

高校青年教师职业成长的困境与路径研究

袁玲

(安徽财贸职业学院, 安徽 合肥 230601)

【摘要】高校青年教师是高校师资队伍中重要的生力军,影响着高等教育的可持续发展。青年教师身上有着独特的特点,然而在职业生涯初期面临多重挑战:教学与科研失衡;科研压力大,进展缓慢;职业生涯规划缺乏。本文从教师自身和高校角度出发,探讨解决的途径,以促进青年教师的职业成长和高等教育事业的长远发展。

【关键词】青年教师; 职业成长; 困境与路径

近年来,随着高等教育的迅猛发展,截至2023年我国在校大学生人数已超过4430万人,高等教育的毛入学率达到了59.6%。国际社会中通常把50%以上定义为普及化阶段,因而我国进入了高等教育普及化的阶段。高等教育的发展、人才的培养离不开高校教师,而青年教师作为高校教师队伍中重要的生力军,其能力、素质直接关系到高等教育质量的未来发展。因而关注青年教师的职业成长,及时有效地帮助他们突破现有困境,提升职业认同感,是十分重要的。

一、高校青年教师的自身特点

(一) 学历水平高,专业知识扎实,教学实践经验不足

关于青年教师的年龄界限,不同国家、组织定义不同。在我国,一般界定在35周岁以下,面向教师的社会招聘基本都要求在35周岁以下,因而高校青年教师基本出生于20世纪90年代,是见证国家蓬勃发展中的一代。随着高等教育的发展,适逢大学扩招,特别是研究生规模的扩大,高校在社会招聘和人才引进方面,对学历水平的门槛要求逐步提高,基本是研究生和博士。因而高校青年教师学历水平普遍较高,他们经过多年在校的努力学习,专业基础知识及相关领域知识扎实丰富,掌握前沿的科研理论。然而高校青年教师由于工作时间不长,教学实践经验不足,存在教学理论和实践的脱节。大部分高校青年教师学的并不是师范专业,毕业后直接进入高校工作,虽然有入职培训,但并没有受到过系统的教学训练的培训,大多靠自己摸索和向同行学习,在教学方式和教学能力方面都有所欠缺,改变这种状态可能需要好几年的时间。同时大部分高校青年教师没有企业等社会实践经验,从学校到学校,从学生到教师,身份的突然转变让许多青年教师无所适从。因而一些青年教师在课堂上照本宣科,局限于书本教材,课堂气氛死板乏味;课堂管理经验不足,对一些突发事件的处理不当,教学机智能力较弱,容易导致学生认同感低。

(二) 工作积极性高、敢于创新,可塑性强

高校青年教师大多数毕业不久,工作年限不长,正处于职业生涯初期,对未来的工作与生活都有着莫大的期待,工作热情、认真拼搏,充满活力,有强烈的事业心。加上此阶段身体素质良好,精力充沛旺盛,能够秉持着积极主动的态度投身于教学和科研工作中。他们大多出生于20世纪90年代,是在国家社会蓬勃发展的背景下成长起来的,相较于老教师易陷入经验主义的怪圈,高校青年教师的思维更为活跃,具有开放性,敢于创新,愿意去接受新事物,乐于尝试使用前沿的教学策略和教学方式应用于课堂,从而提升自身的教育教学能力。同时21世纪科学技术的迅速发展,高校青年教师深受影响,他们与社会接轨,掌握最新的现代信息技术,并将其应用于自身的教学和科研中,主动探究,知识内容更新速度快,具有较强的可塑性。

(三) 善于沟通交流,亲和力较强

高校青年教师年龄一般在35周岁以下,和在校大学生的年龄差距不太大,与学生之间并没有明显的代沟,价值观和兴趣方面较为相似,能够更好地理解学生,学生也愿意与青年教师进行接触交流,建立良好的师生关系,从而有益于青年教师更好地教育教化学生。同时青年教师思想活跃、思维敏捷,积极上进,具有开拓精神,乐于接受新事物,适应能力、交际能力较强,能够较快融入集体之中,与领导、同事建立和谐的关系,有利于工作的顺利开展。

