

地方高校青年教师培养途径探析

——以江西省为例

钟晓红^a, 余歆峰^b

(江西广播电视大学 a.学报编辑部;b.组织部,南昌 330046)

摘要:高校青年教师的培养既是提高高校教学质量、谋求可持续发展的需要,也是服务地方经济发展的需要,还是青年教师实现个人价值的需要。但目前高校青年教师培养方面存在重学历、轻综合能力,青年教师内驱力不足等问题。在高校青年教师培养方面,可借鉴国外发达国家高等院校的先进经验,并从制度层面做出规划,实施“一聘、二送、三引、四提高”的策略,以构建一支“数量充足、结构合理、特色鲜明、德才双馨”的青年教师队伍。

关键词:高校青年教师;心理健康;内驱力;德才双馨;江西省

中图分类号:G451

文献标志码:A

文章编号:1672-8580(2013)03-0092-04

一、问题提出

从 2000 年高校扩招以来,高等教育从精英教育步入到大众教育阶段,高校对教师的需求量直线上升。许多硕士、博士研究生进入高校,从事教学和科研工作。那么,如何将青年教师进行培养,使之掌握专业知识和技能,且能将知识和技能很好地传授给学生,提高教学质量,是摆在高校面前刻不容缓的问题。

第一,培养青年教师是高校提高教学质量、谋求可持续发展的需要。自从高校扩招以来,教师数量已显紧张,很多高校在学生急速扩招的情况下,难以完成教学任务,于是,引进新的教师成为一条重要途径。目前江西省共有高等学校 96 所,自 2008 年到 2011 年,江西省普通高校 40 岁以下的专任教师呈逐年上升趋势,40 岁以下的青年教师正逐渐成为江西省高校教师队伍的主力军^[1]。

第二,培养高校青年教师是提升地区经济发展,为经济欠发达的中部地区江西输送更多人才的需要。江

西是经济欠发达的中部省份,也是人口大省,是劳动力输出大省。据 2011 年江西省教育事业概况统计,2011 年江西省研究生招生 8353 人(其中博士生 190 人,硕士生 8163 人),比上年增长 370 人,增长 4.6%;在校研究生达 23824 人(其中博士生 773 人,硕士生 23051 人),比上年增长 2511 人,增长 11.8%。普通高等教育本专科共招生 25.04 万人(本科 11.82 万人、高职专科 13.22 万人);在校生达 82.86 万人(本科 42.86 万人、高职专科 40 万人),比上年增长 1.22 万人。全省高校专任教师 5 万人^[2]。这些在校生,将来毕业走上社会,都是就业的主力军。他们在校所学到的专业知识及综合能力,一方面与其自身的学习态度有关,同时也与教师的教学能力有关。青年教师,由于年龄相近,与学生更容易沟通,他们对学生的影响显然比那些年长的教师可能更为深入和持久。因此,青年教师的培养,不仅关乎一时的教学质量,更关乎学生的世界观、人生观的形成,甚至对学生的一生都影响深远。

第三,培养青年教师是提升院校总体水平,实现教

收稿日期:2013-04-18

基金项目:江西省教育科学规划重点项目(11ZD089);江西省教改重点项目(JXJG-11-9-1)

作者简介:钟晓红(1972-),女,江西鄱阳人,副教授,硕士,研究方向:教育管理;

余歆峰(1970-),男,安徽歙县人,副教授,硕士,研究方向:教育管理。

网络出版时间:2013-05-29 网络出版地址:<http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20130529.1702.006.html>

师个人价值的需要。自高校扩招以来,许多原来的中专技校通过自身的努力,升格成了高等职业技术学院,或者与其它普通全日制高校合并,改制成本科院校。在这一嬗变中,不少教师都有了危机感,感觉自身的学历、学术水平和科研创新能力与高等院校教师相比还有不少差距,于是主动参加各种学习和培训,提升学历和教学水平及科研能力,这是一个令人欣喜的现象^[1]。学校应从政策制度层面,给予教师时间上和经济上的大力支持,促进教师的学历提高和能力水平提升。

二、地方高校青年教师培养现状与不足

总体来看,自高校扩招以来,教师的学历层次较以往,有了一个大的提升。在20世纪90年代初,地方高校优秀本科生留校任教的现象都仍然存在,但到了2000年以后,研究生留校都困难,到了2005年以后,江西省许多全日制本科院校则明确规定,作为教师必须具有博士学位。这种对于高校教师学历层次的硬性规定,对于提高教师学术素养,有了一个制度保障,杜绝了某些学术水平较低的人通过非正常渠道进入高校任教。这固然是一个令人欣喜的现象。但在这一现象背后也存在一些不足和缺憾。

