·教育学研究·

DOI:10.20004/j.cnki.ujn.2024.02.014

地方公费师范生职业倾向分类及影响因素

郭方涛

(南京师范大学 教育科学学院,江苏 南京 210097)

[摘　要]地方公费师范生未来职业发展差异与其最初的职业选择影响因素紧密相关。基于山东省511名地方公费师范生专业努力规划、职业坚守规划、专业发展期望及领导职位期望特征进行快速聚类分析,其职业倾向呈现为积极进取、积极奉献、消极谋生三种类型;"从教动机""职业认知""职业选择满意度"是导致不同职业倾向产生的主要影响因素,且差异显著。对不同职业倾向地方公费师范生进行针对性的引导和培养,有助于优化其未来职业发展。

[关键词]地方公费师范生;职业发展倾向;分类;职业选择影响因素

[中图分类号]G655　　[文献标识码]A　　[文章编号]1671-3842(2024)02-0150-09

一、问题提出

2007年师范生公费教育制度试行,至今已有16年,公费师范生已然成为一个庞大复杂的群体。当前研究者的论述和现实生活呈现了公费师范生职业发展的不同样态:31.9%的人愿意毕业后从事教师职业,将近70%的公费师范生并不是基于或者主要不是基于教师职业本身做出的理性选择①;某省公费师范生平均从教率高达93.53%,从教的7298名公费师范生中,已有629人成为所在学校中层以上干部②;乡村优秀青年离职倾向强烈,某省2012年9月至2016年2月,基础教育阶段登记在册的教师流失(改行)人数为11479人,中青年骨干教师是流失主体③。不同样态有其外显的特点,自然也有内在的衍生逻辑,对地方公费师范生职业倾向进行系统分类,探索其影响因素,深入认识这一群体,能够为其管理、培育及未来职业发展提供助益,也能为地方公费师范生"留得住、教得好、有发展"的实现提供参考。

教师职业倾向即教师职业发展趋势。教师在整合对自我以及职业的认识过程中会在职业付出、职业期望、职业坚守等方面逐渐形成不同的定位,这种定位引导、约束着自身的职业发展趋势。教师职业倾向关乎教师的职业发展与(再次)选择,影响着教师队伍的质量与稳定,一直是国内外研究者的关注点。20世纪70年代中期至21世纪初,埃德加·施恩的职业锚理论引导着国外教师职业倾向研究。1975年施恩提出职业锚概念④。职业锚即个体在工作实践中通过对自我的才干与能

[基金项目]山东省社会科学规划2019年培育项目"地方院校免费师范生职业发展倾向及影响因素"(项目编号:19CPYJ27)。

[作者简介]郭方涛,南京师范大学教育科学学院博士研究生,邮箱:guoft0829@163.com。

①蒋馨岚,别敦荣:《传统与超越:师范生免费教育制度的价值研究》,《高等教育研究》,2012年第11期。

②舒文:《湖南第一师范学院:地方公费师范生生农村从教率全国第一》,https://edu.rednet.cn/content/2019/09/03/5913100.html,2023.04.04.

