

# 高校青年教师发展规划与培养探析

张 辉

(福建幼儿师范高等专科学校, 福建 福州 350007)

[摘要] 青年教师是高校发展的主体,是我国高等教育事业发展的重要推动力量。高校青年教师的发展与培养直接关系到学校教育和人才培养质量的提高。因此,如何培养青年教师就成为高等教育面临的重要课题。本文从分析当前高校青年教师培养存在的问题入手,提出高校青年教师的发展规划与培养的可行对策。

[关键词] 高校;青年教师;发展规划与培养

[中图分类号] G645

[文献标识码] A

[文章编号] 1009-2323(2013)02-0059-02

青年教师是高等学校发展的核心要素,担负着培养人才的社会历史使命。高校青年教师发展规划是指根据教师个人情况和所处环境,结合教师发展、学生培养、服务社会的多重需要,对决定教师自我发展的目标因素进行分析,进而确定其事业发展方向,并设计相应的行动规划,达到职业成熟即教师教育育人的职业生涯目标<sup>[1]</sup>。切实提升青年教师发展规划与培养的整体水平,一方面有助于增强他们对学校的认同感和归属感,调动其工作积极性;另一方面有助于完善自身的职业认知,克服固有缺陷,积极追求进步。这是高校加强师资队伍建设中事半功倍的重要环节。

## 一、高校青年教师发展规划与培养存在的问题

高校青年教师发展规划与培养的实质在于营造有利于青年教师成长与发展的良好环境,形成促进学校可持续发展和个体全面发展的有效机制,实现学校与个体的共同发展。当前,随着社会转型的加快和教育体制改革的深入,虽然很多高校对青年教师的发展规划与培养能给予一定的重视,但在实行过程中,依然存在许多突出问题。

### (一)青年教师发展规划与培养的理念相对滞后

高校青年教师发展规划与培养主要源于现代企业人力资源管理中的职业生涯规划理论。但高校不同于企业,一些高校长期受计划经济体制的影响和束缚,人事管理观念未能更新,依然习惯于用传统的办法管理教师,导致教师队伍建设中“重管理、轻开发”“重稳定、轻流动”现象十分突出;同时“官样”氛围浓厚,简单套用党政干部管理模式,计划性人头管理色彩较重。人事管理部门不仅对教师发展理论认识不足,未能真正认识到高职称教师对高校发展的带动作用,而且对通过创造良好的工作和生活来吸引教师、凝聚人才的重要性不够重视,甚至误以为引进高层次人才对原有教职工群体是个潜在威胁,有碍校内人才稳定。

根据一项专业的调查发现,当前高校青年教师普遍认为学校领导对教师的发展与规划不够重视。这在客观程度上削弱了青年教师的发展愿望和进步追求,同时,他们对自身的发展程度不满意,还处在爬坡的阶段,对未来的发展前景比较模糊甚至悲观。在这些旧理念的制约下,青年教师的发展规划与培养在很多高校中难以取得理想的效果。

### (二)青年教师发展规划与培养的机制不健全

近年来,教育主管部门逐步认识到高校教师培训的必

要性和重要性,但在实际操作过程中,出现了许多不合理的方面。主要表现在:一方面教师培养的目标定位不清晰,过于形式化,重视短期教育,轻视终身教育,偏离继续教育的目标,使得教师教育出现形式主义倾向;另一方面继续教育培训的考核机制不能有效运转,考核机制与继续教育培训相脱节,对调动教师自我发展的主动性效果不明显。此外,青年教师缺乏对自我发展的科学规划。一些青年教师对什么阶段要达到什么目标,如何实现目标等疑惑缺乏思考,不上心,自身发展的盲目性和随意性明显。

### (三)青年教师发展规划与培养的激励手段不丰富

激励是激发青年教师积极成长和发展的有效措施。当前,由于受社会浮躁风气的影响,很多高校所采取的激励措施忽略了教师个体的差异,使激励政策脱离了青年教师个体的心理需求。激励手段偏重物质激励,忽视对青年教师自身价值的关注,激励效果大打折扣,而且激励的内容和力度缺乏弹性,并不因个人成就不同而有所差异,仅仅是千篇一律的套入既定的奖项,使得激励严重缺乏时效性和内涵的特殊性。再者,目前高校对教师工作的评价和考核主要依据群众民主评议和上级评议,评价手段单一,缺乏量化指标,且评价等级只分优秀、合格与不合格等次第,未能与教师自我成长与发展结合起来,难以调动青年教师脱颖而出的积极性。

