

东北师范大学教育科学

博士论文文库



DONGBEI SHIFAN DAXUE JIAOYU KEXUE
BOSHI LUNWEN WENKU

师范生教师职业 成熟度研究

● 缴润凯 // 著

SHIFANSHENG JIAOSHI ZHIYE
CHENGSHUDU YANJIU



东北师范大学出版社
NORTHEAST NORMAL UNIVERSITY PRESS

教育部人文社科研究规划基金项目（10YJAXLX008）

《青少年职业成熟度发展规律与促进》

师范生教师职业成熟度研究

缴润凯 著

东北师范大学出版社

长 春

图书在版编目 (CIP) 数据

师范生教师职业成熟度研究/缴润凯著. —长春:
东北师范大学出版社, 2010.12
ISBN 978 - 7 - 5602 - 6742 - 5

I. ①师… II. ①缴… III. ①师范教育—师资培
养—研究 IV. ①G655.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 243453 号

☐责任编辑: 张正吉 ☐封面设计: 李冰彬
☐责任校对: 钟再红 ☐责任印制: 张允豪

东北师范大学出版社出版发行
长春净月经济开发区金宝街 118 号 (邮政编码: 130117)

电话: 0431—85687213

传真: 0431—85691969

网址: <http://www.nenup.com>

电子函件: sdcbs@mail.jl.cn

东北师范大学出版社激光照排中心制版

吉林省吉新月历制版印刷有限公司印刷

2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月第 1 次印刷

幅面尺寸: 170 mm×227 mm 印张: 18.25 字数: 296 千

定价: 36.00 元

东北师范大学教育科学博士文库

顾问委员会

(以姓名笔画为序)

丁 刚	车文博	史宁中	叶 澜
刘海峰	陈学飞	陈玉琨	吴康宁
沈德立	陆有铨	劳凯声	林崇德
杨治良	钟启泉	顾明远	张斌贤
黄希庭			

东北师范大学教育科学博士文库

编委会

主 任：马云鹏 柳海民

副主任：于 伟 张向葵

委 员：（以姓名笔画为序）

王景英 曲铁华 邬志辉 陈旭远

杨兆山 杨颖秀 张 明 张德伟

姚 伟 熊 梅

序 言

职业成熟度对人是一个颇具神圣价值的字眼儿。师范生教师职业成熟度对国家是一个颇具责任与使命的话题，体现着国家对未来人民教师职业态度、职业能力及职业价值的期盼与追求。对研究而言，这种期盼与追求会存在于物质、精神、心理等不同层面上……

本书作者缴润凯是我的博士生，本书的蓝本是他毕业时的博士论文。早在他攻读博士学位之前，就深入社会不同职业场所，一边悉心观察、用心体会不同人在职场中的种种表现，一边反思人对待其职业的态度为何迥然不同，为何大学生在职业选择过程中存在诸多问题，师范大学生就业压力越来越大，这些问题因何而成。带着这些疑问，他曾去过超市当见习生，去过工厂当实习生，去过餐厅当经理，还利用去日本访学机会，深入日本社会的各种职场，了解日本人的职业态度、职业动机、职业行为及其与人格倾向的关系等。在对这些问题的亲身体验与广泛调查的基础之上，他从心理学的层面撰写了《师范生教师职业成熟度研究》的博士论文。看来，他论文前期那些努力没有白费，可谓“积跬步以至千里”啊！

他撰写的论文在答辩会上受到了专家们的一致好评。当然，这个问题难度很大，需要深入大学生实际进行调查，还需要反复思考的工夫，不可一蹴而就。答辩之后，润凯博士多方面征求意见，又作了较大的修改补充，现在即将出版的这本书比起当初的博士论文，已经有了很大提高，我深深地为他的进步而欣慰。

润凯博士毕业时，我想送一块小字匾作为礼物，至今尚未成笔。现在正好利用为本书作序之机，我愿以字匾与润凯共勉：“读书万卷终觉浅，职业成熟须躬行。”因为在我看来，职业是人社会角色的定位；职业成熟度是衡量人所从事职业的发展水平的标尺；师范生职业成熟度是他们对所期望从事的职业的内在取向、确定方向、独立选择、能力水平的试金石。

