

# 『青椒』的历史印痕

——大学青年教师学术与生活的社会考察

李宜江◎著



教育科学出版社  
Educational Science Publishing House

# 『青椒』的历史印痕

——大学青年教师学术与生活的社会考察

李宜江◎著

教育科学出版社  
·北京·

出版人 李 东  
责任编辑 何 艺 薛 莉  
版式设计 孙欢欢  
责任校对 贾静芳  
责任印制 叶小峰

### 图书在版编目 (CIP) 数据

“青椒”的历史印痕：大学青年教师学术与生活的  
社会考察 / 李宜江著. —北京：教育科学出版社，  
2016. 10

ISBN 978-7-5191-0814-4

I. ①青… II. ①李… III. ①高等学校—青年教师—  
师资培养—研究—中国 IV. ①G645. 12

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 231291 号

“青椒”的历史印痕——大学青年教师学术与生活的社会考察

“QINGJIAO” DE LISHI YINHEN——DAXUE QINGNIAN JIAOSHI XUESHU YU SHENGHUO DE  
SHEHUI KAOCHA

---

出版发行 教育科学出版社

社 址 北京·朝阳区安慧北里安园甲 9 号 市场部电话 010-64989009

邮 编 100101 编辑部电话 010-64989419

传 真 010-64891796 网 址 <http://www.esph.com.cn>

经 销 各地新华书店

制 作 北京金奥都图文制作中心

印 刷 北京玺诚印务有限公司

开 本 169 毫米×239 毫米 16 开 版 次 2016 年 12 月第 1 版

印 张 17.75 印 次 2016 年 12 月第 1 次印刷

字 数 250 千 定 价 45.00 元

---

如有印装质量问题，请到所购图书销售部门联系调换。

# 序

近10年来，大学青年教师越来越受到广泛关注，学术界基于不同学科视角、聚焦不同问题领域、运用不同研究方法，纷纷对大学青年教师展开研究。在众多的研究中，安徽师范大学教育科学学院李宜江所呈现的这项研究，更是别具一格，其采用教育叙事、口述史等研究方法，从教育、生活、学术等多种维度，以来自于不同学科背景的青年教师为研究对象，考察了在不同历史时期青年教师的学术与生活境遇。

根据新中国成立以来历史发展格局，他将大学青年教师划分为三代人，即1966年“文化大革命”前形成的第一代，他们中多数是新中国成立以后读的大学，主要出生于20世纪30—40年代；经历上山下乡、在“文化大革命”中成长的第二代，他们中多数是恢复高考后读的大学，主要出生于20世纪50—60年代；第三代大学青年教师则是迎来改革开放的新生一代，他们中多数是伴随着市场经济大潮读的大学，主要出生于20世纪70—80年代。

此研究通过对宏大的社会变迁中大学青年教师的学术与生活境遇的挖掘，将教育、生活与学术编织在一张动态的历史网络中。而且这种历史网络不是线性的、单调展开的，其延伸是以时间为“线”，以大学的空间场域为“点”，以宏观的社会背景为“面”。点、线、面交错展开，以展现不同代际青年教师学术与生活的演变，以及人生轨迹。我们可以看到：

第一代大学青年教师是“同质”的一代，学术与生活常受困扰。在上大学期间，他们的学习就不断受到各种因素的影响。工作以后，他们的学术活动在各种干扰中缓慢前行。他们经历了刻骨铭心的助教工作，逐渐形

成了科研“无意识”。由于职称晋升工作的非制度化、不确定性，他们在青年时对讲师职称非常向往，有相当一部分青年教师当了十多年助教。在生活方面，他们的生活境遇20年间未曾发生本质改变，表现为拿了20年“一个”工资，住了20年“一间”房子，看了20年“一样”电影。

