

# 个性化发展路径的实现： 影响高校青年教师入校后职业认同的新因素

江先锋

(上海工程技术大学 党委宣传部, 上海 201620)

**摘要：**青年教师是高校中具有创造力和活力的特殊群体，由于每个教师独特的成长背景和身心特征，个性化发展是他们入校后职业生涯规划的一项重要诉求。通过实证研究发现，个性化发展当前已成为影响高校青年教师职业认同的一个新因素。青年教师对个性化发展在认知上呈现出三个明显特征：主观心理预期比较强烈，但对自身职业角色定位不清；对学校层面制约因素认识较一致，但对自身的不足与局限理解不一；个性化发展很大程度上仍是应然期待，还未成为职业的现实选择。鉴于此，对于高校来说，应当进一步加强对青年教师个性化发展教育引导；为青年教师的个性化发展创设制度空间；拓展培养发展渠道，增强青年教师自我实现的成就感。

**关键词：**高校青年教师；个性化发展；职业认同；路径实现

**中图分类号：**G645 **文献标志码：**A **文章编号：**1672-8874(2016)02-0080-06

## Realization of the Means of Individuality Development: A New Factor Impacting Young Teachers' Career Identification after Their Employment

JIANG Xian-feng

(Publicity Department of the Party Committee, Shanghai Engineering and Technology University, Shanghai 201260, China)

**Abstract:** Young teachers are a special group of people who are creative and energetic in colleges and universities. Because of this unique background of growing-up and mental and physical features, individuality development is an important demand in their career plan. Exemplification studies indicate that at present individuality development has become a new factor impacting young teachers' career identification. There have appeared three obvious features in young teachers' cognition on individuality development: Their subjectively psychological expectancy is rather strong, but they are not sure of finding their niche in career. They have the same ideas of restraining factors at school level, but they have different understanding of their own shortcomings and limitations. To a greater degree, individuality development is still an ideal expectancy in stead of a factual choice of profession. In view of this, colleges and universities should further strengthen education and leading in young teachers' individuality development, build systematic space for young teachers' individuality development, and expand development channels for cultivation and increase young teachers' sense of achievement in self-realization.

**Key words:** young teachers in colleges and universities; individuality development; career identification; realization of the means

## 一、问题的提出

随着高等教育的发展，高校教师队伍中青年教师越来越多，青年教师是人才强校的“生力军”，也是学校创新发展的“加速器”，作为一支最富有活力、创造性的群体，他们的职业认同状况直接关系到高校发展的未来。由于青年教师各自独特的成长背景和身心特征，个性已成为他们的重要特征之一，这一特征反映到其入校后职业生涯规划上就是寻求个性化发展。如何科学、准确地把握当前青年教师对于个性化发展的意愿程度及对其职业认同的影响，不仅对青年教师个人的成长发展至关重要，而且也事关高校能否真正落实“人才强校”战略，进而推进学校内涵式、持续性发展。

### （一）个性化发展、职业认同概念辨析

1. 个性化发展。个性化从本质上来讲是指“个体在一定的社会关系系统中形成的生理特征、心理特征和社会特征以独特的方式有机结合而使个体具有的独特社会性”<sup>[1]</sup>。教师的个性迄今尚未有统一的概念，比较有代表性的观点有：“教师个性是一种具体个性，它是教师以自己的个性为基础，为适应教师角色规范的要求，在教育活动中形成并表现出来的心理和行为倾向性。在内容上它是教师职业共性和个人自身个性的统一”<sup>[2]</sup>。“教师的个性应是一个广义的范畴，既包括教师的需要、动机、兴趣、理想、信念和世界观等个性倾向性内容，也包括能力、气质和性格等个性心理特征”<sup>[3]</sup>。

本研究所谓青年教师个性化发展，即青年教师个性在教学科研、党政管理、学生工作及教学辅助过程中的展现。一方面，它包含着青年教师因其独特性带来的创造性，具体表现为对教学科研方法的开创、党政管理方式的革新、学生及教辅工作创新等；另一方面，更体现在青年教师在教学科研管理服务活动中使自身的人生观、价值观、主体情趣和人生追求得以充分的实现。