润凯博士对这个问题进行了研究，并表现出三个突出特点：第一，价值性。众所周知，教师是比较特殊的职业群体，师范生的教师职业成熟度对国家未来教育事业发展具有特殊意义。由于师范生就业领域相对狭窄，学生面临的求职压力较大，因此，了解他们职业选择的一般特点与影响因素极为重要。该研究从这一实际问题出发，采用调查法、访谈法、问卷法等对不同院校师范生与免费师范生职业成熟度进行研究，获得了第一手有价值的资料。这对高校培养师范大学生职业选择的成熟度具有参考价值。第二，开创性。目前，我国学者对师范生教师职业成熟度的研究尚属起步阶段，尤其以大学生对职业选择的计划性和准备性为特征的研究实属大胆尝试。该研究在这个取向上编制了符合我国师范大学生特点的测量工具，为今后这方面的研究做了“抛砖引玉”的工作，颇具开创性。第三，特殊性。该研究发现，免费师范生在职业确定性上比非免费学生得分高，说明国家实施免费师范生支助政策可能会使这部分学生产生回避就业压力的现象。这个结果为加强免费师范生在大学期间自觉地利用学校的有利资源提升自己的教师职业素养，最终实现做一名优秀的人民教师有特殊意义。

凭我对润凯的了解，虽然他对《师范生教师职业成熟度研究》的研究收笔了，但对该问题的兴趣、认识会是无止境的。今天的认识与研究只能反映他今天的思想境界、认识水平、研究方法与学术能力，更高境界的理性思考与职业成熟度内涵、机制及规律的揭示永远在前面鼓舞着他、召唤着他。他将穷尽一生的热情与力量在这个领域中开拓与耕耘。因为在职业成熟度这座宫殿中坐着三类人：一类人将职业当成谋生手段，一类人将职业当成高级的智力游戏，一类人将职业当成宗教信仰。正是因为这三类人存在，他对职业成熟度不同境界的不懈研究与理性探求才有源头与活水。

我相信，润凯博士的研究仅是撬开了职业成熟度问题的一个缝隙，在缝隙里，那别具洞天的感觉足以令他流连忘返、摩拳擦掌、心旷神怡……作为他的博士生导师，我愿将以上内容是为序。

张同荣

2010年11月于东北师范大学

摘 要

职业成熟度是指个体与其职业发展阶段相对应的职业发展水平,表现在个体的职业选择过程与职业选择内容两个方面。在职业选择过程方面,包括个体的职业能力以及个体的职业态度。教师职业是专业化要求较高的职业,师范生职业成熟度的培养十分重要。本研究从职业领域特殊性出发,编制了关于师范生教师职业成熟度的测量工具,分析了师范生教师职业成熟度与一般职业成熟度的关系,考察了东北地区师范生教师职业成熟度的现状及免费师范生教师职业成熟度的特点,研究了自我概念和自立人格对师范生教师职业成熟度的影响。研究发现:

1. 因素分析结果表明,师范生教师职业成熟度的态度因子可以分为内在取向、确定性、独立性和外在取向四个维度。而原来根据一般职业成熟度理论设计的“妥协性”维度与总分和其他维度分呈显著负相关,因此将“妥协性”维度删除。

2. 师范生教师职业成熟度问卷具有较好的信度、效度指标,适用于对我国师范生进行教师职业成熟度的评定。

3. 师范生教师职业成熟度的态度因子与一般职业成熟度的态度因子存在显著的正相关,而师范生教师职业成熟度的能力因子与一般职业成熟度的能力因子之间不存在显著的相关。把师范生教师职业成熟度总分与一般职业成熟度总分都转化为高低类型以后,分析两种测量结果的关联,结果发现在一种测量上表现出高分的被试在另一种测量上的分数倾向于表现出随机分布,这意味着被试在这两种测量上的得分不存在必然的联系,一般职业成熟度测量不能反映师范生教师职业成熟度的状况,因此有必要编制基于领域特殊性角度的师范生教师职业成熟度问卷。

4. 无论是教师职业成熟度总分还是各个因子分(态度因子得分和能力因子得分),师范生都显著高于非师范生,表明师范生教师职业成熟度

问卷具有较强的特异性。

5. 在师范生教师职业成熟度的态度因子上, 省属普通师范院校师范生和省属重点师范院校师范生之间不存在显著差异, 但在能力因子上, 省属普通师范院校师范生得分更高。

