

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2023.02.025

地方高校青年教师入职期角色认同的特征研究

刘洁

(太原科技大学 人文社科学院,山西 太原 030021)

摘要:高校青年教师初入职场时,在系统层面,需长时间去探索教学实践,并在追求科研绩效时会感到紧张与焦虑;在生活领域,高校青年教师乐于与学生结成亦师亦友的平等关系,并在互动时会兼顾归属感和个体性。形塑高校青年教师角色认同的机制包括以“奋斗”和“责任”作为关键词的个体化语境、三重时间性的互斥不合、期待与行为之间的张力。通过克服角色认同危机,高校青年教师建构起理性、健康、良性的角色认同。

关键词:青年教师;角色认同;危机;个体化

中图分类号:C912

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2023)02-0149-08

在工作生涯中,入职期是教师感知现实、明晰定位、形塑惯习的初始阶段,教师对角色认同的建构意味着对“我是谁”“该做什么”等问题的回答。角色认同的锻造为职业社会化提供了知、情、行的框架,直接关系到教师教学活动的进行和职业幸福感的满足。教师角色认同指教师角色学习和扮演过程中的认识、心理情感、态度乃至行为规范的移入过程^[1],它对于教师理解自己的工作情境、赋予其意义并采取积极有效的教学行为有着十分重要的意义^[2]。现实中,整体认知水平较高的高校青年教师在初入工作岗位时,普遍缺乏教研实践经历,也缺少对学校结构和地域文化的体认,这表明他们更可能遭遇角色认同的不协调,此一危机对那些进入二本院校的青年教师而言尤为突出,因为他们从一流院校取得博士学位后,进入声誉和实力“一般”的地方学校,这样的落差会带来文化震惊,角色内涵和体验的转换往往伴随着困惑、不满、迷茫甚至痛苦,使入职期青年教师的角色认同亟待重构。基于此,本研究以中部某市3所二本院校的26位青年教师为访谈对象,探究他

们在入职阶段构筑角色认同的特征和机制,并结合个体化的时代语境来勾勒高校青年教师角色认同的现实图谱及塑造过程。

1 文献综述

认同(identity)是对自身的反思性理解,具有社会性、可塑造性和可共存性^[3]。作为认同的基本方式,角色认同(role identity)的意涵包括认识同化和行为遵从两部分,指个体对其在社会结构中所处位置即所扮演角色的意识和认可,以及对相应行为标准的赞同和顺服。角色认同是理解自我的途径、发现自我的方法、形成自我的因素以及自我行为的机制,它构成了主体的一般自我^[4]。

在角色认同的经验性研究方面,学者们对角色认同的内涵、特点、机制和影响因素等进行了分析,这表现在:(1)角色认同的群体差异性,即不同类属的角色认同各有特性;(2)角色认同的内涵丰富性,如中小学教师的角色认同倾向“文化的传播者”“学生学习能力的培养者”“学生人生

收稿日期:2022-08-21

基金项目:山西省社会科学院(山西省人民政府发展研究中心)2021年度规划课题青年项目(YWQN202147)

作者简介:刘洁(1991—),女,山西太原人,讲师,博士,主要从事教育社会学研究。

的引路人”,而相对排斥“专家”“教育家”“社区型的开放的教师”;(3)角色认同的发展阶段性,如教师角色认同经历了“非关注”“虚拟关注”“生存关注”“任务关注”以及“自我更新关注”五个阶段;(4)角色认同的语境多元性,如在公共文化生活中,角色认同来自他人赞许和认可、政府制度性激励及社区邻里互助^[5],这不同于新生代乡村教师对新乡土情感、文化和价值的融合^[6];(5)角色认同的影响因素复杂性,即不同性质的教师角色认同会受到相异变量的干预^[7]。——这些纷繁的事实奠定了本文将二本院校的青年教师作为一类特殊群体,探析其角色认同之特征和机制的可能性与必要性。

