

# 高校青年教师职业规划的调查分析研究

赵兰芳,蔡永铭

(广东药学院工会,广东 广州 510006)

**摘要:**为更好地了解高等教育大发展后高校青年教师的工作生活状况,文章对华南地区5所高校青年教师的职业生涯规划现状作抽样调查。调查显示高校青年教师的职业满意度总体不高,虽然认识到职业生涯规划的重要性,但多数以短期规划为主,欠缺中长期以上规划。通过对调研结果进行分析,为高校如何在新形势下优化青年教师职业生涯规划提出一些参考意见,并探讨高校工会该如何发挥桥梁纽带作用,服务学校教学科研等中心任务,为青年教师成长成才提供有利条件。

**关键词:**高校青年教师;职业生涯规划;高校工会

**中图分类号:** G451.2

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1671-0479(2013)02-148-004

**doi:**10.7655/NYDXBSS20130214

高等教育进入大发展时期,各高校办学规模扩大,青年教师数量随之迅速增加,青年教师所占的比例已经越来越高。不少地方新办院校35岁以下的青年教师约占全校教工一半或以上,成为教师队伍中的主力军,有些院校个别专业甚至是以青年教师为主,青年教师在高校教学、科研、管理和育人中发挥着越来越大的作用<sup>[1]</sup>。学校教学科研水平的高低由师资整体水平决定,青年教师个体的发展水平决定学校未来的发展水平。青年教师的职业生涯规划不但对其自身事业获得良好发展极其重要,而且关乎学校提高核心竞争力、实现长期可持续发展的问题<sup>[2]</sup>。因此,有针对性地做好青年教师的职业生涯规划,促进青年教师健康成长,是当前高校青年教师队伍建设亟待研究的重要课题。

## 一、高校青年教师职业生涯规划状况分析

高校青年教师的职业生涯规划状况直接影响着他们的成长和成才<sup>[2]</sup>。高校青年教师往往更加具有上进心,比起年资老的老师可能更有冲劲。青年教师正处于事业的起步发展阶段,因此他们更加明显地感受到社会发展和工作竞争的压力。青年教师要想得到快速、健康、可持续的发展,职业生涯规划将

为他们提供科学的指导。因此,职业生涯规划对高校青年教师来说更为迫切和重要。为了解高校青年教师的职业生涯规划状况,本研究对华南地区5所高校青年教师的职业规划进行抽样调查。本次调研以问卷调查及访谈为主。发出问卷750份,收回问卷720份,有效问卷710份,调查结果及情况分析如下。

(一)大多数青年教师喜欢教师职业,但职业满意度总体不高

调查显示,94.87%的青年教师认为自己的性格、知识、能力等适合教师职业。高校青年教师感觉到高校教师职业压力较大、具有挑战性的占到89.35%;而觉得高校教师职业相对清闲、工作压力较小的只占21.65%;只有6.13%的青年教师觉得自己并不适合这个职业,假如有机会他们希望能够重新择业。可见绝大多数的青年教师是喜欢高校教师这个职业的<sup>[3]</sup>,但是对于这个职业发展状况的总体满意度不高。表现出很满意者仅有2.59%,一般满意者26.30%,不满意者22.37%,近一半(48.74%)的教师认为自己的职业发展状况一般。由此可见,高校青年教师的职业满意度总体不高。

青年教师认同教师职业源于高校教师的社会地位相对较高以及高等知识分子较为受人尊敬等。高

**基金项目:**广东省教育科学“十二五”规划2010年度立项课题(2010tjk182)

**收稿日期:**2012-12-03

**作者简介:**赵兰芳(1978-),女,广东新会人,硕士,助理研究员,职业指导师,研究方向为高等教育管理研究、高校民主管理研究、思想政治教育、职业教育;蔡永铭(1975-),男,广州丰顺人,博士,副教授,研究方向为高等教育教学管理、医药信息、通信作者。