二、高校青年教师职业成长的困境

(一) 教学与科研失衡

高校作为立德树人的主阵地,承担着育人、科研和服务社会等职能,因而高校的功能决定了高校青年教师在教书育人的同时,还必须承担科研工作。对青年教师来说,一方面,做好教育教学工作能够为科研工作提供支撑;另一方面,做好科学研究,将其成果运用于教学工作中,有利于促进教学能力的提升。但是对于工作年限不长的青年教师而言,面临着教

学和科研的双重压力，存在失衡的现象，易导致“重科研、轻教学”的现象。

究其原因，一方面，高校资源分配不均衡，倾向于科研方面，特别是科研在职称评定晋升、学校年度绩效考核等方面占据相当大的比例。不少高校的评价体系中更重视科研，采取科研量化的方式进行考核评定，导致青年教师需要花费更多的时间精力在科研上，以此获得职称晋升和待遇提高。然而人的精力时间是有限的，对科研投入越多，不可避免会减少对教学的投入，从而影响教学质量和人才的培养。另一方面，对比科研成果可以根据刊物课题的类别、发表的论文数量等进行量化，教学方面的评价就比较模糊，无论是专家、同行还是学生评教，评价都很难完全量化，存在一定的主观性。^[1]这导致部分高校青年教师更愿意把时间精力放在科研上，对教学重视度不够。青年教师作为高校教学的生力军，长此以往不利于教学质量的提升。虽然青年教师学历水平高，专业基础知识扎实，但是教学实践经验有限，一些青年教师在教学设计、课堂讲授、教学管理等方面都有所欠缺。在教学设计方面，存在设计不全面，教学目标不明确、重难点不清晰，学情分析不够等问题，对于如何活跃课堂氛围、加强师生沟通、增强学生学习的积极性，缺乏积极有效的经验。然而提高教学技能、加快自我发展是一个需要长期积累的过程。青年教师既要承担教学工作的重担，又要进行科研活动，无法很好地协调二者的关系，出现了失衡的倾向。

（二）科研压力大，进展缓慢

“教学是立足之本，科研是发展之路”。评价一位青年教师的主要指标除了教学任务的完成度，科研工作与成果也是重要标准。^[2]绝大多数高校青年教师普遍都认为科研压力较大，由于工作年限不长，职称大多是助教或者讲师，在科学研究过程中往往会遇到各种难题和挑战。

一方面，科研方向模糊、不清晰。科研方向决定了青年教师工作和学习的重心，影响着职业发展方向。稳定清晰的科研方向，能促进科研工作的顺利展开，从而帮助产出更多的科研成果。虽然高校青年教师的学历水平基本是研究生及以上，在校读书期间都跟在导师后面做研究，有导师的耐心指导，具备一定的科研能力和创新能力。但是入职后，由于科研经验不足、科研意识薄弱，难以独立完成一些重大的科研课题。特别是工作后可行的学科方向与自己的专业并不完全一致，导致一些青年教师无所适从，加之教学工作任务繁重、家庭琐事等问题，短时间内难以找到清晰的科研方向。

另一方面，科研申报困难，缺乏科研带头人引导，竞争力匮乏。不少青年教师反映课题申报困难，申报的科研项目主要是校级课题，省部级较少。主

要是当下的科研申报制度，存在级别划分，级别越高的科研课题对于申报人要求越高，对申报人的职称、年龄和现有科研成果有着门槛限制，往往只有高级职称的教师，如副教授、教授有机会可以申请到。青年教师由于职称低、资历浅、申报经验不足等，机会则比较渺茫。所以对于高级别的科研课题，青年教师一般是参与其中，跟着资深教师一起研究，做一些数据调研、资料收集等工作。有时候参与的课题不一定感兴趣，或者与自己的专业不相符，以致青年教师缺乏主动性和积极性。同时不少青年教师缺少学术带头人引导，长期的单打独斗，缺乏科研竞争力。虽然一些高校实行“传帮带”、导师制等制度帮助青年教师成长，但是在实际执行过程中大打折扣，缺乏积极有效的引导，导致一些青年教师在科研工作的初期焦虑迷茫。

