

A 高校青年教师发展面临的困境及舒缓建议

杨永忠¹ 陈乐天²

(1. 华南农业大学发展规划处高教研究所, 广东广州 510642; 2. 华南农业大学生命科学学院, 广东广州 510642)

摘要: 青年教师是高校教师队伍的生力军。长期以来, 他们的压力、紧张和利益需求等因各种原因没有被重视。论文选取 A 校的青年青年教师为研究对象, 采用 Email 问卷调查等方法, 直面青年教师发展面临的困境, 总结分析他们提出的舒缓建议, 以对国内高校教师管理、高校人才评价等提供有益的借鉴。

关键词: 高等学校; 青年教师; 职业发展; 人才评价

中图分类号: G443

文献标识码: A

文章编号: 2096-4609 (2019) 02-0083-002

一、研究背景

2018 年 2 月, 中共中央办公厅、国务院办公厅于印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》。40 岁以下的青年教师占我国教师总数的 60% 以上, 这支生力军是高校能否持续发展的决定性因素^[1]。但是长期以来, 对他们的评价存在有失偏颇的地方, 更忽视了他们的压力、紧张、不满和利益需求^[2]。偏颇的评价和压力给教师自身带来消极影响, 也会影响到他们的学生, 影响到整个教育事业^[3]。在新时代背景下, 青年教师发展面临的评价、压力等困境是值得研究的重要问题。

A 校经过 100 多年的历史发展, 已经成为有 26 个学院(部)、95 个本科专业的综合性高校。到 2018 年底, A 校现有专任教师 2250 多人, 40 岁及以下 1080 多人, 占 48%。学校方面也重视青年教师的成长, 先后制定了《A 校青年骨干教师培养实施暂行办法》、《A 校青年教授副教授聘用暂行办法》等制度, 青年教师的总体素质和结构都得到了较大的改善, 部分教师表现出较好的发展势头。然而, 由于经费投入、教师管理机制等因素的制约与影响, A 校青年教师的发展也存在一些亟待解决的问题。学校管理层如何评价青年教师、如何为青年教师更好地提供组织支持, 尽最大可能为他们创造一个公正公平公开合理的竞技舞台, 将是 A 校当前及今后教师管理工作的重点之一。A 校青年教师面临的问题是整个中国高校青年教师面临问题的缩影, 研究他们发展面临的困境可以对国内高校教师管理、高校人才评价等提供有益的借鉴。

二、研究设计

(一) 研究内容

A 高校 40 岁以下青年教师在生活、职业考评、组织支持、教学科研等方面发展面

临的困境及他们提出的舒缓建议。

(二) 研究方法

首先采用文献分析法, 了解和掌握国内有关人力资源管理、高校青年教师面临压力等的成果。其次, 设计调查问卷并经专家修订, 系统培训调研小组成员并由成员协作调查。调研问题有选择性的和开放式的。选择性问题采取李克特 5 级量表。对于每一个问题, 都要求他们提出具体的解决建议。再由小组成员对 A 高校的青年教工采用网络 Email 问卷调查和面谈的方法, 请他们作答。经过约半年, 小组得到完成的问卷。累计发送(放) 调研问卷 494 份, 获得有效问卷 302 份, 有效率 61.13%。有效样本涉及 A 校 26 个学院(部) 青年教师, 男性占 61%, 女性 39%。

(三) 统计学处理

经数据整理、逻辑核查后, 录入 Excel 软件, 进行进一步的数据编码等操作。然后, 把数据导入 SPSS20.0, 采用描述性分析、卡方检验等对选择性问题进行分析。对于开放性问题进行人工输入、归类与统计分析。

三、结果与分析

(一) 物质生活方面

青年教师的物质生活压力较大, 生活质量不高。对物质生活总体感到很满意的占 0%, 比较满意的占 23.18%, 一般的占 52.98%, 不太满意的占 16.56%, 不满意的占 7.28%。生活压力方面, 感觉压力很大的占 26.49%, 比较大的占 49.01%, 一般的占 22.19%, 不太大的占 1.30%, 没有的仅占 0.67%。生活压力来源于收入、住房、科研的各占 33.11%、59.60%、41.26%。

