

Research on the Status, Characteristic and Dilemma of Young College Teachers

Jianguang Zhang, Shengjun Yuan, Chongzhi Qiu

Business School, Guilin University of Electronic Technology, Guilin Guangxi
Email: 120575014@qq.com

Received: Aug. 23rd, 2015; accepted: Sept. 8th, 2015; published: Sept. 15th, 2015

Copyright © 2015 by authors and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

In recent years, the young teachers of national universities accounted for more than half of the proportion, whether current or future, young teachers will be the backbone of teaching and research and determine the future of higher education. Young teachers both have advantages and disadvantages. Their living situation is not optimistic, facing many difficulties in life, teaching, research, job evaluation, time, role play and professional development. The government must pay close attention to helping young teachers to solve the dilemma and create good growth conditions, which is also the important task of universities and even the whole society in the current and future period.

Keywords

Young College Teachers, Status, Characteristic, Dilemma

高校青年教师的地位、特点及困境

张剑光, 袁胜军, 邱重植

桂林电子科技大学商学院, 广西 桂林
Email: 120575014@qq.com

收稿日期: 2015年8月23日; 录用日期: 2015年9月8日; 发布日期: 2015年9月15日

摘要

近年来,全国高校中的青年教师已占超过一半的比重,无论是当前还是未来,都将是高校中教学科研的中坚力量,决定着高等教育的未来。青年教师既有优点,也有不足。他们的生存状况不容乐观,在生活、教学、科研、职称评审、时间精力、角色扮演和专业发展等方面面临诸多的困境,必须要引起政府部门的高度重视,帮助高校青年教师解决上述困境,为他们创造良好的成长条件,是当前和今后一段时期内高校乃至全社会的重要任务。

关键词

高校青年教师, 地位, 特点, 困境

1. 引言

“青年教师”就字面意思来解读,通常意为在年龄上较为年轻的教师。对高校青年教师年龄的界定历来存在争议,某些学者将高校青年教师的年龄限定在四十岁以下,一些学者将高校青年教师的年龄限定在三十五岁以下。想要更好地界定高校青年教师的年龄,可以参考国家的相关政策。国家社科基金规定青年项目的申请者年龄不得超过 39 周岁,教育部人文社科基金规定青年项目的申请者年龄不得超过 39 周岁,国家自然科学基金规定青年项目的申请者男性年龄不得超过 35 周岁,女性年龄不得超过 40 周岁,国家杰出青年科学基金项目申请者年龄不得超过 45 周岁。国家教育部设立的“高校青年教师奖”将青年教师的年龄限定在 35 岁以下。鉴于国家政策导向的不同,教育系统中和学术界对于青年教师的年龄界定,也存在着两种理解,35 岁和 40 岁。李宜江(2013)还专门对高校青年教师的身份和年龄进行了探究,最终将青年教师的年龄界定在 40 岁以下[1]。胡娇和王晓平(2015)认为除了年龄,教龄也是一个很重要的参考因素,他们把把高校中的青年教师定义为“40 岁以下的高校教龄在 15 年以下的教学岗位人员”[2]。笔者认为 35 岁更加贴切,故将高校青年教师的定义为:从事高校教学与管理工作的年龄限定在 35 岁以下的教师群体。网络上一般讲高校青年教师戏称为“青椒”。

青年教师已成为高校教师队伍中的一支生力军,是高等学校教学、科研领域的中坚力量,承担着各高校未来发展壮大之重任。对青年教师综合素质的培养和提升是当前高校发展道路上面临的一项紧迫任务。

2. 青年教师的地位

瑞士著名的心理学家和教育学家让·皮亚杰(Jane Piaget)曾经说过:“有关教育与教学的问题中,没有一个问题不是和师资培养的问题有联系。如果得不到足够数量合格的教师,任何令世人钦佩的改革势必在实践中失败”。

1931 年 12 月 2 日,梅贻琦在出任清华大学校长的就职演讲中提出“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也”。

哈佛大学前校长詹姆斯·布赖恩特·科南特(James Bryant Conant)认为:“大学的荣誉,不在它的校舍和人数,而在于他一代又一代的教师质量;一个学校要站得住,教师一定要出名”。

