

# “双一流”建设背景下高校教师职业生涯高原的现状、成因及对策研究

王华强,何颖,祁芳梅

(长江大学 湖北 荆州 434023)

**摘要:**在“双一流”建设背景下,文章对28所高校的501名教师的职业生涯高原现状进行调查分析,结果显示:高校教师职业生涯高原处于中等偏上水平(总均分为 $3.18 \pm 0.84$ ),且在教龄、婚姻状况、职称级别、学历、岗位类型、学科类别和高校类别上存在显著差异。差异存在的原因包括社会、组织和教师等三个方面,缓解高校教师职业生涯高原也要从社会、组织和教师等三个方面作出努力;在社会层面,需要创造良好的社会氛围以及制定差异化的评价体系、增加高校建设经费的投入以及完善薪资体系;在组织层面,需要完善组织的考核评价体系、创建并发展教学型和科研型团队、加强心理咨询服务和培训;在教师层面,需要提高自身的教学科研能力、增强对职业生涯高原和高等教育的客观认识。

**关键词:**“双一流”建设;高校教师;职业生涯高原

中图分类号:G6472.3

文献标志码:A

文章编号:1003-2614(2022)11-0079-07

DOI:10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2022.11.017

## 一、引言

加快“双一流”建设是推动我国高等教育事业进一步发展的重大战略决策。“双一流”建设不仅给高校教师带来了发展机遇,也给高校教师带来了巨大的挑战和压力<sup>[1]</sup>。《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》提出了培养一流人才、产出一流成果的基本原则,并且提出了实施人才强校战略、强化高层次人才的支撑引领作用、培养学科领军人物、提升科学研究水平的建设任务<sup>[2]</sup>。一流学科和一流大学的建设需要高水平的教学、科研成果,各高校为争创一流,纷纷加大了对教师的考核力度,提出了更加严格的晋升标准。严苛的职称晋升标准加重了高校教师的教学与科研压力<sup>[3]</sup>,由此极有可能产生职业生涯高原现象。职业生涯高原是个体职业发展中的停滞阶段,长期处于职业生涯高原状态的员工会出现情绪低落、工作满意度降低、工作投入降低和工作绩效低下等不良反应<sup>[4]</sup>。高校教师是“双一流”建设和高等教育高质量发展的主要力量,其职业生涯高原困境不仅会对教师自身及家庭产生影响,还会给高校的教学质量与人才培养质量及学科建设带来不利的影响。目前,关于职业生涯高原的研究颇多,但研究对象主要集中在企业员工<sup>[5]</sup>、公务员<sup>[6][7]</sup>群体,以高校教师为对象的相关研究颇少。有鉴于此,本文通过对高校教师职业生涯高原的现状和成因进行

深入分析和探讨,以期为解决高校教师职业生涯高原问题提供理论与实践指导。

## 二、研究对象与工具

### (一) 研究对象

本研究对武汉、上海、南京、贵阳、荆州等地的28所高校的教师(不包含行政及后勤人员)进行调查,其中,“双一流”建设高校19所,一般院校9所。由于受到新冠肺炎疫情的影响,因此采用问卷星平台制作调查问卷,随后发送问卷的网络链接,并通过滚雪球抽样的方法邀请高校教师填写问卷。最终一共收回567份问卷,剔除掉作答时间过短以及正反向出现矛盾的问卷后,获得501份有效问卷,回收有效率为88.36%。研究对象的样本概况如表1所示。

表1 样本基本信息描述性统计表(n=501)

	类别	频率	有效百分比(%)	累计百分比(%)
性别	男	285	56.89	56.89
	女	216	43.11	100
教龄	6年以下	144	28.74	28.74
	6-10年	69	13.77	42.51
	11-15年	86	17.17	59.68
	15年以上	202	40.32	100

收稿日期:2022-04-15

基金项目:湖北省教育厅哲学社会科学课题“双一流背景下高校教师职业生涯高原对科研绩效的影响机制研究”(编号:19Y036);长江大学社会科学基金项目(编号:2021csy09)。

作者简介:王华强,长江大学经济与管理学院副教授,劳动经济学博士,研究方向:高校人力资源管理;何颖,长江大学经济与管理学院硕士研究生,研究方向:人力资源管理;祁芳梅(通讯作者),长江大学经济与管理学院讲师,管理学硕士,研究方向:绩效评价。

