



大学初任教师学术身份 及其建构的质性研究

| 张银霞 ⊙ 著



清华大学出版社



大学初任教师学术身份 及其建构的质性研究

| 张银霞 · 著

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书立足我国大学管理体制变革的宏观脉络,以大学初任教师的学术工作经历和感受为关注点,采用质性个案研究法,以学术身份为概念工具,从微观层面着手,描绘大学初任教师如何通过与大学组织和相关群体的互动及自我的内部对话,能动地建构对“我是一名怎样的大学教师”“我想/能成为一名怎样的大学教师”等本体问题意义的阐释。本书主要面向对“学术职业”“高校教师专业发展”和“(教师)身份研究”等领域感兴趣的研究人员,普通读者也可通过本书增进对大学青年教师学术工作状态的了解。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

大学初任教师学术身份及其建构的质性研究/张银霞著. —北京:清华大学出版社,2018
(清华汇智文库)

ISBN 978-7-302-50042-1

I. ①大… II. ①张… III. ①高等学校—教师—学术工作—研究 IV. ①G644

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 086609 号

责任编辑:陆滢晨

封面设计:汉风唐韵

责任校对:王荣静

责任印制:杨 艳

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社总机:010-62770175

邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印装者:三河市金元印装有限公司

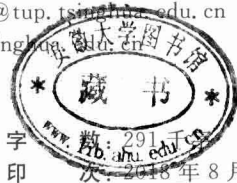
经 销:全国新华书店

开 本:170mm×230mm 印张:20.25 插页:1 字 数:291千字

版 次:2018年8月第1版

印 次:2018年8月第1次印刷

定 价:79.00元



产品编号:078786-01

第一章 绪论	1
第一节 研究缘起	1
第二节 研究目的	13
第三节 研究意义	15
第二章 文献综述	17
第一节 身份	17
第二节 身份建构	27
第三节 学术身份及其建构	44
第四节 大学初任教师的学术身份建构	62
第五节 中国本土情境中的大学教师学术身份研究	75
第三章 研究设计	88
第一节 研究问题	88
第二节 概念分析框架	90
第三节 研究方法	93
第四节 研究可靠性与研究伦理	104
第四章 大学初任教师在大学组织层面的学术身份建构	107
第一节 管理体制变革对大学初任教师学术工作的影响	107
第二节 大学管理体制变革背景中教师身份的建构	121
第三节 大学管理体制变革背景中研究者身份的建构	135
第四节 大学管理体制变革背景中服务者身份的建构	156



本章结语	166
第五章 自主与依赖：大学初任教师在群体层面的学术身份建构	174
第一节 寻求发展机会：以群体为依托的个人发展	174
第二节 寻求个体独立性：与群体中重要他者的互动	184
第三节 寻求群体中的定位：初任教师的群体归属	199
第四节 影响初任教师群体层面学术身份建构的因素	212
本章结语	221
第六章 大学初任教师个体层面的学术身份建构	227
第一节 学术职业选择的初衷	227
第二节 “我从哪里来”：从博士生到大学教师的转变	234
第三节 “我是谁”：教师和研究者身份关系的处理	243
第四节 “我将走向何方”：初任教师对学术工作现状 前景及其与个人生活关系的识读	258
本章结语	271
第七章 研究结论	276
第一节 研究发现及主要结论	276
第二节 研究贡献	286
第三节 研究局限及后续研究设想	297
参考文献	301

第一章

绪论

本章主要分析本研究的实践和理论脉络,明确研究目的,阐释研究的理论和实践意义。

第一节 研究缘起

一、实践背景

(一) 我国高校管理体制改革的宏观脉络

在全球化及知识经济等话语的影响下,高等教育在提升一国国际竞争力中的重要性受到普遍认同和关注,各国纷纷采取各项改革措施试图提升高等教育的社会功用和社会关联性(Bleiklie, 2005; Valimaa & Hoffman, 2008)。在这一宏观改革背景之下,近观我国高等教育领域,自 20 世纪 80 年代中期以来,从传统单位制度向现代大学制度的管理体制变革,构成了我国 30 多年来自上而下设计并推动的渐进式变革的主线,改革的实质在于祛除旧有单位体



