

· 师资队伍建设 ·

# 我国高校青年教师专业发展动力现状调查分析

曹茂甲, 许姝燕

(辽宁师范大学 教育学院, 辽宁 大连 116029)

**摘要:**高校青年教师专业发展动力是其不断发展的驱动力量,高校青年教师专业发展动力的核心构成要素主要体现在环境要求、发展期待、职业情感、成就动机等方面的要求上。调查发现,我国高校青年教师专业发展动力存在环境驱动方向偏离、自我期待偏低、职业幸福感不足、内在价值感迷失等问题。为此,高校应当从实行多元评价、优化专业发展平台、提升工作幸福感、统一内外价值四个方面加以改进。

**关键词:**高校青年教师;专业发展;动力;调查分析

**中图分类号:**G645

**文献标识码:**A

**文章编号:**1671-9719(2022)5-0019-05

**作者简介:**曹茂甲(1984-),男,满族,辽宁沈阳人,讲师,研究方向为高等教育管理、教师教育;许姝燕(2001-),女,山西长治人,2019级教育学(师范)本科生。

**收稿日期:**2021-11-02 **修稿日期:**2021-11-29

高等教育要快速发展,高水平的教师队伍是首要条件。青年教师作为我国高等教育可持续发展的新生力量和未来人才培养、科学探究的主要承担者,他们的发展水平直接关系到我国科教兴国和人才强国战略的实施进程。职业初期对于青年教师的未来发展具有非常重要的意义和价值,形成良好的发展驱动力是实现青年教师专业发展的关键。本研究的目的是调查我国高校青年教师专业发展动力的现实情况,在此基础上分析存在的主要问题,探寻问题背后的原因,并提出切实可行的优化策略。

## 一、研究设计

### (一) 指标选取

本研究对于高校青年教师动力指标的选取是建立在之前对于高校青年教师的深度访谈基础之上的,通过扎根理论的研究方法归纳出动力的四组关系<sup>[1]</sup>。

关系 1:由于任务要求、利益牵引、人际互动等外部环境因素会对高校青年教师有相应的要求。为了达到这些要求,青年教师需要提升自身的专业能力,进而形成了相应的专业发展动力,这种紧迫感受环境的影响。

关系 2:在外界要求的影响下,高校青年教师基于自我效能、组织支持、资源条件等因素产生了不同的发展预期,进而形成了与发展效能相关的专业发展动力,这种动力受到专业认同感的影响。

关系 3:在一定专业发展预期的影响下,高校青年教师基于自身的专业兴趣、成就体验、组织适应等方面的情绪情感因素,对自身专业形成了一定的认同感,进而产生了与情绪情感相关的专业发展动力,

这种认同感受到自身价值观念的影响。

关系 4:在专业认同的基础上,高校青年教师通过自我实现、职业承诺、价值信念等方面的激发,形成了一定的成就动机,进而产生了与内在价值相关的专业发展动力。

可以发现,环境驱动、效能驱动、情感驱动、价值驱动构成了高校青年教师专业发展动力的核心要素,其他因素起到间接条件作用,这些因素共同构成了高校青年教师专业发展动力的结构体系(图 1)。

