

高校青年教师职业发展路径与组织支持研究

田 莉

成都艺术职业大学 四川 成都 611430

摘要：在二十大报告中，我国高校教育未来的发展方向和目标得到了明确地阐述，强调其在全面建设社会主义现代化国家中的核心和战略地位。领导人明确指出，要将建设具有中国特色、先进水平的高校和学科优势作为当前的重点任务。当前青年教师作为高校教师队伍中最具活力和创新潜力的组成部分，其职业发展状况与高校在教学质量和教学服务方面的表现密切相关。

关键词：高校；青年教师；职业发展路径；组织支持

引言：高校教师的职业发展构建一流学术团队的核心要素，体现在教师个体的不断成长和团队合作的逐步完善上，从而形成稳固的学术架构。相较于具备拥有丰富教学和研究经验的教师，青年教师在职业发展之路通常面临挑战，不仅要应对繁重的教学评价和晋升压力，而且许多高校实施的针对青年教师的“晋升或离职”政策进一步加剧压力。与此同时由于缺乏明确的教学和研究职业规划，因此在遵循青年教师职业成长原则的基础上，学校及资深教师应当承担起导师的职责，激发青年教师的职业能力和独特能力，引导青年教师主动规划并设定个人成长目标，同时培养持续自我提升和进步的自觉性。

1 高校青年教师职业发展问题

1.1 教学任务繁重使其无暇顾及个人发展

高校资金主要来自学生缴纳的学杂费、政府的经济支援以及来自社会各界的资助，其中以学杂费为主要财源。随着每年招收学生人数的不断增加，青年教师面临的的教学任务显著上升，许多青年教师甚至需要同时负责多个课程的教学任务。除此以外，青年教师还需兼顾辅导员、班主任等行政性质的工作，占用了大部分时间，难以分出精力来关注和推进自己的职业成长^[1]。

1.2 学校软硬件条件不足使其晋升缓慢

近些年，大部分高校发展接连推出，在扶持高校兴盛的同时提供良好氛围，大部分高校正在向实用技术型改革。在改革期间，高校对青年教师既提出完成日常教学任务的要求，又可以投身科学探究，然而个别高校改革后缺乏明确的发展规划，在基础设施方面的资金注入不充分，尤其是实验室设施和教研装备配置显得较为陈

旧，限制科研工作有效开展。基础设施不足影响高校在科学研究领域的软实力，例如高质量研究成果不多、领军人物稀缺，已成为阻碍高校优质进步的主要瓶颈。由于缺乏“领军人物”的指导，教师获得重点科研项目的难度大幅提升，从而使得无法生产出具有成就的科研成果变得更加困难，而且在晋升职位所需的条件中科研项目和顶级论文是硬性要求，导致高校青年教师职称提升较为困难，职业成长充满挑战。

1.3 聘任制度不健全致其缺乏身份认同

青年教师对在高校承担教学工作期待较高，然而在社会认可度不高与教职工作强度巨大这双重压力的冲击下容易感到职业疲惫，甚至对自己的职业选择产生怀疑，削弱对于教师这一岗位的追求。此外高校为了压缩成本，在发展的过程中更倾向于招聘高级职称的资深或退休教师，导致青年教师长期受制于收入较低的不利状况，并且随着生活成本上涨、收入增幅缓慢，容易触发高校青年教师群体的大量流失。

2 高校青年教师职业发展路径

2.1 鼓励教师明确个人职业生涯规划，增强核心竞争力

青年教师面临的职业生涯较长，尽早进行职业规划有利于增进教师的发展。高校应构建相应的激励体制，激发青年教师主动确定自己的事业成长路径，为青年教师创造优质的出外深造条件，提升青年教师对新事物有较高的接纳度。通过参与外部的交流与学习，能够拓宽青年教师视野，有助于青年教师明确个人的事业成长路径，并逐渐提升青年教师的核心竞争能力^[2]。