角色认同的理论视域包括心理学和社会学两门学科。心理学所倡导的社会认同(social identity)是“一个人对其所属的社会类别或群体的意识”。在以微观社会学或符号互动论为基础的认同理论看来,“自我应该被视为一种多维的和组织化的结构”。概括地说,角色认同理论旨在探讨个人自我概念和社会的关系,强调角色认同的社会性、内在性和交互性^[8]。另一方面,角色认同理论的发展脉络体现为从经典角色认同到新角色认同的变迁,研究对象从强调互动的人际性发展到注重互动的社会化,并且强调深刻理解自我以反思角色的形成^[9]。这意味着角色认同是在群体中形成和发展的,个体承担的多元角色相混合,使角色认同具有多面性或多维性,研究角色认同时,需要看到当事人在“理性人”“组织人”这些标签之外的主体地位和自反性。概括而言,角色认同研究强调主体的意识和实践,注重考察认同建构的动态机制,并勾勒角色在特殊时空情境的多元体验。这些主张都贯彻于本文对高校青年教师入职期角色认同的调查与分析中。

本研究进行于2021年10月至12月以及2022年9月至10月,调查在中部某市进行,笔者运用滚雪球抽样的方法接触到3所二本院校的26位青年教师(年龄在28~35岁,受访者信息详见表1,并采取半结构式访谈的方法调查其在入职阶段围绕教学、科研、人际等方面的经历,以及这些体验对其角色认同的影响。需要说明的是,因既有的相关研究较少,且囿于调查者的能力,难以完全克服地域范围和受访人数等变量对研究结

论的影响,所以本文对高校青年教师入职期角色认同的调查分析更适合被视作为初步性的、探索性的。

表1 受访者信息

代码	性别	专业及学历	代码	性别	专业及学历
LMS	女	心理学硕士	ZC	男	社会学博士
LJ	女	社会学博士	FF	男	工学博士
RJL	女	经济学硕士	GBK	女	法学博士
LSY	女	社会学博士	WCR	男	教育学硕士
MJR	男	哲学博士	LYY	男	历史学博士
YC	男	化学博士	YYG	女	艺术学硕士
DQ	男	工学博士	HP	男	理学博士
ZYP	女	社会工作硕士	CJ	男	经济学博士
CV	男	农学硕士	ANT	女	法学硕士
SLL	女	经济学硕士	LOP	男	文学博士
AT	女	历史学博士	ZGF	男	农学博士
YJL	男	农学硕士	YXH	女	理学博士
ZLK	女	文学博士	LAR	男	理学博士

2 青年教师的融入与成长

本文遵循哈贝马斯之系统——生活世界的二分思路,从工作(包括教学与科研)和日常(即人际交往)两个维度来描述高校青年教师在入职期所经历的认同建构。

2.1 在探索中教学

在传统模式中,教学倾向于以课本为纲的讲授法和在预期之中的谈话法,具有“我说你听”的单线性,强调教师在传授知识时具有毋庸置疑的权威,同时也塑造了学生作为被动接受者的身份。调查发现,高校青年教师更青睐讨论法、读书法和自主学习法等开放式的教学模式,这些方法强调师生互动、教学相长,重视学生的主体性、实践性与自反性,开阔了学生的视野,也锻炼了学生的素质。但由于入职前教学培训的缺乏,高校青年教师在教学时所遭遇的挑战有二:探索过程的相对漫长及与行政要求的非零和博弈。

2.1.1 面对权威:可能的冲突

高校青年教师表示,教学的实践和把控并非一朝一夕之功,教学方式的形成需不断调整与反思。入职阶段,他们在实际教学中进行探索、尝试、修改和完善,并通过旁听和评议等来汲取有益经验,逐渐地发展并成长。

“第一年是搭架子,拟出来教学大纲;第二年是修改期,更注重学生的反馈,把前一年中教条的

地方和不符合学生认知的地方删掉,同时也使自己的教学手段更加吸引学生;第三年是基本定型期,这时候自己也有了些经验,一方面还是要注意抓住学生注意力,一方面也保证教学内容的完善和丰富。”(LMS220120)

