

高校海归英语教师专业身份研究

杨春红 著

中国社会科学出版社

高校海归英语教师专业身份研究

杨春红 著

中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校海归英语教师专业身份研究/杨春红著. —北京: 中国社会科学出版社, 2019. 8

ISBN 978-7-5203-4788-4

I. ①高… II. ①杨… III. ①高等学校—英语—教师—师资培养—研究—中国 IV. ①H319.3②G645.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 165977 号

出 版 人 赵剑英

责任编辑 陈肖静

责任校对 韩海超

责任印制 戴 宽

出 版 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

网 址 <http://www.csspw.cn>

发 行 部 010-84083685

门 市 部 010-84029450

经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京明恒达印务有限公司

装 订 廊坊市广阳区广增装订厂

版 次 2019 年 8 月第 1 版

印 次 2019 年 8 月第 1 次印刷

开 本 710×1000 1/16

印 张 17.25

插 页 2

字 数 209 千字

定 价 78.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社营销中心联系调换

电话: 010-84083683

版权所有 侵权必究

教育部人文社会科学研究青年基金项目
“高校海归外语教师身份认同研究”（15YJC740114）

前 言

近年来我国留学人员回国发展呈不断增长趋势。高校和科研机构深得留学回国人员的青睐，海归教师已成为我国高校教师队伍的重要力量。海归教师在回国后大多需要经历调整自我和逐步熟悉以及适应国内环境的过程。目前学界从身份的角度探究海归教师学术研究发展的研究极其匮乏。鉴于此，本研究以高校初任海归教师群体中的英语教师为例，从身份的视角探讨他们归国后的学术发展经历及专业生活境遇，呈现其在适应国内高校情境的过程中建构专业身份所经历的种种张力以及体验。

本研究秉持质化研究取向，运用叙事研究方法，采用目的抽样策略，选取了四位初任英语教师作为本研究的研究对象，对研究对象进行为期一年半的跟踪研究，运用深度访谈、观察法以及文献资料等收集研究数据，探究海归英语教师回国后专业身份的转变与发展过程。

本研究的主要发现如下：

首先，专业身份发展主要开始于海外博士生阶段的学术训练并贯穿个体学术职业生涯的整个过程。博士生阶段的学术训练奠定了其专业身份的基础，利用博士期间所学的知识和技能是其建构专业身份的重要方式。回国后专业身份的建构经历了从研究为主的未成

熟状态到主要包含教师以及研究者多重身份的状态。

其次,教师专业身份认同是个体在自己原有的意义与共同体现有的实践方式进行协商的基础上,通过参与实践得以构建和发展。在教学方面,融合中西两种教学模式,尝试创新教学,体现了作为一名海归教师的独特性身份。在研究方面,他们一方面发挥主动性,采用坚守、顺从或利用等不同的策略适应国内的学术环境;另一方面,积极参与研究实践,主动结盟和融入国内外学科共同体,进一步发展其研究者身份。

再次,教师的主动性和反思性在建构身份认同过程中发挥了重要作用。虽受制于外部环境的限制,海归教师利用其学术资本,发挥主动性,积极应对结构的限制和专业身份认同危机,为自己在新的学术场域中争取到有利位置,发展其专业身份。另外,在此过程中教师的自我反思成为理解自我,建构教师专业身份的重要途径。

另外,本研究发现,影响教师专业身份的主要因素涉及个人、外部情境因素以及人际情境因素。个人因素方面,海外学习经历影响了教师对高校教师职责和角色的认知、教学和研究的实践以及专业身份发展的轨迹。影响程度与海外留学时间的长短和个体所处外部情境有一定的关系。社会因素主要是高校目前的学术环境、学术共同体的运作方式以及院系组织和文化环境。另外,人际情境因素也是影响其身份发展过程的重要因素,其影响在个体与重要他者的互动中产生。受这些主客观因素的影响,他们的专业身份发展呈现不同的轨迹。

基于以上研究发现,本研究进一步探讨了专业身份认同的内涵、身份认同建构的动态过程、影响因素等,并在此基础上提出了高校海归英语教师专业身份发展和建构的理论模型,对海归教师的专业发展有一定的启示意义,对未来高校英语教师的专业身份认同研究亦有一定的参考价值。

