



徐彦红 著

大学青年教师专业发展 影响因素研究

RESEARCH ON INFLUENCING FACTORS OF
UNIVERSITY JUNIOR FACULTY'S
PROFESSIONAL DEVELOPMENT

 首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press



徐彦红 著

大学青年教师专业发展 影响因素研究

RESEARCH ON INFLUENCING FACTORS OF
UNIVERSITY JUNIOR FACULTY'S
PROFESSIONAL DEVELOPMENT



首都经济贸易大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目(CIP)数据

大学青年教师专业发展影响因素研究/徐彦红著. -- 北京:首都经济贸易大学出版社, 2018. 11

ISBN 978 - 7 - 5638 - 2894 - 4

I. ①大… II. ①徐… III. ①高等学校—青年教师—师资—培养—研究—中国 IV. ①G645. 12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 256424 号

大学青年教师专业发展影响因素研究

徐彦红 著

责任编辑 小 尘

封面设计 小 尘

出版发行 首都经济贸易大学出版社

地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)

电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)

网 址 <http://www.sjmcbs.com>

E-mail publish@cueb.edu.cn

经 销 全国新华书店

照 排 北京砚祥志远激光照排技术有限公司

印 刷 北京玺诚印务有限公司

开 本 710 毫米×1000 毫米 1/16

字 数 194 千字

印 张 11

版 次 2018 年 11 月第 1 版 2018 年 11 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5638 - 2894 - 4/G · 428

定 价 42.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换

版权所有 侵权必究

序

徐彦红的专著《大学青年教师专业发展影响因素研究》就要出版了,这是她结合自身在高校工作的体验,在攻读博士学位期间潜心研究的成果。这本专著,不但对青年教师的专业发展有重要的参考价值,而且对劳动经济学的学科发展和研究对象也有创新性探索。

大学青年教师是大学教师队伍中的主体,大学青年教师的成长和发展对于高等教育的发展乃至整个社会的进步具有重要的意义。关注大学青年教师专业发展的影响因素,要从彦红同学的论文选题说起。

就业是劳动经济学关注的重点问题,学界曾对就业问题展开了广泛的研究,特别是就业率和就业水平,其主要依据是统计数据。但在统计上,就业只是一个时点数,找到工作就算就业了,对劳动者就业后的劳动过程、劳动过程相关环境问题、劳动者的全面发展问题则关注不够,这不能不说是劳动经济学学科的一大缺憾。因此,我就为我的博士生开设了一门探索性课程,专门研究劳动者的从业问题,并以从业生态作为研究的新视角。我们的课程对从业生态的基本内涵、主要内容进行了探索,取得了共识:关注劳动者的从业生态,就是将对就业问题的研究视角从对就业数量的关注转变到对就业质量的关注。所谓从业生态,是指从业者在特定环境下的生存和发展状况。除此之外,我的博士们还分别选定了不同职业劳动者的从业生态作为他们博士论文的选题以展开进一步深入、具体的研究。

彦红同学在从业生态研究的课堂上,与其他博士一起进行积极探索,特别是对生物生态系统理论进行了全面系统的学习,融入自己的深入思考,提出了借鉴的思路。受该探索性课程的启发,彦红将博士论文研究选题确定在对大学青年教师的从业生态研究上,并将研究主题聚焦在影响大学青年教师专业发展的因素上,以此作为研究大学青年教师从业生态的逻辑起点。彦红在对大学青年教师专业发展问题的研究中,以青年教师为从业主体,研究了其从业的学校环境、社会环境客体以及主客体间的复杂联系,从多元视角建立起了大学青年教师专业发展影响因素问题研究的综合性框架。

彦红同学在其博士论文的写作过程中,系统梳理了国内外关于教师发展及其

影响因素研究的成果,界定了教师专业发展的概念和内涵。对教师专业发展内涵的研究解决了“什么是大学教师专业发展”的问题,对大学教师专业发展结构的研究解决了“发展什么”的问题,对教师发展阶段的研究解决了怎样发展的问题,从而对大学教师专业发展的阶段特征进行了深入探索。

