

新时代地方新型工程大学青年教师助教岗位培养制度的改革探索与推广优化

江胜清¹, 许中华², 魏伶俐³

(1. 湖北工程学院 文学与新闻传播学院, 湖北 孝感 432000; 2. 湖北工程学院 发展规划处, 湖北 孝感 432000;

3. 湖北工程学院 教师教学发展中心, 湖北 孝感 432000)

摘 要:助教制是高校一种常见的青年教师培养制度。湖北工程学院是一所地方新型工程大学, 在新世纪中国高等教育大发展与地方高校青年教师普遍的现实困境等背景下, 结合学校实际大力推行青年教师助教培养制度改革, 将理论与实践探索同步推进, 取得了明显成效。同时在改革中注重总结反思, 根据改革中的问题与新时代新要求推陈出新, 不断优化, 走出一条符合学校实际、具有地方新型工程大学特色的青年教师助教岗位培养之路。这一改革实践, 加强了地方应用型高校青年教师队伍建设, 有力地促进了应用型人才培养。

关键词:新时代; 湖北工程学院; 新型工程大学; 青年教师; 助教岗位培养制度

中图分类号: G415.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-4824(2020)04-0067-07

青年教师是高校一个特殊群体和一道独特风景, 网络流行语戏称为“青椒”, 它形象地道出了这一群体的生存与发展境遇。青年教师是教师队伍的重要构成, 是高校教师队伍建设的重点, 不仅关乎高校人才的培养质量, 也影响高校的持续发展。拥有了青年, 就拥有了未来。作为一所地方新型工程大学, 湖北工程学院一直在探索符合学校实际、彰显自我特色的青年教师助教岗位培养制度, 在实践中总结, 在总结中反思, 在反思中优化。

一、“地方新型工程大学”与“青年教师助教岗位培养制度”释义

1. 地方新型工程大学。

(1) 地方大学。地方大学是对地方本科院校的统称。从广义上讲, 是指由地方政府管辖并由地方财政拨款的本科高校。从狭义上说, 是指世纪之交通过合并或升格而形成的普通本科高校, 这类高校被称为新建本科院校。新建本科院校一

般具有以下特点: 1) 从地理位置看, 大多在省会中心城市之外的中小城市, 以地市级城市居多。2) 从隶属关系看, 由省级教育行政部门或地方政府主管。3) 从高考录取批次看, 一般属于第二批。4) 从经费来源和教育资源看, 办学经费主要依靠地方政府拨款和学生学费, 校友捐赠偏少, 从政府和企业获得的经费有限, 争取社会资源的能力明显不足。他们既是培养本科人才的主力军, 也是地方经济社会发展人才的重要基石和主要支撑。近年来, 国家大力倡导地方本科高校向应用型高校转型发展, 为地方经济社会发展培养大批应用型专门人才, 因此它们又被称为应用型地方本科高校或地方新型大学。

(2) 新型工程大学。工程大学是指以工程教育为主、以行业发展为主要依托、以培养工程师和工程管理人员为主的大学, 大多跟某一行业有千丝万缕的联系, 行业优势和行业特色是其最显著特征。而新型工程大学则是以综合性地方新建本

收稿日期: 2020-05-16

基金项目: 湖北省高校教学研究项目(2017428)

作者简介: 江胜清(1966—), 男, 湖北孝感人, 湖北工程学院文学与新闻传播学院教授。

许中华(1978—), 男, 湖北黄冈人, 湖北工程学院发展规划处教师。

魏伶俐(1983—), 女, 湖北钟祥人, 湖北工程学院教师教学发展中心讲师。

科高校为依托、在传统理科基础上大力发展工科的应用型大学。它不同于传统意义上的工程大学。它没有典型的行业支撑,无行业优势和特色。它在新世纪中国高校更名大潮中出现,在中国高等教育从大国走向强国的过程中发展,它有较完整的学科专业体系和综合性优势,更多的是瞄准国家战略性新兴产业(支柱)产业和地方新型优势特色产业,综合性、地方性、新形态是其主要特征。