	未婚	53	10.58	10.58
婚姻状况	已婚	440	87.82	98.40
	其他	8	1.60	100
	助教	25	4.99	4.99
职称级别	讲师	209	41.72	46.71
	副教授	209	41.72	88.42
	教授	58	11.58	100
学历	本科及以下	22	4.39	4.39
	硕士	167	33.33	37.72
	博士及以上	312	62.28	100
岗位类型	教学岗	131	26.15	26.15
	科研岗	21	4.19	30.34
	教学科研岗	349	69.66	100
学科类别	理工科	186	37.13	37.13
	人文社会科学	315	62.87	100
高校类别	“双一流”建设高校	137	27.35	27.35
	一般院校	364	72.65	100

## (二) 研究工具

本研究采用寇冬泉和张大均(2009)编制的教师职业生涯高原量表<sup>[8]</sup>,由于学者们普遍认可职业生涯高原分为层级高原和内容高原这两个维度,因此本研究选取了该量表的层级高原和内容高原这两个维度。其中,层级高原(包含9个条目)指职位升迁和职称晋升的可能性很小;内容高原(包含7个条目)指从当前工作中获得新知识和新技能的可能性很小。这两个维度一共包含16个条目,其中,12个正性条目,4个负性条目。该量表采用Likert 5级计分法,正性条目从“完全不符合”到“完全符合”分别赋予1-5分,负性条目反向计分。得分越高,说明高校教师的职业生涯高原现象越严重。

### 1. 探索性因子分析

本研究运用SPSS23.0对职业生涯高原量表进行探索性因子分析。首先,进行了KMO和Bartlett球形度检验,分析得出量表的KMO值为0.89,大于0.7,Bartlett球形度检验结果 $P < 0.001$ 。因此,该问卷数据适合进行探索性因子分析。本研究采用最大方差法对问卷的16个条目进行探索性因子分析,根据因子载荷系数大于0.5的标准,发现有6个条目不符合要求,因此,将此6个条目进行了删除。最后,通过主成分提取,共提取了2个特征值大于1的因子,累积方差百分比为62.98%,大于60%,说明方差解释率较好。第一个因子为层级高原,共包含6个条目;第二个因子为内容高原,共包含4个条目。

表3 不同教龄高校教师的职业生涯高原差异分析

变量	1(N=144)	2(N=69)	3(N=86)	4(N=202)	F	LSD
	M±S	M±S	M±S	M±S		
层级高原	2.63±0.85	3.07±0.96	3.46±0.89	3.88±0.92	57.05***	4 > 3 > 2 > 1
内容高原	2.62±0.74	3.00±0.82	3.00±0.87	3.16±0.90	11.51***	4, 3, 2 > 1

注:(1)\*\*\*表示 $P < 0.001$ ;(2)组别编号1为教龄6年以下,2为教龄6-10年,3为教龄11-15年,4为教龄15年以上。

### 2. 不同婚姻状况高校教师的职业生涯高原差异分析

采用单因素方差分析的方法对不同婚姻状况教师的层级高原和内容高原进行差异分析,结果如表4所示,不同婚姻状况的高校教师在层级高原和内容高原上都存在显著差

## 2. 信度分析

在本研究中,总量表的Cronbach's  $\alpha$ 值为0.87;层级高原这一维度的Cronbach's  $\alpha$ 值为0.90;内容高原这一维度的Cronbach's  $\alpha$ 值为0.72。总量表和分量表的Cronbach's  $\alpha$ 值都在0.7以上,说明该量表适合用来测量高校教师职业生涯高原的程度。

## 三、高校教师职业生涯高原现状分析

在“双一流”建设背景下,为了解高校教师职业生涯高原的程度,本研究主要运用SPSS23.0对收集到的有效数据进行总体特征分析和人口统计学变量的差异性统计分析;然后,再分析存在差异的原因。

### (一) 总体特征分析

从表2可以看出,高校教师职业生涯高原总分的平均值为3.18,说明高校教师在不同程度上出现了职业生涯高原问题。而且,职业生涯高原两个维度的均值存在差异,层级高原的均值为3.34,内容高原的均值为2.96,这说明高校教师对层级高原的感知程度要高于内容高原。

表2 职业生涯高原各维度得分情况

维度	平均数(M)	标准差(SD)
职业生涯高原总分	3.18	0.84
层级高原	3.34	1.04
内容高原	2.96	0.87

### (二) 高校教师职业生涯高原差异分析

#### 1. 不同教龄高校教师的职业生涯高原差异分析

采用单因素方差分析的方法对不同教龄教师的层级高原和内容高原进行差异分析,结果如表3所示,不同教龄段的高校教师在层级高原和内容高原上都存在显著差异。在层级高原方面,F值为57.05, $P < 0.001$ ,同时,LSD事后检验显示,15年以上教龄的高校教师层级高原得分最高,其次是11-15年教龄的高校教师,6年以下教龄的高校教师层级高原得分最低;在内容高原方面,F值为11.51, $P < 0.001$ ,且LSD事后检验显示,15年以上、11-15年和6-10年教龄的高校教师内容高原得分均显著高于6年以下教龄的高校教师。这表明,教龄高的教师职业生涯高原现象比教龄低的教师更为严重。

