

过三期闯四关 用坚持和专注锻造核心竞争力

——浅谈青年教师的自我成长

王 杨

摘 要：青年教师是高校新一代教学与科研的中坚力量，青年教师的成长问题需要全社会的关注和投入。青年教师自我成长的关键应是坚持并专注地锻造其核心竞争力，通过“三期”“四关”的磨炼，促使新时期的青年教师快速、健康地成长为高校教育战线的主力军。

关键词：高校；青年教师；压力；成长

笔者从事本科教学工作十几年，经历过入职以来的困惑和迷茫，到如今，回顾往昔，有一些切身感受和由此形成的思考。本文主要针对青年教师成长所面临的现状，以及如何进行内涵式自我发展的问题进行探讨，为高校健全和完善青年教师培养机制提供思路。

一、青年教师的现状

当下，青年教师普遍面临来自多方面的压力，从而极易产生职业倦怠感。据2015年腾讯-麦可思《高校教师职业倦怠感》问卷调查结果显示，在众多产生教师职业倦怠感的压力来源中，科研或论文发表要求占61%，工作付出与实际收入占52%，学校的制度和管理占51%，知识危机/学历危机占22%。青年教师的从业现状，归结起来体现出三组现实的矛盾。

一是职业压力——深化教学改革、岗位激烈竞争与自身能力的矛盾。高校扩招导致的教师数量不足，使许多青年教师刚刚毕业进入高校就职即承担教学主讲工作，他们中的大多数缺少师范类教育的专业背景，导致对教育教法特点以及教师职业发展认识不足。当面临深化教育改革、岗位激烈竞争所带来的职业压力时，

青年教师显得难以适从。二是事业压力——职称晋升、科研学历标杆与自身成长的矛盾。在高校中，因职称与资源分配有着重大的关系，职称晋升成为青年教师的迫切需求。可实际情况往往是：一边职称晋升要求高学历作为入场券，业绩评比“重科研”；而另一边青年教师普遍因职称较低，拿不到高级别的课题，难以产出高水平的研究成果和高质量的学术论文，攻读高一级学位也非一朝一夕之事。久而久之，这种现实的“死锁”使得青年教师产生事业倦怠感，感觉难以获得事业发展的通道。三是生活压力——家庭负担与自身收入、精力的矛盾。教师也是普通人，也应有自己的生活。生活中，如婚姻、住房、医疗、子女教育、老人瞻仰等难题，都需要资金等物质基础才能得以解决。而由于前述种种原因，导致青年教师的正常收入极其有限，甚至难以应对日渐高涨的日常开销。这种经济负担往往严重影响着青年教师的生活质量与身心健康，使其对于未来充满迷茫。

随着高校体制改革的进一步深化，“博士学位、站稳讲台、科研学术”为代表的“三座大山”对青年教师产生了与日俱增的压力，使得青年教师不知所措，进步迷茫，身心疲惫。

王 杨，西南石油大学计算机科学学院副院长，副教授。

因此，青年教师所面临的压力才被调侃为“青焦”，青年教师自己也被戏称为“青椒”。

二、青年教师的自我成长

为应对“青焦”，青年教师容易陷入消极的“被发展”模式和非自主意识规划的“被成长”状态，接踵而至带来了职业倦怠的失望感、事业危机的失落感和生活挫败的失意感。青年教师的成长问题固然需要全社会的关注和投入，但是作为问题的主体，根源应该从青年教师自我入手，去寻求应对和解决“青焦”的办法。

结合本校实际和笔者经历，青年教师自我成长的轨迹可概括为度过三个时期（就职准备期、入职求存期和在职胜任期）、闯过四个难关（职业认同关、教学能力关、科学研究关和提升发展关）。一个教师是否具有核心竞争力，会在其顺利通过三期四关的考验后基本显现出来。

1. 就职准备期

工作2年以内，职业认同意识逐渐建立，教学能力和科学研究能力处于萌芽状态，对于自我发展目标和计划尚不明确。

（1）经历岗前培训教育，树立良好的职业道德观。全面规范的岗前培训对于就职准备期的青年教师意义深远。比如，教育学与心理学的培训使其懂得教学效果如何达成，教师职业道德培训让他们明白教师是一个需要耐得住寂寞的职业，是一个“良心活”。只有对该职业具有极高的职业认同感、心灵归属感和怀揣美好愿景的人，才能踏踏实实、一步一个脚印地走下去，从而一生敬畏讲台。正是岗前培训让笔者顺利度过了“职业认同关”，立志坚定，使得笔者后来即使面对重重压力也总是感觉脚站得稳稳当当，底气十足。