校青年教师的职业荣誉感总体比较强<sup>[4]</sup>。但是青年教师对自己职业发展状况普遍不满意的原因是多方面的。比如觉得发展空间受限;与教授相比觉得自己的待遇不够高;年资浅在学校的地位普遍不高;觉得受重视程度不够等等。

(二)多数青年教师认识到职业生涯规划的重要性,但多数以短期规划为主欠缺中长期规划

调查结果显示,多数高校青年教师认识到职业生涯规划对其成长的重要性,但是真正认真做规划的人并不多。绝大部分都是以短期规划为主,欠缺中长期以上规划,实现职业规划的自主性也有限<sup>[5]</sup>。88.87%的高校青年教师觉得职业生涯规划是非常重要的,但是11.13%的高校青年教师认为计划跟不上变化,因此没必要做规划。虽然部分高校青年教师进行了职业生涯规划,但是只有29.27%的教师对近5~10年的职业生涯进行中长期以上规划而且目标明确;59.13%的人对于近1~2年的工作任务进行了考虑,但目标不太明确;将近11.6%的高校青年教师表示在职业发展方面感到非常迷茫。在具体操作过程中,高校青年教师能够理想地规划自己职业发展的非常少,其中一个重要原因是高校青年教师无法真正了解到学校的发展规划以及学科发展脉络。在信息不对称的情况下,高校青年教师做出的个人职业发展规划有可能与学校、二级院系的实际发展规划不相符,其可操作性就大打折扣了。

(三)多数青年教师教学任务繁重,职业压力大

近年来,随着高等教育的快速发展、规模不断扩大,高校青年教师的数量不断增加。由于教学任务重,这些新招聘的青年教师往往只接受简单的岗前培训便迅速上岗。新的岗位、新的人际关系和新的网络关系都使得他们根本无暇过多顾及个人发展。一直以来,大部分高校教师习惯被动地由单位下达任务,很少根据自己的实际情况以及单位发展方向来主动适应实际需求,因此高校青年教师的职业发展往往处于被动规划的状态。调查结果显示,随着近年国内高等教育的高速发展,69.83%的青年教师表示目前承担的工作任务是“偏重甚至非常繁重”。高校青年教师通常教学工作量比较大,科研方面处于起步阶段,总是疲于应付日常工作,没有真正深入考虑个人职业规划发展的问题。

此外,有66.1%的青年教师幸福感较低,教职工普遍感受到来自经济、住房、晋升等方面的巨大压力,心理焦虑感较强。随着高等教育大众化发展,学校招生规模扩大,教学任务增加,职称晋升要求日趋增高变化,带来教职工教学和科研工作负担相对

较重,生活压力也越来越大。职称晋升、住房保障、收入差距及社会保障等已经成为高校青年教师压力的主要来源。

(四)部分高校对青年教师的职业发展重视不够,青年教师发展受多种因素困扰

部分高校根据学校提出的发展目标对教师也提出了相应的考核标准,但却缺乏对教师职业发展的重视,未真正为教师个人发展进行认真规划<sup>[6]</sup>。青年教师职业生涯规划需要学校进行顶层设计。在调查中,高校青年教师在工作生活中存在着各种实际困难,包括待遇较低、发展空间受限、住房问题、缺乏学习进修机会等。在问卷调查及访谈中,67.35%的青年教师对目前能力表现和工作环境的满意度是一般。多数的青年教师学习进修机会并不多,65.71%的青年教师表示在近三年没有超过一个月以上的学习进修机会。参加一些同行学术会议或相关对口管理部门进行交流机会相对较多,但是也有25.02%的青年教师基本上没有参加过交流。所以青年教师普遍希望学校能够对他们进行培养,多对他们的发展进行相应规划,能够为他们多创造一些进修学习和培训交流的机会。

