·师资培养·

基于职业周期理论的高校师资培养体系探索与实践

严波　蒋君好　杨竹
重庆医科大学药学院　400016
通信作者：杨竹，Email：869418303@qq.com

【摘要】 本文主要基于职业周期理论对高校师资培养体系进行探讨，以提升高校师资培养成效。综合考虑教师教学和科研的发展路径，将高校师资职业生涯分为适应转变期、成长分化期、稳定贡献期和指导消退期四个阶段。在分析不同阶段师资特点的基础上，有针对性地设置不同培养方案。实践结果显示，所建立的师资培养体系，促进了教师成长，增强了教师队伍的核心竞争力，取得了较好的培养效果。

【关键词】 高等学校；　师资队伍；　职业周期理论；　培养体系
【中图分类号】 R78
基金项目：重庆医科大学教育教学研究项目（JY170220）
DOI：10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2019.07.017

Exploration and practice of teachers' training based on professional career cycle theory

Yan Bo, Jiang Junhao, Yang Zhu
College of Pharmacy, Chongqing Medical University, Chongqing 400016, China
Corresponding author: Yang Zhu, Email: 869418303@qq.com

【Abstract】 Based on career cycle theory, this paper mainly discussed the training system of teachers in colleges and universities. Considering the teachers' teaching and scientific research development, tachers' career in colleges and universities can be divided into four stages: adapting transition stage, growth stage, stable contribution stage and regression stage. From the perspective of the above-mentioned analysis of the characteristics in different stages, well-directed training schemes should be set up. The practice results show that the teacher' training system has promoted the growth of teachers, strengthened the competitive power of teachers, and achieved good training results.

【Key words】 Medical universities;　Teaching staff;　Career cycle theory;　Training system
Fund Program: The Education and Teaching Research Program of Chongqing Medical University (JY170220)
DOI：10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2019.07.017

中国高校逐渐由扩张式发展转为内涵式发展。在这一过程中，高校更加关注教师的成长。高校教师成长不仅影响教学质量，也是学科建设、科学研究、社会服务和文化传承等多个方面发展的关键因素。特别是在国家推动高校“双一流”建设的过程中，人才竞争变得更为激烈。在引导人才合理流动的同时，转变思路，以盘活高校内现有的师资存量为着力点，建立一套完善的师资培养体系，进而促进教师成长，增强教师队伍的竞争力。本文从教师职业周期理论视角，分析高校师资队伍不同阶段的特点和需求，尝试建立较为完善的师资培养体系。

1　教师职业周期理论的内涵与研究现状

教师职业周期理论起源于 20 世纪 60 年代。国

内外有不少学者对高校教师的职业发展进行研究和探索。通过对教师入职到离职的整个过程需要经历的各个阶段及其特征进行研究和划分,深入认识和了解教师在各个阶段的特点和需求,以提供相应的培养方案,促进教师职业发展。

国外关于教师职业周期发展的研究主要包括富勒的“教师关注阶段理论”、纽曼等的“教师发展阶段论”、费斯勒的“教师职业生涯周期理论”、休伯曼的“教师职业周期主题模式 ”和司德菲的“教师生涯发展模式”[1]。这几种理论从不同的角度对教师职业发展进行了不同的分类和分期。后续研究在原来的基础上进行了优化和探讨,主要将教师职业发展分为:职前期、职初期、能力建构期、热情与成长期、职业挫折期、职业稳定期、职业消退期、职业离岗期。

国内学者关于教师职业周期理论的研究相对较少。有学者根据医学专业的特色,将教师分为新手型教师(1~5 年)、合格型教师(>5~10 年)、骨干型教师(>10~20 年)及专家型教师(20 年以上)四个阶段[2]。更多的研究聚焦在青年教师培养上。例如,将青年教师的成长分为适应期、成长期和成熟期,并提出对策和建议[3]。有学者将青年教师的培养模式总结为入职培养模式、导师培养模式、高校自身培训模式和教师在职再教育培训模式[4]。教育部为促进教师发展也启动国家级教师教学发展示范中心建设工作,重点提升中青年教师业务水平和教学能力,加强高校教师队伍建设,提高教育教学质量。通过对高校教师教学发展中心运行状况进行调查研究,发现教师教学发展中心已初步发展成为一种致力于教师教学能力提升的专门机构,对高校提升教育教学质量起到了积极的作用[5]。

