

跨越式大发展背景下高校青年教师导师制的

探索与思考

——以塔里木大学为例

向红英 刘春风 郁 轩 李 黎

(塔里木大学经济与管理学院 新疆阿拉尔 843300)

【摘要】 跨越式大发展背景下,青年教师成为高校的师资主体,如何全方位提升青年教师水平对高校的快速稳定发展至关重要。改变以往“一对一”导师培养模式,创新实施“多对一”“一对多”的模式,充分整合导师资源、发挥导师优势,让青年教师接受专业指导,使之得到全方位提升;同时指导青年教师进行职业规划,进行目标激励,完善指导效果的考核与评价机制,调动导师的责任感和积极性,形成一套科学创新鲜明、体系完善的高校青年教师导师培养制度,是全面有效提升高校青年教师教育教学水平,提高人才培养质量的有效途径。

【关键词】 高校; 青年教师; 导师制; 探索与思考

DOI: 10.18686/jyyxx.v3i6.47830

按照国家教育部对塔里木大学提出的“聚集高端人才、培养高素质综合应用型人才、在服务南疆区域经济社会发展中发挥重要作用”的要求,学校“十三五”“十四五”迅速扩大办学规模,实现跨越式发展。在学校跨越式发展的同时,学校教师队伍也随之壮大,新进青年教师成为了学校教师队伍主力军。按照《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出的“全面开展高等学校教师教学能力提升培训,重点面向新入职教师和青年教师,为高等学校培养人才培育主力军”^[1]的要求和《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》提出的“全面提升教师思想政治素质和职业道德水平”^[2]的要求,进行青年教师师德师风建设和教育教学水平提升,成为了学校青年教师培养的重要工作。青年教师的培养和成长是一个持续、全方位的过程,应该思考如何将技能培训与师德师风建设相结合,如何实现青年教师的全面成长与提升,将青年教师培养成思想过硬、技能过硬、水平过硬的优秀教师。笔者对塔里木大学现有青年教师的培养现状进行了调研,经过分析与思考,建议在跨越式发展背景下,充分发挥导师在青年教师培养中的作用,尝试“一对多”“多对一”的团队式导师制,能更好的帮助提升青年教师培养效果。

1 调研基本情况

笔者通过访谈和问卷调查等方式对塔里木大学青年教师培养情况进行了调研。一是选取承担青年教师培养工作的人事处师资料和教育处教师发展中心负责人及工作人员进行个人访谈。二是选取青年教师导师及近5年新进青年教师代表发放调查问卷106份。调研主要从学校现有的青年教师导师制度的制定、落实及发挥的作用几个方面进行。

表1 塔里木大学青年教师导师制度落实情况调研

调研内容	非常好	较好	一般及以下
制度健全程度	31.3%	46.9%	21.9%
落实情况	25%	46.9%	31.3%

落实效果	25%	46.9%	31.3%
------	-----	-------	-------

表2 塔里木大学青年教师导师制对青年教师培养效果调研

调研内容	非常明显	较明显	一般及以下
政治修养提升	28.1%	37.5%	37.5%
师德师风提升	25%	50%	25%
教育教学水平提升	25%	53.1%	21.9%
学术研究水平提升	18.8%	46.9%	34.4%

调研结果显示,超过78%的调研对象认为学校青年教师导师制度是基本健全的,71.9%的调研对象认为学校青年教师导师制度落实较好,且从政治修养、师德师风、教育教学水平和学术研究水平等多方面都起到了作用。其中教育教学水平指导效果最佳,有78.1%的调研对象认为起到了较明显的作用;政治修养和学术研究水平指导效果最不明显,仅有65%左右的调研对象认为起到了较明显的作用。

2 青年教师导师制实施中存在的问题

2.1 “一对一”指导模式,导致青年教师提升不够全面

学校实施的是“一对一”导师指导模式,因为以下三个原因,导致青年教师提升不够全面。一是由于导师自身的特点,有的强教学,有的强科研等,出现导师在指导青年教师过程中,自身的强项会指导较多,弱项指导较少。二是教育教学指导可通过课堂观摩、课件指导等具体的业务性工作指导达到提升的效果,操作性较强,提升效果明显;但科研指导需要在课题参与、实践中慢慢提升效果,周期性较长,且受指导教师科研课题与精力的局限性,提升效果不明显。三是强教育教学、科学研究的指导,弱政治修养、师德师风的培养。青年教师得到的指导不够全面,提升也有偏重。调研结果体现出教育教学水平提升较为明显,但师德师风教育指导不多,科学研究指导提升效果欠佳。

2.2 青年教师职业规划不清晰,提升需求不明确,导致指导目的不精准

新入职的教师,从学生或其他身份转换为高校教师的角色,需要一个熟悉相关规定与转换角色的过程。在角色转换的过程中,对于高校教师的角色要求、个人定位、发展目标等较为模糊,角色转换过程中缺乏应有的指导,致使教师教学、科研和育人等方面的成长较慢。一方面,新入职教师入职后,对高校教师职业的要求认识不到位,对高校教师职业的规划不清晰,不能按照规划查找自身的优缺点,更不能借导师培养的机会提出明确的培养提升需求,导致青年教师导师制在实施过程中,存在导师按经验进行单向指导较多,未能达到双向沟通、靶向指导,始终处于被动地位,目标性提升效果不高。另一方面,指导教师在对新教师的指导上,也存在缺乏系统性、更多表现为单向性的指导。鉴于指导教师的个人能力、素养和综合发展情况,对新老师缺乏较为清晰的职业长期规划,多聚焦于课堂教学与育人的指导,对于新教师职业规划、教育科研发展目标、高等教育发展乃至个人思想和心理成长等方面给予较少关注。

