

# 高校青年教师职业发展规划存在问题及提升策略研究

程天芹

渭南师范学院, 陕西 渭南 714099

DOI:10.61369/EST.2025070024

**摘 要 :** 科学的职业发展规划对教师个体、高校组织乃至整个教育生态均具有深远意义。通过调研发现, 高校青年教师职业发展规划存在的问题有职业认知存在结构性偏差、职业发展目标设定模糊、职业发展指导不足、职业发展面临多种困境等问题。造成这些问题的原因有青年教师、个体和社会等多种因素。为提升高校青年教师职业发展规划的科学性, 建议强化教师个体职业规划意识与能力, 优化学校管理机制与支持体系, 营造良好的社会环境与行业氛围, 构建个体、学校与社会协同发展机制。

**关键词 :** 职业发展规划; 高校青年教师; 职业认知

## Research on the Problems and Promotion Strategies of Career Development Planning for Young College Teachers

Cheng Tianqin

Weinan Normal University, Weinan, Shaanxi 714099

**Abstract :** Scientific career development planning holds profound significance for individual teachers, university organizations, and even the entire educational ecosystem. Through research, it is found that the problems existing in the career development planning of young teachers in colleges and universities include structural deviations in career cognition, ambiguous setting of career development goals, insufficient career development guidance, and multiple predicaments faced in career development. The causes of these problems include various factors such as young teachers, individuals and society. To enhance the scientific nature of career development planning for young teachers in colleges and universities, it is suggested to strengthen the awareness and ability of individual career planning among teachers, optimize the school management mechanism and support system, create a favorable social environment and industry atmosphere, and establish a mechanism for the coordinated development of individuals, schools and society.

**Keywords :** career development planning ; young college teachers ; professional cognition

### 一、高校青年教师积极规划职业发展的意义

在教育强国战略全面推进的背景下, 高校青年教师作为师资队伍的生力军和学术创新的重要载体, 其职业发展规划已从个体成长需求上升为高等教育高质量发展的系统性工程。

#### (一) 对教师个体而言, 职业规划是破解“角色模糊”困境的关键抓手

高校教师需同时承担教学、科研、社会服务等多重职责, 缺乏规划易陷入事务性忙碌的低效循环。教师进行职业生涯规划可以使他们发掘自身潜能, 更加全面地理解教师这一职业的特性与要求, 从而更好地完备自身知识、提高专业技能。<sup>[1]</sup>研究表明, 制定明确职业目标的青年教师, 其科研产出量较未规划者平均高出25%, 高水平论文占比显著提升。<sup>[2]</sup>

#### (二) 对高校组织而言, 教师个体规划与学校战略的契合度影响着高校的办学质量

Trowler (2019) 在高等教育管理研究中指出, 高校教师的职业发展与组织目标的契合度, 是影响教学质量、科研产出与人才培养成效的核心变量。当青年教师的规划与学校学科建设、人才梯队布局协同时, 不仅能降低人才流失率, 还能推动学校形成“个体成长—团队协作—学科突破”的良性循环。此外, Hargreaves (2003) 的“教师专业共同体”理论强调, 教师的职业规划过程也是参与组织学习的过程, 能促进高校管理机制的优化与资源配置的精准化。

#### (三) 对教育生态层而言, 青年教师的职业规划是高等教育可持续发展的基石

青年教师作为高校教师中的储备力量, 他们的职业素养与专

基金项目: 渭南师范2023年高教改革研究项目“青年教师职业规划调查及优化策略研究”(GJ202316)。

作者简介: 程天芹(1972—), 河南新乡人, 渭南师范学院教师, 研究方向: 高等教育和历史文化等。

业水平决定了我国高等教育的未来。<sup>[3]</sup>联合国教科文组织《高等教育变革与发展的优先行动框架》明确提出,教师的职业发展规划能力,是连接高等教育质量与社会人才需求的桥梁。当高校青年教师能通过规划实现专业成长时,其培养的学生更具备目标导向与终身学习的能力,进而推动教育生态从“规模扩张”向“质量提升”转型,为社会输送更契合产业需求的高素质人才。

