

● 院校管理

青年教师发展项目存在的问题及对策

——以北京协和医学院“青年教师培养项目”为例

涂文记, 高小惠

(北京协和医学院, 北京 100730)

[摘要] 青年教师发展是高校教师发展的重点, 2014 年北京协和医学院开始实施“青年教师专项培养项目”, 该项目的实施取得一定的效果, 但也存在一些问题, 针对这些问题提出了对策, 以期今后的实践提供借鉴。

[关键词] 大学教师发展; 青年教师培养项目; 青年教师 DOI: 10.3969/j.issn.1002-4701.2015.02.026

[中图分类号] G420 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1002-4701(2015)02-0051-02

大学教师发展, 特别是青年教师发展近年来受到越来越多的关注。从学界呼吁到国家出台专门的政策, 青年教师发展已经从理论研究进入实践探索阶段。近年来关于青年教师发展的理论研究日益丰富、不断深入, 从大学教师发展内涵^[1-2]、高校教师发展理论框架^[3]、国外大学教师实践项目介绍^[3-4]等都有不少研究。做好大学教师发展的实践工作, 不仅需要理论的指导, 更需要大学教师发展的主体“大学”和“大学教师”的共同努力、不断探索, 深入实践。目前, 我国关于大学教师发展实践的研究较少, 希望本研究能起到抛砖引玉的作用, 为其他高校青年教师发展实践提供借鉴。

一、北京协和医学院“青年教师培养项目”简介

北京协和医学院(Peking Union Medical College, PUMC)(下称校)由美国洛克菲勒基金会于 1917 年创办, 是我国最早设有八年制临床医学专业和护理本科教育的重点医学院校。2014 年, 北京协和医学院开始实施“青年教师培养项目”, 该项目是“先提出预算申请, 获批后执行经费, 用于 45 岁以下青年教师的培养。该项目的支持额度为十万元/人, 时限三年。”青年教师项目申请表主要包括: (1) 申请人基本信息; (2) 教育教学工作和教育教学研究方面的成绩; (3) 承担的教学、科研、临床项目; (4) 获得资助后制定的职业提升计划以及医教研方面的预期成果; (5) 经费预算及支出说明。

附表 获得 2014 年“青年教师培养项目”资助教师学位及职称情况一览表 [n(%)]

年龄	学位			职称				合计
	学士	硕士	博士	初级	中级	副高	正高	
25-30	1(1.64)	0(0.00)	2(3.28)	1(1.64)	2(3.28)	0(0.00)	0(0.00)	3(4.92)
31-35	0(0.00)	7(11.48)	13(21.31)	0(0.00)	16(26.23)	4(6.56)	0(0.00)	20(32.79)
36-40	0(0.00)	5(8.20)	15(24.59)	0(0.00)	6(9.84)	13(21.31)	0(0.00)	19(31.15)
40-45	0(0.00)	4(6.56)	14(22.95)	0(0.00)	7(11.48)	11(18.03)	1(1.64)	19(31.15)
合计	1(1.64)	16(26.23)	44(72.13)	1(1.64)	31(50.82)	28(45.90)	1(1.64)	61(100.00)

作为首个青年教师培养的项目, “青年教师培养项目”在我校青年教师培养方面开创了先河, 为今后开展教师发展项目提供了实践基础。从申请方式看, 以青年教师个人为单位

项目推出之后, 在青年教师中激起了极大的热情, 收到了很多青年教师的申请书。该项目首先在二级所院申请、经过所院评选推荐至大学, 一共收到了来自 19 个所院推荐的 185 份青年教师的项目申请表, 其中青年教师 179 人, 青年教育管理人员 6 人。经过专家初评、专家投票、校长办公会讨论, 最终有 61 名青年教师获得 2014 年度北京协和医学院青年教师培养项目资助。

二、“青年教师培养项目”的效果及存在的问题

这个项目在青年教师中引起了极大的反响, 受到了广大青年教师的欢迎, 对开展青年教师培养创造了一个良好的平台, 也为今后开展教师发展项目奠定了基础, 取得了一定效果, 但也存在一些问题。

(一) 项目效果。

2014 年共有 61 名来自 18 个所院的青年教师获得资助, 其中有 4 名为行政管理类青年教师。获资助的青年教师年龄主要分布在 30-45 岁之间, 其中 31-35 岁的比例是 32.79%, 36-40 岁的比例 31.15%, 41-45 岁之间的比例是 31.15%, 这三组年龄段获资助的比例大致相同; 从获得学位的情况看, 获资助的大多数青年教师取得了博士学位(72.13%); 从职称而言, 重点资助中级和副高级职称的青年教师, 比例分别是 50.82% 和 45.9%。具体如下(见附表)。

提出申请, 青年教师可以根据个人实际制定个性化职业发展规划, 这比现有的自上而下的青年教师培训项目更具吸引力, 更能切合青年教师个人实际; 从发展内容看, 对发展内容

不设限制,鼓励创新,体现了学术自由。通过分析青年教师培养项目申请书发现,许多青年教师,特别是已经取得副高以上职称的青年教师,他们对教学、医疗、科研都有了一定积累,能够从专业出发,以建设本科室教学团队、优化目前开设课程、以及促进教学为己任,通过教学团队建设、课程建设的方式,在实践中提高个人的专业发展。这种做法鼓励青年教师创新,体现了大学学术自由的精神。

