

中西部地区地方高校

青年教师生存状态的调查与研究

【摘要】通过对四川、山西、河南三省的 12 所地方高校 35 岁以下青年教师的工作现状和生活现状进行问卷调查，分析发现：中西部地区四川、山西、河南三省地方高校青年教师的生存状态并不乐观。从工作状况来看，青年教师对现有工作的热爱程度比同类调查有所下降，对工作环境的满意度也不高，工作负担重、工作压力大；从专业发展状况来看，青年教师自我提升的愿望十分强烈，但外出进修、培训和学习提高的机会偏少；从生活状况来看，青年教师的经济收入与其教育投资和劳动付出不成正比，住房问题已成为青年教师的心头之痛。对此，从政府及教育管理部门、学校两个方面提出了相应的建议。

【关键词】高等学校；青年教师；生存状态

【作者简介】张志远，男，四川遂宁人，四川文理学院副院长，教授，主要从事油气井工程、高等教育管理研究；李俊林，男，山西芮城人，太原科技大学副校长，教授，主要从事应用教学、高等教育管理研究；赵金安，男，河南获嘉人，河南城建学院副院长，教授，主要从事无机化学、高等教育管理研究。

● JOURNAL OF NATIONAL ACADEMY OF EDUCATION ADMINISTRATION

【文章来源】国家教育行政学院学报，2014. 3

教师的生存状态不仅影响着教师的生活质量和工作状态，也影响着学校的教学质量、学生的学习效果以及他们自身的学习生活状态，因此，关注和研究教师生存状态是学校管理和教师研究的重要任务。近年来，随着我国高等教育规模的迅速扩大，大批青年教师走上了高校教学、科研和管理工作的第一线，成为高校教师队伍中值得关注的重要群体。根据教育部最新统计数据显示，2012 年我国普通高校专业教师总数为 1440292 人，其中 35 岁以下青年教师 634503 人，占总人数的 44.05%。这一庞大的人才群体能否在高校得到健康发展，已成为全社会密切关注的焦点。理论界也运用各种研究方法，对高校青年教师的专业发展、工作压

力、职业倦怠等展开了多样化的研究，并产生了一批有影响的成果。本研究以四川、山西、河南三省的部分地方高校为研究样本，针对青年教师的生存状态展开调查与访谈，以期能较为充分地了解这一特殊群体的工作和生活状况，进而为政府相关部门、高校决策者以及教育研究者研究解决青年教师生存压力问题提供切实可行的依据。

一、调查概况

（一）调查对象

本次调查所确定的对象为四川、山西、河南三省部分高校中的青年教师。调查采取分层随机抽样的方法，在三个省抽取了 12 所高校，涉及综合类、理工科和师范类 3 种类型，具有一定的代表性，有助于反映整个中西部地区地方高校青年教师群体的生存状态。之后根据每所学校在职教师数量随机抽取了一定比例的青年教师。为便于统计，最后确定了 600 名教师作为调查对象。在进行问卷调查的同时，还增加了网络调查，以论坛、博客、QQ 空间等方式提出问题，最后有 886 人在论坛上发表了意见，这项调查只作为参考，不影响问卷调查数据。

（二）数据处理

表 1 青年教师样本分布情况

N=573

样本特征		频数	百分比 (%)
性别	男	323	56.4
	女	250	43.6
文化程度	本科	15	2.6
	硕士	519	90.6
	博士	39	6.8
职称	初级	186	32.5
	中级	361	63.0
	副高	26	4.5
	正高	0	0
婚姻状况	已婚	311	54.3
	未婚	262	45.7

本次调查共发放问卷 600 份，回收问卷 593 份，经分析剔除 20 份回答方

式不正确或者数据不完整问卷后，实得有效问卷 573 份，有效率 95.5%。从样本分布情况来看，青年教师中男性青年教师占 56.4%，女性占 43.6%，男性青年教师比例略高于女性青年教师；文化程度出现“中间大，两头小”的分布状态，本科和博士学历比例为 9.4%，硕士学历占 90.6%；职称方面，初级占 32.5%，中级占 63.0%，副高级为 4.5%，高级职称为 0%；婚姻状况中，未婚青年教师占 45.7%，已婚的占 54.3%（见表 1）。回收后的有效问卷，对选择题利用 SPSS17.0 进行录入、管理和分析，开放题只做描述性统计分析。

