

义务教育高学历初任教师职业适应力的构成因素及其验证^{*}

欧阳普全 李政涛

摘要 在教育强国战略背景下,高学历教师逐渐成为义务教育的重要力量。伴随身份与角色的转变,初任教师的职业适应对于保障其专业发展与稳定任教至关重要。然而,已有研究大多注重适应困境与影响因素,较少以实证数据为支撑开发测量高学历初任教师职业适应力的工具,讨论其内在结构。本研究基于萨维科斯(Savickas)的职业适应力模型和测量问卷,使用探索性和验证性因子分析,验证其在中国义务教育阶段高学历初任教师中的适用性。研究分为两个阶段,以高学历初任教师为对象,随机收集两轮数据:第一轮进行探索性分析,以195名教师为对象,基于职业适应力模型,探索其基本结构,并初步确定了包含职业关心、职业控制、职业好奇心及职业自信心四大因子共21道题的问卷;第二轮进行验证性因子分析,以另外272名中小学高学历初任教师为对象,验证前述结构,并提出高学历初任教师职业适应力的高阶因子模型。研究以此为基础,构建多指标多因素模型,发现该模型及测量问卷在不同性别、婚姻状况、师范教育背景及本科院校类型上均不存在显著差异,这说明该模型及测量问卷在中国义务教育高学历初任教师的职业适应力测量上,具有较强、较广的适用性。

关键词 义务教育; 高学历初任教师; 职业适应; 因子分析; 构成因素

作者简介 欧阳普全 / 华东师范大学教师教育学院博士研究生 (上海 200062); 深圳市桂园教育集团党委书记、总校长,桂园中学党委书记 (深圳 518000)

李政涛 / 华东师范大学基础教育改革与发展研究所教授 (上海 200062)

一、引言

建设高质量教师队伍是实施教育强国战略、推进教育现代化的必由之路。^[1]《中共中央 国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》明确提出“强化高层次教师培养,为幼儿园、小学重点培养本科及以上学历教师,中学教师培养逐步实现以研究生层次为主。”^[2]2025年深汕特别合作区明确提出,优秀硕士毕业生首聘期年薪不低于20万元,博士毕业生不低于25万元,并分别提供10万元和15万元的生活补贴。^[3]在国家政策鼓励下,我国一线城市义务教育教师学历水平明显提高,高学历教师也逐渐成为义务教育阶段教

^{*} 本文系广东省中小学“百千万人才培养工程”专项科研项目2024年度课题“义务教育阶段研究生学历初任教师的职业适应研究”(项目编号:BQW2024XZC002)的阶段性成果。

教师队伍的重要群体。然而,这些高学历教师一方面享受着各类优惠政策,另一方面也面临着“高学历光环”和优惠政策所带来的巨大压力,如来自公众的极高教育期待和要求等。在这些因素的综合作用下,高学历教师与其他教师相比,在职业生涯的最初几年面临着更为复杂的心境,职业适应也可能面临更大挑战。^[4]当前,相关研究多聚焦初任教师就职初期所面临的挑战与影响因素。^[5-7]针对高学历初任教师职业适应力的构成因素,则较缺乏实证研究。具体而言,本研究中的高学历初任教师是指拥有研究生及以上学历,任教年限在五年以下的青年教师。本研究旨在分析和验证萨维科斯的职业适应力模型和测量问卷^[8]在中国义务教育阶段高学历初任教师职业适应力中的适用性,在此基础上,为该群体提供科学、严谨的调查工具,以更好地解决职业初期面临的适应问题,提高适应能力。

二、文献综述

(一) 国内研究

职业适应是指在积极职业价值观的指引下,个体形成并维持的职业心态、能力与关系等,与其职业劳动及环境间达成和谐状态的过程。^[9]通过梳理已有文献,可发现我国有关“职业适应”的研究对象主要集中在教师、农民工、青年学生及独生子女等群体。^[10]由此可见,职业适应研究对象较为广泛,在针对不同研究对象和采用不同视角的情况下,职业适应的内涵也有所差异。

初任教师职业适应,是指新手教师(入职0—3年)在学校工作环境中主动进行心理调节,以胜任教育教学工作并建立良好人际关系的过程^[11],包括教学问题处理、应急处理、压力处理、持续学习、人际适应、文化适应和身体适应等方面^[12]。

已有研究从不同维度划分教师职业适应的构成要素,较常见的是三维和四维。如有学者编制的《新教师入职适应量表》,按李克特(Rensis Likert)五级正向计分方式,从教育技能、人际关系和心理素质三方面衡量新教师入职适应状况,发现新教师的学历越高、社会经济地位越高、所任职学校办学条件越好,其入职适应能力越强。^[13]但有研究参考科贝尔(K. Corbell)等学者的《初任教师成功认知量表》(Perceptions of Success Inventory for Beginning Teachers,简称PSI-BT)及其他调查问卷,从专业适应、人际适应和心理适应三个维度提出,高水平非师范类毕业生教师入职适应总体水平不高,尤其是心理适应水平普遍偏低,且研究生学历者在总适应、专业适应、人际适应和心理适应水平上均低于本科学历者。^[14]还有研究将青年教师职业适应状况分为技能、人际和心理适应三方面,认为青年教师的职业技能和人际适应水平较高,但心理适应处于较低水平,同时指出,学历并不能直接提高青年教师的人际和心理适应能力,但家庭支持程度则对其综合职业适应水平有相当大的影响。^[15]