制不利于高教事业发展的痼疾,并建立顺应我国当前社会政治经济发展趋势的现代大学管理体制,改革的根本目的是提升我国高校的办学质量和效益。

具体而言,中华人民共和国成立至今,大学作为事业单位而存在,经过 60 多年的历史沉淀,单位体制构成了我国高校管理体制的底色,是当前改革的现实基础和出发点,亦是改革试图改变和突破之所在。单位体制中,大学及教师都较缺乏自主性,受政府的严密监管,大学内部管理中存在的行政化、缺乏活力、压抑教师流动和创新、管理低效等弊病(宋京,2006;周国华,2007;董轩,2008)。《中共中央关于教育体制改革的决定》(1985)颁布以来,政府逐渐一定程度放权,大学的自主性有所提升。这一过程中,市场被作为资源配置机制运用到体制改革中(卢乃桂 & 陈霜叶,2004;吴坚,2001;卢乃桂 & 操太圣,2003)。20 世纪 80 年代中期以来,我国高教领域发生的一系列关键性的管理体制变革,如分配体制、后勤社会化、收费制度、人事制度、经费筹资体制及就业制度等,都可以窥见市场在其中发挥的作用(卓越,2000)。随着市场角色的凸显,大学市场参与的自主性和主动性提升。可见,从传统单位体制向现代大学体制的管理体制改革的调整“大学—市场—政府”关系,政府适当放权,从对大学日常事务的微观控制转向远程的宏观管理(Mok, 2002),市场机制被引入高教领域,目的在于提升高教发展的活力和效能,大学则获得处理内部教学科研等工作及参与市场活动的一定的自主性。

在我国各项管理体制中,人事制度处于核心位置(刘剑虹,2005),被认为是建立现代大学制度的关键之举(赵曙明等,2005),从传统的人才单位所有制到聘任制的人事制度变革,对大学教师的学术工作生活产生了直接、重大而广泛的影响。1986 年 3 月原国家教委颁发《高等学校教师职务试行条例》,决定在高校中试行职务聘任制,1999 年颁发的《关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若干意见》提出“按需设岗,公开招聘,平等竞争,择优招聘,严格考核,合同管理”的改革指导方针。由指导方针可见,就改革形式而言,聘任制改革运用了竞争及合同等因素,是将市场化机制运用于大学内部劳动人事关系管理的一种尝试(陈玺名 & 肖凤翔,2010;周光礼 & 彭静雯,2007);就改革目的而言,聘任制意在建立大学与教师之间的契约式关系,打

破旧有的终身制,并通过竞争和绩效考核等方式,激发大学教师群体的工作效能(祁占勇 & 陈鹏,2009;胡海青,2010),这与优化配置资源和提高效率的体制改革主线一致(陈兴明,2002),更进一步而言,其目的在于强化大学教师这一核心的人力资源在提升我国高等教育质量方面的作用。就改革内容而言,聘任制改革涉及多个方面,包括招聘录用、晋升、考核及绩效奖惩等(刘剑虹,2005),这些与大学教师的日常学术工作生活及学术生涯的发展紧密相关。自1986年第一份相关文件起,聘任制改革已30多年,绝大多数高校已陆续落实聘任制,而改革似乎仍未取得实质性突破,一些研究者从聘任制改革、聘任制制度本身的设计、仲裁诉讼、户籍和福利保障配套制度不完善等方面探究制约改革的因素(张勇敏,2011;郭丽君,2007;胡海青,2010),更为关键的是,大学教师对改革的接受和认可程度不高(赵炬明,2006),有的教师尤其是初任教师则因此产生较大的心理压力(谢倩 & 陈谢平,2007;林秀莲,2006)。

总之,随着我国高校管理体制改革的推进,传统单位体制中“国家—大学—教师”这一垂直封闭固定的关系情境发生改变,国家、大学和市场所构成的协同三角关系(Clark,1983),构成了大学教师学术工作生活的外部情境,大学教师面临在与三者的复杂和动态的互动中重新定位自我的问题。

(二) 改革脉络中大学教师的学术身份困境

从单位制向现代大学体制的转变构成了我国当前高校管理体制变革的宏观脉络,大学教师所处的关系情境发生变化且越发复杂,不同关系情境体现了对个体的不同角色期待,不同期待可能存在冲突和矛盾,如何理解和协调复杂情境中的不同要求,并重新定位和阐释自我,是个体大学教师在建构学术身份过程中面临的困境。

