

■人文社会自然科学研究

人类发展文化本质理论视野下高校 新手教师身份认同研究

李玉荣

(山西师范大学临汾学院,山西临汾 041000)

摘要: 人类发展文化本质理论视野下的高校新手教师身份认同是一个文化过程,是新手教师原有的文化特征与新的文化情境不断碰撞、抉择、融合、重构的过程。从人类发展文化本质理论视野出发,以文化为核心,基于扎根理论,通过对30位高校新手教师的深度访谈、观察及实物分析进行三级编码,建构影响因素模型,剖析影响高校新手教师身份认同的因素,揭示文化与高校新手教师身份认同的双向互动关系,以期探求真正促进新手教师身份认同的有效重构路径提供科学的依据和重要的实践启示。

关键词: 新手教师;身份认同;人类发展文化本质理论;模型建构

中图分类号: G650

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2022)04-0107-10

PDF获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2022.04.014

A Study on the Identity of College Novice Teachers from the Perspective of the Cultural Essence Theory of Human Development

LI Yu-rong

(Linfen College, Shanxi Normal University, Linfen 041000, China)

Abstract: From the perspective of the theory of cultural essence of human development, the identity of college novice teachers is a cultural process, which is the process of continuous collision, choice, integration and reconstruction between the original cultural characteristics of novice teachers and the new cultural situation. Based on the grounded theory, this research embarked from the development of cultural human essence theory field, took culture as the core, interviewed 30 universities novice teachers in-depth interviews, observation and physical analysis of three-level coding, constructed the model of influencing factors, analyzed the factors influencing the university novice teachers identity, revealed the two-way interaction between culture and the identity of college novice teachers. It is expected to provide scientific basis and important practical enlightenment for exploring the effective reconstruction path of promoting novice teachers' identity.

Key words: novice teacher; identity; cultural essence theory of human development; model construction

一、引言

高校新手教师的身份认同是伴随着职业生涯的历程和实践体验的历程而逐渐发展的,是一种自我确认、疑惑、反思和再确认的过程。面对

身份角色转变、文化场域更迭的全新情境,新手教师必然会遭遇身份认同危机,他们需要在危机中寻觅身份认同的新知新途,使自身逐渐融入学校场域,真正成为其中的一份子。《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出,经过5年

收稿日期:2022-01-11;修回日期:2022-03-10

基金项目:山西省软科学课题(2019041051-5)

作者简介:李玉荣,女,山东淄博人,山西师范大学临汾学院讲师,博士,主要研究方向:学前教育。

左右努力,教师职业吸引力明显增强。到2035年,广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感,教师成为让人羡慕的职业^[1];《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》为探索打造高质量发展、充满活力、具有韧性的教师队伍建设提供了政策依据。一系列权威政策的出台对教师来说是一大利好,为教师的身份认同、职业发展等提供了强有力的政策保障。

人类发展文化本质理论崛起于20世纪后半叶,其理论聚焦于人类发展和学习中对文化与生态的环境考察。期间有诸多相关理论及代表人物涌现,著名文化人类学、文化心理学家罗高福(Barbara Rogoff)及其著作《The Cultural Nature of Human Development》就是人类发展文化本质理论的典型代表。其核心论点在于揭示了文化社群中文化与个体发展的历程性关系,以及个体在实践、参与过程中对文化的改造和影响,从而建构起新的自我理解的互动型脉络体系。罗高福的人类发展文化本质理论可以将新手教师置于文化和社会情境中去考察其身份认同,透视新手教师与文化的联系,将文化活动过程的机制纳入到新手教师身份认同的研究范畴中,进一步拓宽、丰富和深刻反思新手教师身份认同理论模型^[2]。

教师身份认同是一个需要经历一系列发展阶段的长期过程。本研究所指高校新手教师是教龄在3年及以下的高校教师。20世纪90年代,新手教师身份认同研究在国外兴起。国外学者Flores M A等人从个人、情境及其相互作用等方面对14名新手教师开展了持续两年的跟踪调查,调查显示新手教师身份认同的形成及重构与其个人经历和工作环境有着密切关系,在合作型文化中成长的新手教师,更积极上进。世界各国也非常重视此阶段教师的身份认同与成长,提出了诸多法规制度促进新手教师身份认同。经合组织(OECD)2008年做过一项有关教师教学的国际调查,调查显示新手教师面临诸多认同危机与挑战,正是这些危机与挑战导致其身份认同感低,自我效能感不佳。OECD强调通过改革教师分配政策、为新手教师提供额外支持等加大对新手教师的支持^[3]。美国教育部也为此颁布了《教师准备度规范》,以积极应对新手教师在身份认同及培养方面

的挑战。俄罗斯、英国、日本、德国、澳大利亚等国家同样制定了一系列法规措施以应对本国新手教师面临的各类问题,确保新手教师的身份认同与成长,最终实现教育教学质量的提高。

