

应用型本科师范院校青年教师队伍建设路径与策略研究

陈耀东

(长沙师范学院, 湖南长沙 410100)

摘要: 应用型本科师范院校青年教师是高等教育中一支生力军, 加强青年教师队伍建设显得尤为重要。应用型本科师范院校青年教师队伍建设现状, 发现其存在价值取向倾斜、去师范化趋势凸显、教学及科研素养贫乏、面临多重角色冲突等问题, 从实施整体布局、“双青计划”“六大工程”“四大保障”等方面提出了建设路径与策略。

关键词: 应用型本科师范院校; 师资队伍建设; 青年教师; 教师发展

一、提出背景

习近平总书记在党的二十大报告中提出了人才是第一资源的重要论述。高等院校作为国家人才培养体系的核心载体, 在推进国家人才强国战略的总体布局中占据基础性、先导性战略支点地位。目前地方本科师范院校正逐步向应用型本科师范院校转型时期, 在当前发展进程中, 应用型本科师范院校既处于积蓄力量、筑牢根基以谋求飞跃的重要阶段, 也面临着突破发展瓶颈、攻克诸多难题的紧迫形势。自我国高等教育步入大众化发展轨道, 应用型本科院校在规模上呈现出显著扩张态势。学生总体数量的快速增长, 同步带动了青年教师群体规模的迅速扩大。在当下, 青年教师于教师队伍中的占比不断提升, 已然成为师资队伍的关键组成部分。他们不仅是教育事业赓续发展的希望源泉, 更是推动教育理念革新与教学实践创新的重要力量。

二、应用型本科师范院校青年教师队伍建设现状

(一) 整体现状

在本科师范院校蓬勃发展的态势下, 师资规模迅速扩张, 众多青年教师投身于教学科研前沿阵地, 逐步成长为推动学校改革与发展的核心力量。青年教师通常展现出思维活跃、创新理念突出、知识体系合理以及积极进取等特征。但鉴于国家政策导向、社会支撑力度、学校制度架构以及个体因素等多方面的作用, 高校青年教师群体暴露出一系列问题。尤其是应用型本科师范院校, 存在性别比例失衡、师资队伍结构亟需完善等状况。

(二) 主要问题

1. 价值取向倾斜存在职业道德失范现象。一是奉献精神淡化, 强调个人利益, 做事追名逐利。大学教师群体里存在较为显著的师德与岗位不相匹配状况。在涉及青年教师切身利益的各级评优体系以及职称评定规则中, 常常过度聚焦于学历层级、科研产出、论文数量与质量等量化指标, 却将教师的工作热忱、思想品德等关键素养视为无关紧要的附属元素。此外, 部分青年教师在教育工作中呈现出重教学轻育人的倾向, 于教学实践里仅着眼于课堂讲授环节, 仅以完成既定教学任务为目标, 对学生的思想道德培育全然忽视, 致使育人成效难以彰显。

2. 应用型师范院校去师范化趋势凸显。伴随着学院不断升格发展过程中, 国家提供学校更加丰富的资源配置标准, 但也需要学院开设符合一定数量的学科门类, 非教育类学科的人数大幅增长, 特别是催生出来的以市场为导向的应用型学科的兴欣发展, 对师范类学科造成冲击, 去师范化现象凸显。

3. 青年教师教学及科研素养贫乏。教师职业角色需要面临“教学人”和“学术人”的融通, 应用型师范院校由于受条件所限, 学校发展底子相对薄弱, 特别是师资队伍建设方面尤为突出, 高校扩招引发教学岗位需求增长, 为填补这一空缺, 众多非师范院校毕业的教师涌入高校师资队伍。这些新进教师多是从一所“高校”毕业后直接进入另一所“高校”, 他们在教师教育理论方面基础

薄弱, 教育教学实践经验匮乏, 既缺乏对教育教学实践的直观感受, 也缺少实际操作经验。此外, 尽管他们在求学期间参与过科研工作, 然而独立开展科研工作的经验欠缺, 导致科研能力有待提升。

4. 青年教师面临多重角色冲突的困境。从“社会角色”维度审视, 青年教师初入社会, 年龄优势与资历短板并存。在职务晋升、岗位竞聘等关键环节, 以成果导向为主的评价体系给他们施加了高强度的工作压力与心理负荷, 使其在职业发展路径上遭遇诸多阻碍。与此同时, 从“家庭角色”层面考量, 青年教师正处于人生关键阶段, 面临一系列现实生活重任。而相对有限的薪资待遇, 与他们所承担的家庭责任形成鲜明反差, 进而转化为沉重的经济压力与精神负担, 在家庭责任与职业发展之间形成尖锐矛盾。