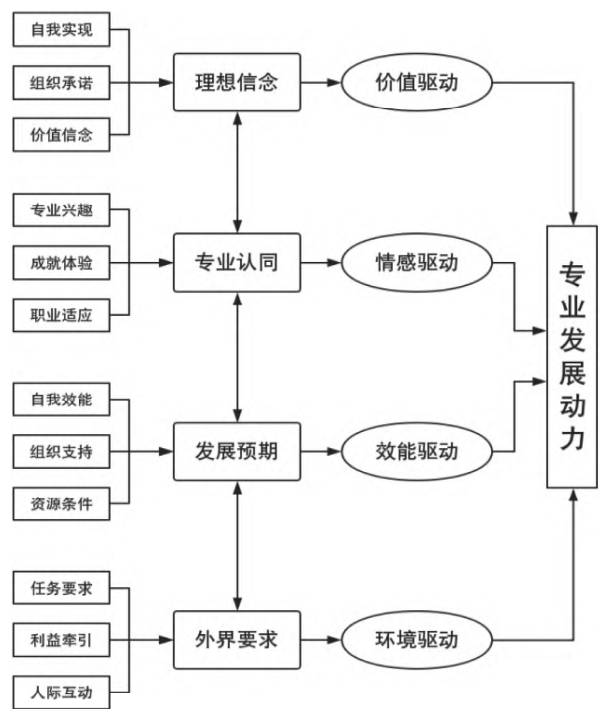


图 1 高校青年教师专业发展动力结构关系图

在指标确定过程中,对于高校青年教师专业发展动力的问卷采用四点评分法,根据被试者对于题目的态度完全不符合、不符合、比较符合、非常符合,分别记1、2、3、4分。在预调查过程中,共发放调查问卷50份,收回50份,有效问卷50份,结合被调查高校青年教师对于调查问卷效度的反映情况以及调查结果的分析,删去内容不准确、语言表达不清晰、易引起被访者歧义的问题,最终生成本研究的正式量表共24题。同时为了对高校青年教师专业发展动力的影响因素有更充分的了解,本研究围绕量表指标设置了现实情况调查问卷,共38个问题。

### (二)样本选择

调研过程中,在保证样本数量的前提下尽可能地兼顾到人口分布情况,本次调研问卷通过网络和现场两种形式进行发放,共发放问卷830份,其中通过问卷星发放网络问卷510份,现场发放320份。回收有效问卷744份,回收率为89.64%。所调查的教师中男性教师331人,女性教师413人;年龄区间上,30周岁以下教师130人,31至35岁教师302人,36至40周岁教师312人;在职称方面,讲师、助教职称的教师共418人,副教授(副研究员)268人,教授(研究员)58人;在教龄方面,3年以下教龄的教师143人,3至5年的教师230人,5年以上教师371人;在专业类别上,文史类教师312人,理工类教师162人,体育、艺术类教师103人,交叉学科教师167人;在所属地区分布上主要根据国家对于城市发展水平划分,其中北、上、广、深等一线城市高校青年教师101人,二线城市高校青年教师391人,三线城市高校青年教师252人;在学校层次上,原“985”工程院校教师53人,原“211”工程院校教师140人,普通院校教师551人。基本符合总体分布比例。

### (三)信效度分析

本研究的信度检验主要通过克朗巴哈(信度)系数(Cronbach's Alpha)来分析整体数据和各个维度数据的可靠性,本问卷的克朗巴哈系数(Cronbach's Alpha)为0.866,表明本问卷信度较高。本问卷的KMO值为0.895,表明样本具有足够的代表性;Bartlett球形度检验结果显著,结构卡方值为5783.04,显著性水平为0.000,非常显著,表明具有较高的效度。

## 二、实证结果分析

通过对回收后的调研数据进行描述性统计分析,可以得出当前我国高校青年教师专业发展动力的现状以及各个动力维度的现状。从调查情况(表1)来看,所有的动力影响都达到了中上水平,项目平均分均超过2分,表明高校青年教师具有较强的专业发展积极性。其中,最重要的成分是环境驱动和价值驱动因素,说明从整体上来看,外部环境对于青年教师专业发展的影响比较大。由于物质需求较

高,加上来自职称晋升的压力,青年教师环境驱动影响比较大。与此同时,青年教师普遍对高校教师这一职业有着非常理想化的憧憬,希望能够在这一岗位上实现自己的价值,但是由于外部条件以及工作压力等问题,青年教师的效能驱动和情感驱动的分值不高。所以,青年教师专业发展动力并不均衡。

表1 高校青年教师专业发展动力情况统计表

维度	极小值	极大值	均值	标准差	项目均值
环境驱动	7	23	15.89	2.972	2.65
效能驱动	7	22	13.62	2.877	2.27
情感驱动	8	23	14.03	2.727	2.34
价值驱动	8	22	15.67	3.615	2.61
动力总分	36	87	59.21	8.730	2.47

环境驱动因素是高校青年教师主体直接受到外界环境控制和引导的专业发展动力因素。本研究在该方面的题项主要包括考核要求、完成任务、物质激励、职称评定、竞争压力和外界期待。从调查情况(表2)来看,职称评定的平均分明高于其他各项指标,说明目前高校青年教师环境驱动中的最重要因素是职称评定,青年教师专业发展动力主要来源于职称方面的要求。平均分相对较低的是考核要求和物质激励两个方面,说明目前高校对于青年教师的发展要求和激励机制存在一定问题。