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 研究缘起	(1)
第二节 研究范围界定	(12)
第三节 研究目的	(13)
第四节 研究方法	(14)
第五节 研究意义	(15)
第六节 内容架构	(17)
第二章 文献综述	(19)
第一节 引言	(19)
第二节 身份认同发展的理论	(19)
第三节 教师专业身份认同实证研究	(31)
第四节 外语教师身份认同研究	(44)
第五节 高校海归教师研究	(56)
第六节 研究概念界定	(66)
第七节 研究的概念框架	(70)

第八节 本章小结	(71)
第三章 研究设计	(72)
第一节 引言	(72)
第二节 研究方法	(72)
第三节 研究设计	(75)
第四节 研究的信度与效度	(85)
第五节 研究的伦理	(87)
第六节 本章小结	(88)
第四章 研究结果	(90)
第一节 引言	(90)
第二节 个案一:孙老师:一位不忘初心的教师	(91)
第三节 个案二:李老师:一位坚持自我理念的老师	(122)
第四节 个案三:杨老师:一位沉迷于研究之美丽与 哀愁的老师	(145)
第五节 个案四:钱老师:一位志在成为学者和服务 社会的教师	(167)
第六节 本章小结	(187)
第五章 讨论	(190)
第一节 引言	(190)
第二节 对高校教师职业与学术环境的认知	(190)
第三节 个体与情境互动协商中的专业身份建构	(194)
第四节 教师专业身份发展的轨迹	(207)
第五节 影响因素	(211)

第六节 海归英语教师专业身份建构的理论模型	(221)
第七节 本章小结	(224)
第六章 结论	(225)
第一节 引言	(225)
第二节 本研究的主要发现	(225)
第三节 研究的意义与启示	(229)
第四节 研究局限性与后续研究展望	(234)
第五节 本章小结	(235)
附录	(237)
参考文献	(241)

第一章 绪论

第一节 研究缘起

一 我国高校海归人才引进现状

留学归国人才一直是我们国家人才资源的重要组成部分。近年来,随着我国人才强国战略的实施,留学人员回国发展呈不断增长趋势。2000年,中央经济工作会议首次提出:“要制定和实施人才战略。”2001年发布的《中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划纲要》则专章提出:“实施人才战略,壮大人才队伍。”这是中国首次将人才战略确立为国家战略。2002年,面对中国加入WTO后的新形势,直面经济全球化和综合国力竞争,为保证建设有中国特色社会主义事业健康发展,中共中央、国务院制定下发了《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》,首次提出了“实施人才强国战略”,对新时期中国人才队伍建设进行了总体谋划。2007年,人才强国战略作为发展中国特色社会主义的三大基本战略之一,写进了中国共产党党章和党的十七大报告。由此,人才强国战略的实施进入了全面推进的新阶段。^①

^① 详见 <http://theory.people.com.cn/GB/49150/49152/8190381.html>。

在人才强国的战略背景下，吸引海外人员回国尤其是高层次人才成为当前人才工作的重点，与此同时，从国家到地方政府相继出台了一系列的方针和政策，（国家层面的部分政策和引人计划如表 1-1 所示）。这些人才政策的实施对我国引进海外人才回国起到了推动作用。民族梦想、“中国机遇”与人才工程共同作用，带动了新中国成立以来最大规模的海外人才回国潮。

表 1-1 国家海归人才引进政策^①

项目名称	负责部门	目标	支持政策	条件	学科
“111”计划项目	教育部和国家外国专家局	从世界排名前 100 位的大学或研究机构引进 1000 余名海外学术大师、学术骨干	各学科创新引智基地建设期为 5 年，经费来源：国家外国专家局和教育部以及高等学校主管部门共同筹措	学术大师：国际著名教授或同领域公认的知名学者，不超过 70 岁；学术骨干：应具有所在国副教授以上或其他同等职位，年龄不超过 50 岁	理工科与管理
千人计划（2008）长期	中共中央办公厅	在符合条件的央企、大学和科研机构及国家级高新技术产业开发区，建立海外高层次人才创新创业基地，推进产学研结合，探索实行国际通行的科学研究和科技开发、创业机制，集聚一批海外高层次人才创新创业人才和团队	良好的生活环境和特殊的生活待遇给予 100 万元补助	应在海外取得博士学位，不超过 55 岁，引进后每年在国内工作不少于 6 个月。主要引进：在国外著名高校、科研院所担任相当于教授职务的专家学者；在国际知名企业和金融机构担任高级职务的专业技术人才和经营管理人才等	理工、人文社科
千人计划（2008）短期			人民币 50 万元的补助；根据引进人才实际需要，可为其办理出入境、医疗、保险等手续	与用人单位签订至少连续 3 年、每年在国内工作不少于 2 个月的工作合同，并明确合同期内工作成果知识产权的归属	主要是理工类

