

高教信息

发展规划与评估处编

2019年第5期(总第50期)

青年教师发展专题

- 坚持问题导向 提高新时代高校青年教师队伍素质..... 3
- 高校青年教师的职场困境及职业重构研究..... 6
- 海归青年教师引进政策供给与需求匹配研究..... 9

校内研究成果

- 高校青年教师师徒关系及影响机制研究..... 13

导读

根据教育部网站显示，截至 2017 年底，我国普通高校 35 岁以下的青年专任教师达 497458 人，占全国普通高校专任教师总数的 30.5%，青年教师已成为我国高校教师队伍的重要主体和中坚力量。在当前“放管服”的高校改革背景下，认识与解读青年教师群体职场现状，探讨如何解决青年教师职业群体生存与发展的困境，找回学术职业的价值与意义是一个值得深入探讨的议题。

《坚持问题导向 提高新时代高校青年教师队伍素质》以山东省 8 所高校的青年教师为样本，聚焦青年教师队伍素质建设的问题。通过分析样本高校青年教师培养培训体系、激励约束机制、使命感和责任感、职业倦怠倾向等现状，发现目前制约青年教师队伍素质提高的问题并提出相应的建议。

《高校青年教师的职场困境及职业重构研究》一文分析了高校青年教师职业环境的变革与新特征、职业规划与岗位结构方面的困境，为高校构建规范职场环境和良好学术生态提供参考。

《海归青年教师引进政策供给与需求匹配研究》通过对上海 15 所高校人才引进政策文本的内容分析和对人事部门负责人的深度访谈，以及对海外拟归国担任高校教师青年人才的网络问卷调查，构建模型并全面分析了在沪高校海归青年教师引进政策供给与个体需求的匹配状况，以期对高校改进错配和未配问题的解决有所助益。

我校教师褚福磊在《高校青年教师师徒关系及影响机制研究》中深刻剖析了高校青年教师师徒关系对青年教师职业成功的影响及作用机制。构建了包括职业指导功能、社会心理功能以及处世指导功能的高校青年教师师徒关系内容结构模型。从高校、指导教师和青年教师的层面分别提出了可行建议。

青年教师发展专题

坚持问题导向 提高新时代高校青年教师队伍素质

本研究针对提高青年教师队伍素质问题，在山东省 8 所高校进行了座谈调研，并随机抽取 40 岁及以下、本科以上学历，从事教学、研究工作的青年教师为研究对象，进行问卷调查。共发放问卷 560 份，回收问卷 520 份，有效问卷 501 份，有效率 89.45%。其中男性青年教师 236 人，占 47.11%，女性青年教师 265 人，占 52.89%。

一、制约青年教师队伍素质提高的问题

（一）需要健全适应青年教师成长规律的培养培训体系

从调查的 8 所高校来看，有 3 所高校设立了教师发展中心，有 3 所高校建立了教研室——学院——学校三级培训体系，4 所高校制定了青年教师培养规划，5 所高校将青年教师培养纳入学校重要议事日程，8 所高校把青年教师发展纳入了学校的“十三五”发展规划。

调查结果显示，64.59%的青年老师认为自己参加过的培训不能满足自己的需求。总体来看，大部分高校对提高青年教师队伍素质非常重视，但在具体工作中，缺乏对青年教师成长规律的研究、探讨和实践，忽视青年教师的个体特点和学术成长规律，组织安排的学习培训与青年教师的成长需求契合度还不够，没有真正建立健全适应青年教师成长规律的培养培训体系，这导致部分青年教师素质能力难以适应新时代人才培养需要。

（二）需要完善促进青年教师成长成才的激励约束机制

调查的 8 所高校对促进青年教师成长成才都出台了相应的措施，有 2 所高校建立了青年教师职称晋升绿色通道，有 4 所高校对青年教师教学科研有奖励政策，有 2 所高校对青年教师考核有单独政策。