教学生涯初期,青年教师的教学实践常会受到教务处督导组的检查。通常认为督导组具有科学评价教学的能力和权威,但受访的青年教师表示,行政地位而非教学能力更可能是督导组有权评价教学质量的关键,特别是当督导组成员的年纪相对偏大时。

“他们是上头的,说什么也对。”(LJ211201)

“我遇到过两个督导组的,都是老头儿,特古板,你念PPT、念课本就好,而我超出课本做了不少引申,督导组就说我讲的方式完全不对。”(MJR211222)

“说你行就行,说你不行就不行,他们不会问学生感受,不会考虑怎么更符合当下,更不会听你的想法和观点,反正不合他们心意就是不对。”(RJL220130)

面对督导组的高行政地位,青年教师作为教学实践的弱势者,需要对其“展开想象力”,即接受其观念、顺应其规范。

“督导组检查时,多少会调整下讲课方式,比如更多地让学生看课本,更要一板一眼地强调PPT上的内容,等等。”(LJ211201)

进一步,行政检查与教学实践之间的权力不平衡关系是动态而相对的,高校青年教师会运用“弱者的武器”来实现与督导组之间的非零和博弈,其技巧包括吐槽和协调两类。

其一,吐槽具有“安全阀”的功效,青年教师通过向朋辈抱怨而释放不满,避免了尖锐冲突的发生。

“会和以前的同学抱怨,一聊发现原来大家都差不多,年轻老师总会受到别人的指指点点,于是你劝劝我、我劝劝你,也就不那么生气和无奈了。”(YC211225)

青年教师选择向同辈倾诉的原因有二:一是大家因过往的互动而结成了认知相近的联结,二是大家因境遇的相同而遭遇相似的阻碍。这表明高校青年教师面临的角色认同危机具有一定程度的普遍性和同质性。

其二,协调是有限度的让步,青年教师会综合他人评价和自我认识,取长补短,实现“双赢”。

“刚听到批评肯定不舒服,但静下来想想,毕竟督导组见得多了、经历广,他们的意见也有可取之处,比如要关注学生反应,注重和全班而不只是前排同学的交流什么的,也值得听取。”(DQ220304)

协调是高校青年教师在面对行政要求时,为自己争取“合法”空间的理性而可行的做法,协调降低了教学过程的试错成本,也为教学模式的彼此借鉴和创新提供了可能。

对高校组织来说,教材为纲、评教打分等程式化操作“通过例行化提高可计算性和可预见性”,但也易陷入管理固化的“铁笼”之中,高校青年教师作为受组织“侵染”时间最短的群体,他们对这一冲突的体验尤为深刻。督导组的保守与偏见体现了官僚治理的弊端,僵化刻板的评价体系剥夺了授课者的主体地位和能动性,如此虽然提高了课堂管理的规范性,却压制了教学创新和改革的可能。

然而,督导组的存在与作用又是必不可少的,它有助于弥合因“有限理性”所引发的预期和结果的不协调。由于理性自身的局限,“人们没有能力同时考虑所面临的所有选择,无法总是在决策中实现效率最大化”,在这种情况下,“组织对克服有限理性的困境可能更为有效”^[10],高校对教学事项进行督导的设计就是这样的组织的执行者。青年教师依据自己的学习经历和认识惯性,在青睐某些教学方式的同时难免会忽略其他教学模式的优劣与价值,而督导组对诸种教学方式之优劣的比较和评判,有助于青年教师开拓视野、转换思路,对教学工作做出更全面与切实的规划和安排,以提高教学质量。

2.1.2 线上授课对教学生态的形塑

面对危险重重的疫情,线上教学成为相对普遍的授课方式,调查发现这一现实深刻介入了青年教师对教学的理解和实践,影响具体体现在教学模式与师生沟通两方面。

其一,创新教学模式。线上教学影响教学模式的机制有二:一是互联网资源的运用,二是同时间中异空间性的因应。一方面,线上教学借助网络这一媒介,能够便捷获取和高效整合文、图、音等资源,更为契合当下学生的认知习惯,有利于提升教学效果。另一方面,线上教学需要面