(一)许多教师多重视学历的提升,忽略了能力及综合素质的提高

通过查询江西教育统计年鉴2000至2012年这十二年的数据发现,教师的学历有了一个大幅度的提高,但随着高校的扩大规模,高校却出现越来越多的问题。如近年来高校校园暴力事件、教师自杀事件,还甚至有教师违法犯罪事件等。这些问题的出现,一方面是因为高校扩招,高等教育大众化导致高校教师数量增加,有的教师综合素质有待提升;另一方面,某些教师的案件也说明有个别教师思想道德滑坡,有的教师专业学术素养很高,但职业素养、职业道德等还不尽如人意。

(二)高校教师心理压力较大,一些青年教师长期处于亚健康状态

高校教师工作压力较大,教学任务重,科研考核任务也重。因此,许多教师包括青年教师用于休闲活动时间较少,评职晋级、待遇与业绩成果挂钩是困扰高校青年教师心理健康的主要问题。调查显示,高校教师在对心理健康状况进行认识和评价时,认为心理压力大的占44.2%,认为处于亚健康状态的占28.2%,认为心理健康状况堪忧的占21.3%,认为心态平和的仅占6.3%^[4]。青年教师关注评职晋级,因为待遇与这些直接挂钩,职称高,工资收入就会增加,科研成果多,教师津贴和补贴也会增加。于是,一些青年教师为了多申报课题,多

发表论文,牺牲休息时间,甚至很少与外界接触,有的青年教师甚至有抑郁、敌对、人际关系敏感、强迫等心理问题。

(三)青年教师专业发展以岗位培训、学习进修等为主,在学科建设及多样性方面较为欠缺

现在,各高校都在加强创新型人才的培养和建设,学校要提升层次,促内涵建设,要引进高素质人才成为学科的带头人,培养更多高水平有素质有能力的学生。学校都希望尽量提供机会给教师以进修的机会。但在实践中发现,能给予青年教师的学习机会仍较为有限,多限于短期的岗位培训,或参加短期的学习进修,甚至仅请进来几位有知名度的专家学者开个学术讲座。这样的方式固然能给青年教师带来一定的思想冲击,但在知识的系统性方面,尤其是教学能力培养方面存在不足,也制约其自身全面的发展^[5]。

在高校的学科建设中,很多的重点学科建设,都是各学科骨干教师参与其中,很少青年教师能进入,制约了青年教师的快速成长与提高。这种事实,一方面是因为40岁以上的教师,年富力强,通过多年的学术积淀已经成为了各专业的骨干和精英,他们承担学科建设更艰巨的任务理所应当,也是势在必行。通过对江西省多家高校的调研发现,40岁以下的青年教师能申请到的课题,大都只是校级课题或者是省级课题,他们通过这些课题锻炼能力,提升水平。但学校层面,应该多给予青年教师承担大课题的机会,或者要求在课题申报方面,要求课题组成员中必须具有一定比例的青年教師,使青年教师通过国家级的大课题的研究得到提升,从而更快地成长起来。

(四)青年教师发展内驱力不足

青年教师事业心强,希望干出一番事业,但同时受到的诱惑也多,同时还承受着巨大的经济压力。尤其,现在社会多元化发展,江西有不少高校,青年教师工作几年后,在外面寻求兼职,待感觉时机成熟后离开高校,自己创业。这些离开高校的教師有的甚至是深受学生喜爱、有着良好的职业发展前景的教師。这种高素质教师的流失,是学校的一大损失,也是教育界和社会的一大损失。所以学校应多从学校发展的层面规划青年教师发展,提升其内驱力。人各有志,优秀青年教师离开高校这一现象当然不能完全避免,但学校可以尽可能地多从学校层面进行设计,作出规范,让青年教师看得到希望,看得到前途,感受得到学校的重视,从而更多心思放在教学科研中,在其中找到自身的价值,从而也就容易抵挡诱惑,稳定教师队伍,这样,也利于学校的长远发展。

还有的青年教师,综合素质非常高,但因为刚刚步入社会,进入教师工作岗位,在世界观、价值观等方面不够成熟,对教师岗位的热爱和忠诚度方面也还不够。尤其是在现有的考核机制“重业务,轻育人”的影响下,除了一部分教师得到较好发展机会而安心教书育人外,少数青年教师易陷入迷茫状态,自我发展动力不足,未能形成良好的教师发展内驱力。而且,在沉重的经济压力和自我成就感缺乏的双重困扰下,部分青年教师不得不在校外寻找资源和发展空间,难以有充足精力投入到教学科研和自身专业方面,这在一定程度上阻碍了学校的发展,学校制定的有关青年教师发展方面的规划和政策也因青年教师自身的关注和投入不足而效果大打折扣⁶。