③王艳玲:《稳定乡村教师队伍的政策工具改进:以云南省为例》,《教育发展研究》,2018年第2期。

④陈楚玲:《教师职业锚的探索研究》,浙江大学,硕士学位论文,2006年,第6页。

力、动机与需求、态度与价值观进行自省形成的可以指导、约束或稳定个人职业生涯的职业自我观，是一个人在进行职业发展与选择时无论如何都不愿意放弃的东西，是人们职业发展或（再次）选择时所围绕的中心，因此又称为职业系留点。1996年施恩将职业锚扩展为八种类型：管理型、技术职能型、自主型、安全稳定型、生活型、服务型、挑战型和创新型。教师职业锚不同，职业倾向自然产生差异[①]。在职业锚理念的引导下，基于《职业倾向量表》探索教师职业倾向，完善教师成长路径设计成为多国[②]研究者探究教师职业倾向的基本模式。职业锚理念探索影响教师职业倾向的职业自我，为设计不同职业发展路径促进教师发展提供了依据；但是它强调只有在实践工作中经过检验与反省的职业自我观才能引导、约束、稳定教师的职业倾向，忽视了职前教师教育阶段影响职前教师职业选择的各种因素对于教师职业倾向的影响，导致职业倾向的预测研究难以实施。而且职业锚类型过多给教师职业倾向研究以及后继的实践指导带来不便。2005年，OECD组织发布公告，教师职业不再像30年前那样有吸引力，当前教师短缺，招聘难，而且新手教师流失严重，在其成员国中，入职3-5年之后离职的教师人数不断增加[③]。美国一些低收入社区新教师流失率甚至高达50%[④]；澳大利亚薄弱学校的新教师流失率也高达1/3[⑤]。显然，仅仅关注在职教师及其职业倾向的职业锚理论已无法适应当前情景，关注教师职业生涯开始阶段，预测职前教师职业倾向成为解决现实问题的重要思路。澳大利亚莫纳什大学教授瓦特与理查德森认为教师未来职业发展差异在其职业生涯开始阶段已然确立，与其最初的职业选择影响因素紧密相关，探讨职前教师职业发展倾向及其影响因素，从教师职业生涯开始阶段对其进行针对性的筛选、培育、管理，有助于未来教师队伍的质量提升与结构稳定。瓦特与理查德森基于职前教师专业努力规划、专业发展期望、职业坚守规划、领导职位期望特征进行职前教师职业倾向聚类分析，探究不同职业倾向教师在从教动机、职业认识等职业选择影响因素方面的差异，形成了从职前教师职业选择影响因素探究教师职业倾向的系统框架，即“教师职业选择影响因素”（“Factors Influencing Teaching Choice”）理论框架[⑥]。当前，教师职业选择影响因素理念、框架及量表已然获得了广泛的国际认可与采用[⑦]，基于这一理论框架及量表进行教师职业倾向探究也在澳大利亚[⑧]、美国[⑨]等国家扩展开来。

2007年我国师范生公费教育制度试行，以此为节点，国内教师职业倾向研究也划分为两个阶段。2007年之前，相关研究较少，多基于职业锚理论探讨教师职业锚类型及其与职业选择满意度

①施恩：《职业锚理论》，《中国人才》上半月，2002年第9期。

②Tan H. H. , Quek, B. C. , An Exploratory Study on the Career Anchors of Educators in Singapore, *Journal of Psychology*, Vol. 135, No. 5, 2001, pp. 527-545.

③ Watt H. M. G. , FIT-Choice: Attracting and Sustaining Fit Teachers in the Profession, *Professional Educator*, Vol. 10, No. 2, 2011, pp. 28-29.

④Kilin A. , Watt, H. M. G. , Richardson, P. W. , Factors Influencing Teaching Choice in Turkey, *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, Vol. 40, No. 3, 2012, pp. 199-226.

⑤Emily Lin, Qingmin Shi, Jian Wang, et al. , Initial Motivations for Teaching: Comparison between Pre-service Teachers in the United States and China, *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, Vol. 40, No. 3, 2012, pp. 227-248.

⑥Watt, H. M. G. , Richardon, P. W. , Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and validation of the FIT-Choice scale, *Journal of Experimental Education*, Vol. 75, No. 3, 2007, pp. 167-202.

⑦ Watt, H. M. G. , FIT-Choice: Attracting and Sustaining Fit Teachers in the Profession, *Professional Educator*, Vol. 10, No. 2, 2011, pp. 28-29.

⑧Watt, H. M. G. , Richardson, P. W. , Motivations, Perceptions, and Aspirations Concerning Teaching as a Career for Different Types of Beginning Teachers, *Learning and Instruction*, Vol. 18, No. 5, 2008, pp. 408-428.

⑨Watt, H. M. G. , Richardon, P. W. , Wilkins, K. , Profiles of Professional Engagement and Career Development Aspirations among USA Pre-service Teachers, *International Journal of Educational Research*, Vol. 65, No. 4, 2014, pp. 23-40.

以及职业稳定性[①]、教师流失的关系[②]。2007年以来,公费师范生成为研究关注焦点,其职业倾向研究不断增多。研究多关注公费师范生职业认同[③],强调职业认同是扎根农村所必需的心理条件与关键所在[④],很大程度上决定着教师能否长期从教或终身从教[⑤]。一些学者也探讨了其它因素对公费师范生职业发展倾向的影响,马红宇等认为师范生对教师职业价值的认同、职业发展意愿和职业准备行为影响着其未来职业发展[⑥];封子琪等强调教师身份认同、从教意愿、对教师职业的认识与态度、职前准备与训练、对教师职业的情感体验五个维度影响师范生未来职业发展[⑦]。此外,教师的个人特质,如性别、年龄、专业、年级、性格等因素对职业发展的显著影响也多被论及 。显然,已有研究对于影响教师未来职业发展的因素进行了大量探究,但是对职业倾向进行分类探讨的理念没有得到延续,习惯于将公费师范生整体作为研究对象,强调教师职业认同特征及差异,却并没有进行基于公费师范生职业认同特征及差异的系统分类研究尝试;虽然强调公费师范生职业认同对于未来职业发展的重要作用,但是缺少职业认同与未来职业发展之间直接显性关联的分析。

