

# 北京市属高校青年教师生存状况调查研究

聂 力

## 引言

青年教师是高等学校教师队伍的主力军,事关高等教育质量提升的关键,其生存状况不仅影响教师队伍的稳定性,而且也影响教师的教学效率、教学质量等。但在目前,教育事业的发展将更多的注意力放在教学质量的提高方面,却相对忽略了对教师生存状况的了解与相关问题的应对。尤其是在首都北京,物价和房价的飞速增长、人才的激烈竞争,给高校青年教师带来巨大的压力,致使不少高校的青年教师在学术界的边缘,俨然成为教育圈的弱势群体,这已经成为新时期工会工作所面对的新形势、新问题。

本调查报告基于我校实际情况,以北京市属高校的青年教師为研究对象,重点分析北京市属高校青年教师的生存状态。通过对我校以及其他市属高校的青年教师的生存状况展开全面、翔实的调查研究,以期为青年教师的健康成长提供政策建议,更好地促进高等院校教育事业的蓬勃发展。

本调查采用抽样问卷调查的形式,问卷面向北京市属高校——首都经济贸易大学、首都师范大学、首都医科大学、北京工业大学、北方工业大学、北京信息科技大学、北京工商大学、北京建筑大学、北京印刷学院、北京物资学院、北京联合大学等十几所高校发放,整个调查时间历时三个月(从2014年6月1日开始至2014年9月1日结束),发放问卷260份,收回有效问卷236份。

## 一、北京市属高校青年教师生存状况调查的具体内容

### (一)基本情况

本部分主要从性别、年龄、户口、婚姻、工作年限、职称职务、健康状况以及教育背景等方面来了解北京市属高校青年教师的基本情况。

#### 1. 性别与年龄

就性别而言,受访者的男女比例基本平衡,女性略多于男性。如图1-1所示,其中女性占比为56.36%,男性占比为43.64%。就年龄来看,由于本次调查对象是青年教师,所以受访者年龄主要集中在32岁至37岁之间,占全部被访者的54%,如图1-2所示。概括起来说,在抽样的青年教师中“女多男少,年龄相对平均”。

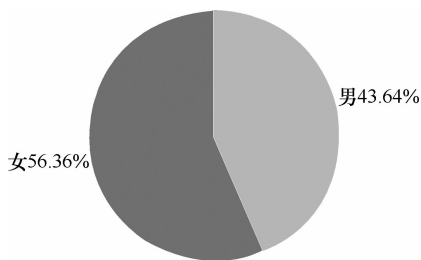


图 1-1 性别比例

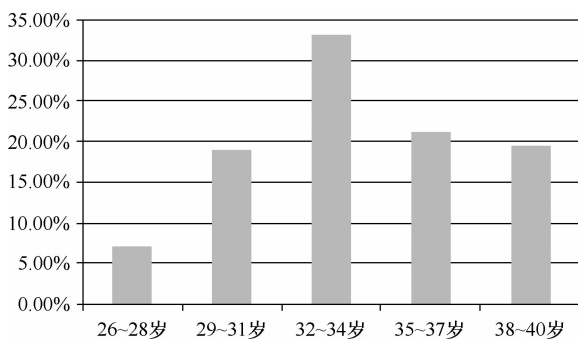


图 1-2 年龄分布

## 2. 户口与婚姻状况

在受访青年教师中,如图 1-3 所示,93.64%的受访者拥有北京户口,即绝大多数拥有北京户口,生活相对稳定。

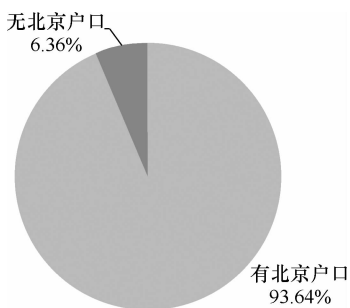


图 1-3 户口情况

就婚姻状况而言,如图 1-4 所示,70.34%的青年教师已婚,在未婚的青年教师中,有男/女朋友与没有男/女朋友的青年教师各占一半。在已婚的青年教师中,有小孩的占 52.12%,没有小孩的占 47.88%,如图 1-5 所示。

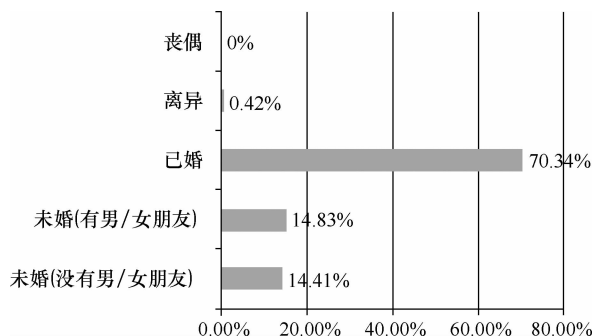


图 1-4 婚姻状况

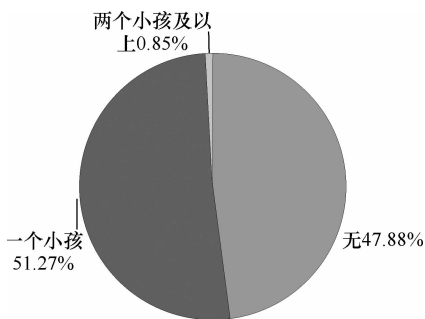


图 1-5 生育情况

### 3. 教育背景与专业

青年教师普遍受过系统教育,即经历过从本科到硕士再到博士的教育过程。在受访的北京市属高校青年教师中,66.1%为博士学位获得者,33.9%为硕士学位获得者,青年教师中已经没有本科生的身影,如图 1-6 所示。

从受调查的青年教师所学的专业来看,如图 1-7 所示,学科分布较均衡,学习经济学和管理学的青年教师偏多,这两个学科的青年教師占调查总数的 50%,可能会对分析结果稍有影响。

### 4. 海外经历与学校类型

此次调查分析了青年教师的海外背景情况,如图 1-8 所示,26.27%的受访者具有海外留学或工作经历。可以看出,青年教师整体受教育水平较高,海外经历已经成为获得高校教职的硬件条件之一。就发展趋势而言,越来越多的青年教师倾向于通过各种途径增加海外留学或工作经历来提高自己的科研能力和理论修养。

在受调查的青年教师中,如图 1-9 所示,大部分受访者来自非“211”的市属重点

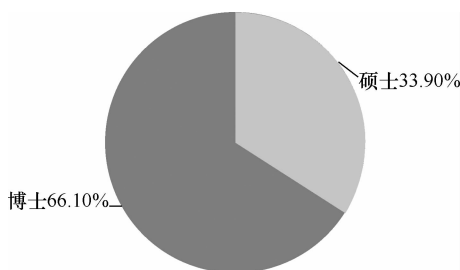


图 1-6 学位情况

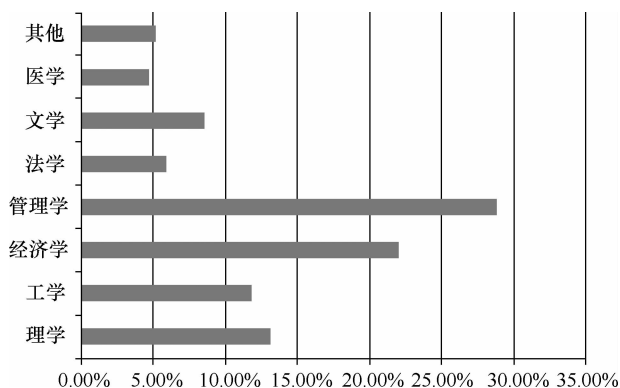


图 1-7 专业背景

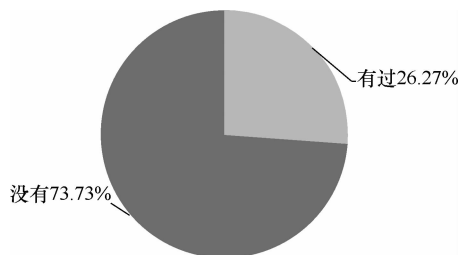


图 1-8 海外经历

大学,其次是普通高校占 27.54%、“211”高校占 8.90%、大专院校占 6.78%,原因可能是市属“211”高校较少,市属大专院校也不太多。

### 5. 工作时间与职称、职务

本次调查同时调查了青年教师的工作时间与职称、职务,受访者中工作 5~10 年的居多,占总数的 28.81%,其他工作年限的青年教师较均衡,如图 1-10 所示。其中