## 二、高校青年教师发展规划与培养的对策

高等教育的迅速发展离不开青年教师的进步和努力。青年教师肩负振兴高等教育的重任,其素质直接关系到人才培养的规格和质量。因此,在市场经济和知识经济背景下,加强青年教师发展规划与培养势在必行。

### (一)更新理念,塑造教师发展文化

首先要树立起“以人为本,以教师为本”的教师培养理念。这一理念的核心在于确立青年教师在高校中的主体地位,加快人事管理制度由传统的计划性管理向人力资源管理转变。具体来看,高校应坚持以教学为中心,倡导行政为教学服务,重点抓好信息服务、教学服务、科研服务和生活服务四项工作,形成尊师重教、尊重知识和尊重人才的浓厚氛围。

其次要大力塑造教师发展文化。青年教师发展的潜在空间和限制因素很大程度上蕴含于高校教(下转第138页)

[收稿日期] 2012-09-24

[作者简介] 张辉(1969—),女,福建福州人,福建幼儿师范高等专科学校助理研究员,研究方向:人事管理。

动,不仅可以解决这节课所要解决的问题,还能使学生学得主动、扎实,收到意想不到的效果。

#### 四、巧妙设计多样练习是有效教学的保证

数学练习设计应以有效性为原则。如在“质数和合数的意义”这节课即将结束时,可以设计这样一个游戏:同学们根据自己的学号,按老师要求站立,看谁反应快。1.学号是最小合数的同学;2.学号是质数的同学;3.学号是合数的同学;4.学号既是偶数又是质数的同学;5.学号既是合数又是奇数的同学;6.没有站立过的同学。通过这样一个小游戏,把学习气氛推向了高潮,让学生带着愉快和渴望学习新知识的心情结束一节课。在完成教学任务的同时,培养了学生积极向上的学习品质。因此,教师应该巧妙设计练习题,这是有效教学的保证。

#### 五、灵活运用教学媒体是有效教学的必要途径

进入网络时代,多媒体正一路小跑进入课堂。它以图文并茂、动静皆宜、声像俱佳的表现形式,极大地增强了学生对事物的理解与感受,从而将数学课堂带入一个全新的境界。但是经过仔细推敲教材、认真地研究教学的细节,我们就会发现:其实实物演示的力量并不是多媒体课件演示所能完全替代的。

例如:笔者在教学《角的初步认识》这节课时,一上课先利用多媒体课件放一段轻松活泼的背景音乐,先让学生欣赏一幅静态的游乐场的图片。然后又播放了自己录制的林

\*\*\*\*\*

(上接第59页)师发展文化中,没有教师文化的深层次支撑,任何教师发展都将是表面和临时的<sup>[2]</sup>。教师发展文化是指在特定的教师群体中,群体成员共享教师发展价值、理念、态度和处世方式,具有与生俱来的渗透性和稳定性,能够极大促进青年教师自我调整和自我发展。因此,高校管理者不仅要优化校园环境,改善青年教师生活条件,更要加强学校人文环境建设,搭建民主平台,让青年教师踊跃参与学校的发展与建设。

#### (二)制定青年教师发展规划,完善培训机制

青年教师发展规划是高校与青年教师共同发展的双赢规划。青年教师制定发展规划不仅是对自身职业生涯发展进行全方位的思考,更是将个体置身于高校发展的全局来谋划,其核心是明确自身所处的位置、方向和使命。因此,高校一方面要结合青年教师的发展规律,引导其全面认识自身具备的能力、兴趣和未来发展途径;另一方面引导其认识学校当前所处的阶段,将教师个体进步与学校发展结合起来。

进一步完善与教师职业生涯规划相适应的教师培训、进修制度。高校应高度重视人力资本投资,构建以能力建设为核心的教师发展机制,科学地将“用”与“养”结合起来,为广大教师培训提供足够的资金支持和时间保障。高校教师培训工作不仅要实现工作理念的转变,将以学校为主体的教师培训制度转变为以教师为主体的教师发展制度;还要实现工作层次的转变,即将基础性培训和学历补偿教育为核心的继续教育体系转变为以能力建设为核心的终身教育体制<sup>[3]</sup>。