表2 高校青年教师专业发展环境驱动情况统计表

维度	极小值	极大值	均值	标准差
考核要求	1	4	2.31	0.733
完成任务	1	4	2.57	0.706
物质激励	1	4	2.33	0.661
职称评定	2	4	3.73	0.496
竞争压力	1	4	2.66	0.695
外界期待	1	4	2.63	0.567

发展效能因素是高校青年教师在自身专业发展过程中对于能够达到一定专业发展目标的信念和期待,主要包括晋升难度、学术资本、鼓励指导、发展平台、设施设备、发展氛围六个方面。从调查情况(表3)来看,效能驱动的各个因素差别比较明显,其中最低的是晋升难度这一项目,由于职称晋级是高校教师专业发展过程中最重要的衡量标准,晋升难度过高,由此对青年教师的专业发展信心产生了重要打击。另一个比较大的问题出现在发展氛围方面,青年教师在专业发展上缺乏领导和同事的帮助,无法形成专业发展的效能感。

表3 高校青年教师专业发展效能驱动情况统计表

维度	极小值	极大值	均值	标准差
晋升难度	1	4	1.74	0.675
学术资本	1	4	2.48	0.646
鼓励指导	1	4	2.37	0.698
发展平台	1	4	2.41	0.776
设施设备	1	4	2.44	0.769
发展氛围	1	4	2.18	0.506

情绪情感因素是高校青年教师对于自身专业的热爱程度,从而希望能够在自己的专业领域获得较大的发展,这种情绪的维持主要体现在工作乐趣、学科兴趣、工作体验、充实感、成就感和组织认可六个方面。通过调查情况(表4)可以发现,在情感驱动的范畴里,比较大的问题出现在青年教师自身专业发展的成就感和组织认可方面,说明青年教师在专业发展过程中所取得的个人成绩并没有得到组织应有的认可,致使青年教师专业发展成就感处于较低水平。

表4 高校青年教师专业发展情感驱动情况统计表

维度	极小值	极大值	均值	标准差
工作乐趣	1	4	2.34	0.744
学科兴趣	1	4	2.42	0.564
工作体验	1	4	2.26	0.764
充实感	1	4	2.44	0.671
成就感	1	4	2.09	0.962
组织认可	1	4	2.13	0.494

价值驱动因素是高校青年教师对于自身的专业身份和专业内在价值的认同和实践,主要包括教学价值、科研价值、责任、专业理想、价值认同、事业追求六个方面。从调查情况(表5)来看,价值驱动的问题主要体现在教学价值方面,而与之相对应的是科研价值的提升,说明当前很多高校严重存在重科研、轻教学的倾向。此外,高校青年教师对于自身工作价值的认同仍然存在一些问题。

表5 高校青年教师专业发展价值驱动情况统计表

维度	极小值	极大值	均值	标准差
教学价值	1	4	2.38	1.048
科研价值	1	4	3.04	1.052
责任	1	4	2.54	0.530
专业理想	1	4	2.67	1.135
价值认同	1	4	2.20	0.516
事业追求	1	4	2.54	0.520

### 三、高校青年教师专业发展动力存在的主要问题

#### (一) 引导方向存在偏离现象

在高校青年教师专业发展的过程中,专业评价具有导向、激励、诊断、鉴定的作用,是环境驱动的直接呈现方式,所以评价指标与青年教师专业发展水平的对应情况直接反映了外部驱动的程度。然而,在对教师评价指标合理性的调查中发现,10.75%的青年教师认为对教师的考核评价指标完全不能反映教师的专业发展水平;52.96%的青年教师认为考核评价指标对教师专业发展水平的反映效果不理想,说明高校针对青年教师的考核评价指标存在较大问题,进而在一定程度上反映出高校青年教师评价方面的局限与不足。对青年教师进行评价与考核是学

校整体评估的一个分支,必然会受到学校整体评价制度的牵制。因此,对于青年教师专业发展水平的评价与考核就会不可避免地异化为任务分派或赏罚罚过,致使评价标准忽视青年教师专业发展的特殊性与个体差异性,评价指标与评价内容偏离青年教师专业发展的本质诉求,更多地指向于科研产量的评估。在实际执行过程中存在着形式化、简单化等问题,这样的评价难以在外部驱动层面上激发出青年教师的专业发展动力,反而使很多青年教师产生了负面情绪。