相关研究还将新手教师职业适应过程分为非常适应、基本适应、不太适应和不适应四个层次。^[16]也有研究通过自编《初任数学教师入职适应现状调查问卷》,从人际交往、工作任务、心理适应和环境适应四个维度,分析不同学历初

任数学教师的入职适应情况,发现初任教师总体入职适应情况较好,拥有硕士学历的初任数学教师虽在人际交往与工作任务方面适应略好,但在心理适应和环境适应方面略低于本科学历初任教师。^[17]此外,有研究从新教师与学校环境的关系入手,分析其责任心、教学环境、科研环境、人际交往及对待挫折的行为表现,以此判断教师是否适应当前工作。^[18]另有研究自编《小学新教师适应性影响因素调查问卷》,从教师教学效能感、人际关系、压力感受性、教学技能熟练性及价值观念五方面调查新教师的适应性情况。^[19]

综上所述,相关研究虽从不同维度解释了初任教师职业适应状况,但大都涵盖了教学技能、职业环境、人际关系和心理适应方面。从理论模型建构看,相关研究大多采用自编问卷进行测量,缺乏统一的标准化测量工具。从研究对象看,针对高学历初任教师职业适应的研究较少,且多从体育、数学等单一学科入手,针对全学科教师的研究较为缺乏。此外,部分研究还存在样本容量偏小的问题,可能导致研究结果不稳定。

(二) 国外研究

国外相关研究与国内相比起步较早,因此理论基础也更完善。1981年,苏珀(D. E. Super)和克纳塞尔(E. G. Knasel)提出“职业适应”(career adaptability),并将其界定为“成年人准备好应对不断变化的工作和工作条件”。^[20]萨维科斯受苏珀等人影响进一步提出职业建构理论(Career Construction Theory,简称CCT),该理论以适应力为核心,关注个人在职业适应中的态度、能力和行为,认为职业生涯是个体对其职业行为与经历的主动意义建构。^[21]

有关初任教师职业适应的研究分别从教师个体和学校层面展开。从教师个体层面来看,麦克伦南(B. McLennan)等人通过两份问卷来衡量职前教师的职业适应力。第一个标准为《职业适应力量表》(The Career Adapt-ability Scale,简称CAAS),包括关心、控制、好奇心和自信心4个维度,共24个题项;第二个标准选自《职业未来量表》(The Career Futures Inventory,简称CFI),研究选取CFI中的部分题项,标记为《职业乐观主义子量表》(Career Optimism subscale of the Career Futures Inventory,简称CFI-Career Optimism)。该研究发现,自我效能感在职业适应力与职业乐观主义间发挥了部分中介作用,自我效能感越强的职前教师,对未来职业发展的看法越积极。^[22]埃里尔马兹(A. Eryilmaz)等人采用《职业适应能力量表》(The Career Adaptability Scale,简称CAS)、《特质情绪智力量表简版》(The Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form,简称TEIQue-SF)、《目标追求量表》(The Striving for Goals Scale,简称SGS)和《生活目标设定量表》(The Scale of Setting Life Goals,简称SSLG)分别测量教师的职业适应能力、情绪智力、目标追求和生活目标设定,其中CAS包括职业探索与职业规划两个维度,通过构建和对比三个模型,结果显示教师情绪智力的提升可以增强其职业适应能力。^[23]戈利斯(J. Golis)对在中国国际学校任教至少一学年的外籍教师进行深度访谈发现,外籍教师职业适应可归纳为适应学校环境、适应学生和自身专业发展三个方面:适应学校环境方面包

括拒绝当地方式、关注学生需求和适应当地方式;适应学生方面涵盖与学生相处的策略和改变课堂管理实践;在教师专业发展方面,大多数教师对学校内部专业发展机会表示不满,更倾向于通过自主学习获得专业成长。^[24]

从学校层面看,麦克林(L. Mclean)等人利用《康纳-戴维森心理韧性量表》(Connor Davidson Resilience Scale,简称CD-RISC)和《职业未来量表》中的《职业乐观子量表》(Career Optimism Subscale of the Career Futures Inventory)分别测量职业适应与职业乐观。CD-RISC由个人能力、高标准、坚韧性,相信本能、容忍消极影响、抗压力,积极接受改变、安全关系,控制,精神影响这5个维度组成,研究发现,初任教师的职业适应越强,其感知到的课堂关系氛围越好,而较强的职业适应与良好的学校氛围也对教师自我效能感的提升具有积极作用,但初任教师的职业适应对其职业乐观的影响不太显著。^[25]范蒂利(R. D. Fantilli)通过自编问卷,从招聘实践、特殊需求、沟通、教学实践和薪资待遇5个维度发现,新教师在入职初期虽面临诸多职业挑战,但开放且合作的学校文化及教师间的合作也为他们提供了诸多支持。^[26]

以上相关研究多借助CAAS、CFI等标准化量表构建与分析理论模型,从教师自我效能感、教学实践、专业发展、学校氛围等多个维度,系统探讨对初任教师职业适应的影响。这在理论建构与实证分析路径上提供了重要参考,但针对高学历初任教师这一群体的研究仍稍显不足。基于此,本研究聚焦高学历初任教师这一群体,尝试对其职业适应力的构成要素进行初步探索。