此外,相应的“传、帮、带”制度对于广大青年教师的发展也是必要的。有计划、有组织的“传、帮、带”制度有助于推动青年教师尽快适应环境,实现角色转变,步入工作正轨。在实际操作过程中,青年教师可以通过观摩、学习、自我反省、与导师合作研究等方式学习导师的经验结晶,感同身受,加快实现角色转换。

#### (三)统筹规划,健全青年教师激励体系

激励的目的在于将外在的肯定内化为教师发展的内驱力。青年教师作为学识涵养较高的社会群体,其事业心、成就感等精神层面上的要求更重于福利、待遇等物质层面上的要求。因此,高校除了物质激励外,还要注重对青年教师

口三小校园的情景:秋千、单双杠、球门、篮球架、乒乓球台。当学生看到自己熟悉的校园后十分兴奋,接着让学生先观察,再给这些角分类,一下子就把学生带入到积极探究的学习氛围中,调动了学生多感官的参与,使学生对角的概念有了初步的感知和理解。笔者在教学中运用了一个自制的简单教具,就是用两根硬纸条和一个图钉做成的会动的角,来演示锐角、直角和钝角,很直观的演示使学生清楚地观察到三种角的不同,理解起来也很简单。在最后的练习环节中,让学会生利用圆纸片、牙签、铅笔、白纸、格尺以及身边和事物来创造出各种不同的角,很多学生利用学具创造得很巧妙,说明学生对概念掌握得很好。做游戏、玩玩具、利用一些实物来创造角,都是我们平常使用的传统教学手段,在这节课中起到了很突出的作用。因此,笔者认为在教学设计时,把多媒体计算机与传统教学媒体有机结合起来,是提高课堂有效教学的必要途径。

古人说得好,“教学有法,教无定法”。我们要衡量一节课的好坏,不能简单地看它是不是遵循了某些有效教学范例所提供的条条框框,而要看这节课,老师是否把自己要讲的内容讲明白了,学生在这节课上是否有所收获。在数学课堂教学中,教师要精心设计教学程序,以平等合作的身份参与学生学习活动,真正提高小学数学课堂的教学效率。

[责任编辑:曾宏]

进行情感激励。物质激励主要体现在以绩效考核为依据,建立公平合理的薪酬制度,重视奖励在教学、管理一线岗位上业绩突出的青年教师,增强青年教师的成就感。情感激励在于关心青年教师的感情生活和自我成长,积极搭建学习、培训的平台,提供进修和提升的机会,为其成才创造条件。同时,有效应用高校管理者的管理魅力,调动教师形成一种“我想提高、我能提高”的上进氛围,实现青年教师的自我提升和自我发展。

#### (四)建立发展性教师评价机制

发展性教师评价机制是以促进青年教师的成长与发展为立足点和根本导向,强调评价者和青年教师间的民主、平等关系,为不同发展阶段的青年教师制定可行性行为目标,并以此作为激励教师发展的内在动力,促进青年教师的成长与发展<sup>[2]</sup>。在建立和应用青年教师发展性评价机制的过程中,首先应明确青年教师的评价主体位置,与评价专家、学校共同成为评价主体,在遵守评价规定和要求的前提下,开展评价工作。此外还应把握三个要点:一是注重教师实际,使评价贴近客观;二是重视教师个体差异,让教师个性得以充分施展;三是确立阶段评价目标,并呈阶梯式发展状态。

综上所述,借助现代化管理理念,制定科学可行、具有长远性和连续性的青年教师发展规划,并在合理规划的基础上加强青年教师的培养,不仅能充分用好青年教师人才,还能突出高校教师发展文化特色,促进高校人力资源管理的优化配置和良性发展,实现高校发展和人才进步的双赢局面。

#### [参考文献]

- [1]王友青,姚明亮.浅析高校青年教师职业生涯规划与管理[J].高等教育,2009(18).
- [2]郭春珍.新建本科院校青年教师的发展研究[D].南京大学硕士学位论文,2007.
- [3]黄瑞平.民办高校品牌经营误区及策略分析[J].福建教育学院学报,2009(12).
- [4]郑新民.对高校教师资源开发与运行机制的思考[J].常熟高专学报,2003(5).
- [5]兰文巧.职业生涯规划与高校青年教师培养[J].潍坊教育学院学报,2010(1).

[责任编辑:石盛磊]