因此本研究拟借鉴教师职业选择影响因素理论框架及问卷,系统探索地方公费师范生未来职业发展倾向的类型、特征,影响因素,为其管理、培育及未来职业发展提供助益。

二、研究方法

(一)研究对象

为尽可能保证样本的代表性,本研究选择山东省一所综合类大学、一所师范类大学及一所师范类专门学院共三所院校培养的地方公费师范生为研究对象;同时为尽可能排除不同专业对研究结果的干扰,仅选择小学教育专业地方公费师范生为样本。调研采取整群抽样法,以班级为单位,共发放问卷644份,回收583份,有效问卷为511份,回收率为90.5%,有效率为87.6%。其中,男性89人,占总人数17%,女性422人,占总人数83%;乡镇生源样本248人,占总人数49%,中小城市(省会及直辖市以外其它城市)生源样本173人,占总人数34%,大城市(省会及直辖市)生源样本90人,占总人数18%;独生子女143人,占总人数28%,非独生子女368人,占总人数72%。

(二)研究工具

本研究基于教师职业选择影响因素理论框架及量表开展。瓦特与理查德森基于埃克勒斯及魏格菲尔德等人扩展的期望--价值理论,建构了教师职业选择影响因素理论框架(见图1)及量表。埃克勒斯及魏格菲尔德的期望--价值理论以阿特金森期望--价值理论为基础,强调"成功期望及任务价值是影响个人任务选择的主要因素,社会经历对于任务选择也发挥着重要作用",并进一步进行丰富完善。第一,将班杜拉等人强调的自我效能期望纳入期望结构中去,从而改进阿特金森

①陈楚玲,薛宪芳,吴谅谅等:《从"职业锚"角度看教师职业满意感与稳定性》,《教育探索》,2006年第2期。

②孙钰华,马俊军:《农村教师流失问题的职业锚角度考察》,《教育发展研究》,2007年第8期。

③马勇军,崔爽怡:《中国免费师范生研究十年回顾与前瞻——基于核心期刊相关文献的内容分析》,《课程·教材·教法》,2017年第8期。

④李佳源,余利川:《地方院校免费师范生职业认同:特征、动力机制及强化路径——基于四川两所高校的调查研究》,《复旦教育论坛》,2015年第5期。

⑤赵宏玉,张晓辉:《教育政策对免费师范生从教动机、职业认同的影响》,《北京师范大学学报》(社会科学版),2015年第4期。

⑥马红宇,蔡玉轩,唐汉英等:《师范生教师职业认同的内在结构与特点》,《教师教育研究》,2013年第1期。

⑦封子奇,姜宇,杜艳婷等:《免费师范生教师职业认同及其影响因素研究》,《河北师范大学学报》(教育科学版),2010年第7期。

仅强调结果期望的不足；[①]第二，将任务价值具体划分为内在职业价值（参与某一活动获得的乐趣）[②]、实用价值（参与某一活动对个人未来发展的帮助）[③]、成就价值（参与某一活动的重要社会意义）[④]及代价（参与某一活动必须付出的努力及承担的压力）。他们整合相关研究后提出成功的期望、自我能力的认识及任务的价值是影响任务选择、努力程度、任务执行积极性及任务表现的主要因素。瓦特与理查德森在此基础上进一步完善，首先，将成功期望与自我能力认识整合为自我效能感维度；其次，将内在职业价值、个人效用价值（实用价值）、社会效用价值（成就价值）整合为价值维度，构成了从教动机项目；再次，将代价因素扩展为职业付出与职业回报两个部分，组成了职业认识项目；第四，设置职业选择满意度项目以便进一步论述从教动机、职业认识对于职业选择的影响。他们认为职前教师对未来专业努力规划、专业发展期望、职业坚守规划、领导职位期望的思考反映着其对教师职业的满意程度[⑤]，因此职业满意度包括“对教师职业的满意程度”以及“职业努力规划以及发展规划”两部分；最后，结合社会认知职业理论及教师教育领域相关研究，一方面为各个维度设置具体项目；另一方面增设备选职业因素，以反映师范生职业选择中的折衷、妥协等特殊现状。