## 二、优化高校青年教师职业生涯规划

近年中国现代社会快速发展,社会各种思潮交汇融合,高校青年教师思想同样受到社会各种浮躁思想的影响。非常有必要加强对青年教师的思想教育和政治引导。学校可发动工会,考虑在春节、中秋节、教师节、“五·四”青年节等传统节日时对青年教师进行慰问或举办茶话会、联欢会,用“润物细无声”的方式走进青年教师的心灵世界,增强青年教师对学校的认同感,激发更大的工作潜能和热情,从而形成强大的向心力和凝聚力。高校应遵循生存价值和生命意义的宗旨,关注青年教师职业生涯发展中的情感、个性等需求,有序建立完备的职业发展管理制度,帮助他们开展全面、科学的职业规划。

(一)做好青年教师的职业教育培训工作

高校青年教师刚走上工作岗位,通常胸怀大志希望有一番作为,但实际上经常面临经济、家庭、生活(如抚养小孩、赡养老人)等多重因素困扰。有些青年教师在遇到进修、考学深造的机会时,经常受多种因素困扰而不得不放弃这些良机。学校的人事、教务和院系等相关职能部门应该共同研究,帮助青年教师处理好这些矛盾关系。学校人事处可以多为青年教师提供合适时机的进修机会。教务处可以开展形式多样的教育培训工作,建立与完善业务进修、培训

机制。相关院系应该支持青年教师参与国际、国内学术交流和开展国际、国内合作研究,鼓励青年教师深入企业和社会锻炼;加强对青年教师的业务培养,组织相关业务竞赛活动,为青年教师专业成长搭建舞台。学校工会组织可多为青年教师家庭生活排忧解难,解决他们的后顾之忧。

### (二)维护青年教师合法权益

学校应该为青年教师创造公平竞争的成长环境,要建立健全相关的规章制度,如建立健全教职工参与学校民主管理、民主监督的机制,确保教职工能从源头参与维护教职工的合法权益,尤其是青年教师的合法权益。新一代的青年教师思维较为敏锐,维权意识较强,只有合法权益得到维护他们才会安心工作,才能理解支持学校的各项规章制度和相关要求。维护职工的合法权益是工会的基本职责,教职工代表大会是广大教职工参与民主管理与民主监督的有效渠道,工会是教代会的办事机构,面对高校人事制度改革带来的青年教师权益保障的新问题和新挑战,工会要创新工作机制,依法科学地维护青年教师合法权益。例如通过切实落实教代会各项职权、建立代表听证制度、代表巡视制度、教代会新闻发布制度以及组织教代会提出合理化建议、召开民主沟通会等,建立健全教职工参与学校民主管理、民主监督的机制。学校工会要发挥各专门委员会、协会作用,及时调研、掌握青年教师的思想动态,建立健全青年教师维权热点、难点问题的动态监测和反馈系统,建立和完善权益维护的预警机制。可以在校内大力开展学术沙龙和学术讲座,加强各院系之间青年教师的交流,活跃学校的学术气氛。基于高校青年教师的爱好、特长,成立相应的教职工社团,鼓励社团自主开展活动,活跃青年教师的业余文化生活,维护青年教师的精神健康权益。

(三)为青年教师职业生涯营造民主和谐的校园文化氛围

通过营造民主和谐的校园文化氛围,可以让高校青年教师感受到工作生活的舒适,有利于高校青年教师更好地投入工作。高校青年教师走上工作岗位时间短,各种基础相对薄弱,面临的实际困难较多。一些心理学专家认为人在身心舒适的状况下克服困难的勇气和能量会大大增加,因而高校青年教师更迫切希望学校给他们营造一个民主和谐舒适的校园文化氛围。学校工会组织作为党联系群众的桥梁和纽带,应充分发挥“教职工之家”的作用,配合学校的工作需要及时掌握职工群众特别是青年教师的各种心理状况,倾听青年教师的心声,为他们解决实