2　教师成长阶段及特点

国内外高校教师发展研究主要聚焦于教师的职业发展周期和教师教学能力提升等的研究。本文综合考虑高校教师教学、科研领域不同的发展路径,主要从建立教师成长培养体系的角度出发,分析和探讨高校教师从进校后到退休前这一阶段其职业发展的分期,并阐述各阶段的特点。通过研究和分析,提出高校师资职业生涯主要分为适应转变期、成长分化期、稳定贡献期和指导消退期四个阶段。

2.1　适应转变期(工作 0~3 年)

高校新进师资主要来源于本专业或相关专业的博士研究生。从学生到大学教师,不仅面临角色的转变,同时也需要能力的转变。这一转变过程对青年教师来讲非常重要,通常决定了青年教师以后的职业走向,因此笔者将进校工作 3 年以内定义为适应转变期。在这一阶段,新师资面临的转变与挑战主要表现在以下方面。

第一是环境的适应与认同。从学生到大学教师,需要一个心理上的过渡与成熟。充分了解新工作单位的办学理念,教学模式及管理体系等,逐步适应新的工作和生活环境,确立教师身份。

第二是探索和建立自己的科研方向。科研工作是高校教师的一项重要职能,现在高校对教师的科研能力要求越来越高,较早地确立自己的科研方向对教师的科研生涯有积极的推动作用。如何处理与原导师研究内容的关系,如何利用新单位的科研和技术条件,如何更好地满足学科发展的需要,都需要在这一阶段认真思考与探索。

第三是学习和完善学科背景知识。新师资进入高校通常是以最终学位的专业方向来确定从事的教学和科研方向,但其往往与本专业要求的知识结构有较大的差异。例如,很多药理学博士研究生本科和硕士阶段是生物学或基础医学相关学科,对药学和医学了解较少。在医学院校从事药学领域的教学和科研工作就需要学习医学和药学的相关知识,完善知识结构,才有利于胜任岗位的要求。

第四是学习和掌握教学的技能。医药类高等院校的新进师资多来源于非师范类院校和非师范专业,未授受过教育教学技术的相关培训,对教学工作的内涵和要求不太清楚,对新的教学模式、教学手段缺乏认识。因此,需要加强对新进师资的培训和学习,提高教学技能。

2.2　成长分化期(工作 3 年,年龄 35 岁以下)

经过 3 年的适应期,教师对岗位要求、科研方向的把握及教学基本技能都具备了一定的基础,但对自身近期和远期缺乏明确的职业规划,同时由于个人能力和兴趣的差异,导致教师向不同职业类型发展,本文将这一阶段称为成长分化期。

教学和科研工作是高校教师两大岗位职责,根据教师能力与兴趣的差异,可以分为教学科研型、教学为主型和科研为主型三类。不同类型的教师其职业发展路径和培养需求是不一样的,学校和学院应根据实际情况对教师进行差异化的培养。教学为主

型教师在这一阶段需要进一步提升教学技能与教学理念,熟知本单位的教学管理模式,掌握新的教学技术手段,能够开展针对提高教学质量的教育教学改革的研究等,逐步成为教学骨干力量。科研为主型教师在这一阶段则需要进一步融入新单位的科研团队中,明确自己的科研方向,提高科研能力,争取科研项目资助,快速进入科研工作良性发展轨道。教学科研型教师则需要投入更多的时间和精力,平衡教学与科研的关系,同时提高教学和科研的能力,成为学科发展的后备力量。

2.3 稳定贡献期(35~55 岁)

通过前期的培养,高校教师 35 岁以后大多能晋升为副高职称,成为学校和学院的教学骨干和科研骨干,能够指导和培养研究生,促进学院和学校教学和科研工作的发展。该批教师直到 55 岁前都具有较大的热情和能力。因此,本文将这一阶段称为稳定贡献期。

这一阶段的教师有经验和能力,是学校和学院发展的中坚力量。提高其教育教学和科研激情,提供良好的发展通道显得尤为重要。一方面,他们逐渐脱离原有的课题组成为独立的科研负责人,或成为教学方面的课程负责人,享受成长和成功带来的喜悦。另一方面,他们又失去了作为青年师资所获得的一些支持条件,面临更大的教学和科研方面的竞争。建立良好的教学科研评价体系和激励机制,提供职称、学术及教学等发展的机遇和条件,将有助于保证其职业发展的持续性。

2.4 指导消退期(大于 55 岁)