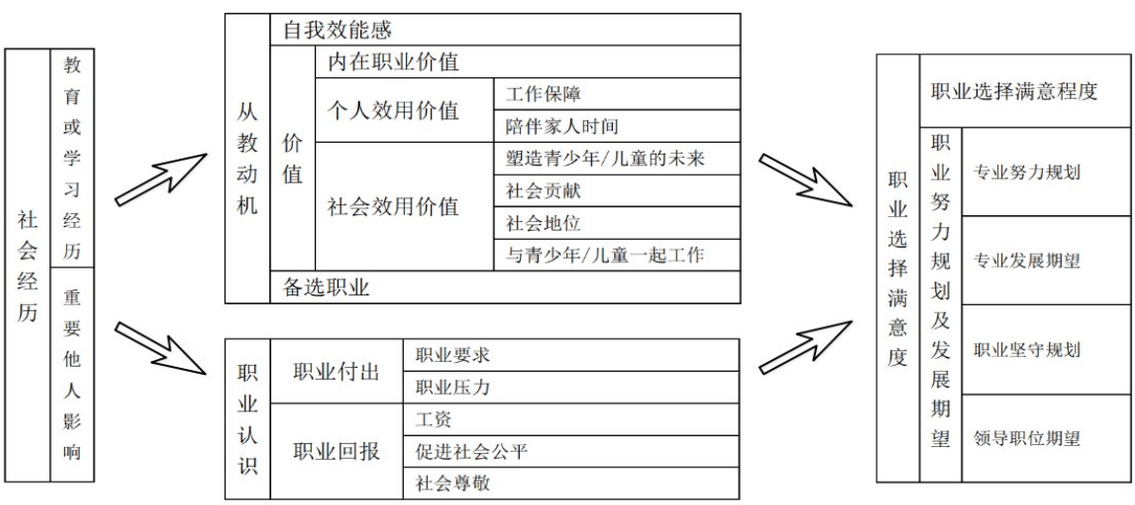


图1　教师职业选择影响因素理论框架

本研究采用国内学者翻译、修改并已使用过的《教师职业选择影响因素量表》进行调查研究。该量表由专业投入规划及职业发展期望量表（从职业选择满意度项目中独立出来）、从教动机量表、职业认知量表、职业选择满意度量表四个子量表组成。量表整体 Cronbach α 系数为0.939，问卷内部一致性良好，信度较高。其中，专业投入规划及职业发展期望量表由专业努力规划、职业坚守规划、专业发展期望、领导职位期望4个因素构成，包括16个项目；从教动机量表由社会经历、自

①Bailey，Expectancy-value Theory of Achievement Motivation，*Contemporary Educational psychology*，Vol. 25，No. 1，2017，pp. 68-81.

②Deli，E. L.，Ryan，R. M.，Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior. *Encyclopedia of Applied Psychology*，Vol. 3，No. 2，2004，pp. 437-448.

③Harter，S.，A New Selfreport Scale of Intrinsic Versus Extrinsic Orientation in the Classroom：Motivational and Informational Components，*Developmental Psychology*，Vol. 17，No. 3，1981，pp. 300-312.

④Battle，E. S.，Motivational Determinants of Academic Task Persistence，*Journal of Personality&Social Psychology*，Vol. 56，No. 2，1965，pp. 209-218.

⑤Watt，H. M. G.，Richardson，P. W.，Motivations，Perceptions，and Aspirations Concerning Teaching as a Career for Different Types of Beginning Teachers，*Learning and Instruction*，Vol. 18，No. 5，2008，pp. 408-428.

我效能感、价值、备选职业四个高阶因素构成,包括11个低阶因素,35个项目;职业认识量表由职业付出与职业回报2个高阶因素构成,包括5个低阶因素,15个项目;职业选择满意度量表包括一个因素,3个项目。四个子量表Cronbach α系数分别为0.877、0.914、0.817、0.867,内部一致性均良好,信度均较高。

三、研究结果

(一)地方公费师范生职业发展倾向分类

基于地方公费师范生在专业努力规划、职业坚守规划、专业发展期望、领导职位期望因素上的平均值,进行标准化处理,采用k-均值聚类分析方法,对地方公费师范生职业发展倾向进行分类。综合考虑聚类数量的可解释性和实际意义,借鉴国内外相关研究[①],最终确定K-均值聚类分析的类别数量为3,分类结果如图2和表1所示:

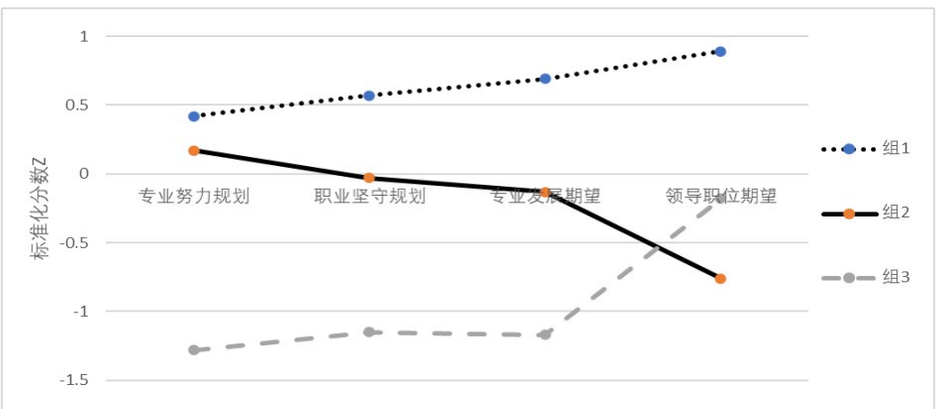


图2　地方公费师范生职业发展倾向分类结果

表1　不同职业发展倾向地方公费师范生差异性分析($M \pm SD$)

因素	总体	组1	组2	组3	F	两两比较
	(n=511)	(n=202)	(n=214)	(n=95)		*p<0.01*
专业努力规划	4.62±0.71	4.92±0.29	4.75±0.41	3.71±1.06	162.06***	①>②③,②>③
职业坚守规划	4.05±0.83	4.52±0.65	4.03±0.67	3.09±0.62	153.36***	①>②③,②>③
专业发展期望	4.33±0.60	4.74±0.36	4.25±0.45	3.63±0.59	205.44***	①>②③,②>③
领导职位期望	4.08±0.80	4.79±0.36	3.47±0.56	3.93±0.76	317.61***	①>②③,③>②

注:*p<0.05,**p<0.01,***p<0.001。

组1,共有202人,占总人数的39.5%,专业努力规划平均值最高,领导职位期望其次,职业坚守规划最低;在专业努力规划、职业坚守规划、专业发展期望、领导职位期望4个维度上的平均值显著高于组2及组3。组2人数最多,共有214人,占总人数的41.9%,专业努力规划平均值最高,职业坚守规划强烈;领导职位期望平均值最低;在专业努力规划、专业发展期望、职业坚守规划维度上的平均值显著高于组3,低于组1;领导职位期望平均值显著低于其它两组。组3人数最少,共95人,

①Watt, H. M. G. , Richardson, P. W. , Motivations, Perceptions, and Aspirations Concerning Teaching as a Career for Different Types of Beginning Teachers, *Learning and Instruction*, Vol. 18, No. 5, 2008, pp. 408-428.

占总人数的18.6%，职业坚守规划平均值最低，领导职位期望平均值最高；在专业努力规划、职业坚守规划、专业发展期望三个维度上的平均值均显著低于其它两组，但是在领导职位期望上的平均值显著高于组2。

组1与组2地方公费师范生专业努力规划平均值均是最高；组1与组3职业坚守规划平均值均是最低，专业发展期望平均值均低于专业努力规划与领导职位期望。

（二）不同职业发展倾向地方公费师范生的从教动机、职业认知、职业选择满意度

1. 组间分析

如表2所示，三组地方公费师范生在从教动机、职业认知、职业选择满意度上均存在显著差异（$p < 0.01$），通过LSD法进行事后检验，结果显示在备选职业因素上，组1显著低于组2，组2显著低于组3；与之相反，其它因素上，组1显著高于组2，二者显著高于组3。

表2　从教动机、职业认知、专业选择满意度在各组间上的差异

		从教动机（$M \pm SD$）						**职业认知**（$M \pm SD$）		**职业选择**
		社会	社会	内在	自我	个人	备选	职业	职业	**满意度**
		效用价值	经历	价值	效能感	效用价值	职业	付出	回报	（$M \pm SD$）
组1	（n=202）	4.61±0.45	4.47±0.45	4.25±0.66	4.08±0.67	3.98±0.53	2.39±0.86	4.14±0.46	3.62±0.52	4.36±0.67
组2	（n=214）	4.26±0.45	4.09±0.54	3.82±0.60	3.64±0.54	3.79±0.47	2.61±0.73	3.88±0.42	3.48±0.48	4.04±0.68
组3	（n=98）	3.77±0.55	3.78±0.59	3.18±0.65	3.36±0.61	3.56±0.55	3.09±0.70	3.71±0.46	3.15±0.56	3.36±0.72
F		60.37**	52.67**	95.05**	22.18**	104.90**	25.86**	36.12**	27.86**	69.03**