受我国独特的社会政治经济文化背景因素的影响,人们对大学教师学术及道德品质有着极高的期待,与此形成鲜明对照的是,当前社会公众舆论所显示的对大学教师群体形象的贬损及怀疑态度。具体而言,受“尊师重教”“师道尊严”的文化传统及“科教兴国”“尊重知识”和“尊重人才”等政治话语



的影响,大学教师承载着社会对学术和道德品质的很高期待,认为他们不但要成为“学为人师”“术业有专攻”和“乐于为学术奉献”的“高素质劳动者”与“专门人才”,还要成为“行为世范”“为人师表”和“甘于清贫”的道德楷模。然而,在当下信息技术发达及大众媒体无孔不入的背景中,学者“专家”被人们戏称为“砖家”。据《中国青年报》社会调查中心的一项网上调查显示,在2186个受访者中,59.2%的人直言专家学者在自己心目中的权威性下降,29.6%的人表示排斥专家观点,73.8%的人认为“伪专家”过多^①,此外,诸如学术不端、教授打人这类新闻亦频见于报端,这些体现了人们对学者学术领域的能力和道德以及个人私德的不信任。极高的学术及道德品质期待与社会公信力和社会形象质疑的事实,两相比较之下,大学教师群体似乎逐渐被揭去神秘面纱,其神圣感、尊严感和社会地位及声誉降低,而这使得这一群体陷入普遍的身份危机之中(许联 & 樊平军,2009; 杨移贻,2011)。

学术工作管理中,学术逻辑与行政管理逻辑的张力是大学教师学术身份困境的另一体现。当前管理体制改革的,大学具有明显的表现主义取向,这尤其体现在教师职称晋升及奖惩评价中,大学从教学工作量和教学效果、学术出版数量层次、科研项目级别及资助额度以及获奖情况等多方面评价高校教师的学术生产力,并制定了严格的、标准化和数量化的评价指标体系。随着大学内部上述管理文化的兴起,基于学科共同体的学科文化被挤压到边缘位置(许联 & 樊平军,2009)。高校内部学术管理权力集中于行政管理层,普通教师难以获得参与机会,所谓学术民主管理尚难以实现(陈兴明,2002),教师一方面缺乏对高校“学术产出”目标及数量化评价逻辑的认同,另一方面碍于晋升的关键性仍在一定程度上受一系列数量化评价指标的引导。

管理体制变革所引发的情境复杂化挑战大学教师的学术身份建构,使其处于多重情境关系的张力中。具体而言,第一,聘任制改革使大学教师由受大学统一安排且依赖于大学的“单位人”,转变为与大学建立契约式关系的“社会人”(周光礼 & 彭静雯,2007; 陈志成,2001),如何理解和界定自身与大

^① <http://www.theory.people.com.cn/GB/14780774.html>.

学的新关系,是大学教师学术身份建构的重要方面之一;第二,管理体制改革的进程中,市场因素逐渐被允许进入高教领域,大学教师因此也获得了更多市场参与的机会、自主性及合法性,市场逐渐成为大学教师获取额外资源的重要渠道,如何理解市场的意义,如何处理与市场的关系,是持接受、拒斥还是积极投入的态度,这些都影响大学教师学术工作及自我理解;第三,随着高校收费体制及聘任制改革的实施,师生关系发生了微妙变化,教师成为受雇于大学并为学生提供高等教育服务的人,而这与我国“一日为师,终生为父”的传统师生关系理念有着巨大反差,如何重新阐释师生关系对于个体的自我学术身份理解尤为重要。

概括而言,个体身份理解并非源自真空,而是个体与外部环境互动的产物,制度为个体身份建构提供了可供参考的固定化和类型化的身份类型,从而使个体的身份建构具有一定的可预测性(Berger & Luckmann, 1967; Jenkins, 2008)。然而,当社会及其制度本身处于转型变化过程时,外部环境的可预测性降低,个体的身份理解受其影响而呈现出不确定性,甚至可能导致个体的主体安全感受到威胁(Giddens, 1991)。在社会的政治经济发展阶段及文化传统的影响下,大学教师群体肩负外部对其学术及道德等方面的多重且严格的期待,高校管理体制改革的宏观脉络中,大学教师身处市场和(政府、大学)权力逻辑的共同作用中,大学教师犹如“夹心饼”,面临在“政府—大学—市场”这一复杂关系情境中自我定位的困境。当前改革脉络中,大学教师如何赋予学术工作意义,如何形成对自身作为一名学者的意义的理解,这些问题是值得进一步探索的。

