

我国高校青年教师专业发展政策的现状、问题与改进 ——基于42所“世界一流大学”建设高校的政策文本分析

魏庆义

(厦门大学 教育研究院, 福建 厦门 361005)

摘要: 高校青年教师的专业发展依赖于政策体系这一重要保障机制。高校青年教师专业发展政策通过作用于教师专业发展而影响高等教育质量。本文选取42所世界一流大学建设高校的120份青年教师专业发展政策样本, 基于推论式类目构建的原则对其进行三级编码分析, 以揭示学校层面高校教师专业发展政策的全貌。建议高校扭转功利化的政策取向, 关注专业发展本身的价值, 关注青年教师专业发展的均衡性, 在合理运用权威工具的同时要加强能力建设投入和组织创新。

关键词: 高校青年教师; 专业发展; 政策研究; 文本分析

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-8874(2021)04-0068-09

The Status, Problems and Improvements of Policies on Young Teachers' Professional Development Chinese Universities: Based on the Policy Text Analysis of the 42 Universities Participating in the Construction Plan of World-Class Universities

WEI Qing-yi

(Institute of Education, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: The professional development of young college teachers depends on the important guarantee mechanism of professional development policy. The professional development policy for them affects the quality of higher education by acting on their professional development. The study selected as samples 120 policy texts for young teacher professional development from 42 universities participating in the construction plan of world-class universities. Based on the principle of inferential category construction, a three-level coding analysis was carried out to reveal the full picture of the professional development policy on college teachers at the school level. It is suggested that colleges and universities should reorientate their utilitarian policy, pay attention to the value of professional development itself and the balance of professional development of young teachers, and strengthen investment in capacity building and organizational innovation while rationally using authoritative tools.

Key words: young college teachers; professional development; policy research; text analysis

一、引言

高校教师的质量是高等教育质量的重要影响因素。高校青年教师作为高校教师的主力军, 他

们的专业发展状况决定了未来一段时间高等教育师资的总体质量。近年来, 国家一直将高校教师发展、青年教师成长放在突出位置。从2018年中共中央、国务院颁布的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》^[1]到2020年教育部等六

收稿日期: 2021-03-19

作者简介: 魏庆义(1999-), 男, 山东梁山人。厦门大学教育研究院硕士研究生, 主要从事研究生教育与高校教师专业发展研究。

部门颁布的《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》^[2]，均提出要重视高校教师，特别是青年教师的专业发展问题。不过，仅仅依靠国家颁布相关政策还不够，国家层面的政策文件精神只有通过各高校制定适合本校的有关青年教师专业发展的政策予以贯彻落实才能真正发挥效果。在原则上，教师专业发展政策掌控着教师专业化成长的总体轨迹。教师专业发展政策从其内涵上看是有关以促进教师专业成长为政策文本内容的公共政策，包括有关教师入职、岗前培训、晋升、薪酬、资助、交流的公共政策^[3]。从分类来看，教师专业发展政策包括国家层面的公共政策和学校层面的政策。高校层面的青年教师专业发展政策则是指高校为促进本校青年教师专业发展而专门制定的入职、培训、晋升、薪酬、资助、交流等政策。

教师专业发展问题涵盖了教师入职、培训、培养、考核、奖惩等诸多方面，是高校教师在整个职业生涯中都需要面对的重大问题。对于青年教师来说，在职业发展的初期能否实现较好的专业发展不仅影响到其现有的业务水平，也在相当程度上决定着其未来的发展轨迹。虽然教师的专业发展问题起源较早，学界以及高校本身也对这一问题较为重视，但是还有相当多的问题没有得到彻底解决，一些新的问题也不断出现。例如，相关研究指出，我国高校对于青年教师依然存在着“重引进，轻培养”问题，高校教师承担的相关教学和科研任务较重，专业发展的意识不强，动力不足^[4]；在教师培养方面，我国高校青年教师培养的关注领域较窄，教师培训呈现出单向度与工具化的特点，可能不仅不会助力教师成长，反而会导致培养的异化^[5]。另外，高校在教师绩效评价上的问题也愈加凸显。高校出于学术目的给予青年教师的指标压力越来越重，青年教师在这种压力下被迫将更多的精力投入学术研究，教学发展、专业自主被忽视^[6]。总之，高校青年教师处于一个相对弱势的位置，其专业发展依赖于政府、学校给予政策倾斜与支持，从组织保障上为高校青年教师专业发展保驾护航。