大多数高校对青年教师进行评价往往是出于管理的目的,将评价视为教师管理的手段,力求通过教师评价实现学校利益的最大化,与教师专业发展目标相偏离。另外,各个高校对于青年教师工作结果的要求超越了对于专业发展本身的要求,所采用的物质激励在内容上通常指向于为学校做了多少贡献,从客观角度来说虽有助于促进青年教师的专业成长,但较多的外在指标往往会束缚青年教师的专业发展。

#### (二) 自我期待普遍偏低

从整体来看,高校青年教师的自我期待普遍偏低,这种现象集中体现在职称评定的压力上。青年教师往往将全部的专业发展精力放在职称评定上,但每年职称评定的指标数量少,进行职称评定的人数众多,在供小于需的竞争下,职称评定的指标要求水涨船高。通过调查数据同样发现,在职称评定的激励竞争下,37.90%的青年教师认为自己下一步职称晋级非常困难;51.08%的青年教师认为自己下一步职称晋级很难。说明青年教师对于自身专业发展缺乏信心,在一定程度上影响了他们的专业发展动力。

在青年教师专业发展过程中,不可避免会出现一些问题或者失误,心态的调节往往会决定其努力的方向,因此,树立信心对于青年教师的专业发展具有很好的调适和激励作用。但在青年教师专业发展的过程中,由于发展信心的不足,青年教师出现问题时的自责会多于取得成功后的喜悦,长期的挫败感致使青年教师的发展自信不断下降,处于一种自我否定、自我怀疑的状态之中。这种情绪只有在一种包容、合作、积极有序的氛围中才能有所缓解。但是通过数据统计可以发现,15.32%的青年教师认为学校里的发展氛围对于自身的专业发展动力没有起到任何作用,52.96%的青年教师认为学校里的发展氛围对于自身专业发展动力的影响不大,说明高校的专业发展氛围对青年教师专业发展动力的影响效果不佳。这种问题主要是组织体系隔离以及同事之间缺乏深度交流。在自上而下的垂直管理下,各种量化指标得分最后都以成绩排名的形式来体现,在无形之中加剧了教师之间的竞争倾向,即便是同一院系的教师,在日常教学活动中,他们的课堂活动也往往是相互隔离的,缺乏合作的环境和条件。

高校青年教师专业发展效能感不足带来的最大危害是专业发展信念的丧失,不再考虑自身的专业发展,往往安于现状,止步不前。此外,青年教师自我效能感的持续降低会导致他们经常对自己的能力产生怀疑,倾向于选择比较容易的任务,遇到困难极易放弃,常常设想失败带来的后果,从而导致过度的心理压力和不良的情绪反应,影响其专业发展。而这样的结果又会进一步降低高校青年教师的專業发展效能感,陷入恶性循环,在这种周而复始的循环过程中将青年教师的专业发展动力消耗殆尽。

### (三)工作压力过大

当前,高校竞争越来越激烈,高校青年教师的竞争压力大,发展难度高;同时日常工作事务繁杂,任务量大,而且本身的专业指标就是重量而不重质。所以从这个方面来说,适度的成就动机可以给教育教学工作注入动力,提高工作效率,促进自身专业发展;长期的高强度成就动机则会带来较高的职业压力,当职业压力超出个人所能承受的阈限时,缺乏缓冲和外部支持的话,就可能发展成职业倦怠或者职业枯竭,带来诸多负面影响。

从高校青年教师的工作焦虑情况来看,8.06%的青年教师认为自己处于持续焦虑的状态;52.69%的青年教师认为自己处于经常焦虑的状态下,说明青年教师的工作焦虑情况还是比较严重的,这种焦虑与过高的工作要求、过多的工作量有着非常大的关联。在职业安全方面,7.80%的青年教师感觉自己随时可能失去工作;40.32%的青年教师自己稍不努力就会有“非升即走”或“末位淘汰”的危险,这说明青年教师对于自己的职业有一种危机感。近年来,随着高校退出机制的不断推行,青年教师越来越能感受到自己的职业面临着危机。此外,高校考核也为青年教师带来了很大的压力,10.75%的青年教师认为学校考核带来的压力非常大,52.96%的青年教师认为学校考核带来的压力比较大。青年教师长期处于这种高压的环境中会造成发展信心不足和发展成就感不足。