2.2 提升教师道德修养，促进师生关系融洽

高校应促使青年教师树立以学生为核心的观念，认识到高校教育职责核心是针对学生，并且教学的终极目标在于传授知识与培养人才。因此在教学活动中青年教

作者简介：田莉，1991.06，女，民族：汉族，籍贯：四川金堂，学历：本科，职称：讲师，研究方向：财会、教改、高等教育。

师不应单一追求知识传递,还要塑造学生的道德风貌。为了加快提高青年教师的道德修养,学校可以开展青年教师思想活动,培养青年教师的敬业精神、奉献态度、对工作的热爱以及亲和学生的能力,积极缩短与学生间的心理距离,构筑融洽的师生关系网络。在教学过程中,青年教师应当尊重学生在课堂中的主导地位,根据学生个体在学习上的不同程度,对成绩较差的学生给予更多的关注,以便在课余时间与进行更多的交流,并耐心地接受的观点和建议,让青年教师获得学生更多的尊重,同时激发学生对专业学习的热情,激励学生更积极主动地学习和创新思考,从而有效促进教学成果的优化。

3 高校青年教师职业发展组织支持策略

3.1 建立教师发展中心,成立教师职业发展咨询机构

从狭义视角,青年教师职业发展是指提高教师的教学能力;从广义视角,教师职业发展则是通过多种方式全方位促进教师的成长,包括教师的科研能力、心理调适和授课技能等多个层面。深入专业研究对于教学活动的促进,而心理素质的增强同样能有效推进教学工作的进展,将教师教学发展的重点扩展到整个教师发展,原本关注教学的发展中心就变得更加全面综合。教师职业发展中心服务于高校整体师资阵容与行政管理团队,包括教师培养、职业生涯规划、课堂效能评价、教育活动激励及道德素养塑造等关键职责^[3]。教师职业发展中心不仅重视提升教师在教研领域的专业程度,还重视教师心理成长的关怀与支持,并增强师德修养与行政人员职能的全面进步。但是许多高校没有设立教师职业发展中心,将教师职业发展咨询机构的相关功能分配给了如教办、人事科以及教职工联合会等机构。虽然上述机构在某种程度上可以承担起教师发展中心的部分任务,但因为工作焦点各异且行政层面类似,导致合作协同难以实现,因此难以为教师提供系统性的支持和服务。高校需要教师发展中心的功能性与影响力,加强联络及协作,教师发展咨询机构架构和管理层次应与高校其他机构,由高校学院院长或代院长亲自兼任该中心领导,常设副领导职位不得由其他同等级部门的干部肩负。从高校的经营理念和发展水平着手,高校提升教师发展中心功能性,深入了解高校内部师资的教研及思想状况,针对性地设计不同训练。

3.2 完善青年教师培训体系

(1) 高校及教育管理部门要转变观念

一方面,高校和教育监管部门在人才培养策略上偏重招聘而忽视了内部培育,所提供的资金和政策扶持对于吸引人才方面超过针对教师专业发展,特别是对于

青年教师的成长和支持,缺乏足够的关注。另一方面,高校教师教育训练体系,在形态与实质两方面已经实现显著的发展,如通过网络平台为不同级别的教师举办专门的培训课程,然而包括入职前训练在内的多项培训项目,高校在选择培训方法及参与人员方面仍然实行自上向下的策略,而且培训中心的成立和培训方案的拟定统统由相关部门规定,导致培训内容针对性不足。因此高校青年教师培训工作需要改革工作理念,实现从政府主导转向政府、高校、青年教师共同参与的模式,提高对青年教师培训的重视程度与资金投入,实现高校青年教师培养质量与效果提升。