对异地授课的挑战,线下教学时,标准化的学校时间能够将学生的学习时间转聚一处;线上教学时,教师的授课时间能否凝聚学生注意力,使其分散各处的学习时间与之保持一致,则充满变数。显然,不论利好抑或挑战,对更为熟习网络技术、正在探索教学技艺的青年教师来说,线上教学为他们提供了创新既有教学模式的机遇,而能否敏锐捕捉到线上教学的优势,顺利应对线上教学的困境,也反映出青年教师在教学中所塑造的角色认同。调查发现,青年教师在评判线上教学模式的优劣时,形成了两种相对立的观点:一部分教师坦言“讲完拉倒”“谁也看不见谁,线上时候学生很少听课的”,视教学工作为“得过且过”;一部分教师主张“常讲常新”“总想着怎么抓住学生兴趣点和专注力,把课上好”,对待教学“爱岗敬业”。

其二,反思师生沟通。传统的课堂教学模式中,师生之间的角色扮演直观表现在二者的身体姿势:教师站立于讲台之上,高于学生的物理位置暗喻了学生的被动接受者身份。与之不同,线上教学形成了以平等为关键词的情境定义:学生可以通过文字等随时“发言”,教师则要及时给予应答,“学生发过来一条消息,提出他对这一部分的疑问或者观点,我就能‘追踪’到学生的动态,而这样‘自由自在’‘随时随地’的沟通,学生或许不怎么敢,所以在课堂上不太可能实现”。线上教学时,师生间的等级为空间距离所弱化甚至消弭,双方被期待在屏幕两端进行更为积极的互动,线上教学赋能学生主体性,鼓励教师“放下身段”,使青年教师在理解师生沟通的实质时能够重新思考传统观念,有助于推促他们构建更为生动与宽松的师生互动氛围,使教学开放而包容。

2.2 科研诱发焦虑

作为制度环境,高校评价体系“鼓励”青年教师多少会偏向于包括发表论文和承担课题在内的科研工作,这对青年教师的时间安排造成了压力。

“这不像念书时,大家在学校就是做导师的课题,日常时间可以出去玩。当了老师,只能在业余时间做课题,但有了家庭,难免顾此失彼。而且你想做多少课题、投入多少精力,是自己决定的,没人给你规定。”(LMS220120)

“进了大学,科研和生活的区分不那么清晰了,你想取得成绩,想评上职称,就得多投入。从

哪儿挤时间?就是从工作之余,别人去玩去娱乐,你就得耐得住寂寞,去实验室、去图书馆。我师兄就是,不论夜深人寂、寒暑假,全都扑在科研上,去学校第二年就评上了副高,拿的奖励也多,座驾从5万变成了25万。”(MJR211222)

“念书时,跟着导师做课题,导师把项目分成几块,每人承担一部分就行。等自己开始做课题主持人时,考虑的因素就比较多了,比如申请书怎么写、团队怎么组建、进度怎么安排……这时更强调要全局思维,但自己又没有经验。”(LSY220124)

“科研狗是没有节假日的,科研与日常休闲总‘势不两立’。”(TGQ220301)

刚入职的高校青年教师同时面临着安家、工作、升职等多方面的期待,角色紧张使他们疲于应付,尤其难以平衡生活与科研的关系,顾此失彼的慌乱使青年教师陷入时间贫困。

高校青年教师对科研的过多关注反映了优绩主义(meritocracy)及其所带来的焦虑。优绩主义主张奖酬应依据才能、努力和成就来决定,而“优绩”被认为侵蚀了工作的尊严。就高校对青年教师的评价来说,科研的成果而非付出的过程、量化的指标而非创新的思路才是教师获得经济奖赏和社会赞同的合法化理据。此外,科研对高校青年教师工作生涯的重要性也反映出麦当劳化(McDonaldization)的治理模式。麦当劳化意味着效率、可计算性、可预测性、控制、理性中的不合理性等对社会事实的霸权^[11]。在高校,发表论文和主持课题这样的科研产出是奖惩体系的核心变量,对青年教师的职业发展意义重大,在此背景下,科研与生活之间的时间分配紧张意味着日常生活的边界不再清晰,高校青年教师的焦虑使他们的角色认同陷入困境。