2. 助教制。

(1) 双重含义。助教制是 20 世纪初期伴随“西学东渐”来到中国的,包括两个方面的含义:1) 一种辅助教学的制度,主要是指在高校中具有助教职称的教师,不具备高校主讲教师资格,作为教授或副教授等主讲教师的助手,参与教学活动与人才培养。2) 一种对不具备主讲教师资格的教师进行培养的制度。

(2) 两个层面。助教制一般在中小学与高校两个层面实施。中小学助教是指在中小学教学中利用优秀学生进行辅助教学,典型的是陶行知先生实行的“小先生制”^[1]。高校助教比较普遍,是对高校中不具备独立讲授资格的青年教师进行培养的一种常态化制度,包括青年教师进行助教活动和对青年教师进行助教岗位培养两种情形。

3. 高校青年教师助教岗位培养制度。

(1) 研究生助教制。研究生是高等教育中一个“亦生亦师”的特殊群体,其中相当一部分本身就是高校教师。他们既是高校教师队伍的辅助性构成,也是地方高校教师的主要来源。研究生助教制是利用在校研究生进行辅助教学的一项制度,在美国、中国大学十分普遍。通过辅助教学,既可以实现理论与实践相结合,让学生在游泳中学习游泳、培养实际教学能力,又在一定程度上减轻了教师的工作负担,同时也能为研究生提供一定的经济补助。

(2) 青年教师助教制。高校青年教师助教制可分为青年教师助教活动和对青年教师进行助教岗位培养。青年教师助教活动是指不具备讲师及以上职称的助教不独立承担教学任务,而是在教授或副教授的指导下,进行一定辅助性教学,这种情形一般在重点大学比较普遍。青年教师助教岗位培养制度是指高校对新引进青年教师或转岗青年教师等进行岗位培养的制度,一般组建“一帮一”结对式共同体,在规定的时间内,按照学校的统一部署进行全面、系统、规范的教师教学培训,

考核合格后方能独立授课。

湖北工程学院就是一所应用型地方本科高校,也是一所新型工程大学。学校从 2014 年全面实行青年教师助教岗位培养制度改革,并开展研究。经过多年的改革实践,探索出一条符合新型工程大学实际的青年教师培养之路。

二、改革与研究的主要背景

1. 新世纪中国高等教育大发展与研究的明显滞后。

(1) 中国高等教育规模扩张的必然效应。新世纪以来,随着中国高等教育的普遍升级,中国本科高校数量大幅度增加,新建本科高校 600 多所,占全国本科教育的半壁江山。本科高校的增加与持续扩招,导致高校规模迅速膨胀。2014 年高校录取人数已由 2000 年的 221 增加到 698 万。中国高等教育快速跨过了精英教育阶段,一跃而进入大众化教育时期。2017 年,“全国各类高等教育在学总规模达到 3779 万人,高等教育毛入学率达到 45.7%”^[2]。高校大规模扩张,导致青年教师急速增加,“青椒”成为“占全国高校教师总数比例高达 62% 的庞大群体”^[3]。在新建本科高校教师队伍中,青年教师所占比重更大。

(2) 国内研究明显滞后。与青年教师迅猛增长形成反差的是,国内对高校青年教师助教制的研究明显滞后,研究成果比较匮乏。在中国知网用“助教制度”进行篇名搜索发现,截至 2016 年共有相关研究文献 32 篇,其中 2014—2016 分别为 4、3、8 篇,约占总数的一半。而在 32 篇文献中,关于研究生助教制的文献占了一半,共 16 篇;关于高校实施助教制的文献只有 3 篇。

2. 国家的倡导与高校的“觉醒”。

(1) 国家大力倡导。针对中国高等教育普遍存在的问题,国家采取了一系列措施。2012 年,连续出台《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》等文件,吹响了“由外延式发展向内涵式发展”的进军号,明确提出“健全老中青教师传帮带机制,实行新开课、开新课试讲制度。完善助教制度,加强助教、助研、助管工作”等要求,国家一系列政策为学校实施青年教师助教制提供了方向引领和政策支持。上海市、浙江省等多地积极响应,要求高校全面落实青年教师助教岗位培养制度,上海更是系统化设计、统一要求、整体推进。