注：*p<0.05，**p<0.01，***p<0.001。

2. 组内分析

组1地方公费师范生在从教动机项目上社会效用价值因素平均值最高，备选职业平均值最低；社会效用价值、社会经历、内在价值、自我效能感平均值依次降低，且均高于本组平均值（M=3.99）；个人效用价值、备选职业因素平均值低于本组整体平均值。职业回报因素平均值低于职业付出，且低于组1整体平均值；职业付出、职业选择满意度平均值均高于本组整体平均值。

组2地方公费师范生在从教动机项目上社会效用价值因素平均值最高，备选职业因素平均值最低；备选职业、自我效能感因素平均值均低于组2整体平均值（M=3.73），其它因素均高于整体平均值。职业认知维度中，职业付出平均值高于组2整体平均值，职业回报平均值低于组2整体平均值。职业选择满意度平均值高于整体。

组3地方公费师范生在从教动机项目上社会经历因素的平均值最高，备选职业平均值最低；社会经历、社会效用价值、个人效用价值平均值均高于组3整体（M=3.44）；内在价值、自我效能感、备选职业因素平均值均低于本组整体平均值。职业认知维度中，职业付出平均值高于本组整体平均值，职业回报因素平均值低于本组整体平均值。职业选择满意度低于本组整体平均值。

四、讨论

（一）三类地方公费师范生职业发展倾向特征

组1地方公费师范生专业努力规划平均值最高，领导职位期望其次，职业坚守规划相对最低，

即愿意努力提升教学水平,继续进行专业课程学习的愿望强烈,努力成为一名优秀的教师;并希望担任领导职务,行使领导权力;但是一直坚守教师职业的规划相对较弱。所以,相对于其他两类师范生,组1地方公费师范生是更为努力进取的未来教师群体。而进取型职业锚的基本特征就是将目标定位于管理,通过不断的努力争取实现目标,认为晋升应该建立在效益和可测的绩效和工作结果上[①]。所以,本研究将组1地方公费师范生职业发展倾向界定为积极进取型。

组2地方公费师范生专业努力规划平均值最高,专业发展期望及职业坚守规划平均值均高于领导职位期望,他们会更多地关注如何完善教学水平,努力成为一名优秀教师;愿意通过专业学习不断提升,职业坚守意愿较强,但是非常不愿意担任领导职务,承担领导职责。与进取型职业发展倾向地方公费师范生相比,尽管二者均重视专业努力,但是相较于领导职位,他们更加注重专业学习提升;职业坚守倾向更强烈,更加稳定。组2地方公费师范生职业发展倾向具有技能型与服务奉献型职业锚的特征,即工作满意度较高,职业坚守意愿较强,注重工作内容,勤勤恳恳、默默奉献,追求自身事业上的成功 。所以,本研究将组2地方公费师范生职业发展倾向定性为积极奉献型。

组3地方公费师范生领导职位期望平均值最高,专业努力规划平均值高于专业发展期望,职业坚守规划平均值最低。相较于其它两组,其专业努力规划、专业发展期望、职业坚守规划平均值均最低,但是领导职位期望高于奉献型职业发展倾向师范生。这类师范生对于努力成为一名优秀的教师,不断进行专业学习的规划较弱,同时又非常想要担任领导职务,离职倾向强烈。可见,其更加关注工作的情境(如发展前途、工作条件、福利等)而不是工作内容本身,工作挑战性、丰富性和其他内部动机并不重要,当工作的安全稳定性降低或者职业要求、职业压力增加时,可能会选择离职[②],教师职业对其而言只是一份必须要做的工作,是暂时消极谋生的手段。

(二)影响三类地方公费师范生职业发展倾向的因素

共同性与特殊性的对立统一是分类的辩证逻辑,也是分类的方法原则。没有共同性显不出特殊性,没有特殊性看不到共同性。尽管三组地方公费师范生职业发展倾向影响因素存在显著差异,但是分析特性先要归纳共性。第一,影响其职业选择的最重要动力因素均为社会效用价值及社会经历因素。这与许多研究得出的结果一致,表明师范生非常认可教师职业的社会价值,想要通过教师职业做出社会贡献,服务社会、回馈社会;家人、同学等重要他人的意见对于职业选择具有重要影响。第二,三组地方公费师范生将教师作为备选职业的倾向均较低,表明公费师范生较为认可自己的职业选择,此外与地方公费师范生政策规定——毕业后提供编制岗位,需到生源地工作一定年限——有一定联系。第三,对教师职业的职业回报均不满意。有研究指出:教师工资水平及社会地位低是普遍存在的客观现状[③]。分类特征是对立的特征,只有对立的意义,没有单独的意义,所以,下文仅讨论其它差异性的影响因素:

1. 积极进取型职业倾向地方公费师范生职业选择影响因素

内在职业价值是影响其职业选择的最重要因素,职业付出、自我效能感依次降低,个人效用价值最低,表明这类师范生非常明确自己喜欢教师职业,非常想成为一名教师;虽然认为教师职业需要较高的专业知识技能要求,面临工作量重、情绪压力大等职业压力,但是相信自己的能力、性格适合教师职业,能够胜任工作。已有研究指出,内在职业价值、自我效能感是影响师范生职业选择

①孙钰华,马俊军:《农村教师流失问题的职业锚角度考察》,《教育发展研究》,2007年第8期。

②Schein, E. H. , Maanen, J. V. , Career Anchors and Job/Role Planning: Tools for Career and Talent Management, *Organizational Dynamics*, Vol. 45, No. 3, 2016, pp. 165-173.

③Richardson, P. W. , Watt, H. M. G. , Who Chooses Teaching and Why? Profiling Characteristics and Motivations Across Three Australian Universities, *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, Vol. 34, No. 1, 2006, pp. 27-56.

非常重要的因素[①],更有一些国外学者调研指出二者是影响师范生职业选择的最重要因素[②]。美国学者帕森斯指出“明智的职业选择”首先要准确地了解自己,包括个人的态度、能力、兴趣、志向、限制及其原因;二是懂得职业成功所需要的条件和环境,即感知职业的利弊、报酬、晋升机会和成功的必要条件;三是处理好以上两者之间的平衡关系[③]。基于这一观点可以认定进取型职业发展倾向地方公费师范生的职业选择是基于明确的自我认识及职业认识的“明智的职业选择”,其职业发展有强大的内在动力。所以其职业努力规划及职业发展期望强烈。

但令人意外的是个人效用价值的动机作用却相对最弱,即教师职业稳定、有保障、有很长假期等因素对其职业选择的动机作用较弱。国外相关研究指出教师队伍中包括一批“具有探索尝试精神”的随性群体,以精神满足为生活追求。他们明白自身及职业的优势、价值、需要,会努力工作,提升自己,但是实现了自己的目标后,他们未必一定会坚持下去,他们可能会不断尝试新的挑战。这可能是导致进取型职业发展倾向地方公费师范生较高的领导职位期望及相对最弱的职业坚守规划的原因,不免让人产生隐忧。

2. 积极奉献型职业倾向地方公费师范生职业选择影响因素

职业付出在影响其职业选择的因素中均值最高,内在职业价值、个人效用价值依次降低,自我效能感最低。显然,教师职业较高的专业要求及较重的职业负担给奉献型职业发展倾向地方公费师范生带来了一定压力;喜欢教师职业,愿意成为教师;对于教师职业的假期长、工作稳定有保障等因素较为认同;但是对自身能力、性格是否适合教师职业存在疑虑。所以,进取型地方公费师范生专业坚守规划强烈,领导职位期望低。诚然,社会发展对教师提出了更多、更高的要求,社会经济和技术发展也对21世纪教师角色的复杂性产生了深刻影响,在社会、行为、公民、经济和技术等层面对教师提出了越来越多的要求。多维的角色定义增加了教师所需技能的复杂性;教师作为专业人员,也使他们必须能有效应对各种复杂的社会和文化环境,例如全球化、市场力量、公共领域的私有化以及教师资格的认证和再认证等影响。[④]天道酬勤、学海无涯苦作舟等思想在这些学生中具有广泛的影响力。职业付出要求以及对自身能力的认识驱使积极奉献型地方公费师范生不断加强专业学习,因此其专业努力规划平均值在各因素中最高。

3. 消极谋生型职业倾向地方公费师范生职业选择影响因素

职业付出、个人效用价值、自我效能感、内在职业价值对消极谋生型职业发展倾向地方公费师范生职业选择的影响依次降低,且自我效能感、内在职业价值因素平均值远低于该组整体平均值,表明消极谋生型职业发展倾向地方公费师范生认为教师需要承担较高的专业要求及较重的职业压力,对教师职业的长假期、工作稳定、有保障等因素较为满意,但是认为自身能力性格不适合教师职业,他们也不喜欢教师职业。这导致其学习动机较弱,通过专业学习提升的期望较低,离职倾向强,所以其领导职位期望高于专业努力规划和专业发展期望,专业坚守规划最低。另一方面,学生违约需要承担违约责任,面临就业压力。可见,消极谋生型地方公费师范生职业选择面临“限制”与“妥协”。限制是指择业者进行职业选择时,会因为受限于各种因素,进而限制自己对于职业的选择;妥协则是指个人在外部客观环境的影响下,先舍弃自己期望的理想职业,采取妥协适应的

①赵宏玉,张晓辉:《教育政策对地方公费师范生从教动机、职业认同的影响》,《北京师范大学学报》(社会科学版),2015年第4期。

②Watt, H. M. G. , Richardson, P. W. , Klusmann, U. , et al. , Motivations for Choosing Teaching as a Career: An International Comparison Using the FIT-Choice scale, *Teaching & Teacher Education*, Vol. 28, No. 6, 2012, pp. 791-805.