6. 师范生教师职业成熟度得分随着年级的增长而提高; 女生显著高于男生; 农村学生显著高于县镇和城市学生; 随父母受教育程度的增高而下降。

7. 在师范生教师职业成熟度的能力因子中, 东北地区的师范生表现为知识准备比较充分, 但有关教师专业技能的社会实践经验不足。

8. 相对过去的非免费师范生而言, 免费师范生的教师职业成熟度发展速率有所下降。免费师范生的教师职业成熟度当中, 除态度因子中的“确定性”维度得分较高以外, 态度因子中的其他维度以及能力因子的得分都比较低。

9. 质化研究结果表明, 具有较高教师职业成熟度的师范生特点是: 对于教师职业的选择明确; 在进行教师职业选择时具有较高的内在动机; 对未来的教师职业准备具有较强的规划性; 在教师职业准备中会投入更多的时间和精力。对于这部分师范生而言, 家庭环境是影响其教师职业选择的重要因素。当家庭成员也从事教师职业时, 更能坚定他们对教师职业选择的确定性。另外, 学习生涯中使其印象深刻的教师也会对其选择教师职业产生积极影响。

10. 自我概念影响师范生教师职业成熟度中的态度因子, 而自立人格影响师范生教师职业成熟度中的能力因子。

关键词: 师范生; 免费师范生; 职业成熟度; 自我概念; 自立

Abstract

The degree of career maturity refers to the level of individuals' professional development at certain career stages. It shows in both the content and process of one's profession choice. In the process of career choice, we look into individuals' professional ability as well as their professional attitude. Teaching is highly professionalized, so it is imperative to nurture career maturity of prospective teachers.

Based on the particularity of teaching profession, this study develops a measurement scale to analyze the relationship between career maturity of teaching and the general. Through measuring the degree of the career maturity of pre-service teachers and the cohort of "cost-free" pre-service teachers in northeast China, we have explored the impacts of self-concept and self-supporting on the career maturity. The findings are summarized as follows:

1. The factor analysis results indicate that the attitude factor of career maturity of pre-service teachers can be divided into four dimension, they are internal orientation, decisiveness, independence and external orientation. Whereas the "compromise" dimension which is originally designed according to the general career maturity theory, displays a significant negative correlation both with the total score and other dimensions, so need to be deleted.

2. The questionnaire for career maturity evaluation of teaching has proved its credibility and effectiveness. It can be used to assess career maturity of domestic pre-service teacher.

3. Attitude factor of pre-service teacher career maturity has

significant positive correlation with that of the general, while the capability factor not. When we use “high-low ” to compare the total score of teaching and the general, it shows that subjects that scores high in certain type of test tends to display random distribution in another. It indicates that the career maturity evaluation of the general cannot directly be applied to the teaching profession and needs to be adapted.

4. Either in the total or factor evaluation (attitude and capability), pre-service teachers' score significantly higher than other undergraduates', which differentiates the teaching profession from the others.

5. In terms of the attitude factor, pre-service teachers from provincial normal universities and those key ones score about the same, but on the capability factor, the former score higher.

6. The score of career maturity evaluation goes higher with more years in university; girls score higher than boys; students from rural areas higher than ones from urban areas; students whose parents received more education tend to score lower.

7. In terms of the capability factor, pre-service teachers in northeast China show a solid knowledge base of teaching, but short of teaching practice.

8. The “cost-free” pre-service teachers show slower developmental rates on career maturity. Regarding the attitude factor, they only score high in “decisiveness” but very low in the others.

9. Qualitative research shows the features of pre-service teachers with higher career maturity; firm choice on teaching profession; high intrinsic motivation; strong career planning; commitment in teaching preparation. Family background is a key impact on their career choice. We find that when there are teachers in the family, students tend to be more certain about their choice. The teachers who have left strong impression on

students also have positive impact on the students' career choice.

10. Self-concept has an impact on the attitude factor of pre-service teachers, while self-supporting on the capability factor.