三、应用型本科师范院校青年教师队伍建设路径与策略

(一) 建立队伍建设的整体布局

青年教师队伍的建设, 乃是一项兼具全局性与长期性特征的重要任务, 学校在高校青年教师队伍建设做到牢固树立人才是第一资源的观念, 把人才工作作为头等大事, 紧抓引进、培养、使用三个环节。

1. 抓好源头, 科学引进。立足办学定位, 实施多维引进机制。出台有温度的政策机制实行“一人一议、一事一策”, 从层次条件、引进待遇、配偶安置、考核管理等方面予以改革。对重点领域及急需紧缺人才, 开辟绿色通道, 给予政策倾斜。加大引进力度, 改善队伍数量、层次、结构。

2. 搭建平台, 助推发展。一是坚持刚需与柔需相结合, 共筑育人平台, 协调各方力量, 形成整体合力。二是用好用活社会资源, 打造共建共享共用平台, 为价值产出提供优质服务。

3. 优化管理, 强调保障。一是坚持党政齐抓共管。构建统一领导、齐抓共管、各负其责、全员参与的工作体制。二是多方联动配合, 落实目标责任。学校层面, 完善体制, 形成激励机制, 不断优化人才环境, 把人才引育纳入目标考核, 作为衡量实绩的标尺与评聘奖惩的依据。

4. 人尽其才, 用活人才。一是用好用活人才, 要厚植人才成长沃土。从政策、工作、文化、生活四个方面营造良好环境(解决配偶、解决子女入学入园、拎包入住公租房等)。二是用好用活人才, 要放手使用人才。一方面提升人岗相适度, 把合适的人放在合适的岗位, 让各类人才在自己擅长的领域做自己擅长的事, 实现人才价值最大化与岗位效能需求的最大化。另一方面要好好培养人才, 使用是最好的培养, 给德才兼备的人才压担子、给实绩突出的人才搭台子。让人才引得来、留得住、用得好。

(二) 开展工程化专项发展路径

青年教师能力主要包括职业基本素养、知识结构水平、教育教学技能、科研创新实力、实践应用能力等5个方面。职业素养主要是指青年教师政治思想、师德修养和工作作风^[1], 知识水平既包括学历、学位等显性表现, 也包括在多个学科领域拥有的能够

很好满足多学科发展的隐形知识[2]。教育教学是高校教师的关键任务,其能力主要通过教学态度与教学技能来体现[3];科研创新是高校的重要职能,与教学相辅相成、相互促进,是对教育投入的成果产出,影响着高等教育和人才培养的质量。实践应用能力是青年教师通过挂职锻炼、顶岗培训、岗位实践等方式,促进理论与实践相结合的能力。

关于教师成长阶段,用不同的维度指标划分就会得出不同的划分结果,目前学者们多数从成长生命周期、心理发展规律、教师关注视角、自我更新能力等单一维度划分教师成长阶段[4],青年教师这一群体年龄多在35岁以下,也可放宽至40岁以下,从毕业后进入高校工作,其成长可分为三个阶段:即1-2年作为适应阶段、3-5年为成长阶段、6-10年为成熟阶段,每个阶段可实现专业培训、人才工程、实践锻炼等多个培育环节,使不同类别的青年教师在各自的“最近发展区”得到充分且有效的发展。应用型本科师范院校师资队伍中,往往青年教师人数多、占比大,多措并举培育优秀人才,夯实教师专业发展基础,助推青年教师从“青椒”尽快成长为“青骄”,显得尤为重要。依托高校教师发展中心及校外优质资源平台,联合高校各职能部门开展六个方面的工程,采取专项培训、专题讲座、教学研讨、课堂观摩、互听互评、实践锻炼、访学进修及学历提升等多种形式,打造青年教师成长发展平台,全面提升青年教师综合能力。

1. 红色文化建设工程

“师者,传道授业解惑也”(韩愈《师表》)。坚持立德树人,必须做到政德、品德与师德三结合,自觉增强教书育人的荣誉感和责任感。在强化高校青年教师团队构建的进程中,需紧密贴合新时代对高校师德塑造提出的全新诉求,并充分考量高校人才团队的现实状况。一方面,应着重凸显教育主体的关键效能,着力提升青年教师的师德认知水平,充分发挥党员教师的模范带头作用,树立起具有标杆意义的师德范例;另一方面,要系统规划“课程思政”与“思政课程”的一体化发展,持续激发二者在同向推进、协同育人方面的聚合力量。

