

高校青年教师生存压力现状与缓解对策研究

高皓月

天津美术学院

DOI:10.12238/er.v4i6.4010

[摘要] 在我国高等教育改革不断深化的背景下,高校青年教师普遍承受着较大的生存压力。经过调研发现,高校青年教师普遍收入较低,且面临着较大的科研、晋升、考核压力。通过分析高校青年教师生存压力的影响因素与产生原因,着重从建立科学合理的人事制度、职称评审制度、考核评价制度与薪酬体系等方面提出对策建议。

[关键词] 高校青年教师; 生存压力; 对策

中图分类号: G451 **文献标识码:** A

Research on the Current Situation of Young Teachers' Survival Pressure in Higher Education and Measures to Relieve It

Haoyue Gao

Tianjin Academy of Fine Arts

[Abstract] In the context of the deepening reform of higher education in China, young teachers in colleges and universities are generally under greater pressure of survival. After research, it is found that young teachers in colleges and universities generally have lower income and face greater pressure of scientific research, promotion and assessment. This paper analyzes the influencing factors and causes of young teachers' survival pressure in Colleges and universities, and puts forward countermeasures and suggestions from the aspects of establishing scientific and reasonable personnel system, professional title evaluation system, assessment system and salary system.

[Key words] Young college and university teachers; Survival pressure; Countermeasures

近年来,高校青年教师的生存压力越来越引起社会的广泛关注,甚至催生出“青椒”一词,指的是初入职场、年龄小于40岁、具有中初级职称,面临着工资收入、婚恋恋爱、职称评定等共同问题的高校青年教师。高校青年教师面临巨大的生存压力不仅不利于个人的进步发展,更会影响到我国高等教育的良性发展。

1 样本基本情况与压力现状

1.1 样本基本情况

课题调研团队通过线上网络问卷与线下走访,随机抽取了天津大学、南开大学、天津美术学院、天津师范大学、天津外国语大学、河北工业大学6所高校的青年青年教师,共发放问卷237份,收回有效问卷205份。调研对象的年龄段集中在40

岁以下,具有初级、中级、副高级、正高级职称的比例分别21.6%、46.1%、28.4%、3.9%。在个人年收入方面,5-8万这一选项人数最多,达到47.1%,年收入12万以下的教师占比达到82.4%。

1.2 高校青年教师生存压力现状

本研究将影响高校青年教师生存压力的因素分为四个大的方面,职业压力、经济压力、健康压力、家庭压力。共设计了33个问题,根据李克特5级量表,对所有变量赋值。通过数据整理发现调研对象的生存压力程度均值为3.85,显示其普遍面临着较高的生存压力(1=低;2=较低;3=中等;4=较高;5=高)。与此对应,“生活满意度”这一变量的均值为2.62,显示高校青年教师生活满意度偏低。

四项主要压力来源中,职业压力占

首位,是影响高校青年教师生存质量的主要因素。在职业压力来源的六个类别中,科研压力(3.30)、晋升压力(3.85)考核压力(3.97)都处于较高水平,而个人发展压力(3.00)、教学压力(2.87)、人际关系压力(2.44)处于中等水平。

1.3 差异显著性检验

1.3.1 年龄、学历、所属学科、所在岗位对生存压力的影响

本研究采用单因素方差分析对高校青年教师的年龄、学历、所属学科、所在岗位四个因素对其生存压力的影响进行差异显著性检验,结果表明:学历和所属学科对压力程度的均值影响显著,可见学历高低不同所受到的压力程度也有所不同。处于不同学科的青年青年教师感受到的压力也不尽相同。(见表1)

表1 年龄、学历、所属学科、所在岗位对生存压力的单因素方差分析结果表

	年龄	学历	所属学科	所在岗位
天津市高校青年教师生存压力程度	F Sig.	F Sig.	F Sig.	F Sig.
	0.571 0.684	5.312 0.006	3.942 0.011	0.360 0.698