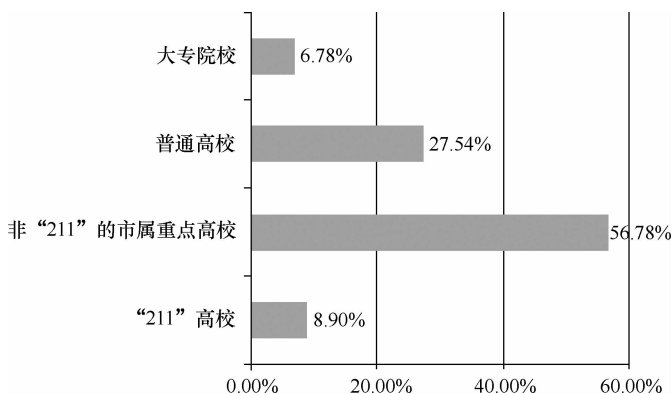


图 1-9 学校类型

大约 60% 的青年教师是讲师,如图 1-11 所示。80.93% 的青年教师无行政职务,如图 1-12 所示。

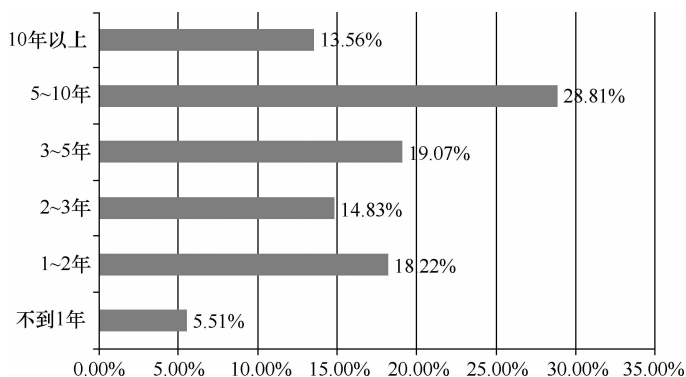


图 1-10 工作时间

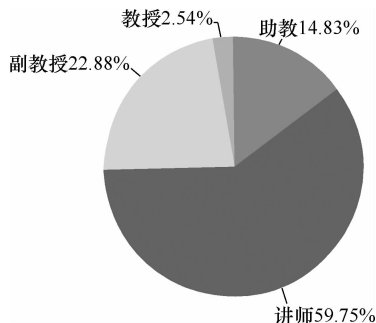


图 1-11 职称情况

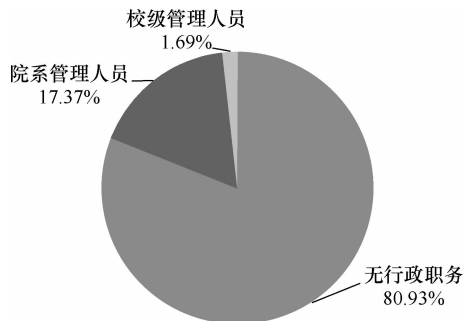


图 1-12 职务情况

## 6. 身体状况与总体压力感知

在被调查的青年教师中,大部分教师反映自己身体比较健康,也有 6.36% 的教师反映自己不太健康,如图 1-13 所示。

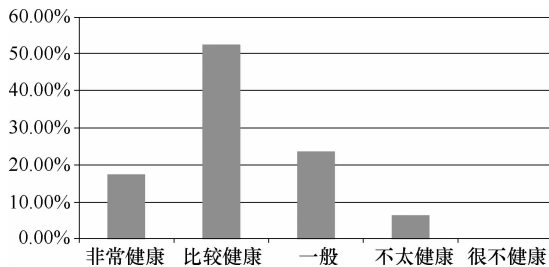


图 1-13 健康状况

72.88% 的青年教师反映自己总体(工作、生活)压力较大,19.49% 的教师反映自己各方面的压力综合来说非常大,如图 1-14 所示。

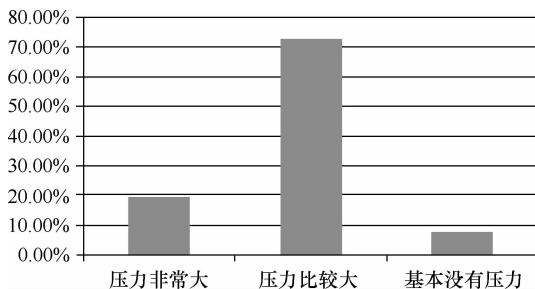


图 1-14 压力状况

## (二) 生活相关情况

### 1. 个人收入、家庭收入(税后)及家庭支出

北京市属高校青年教师每个月的税后收入集中在 5 000 ~ 7 000 元,占被调查者的 41.53%,27.97% 的青年教师月收入在 7 000 ~ 9 000 元,如图 2-1 所示。

税后家庭年收入 10 万以下、10 万 ~ 15 万、15 万 ~ 20 万、20 万以上的大约占 1/4,如图 2-2 所示。

如图 2-3 所示,青年教师家庭中每个月的总支出占总收入的 1/4 ~ 1/2 的家庭最多,占总数的 38.14%。其次是每个月的总支出占总收入的 1/2 ~ 3/4,占总数的 29.24%。基本持平的家庭占 3.81%,入不敷出的家庭占 2.12%。这表明近 1/5 的家庭在钱财方面压力很大。

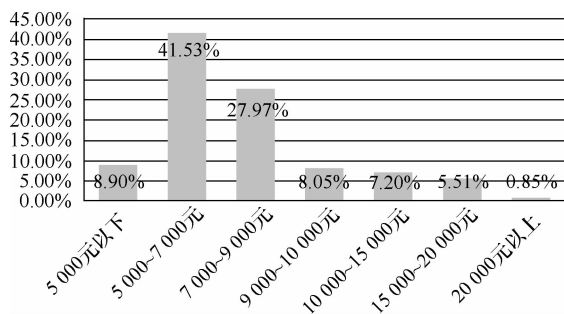


图 2-1 每个月的总收入(包括岗位津贴、兼职、项目经费、个人创收等税后收入)

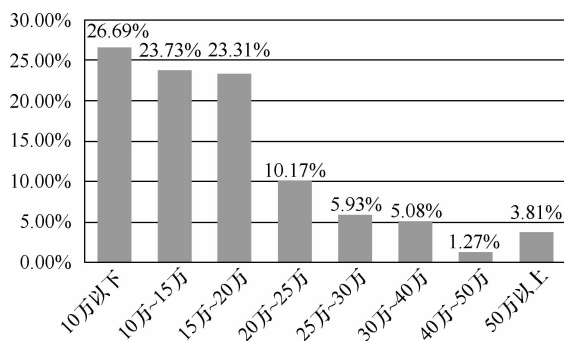


图 2-2 家庭年收入(税后)