第二代大学青年教师是“奋进”的一代，表现出对学术与生活的渴求。第二代大学青年教师多数在1977年恢复高考以后上了大学。他们倍加珍惜来之不易的学习机会，如饥似渴地学习。在大学工作以后，他们的学术之花迎来了开放的春天。从担任助教那天起，他们就开始训练基本功、站稳讲台。成为讲师以后，教学成了他们生活的主线，科学研究开始有了量化评价标准，职称晋升不再遥不可及，而是可以通过努力逐步实现的。他们经历了“脑体倒挂”的岁月，并从容地度过了20世纪80年代的清苦日子，在物质贫乏的年代也可以简单快乐地生活，进入90年代以后，他们的生活开始逐渐好转，物质待遇不断提高。1977、1978级大学生出身的大学青年教师是第二代青年教师中的特殊群体，他们年龄差异巨大、社会阅历丰富，求知欲望强烈、学习格外刻苦，心态积极向上、敢于拼搏进取。作为一个在特殊历史时期产生的特殊群体，他们的经历和道路不可复制，其经验和精神却可以传承。

第三代大学青年教师是“纠结”的一代，学术与生活面临选择上的困惑。五彩斑斓的大学生活也给第三代青年教师日后的学术与生活带来了选择上的烦恼。他们在学术上面临前所未有的压力，在第一代青年教师记忆中刻骨铭心的助教工作，到了第三代青年教师时已行将成为历史。当第三代青年教师的教学遭遇科研这只“看得见的手”时，青年教师开始有了不同的选择，或是重科研，或是委屈教学，或是寻求良心的平衡。当科研考核渐趋量化的时候，科研评价就成了悬在他们头上的“双刃剑”，如何平衡科研评价的积极与消极方面又是一个让他们纠结的问题。职称晋升的竞争到了第三代青年教师时日渐激烈。对于职称晋升，青年教师“想说爱你并不容易”。在学术压力方面，第三代青年教师有别于前面两代青年教师的一个重要特征是学位提升方面的压力空前绝后。第三代青年教师的生活

待遇在客观上是不断提高的，但由于多种原因，他们的幸福感却在不断下降。对于学术与生活，他们面临着前两代青年教师从未有过的选择上的困惑。

扫描三代青年教师走过的学术与生活历程，可以发现曾经同样是青年教师的他们，在客观历史与主观经验交互作用下却有着不同的历史境遇和人生选择。他们虽然处在不同历史境遇中，却有着渴求知识、传播知识的共同坚守；面临不同时空中的多样选择，却都追求沉浸于日常教学与科研的“安心”人生。

三代大学青年教师都曾经年轻过或者正年轻，年轻的他们都向历史递交了一份有关学术与生活的答卷，历史也在其答卷上留下了“青年”的印痕。正如人们无法苛求历史一样，人们也不能以今天的眼光来轻易地评判青年时期的他们，但是回顾历史和观照现实，其中却透露出几多期许。

此书由李宜江在其博士学位论文的基础上修改而成，他的研究兴趣和工作经历赋予其研究的动力与责任心。在指导期间，我们也常有深谈与讨论，并抱着同样的学术情怀和对未来的美好期待。

作为一项研究定会有其不足之处，但是如果能够有助于加深人们对大学青年教师学术与生活之间错综复杂关系的理解，激发大学青年教师个体的感悟，以及唤起社会和学界对于大学青年教师成长的共同关切，便是其价值所在了。

丁 钢

华东师范大学教育高等研究院

2016年8月1日

第一章 绪论 .....	001
一、研究的背景 .....	001
二、研究的现状 .....	004
三、研究的问题 .....	020
四、研究的目的与意义 .....	027
五、研究的方法 .....	029
六、基本概念界定 .....	033
第二章 “同质”的一代：学术与生活的困扰 .....	041
一、我的大学：读书·运动 .....	042
二、学术在干扰中缓慢前行 .....	048
三、生活境遇 20 年间未有本质改变 .....	078
第三章 “奋进”的一代：学术与生活的渴求 .....	085
一、我的大学：珍惜·奋进 .....	086
二、学术之花迎来开放的春天 .....	094
三、在“脑体倒挂”的岁月里从容生活 .....	123
四、特别一说的一届群体 .....	133