在参与调查的青年教师中，有 19.20%认为所在学校的激励政策对提高自身素质起不到作用，有 34.54%认为所在学校的激励政策对提高自身素质起一定作用，仅有 13.65%的青年教师认为所在学校的激励政策对提高自身素质有非常重要作用。总的来看，多数高校缺乏对不同学科、不同专业、不同岗位的青年教師不同发展要求的针对性激励。

（三）以师德师风为核心的教书育人使命感、责任感有待加强

从调查样本看，有 5.62%的青年教师认为缺少获得作为教师的荣誉感、尊严感，有 66.51%的青年教师认为师德师风对自身素质提高发挥了重要作用，有 20.1%的青年教师认为缺乏教书育人的使命感和责任感是自身素质提升不足的主要原因，有 78.13%的青年教师将师德师风作为自己职业修养的重要内容。从调查结果看，大部分青年教师非常重视自身师德修养，同时也认为师德师风对自身素质提升具有积极的推动作用，但仍有部分青年教师教书育人的使命感、责任感不强，忽视自己师德师风的培养，导致自身素质提升不高。

（四）不同程度地存在影响青年教师精力投入的职业倦怠倾向

本研究采用自编的人口学变量（包括性别、年龄、婚姻、学位、职称、工作岗位和每周工作时间）和教师职业倦怠量表（Maslach 教育量表，3 维度 22 题项，采用 5 点评分，得分越高倦怠越严重）来调查高校青年教师职业倦怠现状。结果显示，轻度倦怠者占 50.1%；中度倦怠者占 25.34%；重度倦怠者占 10.38%。职业倦怠降低了青年教师的职业成就感和认同感并使其职业性格解体，不仅危害青年教师的身心健康，还对其素质的提高产生负面影响。

二、提高青年教师队伍素质的建议

为满足青年教师成长成才需要，学校可成立由书记、校长任组长的师资队伍建设领导小组，建成独立设置的教师发展中心（正处级），面向教师提供专业化、

个性化的服务与支持，为青年教师的职业生涯发展提供了组织保障。围绕学校办学定位及人才培养目标，整合校内外各类优势教学资源，将校内外岗前培训、专业培训、网络课程培训等各类培训系统化、规范化。注重发挥优秀教师、教学名师的引领示范作用，充分调动教师尤其是青年教师参与教学团队、创新团队的主动性和积极性，提升青年教师的自我效能感。

不断提高青年教师待遇，把资金、资源、政策投入更多地向青年教师倾斜，让青年教师安心、热心从教，使广大青年教师在职业上有获得感、岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感。牢固树立教学的中心地位，把优质资源向教学一线倾斜，引导青年优秀人才向教学岗位流动，制定“教学型”教授评审办法，实施“金讲台”工程和教研室标准化建设工程，不断增强教师的荣誉感和获得感。改革青年教师评价体系，加大对教学业绩突出青年教师的奖励力度，突出教学工作成绩在专业技术职务评聘、绩效考核和津贴分配中的分量。

建立压力管理训练计划，综合采用放松训练、认知压力和时间管理等方法提供青年教师的压力应对技巧。发挥工会的作用，开展趣味运动会、健身活动、组织多项活动吸引青年教师参与，扩展人际交往，提供心理支持。明确青年教师的角色定位，合理安排工作任务，及时吸收青年教师参与到学校的管理和发展当中，为学校的发展提供建议和支持，降低角色模型和角色冲突，不断增强青年教师尊严感、幸福感、获得感。

摘自《中国高等教育》2019年第5期 作者：庄严 等

高校青年教师的职场困境及职业重构研究

一、高校青年教师的职业环境与新特征

1. 我国高校学术职业发展通过制度安排在不断进行分层的演进过程中，出现了**资源配置的排他性特征**。新时期我国高校重点建设项目先后经历了“211工程”“985工程”“双一流”建设等阶段，但是这些工程在某种意义上却是由国家对各类高校人为划分等级，形成了高校的总体分层。不同高校围绕着提升办学质量、学科建设和国际影响力等评价指标进行整体竞争的同时，还在科研、教学、高端人才等单项资源方面产生了激烈竞争。