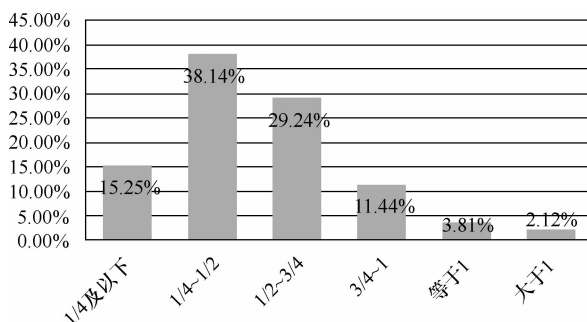


图 2-3 家庭每个月的支出(包括还贷、租房、各个方面的生活费用等)占收入的比例

## 2. 住房及贷款情况

68%的青年教师已购房,其中,48%的青年教师在按揭贷款,其余20%的青年教

师房款已付清,如图 2-4 所示。

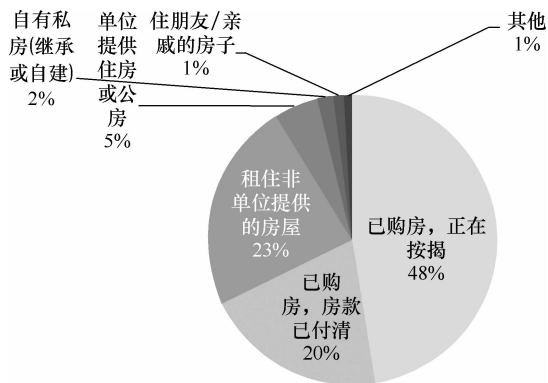


图 2-4 居住情况

在被调查的青年教师中,41%的人认为当今房价非常高,难以接受,38%的人认为房价比较高,如图 2-5 所示。

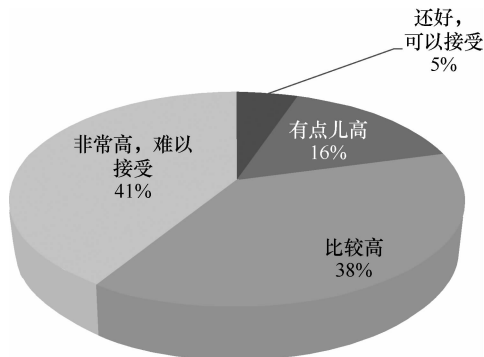


图 2-5 居住地周围的房价

将近一半的青年教师没有贷款,将近 20%的青年教师每月需还贷款 3 000 ~ 5 000 元,将近 14%的青年教师每月需还贷款 5 000 ~ 8 000 元,如图 2-6 所示。其中,没有贷款的青年教师中有一多半并无房产,面临未来购房的压力。

图 2-7 显示,在 40%的租房青年教师中,大部分教师每月房租从 1 000 元到 4 000 元不等,但每月房租在 4 000 元以上的也有不少。

### 3. 照顾家庭的时间

30.08%的青年教师每天照顾家庭的时间在 1 ~ 2 小时,27.97%的青年教师照顾家庭的时间是每天 2 ~ 3 小时,21.19%的青年教师每天用来照顾家庭的时间在 1 小时以下,如图 2-8 所示。可见不少青年教师每天忙于工作,几乎没有时间照顾家庭。



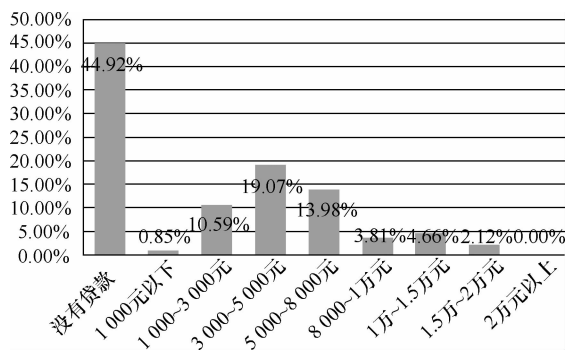


图 2-6 家庭每个月需还贷款

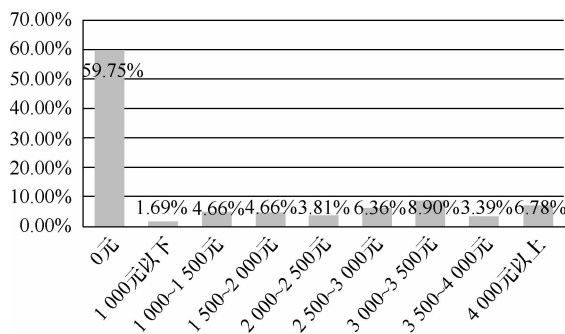


图 2-7 每个月的房租

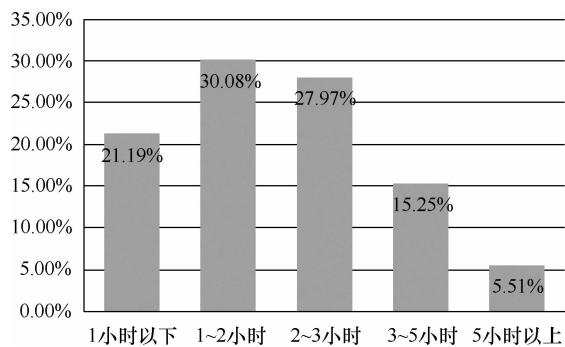


图 2-8 平均每天用来照顾家庭的时间

#### 4. 生活上的奋斗目标及生活上的压力感知

43.54%的青年教师最近几年的奋斗目标是买房或者换房,22.88%的青年教师安于现状,22.46%的青年教师想要一个小孩,14.83%的青年教师想找一个理想的对象,

如图 2-9 所示。可见,在北京,青年教师的最大奋斗目标是买房。由于高校青年教师一般年龄在 28 岁以上,所以他们中剩男、剩女比较多,即使是已经结婚的青年教师,面临的“生孩子”的压力同样很大。

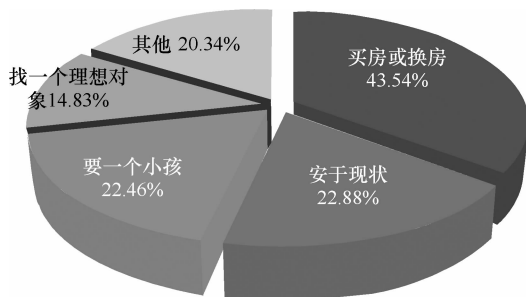


图 2-9 近几年生活方面的奋斗目标

图 2-10 表明,近一半的青年教师认为生活上的压力比较大,1/5 的青年教师认为生活上的压力非常大,1/3 的青年教师认为生活上的压力不是太大,可以接受。

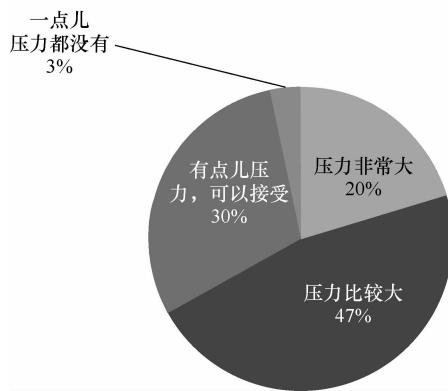


图 2-10 生活上的压力

### (三)教学工作相关情况

#### 1. 对工作的热爱程度

如图 3-1 所示,青年教师对待教学工作非常热爱的占 26.69%,比较热爱的占 65.25%,两者总占比为 91.94%,占比较大,仅有 8.05%的青年教师对教学工作持一般和其他态度,说明北京市属高校青年教师对工作的热爱程度是比较高的。

#### 2. 工资待遇

在针对工资待遇与教学付出的关系进行的调查中,如图 3-2 所示,认为很符合和

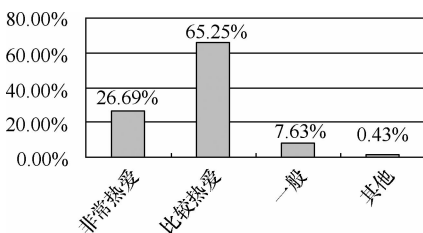


图 3-1 对教学工作的热爱程度

比较符合的教师人数分别占 2.12% 和 22.03%, 感觉一般的占 42.80%, 认为比较不符合和很不符合的人数分别占 23.31% 和 9.75%, 说明有很大一部分教师对待遇不是很满意。这应该受到上级单位的高度重视, 注意调研市属高校青年教师的工资水平, 做出适当调整。

