

高校青年教师发展现状与职业规划策略

张成恩

(郑州师范学院 初等教育学院,河南 郑州 450044)

摘要:高校青年教师是一个特殊的群体,他们的发展与成长直接影响着高等教育的发展质量。立足高校青年教师的生存现状,分析他们在发展中遇到的困难,确定树立职业理想、搭建发展平台、关注合理利益诉求、建立科学考核评价制度等途径,以破解发展困局,有效促进高校青年教师专业成长和职业发展。

关键词:高校青年教师;专业发展;职业规划

中图分类号:G975

文献标识码:A

文章编号:2095-3488(2022)06-0016-04

青年教师作为高校教师队伍中的生力军,他们的专业成长与职业发展直接影响着高等教育的质量,对高等教育发展起着至关重要的作用。据不完全统计,作为高校教师队伍中的主力军的青年教师,人数几近占教师队伍的半数,且呈不断增长的势头。身处象牙塔内的高校青年教师,作为一个特殊的群体,有着自身的发展困惑:初入职场的不适、教学与科研的双重挤压、知识精英圈的内卷,等等。^[1]近些年,高校青年教师群体产生的职业倦怠及幸福指数的滑坡,引发了社会各界的广泛关注。

一、高校青年教师发展现状调查

本课题关注与研究的对象,特指在高校一线从事教育教学及科研工作的青年教师(如无特殊说明)。从中国高等教育发展的情况来看,在校青年教师大多数为硕士研究生毕业以及博士研究生毕业,随着各个高校间的竞争日趋激烈,各个高校引进高学历人才的力度也在不断加码,高校教师的主体队伍则逐渐演变为以博士为主。如无异常,大学本科毕业攻读硕士研究生,大致年龄就到了25岁以上,如再接着攻读博士,估计年龄都会在30岁左右。综合这些因素,我们把课题的研究对象界定为年龄在25岁至39岁之间从事教学、科研工作的一线高校教师。

(一)调查设计

为真实了解高校青年教师这个群体职业发展所面临的困境,了解他们心理的焦虑与压力,本研究采

用问卷调查、个别访谈、座谈会等方式,聆听他们的声音。设计的问卷涉及高校青年教师发展现状、职业发展方向、发展影响因素、发展过程中的问题及困难等方面。本研究以郑州市几所高校青年教师为研究对象,召开专题座谈会4场,个别访谈50余人次,发出问卷200份,收回175份,其中有效问卷162份,有效回收率为81%。参与调查的对象,涵盖工、理、文、艺、管等学科,其中有博士学位的75人,占调研对象的46.3%,有讲师职称的97人,占调研对象的59.8%。

(二)调查分析

1.压力感及幸福指数分析

在被调查的高校青年教师中,约占八成的被调查者表示实际工作中承受的压力大(见表1)。若以性别区分,男性青年教师的压力感要略高于女性青年教师。购房压力大、家庭负担重、消费水平高是导致压力的主要原因。^[2]

梳理青年教师在实际工作中承受的压力较大,主要表现为两方面:一是生活节奏加快,导致的工作与家庭的双重压力,使人感到力不从心;二是青年教

表1 高校青年教师收入满意度调查表

满意度	人数(所占比例%)
很满意	3
满意	9
不满意	52
很不满意	36

收稿日期:2022-09-19

作者简介:张成恩(1966—),河南郑州人,郑州师范学院教授,主要研究方向:教师教育。

基金项目:郑州师范学院本科质量工程教学改革重点项目(JXGGZD-65221868)。

师虽然受过系统的学术训练,有着较为深厚的各自专业领域知识积累,但实际中也存在着教学经验不足和教学技能欠缺等问题。而教学经验又是一个需要不断累积的过程,无疑又加重了青年教师肩上的担子。

