

文章编号: 1673-3851 (2011) 03-0456-05

纺织工程学科青年教师培养的探索与实践

周 颖, 赖冬志, 胡国樑, 郑今欢

(浙江理工大学材料与纺织学院, 杭州 310018)

摘 要:立足现代纺织经济,讨论纺织工程学科青年教师培养的必要性、紧迫性,并针对国内高校青年教师现状及存在的问题,提出纺织工程学科青年教师培养的多项具体举措。建立适应纺织工程学科需求的、周期短、见效快、可操作性强及指导面广的青年教师招聘模式,促进青年教师的全面发展,建设好高校的年轻教师队伍,提高人才培养质量,服务区域经济。

关键词:纺织工程学科; 青年教师; 培养模式

中图分类号: G645 **文献标识码:** A

0 引 言

国运兴衰,系于教育;教育大计,教师为本。教师作为高校人才培养、知识贡献的主体,是高等学校实现又好又快发展的决定性因素。青年教师是学校持续发展的依靠力量,其工作状况直接影响到高等教育的质量和发 展。建设好高校的年轻教师队伍,是高等教育深入贯彻落实科学发展观,提高人才培养质量的新课题,关系到高等教育未来发展的长远大计^[1]。

纺织工业是我国的比较优势工业,浙江省是纺织大省。浙江省纺织企业众多,没有形成强势,纺织业仍属低附加值产业,企业创新能力弱,产业转型是浙江的一个永恒的主题。建设一支适应区域经济发展需求,具有开拓创新精神、实践动手能力和艰苦创业精神,高素质、高技术、高管理水平的人才队伍,是浙江省经济强省发展战略向高等教育提出的迫切要求。

纺织工程学科是浙江理工大学的优势特色学科,学科历史悠久,体系完整,优势明显,专业特色突出,整体发展均衡,与浙江省经济关联紧密,直接面向浙江经济建设主战场,为浙江省经济建设和社会发展服务,在服务浙江纺织产业的同时茁壮成长,已成为浙江省急需重点建设的专业和有产业支撑的优势学科。《材料与纺织学院“十二五”改革与发展规划》明确指出,要树立“人才资源是第一资源”的观念,加强人力资源开发,实施人才兴院战略,建立起一支适应学院改革与发展需要的人才队伍。倡导现代教育理念,深化教学改革,提高教育质量是高校人才培养的重要基础,对青年教师的培养正是充分体现了现代高等教育发展与改革的需要,体现了服务社会经济发展的需要。因此,如何构建一个平台,进一步培养青年教师的教学水平,提高青年教师的总体素质,为传统行业的转型升级培养高素质人才,发挥高等教育对人才培养的基础性作用,服务区域经济发展,已成为目前纺织工程学科建设与改革面临的紧迫任务。

1 高校青年教师培养的现状存在的问题

高等教育从精英化转变为大众化教育,高校教师队伍的数量和结构发生了历史性的变化,青年教师大量

收稿日期: 2010-11-23

基金项目: 浙江理工大学高等教育教学改革研究项目(11112932310919)

作者简介: 周 颖(1976—),女,安徽绩溪人,硕士,助理研究员,主要从事教育教学理论的研究与实践。

充实到了高校的教学科研第一线。青年教师的急剧增长也不可避免地带来一系列急需解决的问题,如他们大都学历高、知识面广、专业基础知识扎实,但普遍没有经过正规师范教育体系的培训,课堂教学能力主要靠自己的悟性,缺乏教育教学理论基础和实际教学经验,课堂驾驭能力欠缺;工程素质较差,理论知识转化为科研和工程实践能力方面存在不足之处,科研立项(尤其是应用型项目立项)困难。然而纺织工程学科非常注重培养有实践动手能力的创新型人才,如果专业教师自身科研和工程实践能力不强,专业课授课时就很难融入科研实践知识,将导致教学内容上理论与实践联系不深入,教学质量不高,这既不利于学生汲取专业知识,也不利于教师本人的进一步发展。如果不迅速有效地提高青年教师的教学业务素质^[2],培养合格的大学生都堪忧,高素质的人才培养就更将成为一句空谈。以浙江理工大学材料与纺织学院为例,截止 2010 年 4 月,全院专任教师 87 人,具有研究生以上学历的有 75 人(其中取得博士学位的 49 人),占专任教师总数的 86%。其中 35 岁以下的青年教师有 37 人,占专任教师总数的 43%。其专任教师年龄分布和学历构成情况分别如图 1、图 2 所示。