异。在层级高原方面,F值为8.06, $P < 0.001$ ,同时,LSD事后检验显示,已婚高校教师的层级高原得分显著高于未婚高校教师;在内容高原方面,F值为3.64, $P < 0.05$ ,且LSD事后检验显示,已婚高校教师的内容高原得分显著高于未婚高校

教师。因此,已婚高校教师的层级高原和内容高原程度皆高于未婚教师。

表4 不同婚姻状况高校教师的职业生涯高原差异分析

变量	1(N=53)	2(N=440)	3(N=8)	F	LSD
	M±S	M±S	M±S		
层级高原	2.80±0.95	3.40±1.03	3.50±1.28	8.06***	2>1
内容高原	2.67±0.68	2.99±0.87	2.69±1.37	3.64*	2>1

注:(1)\*表示 $P<0.05$ ,\*\*\*表示 $P<0.001$ ;(2)组别编号1为未婚2为已婚3为其他。

### 3. 不同职称级别高校教师的职业生涯高原差异分析

采用单因素方差分析的方法对不同职称级别高校教师的层级高原和内容高原进行差异分析,结果如表5所示。不同职称级别的高校教师在层级高原和内容高原上都存在显著差异。在层级高原方面,F值为5.30, $P<0.01$ ,同时,LSD事后检验显示,教授的层级高原得分显著高于助教,副教授

的层级高原得分显著高于讲师,讲师的层级高原得分显著高于助教。总体来看,高校教师的层级高原程度随着职称的上升而增加。在内容高原方面,F值为2.70, $P<0.05$ ,且LSD事后检验显示,教授、副教授和讲师的内容高原得分均显著高于助教。

表5 不同职称级别高校教师的职业生涯高原差异分析

变量	1(N=25)	2(N=209)	3(N=209)	4(N=58)	F	LSD
	M±S	M±S	M±S	M±S		
层级高原	2.73±0.75	3.23±1.06	3.47±1.02	3.51±1.06	5.30**	4>1;3>2>1
内容高原	2.55±0.61	2.91±0.84	3.03±0.91	3.03±0.85	2.70*	4,3,2>1

注:(1)\*表示 $P<0.05$ ,\*\*表示 $P<0.01$ ;(2)组别编号1为助教2为讲师3为副教授4为教授。

### 4. 不同学历高校教师的职业生涯高原差异分析

采用单因素方差分析的方法对不同学历高校教师的层级高原和内容高原进行差异分析,结果如表6所示,不同学历的高校教师在层级高原和内容高原上都存在显著差异。在层级高原方面,F值为48.81, $P<0.001$ ;在内容高原方面,

F值为13.95, $P<0.001$ 。同时,LSD事后检验显示,本科及以下学历的高校教师层级高原和内容高原得分最高,其次是硕士学历的高校教师,博士及以上学历的高校教师层级高原和内容高原得分最低。

表6 不同学历高校教师的职业生涯高原差异分析

变量	1(N=22)	2(N=167)	3(N=312)	F	LSD
	M±S	M±S	M±S		
层级高原	4.30±0.65	3.81±0.95	3.02±0.97	48.81***	1>2>3
内容高原	3.73±0.75	3.08±0.85	2.84±0.85	13.95***	1>2>3

注:(1)\*\*\*表示 $P<0.001$ ;(2)组别编号1为本科及以下2为硕士3为博士及以上。

### 5. 不同岗位类型高校教师的职业生涯高原差异分析

采用单因素方差分析的方法对不同岗位类型高校教师的层级高原和内容高原进行差异分析,结果如表7所示,不同岗位类型的高校教师在层级高原和内容高原上存在显著差异。在层级高原方面,F值为18.92, $P<0.001$ ,同时,LSD

事后检验显示,教学岗高校教师的层级高原现象最为严重,其次是教学科研岗的教师,科研岗教师的层级高原现象最轻微;在内容高原方面,F值为3.18, $P<0.05$ ,且LSD事后检验显示,教学岗高校教师的内容高原得分显著高于科研岗教师。

表7 不同岗位类型高校教师的职业生涯高原差异分析

变量	1(N=131)	2(N=349)	3(N=21)	F	LSD
	M±S	M±S	M±S		
层级高原	3.76±0.94	3.22±1.04	2.63±0.87	18.92***	1>2>3
内容高原	3.08±0.88	2.93±0.87	2.61±0.68	3.18*	1>3