我曾将大学的宗旨凝练为“释放教师职业潜能、滋养学生创新潜质”两句话。对大学青年教师专业发展影响因素的研究,将更加有利于探索“释放教师职业潜能”这个功能的实现,从而提升大学青年教师的教学能力,促进大学青年教师的职业生涯发展。

我一直关心大学青年教师的成长和发展。在《不能像打造“明星”一样打造个别“名师”》一文中,我曾谈过:大学教师是大学的宝贵资源,高校青年教师又是教师群体中特殊的从业主体,他们的从业生态既与自身素质和价值追求以及从业的自觉性、主动性相关,又与其供职高校的组织制度、运行机制、领导魅力、管理风格、校园文化,以及包括与学生、教师、管理者在内的其他相关从业主体关系构成的从业环境密切相关。青年教师的从业生态还和高校之外的文化氛围、社会组织、政府角色、政策法规及其他职业的比较发展前景、比较利益、比较社会地位等因素相关。

彦红同学在其研究中,借鉴生物生态系统理论的研究方法,将大学青年教师专业发展影响因素归纳为社会环境、工作场所和个体三个层面,从外而内地逐层深入分析影响青年教师专业发展的因素,呈现各影响因素对青年教师专业发展的作用。更难能可贵的是,她能够通过实证调查的方法,对影响青年教师专业发展因素的作用程度进行精准的研究,并发现了不同职称、年龄以及收入群体之间的专业发展满意度差异。其研究独辟蹊径,将青年教师进行分类研究,发现了随着教师资历的提升,社会环境、工作场所和个体层面因素的不同作用程度,并提出年龄在36~40岁的讲师助教群体应是大学重点关注的青年教师群体。

彦红同学在繁重的行政工作之中克服了大量困难,高标准严格要求自己,理论上深入思考,实证上规范细致,论证上逻辑严谨,博士论文获得了答辩专家的高度评价。论文通过后,又进行了进一步的补充和完善,形成专著出版。感谢彦红同学将我的“从业生态研究”的设想付诸行动,深入探索并取得了成功。相信从业生态研究的深化一定会丰富劳动经济学的学科内容。

高校青年教师身系科教兴国大业,承担着高级专门人才的培养重任。在促进青年教师的健康成长、培养大量的优秀教师方面,我一直以为,政策固然重要,营造有利于青年教师生存和发展乃至脱颖而出的环境更为重要。促进青年教师的事业

和专业发展,要不断激活包括教师和学生在内的学校办学的内在动力,促使大学真正成为青年教师发展的精神家园。我相信,这部著作会在为青年教师的成长营造良好的从业生态环境上使我们得到有益的启示。

是为序。

文魁

2018年2月于北京

前 言

伴随着高等教育大众化的发展,高校师资队伍出现了“青年教师峰值”。2015年,普通高等学校专任教师中40岁以下青年教师87.87万人,占专任教师总数的55.88%。大学青年教师是教学和科研工作的主要力量,其专业发展关系到高校人才培养质量的提升,关系到高等教育的发展,甚至关系到整个社会的发展。如何促进大学青年教师的专业发展,是高校人力资源开发面临的一个重要课题,而探究大学青年教师专业发展的影响因素是促进其专业发展的重要前提和依据。

本书的核心是对大学青年教师专业发展的影响因素进行系统和精准的研究,研究的主要内容包括大学青年教师专业发展影响因素及其结构的理论分析、影响因素测度指标体系的构建、影响因素模型的构建与验证、大学青年教师分群体的影响因素特点分析等。在此基础上,探讨促进大学青年教师专业发展的政策建议。

本书主要由以下三部分构成。

第一部分为理论分析,包括第1章到第3章,为全书研究做好了准备和理论铺垫。第1章引言,主要从研究背景、研究意义、研究内容、研究方法等方面,阐明本研究的研究思路。第2章为理论基础和文献综述,以大学教师专业发展理论为基础,对国内外大学教师专业发展及影响因素进行了较为广泛的文献研究。本书借鉴现有研究成果,针对现有研究中存在的综合视角少、对影响因素的量化研究不足等问题,开展了相关研究。第3章为大学青年教师专业发展影响因素及其结构的理论分析。本章以大学青年教师专业发展的特点研究为起点,借鉴生物生态系统理论的研究框架,将大学青年教师专业发展影响因素归纳为社会环境、工作场所和个体三个层面,从外而内地逐层深入分析影响青年教师专业发展的因素,呈现各影响因素对青年教师发展的作用。

