

高校青年教师职业发展的现实需求与支持路径

冯薇静

苏州大学教育学院, 江苏 苏州

收稿日期: 2025年1月22日; 录用日期: 2025年2月21日; 发布日期: 2025年2月28日

摘要

青年教师是高校教师队伍的关键组成部分, 是推动教育科技人才一体发展的重要力量。当前高校青年教师在追求职业目标与应对现实挑战之间维持着一种动态平衡, 这主要涉及几个核心矛盾: 一是高校职称晋升标准与教师个人技能提升需求之间的不匹配; 二是教师社会形象下滑趋势与个人职业发展期望之间的冲突; 三是教学与科研压力与提升生活质量需求之间的权衡。高校青年教师职业发展支持路径的构建是推进高校教师队伍建设的關鍵。具体包括: 推动“非升即转”聘任方式, 解决晋升与个人技能提升的矛盾; 合理下放考核权并设定多维度考核标准, 促进青年教师全面发展; 实施时间管理与科研支持策略, 平衡工作与科研压力; 提升青年教师社会形象与改善工作环境, 通过澄清公众误解、规范媒体报道、组织优秀事迹宣讲等措施, 增强工作满意度和职业认同感。这些综合支持体系有助于青年教师实现职业目标, 推动高校教师队伍建设。

关键词

高校青年教师, 教师队伍建设, 现实需求, 支持路径

The Practical Demands and Support Paths for the Professional Development of Young University Teachers

Weijing Feng

School of Education, Soochow University, Suzhou Jiangsu

Received: Jan. 22nd, 2025; accepted: Feb. 21st, 2025; published: Feb. 28th, 2025

Abstract

Young teachers are a key component of the university faculty and an important force for the integrated development of education, science and technology, and talent. Currently, young university

teachers maintain a dynamic balance between pursuing career goals and coping with real challenges, which mainly involves several core contradictions: first, the mismatch between the university's tenure promotion standards and the personal skill improvement needs of teachers; second, the conflict between the declining social image of teachers and their personal career development expectations; third, the trade-off between teaching and research pressure and the need to improve the quality of life. The construction of support paths for the career development of young university teachers is the key to promoting the construction of the university faculty. Specifically, it includes: promoting the "up or out" appointment system to resolve the contradiction between promotion and personal skill improvement; reasonably delegating assessment rights and setting multi-dimensional assessment standards to promote the all-round development of young teachers; implementing time management and research support strategies to balance work and research pressure; enhancing the social image of young teachers and improving the working environment through measures such as clarifying public misunderstandings, regulating media reports, and organizing the promotion of outstanding deeds, to increase job satisfaction and professional identity. These comprehensive support systems help young teachers achieve their career goals and promote the construction of the university faculty.

Keywords

Young Teachers in Colleges and Universities, Construction of the Teaching Staff, Real Demands, Support Paths

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

人才是推动社会进步和核心动力。习近平总书记在全国教育大会上强调，要统筹实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，一体推进教育发展、科技创新、人才培养[1]。高校是拔尖创新人才培养的主阵地，高校教师是培养未来创新人才和推动教育科技人才一体发展的关键力量，在2035年建成教育强国的奋斗目标下，建设一支高素质专业化的高校教师队伍显得尤为重要。青年教师作为高校教师队伍的重要组成部分，不仅能够为高校带来新的活力，而且也是推动教育和科研进步的重要力量，因此，加强高校青年教师队伍建设对于实现教育强国的目标至关重要。

2. 高校青年教师职业发展的基本规律

唯物辩证法指出，基本规律贯穿事物发展的始终，深刻揭示了事物发展的内在动力、一般过程和基本趋势[2]。这一观点同样适用于高校青年教师的职业发展，有助于深入理解他们成长过程中的内在规律和趋势。有学者在其研究中提到，职业发展是指个体根据专门知识和技能类型参与社会分工，并在这一过程中表现出的变化的过程[3]。高校青年教师职业发展的基本规律是指他们在职业素养、职业技能、经济收入、社会地位、工作环境以及自我价值等方面提升过程中的基本趋势，这种趋势体现为高校青年教师在追求职业目标与应对现实挑战之间的动态平衡。

此外，高校青年教师的职业发展具有个体差异。根据教师职业发展阶段理论，教师的生命周期可以划分为六个阶段：适应阶段、调整阶段、成熟阶段、停滞阶段、更新阶段和退出阶段。具体而言，适应阶段通常指新教师在进入教学岗位后的一到两年；调整阶段则是教师从教后第三年到第五年的这一段时间；而成熟阶段则是指教师进入岗位后第五年到第十年的这一段时间[4]。值得注意的是，由于个体差异的存