(2)高校的逐步“觉醒”。“春江水暖鸭先知”，伴随着中国高等教育规模的扩张，“青椒”的培养已经成为高校“阿喀琉斯之踵”。中国的高校，例如中国人民大学、华东师范大学、湖北工程学院等，开始恢复或优化青年教师助教制，探索青年教师的成长之道。

3. 新时代高校“青椒”们普遍的现实困境。

(1)匆忙上岗。学生规模的扩大导致教与学冲突的进一步加剧。本科专业数量的不断增长，导致课程数量的倍增，而课程数量的增加，使得教师严重不足，“等米下锅”成为新建本科高校的常态，未经系统的教师教育培训的大量“新兵”，尚未完成心理调适和角色转换，就纷纷“披挂上阵”。

(2)任务繁重。不仅如此，许多青年教师一上岗就承担多门课程教学任务，周学时有的达到20节。任务繁重，教师疲于应付，超负荷成为新建地方本科高校的常态。

(3)培养缺失。在世纪之交中国地方普通高校发展大潮中，无论是综合性还是单一型本科高校，都有追求学科专业的多样和全面的冲动。每年新进教师数量可观，而受到系统师范教育培养的教师相当有限，一些教师专业能力较强，但教学素养和技巧明显缺乏。尽管高校对新进教师进行了岗前培训，但由于时间太短，培训过于集中，有“临阵磨枪”之嫌。加之考核机制不够健全，过关相对比较容易，影响了培训效果。“不助而教”就成为新建地方本科高校里寻常的“风景”。

(4)教学效果不佳。训练不足、匆忙上岗、任务繁重等诸多因素合力，导致青年教师的整体教学效果并不理想，照本宣科、念教材、读PPT等比较常见。高学历难以映衬高水平，有时还形成强烈反差，影响了教学效果和人才培养质量，也对青年教师发展造成了伤害。

三、研究的主要内容与方法

1. 研究内容。

(1)助教制度的系统梳理。主要集中在两个方面：1)对国内外助教制的实施进行全方位梳理，把握助教制的内涵与类型，了解国内高校青年教师助教制实施情况。2)对湖北工程学院青年教师助教岗位培养制度进行历史性回顾和阶段性分析。

(2)地方新型工程大学青年教师助教岗位培养制度的顶层设计。对学校青年教师助教岗位培养制度(2.0方案)的实施进行总结，针对实施中

的新问题，及时调整和优化年度实施细则。在此基础上，充分吸收项目组成员研究的最新成果，合理借鉴其他高校的有益做法，克服实施中的不足，将“多平台设计、多主体协同、多形式推动”等有机纳入3.0版方案之中，以形成符合新时代要求、体现新型工程大学特色的新方案。

(3)地方新型工程大学青年教师助教岗位培养制度的实施策略。主要在三个方面：1)实行“一帮一”共同体，创帮带。2)强化“集中培养”，实行培养期间“独立授课一票否决”，优先“课堂教学能力”。3)坚持“指导教师培养+专题培训+教学交流竞赛”。4)注重目标考核，强化约束激励。

(4)地方新型工程大学青年教师助教岗位培养制度的持续优化。优化主要从以下几个方面进行：1)优化顶层设计，与应用型人才培养有机衔接。2)实行“分阶段培养”，实现“课堂教学能力+行业实践教学能力+X”多样提升。3)探索“刚性+柔性”相结合，实行“分类+个性”培养。4)实行“多平台+多主体+多导师+多形式”培养，实现相互促进共同提高。