2. 职业认同。职业认同是个体对某一职业的积极态度和强烈的投入感，体现为个体维持该职业的愿望和对该职业的喜悦程度。教师的职业认同既是一种状态，又是一种过程，状态是指教师

对其职业的积极感知或者这种感知达到某种程度；过程是指教师对其职业的积极感知是个体在从事职业的过程中逐步建立和发展的<sup>[4]</sup>。

本研究所谓青年教师职业认同，即青年教师当前对自己教师角色以及教师工作相关特征的感知，具体而言是他们对自己所从事职业的认识、情感、期望、意志、价值观以及对教师职业技能的感知。对于青年教师而言，职业认同是其职业发展的心理基础，它不但关系到教师自身的职业发展，而且深深影响着高校的长远发展。

### （二）影响高校教师“职业认同”研究的相关文献回顾

关于高校教师职业认同，迄今学术界研究尚不多，在“中国知网”中查询，结果显示只有区区9篇文章。从研究视角来看，分别从理论分析法、问卷调查法、个案研究法对教师职业认同及其影响等进行研究；从研究的结果来看，有的研究者以某地域内高校教师为调查对象，从职业认识、职业技能、职业期望、职业环境、职业认同五个维度分析了影响高校教师职业认同的相关因素，其研究显示：高校教师职业认同水平一般；在职业认同诸因素中，职业技能的认同最高，对职业环境的认同最低；职业期望的认同存在显著的教龄和职称差异；学历水平在职业认同诸因素上皆存显著性差异<sup>[5]</sup>。有研究者通过调查发现高校教师职业认同受多种因素影响，包括教师个人的薪酬满意度、教学工作环境、个人发展空间等<sup>[6]</sup>。有研究者从职业认同与组织认同概念模型构建入手，对职业认同与组织认同之间的关系，职业形象、工作自主性和组织环境对职业认同及组织认同的影响进行实证研究，研究结果显示：我国高校教师的职业认同对其组织认同有显著的正向影响，而其职业认同受职业形象和工作自主性的正向影响较大<sup>[7]</sup>。

从上述文献来看，有关高校青年教师职业认同的影响因素，目前的研究主要涉及收入水平、工作环境、个人发展空间、职业形象、职业压力等。其实，职业认同是一个动态的、变化的过程，贯穿整个职业生涯，在这一过程中，受到很多因素的影响，诸如个人经历、成就感与努力等，“大学校园里的这些方方面面的客观存在，会折射到大学教师对其职业的认识及行为上，影响到教师

的职业认同”<sup>[8]</sup>。为此,关注与了解青年教师个性化发展愿望对其职业认同的影响,探究制约他们个性化发展的因素,加强青年教师个性化发展的教育与引导,完善高校培养发展青年教师相关政策举措有着重要的意义。

本文通过实证的方式来分析研究高校青年教师有关个性化发展的认知与诉求,以及这种诉求对他们职业认同的影响,进而为高校相关部门进一步加强和完善青年教师培养发展工作提供参考。

## 二、研究的方法与对象

### (一) 研究设计

本次调研采用问卷调查的方式进行。其中在问卷设计上主要从四个部分来了解把握调研对象的情况:一是了解对象的人口统计学特征,包括性别、年龄、学历、专业、工作年限等。二是受访对象关于个性化发展的认知,包括对个性化发展的内涵的理解和需求程度的心理预期。三是受访对象关于高校与青年教师自身存在哪些制约个性化发展现实因素的认识。四是受访对象在个性化发展暂时遇挫的情况下如何进行职业选择。第三方面采用多项选择的方式来把握青年教师认知的有关情况。