在，教师的职业发展阶段并非呈现出单一的线性模式，且各个阶段所经历的时间亦非固定不变。在理解和把握高校青年教师职业发展的基本规律时，需要充分考虑这种个体差异和动态变化。

3. 高校青年教师职业发展的现实需求

青年教师踏入高校这一全新的职业领域，所面临的不仅仅是物理空间的转换，更是一次深刻的工作环境及角色定位的重塑。这一过程中高校青年教师面临着众多现实需求与挑战。

3.1. 高校职称晋升标准与个人技能提升需求的矛盾

青年教师有提升科研和教学技能的需求。一些青年教师用“好玩”和“有趣”来形容他们的科研经历，并深受海外求学时导师的影响，期望能够构建一个多学科交叉的科研团队[5]。这体现了他们提升科研能力的迫切需求。同时，也有部分教师对教学活动抱有浓厚兴趣，希望未来能开设更多课程，这反映出他们对教学工作的热情以及对专业领域持续深入探索的渴望。当前高校职称晋升标准主要以科研为导向，这在一定程度上限制了青年教师多方位提升个人技能的机会。以华东师范大学为例，该校讲师在三年内晋升为副教授的标准配置包括“在核心期刊上发表3篇论文、出版1部专著、承担1个省部级课题”，这使得那些只专注于教学而不发表科研论文的教师在此标准下难以获得职称晋升。这种科研导向的职称晋升标准会劝退想要花时间在教学技能提升上的老师。为了达到晋升标准，一些青年教师可能会过分注重短期内论文和科研项目等科研成果的数量，从而牺牲了科研的质量[6]，长此以往，青年教师的科研与教学技能将难以提升。

3.2. 教师社会形象下滑与个人职业发展的矛盾

青年教师在职业生涯初期面临挑战，挑战背后折射的是他们渴望个人职业发展的现实需求。新入职教师正处于其职业发展的初级阶段，这一阶段特征鲜明地表现为自我需求的逐步增长。由于他们在教学和科研领域尚缺乏足够的经验，因此不可避免地会遭遇多重挑战与困惑[7]。例如，尽管青年教师在首次授课之前已经进行了详尽而周密的准备，但实际的教学效果可能仍然未能达到预期水平[8]。这种教学效果与预期之间的差距，进一步导致了新入职教师在自我认同感方面存在一定的缺失。追求职业发展可以弥补青年教师在自我认同方面的缺失，然而高校教师社会形象下滑对青年教师个人职业发展造成了阻碍。当前媒体过多关注高校青年教师的生存困境，同时还存在渲染放大高校教师压力的倾向，这影响了公众对高校教师职业生存状态的认知，进而造成高校教师职业形象的下滑，还对高校教师队伍吸引优秀人才产生消极影响。

3.3. 教学科研压力与追求生活质量提高的矛盾

高校青年教师在科研与教学之间的时间与精力分配常常面临挑战。首先体现在教学领域。高标准的科研任务往往需要耗费大量的时间和精力，这对青年教师的教学活动准备和实施造成了干扰。其次体现在科研领域。为了满足科研成果发表的要求，一些青年教师不得不在晚上进行科研活动。假期加班以确保科研成果的顺利产出已成为一些青年教师的常态。职称较低的青年教师通常需要承担较重的教学任务，这进一步压缩了他们可用于科研工作的时间。青年教师们正处于家庭建设的关键时期，他们不仅要面对教学科研任务的挑战，同时也在努力平衡工作与家庭生活的关系。高负荷的教学科研压力迫使青年教师不得不牺牲用于家庭生活的个人时间以满足职业发展的需要。对于女教师而言，除了工作上的压力，她们还面临着来自家庭的额外挑战。追求生活质量在青年教师职业初期显得难上加难。