2. 研究方法。

(1)文献研究、调查研究、案例研究并举。通过广泛查阅国内外相关文献、选点式浏览国内地方本科高校教师教学发展中心网站，对国内外的助教制度内涵、内容、实施方式等进行梳理与分析，以此作为本课题的研究基础，为课题研究提供借鉴和参考。针对研究重点，科学设计调查问卷，开展问卷调查，对学校青年教师助教制度实施效果进行调查分析。注重收集湖北工程学院助教培养制度案例，形成一系列典型案例。

(2)实行理论与行动研究同步。本项目是一个实践性很强的教学研究项目，在理论与实践探索的过程中，项目组采用了理论与实践相结合的方法。理论研究主要从地方新型工程大学青年教师助教岗位培养的措施与优化进行。行动研究主要是对新型工程大学青年助教岗位培养制度的实施效果、成效、典型、经验、不足等进行定量分析和定性评价。本研究是在新型工程大学实施青年教师助教岗位培养制度之后开始，在推进中跟进，理论与实践推动同向同行，相互促进。终极目标是为了形成独具特色、效果明显、能推广、可复制的青年助教岗位培养的经验(湖工经验)。

(3)坚持学术探讨与行政推动结合。本项目

是一个理论问题,涉及到高校青年教师培养与成长的方方面面。而青年教师培养是地方应用型本科高校发展的瓶颈,是亟待解决又必须解决的难题,因此本研究十分必要与迫切。本项目研究又是一个实际问题,需要有宏观性的顶层设计和微观性的具体操作,涉及地方新型工程大学的方方面面,既要学校领导总揽全局,又要职能部门精准施策,还需教学学院鼎力支持;既要青年教师积极主动参与,又需指导老师勇于担当奉献。可以说,实施青年教师助教岗位培养制度本身就是一个庞大的系统工程,没有行政力量推动,难以形成合力,更难达成目标。

四、研究的理论成果与改革的实践效果

1. 理论成果。

(1)学术论文。课题组成员从不同的研究视角,对新型工程大学青年助教岗位培养制度的改革进行全方位研究,既有对青年助教岗位培养制度实施的历史回顾和思考,也有新型工程大学青年教师教学能力的主要不足和解决之道,更有新型工程大学青年教师岗位培养制度改革的主要措施、主要成效、主要问题和改进措施。先后在《中国教育报》《湖北工程学院学报》等公开发表学术论文7篇。其中潘慧明在《中国教育报》(2019年7月1日第6版)发表长篇文章《湖北工程学院青年教师助教岗位培养改革与实践》,全面系统地介绍了该校青年教师助教岗位培养制度的改革探索和实施成效,引起了全国性关注,在地方应用型本科高校中产生了广泛的反响。

(2)典型案例。课题组注意总结新型工程大学青年教师助教岗位培养制度的成功做法和成效,形成系列案例。2017年,湖北工程学院提供的关于青年教师助教岗位培养制度的案例被湖北省教育厅采用,省教育厅领导在全省本科教学工作会议上对该校的成功做法予以肯定。2018年,湖北工程学院《实施助教岗位培养制度 引领教师成长》案例收录于湖北省教育厅编印的《湖北高校本科教育工作经验及案例汇编》。2018年,湖北工程学院受邀参加“地方院校高水平本科教学工作圆桌论坛”,青年教师助教岗位培养制度的案例被收入《本科教育教学改革案例集》,在地方高校间传播推广。2018年,《湖北工程学院实施青年教师助教岗位培养制度2.0版(教学案例)》收入

《春晖教育论坛·2018年卷》,由华中师范大学出版社出版。关于新型工程大学青年教师助教岗位培养制度的青年教师典型案例,通过新闻报道、学校大会报告、年度工作总结等多种形式在校内外传播和宣传。

(3)实施方案。推出了《湖北工程学院青年教师助教岗位培养制度实施办法》(2.0版),在方案的引领下不断推进改革,并在年度实施细则中不断优化和强化。下阶段的主要任务是进一步完善与优化方案,适时推出3.0版方案。