超负荷的工作给高校青年教师带来过度劳动,耗尽他们的职业热情,产生才智疲劳、生理疲劳、精神疲劳、社交疲劳、行为疲劳、价值疲劳等症状,这些生理与心理上的疲劳会影响青年教师的专业发展动力,形成职业倦怠。如果缺乏正确的激励机制和缓解措施,就会导致高校教师工作满意度下降、工作效率低下或离职等非理性选择<sup>[2]</sup>。青年教师只能应付眼前的问题,无暇进行专业方面的发展,激情和意志在这种超强的工作负担面前被消磨。

### (四)内在价值感存在缺失现象

高校教师始终是一种社会高阶文化的符号象征,体现出精神层面的价值属性<sup>[3]</sup>。调查发现,很多人选择高校教师作为自己的职业大多是被这种文化形象所吸引,对于其目标追求的定位也更多地超越

了物质层面,将自己的期待定位于借助高校这一平台传承文化、探索未知,追求一种超现实的价值。这样一种心态反映在现实当中,具体体现为教学过程中的成就感和满足感、研究成果转化为社会生产效益的自豪感、发现新科学规律进而形成原创性理论的成就感等。对于社会价值的追求体现了青年教师的理想状态,但面对眼前的重重困境,青年教师不得不将保证自身职业安全和改善生存状态作为重要的考量因素。

从调查情况来看,有63.17%的青年教师认为在高校中最能获利的能力就是科研能力,因为对于青年教师来说,科研能力与其个人利益的关系最大。但从青年教师的内心世界进行分析,他们大多将高校教师最有意义的工作定位于人才培养、文化传承与创新,仅有12.37%的青年教师认为作为一个高校教师最有意义的工作是科学研究。可见,在功利化发展导向下,高校对于青年教师的外部要求与青年教师的自身价值选择间产生了明显冲突。在高校工作意义和价值判断方面,25.6%的青年教师认为教师工作其实就是一堆不得不完成的任务,47.98%的青年教师将教师工作作为一项谋生的手段,仅有26.5%的青年教师将高校教师这份职业作为发挥自己才能的舞台和实现自己人生价值的渠道,说明青年教师大都更加看重自己工作的物质回报,这不仅与工作的内容有关,更与外界导向相关。高校对于青年教师更多是使用一种利益驱动的方式促进其发展,身在其中的青年教师必然会受其影响。

青年教师对于自身专业发展的规划始终摇摆于理想和现实之间。在调查中发现,青年教师对于自身专业发展的规划出现了两极分化,要么将自己的专业发展作为纯粹的理想主义,要么将自己的专业发展作为获取物质利益的现实主义。青年教师无法在二者之间找到平衡点,由此,造成了青年教师内在价值感的缺失。

## 四、提升我国高校青年教师专业发展动力的策略

### (一)实行多元评价

鉴于当前单一僵化的考评机制不能很好促进青年教师专业发展的现实,各高校需要重新拟定教师的评价考核方式,以教师专业发展为主要目的,构建多元化的评价体系。

首先,评价过程必须要坚持凭能力、实绩、贡献评价人才,克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向,注重考查各类人才的专业性、创新性和履责绩效、创新成果、实际贡献。着力解决评价标准一刀切问题,合理设置和使用论文、专著、影响因子等评价指标,实行差别化评价,鼓励青年教师在不同领域、不同岗位作出贡献、追求卓越。其次,按照社会和业内认可的要求,建立以同行评价为基础的业内评价机制,注重引

入市场评价和社会评价,发挥多元评价主体作用。最后,将教师专业发展纳入考核评价体系,根据学校实际情况细化对教师专业发展的具体要求。确立教学学术理念,鼓励教师开展教学改革与研究,提升教师学术发展能力。注重与教师的及时沟通和反馈,科学分析教师在考核评价中体现出来的优势与不足,根据教师现有表现与职业发展目标的差距以及影响教师职业发展的因素,制订教师培养培训计划,提供相应的帮助和指引,促进全体教师可持续发展。

## (二)优化专业发展平台

高校青年教师专业发展是一项非常复杂的系统性问题,如果单纯地通过院系来进行推进,在很大程度上会受到资源条件的限制,难以起到非常好的效果,而以学校行政部门作为主体,则会产生指标化、形式化的问题。所以,需要提供一个适合于对高校青年教师的专业发展进行统筹管理的平台。