第二部分为模型构建和实证分析,包括第4章到第5章。第4章为大学青年教师专业发展影响因素模型的构建与验证。将理论研究、专家审议、深度访谈的方法相结合,提出了影响因素测度指标,并以此为基础,编制了《大学青年教师专业发展状况调查问卷》。对调查结果,采用最优尺度回归和信息熵的方法计算出各影响因素的重要性,筛选出18项测度指标构建影响因素模型。对模型采用验证性因子分析方法进行验证,并计算出影响因素各维度和各测度指标的作用效果。第5章

为大学青年教师专业发展状况和影响因素的实证分析。本章对大学青年教师专业发展的总体状况、人口和组织特征变量的影响差异性进行分析,并以第4章建立的模型为基础,将大学青年教师“三分类”,着重对不同群体的影响因素进行了结构性分析。研究主要采用相关分析、方差分析、决策树、聚类分析和最优尺度回归等方法来进行。研究发现:大学青年教师对专业发展现状整体上满意度较高;专业发展满意度差异集中反映在不同职称、年龄和收入群体之间;大学青年教师的离职倾向较高;离职倾向主要受职业认同、发展平台和空间以及教师社会地位的影响;大学青年教师专业发展影响因素在不同类别教师群体间的作用存在较大差异,随着青年教师资历的提高,工作场所层面影响因素的作用显著提升,社会环境和个体层面因素的作用有所下降;中等资历教师群体的专业发展和职业发展满意度差异较为明显,应成为关注的主体。

第三部分为研究结论与政策建议,为第6章。第6章对大学青年教师专业发展影响因素研究的主要结论进行总结,在大学青年教师专业发展影响因素模型的指导下,结合大学青年教师专业发展的阶段性特点,提出通过外部环境的创造、内部动力的激励以及对大学青年教师进行分类指导来共同促进大学青年教师专业发展的政策建议。最后提出本研究的局限和研究展望。

本书的特点是:从综合的研究视角出发,建立起从社会环境、工作场所和个体三个层面来综合分析大学青年教师专业发展影响因素的研究框架;编制了大学青年教师专业发展状况和影响因素评价量表,综合利用信息熵、最优尺度回归、验证性因子分析、方差分析、决策树、聚类分析等统计分析方法,构建起大学青年教师专业发展影响因素研究的新范式。

本书的出版得到了首都经济贸易大学出版社杨玲社长的大力支持,责任编辑为此书的出版付出了艰辛的劳动,在此一并表示感谢!

徐彦红

目 录

第1章 引言	1
1.1 研究背景和问题的提出	1
1.2 研究意义	2
1.2.1 理论意义	2
1.2.2 实践意义	2
1.3 相关概念界定	3
1.3.1 大学	3
1.3.2 青年和青年教师	3
1.3.3 教师专业发展	5
1.3.4 影响因素	6
1.4 研究内容和本书结构	7
1.4.1 研究内容	7
1.4.2 论文结构	8
1.5 研究方法和技术路线	9
1.5.1 研究方法	9
1.5.2 技术路线图	10
1.6 研究的创新点	11
1.6.1 在影响因素研究框架上的创新	12
1.6.2 在研究方法和研究内容上的创新	12
第2章 理论基础和文献综述	14
2.1 大学教师专业发展理论	14
2.1.1 大学教师专业发展内涵研究	15
2.1.2 大学教师专业发展结构研究	18
2.1.3 大学教师专业发展阶段研究	20
2.2 国内外大学青年教师及其专业发展研究综述	22
2.2.1 国外大学青年教师研究	22