表2 职称、工作年限、个人年收入、家庭年收入与生存压力的相关分析结果表

	职称	工作年限	个人年收入	家庭年收入
天津市高校青年教师生存压力程度	相关系数 Sig.	相关系数 Sig.	相关系数 Sig.	相关系数 Sig.
	-0.110 0.271	-0.099 0.320	-0.249* 0.011	-0.163 0.101

1.3.2 职称、工作年限、个人年收入、家庭年收入与生存压力的相关分析

本研究通过对职称、工作年限、个人年收入、家庭年收入与青年教师所承受的压力程度进行相关分析,发现高校青年教师的职称、工作年限、家庭年收入与其所受到的生存压力程度并不成线性相关。可见无论职称高低、工作年限长短都会感受到生存压力,这种压力并不会随着职称晋升、教龄增长而缓解。但青年教师的个人年收入与其生存压力程度存在显著负相关,说明高校青年教师的生存压力会随着个人年收入的提高而下降。(见表2)

2 高校青年教师生存压力的产生原因

2.1 高校青年教师生存压力的主要来源

本研究将职业压力分成六个方面:个人发展、科研、教学、晋升、人际关系、考核。其中科研压力、晋升压力、考核压力更加突出。在问卷的具体问题中“我觉得参加学术讨论和研究的机会太少”、“我觉得学校只重视科研能力而忽视教学能力”、“我觉得目前科研要求太高”、“我觉得缺少获得课题的机会”等与科研相关的题目得分都很高。题目“我觉得教师职称评定要求较高,晋升困难”得分非常高,说明目前对于高校青年教师来说,职称评定是压力的重要来源。题目“学校对教师考评与奖赏不够

合理”得分很高,在个案访谈中,很多青年教师表示对高校的考核机制不满意,认为其设计不合理、不公平。

2.2 高校青年教师生存压力的产生原因

2.2.1 高等教育改革过程中不确定性带来的压力

自2012年,国家出台了《关于分类推进事业单位改革的指导意见》后,人社部在2016年明确表示将研究制定高校、公立医院不纳入编制管理后的人事管理衔接办法,高校教师这一工作“清闲稳定”的特点也将逐步被改变。国内许多高水平大学已逐步建立起预聘-长聘的人才选拔、流动制度,即常说的“非升即走”制度。在调研中发现,准聘与长聘相结合的聘用制度已从国内一流高校逐渐蔓延至二本院校。这些改革与政策无不刺激着高校青年教师的敏感神经。

2.2.2 同辈竞争激烈、科研任务越来越重

近些年,高校教师面对着超越以往的竞争压力,职称评定要求连年提高,对论文、基金项目的数量和级别做出了硬性规定。高校青年教师入校时间短,没有研究生,缺少团队、资金、人脉等学术资源,获得国家级科研立项与资金的难度很大。没有行政级别与较高职称的高校青年教师很难申请到重大课题项目。即便申请到重要科研项目,也有可能因为时间精力、资金等方面的因素使得结题

困难,得不到理想的学术成果,形成了很大的心理压力。

2.2.3 教学压力

与老教师相比,高校青年教师往往要承担更多的教学工作,相对于中小学教师,高校青年教师没有接受过专业的教学培训,经验不足,但通常责任心强,大部分青年教师都希望能够准备充分,带来高质量的课程。同时,师生信息、知识不对等的情况也在互联网资源越来越丰富的过程中逐步瓦解,这就要求高校青年教师不停的更新课程内容,不断完善课件,才能在学生中建立威信。

2.2.4 考核评价制度不合理,职称晋升困难

职称晋升难度越来越大,不仅是由于高校扩张放缓,每年指标不足,更重要的是同辈竞争者众且质量越来越高,不少海外学成的博士、博士后选择回国发展,客观上推高了高校青年教师的“准入门槛”。高校存在的论资排辈等现象也给青年教师带来了很大的挫败感,加重了高校青年教师的心理压力。