2.3 人际交往中的界限

2.3.1 师生之间:平等的角色

对高校青年教师而言,他们对教学的投入不仅体现在时间及精力层面,情感劳动(emotional labor)也影响着他们对教学的期待和满足,因而在面对学生时,青年教师之“教师”和“朋友”两种身份间的区隔往往会变得模糊。

情感劳动被认为是在特定规则的制约下对恰当情感的表达或者说扮演,霍赫希尔德将之分为浅层的与深层的两类^[12]。作为一种情感劳动,教

学工作需要教师对学生表现出关心、尊重、宽容、友好、耐心等特质,教师也会在此过程中收获满意感和自我效能感。情感劳动作为教学实践的伴生而又突出的特征,体现了师生关系游走于人性化和工具化这两极的暧昧与不定。

吉登斯指出,人际关系是以爱与交换为两端的连续统,生活中大多数关系是“不纯粹的”,“以各式各样的比例混合了这两个极端”^[13]。教学作为劳动分工精细化的产物,首先是基于交换目的的理性行动,师生各自扮演不同的角色,履行不同的规定,这时青年教师的情感劳动是浅层的。然而,教学的参与双方不是“无情”的器物,相反,教学工作所进行的知识传授包含着教师与学生的人际交往,因此师生易于在沟通中缔结与功利性平行或超越于功利性的人性化联结;同时由于年龄的相近、观念的开放和工作的热情,高校青年教师与学生在互动时投入情感并收获愉悦的可能性显然更大,这意味着教师们进入了深层的情感劳动。如此契约关系中的非正式成分以及组织目标之外的个性化要素,表明高校青年教师在教学过程中模糊了传统的师生界限,更可能通过情感劳动而与学生结成亦师亦友的关系。

“我很珍惜和学生的关系,不论是解答学习疑问,还是排解负面情绪,他们信任我,和我沟通,我也尊重他们、帮助他们。每一届我都会和几个学生结成很好的关系。”(LJ211201)

“总有几个爱思考的学生,下课了会向你提问题,还有一些性格很热情的学生,会主动和你打招呼、闲聊两句什么的。即使结了课,还是会有学生来问问题,或者倾诉倾诉,这些都是教学以外的收获。”(ZYP220305)

高校青年教师在不消泯独异性自我的基础上,也会尊重程式化的规则,并且在教学实践中“意外”地和学生结成友谊,他们在工具性和表意性、效率原则和情感原则、目的理性和沟通理性之间,体味着自己的入职初期,建构着多元化的角色认同。面对教学工作,高校青年教师在教学信念上需要意识到立德树人的根本性,秉持责任伦理,即对教学“出于某种清醒自觉的内在责任感,讲究理性行为与道德担当”。同时在教学策略中,青年教师应当在“元学习”(初始学习)的基础上,探索“后学习”(学会如何学习)的路径,帮助“教

育行为的对象获得对他们的未来生活无与伦比的重要技巧”^[14]。

2.3.2 互动中厘清“人己”

“人生不能无群”,高校青年教师进入工作场域也必然会与他人产生互动并建立联结。

吉登斯指出,归属感和个体性是世人在人际关系中同时追求的两种需求,前者“促使我们寻求与别人结成牢固而有保障的纽带”,后者则让我们“摆脱要求,可以去做任何我们认为值得做的事情”^[13]。高校青年教师在建立角色认同时,既会因对工作的热情而认同其他教师即寻找归属感,也会因对利益的谨慎如担心“被利用”而保持个体性。

“我们学校口碑不太好,二本院校,又是工科,社科专业并不吃香,但我喜欢我们学院,有对学院的自豪感,我会经常和同事领导沟通,向他们了解情况、借鉴经验,这样做挺有收获的。”(RJL220130)