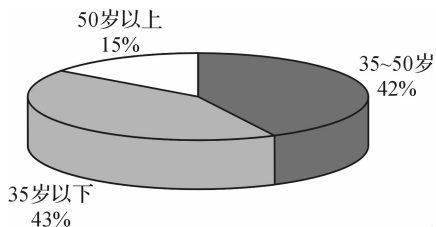


图 1 材料与纺织学院专任教师年龄分布

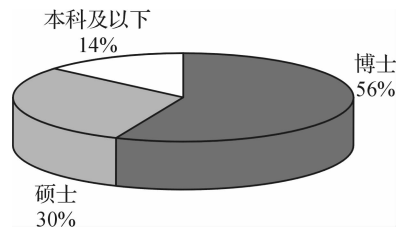


图 2 材料与纺织学院专任教师学历构成

目前,国内高校已纷纷意识到青年教师培养工作的必要性和紧迫性,将青年教师的引进与培养相结合,在培养青年教师上有不少举措^[3],如加强教师岗位培训、举行教学观摩等等,但是还比较零散,仅限于条条框框式的措施,还需要我们引入系统化思想,结合纺织工程学科特色,探索青年教师培养的新模式。

2 材料与纺织学院青年教师培养的探索与实践

材料与纺织学院正确认识和把握当前形势特点,根据纺织工程学科特色、教学工作及青年教师培养的具体情况,展开理论研究和实践探索,总结、提炼青年教师培养的成功经验,建立有利于提高青年教师教学和科研能力的培养体系,最终建立适应纺织工程学科需求的、周期短、见效快、可操作性强的青年教师培养模式,促进青年教师的全面发展,加强高校的年轻教师队伍建设。

2.1 培养体系

该体系由培养对象与目标、培养条件、培养机构、培养依据、培养措施和教学评价 6 个要素组成。对青年教师的培养是一个系统工程,需要按照现有的培养条件,根据特定的培养依据,实施一种或几种培养措施,并通过培养机构(组织或个人)来实施,并通过教学评价,进行培养效果的衡量。其青年教师培养体系框架如图 3 所示。

2.1.1 培养对象与目标

学院将进校未满 3 年或进校前未从事过高校教学工作的 35 周岁以下青年教师纳入培养对象,旨在通过系统化的培养,帮助青年教师迅速掌握教学技能,提高教学基本功,切实提高课堂教学质量。构建有利于提高青年教师素质和教学能力的良性机制,促进青年教师的全面发展,建设好高校的年轻教师队伍,提高人才培养质量。

2.1.2 培养条件

青年教师培养体系的客观条件包括:个性化的培养计划,学生、教师队伍、教学管理人员、教学管理文件、教学资料、实验室、校外实习基地等构成的教学条件,以及理论与实践教学实施过程等。

2.1.3 培养机构

通过学校人事处、学院本科教学委员会、学院本科教学督导组、学院办公室、系(教研室)、教学团队等组织或青年教师进行全方位、立体化、系统性的培养,促进青年教师的全面发展。

