

双一流高校青年教职工的思想热点与难点暨对策研究

王彬

(四川大学外国语学院, 四川成都, 610064)

摘要: 青年教师队伍建设对双一流建设工作成效意义重大, 不仅关系着高校建设水平和发展的可持续性, 更关系着高校立德树人根本任务的实现。高校管理者应及时分析青年教职工的思想热点和难点, 科学制定好青年教职工队伍建设的整体规划, 合理配置人才发展资源, 不断完善人才团队管理机制, 为青年教职工的成长成才的营造良好的学习生活和的工作环境。

关键词: 双一流 高校 青年教职工

中图分类号: G640

文献标识码: A

百年大计, 教育为本; 教育大计, 教师为本。习近平总书记同北京师范大学师生代表座谈会时讲到, “国家繁荣、民族振兴、教育发展, 需要我们大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍, 需要涌现一大批好老师。”这为我国教师队伍建设提出了根本要求, 其中青年教师队伍的建设关系教师队伍结构是否合理是否充满活力。2015 年, 中央提出了“双一流”建设的重大战略决策, 其中具体工作任务之一是建设一流师资团队。在“双一流”建设方案中明确了“遵循教师成长发展规律, 以中青年教师和创新团队为重点, 优化中青年教师成长发展、脱颖而出的制度环境, 培育跨学科、跨领域的创新团队, 增强人才队伍可持续发展能力。”[1]也进一步强调了青年教师队伍建设在“双一流”建设工作中的重要性。本文旨在研究和梳理新形势下“双一流”高校青年教职工思想的热点和重要难点, 为进一步做好高校青年教职工的工作提供对策。

一、提升“双一流”高校青年教职工工作水平是“双一流”建设的内涵要求

1. 不断提升高校青年教师建设水平是高等教育事业发展的内涵要求。在新时代新形势下, 教育强国对高等教育的质量发展提出了更高目标, 人们对更公平更高质量的高等教育的需求在日益增加, 解决这个问题的根本还是要依靠广大人民教师的辛勤耕耘和无私奉献。在国家财力的大力投入下, 目前我国高校的硬件设施得到了极大改善, 部分高校的办学条件已经达到或甚至超过了发达国家水平, 但不均衡不充分问题依然存在, 特别是教师队伍及人才队伍的建设水平问题依然突出, 其中青年教师的问题依然是重中之重。对于个别学科来说, 甚至出现了后继乏人的现象, 应引起各地教育管理部门和高校管理者的高度重视。

2. 我国高校发展的可持续在于青年教师即人才队伍的可持续性。双一流高校的发展不仅要立足于满足当前发展需求,更要着眼于未来制定长远规划,这是任何高校可持续性发展的要求决定的。对于国内普通高校来说,拥有高级职称水平的教师人数越多,说明这所高校的学科实力越强大,必然会在资源利用和人才培养等各方面得到长足发展。但是,这种相互促进的关系也必然会以教师队伍结构的合理性为前提。根据教育部统计,我国 2019 年普通高等学校校本部有专任教师 174 万人,其中中级及以下职称人数占 158 万人[2],占专任教师总数 77%。高校青年教师占初中级职称教师的绝大多数,他们不仅是完成当前教学科研任务的生力军,还是未来大师大家的后继人。所以,青年教师队伍建设的可持续性关系着一所高校未来的发展潜力。

3. 新形势下的“双一流”建设的实质是人才队伍建设水平的竞争。在建设“一流学科”和“一流大学”的新形势下,各地大城市和头部高校纷纷推出了人才强校和人才兴城战略。在新一轮的“抢人”“挖人”大战中,各地各高校对高端人才和优秀青年人才尤为青睐,试图通过短时间内提高优秀人才的储备来积蓄办学力量,从而迅速累计办学地位。但是,双一流战略的根本目的是教育强国,是在不远的未来实现人才数量的基础规模扩大,人才质量不断得到提升。这种挖人模式仅仅是人才的流动,没有实现优秀人才的增量。从近代高等教育发展规律来看,“双一流”建设的实现首先还是要从教育事业规律出发,着眼于创新人才培养,从提升青年教师队伍建设水平着手,不断扩大优秀人才基础增量,才有可能培养出一批又一批的适应未来国际科技竞争的优秀人才队伍。