2. 近年来，国家通过高校人事制度改革，对**竞争性岗位结构**进行调整。岗位聘任制度一方面促进了“能上能下”的人才流动机制的建立。另一方面，这种过于注重组织效率的安排给攀爬学术阶梯的青年教师造成了极大的压力。岗位绩效工资制，一方面提高了高校教师的薪酬水平，激发了教师工作的积极性。另一方面，受学术晋升通道变窄、职业薪酬结构级差等因素影响，青年教师在学术声望、经济地位和学术权力等方面与象牙塔顶端的学术精英之间存在巨大鸿沟，总体位于大学职业结构的低端位置。

二、高校青年教师的职场困境

（一）角色张力：人才培养与科学研究的挤压

第一，教学的消费主义观念盛行影响了教师尤其是青年教师的职业价值感，并且青年教师普遍承担较多工作量导致其在科研与教学上的时间和精力分配不均。第二，青年教师由于普遍资历浅、职称低、成果少，往往在竞争中处于不利地位。第三，我国不同层次高校普遍存在的学科地位等级化特征，不同学科的青年教師地位不同，技术应用类高于基础研究类，理工学科高于人文学科。

（二）资源禀赋：先赋身份与后致能力的比拼

第一，很多高校的制度将学历与职称晋升、学术荣誉等直接挂钩，形成对青年教师的制度性压力。第二，许多高校为了在人才竞争中占据优势，不惜投入大量的经费和精力招聘海外人才，将很多本土优秀青年教师排斥在外。第三，对于普通的青年教师而言，能否在学术共同体中拥有学缘关系的优势，通过正式与非正式交往对学术资源、声誉和地位进行争夺对其职业发展具有重要意义。

（三）话语体系：政策话语与学术话语的转换

第一，大学行政权力压制学术权力等行政泛化问题压制与削弱了学术职业群体专业话语权和学术自主权。第二，在很多行政化色彩浓厚的地方性大学，青年教师如果与行政权力没有紧密联系，在职称、项目、学术荣誉的遴选方面，很难获得行政权力的庇护。而青年教师一旦获得行政职务，学术晋升之路也随之通畅。第三，高校中“论资排辈”的现象易导致青年教师产生熬资历的消极认同，消解了追求卓越的积极性和活力。

（四）价值选择：职业理想与生存现实的冲突

第一，青年教师由于职称较低，往往在学术与生活的平衡、横向项目与纵向项目的精力分配上陷入困境。第二，好的学术平台往往与城市等级成正比，也就意味着城市生活成本的巨大压力。因此，在面对学术与生活的平衡时，很多青年教师流露出向上流动的意愿。第三，在高校人事制度改革和收入分配中强化竞争使得青年教师个体之间相互竞争、相互排斥程度远远大于相互的合作与交流。

三、高校青年教师的职业重构

（一）职业关怀与简政放权：学术职业制度重构

第一，建立以学术质量为导向的评价标准，扭转量化评价中过度强调数量、忽视质量的观念，赋予学术共同体更多的话语权，广泛地推广“代表作”制度，

为学术人员尤其是青年教师营造立足讲台、潜心学术的良好学术生态。第二，弱化行政性评价，加快建立分类的大学评价评估原则，以学科为依据，打破高校之间盲目攀比、恶性竞争的困局。同时进一步细化办学自主权的范围，形成符合不同层次、不同类型高校发展特点的考核评价、薪酬激励以及人才流动机制。第三，政府在赋予高校更多自主权的同时，必须在宏观层面加强对高校的指导。应在放权高校与政策监管方面进行平衡，既通过建立符合市场规则的学术劳动力定价机制来促进人才的合理流动，保证大学办学自主权实现，又建立合理的监管与约束机制，防止恶性人才竞争对正常秩序的危害，维持好学术劳动力市场的良性发展。