青年教师基本收入较低, 要面临教学、科研、结婚、生子、赡养老人的多重重任, 加上房租飞涨, 导致青年教工的生活成本和生存压力较大。在压力来源中, 住房难居首

位。青年教师无力买房, 只好租房, 但租金高或距离学校远, 对工作造成不李影响。为了减轻压力, 有些教师选择兼职, 影响了职业荣誉感和工作热情。

(二) 年终考核和职称评定方面

年终考核和职称评定主要看重科研项目 and 论文, 评价标准过于粗放和“一刀切”, 轻视教学, 没有制订具体的分类考评办法, 对特殊群体存在诸多不合理情况。

整体来看, 普遍强调教学的重要性, 但年终考核和职称评定的标准和权重根本没有体现这一点, 无法扭转老师重视科研, 不愿承担教学任务的局面。另外, 对职称职位名额限制过多。既然实行评聘分开, 就应该放宽职称评审人数限制, 让符合条件人员晋升级, 而在聘用上实行控制, 进行绩效考核, 实行“能者上岗”和“能上能下”的流动机制。

教学类性质强的比较特殊的群体, 如中文、英语、历史、体育等文科类教学的青年教工教学课时不足, 达不到职称条列的规定课时, 由于学科的性质决定了这些学科没有什么科研, 故科研项目和论文崇拜的现实情况对他们极为不公。

(三) 人文关怀和扶持方面

许多青年教工认为, A 校对于青年教师的业务提高及成才缺乏人文关怀和“传、帮、带”机制, 主要表现如下:

1. 缺乏推动资深教师帮扶新进青年教师的措施

新进的年轻教师一毕业就走上讲台, 缺乏必要的训练和指导, 有的不能及时掌握学科发展前沿动态, 研究方向不明确, 科研项目申请困难, 但学校没有有效的政策推动和安排资深教师去帮扶他们。

2. 缺乏支撑青年教师团队的得力措施

青年教工“单打独斗”, 缺乏团队支撑, 科研条件和研究经费有限, 没有研究生协助,

难以兼顾教学和科研。学校要有落实青年教工导师制度的有效措施,让青年教工能够承担挂靠导师的具体课题研究任务,并对课题给予一定的经费支持,改变年轻教工“自生自灭”的局面。

3. 缺乏促进青年教师与新引进的高层次人才之间的协同机制

一方面, A 校新引进的高层次人才没有人员配备;另一方面,青年教职工在专业领域缺少“帮、带”老师。学校可以出台政策鼓励高层次引进人才与青年教工组建团队,采取“抱团取暖”的方式实现双赢。

4. 对个人能力提升的活动支持太少或有失偏颇

第一,对个人能力提升、职业发展的活动支持太少(78%的青年教师持此观点)。学校应更多邀请教学名师、科研能手介绍经验,或者对于青年教教师校外进修给予一定的经济支持。第二,自费出国深造与公派出国存在差别。青年教工自谋途径的出国深造,不应该与国家基金委资助的公派出国进修人员存在待遇差别,至少应该保留基本工资待遇,以鼓励多种形式的进修方式。第三,已有的青年教师扶持政策,基本是扶强不扶弱。学术研究既需要快干大干的“显学”,也需要有枯坐冷板凳、十年磨一剑的“隐学”,人才培养既需要拔尖,更需要树人^[4]。建议将高校人才队伍建设的重点转向广大青年教师。

5. 缺乏有效的心声和诉求沟通平台

虽有工会,有党组织,有校长见面会等,但还是缺失能使青年教工的心声和诉求及时表达、传递、重视与反馈的有效渠道。建议增加青年教工在教代会的比例和人数。

四、讨论与结论

有研究指出,超过青年教师总数的70%对收入和生活状况不满意,科研压力大、职称晋升难和教学任务重是他们面临工作压力的前三项^[5]。A校青年教师的物质生活压力较大,满意度低。低收入、高房价,以及教学、科研、结婚、生子、赡养老人等多重重任,导致青年教师的生活成本和生存压力较大。许多青年教师认为,A校对于青年教师的业务提高及成才缺乏人文关怀和“传、帮、带”机制。绩效考核和职称评定存在科研项目和论文崇拜,评价标准过于粗放,评价标准“一刀切”,轻视教学,职位名额限制过多等问题。