邓小平同志曾经指出:“一个学校能不能为社会主义建设培养合格的人才,培养德智体全面发展、有社会主义觉悟的有文化的劳动者,关键在教师”。

2014年9月9日,习近平总书记在同北京师范大学师生代表座谈时的重要讲话中指出:“教师重要,就在于教师的工作是塑造灵魂、塑造生命、塑造人的工作。一个人遇到好老师是人生的幸运,一个学校拥有好老师是学校的光荣,一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。百年大计,教育为本。教育大计,教师为本。努力培养造就一大批一流教师,不断提高教师队伍整体素质,是当前和今后一段时间我国教育事业发展的紧迫任务”。

可见,大学办学以人才为本、以教师为主体是古今中外相同的高等教育发展理念。

自上世纪90年代开始,随着高校扩招,学生人数急剧攀升。为了缓解师资压力,各高校引进了许多青年教师。据2014年教育部网站公布的统计数字来看,截至2013年,全国高校35岁以下的青年教师超过63万,占高校专任教师总数的44%,40岁以下的青年教师占群体总数的60.88%,其中以31~35岁的青年教师人数最多。数据表明青年教师成了高等学校教学的主力军,因此青年教师教学能力的高低决定着高等教育的未来。

美国教育联合会在1991年的报告书《大学教师发展:国力的提升》指出:“大学教师特别是青年教师的教学发展是国力提升的核心”。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010年-2020年)》中亦提出“以中青年教师和创新团队为重点,建设高素质的高校教师队伍,大力提高高校教师教学水平”。

2012年9月20日,教育部、中央组织部、中央宣传部、国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部联合发文(教师[2012]10号《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》),指出“高等学校青年教师是高校教师队伍的重要力量,关系着高校发展的未来,关系着人才培养的未来,关系着教育事业的未来”。

综上所述,青年教师对于我国高等教育质量的提高和教育事业的发展的作用是不言而喻的,青年教师的发展必须要引起各级教育部门的高度重视,想尽一切办法改善青年教师的发展环境,将我国的高等教育质量推向一个新的高度。

3. 青年教师的特点

1) 学历高、专业知识丰富

各高校新进的青年教师大多经历过硕士、博士乃至博士后阶段的系统学习和专业训练,拥有较为扎实的专业文化知识和丰富的理论知识,科研能力强,熟悉本学科及相近学科前沿领域研究的最新进展情况。

2) 大龄职场新人

即使一个学生的学业历程非常顺利,其工作年龄也是在28岁左右。因此,高校教师新教师的入职年龄比社会上的其他岗位都大6岁,因此,在职业生涯经历上看,28岁的新的高校教师,是职场的新人,没有职场经验[2]。

3) 热情高、工作干劲大

刚刚参加工作的高校青年教师工作热情高,干劲很大,对高等教育事业充满激情,具有强烈的事业心和积极进取的人生态度,富有活力和创新精神,喜欢接受挑战,容易把精力投入到教育教学工作中去。

4) 年龄小、容易沟通交流

高校青年教师年龄一般在30周岁左右,与在校大学生年龄相差不大,不存在代沟关系,很容易与学生打成一片,甚至“学长、学姐”、“哥哥姐姐”成了他们与学生日常沟通的常用身份,这种称兄道弟式的朋友关系很容易让他们赢得学生的好感,因此,在教学上有着天然的优势。

5) 缺乏教育理论知识

虽然刚入职的高校青年教师有丰富的专业知识和比较高的学历学位等天然优势，但是由于高校青年教师刚刚跨入教师行业，没有接受过系统的师范教育理论培训和教育实习等环节的训练，缺乏教学经验，特别是本科阶段不是师范专业毕业的高校青年教师对教学业务、教育实习等领域较为陌生，所以，短时间内很难以适应高等教育发展对高校教师的要求[3]。

6) 实战经验贫乏

绝大多数青年教师都是“校门对校门”，毕业后直接进入高校，没有在社会上从事过跟所在专业和学科领域相关的工作，因此，实战经验几乎为零，难以满足学生在实践动手能力方面的诉求。

4. 青年教师的困境

青年教师是一个占全国高校教师总数比例高达 60% 的庞大群体。他们大多出生于 20 世纪 70 年代和 80 年代前期，寒窗苦读二十余载终在高校谋得一席教职。在一般人眼中，大学老师应该是“知识水平高、经济收入高、社会地位高”的“三高”群体，然而事实上，身处于象牙塔内的高校青年教师却面临着人们不了解的困惑和艰辛，“夹心层”“不上不下”“境遇尴尬”成为挥之不去的标签。