际困难,尽量为青年教师解除后顾之忧。开展丰富多彩的学术、文艺、体育、科技、娱乐等活动来丰富校园文化生活,可以让高校青年教师在活动中受到潜移默化的影响,充实精神生活并提升职业素养。总之,通过提高青年教师的精神生活质量,构建高校民主和谐的校园文化氛围,逐步促进青年教师职业生涯的良好发展。

(四)加强师德师风建设,为青年教师职业生涯营造健康向上的职业道德氛围

教书育人、为人师表是教师的基本准则,高校肩负着培养国家创新人才的重任,作为高校青年教师则更要加强思想修养,加强师德建设。从客观角度看当前高校青年教师的职业道德总体状况还是良好的,但也存在一些问题。据调查显示,学生对青年教师师德师风的评价以一般居多,反映他们存在责任心不够强、备课不够认真、授课质量一般等问题。学校要结合高校青年教师的特点,善于用喜闻乐见的方式开展师德建设工作,要善于发挥工会组织的功能作用。如针对青年教师思想活跃的特点可举办师德主题征文、师德大讨论及师德演讲赛等活动;针对青年教师进取心强的特点,开展师德标兵和师德先进个人评选表彰活动,营造学赶先进的氛围,不断加强青年教师的职业道德教育。此外,高校应该把师德建设制度化,建立青年教师座谈会沟通机制,建立青年教师师德建设示范引导机制和理论研究机制,在教育教学实践中培养一批精神状态好、奉献精神强、工作成绩突出的先进青年教师代表,形成一股向先进学习、为学校做贡献的良好职业道德氛围。

## 三、结束语

师资是高校快速发展的重要保障,而青年教师作为一支重要力量决定了学校的发展潜力。高校应该重视对青年教师的培养,特别是加强对青年教师职业生涯规划的指导作用。新形势下,高校青年教师面对来自工作和生活等多方面压力,学校相关部门应该多发挥各自的职能作用,为高校青年教师的发展出谋划策。学校工会组织可以发挥桥梁纽带作用,主动配合学校有针对性地协调相关职能部门,从思想、业务、发展和生活等层面关心青年教师,为青年教师职业规划发展提供有利的条件。

### 参考文献

- [1] 吴齐. 加强高校青年教师党员队伍建设的思考与实践——以沈阳建筑大学图书馆为例[J]. 沈阳工程学院学报:社会科学版, 2008(4): 590-591

- [2] 伍尚海. 高校青年教师职业生涯规划 SWOT 分析及策略[J]. 贺州学院学报, 2011(3): 87-88
- [3] 庞海苟. 大学教师职业生涯规划研究[J]. 中国青年研究, 2009(6): 55-56
- [4] 何易勤, 曹成全, 吴永胜. 高校工会在青年教师发展中的作用[J]. 工会论坛, 2009(4): 53-54
- [5] 王功名. 高校青年教师的职业发展规划探究[J]. 教育与职业, 2009(15): 46-47
- [6] 石元. 高校工会在加强青年教师队伍建设中的积极作用[J]. 淮北职业技术学院学报, 2007(3): 96-97

## Career planning survey analysis of young university teachers

Zhao Lanfang, Cai Yongming

(Labor Union, Guangdong Pharmaceutical University, Guangzhou 510006, China)

**Abstract:** For a better understanding of the living conditions of young university teachers after great development of higher education, this study investigated the career planning status of young teachers in five universities in South China by sampling survey. The survey showed that the overall vocational satisfaction of young university teachers is not high. While the teachers recognized the importance of career planning, most of them made short-term planning more than medium-and long-term planning. Through the analysis of the results, some suggestions were proposed for the optimization of young teachers' career planning in colleges and universities under the new situation. Thereafter, we explored how college unions play the role of a link to the service of school teaching and research and other central tasks, and promoted young teachers' growth and development.

**Key words:** young university teachers; career planning; college unions