二、新形势下高校青年教师思想关心的热点和难点问题

目前高校的青年教师队伍建设确实存在不少共性问题,比如高校内部的人才政策偏向于院士、学科带头人等关键少数,政策倾向于扶强帮优,对青年教职工的整体扶持政策偏少且力度偏弱;如高校对青年教师的内部培养缺乏系统性的规划,比如重理工轻文科;如高校缺少与青年教师对话交流、倾听青年教师意见建议的长效工作机制,或者教育培训措施多但关心措施偏少;如“非升即走”的教职考核氛围造成了大部分青年教师身心疲惫不堪等等。从青年教职工这一群体来看,他们身上的热点和难点问题往往体现在工作职称、工作评价、人际关系调整等三个方面。

1. 青年教师对自身的职称发展水平普遍焦虑。我国高校普遍实行待遇与职称挂钩,职称

级别越高则收入越可观，而高校大多数青年教师的职称和收入较低。教育事业是百年树人的过程，青年人才的成才周期不同于普通熟练工人。熟练工匠的速成模式不适合高端科研人才培养，高校青年教职员工的职业发展实际上是依靠教学与科研成果不断积累而攀升职称的过程。所以，青年教员工普遍关心的热点问题就是职业发展状况，其中对职称职级的晋升标准以及如何快速公平地晋升职称问题尤为关心，甚至产生各种焦虑情绪。

2. 青年教师关心他们的工作满意度。在双一流建设的新形势下，各个高校对青年教师的考核提出了更具体的要求，普遍将教学科研工作进行了数字量化，实行了类似企业 KPI 绩效考核的合同制度。在访谈中，大量青年教员工面临的科研工作压力逐年增大。这个群体不仅要完成大量的基础教学任务，还要面临绩效考核的压力，他们俗称自己为青椒。所以，在职称职级较低且收入较低和工作压力越来越大的情况，他们对工作状况满意度并不高。如何改善工作状况是他们非常关心的问题之一。

3. 青年教师关心人际关系调整状况。从高校教师学历完成情况看，绝大多数的青年教员工在完成博士研究生学业后面临人际关系调整的问题，如面临成家立业的问题、从学生身份到教师身份的角色转换问题等等。对于已经建立家庭的青年教师来讲，还要面临诸如养房养老养小的现实问题；在频繁更新的高校人事考核标准情况下，来自学生的评价、社会和同行的评价对青年教员工的事业发展影响度也越来越大，这些都是青年教员工需要不断协调和适合的问题。

三、高校需及时做好青年教员工工作的对策研究

在“人才强校”的大背景下，各高校管理者需从实现教育强国的高度看待青年教员工的问题，从以人为本的角度出发，多多开展实地调查研究，从他们关心的热点和难点问题出发，以良好的制度关心育才、以良好的体制关心留人，以良好的团队锻炼人，多措并举切实做好青年教员工的工作，将党和国家对青年人才的关心关怀落到实处。

1. 管理者要重视顶层制度设计，科学制定适合我国青年教员工队伍建设规律的人才规划，依此公平合理的配置高校各类资源，做到组织育人才。管理者应从青年教员工工作普遍存在的共性问题出发，根据本校学科建设的实际情况制定短期和长远相结合的人才引进和培养规划，特别是在青年教师队伍的建设上方面多下功夫，既要赋予优秀学科人才增量，也要帮扶基础薄弱的学科，还要考虑中等力量学科的人才补充，不能厚此薄彼或者顾此失彼。在

人才年龄结构上,既要做好向院长长江学者方面倾斜资源,也要做到厚基础同时给足青年教师队伍建设的政策和资源。另外,高校管理者也应及时修订青年职工队伍建设的专项政策并切实配置资源,不能让制度空转。