（三）职业生涯规划缺乏

教师的职业生涯规划，指的是教师结合自身具体情况，依据教育事业与所在学校发展的具体需要，分析影响其职业生涯发展的关键因素，以确定青年教师数年乃至数十年的职业发展目标，进而相应地制定能实现这些目标的行动计划。^[3]职业生涯规划的确对教师的职业成长极其重要。然而在高校青年教师群体中，普遍存在职业生涯规划缺失的现象。一方面，职业生涯规划意识淡薄。青年教师工作年限不长，面临教学和科研的双重压力，加之家庭琐事等，无暇去认真思考规划自己的职业生涯，导致职业生涯规划不够详细、流于形式。一些青年教师无法找准自身定位，过度在乎经济利益，没有目标，没有方向，从而延误自身未来的职业发展。另一方面，职业生涯规划执行力不足。虽然一些青年教师制定了职业生涯规划，然而在践行的过程中由于受到学校、家庭等多种压力影响，动力不足，半途而废，导致在后期的职业生涯中靠着经验主义去进行教学和科研。

三、高校青年教师职业成长的路径

（一）青年教师个人层面的路径

1. 正确认识自我，协调好教学与科研的关系

教学和科研同样是高校的两大重要职能，两者如车之两轮、鸟之两翼，同等重要，都是对未知世界的探索。^[4]青年教师作为高校重要的生力军，要认识到自踏入高校大门，就肩负着教学和科研两大任务。教学和科研之间相互促进、相辅相成。教学是基础，为科研工作的顺利展开提供良好的环境和人才保障；搞好科研，有利于了解学科动态前沿，更新知识，将科研成果应用于教学，丰富教学内容，提升教学质量。在职业生涯的初期，青年教师不可避免会产生角色冲突，但是要有清晰的认知，端正心态，以积极向上的态度迎接挑战，做好教书育人和科学研究的工作。同时青年教师要正确认识自我，根据自己的爱好和能力，在职业的不同阶段，在教学和科研之间有所

侧重,或者统筹兼顾,从而激发自身工作的积极性。在职业生涯初期,教师要教学为主,做好教书育人的本职工作,适当地进行学科研究,将研究成果运用于教学过程中,实现教学发展。进入职业生涯中期及之后,高校教师要做到统筹兼顾,达到以教学促科研、以科研提教学的程度,实现自我成长。

2. 明确研究方向,加强学习,提高科研水平

教师行业的特殊性,需要教师不断成长和进步。而促进教师专业成长的一个重要途径就是参与科学研究。首先,青年教师要端正态度,以积极向上的心态投入科研工作。在科研的道路上不可避免会遇到各种困难挑战,青年教师要能够静下心、坐“冷板凳”、不气馁,坚持自己的理想信念,结合自身的优势,找到适合自己成长的相对稳定的科研方向,是高校青年教师科研发展的关键。其次,青年教师要加强学习,提升自身理论素养,为提高科研能力做支撑。大部分教师的科研活动都是研究所在学科,因而要深入探索自己所属学科领域的内容,通过自主学习、积极参加学术培训会议、讲座,加强与同行之间的交流与合作,开阔研究视野,提升理论素养与科研水平。最后,青年教师要加强合作,主动积极融入科研团队。青年教师可以根据自己的研究方向加入相关团队,参与科研项目的建设,向资深教师学习,加强交流,提高自身科研能力。