“我师姐告诉我,工作以后交心的朋友很少——除非没有利益纠葛,所以和同事来往都要多个心眼,不要掏心掏肺什么都说。不能太相信别人,这样最后同事之间都是泛泛的点头之交,大家心里都清楚,彬彬有礼的背后是冷漠疏远。别的老师也说你有论文带带我、咱们一起做课题,我这时候就打哈哈,并不真的会那样做的。”(LSY220124)

对高校青年教师而言,地域情理是他们在入职期理解和组织人际关系的重要规范。相比于制度约束这样的“硬”条件,地域情理是对特定时空的情境定义,这样的“软”条件框限了互动的期许,并参与了角色认同的建构。调查发现,高校青年教师所熟习的地域情理的第一条例,即为人脉搭建。人脉意味着对“圈内人”“圈外人”的划分和差别对待。受差序格局和人情交换的形塑,圈内人追求建立长期、持续、频繁交换的关系^[15]。

“其实人脉挺重要的,你和导师关系搞得好,导师就可能帮你发论文;你和领导搞好关系,领导遇事就不会为难你,有什么好事也会想到你;你和当地学界比如社科院、社科联的人搞好关系,申报课题和在发表论文就更容易。我有位同事认识我们当地的社科院,每次投稿都是直接发给编辑,不像我们投到系统,他几乎每篇都能发表。”(RJL220130)

入职阶段的高校青年教师初来乍到,人际关系的构建帮助他们习得组织文化并顺利进入其中,以形成依托于群体的角色认同。

3 认同危机的形塑机制

3.1 “奋斗”和“责任”建构的个体化路径

个体化意味着标准化人生(normal biography)的参照图示和角色模式的崩溃,人们需要在“为自己而活”的过程中重构自己的选择性人生或自反性人生,个体化伴随的“自我文化”(self-culture)意味着“过一种充满不确定性的属于自己的生活”^[16]。也就是说,在个体化时代,与众不同而不是循规蹈矩成为惯常事实,自我的意识得到凸显,自我的地位受到承认,自我的认同也愈发重要。但个体化所具有的两个悖论是:(1)个体化所带来的“为自己而活”是被迫的,受制度规训;(2)个体化意味着“既为自己打算又为他人而活”,构建了一种类似“利他个体主义”的“我们感”^[17]。这样的现实对入职期的高校青年教师而言亦然。

在充满风险的现代,个体化叙事不仅是可欲,也是必须,这奠定了高校青年教师出现角色认同危机的必然性和克服此一危机的正当性。在主观个体化层面,高校青年教师的角色认同一方面体现为“奋斗个体”(thriving individual)^[16]的建构。自我文化彰显出一种实践意识的自由理念,青年教师积极投入教学和科研工作,完善自我,突破创新,把“奋斗”作为角色认同的关键词。另一方面,高校青年教师的角色认同也具有“合作个体主义”的特征。个体化要求行动者承担并负责自主性的确立,青年教师热心于学科发展,真诚地与学生相交,把“责任”作为角色认同的另一个关键词。

概言之,无论“奋斗”抑或“责任”,皆需结合青年教师的工作生涯和生活世界两个领域去融汇理解:青年教师是理性人更是社会人,既要保持对待教学科研的热爱(对应于“责任”),在知识再生产方面努力拼搏(对应于“奋斗”),也会涉入家庭生活和日常交往(对应于“责任”),在沟通理性的发扬中立德立功立言(对应于“奋斗”)。

3.2 多维时间性的冲突

时间的社会学属性体现在它被整合进现实世界中,从多个维度建构着行动者的体验和遭遇。高校青年教师的角色认同穿行于系统时间、生命历程时间和日常时间的矛盾之中。

系统时间对高校青年教师意味着教研工作对

其的要求。在系统时间设定的标准中,高校青年教师被期待以工作为中心并且能够快速胜任工作,为将效能最大化,系统时间忽视了青年教师探索的必要和成长的空间,这样虽然有助于明确青年教师的驯顺特性,却无益于高校教研工作的长远发展,系统时间的规训反噬了自身。