^① 数据来源：[http://www.1000plan.org/Chen, Q.](http://www.1000plan.org/Chen,Q.), Globalization and Transnational Academic Mobility: the Experiences of Chinese Returnees. (Unpublished doctoral dissertation), State University of New York, Buffalo, 2014.

续表

项目名称	负责部门	目标	支持政策	条件	学科
青年千人计划 (2011)	中共中央 办公厅	每年引进 400 名左右海外有潜力的优秀青年人才, 为中国科技、产业的跨越式发展提供支撑	50 万元的生活补助、3 年 100 万—300 万元的科研经费补助; 其他参照“千人计划”政策执行	不超过 40 周岁; 在海外知名高校取得博士学位, 并有 3 年以上的海外科研工作经历; 申报时在海外知名高校、科研机构、知名企业研发机构有正式教学或科研职位; 为所从事科研领域同龄人中的拔尖人才等	理工类

在此背景下, 我国留学人员回国的人数呈持续增长的趋势。教育部留学服务中心于 2014 年 11 月 26 日发布了《2014 中国留学回国就业蓝皮书》。据统计, 自改革开放至 2013 年底, 我国各类出国留学人员总数达 305.86 万人, 学成回国人员总数达 144.42 万, 有 72.38% 的在外留学人员有选择回国发展的意愿。教育部留学服务中心主任孙建明预测在未来一段时间内, 我国出国留学人员总数和学成回国人员总数仍将继续保持不断增长的趋势。^① 据中国之声《央广新闻》报道, 从改革开放到 2017 年底, 超过 313 万人选择回国发展, 约占整个留学群体的 83%。^②

高校和科研机构深得留学回国人员尤其是高层次人员的青睐。这与我国高校近年来大力采取各种措施吸引留学回国人员的政策和举措有着密切的联系。近年来, 高校为吸引高层次人才充实教师队伍, 采取各种措施吸引留学回国人员。与此同时, 为推动高校国际化的发展, 国内高校纷纷制订了学校引进海外人才的计划, 加大力

① 详见 http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_fbh/moe_2069/s7861/s8441/s8443/201411/t20141127_178852.html。

② <http://www.chinanews.com/gn/2018/04-17/8492978.shtml>。

度引进具有海外留学背景和国际化视野的中国学者回国任教。国内很多高校在招聘教师,尤其是青年教师时,有海外经历优先或者将海外留学经历作为硬性条件写入其人才招聘计划中。越来越多的海外留学人员选择到高校工作,他们已经成为推动我国高等教育发展的重要力量。求是科技基金会曾于2012年10月对中国的七所知名高校人力资源负责人进行了访谈,并发布了相关的报告。为吸引优秀的“海归人才”,很多高校都酝酿进行人事制度改革(包括聘任制)改革。如中国科技大学成立了专门的“人才引进服务委员会”,加大对海归人才的引进力度。上海交通大学实行了绿色的(人才引进)评审通道。报告提到,该校目前已引进70多名“千人”,包括4位短期“千人”与4位外专“千人”,其余62名都是专职。各个高校招聘政策的出台不同程度地提高了海外人才回国发展的比例。^①另外,国内一些高校现在已经不仅仅关注如何“引才”,而是将更多的注意力集中在如何发挥海归教师的优势,提高其能力和促进其专业发展等方面(刘蓉洁,2010)。海归教师在学术研究、学科建设、高校人才培养、高校国际化、组织辐射团队等方面发挥了重大作用,在一定程度上推动了我国高校的改革与发展进程。