第四章	“纠结”的一代：学术与生活的选择	151
一、	我的大学：学习·兼职	151
二、	学术面临前所未有的压力	160
三、	生活待遇提高了为何幸福感却在下降	201
四、	学术与生活：如何选择	215
第五章	“青年”：学术与生活留下的历史印痕	224
一、	客观历史与主观经验交互作用下的不同境遇	225
二、	渴求知识、传播知识的共同坚守	233
三、	沉浸于日常教学与科研的“安心”人生	242
附录		254
参考文献		261
索引		270
后记		274



# 第一章 绪 论

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》指出：“教育大计，教师为本。有好的教师，才有好的教育。”大学教师的学术发展水平和生存状况一直是学术界高度关注的话题，然而，对大学教师队伍中的新生和后备力量——青年教师群体的关注则是近10年的事情。新中国成立以来不同历史时期的大学青年教师有着怎样的学术与生活境遇，处在不同历史时期的大学青年教师学术与生活境遇有着怎样的共性基础和个性差异，通过怎样的研究方法和研究设计来勾勒一幅不同历史时期大学青年教师学术与生活境遇的图景，在当前显得尤为重要。

## 一、研究的背景

高水平的大学教师无疑是高等教育质量的基本保障。正如梅贻琦先生所言：“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也。”（韩延明，2001）新中国成立以来，特别是改革开放以来，我国日渐重视提升大学教师的整体质量。大学教师发展政策中“尊重知识、尊重人才”的理念日渐明晰，教师的工作和生活条件、社会地位进一步受到重视，并开始受到国家法律的保护。国家针对教师资格、教师职务、教师聘任、教师培训、教师权利与义务等事关教师发展的重要问题，出台了一系列的政策与法



律、法规。大学教师的身份实现了一系列转变，即从“国家人”到“独立人”，从“公务人”到“专业人”，从教书匠到教育“专家”，从“单面手”到“多能全人”（素质教育者、教学专家、科研能手、教育产品推广人，教育质量责任人等）（王继平，2005）。随着我国高等教育实现跨越式发展以及各种人才工程的实施，高校教师队伍规模迅速扩大，学历层次、整体素质、用人效益明显提高，高校集聚了一批高层次人才。2008年，全国普通高校共有专任教师123.7万人，比1997年增加83.3万人，平均每年递增10.7%；教职工中专任教师所占比重也由1997年的39.2%大幅提高到2008年的60.3%。具有研究生学历教师所占比例为44.7%，比1997年提高了16.5个百分点。高级职务教师所占比例基本保持稳定，其中教授所占比例略有提高，由1997年的8.9%提高到2008年的10.4%（教育部人事司，2009）。

进入21世纪以来，我国高等教育在借鉴国外先进经验并沿着自身发展逻辑继续健康、快速发展的同时，也面临新的挑战与困境。“中国高等教育正在迈入从数量增长向质量提高的新阶段；而质量的提高，主要决定于教师的水平。高校教师发展的问题重新引起了人们的关注。”（潘懋元，罗丹，2007）与高等教育规模迅速扩张相比，高等教育的质量则不断受到社会的诟病；与高等学校校园设施、设备等越来越豪华的硬件相比，高等学校校园文化、师资队伍等软件建设则不断招致非议。大学教师发展陷入以下困境：现有的培训机制阻碍了教师专业水平的提高；社会问责制的强化束缚了学术自由和学术创新；学术伦理道德失范降低了教师的整体素质。大学教师发展在科层和市场的双重挤压下充满矛盾：科学研究的专业化和教学所要求的多维知识结构的矛盾；教师的内在发展需求与大学组织制度缺位的矛盾；大学教师职业的稳定性与竞争性的矛盾（李志峰，龚春芬，2008）。