二、调查结果

（一）高校青年教师的工作状况

1. 青年教师对高校工作环境满意度低

工作环境满意度是指青年教师对现有工作环境是否满意的一种主观反映，它是一个反映主体需求是否被满足、多大程度被满足以及如何被满足的主观综合指数。主要包括对学校总体发展的满意度、对学校有关青年教师政策的感受度、才能发挥度以及机会平等感四个方面。

表 2 青年教师对学校总体发展满意程度

N=573					
对学校总体发展 满意程度	很满意	比较满意	一般	不太满意	很不满意
百分比（频数）	8.4（48）	16.8（96）	41.7（239）	28.4（163）	4.7（27）

（1）青年教师对学校总体发展的满意度

学校是教师工作的大环境，学校的总体发展状况会作为一个大的工作环境对青年教师的工作、生活造成影响。本次问卷采用了 5 级分层次测量指标。调查显示，有 25.2% 的青年教师对学校整体发展持满意态度；有 33.1% 不太满意或者不满意学校整体发展程度；41.7% 青年教师持一般态度（见表 2）。可见，大多数青年教师对学校的未来发展前景不甚满意，少部分还表示了较大的忧虑。访谈结果表明，导致这种情况出现的主要原因之一是，在全国高校扩招背景下，大兴土木举债建设新校区成为各个高校加快发展的共同选择，受调查的几所高校几乎都背负着沉重的还款压力，这些巨额贷款需要牺牲一代教师的经济利益来偿还，导

致地方高校教师待遇难以与其他行业的待遇媲美。另外，部分青年教师对现行高校行政管理体制较为不满，对高等教育领域资源分配形式的等级森严深感失落，对高等教育领域里功利化的人际关系网也多感到应对乏力。

表 3 青年教师对高校有关青年教师政策的感受程度

N=573

认为学校对青年教师的关心度	很关心	比较关心	一般	不太关心	不关心
百分比 (频数)	5.8 (33)	12.0 (69)	18.0 (103)	45.7 (262)	18.5 (106)
学校是否制定了对青年教师照顾的政策	制定了	没有制定	不知道		
百分比 (频数)	17.6 (101)	16.2 (93)	66.1 (379)		

(2) 青年教师对学校有关青年教师政策的感受度

本研究将学校有关鼓励、关心青年教师政策的制定和执行情况作为测量指标，反映了学校对青年的教师成长和发展的重视程度。调查结果表明：对于学校是否关心青年教师的工作生活方面，分别只有 5.8%和 12.0%的教师认为学校很关心或者比较关心他们，而认为学校不太关心和不关心的教师比例则高达 45.7%和 18.5%（见表 3）。进一步调查发现，对是否知道学校制定的相关青年教师政策方面，有近 2/3 的青年教师表示根本不知道学校制定了对青年教师照顾的相关政策。这一项指标的调查结果在一定程度上表明了学校对青年教师的工作、生活各个方面的关心度不够，青年教师与学校存在着较为严重的脱钩现象，青年教师俨然已经成为学校中的弱势群体。

表 4 青年教师的才能发挥度

N=573

才能发挥度	100%发挥	80%发挥	50%发挥	30%发挥	30%以下发挥
百分比 (频数)	8.4 (48)	32.6 (187)	29.0 (166)	22.2 (127)	7.9 (45)

(3) 青年教师的才能发挥度

青年教师才能发挥度直接影响青年教师在工作中的能力和表现，才能发挥得越充分，教学、行政、科研成就越大，就越有助于提升职称；职称越高获得的资源就越多，反过来可以帮助才能更充分地发挥。在调查中，我们将青年教师才能发挥度分成 5 等级，结果发现，仅有 8.4%的青年教师认为是 100%发挥自己

的才能，32.5%的青年教师认为自己的才能只发挥了80%，29.0%的青年教师认为自己的才能只发挥了一半，更有7.9%的青年教师认为仅发挥了自己30%以下的才能（见表4）。

表5 影响青年教师才能发挥的因素

N=573

才能不能充分发挥的原因	领导不重视	学历职称低	自身能力有限	所在单位不对口	人际关系不佳
百分比 (频数)	27.9 (160)	25.8 (148)	19.9 (114)	16.8 (96)	9.6 (55)