在此背景下,国内大学的外语学院也在加大力度出台政策引进海归教师。研究者专门浏览了国内一些高校外语院校师资队伍建设网站,发现外语教师群体中具有海外背景的教师数量不断增长。如北京大学外国语学院近年来大力引进在境外和国外一流大学获得博士学位的中国学者回国任教。目前已有来自英国、美国、德国等一流大学的数十名博士加入到师资队伍的行列中。^②海归教师在外语人才培养、学科建设以及外语研究国际化等方面发挥了重要的

① 详见 <http://www.cnhei.com.cn/News/20131023/201310231030458899.html>。

② 详见 <http://sfl.pku.edu.cn/list.php?catid=2>。

作用。

与此同时,随着海归教师数量的不断增加,海归教师群体也逐渐成为教师专业发展领域的一个热点话题。研究者通过知网对海归教师研究的相关文献进行了查找,发现自20世纪90年代开始,高等教育学界就展开了对海归教师的研究,但早期的研究主要是对海归教师群体工作的一些思考和介绍等(傅举庆,1998;汤容昌、盛亚东,1992)。进入新世纪以来,学界从归国意愿、发挥作用、专业发展情况、国内学术适应以及人才引进政策和管理制度方面展开了研究(Chen, 2014; 陈昌贵、阎月勤, 2000; 戴叶萍, 2013; 李广旭, 2013; 李唐等, 2015; 李永刚, 2016; Lin Yi, 2011; 楼小玲等, 2000; Pu & Pawan, 2014; 浦虹、钟维, 2014; 谢红梅等, 2012; 张东海, 2014; 张东海、袁凤凤, 2014)。但从已有研究来看,探讨其专业发展动态过程的研究较为缺乏。另外,多数研究关注其学术发展以及对中国学术体制的适应机制,但有关教学发展的研究数量不多。鉴于此,本研究以高校青年海归教师群体中的英语教师为例,从身份视角探讨他们归国后的学术发展及其专业生活境遇,揭示海归人才学术成长的规律,以期对高校英语教师和海归教师群体的专业发展有所启示。

二 当前高校教师的生存境遇及身份困境

自20世纪80年代以来,很多国家都纷纷进行了高等教育的治理改革,将新管理主义(neo-managerialism)的模式运用到高等教育的治理中(Currie & Newson, 1998; Henkel, 2000; Waitere *et al.*, 2011)。该模式的应用对高校以及高校教师个人产生了较大的影响(Gaus & Hall, 2015)。一方面政府缩减对高等教育的资金投入,引入市场机制配置资源,高校间竞争加剧,高校不得不转变角色和职

能；另一方面，高校内部管理发生了变化，管理逐渐专业化，形成了科层化的管理机制，运用企业化的管理策略，强调产出、压缩成本。对高校教师主体来说，高校内外部环境的变化对学术职业和学者的学术身份产生了强烈的冲击（黄亚婷、彭新强，2015）。新管理主义的改革在学术职业领域引发了一系列变革，在某种程度上丰富了学术职业内涵和学术身份内容，为学者重新审视自我提供了机会（Billot, 2010; Clegg, 2008）。但同时也加剧了学术职业群体内部分层，使得他们的学术科研呈现出评估绩效化以及商业化的趋势，学术身份遭遇危机，处于重新塑造以及变革的过程（Fleming, 2015; Henkel, 2005; Whitchurch & Gordon, 2010）。

在此背景下，我国高等教育自20世纪80年代中期以来，进行了建立现代大学制度的管理体制变革。管理体制变革的核心在于调整“大学—市场—政府”的关系，市场机制被引入高等教育领域，对我国高等教育的发展产生了深远影响。同时，人事制度的聘任制改革及各高校相应的高校教师考核、评价和晋升机制的改革重塑着我国高校教师的学术职业环境，并对我国高校教师的学术职业发展产生了深远影响（Zhang, 2013; 卢乃桂等，2011），一定程度上改变了大学教师与管理者群体的关系（赵敏，2007）。高校内部形成了包含聘任、晋升考核、工资福利等方面的制度化管理来规定教师的权责并规范其行为，具有明显的表现主义倾向，这也在一定程度上强化了高校管理者的地位，削弱了高校教师的主体地位，影响了高校教师的职业安全感，对其学术身份产生了威胁（张建祥，2011; Zhang, 2013）。近年来，随着新管理主义在高校组织管理体制中的渗透，高校规模的大幅度增长以及信息技术的发展，与教师直接相关的高校院系内部组织也发生了变化，这也使得高校教师面临教学、科研、生活等多重压力（鲍威、王嘉颖，2012）。他