4. 高校青年教师职业发展的支持路径

支持高校青年教师职业发展是推进高校教师队伍建设的重要举措，需要灵活变通聘任与晋升方式、

优化考核与评价体系、改善社会形象与工作环境、完善职业发展支持体系，以构建全面的青年教师综合支持体系。具体有以下四个支持路径。

4.1. 推动“非升即转”教师聘任方式实施

为解决高校青年教师因职业晋升标准过高而阻碍个人技能提升的矛盾，可采取推动实施“非升即转”教师聘任方式的措施。当前各高校自主决定青年教师聘用模式，实行激励与淘汰并存的机制，依据绩效和考核结果决定“非升即转/走/降”的聘用关系[9]。在北方部分高校中，“非升即走”政策变异为“非升不走”，这主要是由于这些学校强调人际关系的和谐，导致解聘教师的情况颇为罕见，实际上形成了一种“非晋升则继续留任”的现象。这些高校倾向于与教师签订为期六年的合同，并在未能满足晋升条件的情况下，提供额外的三年续签合同机会，若再次未能达到要求，则可能再次续约。此方式旨在通过增加合同续签的机会，为未达到晋升标准的青年教师提供一个缓冲期，使他们有更多时间来提升个人技能，以期早日达成晋升目标。尽管如此，“非升不走”的现象也可能因缺乏新鲜血液的注入而抑制新思想和新方法的引入，进而对高校的发展产生不利影响。相比之下，“非升即转”制度在保留“非升即走”制度初衷的基础上，为青年教师提供了额外的个人技能提升时间。该制度允许教师在未能晋升时转岗，从而既保持了激励机制的有效性，又给予了青年教师更多的成长和发展空间。

4.2. 合理下放考核权并设定多维度考核标准

科学评估青年教师的工作成效，并精心规划新时代高校教师的全过程考核体系，对于青年教师的职业发展具有重要意义。可以采取以下措施：第一，应当合理地将高校教师考核的权力下放。在部分高校中，考核自主权下放至各学院引发了管理层面的不均衡现象，导致考核标准频繁变动，在考核中出现了临时提高要求的情况，这给青年教师的职业发展带来了挑战。一些高校随着学校政策的不断调整变化，学院层面针对“预聘副教授”职位的申请标准及考核细则尚未确定[10]。考核权力的合理下放与稳定考核标准有助于减少因考核标准频繁变动给青年教师带来的不确定性，使他们能够更加专注于个人技能的提升，而不是频繁地适应新的考核要求。第二，高校教师的评价体系应当采用多维度综合考量。当前实施的“数字化管理”评价模式，将发表一定数量的高质量学术论文和专著，以及成功申请国家级研究项目作为教师晋升或留任的必要条件，这给青年教师群体带来了沉重的压力。通过引入包括教学质量、社会服务、团队贡献等在内的多维度评价标准，而非仅仅依赖学术论文和项目申请数量，可以有效减轻青年教师的科研压力，促进他们更全面地发展各项职业技能。

4.3. 实施时间管理培训与科研支持策略

从时间管理与工作效率培训、科研与教学支持等多个方面入手，对于构建一个全面的高校教师职业发展综合支持体系具有重要意义。为解决高校青年教师面临的工作与生活平衡难题以及科研与教学之间的冲突，可以采取以下措施：第一，在时间管理与工作效率培训方面，利用人工智能技术向有个性化需求的教师推荐具有针对性的培训课程[11]，帮助其掌握时间管理的技巧。比如目标细化，即将大目标分解为小目标，并落实到每一天的工作中；优先级排序，即根据事件的重要程度制定任务计划；以及时间块划分，即合理安排科研、教学和事务性工作的具体时间段，以充分利用时间并提高工作效率。第二，在科研与教学支持层面，应合理安排教学任务，避免让职称较低青年教师承担过重的教学负担，以保障他们能有充裕的时间专注于科研工作。第三，应协助青年教师明确其研究方向，帮助他们制定详细的研究计划，并提供充足的科研资源与支持，从而推动他们的学术成长与发展。

4.4. 提升高校青年教师社会形象与工作环境

提升高校青年教师的社会形象与改善其工作环境，是缓解当前他们面临的工作满意度提升需求与职

业形象下滑矛盾的关键举措,进而能够增强他们的工作满意度和职业认同感,可以采取以下措施:第一,需要澄清并纠正公众对高校青年教师职业形象的误解与偏见,积极引导社会舆论朝着更加正面的方向发展。公众常常对高校青年教师抱有“生存危机”的标签化印象,这一标签无形中给他们带来了沉重的心理压力。当公众的特定认知与严格的职称晋升规范体系发生冲突时,高校青年教师展现出了截然不同的应对态度。一部分教师积极追求晋升,而另一部分教师则可能对终身为指标奋斗感到厌倦,转而采取一种消极的“躺平”姿态[12]。这两种极端态度可能导致高校教师在教学和育人方面表现不佳,同时在科研探索中过于追求效率而忽视了研究的深度与质量。为有效应对这一问题,政府部门与相关机构需从战略高度出发,深刻认识标签效应对高校青年教师群体的负面影响,并主动采取措施澄清公众认知,引导媒体和公众跳出固有观念,关注高校教师群体的真实情况。第二,制定相关政策法规,旨在规范媒体报道的客观性和准确性,以降低误导性报道所带来的负面影响。在报道涉及高校青年教师的话题时,媒体应当谨慎对待争议性问题,避免过度渲染压力与负面新闻,以免进一步损害青年教师的职业形象并增加其工作压力。第三,组织青年教师优秀事迹宣讲活动,对于构建积极向上的校园文化环境、激励青年教师追求卓越及培养创新精神具有深远意义。通过广泛宣传在科研或教学领域取得显著成就的青年教师事迹,可以树立先进典型,激发其他教师的积极性和创造力,进而营造一个更加和谐、积极向上的工作氛围。