(4)学术报告。2018年,全国新建本科院校联席会议暨第十八次工作研讨会在陕西西安召开,课题组论文被收入公开出版的大会论文集《推进高水平应用型本科教育实践与探索》中。课题组成员受邀在会上以“新型工程大学青年教师助教岗位培养制度的改革与实践——以湖北工程学院为例”为题进行交流发言,介绍了新型工程大学青年教师助教岗位培养制度的改革举措、主要成效、主要问题和优化措施,在新建本科院校中引起强烈共鸣。

(5)新闻报道。湖北日报网、荆楚网、湖北教育新闻网、孝感日报、孝感网、湖北工程学院网等媒体先后以《湖北工程学院青年教师:现代信息技术让课堂更有趣味》《湖北工程学院生科院青年教师稳步成长 人才培养质量再获佳绩》《湖北工程学院袁静老师的“趣味”课堂》等为题报道了学校教师助教岗位培养制度的实施与成效。中国高校之窗对该校新型工程大学青年教师助教岗位培养制度的实施进行了转载,扩大了该校的影响。

2. 实践效果。大批青年教师登上独立授课大舞台。自2014年以来,进行了11期助教岗位培养,有107人参加,经过培训,102人顺利通过了考核,获得独立授课资格,愉快地走上独立授课的讲台,满怀信心地开启新征程。

(1)一批青年教师成为新型教学的引领者。通过青年教师助教岗位培养,绝大多数青年教师对应用型教学和智慧教学有了新的认识,智慧教学和应用型理念明显加强;课堂基本教学技能、教学技巧显著提升,教学自信心不断增强,课堂教学效果得到保证;许多青年教师已成为雨课堂、学习通、微助教等智慧教学手段使用和推广的高手,教学信息化、混同化程度和对话式、研讨式、互动式水平显著提升,现代信息技术使用能力得以提升,课堂教学吸引力大大提高,课堂低头族、睡觉党、

手机控等中国“大学病”得到明显的治理。他们以自己的实际行动,引领了智慧教学改革,推动了高等教育与现代信息技术的有机融合。

(2)涌现出一些教学“青年才俊”。许多参加培养的青年教师很快站稳了讲台,成为教坛“新星”,一些人在校内外各种形式的教学竞赛中脱颖而出。王玲获得2018年湖北省智慧教学大赛一等奖。郭晓帆获得学校2019年智慧教学竞赛一等奖。李青获得学校2018年青年教师教学竞赛一等奖,又获得湖北省2018年青年教师教学竞赛三等奖,还在2019年全国第八届结构力学和弹性力学青年教师教学竞赛中荣获三等奖。

(3)形成了“湖工”品牌。自2014年学校实施青年助教岗位培养制度(2.0版)以来,该制度已在全校全面实施,破解了新型工程大学青年教师成长之痛,消除了偏见和误解,赢得受训者和指导者的认可,得到教学学院的肯定,受到了广大学生的欢迎,已成为学校青年教师培养的标志品牌,是新型工程大学建设中一道靓丽的风景与对外交流的名片。

五、研究的主要特色、价值与发展态势

1. 主要特色。

(1)研究对象特定。以地方新型工程大学青年助教岗位培养制度为对象,突出了地方新型工程大学 and 青年教师培养。地方新型工程大学是地方应用型本科高校中的一个重要构成,而地方应用型本科高校共有600多所,占全国本科高校的半壁江山以上,是新时代中国本科教育的主力军。

(2)研究成果特别。本研究具有鲜明的现实性、针对性、系统性、应用性,能有效破解地方新型工程大学青年教师成长之痛和地方应用型高校青年教师培养的现实困境,帮助青年教师快速成长,推动应用型本科高校转型发展、内涵发展。

(3)研究方法特殊。实行理论研究与行动研究同步,强化学术探索与行政推动结合,坚持问题导向,在实践中发现问题,通过实践解决问题,通过实践检验和促进研究深化。

2. 主要价值。

(1)形成了一个好的制度。《湖北工程学院青年教师助教岗位培养制度实施办法》及其相关配套措施,是实施青年教师助教岗位培养制度的根本保障,也是青年教师助教岗位培养的总体设计