2.3 青年教师导师制的评价与激励机制不够健全,未能很好的发挥制度的监督与激励作用

导师制的实施制度体系较为健全,包括培养范围,导师配备,培养形式,导师的职责、权利、待遇与考核等内容。但对培养的落实情况,培养期满对培养效果的评价,并以此评价为基础进行导师和青年教师的奖惩等制度不健全。一方面对实施过程检查监督多以定性指标为主,未进行定期定量指标考核,导致培养期满对导师及青年教师不能依据定量指标的考核结果进行评价与定级,并给与相应待遇或奖惩,最终均以同等工作量作为导师的指导待遇。现行的评价与激励机制起不到激发导师责任感和青年教师主动性的作用,不能很好的发挥制度的监督与激励作用。另一方面,现有指导周期较短,一般的指导周期为一年时间,显然难以科学衡量指导效果,在教学、科研、管理及社会服务等定量考核指标缺乏细化的情况下,必然会形成考核的模糊化和均等化状态,尚需拉长指导周期。

3 对青年教师培养的对策建议

针对以上问题,结合高校青年教师导师制的实施情况和青年教师成长需求,建议高校青年教师培养导师制进行以下四点改革。

3.1 分类选拔导师,构建“多对一”培养模式

按照高校青年教师师德师风培养、教育教学水平提升、科学研究水平提升等方面的需求,根据导师自身成果优势,分别遴选思政教育导师、教育教学导师、科学研究导师类别的专项导师,组建学校青年教师培养思政教育导师队伍、教育教学导师队伍和科学研究导师队伍。再为每

一位新进青年教师分别分配思政教育导师、教育教学导师和科学研究导师3名导师,实现“多对一”培养模式,即实现多名导师培养同一名青年教师的培养模式。这种模式的优点在于,各位导师都能发挥自己所长,侧重自己擅长的方面对青年教师进行培养;同时青年教师能全方位的得到专业指导,得到全面提升,且能同时接受多名导师的指导,接触多元的风格,从而增强判断、坚定立场,丰富教学方法,拓宽科研思路,更加全面地提升自己。

3.2 以团队建设为依托,形成“一对多”培养模式

高校青年教师的专业导师可以分别以思政、教学研究、科学研究等不同类型的课题为基础,以教学团队、研究团队建设为依托,同批次或分批次指导多名青年教师,形成“一对多”培养模式,即形成一名专业导师同时指导多名青年教师的培养模式。这种模式的优点在于,青年教师的指导工作有切入点,既能很好地与平时的思政教育、课堂教学、教学与科学研究等业务工作相结合,又能很好地将青年教师的指导工作通过具体的业务工作实绩进行量化,有利于对导师与青年教师进行业务考核与评价。

3.3 指导青年教师进行职业规划,对青年教师进行目标激励

目标是行动的方向,激励是帮助青年教师成长的措施,而制定有效的职业发展规划推动青年教师的全面发展,这是一种非常高效的目标激励措施。高校对青年教师进行激励时,要注重发挥职业发展规划的激励作用,引导青年教师对于高校教师的角色要求、个人定位、发展目标等进行全面准确的认识,尽快完成青年教师角色转换。高校在实施目标激励措施时,应设置相应的制度体系引导青年教师设置具有科学性、挑战性和持续有效性的目标,同时,利用青年教师导师培养的过程,指导青年教师做好职业规划,帮助青年教师实现目标。

3.4 构建完善的青年教师导师考核与评价机制,对导师进行激励

对高校青年教师导师的工作进行考核与评价,既能对导师的工作起到鉴定和肯定的作用,又能对指导过程进行引导与监督,对导师起到激励与改进的作用。建立科学完善的青年教师导师考核与评价机制,对导师的指导工作做出客观、公平的考核,给与不同的培养效果对应的评价与待遇,充分发挥考核评价机制的鉴定、导向、激励功能,更好地指导青年教师导师对自己的工作进行诊断、调整与改进。

作者简介: 向红英(1980.5—)女,湖南桃源人,管理学硕士,副高。

课题: 塔里木大学高教课题“导师对我校青年教师教育教学能力培养的创新模式构建”,项目编号:TDGJYB1827。

【参考文献】

- [1] 新华社.《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》[S], 2018.
- [2] 教育部,等.《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》[S], 2019.
- [3] 杨森,陈晨.新时代教师队伍建设背景下青年教师导师制的实践及效果分析[J].南方医学教育, 2020(2).
- [4] 李燕.基于教师发展理论的高校青年教师教学能力提升策略探索[J].中国成人教育, 2016(4): 142-144.
- [5] 李辉,刘婧,韩利华.试论高校青年教师教学能力的培养与提升[J].教育与职业, 2015(11): 66-67.
- [6] 刘胜斌,刘雁红.高校青年教师“双导师制”的探索[J].中国电力教育, 2014(20): 19+30.