2.2.2	国外大学青年教师专业发展研究	24
2.2.3	国内大学青年教师研究	27
2.2.4	国内大学青年教师专业发展研究	29
2.3	国内外大学教师专业发展的影响因素研究	31
2.3.1	国外大学教师专业发展的影响因素研究	31
2.3.2	国内大学教师专业发展的影响因素研究	31
2.4	文献评述	33
2.4.1	对现有研究的评价	34
2.4.2	现有研究存在的主要不足	34
第3章	大学青年教师专业发展影响因素及其结构的理论分析	36
3.1	大学青年教师专业发展的特点分析	36
3.1.1	大学青年教师的总量分布	36
3.1.2	大学青年教师专业发展的多维特点	37
3.2	大学青年教师专业发展影响因素的结构框架	42
3.2.1	生物生态系统理论研究框架的借鉴	42
3.2.2	大学青年教师专业发展影响因素结构的构建	43
3.3	社会环境层面的影响因素分析	49
3.3.1	政策法规	50
3.3.2	经济社会发展	51
3.3.3	社会文化	52
3.3.4	信息化技术水平	53
3.4	工作场所层面的影响因素分析	53
3.4.1	资源条件	54
3.4.2	文化氛围	54
3.4.3	组织建设	55
3.4.4	制度体系	55
3.5	个体层面的影响因素分析	56
3.5.1	职业发展	57
3.5.2	职业素养	58
3.5.3	家庭因素	59
3.5.4	个体特征	59

3.6 本章结论	59
第4章 大学青年教师专业发展影响因素模型的构建与验证	61
4.1 大学青年教师专业发展影响因素测度指标体系的构建	61
4.1.1 大学青年教师专业发展影响因素测度的指标初选	61
4.1.2 大学青年教师专业发展影响因素测度指标体系的设计	66
4.2 大学青年教师专业发展状况问卷的设计和调查	67
4.2.1 问卷设计	67
4.2.2 问卷调查和样本分析	67
4.2.3 问卷的信度效度检验	70
4.3 大学青年教师专业发展影响因素模型的构建	71
4.3.1 基于最优尺度回归的影响因素测度指标重要性分析	71
4.3.2 基于熵值的影响因素测度指标重要性分析	75
4.3.3 基于最优尺度回归和熵值的影响因素模型构建	78
4.4 大学青年教师专业发展影响因素模型的验证	81
4.4.1 验证性因子分析	81
4.4.2 模型的验证与阐释	84
4.5 本章结论	89
第5章 大学青年教师专业发展状况和影响因素的实证分析	91
5.1 大学青年教师专业发展的总体状况	91
5.1.1 专业发展状况满意度与职业满意度相关分析	91
5.1.2 发展状况满意度与离职倾向相关分析	93
5.1.3 离职倾向与专业发展影响因素相关分析	94
5.2 大学青年教师专业发展状况的人口和组织特征分析	97
5.2.1 教师专业发展满意度差异的人口特征和组织特征分析	97
5.2.2 不同群体教师在专业发展状况上的结构性差异分析	102
5.3 大学青年教师专业发展影响因素的群体间差异分析	106
5.3.1 各类教师群体的专业发展影响因素重要性分析	106
5.3.2 各类教师群体的专业发展影响因素结构性差异分析	108
5.4 对研究发现的进一步讨论	108
5.4.1 大学青年教师发展状况的总体特征分析	108

5.4.2	大学青年教师专业发展影响因素的群体性特征分析	111
5.4.3	不同发展阶段青年教师的专业发展路径	113
5.5	本章结论	115
第6章	主要结论和政策建议	117
6.1	研究的主要结论	117
6.1.1	大学青年教师专业发展影响因素具有多维性和系统性	117
6.1.2	大学青年教师专业发展影响因素的实证结果	118
6.1.3	大学青年教师专业发展状况和影响因素结构性差异的实证结果	119
6.2	大学青年教师专业发展政策建议	121
6.2.1	在社会层面建构支持环境	121
6.2.2	在学校层面优化发展环境和制度体系	122
6.2.3	在个体层面激发发展动力	126
6.3	研究局限和研究展望	127
6.3.1	研究局限	128
6.3.2	研究展望	128
	参考文献	129
附录A	大学青年教师专业发展影响因素专家调查问卷	141
附录B	大学青年教师专业发展深度访谈提纲——师资管理者和专家	143
附录C	大学青年教师专业发展深度访谈提纲——青年教师	145
附录D	大学青年教师专业发展状况调查问卷	147
附录E	代表性访谈资料整理	152
附录F	离职倾向与影响因素模型指标的相关系数	156
	后记	160