2011 年，合肥工业大学 34 岁年轻老师陈刚跳楼自杀；2012 年，北京理工大学珠海学院外国语学院 28 岁的日语教师杨晓凤从该校图书馆跳楼身亡；2013 年中山大学法学院 37 岁年轻教师谷德近在家跳楼身亡……除了不断发生的“跳楼死”，“过劳死”也不断地在高校青年教师身上重演。高校青年教师的生存现状越来越引起社会的关注。

2012 年，对外经济贸易大学教授廉思对高校青年教师生存状况进行了调查，并发布了名为《工蜂》的调查报告。报告显示，作为近九成拥有博士学位的高知群体，高校青年教师是高压人群。72.3% 的受访者直言“压力大”，其中 36.3% 的人认为“压力非常大”。多数高校青年教师都是月光族，每月能有结余的只占 31.3%，23.7% 的人收不抵支，11.8% 的高校青年教师工作前几年主要靠父母和配偶支持。由于生活压力大，不少高校青年教师不得不从事各种兼职，以代课、培训、承揽项目等方式贴补家用，甚至有 14.2% 受访者以兼职收入为主要经济来源。

2013 年年初，由教育部人文社会科学规划基金项目“高校教师思想政治工作实证研究”课题组组织实施的一项调查显示，近半数高校教师认为自身心理压力大，课题组认为高校教师的心理保健问题亟待重视。

2014 年，中国高等教育学会薪酬管理研究分会课题组发布的一项有关高校教师的收入调查，引起社会广泛关注。调查显示，高校青年教师收入普遍不高，81.9% 的青年教师年收入 10 万元以下，特别是 34.6% 的青年教师年收入 6 万元以下，青年教师中近 1/4 的人收不抵支[4]。

“从前，科研是副业；现在，教学是副业”、“一个相信讲好一门课比写好一篇论文更重要的人，今夜死去了”。2014 年年底，四川大学教师周鼎在一封“自白书”中如此书写自己对高校现状的种种失望，引发了不少高校青年教师的共鸣。

那么究竟有哪些原因导致了高校青年教师会沦落到如此生活境地？接下来，本文将剖析高校青年教师面临的困境，以期从中窥探真实的原因。

1) 生活困境

刚刚毕业进入高校的青年教師几乎没有任何积蓄，却要面临结婚生子、养家糊口、买房买车、孩子求学、赡养老人等一系列经济开支，经济欠发达地区的高校或者师资欠缺的高校为了吸引人才部分而提供安家费、科研启动费和单位福利房等一系列诱人的物质待遇，在一定程度上可以缓解青年教师的部分压力，但大多数博士毕业后为了谋取更大的发展，选择了名校、省会城市或其他经济发达地区，这些地方的高校尤其是 211 和 985 类型的高校，对新引进的教师几乎没有任何待遇，高额的生活开支与微不足道

道的课时津贴相比,经常让一些青年教师入不敷出,生活的乐趣在经济负担前消解了。高校教师中的单身率和离婚率逐渐走高是这一状况的直接反应。青年教师的资历有限,获得社会资源的可能性也有限,受邀讲学或咨询的机会几近于零。虽然部分青年教师也能申请到国家、地方或学校的课题资助,但是能申请到的资助往往不足挂齿,更何况绝大多数人无缘问津科研课题。虽然,有一定的压力是好的,可以转化为动力,但是多数青年教师感觉压力太大了,生活质量大打折扣,甚至有些人生活在底层,与国家税务局将高校教师定为高收入阶层的地位极不相符,理想的角色期望和个体对角色的主观认识之间还存在着不小的差距。在这种角色差距的作用下,青年教师的职业信念难免受到影响,其在教育教学活动和个人职业发展中的积极性、主动性亦会严重受挫。一些老师忍受不了这种教育系统的低收入状况,为了提高收入想方设法在校外做兼职、搞副业,所得收入比在学校拿的还多,心思更加不在教学和科研上了。高校青年教师极高的职业劳动价值与偏低的职业劳动报酬形成鲜明的反差,无疑将社会中的脑体倒挂现象表现得淋漓尽致,诱发高校青年教师出现心理动荡,使得他们产生一定的潜在压力。据调查,经济待遇和物质条件差,居于导致高校青年教师角色压力来源的首位。