### (二) 样本概述

本次调研的样本取自上海某大学城中5所高校25-40岁青年教师。本次调查共发出调查问卷300份,收回291份,其中有效问卷282份,有效率为94%。有效样本中,教学科研岗127人、党政管理岗49人、学生辅导员73人、实验室等教辅人员33人;男教师167人,占59.2%,女教师115人,占40.8%;25-30岁有97人,占34.4%,31-35岁有123人,占43.6%,36-40岁有62人,占22%;本科学历10人,占3.5%,硕士学历103人,占36.5%,博士学历166人,占58.9%;从专业上看,文科的有79人,占28%,理工科142人,占50.4%,其他学科如艺术、教育学等61人,占21.6%;从入校时间来看,入校1-5年有117人,占到41.5%,5年以上有165人,占58.5%。在调查对象选择上,主要集中于入校有一定时间,具备了一定实践工作经验的青年教师,以匿名的方

式进行问卷调查,以期使调研结果更具有信度与效度。

## 三、研究结果与分析

### (一) 青年教师对于个性化发展内涵的理解

在调查中,大部分被调查者都能比较全面准确地理解把握教师个性化发展的含义。有关教师个性化发展是“根据青年教师的个性特长,调整适合其成长的环境和岗位,更好地发挥他们的潜能”,还是“青年教师在教学科研管理服务活动中使自身的价值、人生追求得以实现”,或者是“以上两个方面都包括”,17.4%的人认为是个性化发展必须有合适的岗位,21.3%的人认为个性化发展主要在于随着个人成长,依据能力、兴趣爱好,能在岗位上使自己的追求得以实现。61.3%的人则选择将上述两个方面综合起来考虑。

从调查结果来看,个性化发展作为个体按各自特定的方式发展自我,完善自我,形成相对稳定而独特的健康个性,促进自己的事业发展,青年教师对此有着全面、理性的看待和认识。个性发展与全面发展并不矛盾,其中个性发展是全面发展的核心,没有个性发展就不会有真正的全面发展。实际上,每一个青年教师的个性是普遍存在的,只是其特点和表现强弱不同而已,能否把握个性特征,从而因势利导,发挥特长和优势,对个人的成长和高校事业的成功都有着十分重要的作用<sup>[9]</sup>。

### (二) 青年教师对个性化发展的心理预期

关于在当前高等教育改革的背景下,“高校青年教师是否应该寻求个性化发展”,1.4%的人表示“没有必要”,7.9%的人表示“无所谓”,5.2%的人表示“说不清”,65.7%的人表示“应该寻求个性化发展”,19.8%的人表示“急需实行个性化发展”。这表明,大多数青年教师对个性化发展有着较高的心理期待。

从调查中,我们可以看出青年教师入校后,事业发展处在探索期,在教学科研、行政管理等方面尚处于起步阶段,如何根据自己的个性特征,使自己潜能得以最佳发挥,找到个人兴趣与岗位要求融合发展之路是目前许多教师共同的心理期待。必须指出的是,从调查结果来看,认为高校急需推进个性化发展的比例还不是很,此外还

有近10%的人认为没有必要或对此不关注，这里面的原因可能有两个方面：一是部分青年教师入校后，几年内成为教学科研的骨干，或已经走上学校中层管理岗位，他们一开始就是个性化发展的佼佼者，对个性化发展的概念没有特别的意识。二是不排除有部分青年教师已经丧失了当初的理想，虽不如意，但在岗位上过得去，个性化发展也不重要了。

### （三）青年教师对个性化发展主要表现的认识

本次调查就“在当前个人事业发展中，在下列哪些方面能与个性化相结合”做出关注度的衡量，选取了11个与此有关的方面。按照样本选择比率的高低依次统计如下：

表1 与青年教师个性化发展相关的方面

| 选项 | 个性化发展的相关方面    | 选择人数 | 所占比率(%) |
|----|---------------|------|---------|
| 1  | 多样化教学评价方式     | 143  | 50.7    |
| 2  | 多样化的激励机制      | 132  | 46.8    |
| 3  | 独立选择适合自己的课题   | 127  | 45      |
| 4  | 创新青年教师科研考核机制  | 123  | 43.6    |
| 5  | 减少校内兼职,缓解工作压力 | 98   | 34.8    |
| 6  | 按需施训,个性化指导    | 88   | 31.2    |
| 7  | 管理、教辅岗位职称评定   | 81   | 28.7    |
| 8  | 丰富多彩的业余活动     | 73   | 25.9    |
| 9  | 风清气清校内人际交往环境  | 61   | 21.6    |
| 10 | 公开公正的岗位竞聘     | 58   | 20.6    |
| 11 | 其他            | 15   | 5.3     |