为进一步了解影响青年教师才能发挥的相关因素，在问卷中，我们设计了多选题，结果发现青年教师才能得不到充分发挥涉及内因和外因两个维度（见表5）。内因是青年教师自身的学历、职称以及能力大小等共性因素；外因则包括领导不重视青年教师的发展，没有能够给青年教师充分的机会和平台，所在单位难以充分发挥青年教师自身的专业优势和能力优势，没有建立起来的良好的人际关系氛围等。

表6 青年教师的机会平等感

N=573

	老、中年教师的机会更多	机会均等	青年教师机会更多
职称评定	36.5 (209)	48.3 (277)	15.2 (87)
科研经费申请	80.1 (459)	12.0 (69)	7.9 (45)
课题申报	77.8 (446)	16.4 (94)	5.8 (33)
论文发表	82.5 (473)	11.6 (66)	5.9 (34)
各种奖项评选	66 (378)	20.6 (118)	13.4 (77)
年终考核	65.2 (374)	19.6 (112)	15.2 (87)
外出进修学习	51.7 (296)	23.6 (135)	24.7 (142)

(4) 青年教师的机会平等感

在网络调查中，相当比例的高校青年教师都在呼吁改善不合理的地位、不平等的待遇、不公平的学校政策、不和谐的高校关系网等等。为此，我们根据高校普遍存在而且呼声最高的几项指标进行了问卷调查。结果显示，除职称评定方面有将近一半的受调查者认为青年教师与老、中年教师机会均等外，在科研经费申请、课题申报、论文发表、奖项评选、年终考核和外出进修学习方面，绝大部分受调查者均认为老、中年教师的机会更多。论文发表和科研经费申请两方面，更

有超过 80%的受调查认为老、中年教师的机会更多（见表 6）。解除青年教师的
不平等感，满足青年教师正常合理的需要，是当前高校教师队伍亟待解决的问题。

2. 青年教师工作负担重，工作压力大

高校教学科研是创造性很强的高强度脑力活动，由于青年教师存在先天的学历
和经验瓶颈，加上高校改革对青年教师的学习要求越来越高，青年教师必须努力
将自己的学术水平提高到一个更高的层次，才能适应高校的业务需求。同时，青
年教师还要应付职称评聘、科研论文等任务，使青年教师承载着巨大的工作压力。
特别是近些年来，高校持续扩招，导致师生比偏低，高校青年教师的工作量大幅
度增加。在被调查的青年教师中，每星期课时在 5-10 节的占 28.6%，11-16 节
的占 37.7%，17 节以上的占 20.3%，且多数临时性、短期性的新课程都由青年
教师担任，工作成本高、耗时长、重复使用率低。调查中还发现，有 2/3 的
青年教师利用晚上和周末时间从事与教学、科研相关的工作，因而大多入睡时间较
晚，睡眠时间显得不足。只有 6.9%的受调查者表示自己能够在晚上 10 点前睡觉，
有 69.7%的受调查者表示自己能够在 12 点前睡觉，而 12 点以后才睡觉的比例达
到了 23.4%。调查结果表明，青年教师认为每天工作压力很大和比较大的比例高
达 22.2%和 50.3%，远远超过认为工作较轻松和很轻松的 6.5%比例（见表 7）。

表 7 青年教师对工作压力程度的感受

N=573

压力程度	很大	较大	一般	较轻松	很轻松
百分比（频数）	22.2 (127)	50.3 (289)	21 (120)	5.8 (33)	0.7 (4)

（二）高校青年教师的专业发展状况

1. 青年教师自我提升的愿望十分强烈

随着整个社会受教育层次的提高和高校人才竞争的加剧，对高校教师的学历要
求越来越高，教师队伍硕士、博士化成为一种必然趋势。在本次调查样本中，青
年教师具有博士学位和高级职称的比例还比较低，学历和职称成为青年教师改善待
遇、晋升职称、提高地位、使自己价值最大化的发展障碍，尽快提升学历和职
称已成为青年教师目前最紧迫的任务。调查结果表明，几乎所有被调查的青年教
师都准备在近三年攻读博士学位，或晋升职称，或在职进修（见表 8）。访谈发

现，其原因一是迫于高校本身对高学历人才的需求，二是由于晋升职称的压力和提高经济收入等因素。由提升学历和晋升职称所带来的经济负担、工作压力和生活牵绊，是否会影响青年教师的生存状况，值得深入研究。

表 8 青年教师近三年的打算

N=573

	攻读博士学位	晋升高一级职称	在职进修
百分比 (频数)	83.2 (477)	90.1 (516)	36.5 (209)