图目录

图 1-1 本论文的技术路线	11
图 3-1 布朗芬布伦纳生物生态系统理论的行为系统模型	43
图 3-2 大学青年教师专业发展影响因素的结构框架	44
图 3-3 戴依模型:教师专业发展影响因素框架	46
图 3-4 朱迪斯模型:影响高校教师专业发展要素	47
图 3-5 岳娟娟模型:军医大学教师专业发展的 PISSR 生态系统	48
图 4-1 熵、条件熵、互信息三者关系	76
图 4-2 大学青年教师专业发展影响因素模型	85
图 4-3 大学青年教师专业发展影响因素模型路径	86
图 5-1 职业发展与专业发展满意度对比	92
图 5-2 受访者离职倾向比例(%)	93
图 5-3 不同离职倾向人群的职业认同比例(%)	95
图 5-4 不同离职倾向人群的发展平台和空间比例(%)	96
图 5-5 不同离职倾向人群社会地位比例(%)	96
图 5-6 不同职称群体专业发展状况平均满意度	99
图 5-7 不同收入群体专业发展状况平均满意度	100
图 5-8 不同年龄群体专业发展状况平均满意度	101
图 5-9 不同性别群体专业发展状况平均满意度	101
图 5-10 教师样本专业发展满意度决策树分类结果	103
图 5-11 不同资历青年教师专业发展满意度的差异	106
图 5-12 青年教师专业发展与职业发展满意度互动模式	109
图 5-13 专业发展影响因素对不同发展阶段青年教师的作用机制	114

表目录

表 1-1	国家级主要科研项目青年项目申报年龄一览	4
表 2-1	国外教师发展内涵研究典型解释	15
表 2-2	教师专业发展结构	18
表 2-3	美国新教师专业发展项目	25
表 2-4	新教师专业发展组织	27
表 3-1	2015 年普通高校专任教师年龄情况	37
表 4-1	大学青年教师专业发展影响因素重要性调查专家情况	62
表 4-2	大学青年教师专业发展影响因素专家评分结构	62
表 4-3	访谈对象基本信息	64
表 4-4	大学青年教师专业发展影响因素测度指标释义	65
表 4-5	大学青年教师专业发展影响因素测度指标体系	66
表 4-6	接受调查教师的个体样本分布(N = 751)	68
表 4-7	《大学青年教师专业发展状况》问卷的 Cronbach's Alpha 值	70
表 4-8	《大学青年教师专业发展状况》问卷的 KMO 和 Bartlett 检验	71
表 4-9	模型汇总	72
表 4-10	方差(ANOVA)	72
表 4-11	最优尺度回归系数	72
表 4-12	最优尺度回归相关性和容差	73
表 4-13	按条件熵计算的影响因素重要性排序	77
表 4-14	影响因素模型指标的筛选	78
表 4-15	基于指标筛选的大学青年教师专业发展影响因素模型构建	79
表 4-16	模型回归系数(Regression Weights)	82
表 4-17	模型内在质量取值	83
表 4-18	模型整体适配度检验统计量值	84

表 4-19	标准化回归系数(Standardized Regression Weights)	87
表 4-20	影响因素权重	88
表 5-1	职业满意度/专业发展状况满意度交叉制表	92
表 5-2	离职倾向与职业满意度、专业发展状况满意度相关性分析	94
表 5-3	影响因素对离职倾向的重要性排序	94
表 5-4	不同离职倾向人群专业发展影响因素重要性对比	96
表 5-5	接受调查教师的人口和组织特征变量赋值	98
表 5-6	不同职称类别在专业发展满意度上的差异	99
表 5-7	不同收入类别在专业发展满意度上的差异	100
表 5-8	不同年龄类别在专业发展满意度上的差异	100
表 5-9	不同性别类别在专业发展满意度上的差异	101
表 5-10	其他各人口和组织特征变量分组在专业发展满意度上的差异	102
表 5-11	最终聚类中心	104
表 5-12	各类群体特征	105
表 5-13	各类教师专业发展影响因素重要性对比	106
表 5-14	各层面影响因素在不同教师群体中的作用权重	108