们不同程度地面临身份困境和危机,面临重新定位自我的问题(Huang *et al.*, 2016; Zhang, 2013)。

对青年海归教师来说,在国外学习或工作过数年,在国外接受了较为系统、规范的学术训练,具有较强的国际意识和创新意识等,但由于缺乏国内工作经验,不熟悉国内高校环境,因此其专业身份建构过程与其他高校教师不尽相同。另外,目前由于国内学术体制运行以及相关政策过度关注少数海内外“优秀人才”或者“精英”,不利于年轻海归博士的学术职业发展(阎光才,2011)。他们在学术职业发展的初期会面临更多的挑战和困境。基于此,本研究以高校青年海归教师群体中的英语教师为例,从专业身份认同的视角探讨他们归国后的学术发展及其专业生活境遇。对青年海归教师来说,他们在资历、学衔、社会关系网络等学术资源方面处于劣势。这使得他们在学术职业发展初期可能会面临更多困难。若能顺利实现从博士到高校教师的身份转变,发展自己的教学和研究身份,并且能够初步融入所在院系的外部情境以及学科共同体文化,得到学生、院系以及学术共同体的认可,则会增强他们的专业身份认同与信心,为今后的专业发展奠定一个良好的基础(张俊超、刘献君,2014)。因此,海归教师作为我国高校教师队伍的重要生力军,他们如何适应国内的学术环境,完成身份的转变,如何确定自身位置,赋予高校教师这一职业以意义,进一步发展其专业身份认同是值得我们进一步探讨和关注的问题。

三 教师身份认同研究的兴起

身份认同研究一直是社会科学研究的重要课题。早在20世纪早期和中期,身份认同就已成为心理学领域的重要课题。但自20世纪80年代以来,在经济全球化以及女性主义和后殖民主义等后现代思

潮的影响下，诸如性别认同、政治认同、文化认同、族群认同等身份认同问题再一次成为学者们关注的社会话题和研究主题，甚至有学者将这种现象称为身份认同研究的大爆炸（Owens，2006）。

自教师教育研究焦点从对外部因素——教学方法的关注转移到对内部因素——教师个人认知和心理方面之后，教师专业身份逐渐引起了研究者的关注。教师专业身份虽在 1977 年就有学者撰文探讨，但之后的研究进展较为缓慢。2004 年，Beijaard 等人在总结前人研究的基础上，对教师专业身份认同的研究方法及相关问题进行了梳理，为教师专业身份研究的发展起到了极大的推动作用。自 2004 年起，国外学者对教师专业身份的内涵、特点、影响因素以及与教师专业发展关系等问题进行了多方位的探讨和研究，取得了较为丰硕的研究成果，并逐渐发展成为一个新的研究领域。笔者通过 web of science 以 teacher identity 为关键词进行标题搜索，共查找到 2005—2018 年公开发表的国外核心期刊 584 篇，（见图 1-1）

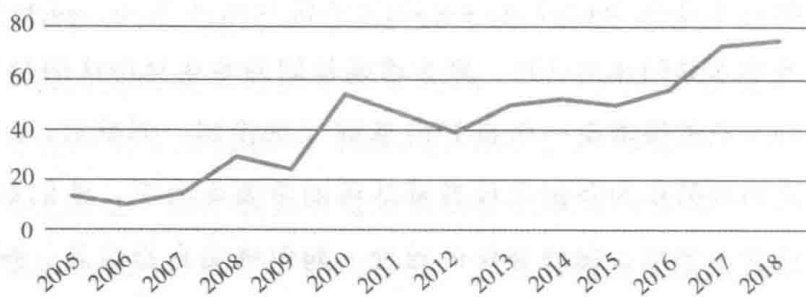


图 1-1 国外教师身份研究发展趋势

从图表中可以看出，国外教师身份研究的发文量呈逐渐增长的趋势。研究成果不断丰富，逐渐成为独立的研究领域。研究者以教师身份、教师职业认同等为关键词在知网上进行了搜索，对国内相关研究，共查找到 2002—2018 年公开发表的 CSSCI 期刊收录的论文 455 篇。与国外研究相似的是，国内的研究从 2005 年开始增加到一