

青年教师培养体系的建构与成效

——以常熟理工学院为例

张根华

(常熟理工学院 教务处, 江苏 常熟 215500)

摘要:青年教师是高校教师队伍的重要组成部分,是实现教学、科研、社会服务、文化传承等高校功能的生力军和后备军,是高校实现可持续发展和提高教育质量的关键因素。在阐述高校加强青年教师培养的重要意义的基礎上,提出了常熟理工学院青年教师培养体系建构的理念、途径及举措,并分析了近几年学校加强青年教师培养体系构建的初步成效,阐明了青年教师培养体系建构是实现青年教师可持续发展与学校事业有效推进的重要保证。

关键词:青年教师;培养体系;可持续发展

中图分类号:G645

文献标识码:A

文章编号:1671-5322(2013)04-0078-04

教师是高校办学的主体,是人才培养、学科建设、教学改革、科学研究和文化遗产创新的直接承担者。高校要承担起培养现代社会发展所需要的高素质创新型人才的使命,发挥科技创新和文化遗产的社会服务功能,建设一支师德高尚、业务精湛、结构优化、相对稳定、专兼结合和富有创新精神的高水平教师队伍是基本保证^[1]。青年教师是高校教师队伍的重要组成部分,是实现教学、科研、社会服务等高校功能的生力军和后备军,是高校实现可持续发展和提高教育质量的关键因素。

高校青年教师具备较前沿的理论和较高的学历学位,思维活跃,创新能力强,学术潜力大,这是他们的优势所在;但他们多数是从高校课堂到高校讲堂,从学习者转变为教授者,缺乏职业理想和职业信念,缺乏课程设计、课堂教学的经验和技能,没有找准恰当稳定的研究方向,还难以适应高校教师的职业角色,这是他们的不足之处,也是亟需改进的方面^[2]。近年来,为适应和支撑学校事业的快速发展,常熟理工学院以各种方式引进大量青年教师。目前,在734名专任教师中,有357名35周岁以下青年教师,占专任教师队伍比例为48.6%,部分学院青年教师比例甚至超过60%。青年教师队伍关系到学校教育教学质量提高、科

研水平提升和学校未来发展,必须充分认识到加强青年教师队伍培养与建设的重要战略意义。

一、青年教师培养的重要意义

1. 关系到学校教育事业的发展

江苏省中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)和“十二五”规划把提高高校教育质量作为重要目标,并提出了相应的具体指标,比如在师资队伍方面要求到2015年博士学位教师比例占专任教师比例达到40%,2020年本科院校教师研究生学历(学位)达到100%^[3]。我校“十二五”发展规划提出到2015年专任教师(含兼职教师)总数达到1000人,优化教师队伍的学历、年龄、职称和学缘结构,具有海外访学经历的教师占专业课专任教师数的20%左右,应用型“双师素质”的教师占专任教师数的40%左右。实现这些指标,主要依赖青年教师。因此,加强和重视对青年教师的培养具有重要的意义。

2. 有利于促进学校可持续发展

我校升本以来,通过实施“十一五”规划,顺利实现了从“专科”到“本科”的转型、从教师教育学科为主的文理学院到以应用学科为主的理工学院的转型,使我校的办学规模、办学层次、教育质

收稿日期:2013-08-22

基金项目:江苏省高等教育教改研究立项课题(2013JSJG103)与(2013JSJG105)

作者简介:张根华(1970-),男,江苏常熟人,教授,博士,研究方向:高等教育管理。

量、社会知名度获得了很大提升;学校“十二五”规划提出全面实现学校转型、全面加强内涵建设、全面提升办学水平、实现学校首届党代会确定的“综合实力位居省内同类高校前列”的阶段性目标。这些规划目标的实现,必须依靠青年教师的成长和发展,青年教师是学校的未来,是教育的希望。培养一支素质高、能力强的青年教师队伍是学校实现跨越式发展的需要。