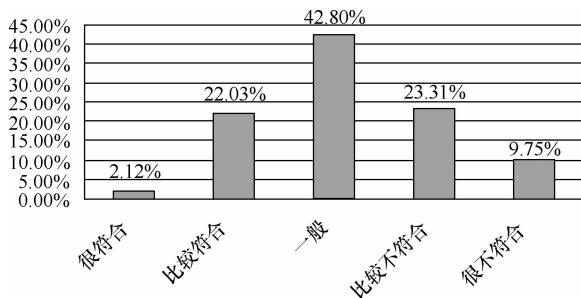


图 3-2 工资待遇与教学付出的符合情况

如图 3-3 所示, 市属高校青年教师认为课时费太低的人数占比为 33.05%, 大约 1/2 的青年教师认为课时费较低, 而认为课时费适中的占比仅为 18.22%, 说明北京市属高校青年教师对自己的课时费用较不满意。这会直接影响到教师的教学质量, 甚至会导致教师产生厌教的心态, 因此, 有关部门应该多加关注此问题的发生, 给予教师较好的福利, 以此提高教师的教学积极性。

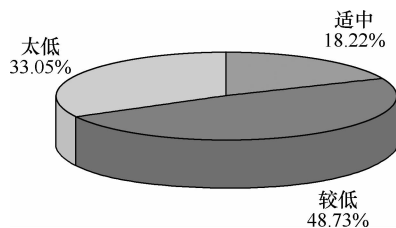


图 3-3 一节课的课时费状况

### 3. 教学工作量

如图3-4所示,青年教师普遍有教学任务,周课时为6课时以下的比例为20.34%,7~11课时的比例最高,达到了54.24%,12~14课时的占比为16.10%,而15课时之上的比例为9.32%。青年教师大都刚入职不久,所教的课程一般又是新课,其教学任务是相当繁重的。

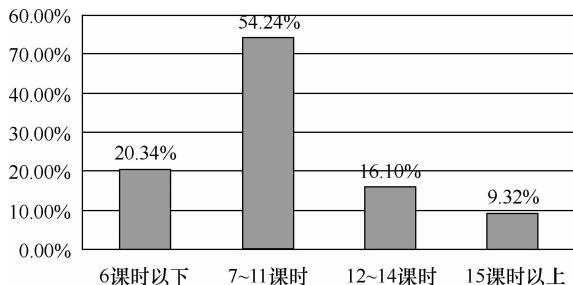


图3-4 教学的平均周课时数

教学备课是高校教师的分内之事,而备课时间的安排对备课质量的影响是相当大的。如图3-5所示,对市属高校青年教师的调查结果显示,认为备课时间非常充足的占5.51%,认为比较充足的占42.37%,认为备课时间一般充足的占比也达到四成之上,为41.95%,而认为不充足和非常紧张的占比分别为8.47%和1.69%。这表明北京市属高校青年教师的备课时间对大部分教师来说是充足的,仅有少数教师由于各方面的影响导致备课时间不充足。

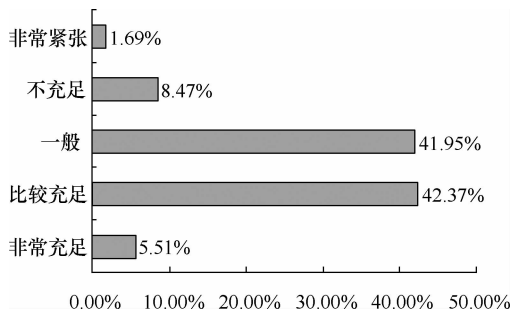


图3-5 备课的时间

此次调查也从行政事务、科研、教学和校外兼职方面考察了教学备课的影响因素。如图3-6所示,科研工作占用的时间占比最大,达到47.46%,这是由于职称晋升、各种社会资源的占有直接或间接与科研成果相挂钩,所以广大青年教师必须将更多的精力投入到科研工作中。其次为行政事务,占比为21.61%,这反映出青年教师认为行

政工作会占用一部分时间和精力,影响教学工作。另外,社会压力也会导致生活琐事占用时间较大,比例达到 19.92%。

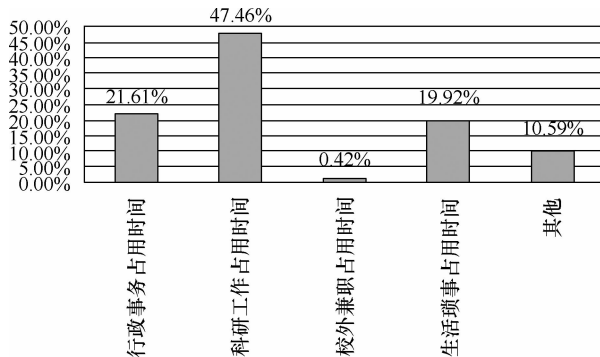


图 3-6 影响备课时间的主要因素

#### 4. 教学压力来源

由图 3-7 可知,50.85% 的高校青年教师表示教学过程中的压力主要来自“学生的认可度”,49.58% 的青年教师认为教学压力来自“学校的考核”,40.68% 的青年教师还认同“课时量的多少”会导致产生教学压力。这表明青年教师的教学压力的来源相对复杂,一方面要接受学校考核,完成学校规定的工作任务,另一方面要考虑学生的认可度,这两个因素是北京市属高校青年教师教学压力的主要来源,学校应该特别关注这两个因素。

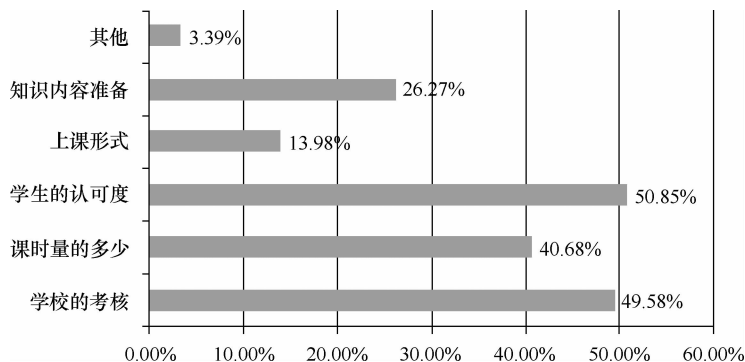


图 3-7 教学压力主要来源

#### 5. 教学质量对职称晋升的影响

在调查教学质量对职称晋升的影响时,如图 3-8 所示,约有一多半的高校青年教师认为“教学质量”对自己的晋升会有影响或影响很大,38.14% 的高校青年教师表示

会有一些影响,仅有 5.93% 的高校青年教师认为教学质量肯定不会影响自己的晋升。这表明教学质量是影响职称晋升的一大因素,教学质量的好坏会影响职称晋升的速度。

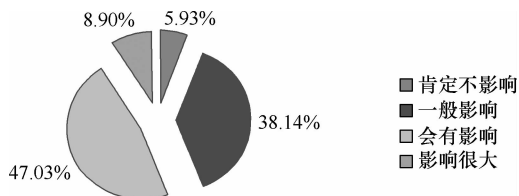


图 3-8 教学质量对职称晋升的影响

#### 6. 对教学/科研工作的选择

在对青年教师工作选择的调查中,如图 3-9 所示,有接近一半的教师认为适合教学占大部分,科研占小部分。选择科研大部分、教学小部分的教师人数占比为 30.93%,而认为只适合教学或者只适合科研的人数占比分别为 11.02% 和 8.47%。