2.薪酬待遇情况分析

《中华人民共和国教师法》规定“教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平,并逐步提高。建立正常晋级增薪制度……”。应该说,合理的教师薪酬是教师工作价值的体现,而现实情况是,教师薪酬整体上虽处于不低的水平,但相对于其他从业群体并不突出,教师薪酬在其职业生涯中仍然有着较大的增长空间。对高校青年教师薪酬待遇情况的调查发现,认为自己目前薪酬待遇良好的仅占10.5%,63.8%认为待遇一般,有25.7%的认为待遇差。进一步归因发现,影响青年教师薪酬待遇满意度的因素是多方面的,其中,“收入整体偏低”是教师对收入不满意的主因,其次是“工作量大,压力大”(见表2)。

表2 高校青年教师影响收入满意度因素调查表

不满意原因	人(数所占比例%)
收入整体偏低	78
绩效分配不公	65
不足以承担购房或还贷需求	62
收入增长与物价上涨不匹配	67
所在地区消费水平高	42
工作量大,压力大	68
与自己期望薪资有差距	38

3.从事教学或科研情况分析

教学和科研是高校青年教师事业发展的核心,也是他们成长过程中内涵式发展需要着力打拼的方向。为全面了解高校青年教师从事教学方面的情况,采用随机的方式走访了多位青年教师,并从教学任务量、教学能力发展、教学技能培养等方面进行了调查统计,发现学期教学超过2门课程的占45.2%,教师的教学工作量基本保持在10~14节左右。为更清晰地了解高校青年教师教学发展的状况,用大数据进行深入分析,162人中有108人认为个人教学能力发展主要依靠自身努力,占66.6%。仅有33.4%的青年教师认为依靠的是老教师的“传、帮、带”。调查表明,部分高校尚未完全建立青年教师培养机制,大多数青年教师的成长没有形成团队和合力。对于教学技能培养的认知,占86.4%的教师意识到了教学技能的重要性,会主动积极去提高自己的教学能力,但也有13.6%的教师缺乏教学技能培养的主动性,对教学技能的认知不够。在对待教学与科研的态度上,

20.8%的教师选择了倾向教学工作,36.4%的教师选择了倾向科研工作,仅有42.8%的教师选择了教学与科研并重这一选项。

4.学术能力情况分析

开展科学研究,这是高校教师不断完善知识结构、更新知识体系、培养创新意识与实践能力的过程。可以说,没有科研做支撑的教学,就是一种没有观点的教育,没有灵魂的教育。高校青年教师是从事科学研究的中坚力量,走访中了解到,近三年发表论文的数量,25~29岁的青年教师能够完成6篇论文的所占比例不足三成,30~35岁的青年教师能够完成6篇论文的所占比例就超过半数,36~39岁的青年教师能够完成6篇论文的所占比例已经达到86.4%。统计结果显示,青年教师中,近三年主持过课题或项目的人数已经达到67.4%,且随着年龄层次的递增,这个比例数也呈现递增趋势。另外,就教学成果奖情况进行调查,超过半数的高校青年教师近三年没有获得过任何类型的教学成果奖。这也表明,一方面科研能力的提升是需要时间与经验的沉淀,另一方面也可窥见当下高校学术竞争之激烈。

高校之间的学术交流可以达到信息共享,促进科研的进步和人才的成长,不断提高学校的人才培养质量。为了解高校青年教师在对外学术交流及进修方面的情况,调查问卷设计时就关注了该问题。统计数据显示,高达74.5%的高校青年教师近三年来未曾外出参加过学术会议,有近八成青年教师近三年来未曾有任何方式的访学或进修经历,超过半数的访谈者不曾加入过任何学术团体。当然,这里面有疫情的影响,但也引发更多的担忧,若不能及时了解本专业领域及相近学科的学术前沿与动态,长此以往,势必会阻碍高校青年教师科研能力的提高,严重影响青年教师的学术成长。^[3]