人事考核制度改革后,职称评定的难度更大。大部分高校的教师考核评价指标为教学、科研两个方面。高校青年教师承担着更多的教学工作,但在职称评定中却不具有优势。当前的各项考核制度往往重科研轻教学,考核集中于获得科研项目、发表论文数量以及专利获奖情况。对科研项目要求更高级别,论文发表不仅要求数量,还对刊物级别和被引用数等质量方面要求更高,并且这几项必须全面发展不能有遗漏,这些指标的完成都与教师每年的各项荣誉评定、收入待遇以及职称晋升挂钩,给青年教师带来了非常大的压力。

2.2.5 个人收入相对较低

调研与访谈结果显示,高校青年教师普遍工资水平较低。不同学科、职称、不同行政级别的教师收入差别很大,资源分配不公平。青年教师工龄短、职称低,是高校中真正的低收入人群。大部分青年教师感觉工作量与实际报酬不成正比。在经济快速发展,物质生活日益丰富的今天,要求高校教师“君子食无求饱,

居无求安。”显然是不现实的。尤其高校青年教师正处在人生重要阶段,消费支出非常多,无论解决住房还是结婚生子、供养老人孩子都需要很大支出,经济压力、生活压力非常大。

3 改善高校青年教师生存压力现状的对策建议

3.1 高校应制定符合自身特点的人事制度与职称评审制度

在职称评审内容上应当增加教学质量、教学成果在评审中的比重。灵活制定评价标准,根据学科特点,扩大科研业绩的范围,除论文、项目外,技术突破、制定行业规范、创作作品、指导学生创新创业、社会实践以及为学校建设、经济社会发展做出的贡献等都应作为职称评审的业绩成果。

在职称评审程序、方法上,要做到公平合理。可以探索多元参与的评审制度,采用个人陈述、学生评价、同行评议、引入外部专家和第三方机构等多种评价方法。同时建立起不同评价主体的诚信记录制度与追贵问责制度,减少评价过程中的人情倾向与主观臆断的现象。根据不同学科确定不同的评价权重,提高职称评审的科学性、公平性。

3.2 建立科学合理的考核评价制度

高校教师评价体系改革应当摒弃简单的数量要求,以质量为导向,重点考察高校教师科研成果的创新水平与学术价值,同时认可教学研究成果的重要性。不同学科具有不同的研究周期特点,高校应分类制定不同的考核周期与标准。当前国家对应用型高校提出了学科建设应结合地方经济产业发展,加强校企合作,提升创新能力与科技转化力的要求。高校要结合实际与社会经济发展的要求,设立多元的评价指标体系,考核评价制度也应从单一走向多维,关注管理者评价的同时也要关注同行、学生及教师的自我评价,避免因为个别领导或工作人员的偏见影响教师的考评结果。同时结合本校教师结构,完善分类考核评价体系,探索岗位制度改革,优化师资队伍结构,针对教学为主型、教学科研型等不同岗位教师设计完善科学合理的评价体系。

3.3 完善薪酬体系

按照改革方向,未来高校教师人事管理逐步市场化,那么高校也应完善薪酬制度,建立符合市场经济的薪酬体系。薪酬改革方向并不应当是普遍提高薪资

待遇,而应根据高校教师的实际业绩逐步分化。应根据市场价值提升高校教师的薪资待遇,更多关注实际工作量及工作质量。不应将工龄和职称作为唯一的标准。建立激励性薪酬,给多课时的青年教师正常补贴,给超额完成工作量、高质量完成工作的教师以额外津贴,在一定程度上缓解他们的经济压力。同时鼓励青年教师与市场对接,将科研成果转化为经济效益,提高个人收入的同时也可以促进科研成果的完善与成熟,提高高校的社会影响力。

[基金项目]

2017天津市教育系统调研课题“高校青年教师生存压力现状调查——以天津市高校为例”(101)。

[参考文献]

[1]张蓓,文晓巍,盘思桃.基于Karasek模型的青年教师工作压力成因分析与对策研究[J].高教探索,2017,(10):121-128.

[2]杨晓智.高校青年教师压力来源及对策——基于北京市高校调查的研究[J].黑龙江高教研究,2013,31(10):95-97.

[3]王维清,郑奎,黄阳.绩效考核制度下高校青年教师职业压力现状与对策研究[J].高教学刊,2018,(08):87-89.