当年龄达到并超过 55 岁的教师,其工作热情和创新能力均呈下降趋势。但是,他们具有丰富的教学和科研经验, 能够指导新师资和青年师资成长。因此,本文将这一阶段称为指导消退期。

由于退休、绩效评估和导师管理等政策的影响,加上教师自身成长和身体等因素,这一阶段的教师缺乏继续成长的动力。同时面临研究生招生减少,获取科研项目支持更加困难等问题,较难维持高水平的科研状态。但这一阶段的教师经过多年教学和科研实践,具有丰富的教学经验,对教育规律、人才培养及课程体系等都有更深刻的认识;对学科方向把握、实验室管理、科研团队建设等有更多的经验。因此,建立良好的制度体系和激励机制,充分发挥这一阶段教师的经验和能力,将更有助力于学科发展。

3　全程教师培养体系的建立与实践

针对不同阶段教师职业发展的特点,从提升教师综合能力的角度出发,结合医学院校高校教师的实际情况,本研究提出全程教师培养体系的理念,多角度、全过程地对教师进行培养和激励,畅通人才成长道路。培养体系主要包括以下几个方面。

3.1 适应转变期的“辅、导”培养体系

适应转变期是高校教师职业生涯的起点,面临诸多的问题和挑战,顺利实现身份的转变将有助于青年教师的快速成长。这一阶段的培养在于“辅”与“导”的结合。“辅”主要是提供新进青年师资所需要的各种教学、科研条件,“导”则是给予正确的引导和培训。

第一,融入式的岗前培训。高校新进教师岗前培训大多集中于学习《高等教育学》《高等教育心理学》《高校教师职业道德修养》《科研方法论》及《教学实践》等课程[6],缺乏对各高校自身历史文化、专业特色、职业发展等的教育。融入式的岗前培训就是在此基础上,增加学习学校的发展历程、校园文化、教学名师与科学家的奋斗史及学院文化与历史等,让新进教师能够充分地了解学校与学院,融入到新的集体当中。

第二,多渠道的辅助条件。新进教师通常会面临无科研条件、无科研经费、无教学经验的“三无”状态。本文提出建立多渠道的辅助支持系统,为新进教师的发展提供保障。首先是时间保障,在适应转变期的三年时间,原则上教师不正式参与本科生的教学活动;其中两年时间从事科学研究工作,一年时间从事教学技能培训。其次是条件保障,在科研方面提供科研启动经费、基本的实验条件和共享仪器平台;在教学方面提供课程教学指导,开展教学技能培训等。

第三, 教学与科研的双导师体系。首先鼓励新进教师进入科研团队和教学团队。在科研方面,新进教师与科研团队进行双向选择;新师资在充分了解科研方向和研究团队的基础上,结合自身研究背景,选择进入到合适的研究团队中。这个过程中,加深了新师资对新单位科研情况的了解,也逐渐确立自己的研究方向,为以后的科研工作奠定基础。在教学方面,根据各教研室的课程需要和新进教师的学历背景,安排进入相应的课程教学团队,并根据个

人特点,制订个性化的新进教师教学学习方案。其次是指定科研和教学的指导教师,原则上由所在科研团队负责人和课程负责人分别担任。科研指导教师负责指导新教师撰写科研课题、开展科学研究和选择研究方向等;教学指导教师则负责根据新教师的情况制订学习方案,安排听课、试讲和集体备课等工作。

3.2 成长分化期的分类培养体系

由于教师职业兴趣和能力的差异,在成长分化期将表现出不同的特点和发展方向。有的青年教师擅长教学,有的青年教师擅长科学研究,少数教师或对教学和科研均能良好地掌握和发展,因此其培养内容应各有侧重。

一是科研能力提升计划。根据新教师的培养情况,对新教师的科研能力和承担的科研项目进行评估,对达到培养要求的教师开展科研能力提升计划。学院将对这一类教师进行持续的科研资助,加大与指导教师和科研团队的合作,促进科研能力的提升。鼓励教师到国内外高水平大学或研究机构做访问学者,学习新的研究方法和技术,开拓视野。支持教师参加各类学术交流活动,融入本学科的国内外学术团体,增强教师的学术影响力。

二是教学能力提升计划。通过适应转变期的培养,初步掌握了教学的基本技巧,熟悉了教学管理流程,对承担的课程有了更进一步的了解。学习了相关专业的基本知识, 对教学工作有了一定的认识。在这一阶段,学院持续开展教学能力培养,在教学团队个性化培养的基础上,加强对新的教学手段、教学理念和教学模式的学习和引导。鼓励和支持教师外出交流学习,了解国内外相同专业的教育教学现状,学习先进教学经验,整体提升教学技能。

