

◆ 特别视角

文章编号: 1672-5913(2022)07-0001-04

中图分类号: G642

关于高校青年教师的“困境”思考及建议

言十

摘要: 从高校师资队伍建设和未来学术发展出发, 分析青年教师在工作和生活中承受的各种压力以及由此带来的困境, 并剖析其根源, 对如何解决上述问题提出建议与呼吁。

关键词: 师资队伍建设; 青年教师; 学术发展; 压力; 困境; 建议

0 引言

教师是大学最重要的财富, 教师的水平显示一所高校的核心竞争力, 在一流高校和一流学科的建设过程中, 一流的师资队伍建设无疑也是最关键的。改革开放以来, 随着国内大学和国际高水平大学的交流日益增多, 大学的师资队伍建设也逐渐步入正轨。最近一二十年, 政府和社会对大学教师的重视和各项政策的落实, 使得大学对于高学历人才的吸引力增大, 大学的师资水平已有显著提高。

青年教师目前已占大学教师一半之多, 成为各个大学教学科研的中坚力量, 决定着我国新时代高等教育发展的未来。近年来, 各级政府和大学对青年教师的重视达到了前所未有的程度。一方面, 为了吸引优秀青年人才, 各级政府和各高校出台了一系列人才引进政策, 从科研启动费到安家补贴费, 从生活待遇到工作条件, 都制定了明确的措施; 另一方面, 为了支持和鼓励已在大学工作的青年教师成长, 也设立了一系列人才计划。此外, 科研条件的改善、国际交流合作的增多, 甚至大学教师的寒暑假等, 都成为青年人才向往大学教师职位的有利条件, 大学的吸引力显著提升。事实上, 一大批青年教师在教学科研中发挥着十分重要的作用, 相当数量的青年教师已经成为大学教学科研骨干。

然而, 我们需要清醒地认识到, 当前的学术氛围和社会环境仍然存在不少不利于青年教师成长的因素, 甚至一些旨在激励青年教师成长的政策客观上也可能会妨碍青年教师的发展, 背离政策初衷。在与青年教师的交流中发现, 他们中的相当一部分人对未来的学术生涯发展存在不同程度的困惑, 甚至会对前景感到迷茫。鉴于此, 本文对青年教师成长和学术生涯发展中存在的问题进行分析, 并提出解决问题的思路和方法, 希望能帮助大学管理者有的放矢施策, 更好地帮助青年教师成长, 更好地完成大学在新时代的使命。

1 青年教师面临的压力

进入大学当教师是许多年轻人的梦想, 由此造成大学教师职位的竞争越来越激烈, 这对于大学选拔优秀人才来说无疑是有利的, 但正是这种高竞争性的存在对于青年教师来说, 会造成很大的心理压力, 担心被后来者超越, 而且这种压力始终伴随他们。

大学教师除了“传道”“授业”“解惑”外, 还要承担科学研究的任务, 这些任务都极具挑战性, 再加之职业本身的高门槛, 大学教师的职业意味着在其生涯中均需要承担较大的压力。传统上, 大学青年教师的压力主要来自教学、科研和生活3方面。在教学和科研发展上面临压力, 乃大学教师的工作性质所决定, 这种情况在发达国家的大学中也较普遍; 此外, 青年教师的收入相对较低, 因为刚刚立足社会, 所以生活压力也相对较大。

事实上,青年教师选择进入大学当老师,一般来说是因为喜欢教学工作,喜爱自由研究,向往大学氛围。在这种选择下,通常对面临的教学科研压力是有思想准备的,即便加上收入不高带来的生活压力,也在预料之中,但涉及具体工作环境,除了上述压力以外,还会遇到意想不到的其他衍生压力,另外还会有压力的异化现象产生。

1.1 衍生压力

(1)“填表”的压力。国内大学教师经常要花费很多时间应付大量事务性工作,这是一个不争的事实,仅仅“填表”一项就需要每位老师花费大量时间。各类评估(如学科评估、专业评估、实验室评估等)、各类规划和建设(如学院规划、学科规划、专业建设、课程建设等)、各类申报(如教学/科研平台申报)等都有大量的“填表”工作。青年教师往往是“填表”的主力军,为学校填表、为院系填表、为团队填表。这些填表任务非常繁重,很多青年教师为此付出很多精力。

(2)“社交”的压力。学术圈也可以比作一个大江湖,也存在是非和规矩。一方面,江湖中有不同级别的“大佬”、不同形式的“圈子”,这些“大佬”对青年教师今后申报的每一个科研项目和每一项学术帽子,都会起到决定性作用,他们对青年教师的学术生涯影响是不言而喻的;另一方面,相似资历的青年教师在今后申报项目时,也会在“裁判员”“运动员”等不同角色之间切换。无疑,维持好上述“圈子”关系都需要“交际”,这同样也要花费相当多的时间和精力。

(3)“平台”的压力。大学层次不同,“平台”高低也不同,导致生源、能获取的资源差别很大。对许多大学的青年教师来说,职称晋升可能全省是一个标准,申报“人才”计划也是全省、全国一个标准,处于较低“平台”的青年教师,势必会更加焦虑自己的学术上升空间,面临更大的压力。