Key Words: Normal School Students; Cost-free pre-service teachers; Career maturity; Self-concept; Self-supporting

目 录

引 言	1
第一章 职业心理学基本理论	7
第一节 职业选择理论	7
第二节 职业发展理论	24
第三节 职业决策理论	34
第二章 职业成熟度概述	46
第一节 职业成熟度理论	46
第二节 国外研究现状	61
第三节 国内研究现状	71
第三章 师范生教师职业成熟度的实证研究	78
第一节 问题提出	78
第二节 师范生教师职业成熟度量表的编制	85
第三节 师范生教师职业成熟度现状研究	105
第四节 师范生教师职业成熟度特点访谈研究	156
第五节 师范生教师职业成熟度影响因素研究	167
第四章 师范生教师职业成熟度的培养	196
第一节 师范生教师职业态度的培养	196
第二节 师范生教师职业能力的培养	205
第三节 师范生教师心理素质的培养	230
附 录	246
参考文献	260
后 记	275

引言

职业 (Occupation) 是个人所从事的作为主要生活来源的工作。或说是参与社会分工, 利用专门的知识和社会技能为社会创造物质财富和精神财富, 获取合理报酬, 作为物质生活来源, 并满足精神需求的工作。职业的获取过程称为就业。就业是个体社会生活中非常重要的组成部分。《中华人民共和国宪法》的第二章“公民的基本权利和义务”里包括“劳动”。这就是说, 劳动, 不光是公民的光荣职责, 更是每个公民神圣的权利。《宪法》还规定, “国家通过各种途径, 创造劳动就业条件”。就是说, 国家不止是赋予公民劳动的权利, 更要为公民行使这种权利创造条件, 这是政府义不容辞的责任。就业是人生存的保障, 是我国民生头等大事。说起就业不仅是与薪水和挣钱有关, 它确实可以养家糊口, 可以让人过上体面的生活, 但就业也体现出就业者自身的社会价值和生命价值。2010年2月28日, 温家宝总理在中国政府网和新华网与网友在线交流^①时说: “无论是农民工就业, 还是大学生就业, 以及城里零就业家庭就业, 都时刻摆在我心里。因为我认为就业不仅关系到一个人的生计, 而且关系到一个人的尊严。”著名的社会学家达伦洛夫也指出: “职业工作决定着收入, 包括转移支付收入、社会威望、自尊自爱, 以及决定着人们组织他们的方式、方法。……哪怕失业救济金和失业补助保护人们不受极端贫困化之苦, 情况也还是如此。”就不了业, 表面上看去是无事可做的赋闲, 并没有付出什么。其实, 生理的、心理的、家庭的以及社会的代价, 已然付出了很多。对大多数人来说, 工作着, 是一分自尊, 是一分自豪, 是一分安全, 是一分幸福, 可以说良好的工作是人的需要的多层次的满足。就业不良不仅会给个人带来压力和痛苦, 还会导致社会问题的增多, 甚至导致社会动荡和政权的不稳定。因此, 当前就业问题已成为举国关注的焦点与热点问

① 温家宝。温家宝总理与网友在线交流现场热词: 就业。新华网, 2010年2月28日。

题。尤其是曾被称为“天之骄子”的大学生就业难问题更是牵动着国家、社会、学校、家长、学生等各个方面的敏感神经,是社会关注的重中之重。

改革开放以来,大学生就业可以分成三个阶段。第一阶段是七十年代末刚刚恢复高考到八十年代末。那时由于国家实行计划经济体制的统包统分政策,并且经历了多年浩劫,百废待兴,人才奇缺,大学生数量有限,不存在就业问题。当时考上大学被喻为“鲤鱼跳龙门”,不管出身如何,毕业就是国家干部,大学生是社会最为人们尊重与羡慕的群体。尽管大多数学生勤奋努力,甚至天天完成着“三点一线”(教室、食堂、宿舍)的单调生活,但也有个别“六十分万岁”的学生。然而不管怎么样,都是皇帝女儿不愁嫁,只要毕业就有工作,大学生没有就业概念,只知道分配好坏。第二阶段是八十年代末至九十年代末。随着国家各项事业改革发展的不断深入,大学生就业分配由计划分配走向了双向选择。1989年当时的国家教委提出并实施了《高等学校毕业生分配制度改革方案》^①。在该方案中,提出高等学校毕业生分配制度改革的目标是:在国家就业方针政策指导下,逐步实行毕业生自主择业,用人单位择优录用的“双向选择”制度,逐步把竞争机制引向高等学校。1993年2月13日,中共中央、国务院颁布了《中国教育改革和发展纲要》^②(以下简称《纲要》)。《纲要》对未来高校毕业生就业制度的改革方向提出了明确的要求:“改革高等学校毕业生‘统包统分’和‘包当干部’的就业制度,实行少数毕业生由国家安排就业,多数由学生‘自主择业’的就业制度。近期内,国家任务计划招收的学生,原则上仍由国家负责在一定范围内安排就业,实行学校与用人单位‘供需见面’,落实毕业生就业方案,并逐步推行毕业生与用人单位‘双向选择’的办法;委托和定向培养的学生按合同就业;自费生自主择业。随着社会主义市场经济体制的建立和劳动人事制度的改革,除对师范学科和某些艰苦行业、边远地区的毕业生实行在一定范围内定向就业外,大部分毕业生实行在国家方针政策指导下,通过人才劳务市场,采取