我国高校教师在队伍不断壮大、结构不断优化、整体素质不断提高、取得令人瞩目的建设成就的同时，其质量的提高迫在眉睫。“我国高校教师队伍的整体质量是不尽如人意的。……应当尽快提高高校教师队伍质

量,改善教师队伍结构,保证高等教育质量不断提高。”(别敦荣,赵映川,2008)

青年教师是大学师资队伍中别具创新潜质和创造活力的组成部分,是大学长远发展的生力军和未来的主导力量。在大学教师发展越来越受关注的同时,青年教师群体也逐渐受到关注。特别是1999年高校扩招以来,大学青年教师日益受到社会各界的广泛关注。学术界基于不同学科视角、聚焦不同问题领域、运用不同研究方法,纷纷展开对大学青年教师的研究。高校从自身的可持续发展角度出发,结合各自实际,出台了青年教师培养与发展的各种激励机制。政府从高校师资队伍建设的战略出发,加大对青年教师成长的政策支持力度。《文汇报》自2011年4月5日开出《倾听“青椒”》专栏(“青椒”者,大学青年教师简称之谐音也)以来,已陆续刊发20多篇文章,引起了越来越多的社会关注和强烈的社会反响。

大学青年教师在数量上的主导地位更加凸显其质量提升的紧迫性。截至2010年年底,我国普通高校专任教师总数为1343127人,40岁及以下教师843278人,占专任教师总数的62.78%。40岁及以下专任教师中,具有正高级职称的教师数为9718人,占1.15%,具有副高级职称的教师数为120594人,占14.30%,两项合计15.45%,在具有高级职称的所有专任教师中占24.78%(教育部发展规划司,2011)<sup>56</sup>。可见,青年教师已经成为大学师资队伍的主导力量,他们的整体质量水平将直接决定未来大学教师队伍的整体质量。如何为大学青年教师提供适合的学术与生活环境,促进他们健康、持续的发展,则是一个值得研究的问题。

除了有感于大学教师队伍,尤其是大学青年教师队伍建设的重要性外,本研究的选题也缘于笔者的身份——笔者也是一名大学青年教师,在日常的学术与生活中既有诸多发展中的困惑,也有自己学术发展的一些收获,希望能够借鉴前人在青年教师阶段的学术与生活经历,从而激励自己突破困境,取得更大的发展。

鉴于此,本研究在梳理新中国成立以来大学教师发展总体历程的基础上,专门探讨不同历史时期大学青年教师学术与生活的境遇,分析不同历



史时期大学青年教师在社会政治、经济、文化发展的大背景下，如何开展教学与科研，如何提升自己的职称，如何协调学术与生活的关系，克服自身发展过程中面临的诸多挑战与困惑等，就具有较强的研究价值。

## 二、研究的现状

关于大学教师的研究，国内外均开展较早，相关成果也很多。但是，关于大学青年教师的研究，国内却是近 10 年的事情，国外能够搜集到的相关文献资料也很少。因此，在研究的现状部分，主要聚焦于国内的大学青年教师<sup>①</sup>相关研究和国外的大学教师相关研究。

### （一）国内研究现状综述<sup>②</sup>

梳理已检索到的文献，国内有关大学青年教师的研究主要集中在以下几个方面。

#### 1. 大学青年教师群体特征研究

郭德怀、徐白梅认为，在改革开放条件下成长起来、在商品经济大潮中走上工作岗位的高校青年教师群体特征表现为：（1）政治上的淡漠，使他们徘徊在“权”与“钱”的边缘。经济和社会结构板结固化趋势导致高校青年教师滋生权钱膜拜。（2）经济上的困扰，使他们游离在“走”与“留”的边缘。当前高校青年教师薪酬管理制度对内缺乏公平性，对外缺乏竞争性，对个体缺乏激励性。（3）学术上的焦虑，使他们挣扎在“爱”与“痛”的边缘。高校青年教师缺乏“十年磨一剑”的学术坚守精神、学术文化氛围和学术创新环境（郭德怀，徐白梅，2011）。

<sup>①</sup> 本研究对大学青年教师是有界定的，其外延要小于高校青年教师，详见本章第六部分的概念界定，但是在文献综述方面，不严格区分高校青年教师和大学青年教师，而是把有些高校青年教师的研究文献也包括进来。

<sup>②</sup> 有关大学青年教师的国内研究述评，笔者已发表相关论文。详见：李宜江，2012. 近 10 年我国大学青年教师研究的述评 [J]. 当代教育论坛 (6): 62-67.