高校青年教师专业发展现状不理想的一个重要成因就是高校青年教师专业发展的政策支持力度不够或者政策制定缺乏合理性。但是在高校教师专业发展这一话题上，现有研究服务于政策制定的能力还不足。据学者统计，在以高校教师发

展为主题的研究之中，政策研究仅占1.6%^[7]。这些研究或是集中在宏观层面的总结，或是针对高校青年教师专业发展某一政策环节（如教师培训政策、教师评价政策）的研究，缺乏对高校青年教师专业发展政策目标、政策内容等方面的深入探讨，自然无法对高校青年教师专业发展政策的细节脉络进行整体把握。为此，需要针对学校层面的高校青年教师专业发展政策，从总体上描述政策特征，解释政策问题，改进政策不足。

政策文本分析有助于研究者从一个角度或者整体上把握某类政策的特征。政策文本分析是从不同的视角、理论以及学科背景出发来分析法律、法规和规章以及政府文件的多种文本分析方法的集合^[8]。论文主要采用公共政策研究的政策内容路径，采用推论式类目构建的方法，利用 NVIVO 质性文本分析软件将学校层面的高校青年教师专业发展政策作为文字数据进行编码，挖掘文本中的政策目标、政策对象、政策工具等政策学信息及政策学含义，以求描绘政策全貌。

二、研究设计

（一）样本选择

我国现有的42所“世界一流大学”建设高校是我国高等教育发展的标杆，其师资力量较为雄厚，教师队伍建设较为合理。通过对这42所高校青年教师专业发展政策的研究，管窥当前我国高校青年教师队伍建设的现状，以期更好地优化学校层面的青年教师专业发展政策。在42所高校样本的基础上，以24种政策体例中的规范性文件为查找依据，获取其针对青年教师专业发展所制定的政策文件并且确保搜集到的政策文件是现行的规范性文件。

经过上述阶段，共搜集到123份政策文件。对这些样本文件进行清洗，共得到120份符合条件的有效政策文本，覆盖了40所世界一流大学建设高校，占世界一流大学建设高校总数的95.2%，可以较好地反映世界一流大学建设高校青年教师专业发展政策的全貌，为得到有效和可靠的结论奠定了基础。在政策文本搜集完毕后，建立相应的政策文本数据库，并且导入质性分析软件进行深入的分析（如表1所示）。

（二）政策文本分析框架

构成政策所需要的组织成分包括政策目标、对

表1 高校教师专业发展样本政策(部分)

政策编号	学校	政策文件名称
1	北京大学	《北京大学青年优秀人才引进计划》
2	北京航空航天大学	《北京航空航天大学青年学术人才聘任与管理暂行办法》
3		《北京航空航天大学青年教师助教制度实施办法(试行)》
4		《北京航空航天大学“卓越百人计划”青年人才支持办法》
5	北京理工大学	《北京理工大学青年教师学术启动计划》
6		《北京理工大学“特立青年学者”人才支持计划》
7		《北京理工大学优秀青年教师资助计划》
8	北京师范大学	《北京师范大学“彭年杰出青年教师奖”评选办法》
9		《北京师范大学青年教师研究基金管理条例》
.....		
120	重庆大学	《重庆大学“弘深博士后青年教师”支持计划》

象、措施以及实施效果。就政策文本来讲,主要反映的是政策目标、对象以及手段。同样,高校青年教师专业发展政策也是政策目标、政策对象和手段的三位一体^[9]。

1. 政策目标

政策目标是政策制定者通过政策的实施期望达到的效果。政策目标不仅直接影响着政策的制定、实施与评估,更是政策执行的指导方针,起着不可替代的统领作用^[10]。高校层面的青年教师专业发展政策显然是为了促进青年教师的专业发

展,同时学校作为政策的制定者也必然将青年教师专业发展统一在学校的总体发展目标之下。所以,从其政策目标的概况来看,主要涉及促进学校发展和满足教师需求、促进教师发展等几个方面。