1.2 压力的异化

(1)“人才”计划的多重化。各级政府和主管部门出于对人才的重视,竞相出台各式各样的“人才”计划,而且这些计划适合不同的年龄层次。国家级的人才计划就有“四小”和“四大”,各类省部级机构和学会的人才更是数不胜数。于是,入选各层次“人才”计划,成为青年教师学术生涯发展的必经之路,甚至是影响生存的重要因素。由于“人才”计划层次众多,而且覆盖青年教师成长的各个阶段,因此,还没有获得人才计划称号的青年教师想争取尽早获得,已经获得的又要开始考虑下一阶段的“人才”计划,客观上导致青年教师研究工作的短平快化和平庸化。

(2)科研项目的标签化。众所周知,科研经费对于科学研究来说必不可少。从这个意义上讲,申报科研项目理所当然是青年教师的任务,承担一定的压力也是很自然的。由于国家科研项目进入了各类评估体系,因此在大学占据异乎寻常的重要地位,致使出现从是否主持国家级项目成为学校考核教师的基本要求,渐渐地演化成“为项目而项目”的情况,例如,在不缺乏经费的情况下申请项目、申请并非自己经过深思熟虑的项目等现象时有发生,申请过程投入过多精力也成为常态。

(3)学术资源的倾斜化。对于大学教师来说,学术资源是必不可少的,上至国家项目和人才计划,下至课程安排和招生资格/名额。由于学术资源有限,竞争也就不可避免。事实上,公平的竞争有利于促进教师的教学科研水平提升,但不可否认的实际情况是竞争往往难以公平。学校的学术资源常常向资深教师或有国字称号的青年教师倾斜,有一定权利的双肩挑人员具有近水楼台优势,校内学术资源为各类大项目人才配套的做法非常普遍,形成了马太效应。

(4)预聘—长聘制度的变异化。预聘—长聘制度借鉴于发达国家的“终身教职”做法,同时也做了一些调整,于近年在一些高校中得以实施。应该说,该制度对于师资队伍的建设起到了积极推动作用,而且可以预测,会有越来越多的国内大学采用这一制度。然而,国内一些大学在引进这一制度的过程中,全然不顾及青年教师的职业发展,把“终身教职”演变为“非升即走”。在大学教师岗位紧缺的趋势下,一些学校明知长聘岗位并不多,仅仅为了短期学术指标提升,过量招聘新教师;有的学校甚至有意无意地模糊合同制研究员/副研究员和教职之间的差别;更常见的情况是在“长聘”岗位评审中,

设定淘汰比例,使得“长聘”岗位竞争更加激烈,而处于“预聘”阶段的青年教师无法预估这种竞争状态,这种竞争压力让很多青年教师喘不过气。

这几类压力充斥在日常中,看似蜻蜓点水,没有很大的痕迹,但长此以往形成的叠加效应,不仅给青年教师的教育与学术生涯发展带来较大负面影响,还有类似“温水煮青蛙”的作用,在不知不觉中,令较多青年人的“冲劲儿”在这样的事务性工作中渐渐被磨去棱角,开创精神和原来的志向也在这种浑然不知中逐渐淡去。这种压力的“演化”作用,不但在很大程度上消耗青年教师的时间,而且将削减青年教师对于教师这一职业的爱。

2 由压力带来的困境

(1)扼杀青年教师的研究兴趣,弱化国家需求。为了应对这些压力,青年教师的科研选题只能选择那些立竿见影的短平快研究,如容易获批项目、容易发表高影响因子论文的研究题目,以此解决生存问题,进而在竞争中处于有利地位;而根据研究兴趣和国家需求从事研究,属于“十年磨一剑”的问题,难以应对考核。长久如此,解决科学问题演变成了追求论文发表,青年教师的创造力变得低下,国家的创新能力也不可避免地被削弱。

(2)弱化甚至消亡部分研究方向。一些偏基础、研究周期较长、没有那么热门的研究方向和科学问题受到冷落,进而这些方向的高层次人才培养更为困难,甚至出现断层,无法为国家和社会输送所需人才。长远来看,不利于科学技术的均衡发展,不利于持续满足国家和社会需求。

(3)浊化学术氛围和学术生态。为了应对生存和竞争压力,青年教师必须使个人学术简历“好看”。由于很多考核和申报材料只计算第一作者和通讯作者,近年来,明显不合理的并列第一作者/通讯作者论文层出不穷,将课题组成果“打包”到某人名下的现象越来越常见,为了使项目获批,台面下的工夫已经见怪不怪。这些现象既造成不公平,又破坏学术风气和生态,对青年教师造成较大的负面影响。

(4)损害青年教师的身心健康。由于长期处于不健康或亚健康的压力状态,容易造成身心伤害,甚至患上疾病或出现精神问题,不仅给教师本人和家庭带来不幸,还会不自觉影响到学生,不利于学生的健康成长。