孔凡胜剖析了高校青年教师群体的思想政治特征、文化知识特征、职业生态特征和心理认知特征。(1) 青年教师群体思想政治特征的主流是积极、健康、向上的。但一些青年教师对自身价值的认识,已从单一对社会做贡献转移到社会利益与个人利益的双重结合上。(2) 青年教师群体的文化知识特征。大多具有硕士或博士学位,具备完整扎实的知识体系,掌握最前沿的学科知识。但还存在诸多不足,如学科专业知识过剩、过专,基础学科知识过窄,科学人文素养不高,教育理论知识欠缺等。(3) 青年教师群体的职业生态特征。在经济困扰与生活压力面前,一些青年教师不再将高校教师看作神圣的职业,只是将其看作生存的手段,没有把精力全部集中在教学、科研上,最多是凭着良心把教学、科研维持在过得去的水平上。(4) 青年教师群体的心理认知特征。总的来看,青年教师的心理认知特征是趋于成熟,其心理活动的广度和深度比之前有较大拓展。但高校青年教师在工作、学习、生活中还不同程度地存在着一些心理问题,严重制约着青年教师的健康成长。如经济压力导致的自卑心理,学业压力导致的恐惧心理,科研压力导致的焦虑心理,情感压力导致的孤独心理,人际交往压力导致的抑郁心理等(孔凡胜,2011)。

## 2. 大学青年教师发展现状、问题与归因研究

张俊超以布尔迪厄的社会学场域理论作为研究的观察视角,运用“场域”“资本”“惯习”等核心概念,通过深度访谈和实地观察等质性研究方法,对青年教师的经济收入、教学、科研、管理以及心理状态等现实生活状态进行描述,把他们的这种在场状态归纳为“游离”,体现他们在大学场域中的一种客观位置和主观态度。该研究对青年教师为什么处于“游离态”的原因进行分析,主要从文化资本、经济资本、社会资本等方面予以描述和归纳,发现资本的数量和结构对此有重要影响,而对各种资本的争夺也成为青年教师进入大学场域改变自己位置的策略选择。该研究认为青年教师做出“出场”和“跨场域”运动策略选择的主要原因是“价值诉求”。从青年教师生存心态的角度,归纳出他们在场域中形成的一些或隐或现的“惯习”,进而分析他们自身的态度和惯习也是形塑大学场域现



行结构的“同谋”以及引导他们日后发展轨迹的无形力量（张俊超，2009）<sup>71-200</sup>。

吕春座从数量变化、教学科研、身心健康、角色扮演（即人际交往）等方面分析高校青年教师现状。从数量变化看，青年教师在高校里占据了不可忽视的比重，形成了“青年教师峰值”。从教学科研看，青年教师缺乏教学实践经验。青年教师要注意克服浮躁心态，脚踏实地潜心研究。在教师评价体系方面，高校存在较严重的“重科研、轻教学”现象。从身心健康看，高校青年教师在自我意识、情绪、意志和个性等方面具有一定的心理优点，但也存在一定的心理缺点乃至一些比较严重的心理问题。从角色扮演看，青年教师在与家人、同事、领导和学生相处的过程中，存在角色冲突频繁、角色关系紧张、角色差距明显、角色压力过大以及角色技能薄弱等问题（吕春座，2008）。