三、地方高校青年教师培养途径与方法

许多地方高校位于中西部地区,经济还在发展中。以江西省为例,江西位于中部地区,这片红土地曾经为中国革命及解放事业做出过巨大贡献。对于今天而言,发展江西经济,让老区人民过上幸福安宁的生活,是国家领导人及各级领导班子最大的企望,也是江西四千万儿女最大的心愿。国务院在2012年6月28日“适时”出台“国45条”,提出江西“南有中央苏区、北有鄱阳湖生态经济区”的“两轮驱动”战略,给予江西经济发展各项优惠政策,为江西经济崛起腾飞给予切实的助力。中部地区经济要发展,这其中,劳动力的因素至关重要。地方高校担负着为地方建设输送高素质人才的重任,那么,地方高校提高教学质量,多培养出优秀青年教师,提升院校层次及促进院校可持续发展,是一项亟待解决的问题。

(一)借鉴国外发达国家高等院校先进经验

借鉴其培养青年教师的方法,促进青年教师尽快成长,为学校多做贡献。就国外高校青年教师队伍建设而言,有的就非常重视青年教师的培养,有的国外院校甚至有一套健全的培养青年教师队伍的制度。在20世纪六七十年代,美国众多大学就已开展了教师发展研究和教师发展的种种实践,此后迅速在日本、欧洲和我国台湾地区推广实施。20世纪90年代,美国学院与大学联合会和研究生院委员会联合发起和组织实施了“未来教师培训计划”,主要目标是将博士研究生尽快培养,使之能较快胜任高校教学,让他们兼备教学、科研和专业服务等各项能力,为他们的就业选择打下一个好的基础⁷。在德国,一些高校为了吸引更多优秀青年加入,启动了“青年教授”这一制度,这一制度特别鼓励做出杰出贡献的青年骨干教师,让他们在这一新

体制下加快成长成才。在日本高校,建立了青年教师内部进修机制,即学部或研究室给一些资深教授配备助手,以老带新,这样显然更能加快年轻教师成长⁸。

(二)学校应从制度层面,对青年教师培养做出规划

通过规划,促更多优秀青年教师成长为骨干教师。学校要发展,要提升层次,提高教学科研实力,人才是关键。其中,培养后备力量,加强青年教师培养是学校重中之重。高校扩招后,许多院校规模变大,但绝不能走单一的追求学校规模扩张之路,而应该是走科学发展、内涵与外延辩证发展之路。因此,学校应多借鉴吸收国内外同类学校的办学经验,尤其在青年教师培养方面的经验,做出规划,合理布局,尽快形成一支年龄梯度科学、专业布局合理、老带新的各专业教学队伍,创设环境,促青年教师成长、成才,尽快成为各专业的骨干教师、学科带头人,挑起教学科研的重任。在职务方面,大胆起用新人,对于那些业务能力突出,教学科研出众的青年教师甚至可以打破常规,破格提拔。比如,某高校,就曾经对于做出过突出贡献、但仅具中级职称的青年优秀教师,直接破格提拔为副处级干部。这种大胆起用新人能人的做法,打破常规,能让突出人才看到前途,安心在学校工作。

(三)不仅关注青年教师的业务能力,还要关心其心理健康

“困惑的人,是无法解决他人困惑的”。教师的心理健康必须引起高校的重视和关注。其中,值得高校领导和管理部思考的是:适度的约束和激励机制,有助于调动高校青年教师从事教学、科研的积极性;但如果标准和要求过高,则可能产生副作用,不利于潜心钻研,有些教师就会追求眼前利益,在教学上不认真,在学术上粗制滥造,反而会影响高校人才培养质量。学校一方面要给予科学合理的制度措施,让青年教师尽快成长,让他们看到希望,另一方面又要帮他们适度减压,对他们进行内心的人文关怀。比如,开展一些文体活动,或组织青年教师赴外地考察学习交流,通过这种集体的活动,让教师之间加强了解,增强沟通,这样,在业务方面也更方便相互学习,总体提升。学校还可以成立专门针对教师心理健康的心理咨询室,每周开放几日,让教师进行咨询。这种咨询必须做好保密工作,因为人都有隐私,有的困扰不想让外人知晓,尤其是年青人,更好面子。但这种不想让外人知晓的困惑,甚至是隐私的内容造成的负面情绪如果一直没有得到有效缓解和疏通,易引发事故甚至造成悲剧。学校聘请的咨询专家可以是本校的,更可以聘请外面的专家。因为,对面陌生人,人们更容易敞开心扉,吐露真言,也更能达到心理