2. 政策对象

公共政策对象是政策客体的研究范畴,包含公共政策所要解决的政策问题以及公共政策的目标群体^[11]。在高校青年教师专业发展政策之中,政策的目标群体即高校青年教师,政策对象所关注的问题领域是教师专业发展问题。就高校教师专业发展的结构来说,专业情感、专业理念、专业道德是高校教师专业发展的内隐部分,也是高校教师专业发展的基础;而专业知识和专业能力是高校教师专业发展的外显部分。这两部分基本涵盖了高校青年教师专业发展的问题,但是高校政策制定者在为青年教师专业发展设置政策对象时考虑的问题会更加复杂,所以在研究过程中也会及时关注此结构之外的问题领域。

3. 政策工具

政策工具是政府用来实现特定政策目标的手段或活动方式。公共政策中的政策工具类别也是多样的,基于麦克唐纳(McDonnel)^[12]和陈学飞教授^[13]等人对政策工具的分类,结合教育政策领域的现状,将政策工具分为权威工具、激励工具、能力建设工具、象征与劝诫工具以及系统变革工具五种类型。

综合以上分析框架以及政策文本实际,研究形成了表2的政策文本编码分类初始框架表。其中,一级类目是研究的主要变量,二级类目则是一级类目下的子类。通过对政策文本的类目化,可以从繁复的政策文本中提取出有价值的结论。

表2 政策文本编码分类初始框架表

一级类目	二级类目	含义解释及举例
政策目标	促进学校发展	以促进学校的发展为目标,如服务学校发展战略,提升学校实力
	提升教师素养	以提升教师的素养为目标,如提升教师业务水平,促进职业发展
	满足教师需求	以满足教师的需求为目标,如满足教师工作、生活需求
政策对象	专业情感	包括热爱教学工作、热爱科研工作等
	专业理念	包括教育理念、学术发展理念
	专业道德	包括教师师德、学术道德
	专业知识	包括教育理论知识、学科知识、研究知识等
	专业能力	包括教学能力、学术能力、管理能力、反思能力等

续表 2

一级类目	二级类目	含义解释及举例
政策工具	权威工具	行为要求规则；罚则，如命令要求、设置标准
	激励工具	资源调整；物质激励或者获取指南，如工资补贴、给予奖金
	能力建设	长期投资，如资源保障、实施工程计划、择优支持等
	象征与劝诫	信息、符号、价值灌输，如价值传递、鼓励及劝诫
	系统变革	权威调整，如设立机构、部门协调

（三）编码规则

以句子为基本编码单位，对政策文本的语义逻辑进行分层并对每层中的语句片段进行编码形成自由节点，待自由节点生成之后对自由节点进行归类。为了进一步保证编码分类的科学性和可操作性。建立“先整体后部分”“先实质后形式”的编码原则，具体编码时每条语句片段只编码一次且只归入一个二级类目，以确保每个自由节点归入与其相关度最高的类目之中。例如，“为建立鼓励青年教师倾情育人的评价机制”文本，其既是政策目标，也含有政策对象（让青年教师倾情育人）和政策工具（鼓励、评价机制）要素。根据先整体后部分的原则，这句话从整体上看属于政策目标内容，所以应当归入政策目标类目。针对“给予科研经费资助”目标文本，“科研”只是资助经费的使用形式，根据先实质后形式原则，将其归入政策工具中的激励工具类目而非政策对象中的专业能力类目。如果存在自由节点无法被归入预设的二级类目情况，则建立新的二级类目。归类完毕之后归纳自由节点使其范畴化，提炼出有价值的概念形成三级类目。

（四）政策编码

使用 NVIVO11 质性分析软件对 120 份样本文件进行三级编码分析，依照预先确定好的编码规则和初步分类框架，将文本数据归入所属类目。在编码之前，对每一份政策文本的字符数进行了统计，120 份政策文本的总字符数达到了 167,160。如此多的字符数对编码的可靠性检验提出了较大挑战。鉴于重复编码以检验编码可靠性的工作量非常大，所以在编码之前与专家探讨并制定了相对科学且有操作性的编码规则，在正式编码之前针对部分政策进行预编码，根据预编码的情况修订完善编码规则，对争议之处进行修订。采用两段编码的方法，第一阶段编码 90 份政策文件，第二阶段编码 30 份政策文件。第一阶段编码完成之