从调查结果来看,青年教师认为与自己个性化发展相关的方面,排在前三位的有:一是多样化的教学评价方式。当前,高校青年教师由于自身受教育经历,再加上视野较为开阔,喜欢标新立异,与老教师相比较,在教学方式上更喜欢多样化,如在线指导学生,制作教学微视频等,他们希望这些教育方式能被认可。二是高校的激励政策。青年教师自尊心和自信心都较强,希望在与他人的关系中意识到自己的存在,从而对自己的心理和个性产生,认识并做出评价,调节和控制自己的思想和行为,

从而更好地促进自身发展。三是课题的申报与科研考核方式。科研也是青年教师展示个性化发展的重要方面,他们希望自己不再靠时间尺度的论资排辈,更希望空间范围的破而后立,塑造他们的职业自信,从“小先生”成长为“大家”<sup>[10]</sup>。

### （四）青年教师对高校制约个性化发展问题的认识

本次调查发现青年教师比较认同自己的个性化发展有利于自身和学校发展,对于高校目前存在的制约青年教师个性化发展的因素,75.5%的人认为症结在于学校为青年教师个性化发展提供保障的政策机制缺失,缺乏有效的路径设计。其他如高校文化氛围、针对性培训不足、工作压力较大等选项选择的比例不大。

表2 高校制约青年教师个性化发展的因素

| 高校的制约因素   | 选择人数 | 所占比率(%) |
|-----------|------|---------|
| 文化氛围不浓    | 37   | 13.1    |
| 培训针对性不强   | 31   | 11      |
| 工作繁多、压力大  | 42   | 14.9    |
| 机制单一、路径不足 | 213  | 75.5    |
| 其他        | 19   | 6.7     |

为了确认机制保障缺失的具体表现,我们通过进一步追问的方式,了解到以下一些情况:76.5%的人认为入校后各类培训均忽视了青年教师的实际需求。这说明高校的各类培训还未起到对青年教师成长的引领作用,尤其表现在对他们成长目标没有类别规划和个性引领,培养方式和内容与青年教师实际需求脱节;57.2%的人认为学校对整体发展目标比较关注,但对教师个人发展需求关注较少。这说明高校在青年教师个体发展上关注度不够,忽视了他们的自身因素发展变化轨迹及对学校发展的影响,没有真正落实将青年教师个人成长发展视为学校整体发展的基础;42.9%的人认为职称评审公正性不够、岗位间流动比较难。这说明高校在职称评审条件、过程及结果公开上需更加透明、程序设计更加公正;对于不同岗位上的青年教师,根据其能力特长,通过制度设计使内部人才能够流动顺畅,如建立健全辅导员晋升发展机制<sup>[11]</sup>,专业教师进入流出机制,形成循环流通体系;39.2%的人认为高校对青年教师的考核评价缺乏动态的指标,评价的

标准死板,形式单一,评价时比较侧重个人间的横向比较,而缺乏对教师成长过程中个性化、发展性内容的考核评价。

#### (五) 青年教师对影响个性化发展自身因素的认识

在调查中,对于影响个性化发展自身因素的分析,30.5%的人选择“缺乏长远职业规划,急功近利”,31.4%的人选择“缺乏足够的反思意识和能力积淀,专业发展后续乏力”,30.2%的人选择“事务杂多,忙于应付,放弃专业提升”,7.9%在其他选项上进行了填写,统计下来,其他原因概况有:(1)职称压力大,盲目搞科研,失去自我;(2)随大流,失去了自己原先的进取心;(3)行政工作杂乱,心理压力大,无暇顾及自身发展。