3. 有利于教师个体的成长

青年教师专业成长是一个不断学习、实践与积累的过程。从个体角度来说,青年教师的成长一般由适应期(1~2年)、成长期(2~3年)、成熟期(5~10年)三个不同的发展阶段构成。从整体角度来说,青年教师队伍的发展既要结合青年教师成长的实际、现状与基本规律,更要考虑到高校当前教育教学的基本情势及未来发展的需要。通过对青年教师进行有效的培养,全面提高他们的整体素质,使他们充分融入到学校的教学、教改与科研团队组织的学术氛围中,可以促进他们教学能力与学术水平的长足发展。

二、青年教师培养体系的构建理念

1. 青年教师队伍培养的本质分析

青年教师队伍的培养与建设问题,其本质是高校青年教师的专业发展问题。教师作为社会职业的一种,其发展经历了从接受教育的学生、到初任教师、到有一定经验的教师、再到实践教育家的一个持续的过程。教师发展的核心是教师的专业成长,是教师职业理想、职业道德、职业情感、社会责任感不断成熟、提升与创新的过程,本质上是一个终身学习过程。

一般来说,高校教师专业发展包括职业知识和技能(教育基础知识和教学基本能力)、学术水平(学科理论、跨学科的知识面)以及道德水平(职业道德、学术道德)三个方面。这三个方面是互相关联、互相交叉、互相促进的,均应得到充分的重视与发展,只有这样才能保证高校教师专业化水平的不断累积与提高。因此,高校要促进青年教师整体素质和教育教学效益提高就必须加速培养和协调青年教师这三方面的发展。

2. 教师成长发展的路径分析

事物的成长发展是由内因和外因共同决定的,教师的成长发展也不例外。教师专业发展的阶段和水平需要教师自身和外部条件来推动。

保证教师专业发展的前提条件是教师的专业情意。专业情意主要包含专业的理想、情操、性向和自我四个方面。教师的专业理想为教师树立奋斗目标,是推动教师专业发展,并献身于教育工作的根本动力,即我们平常所说的师德,高尚的师德是教师成为一个成熟的教育教学专业工作者的向往和追求;教师对教育教学工作带有理智性的价值评价的情感体验是教师的专业情操,它是教师价值观的基础,是优秀教师个性构成的基本因素,也是教师专业情意发展成熟的标志;教师的专业性向是教师从事教学工作的人格特征,也可以认为是教师适合教学工作的个性倾向;教师的专业自我是教师本身对自己从事教学工作的自我感受和自我肯定的心理倾向。专业情意会随着职业卷入的深度逐步发展,教师通过反思自己的教育教学,可以促进自身的成长发展。

教师专业成长需要借助外部环境资源。从某种意义上说,环境资源决定着教师发展的方向与质量。外部环境方面,提供合理的教师生活待遇、工作条件并强化教师的社会地位,以确保一支稳定、高素质和高效率的教师队伍;内部环境方面,明确教师专业发展和继续教育的任务及目标,为教师发展或继续教育提供硬件支持。

教育实践是教师专业发展的主要途径。实践是教师专业发展的基础和生命,教师在教育实践中的主体性参与,是教师发展的根本性动力,教师在自身实践中经过不断的反思和建构从而不断提高自身的专业化程度。

三、青年教师培养的途径与举措

高校所承担的四大职能,必须通过教师来实现,实现程度的高低取决于教师专业化程度的高低,教师的专业化程度集中体现在教师的学术水平、教学水平和伦理道德三个方面。青年教师教学水平的提升,我们主要通过专业学科教育解决“能教”的问题,教师教育专业的学习解决“会教”的问题,师德教育解决“想教”的问题;学术水平的提升主要通过参与学科建设、搭建研究平台、选拔培养等途径来进行。简单地说,就是以教学水平提升为主体,以科研和实践锻炼为辅助,打造一体两翼的教师培养体系。