针对青年教师准备在职进修的情况，我们还作了进一步的调查，了解青年教师最期待的在职进修和培训形式。结果表明，有 46.4% 的受调查者期待参加国内脱产进修，有 21.8% 的受调查者期待参加国外脱产进修，有 12.4% 的受调查者期待参加短期研讨班，有 11.0% 的受调查者期待参加单科进修，还有 8.4% 的受调查者选择了期待参加其他形式的在职进修和培训（见表 9）。而实际上，大多数高校在安排教师外出进修、培训的机会时，尤其是在安排国外脱产进修的机会时，主要考虑的是具有副高以上职称和博士以上学位的中年教师，大量青年教师很难获得机会。

表 9 青年教师期待的在职进修和培训形式

N=573

	国内脱产进修	国外脱产进修	短期研讨班	单科进修	其他形式
百分比 (频数)	46.4 (266)	21.8 (125)	12.4 (71)	11.0 (63)	8.4 (48)

2. 外出进修、培训和学习提高的机会偏少

从教育主管部门的政策规定和所组织开展的一些项目来看，高校教师具有较多的机会参加各类进修、培训和学习，加之青年教师本身对参加进修、培训和学习又具有强烈的愿望，因而地方高校青年教师的进修、培训和学习活动机会应是非常多，但实际调查的结果显示，居然还有 33.7% 的青年教师从未接受任何方式的培训，参加过访问学者、高级研讨班、短期进修等的比例也十分低，分别为 1.9%、8.0% 和 10.1%（见表 10）。这也进一步印证了此前有关青年教师机会平等感的调查结果，即在外出进修学习方面，青年教师的机会确实不多。

表 10 青年教师外出进修和学习情况

N=573

	攻读更高学位	访问学者	高级研讨班	短期进修	从未接受任何方式的培训
百分比 (频数)	46.1 (265)	1.9 (11)	8.0 (46)	10.1 (58)	33.7 (193)

(三) 高校青年教师的生活状况

1. 经济收入与其教育投资和劳动付出不成正比

收入高低决定着教师的衣、食、住、行等基本生活水平和社会地位，是反映教师生存状态的一个重要指标。近年来，各高校不断推进薪酬制度改革，一些高职称、高职务的教师，工资、津贴再加上课题以及社会兼职，已经相当富有，而大多数青年教师却始终徘徊在温饱线上。调查结果显示，中西部地区地方高校青年教师经济收入（含工资、津贴、课酬和二级分配等）呈“尖峰薄尾”的拟正态分布（见表 11）。其中，年总收入 2 万元以下的占被调查总数的 3.7%，年总收入 2-3 万元的占 12.2%，年总收入 3-4 万元的占 35.8%，年总收入 4-5 万元的占 29.8%，年总收入 5-6 万元的占 13.4%，而年总收入 6 万元以上的仅占被调查总数的 5.1%。大部分四川、山西、河南三省高校青年教师的年总收入在 3 万到 5 万之间，占被调查总数的 65.6%。

表 11 青年教师 2012 年的经济收入
(含工资、津贴、课酬和二级分配等)

N=573

	2 万元以下	2-3 万元	3-4 万元	4-5 万元	5-6 万元	6 万元以上
百分比 (频数)	3.7 (21)	12.2 (70)	35.8 (205)	29.8 (171)	13.4 (77)	5.1 (29)

2012 年，全国城镇居民人均可支配收入为 24565.0 元。仅仅从数字来看，青年教师的收入并不算低，但考虑到绝大多数高校青年教师均具有硕士或博士学位，均付出了巨大的教育成本，加之青年教师大多工作任务重，因而他们所获得的经济收入往往并不能让自己满意，与从事其他职业的硕博士同学相比，有严重的落差和不平衡感。加之这些青年教师中，有 54.3% 的人已经结婚并建立了家庭，既要维持基本生活消费，还要赡养父母、抚养小孩。因而，相对于生活需要而言，青年教师的经济收入并不乐观，物质生活并不宽裕，有的甚至过着举步维艰的生活，受调查教师中有 61.4% 的人没有存款便是一个佐证。