国内对新手教师身份认同的研究起步较晚,近10年来才逐步成型。国内研究主要聚焦在新手教师身份认同危机及应对、新手教师身份认同影响因素及重构路径等方面。程岭等学者认为新手教师阶段是由学生身份到教师身份的迁移过程,是一个自我认同的转变过程。吉登斯的现代性自我认同理论对促进新手教师的自我认同有重要启示意义^[4]。杨东东等学者指出心理需要是新手教师身份认同的本源,而心理危机是阻碍新手教师身份认同的重要障碍,通过构建合理的角色期望及提高自我效能感等手段可促进新手教师的身份认同^[5]。周桂等学者基于互动仪式链的视角发现乡村初任教师身份认同危机产生的动因是在乡村教育情境中身体离散与对“局外人”设定界限,过程表征为共同经历匮乏与共享情感状态缺失,结果表现为社会关系符号模糊与群体团结消散。可通过搭建乡村初任教师合法的边缘性参与机制、赋权增能等措施缓解身份认同危机^[6]。此外,还有多位学者从不同角度对农村新手教师、高校新手教师、幼儿新手教师、英语新手教师等群体的身份认同情况进行了阐释。经文献整理发现,对新手教师身份认同的分析正走向过程性与结果性相结合、稳定与变化相结合、个体与社会相结合的趋势。

二、研究设计

(一)研究样本

研究采用“代表性抽样”方法,选取了来自15所高等院校,从事不同学科教学和科研工作,教龄在3年及以下的30位新手教师作为访谈对象,并细致考察选取的访谈对象能否(或预期能否)为研究提供支持,以便于理论模型建构与深化,受访者基本信息见表1。

表1 受访者基本信息

属性	性别		学历		职称		
	男	女	博士	硕士	副教授	讲师	助教
数量	14	16	11	19	3	22	5
合计	30		30		30		

(二)研究工具与方法

研究依据扎根理论,对新手教师身份认同相关资料进行全面、系统地收集整理、编码及分析归纳。同时使用 NVivo12 Plus 质性研究分析软件,通过节点和编码,将多种资料进行提炼,确保研究的效率和准确性。

(三)研究资料获取

依据对文化本质理论中关于社群主体、人际关系、文化社群等核心概念的阐述及身份认同理论的梳理,拟出半开放式访谈提纲,并对5名新手教师进行预访谈,针对预访谈中受访新手教师提出的意见建议,再联系相关理论综合考量后对访谈提纲中不完善和存有歧义之处进行修正和完善,从而形成正式访谈提纲。随后,5名访谈员历时1个月,对30名受访者展开深度访谈,期间共形成近28小时的访谈语音及录音资料。为保证数据处理与建构的效度,每次访谈后24小时内及时将访谈语音及录音转化成文本,导入 NVivo12 Plus 形成143280字的受访语料库并撰写备忘录。与此同时,收集了部分新手教师的教案、授课照片、活动照片和官网个人简历等相关资料,进行三角验证及交叉使用,以确保研究过程的可

靠性和有效性。

(四)信效度检验

研究使用编码者内部一致性用以增强研究的信度。即信度=相互同意的数量/(相互同意的数量+相互不同意的数量),经检验,最终研究的编码者一致性系数为97%。陈向明教授将可能导致质性研究出错的因素称为效度威胁^[7],如何降低效度威胁,提升效度,研究主要依靠三角检验、参与者核对、同行检验与评价、NVivo 软件 Kappa 系数检验、相关学科专业专家检验等策略来提高研究的效度。

(五)数据分析与编码

1. 开放式编码

开放式编码是一个将收集到的资料打散,赋予概念,然后再以新的方式重新组合起来的操作化过程^[7]。通过 NVivo12 Plus 对访谈资料进行反复比较、归并及整合,最终提炼出358个参考点、30个范畴。它涉及了新手教师个体、文化、环境、物质、精神、制度、专业、人际、价值观、愿景等方面面,这些参考点和范畴基本上包含了新手教师身份认同过程中的关键节点和重要因素,编码结果见表2。

表2 开放式编码

范畴	原始语句
工作稳定	我从小对教师这一职业的印象就是每天的工作相对固定,很安逸,一般也不存在失业的风险
随心而行	成为一名教师对我来说就是把自己喜欢做的事变成了自己的职业
环境单纯	老师接触最多的还是学生,整个工作环境我感觉还是相对单纯的,人际关系稍微简单些
时间灵活	高校教师不用坐班,有很多的时间可以自由支配,陪家人的时间也多,工作生活两不误
安身立命	我经常提醒自己,既然当了老师,就踏踏实实把工作做好,守好这个还不错的饭碗
为人师表	我始终认为教育是引人向善的良心活,教师必须带给学生积极正面的影响
一专多能	现实情况把自己逼成了多面手,自己就像一名救火队员,要时刻做好准备
凸显独特	我会在坚持专业学习的同时尽量多学些其他相关学科的知识,打铁还需自身硬,积极给自己找出路,避免尴尬
淡化压力	不管你喜不喜欢,压力都在,只有正视它,辩证地看待它,才能无惧于它
追随榜样	我师傅是我的榜样,我必须努力再努力,不断提升自己,才能慢慢向他靠近
平衡兼顾	我感觉只要在工作、生活中找准自己的位置,虽然累点,但基本都能兼顾了
同龄相吸	我更喜欢与同龄人相处,共同话题会多一些,还能相互鼓励和打气
同性相吸	关系特别好的同事就两三个吧,大部分都是我们同批进来的男老师(同性)
同志相吸	肯定是和志同道合的走得更近一些,兴趣爱好相同,三观一致、志趣相投
同级相吸	长幼有序、尊卑有别。和同级别老师交流更轻松更自然,谈得也能更深入
尊重平等	我也期盼着能与我的学生成为亲密的“朋友”,也想成为他们的“知心姐姐”
恩威并施	该松的松,该严的一定得严,要不然学生都搞不清自己的身份了,这样老师也会很被动