3. 合理制定职业生涯规划,提高自我效能感

高校人才培养目标的实现与否,与教师水平存在必然联系。因此,作为教师队伍主力军的青年教师的职业生涯规划更具迫切性。^[5] 青年教师要加强自我认知,根据自己的性格、兴趣和能力等正确认识自己,尽早确定职业发展规划。教师可以根据职业发展的不同时期,在初期、中期和晚期,分阶段制定发展目标,制定可行的行动方案,通过阶段性目标的实现促进青年教师的职业成长,由新手转变为专家。确定职业目标后,教师要坚定信念,后期若受到内外在因素的影响,青年教师可以适时调整和完善目标,提升自我效能感。

(二) 高校层面的路径

1. 加强青年教师的继续培养

青年教师要充分发挥主观能动性,通过多种途径方式促进职业成长。高校要加强教师的继续培养,为青年教师的人才成长提供外在支持。首先,加强师资培训,满足青年教师的内在需求。多数青年教师入职前教学经验较少,没有受到过系统的教学培训,入职初期难以适应。因此高校要根据教师的实际需求,利用多种方式做好入职培训和职后培训。在培训结束后,要继续跟踪,根据教师反馈的内容,总结不足进行改进。同时,在入职后的初期安排“传帮带”工作,让有经验的教师对青年教师进行“一对一”指导,可以让青年教师尽快适应学校工作。其次,高校要重视

和支持团队建设。鼓励青年教师积极参加各种学术科研团队,增强团队合作意识,使教师之间相互汲取经验、取长补短,拓宽研究视野,提升教学科研能力,促进青年教师的职业成长。最后,高校要创造条件,提供多种机会,让青年教师参加各类沙龙会议、讲座、外出学习进修等活动,从而提升业务能力。

2. 分类管理,协调教学和科研的关系

目前高校存在“重科研轻教学”的现象,除了教师自身原因外,和高校的评价机制中重科研轻教学也有很大关系。因而高校要加强体制改革,改变统一化一体化的评价管理模式。因为教师有不同的侧重点,有的偏好教学,有的偏重科研。高校的评价机制应多元化,根据不同教师的特点,区分教师所属的类型、岗位、所授的课程等,实行分类管理,采用不同的评价标准和考核机制,反对“一刀切”的管理模式,才能有效挖掘青年教师的工作潜力,调动其积极性和创造性,促进高校和教师的良性发展。

四、结语

高校青年教师是高校教学和科研工作中重要的生力军,与高校的发展息息相关,因而建设一支高水平的青年教师队伍刻不容缓。然而处在职业生涯初期的青年教师在教学、科研等方面面临各种挑战,因而要针对青年教师的特点,关注他们的现状,从教师和学校角度共同发力,从而提升其综合素质,加强高校的师资力量。

参考文献:

- [1] 刘霄.“谁”左右了高校教师的教学、科研选择:基于“能力”的认知而非“功利”的取向[J].中国高教研究,2020(3).
- [2] 王汝慧,严俊秀.浅谈高校青年教师如何平衡好教学与科研的关系[J].佳木斯职业学院学,2021(9).
- [3] 苟军平.青年教师职业生涯发展存在的问题及对策研究[J].教学与管理,2013(4).
- [4] 王凌群,赵阳,贾雪.浅谈高校科研与教学的关系[J].中外企业家,2019(8).
- [5] 孟志刚.高职院校青年教师职业生涯规划的探索[J].辽宁科技学院学报,2020(5).

基金项目: 安徽省级质量工程《高职院校青年思政教师职业发展的困境与超越》(2022sxzzjy001); 安徽省哲学社会科学项目《党史视域下“英模精神”融入高职院校意识形态教育策略研究》(2023AH052064); 安徽财贸职业学院哲学社会科学项目《新时代社会实践融入大学生劳动教育路径研究》(2023skxj014)。

作者简介: 袁玲(1991—),女,安徽合肥人,教师,助教,硕士,研究方向:马克思主义与思想政治教育。