在这样的学术环境中发展,长此以往,青年教师就可能不得不放弃原来的初衷和学术追求,把大学教师这一充满荣誉感的职业当成谋生手段,甚至还可能在事业和生活中陷入困境。

3 建议与呼吁

要完全避免青年教师在工作中遇到的压力是不可能的,既不符合大学教师的职业属性,又不利于青年教师自身的成长,但尽量减少不合理的压力,让青年教师能将更多的精力用于教学和科研本身,是教育部门和大学管理者不可推卸的责任。在此,本文建议与呼吁:

(1)建立科学合理的教师评价体系。相关部门要以鼓励教师志存高远、增强青年教师立德树人的责任感和使命感、加强教师对教学科研工作的热爱、真正提高教师的教学科研水平为目标,采取有效措施加大对青年教师教学科研的稳定支持力度;对青年教师实行聘期考核和评价,对青年科研团队实行整体性考核和评价,逐步形成与贡献匹配的评价激励机制;进一步整合教育领域各类人才荣誉称号计划,不宜将人才称号与物质利益简单挂钩,以“品德、能力、业绩”为导向,通过精简人才“帽子”等举措,提高各类人才计划的认可度和公信力,促进人才称号回归学术性、荣誉性本质;切忌简单地以各类数字指标来评估和管理教师(特别是青年教师)的教学科研活动。

(2)尽力减少学术行政化。青年教师之所以产生诸多压力,很多情况下是学术行政化带来的问题。

培养人才需要一个安静的校园氛围,科学研究需要一个宽松的环境。建议制订涉及高教政策的各级行政管理部門,在每一个政策出台前,首先应该评估出台的政策对大学以及大学教师可能带来什么影响,慎之又慎,努力减少对大学正常运行的干预,以尊重高等教育发展规律和大学教师职业特点。特别建议尽量避免使用数字指标评估和管理大学或者学科,避免对大学正常教学与科研工作的冲击。

(3)大幅度减少各类“人才”工程。在资源稀缺情况下,靠“规划”可以解决少部分“人才”的工作和生活条件问题,属于效率优先的策略,但“规划”出来的人才工程,客观上无法解决公平性问题,过多的“人才”工程反而违背扶持青年人才的初衷,在青年教师中形成无序竞争,起到负面引导作用。就目前的社会环境来说,资源稀缺已不是突出问题,公平性显得尤为重要。虽然多个国家部委已对同层次人才计划申报做了限定,教育部近期也出台人才称号规范使用的若干意见,而大幅度减少各类“人才”工程,有助于大学建立良好的学术生态,保证青年教师队伍健康发展。

(4)科学理性引进青年教师。借鉴国外大学执行“终身教职”制度,慎重招聘新教师的做法。不仅考虑学术水平,同时还要考虑教学需要,设置合理门槛且严格规范招聘程序,一旦招聘,则会配以相应的学术资源,如可招收博士生独立主持实验室等。呼吁各学校要根据各自学科的特点和需要,科学合理地制订人才引进计划,首先要考虑课程教学和人才培养的需要,有与其专业相匹配的本科课程可讲授,使其能教愿教;其次从科研团队发展需要出发,有与其相匹配的科研团队可加入;另外还要考虑配以科研启动条件和经费或者研究生招生指标等。除此之外,还应尽量为其排忧解难,创造有利于其发展的各种学术和生活环境。

(5)加强青年教师基础研究支持力度。基础研究是我国科学技术体系的创新源头,也是自主持续发展核心技术的关键所在。一批学术素养优秀的青年教师是从事基础研究的主体力量。建议科技、教育部门联合加强对青年教师的基础研究支持力度,实施支持自由选题、长期稳定资助、自主使用经费、宽松业绩考核等可使青年教师心无旁骛、持续开展基础研究的具体政策。

(6)采取适度的差异化管理。教育行政部门要充分考虑到不同学校的差异性,将学术管理权限下放到各个高校,避免用一把尺子衡量所有大学的教师。对于青年教师普遍关心的职称问题,更应该由各个学校甚至学科根据自己的办学目标,自行设定标准;此外,有关部门可以设置相关的培养计划,对学校“平台”较低的大学青年教师进行某种形式的传帮带,协助提升这些青年教师的教学科研水平。

青年教师是我国教育事业的未来,只有把关心青年教师的政策落到实处,才能实现教师的真正价值,让我们的人才培养和教育不负众望。各级政府、教育主管部门、大学管理者、科研团队负责人都有责任减轻青年教师不应承受的压力,尤其要尽量避免衍生和异化的压力,帮助青年教师走出困境,让他们回归应有的专心教学与潜心科研之中。例如前面提到的“填表”得以切实减少,就是各级政府和教育主管部门首先可以考虑的“减负”具体举措。只有减少青年教师的事务性工作,才能保证他们有更多的时间和精力投入教学科研中;同时也要关注和改善青年教师的生活环境和生存状况,逐年提高青年教师的各种待遇,力求更好地实现教师的社会价值。

另外,我们还要呼吁各位学术大家和资深教授将提升青年教师学术水平与创新能力作为首要责任,给予更多指导、扶持和帮助;与此同时,我们也建议青年教师树立教育情怀,潜心科研创新,力求为我国实现第二个百年目标做出应有贡献。

(编辑:宋文婷)