注:(1)\*表示 $P<0.05$ ,\*\*\*表示 $P<0.001$ ;(2)组别编号1为教学岗2为教学科研岗3为科研岗。

### 6. 不同学科类别高校教师的职业生涯高原差异分析

采用独立样本T检验的方法对不同学科类别高校教师的层级高原和内容高原进行差异分析,结果如表8所示,不同学科的高校教师在层级高原上存在显著差异,但在内容高原上不存在显著差异。在层级高原方面,理工科教师的均值为3.50,人文社会学科教师的均值为3.24,T值为2.70, $P<0.01$ ,说明理工科高校教师的层级高原得分显著高于人文社会学科的高校教师;在内容高原方面,T值为1.76, $P>0.05$ 。总的来说,理工科高校教师的层级高原现象比人文社会学科

的高校教师更为严重。

表8 不同学科类别高校教师的职业生涯高原差异分析

变量	1(N=186)	2(N=315)	T
	M±S	M±S	
层级高原	3.50±1.10	3.24±1.00	2.70**
内容高原	3.04±0.88	2.90±0.86	1.76

注:(1)\*\*表示 $P<0.01$ ;(2)组别编号1为理工科,2为人文社会学科。

### 7. 不同高校类别高校教师的职业生涯高原差异分析

采用独立样本T检验的方法对不同高校类别的高校教

师的层级高原和内容高原进行差异分析,结果如表9所示。从表9中可以看出,不同高校类别的高校教师在层级高原和内容高原上都存在显著差异。在层级高原方面,“双一流”建设高校的教师均值为3.18,一般院校的教师均值为3.39,T值为-2.04, $P < 0.05$ ,说明一般院校教师的层级高原得分显著高于“双一流”建设高校的教师;在内容高原方面,“双一流”建设高校的教师均值为2.79,一般院校的教师均值为3.02,T值为-2.58, $P < 0.05$ ,说明一般院校教师的内容高原得分显著高于“双一流”建设高校的教师。

表9 不同高校类别高校教师的职业生涯高原差异分析

变量	1(N=137)	2(N=364)	T
	M±S	M±S	
层级高原	3.18±1.01	3.39±1.05	-2.04*
内容高原	2.79±0.85	3.02±0.87	-2.58*

注:(1)\*表示 $P < 0.05$ ;(2)组别编号1为“双一流”建设高校,2为一般院校。

#### 四、高校教师职业生涯高原的成因分析

高校教师职业生涯高原的形成有其复杂的一面,在“双一流”建设背景下,高等教育的快速发展是职业生涯高原的推动因素,并且职业生涯高原与高校组织及教师个人也有密切的关系。因此,根据相关文献梳理以及不同高校教师的访谈结果,本研究从社会、组织和教师等三个方面来探讨高校教师职业生涯高原在教龄、婚姻状况、职称级别、学历、岗位类型、学科类别和高校类别上存在差异的原因。

##### (一) 社会因素

《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》提出了建设一流师资队伍、培养拔尖创新人才、提升科学研究水平等一系列的建设任务<sup>[9]</sup>。因此,国家对高校的科研提出了更高的期望和要求,高校教师作为学校科研的主力军,承担着科研的重任。与此同时,在“双一流”建设评价下,教育主管部门以市场化的评价手段管理高校,采用一种简单化和标准化的方式对高校教师的工作绩效作出评价,例如,采用数字指标对高校的绩效成果作出评判<sup>[10]</sup>,这种做法忽视了高校学术发展的内在规律。此外,“双一流”政策对高校本科生源质量产生了一定的影响,在高考后,学生会将“双一流”建设的评价结果作为自己报考院校的依据,甚至一些企业也将毕业于“双一流”高校作为人才招聘的门槛<sup>[11]</sup>。最终,“双一流”建设的重担通过层层传递落在了高校教师身上,这无疑会增加高校教师的工作压力。工作压力的持续作用使得高校教师更容易达到职业生涯高原状态<sup>[12]</sup>。这也与本研究的数据分析结果相吻合,即高校教师出现了不同程度的职业生涯高原问题。高校教师的职业发展离不开社会资源的支持,然而,长期以来,我国高等教育建设经费主要还是流向了“985工程”和“211工程”高校,尤其是当前的“双一流”建设经费,其他非入选高校难以获得<sup>[13][14]</sup>。高等教育建设经费