朱新科(2005)认为青年教师对于职业的不满意会影响到对自己学校的认同和归属

感,甚至萌生去意。因此,重视和培养青年教师,提高其职业满意度,是高校管理工作的一项重要任务^[6]。陈琦(2000)认为教师压力不但会给教师自身带来消极影响,而且还会影响到他们的学生,影响到整个教育事业。要舒缓压力和困境有多种多样的方式。个人要面对困境实现职业成长,就要在一定组织环境的支持下,通过自己的努力来实现。Eisenbergert等(1986)提出的组织支持感(Perceived Organizational Support,即POS)理论指出如果员工感受到来自组织方面的支持时,就会在工作中更加努力,在情感方面更加认同组织,愿意为组织的利益付出更多的努力,从而有利于个人的成长^[7]。Yu(2012)在比较加拿大和中国人的职业成功时,认为组织支持为主要预测变量之一^[8]。

本研究的调研对象,来自于不同学院、不同学科基层一线青年教师,提出的舒缓建议大都是他们的心声,少数由笔者提出。笔者认为他们的建议是合情合理的,他们的困境与提出的建议完全有必要得到管理层的重视,须及时采取必要措施给予组织支持。我们也认为,在国家重视分类推进人才评价机制改革的背景下,高校青年教师发展面临的评价、压力等问题具有广泛性,特别值得高校管理者的重视。当前重点是必须按照中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》精神,“实行分类评价……,科学设置评价标准。克服……唯论文等倾向,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,鼓励人才在不同领域、不同岗位作出贡献,追求卓越。”^[9]应当根据学科类别、人才专长和任务特点进行更为具体的分类管理^[10]。

【作者简介】杨永忠(1970-),男,硕士,研究方向为高等教育学。

【基金项目】华南农业大学教育教学改革与研究项目(JG18040)

【参考文献】

- [1] 张东. 青年教师是一流大学的中坚力量[N]. 中国教育报,2011-01-26.
- [2] 李从欣. 高校教师职业成长驱动因素及关联效应研究[D]. 天津:天津大学,2013(4).
- [3] 陈琦,刘儒德. 当代教育心理学[M]. 北京:北京师范大学出版社,2000.
- [4] 江保国,孙梦. 高校青年教师发展问题调研:以A校为例[J]. 南昌师范学院学报(社会科学),2015(2):69-71.

[5] 黄金鲁克,柴葳. 代表委员点拨“青椒”之惑[N]. 中国教育报,2015-3-11.

[6] 朱新科,卓义周. 高校青年教师职业满意度调查:分析与对策[J]. 高等教育研究,2005(5):56-61.

[7] Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, et al. Perceived Organizational Support[J]. Journal of Applied Psychology,1986,71(3):500-507.

[8] Chen Yu. Career Success and Its Predictors: Comparing between Canadian and Chinese[J]. International Journal of Business and Management,2012,7(14):88-95.

[9] 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》[EB/OL]. 2018-02-26[2018-12-18]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-02/26/content_5268965.htm.

[10] 杨永忠,赖元峰,梁旦成等. 被忽略的80%:普通高校师资管理中令人费解的事情[J]. 重庆工学院学报.2009(2):178-181.

【相关链接】

《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》是为深入贯彻落实《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》,创新人才评价机制,发挥人才评价指挥棒作用而制定的法规。2018年2月,由中共中央办公厅、国务院办公厅发布,自2018年2月起实施

人才评价是人才发展体制机制的重要组成部分,是人才资源开发管理和使用的前提。建立科学的人才分类评价机制,对于树立正确用人导向、激励引导人才职业发展、调动人才创新创业积极性、加快建设人才强国具有重要作用。

当前,我国人才评价机制仍存在分类评价不足、评价标准单一、评价手段趋同、评价社会化程度不高、用人主体自主权落实不够等突出问题,亟需通过深化改革加以解决。

当前我国人才评价机制存在分类评价不足、评价社会化程度不高、用人主体自主权落实不够等问题,尤其是对不同人才的评价“一把尺子量到黑”等做法备受关注。根据《意见》,分类健全人才评价标准,改进和创新人才评价方式,对不同人才实行差别化评价。

人社部专业技术人员管理司司长俞家栋:第一是强调分类,就是以职业属性和岗位要求为基准,契合人才自身的特点、自身的规律;第二是突出品德,人才要德才兼备,品德优先;第三是重能力、重业绩、重贡献,实实在在地把好人、能干的人评上来。