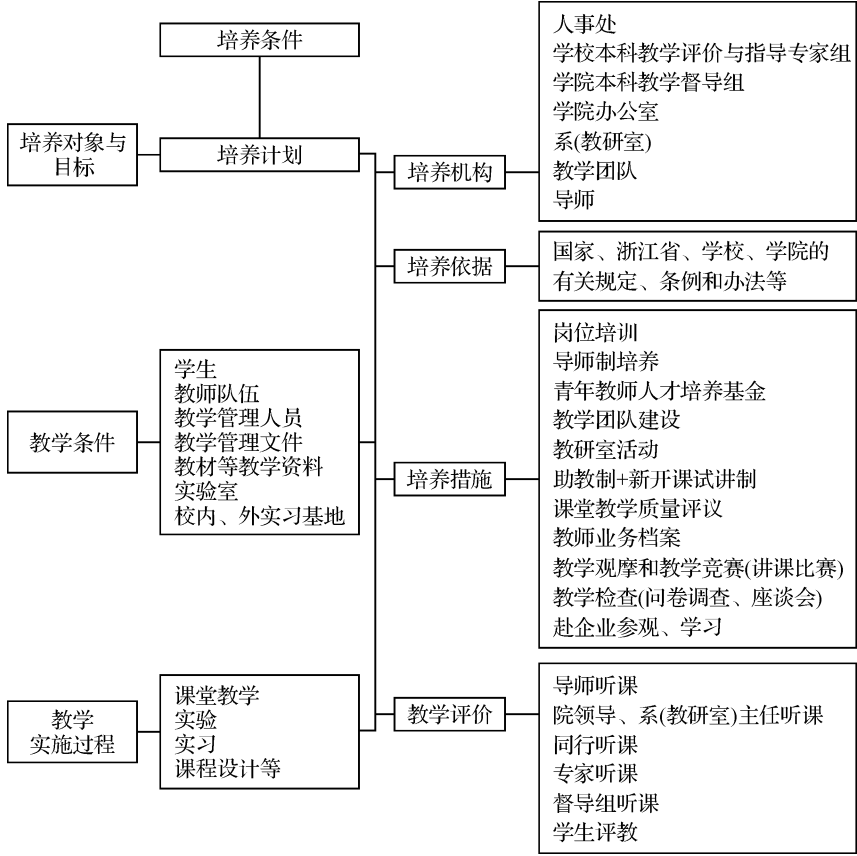


图3 青年教师培养体系

2.1.4 培养依据

培养依据包括国家、浙江省、学校、学院以及系(教研室)的有关规定、条例、办法及具体计划、方案、措施等。

2.1.5 培养措施

a) 岗位培训

组织新进教师学习《高等教育学》、《高等教育心理学》、《伦理学》和《高等教育法规基础》等课程,参加学校教师职业道德与现代教育教学理念专题讲座、校史校情教育、教学名师教坛新秀讲课观摩、多媒体课件制作及运用、学校教学人事科技管理政策讲解及答疑等活动,帮助教师掌握教育教学基本规律,了解教师行为规范,提高教师职业道德,提高教学能力。积极组织新教师参加学校及省教育厅举办的岗前培训和教育理论培训工作,材料与纺织学院专任青年教师在任职一年内均能顺利通过岗前培训和教育理论培训,取得主讲教师资格。

b) 导师制培养

实行定导师、定培养目标、定培养时间的“三定”原则。对新引进教师的基本信息、专业背景、性格特点等予以调查汇总,根据各自自身条件和特点,为其配备师德高尚、治学严谨、教风优良、教学质量良好的教师作为教学、科研双向的专职导师,开展一对一的导师制培养。通过导师的悉心指导,提高青年教师的思想政治素质、业务能力和教学水平,使之尽快适应纺织工程学科的教育教学工作。导师与青年教师进行深入交流,制定针对个体的切实可行的培养计划;各专业则在导师制培养的基础上拟定长远的培养规划,对青年教师进行多渠道、全方位的培养,必要时进行相关学科的交叉培养;学院对导师制执行效果进行跟踪调查,使青年教师在更短的时间内迅速成长,既能胜任学科教学,又能开展教学科研工作。三年来,学院所有新进校教师均被纳入导师制培养,其中21位青年教师圆满完成培养期满考核。