三、问卷编制

本研究以义务教育高学历初任教师为调查对象,采用探索性因子分析和验证性因子分析方法,分析萨维科斯的职业适应力模型和测量问卷在中国情境下针对该教师群体的适用性。

(一) 题项翻译

本研究基于萨维科斯的职业建构理论,尝试将其测量问卷本土化,以检验该问卷在中国情境下能否用于测量义务教育高学历初任教师的职业适应力。该问卷的测量题目最初为英语,因此在中国社会开展调查时,需要消除不同语言在翻译过程中的信息流失。具体步骤如下:首先,请一位熟悉学术英语表达的教育学博士研究生将原始题项翻译成中文;其次,请另一位教育学博士研究生根据翻译好的中文版题项转译回英文,并将其与原版英文题干作比较,以评估翻译过程中的信息流失,并根据比较结果重新调整翻译版问卷的题干。基于此,形成了用于试测的最初版问卷,包含24个题项。

(二) 探索性因子分析

探索性因子分析的目的是初步检验和修订最初版问卷,并探究高学历初任教师职业适应力的构成要素。在第一轮调查中,本研究随机调查来自某超一线城市的195名义务教育高学历初任教师,其中男教师43名,占总人数

22.05%,女教师 152 名,占总人数 77.95%。使用 SPSS 26.0 对样本进行信度分析,初始问卷的克隆巴赫(Cronbach) 信度系数为 0.964>0.8,表明该问卷具有较高的内部一致性。问卷 KMO 值为 0.947>0.8,球形检验显著值为 0,表明该问卷适合进行因子分析。

萨维科斯的职业适应力模型已有较为成熟的因子结构,因此在探索性因子分析阶段,本研究直接使用 Mplus 8.10 按原因子结构进行探索性因子分析,分析过程中依次删除因子载荷量小于 0.6 的题项,最终删除 3 题,剩余 21 题。剩余各题项的因子载荷量介于 0.634 至 0.930 之间,说明各题项在相应因子上的解释力较强,能较好地反映义务教育高学历初任教师职业适应力特征。问卷共有四个因子,因子一为“职业关心”(Concern,简称 CON),包括第 1、3、4、5、6 题;因子二为“职业控制”(Control,简称 COL),包括第 7、9、10、11、12 题;因子三为“职业好奇心”(Curiosity,简称 CUY),包括第 13、14、15、16、17、18 题;因子四为“职业自信心”(Confidence,简称 COE),包括第 19、20、21、22、23 题。四个因子的克隆巴赫信度系数分别为 0.864、0.916、0.936 和 0.920,均大于 0.7。根据克莱恩(P. Kline) 的建议^[27],四个因子都具备较高的内部一致性。各因子的组合信度(Composite Reliability,简称 CR) 分别为 0.868、0.925、0.937 和 0.924,均超过 0.70 的常规标准^[28],同样表明测量项目间具有良好的内部一致性;平均提取方差(Average Variance Extracted,简称 AVE) 分别为 0.571、0.714、0.713 和 0.709,均高于 0.50,显示各因子对其测量题项具有较强解释力^[29];平方多重相关系数(Squared Multiple Correlations,简称 SMC) 介于 0.402 至 0.865 之间,全都满足超过 0.36 的基准值^[30],进一步验证观测变量能够被其潜在因子有效解释。综上,问卷在信度与效度方面均达到可接受的标准,具有良好的测量质量(如表 1 所示)。

表 1 职业适应探索性因子分析表

因子	测量题项	克隆巴赫系数	因子载荷量	平方多重相关系数(SMC)	组合信度(CR)	平均提取方差(AVE)
职业关心(CON)	CON1	0.864	0.719	0.517	0.868	0.571
	CON3		0.833	0.694		
	CON4		0.634	0.402		
	CON5		0.847	0.717		
	CON6		0.726	0.527		
职业控制(COL)	COL1	0.916	0.749	0.561	0.925	0.714
	COL3		0.823	0.677		
	COL4		0.886	0.785		
	COL5		0.846	0.716		
	COL6		0.911	0.830		

续 表

因子	测量题项	克隆巴赫系数	因子载荷量	平方多重相关系数 (SMC)	组合信度 (CR)	平均提取方差 (AVE)
职业好奇心 (CUY)	CUY1	0.936	0.848	0.719	0.937	0.713
	CUY2		0.880	0.774		
	CUY3		0.816	0.666		
	CUY4		0.847	0.717		
	CUY5		0.838	0.702		
	CUY6		0.836	0.699		
职业自信心 (COE)	COE1	0.920	0.748	0.560	0.924	0.709
	COE2		0.809	0.654		
	COE3		0.875	0.766		
	COE4		0.930	0.865		
	COE5		0.838	0.702		

问卷各因子具体含义如下: (1) “职业关心”解释了测量题项方差的 57.1%, 指个体对自身职业未来的关注程度。职业适应性高的个体通常会提前规划职业发展路径, 而适应性低的个体可能缺乏职业生涯规划意识, 应对变化时较为被动, 如题项“我会思考我的未来会是什么样子”“我会规划如何实现我的目标”。 (2) “职业控制”解释了测量题项方差的 71.4%, 指个体对自己职业生涯的掌控感, 包括主动性和责任感。高控制感的个体更倾向于采取行动来影响职业发展, 而不是被动接受环境变化, 如题项“我能对自己的行为负责”“我能做对自己有益的事”。 (3) “职业好奇心”解释了测量题项方差的 71.3%, 指个体对职业世界的探索精神。具有较强好奇心的个体会积极探索不同职业选择、行业发展趋势和职业路径, 以寻找更适合自身发展的机会, 如题项“我会寻找个人成长的机会”“我在做选择之前会调查各种选项”。 (4) “职业自信心”解释了测量题项方差的 70.9%, 指个体对自己能成功应对职业挑战的信念。信心高的个体更有能力克服职业发展中的困难, 并采取有效行动来解决问题, 如题项“我能高效完成任务”“我会发挥自己的能力水平”。