第1章 引言

1.1 研究背景和问题的提出

大学在一个社会中的位置，相当于处于“智力金字塔”的顶层。大学是培养高端人才、向社会输出科研成果和学术思想的重要阵地，在一个国家的经济、政治、教育等众多领域中扮演着“标杆式”的重要引领作用。在很大程度上，高等教育所培养人才的数量尤其是质量决定了社会的发展程度，而高校教师的素质是高等教育质量的根本。中国的高等教育已经逐步推进和完成了规模扩张、国际化战略发展、调整学科布局以及大规模建设校区的发展阶段，进入质量优先的内涵式发展过程，教育领域正在进行的系统变革引领着中国高等教育发展的新常态。所有教育改革的贯彻和落实者都是大学教师，大学教师的工作是高度复杂的创造性、知识性工作，具有较高的不可替代性。可以说，没有教师的发展及其专业成长，教师的历史使命就无法完成。推进高等教育改革，必须要把握大学教师专业发展的特点和规律，探究影响大学教师专业发展的关键因素。本研究将大学青年教师作为研究对象。大学青年教师这一研究主体相对于其他年龄段的大学教师，具有专业发展的阶段性特点。

本书的核心问题是对大学青年教师专业发展的影响因素进行系统和精准的研究。大学青年教师普遍具有较高的学历学位，处于熟悉适应教师岗位到成长为专家型教师的职业生涯初期，承担着大量的教学任务和科研任务，大学青年教师经过5至10年的成长将成为学校教学、科研和管理的主要力量。然而，这支队伍的发展也面临着一系列问题：在职业成长上的主动意识有待进一步加强；缺乏良好的职业成长规划和设计；部分青年教师在高校中处于弱势地位，没有充分的话语权；所处的家庭养老、养育子女、购房等外在压力大；经济收入水平较低；高校对大学青年教师的重视和投入较多，但对大学青年教师专业发展的实际促进作用比较欠缺；社会未在政策和经费投入等方面给予大学青年教师专业发展足够重视，却尚未营造出有利于大学青年教师专业发展的外部宏观环境；等等。

大学青年教师处于人生成长阶段和职业发展的关键阶段，这些问题的存在必将影响作为重要人力资源的大学青年教师的发展，影响人才培养质量的提升，最终影响高等教育整体质量的提高，影响整个社会经济的发展。针对大学青年教师专业发展影响因素展开研究，是提高青年教师专业水平和教学能力、造就一批教学名师和学科领军人才的重要举措。今后大学青年教师师资队伍的建设重点，不仅包括人事制度改革、薪酬制度改革、培训制度改革等制度方面的改革创新，也包括学校营造良好的环境，引导青年教师对教学和科研活动的投入，以及努力创造适合青年教师发展的良好社会环境等管理方面的改革。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

现有研究中，对大学青年教师这一微观主体的专业发展影响因素方面的研究缺乏理论性、系统性、深入性和精准性。本研究集中对大学青年教师专业发展的理论范畴以及影响因素进行综述和分析，具体的理论意义包括以下几个方面。

(1) 完善大学教师专业发展的理论研究。对大学教师专业发展的内涵进行概念界定，对大学教师专业发展的结构、发展阶段、影响因素等开展文献综述。

(2) 在理论借鉴和理论分析的基础上，构建大学青年教师专业发展影响因素研究的理论框架。

(3) 对大学青年教师专业发展的影响因素在个体层面、工作场所层面和社会环境层面展开理论分析。

(4) 构建大学青年教师专业发展影响因素理论模型，并结合实证分析结果对理论模型进行验证。

1.2.2 实践意义

大学青年教师是大学师资队伍中的主体力量，承担了大量的教育教学、科学研究和社会服务工作，承担着为国家培养人才的重要任务，是国家最为重要的人力资源之一。促进大学青年教师的专业发展，关系到大学青年教师队伍人力资源效用的发挥，也关系到高等教育质量的发展，具体的实践意义包括以下几个方面。