1. 把教学水平提升作为青年教师培养的核心

一是通过人才招聘把好青年教师入口关。青年教师源源不断地补充到高校教师队伍中来,是

高校永葆活力和持续发展的重要条件。在教师招聘过程中,首先强调“名校名导师”原则,这关乎求职者的知识储备和研究水平,更重要的是“名校名导师”平台给予求职者未来职业发展的潜在资源;其次强调求职者的职业情意,是否把教师职业作为实现社会理想和个人价值的终身事业来看待,是否愿意与他人分享个人的感受和学习、研究体会,是否具有持续学习、终身学习的意愿,是否具备教育教学的基本能力(沟通能力、表达能力、组织管理能力、自我反思能力)。上述两点在人才招聘过程中均不可偏废。二是做好岗前培训助青年教师走好第一步。虽然青年教师具备较高的学历学位和学科前沿知识,但大多数人并没有经过专门的教育教学训练,教学水平仅处于尝试教学水平或模仿教学水平阶段,没有自己的教育思想和教学风格。从“学得好”到“教得好”需要一个过程,岗前培训可以帮助教师加速转变、缩短这一过程。三是通过教师发展中心助推青年教师成长。教师成长是持续不断、终身学习的过程,既需要教师个人自觉努力进取,也需要外部的发展平台。为此,学校成立了教师发展中心,开展一系列活动协助教师进行职业生涯规划与发展,推动教师不断提升自身教学水平。四是通过教学评优评奖引领青年教师发展。通过开展“青年教师教学基本功大赛”、“研究性教学比赛”、“校级教学名师评选”、“校级教学团队遴选”、“省级教学名师选拔推荐”等系列活动,引领青年教师从起始阶段向更高阶段有序发展。

2. 把学术水平提升作为青年教师发展的重要内容

教师学术水平与教学水平是相辅相成的,科研对教学具有正向的推动作用(科研反哺教学),提升教师的学术水平,既是高校履行科学研究、社会服务、文化传承与创新职责的重要途径,也是促进教学水平提升的重要手段。一是鼓励青年教师进修、访学和海外留学。学校鼓励青年教师学历、学位进修和博士后研究,在保证教师正常工资、福利不变的前提下,承担进修的各类费用并给以部分奖励,鼓励教师采取与国外名校联合培养的方式攻读博士学位;积极支持青年教师申报国家留学基金、省政府留学基金和学校公派留学,同人才引进一样,在青年教师培养上也采取“名校名导师”策略,鼓励青年教师到国内外高水平大学与研究机构进行访学、攻读博士学位或进行博士后

研究等。二是以学科建设为依托,启动校级教学科研骨干三级培养体系。为鼓励我校优秀青年教师尽快成长,我校启动校“青蓝工程”遴选机制与资助计划,每年遴选一批“优秀青年骨干教师”给予起步资助培养,结合“青年教师导师制”重点在教学能力的培养;每两年遴选一批“学术带头人培养对象”,对在教学研究、学术研究方面有基础有潜力的青年教师重点培养;每三年遴选若干在学术研究方面有较高造诣的“学术带头人”给予重点培养与对上重点推荐,以起到学术引领作用。上述校级教学科研骨干三级培养体系,主要以项目为引导给予经费资助,使他们通过独立承担教学或科研课题尽快脱颖而出,成为新一代学术骨干和学科带头人,这是我校教学科研可持续发展的支持系统。三是积极拓宽口径,为高层次人才打造发展平台。鼓励青年教师积极申报国家级、省部级等各类项目和联合攻关项目,在校内教学科研骨干三级培养体系下,选拔推荐优秀青年教师申报各类省级“高层次人才培养计划”,如推荐申报省教育厅“青蓝工程”中青年学科带头人培养对象、省人社厅“六大人才高峰”高层次人才工程、省人才办“333”高层次人才工程等。学校采取各种办法拓宽申报途径,为学校人才梯队建设获得资源、创造条件。