(三) 改革脉络中大学初任教师学术身份建构的独特处境

随着高等教育规模的扩大,大学教师队伍也迅速增长,初任教师逐渐成为主体及生力军。在当前改革脉络中,作为新一代学者,他们的学术身份建构有着独特的处境,难免被打上时代及个人学术发展阶段的印记。

首先,从学术代际间的比较角度来看,已卓有成就的资深教师,如那些中华人民共和国成立之后“文化大革命”之前,以及 20 世纪 80 年代之后 90 年代



中期之前进入高校的,他们通常是“被安排”进高教体制的,且整体而言,其学术成长初期,高教体制处于较为稳定的状态,学术工作环境相对简单且具有较大的可预测性。相比之下,成长于高教变革脉络中的青年高校教师,当其正式进入高校岗位之时,高校及其管理体制都处于较为剧烈的发展转型时期,具有一定的过渡性和不稳定性特点。伴随着“大学—政府—市场”这一复杂关系情境的调整,初任教师拥有更多自主选择的机会,与此同时,其学术职业生涯的不确定性也更为显著。在这一变革背景之下,大学初任教师建构其学术身份认同时,可能面临更明显的“个体—情境”张力,同时也可能呈现出更丰富多样的个体性。

其次,从学术生涯发展阶段来看,大学初任教师群体处于发展初期,这使他们的学术工作及学术身份理解建构具有转变性、初阶性和脆弱性特点。其一是转变性,这指的是大学初任教师处于由博士生到教师的角色转变之中,如何重新自我定位以及如何理解教师角色,是个体自我认识发展的关键环节(梁木,2006;徐凤,2006;周亚新,2007),另一角度看,转变与延续并存,个体在博士生阶段形成对学术工作及大学教师角色的一些理解,在这一基础上,他们赋予入职后的学术工作经历及新角色以独特的自我阐释,从而形成具有连续性和一贯性的个体学术自我感。其二是初阶性,这指的是大学初任教师处于适应大学工作环境并积累教学科研经验的初期适应和发展阶段,是一个从生疏到适应再到慢慢成熟的过程(施翔,2009),也是他们渐渐开始真切地体会和理解作为一名大学教师的身份感的过程,是个体作为大学教师的各方面素质的养成阶段(张建军,2006;张军华,2007;徐凤,2006)。其三是脆弱性,这指的是在当前高教管理体制改革的宏观脉络中,相对其他资深学者,大学初任教师群体的处境更为困顿。大学初任教师在资历、声誉、学衔及社会关系网络等学术资源方面本身处于劣势位置,而聘任制改革中“老人老办法,新人新办法”的折中方式(郭丽君,2007)以及生活福利保障程度的降低等问题,这使他们在学术工作和生活中承受更大的压力,产生不公平感和较低的工作满意度(刘瑞贤,2008;兰继军 & 李磊,2004;张军华,2007;黄培森,2008)。

与上述转变性、初阶性及脆弱性的独特处境相应的是,高校初任教师普遍承受的内心压力和冲突,以及对自我学者形象的负面认知与情绪感受,应引起人们的注意。虽然院校也采取了一些措施以促进初任教师的初期适应,如岗前培训、新教师试讲、相互听课及老教师带新教师等,然而,整体而言,支持较少且这类项目的实际支持效果有限(海桦,2009;陈南威 & 刘岩,2008;周国君,2005)。初任教师入职初期出现一些不适现象,如自我效能感和成就动机下降,对工作缺乏责任感和敬业精神,缺乏组织归属感和融入感,低职业自尊感等(兰继军 & 李磊,2004;黄培森,2008;梁木,2006)。

总之,初任教师通常处于大学教师群体的边缘位置,是院系中最容易被遗忘和忽视的群体,处于较为不利的发展位置(Clark,1999)。当前变革的高教脉络中,一方面,他们承受着更多的不确定性,而这一定程度上意味着他们拥有更多自我阐释的可能性和多样性;另一方面,学术职业初期面临的转变和适应困境,使他们面临更多挑战。作为肩负我国高教未来发展的新一代学者,他们如何围绕高教改革这一客观事实建构其对改革的主观理解,如何在这一宏观背景中确定自身位置,如何赋予学术工作和自我学者角色意义,是值得特别关注和进一步探讨的。