2) 教学困境

由于扩招、自考和继续教育的发展,高校教师的教学工作量成倍增加,有的周课时甚至达到20多学时,与中小学教师无异。不断增长的课时量,与多年不变的低课时费,以及职称评审方面的“重科研、轻教学”,导致高校教师都不愿意多上课,认为“科研是自留地,教学是公家田”,尤其是科研任务比较重的和已经过了教师适应期的老师更不愿意上课,更别说新开课了,“排课难”是我国多数高校存在的问题。但是,课总得有人上,于是乎,年轻老师就挑起了上课重任,尤其是刚入职的。这种属于被动多上课的,还有一部分是主动多上课的。一部分年轻老师为了解决经济上的困难,主动申请多上课。尽管好多高校明文规定新进教师第一年不能上讲台,但为了解决燃眉之急,也只能勉为其难了。对于毫无教学经验的年轻老师一学期上五六门课,更有甚者还有上9门课的,根本不可能认真备好每门课,教学质量如何得到保障?一个教师给同样的学生在同样的教室连续上三门以上的课的情况时有发生,视觉疲劳让好多学生难以接受。然而,绝大多数高校的课酬毕竟不高,加之科研压力,青年教师在充当了三四年的“教学苦力”后,开始产生职业倦怠,变成所谓的“老油条”后,就不再想多上课了,只保证基本的教学量,推掉的教学量就又转移到了新来的教师身上。我国高等教育质量的连年滑坡与高校排课不均衡有着必然的联系。

年轻教师一方面想上好每一门课,做一个称职的大学老师,赢得学生的认可,一方面为了养家糊口,缓解经济困难,又不得不多上课,在这一困境面前,往往牺牲的是前者,因为在刚入职的几年内,教学收益与巨大的生活开支相距甚远,这也是年轻老师的无奈之举。教学质量得不到提升,学生怨声载道,长此以往,许多青年教师与自己当初选择当大学老师的初衷渐行渐远。

3) 科研困境

大多数高校在奖励、晋升、分配等制度上大幅度向科研考核倾斜,没有科研,就什么都没有了:没有职称,没有岗位,没有待遇,没有前途。为了评定职称以及获得晋升,发表论文、取得科研成果成为青年教师的又一重大任务,并且是大多数青年教师的主攻方向。然而,青年教师毕竟资历有限,离开了博士生导师的研究团队,融入了一个陌生的环境,成了孤家寡人一个,科研成果又有限,地方课题论资排辈难以获取,没有小课题支撑,更别说国家级课题了。

学术界的马太效应非常明显,课题申报要看申请者已有的课题和成果,知名专家学者忙得团团转,挂名都挂不过来,刚毕业的青年教師尽管在读研期间帮导师做了很多课题、写了很多申报书、发表了很多论文,但都是为他人做嫁衣,没有自己挂名第一的,而课题申报看中的是属于自己成果的数量和级别,可以说,刚毕业的博士研究生,在学术上是白纸一张,在申报课题的时候很难入评委的法眼。自己

申请不来课题，只能跟着老资历们做。但结果是活儿多名少，发表论文时署名也好、申请奖励也罢，排名总是靠后。

SCI、SSCI、国外EI原刊、国内权威期刊、校内A类、B类期刊等，对于青年教师来讲，这些高级别、高水平刊物成了他们挥之不去的重压。然而高水平刊物毕竟要求太高、审稿周期太长、数量有限，加上金钱稿、人情稿越来越多，还有中介收费又太高，因此，在这些刊物上发表论文的难度太大，加上部分高校规定读博期间的成果不算数，对于刚毕业的青年教师，想要在两三年内发表几篇符合职称要求和评奖要求的高水平论文，真是比登天还难。

科研上的压力，让年轻教师们丝毫不能懈怠，必须加班加点写文章申报课题。好不容易申请上了国家课题，在权威刊物上发表了高水平论文，对于有明确评审标准的高校中的年轻教师来讲，终于可以缓一口气了，因为按标准终于可以评上副教授了。但是，由于名额有限，为了竞得有限的名额，必须要比别人申请到更多的、更高层次的课题，发表更多更高水平的论文，科研难度进一步加大。