c) 设立优秀青年教师人才培养基金

为青年教师创造良好的教学科研工作条件,设立优秀青年教师人才培养基金,专款专用,促进优秀青年

骨干教师成长。迄今为止,学院累计有44名青年教师获得该基金资助;学院鼓励和支持优秀青年教师有计划地攻读博士学位或到国内外进修、培训、访学,目前在攻读博士(后)的教师达13人;学院与日本信州大学、福井大学建立了姊妹学校关系,与美国北卡州立大学、英国曼彻斯特理工大学、澳大利亚迪肯大学、日本京都工艺纤维大学、香港理工大学等建立了交流合作关系,积极选派教师进行交流互访;学院积极承办国际学术会议,2009年10月,与日本复合材料学会举办有关复合材料的学术研讨会,使青年教师有机会接触同学科高水平学者,学院还资助20余教师出席参加国内外举办的重要学术会议或在会议上发表论文。

d)将青年教师纳入教学团队建设

把青年教师融入纺织系列课程省教学团队、染整工程与化学品教研室校教学团队,通过省/校级教学名师、各级精品课程负责人、骨干教师的以老带新,培养青年教师;调动青年教师参与教学团队建设、参与本科生教学活动的积极性,鼓励青年教师通过承担、参与教学建设与研究项目,迅速提高业务水平,缩短青年教师的培养周期,为教学团队的可持续发展提供师资队伍保障。

e)依托教研室平台,加强对青年教师的培养。

借助教研室活动平台,发挥资深教师对年轻教师的“多对一”的传、帮、带作用。同时青年教师通过学习高等教育思想理论和校、院有关教学改革文件,及参与学科建设、专业建设、教学建设、课程建设及教学艺术的专题研讨,在参与各种教研活动和日常工作中得到培养、锻炼和实践,得以更快更好地成长。如2010年6~7月,学院各系(教研室)就如何讲好《学科导论》和《学科专题讲座》这两门课,使之成为学生了解专业、热爱专业的课程,展开深入细致的主题研讨,并提出具体改革措施,对青年教师如何上好专业课予以直接有效的帮助。

f)助教制+新开课试讲制

合理安排教学任务,对新教师先安排助教辅导等教学任务,再逐步安排主讲课程,且要求青年教师在正式主讲课程之前,要进行一次或多次试讲,由导师、同行听讲、评课,达到一定的授课水平后方可上台讲授。通过贯彻助教制和新教师/新开课试讲制,对教师的授课能力进行相关的评定,把好教学质量关。2010/2011学年,学院共安排青年教师担任助教15门次,开展新教师、新开课及开新课试讲45门次,确保课堂授课质量。

g)开展青年教师课堂教学质量评议活动

加强对青年教师单独主讲课程的质量监控,通过学院、系(教研室)领导、教学督导组 and 导师的随堂听课,建立对青年教师随堂听课的听课档案,做好听课信息的反馈与处理工作。并通过召开学生座谈会,了解学生对知识的需求情况及其对青年教师授课情况的意见和建议。2009/2010学年共开展了6名青年教师的课堂教学质量评议活动,对青年教师的授课水平进行客观评价,以及时进行有针对性的指导帮助。鼓励青年教师切实加强自身业务的学习提高,多途径、多形式地钻研授课方法,达到在上课形式上让学生感到新颖生动,上课内容上能深刻领会基本知识和了解到最新的前沿知识。

h)建立青年教师业务档案

为每位新进校的教师建立个人业务档案,记录发展轨迹,促进教师成长。业务档案主要内容包括:个人培养计划、知识与技能(学历、职称、外语、计算机水平等)、继续教育记录、获奖情况、课题研究、论文、教案、听课记录表反馈的信息及其改进情况、学生评教情况以及其他个性化内容等,档案形式有纸质与电子两种。每位教师在业务档案中都能看到和反思自己的成长历程,明确努力的目标。同时学院将对每位青年教师的业务档案进行认真剖析,充分挖掘教师的成绩和不足之处,为青年教师寻求进一步发展提供可靠依据。“教师业务档案”反映了青年教师成长的足迹,成为青年教师进行实践反思的资源,也是专业研究人员对青年教师及其教学进行研究不可或缺的原始依据。学院将其作为考核青年教师工作质量的依据,对规范教师业务管理,促进广大教师积极钻研,不断提高自己的教育教学水平,增强教书育人的素质和能力,起着重要的作用。

i)定期组织教学观摩和比赛活动

开展优秀教师课堂教学观摩和讲课比赛活动,选拔推荐各级教坛新秀,开展青年教师的教师工作业绩考核,通过观摩、比赛、考核等活动,激发青年教师上进心与主动学习的热情。2009年10~11月,学院举行了教学观摩与比赛系列活动,包括课堂教学示范观摩、优秀教案展评、教学改革经验交流专题研讨会及青年教