(三) 验证性因子分析

验证性因子分析旨在评估探索性因子分析阶段提出的 21 题问卷的因子效度。为此, 本研究开展了第二轮调查, 随机调查了 272 名高学历初任教师, 其中男教师 73 名、女教师 199 名。使用 Mplus 8.10 通过最大似然估计评估问卷的潜在结构, 一阶验证性因子分析结果表明, 模型与数据吻合良好, 其中卡方值为 608.50, 卡方值与自由度比为 3.30, 均获得了非常理想的模型拟合结果(如表 2 所示)。

表 2 验证性因子分析各项指标值

模型类型	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
一阶模型	0.926	0.935	0.092	0.047
二阶模型	0.927	0.935	0.092	0.047

从图 1 可看出,各潜变量对其各测量指标的路径系数均大于 0.7,表明各测量指标对其潜在变量具有较高重要性。同时,四个因子间存在中等程度相

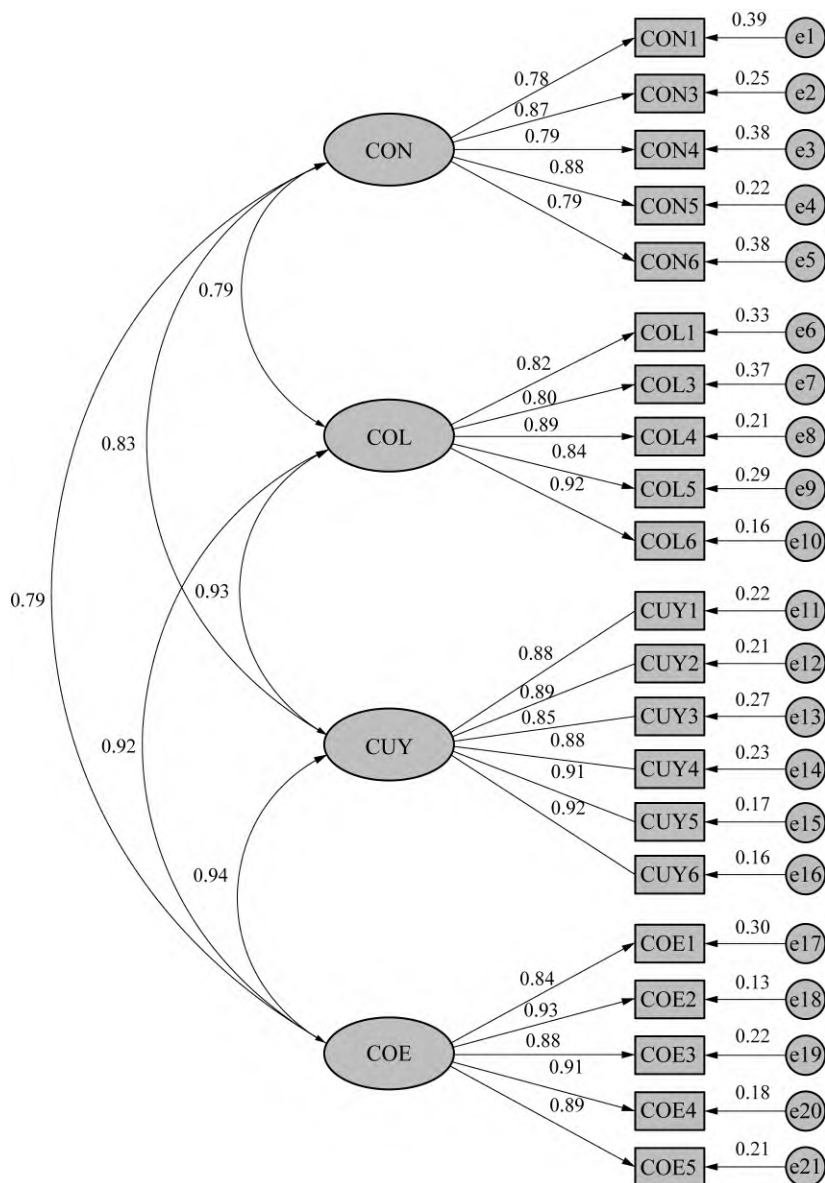


图 1 义务教育高学历初任教师职业适应力的一阶模型

关,相关系数变化幅度在 0.79 到 0.94 之间,并在 0.001 水平上达到显著。这表明可能存在一个更高阶因子,导致现有四个因子间存在如此高的相关,而这与初始理论模型相符。

因此,本研究构建二阶因子分析模型,结果表明模型与数据匹配程度较好,其中卡方值为 609.88,目标系数(Target coefficient,简称 T) 为 608.50/609.88 \approx 0.998, T 愈接近 1 表示二阶愈能代表一阶。^[31] 本研究的高阶因子为“职业适应力”(Career Adaptability,简称 CA),总括四个因子的共同部分。卡方值及其他各项拟合指标与一阶模型相比变化不大,但模型结构本身得到较大程度的简化,因此二阶模型更应被接受(如表 3 所示)。