(二) 项目存在的问题。

项目虽然取得一定的效果,但也存在一些问题。(1)从项目普及面而言,无法普及全校所有青年教师,从今年获得资助的青年教师看,获得资助的多数是高年资优秀青年教师,对于刚刚入职、低年资的青年教师而言却无法获得这方面的资助,而这部分教师往往是更需要获得帮助的群体;(2)从培养形式而言,青年教师培养项目是自我培养,缺少组织层面的培养。青年教师培养是一个系统工程,需要青年教师的个人努力,也需要获得组织的帮助,包括院校层面、科室(教研组)层面的帮助,青年教师才能更好的发展。(3)从培养内容而言,没有明确青年教师培养的内涵。青年教师培养,特别是医学院校的青年教师招聘内容体系如何建立是一个需要全面而深入思考的问题。通过阅读2014年各院所推荐的青年教师培养项目书发现,青年教师对青年教师培养,特别是对教学专业发展呈现出的不同理解,大致分为以下三个方面:教学发展,通过结合课程教学(包括课堂授课、临床带教、实验教学等)促进个人教学专业发展;科研发展,通过培养个人科研能力而提升自我专业发展;参加专业培训或学术年会。这些申报书的内容说明,青年教师对青年教师发展的内容并没有达到统一的认识,需要学校政策对青年教师发展内容做出比较明确的界定,对青年教师申报提供指导。

三、对策:构建青年教师全面发展体系

青年教师培养是一个系统工程,要有理论的指导,更需要大学主体“大学”及“大学教师”的共同努力。明确青年教师发展内涵,构建青年教师全面发展体系,为不同类型、不同阶段的青年教师发展提供支持。

(一) 明确界定高校青年教师发展内涵。

目前关于高校青年教师发展内涵并没有统一的界定。借鉴《国际教育百科全书》对大学教师发展的定义,大学教师发展广义上指发生在大学教师身上的总体变化,这些变化源于学校环境中各种因素的影响。狭义上指为改进大学教师的教学或科研成果而设计的一些发展项目,它包括四个层次:(1)教学发展——改进课程的设计,改进教学技能和对学生学习的评价;(2)专业发展——提高专门技能和学科研究;(3)组织发展——提高管理职能方面的绩效;(4)个人发展——改变大学教师对自身的理解和认识,改善他们的社会和组织环境,改变他们对自己工作的态度^[5]。明确高校青年教师发展内涵十分重要,是建立符合学校实际的青年教师发展体系的理论基础。高校青年教师发展在实践过程中,可以

借鉴大学教师发展的内涵,从四个层次——教学发展、专业发展、组织发展和个人发展促进高校青年教师发展。

(二) 构建“校级—院系级—科室(教研室)级—个人”四维一体青年教师发展运行机制。

构建青年教师发展运行机制,从组织结构上保障青年教师发展。通过研究构建适合青年教师专业发展机制,构建“校级—院系级—科室(教研室)级—个人”四维一体的教师发展运行机制。(1)在大学层面,为青年教师或者是首次开课的教师提供高等教育教学方法等高等教育学方面的培训课程,这样的课程体系应该是连贯而且能够实现随时随地学习,同时配以集中培训和工作坊相结合的方式开展;同时,学校教学督导组对青年教师的教学发展情况实时跟进,根据实际情况给予指导。(2)在院系层面,由学科带头人为青年教师提供专业领域教学方式方法指导。(3)在科室层面,是更加具体的青年发展项目,侧重专业内容的指导。(4)在个人层面,保持类似青年教师培养这样的项目,给青年教师自我培养留有空间,制定更加个性化的青年教师发展计划。

(三) 构建青年教师发展内容体系,根据不同类别的青年教师提供分类培养项目。

通过对现有的文献研究发现,国内对青年教师发展非常重视,从组织机构和经费上也提供了保障,但是青年教师该如何发展?该从哪些方面进行发展?目前还没有成熟的模式,但是国外在这方面进行了比较深入的探索和时间,希望通过国内外一流医学院校青年教师发展模式汲取经验,构建适合的青年发展内容体系。根据不同类型、不同阶段的教师,提供相对应的青年教师发展项目。当然,青年教师发展内容体系是一个庞大的系统工程,具体的专业发展内容还需要学院、科室的专家团队共同构建。

[参考文献]

- [1]潘懋元,罗丹.高校教师发展简论[J].大学教育科学,2007(1):5-8.
- [2]林杰.大学教师专业发展的内涵与策略[J].大学教育科学,2006(1):56-58.
- [3]范怡红.中国与欧洲大学教师发展比较研究——基于多维学术观的视角[M].成都:西南交通大学出版社,2013.
- [4]涂文记.美国大学教师发展模式及其对我国的启示[J].集美大学学报(教育科学版),2011(2):29-31.
- [5]托斯顿·胡森.国际教育百科全书(第四卷)[M].贵阳:贵州教育出版社,1990.

[收稿日期] 2014-11

[作者简介] 涂文记,女,硕士,助理研究员,研究方向:高校教师发展,高等教育质量保障。

[基金项目] 北京协和医学院2014年教育教育教学改革立项项目资助(项目编号:2014zlgc0105)。