（2）通过教学实习锻炼，经历授课指导和竞赛，听课、交流收益多。笔者所经历的教学实习包括3个方面，分别是：体验3门不同课

程5个不同教学班的教学工作，使笔者亲身体验何为奉献；就职第2年参加学校的课堂教学竞赛，在证明自己的同时，还通过跨学科听课交流的方式学习其他教师的长处；指导学生参加全国性的学科竞赛，发现自己的不足。这三个方面相辅相成，环环相扣。通过“自我奉献—教学有法—教学相长—充实提高”的教学实习，有效而良性地提升了笔者的教学能力，获益匪浅。

（3）经历继续研究训练，为科学研究关的突破打基础。目前，青年教师大都具有研究生学历，教学任务繁重可能导致其无力继续之前的研究。但是千万不要就此放弃之前的研究积淀，而应该咬紧牙关继续以前的研究方向，定时关注最新的研究成果和动态。有着稳定的研究方向就意味着成功的开端，能让青年教师在高校中立足高远，为将来寻求具有个人特色的科学研究道路打下坚实基础。

这里，笔者特别强调，青年教师普遍存在一种认识错位，觉得从事教学工作就是当个“教学匠”，和科研不沾边。其实正相反，教学也是一门科学，教学研究同样也是科研，大有深度可挖。青年教师同样可以将教学研究作为自己的一个研究方向。

2. 入职求存期

工作2—3年，工作激情最高，能力提升最快，最需要关注、支持的时期，也是职业习惯养成和事业起步的阶段。

（1）顺利通过教学能力关。当青年教师迈入职求存期时，能否顺利通过教学能力关是最先的考验。在教学岗位上已度过了2~3年，青年教师的教学能力是进步还是停滞不前，在这时会逐渐显现。如仅仅通过自我摸索、自我总结的方式提高教学能力，既耽误时间也不利于青年教师的积极性。此时，指导教师的重要性就凸显出来。庆幸的是，本校一直以来都坚持采用给每位青年教师配备教学导师，通过老教师的“传帮带”引导青年教师顺利过渡，笔者就从中获益匪浅。每当回想起准备教学竞赛

时老教师自发组团来辅导时的场景，笔者都心中一暖，甚是感激。

(2) 拥有稳定的研究方向。为适应岗位要求，青年教师普遍在就职准备期会投入大量时间与精力在教学方面，较少关注科研，在入职求存期重提研究方向的审视较为迷茫。然而此时却又是青年教师科研干劲和精力最强的时候，如果能确定稳定且富有潜力的研究方向，关注该研究领域国内外前沿动态，从而找准研究的切入点，通过长期积累，会大大增加在科研领域创出“自己那一片蓝天”的机会。

(3) 制订长远的自我提升和发展规划。古语云：“凡事预则立，不预则废。”作为一名青年教师，在入职求存期中制订一个长远的自我提升和发展规划尤为关键，能使其在进行教育与科研事业“齐步走”时有一个明确的方向。既避免其因“一蹴”而“不就”时产生畏难情绪，又可预防其因生活所迫沦为给横向科研项目打杂跑腿的“科研民工”。长远的自我发展规划就像一座灯塔，照耀在自己前进提升的道路上。有了这座灯塔，使得青年教师有愿景、有目标，才能更快更好地提升自己，同时也为学生树立好榜样，为学校和社会做出应有的贡献。

3. 在职胜任期

工作3—8年，职业生涯发展的黄金时期，自我成才的积淀阶段。

(1) 过教学能力关不仅仅是授课，更多的是总结和反思。笔者永远记得获得教学竞赛一等奖时一位老前辈的赠言：“教学不仅仅是授课，更是一门科学。授课结束了并不是教学就结束了，这仅仅是一个开始。勤于反思、善于总结，是当教师一辈子的事。”然而进入在职胜任期的青年教师往往因事缠身，普遍忽略总结与反思。借助总结和反思可以规范教学行为、使其更符合科学规律，并实现教学过程最优化和教学效益最大化。作为青年教师，应勤于反思并善于总结自己在教学时的得失，才能不断学习、迅速成长，才能带来教学改革的新方向、