图,它能扭转由于扩招对青年教师成长的忽视,能彻底解决“助教不助”的问题,对地方新型工程大学教师队伍建设意义重大。

(2)促进了青年教师的成长。本研究能帮助新型工程大学青年教师尽早完成角色转变,掌握必要的教学技术和技巧,顺利过好教学关,保证课堂教学水平。通过“多平台衔接、多主体协同、多形式推动”等系统化设计和实施,能为新型工程大学青年教师探索出一条科学合理又接地气的成长之路,能有力促进青年教师健康成长和良性发展。

3. 发展态势。

(1)研究明显增多。伴随本课题研究的深入,学术界同类研究的成果不断丰富。通过中国知网搜索,2017—2020年关于“助教制度”的研究论文明显增加,远远超过2016年前的论文数量。搜索“篇名”显示,关于“助教制度”研究的论文共38篇,其中“助教制度”系列(助教制度13篇、助教体制2篇、教学助理制度3篇)18篇,“研究生助教”系列(研究生助教8篇、研究生培养2篇)11篇。搜索“主题”显示,关于“助教制度”研究的论文共84篇,其中“助教制度”系列(助教制度24篇、助教体系5篇、教学助理制度3篇)32篇,“研究生助教”系列(研究生助教17篇、研究生5篇)22篇。

(2)成为高校新时尚。从2012年起,中国人民大学、湖北工程学院、南昌工程学院等高校开始探索与推广新一轮青年教师助教岗位培养制度。2015年以后,越来越多的高校也加入其中,汇成了新时代中国高等学校青年教师助教岗位培养制度的洪流。不仅有北京航空航天大学、电子科技大学、西北农林科技大学、武汉理工大学、西南大学等中国重点高校,还有扬州大学、上海理工大学、上海师范大学、广西师范大学、西北师范大学、浙江理工大学等省市重点大学,更有烟台大学、内蒙古工业大学、中原工学院、西北财经学院、晋中学院、铜陵学院、新乡学院、黄淮学院、昭通学院、贵州师范学院、中华女子学院等大批应用型高校。尤其是上海市明确规定高校刚走上工作岗位的青年教师“不得直接上讲台,必须先担任2—3年助教”^[4],一体化推进青年教师助教培养制度。总之,青年教师助教岗位培养制度已从多重奏变成大合唱,由几枝竞秀逐渐演变成百花盛开、群芳争艳。

(3)国家再强化。2018年,《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》明确提出“建立完善传帮带机制”“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”^[5]。2019年10月,《教育部关于深化本科教育教学改革 全面提高人才培养质量的意见》进一步强调“高校应建立健全助教岗位制度,完善选拔、培训、评价、激励和反馈的全流程助教岗位管理制度”。

六、成果的应用与推广

1. 成果应用。

(1)湖北工程学院全面推行。本研究是在湖北工程学院实施青年教师助教岗位培养制度之后开始,在推进中跟进,研究与制度推行同向同行,在实施行动中进行跟踪研究,利用最新的研究成果深化实践。青年教师助教岗位培养制度已在湖北工程学院形成广泛共识,得到全面实施,实现了全覆盖,取得了明显成效,在校内外产生了深远影响,已成为新型工程大学教育教学改革的亮点。

(2)湖北工程学院新技术学院同频共振。湖北工程学院新技术学院是依托学校设立的独立学院,长期以来,该校十分重视青年教师培养,大力实施以老带新的“青蓝工程”,取得了一定的成效。湖北工程学院实施青年教师助教岗位培养制度以来,新技术学院也将新型工程大学青年教师助教岗位培养制度的有益经验有机纳入“青蓝工程”之中,与湖北工程学院交相辉映。