（二）组织再造与有序竞争：高校职场秩序重建

高校在职业政策方面应因校制宜地进行多元探索，构建多元的、科学的学术评价体系和岗位分类体系，建立激励与保障相配合的流动机制，同时规范岗位聘任、考核和晋升等制度，形成良好的人才准入、遴选和退出的流动机制。第二，重视青年教师的成长，强化职业生涯的设计，创新青年教师发展培养、资助机制。第三，加强软环境的建设和组织认同。

（三）理性选择与主体回归：青年教师自我重塑

第一，青年教师在正确看待外在制度带来的职业压力的同时，还要客观认识和评价自己，实现自我职业生涯的合理规划。第二，青年教师应当不断更新教学理念，锻炼教学技能。第三，正确认识到职业是实现人生价值的方式，克服身份焦虑，找寻工作定位和工作认同。

摘自《江苏高教》2019年第7期 作者：罗兴奇

海归青年教师引进政策供给与需求匹配研究

加快引进海外人才是高校人才强校战略的主要举措之一。本研究以在沪高校为样本，对海归青年教师引进政策供给与个体需求的匹配情况进行探索性分析，同时尝试分析政策供给与需求的错配、未配问题并提出针对性建议。

一、研究设计

（一）概念界定

1. 海归青年教师：指出生地为中国大陆，年龄在 40 周岁及以下，在海外（包括我国港、澳、台地区）已经获得或正在攻读博士学位，目前仍在海外但有意愿回到大陆高校从事教学和科研工作的人才。在个体需求调查中也称其为海外拟归国青年人才。

2. 海归青年教师引进政策：指高校为引进海外青年人才制定的系列政策，包括家属与子女安置、住房保障、户籍安排、薪资、研究与教学支持、职称晋升与评价等方面。

3. 个体需求：指海外拟归国青年人才对归国担任高校教师，在职业发展、工作环境、社会环境、自然环境、个人生活与家庭生活等多个方面的需要和诉求。

4. 匹配程度：指高校海归青年教师引进政策与海外拟归国青年人才个体需求的一致性程度，包括政策供给内容与个体需求内容的一致性程度，以及政策供给强度与个体需求强度的一致性程度。

（二）样本数据

本研究共选取了 15 所在沪高校作为研究对象（9 所“双一流”建设高校和 6 所普通高校），共收集到 27 份政策文本。对人才引进政策中具体政策要点强度的划分以其出现频率和在政策文本中的相对位置为依据。

本研究根据基本信息、个体需求等问题自编了《海外拟归国青年人才个体需求调查问卷》，通过网络共向 1200 人发放了电子调查问卷，回收 236 份问卷，有效问卷为 186 份。政策供给可能予以满足的个体需求以问卷中“请根据个人对回国后选择第一份教职时看重的因素，按照重要程度进行打分，0 分为最低分，10 分为最高分”题项为依据进行强度划分。

（三）构建模型

为了分析高校海归青年教师引进政策供给与个体需求之间的匹配关系，本研究构建了政策供给与个体需求匹配四象限模型（见图 1），并基于此模型对在沪高校海外人才引进政策供给与个体需求的匹配状况进行分析。