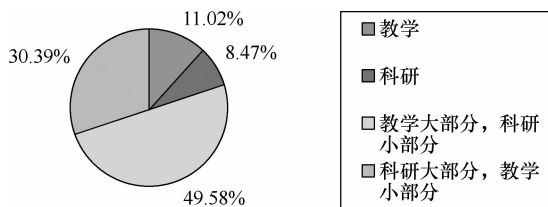


图 3-9 对科研工作和教学工作的选择

#### 7. 教学总体压力

对于教学方面的总体压力,如图 3-10 所示,8.9% 的青年教师在教学方面感受压力非常大,51.27% 的青年教师在教学方面感受压力比较大,而压力不太大及毫无压力的人数总占比仅为 6.66%。这表明青年教师在教学工作方面的压力总体比较大,学校应该重视对青年教师压力的疏导。

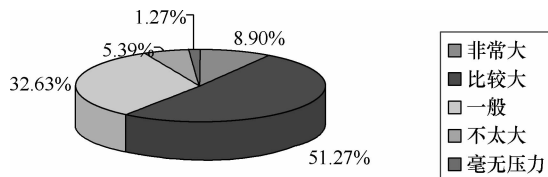


图 3-10 在教学方面感受的压力

#### (四) 科研工作相关情况

##### 1. 科研状况

现在所有高校在职称评审中都要求教师发表一定数量的论文,科研成果的发表直接和教师职称的评定挂钩。调查中发现,如表4-1所示,青年教师在国际三大检索期刊上发表论文数量较少,超过七成近三年没有发表过一篇,发表过1~2篇的占16.95%,3~4篇的占7.63%,而发表5篇以上的只占2.54%。在核心期刊上发表论文的状况稍好一些,有36.44%的教师发表过1~2篇,16.53%的教师发表过3~4篇,4.66%的教师发表过5~6篇,2.54%的教师发表过7篇以上,但是仍有39.83%的教师表示没有发表过一篇。在国内一般期刊发表的情况与在核心期刊发表的情况基本相同。可以看出,青年教师在发表论文方面的状况不容乐观,无论是在一般期刊还是核心期刊甚至权威期刊,青年教师发表论文的数目均比较少,青年教师的科研水平仍有待提高。

表4-1 近三年发表论文情况

题目\选项	0篇	1~2篇	3~4篇	5~6篇	7篇及以上
国内一般期刊	38.98%	34.75%	16.95%	6.78%	2.54%
核心期刊	39.83%	36.44%	16.53%	4.66%	2.54%
国际三大检索期刊	72.88%	16.95%	7.63%	0.85%	1.69%

如表4-2所示,近三年青年教师出版著作(包括联合出版、参与主编)的情况为:在合作著作方面,65.68%的没有出版过,27.12%的出版过1部,5.51%的出版过2部,1.69%的出版过3部;在独立著作方面,76.27%的教师没有出版过,22.46%的出版过1部,1.27%的出版过2部。

表4-2 近三年出版著作情况

题目\选项	0部	1部	2部	3部	4部及以上
合作著作	65.68%	27.12%	5.51%	1.69%	0%
独立著作	76.27%	22.46%	1.27%	0%	0%

如图4-1所示,青年教师认为除去论文或著作质量因素外,影响其发表的主要因素(由大到小排列)依次为:研究方向、学校名气、人际关系、导师或合作者、职称、发表费用等。这表明除论文质量外,还有许多其他因素制约着青年教师科研成果的

发表。

从以上几个方面可以发现,青年教师普遍创新意愿不够强,有影响力的成果较少,而在高校任职时间不长、人际关系少、职称较低等因素也制约着青年教师科研成果的产出。

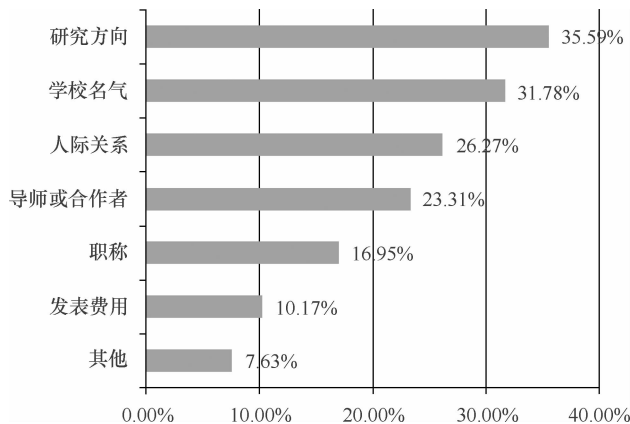


图 4-1 除论文或著作质量外,影响发表的主要因素

## 2. 科研项目申请及经费

青年教师主持科研项目情况如表 4-3 所示,国家级项目仅有 18.64% 的教师主持 1 项,0.42% 的教师主持 3 项,大部分教师(80.93%)都表示没有主持过国家级项目;省部级项目情况较好一些,27.54% 的教师主持过 1 项,5.08% 的教师主持过 2 项,0.85% 的教师主持过 3 项,但仍有高达 66.53% 的教师没有主持过省部级项目。

表 4-3 近三年主持科研项目的情况

题目\选项	0 项	1 项	2 项	3 项	4 项及以上
省部级	66.53%	27.54%	5.08%	0.85%	0%
国家级	80.93%	18.64%	0%	0.42%	0%

由图 4-2 所示,在项目申请方面,除项目质量外,影响项目申请的主要因素(由大到小排列)依次有:研究方向、学校名气、人际关系、职称及其他。这表明,在申请项目时,即使是质量相当的项目也会因为人际关系及学校名气等原因而产生不同的结果。一般情况下,青年教师无论在职称、名气还是人际关系等方面均落后于中老年教师,这就会使青年教师在课题申请方面处于劣势。



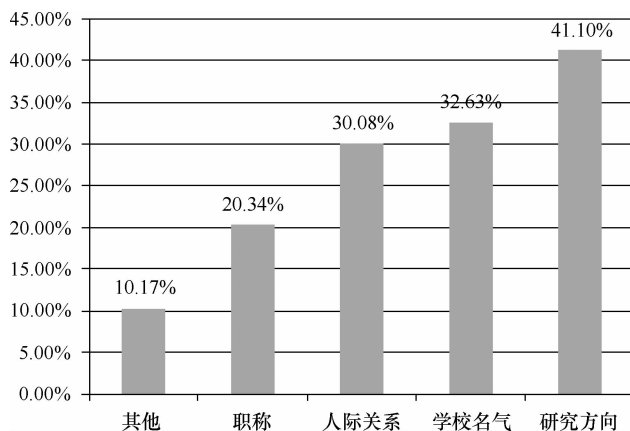


图 4-2 除项目质量外,影响项目申请的主要因素

如图 4-3 所示,大部分高校对青年教师都设有科研资助项目或者相关的培育资金,有 49.58% 的教师表示受到过资助,有 27.12% 的教师表示没有受到资助,另有 23.31% 的教师表示所在的学校没有资助项目。

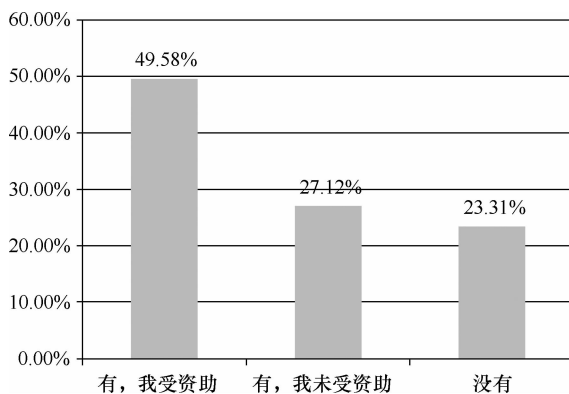


图 4-3 科研资助项目

如图 4-4 所示,29.24% 的青年教师近三年项目经费在 1 万元以下,46.19% 的在 1 万~10 万元,16.95% 的在 10 万~20 万元,5.93% 的在 20 万~40 万元,只有 1.69% 的教师超过 40 万元。从整体上看,青年教师所申请的课题经费数量不多。