## 二、高校青年教师职业发展规划中存在的问题

为了解高校青年教师职业发展规划中存在的问题,笔者借鉴王晰对中职教师职业发展规划的调查问卷,将青年教师职业发展规划分为三个维度,依次为个人职业生涯认知、工作满意度、组织职业生涯指导。<sup>[4]</sup>笔者从这三个维度以李克特量表的形式设计了系列问题,结合访谈对高校的35岁(含)以下的教师进行调研。调查了160名高校青年教师,收回有效问卷150份,有效率为93.8%。通过对问卷的分析和青年教师的访谈,高校青年教师职业发展规划中存在的问题主要表现在以下四个方面:

### (一) 职业认知存在结构性偏差

调查数据显示:高校青年教师职业认知整体平均得分为3.6(满分为5分,下同),处于中等偏上水平,但各维度发展不均衡。自我认知维度得分最高(4.22),说明青年教师对自身能力、兴趣有较清晰的认识,但对组织的认知得分仅3.37,明显偏低,反映出青年教师对学校的发展战略、资源配置、考核标准等了解不深入。自我职业探索活动得分3.49,表明青年教师主动探索职业路径、行业动态的积极性不足,缺乏系统性的探索方法。上下沟通维度得分3.51,说明青年教师与学校管理层、同事之间的职业交流较少,难以获取有效的职业信息与支持,导致职业认知局限于个人层面,缺乏与组织发展的协同性。

### (二) 职业发展目标设定模糊

数据显示,尽管92.84%的青年教师有职业发展规划,但仅有32.84%的教师拥有清晰且具体的规划,近七成教师的职业目标处于模糊状态。与青年教师交谈得知,部分教师的职业目标缺乏可操作性,未结合自身能力与专业发展、学校发展等制定阶段性目标;还有部分教师的目标缺乏阶段性设计,未根据职业发展周期(如入职1-3年适应期、4-6年成长期)划分重点任务,导致规划难以落地。目标设定的模糊性导致教师在职业发展过程中缺乏方向感,容易受外界因素影响而偏离轨道,难以形成持续的职业发展动力。

### (三) 职业发展指导不足

高校青年教师组织职业生涯指导得分为3.15,处于较低水平,难以满足教师职业发展需求。从各维度来看,生涯发展指导得分3.05,师资培训得分3.04,均未达到中等偏上水平,反映出学校在青年教师职业指导方面存在明显短板。学校提供的指导多集中于绩效评价(得分3.35),侧重结果考核而非过程引导,缺乏针对青年教师个体的个性化职业规划指导。访谈得知,学校组织的师资培训内容与教师职业发展需求脱节,形式单一,难以帮助教师解决实际职业困惑。此外,学校未建立有效的职业发展指

导体系,缺乏专业的指导团队与常态化的指导机制,导致教师在职业发展中只能自行摸索,效率低下。

### (四) 职业发展面临多重困境

青年教师职业发展面临的困境较为突出,工作任务繁重成为最主要的问题,65.67%的教师选择该因素。教学与科研任务叠加,使得教师缺乏足够时间与精力投入职业规划与能力提升。考核制度不合理是另一关键困境,部分教师反映,学校制定的考核标准脱离学校实际,如三年考核期要求发表高质量学术论文、获批高级别项目,导致教师为迎合考核而盲目追求论文发表、项目申报,违背职业发展规律。教师薪资水平直接影响教师生活水平和职业热情。<sup>[5]</sup>有教师反映入职已三年,每月到手工资不到五千元,在同学面前不好意思提起自己的薪水,严重降低职业归属感。同时,教师生理安全需求满意度仅3.20,是工作满意度各维度中最低的,心理健康也未得到充分关注,长期处于高压状态,进一步制约了职业发展规划的推进。