续表2

共同目标	忙活半天大家还不都是为了学校越来越好,学生成绩越来越好嘛
共同合作	通过这段时间与其他老师的合作,我在专业学习上精进了不少,和别人合作能少走不少弯路
共同实践	协作活动和去个体化的实践能汇众人之长,为实践问题的解决找到更多更好的办法,对我们新手的帮助是显而易见的
共同愿景	希望我们的学科专业发展越来越好,路越走越宽,我们身在其中也定能受益
收入调适	学校也考虑到了我们的实际困难,在加班补助、租房补贴等方面都对我们适度倾斜,收入有了提高,虽然不多但很知足
住宿调适	教工宿舍条件虽然不及家里,但省心又省钱,还有不少伙伴,挺不错的
空间意识	吃亏是福,我也没想到我在教室安排上吃的“小亏”给我带来这么大的福气,我得到的帮助远超出我吃的亏
遵循规约	学校要通过一些显性指标考核和监督老师,这也是对教师工作的一种促进
积极教研	教研活动你不光人要在,心更要在。你得积极地融进去,才能学到你想学的
师徒相授	我们初出茅庐,导师就像我们的“家长”一样,从工作到生活,对我们的鼓励和帮助无微不至
时间管理	有效的时间管理可以让我们明显提高工作效率,有计划有组织地进行工作
言传身教	“以身作则”其实就是要“自律”,自己都做不到怎么去要求别人
专业情意	我始终坚信:“专业兴亡,匹夫有责”

2. 主轴式编码

主轴式编码是在确定了原始概念和范畴基础上作进一步分析,进而形成范畴、属性及维度,并建立范畴间的各种联系^[8]。在开放式编码基础上,对抽象出的30个范畴进一步做主观

聚类,把开放式编码中各个不同范畴建立逻辑联系,最终归纳出“内在自我”“外在自我”“内外调适”“同事交往”“师生交往”“学习共同体”“物质文化”“制度文化”“精神文化”9个主范畴,编码结果见表3。

表3 主轴式编码

主范畴	次范畴	内涵
内在自我	工作稳定	工作内容及方式相对固定,失业风险小,稳定安逸
	随心而行	可以随心而行,做自己喜欢的事
	环境单纯	人际关系相对简单,无太多利益纠葛
	时间灵活	工作时间宽松、灵活,自由度较大
	安身立命	视教师职业为安身立命的资本
外在自我	为人师表	符合教师知行合一的积极正面形象
	一专多能	身兼数职,一专多能
内外调适	凸显独特	强调和凸显自身与他人之不同,维持自我同一性
	淡化压力	积极自我减压,化压力为动力
	追随榜样	寻找追随榜样,激发潜能成就自我
	平衡兼顾	理性适应、兼顾个人与工作需要
同事交往	同龄相吸	同年龄段相互吸引
	同性相吸	同性别相互吸引
	同志相吸	同志趣相互吸引
	同级相吸	同职级相互吸引
师生交往	尊重平等	以学生为中心,尊重平等,彼此成就
	恩威并施	保证权威,保持对教师的基本尊重
学习共同体	共同目标	提升学生学习水平和改善学校的共同目标
	共同合作	共同体内教师间通力合作,同风雨共担责
	共同实践	共同实践见真知,共同实践见真情

续表3

物质文化	共同愿景	共同的发展愿景,共同的奋斗目标及方向
	收入调适	收入预期的矛盾与调适
	住宿调适	住宿预期的矛盾与调适。
制度文化	空间意识	空间意识的建立与适应融合
	遵循规约	遵循制度规约,主动自我管理。
	积极教研	积极参与教研,做有意义的对话者
精神文化	师徒相授	师徒相授,传承智慧与经验,共生共长
	时间管理	学会时间管理,提升工作效率,做到忙而不乱
	言传身教	其身正,不令而行;其身不正,虽令不从
	专业情意	教师专业素养中一切非智力因素的集合

3. 选择式编码

选择式编码是把主轴式编码中提取的主范畴系统地联系起来,从中找出核心范畴,使其他已经提取出的范畴可以围绕核心范畴得以归并和融合,从而形成一条清晰的“故事线”^[9]。研究在主轴式编码基础上,对抽象出的9个主范畴进一步做了主观聚类,最终归纳出“社群主体”“人际关系”“文化社群”3个核心范畴,它们是对9个主范畴的扎根,也是对文化本质理论在高校新手教师身份认同应用上的良好诠释。无论是“内在自我”“外在自我”还是“内外调适”,都是新手教