表 3 职业适应验证性因子分析表

因子	测量题项	克隆巴赫系数	因子载荷量	平方多重相关系数 (SMC)	组合信度 (CR)	平均提取方差 (AVE)
职业适应 (CA)	CON	0.964	0.837	0.701	0.965	0.873
	COL		0.955	0.912		
	CUY		0.979	0.958		
	COE		0.959	0.920		
职业关心 (CON)	CON1	0.911	0.783	0.613	0.912	0.676
	CON3		0.869	0.755		
	CON4		0.784	0.615		
	CON5		0.883	0.780		
	CON6		0.786	0.618		
职业控制 (COL)	COL1	0.927	0.821	0.674	0.930	0.728
	COL3		0.794	0.630		
	COL4		0.887	0.787		
	COL5		0.844	0.712		
	COL6		0.915	0.837		
职业好奇心 (CUY)	CUY1	0.957	0.882	0.778	0.958	0.790
	CUY2		0.892	0.796		
	CUY3		0.854	0.729		
	CUY4		0.875	0.766		
	CUY5		0.912	0.832		
	CUY6		0.917	0.841		
职业自信心 (COE)	COE1	0.949	0.838	0.702	0.960	0.800
	COE2		0.931	0.867		

续 表

因子	测量题项	克隆巴赫系数	因子载荷量	平方多重相关系数 (SMC)	组合信度 (CR)	平均提取方差 (AVE)
	COE3		0.882	0.778		
	COE4		0.908	0.824		
	COE5		0.889	0.790		

如图 2 所示,职业适应力与四个因子的标准化回归系数分别为 0.84、

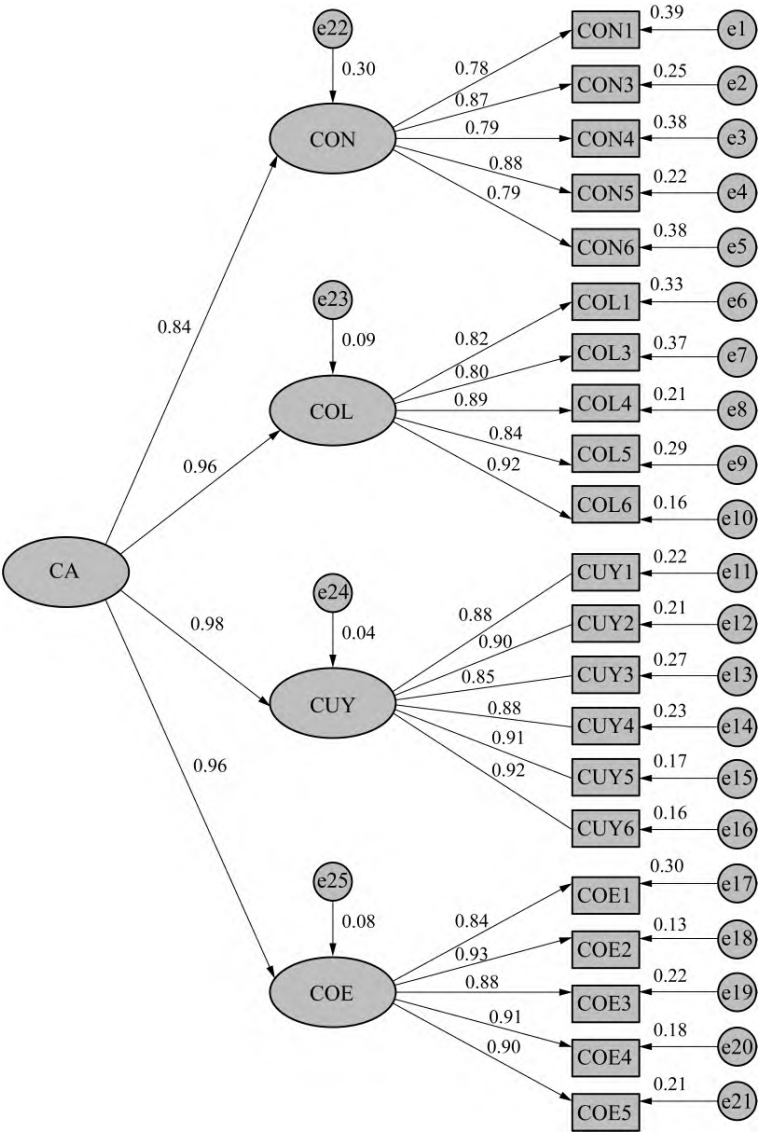


图 2 义务教育高学历初任教师职业适应力的二阶模型

0.96、0.98 和 0.96,这是四个因子在高阶因子“职业适应力”的因子负荷量。

四、实证研究

本研究利用样本二 272 名教师数据进一步分析义务教育阶段高学历初任教师的总体职业适应力水平,并就教师性别、婚姻状况、师范教育背景、毕业院校类型的差异做进一步分析。

(一) 高学历初任教师职业适应力的整体水平

如表 4 所示,义务教育高学历初任教师职业适应力的总体平均值为 4.08,这意味着初任教师职业适应力程度较好。在四个子因子中,职业自信心值最高(4.12),离散程度最低(0.70);得分最低的是职业关心,这表明初任教师在该维度的适应力相对不足。