这一结果显示:关于自身影响因素的分析,青年教师主要从三个方面寻找原因:一是缺乏职业规划,没有明确的目标方向,在事业发展上容易陷入迷茫。二是能力积淀不足,没有主见、恒心、毅力,以及缺乏自我反思精神,协作、团队精神不足,即使在某一方面有所专长,也难以发挥其应有作用,造成了个性化发展的局限性。三是难以厘清日常事务的“杂”与术有专攻的“专”之间关系。在工作中,没有处理好几对矛盾,如自主与依赖的矛盾、自信与盲从的矛盾、情感与理智的矛盾、基本要求与更高追求的矛盾等。通过这些原因的分析,我们可以看到青年教师个性化发展,从其自身来说,入校之后需要根据自己岗位要求、专业知识结构等尽早进行职业规划,此外,即使在教学科研、行政管理方面取得了一些成绩,也必须要有自我反省、自我扬弃的意识,使自己的事业由“高原期”上升为“高峰期”;青年教师在学校一般要身兼数职,事务繁忙,容易产生懈怠情绪,必须要激发他们树立自我提高的意识和不断超越自我的时代紧迫感。

#### (六) 青年教师面对个性化发展受限后的职业选择意向

此次调查中,为了了解青年教师由于主客观因素局限,个性化发展暂时受挫时的职业选择意向,特就“如果您很长一段时期内个性得不到发挥,个人发展受限,您在职业上将作何选择”进行设问。从调查结果来,40.4%的人选择了“即使没有个性

化发展,自己也会在岗位上继续干下去”,37.1%的人选择了“自己会犹豫,但暂时不会离职,以后再考虑”,14.5%的人选择了“自己会换一个工作或换一家单位”,8%的人选择“说不清”。

从选择的结果可以看出,高校教师还是比较在意目前的工作岗位的,即使暂时无法个性化发展,近80%的青年教师仍会留在高校。这或许与当前高校教师职业在整个社会就业体系中的地位提升有关。随着高等教育的发展,现在高校招聘教师的门槛越来越高,高校教学科研岗位招聘的学历条件都须是博士甚至是国内外知名高校博士以及过硬的科研成果,即使高校的管理、辅导员、教辅等岗位,近年来岗位要求也越来越高,且应聘竞争激烈。因此,在现实形势下,即使高校目前个性化发展的条件尚不具备,多数青年教师还是会继续从事目前的工作,这是各种选择利益博弈下的现实考量,但37%表示会犹豫,这不能排除部分青年教师在接下来工作中理想迷茫、信仰歪曲、工作态度懒散等<sup>[12]</sup>,对学校事业的发展产生消极影响。尤其近15%的人表示会考虑离开原单位或教师职业,因此可以说个性化发展已经影响了青年教师的职业选择。

#### 四、当前青年教师对个性化发展认知的总体特征

通过上述对调研结果的分析,我们可以看出,当前个性化发展已成为影响青年教师职业认同的一个新因素。青年教师在个性化发展认知方面存在一些共同特征:

1. 主观心理预期比较强烈,但对自身职业角色定位不清。高校青年教师对个性化发展比较期待,希望能搭建发展的平台,创设适合其成长的环境,通过个性化发展在事业上取得更大的成绩,扬长补短,突出个性特长。但另一方面,他们对自身职业角色的认知还不足,对教师职业的责任感和使命感不强,少数人甚至以个人价值实现为人生目标,在价值取向上,重个人利益,缺乏将个人融入学校整体的抱负与雄心。

2. 对学校层面制约因素认识总体较一致,但对机制保障缺失的具体表现理解不一。青年教师对制约自己个性化发展学校层面的因素认识比较

一致，且比较深刻，即都认为主要在于缺少制度设计和保障。但具体到缺少哪些方面的制度与机制，则在理解上呈现不同的取向，主要集中于以下四个方面：各类培训缺乏有针对性的机制；学校层面关注教师群体个性需求的制度缺失；校内人才岗位间顺畅流动缺少制度导向；考核评价指标体系单一，难以发挥激励作用。