师个体对社群文化的理解与能动,故将其聚类到“社群主体”;与同事、学生的交往及更深层次学习共同体的建立都是新手教师参与社群所协调的各类人际互动与文化活动,故将其聚类到“人际关系”;“物质文化”“制度文化”“精神文化”相互作用、相互影响,在文化社群的实践中获得身份角色,故将其聚类到“文化社群”。由此,研究也基本得到了新手教师身份认同影响因素的构成,新手教师要想实现身份认同,需要在3个核心范畴、9个主范畴、30个范畴及358个参考点的影响因素间积极调适与行动,编码结果如图1所示。

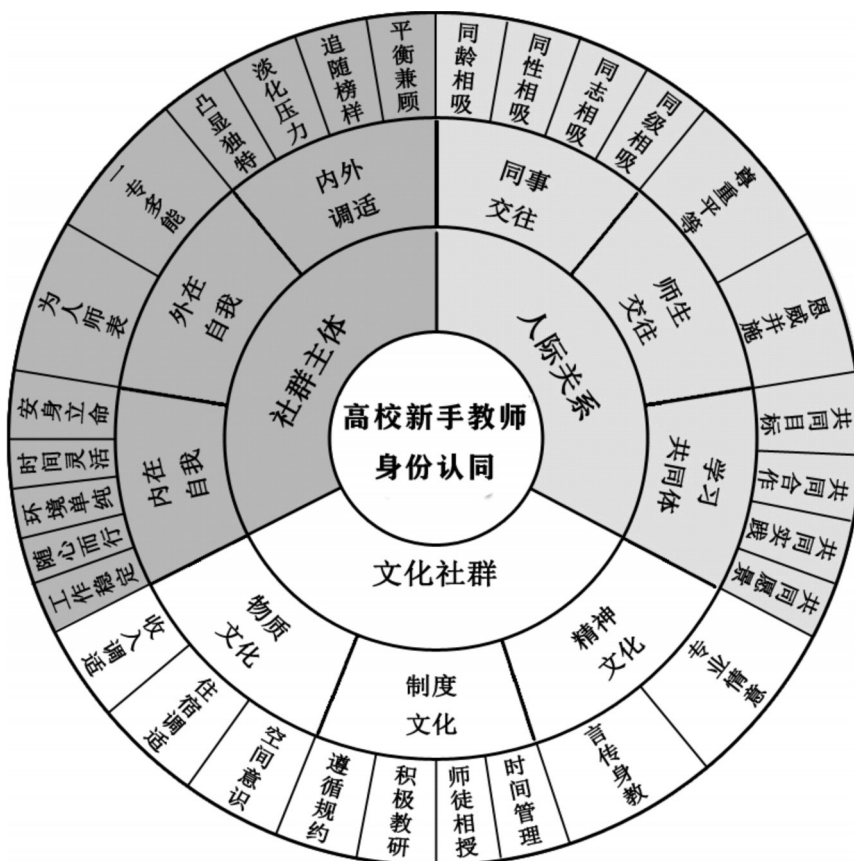


图1 选择式编码

4. 理论饱和度检验

研究对预访谈的5份访谈资料依次进行开放式编码、主轴式编码和选择式编码,检验是否有新的概念或资料产生,其中的主范畴及次范畴是否已饱和,检验结果显示,主范畴已趋于饱和,未发现新的重要范畴和关系,同时主范畴内部也未发现新的构成要素,推定其在理论上是饱和的^[8]。

三、影响因素模型建构

(一)模型建构

从编码结果可以看出,“社群主体”“人际关系”“文化社群”这三大核心范畴既是人类发展文化本质理论的重要组成又是影响新手教师身份

认同的重要因素。“社群主体”通过主体的文化理解与能动性影响其身份认同;“人际关系”通过社群中同事间、师生间、共同体间的人际互动影响其身份认同;“文化社群”通过社群传统、规范和制度影响其身份认同。但三者并非是孤立的,而是相互交织在一起,交叠作用的。就如罗高福所说,“活动是由事件中的个人、人与人之间以及文化层面构成的,脱离与其他层面的联系,没有任何一个层面能够存在或得以研究,虽然研究者和观察者会相对注重一个层面或另一个层面,但它们是相互依存的”^[10]。据此,研究建构出了“人类发展文化本质理论视野下的高校新手教师身份认同影响因素模型”,如图2所示。