表 4 义务教育高学历初任教师职业适应的描述性分析

变量	最大值	最小值	均值	标准差	标准误
关心	5	1	3.99	0.71	0.043
控制	5	1	4.11	0.73	0.044
好奇心	5	1	4.10	0.72	0.043
自信心	5	1	4.12	0.70	0.042
职业适应	5	1	4.08	0.67	0.040

(二) 高学历初任教师职业适应力的差异

本研究以教师性别、婚姻状况、师范教育背景、本科毕业院校类型为外生变量,构建了多指标多因素(Multiple Indicators and Multiple Causes,简称 MIMIC)模型,以分析高学历初任教师职业适应力在这四个维度上的小组差异。其中,性别和婚姻状况是二分变量,即男性和女性、已婚和未婚;师范教育背景则以“您的求学经历中,是否有过师范专业的学习经历”题项为表征,选项分是和否;毕业院校类型也是分类变量,分市属高校、省属高校、211 高校、985 高校和其他。

与传统上用于比较组间和组内差异的 t 检验和方差分析(ANOVA)相比,MIMIC 模型具有两大显著优势:一是该模型能直接同步计算潜变量的效应量;二是该模型能考虑问卷调查过程中所产生的测量误差。此外,MIMIC 模型在大样本中同时计算多个分类变量对内生变量的影响上具有突出优势。因此,本研究构建了以性别、婚姻状况、师范教育背景、本科毕业院校类型为外生变量,以职业适应力的四个子维度为内生变量的模型结构(如图 3 所示)。

通过最大似然法估计 MIMIC 模型的相关指标,结果表明模型与数据吻合较好。其中卡方值为 746.74,自由度为 72,TLI 为 0.923,CFI 为 0.930,均大

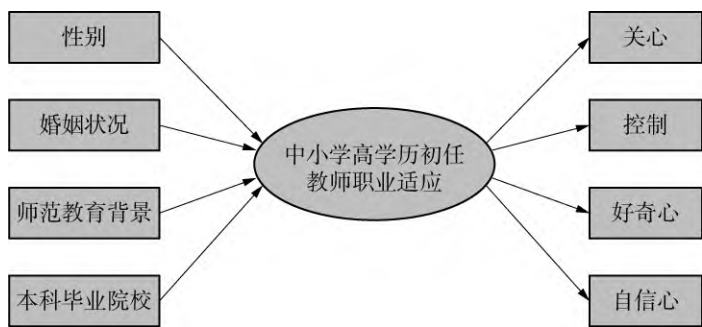


图 3 义务教育高学历初任教师职业适应力的 MIMIC 模型

于 0.9^[32-33]；虽然近似均方根误差 (RMSEA = 0.077) 略高于理想值^[34]，但仍在可接受范围内；标准均方根残差 (SRMR = 0.044)，小于 0.06^[35]。MIMIC 模型的回归结果表明，义务教育高学历初任教师职业适应力在性别、婚姻状况、师范教育背景、本科毕业院校类型上均不存在显著差异（如表 5 所示）。

综上表明，这一测量工具能够较好地衡量中国义务教育高学历初任教师的职业适应力水平，在不同的背景变量上都未能观察到显著差异，适用性强。未来研究可考虑增加其他潜在因子或进一步细化变量的操作化定义，以探讨潜在的影响机制。

表 5 MIMIC 模型中职业适应力回归分析结果

变量	估计值 (Estimate)	标准误 (S. E.)	估计值/标准误 (Est. /S. E.)	p 值 (p-Value)
性别	-0.021	0.062	0.337	0.736
婚姻状况	0.018	0.062	0.286	0.775
师范教育背景	-0.017	0.062	0.265	0.791
本科毕业院校类型	-0.082	0.063	1.306	0.192

五、研究结论与讨论

1. 《义务教育高学历初任教师职业适应力问卷》具有较好的理论结构和信效度指标

调查结果表明，义务教育高学历初任教师职业适应力水平可以从“职业关心”“职业控制”“职业好奇心”和“职业自信心”四个维度进行测量，这直接表明义务教育高学历初任教师职业适应力是一个多维度的心理与行为反应，涉及个体对未来职业的关注、对职业发展的主动掌控、对职业机会的探索及对挑战的自信应对。这四个维度共同构成了初任教师在面对职业生涯初期所需的

综合适应能力,说明教师在进入教育行业初期,不仅要处理眼前的工作任务,还要具备规划未来、掌控职业发展的能力,更要能对职业生涯中的各种未知充满好奇与信心,这是一个持续发展的过程。