4) 职称评审困境

高校中的职称评审要求越来越严、难度越来越大、名额越来越少，除了教育比较落后的地区高校和急需扩充师资的高校的环境稍微宽松些，多数高校的职称评审争得头破血流，年轻教师要做好多方面的功课，评审专家要多轮投票才能最终确定下来少得可怜的名额。但是，对于有名额限制的高校中的年轻老师，尤其是211和985高校，还有很长的一段路要走，因为在这些高校，评职称的标准就是谁比谁更厉害，因为凡是参评的几乎都能够满足基本条件，但名额有限，部分高校，某一个学科，每年只有1个名额，为了这仅有的一个名额，大家拼得头破血流，虽然在能力上都足够评教授了，但是，没有这个名分，待遇还是上不去。此外，在职称的评定方面，有太多的人情因素。不少高校在职称评定方面存在暗箱操作，一些人虽然在业务方面达到了所谓的职级标准，但评委们存在所谓地方主义、部门主义以及个人主义等，影响到了职称评定的公正性。所以，为了评职称，要求大学教师必须是个多面手，要同时应付多种局面。

一些高校虽然给了刚入职的青年博士副教授待遇，但是有名无分，三年内如果没有省部级以上课题或者没有评上副教授，就不能继续享受副教授待遇，降格为讲师待遇，部分学校更严，几年内评不上就得走人，甚至还有部分高校规定“非升即转”，由教师岗转为行政岗。多数211和985院校还规定，评职称必须要有出国留学经历。上述几点改革，正在高校中逐渐蔓延开来，已然成为一种趋势。博士群体的逐渐增多、职称名额的趋于紧张、高校生源的逐渐减少，很大程度上又推动了这一趋势的蔓延。故，青年教师的科研压力会越来越大。

但，评上职称并非就此高枕无忧了。最近几年，一些名牌院校在逐渐的尝试打破“能上不能下”的职称评价体系，打算建立起一套“能上能下”的评价体系，每隔几年对所有教师进行一次评价，达不到相应职称要求的，就要降级，正的降为副的，副的将为讲师，“靠吃老底儿混日子”的状况将逐渐的被我国高校一一打破，无形中给原本压力已经够大的年轻教师又多了一层压力。

5) 时间和精力困境

结婚买房、生儿育女、孩子教育、赡养老人、生活开支、繁重的教学任务、无法喘息的科研压力、班主任、外出进修、以及杂七杂八的琐屑之事，同时压向年轻老师，能力再强、身体再好也吃不消，毕竟时间有限、精力有限。人脑毕竟不是电脑，人体毕竟不是机器，不可能长期高速运转下去。短期内要应付这么多的事情，大多数年轻老师根本应付不来，时间稍微一长，身体吃不消，于是就有了过劳死的报道；心理吃不消，于是就有了跳楼的报道。教师职业压力过大常常导致心脏病、心理障碍、身体疲劳以及其它各种疾病产生。据调查，17.5%的青年教师经常失眠，18.3%的青年教师经常头疼，12.9%的青年教师经常感到心慌。而这些生理疾病反过来又将导致消极行为的产生和心理方面的种种不适。青年教

师的生存环境得不到改善,这种情况会越来越严重。

6) 角色困境

青年教师,尤其是男教师,在家人面前要当好儿子、爸爸、丈夫三重角色,在单位要当好新人多做事,在学生面前要当好一个好老师、好班主任,在科研上要当好教授,一人同时分饰多重角色,并且经常发生冲突,恨不得会分身术。当高校青年教师个体身兼两个或两个以上的角色时,大多缺乏充分的时间、精力和资源等,无法同时满足各方面所提出的不同期望和要求,于是产生同一角色集里两个或多个角色之间的矛盾或冲突,结果经常是顾此失彼。如家庭角色与工作角色,尤其是有了孩子之后,冲突更明显。还有一种比较突出的角色冲突——教学与科研,又要当好教书育人的典范,又要在学术研究上有所建树,多数人选择了后者。以郑敏(2005)对高校青年教师的角色困境进行了专门研究,将高校青年教师角色困境的表现形式总结为五个方面: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。这种角色冲突的情境将使高校青年教师个体体验到不知所措、无所适从的消极心理状态,对高校青年教师的身心健康极为有害,还可能影响高校青年教师的职业稳定[5]。以青年教师与学生之间的关系为例,一方面想在学生面前树立权威,一方面又想跟学生搞好关系,年龄上的小差距,让学生经常与年轻教师称兄道弟,权威一扫而光,课堂管理难以有效驾驭,经常让青年教师很是苦恼。除此之外,在学生面前更多地表现为“作为教师的人”,而在其他教师面前则更多地表现为“作为人的教师”[6],对于前者,要掩饰自我,对于后者要展现自我,频繁地变换着特征相背的两种常套行为,往往感受到比较强烈的内心冲突,容易形成双重人格。