## 三、影响高校青年教师职业发展规划的因素

### (一) 个体层面因素

青年教师的主观意识与客观条件直接影响职业发展规划质量。从主观上看,部分教师职业规划主动性薄弱。调查显示,青年教师自我职业探索活动得分仅3.49,反映出其缺乏主动了解专业发展趋势、学校需求的意识。访谈发现,部分教师认为职业发展要顺其自然,未主动学习SWOT分析、目标拆解等职业规划的方法。从客观上看,能力短板制约规划落地。部分青年教师科研能力不足,难以给自己制定高层次的科研目标;此外,青年教师多处于成家立业阶段,房贷、育儿等生活压力较大。生活的压力分散了青年教师对职业规划的精力。

### (二) 学校层面因素

学校作为教师职业发展的重要平台,其管理机制与资源配置对教师职业规划影响深远。调查显示,工作任务重是影响青年教师职业发展的首要因素。访谈中,不少青年教师认为,学校在教学、科研任务分配上未充分考虑教师的实际能力。学校考核制度不合理是影响青年教师职业发展的次要因素。青年教师反映,学校的考核重科研成果数量、轻教学质量与人才培养,使得教师职业规划被迫围绕考核指标展开,缺乏自主性。经济收入不高是影响青年教师职业发展的第三个因素。教师反映学校未建立与青年教师付出相匹配的薪酬增长机制,降低了教师的职业满意度与发展动力。最后,职业发展支持体系不完善。学校在职业生涯发展指导、师资培训方面投入不足,指导内容与培训形式无法满足教师需求。

### (三) 社会层面因素

社会环境与行业趋势对高校青年教师职业发展规划产生间接但重要的影响。首先,高等教育行业竞争日益激烈。不少高校为提升排名,将竞争压力转嫁至青年教师,迫使教师急于追求短期成果,忽视长期职业规划。其次,社会对高校教师的期望不断提高。不仅要求教师具备扎实的专业素养,还对师德等方面提出了

更高要求,这种高期望给青年教师带来了巨大的心理压力,影响其职业规划的理性制定。再次,市场经济环境下,社会对个人的评价逐渐偏向功利化。经济收入、社会地位等成为衡量个体成功的重要标准,青年教师收入相对偏低的现状,使得部分青年教师产生职业倦怠,难以专注于职业发展规划。最后,高等教育行业政策的不断调整(如职称评定政策、科研评价改革等),也给青年教师职业发展带来不确定性,使其难以制定稳定的长期职业规划。

#### 四、提升高校青年教师职业发展规划的策略

##### (一) 强化教师个体职业规划意识与能力

青年教师应主动提升职业规划的主动性与科学性。首先,增强规划意识,主动掌握职业发展的理论。掌握职业生涯的理论知识和方法,既是青年教师制定自己职业规划的基础,也是职业规划得以实施的前提保证。<sup>[1]</sup> 青年教师要充分认识到职业规划对个人发展的重要性,结合自身兴趣、能力与职业追求,制定清晰具体的短期与长期目标。其次,加强自我职业探索。青年教师要主动了解专业发展趋势、学校发展战略与资源配置,提升对组织的认知水平;积极参与学术交流、行业研讨会等活动,拓宽职业视野。再次,提升综合能力。青年教师要加强专业知识学习与专业能力训练,合理分配工作、学习与生活时间;加强与同事、管理层的沟通交流,获取有效的职业支持。最后,保持职业韧性。面对职业发展中的困境与压力,青年教师要及时调整心态,灵活调整职业规划,避免因短期挫折而放弃长期目标。

