

高校年轻教师专业成长环境支持问题研究

——某高校相关政策的价值分析

刘佳

(西南大学 教育学部, 重庆 400715)

摘要:高校年轻教师的专业成长是循序渐进的,从适应教师角色到胜任这一职业的过程中,需要学校为其提供良好的外部环境支持。通过对某高校有关师资队伍建设的相关政策进行价值分析,找出制约高校年轻教师专业成长的瓶颈。高校要以年轻教师为本,建立针对年轻教师的培养与考核机制,提倡团队合作学习,营造充满人文关怀的成长环境来区别对待这一具有巨大发展潜力的群体,个性化地对年轻教师进行培养与管理,促进高校年轻教师的专业成长,提高我国高等教育的质量。

关键词:高校年轻教师;专业成长;政策支持

中图分类号:G64

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2014)05-0091-03

1 问题的提出

我国“十二五”规划纲要提出,国家要继续实施科教兴国战略和人才强国战略,全面提高高等教育质量,加快世界一流大学、高水平大学和重点学科建设,扩大应用型、复合型、技能型人才培养规模。随着我国国际化水平的不断提高,竞争压力的不断增大,对创新人才的需求量也越来越大。这就需要有一支具有高水平的教师队伍作为保障。近年来,随着我国高校招生规模的不断扩大,高校的师生比例严重失衡,师资力量落后,面临严重的发展困境^[1]。因此,培养一批优秀的高校年轻教师就显得尤为重要。然而,纵观每一位高校优秀教师的成长历程,都不难发现,从一名合格的教师成长为一名优秀的教师,绝不是一蹴而就的,不仅教师本人要有坚定的从教信念、勤奋扎实的工作作风,还需要高校为其专业成长提供良好的外部环境支持,教师个体只有处于平衡、和谐的环境之中,才能一心一意求得专业上的发展和进步,为国家培养高水平的创新人才贡献力量。

相关研究显示:一名年轻教师的成长通常要经历适应期(1~2年)、成长期(2~3年)、成熟期(5~10年)三个不同的发展阶段。高校教师的专业成长不仅包括教师教学能力的提升,也包括教师科研水平的提高,促进教师专业成熟,从一名合格的教师成长为优秀教师。

高校年轻教师大多为高学历、高水平的博士毕业生,充满活力,知识体系完备,知识更新速度快,容易与最新的学术科研动态接轨,大多数出生在改革开放后,见证和

感受到了我国在改革开放后经济和教育上的巨大变化,其世界观、人生观、价值观符合时代发展的要求。是高校科研活动的生力军,教学活动的主力军,是高校师资队伍中一个重要的群体,对高校的发展具有巨大的贡献价值,因此,高校必须重视年轻教师的专业成长,为其成长提供优良的环境。

高校年轻教师的专业成长离不开学校的外部环境支持。高校对年轻教师的政策、态度等都影响着他们的专业成长。特别是近年来,随着我国高校教育体制的改革和教师聘用制度的改革,各大高校纷纷制定教师职务晋升标准,试图通过政策来引导、规范教师队伍的建设和发展。本文以某高校为例,通过对该校有关师资队伍建设的政策做一简要价值分析,以期优化高校年轻教师专业成长的外部环境。

2 某校支持年轻教师专业成长政策的价值选择

高校年轻教师的专业成长主要包括科研能力的提升、教学能力的增长。想要实现这两个方面的成长,学校的政策起着重要的导向作用。该校从实际情况出发,坚持“教师资源是第一资源”的队伍建设理念,分别从人员管理、工资福利管理、岗位聘用及专业技术职务转评、专业技术职务评审四个方面对师资队伍建设和发展作了详尽的规定,从学校层面为年轻教师的专业成长提供了良好的政策保障。本文截取有关高校年轻教师专业成长的科研、教学、国际交流三个方面,来对该校的政策做一价值

分析。

2.1 以人为本

“以人为本”是指学校教育政策及规定的制定与实施要以人的发展特别是管理对象的和谐、完善的发展为根本^[2]。“以人为本”的价值观要求尊重人,这种尊重的态度意味着,在教育政策的实践中,始终需要将人放在核心位置,要考虑到人的特殊性和人的发展的特殊要求,据此制定、执行和评估教育政策^{[3]19}。该校在制定政策时,以教师的利益为出发点,充分考虑教师等政策对象的需求,如在《关于加强教师队伍建设》的文件中,提出要采取国家拨款与自筹经费相结合的办法增强经费支持力度,以改善教师的工作条件,提高教师的教学、科研水平,促进中青年学术梯队的建设。通过提供良好的工作、生活环境、丰厚的科研经费支持,全力支持高校年轻教师的专业发展,这体现了“以人为本”的价值原则。