二、理论脉络

(一) 身份及“个体—情境”互动中的身份建构

“身份”(identity)是对“我是谁”这一主体存在问题的追问,包含相似性和独特性这两层核心内涵,指向人作为“同一—异”结合体的本体存在方式(Jenkins,2008)。相似性指的是个体与所属群体成员具有相似之处,独特性指的是个体所具有的能够使自身与他者区分开来的特质。身份并非对个体存在的静态描述,而是有关“同一—异”内涵的动态建构,它既非纯粹个体因素,也非纯粹社会因素,而是介于“主—客”“个体—社会”“能动者—结构”这类二元关系之中的现象(Berger & Luckmann,1967),是个体自身以及社会对该个体的共同界定,并使该个体的独特存在能为自身所感知,同时也能为外部所



辨识。

基于“同一异”这两个基本内涵,个体的身份理解可以区分为自我身份和社会身份这两个层面,两个层面相互交织。自我身份层面指向个体存在的独特性,随着个体生命历程而展开,具有单一性、过程性、社会性等特点(Weigert & Gecas, 2003; Vryan, Adler & Adler, 2003; Stryker, 1994),是个体对自身独特存在的感受,具有跨越时空的连续性和一致性(Giddens, 1991);社会身份层面指向个体与他者共享相似性,以社会结构中的群体及角色所提供的社会位置为基础(McCall & Simmons, 1978; Burke & Stets, 2009; Hogg, Terry & White, 1995)。某一特定的身份类型正是在自我身份与社会身份两个层面的协商对话中建构而成的。

从建构主义视角出发,身份并非某种单一的、静止不变的特质,而是动态生成的过程,具有多样性和流变性(Dunn, 1997; Callero, 2003)。身份建构的过程体现了结构与能动者的张力(Giddens, 1984; Archer, 2000; Burke & Stets, 2009; Stets & Burke, 2000; Stryker, 2001; Callero, 2003),是个体在与社会情境的协商互动中逐渐生成自我意义的过程。其中,不同情境体现了外部对个体的规定和期待,体现了身份“同”的内涵,即“作为一名……我应该是怎样的”,个体自我则彰显主体的能动性,是个体对自身及外部世界(社会历史文化、群体与他者)及彼此间关系的独特理解,体现了身份“异”的内涵,在“个体—情境”互动中,“同一异”交织融合于主体的自我认识中,个体形成对“作为一名……我是这样的”的阐释,即形成独特的身份理解。

基于“个体—情境”互动这一基本的身份建构逻辑,有关身份建构的诸多研究,为我们呈现出社会历史文化、群体、人际及个体自我这四个相互交织的身份建构层面,其中前三个层面体现外部情境,个体自我层面体现能动主体。不同层面有着各自的意义协商方式,在社会历史文化层面,个体通过实践参与成为社会历史文化承载者(Holland, et al., 1998; Holland & Lachicotte, 2007);在群体层面,个体通过群体归属成为凝聚群体特质的成员(Ashforth, Harrison & Corley, 2008; Hogg, Terry & White, 1995);在人际层面,个体通过与他者的人际互动形成对自身所占有角色的理解(Sluss & Ashforth,

2008; Sluss & Ashforth, 2007; Burke & Stets, 2009); 在个体自我层面, 个体通过内在对话形塑自我关注并致力于成为自己想成为的人 (Archer, 2000, 2003; Wiley, 1997, 2006, 2011)。

进一步而言, 个体自我层面的内部对话是“个体—情境”互动的核心机制, 贯穿于个体在社会历史文化、群体及人际这三层情境的互动中, 内部对话过程中, 通过辨识、熟思和奉献这三个环节, 个体下定决心明确自己(是)想成为怎样的人, 厘清对于自己而言什么事情是重要且值得自己投入去做的这一问题, 并形成对自身追求的承诺感, 致力于成为自己想成为的人。

上述有关身份及其建构的研究, 对本研究有关学术身份的探讨有所启示, 个体大学教师的学术身份可以理解为自己(异)和社会(同)这两个层面的协商对话的结果, 大学教师所承担的多重角色及群体归属构成外部社会情境并提供了意义参考, 自我则赋予个体学术身份阐释以独特性, 学术身份建构的过程正是学者个体化社会角色和形成群体归属的过程。