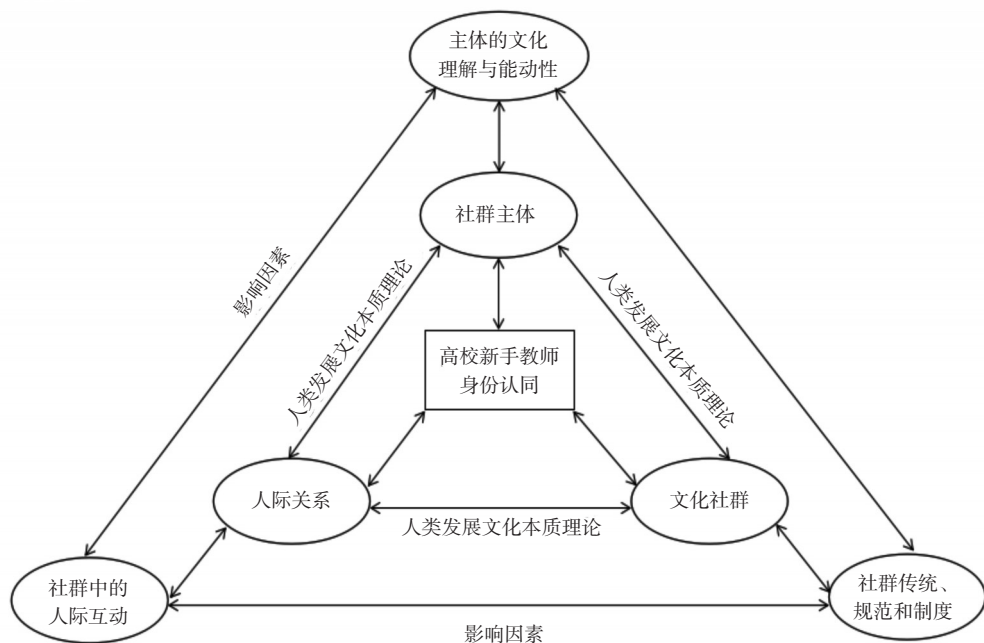


图2 人类发展文化本质理论视野下的高校新手教师身份认同影响因素模型

(二)模型释析

1. 主体的文化理解与能动性

人类发展文化本质理论鼓励我们去尝试发现“更特别的个体属性与文化属性”,文化并非影响社群主体认同的实体,相反,社群主体的认同促进文化进程的创立^[11],文化进程促进社群主体的认同,两者是相互交织、相互作用的。对高校新手教师而言,主体性自我身份认同践行了主体回归的文化本质发展范式^[12],使身份认同内化为新手教师个体的自觉实践。在社群主体积极的文化理解与能动性下,新手教师以内在自我为基础,在内在自我与外在自我的“磨合”和“调适”中

辩证发展,努力找到自己的支点,逐渐使身份认同冲突减少,认同增多,使其自身在身份认同之路上既顺应时势又保持自我,如图3所示。



图3 内外自我的角色冲突与调适

从访谈情况来看,在主体的文化理解与能动性方面,入职初期,高校新手教师想成为具有“工作稳定”“时间灵活”“环境单纯”等特征的内在自我,如有受访者表示“刚入职那会,我认为高校教

师没有初高中教师那样的升学压力和考核压力,也不用坐班,时间自由,待遇也好”。而外界却期望他们成为“为人师表”“一专多能”的外在自我。如一位受访的高校组织人事部门人员说到“学校这几年花费大量的时间、资金进行人才引进,肯定期盼最大化地把新手教师的优势发挥出来,挖掘他们在教学、科研、管理等各方面的潜力”。另一位在高校从事了多年管理工作的领导也表示“一般新老师我们都会让他们兼任辅导员或实习指导教师,让他们尽快成长”。由此可见,入职初期高校新手教师的“内在自我”与他人期望的“外在自我”间是存在较为突出的矛盾与冲突的。但面对矛盾冲突,新手教师们并没有消极抵触,他们更多地是积极地进行内外自我间的调适,如一位受访的高职信息技术新手教师提到“职业院校需要双师型人才,我入职后利用课余时间考取了信息系统项目管理师,尽力强化自身专业身份的独特性,不断让自己变强吧”;多位受访教师在谈到入职初期面对的压力时,他们一致表示会通过“灵活调整自己的工作投入及工作节奏”“适当干些自己喜欢的事情分散一下注意力”等方式来淡化压力;面对初入职的迷茫,部分受访教师也会通过“追随榜样”激发成就自我的期望;面对工作、家庭、学业无法兼顾的问题时,一位刚考上博士的新手教师也表示“会尽力平衡兼顾吧,办法总比困难多,总能找到一个平衡点”。

2. 社群中的人际互动

人类发展文化本质理论认为,人类的认同是个体在参与社群所协调的各类人际互动与文化活动中不断发展变化的过程,这个过程即为“参与中转化”。不论是社会认定还是自身认定身份的认同与落实都需要个人实践的参与、过滤、内化和提炼^[13]。在此基础上,学校通过支持性制度及组织性引导等,有意识地支持、鼓励教师协作活动的开展,便会形成更具实际意义和效率的教师专业学习共同体,促进新手教师在更积极的社群人际互动中获得身份认同。

从访谈情况来看,新手教师在与同事、学生等的人际交往及互动中经历着角色及责任的变化,他们或适合、或冲突、或支持、或反抗的关系促进了新手教师身份认同的参与中转化,并使此种转化反过来影响和推动文化社群的变化。例

如,在同事交往中,入职初期他们表现出了“四同”现象。多位受访教师提到“更喜欢与同龄人相处吧,共同话题会多一些”“要说和谁走的亲近,那必须是三观一致、志趣相投的”“跟职级高的老师们交流出于礼貌我感觉应该保持一定距离”。但随着在文化社群中的活动参与和人际交往中的互动,他们会逐渐打破固有的藩篱,通过更广泛的人际交往去确认“身份”,融入集体。“工作一年多,慢慢和老师们都熟络了,有集体活动的话我是绝不会错过的”“朋友多了路好走,现在经常和同事一起聚餐、逛街……”是入职一段时间后好多老师的状态。在师生交往中,从“以学生为中心”下的尊重平等到“恩威并施”下的互利共生,在文化互动中师生间相互理解、相互支持、彼此成就。如很多受访老师提到“如何与学生相处是一门学问,老师的基本权威保证了才能再谈和学生的平等、和谐相处”。在学习共同体的建立上,新手教师通过参与到共同体的实践与话语中获得专业身份^[14]。共同体内成员间具有共同的目标和愿景,他们共同合作和共同实践,以更快适应学校文化生活,进而建构正确、合理的身份认同。“正所谓众人拾柴火焰高,大家群策群力,进步才能更快些”是很多受访老师的心声。