(3)对全国地方新建本科高校有启示。本项目研究也得到了全国一些同类高校的响应和支持,对于全国地方新建本科高校具有借鉴作用,对福建、湖南、江西、贵州、河北、湖北等地同类高校青年教师助教制的实施和青年教师的培养具有一定的启示,产生了强烈共鸣与回响,地方应用型本科高校青年教师助教培养制度已从“星星之火”变成“燎原之势”。

2. 成果推广。

(1)权威媒体推广。2019年7月1日,《中国教育报》大篇幅刊载了《湖北工程学院:青年教师助教岗位培养改革与实践》,全面介绍了新型工程大学青年教师助教岗位培养的改革举措、实践成效与优化思考。文章在全国范围产生了较大影响,引起了热烈的关注。

(2)地方应用型高校传播。湖北工程学院对新型工程大学青年助教岗位培养制度进行多种形式宣传推广。2017年,湖北省本科教学工作会议上曾介绍了学校的青年教师助教岗位培养制度的

实施成效。2018年,《实施助教岗位培养制度 引领教师成长》案例收录于湖北省教育厅编印的《湖北高校本科教育工作经验及案例汇编》。2018年,青年教师助教岗位培养制度的案例被收入“地方院校高水平本科教学工作圆桌论坛”典型案例集,面向全国同类高校推广。2018年,在“新建本科院校联席会议暨第十八次工作研讨会”上作经验介绍,受到好评。近年来,湖北工程学院在与曲阜师范大学、湖南理工学院、合肥学院、皖西学院等高校互访交流中,多次介绍了新型工程大学青年助教岗位培养制度的实施和成效,得到肯定。福建厦门理工学院、湖南邵阳学院、广西贺州学院、江西宜春学院、广西河池学院、贵州兴义民族师范学院、河北美术学院、湖北汉江师范学院等高校借鉴了我校经验,形成各自的青年教师培养制度与实施方案。

新媒体宣传。在进行理论研究和实践推广的同时,对新型工程大学青年助教岗位培养制度的实施与效果进行跟踪报道,通过宣传报道推动改革。湖北日报网、湖北教育新闻网、孝感日报、湖北工程学院网等媒体对新型工程大学青年教师助教岗位培养制度的实施进行了一系列报道,产生了良好的社会影响,中国高校之窗还对新型工程大学青年教师助教岗位培养制度的实施成效进行了转载,扩大了影响。

七、主要不足和持续优化

1. 主要不足。

(1)周期明显偏短。尽管方案规定培养周期为半年到一年,但实际执行都是半年,培养周期明显偏短。半年的培养周期时间虽短,但由于受训者心无旁骛,集中时间专注于教学训练和反思,能做到事半功倍,解决一些实际教学问题。相对以往的“放养式”培养,无疑是一个巨大进步,但教学是一项复杂的系统工程,需要必要的时间才能保证培养效果。

(2)内容相对单一。教育是“德术”“艺术”“学术”“技术”“仁术”的集合体,教学是包含“德术”“艺术”“学术”“技术”“仁术”等多元素的特殊活动。学校的青年教师助教岗位培养制度实施以来,主要偏重于对教学“艺术”培训,辅之一定的“技术”培训,但对“德术”“学术”“仁术”等培训重视明显不够^[6],需要进一步加强。

(3)形式比较传统。青年教师助教岗位的培

养形式比较传统,主要培养形式是指导教师与培养对象结成“1+1”组合体,实行教学“传帮带”,指导教师绝大多数对线上线下混同教学认识不够,较少使用。线下培养占统治性的地位,线上培训资源有限,线上线下混同培养稀缺。

(4)应用能力培养还不够突出。地方应用型高校大多有“应用型、地方性”的定位,以培养应用型人才为己任,服务地方经济社会发展是他们共同的服务面向,而应用型人才培养离不开应用型教师,青年教师是地方应用型高校的希望与未来,他们的教学水平与培养能力直接关系到应用型高校的人才培养质量,直接影响地方应用型高校的发展。