5.考核评价制度的分析

要使中国高等教育能够长久健康持续发展,则必须加快高等教育改革的步伐。建立一个公平、合理的教师考核评价机制,调动教师投身教育教学的积极性、主动性和创造性,这对于新时代高校推动教学改革、提高教育质量来讲,具有全局性和持久影响。针对学校的绩效考评制度及教师评价方式进行调查,发现有35.8%的教师对学校现行的绩效考评制度不甚满意,仅有21.0%的被调查者认为比较合理(见表3)。当被问及学校或同行评价教师的主要参考指标和依据时,有高达38.3%的老师认为是科研成果(见表4)。这些情况,反映出当下一些高校在制定考核评价指标体系时,缺乏整体设计和前瞻性思考,

还存在重科研轻教学的现象。这样的评价体系,只能使唯学历、唯职称、唯论文等倾向愈演愈烈,也只能让青年教师挤压教学时间来完成科研考核。

表3 高校青年教师绩效考评满意度调查表

满意度	人数	所占比例(%)
非常合理	28	17.3
比较合理	34	21.0
不太合理	58	35.8
不合理	42	25.9

表4 高校评估青年教师主要依据调查表

评估主要依据	人数	所占比例(%)
教学成果	27	16.7
科研成果	62	38.3
教学及科研成果	43	26.5
人际关系	25	15.4
其他	5	3.1

二、高校青年教师职业规划的路径

从教师的内在需求来说,做好职业规划,也是教师追求个体价值实现和专业持续发展的现实选择。特别是对于入职时间不长的青年教师,更需规划好自己的人生,特别是规划好自己的职业发展。

(一)帮助青年教师做好职业规划

目标是未来的现实与行动的导航。调查中,很多高校青年教师反馈,他们在学校中要应对各项考核,工作压力大,很难做到心无旁骛把精力投入到教育教学中。面对现实困境,一方面,青年教师要想成就成功快乐的人生,在职业生涯中,就必须有清晰的方向,定出明确的目标,然后做出有效的行动。在制定职业发展规划时,不妨多听听同行老师抑或老教授们的意见,了解自身的条件,充分发挥自己的优势,找寻到一条适合自己的发展道路。另一方面,作为青年教师安身立命的高校,应在充分了解青年教师各方面需要的基础上,本着“以人为本”的理念,建立健全一整套完备的教师职业发展管理制度,把教师职业发展纳入教师激励机制,通过编制人才发展规划,引导教师创新思路、寻求自我发展与学校发展的良性互动,最大限度地让广大青年教师从教的积极性调动起来。

(二)搭建青年教师发展平台

教师是学科建设的行动者,高校要遵循学科发展规律,促进学科带头人的发展,特别是加大对青年学术带头人的培养力度,夯实教师发展的学科平台,促使青年教师与学科共同成长;建立科研创新团队,及时把握学术前沿动态,选准研究方向,营造一个研修相长的青年教师培养环境,使得青年教师在群体间互动的氛围中发展自我,提素强基,共同成长;搭

建跨学科协作平台,在政策和资金上进行扶持,促成各学科间的交流与合作,使具有不同学科背景的教师,能够利用学术的边缘效应探求新知、创新发展;针对部分青年教师各自为战、缺乏团队指导、业绩不佳等问题,实施教授、老教师和青年教师“结对帮扶”计划,以学术项目、课题指导和学术交流等形式,结对合作,缩短青年教师的职业探索期,为他们提供职业发展助力;成立青年教师协会,加强情感交流、教学对话、学术研讨,帮助青年教师寻找情感出口,搭建发展平台。^[4]总之,只有将选才与育才相结合,形成多元化的青年教师发展机制,才有可能培养造就出更多能够肩负起学术传承与教书育人重任的人才,并形成良性循环。

(三)关注青年教师利益诉求

总体而言,与国外同行相比,中国高校用于人力运行支出的费用占学校总运体行经费的比例并不高。可以说,在未来的一个时期,完善高端人才奖励、缩小教师之间薪酬差距、调整绩效分配等工作仍将值得期待。通观目前不够灵活的科研项目经费管理制度、以年龄画线的职称晋升制度、不很合理的薪酬体系设计等,无疑限制了高校青年教师的提升空间,进而影响到高等教育的质量。对于很多高校青年教师来说,他们更看重的是“今天的机会和明天的希望”,可是,虽然每年各级各类科研项目、课题总量不少,但机会却不均等,青年教师申请课题中标率仍然偏低。来自外部的与内部的、同龄人与隔代人等多重压力,使得原本就不富裕的科研资源捉襟见肘。