学科竞赛的更好表现以及毕业设计改革的新思路。

(2) 过科学研究关要加入稳定的教学、科研团队（学术组织）。青年教师要寻求教学或科研上的突破，“闭门造车”不可取，没有资金、设备的支持不行，没有与高水平的教师、学者同行的交流更是要不得。此时，青年教师应力争加入稳定的教学、科研团队（学术组织），不仅可以“抱团取暖”，更重要的是获得惯性发展的平台优势。笔者所在的学校，在这方面急青年教师之所急，帮助他们与校内、外的科研单位和合作组织“牵线搭桥”。在此过程中，青年教师开阔眼界、广交朋友，在迈过科学研究关的同时，也得到身心的满足和事业的长足发展。

(3) 过提升发展关必须有勇气再进学堂当学生。“生命不息，学习不止”应是每位教师的座右铭。作为一名高校教师，只有不断学习，才能更有勇气和信心教导学生做人做事。青年教师应该对自己提出更高要求，有勇气再进学堂当学生。可以选择继续攻读学位深造，可以申请去国内（外）做访问学者等。只要有勇有志继续学习，学习的方法与途径比比皆是。

三、体会与建议

青年教师自我成长应该立足于自主发展，以锻造核心竞争力为内涵。这个过程可能道路崎岖、充满波折，也可能因为面临“雨后春笋”般的压力而显得“乱花渐欲迷人眼”。对此，笔者深有体会，在此提出一些浅见。

首先，青年教师要有“主人翁”意识，敢想敢规划自己的教师生涯。没有人天生就是一名好教师，要想当一名好教师，没有一个长期的积累阶段是不可能的。青年教师跳出“被发展”模式的关键就是主动去制订一个适合自己的核心竞争力“发酵”计划，并坚持付诸行动。

其次，青年教师要结合自身条件、学识结构和所处环境三个方面的因素，提出具有“个人特色”或“特长”的目标，并适时地审视、

调整。专注于个人特色的塑造,坚持走个人能力提升的道路。

在许多非教师行业的人看来,教师是一个舒适且稳定的工作。但是在青年教师心中,这份工作既不轻松也不舒适,心理上的落差需要适应,能力上的成长漫长而遥远。笔者想说,不论你是处于就职准备期、入职求存期还是在履职尽责期,请保持对教师这份工作的初心与热爱,时刻关注核心竞争力的自我锻造,坚持并专注地走下去,终有一天,“青焦”的乌云散去,“青椒”会绽放为“青骄”。

参考文献:

[1] 王璟,李顺,王建方.高校青年教师教学与科研

的矛盾及解决途径[J].科教文化,2012(8).

[2] 王冕堂.高校青年教师压力现状及缓解建议[J].科教文化,2012(4).

[3] 张婷,王其和.高校青年教师专业发展面临的制度性障碍及对策[J].中国成人教育,2012(21).

[4] 皮方辉,梁红,张凡永.高校青年教师课堂教学困境与突破路径选择[J].人力资源管理,2012(11).

[5] 梁云芳.高校青年教师在教学科研中面临的问题及建议[J].科教导刊,2013(4).

[6] 麦可思研究院.问卷调查显示:超半数高校教师有职业倦怠感[EB/OL].http://www.jyb.cn/high/gdjywxw/201510/t20151021_640434.html. 2015-10-21.

[责任编辑:余大品]

(上接第71页)

[10] 马明奎.大学写作课课改的具体方法和可行性研究[J].集宁师范学院学报,2012(1).

[11] 叶圣陶.关于师范教育[J].师范教育,1984(3).

[12] 陈平原谈大学中文系[N].东方早报,2009-07-05.

[13] 程民.从基础写作到通用写作、专业写作——高校写作教学内容改革再论[J].应用写作,2007(11).

[14] 潘新和.试论“议论文三要素”之弊害[J].语文建设,2012(1).

[15] 一旦认定套话作文扣分扣得很狠[N].都市快报,2013-1-10.

[16] 程民.“申论”与实用写作教学[J].应用写作,2003(5).

[17] 陈雪虎.所谓“文体不限”:当代语文教育文体意识的贫困[J].文艺争鸣,2005(1).

[18] 马明奎.大学写作学的体系建构及其学理的增补和异延[J].广播电视大学学报(哲学社会科学版),2014(1).

[19] 曹勇军,傅丹灵.写作教学的“变”与“不变”[J].语文学习,2015(3).

[20] 荣维东.谈写作课程的三大范式[J].课程·教材·教法,2010(5).

[21] 广州大学生热补“童子功”[EB/OL].参看大连日报电子版,http://www.dlxww.com/gb/daliandaily/2004-10/11/content_462611.htm, 2004-10-11.

[责任编辑:陈立民]