推动者依据其对变革方案、价值、理念和基本原则的认识和理解设计并推进的。作为变革的执行人或接受者，一线教师只需按照预先设计好的图纸、路径按图索骥地走向目标。然而，现实课堂生活中所实施的变革与预设的方案或目标之间往往存在较大的偏差，其复杂性往往超出预想。一线教师并未经历或参与变革计划或方案的设计及形成过程，对变革的理念价值、预期设想甚至方法路径等很难像变革倡导者那样“清晰”，导致他们难以树立变革的自信心，面对新的挑战和要求容易产生忧虑、焦虑与迷惑等消极情感，甚至表现出对变革的“消极抗拒”，即表面上积极投入，实际上则缺少对变革方案和进程的情感认同和行为投入，使变革流于形式。

课堂变革的决策者或设计者在变革目标或方案的设计、论证和贯彻实施时，应理性地思考和应对教师情感问题，从变革实践者的角度审视和反思变革方案、目标价值及推进条件的合理性。应通过广泛的调查研究，了解和把握变革主体、环境和条件的现状和特征，特别是一线教师的对变革的理解认知、接受水平、行为方式和情感特征，了解教师在理解和接受变革方案以及方案实施中可能遇到的情感问题和各种困境或不适应，以及学校已有组织结构、制度体系和管理者对变革的支持状况，使变革方案体现一定的内生型特征。尽可能增加课堂变革方案设计的適切性和人文性，体现对变革实践的指导性和操作性，考核评价的合理性和明确性，激励措施的人文性和公正性，尤其是关注变革推进中一线教师可能会面临的内心压力、迷惘和焦虑等情感问题。如若课堂变革推进中遇到教师消极情感和行为的抵制，就应该思考究竟是教师自身的问题还是变革方案的设计和实施的“目中无人”，忽视了教师可能面临的情感问题，造成了教师的消极情感。^[8]只有这样才能促使教师对变革方案的情感接受、认可并积极投入变革实践。

总之，关注教师情感能够帮助课堂变革的设计者和推动者科学设计的变革目标和计划，不断调整实施方案，并分析探索影响变革的复杂因素，为广大一线教师提供有效的情感支持，使课堂变革不断深入和推进，实现变革目标，从根本上提升课堂教学质量和水平。

（二）建构教师情感支持的沟通交换平台

情感的实质是社会交换过程。按照社会学的交换理

论, 人们的相互作用过程, 就是一个相互交换资源的过程, 其中也包括情感的交换。^[9]情感交换理论认为, 情感具有社会交换性, 情感互动交流所获取的是一种心理内感报酬。教师情感是一种实在的社会建构, 其情感状态很大程度上取决于教师所处的社会境遇以及这种境遇所决定的情感交换模式。

课堂变革中的社会交换模式的建构是教师获得情感支持的路径, 应把教师情感支持放在课堂的社会交换脉络之中, 为教师情感表达和交流建构多种正式或非正式的社会互动渠道或空间, 以倾听教师变革中的情感困惑、焦虑和压力等内心感受, 为他们提供关心、理解和尊重并对教师的情绪和意见作出及时回应, 为增进教师积极情感和舒缓消极情感提供支持。一是通过建立“校园教师情感交流平台(网吧)”、“同伴工作情感交流群”、“课堂变革体验分享网络驿站”等, 为教师提供更为方便、快捷的线上网络交流沟通平台, 增强情感支持互动的频率与效率; 二是打通自上而下的纵向互动交流渠道, 建立教师与变革设计者、倡导者的情感互动交流机制, 对变革实施中的问题与经验及情感问题进行经常性的交流、分享、倾听与研讨。三是适时举办教师情感关爱交流坊、心灵驿站等, 为教师同伴之间提供一个情感沟通互动平台, 让他们相互交流、分享和倾诉。最后, 建立线上线下教师情感和意见反馈渠道, 运用“心里话倾诉箱”、“情感困惑意见箱”等工具, 拓宽教师情感反馈渠道。

(三) 情感支持与制度理性有机交融

制度理性重视纪律、秩序、规范和标准, 情感支持强调尊重、关怀和人性。制度理性是课堂变革有效推进的重要保障, 情感支持是制度理性的持久提升, 没有制度理性的课堂变革是无序低效的, 缺乏情感支持的课堂变革则是流于形式而无法持久的。有效的课堂变革应充分体现“情与理”的有机交融, 将教师情感的合理性与变革制度的合法性有机渗透。有道是: 制度规定不可缺, 情感支持价更高。

课堂变革实践中, 一些学校过于强调制度体系的建设和完善, 试图通过一系列的制度理性规范和约束变革者, 要求其严格遵守和执行, 却忽视了情感支持的价值。结果往往适得其反, 表面上教师积极投入变革实践, 实际上则缺少对变革方案和进程的情感认同和投入, 使变革难以有效推进。课堂变革是一项复杂而充满创造性的活动, 除了遵从变革中的理性规则之外, 教师更期待变革推进者或管理者的情感支持, 期待对他们的

需求给予关心与尊重、努力与付出给予鼓励和赞赏、困难和挫折以及工作中的失误给予更多地包容和理解。只有教师真切感受到自己不断得到情感支持, 获得积极情感体验, 课堂变革才会真正取得成功。

为此, 在课堂变革的制度理性中应渗透情感支持的元素, 在价值层面肯定教师都是愿意参与变革的, 在制度条款的表述中要考虑教师的心理感受, 尽量少用“禁止、不准、处罚”等表述, 淡化处罚。在课堂变革评价考评制度中, 应体现一种隐性的价值前提, 即“教师都是有贡献的”, 多采用加分、增值的方式, “重奖淡罚”。甚至可以制定如“教师情绪假”这样充满情感关怀的支持制度, 让教师产生内心的感动与满足。尽量做到教师情绪低落必问, 工作困难必帮, 专业成长必促, 尽最大努力创造条件, 帮助教师化解和减轻各种可能的情感压力和迷惘, 排解教师的工作及心理压力, 让教师以积极的情感状态面对变革。应体现对参与变革教师更多的鼓励、尊重和信任, 特别是在制订关系教师直接利益的课堂变革考核评价方案时应充分体现教师的参与权、发言权, 自下而上广泛征求意见、调查研究, 从而使其真正感受到被重视和信任, 这样制度方案才能够得到持久有效地执行, 从而推进变革目标的实现。

参考文献

- [1] 朱小蔓. 《情感教育论纲》(第3版) [M]. 南京: 南京师范大学出版社, 2019年, 4-12.
- [2] 王平 朱小蔓. 建设情感文明: 当代学校教育的必然担当[J]. 教育研究, 2015, 12: 14.
- [3] 帕尔默 帕克. 教学勇气: 漫步教师心灵[M]. 吴国珍, 译. 上海: 华东师范大学出版社, 2005: 4.
- [4] 朱小蔓. 情感教育论纲[M]. 北京: 人民出版社, 2008: 58.
- [5] 郭景萍. 情感控制的社会学研究初探[J]. 社会学研究, 2003, 4: 36、39、38.
- [6] 心理学名词审定委员会. 心理学名词(第二版) [M]. 科学出版社, 2014.
- [7] 罗阳, 刘雨航. 学校情感治理机制探究: 现实诉求与行动逻辑[J]. 中国电化教育, 2020.11: 34.
- [8] 孙元涛 许建美“教师抵制变革”的多维分析[J]. 教育发展研究, 2009.15-16.
- [9] 郭景萍. 情感的互动特质: 交换、沟通与平等[J]. 江汉论坛, 2007, 9: 138.