后基本不再产生新的二级类目，类目结构基本确定；在第二阶段编码完成后也没有产生新的类目，说明编码形成的类目结构具有较高的理论饱和度。

随着编码的进行，分类框架表中的二级类目也不断得到扩充。在“政策目标”一级类目下新增了“贯彻上级文件精神”二级类目；在“政策对象”一级类目中新增了“组织认同”“国际交流”“思想政治素养”“学历提升与进修”以及“社会服务”5 个二级类目。这些新增的二级类目使得高校青年教师专业发展政策的类目分类框架表更完善，更具解释力。

在 120 份政策编码完成后共形成了 4,586 个参考点，具体如表 3 所示。对“政策目标”“政策对象”“政策工具”三个主要变量下的参考点数量进行统计可以揭示政策文本中各变量的占比情况。其中，政策工具一级类目下所包含的参考点最多，为 2,433 个，占比 53.1%。政策目标一级类目下包含的参考点则较少，为 480 个，占比 10.5%。

表 3 一级类目参考点统计表

一级类目	政策目标	政策对象	政策工具
参考点数量	480	1,673	2,433
占总参考点比例	10.5%	36.4%	53.1%

三、研究发现与讨论

（一）政策目标着眼学校发展

政策目标对于政策方案起着引导作用^[14]。政策目标下的 4 个二级类目的参考点分布就反映了政策制定者的关注重点。从编码结果来看，“促进学校发展”成为政策目标的关注点，该类目下所拥有的参考点达到了 268 个，占其所属一级类目总参考点的 55.8%；“满足教师需求”的参考点仅有 12 个，占比仅为 2.5%，如表 4 所示。政策目标下的二级类目材料来源数量排序结果与参考点数量

排序结果一致,“促进学校发展”二级类目覆盖了120份样本政策中的103份,覆盖率达到85.8%;而“满足教师需求”二级类目的材料覆

盖率只有10%,两者之间的差距非常大。120份政策文本中关注到了教师需求,但将满足青年教师需求纳入政策目标的仅占一成(如表5所示)。

表4 政策目标编码结果统计表

一级类目	二级类目	参考点数量	占比	三级类目(参考点数量)
政策目标	促进学校发展	268	55.8%	建设师资队伍(129);服务学校发展战略(45);服务学校人才培养(42);提升学校科研实力(35);完善制度体系(17)
	提升教师素养	131	27.3%	提升教师业务能力(73);促进教师职业发展(38);提升教师思想水平(20)
	贯彻上级指示	69	14.4%	落实文件精神(59);落实会议精神(10)
	满足教师需求	12	2.5%	满足教师成长需求(5);满足教师科研需求(4);满足教师教学需求(3)

表5 政策目标下二级类目材料覆盖率统计表

一级类目	二级类目	材料来源数量	占总材料来源比例
政策目标	促进学校发展	103	85.8%
	提升教师素养	72	60.0%
	贯彻上级指示	46	38.3%
	满足教师需求	12	10.0%

具体来看,在促进学校发展的政策目标上,师资队伍建设是其主要内容。“建设师资队伍”三级类目共有129个参考点,其次则是服务学校发展战略和人才培养,对应的类目下分别有45个和42个参考点。提升教师素养这一政策目标则主要是为了提升教师的业务能力。“提升教师业务能力”类目有73个参考点。“贯彻上级精神”二级类目下有2个三级类目,分别是“落实文件精神”和“落实会议精神”,参考点分别为59个和10个。但是“满足教师需求”下的“满足教师成长需求”“满足教师科研需求”以及“满足教师教学需求”三个三级类目则仅有5个、4个和3个参考点。

高校理应关注青年教师的专业发展需求,满足青年教师发展的内在需求,在此基础上通过合理的手段引导青年教师,催生青年教师对于实现更高层次发展目标的渴望,实现学校引导下的青年教师积极主动发展,从而保证青年教师的持续性发展,激发学校师资队伍建设的内生动力。但是,现有的高校青年教师专业发展政策却是以学校发展为本位,高校青年教师专业发展政策制定出来并不是为了解决青年教师的什么需求,而是直接服务于学校战略或是提升学校的实力。高校

达到了指标,提升了排名,自然就有了资源。“世界一流大学”建设高校更是如此。动态的评估方式、指标排名和资源的绑定催生了高校对于名次的急切需求,同时也促进了指标化的管理方式在高等院校内部的盛行。择优支持和指标管理犹如悬在高校头上的“达摩克利斯”之剑,这种方式将工具理性发挥到了一个高点^[15]。反映到高校青年教师专业发展政策方面就是政策目标设置的功利化,关注价值的外显性。