罗振华以华中农业大学为例，通过实地考察、文献查阅、问卷调查和访谈，总结出高等院校青年教师成长的五方面绩效，即数量比例稳步增长、学历学位明显提高、职称结构不断优化、科研能力有所增强、骨干队伍初步形成；揭示了青年教师成长的五方面问题，即跳槽念头频仍、经济负担偏重、心理压力过大、教学科研分化、进修机会较少；分析了青年教师成长中存在问题的五方面原因，即青年教师的爱农意识淡薄、高等院校的管理观念落伍、高等院校的分配制度落后、高等院校的分配机制僵化、高等院校的教育培训不足（罗振华，2009）。

许蓉以台州学院为例，从高校青年教师的教学工作、工作热情、工作创新、工作压力、职业道德、人际关系、生活态度等七个方面对该校青年教师的工作状态进行了统计和分析。总体来说，该校绝大多数青年教师工作状态良好，对工作非常热爱和投入，能遵循基本教学规范，教书育人的责任心强，具有良好的创新意识，人际关系和谐，工作生活中能廉洁自律。但同时也面临一些困难和问题，如工作压力大、工作条件不尽如人意、有些制度不尽合理、生活单调、业余活动贫乏等。也有少部分青年教师表现出工作倦怠、穷于应付、教学技能薄弱、教学经验缺乏、缺少工作

激情。影响高校青年教师工作状态的原因既有社会环境氛围和学校组织管理等外部因素，也有青年教师自身存在的问题：社会价值观念嬗变带来职业道德失范、高等教育改革带来教学科研任务繁重、学校关注面和教育评价存在偏差、家庭生活负担沉重、不良个性和人际关系障碍的影响等五个方面（许蓉，2008）。

### 3. 大学青年教师成长的影响因素研究

宋金玲分析了影响大学青年教师成长的 10 个基本因素，即师承效应、马太效应、价值取向、环境因素、智力结构、生活与社交、个性心理品质、专业与文化知识、政策举措、身体素质（宋金玲，2002）。

谷志远围绕高校青年教师学术产出绩效问题，探讨高校青年教师学术产出的现状，并对影响学术产出绩效的因素如个性特征（性别、年龄、工作年限、院校声望、学科、最高学历、职称等）、机构因素（机构特征，如组织支持等）进行了深入分析，结论是：个性特征和环境因素对高校青年教师的学术产出绩效均具有比较显著的影响，其中拥有博士学位对青年教师学术产出成果的影响最大，且这种影响是正面的，工作年限、已有工作成就（职称）等对青年教师的学术产出影响也比较大。年龄和所在工作机构的声望等对青年教师学术产出的影响作用在该研究中并没有得到印证（谷志远，2011）。

### 4. 大学青年教师激励机制研究

张洁提出了青年教师系统激励机制模型，阐述高校青年教师激励机制构建的总体思路：一是健全高校青年教师人才培养机制，提高青年教师工作能力；二是改善工作条件，为高校青年教师发展提供良好硬件支持；三是建立发展性教师评价机制，促进高校青年教师全面发展；四是深化分配制度改革，增强高校青年教师奖酬公平感；五是提高青年教师奖酬，满足青年教师主导需求；六是加强运用内激励手段，激发高校青年教师工作积极性（张洁，2008）。