疏导的效果。现在反思那些近年来高校青年教师发生的恶性案件,如果这些教师在有心理疾患的初期就能得到关注,及时排解,适度症治,悲剧也许就能避免了。

(四)采用“一聘、二送、三引、四提高”的策略,多渠道全方位加强师资队伍建设

多措并举,构建一支“数量足够、结构合理、特色鲜明、德才双馨”的青年骨干教师队伍。一是“聘”,聘请一些国内顶尖的专家为学校的客座教授,邀请他们给学生讲课,开展学术讲座,进行交流,指导青年教师的教学和科研;二是“送”,每年输送一批表现优异的青年教师到办学先进的高等院校做访问学者,进行学术交流;三是“引”,通过学校的各种优惠政策,吸引高学历高水平高级职称同时也是具备高素养和能力的一流中青年人才,充实到学校的教学科研队伍当中;四是“提高”,通过给青年教师压担子,通过老带新、教学督导检查评估等多项措施,引导青年教师进行在职培训。学校可以通过教授工程、学术带头人、青年骨干教师计划,有步骤有计划地培养人才、留住人才,使人才更好地为学校服务。

四、结 语

地方高校是我国高等教育一个相对独立的办学层次,是一种以应用型人才培养为主要任务和目标的相对独立的办学层次。它肩负着为各地方培养人才的重任。如何提高地方院校办学质量,提升层次,是一个刻不容缓的问题。而青年教师的培养,对于地方院校提升

总体层次,培养人才、留住人才、稳定教师队伍,起着重要的作用,也能使青年教师更加爱校乐教,爱岗敬业。教育的生命在质量,地方院校应考虑在十二五规划中科学谋划,培养出更多爱岗敬业、乐于奉献、德业双修的青年教师队伍,融入地方教育事业与经济和谐发展,早日实现地方区域经济社会稳步崛起的梦想。

参考文献:

- [1] 黄小路,潘丹.收入低,高校教师无心教学?专家称应淡定面对投入与产出比[N].信息日报,2013-04-09.
- [2] 2011年江西省教育事业发展规划[EB/OL].(2012-01-19)[2013-04-01]. <http://www.jxedu.gov.cn/zwgk/jxjydt/jyt/2012/01/20120119025027961.html>.
- [3] 傅晓华,邵雅利.“整合高校”青年教师自我效能感与职业生涯管理现状分析[J].四川理工学报学报:社会科学版,2011,(1):73-74.
- [4] 郝文斌,冯丹娃,冯智恩.坚定立德树人的职业理想,高校教师思想道德和心理健康状况的调查与思考[N].光明日报 2013-02-05.
- [5] 刘凤英.基于学习型组织理论的高校教师培训与开发体系研究[D].南京理工大学,2010.
- [6] 时洪洋,万红娇.高校青年教师培养演进与新时期青年教师培养机制探索——以江西中医学院为例[J].江西中医学院学报,2012,(5):88-89.
- [7] 李敏.美国教育政策问题研究[D].华中师范大学,2006.
- [8] 习恒珍.高校青年教师培养研究[D].江西师范大学,2011.

责任编辑:陈于后

The Cultivation of Young Teachers in Local Universities

—Taking Jiangxi Province as an example

ZHONG Xiaohong^a, YU Chuifeng^b

(a. Editorial Dept., Jiangxi Radio TV University, Nanchang 330046; b. Organization Dept., Jiangxi Radio TV University Nanchang 330046, China)

Abstract: Training young teachers may improve teaching quality, seek sustainable development, enhance regional economic development and realize the value of young individual teachers. However, young teachers' training in university has some problems such as attaching too much importance on degree instead of comprehensive ability with insufficient driving force. So the paper puts forward that universities in Jiangxi Province should learn advanced management experience from developed countries via planning from the perspective of system, that is, adopting the strategy of “Employment, Help, Guidance and Improvement” to construe finally young teachers with the characteristics of “sufficient staff, reasonable construction, distinctive features and good morality as well as ability”.

Key words: young university teachers; mental health; driving force; excellent in both performing skills and moral integrity; Jiangxi Province