(2) 建立系统的教师培训体系

高校青年教师训练体系包括三重主体:教育监管相关部门、高校以及青年教师自身。在青年教师进修学习等环节中,为了确保青年教师培训充分覆盖并产生预期成效,保障青年教师的教学质量、专业技能及学术能力得到实质性增强,高校与教育主管部门需要合作打造全面的训练架构。高校教育主管部门负责整个区域高校青年教师培训管理事务,依据其行政级别,承担策划、调和、融合高校培训体系的职责,向高校提供必要信息援助,并在特定范围内对高校培训活动施加标准化引导,发挥督导功能。高校需要设立依托教师职业发展中心的师资训练体系,并构建健全师资提升与发展的有力制度。依据青年教师训练的具体需求以及上级机构的汇总与部署,规划出切合实际的训练计划与策略,同时对训练成效进行评估和剖析。随着人力资源配置方式的改革,高校及其二级学院管理体系趋向分明,二级学院通过与教职工的密切互动,能够有效协作高校培训管理部门了解教师培训的具体需求,在提升培训质量的同时二级学院作为青年教师的直接管理单位,需要优化教学计划和排除青年教师参训消极情绪^[4]。

(3) 加强高校教师培训信息化建设

在信息技术不断发展过程中,互联网已成为教育主管部门、高校以及学院内部联络沟通的核心方式,是现代办公室重要的传媒工具。高校在构建青年教师培训系统时,需要依托网络平台,发挥信息技术的优势,打造连接教育主管部门、高校及其教职工的沟通纽带,确保培训信息能在官方与高校、高校间以及高校内部与教师之间迅速且正确地流转。高校可以为每位现职青年教师开通专属账号,并为教育主管部门及高校配置独特权限。在账号中,教师可以提交培训需求、申请培训以及编写培训报告等,同时教师可通过此账号进入系统,实时掌握教育部门、各级培训机构及高校公布的最新培训

信息。高校培训部门可以利用该系统在网络平台上对青年教师提交的培训请求进行审核,在审核通过后青年教师可以在规定的权限范围内自主挑选所需的培训课程,并通过互联网完成缴纳费用与提交费用报销。同时高校培训管理部门可依据教师上传的培训心得、证书、成绩等资料,对青年教师的培训成效进行评价和验证。

3.3 创新评价方式

现阶段多数高校运用常规的年度教师评价制度对青年教师进行考察与评定。传统的评价制度本质上是结果导向的评价方式,依据奖惩决定的评价体系,当前评价体系存在两方面的局限性。一方面,由于学术探索和职业发展的持续性质,学术作品需耗时一年甚至更久,普通论文发表也常需半年起步,导致青年教师采取以应付考核为主、忽略研究深度的实用主义做法,不利于青年教师在学术界和专业上长远成长,成为当前人才培养系统的重大阻碍。另一方面,目前高校在年终评价体系上,过分侧重于教育及研究工作的数量标准,而不是重视是否达到既定的科研成果量和教学小时数衡量教职工的表现,不利于培育出具有高质量的研究成果和提升教学水平。因此高校应构建促进青年教师全面而持续进步的评价体系,同时促进高校自身的发展,高校应当把发展性评价与青年教师发展的核心任务相融合,创建教师职业成长的档案记录,清楚把握青年教师的发展路径,并结合学

校的发展方向,依据不同阶段评价以实现的具体目标为基础,激励教师成长,并达成学校的整体目标。

结论:总而言之,青年教师是高校发展的重要支柱,为青年教师职业生涯的发展提供支持是确保高校持续发展的关键因素。高校和青年教师逐渐意识到提升职业层次的重要性,然而由于所处教育和生活环境的各种限制因素,许多青年教师在职业规划方面未作出充分准备,或者缺乏学校层面的有效指引与协助,阻碍青年教师职业路程的拓展,限制在推动高校发展方面所能发挥的人力资源潜力,所以相关部门、高校以及青年教师共同合作,针对青年教师职业成长中遇到的问题进行支持,增强青年教师的职业成长能力。

参考文献

- [1]纪燕.高校青年教师职业发展的现实困境与纾解路径——基于对S高校14名青年教师的深度访谈[J].大学,2024,(16):141-144.
- [2]徐挺.高校青年教师职业生涯发展视域下的评价机制研究[J].产业与科技论坛,2024,23(01):215-217.
- [3]李冬冬.民办高校青年教师职业发展论略[J].领导科学论坛,2023,(12):155-157.
- [4]王张宇泽.高校青年教师职业发展动力机制优化路径研究[J].教师,2023,(34):81-83.