3. 依据制度建设,采用“优胜劣汰”措施

近年来,我校先后出台了《关于实施师资队伍队伍建设行动计划若干问题的意见》、《关于加强青年教师队伍建设的若干规定》、《骨干教师出国进修暂行规定》等系列文件,对青年教师队伍建设相关问题进行明确的界定和说明,提出相应的要求和激励措施。这些制度的出台,一方面保证了师资队伍建设的有法可依,规范行事,另一方面也是激励和督促,使人才培养和人才引进更具操作性、针对性、可行性。依据这些政策,在对青年教师考核的基础上,采取“奖励先进、淘汰落后”的方式,对在编青年教师,如连续考核不合格,调离教师岗位;对人事代理青年教师,如考核优秀,可按一定比例转为在编教师,对考核不合格人员,则采取“非升即走”等政策措施。

4. 以“基层锻炼”和“导师制”促进青年教师理论与实践的完美结合

作为一所培养“应用型”人才为主的地方高校,我校一直坚持“校地互动”发展战略和“注重学理,亲近业界”人才培养理念,对教师的工程实

践能力提出了更高的要求。引进的青年教师绝大多数在名校取得博士学位,虽具备较深厚的理论知识与科研能力,但多数缺乏具体的工程实践能力,理论和实践存在脱节现象。为了提升青年教师的工程实践能力,学校及时推出“双百工程”,鼓励青年教师到基层(企业)实践锻炼,同时聘请企业技术骨干到学校相关专业兼课、做学生导师(学生的“双导师制”)等,这些举措作为二级学院的一项重要考核指标。2008年以来先后有近300人次青年教师到基层实践锻炼,有近90人次企业技术骨干和高管聘为我校兼课教师,从教师与学生反馈的情况看,活动取得了良好的效果;同时,实施青年教师“导师制”,以传帮带的方式促进青年教师教学能力的提升。

通过青年教师引进、人才培养和制度推进等举措,我校青年教师队伍呈现较好的发展态势。一是青年教师的教学水平逐步提高。从教学督导

听课情况反馈、学生评教和青年教师教学基本功大赛的情况看,青年教师的教学水平在逐年提高。从人事代理人员进编考核情况看,青年教师进步很快,很多考核优秀并进编的青年教师都是青年教师教学基本功大赛的获奖者。二是青年教师的科研水平明显提高。近年来我校的科研发展很快,成绩斐然,其中很大一部分科研项目是由青年教师承担或完成的,2011年我校共获得12项国家自然科学基金资助,其中一半以上是近几年引进的青年教师申报成功的。在专利申报数量方面,青年教师也占有半壁江山。三是青年教师队伍不断优化。通过严把进口关和加大培养力度,青年教师队伍结构不断优化,现35岁及以下青年教师基本上是研究生学历,近40%拥有博士学位,绝大多数都是中级职称,有些青年教师已有副高职称。多人入选江苏省“青蓝工程”优秀青年骨干教师,成为我校学科梯队建设的继承者和开拓者。

参考文献:

- [1] 陈湛本,梁铨廷,刘玲.高校青年教师教学能力培养之思考[J].广州城市职业学院学报,2010(1):80-84.
- [2] 刘宁.高校青年教师培养问题的研究[J].理论界,2011(5):214-215.
- [3] 江苏省中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)[N].中国教育报,2010-08-30.

Construction and Effectiveness of Training System for Young Teachers: A Case Study of Changshu Institute of Technology

ZHANG Gen-Hua

(Academic Affairs Office, Changshu Institute of Technology, Changshu Jiangsu 215500, China)

Abstract: Young teachers are an important part of university teachers. They are fresh troops and reserve forces to achieve the function of higher education, such as teaching, researching, social services and cultural heritage. They are also the key factors in achieving sustainable development and improving the quality of education. On the bases of stating the importance of enhancing teachers' cultivation, the idea of how to construct a system of the young teachers in Changshu Institute of Technology is put forward. The initial effect by constructing the system of enhancing the teachers' cultivation of Changshu Institute of Technology in recent years is analyzed. It is illustrated that the construction of training young teachers system is the important guarantee of realizing the sustainable development for young teachers and effective propulsion for the college.

Keywords: young teacher; training system; sustainable development

(责任编辑:洪 林)