高赟指出构建青年教师科研激励机制的基本原则有：坚持物质激励和精神激励相结合；正激励和负激励相结合；注意短期激励与长期激励相结



合；考虑个体差异，实行差别激励；坚持以人为本。他还提出要构建多元化的青年教师科研激励体系，包括建立导向型激励体系、智力激励体系、精神激励体系（高赞，2007）。

#### 5. 大学青年教师专业发展策略研究

张俊超认为，可以从青年教师自身在大学场域中惯习的变革和大学场域重塑两个方面来促进青年教师健康成长。青年教师群体自身应进行反思，认清自己身上的惯习并予以批判。但是这种反思是很难的，因为作为场域的参与者，青年教师易受各种实际利益的诱惑并且迷惑于场域的“幻象”（张俊超，2009）<sup>201-226</sup>。“学术自由的真正敌人是学者自己”（魏敦友，2005）。那些在各种“衙门”间的奔波和行走，那些对各种花里胡哨荣誉的争夺，那些对行政头衔的盲目追逐，那些有“大树”靠就自鸣得意没“大树”靠则心灰意冷的行为和态度，都是对学术自由的亵渎，对审批学术和等级学术的配合和强化。学术自由永远是与学术责任相伴而生的，自由的获得要以自律为前提和保证。“就为学术生涯做准备而言，没有什么事情比正当的学术行为更为重要的了。”（肯尼迪，2002）<sup>前引4</sup>大学场域是一个等级森严的科层场域，并呈现出一种倒错的结构，其科层场域的运行逻辑扭曲了学术职业的本质，从而侵蚀了青年教师对学术追求的信念，并成为青年教师向上运行的阻碍力量，抑制了青年教师的自主发展和自由生长。为此，促使大学由科层场域转变为科学场域，营造一个符合学术职业发展内部逻辑的的大学生态环境，才是解决青年教师发展过程中出现的种种问题、促进青年教师健康成长的根本出路（张俊超，2009）<sup>201-226</sup>。

郭丽君等人通过对某地方高校的九位35岁以下青年教师的深度访谈，从学术位置、管理地位、经济地位三个维度，对青年教师自我处境的认知进行分析，并提出处在发展转型期的地方高校，应建立一套适合学术组织运行逻辑的场域规则，营造一个良性竞争的制度环境，充分给予青年教师自主权，引导他们在学术职业发展初期追求学术目标，根据学术职业的工作性质和特点为青年教师发展提供合适的途径、方式并给以制度上的设计与安排，唯其如此，才能从根本上促进青年教师健康发展（郭丽君，周清明，2011）。



张英香等人结合清华大学电子工程系十几年来培养青年教师的经验,提出积极开展青年学术沙龙,促进青年教师成长。比如,不定期邀请新、老教师就成才之路或素质教育等问题进行交流;就青年教师如何开展教学、科研举办专题沙龙;为学科交叉,产、学、研相结合举办特色沙龙;为增进亲情、友情,每年定期举办青年沙龙和圣诞晚会(张英香,罗嵘,房丹,2005)。

刘尧从学校和教师自身两个层面,提出大学青年教师职业发展规划的对策与建议。学校要构建教师发展的平台,建立教师职业发展规划制度,建立科学民主的学术环境,建立以教师发展为导向的分类考核评价制度,制定系统的人力资源开发规划,促进教师教学与科研协同发展。教师自身要善于利用社会、家庭和自身的有利条件做好职业发展规划(刘尧,2009)。

李宝富、周昕在研讨青年教师职业发展内涵的基础上,分析青年教师的优势与特点,提出促进青年教师职业发展途径,即确立职业规划是青年教师发展的目标选择,形成培养制度是青年教师发展的组织保证,持久主动实践是青年教师发展的内在条件,创造成长氛围是青年教师发展的客观环境(李宝富,周昕,2010)。

邹敏认为,对青年教师的管理应遵循一定的原则和技巧,构建全新的管理网络,完善科学的培育机制,即建立新教师培训制度,实施助教制度、青蓝工程,建立师徒挂钩制度、多维立体实践体系,实施教师博士化工程;探寻青年教师发展模式,促进跨越式发展(邹敏,2010)。

#### 6. 大学青年教师择偶标准、家庭生活、学术生活等生活方面的研究

种道平采用问卷调查法,以武汉大学等7所高校中年龄在25—35岁的已婚高校教师为调查对象。从政治社会条件、经济条件、生理条件、个性人品条件四个方面,比较了1978—1992年与1993—2003年两个择偶年段武汉高校青年教师择偶标准的变迁:(1)高校教师在政治、社会条件方面的择偶标准随着社会的发展发生了明显变化。后一阶段丝毫未考虑对方的政治、社会条件的高校教师比前一阶段明显增加。(2)总的来说,在后一阶段中,