(二) 政策对象主要面向青年教师的科研能力问题

政策对象下的二级类目反映了高校青年教师专业发展政策包含的政策问题。青年教师专业能力问题是政策对象的主要关注点。二级类目“专业能力”下的参考点总数为532个,占政策对象总参考点的31.8%,如表6所示。此外,专业道德也受到了较高的重视。“专业道德”类目下的参考点有220个,占比13.2%。从表6中还可以看出,“专业知识”“思想政治素养”“专业情感”这三个类目拥有的参考点较少,分别为128个、127个、106个,占比分别为7.7%、7.6%与6.3%;“学历提升与进修”“专业情感”“社会服务”这三个类目下属的参考点均低于100个,占比分别为5.2%、5.0%和2.5%。这反映出高校青年教师专业发展政策在促进青年教师学历提升、参与进修学习、专业情感养成,以及社会服务方面没有给予相应重视。结合表7研究发现,政策对象中各二级类目的材料覆盖率差距也较大。覆盖率最高的是“专业能力”类目,覆盖率为84.2%;覆盖率最低的是“社会服务”类目,覆盖率为17.5%。

表6 政策对象编码结果统计表

一级类目	二级类目	参考点数量	占比	三级类目 (参考点数量)
政策对象	专业能力	532	31.8%	提升科研能力 (318); 提升教学能力 (179); 增强管理能力 (22); 增强实践能力 (12); 增强反思能力 (1)
	专业道德	220	13.2%	教师师德 (151); 学术道德 (69)
	组织认同	182	10.9%	融入组织工作 (143); 认同组织价值 (39)
	国际交流	166	9.9%	出国学习 (80); 跨国研究 (39); 外语水平 (35); 国际视野 (9)
	专业知识	128	7.7%	教育教学知识 (102); 专业研究知识 (18); 一般文化知识 (8)
	思想政治素养	127	7.6%	政治素质 (86); 思想素养 (41)
	专业情感	106	6.3%	工作精神 (74); 热爱教育事业 (32)
	学历提升与进修	87	5.2%	进修学习 (55); 学历提升 (32)
	专业理念	84	5.0%	教育理念 (49); 学术发展理念 (35)
	社会服务	41	2.5%	服务国家战略 (15); 取得社会效益 (14); 服务企业 (12)

表7 政策对象下二级类目材料覆盖率统计表

一级类目	二级类目	材料来源数量	占总材料来源比例
政策对象	专业能力	101	84.2%
	专业道德	71	59.2%
	组织认同	60	50.0%
	专业情感	59	49.2%
	思想政治素养	56	46.7%
	国际交流	51	42.5%
	专业知识	46	38.3%
	专业理念	39	32.5%
	学历提升与进修	32	26.7%
社会服务	21	17.5%	

在三级类目的参考点数量上,“专业能力”二级类目下“提升科研能力”的参考点数量最多,达到了318个;其次是“提升教学能力”,参考点数量为179;而“增强管理能力”“增强实践能力”“增强反思能力”下的参考点数量则较少。二级类目“专业道德”下的三级类目“教师师德”和“学术道德”的参考点分别为151个和69个,说明在高校青年教师专业发展政策当中,专业道德问题受到了一定程度的重视。“学历提升与进修”下的三级类目“进修学习”的参考点为55个,但是“学历提升”的参考点只有32个。说明高校青年教师的在职学习没有得到足够重视,在职攻读学位的机会较少。“专业理念”二级类目中的

三级类目“教育理念”和“学术发展理念”的参考点均较少,分别只有49个和35个。不仅是专业理念,引导青年教师参与社会服务也是现有政策所忽视的。根据编码结果,“社会服务”二级类目的参考点数量在“政策对象”一级类目中占比最小。