3. 社群传统、规范和制度

在文化社群中,新手教师能正确认识教育教学过程中的民主与权威、自由与约束的辩证关系^[15],竭力解决好文化社群内外认知失调的平衡自治,积极处理好制度规约与自主实践、文化传递与身份认同的矛盾,最终获得身份认同的价值感与幸福感。学校文化无处不在、时刻变化,它是一个相互影响和作用的复杂系统,其中精神文化决定了制度文化和物质文化,制度文化是精神文化与物质文化的中介,物质文化和制度文化是精神文化的体现,它们相互作用,共同促进了新手教师的身份认同与重构,如图4所示。

从访谈情况来看,在学校社群,需要新手教师们以稳定且和他人相互联系与互动的方式共同完成一些事情,可能在此过程中会有对社群行为意义的争议,但新手教师们大都能相互理解、适应,在保持既定义务的同时相互分享及相互成就。在物质文化方面,部分新手教师会通过“自己装饰宿舍”“搭伙做饭”等方式自行创设物质条

件以求得改善。同时对学校现有物质文化传统(长幼有序,优先考虑和照顾老教师)充分理解与尊重基础上,也能积极向学校反馈自身需求,学校也及时做出反馈与调整。在制度文化方面,受访新手教师都表示会谨遵制度规约、积极参与教研、学会时间管理,逐步适应和融入学校的制度文化中。其中一位受访老师就提到“学校虽然制定了很多规章制度,但我觉得它不是强塞给我们的,制度的作用更多是善意提醒,让老师们明白哪些该做哪些不该做,其实是让我们少走弯路,尽快找到自己的位置和角色”。在精神文化方面,受访教师也在通过“言传身教”“以身作则”带动和感染学生。同时以“专业兴亡,匹夫有责”的深厚专业情意对身份认同危机逐个突破,这何尝不是一种积极的选择与认同。

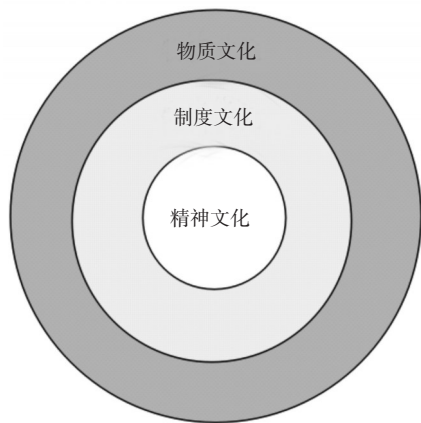


图4 物质文化、制度文化、精神文化关系图

(三)影响因素间的相互作用

正如罗高福所说:“个体发展必须在预期社会脉络和文化历史脉络中被理解且不能与这些脉络分离。个体的成就不能与他们所投入的活动分开,也不能与他们本身就是其中一部分的文化制度分开。”文化交往是一个双向建构的过程。通过访谈和分析可知,新手教师在适应学校文化的同时,也给学校文化带来了创生性发展。学校整体发展方面,采访中多位学校管理人员都曾提到:“高层次人才引进提升了学校的整体实力和水平,实现了学校的可持续发展,学校整体的学术氛围也朝着更好的方向提升,教师结构也更优化”;物质文化方面,面对新手教师的诉求,学校也在积极进行多方面考量,在公共资源的丰富和配置上下功夫,不断加大投入,努力满

足新手教师的物质文化需求;制度文化方面,学校也做了诸多探索性尝试,例如不安排新手教师担任班主任,尊重他们参与教研活动的意愿,改进相应管理制度的实施等;精神文化方面,学校对教师公平问题的关注开始由宏观走向微观,在诸多关乎新手教师切身利益的事项上开启公开化、透明化、标准化、程序化的改革。如何藉由新手教师的新生力量,实现学校文化的积极、健康、创生性发展,值得深入思考。

四、身份认同重构路径

基于对新手教师身份认同内涵及影响因素的分析,研究提出“参与性实践”“社群关系建设”“社群文化建设”三方面的高校新手教师身份认同重构路径,路径体现了自我与他人、个体与社会、个体与文化的统一。

(一)参与性实践

1. 积极参与实践,提高自我认同

首先,新手教师要客观公正地评价自我,提高自我认同意识,树立正确的发展目标,找准心理定位,从而激发自我认同的内驱力。一位受访老师是这样说的“能进到高校工作都非等闲之辈,自信不自傲,自强不逞强,才是正确的生存之道”;其次,新手教师应积极加入到参与性实践中,把握各种提升自我的机会,激发强烈的成就动机,提高自我身份认同感和职业幸福感。多位受访老师都提到“入职后只要有技能大赛、赛讲等各种比赛,我都会报名参加,一是为了锻炼和提升自己,二是增加自己的曝光度,把自己‘推销’出去”。总之,新手教师要努力克服个人主义,加强沟通交流,摆脱工具理性主义的桎梏,才能提升或重塑自我身份认同^[16]。