其中,“职业关心”维度尤为关键,它反映了高学历初任教师对未来职业发展的关注和规划意识。高学历初任教师通常具有较强的自我认知能力,能够较早地意识到职业生涯中的关键抉择点,并主动思考如何规划自己的发展路径。然而,尽管他们具备较强学术能力,但在早期职业适应阶段往往仍缺乏足够的职业规划意识,这使他们在面对职场变动时可能感到一定的困惑或不确定性。“职业控制”维度则凸显了教师在职业适应过程中对自己职业发展的掌控感。高学历教师通常在专业知识和技能上拥有较高自信,但在实际工作中如何有效管理自己的职业生涯,解决问题并应对职场挑战,仍是他们面临的关键问题。对这些教师来说,尤其在面对复杂教育环境和多样化的工作任务时,如何提升主动性和决策能力,是他们职业适应中的重要环节。“职业好奇心”维度在高学历初任教师中表现得尤为突出。由于他们通常具备较强的学习能力和对新知识的渴望,因此更容易主动探索不同的教育实践和职业机会。这种好奇心不仅能帮助他们快速融入教学工作,还能激发他们在职业生涯中不断追求个人成长和专业发展的动力。然而,过于注重当前任务的高学历教师,可能也会忽视深入探索不同职业发展的机会和路径。“职业自信心”维度则体现了教师对自己能力的信任,尤其是在解决职业挑战时的积极心态。高学历初任教师由于具备扎实的学术基础,通常对自己的专业能力较为自信,这使他们能积极寻求解决问题的方法,较好应对工作中的挑战。然而,过度自信或缺乏经验也可能让他们在面对复杂或突发的职场情况时不够谨慎。未来研究可进一步探讨如何通过提升这些维度的能力,帮助高学历初任教师更好地适应教育教学,促进其职业生涯的持续发展和个人成长。

2. 高学历初任教师职业适应力总体而言处于较高水平

均值分析结果显示,在四个子维度中,初任教师“职业自信心”值最高,这表明大多数高学历初任教师在进入职场时,对自己的职业能力和应对挑战的能力充满信心。这可能是由于在具备较高学历的情况下,他们认为自己有较强的专业知识储备和解决问题的能力。因此,他们在面对职业挑战时,更容易保持积极乐观的态度,并采取行动克服困难。得分最低的是“职业关心”,这揭示出高学历初任教师在职业生涯规划方面的意识较弱,或者说他们对未来职业发展路径的规划还不够明确。在职业发展的早期阶段,他们可能更加注重完成当前工作任务,而较少思考长期职业规划和路径。此外,高学历初任教师面临的工作压力和不确定性也可能使他们难以过多关注未来职业目标,而更多地将精力集中于应对眼前的工作挑战。未来的职业适应性培养应更加注重提升高学历初任教师的职业规划意识,帮助他们在拥有自信心的基础上,积极构建长期职业发展规划,以实现全面的职业适应和持续成长。

3. 《义务教育高等学历初任教师职业适应力问卷》具有较高适用性

高学历初任教师职业适应力的差异分析结果表明,本问卷在性别、婚姻状况、师范教育背景、本科毕业院校类型上均不存在显著差异。这表明,本问卷在不同的个人特征和教育背景下具有较高适用性,能够有效评估各类高学历初任教师的职业适应情况。无论是男性还是女性教师、已婚还是未婚教师、拥有师范教育背景还是非师范背景教师,本问卷均能保持较好的测量一致性。此外,本科毕业院校的类型对教师职业适应的影响似乎并不显著,这进一步证明了本问卷的广泛适用性。综合来看,本问卷能较为客观地反映高学历初任教师在职业适应方面的真实情况,并在不同背景变量间保持稳定的测量效果,这为未来深入探究义务教育高学历初任教师的职业适应力提供了可靠工具。

上述研究发现也有较强的现实指导意义。高校在师范生培养过程中应嵌入系统性职业发展规划课程,引导师范生从入学就开始构建职业认同、明确职业发展路径,同时引导学生进行自我认知测评、制定阶段性目标,帮助学生形成对职业的长期愿景,以此提高学生的职业关心力。针对在职高学历初任教师,学校可提供分阶段、有针对性的“新教师适应性提升”培训,如“学校文化融入训练”“工作压力管理”“教师角色认同辅导”等,以回应他们面临的实际挑战。此外,还应加强校本支持体系建设,如建立新教师导师制、提供周期性职业发展咨询等,以便在高学历初任教师面对高期望与现实落差时,获得持续的发展支持。

参考文献:

- [1] 程建平,张志勇.高质量基础教育教师队伍建设的任务和路径[J].教育研究,2022(4):132-136.
- [2] 中国共产党中央委员会,中华人民共和国国务院.关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见[EB/OL]. https://www.gov.cn/gongbao/2024/issue_11566/202409/content_6973187.html,2024-08-06/2025-05-06.
- [3] 深汕网.深圳市深汕特别合作区2025年引进基础教育人才公告[EB/OL]. https://www.szss.gov.cn/sstbhzq/ssw/jrss/rczp/content/post_12105676.html,2025-04-03/2025-05-06.
- [4] 刘子琦,李开萍.研究生学历初任教师入职适应现状及过程——基于“文化适应理论”的质性研究[J].当代教育科学,2018(4):65-72.
- [5] 凌伊,焦佑希,郭仕豪,等.“优生”即“优师”?——高水平综合性大学毕业生任教中小学的匹配与挑战[J].江苏高教,2024(3):33-43.
- [6] 冯莎.新教师入职适应的影响因素及对策[J].教学与管理,2016(15):59-61.
- [7] 张睿.中小学新教师职业适应的影响因素研究[D].重庆:西南大学,2009.
- [8] [21] Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries [J]. Journal of Vocational Behavior, 2012(3):661-673.
- [9] 戴锐.新教师职业适应不良及其防范[J].教育探索,2002(4):95-97.
- [10] 谭明,方翰青.我国职业适应性研究综述[J].中国职业技术教育,2012(18):34-36.
- [11] 易冰清,李臣之,温蓝青.高水平大学非师范毕业生教师入职适应研究[J].教师教育学报,2023(3):113-121.