最近这几年,很多高校纷纷成立了教师发展中心,以此来统筹高校青年教师专业发展与培训等方面的问题。从现实情况来看,由于教师发展中心并没有充分发挥相应的作用,如在功能定位上存在一定的偏差,有些学校将其视为学校的行政机构,无法发挥其专业发展职能;在服务内容上缺少对教师发展、教育教学、课程建设等方面的深入研究;在自身影响力上,由于本身专业化程度不高,教师参与度有限,影响不足<sup>[4]</sup>。虽然教师发展中心有着自身的不足,但必须深刻地认识到教师发展中心是促进高校青年教师专业发展水平、提升其专业发展积极性的重要平台这一事实。教师发展中心可帮助青年教师解决专业发展问题,尤其是在入职后的培训工作、职业规划、科研工作等方面都能够提供一定的指导。此外,青年教师也可以通过教师发展中心将自身存在的问题和发展过程中的需求,向组织上反馈,通过双向交流和互动,激发青年教师的职业积极性。因此,强化教师发展中心的作用,克服发展中心自身的不足,是有效提升青年教师专业发展动力的有效手段。

## (三)提升工作幸福感

对于高校青年教师而言,职业幸福感是指他们在工作过程中因物质需要获得满足、潜能得到发挥、力量得以增长、人生意义和价值等得以实现而获得的持续的快乐体验。这种快乐体验能够促使青年教师将更大的精力置于自身专业发展的过程之中,并以此作为内在发展动力。

根据本研究的调查情况可知,高校青年教师的幸福感缺失主要源自于工作压力过大。为提升教师的工作效率,实现学校效益的最大化,高校为教师们制定了一系列可以精确量化的任务指标,并辅之以完成时间的硬性要求。在这种完成任务指标紧迫感的催促下,在残酷的竞争中,青年教师工作效率低下、幸福感降低、职业倦怠等一系列问题逐渐显露

来。这一现象的产生主要是由于工作安排不合理、资源保障不充分、行政事务干扰多、任务分配不公平等多种因素综合造成的。这种工作压力不仅对青年教师的身心健康和家庭幸福造成了不良影响,还消磨着他们的工作热情,影响他们的专业发展积极性。因此,适度减少青年教师的工作量,保障青年教师用于自由发展的时间,提供充足的发展空间和发展资源,是提升高校青年教师专业发展动力的必要条件。

## (四)统一内外价值

从学术活动的劳动形式来看,学术活动是一种创造价值的智力劳动,必然会使主客体间形成各种错综复杂的利益关系。所以,高校要妥善解决并规范当前学术活动中的价值关系,在妥善协调不同主体间利益关系的过程中保障学术活动的实效性。尊重青年教师对物质利益的本质诉求,重视学术背后的利益逻辑,从青年教师的实际需求出发整合物质利益和学术理想。

在学术价值体系中,联结学术和价值的关键性因素是利益和管理<sup>[5]</sup>。因此,高校在统一青年教师学术利益诉求和学术价值追求的过程中必须做好学术利益分配和学术管理。第一,要从青年教师广泛关注的切身利益出发,协调学术利益关系,满足青年教师对生存的最基本需要,尤其是在当前青年教师职业压力过大的境遇下,更要保障青年教师能够获得足够的报酬。第二,在学术管理中,要强调学术的内在要求,突出教师的文化教育地位,让高校青年教师发展重新回归到学术本身。第三,积极营造学术氛围,通过开展学术沙龙、跨专业合作项目等形式,让青年教师能够在和谐的学术氛围中意识到专业发展的价值和意义。此外,高校还可在科研态度和专业精神等方面对青年教师进行鼓励,逐渐形成一种学术精神的感召力,使青年教师的自身发展需求与学术价值实现真正的统一。

## 参考文献:

- [1]曹茂甲,姜华.高校青年教师专业发展动力体系探析[J].教育科学,2021,37(3):89-96.
- [2]陈天学,陈若水.高校教师过度劳动与工作满意度的影响机理研究:基于职业倦怠为中介变量[J].高等教育评论,2015,3(2):116-127.
- [3]胡潇,缪焱晶.大学教师价值理性的困惑[J].伦理学研究,2015(5):117-122.
- [4]杨洁.我国高校教师教学发展中心:现状、问题与突破[J].教育发展研究,2018,38(9):23-27.
- [5]程孝良.高校青年教师学术价值观培育研究[D].成都:西南交通大学,2017.

**基金项目:**辽宁省教育科学“十三五”规划课题“新时代省域高等教育质量监测机制研究”(JG20DB088)。

(责任编辑:任初明)