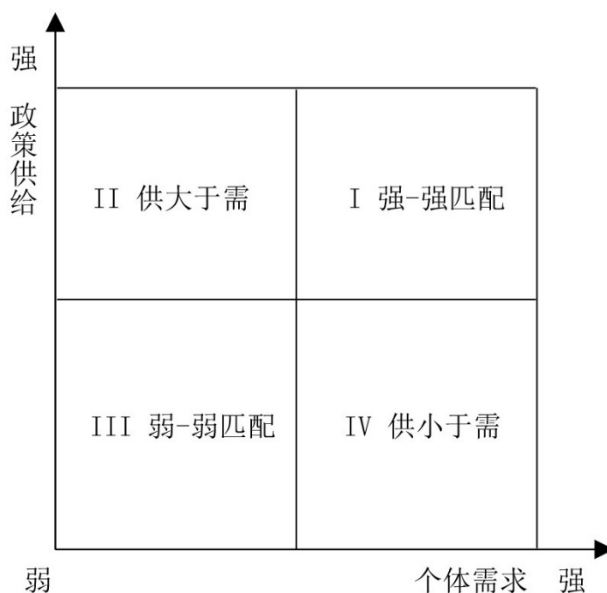


图 1 政策供给与个人需求匹配模型

二、数据分析结果

（一）政策供给内容与强度

根据计算分析，在沪高校海归青年教师引进政策供给内容与强度中，属于较强供给的政策要点包括薪酬津贴、住房、科研启动经费。属于中等强度供给的政策要点包括研究与办公条件、科研团队建设、职称、研究生招生资格。属于较弱供给的政策要点包括福利与保险、子女入学、科研项目申请支持、户口、国内外

访学机会、人才计划申请支持、产学研践习机会、人事编制、国家与地方补助、配偶安置、学术休假等 11 项。

（二）个体需求类型与强度

将海外拟归国青年人才个体需求调查问卷中列举的 26 项需求按照得分均值从高到低进行排列（均值越高说明需求越强烈）后发现，均值最高的是薪酬津贴，其次是科研合作氛围、工作自主性。在强度排序靠前的个体需求中，与科研相关的占了较大比重，强度排序靠后的个体需求是与家庭相关的。

（三）政策供给与个体需求的匹配状况

如图 2 所示。从中可以直观地看到，政策供给与个体需求既有完全一致、相匹配的方面，也有存在偏差的内容。



图 2 海归青年教师引进政策供给与个体需求的匹配状况

供需一致的方面，强-强匹配关系（I 类）中的 4 项内容可以认为是目前高校在引进海外青年教师时着力最大，着重体现校际差异的方面，也是拟归国青年人才预期争取到更高支持的政策要点。弱-弱匹配关系（III 类）中的内容校际之间差异小，确定性高，“议价”空间窄，属于学校和个人之间不谈也有，谈也基本不会

改变的内容。因此，也可以说这些个体需求不仅为实际需要，更是对政策的诉求。

在供求存在偏差的方面，研究生招生资格从政策供给角度看是一项重要的稀缺资源，但从海外拟归国青年人才需求的角度看，可能由于专业背景多样，其组建科研团队的需求不高、迫切性不强，故这项内容表现为政策供给大于个体需求的匹配状况（II类）。政策供给小于个体需求（IV类）的6项内容，有些是学校提供的条件低于个体需求（科研启动经费的额度），有些学校无法给出确定性政策承诺（人才计划和科研项目申报），有些是学校可以明确表达但被忽略的软环境供给（工作方式、合作机会和国际学术交流等）。海外拟归国青年人才对工作自主性、个人研究方向与就职学校相关专业方向的匹配程度、学校/学院人际关系、知识产权的商业化支持政策等比较关注，但这些在现有引进政策供给中均未涉及。

三、结论与讨论

在沪高校海归青年教师引进政策与个体需求之间既有一致的方面，也存在较多偏差，需要采取针对性改进举措。从提升海外青年人才引进效果来看，高校引进人才政策供给需要从重视薪酬津贴、教学和科研条件、晋升与考核、住房等内容，从提供基本的子女入学、配偶安置、户籍、培训、稳定工作等保障支持，向一并重视软环境建设并加大软环境的宣传和推介转变。海外拟归国青年人才在科研合作氛围、国际学术交流机会、工作自主性、研究方向匹配程度、学校/学院人际关系等方面的诉求，是高校在引进人才过程中值得兼顾的。

学校所在城市的自然环境、公共服务水平、经济发展水平、地理位置是否方便照顾父母，以及学校声誉、学科/平台声誉等无法改变或短期不能改变的条件因素，其在海外青年教师引进中的作用和影响也值得继续深入研究。

摘自《高等教育研究》2019年第6期 作者：朱军文、王林春

校内研究成果

高校青年教师师徒关系及影响机制研究