生命历程时间指高校教师对其人生生涯的规划,主要包括工作目标和生活追求两方面。初入职场,高校青年教师期待事业有成,即使教研工作压力颇大,他们也往往不得不为之投入大量精力,工作内和工作外的时间区隔被模糊化,如此甚至可能会影响青年教师诸如成婚育子等生活规划。生命历程时间中工作取向与生活取向的冲突,使高校青年教师的角色认同面临着顾此失彼的危机。

日常时间指高校青年教师的闲暇时光,社交活动即属于此。人际关系的多维度和异质性丰富了个体的日常生活,也向个体设置了如何建构/维系、如何平衡、如何划界种种复杂联结的挑战。高校青年教师在追求纯粹“学术性”的同时,也需要嵌入于地方的“人脉圈”,因应文化资本和社会资本之间的颀颀,处置情感性支持和功能性支持的整合。

3.3 期待与现实的不平衡

对教师而言,角色认同“强调教师对专业发展内涵的合理辨识与主动建构,强调教师对专业价值、身份与角色等的合理辨识与主动建构,强调教师对专业经历与专业经验进行深度叙述与反思性理解”^[18],即专业性在教师角色认同中占据重要位置。青年教师在进入高校初期,自身的专业发展会经历从学习者到教育者的转变过程,这使他们面临着专业身份的认同危机。调查发现,高校青年教师在入职期多会经历预期与现实的错位或落差,引发他们在情感层面的不适与不满,进而促进青年教师对认知和行为框架进行调整和重构。

“我刚来时挺不适应的,觉得学校软硬件特别是学生素质,都不像我读博的学校好,比如学生的作业很多都是抄,也觉得学校管理很官僚。反正就是后悔,怎么来了这么个地方。但后来我想,毕竟是自己的选择,再难,我也要硬着头皮走下去,这是对学生的负责,也是对自己的交待。所以

我就有意识地多和学生沟通,了解他们的所思所想,也多和领导交流,提出自己对专业对学院的发展建议。渐渐地,不仅得到了大家的认可,而且能通过自己的努力,做出点点滴滴的进步,尽自己的力量去为学生、为学院办实事、办好事。这样我对自己也更肯定了。”(LJ211201)

群体认同是角色认同的重要部分,会带有内群体偏好和外群体偏见。通过分类(categorization)、比较(comparison)和积极区分(positive distinctiveness),个体实现了期待角色与现实角色的整合,否则便会出现角色认同危机^[9]。对刚入职的高校青年教师来说,他们对新角色的认同还未脱离求学时的经历,即角色的定向、体认和适应并不全然以入职学校为锚定,初进学校所遭逢的不适应乃至不满意表明他们建构角色认同时依据的内群体甚至可能并不是工作院校,这会引发青年教师对高校这一外群的偏见。高校青年教师在面对毕业学校和就职学校的归属何去何从、内群体和外群体的判定谁是谁非时,所遇到的角色冲突与对抗“使个人质疑自己的群体身份”,由此产生的矛盾心理会威胁他们的角色认同。面对这样的同一性危机(identity crisis),高校青年教师意识到了期待和现实的不协调,他们会主动寻求“个人行为 and 群体行为相匹配,以便从中获得自我概念”^[19]。高校青年教师通过调整参照群体,改变认知,适应现实,重塑知行框架,弥合理念与实践之间的脱节,从而化解认同危机,建构合理、恰当、得体的角色认同。

4 结语

本文以二本院校的青年教师为研究对象,关注该群体在入职期所经历的角色认同之内容和过程,从教学、科研、互动三个方面描述了高校青年教师所遭遇的角色认同现状及困境,进而从个体化的时代语境、彼此冲突的多维时间性、不一致的知行框架三方面出发,剖析了青年教师群体角色认同危机产生的原因。

角色认同指个体对其所承担的角色身份进行认知、体验以及采取与角色一致的行为的过程^[9]。个体对某一角色的认同感越强,其参与角色行为的动机就越强。刚入职的高校青年教师会面临教学与行政、科研与生活、理性与情感等维度