③Parsins, F. , Choosing a Vocation, *Books on Demand*, Vol. 14, No. 7, 1909, pp. 636-640.

④Mckenzie, P. , Santiago, P. , Sliwka, P. , et al. , Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers, *Organization for Economic Co-operation and Development*, Vol. 100, No. 1, 2005, pp. 1-13.

做法,以扩大可选择的职业类型范围[①]。当消极谋生型职业发展倾向地方公费师范生步入教师职业时,其职业选择时的"限制"与"妥协"就给自己建了一座"围城",使其进退两难。这需要引起警醒。

五、建议

(一)积极进取型地方公费师范生:不断赋予其挑战与支持

积极进取型地方公费师范生是理想的未来教师,其职业选择是基于主客观条件进行的明智选择。但是在教师队伍中也发现一些现象:在早期的职业生涯中,因优秀光环,他们更容易背负心理压力或现实冲击,导致自我效能感、职业抱负和满足感不断下降,职业规划难以实现,从而产生职业倦怠及失望情绪,甚至离开教师岗位;当下,高学历、高职称、教学能力强的教师已成为农村教师流失群体的重要部分[②]。因此,对于积极参与的领导者,要不断赋予其新的刺激与挑战,督促其不断发挥自身才能,努力成为优秀的教师。同时,应不断提供支持与鼓励,避免过多的职业发展挫折影响其成长。此外,也要不断培植其教育信仰,培育其愿意为教育事业坚守奉献的信念。

(二)积极奉献型地方公费师范生:提升其专业自信

积极参与的奉献者是稳定可靠的未来教师群体,认可教师职业的社会效用价值,想要与青少年儿童一起工作并为其树立积极的价值观;热爱教师职业;对于教师职业的工作时间及稳定性特征比较认可。然而,其自我效能感水平较低,缺乏专业自信,对自身的知识、性格、教学技能是否适合教师职业存在担忧。因此,要不断促进其专业发展期望,通过见习实习、专业知识学习等方式,提升专业技能,进而提升专业自信。

(三)消极谋生型地方公费师范生:完善其对自我及教师职业内在价值的认识

消极谋生型地方公费师范生选择教师职业是面临"限制"进行"妥协"的结果,也因此陷入了一方面认可教师职业的社会价值意义以及假期长、稳定等职业特质,另一方面又认为自己不喜欢、不适合教师职业的矛盾处境。对于谋生型地方公费师范生的培育,首先要尊重容纳这一群体,他们毕竟是选择了教师职业的优秀学生群体。其次,可以尝试通过生活事件反思,心理测试,家人朋友或者专业指导人士的帮助,完善其自我概念,调整其对自身能力性格的认识;通过教育实习完善其对教师职业的体验认识。第三,要不断提升其专业知识技能及情谊,为其将来从事教师职业培育所需的专业能力及责任心。

(四)引导地方公费师范生树立合理的职业期望,积极应对教师专业化挑战

不同类型地方公费师范生均认为教师职业要求高、压力大、工作量大,且社会地位低、工资水平低,不利于自身专业学习及未来职业发展。对此,培养院校要引导学生树立合理的职业期望,完善学生对教师职业工资待遇水平、工作性质内容的清晰认识,树立合理的职业期望,避免其在入职时因心理落差产生逆反心理。此外,专业是指一群人通过特殊的教育或训练掌握了科学或高深的知识技能,并以此进行专门化地处理活动,从而解决人生和社会问题,促进社会进步的专门性职业。[③]教师职业作为一种专业,必然存在着较高的要求,因此,培养院校要引导学生不断提升自身专业能力,积极应对教师专业化发展的挑战。

[责任编辑:傅　强]

①郭方涛,孙宽宁:《影响学前教育师范生教师职业选择的因素——基于FIT-Choice模型的实证分析》,《学前教育研究》,2018年第7期。

②余应鸿,胡霞:《论农村教师的流失及其应对策略——基于城乡统筹视角的分析》,《教育理论与实践》,2014年第28期。

③刘捷:《专业化:挑战21世纪的教师》,北京:教育科学出版社,2002年版,第42页。