对科研经费管理制度评价方面,如图 4-5 所示,58.05% 的青年教师认为现有经费管理制度要求过紧,不利于科研项目的开展,19.07% 的认为管理基本合理,12.29% 的表示对管理制度不清楚,10.59% 的认为管理较松,容易造成浪费和滥用。可以看出,大部分青年教师都认为现有管理制度管得过紧,不利于项目的开展。

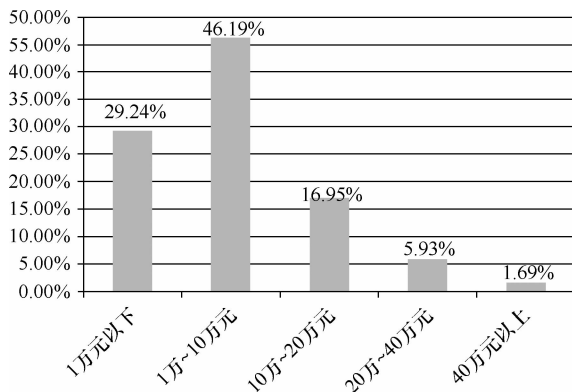


图 4-4 科研项目经费情况

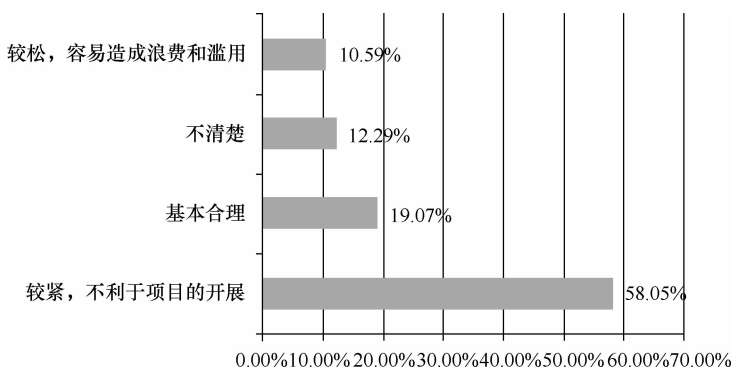


图 4-5 科研经费管理制度评价

### 3. 学术交流

从图 4-6 可以看出,有 20.34% 的青年教师表示所在学校没有设立学术交流平台。在设有学术交流平台的情况下,只有 19.07% 的教师经常参加,50.42% 的教师偶尔参加,有 10.17% 的教师从不参加。从调查数据来看,高校需加大学术交流平台的构建,更需要鼓励青年教师运用学校学术交流平台。

### 4. 科研工作时间

科研成果的取得需要投入大量的时间,青年教师正处于从事科研工作的黄金年龄段,因而应留给青年教师足够的时间来做研究。从图 4-7 我们可以看出,16.95% 的青年教师认为科研工作时间很不够用,51.69% 的认为不太够用,30.08% 的认为基本够用,只有 1.27% 的教师认为科研时间完全够用。

通过调查,如图 4-8 所示,有 48.73% 的青年教师认为挤占科研时间的原因为教

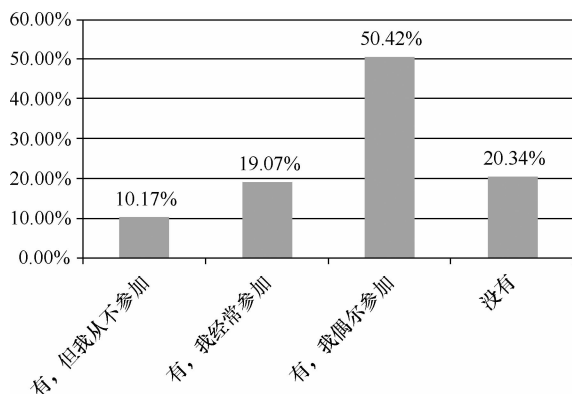


图 4-6 学术交流平台

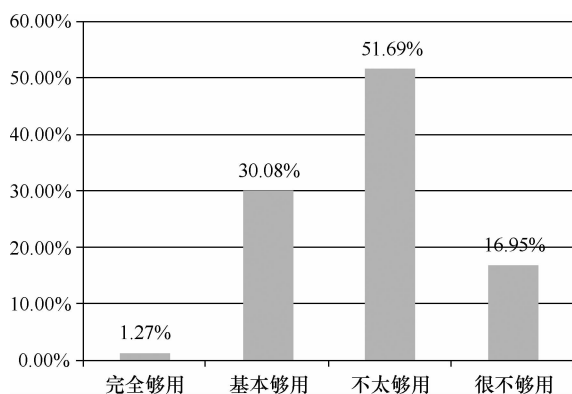


图 4-7 科研工作时间

学任务太重,22.88%的认为课题日常管理琐碎事情太多,11.86%的认为行政任务太重,7.2%的认为家庭事务太多,3.39%的认为承担课题太多。可以看出,教学任务与课题日常管理事务是影响科研的主要原因。为了保证青年教师有足够的时间进行科研活动,教学与科研的平衡有待研究,课题日常管理制度有待改进。

#### 5. 科研成果对职称晋升的影响

科研成果如今是高校对教师考核的重要指标,也是教师职称晋升的重要依据,在青年教师眼中“科研成果的多少”对他们未来的晋升有非常重要的影响。如图 4-9 所示,有 55.93% 的教师认为科研成果对晋升影响很大,29.66% 的认为比较有影响,11.86% 的认为影响一般,只有 2.54% 的认为不太影响。

如图 4-10 所示,科研压力的主要来源中,排在第一位的是“晋升的依据”(有 58.47% 的青年教师选择),并列排在第二位的是“学校的考核”和“论文数量和质量”

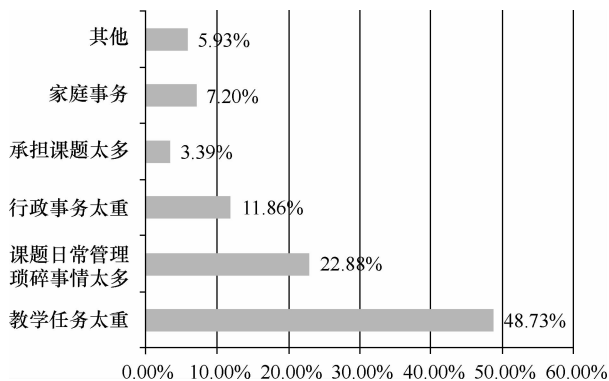


图 4-8 影响科研的原因

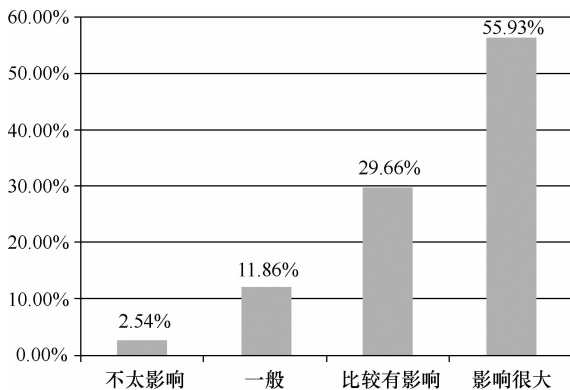


图 4-9 科研成果对职称晋升的影响

(均有 44.92% 的青年教师选择),排在第三位的是“项目数量和质量”。

## 6. 科研整体压力

如图 4-11 所示,根据调查,青年教师中认为科研压力比较大的占 54.24%,认为压力非常大的占 27.12%,认为压力适中的占 17.8%,而认为没有压力的只占 0.84%。由此可以看出,如今青年教师普遍认为科研压力较大,这不利于青年教师更好地开展科研活动。