等资源的匮乏不利于我国一般院校的教师教学和科研工作地开展,长此以往,一般院校的教师难以取得良好的教学和科研成果。因此,一般院校的教师获得晋升和专业发展的可能性远远低于“双一流”建设高校的教师。此外,高校教师的层级高原问题也与上级教育管理部门对教师职称数量和比例的严格控制密切相关。我国高校教师各职务层级人数受到国家相关规定的约束,高校教师的职称晋升呈“金字塔”式,随着职称上升,晋升的难度越来越大<sup>[15]</sup>。因此,总体来看,高校教师的层级高原程度随着职称的上升而增加。

##### (二) 组织因素

“双一流”建设的评价结果会对高校的发展前景产生深远的影响,因此,各高校非常重视评价工作,以至于高校的管理层乃至基层的高校教师都被纳入“双一流”评价体系中。在“双一流”建设背景下,部分高校制定的教师考核评价体系出现了严重偏差。从评价内容上看,首先,高校过于重视对教师科研绩效的考核,而忽视了对教师的教学绩效、社会服务和师德师风等方面的考察,一些高校甚至直接将对教师科研绩效的评价等同于对教师的总评价<sup>[16]</sup>。职称评审标准中“重科研轻教学”的问题导致部分高校教师达到了层级高原状态,例如,与教龄低的教师相比,教龄高的教师更容易达到层级高原。其原因在于,多年前高校并没有如今的科研量化考核指标,而是对教师的教学能力要求较高<sup>[17]</sup>。因此,教龄高的教师在以科研绩效为主的评价体系中处于劣势地位,并且难以满足职称晋升的科研绩效标准。这种侧重科研绩效的评价体系也使得专注于教学的高校教师在职称晋升上处于不利地位<sup>[18]</sup>,因此与教学科研岗和科研岗的教师相比,教学岗高校教师获得晋升的机会更小,更容易达到层级高原状态。其次,部分高校对理工科教师制定的职称晋升标准不合理,这可能是导致理工科教师层级高原水平高于人文社会学科教师的重要原因。例如,我国一些非“双一流”建设高校的理工科教师晋升副教授的最低科研标准为1项国家自然科学基金项目和3篇SCI论文<sup>[19]</sup>。从评价周期上看,因为“双一流”建设设置了评价周期,且评价周期较短,所以高校也普遍压缩了对教师的考核周期<sup>[20]</sup>,然而,进行科学研究是一个耗时长、难度大的知识创新的过程,评价周期过短不利于高校教师从事科学研究。考核评价体系不健全,既不利于对高校教师的发展情况进行综合评价,也不利于高校教师学术内生动力的提升<sup>[21]</sup>,最终可能导致高校教师职业发展的停滞,出现职业生涯高原现象。

##### (三) 个人因素

首先,教师个人能力的缺乏会造成职业生涯高原的产生。例如,教龄高和教学岗的教师更多的是专注于教学工作,其科研能力没有得到强化<sup>[22]</sup>,缺乏科研创新能力导致教龄高和从事教学岗的高校教师无法达到职位晋升的要求。同时,有研究表明,在入职初期,高校教师的能力提高比较

快,而到了一定的时期,高校教师的能力提升速度开始减慢并趋于平缓<sup>[23]</sup>。因此,对于副教授和教授而言,他们处于能力发展周期的缓慢发展阶段,这导致他们难以达到更高层级的要求,因而容易产生层级高原。此外,与高学历的高校教师相比,低学历教师的知识结构相对简单,科研能力也偏弱,其在职称晋升过程中缺乏优势<sup>[24]</sup>。所以,高校教师的学历越低,层级高原的程度越高。其次,高校教师个人角色的冲突也会造成职业生涯高原的发生。例如,与未婚教师相比,已婚教师除了需要承担工作上的角色以外,还需承担家庭中的角色。家庭责任的承担在一定程度上会分散教师的精力,增加高校教师的工作压力。工作压力促使高校教师的工作绩效降低,进而使得高校教师达到职业生涯高原状态<sup>[25]</sup>。因此,已婚高校教师的职业生涯高原现象比未婚高校教师更严重。通过分析所收集的数据,我们了解到“已婚、职称级别高、学历较低和从事教学岗的高校教师的教龄都较高”。这类高校教师对于专业领域的知识和技能已经达到熟练的程度,他们会感觉到自己的工作缺乏挑战性<sup>[26]</sup>。对于这些教师而言,他们认为自己的工作状态就是日复一日的“教书匠”状态,因而更容易达到内容高原。并且,与“双一流”建设高校的教师相比,其他一般院校教师的主要工作仍然是教学。由于教学内容和教学形式多年不变,一般院校的教师可能更容易产生内容高原。