(二) 西方高教新管理主义变革脉络中大学教师的学术身份建构

在有关学者及其学术工作的研究中, 身份概念提供了一个动态视角, 逐渐引起诸多研究者的关注。学术身份是个体对作为一名大学教师“我是谁”这一问题的追问, 是个体在学术生活世界中的不同际遇的反映 (Miller, 2008), 随着个体学术际遇的变化, 学术身份是一个持续的动态建构 (Jazvac-Martek, 2005)。不同个体对于自我学术身份的阐释不尽相同, 探究学术身份的过程亦即聆听个体的声音并呈现其所在学术工作中所经历的意义协商张力的过程 (Billot, 2010)。

西方主要国家(美、英、澳等)高教领域 20 世纪 80 年代以来逐渐兴起的新管理主义变革, 是形塑西方高教体系的重要力量 (Ferlie, Musselin & Andresani, 2008; Bleiklie, 1998; Deem & Brehony, 2005), 它与我国 30 多年以来高教管理体制的整体变革趋势存在诸多耦合之处, 虽然存在社会政治、经济、历史、文化等多方面的差异, 但是二者的核心都在于调整“大学—政府—市场”关系, 根本目的在于提升管理效益并强化高教之于国家社会经济



发展的功用。在诸多西方高教观察者看来,新管理主义改变和挑战大学教师固有传统的学术工作状态,是重塑学者学术身份的关键情境,在日益复杂和分化的大学组织和学术工作生活空间中,学者如何重新定位自我,如何赋予学术工作及自我学者角色意义,这些关乎学术身份的问题值得探讨(Henkel, 1997, 2000, 2004, 2005; Henkel & VabO, 2006)。

在新管理主义背景之下,组织归属对于个体学者的意义被放大(Churchman & King, 2009),大学组织层面是个体学术身份建构的重要情境。就大学组织及其与外部环境的关系而言,第二次世界大战以来,以美国为代表的西方大学的结构及功能发生了重要演化,逐渐由社会边缘走向中心,肩负多重职能(Kerr, 2001),在这一过程中,大学与外部的边界日益扩张、模糊化和具有可渗透性(Henkel, 2004, 2005),由封闭到开放的过程,使大学组织本身及其所处环境变得相当复杂(Barnett, 2000)。与此相应,除传统教学、科研和服务之外,大学教师的学术实践领域更宽泛(Nixon, et al., 1998),而大学教师正是在教学、学术写作及社区参与(Kreber, 2009; Lea & Stierer, 2009; Ward, 2010)等学术工作经历中建构其身份理解,随着学术工作领域的拓展,大学教师如何赋予新实践意义,如何处理不同学术工作之间的关系等问题是其建构学术自我理解的关键部分。

就大学组织内部的管理实践而言,大学日益强调竞争和绩效,为了提升大学教师群体的学术工作生产力,形成了一套相应的技术管理制度,这套体制与学术自治和这些自由传统的学术价值理念之间存在冲突,所形塑的是“分割的”而非“完整的”学者(Austin, 2002a; Winter, 2009; Billot, 2010)。在个体与大学组织层面展开互动与身份意义协商的过程中,大学组织的集体叙事是处于主导位置的“封面故事”,这一“封面故事”并非个体学者日常经历的真实反映,也不一定为个体认可为自我的身份表达,然而学者通过独特的个人叙事建构自我学术身份的空间却被压缩了(Churchman & King, 2009)。但是作为高教变革情境中的能动者,个体大学教师仍具备意义协商能力(Billot, 2010),在大学层面展开意义协商时,仍试图在有限的空间中建构独特的个体学术身份工程并追求独特的意义阐释(Clegg, 2008; Delanty, 2008; Miller,

2008; Taylor, 2008), 而个体发挥能动性的不同程度和方式, 意味着不同的学术身份状态, 既可能接受和内化大学的新管理主义理念, 也可能拒绝和抵制其对自我身份的界定(Trowler & Knight, 2000; Billot, 2010)。