师讲课比赛等四项活动。青年教师认真听课,虚心求教,在观摩课后及时互相讨论,悉心交流教学心得,探索课堂教学方法;积极参加系(教研室)、学院青年教师讲课预赛、决赛,通过参赛教师讲课和说课、评委评课、青年教师间互动交流,在浓浓的比赛氛围中加强教学交流,提高教育教学技能,更为教师教育教学建设与改革带来了启发,为进一步提高教学研究水平提供了思路。

j) 定期举行青年教师座谈会

学院每学期都举行各种形式的青年教师座谈。2010年1月8日,学院召开青年教师座谈会,通过学院领导、教学督导组、老教师及青年教师导师和青年教师本人面对面的交流与沟通,对学校的教学、科研、管理及青年教师个人发展需求等各方面问题,进行细致深入的讨论。2010年1月27日,组织开展青年教师国家、省级基金申报交流专题会,对青年教师在项目申报过程中遇到的一些关心问题进行了分析讨论,学院领导分别结合学院的发展和各自的科研经历,就如何在科研上取得突破、如何把握各自的科研活动与学院的发展有机结合等问题谈了各自经验,促进了青年教师科研学术互动交流平台的建设,为青年教师在科研道路上的快速健康成长提供了一种有益尝试。

k) 组织青年教师赴企业参观、学习

利用与学院具有稳定科技合作关系的企业平台和省、市级科技服务创新平台,组织青年教师前往参观、学习,紧密结合浙江省纺织行业转型升级的科技需求,利用学院和企业现有科研条件和在研项目,开展各种形式的科技合作和实习活动,实现优势互补,提升教师的工程实践能力,并进一步提高其教学水平。

2.1.6 教学评价

通过学校本科教学评价与指导专家组、学院本科教学督导组、学院领导、系(教研室)主任、导师及同行听课,汇总听课信息,结合学生评教(量化分)情况,给青年教师的授课效果一个相对公正、客观的评价。

2.2 培养效果

学院对青年教师的培养工作,摆脱过去主要靠教师个人领悟提高教学能力的状况,立足纺织工程学科教学特点,贴近地方经济建设、社会发展和行业需要,构建快速培养合格青年教师的新平台,已形成自己的培养特色。近三年来学院青年教师多次在各级讲课比赛中取得佳绩,如获教育部纺织工程专业青年教师讲课竞赛一等奖1项;浙江省青年教师教学技能大赛优秀奖2项;校青年教师讲课比赛一等奖1项、二等奖1项、三等奖2项;学院优秀青年教师在全校众多人才的激烈竞争中脱颖而出,有2人被评为教坛新秀;等等。

3 结 语

学院对青年教师的培养虽已日见成效并逐步形成自己的特色,但青年教师的培养工作是一个系统工程,其培养模式还有待于进一步完善,如加大对青年教师培养的投入,完善政策导向,建立相关的评价与激励制度,配备一批能充分满足青年教师科研、教学研究需要的设备、设施等等。只有在学校的正确领导与支持下,解放思想,积极探索,与时俱进,建立一套与纺织工程学科发展相适应的青年教师培养与管理机制,才能促进高校青年教师的全面发展,建设好高校的年轻教师队伍,为社会输送高素质人才,以满足社会发展需要。

参考文献:

- [1] 刘继荣, 杨 潮. 试论高校青年教师培养体系的构建[J]. 教育发展研究, 2008(4): 115-118.
- [2] 周建华. 培养青年教师重在“三师”教育[J]. 中国高等教育, 2008(23): 55.
- [3] 李翠芬. 本科院校中青年教师培养机制探讨[J]. 山西财经大学学报, 2008, 30(2): 181.

(下转第 466 页)