- [12] 安梦楠. 小学初任教师职业需求与职业适应性研究[D]. 长春: 东北师范大学, 2014.
- [13] 殷玉新. 社会经济地位与新教师入职适应的关系研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2015(9): 77-83.
- [14] 吴玉锋, 晁国庆, 曹述蓉. 中学青年教师职业适应性的实证分析——以河南某县 361 名青年教师为例[J]. 广西青年干部学院学报, 2006(2): 18-19.
- [15] 李良. 中小学新手教师适应问题研究[D]. 济南: 山东师范大学, 2005.
- [16] 郭慧萍. 不同学历初任数学教师入职适应比较研究[D]. 上海: 华东师范大学, 2020.
- [17] 谭敏. 新入职教师职业适应性调查及对策[J]. 教学与管理, 2013(30): 39-41.
- [18] 梁文硕. 影响小学新教师适应性的因素探究——以长春市的调查研究为例[D]. 长春: 东北师范大学, 2012.
- [19] Johnston, C. S. A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook [J]. Journal of Career Assessment, 2018(1): 3-30.
- [20] Brown, S. D. & Lent, R. W. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work [M]. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2005, 135-180.
- [22] McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. Pre-service Teachers' Self-efficacy Mediates the Relationship Between Career Adaptability and Career optimism [J]. Teaching and Teacher Education, 2017(3): 176-185.
- [23] Eryilmaz, A., Satici, B., & Deniz, M. E. A Model of Career Adaptability for Teachers: Emotional Intelligence, Goal setting, and Striving for Goals [J]. International Online Journal of Primary Education, 2020(1): 63-72.
- [24] Golis, A. The Work Adjustment of Expatriate Teachers Employed in Chinese Internationalised Schools: A Pedagogical Perspective [J]. Educational Review, 2025(1): 192-213.
- [25] Mclean, L., Taylor, M., & Sandilos, L. The Roles of Adaptability and School Climate in First-year Teachers' Developing Perceptions of Themselves, Their Classroom Relationships, and the Career [J]. Journal of School Psychology, 2023(4): 101213.
- [26] Fantilli, R. D. & McDougall, D. E. A Study of Novice Teachers: Challenges and Supports in the First Years [J]. Teaching and Teacher Education, 2009(6): 814-825.
- [27] Kline, P. Handbook of Psychological Testing [M]. London: Routledge, 2013, 100-110.
- [28] [29] Fornell, C. & Larcker, D. F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error [J]. Journal of Marketing Research, 1981(1): 39-50.
- [30] Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., et al. Multivariate Data Analysis with Readings [M]. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc., 1995, 104-110.
- [31] Marsh, H. W. & Hocevar, D. Application of Confirmatory Factor Analysis to the Study of Self-concept: First-and Higher Order Factor Models and Their Invariance Across Groups [J]. Psychological Bulletin, 1985(3): 562.
- [32] Bentler, P. M. Comparative Fit Indexes in Structural Models [J]. Psychological Bulletin, 1990(2): 238-246.
- [33] Tucker, L. R. & Lewis, C. A Reliability Coefficient for Maximum Likelihood Factor Analysis [J]. Psychometrika, 1973(1): 1-10.
- [34] Browne, M. W. & Cudeck, R. Alternative Ways of Assessing Model Fit [J]. Sociological Methods & Research, 1992(2): 230-258.
- [35] Hu, L. & Bentler, P. M. Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives [J]. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 1999(1): 1-55.

Constructs and Validation of Career Adaptability Among Highly Educated Novice Teachers in Compulsory Education

OUYANG Puquan^{1,2} & LI Zhengtao³

(College of Teacher Education, East China Normal University, Shanghai, 200062, China;

2. Guiyuan Middle School, Shenzhen Guiyuan Education Group, Shenzhen, 518000, China;

3. The Institute of Schooling Reform and Development, East China Normal University, Shanghai, 200062, China)

Abstract: Within the context of China's strategy for building a strong country through education, highly educated teachers have increasingly become a vital force in compulsory education. As these individuals experience transitions in identity and professional roles, their career adaptability plays a crucial role in ensuring sustainable professional development and teaching stability. However, existing research has mainly focused on adaptation difficulties and influencing factors, with relatively few studies developing empirically validated instruments to measure the career adaptability of highly educated novice teachers or exploring its internal structure. Drawing on Savickas's Career Adaptability Model and corresponding measurement scales, this study employed exploratory and confirmatory factor analyses to examine the applicability of the model and its questionnaire to highly educated novice teachers in China's compulsory education sector. The research was conducted in two phases with two independently collected samples. In the first phase, exploratory factor analysis was conducted with 195 teachers to explore the underlying structure of career adaptability, resulting in a 21-item questionnaire encompassing four major dimensions: career concern, career control, career curiosity, and career confidence. In the second phase, confirmatory factor analysis was performed with another sample of 272 highly educated novice teachers from primary and secondary schools to validate the proposed structure and establish a higher-order factor model of career adaptability. Based on these findings, a Multiple Indicators Multiple Causes (MIMIC) model was constructed. The results indicated no significant differences in model fit or measurement across gender, marital status, teacher education background, or type of undergraduate institution. These findings suggest that the proposed model and instrument possess strong generalizability and applicability in measuring the career adaptability of highly educated novice teachers in China's compulsory education system.

Keywords: compulsory education; highly educated novice teachers; career adaptability; factor analysis; structural components

(责任校对: 黄佳玮)