的冲突,这使他们陷入角色认同危机,也为建构新的、可操作的、更完善的角色认同创造了可能。鼓励高校青年教师建立理性、健康、良性的角色认同,引导他们热忱、勤恳、深入地参与教学科研事业,立德树人,开拓创新,能够促进专业发展,助力高等教育。

致谢:本文在写作过程中得到了中国社会科学院社会学所吴小英研究员、北京回龙观医院2区、6区和12区全体医护人员、山西省精神卫生中心安婷医生和孙丽丽老师、山西白求恩医院孙燕主任和杨红主任、山西医科大学第一医院李明湜老师,以及张志霞、刘诗瑶等师友真诚而无私的帮助,谨致谢忱。

参考文献:

- [1] 颜玉凡,叶南容.认同与参与——城市居民的社区公共文化生活逻辑研究[J].社会学研究,2019(2):147-170.
- [2] 蔺海洋,赵敏,杨柳.新生代乡村教师角色认同危机及其消解路径[J].中国教育学报,2019(2):70-75.
- [3] 李素华.对认同概念的理论述评[J].兰州学刊,2005(4):201-203.
- [4] 杨晶照,陈勇星,马洪旗.组织结构对员工创新行为的影响:基于角色认同理论的视角[J].科技进步与对策,2012(9):129-134.
- [5] 严鸣,涂红伟,李骥.认同理论视角下新员工组织社会化的定义及结构维度[J].心理科学进展,2011(5):624-632.
- [6] 楼尊.专业角色认同对大学生学习行为的影响[J].高教探索,2010(5):83-87.
- [7] 李彦花.中学教师专业认同研究[D].重庆:西南大学,2009.
- [8] 孙二军.教师专业发展中的自我认同[D].西安:陕西师范大学,2009.
- [9] 周晓虹.认同理论:社会学与心理学的分析路径[J].社会科学,2008(4):46-53,187.
- [10] 张宇.论角色认同的重新定位[J].求索,2008(3):68-69,134.
- [11] 里茨尔.社会的麦当劳化[M].上海:上海译文出版社,1999.
- [12] HOCHSCHILD A. The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling[M]. Berkeley: University Of California Press, 1983.
- [13] 吉登斯.社会学:批判的导论[M].上海:上海译文出版社,2013.

- [14] 鲍曼.个体化社会[M].上海:上海三联书店,2002.
- [15] 罗家德,王竞.圈子理论——以社会网的视角分析中国人的组织行为[J].战略管理,2010(1):12-24.
- [16] 贝克夫妇.个体化[M].北京:北京大学出版社,2011.
- [17] 杨君.个体化的社会想象:乌尔里希·贝克思想中的生活、政治与道德[M].北京:社会科学文献出版社,2020.
- [18] 李伟,谢升梅,余姣姣.教师理论自觉:形成阶段、困境检视与养成策略[J].教育发展研究,2022,42(18):38-46.
- [19] DEAUX K. Parameters of social identity[J].Journal of Personality and Social Psychology, 1995(2):280-292.

Characteristics and Mechanisms of Role Identity of Young Teachers in Colleges and Universities During Their Induction Period: Taking Ordinary Universities as Examples

LIU Jie

(School of Humanities and Social Science, Taiyuan University of Science and Technology, Taiyuan 030021, China)

Abstract: When young teachers firstly join in the workforce, first of all, they need to explore the teaching practice for a long time and feel anxious and nervous during the process of achieving academic success. However, in their daily life, they are willing to have an equal relationship with students and make friends with them. in the teaching process. Secondly, young teachers who feel nervous and anxious in the face of scientific research pressure often encounter time poverty in the pursuit of scientific research performance. What's more, when having interaction with students, young teachers will balance collectivity and individuality. The construction of the mechanism of the role identity for young teachers contains the individualization with the keywords of "struggle" and "responsibility", the incompatibility of the three-dimensional time and the tension between expectation and behaviors. Therefore, by overcoming the crisis of role identity, young teachers in colleges and universities have built a rational, healthy, and benign role identity.

Key words: young teachers; role identity; crisis; individualization

(责任校对 朱春花)