2. 住房问题是青年教师的心头之痛

自古以来，住房就是老百姓赖以生存的衣、食、住三大要素之一，在人们的生活中占据着不可或缺的位置。特别是在生活节奏紧张的现代社会，只有实现“居者有其屋”，人们没有生活后顾之忧，才能有精力去投入工作和事业，去敬业、乐业，而这也恰恰是许多青年教师的心头之痛。由于国家政策早已规定，高校不能修建集资住房，学校现有房源根本无法解决青年教师的住房问题，刚参加工作的青年教师没有足够的经济实力购买商品房，而租房又会面临交通、环境、搬家等一系列问题。地方政府颁布的包括廉租房在内的扶植政策，又由于青年教师的收入相对过高，并不适合于他们。因此，住房问题已成为了青年教师面临的切实问题。在进行问卷调查时，我们主要对青年教师的住房房源进行了调查，结果表明：已购买商品房的比例为 18.2%，居住学校提供的免费周转房的比例为 6.8%，居住学校提供的廉租房的比例为 30.7%，在校外租房的比例为 43.1%（见表 12）。由此可见，租房仍是青年教师解决住房问题的主要渠道。

表 12 高校青年教师的住房房源

住房来源	购买的商品房	学校免费周转房	校内廉租房	校外租房	其他
百分比（频数）	18.2（104）	6.8（39）	30.7（176）	43.1（247）	1.2（7）

N=573

三、结论与建议

通过以上调查发现，四川、山西、河南三省地方高校青年教师的生存状态并不乐观。从工作状况来看，青年教师对现有工作的热爱程度比同类调查有所下降，对工作环境的满意度也不高，工作负担重、工作压力大；从专业发展状况来看，青年教师自我提升的愿望十分强烈，但外出进修、培训和学习提高的机会偏少；从生活状况来看，青年教师的经济收入与其教育投资和劳动付出不成正比，住房问题已成为青年教师的心头之痛。

调查结果显示，青年教师已成为生活在高校光环下而举步维艰的边缘弱势群体。地方高校青年教师已成为高校教师群体中地位最低、待遇最差（如各种收入及各种福利等）、工作压力最大（如教学、科研、晋升职称等）、生活负担最重（如养老抚幼、买房等）的一个群体。如果不能给予这一群体足够的重视和照

顾，不能给予其宽松和谐的工作和生活环境，随之而来的必然是人才的流失和夭折。虽然本次研究仅仅是基于中西部地区四川、山西、河南三省的 12 所地方高校所进行的调查，但它在一定程度上也能代表我国普通高校青年教师的生存状况。希望能够引起政府相关部门、高校管理者和全社会的重视，并根据不同层次青年教师的实际情况，出台相应的政策，因势利导，鼓励、引导青年教师健康发展。唯有如此，我国的高等教育事业才会后继有人，兴旺发达。

对此，本研究提出两方面建议：一是政府及教育主管部门要从政策上为青年教师的工作、学习和生活营造良好的制度环境，如对高校集资修建青年教师住宅给予必要的政策和经费支持；应设立青年教师培养专项资金，用于青年教师在职进修、访学或攻读学位等；在各项基金项目的申请中，要继续加大青年项目的比例，重点支持青年教师开展科学研究；要督促高校落实教师的各项福利政策、人事制度，切实保障教师的进修权、合理报酬权、民主参管权等合法权利。二是学校要牢固树立“教师发展为先”的管理思想，认真落实“事业留人”的根本人事工作原则，积极搭建青年教师专业发展的平台，采取有效措施帮助青年教师解决住房、子女入学等实际困难，让青年教师安居乐业。尤其是在高校工资分配中，避免出现青年教师与中老年教师收入差距过大，并尽可能采取设立青年教师住房补贴基金、效益津贴适当向青年教师倾斜等措施，鼓励和支持青年教师专心从教从研，使他们能获得合理的收入，增强对自己职业的认同和自豪感，进而提高他们对学校的归属感和生活的满意度。

参考文献：

- [1] 牛利华. 教育应关注中小学教师的生存状态[J]. 教书育人, 2003, (8): 4-5.
- [2] 任海燕. 高校青年教师生存状态探析[J]. 晋城职业技术学院学报, 2013, (3): 7-9.
- [3] 李军松, 闫翠娟, 陈明舒. 高校青年教师生存状态的调查与分析——以天津地区高校为例 [J]. 湖州师范学院学报, 2012, (4): 129-132.
- [4] 孙泽平. 以亲情的名义: 高校青年教师生存现状及关怀策略 [J]. 西安建筑科技大学学报(社会科学版), 2012, (4): 85-89.