高校青年教师专业发展政策文本中存在的突出问题是现行政策重视青年教师的科研能力甚于教学;缺乏提升青年教师思想政治素养、专业情感的有效措施;轻视青年教师的专业理念发展和社会服务参与。在这里,“重视科研能力”“轻视专业理念”等都是相对而言的,总结起来是政策对象对青年教师专业发展各个维度关注的失衡。高校青年教师专业发展政策反映着高校管理者的意志,之所以出现失衡现象,源于高校内外部管理和评估体制的问题,即“一切着眼于快速实现学校发展”。关于高校教师绩效评价就是一个实例。为了增加学校高水平学术产出,不少高校规定只有SCI、A&HCI、SSCI和CSSCI论文才能纳入学术业绩点的评定,其他论文一概不纳入业绩点计算^[16]。在这种价值观的引导下,高校青年教师专业发展本身的价值被弱化,被视作实现高校科研产出的工具。这在一定程度上虽然提升了青年教师的科研水平,但是忽视其他方面发展带来的后果也是显而易见的。

(三) 政策工具运用以权威工具为主

权威工具、象征与劝诫工具是高校青年教师专业发展的主要政策工具,如表8所示,参考点分别为1,114个和667个,二者共计占比73.2%。激

励工具、能力建设工具和系统变革工具占比较低。其中,能力建设工具和系统变革工具占比均在10%以下,这在一定程度上说明,青年教师专业发展政策重强制命令而相对忽视物质保障与能力建设。相较于政策目标和政策对象,政策工具下的

二级类目材料覆盖率都达到了较高的水平,彼此之间差距相对较小(如表9所示),这说明政策制定者的政策工具箱较为丰富,在选择上较为理性,能够使用更加多样化的政策工具来达成政策目标,但是在具体使用过程中会有偏向性。

表8 政策工具编码结果统计表

一级类目	二级类目	参考点数量	占比	三级类目(参考点数量)
政策工具	权威工具	1,114	45.8%	命令要求(472);政策规定(391);设置标准(186);建立制度(65)
	象征与劝诫	667	27.4%	规劝建议(249);号召鼓励(196);价值引领(123);荣誉表彰(53);信息公开(46)
	激励工具	266	10.9%	补贴资助(132);优惠政策(62);工资待遇(53);奖励奖金(19)
	能力建设工具	237	9.7%	考核评价(82);资源保障(42);实施工程计划(32);择优支持(31);开展活动(28);设置基金(22)
	系统变革	149	6.1%	职责分工(86);部门协调(40);机构设置(23)

表9 政策工具下二级类目材料覆盖率统计表

一级类目	二级类目	材料来源数量	占总材料来源比例
政策工具	权威工具	117	97.5%
	象征与劝诫	112	93.3%
	能力建设工具	86	71.6%
	激励工具	79	65.8%
	系统变革	66	55.0%

从表8可以看出,权威工具下参考点数量最多的三级类名为“命令要求”,参考点数量为472个;最少的三级类名为“建立制度”,参考点数量为65个,这反映出高校在青年教师专业发展这一问题上重强制命令而忽视制度建设。象征与劝诫工具下参考点数量最多的三级类名为“规劝建议”,参考点数量为249个;最少的三级类名为“信息公开”,参考点数量为46个。高校对于青年教师进行激励的方式主要是通过补贴资助,“补贴资助”二级类目参考点数量为132个,较少直接通过发放奖金的方式。在激励工具下的“奖励奖金”三级类目的参考点仅有19个。在能力建设工具方面,高校侧重于采取考核评价的方式。“考核评价”三级类目下的参考点数量为82个,较少采取设置基金这种直接投入金钱的方式,“设置基金”三级类目的参考点数量仅为22个。最后,系统变革政策工具的使用主要是通过明确部门责任,

对校内职能部门以及院系进行分工的方式进行,表现在编码结果中就是“职责分工”三级类目下的参考点数量为86个,是该类目下参考点数量最多的。较少被使用的是设立新机构,“机构设置”三级类目的参考点数量仅为23个。

高校在促进青年教师专业发展的政策工具的选择上,倾向于采用权威命令的方式,能力建设工具的使用偏少。高校选择权威工具作为主要工具类型是因为权威工具可以将成本强制施加在执行机构和政策对象身上,使得青年教师可以较为快速地产生学校所期待的成果。另外,高校的行政权力对于青年教师具有较高的约束力,可以实现成本的转移施加和青年教师预期行为的快速产生。所以,高校会使用权威命令在短期内达成规模效应并降低高校的投入成本^[17]。能力建设工具的特点则是需要前期较为大量的投入,并且政策效果只能在将来才能显现。但是能力建设工具带来的好处也是显而易见的,它能够提升政策主体的政策执行能力,促进高校青年教师专业发展水平的长期可持续性提高^[18]。同样是需要较多的资源投入,激励工具在高校青年教师专业发展的政策文本中的使用频率是要高于能力建设工具的。激励工具更加着眼于通过金钱奖励激发青年教师的积极性,以快速取得短期效益。这在一定程度上反映了能力建设工具的缺乏并不是由于高校缺乏相应的金钱和资源,而是高校希望通过权威工