2. 培育文化自觉,创新文化实践

我国著名社会学家费孝通先生指出,文化自觉是指生活在一定文化中的人对其文化有自知之明,是文化的自我觉醒、自我反省、自我创建^[17]。新手教师正是在文化自觉与文化实践的互动中实现其身份认同的。首先,高校新手教师是自我认同、自我塑造的主体。就像一位受访老师说的“新人就要摆正位置,放低姿态,不断学习和挑战自己才行”。其次,高校新手教师是自我反思、自我更新的主体。新手教师应当明确自身

的文化处境和文化形态,明确自身的文化责任以及作为文化主体的使命感^[2]。比如有两位受访老师提到“你要适应环境,而非环境适应你,作为新人我们应该常学常研,常思常新”。因此,通过提高文化主体的自我反思、自我更新能力,培育其文化自觉,是实践文化的旨归^[18]。

(二)社群关系建设

1. 建立实践共同体,弘扬合作文化

合作文化是对新手教师自身价值、尊严的重视与尊重^[19]。通过实践共同体能最大限度地利用每位成员的异质性优势,为新手教师搭建互通有无、反思总结、实践参与、递进学习和实现成长的舞台^[9]。如多位受访老师提到“现在的社会单打独斗成不了事,要抱团取暖、合作共赢”“老带新还是很有效果的,对我们新人来说,就像站在巨人肩膀上”“大家分工协作,博采众长,效率和效果自然要好很多”。高校新手教师通过实践共同体内的协作活动获得鼓励与支持,实现经验与价值分享,形成积极向上的同事关系和尊重互信的关怀氛围,使其逐步从边缘走向中心,进而获得认同与成长。

2. 建立共享式领导,积极赋权增能

学校应勇于突破规约,建立共享式领导,大胆为新手教师赋权增能,创造条件和机制配合和支持新手教师参与学校决策^[20]。在这点上,一位受访老师表示“作为新人,虽然经验尚浅,但如果有机会能为院系、专业发展建言献策的话,我一定认真对待,精心准备”,也有受访老师提到“如果有幸参与学校决策,我定会多与领导和同事交流,努力在决策分享中提升自己的决策力和领导力”。由此可见,从多层次、多角度入手培养新手教师的认同感、归属感及幸福感,使新手教师在充满人文关怀和平等民主的环境中提升自身的决策能力和领导能力,也能促进新手教师身份认同的重构。

(三)社群文化建设

1. 健全管理机制,保障政策实施

首先,物质文化方面,要加大对新手教师入职培训的经费投入和精力投入,以消减新手教师入职时的焦虑感,促进其身份认同。多数受访教师都反馈“入职培训不能省,我们亟需精细化、专业化的入职培训,这可是开启我们职业生涯的第一道门”;其次,通过机制调整保障政策实施。如规范新手教师的人才引进机制、一体

化培养机制、导师帮扶指导机制、职级晋升机制等,为新手教师开辟身份认同的“快车道”,在现行法律法规及学校规章制度的基础上,依据实际情况制定更灵活更具体更易于操作的、促进新手教师认同和发展的个性化政策,确保人才引得进留得住。

2. 建立科学评价,适时适度激励

科学合理的评价机制是最具现实性和激励性的,也是高校新手教师重点关注的要素。一位受访老师就曾提到“我们职业院校很注重多元评价,它会充分考虑职教老师的个体差异和专业特色,制定多维评价指标。同时,领导、同事、学生、企业都可参与对我们的评价,这样更真实更公平更合理”。还有一位老师介绍到“我们院系实施的是‘一月一评’的周期化评价制度,也就是动态关注老师们的表现,这样既能及时肯定我们取得的成果又能指明存在的不足,提升更快”。因此,学校应积极响应《深化新时代教育评价改革总体方案》要求,破除“五唯”顽疾,改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价,唯有此才能真正实现新手教师的身份认同重构。

五、结论与讨论

人类发展文化本质理论视野下的高校新手教师身份认同是教龄在3年及以下的高校新手教师在主体参与、社会规约、文化社群的影响下,对其作为“教师”的身份标识特征、身份要求的理解以及作为文化社群成员的同一性思考与确认,归纳下来包含主体性自我身份认同、社会性自我身份认同及文化性自我身份认同三方面,结合前述研究,得出人类发展文化本质理论视野下的高校新手教师身份认同的文化历程,如图5所示。

人类发展文化本质理论视野下的高校新手教师身份认同是一个“进入、摄入、融入、重构”的过程。入职初期,首先是“进入”过程。进入全新的、陌生的学校场域,开始感知全新的文化情境,体悟与其前概念的不同,重新审视新文化情境下的实践方式和认同标准;随后进入“摄入”过程。所谓摄入就是吸收、摄取。全面摄入学校场域的文化和教学传统,内外调适、参与转化、适应社群文化等;接着是“融入”过程,在新文化情境中,新手教师不只是接受与遵从,更多的是创新性的融