## 二、调查结论与相关建议

### (一) 主要结论

#### 1. 基本情况

本次调查立足我校展开,调查面覆盖了北京市的十几所高校,类型包括“211”高校、市属重点高校、普通高校以及大专院校。其中,受访青年教师男女比例基本持平,

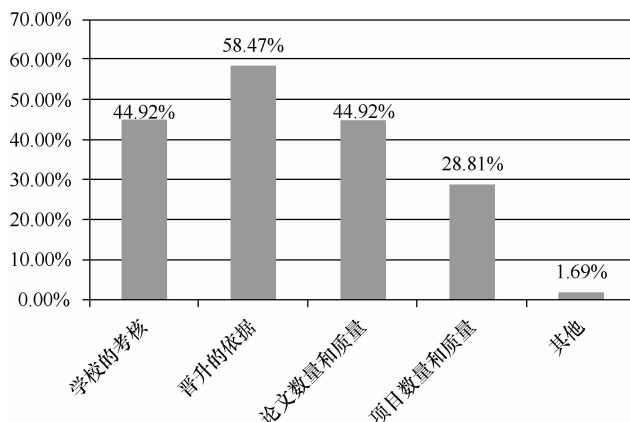


图 4-10 科研压力来源

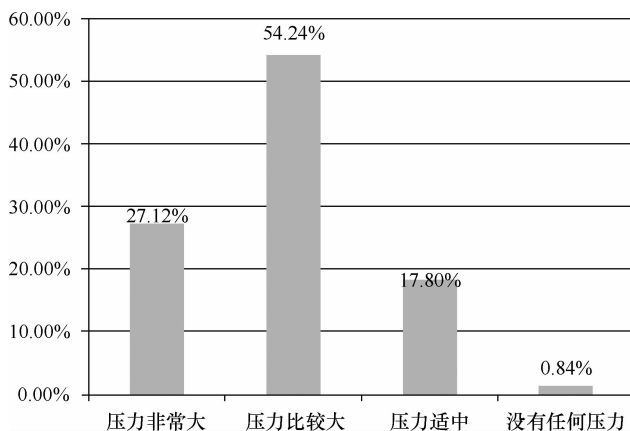


图 4-11 科研压力总体感觉

女性略多于男性;绝大多数受访者拥有北京户口,生活相对稳定;70.34%的青年教师已婚,在未婚的青年教师中,有男/女朋友与没有男/女朋友的青年教师各占一半;在已婚的青年教师中,有小孩的占52.12%。

在受访的北京市属高校青年教师中,青年教师整体受教育水平较高,66.1%为博士学位获得者,33.9%为硕士学位获得者,并且26.27%的受访者具有海外留学或工作经历。受访的青年教师中以工作5~10年的居多,占总数的28.81%,其他工作年限的青年教师比例较为均衡。大约60%的青年教師是讲师。80.93%的青年教師无行政职务,17.37%的青年教師是院系管理人员。

在被调查的青年教师中,大部分教师反映自己身体比较健康,也有6.36%的教师反映自己不太健康。有72.88%的青年教师认为自己总体(工作、生活)压力较大,19.49%的教师反映自己各方面的压力综合来说非常大。

## 2. 生活压力情况

调查数据显示,超过一半的青年教师认为生活上的压力比较大,近1/5的青年教师认为生活上的压力非常大,突出的表现就是教师们普遍认为工资待遇不高,难以应对北京的高消费生活,其中,房子问题尤为突出,其次为家庭生活以及子女受教育问题。

数据显示,北京市属高校青年教师每个月的税后收入集中在5000到7000元,占被调查者的41.53%,27.97%的青年教师月收入在7000~9000元。受访青年教师中近1/5的家庭在钱财方面压力很大,每个月的总支出占总收入的3/4以上。其中,3.81%的家庭收支基本持平,2.12%的家庭入不敷出。

调查中约80%的人认同房价比较高或者非常高。68%的青年教师已购房,其中48%的青年教师在按揭贷款。在贷款购房的青年教师中将近20%的青年教师每月需还贷款3000~5000元,将近14%的青年教师每月需还贷款5000~8000元,超过工资的平均水平。没有贷款的青年教师中有一多半并无房产,面临未来购房的压力。在40%的租房青年教师中,大部分教师每月房租从1000元到4000元不等,但每月房租在4000元以上的也有不少。

43.54%的青年教师最近几年的奋斗目标是买房或者换房,14.83%的青年教师想找一个理想对象,22.46%的想要一个小孩。所以,家庭生活问题也是造成青年教师生活压力的一大因素。大部分受访青年教师每天照顾家庭的时间在3小时以下,可见不少青年教师每天忙于工作,几乎没有时间照顾家庭。

## 3. 教学压力情况

调查显示,北京市属高校青年教师对工作的热爱程度是非常高的,选择“非常热爱”和“比较热爱”两者总占比为91.94%,表明青年教师对自身的职业有强烈的认同感和热情。但青年教师在教学工作方面的压力总体比较大,主要表现在工资待遇与付出不成正比、课时任务繁重、学生的认可、学校的考核等方面。

在针对工资待遇与教学付出的关系进行的调查中,认为一般的占42.80%,认为比较不符合和很不符合的人数分别占23.31%和9.75%。同时,48.73%的青年教师认为课时费较低,33.05%的教师认为课时费太低。这说明大部分教师对自己的工资待遇、课时费不是很满意,认为付出和回报不成正比,这会直接影响到教师的教学质量,容易打击他们对教学工作的热情和信心。

50.85%的高校青年教师表示教学过程的压力主要来自“学生的认可度”,49.58%的教师认为教学压力来自“学校的考核”,40.68%的教师还认同“课时量的多

少”会导致产生教学压力。青年教师承担的周课时数普遍较多,每周7~11课时的比例最高,达到了54.24%,12~14课时的占比为16.10%,而15课时以上的比例为9.32%。青年教师大都刚入职不久,所教的课程一般又是新课,其教学任务是相当繁重的。这表明青年教师教学压力的来源相对复杂,一方面要接受学校考核,完成学校规定的工作任务,另一方面要考虑学生的认可度,这两个因素是北京市属高校青年教师教学压力的主要来源,学校应该特别关注这两个因素。

在调查教学质量对职称晋升的影响时,约有一多半的高校青年教师认为“教学质量”对自己的晋升会有影响或影响很大,38.14%的高校青年教师表示会有一般影响。这表明教学质量是影响职称晋升的一大因素。

#### 4. 科研压力情况

根据调查,青年教师中认为科研压力比较大的占54.24%,认为压力非常大的占27.12%,相应占比远远超过教学压力。因此可以看出,青年教师普遍承受着较重的科研压力,主要表现在晋升考核、成果数量、科研时间不够用等方面。

如今,科研成果是高校对教师考核的重要指标,也是教师晋升的重要依据,在青年教师眼中“科研成果的多少”对他们未来的晋升有非常重要的影响。有55.93%的教师认为科研成果对晋升影响很大,29.66%的认为比较有影响,这一比例也远远超过教学对晋升的影响,说明高校普遍存在“重科研、轻教学”的现象。

几乎所有高校在现行职称评审中都要求教师发表一定数量的论文。调查数据显示,青年教师在国际三大检索期刊上发表论文数量较少,超过七成近三年没有发表过一篇;在核心期刊上发表论文的状况稍好一些,但是仍有39.83%的教师表示没有发表过一篇;出版著作情况也不容乐观,65.68%的青年教师表示没有出版过。在主持科研项目情况方面,大部分教师(80.93%)都表示没有主持过国家级项目;66.53%的教师表示没有主持过省部级项目。可以看出,青年教师科研水平还处于成长期,科研实力有待提升,过多的数目要求使他们不堪重负。

青年教师认为除去论文或著作质量因素外,影响其发表的主要因素(由大到小排列)依次为:研究方向、学校名气、人际关系、导师或合作者、职称、发表费用等。在项目申请方面,除项目质量外,影响项目申请的主要因素(由大到小排列)依次有:研究方向、学校名气、人际关系、职称及其他。一般情况下,青年教师无论在职称、名气还是人际关系等方面均落后于中老年教师,这就会使青年教师在论文发表、课题申请方面处于劣势。