具和激励工具在青年教师专业发展上的配合使用，形成“胡萝卜加大棒”式的政策工具模式，以快速达成规模效益，提升短期效益，从而也使高校的行政权威得以延续。

四、建议与改进

（一）结合学校发展与青年教师需要

高校出于师资队伍建设和学校战略产生的对青年教师专业发展的期待是教师专业发展的外因，青年教师自身专业发展的动力则是驱使青年教师实现专业发展的内因^[19]。这决定了在青年教师专业发展的过程中高校应当扮演引导者和支持者角色，最终选择专业发展道路的只能是青年教师本身。高校应当重视青年教师的专业发展需要，将满足青年教师专业发展需要、激发青年教师专业发展的积极性与主动性作为青年教师专业发展政策的首要目标。从教师职业发展的阶段来说，大多数青年教师还处于入职初期或者是能力发展期与成长期，面临的教学和科研任务重，问题和挑战多^[20]。在这种情况下，青年教师会产生提升自身专业发展水平的需要。重视教师专业发展的需求，要求高校意识到这种客观现实，完善政策制度，提供充足平台和资源，以建立满足青年教师需要的常态化制度。同时，抓住机遇，通过建立专业认同、改革薪酬制度等政策内容引导青年教师产生专业发展的更高层次需求，实现高校青年教师的长期可持续性发展。

（二）注重青年教师专业发展的均衡与协调

高校青年教师专业发展政策应当尽可能地让全体青年教师享有相对均衡的专业发展权利，相关政策应当使青年教师在专业发展的各个维度均衡协调。使全体青年教师相对均衡地享有专业发展的权利，解决的是现有高校教师专业发展政策过于重视择优支持与选拔的问题。这就要求高校在制定针对青年教师的专业发展政策时要尽量扩大政策的覆盖面，将更多的青年教师纳入到专业发展的支持系统中去，实现专业发展资源由全体青年教师共同分享，从而促进师资队伍整体质量的提升。另外，高校要实现青年教师在专业发展的各个维度上协调发展，面对的则是现有的政策太过重视科研能力发展而相对忽视青年教师专业理念和社会服务的政策现状，这就要求高校认识到青年教师专业发展的整体性与系统性，建立起既重视青年

教师专业能力、专业知识，又重视专业情感、专业理念和社会服务等方面发展的政策内容体系。

（三）优化政策工具的使用

高校应重视不同政策工具的配合与组合使用，利用不同种类的政策工具增强政策合力，更好有效地实现政策目标，避免过多地依赖同一种政策工具^[21]。具体来说，在制定关于青年教师专业发展政策时应当考虑政策问题的特殊性，即专业发展是一种长期性并且依赖教师自身主动性的发展过程。权威工具和激励工具虽然可以减少政策实施的成本，提升短期效益，但是无法满足高校青年教师实现长期可持续的专业发展需要。所以，高校应当将权威工具、象征工具、激励工具与能力建设工具以及系统变革工具结合起来。其次，应当优化不同政策工具类型中具体工具的使用。在权威工具中，不仅要运用命令要求的手段，更要加强青年教师专业发展的制度建设，实现“管”“治”结合；在象征与劝诫工具中加强价值引领，增强青年教师对于政策制定与实施的认同度；运用能力建设工具时则要加大资金投入，促进教师专业发展机构的建设。最后，在系统变革工具的运用上，应当加强党委教师工作部、教务处、人事处以及教师发展中心等机构的配合，加强不同职能部门之间的联动，促进教师专业发展组织机制的创新。