2. 高校要不断完善青年教职工发展跟踪管理和关心帮扶机制,营造良好的文化环境,关心他们的身心健康,做到思想育人才。党管人才是我党人才工作的原则。青年教师队伍是我党人才后备军。高校党委不仅要在成长成才机制上多谋划,还要切实的关心他们的个体成长过程和思想状况。本文建议各校党委在青年教职工人才库的基础上,建立科研发展和个人生活历程跟踪管理机制和定期反馈工作机制,关心他们的身心健康。第二,将青年教职工思想政治教育与师德师风建设紧密结合起来,对生活遇到临时困难青年教师要及时开展帮扶,将联系群众制度落到实处,做到关心帮扶全覆盖。第三,牵头制定科学合理的青年教师考核机制,既要考虑学科差异,也要在各学科内考虑青年教师的职业发展差异,更好考虑青年教师在不同年龄段的实际需求,如理工科青年教师考核标准与文科青年教师的考核标准应以区别,而医科青年重在治病救人的水平上,不能在考核上等量齐观搞一刀切。不少高校青年人才流失的案例表明,青年教师的成长成才发展离不开公平公正的良好工作环境。高校党委是学校事业发展的领导核心,应将全面从严治党与营造公平公正的育人氛围结合起来,建立促进青年教师公平竞争,和谐团结的高校工作环境,让他们愿意来留得下,同时更加坚定理想信念,为教育强国作出更大贡献。

3. 高校要不断完善教学科研团队建设机制,帮助青年教师成才。2018年,国家在《关于高等学校加快“双一流”建设的指导意见》中指出,“将加大对青年教师教学科研的稳定支持力度,着力把中青年学术骨干推向国际学术前沿和国家战略前沿,承担重大项目、参与重大任务。”[3]因此,双一流高校不仅要打造面向青年教师队伍在内的高水平学科团队和梯队,还要加强培养青年骨干教师队伍,建立一支相对稳定的高水平实验技术、工程技术、实践指导和管理服务人才队伍。本文建议各高校以解决重大科研问题与合作机制为重点,对科研团队实行整体性和个体成长相结合的评价,建立和完善与贡献匹配的评价激励体系,而不能简单的以成果级别论,应将青年教师的成才情况纳入到各种团队考核中去,即多少青年人在团队中得到锻炼和发展。如“两弹精神”正是在一代代人在其团队和项目的建设传递下去的。高校的科研教学团队建设也应传承这一精神,只有将青年教师融入高水平团队中,

他们才能像钢铁般得到熔炼，使之更快成为高校发展需要的人才。

四、结语

高校管理者应该充分认识到，培养造就面向世界面向未来的优秀青年教师队伍是一所大学的核心竞争力，是实现国家“双一流”建设重大战略举措的重要资源保障。各高校的党委也应当深刻认识到，抓好青年教师队伍建设是党管人才的重要抓手，要有以只争朝夕的紧迫感和时代使命感，切实把青年教师队伍摆在学校建设的重要日程上，从关心他们思想的热点和难点着手，结合城市特色和学校发展实际，制定符合青年教师队伍长远发展的有效措施，才能在未来世界教育和科技竞争中立于不败之地。

参考文献：

- [1] 国务院关于印发统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案的通知，国发〔2015〕64号，2015年
- [2] 2019年教育统计数据. 教育部网站. 2020年6月7日
- [3] 教育部《关于高等学校加快“双一流”建设的指导意见》，2018年

Research on the ideological hotspots, difficulties, and countermeasures of young faculty and staff in Double First Class universities

Wangbing

((School of foreign languages, Sichuan University, Chengdu, Sichuan, 610064))

Abstract: The construction of a young teacher team is of great significance to the effectiveness of the Double First Class construction work. It not only relates to the sustainability of the construction level and development of universities, but also to the realization of the fundamental task of moral education and talent cultivation in universities. University administrators should timely analyze the ideological hotspots and difficulties of young faculty members, scientifically formulate an overall plan for the construction of the youth faculty team, reasonably allocate talent development resources, continuously improve the talent team management mechanism, and create a good learning, living, and working environment for the growth and development of young faculty members.

Keywords: Young faculty and staff of Double First Class universities