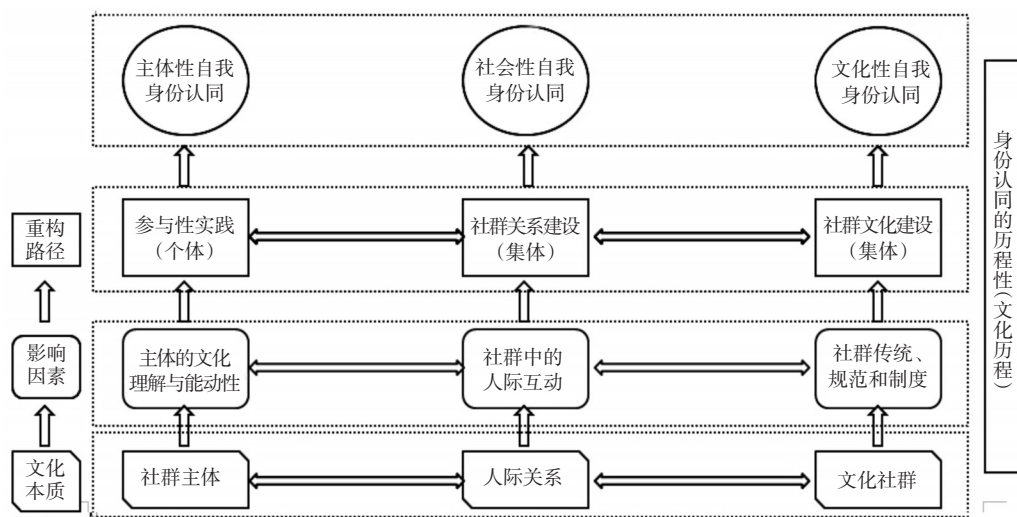


图5 人类发展文化本质理论视野下的高校新手教师身份认同的文化历程

合与贯通。他们寻找榜样、化解压力、积极为专业发声；最后是“重构”。超越以前的自我，重构一个全新的自我。人类发展文化本质理论视野下的高校新手教师身份认同无疑是一个文化过程，是新手教师原有的文化特征与新的文化情境不断碰撞、抉择、融合、重构的过程。

[参考文献]

- [1] 中华人民共和国教育部.我国对新时代教师队伍建设作出顶层设计[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s6052/moe_838/201801/t20180131_326140.html.
- [2] 黄瑾.农民城的教师[D].上海:华东师范大学,2008.
- [3] 汪春年.新任教师身份认同的叙事研究[D].武汉:华中师范大学,2018.
- [4] 程岭,王嘉毅.初任教师的自我认同探究——基于吉登斯的现代性自我认同理论[J].教育理论与实践,2013(13):36-40.
- [5] 杨东东,蒋世彦.初任教师身份认同的心理透视[J].课程教学研究,2017(2):23-25.
- [6] 周桂,周兆海.乡村初任教师身份认同危机的动因、过程及启示——基于互动仪式链的视角[J].教育理论与实践,2021(13):34-40.
- [7] 陈向明.质的研究方法与社会科学研究[M].北京:教育科学出版社,2000.
- [8] 李玉荣.实践共同体视域下高校新手教师的身份认同[J].陕西学前师范学院学报,2021(1):98-103.
- [9] 马富萍,张倩霓,杨柳.基于工作要求—资源模型的高校教师职业倦怠产生机理研究——以D高校为例[J].管理案例研究与评论,2020(6):302-314.
- [10] Rogoff B.The Culture Nature of Human Development[M]. Oxford:Oxford University Press,2003.
- [11] 黄瑾.走向文化生态取向的教师发展研究——来自人类发展文化本质理论的启示[J].学前教育研究,2009(1):31-34.
- [12] 刘莹.迷失与重构:教师专业发展的文化生态向度[J].教育探索,2017(3):106-110.
- [13] 赵明仁.教师教育者的身份内涵、困境与建构路径[J].教育研究,2017(6):95-100.
- [14] 马文静,胡艳.成为教师教育者——基于大学教师教育者身份建构的质性研究[J].教育学报,2018(6):88-96.
- [15] 容中途.中小学教师身份认同构建的基本理路[J].中国教育科学,2019(1):85-88.
- [16] 龚孟伟,南海.高校教师自我身份认同及其提升策略探析——基于弗洛姆期望理论的考察[J].教育理论与实践,2019(18):31-33.
- [17] 钟志贤,王静,王姝莉,等.教育技术学研究的文化自觉——李龙教授的学术视界[J].电化教育研究,2021(1):22-28.
- [18] 覃泽宇,王卓玉.教育技术学之文化逻辑管窥[J].现代远距离教育,2019(4):84-89.
- [19] 张泳.普通地方高校初任教师认同感及其影响因素研究——基于组织认同与职业认同二维视角的分析[J].教育发展研究,2020(19):77-84.
- [20] 宋蓓.新教师专业发展:从师徒带教走向专业学习社群[J].外国教育研究,2012(4):77-84.

[责任编辑 李兆平]