参考文献：

- [1] 中华人民共和国中央人民政府. 中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见 [EB/OL]. (2018-01-31) [2021-03-17]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [2] 教育部, 中央组织部, 中央宣传部, 等. 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见 [EB/OL]. (2021-01-27) [2021-03-17]. http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-01/27/content_5583070.html.
- [3] 汪洋, 刘桂秋. 必要性与可能性: 教师参与教师专业发展政策决策 [J]. 当代教育论坛, 2012(3): 60-64.
- [4] 雷炜. 高校青年教师专业发展特征、现状及策略 [J]. 教育理论与实践, 2018, 38(24): 41-43.
- [5] 潘文慧, 黄经南. 浅析“贯彻新发展理念”视阈下的高校青年教师培养路径 [J]. 社会科学前沿, 2018, 7(5): 657-661.
- [6] 操太圣, 任可欣. 评价是如何影响高校青年教师专业性的? ——以 S 大学为例 [J]. 大学教育科学, 2020

- (2): 111-118.
- [7] 李晓波,速成. 基于政策视角的高校教师发展研究现状及趋势[J]. 贵州师范大学学报(社会科学版), 2015(2): 123-128.
- [8] 涂端午. 教育政策文本分析及其应用[J]. 复旦教育论坛, 2009(5): 22-27.
- [9] 李文平. 我国世界一流大学建设政策的特征与发展——基于“985工程”与“双一流”建设的政策文本比较[J]. 现代教育管理, 2020(3): 20-28.
- [10] 陈刚. 公共政策学[M]. 武汉: 武汉大学出版社, 2011: 107.
- [11] 谢明. 公共政策导论[M]. 修订版. 北京: 中国人民大学出版社, 2009: 61-63.
- [12] LORRAINE MM, RICHARD FE. Getting the Job Done: Alternative Policy Instruments [J]. Educational Evaluation and Policy Analysis, 1987, 9(2): 133-152.
- [13] 陈学飞. 教育政策研究基础[M]. 北京: 人民教育出版社, 2011: 277-278.
- [14] 宁骚. 公共政策学[M]. 2版. 北京: 高等教育出版社, 2013: 299-301.
- [15] 曾文婕. 论学校治理价值向度的建构[J]. 教育学报, 2018, 14(1): 58-64.
- [16] 张端鸿. 破除“唯论文”就是要避免以论文为前提[N]. 中国科学报, 2021-01-26(005).
- [17] 贾彦峰. 歧路彷徨: 中国高校去行政化改革的历程、问题、原因及其走向[J]. 黑龙江高教研究, 2019, 37(7): 55-62.
- [18] 陈振明. 政府工具研究与政府管理方式改进——论作为公共管理学新分支的政府工具研究的兴起、主题和意义[J]. 中国行政管理, 2004(6): 43-48.
- [19] 唐玉生. 高校青年教师培养: 挑战、任务与策略[J]. 现代教育管理, 2020(1): 101-106.
- [20] 郭平, 杨越. 高校青年教师职业生涯发展现状与对策研究[J]. 中国青年研究, 2010(7): 111-113.
- [21] 陈国维, 尚伟伟. 新时代学前教育政策工具选择特点及其优化策略——基于20个省市三期行动计划文本的分析[J]. 中国教育学刊, 2021(1): 75-78.

(责任编辑: 邢云燕)

(上接第33页)

四是接受者的反馈与共鸣。接受者不是一个被动的接受者, 接受者必须具备丰富的美育心理、较高的美育素质和审美视野。接受者只有在接受过程中不断地产生填空、对话、兴味与共鸣, 才能够使美真正融入个人的人生体验, 成长为丰富的审美经验, 实现美育照亮人生的价值。

四、结语

总之, 军校美育活动既是一种审美活动, 也是一种教育活动。作为特殊的审美的教育活动, 军校美育要以立德树人为目标, 科学确立以艺术教育为核心的美育课程体系, 不断拓展审美者、教育者和接受者的美育素质和审美视野, 努力实

现审美者、教育者和接受者之间的互动与沟通, 以此达到军校美育以美育人、使人更美的目的。军校美育要实现由“以学为本”“以教为本”向“以育为本”的现代性转变, 努力培养“能打仗、打胜仗”的高素质军事人才, 这是军校美育的根本。

参考文献:

- [1] 梁启超. 中国韵文里头所表现的情感[M]//梁启超全集(第7册). 北京: 北京出版社, 1999: 3921.
- [2] 蔡元培. 对于新教育之意见[M]//蔡元培全集(第2卷). 杭州: 浙江教育出版社, 1997: 13.
- [3] 钱穆. 中国学术通义[M]. 北京: 九州出版社, 2011: 253-254.

(责任编辑: 王新峰)