##### (二) 优化学校管理机制与支持体系

学校应从多方面为青年教师职业发展规划提供保障。首先,合理分配工作任务,建立科学的任务分配机制。学校要根据教师的专业特长、能力水平,合理分配教学、科研任务,避免超负荷工作,为教师预留足够的时间用于职业规划与能力提升。其次,改革考核制度,制定多元化的考核标准。学校制定考核政策时,要广泛听取一线教师的建议,兼顾教学质量、科研成果、人才培养与社会服务等方面,注重考核的过程性与发展性;尊重教师个体差异,实行分类考核,为不同发展方向的教师提供个性化的考核方案,避免考核功利化对职业规划的误导。再次,优化薪酬福利体系,提高教师经济收入。要建立与工作绩效、职业发展相挂钩的薪酬增长机制,不断提高青年教师的薪资水平;关注教师生理安全与心理健康,完善医疗保障、心理咨询等服务,缓解教师工作压力。最后,加强青年教师职业发展指导培训。根据教师职业发展需求,设计多元化、分层分类的培训内容,涵盖教学技能

提升、科研项目申报、高水平论文撰写等方面;创新培训形式,采用线上线下相结合、案例分析、实践演练等方式,提高培训效果;建立培训反馈机制,及时调整培训内容与形式。

##### (三) 营造良好的社会环境与行业氛围

社会各界应共同为高校青年教师职业发展创造有利条件。首先,政府应加强政策支持,加大对高等教育的投入,提高高校教师薪酬待遇与社会地位,减少教师的生活压力与职业后顾之忧;稳定高等教育行业政策,避免频繁调整给教师职业发展带来的不确定性,为教师制定长期职业规划提供稳定的政策环境。其次,行业组织应发挥引导作用,加强高等教育行业规范建设,推动建立科学的教师职业评价体系,倡导理性、长远的职业发展理念;搭建行业交流平台,促进高校之间、教师之间的职业交流与合作,共享职业发展经验与资源。再次,社会媒体应加强正面宣传,宣传高校教师的职业价值与社会贡献,改变功利化的职业评价观念,营造尊重教师、重视教育的社会氛围,提高教师的职业认同感与自豪感。最后,高校应加强与社会的沟通合作,积极争取社会资源支持教师职业发展,为教师提供更多的社会实践、校企合作机会,拓宽职业发展路径。

##### (四) 构建个体、学校与社会协同发展机制

提升青年教师职业发展规划水平,需要个体、学校与社会形成合力。建立教师个体主动、学校主导、社会支持的协同发展机制,明确各方责任与义务。学校应加强与政府、行业组织的沟通协调,及时反映教师职业发展需求,争取政策支持与资源保障;教师个体应积极参与学校组织的职业指导与培训活动,主动融入社会行业交流,充分利用各类资源提升职业规划能力;社会各界应积极响应学校与教师的需求,提供必要的支持与服务,形成全方位、多层次的职业发展支持网络。通过协同发展机制,打破个体、学校与社会之间的壁垒,实现资源共享、优势互补,为青年教师职业发展规划提供全方位的保障。

#### 五、小结

高校青年教师作为高等教育事业发展的生力军,其职业发展规划的科学性与有效性直接关系到教师个人成长、高校办学质量与高等教育行业的可持续发展。相信随着青年教师、学校和社会的不断努力,高校青年教师的职业发展规划将会更加清晰、科学,他们在教学科研中释放更大创造力,既实现个人成长,也推动高校办学质量升级,最终为高等教育高质量发展注入持久动力,为国家培养更多适应时代需求的高素质人才。

#### 参考文献

- [1] 杜华萌. 高校新教师职业规划研究 [D]. 上海师范大学, 2002.
- [2] 付粉玲. 高校青年教师职业规划的重要意义 [EB/OL]. <https://www.xdx.cn/jxtd/jgyd/jlyd/2025-05-21/67278.html>.
- [3] 杜华萌. 高校新教师职业规划研究 [D]. 上海师范大学, 2002.
- [4] 王晰. 中职教师职业生涯规划指导研究 [D]. 天津大学, 2012.
- [5] 李广, 苑昌昊. 中国教师教育政策研究 1949-2022[M]. 长春: 东北师范大学出版社, 2024.
- [6] 马俊丽. 新疆高校青年教师职业生涯规划研究 [D]. 新疆大学, 2017.