2. 优化措施。

(1)持续优化方案。全面总结 2014 年以来学校实行青年教师助教岗位培养制度的成功经验,认真反思实施过程中存在的问题。深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想,深刻领会《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》的精神,认真落实新时代全国本科教学工作会议精神。以习近平总书记关于新时代教师建设的重要精神为指导,以中共中央和国务院关于新时代青年教师队伍建设的意见为遵循,坚持问题导向、目标导向和持续改进,在 2.0 版方案的基础上,多方借鉴,融合新机,进一步优化顶层设计,适时推出 3.0 版方案。

(2)适当延长时间。国内已经不乏先例,上海市要求所有高校新入职青年教师“必须先担任 2—3 年助教”后方能独立授课^[4],江苏大学“将青年教师从事助理教学的时间从 1 年延长到 3 年”^[7]。湖北工程学院根据实际,将培养期从半年延长到一年,实行“校内+校外”分段分流培养;第一阶段(前半年),坚持现有做法,以“艺术”“技术”培训为主,兼顾“德术”“仁术”;第二阶段(后半年)实行分流培养,深入企(行)业进行一学期的实践,培养实践应用能力,补齐青年教师能力短板,使其成为“双师双能型”教师,提高应用型人才培养能力。

(3)丰富内容。注重对青年教师进行全面培养,继续强化“艺术”培训,帮助青年教师过好“教学关”。与此同时,重视“德术”培训,引导青年教师强化“四个意识”,坚定“四个自信”,严格遵守高等学校教师职业道德规范,争做“四有”好教师,扎实履行立德树人根本任务,做好“四个引路人”。加大“技术”培训,鼓励青年教师参加在线开放课

程建设团队,参与在线开放课程建设,学习雨课堂、微助教等新型教学形式,掌握线上线下混同教学的技术技巧,推动课程教学革命,促进现代信息技术与教育教学的融合。

(4)实行“刚性+弹性”结合。“刚性”培养是强制性的,每个受训者必须完成并达标,可以根据需要实行“多对一”培养。“弹性”培养是在“刚性”培养之后,根据自愿原则,进行个性培养。在行业实践中有较大收获与刚性需要的,可以延长行业实践时间,强化行业实践能力培养。根据个人的发展定位和阶段性需要,配备“教学导师、行业导师、科研导师”,采取“并联式”或“串联式”培养,充分满足个性化需求,助力多元发展与全面提升。

(5)创新形式。在坚持现有培养形式的基础上,进行大胆探索,探索多种培养形式。实行“教学导师+科研导师+行业导师”等多导师制,应用型强的课程尝试实行“学院导师+行业导师”的“双导师”制。加大对雨课堂、学习通等新型教学技术培训,推行智慧教学,引领课堂教学技术革命。加大青年教师培训在线开放课程建设和利用力度,丰富在线培训资源,实行线上线下混同培训。

[参 考 文 献]

- [1] 程振理. 陶行知“小先生制”教育思想探究[J]. 江苏教育研究, 2015(24): 54.
- [2] 教育部:我国高等教育毛入学率达到 45.7%[EB/OL]. (2018-07-20)[2019-12-29]. <http://edu.sina.com.cn/gaokao/2018-07-20/doc-ihfqtahh4390486.shtml>.
- [3] 张尧学. 高校“青椒”的困境与突围[N]. 光明日报, 2013-08-13(5).
- [4] 刘轶琳,程琦,徐程. 助教 2—3 年后方可上讲台 教授须为本科生上基础课[EB/OL]. (2015-12-28)[2019-12-29]. <http://sh.eastday.com/m/20151228/ulai9159164.html?9p7vd/68204>.
- [5] 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[EB/OL]. (2018-01-31)[2019-12-29]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [6] 潘慧明. 湖北工程学院青年教师助教岗位培养改革与实践[N]. 中国教育报, 2019-07-1(6).
- [7] 吴奕,明平,孙晨飞. 助教时间延长到 3 年 江大提升青年教师教学能力[EB/OL]. (2016-03-24)[2019-12-29]. http://www.gywb.cn/content/2016-03/24/content_4724982.htm.

(责任编辑:张晓军)