## 五、高校教师职业生涯高原的对策

高校教师的职业生涯高原状态将不利于教师个人的职业发展,并会对学校的学科建设与教学质量产生不利影响。因此,帮助高校教师摆脱职业生涯高原困境有其必要性和紧迫性。根据高校教师职业生涯高原的现状和成因分析,本研究从社会、组织和教师等三个方面提出相应的对策。

### (一) 社会层面

#### 1. 创造良好的社会氛围以及制定差异化的评价体系

良好的社会支持系统能够有效地缓解高校教师的工作压力,所以我们应为高校教师创造一个支持教师职业声望的社会氛围,为高校教师营造一个积极健康的教学科研工作环境,进而帮助高校教师摆脱职业发展困境。另外,在“双一流”建设背景下,教育部门需要根据不同类型的高校制定不同的评价体系。根据我国高校发展的重心,可以将高校分为研究型高校、教学型高校、研究教学型高校和教学研究型高校。因此,教育部门应该对不同类型的高校实施不同的考核标准和管理措施,例如,对于研究型高校,需以高水平的科研产出和高层次学术人才为主要目标,而对于非研究型高校,其主要目标在于培养本科学生和传授知识,教育部门不应为非研究型高校制定过高的科研要求,这也可以有效避免高校教师职称评审过程中唯论文等情况的发生。教育部门对高校实施分类评价的方式有利于减轻高校“重科研轻教学”的

风气,这在一定程度上也能缓解高校教师的职业生涯高原。

#### 2. 增加高校建设经费的投入以及完善薪资体系

在增加对高校建设经费的投入方面,第一,政府部门应继续加大对“双一流”建设高校建设经费的投入,社会也应增加对高校经费的投入,这种多元化的建设经费来源可以为高校教师的发展提供良好的外部激励环境。第二,政府在设立的建设“双一流”的专项资金中,应设立师资队伍建设专项资金。教师发展专项资金可以帮助高校教师提升教学和科研能力,为促进教师的发展打下扎实的物质基础。第三,政府应优化对不同层次和不同类型高校建设经费的配置。在“双一流”建设背景下,应打破传统身份的模式,兼顾不同层次高校的需要,不断缩小不同层次高校间建设经费的差距,在教学和科研经费上,可以对弱势高校采取倾斜政策,优先扶持弱势高校。在完善薪资体系方面,高校教师追求职位晋升的一个重要目的就是获得与自身贡献相匹配的薪资回报。因此,合理增加高校教师的基本工资和绩效工资、完善福利待遇、切实维护高校教师的权益等措施将有利于降低高校教师对层级高原的感知。

### (二) 组织层面

#### 1. 完善组织的考核评价体系

人力资源社会保障部和教育部在《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》中指出,在职称评审中,要将师德表现作为评审的首要条件,突出教书育人实绩,克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向。因此,从评价内容来看,要突出教师的师德师风、教学成果、社会服务以及学术贡献。此外,要制定科学的分类评价制度,增强评价主体的多元性和科学性,例如,根据不同的岗位类型(教学型、教学科研型、科研型),制定不同的职称晋升标准,这样可以有效避免教师陷入教科冲突和职业生涯困境;理工科和人文社会学科也需要采用不同的评价指标和标准,只有以尊重学科特性为基础的评价方式,才能有效帮助各个学科的高校教师实现职业发展。从评价周期来看,坚持采用短期和长期评价相结合的方式对高校教师进行考核。并且,对于理工科和人文社会学科,要根据各个学科的学科属性制定差异化的评价周期。科学合理的评价周期有利于促进高校教师全身心地投入学术研究和教育教学中,从而帮助教师获得职业的可持续发展。另外,在岗位晋升方面,学校应在晋岗制度评审的标准上,结合组织的实际情况来确定指标,例如,岗位等级之间的结构比例可以灵活运用,当较低等级的高校教师达到晋升为高一等级的标准时,学校可以通过指标下沉等方法来解决教师岗位晋升受阻的问题,从而有效避免层级高原现象的出现。

#### 2. 创建并发展教学型和科研型团队

学习型团队顺应了组织结构扁平化发展的需要,学校和各学院应对教学和科研团队给予大力支持。在教学型团队的创建上,首先,选用教学能力强和水平高的教师担任团队

负责人;其次 根据知识和技能互补的标准来选择团队成员。在团队中 成员之间可以互相分享最新的专业知识和专业技能,传授教学经验,教师之间互相帮扶、互相促进,从而有效地避免部分教师陷入内容高原。在科研型团队的创建上 组织可以给予教师较大的自主权,较大的自主权在一定程度上可以充分激发教师的科研创新能力,并且团队成员可以根据共同的学术目标进行学术的交流和探讨,互相学习和成长,这不仅可以帮助教师更新知识和技能,避免内容高原,也可以提高教师的学术能力,为教师科研成果的产出创造条件,增加职称晋升的可能性,缓解高校教师的层级高原。