2.2 机会公平

作为公平价值在教育领域的显现,教育中的公平需要比其他大多数领域的公平更尊重差异性。以高校的师资资源分配问题为例,高校年轻教师由于教学和科研经历尚浅,经验不足,因此,在师资资源的分配上,应该充分考虑这种差异性,如果忽视这种不同,仅仅简单地提供无差别的资源,无疑会使年轻教师的专业成长陷入资源支持不足的窘境。师资资源的倾斜分配主要涉及科研、教学两个方面。该校在制定政策时,充分考虑了高校年轻教师群体的特殊性,有意对年轻教师采取了倾斜分配资源的态度。如在科研方面,特设“青年基金”,资助年龄不超过35周岁的在编在岗教学科研人员;在教学方面,大力培养中青年学科带头人;设立“特设岗位”,培养和稳定一批优秀中青年学者,着力培育创新团队,为打造重点学科储备人才;制定《青年教师课堂教学比赛实施办法》,对获奖者颁发荣誉证书和奖金并记入本人档案。

2.3 可选择性

该学校在《教师岗位设置与聘用实施细则》中,对教师岗位实行分类管理,分为教学为主型、教学科研为主型和科研为主型岗位3类,对不同类型的岗位制定了不同的职务晋升标准,教师可以根据自己的兴趣和实力选择其中一种岗位,也可以随着自身条件的变化,应聘其他岗位。此外,对于特别优秀的教师,学校规定可以不受任职年限和学历年限的限制,符合条件者即可破格聘用和晋升,这就为年轻教师的专业成长提供了较大的自由发展空间,具有较大的灵活性和可选择性,在一定程度上体现了“可选择性”的价值原则。

2.4 权力的制约和平衡

该校制定了《教师及其他专业技术人员职务评审办法》,严格执行评审程序,合理划分评审权限,加强评审过程监督,提高评审工作效率。将对教学科研岗位人员的考核权力一分为三,具体到专业组、学部组和校评委会,对教师的评审内容涉及到思想政治素质和职业道德、学历和任职年限、教学和科研成果、英语和应用计算机能力等方面,全方位评审教学科研人员的综合素质。分专业

组推荐评审、学部组评审表决、公示三个步骤进行。这不仅符合高校行政管理体制改革的要求,也有利于学术权力和行政权力之间的相互制约,在两种权力平衡的状态下对教师职务晋升进行考核,有利于客观地对评审教师进行考核评价,做出公正的价值判断。同时,具体到各个用人单位,可以根据本部门的实际情况,调整职务晋升标准,学校制定的只是宏观政策,仅提供宏观上的指导。

3 制约年轻教师专业成长的政策瓶颈

由以上分析可以看出,该校对年轻教师的专业成长给予了应有的关注,力争为其提供一个良好的外部环境。但是,在政策的实施过程中,由于政策实施对象划分的不明确以及年轻教师个体的差异性,而导致产生了制约年轻教师专业发展的瓶颈,需要改进和完善。

3.1 教学与科研顾此失彼

虽然该校对年轻教师的科研工作提供了丰厚的资金和支持,并且试图通过将其与职务晋升挂钩来鼓励年轻教师主持参与科研项目;但是,该校同时也将教师津贴与科研成果挂钩,如在《科研基金项目管理办》中,只对拿到科研项目的教师发放津贴。这对于新入职的年轻教师来说,一方面,大量时间进行教学工作的准备和研究,另一方面,为了职务评审和生活的需要,又不得不进行科研项目研究和申请。难免出现分身乏术,顾此失彼的现象。而在该校的《教学科研人员正常晋升各级职务的申报条件》中,对教学科研人员晋升标准进行了细致的规定,但其规定大多是有关科研成果方面的,对教学工作方面只要求长期从事专业教学就可以,对教学质量并无细致、量化的要求。这难免会导致年轻教师对日常教学行为缺乏专业的观察和反思能力,缺乏专业发展意识。

3.2 合作意识淡薄

通过综合《教师科研工作人员的职务晋升标准》可以发现,在很多的标准规范中,都对科研成果的研究者排名有很严格的规定,只有第一和第二作者才具有参加评审的资格,其他参与科研的人员均被排斥在外,不具备评审资格,在对教师进行考核时,也不作为考核参考项目。高校年轻教师虽然知识储备丰富,但由于经验尚浅,其能力的发挥多受主观和客观条件的限制;虽然对科研项目的参与热情很高,但在学校硬性的晋升及考核标准面前,往往会被浇灭了积极性,不愿意以组员的身份参与其他教师的科研项目的申请及实施,这样不仅不利于年轻教师主体积极性的发挥,其个人价值得不到实现,更会导致年轻教师之间缺乏主体合作意识,人人都想争当第一作者,不愿与人合作,最后,只能更大地限制年轻教师的专业成长。

3.3 出国交流利弊困扰

随着我国国际化交流的加深,国内高校也相继走向国际化,力图与国际前沿知识接轨。该校在《教师及其他专业技术人员职务评审办法》中,也增加了对有在国(境)外留学(工作)经历的申请者,在同等情况下优先晋升的标准。从表面上看,这有利于加强高校教师的国际化,但