2. 教学能力提升工程

在应用型本科师范院校教学能力提升工程的深耕细作中,教学能力无疑是构筑优质教育体系的中流砥柱。对于这类院校的教师而言,教学能力绝非单一维度的存在,而是教学知识、技能与实践相互交织的有机整体,从教学活动的起始构思,到具体实施,再到成果反馈的全过程,教学能力如同精密齿轮,丝丝入扣地推动着教学流程的顺畅运转。其内涵丰富且极具深度,教学认知、设计、操作、调控、信息运用及创新这六大能力[5],宛如支撑大厦的基石,各自发挥独特效能,共同搭建起稳固的教学能力架构。

3. 科研创新能力提升工程

应用型本科师范院校是以实施应用型师范教育为主的本科院校,多为普通地方高校,以本科教学为工作重心,以培养应用型人才为根本任务,致力于为所在地方经济建设和社会发展服务。面对高校普遍存在的教学与科研失衡的问题,应用型本科师范院校更应该在紧密联系地方经济发展特色的基础上,构建以研究为基础的教学,以教学带动科研,以科研促进教学,并通过制定相应的制度和配套措施实现教学与科研相统一。

4. 实践应用能力提升

应用型本科师范院校的师资队伍是推动产学研融合的重要力量,教师应具有开放性和客观性的创新思维,能将学术成果转化为应用产出,因此教师应通过实践锻炼等方式强化运用能力,特别是课堂知识向岗位技能的转变。

5. 博士队伍建设工程

应用型本科师范院校相比综合性院校来说,能够为高层次人才提供的科研平台和与之相匹配的资源条件有限,因此在招才引智方面具有一定的劣势,为补齐高层次人才队伍建设短板,应用型本科师范院校逐渐探索破解方法,培育与引进是人才队伍建设的两个抓手,人才工作不仅需要大力的“引”,更要注重有效的“育”,坚持引育并重,大力实施博士队伍建设工程。

6. 优秀人才培养工程

青年人才是国家的前途,民族未来的希望,而青年教师更是学校教育事业发展的重要力量。应用型本科师范院校不仅要围绕学校发展战略目标聚天下英才而用之,更要立足学校自主培养人才,不断明确培育目标定位、丰富培育内容、创新培育模式。

(三) 完善四个保障措施,建立健全长效机制

1. 院校两级管理机制

一是实施师资队伍建设目标管理,学校师资队伍管理重心由学校行政职能部门移至二级学院,落实目标责任,二级学院结合自身学科专业特点和人才培养需要,科学分析现有队伍数量与结构,合理制定人才引进和培育计划,促进师资队伍的结构优化以及教学科研水平整体提升。二是设置教师发展组织机构。

2. 构建人性化环境

其一,确立基于人本主义理论的建设理念。以尊崇、体谅、信赖与亲善之态度对待教师团队,给予教师更为丰沛的人文关切。借助创设相对宽和、融洽且开放的环境,为青年教师的成长打造适配的生态位,进而强化其工作的动机激励与愉悦感知。

其二,革新人才发展的政策机制架构。在经济薪酬体系构建、职称职务晋升通道设计、教学科研绩效评价机制优化、科研平台建设策略以及学习、工作与生活保障等一系列配套政策机制层面加大探索与实践投入。全力营造贴合人才引聚培育需求、利于人才发展的政策氛围与制度环境。

3. 激励与竞争机制

一是完善青年教师成长激励机制。建立以成果产出为导向的奖励机制,重点奖励重大和突出科研、教学成果、教研成果以及指导学生竞赛成果,突出代表性成果在岗位晋级、职务晋升、绩效分配中的比重,激励教师多出成果、出优质成果,不断提高教师的教学科研水平。二是构建良好向上的竞争机制。要提高教学质量,学校就必须建立竞争体系,强化教师忧患意识,激发教师竞争活力与工作热情,形成积极向上的竞争氛围和“长江后浪推前浪”的竞争格局。

4. 评价与考核机制

一是建立健全教师评价机制。学校以职称评审与年度考核为主要手段,制订职称评审的实施方案与细则,探索精细化管理、分类化评价、分层次聘任的新机制,同时充分发挥职称评审的指挥棒作用,引导树立凭能力、水平、实绩、贡献等脱颖而出的理念。二是要完善教师考核体系,加强高层次人才动态化培养管理机制,确定分层分类的考核目标,明确其工作任务,由学校人事管理部门和二级学院共同抓好绩效考核,以提升高层次人才工作的主动性和创造力。

参考文献

[1] 杨青. 知识管理视角下新时代青年教师能力培养路径研究[J]. 济南大学学报(社会科学版),2021,31(02):150-156.

基金项目:湖南省普通高等教育教学改革研究项目,编号HNJG-2020-1203。