### 3. 加强心理咨询服务和培训

在职业生涯高原的现状分析中,已婚教师的职业生涯高原现象比未婚教师要严重。在心理咨询方面 组织可以通过成立心理咨询室的形式关心教师的工作和家庭生活,帮助教师减轻工作和家庭负担。在培训方面 高校要在“双一流”建设的指导下,高度重视高校教师的培训工作,支持教师参加国际化培训项目、国际交流和科研合作,并且鼓励高校教师参与教育教学改革和教材建设等工作。这种来自外部的督促措施不仅可以促进高校教师教学水平的提高,从而避免因能力不足陷入层级高原,而且还会为高校教师带来新的工作内容和挑战,避免其陷入工作内容高原。心理咨询和培训等措施都会在一定程度上提升高校教师的教学科研能力、促进高校教师职业发展和减缓职业生涯高原的产生。

### (三) 教师层面

#### 1. 提高自身的教学科研能力

在“双一流”建设背景下,高校发展的目标之一是培养出高素质的创新型人才,高校教师的知识系统和教学理念也要对标高等教育的发展目标。因此,在教学方面,高校教师要积极参与教学能力培训,掌握新的教学技术,创新教学理念,提高教学质量和效率。教学上的创新可以帮助高校教师缓解内容高原,教学能力的提升也提高了高校教师职位发展的可能性。在科研方面,高校教师可以从提高环境识别能力、优化知识结构、确立科研方向等三个方面提高自身的科研能力。在环境识别能力方面,提高识别内外部环境的能力,了解学校的重点学科,满足社会发展的需求;在优化知识结构方面,始终保持创新精神,采用与教学相结合的方式构建有利于科研创新的知识体系,培养和提高自身的科研素质;在确立科研方向方面,逐渐积累科研经验,开拓科研发展新道路。对于一般院校的教师而言,需要自身不断地学习教学和科研两个方面的技能,缩小与“双一流”高校教师的差距,更新自己所掌握的知识技能以及提高职称晋升的可能性。此外,高校教师也可以通过进修、访学、提升学历等方式来提高自身的科研能力和专业素质。总之,高校教师可以通过教学和科研两个方面的努力来降低职业生涯高原发生的可能性。

#### 2. 增强对职业生涯高原和高等教育的客观认识

一方面,高校教师要充分认识到层级高原是客观存在的,在职业不断发展的过程中,垂直晋升的停滞难以避免。当达到层级高原状态后,教师应正确地认识这种规律性的现象,并采用更加积极主动的方式去面对职称晋升和职位升迁的停滞。首先,教师要克服因层级高原带来的失落、挫败等负面情绪,客观地分析层级高原产生的根源;其次,教师要提高自身的抗压能力,调整心态,以平常心对待层级高原现象;最后,教师要树立正确的职业发展规划,例如,改变将职位晋升看作职业成功的固有看法,可以选择重新规划自己的职业生涯。并且,层级高原并非事业的终止,它只是职业发展中的暂时停滞,若通过教学和科研等多方面的努力,高校教师仍能获得职称晋升等职业发展的机会。另一方面,增强对高等教育的客观认识。我国高等教育明确了“以本为本”的办学方针,强调了本科教育在高等教育发展的重要地位和价值,然而,部分高校教师在多年的教学工作中形成了一种思维定式,容易日复一日地进行经验式教学。跨学科教育已经成为如今高等教育改革发展的主流趋势之一。因此,对于存在内容高原的教师,要正确理解我国高等教育的办学方针,把握高等教育的发展趋势,强化对教学工作的重视,不断地反思和重构已形成的教学理论体系,尝试打破单一学科的疆界,进行跨学科发展,给自身创造学习和发展的机会,从而突破内容高原的困境。