其在实施过程中,由于该评审办法对教师出国交流的学术事项未作具体规定,仅仅出台了涉及生活方面的《出国工作及交流人员生活待遇暂行规定》这一文件;因此,很多教师存在应付心理,草草选择交流学校和专业。虽然迎合了学校职务晋升的标准,但并没有学到国外的学术知识。其次,由于新进教师在发展初期,生活方面存在较多困难,出国交流虽然有机会晋升,但其经济利益却得不到保障,因此,很多教师面对这一选择,难免进退两难,难以取舍。

4 年轻教师专业成长环境支持策略

一项教育政策的理想目标能否实现,一方面,要看政策制定的目标是否切实可行,另一方面,也要正确处理政策实施过程中遇到的困境与问题,正确处理理想与现实之间的关系。很多学者认为,年轻教师的专业成长要以年轻教师自身真正意识到发展的必要性,自身愿意发展为前提。但是我认为,一名新入职的年轻教师在各方面都可以认为是经验不足的,其自身职业生涯规划也是从自身的理想状态出发。想要在一所大学里获得长足的成长和发展,就必须以大学的实际情况为重要依据。这种情况下,高校对年轻教师的态度和政策导向在很大程度上影响了他们的成长。只有从年轻教师的实际出发,从学校层面对年轻教师的成长作出指导和政策引领,制定针对年轻教师的个性考核与职务升迁制度,为其成长提供适宜的环境,才能够使年轻教师尽快适应大学教师这个角色,促进其专业成长。

4.1 树立以年轻教师发展为本的管理理念

要有正确的管理行为,必须有先进的管理思想为指导,以正确的学校政策为导向,作为学校一切组织活动的准绳及标准。想要切实为年轻教师的成长提供优质的外部环境支持,首先要从思想上重视年轻教师的发展,在政策制定及实施的过程中秉承以年轻教师的发展为本的管理理念,正确处理好学校的发展目标与年轻教师自身价值之间的关系。现有的教师聘任考核与职务晋升机制对于年轻教师来说,无疑是有巨大的挑战性的,对于这样一个非常重要、非常特殊的群体来说,必须树立以年轻教师为本的管理理念,通过人本的管理和支持,来为年轻教师的专业成长创造良好的学校环境。

4.2 建立针对年轻教师的培养、考核机制

年轻教师作为高校师资队伍的新生力量,其发展不同于其他群体。因此,学校必须区别对待这一群体,通过民主调查、访谈、代表大会等形式,实地了解年轻教师的专业成长需求,倾听年轻教师对自身专业成长的困惑。在学校和培养单位建立年轻教师管理委员会,制定针对

年轻教师专业成长的培养、考核方案,对科研、教学、生活方面给予物质和精神的奖励和保障。如在《教师岗位设置与聘用实施细则》中,增加鼓励年轻教师根据自己的兴趣和实力选择发展方向。在《教师及其他专业技术人员职务评审办法》中,增加根据年轻教师的发展方向进行考核。对于以科研为主的教师,适当增加科研考察的比重,参考年轻教师在科研活动中所承担的科研任务及角色,按照科研、教学各占60%和40%进行职称评定考核;对于以教学为主的教师,建立定期公开课制度,由学校教学督导委员会、用人单位、青年教师跟踪听课,通过课后双向交谈、研讨和评议的方式,帮助年轻教师总结推广经验,改进不足之处,以提高他们的教学能力与水平。

4.3 建立团队学习、合作模式

年轻教师因其科研、教学经验不足,在入职初期不具备独立完成重大科研、学科建设等任务的能力,迫切渴望通过团队学习、与他人合作的方式来促进自身的提高和发展。但由于职务晋升标准中对于科研成果作者排名的限制,很多教师往往不希望通过合作来共同发展。因此,学校有必要通过政策支持和引导教师之间进行团队学习,建立合作模式,对于取得重大成果的团队全体成员给予奖励,而不是单纯奖励负责人。此外,通过新老教师优势互补的理念,老教师为新教师提供指导,新教师身体力行进行研究的合作模式,新教师每取得一项研究或教学成果,按照1:2的比例对新、老教师进行奖励。这不仅有利于促进新老教师合作意识的建立,同时有利于营造良好的学术氛围和研究型大学的发展。

4.4 营造充满人文关怀的成长环境

高校年轻教师的专业成长不仅需要高校在政策上给予支持,也需要学校营造充满人文关怀的成长环境。学校可以通过鼓励年轻教师中的优秀个人,来为年轻教师作榜样;通过定期组织召开年轻教师经验座谈会,共享专业成长的经验和教训,起到良好的借鉴作用;最后,要为年轻教师提供与专业相关的书籍、报刊、杂志等,为教师接触前沿知识提供物质保障,使教师在学校组织中感到爱和归属感,在和谐的氛围中得到专业成长。

参考文献:

- [1] 陈忠宝. 高校学生管理工作改革策略研究[J]. 科教导刊, 2012(5): 175.
- [2] 张英丽, 戎华刚. 北京大学教师聘任制政策的回溯性价值分析[J]. 高教探索, 2007(2): 18.
- [3] 范国睿. 教育政策的理论与实践[M]. 上海: 上海教育出版社, 2011.

(责任校对 晏小敏)