① 国家教委. 高等学校毕业生分配制度改革方案, 1989年3月6日。

② 中共中央国务院. 中国教育改革和发展纲要, 1993年2月13日。

‘自主择业’的就业办法。与此相配套，建立人才需求信息、就业咨询指导、职业介绍等社会中介组织，为毕业生就业提供服务。”大学生“六十分万岁”的时代终结了。但此时供需关系基本没有改变，只是分配形式与用人性质发生了变化。不存在就业难问题，就业矛盾不突出，没有引起社会关注。第三个阶段是进入 21 世纪至今。为促进我国高等教育事业的快速发展，高校实行扩招。1999 年 5 月，教育部宣布将大幅度扩大该年度的高等教育招生规模，并且在今后几年将继续扩大。高校招生数量急剧增加，为就业市场带来巨大压力（见表 1），加上用人市场渐趋饱和，尤其是 2008 年全球金融危机，导致就业市场对人才的需求数量大幅下降，就业问题很快开始显现，成为社会关注焦点，就业难开始成为压在大学生身上的心头之痛。

表 1 历年高校毕业生招生就业统计表

毕业时间	人数	待业人数	就业率
2001 年	115 万	34 万	70%
2002 年	145 万	37 万	74%
2003 年	212 万	52 万	75%
2004 年	280 万	69 万	75%
2005 年	340 万	79 万	76%
2006 年	413 万	91 万	77%
2007 年	495 万	145 万	70%
2008 年	559 万	173 万	68%
2009 年	611 万	196 万	68%

当前，就业难形成的原因主要有以下三个方面：

首先，供需矛盾，有效需求不足。

一方面，高校扩招致使每年毕业的大学生数量逐年增加，造成了供大于求的矛盾。根据劳动和社会保障部科研所的数据显示：我国在“十一五”期间计划年均新增劳动力需求总量为 1800 万，但是“十一五”期间每年新增劳动力供给为 2000 万，每年将出现 200 万富余劳动力，供给和需求之间存在差距，预计我国在未来几年内在劳动力总量上将出现供大于求的

现象。2009年11月20日,教育部部长袁贵仁在2010年全国普通高校毕业生就业工作视频会议上指出:“国际金融危机对我国就业的不利影响还没有消除。如果说2009年是经济最困难的一年,2010年可能是最复杂的一年,整个宏观层面就业形势就很严峻。”据人力资源和社会保障部发布的信息,2011年全国大学毕业生数量将达650万人,再加上往届没有实现就业的人数,需要就业的毕业生数量有可能达到700万之多。

另一方面,由于人力资源属于“耐用品”,一些单位随着连年人才的引进与补充,编制和岗位饱和,人员需求下降。以教师就业市场为例,全国中小学生年缩减373万人(见表2),根据《中小学教职工编制标准》中1:15的平均师生比粗略推算,理论上全国年减少25万个中小学教师岗位,而每年全国师范专业毕业生60万左右,加之硕士毕业生、非师范专业毕业生考取教师资格证进入基础教育行业就业,使得教师就业市场压力越来越大。

表2 2003—2009年全国小学、初中、高中招生人数(单位:万人)^①

年 份	小 学	初 中	高 中
2003 年	1829	2220	752
2004 年	1747	2078	821
2005 年	1672	1988	878
2006 年	1729	1930	871
2007 年	1736	1869	840
2008 年	1696	1860	837
2009 年	1638	1789	830

其次,人才结构失衡,培养质量不高。

由于我国高校长期受计划经济办学体制的影响且缺乏市场意识,因此,培养出来的人才类型并不能完全被社会所适用。根据中国人事科学研究院《2009中国人才报告》预计,到2010年我国专业技术人才供应总量为4000万,而需求总量为6000万。此项数据显示我国劳动力总体有富

^① 2003—2009年全国年度统计公报。