#### 参考文献:

- [1] 罗儒国. “双一流”建设背景下高校教师发展的困境与突围[J]. 当代教育与文化, 2019(3): 76-83.
- [2] [9] 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[EB/OL]. 2015-11-05. [http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-11/05/content\\_10269.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-11/05/content_10269.htm).
- [3] 李梦瑶,等. 沈阳市高校教师职业心理健康与工作满意度的调查[J]. 中华劳动卫生职业病杂志, 2017(2): 137-140.
- [4] 杨学军, 冼宇熙, 袁佳丽. 知识型员工职业高原对知识寻租行为的影响[J]. 中国科技论坛, 2016(11): 121-126.
- [5] Tremblay M. Understanding the dynamic relationship between career plateauing, organizational affective commitment and citizenship behavior[J]. Journal of Vocational Behavior, 2021(129): 103611.
- [6] 曾莉. 职业生涯高原对公务员工作绩效的影响研究——基于公共服务动机的调节效应[J]. 长白学刊, 2021(4): 72-82.
- [7] 张信勇, 冯君萍. 基层公务员职业生涯高原对工作—家庭冲突的影响: 情绪耗竭的中介作用和心理脱离的调节作用[J]. 心理研究, 2022(1): 53-60.
- [8] 寇冬泉, 张大均. 中小学教师职业生涯高原的结构及其问

- 卷编制[J]. 西南大学学报: 社会科学版, 2009(2): 143 - 148.
- [10][20]周志刚, 宗晓华. “双一流”建设绩效评价下高校的“唯指标”办学倾向与规制效应[J]. 高教探索, 2021(10): 40 - 46.
- [11]王金龙, 鄢志辉. “双一流”政策对高校本科生源质量的影响研究[J]. 华东师范大学学报: 教育科学版, 2021(4): 64 - 72.
- [12]寇冬泉, 张大均. 教师职业生涯“高原现象”的心理学阐释[J]. 中国教育学刊, 2006(4): 72 - 75.
- [13]贺芬. 地方高校“双一流”建设: 机遇、困境和出路[J]. 国家教育行政学院学报, 2019(7): 36 - 42.
- [14]黄巨臣. 非均衡发展: 一流学科建设的逻辑、局限及其应对[J]. 西南大学学报: 社会科学版, 2019(6): 94 - 101, 202 - 203.
- [15]李陈锋, 林新奇. 我国哲学社会科学青年教师队伍建设——以战略人力资源管理为视角[J]. 社会科学家, 2016(2): 116 - 120.
- [16]臧琰琰. 大学教师评价的理论遵循和应然选择[J]. 黑龙江高教研究, 2021(4): 85 - 90.
- [17][22]汪向. 地方大学教师队伍建设的现实问题与管理策略[J]. 教育与职业, 2015(3): 84 - 86.
- [18]陈平. 功能漂移与制度整合: 研究型大学教师分系列制度改革刍议——以“双一流”建设中的北大清华人事制度改革为背景[J]. 高教探索, 2018(7): 17 - 22.
- [19]王神龙, 魏芬. 上海市属高校理工科青年教师职业发展现状调研与分析——基于10所上海市属高校的调查[J]. 高等教育研究学报, 2019(1): 46 - 51.
- [21]张卓. 多源流理论视域下高校教师考核评价的现实困境及路径选择[J]. 黑龙江高教研究, 2022(4): 99 - 105.
- [23]尹星, 张乐勇. 高校教师教学能力发展需求分析——基于教师职业生涯周期视角[J]. 石油教育, 2016(6): 86 - 88.
- [24]高顺成, 李梦杰. 晋升教授职称与高校教师创新懈怠的关系——基于中部六省高校的调研[J]. 现代教育管理, 2018(9): 68 - 73.
- [25]李忠民, 张阳. 高校教师职业高原生成要素研究[J]. 科学经济社会, 2012(3): 52 - 56.
- [26]于芳, 等. 高校体育教师职业高原现象相关特征的实证研究[J]. 北京体育大学学报, 2010(5): 76 - 79.

## The Current Situation , Causes and Countermeasures of University Teachers' Career Plateau Under the Background of “Double First - Class” Construction

WANG Hua - qiang , HE Ying , QI Fang - mei  
( Yangtze University , Jingzhou 434023 , China)

**Abstract:** Under the background of “Double First - Class” construction , this paper investigates and analyzes the current situation of the career plateau of 501 teachers in 28 universities. The results show that the career plateau of university teachers is at an upper - middle level ( total average score =  $3.18 \pm 0.84$  ) , and there are significant differences in the career plateau of university teachers with different teaching experience , different marital status , different professional titles , different educational qualifications , different position types , different discipline categories and different types of university. The reasons for the differences include three aspects: society , university organizations and university teachers. Society , organizations and university teachers all need to make efforts to lower the career plateau of university teachers. In terms of society , it is necessary to create a good social atmosphere and formulate differentiated evaluation system , increase investment in university construction funds and improve salary system. In terms of organizations , it is necessary to improve the organizational evaluation system , create and develop teaching and scientific research teams , and strengthen psychological counseling services and training. In terms of university teachers , it is necessary to improve their own teaching and research ability and enhance their understanding of career plateau and higher education.

**Key words** “Double First - Class” construction; university teacher; career plateau