在大学组织内部的系所等亚群体及人际互动也影响着个体学术身份建构。系所内成员共享的规范和价值观念以及相互支持的氛围, 对于个体安全感和归属感的获得十分关键, 同时能够强化个体对大学的认同(Smith, 2010; Mills et al., 2005)。大学组织内部, 同事之间基于正式委任所形成的指导关系, 或基于非正式的私人关系所形成的人际间的相互支持(Gale, 2011; Solem & Foote, 2004, 2009; Cawyer, Simonds & Davis, 2002; Smith, et al., 2001), 对于大学初任教师初期的适应和发展具有支持作用。

概括而言, 在新管理主义变革脉络中, 按照“个体—情境”互动这一身份建构逻辑, 大学组织及其内部的系所等各类亚群体和人际间的互动, 构成了个体学术身份建构的重要情境, 为个体提供了一系列“作为一名大学教师应该怎样的”参考意义, 个体则是变革情境中的能动者, 通过发挥自身能动性, 形成对变革及自身“作为一名学者我是怎样的”这一个体化的意义阐释。

(三) 新管理主义变革脉络中大学初任教师的学术身份建构

大学初任教师是成长中的学者, 仍处于学术社会化过程中(Barkhuizen, 2002; Tierney & Rhoads, 1993; Tierney & Bensimon, 1996), 身份发展是新手职业生涯的核心部分(Lave & Wenger, 1991), 在新管理主义变革背景下, 作为新一代学者的大学初任教师群体, 如何在入职头几年的学术工作中, 学着“成为”一名为自己和外部认可的学者, 并建构自我学术身份理解是一个关键的问题, 关乎学术职业群体的未来发展, 引起了诸多研究者的关注(Jawitz, 2007, 2009; Trowler & Knight, 2000; Warhurst, 2008; Trowler & Bamber, 2005; Archer, 2008a, 2008b; Smith, 2010; McAlpine & Amundsen, 2011; Gough, 2012)。

诸多西方高教观察者认为, 不能忽视新管理主义变革所引起的学术工作环境变化对大学初任教师产生的影响。随着新管理主义进程的渗透, 受学术



劳动力市场的相对萎缩、学术聘任方式改革和晋升评价中对竞争与绩效的大力强调等因素的影响,大学初任教师群体处于脆弱和缺乏安全感的位置(Archer, 2008a, 2008b; Gerlese, Akerlin & McAlpine, 2010; McAlpine & Amundsen, 2011; Austin, 2002a)。这些因素对大学初任教师产生负面影响的主要原因在于,其一,大学初任教师的学术身份认同处于萌生重构状态,通常尚未形成稳定的个人学术期待和价值理念,且更容易受外影响(Olsen & Crawford, 1998; Bauder, 2006);其二,传统学术价值理念、新管理主义理念以及任职前已形成的对学术工作及学者角色的理解,向他们传达了诸多不同甚至冲突的参考意义,而这强化了他们学术身份意义协商过程中所承受的张力。

按照 Archer(2000, 2003)对结构与能动者相互作用机制的理解,在新管理主义变革脉络中,上述外部情境因素既可能限制也可能促进大学初任教师个体化的学术身份理解,情境到底产生何种影响,关键在于个体如何通过自我内在对话发挥其能动性,并厘清“作为一名大学教师自己最为关注的是什么”这一问题并致力于成为自己想成为的大学教师。在一些实证研究中,研究者向我们呈现了大学初任教师面对变革脉络时所发挥的不同程度的能动性。有的改变自身的行为方式以顺应院校的新管理主义的要求(Smith, 2010; Reynold, 1992; Barkhuizen, 2002);有的进行了策略型的调整 and 适应,以协调个人想法与院校要求之间的矛盾(McAlpine & Amundsen, 2011; Smith, 2010; Warhurst, 2008; Reynold, 1992);有的一定程度上拒绝和抵制院校新管理主义理念对自我的界定,而向往和肯定学术共治及学术自由等传统学术价值理念(Smith, 2010; Barkhuizen, 2002; Gale, 2011; Reynold, 1992; Archer, 2008a, 2008b);还有的表现出极大的能动性,是潜在的变革者,他们不仅坚持个体的价值理念和实践方式,还试图改变群体层面的理念和方式(Jawitz, 2007, 2009; Bauder, 2006; Remmik & Karm, 2012)。变革脉络中,作为能动主体的大学初任教师如何通过内心对话发挥其能动性?这是探究其学术身份建构过程的关键方面。

大学初任教师发挥个体能动性协商学术身份意义的过程,主要围绕大学