在科研工作投入的时间方面,近70%的青年教师认为从事科研工作的时间很不够用或者不太够用。影响从事科研工作时间的因素是教学任务太重,其次为课题日常管理琐碎事情太多。所以协调教学与科研的平衡有待研究,课题日常管理制度有待改进。

## （二）相关建议

综上可知,北京市属高校青年教师的整体压力较大,主要表现在工资待遇偏低,生活住房压力、教学与科研压力、职称晋升压力均较大等几个方面。这些生活与工作上的沉重压力,严重影响青年教师的身心健康和对事业的追求。鉴于以上种种情况,提出如下建议:

### 1. 市政府和相关职能部门应加强对青年教师生存状况的调研和关注

当前社会各界及公众对大学教师的工作都不甚了解,通常认为大学教师收入较高、工作无须坐班、非常轻松等等,但真实的情况是:虽然大学教师表面上看是一个受人尊敬、风光无限的职业,但大部分大学教师都承受着收入较低以及来自教学、科研等方面的多重压力,尤以大学青年教师的情况更为严重。

北京的高房价、高消费是北京市青年教师面临的巨大生活重压。青年教师参加工作年限不长,又面临着买房、结婚、生子等现实问题,现有的工资待遇往往使他们捉襟见肘。尤其是高校青年教师基本都拥有高学历,现有的工资待遇与他们多年的教育投入不相匹配,难免会使青年教师产生消极、厌倦的心理,打击他们执教、从教的信心,进而影响教学质量。同时,高校青年教师一般都要承担教学、科研的双项工作,现行的职称评定、考核工作都以此为基础展开,既要求数量又要求质量。虽然大学教师可以不坐班、不必朝九晚五,但是除备课、上课外,大部分青年教师都要从事科研项目方面的工作,每日工作超过10个小时都是常态。这些都严重影响着他们的身心健康。

所以,建议市政府和相关职能部门通过深入调研、座谈等方式,考察了解青年教师的生活、工作状态,然后带领各部门协同一致采取积极有效的应对措施,缓解青年教师的生存压力,提高青年教师的生活质量。

### 2. 设置合理的工资薪酬制度,提高大学青年教师的工资待遇

工资薪酬不仅代表着个人的劳动所得,还体现着自身的价值和被认可重视的程度,同时,它也意味着能力的彰显和发展的前途。好的工资薪酬制度能够有效激发员工的最佳潜能。对青年教师而言,合理的工资薪酬制度能够有效激发其工作热情和教学积极性,有效缓解其生活压力。对学校而言,合理的工资薪酬制度能够保障学校的稳定,促进学校的发展,有利于吸引、留住人才。

调查显示,当前北京市属高校青年教师普遍对工资薪酬不满意,以课时费为例,虽然有的学校近些年有所调整,但力度、幅度太小,无法跟上日益飞涨的物价和日益提高的生活水平。同时,各类津贴、补助过少,有的学校10多年来班主任费没有任何增长,仅为每月几十元钱。此外,平均主义严重,“教好教坏一个样”,奖罚不分明,不具有激励性。这些都严重打击了青年教师的教学热情,“教学无用”等言论自然增长,不少教师更愿意从事兼职,认为教学工作差不多就行。这对我国人才的培养是十分不利的。

所以教委等相关部门、机构应该针对现行高校青年教师的课时费、岗位津贴等方



面的问题展开调研,建立合理的薪酬制度和收入分配机制,适当调整青年教师的工资待遇,打破平均分配主义,实现工资薪酬的有效激励,体现效率和公平。

### 3. 建立民主、公平的工作考核、评聘机制

当前的高校考核评聘制度基本上都包含两大块:教学工作量和科研工作量。年终考核要求必须完成规定的基本工作量,职称晋升则要求达到更高的标准,这使得几乎所有的高校都更倚重科研,教学则排在其后。这违背了大学“培养人才”的第一目标,对青年教师的成长也是不利的,所以学校应该从考核、评聘机制的改革入手,扭转这一局面。

调查显示,青年教师年纪尚轻、经验不足,科研、教学能力都还在培养过程中,过多工作量的硬性要求,并不利于他们的成长和发展,一是会给青年教师增加身心压力,二是会造成教学和科研无法兼顾,导致二者质量均不高。所以学校应该创设一个适当宽松的环境,帮助青年教师全面发展。

在对青年教师工作选择的调查中,有接近一半的教师认为适合教学占大部分,科研占小部分。选择科研大部分、教学小部分的教师人数占比为 30.93%,而认为只适合教学或者只适合科研的人数占比分别为 11.02% 和 8.47%。这表明青年教师对工作的选择有自己的呼声和诉求。

所以,学校领导部门可以尝试建立双向选择的考核、评聘机制,由青年教师自主选择适合自身发展的工作成长之路。有的教师擅长教学,有的则擅长科学研究,学校可以分设教学为主和科研为主两类岗位,由教师根据自身特点予以选择。同时,兼顾青年教师的发展特点,设计相应的公平考核、评聘制度,这样将更好地激发青年教师的创造力。

### 4. 积极探索市属高校青年教师的培养模式,跟进相关制度环境建设

青年教师在步入职场的最初,是决定他今后成长模式、方向的重要时点,学校应该抓住这一时机,为青年教师的发展创造合适的环境。可以从教学、科研等方面入手探索高校青年教师的培养模式,创造有利于青年教师发展的制度环境,为青年教师的成长打下基础。

在教学方面,可以建立中老年教师和青年教师的一对一帮助小组,从教学基本功、教学方法训练等方面对青年教师进行指导;在科研方面,则可以针对所学专业、研究方向成立由知名教授负责的科研小组,为青年教师创造科研环境并指导其发展方向。这将有效缓解青年教师初入职场的不适应感,减轻他们的心理压力,有助于激发青年教师对工作的热情和干劲。

同时,学校可以创设针对青年教师成长的教学、科研基金项目,鼓励他们工作,激发他们的创造性。调查显示,大部分高校对青年教师都设有科研资助项目或者相关的培育资金,有 49.58% 的教师表示受到过资助,但另有 23.31% 的教师表示所在的学校

没有资助项目。而且,从整体上看,青年教师所申请的课题经费数量不多,同时大部分教师(58.05%)都认为现有管理制度要求过紧,不利于科研项目的开展。所以,高校应加快创建有利于青年教师发展的相关制度和环境,使青年教师的发展得到保障,这无论对青年教师还是学校的发展都大有裨益。

#### 5. 关注青年教师的身心健康,丰富青年教师的文化生活

健康是人之根本,是发展的前提。健康既包括生理方面的健康,也包括心理方面的健康,而心理方面的健康更值得关注。北京作为一个国际化大都市,生活节奏快、压力大是有目共睹的。调查显示,相比身体健康状况,北京高校青年教师的心理健康状况令人担忧,大部分青年教师感到自己在生活、工作中的压力较大。

学校工会及相关部门应关注青年教师的心理健康,及时对青年教师进行疏导,提高其心理抗压能力。建议联合各大高校、心理研究所专家定期开展教师心理健康培训讲座、访谈,引导青年教师掌握缓解压力、抵抗压力的方式,用科学的方法提高青年教师的生活、工作质量。

同时,可以成立“教师之家”,以其作为开展娱乐、休闲等活动的固定场所,有计划、有组织地开展青年教师的休假、交流活动,创造更为宽松、向上的环境,有效舒缓教学、工作压力,同时通过开展文化、体育等方面的活动,促进青年教师形成健康的工作和生活方式。

### 参考文献

- [1] 吕秋云. 大学教师压力及当前大学教师群体问题初探[J]. 中国电力教育, 2013(31).
- [2] 崔莹莹. 高校教师薪酬制度改革研究[J]. 长春金融高等专科学校学报, 2011(1).
- [3] 廉思, 工蜂. 大学青年教师生存实录[M]. 北京: 中信出版社, 2012.