作为管理者部门,对待青年教师,既要解困,更要暖心,尤其要多些人文关怀,从积极培养、大胆使用、关心生活三个方面入手,持续关注他们的发展。在工作中,要提供适宜的事业发展平台和上升机会、上升渠道以及发展空间,给予他们良好的评价和发展环境、平等竞争环境,在压任务、上担子前更要为他们解除后顾之忧;在学习上,要给他们提供更多的外出学术交流、培训、继续教育和进修机会;在生活中,要多给他们关注和爱护,帮助他们解决生活中的困难,不断改善他们的生活条件和工作环境。这样才能使他们“站好讲台,把课教好”。

(四)建立科学合理的考核评价机制

2016年8月,出台了《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》。意见明确指出:高校教师考核评价制度改革要以“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”为基本要求,注重凭能力、实绩和贡献评价教师,克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向,切实提高师德水平和业务能力。2020年2

月,教育部、科技部又联合发布了《关于规范高等学校SCI论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见》。该意见的出台,势必会彻底改变科技创新过程中出现的价值追求扭曲、学风浮躁和急功近利等问题。实际上,很多高校已经在此方面做出了有益的尝试。譬如有的高校启动实施青年教师“创新能力提升计划”和“教学名师培育计划”,既能让科研能力强的“青椒”脱颖而出,又能让教学能力强的“青椒”有奔头、有地位、有干劲;有的高校推行“代表性成果评价制度”,使行政性评价让位于同行学者评价、量化评价让位于定性评价。^[5]种种深化高等教育领域综合改革的做法,值得推广。

三、结语

需要强调的是,在今后一个相当长的时期,我们面临的任務仍然十分艰巨。一方面,青年教师需要主体意识觉醒,自觉主动处理好事业与家庭的关系,自立自强,明确职业发展方向和目标,依据自身的实

际情况和学校的发展需求,制定具体可行的职业发展规划和行动方案。另一方面,高校要切实关注教师在教学工作、职业发展、生活诸方面面临的问题,主动作为,帮助青年教师提升教育教学能力,改善工作环境,激发青年教师内在发展需求,最终促进教育质量的提高,实现教师个人与学校的共同发展。

参考文献:

- [1]孟莉,赵忠霞.高校青年教师生存境遇研究述评[J].吉林省教育学院学报,2018(2):48-51.
- [2]马晓娜.高校青年教师薪酬管理中存在的问题及对策[J].复旦教育论坛,2006(1):63-66.
- [3]周芬,夏现伟.高校青年教师专业发展的困境与出路[J].宁波教育学院学报,2015(3):27-30.
- [4]朱继祥.高校青年教师职业发展存在的问题及对策研究[J].赤峰学院学报(自然科学版),2015(15):256-257.
- [5]高盼望.当代高校青年教师的知识困境与超越[J].国家行政学院学报,2017(10):72-73.

(责任编辑 许 瑶)

A Study on the Current Situation of the Development of Young Teachers in Colleges and Universities and Their Career Planning Strategies

ZHANG Cheng-en

(School of Primary Education, Zhengzhou Normal University, Zhengzhou 450044, China)

Abstract: Young teachers in colleges and universities are a special group whose development and growth directly affect the development quality of higher education. Living in the ivory tower, they are faced with many development puzzles. Based on the current situation of young teachers in colleges and universities, this paper analyzes the difficulties they encounter in their development, and determines ways to establish career ideals, build development platforms, pay attention to reasonable interest demands, and establish scientific assessment and evaluation system, so as to solve the development difficulties and effectively promote the professional growth and career development of young teachers in colleges and universities.

Key words: young teachers in colleges and universities; professional development; career planning