3. 个性化发展很大程度上仍是应然期待，还未成为职业的实然选择。青年教师当然希望高校能创设一个民主、宽松的环境，施展个性才华，努力使自己的成长过程成为一个身心愉悦、潜能得以充分发挥的历程。但在当前的现实环境下，个性化发展如暂时无法实现时，虽然会对他们的职业认同产生一定的消极影响，但绝大多数青年教师还是会选择继续在当前的职业、岗位上工作，考虑选择其他工作或辞职离开单位的比例并不大。

## 五、建议与对策

促进青年教师在尊重差异中寻求自身的个性发展，是强化他们职业认同的需要，也是时代和高等教育发展的需要。高校作为青年教师个性化发展主阵地和主要实施者，应当着力从以下几个方面入手推进青年教师个性化发展：

1. 高校应当进一步加强对青年教师个性化发展教育引导。通常青年教师入校之后，高校更多的是注重思想教育和具体实务的培训，比较忽视对教师个性化发展的正确引导。从世界高等教育的发展趋势以及我国高校发展的实际及需要来看，培育基础坚实且个性化发展的青年教师，是高校创新发展的一项必然选择。青年教师是学校的新生代，是学校教学科研管理未来的生力军，他们头脑灵活、触觉灵敏、思想鲜活，能给学校的发展提供新动力。对于学校来说，教育引导青年教师正确认识和处理学校整体发展与个性化发展之间的关系，把两者融合起来，对于青年教师自身和学校发展两者来说是一个双赢的结果。因而，加强对青年教师个性化发展的教育引导至关重要，关系到教师队伍建设质量提升和高校核心竞争力的不断增强。

2. 高校应为青年教师的个性化发展创设制度空间。青年教师入校之后，高校应当根据他们的

工作岗位、专业、知识结构、成长环境的具体情况，对其进行分类培养，以教师的个性化成长作为队伍整体提升的路径指向，如从事教学工作的青年教师，根据特长、能力可以分为教学为主型、科研为主型、教学科研并重型这三种形式进行有侧重点的培养；行政管理岗位也可以根据个性特征、能力倾向予以岗位的调整，将合适的人用在合适的位置上，为青年教师的个性化发展创设必要的空间。同时，帮助青年教师进行职业生涯规划，给予个性化指导，根据不同类别、不同岗位、不同层次制定不同的发展目标和激励手段，让他们明确未来发展方向。高校应改变以往青年教师入校之后，只关注教师队伍的整体的共性方面的发展，而忽视了他们的个性化发展。

3. 高校应不断拓展培养发展渠道，增强青年教师自我实现的成就感。当前，不可否认的是一些青年教师在个性发展中存在许多问题，例如，由于他们涉世不深，对整体形势发展了解不透，理论强但实践经验不足，往往急于求成，期望值过高，思想上带有幼稚性和急躁性，有时缺乏对一些事务鞭辟入里的理解与把握；在挫折面前，容易产生对人生价值、人生目标的怀疑和消极情绪<sup>[13]</sup>。实际上，青年教师的成长是一个人格成熟与职业能力成熟相互促进的过程，是一个角色实践和素质结构不断扩展的过程，也是一个在经验积累中不断自我提升的过程，在这个过程中特别需要实践的经历，因为实践锻炼能给他们提供一个不断实践、反思、学习循环往复、相互融合的心路历程。因此，高校要重视创设环境，特别是通过实践来培养锻炼青年教师，如通过国内外访学、挂职锻炼、与企业产学研合作、暑期社会实践等活动，促进广大青年教师更加深入地认识自我，坚定职业认同，筑牢个性化发展的根基。

## 参考文献：

- [1] 刘文霞. 个性教育论[M]. 呼和浩特: 内蒙古大学出版社, 1997: 33.
- [2] 潘国红. 个性: 现代教师必备的素质[J]. 中小学管理, 1999(3): 32-33.
- [3] 胡伟平. 教师个性与教学[J]. 丽水师专学报, 1997(6): 56-58.