5. 结语

在迈向教育强国的伟大征程中,高校青年教师扮演着至关重要的角色。作为教师队伍中的新生力量,他们不仅肩负着传承知识、培育人才的使命,更是推动科研创新和学术进步的核心动力。加强高校青年教师队伍建设,为他们打造优越的职业发展环境和平台,是实现教育现代化、增强国际竞争力的必然选择。只有当青年教师的潜力得到充分挖掘,他们对工作的满意度和忠诚度得到增强,才能确保教育事业的生机与活力,为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献智慧和力量。多方应共同关注并支持高校青年教师的成长,携手打造一支高素质、专业化的教师队伍,为建设教育强国奠定坚实的基础。

基金项目

本文系江苏省高等教育学会“十四五”高等教育科学研究规划重点调研课题“新时代高校教师发展与评价研究”(项目编号:ZDDY11)的研究成果。

参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. 推动教育科技人才一体发展——五论学习贯彻习近平总书记在全国教育大会上的重要讲话精神[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5148/202409/t20240917_1151424.html, 2024-12-29.
- [2] 周嘉昕. 唯物辩证法研究中“老”问题的新思考[J]. 江苏行政学院学报, 2015(5): 5-11.
- [3] 尹国杰. 基于职业生涯发展的教师教育课程设置研究——以英语学科为例[D]: [博士学位论文]. 重庆: 西南大学, 2014.
- [4] 李春阁, 张艳芳. 高校教师激励策略研究——以职业发展阶段理论为视角[J]. 教育理论与实践, 2010, 30(30): 49-51.
- [5] 徐占敖. 对话青椒|生命学院刘俊杰: 用基因编辑的魔法, 探寻分子进化的奥秘[EB/OL]. 清华大学教师发展中心. https://mp.weixin.qq.com/s?biz=MzU2MDY2NjgyOQ==&mid=2247491528&idx=1&sn=a3207f6b7eee6ffa8949777fd01d80ad&chksm=fc05de6acb72577c8ef08cca60f26efc087f3523a9575e866f8a2bd07ace3f2d1478f508c40d&scene=178&cur_album_id=2013917720227921922#rd, 2022-05-19.
- [6] 蒋子文, 高飞. 高校青年教师: “知识精英”还是“学术民工”? [EB/OL]. <https://news.sciencenet.cn/htmlnews/2023/7/504477.shtm>, 2025-01-03.
- [7] 张慧敏, 王宝林. 高校青年教师队伍建设研究[J]. 中国成人教育, 2015(13): 124-126.
- [8] 洪俊贤. 对话青椒|化学系佟硕: 创造未知的东西, 做改变世界的事儿[EB/OL].

- <https://mp.weixin.qq.com/s/xXaix11GNLcSUj1kHCwsg>, 2024-12-27.
- [9] 迟景明, 张鑫. 高校准聘制青年教师绩效压力与职业成长的倒 U 型关系及影响机制[J/OL]. 重庆高教研究, 1-16. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/50.1028.G4.20241231.1316.004.html>, 2025-01-10.
- [10] 腾讯新闻. 部分高校“非升即走”的浮云与真相[EB/OL]. https://new.qq.com/rain/a/20240515A05NLF00?suid=&media_id=, 2024-09-21.
- [11] 杨帆, 陈昊璇, 朱永新. 人工智能助力教师专业发展: 价值定位、现实制约与制度建设[J]. 中国远程教育, 2024, 44(4): 58-68.
- [12] 韩天琪. 科研评价之痛: 高校青年教师承受教学与科研考核双重压力[EB/OL]. <https://news.sciencenet.cn/htmlnews/2013/8/280749.shtm>, 2024-09-21.