7) 专业发展困境

此处的专业发展困境指的是教学与科研的不统一困境。可以肯定地说,大学里的大部分教师科研和教学是分离的,甚至都不属于一个学科领域。好多老师几乎是全才,什么课都能教,什么课题都能做。结果就是科研成果没有成功的转化为学生所学的知识。著名科学家钱伟长曾经说过这样的话:“你不教课,就不是教师;你不搞科研,就不是好教师”、“教学没有科研做底蕴,就是一种没有观点的教育,没有灵魂的教育”。就是说,大学教师的教学不是简单地把知识转授给学生就够了,更重要的是通过创新知识提高自身的学术水平,进而培养学生的科学态度、科学精神,促进学生创新素质的提升。

好多高校老师教的课不是自己喜欢的,搞科研也不是自己喜欢的,如果没有利益驱动,压根就不知道自己为什么要来大学当老师,更谈不上科研和教学的统一了。说白了,好多青年教师在入职前没有一个清晰的职业规划,“脚踩西瓜皮,滑到哪儿是哪儿”,“兵来将挡水来土掩”,一直处于一种应付状态,少有人能够体会到教学与科研相统一带来的职业乐趣。虽然,有些老师已经意识到这个问题了,想要把两者结合起来,但转换成本太大,缺少这种勇气,忍受不了转换带来的痛苦。必须要有一种机制来推动青年教师做出改变,让他们的生命潜能得以释放,让他们的创造才能得以发挥,最终达到生命与事业高度融合的境界[7]。

5. 结语

“振兴民族的希望在教育,振兴教育的希望在教师”、“天下不可一日无政教,人类不可一日无教师”、“辛勤的园丁”、“人类灵魂的工程师”、“一流教师成就一流大学”,拥有如此高的地位的高校青年教师却遭遇了上述困境的尴尬,不得不发人深省,更要引起各级教育部门的高度重视。2012年“两会”期间,30位委员联名提案,为改善高校青年教师困境建言。虽有代表在努力引起政府部门的重视,但实际改变并不大,虽然一些知名院校已经开始在做些尝试,试图改变目前的状况,但正如清华大学生命科学学院院长施一公在谈到“青椒”成长环境建设时所说:“青年人才一定要有伯乐发现,要有环境支持才行。仅仅靠自强不息,靠自己玩命干,个别的可以起来,但整个群体起不来”。帮助高校青年教

师解决上述困境，为他们创造良好的成长条件，是当前和今后一段时期内高校乃至全社会的重要任务。

基金项目

桂林电子科技大学 2013 年教改项目：工商管理类专业青年教师教学能力现状与提升路径研究——以桂林地区高校为例(131GL004)。

广西新世纪教改工程项目：工科院校市场营销专业特色人才培养模式研究(2009B031)。

参考文献 (References)

- [1] 李宜江 (2013) 关于大学青年教师身份与年龄界定的探究. *辽宁教育行政学院学报*, **2**, 75-79.
- [2] 胡娇, 王晓平 (2015) 高校青年教师教学能力阻抗因素与提升策略. *黑龙江教育(高教研究与评估)*, **1**, 50-51.
- [3] 龚俊朋 (2015) 河南省高校青年教师发展:困境与突破. *高等农业教育*, **3**, 64-67.
- [4] 高校教师薪酬调查课题组 (2014) 高校教师收入调查分析与对策建议. *中国高等教育*, **10**, 27-29.
- [5] 郑敏 (2005) 高校青年教师的角色困境及其原因分析. 硕士学位论文, 安徽师范大学, 芜湖.
- [6] 吴康宁 (1999) 课堂教学社会学. 南京师范大学出版社, 南京.
- [7] 韩淑萍 (2010) 从“利益驱动”走向“生命驱动”. *中国教育报*, 2010-06-04.