3.3 稳定贡献期的激励培养体系

在这一阶段,教师已具备较强的科研能力或丰富的教学经验,成为科研和教学工作中的骨干力量,畅通教师的成长路径、激励教师教学和科研兴趣是这一阶段的重要内容。

第一,完善激励机制,提高教学科研业绩。根据院系发展的实际情况,依照学科发展的要求,制定合理的激励机制。①注重对高水平科研论文、重大科研项目和成果转化项目给予激励,引导形成一批具有影响力的科研成果。②注重教学与科研激励的协调,在重视科学研究的情况下,加大对教学工作的激励。鼓励教师从事教育教学研究,针对教学过程中出现的新问题、新情况,积极开展教学研究,发表教学研究论文,申报教学成果奖和出版教材等,不断提高整体教学水平。

第二, 择优遴选,培育学科带头人和学术骨干。处于稳定贡献期的师资群体,具有较强的学术水平和教学能力,是科研和教学工作中的骨干力量,也是院系师资队伍的主体。在培养过程中,对该部分群体应该重点关注和扶持。①实施“入圈入流计划”。积极推荐骨干教师参加各种学术交流会议、教学研讨会议;遴选骨干教师兼任各类学术职务;优选骨干教师申报各类人才计划;形成一批在学术圈具有影响力的师资队伍。②对具有重大科学意义的基础科研项目或具有市场应用前景的科研成果给予专项资助,培育高水平科研成果,打造高水平师资队伍。③实施课程首席教师制。遴选学术水平高、教学效果好的骨干教师担任课程首席教师;发挥课程首席教师在课程建设中的主导作用,推动课程建设。在课程首席教师队伍中,遴选培育教学名师,进一步提升专业教学水平和社会效应。

3.4 指导消退期的荣誉激励体系

指导消退期的教师具有丰富的教学科研经验,在业内形成了较大的影响力。充分发挥这批教师的作用,对于保持和提升学科发展力具有重要意义。

第一,完善教学督导制度。该阶段教师具有较长的从教时间和丰富的教学经验,对于提高教学管理水平、提升教学质量能起到积极作用。通过建立教学督导专家组,从该阶段的教师中聘任部分优秀教师担任教学督导专家,给予荣誉激励,调动教师工作积极性,提升教学质量。

第二,建立青年教师导师队伍。配合学院的教学与科研双导师体系,优选该部分教师队伍作为青年教师导师,负责指导青年教师开展教学、科研活动,提升青年教师的科研和教学能力。

第三,积极发挥学术委员在学科建设中的作用。该阶段教师基本具有正高职称,优选具有较高学术水平和较强教学能力的教师担任学术委员会委员,继续发挥该阶段教师在学科建设等方面的论证、咨询和把关的作用。

随着高等院校“双一流”建设的推进,师资队伍整体素质将直接影响学科建设成效和学校院系的整体发展。根据教师职业周期理论,本研究针对

不同阶段教师职业发展的特点，对不同发展阶段进行分类培养，初步建立一套完整的师资培养体系，促进了教师成长，增强了教师队伍的核心竞争力。所构建的培养体系取得了较好的实践成效，具有一定的参考价值。

利益冲突　所有作者均声明不存在利益冲突

作者贡献声明　严波：负责项目实施和撰写论文；蒋君好：参与项目实施和论文撰写；杨竹：提出研究思路，指导项目实施和论文审定

参考文献

[1] 赵霞, 刘水云. “双一流”建设从培养“一流师资队伍”做起——基于国外高校教师绩效评价的影响研究 [J]. 山东高等教育, 2018(3): 17-26.
Zhao X, Liu SY. Double first-class initiative: starting from the cultivation of top-level teaching staff: based on the research of foreign faculty evaluation's impact [J]. Journal of Teachers College Qingdao University, 2018, 6(3), 2018(3): 17-26.

[2] 陈勤, 曾凡才. 医学院校“四型并进、五位一体”教师培养模式的构建[J]. 西北医学教育, 2008, 16(3): 441-442. DOI: 10.3969/j.issn.1006-2769.2008.03.018.
Chen Q, Zeng FC. Construction of a new teacher training model at medical colleges and universities [J]. Northwest Medial Education, 2008, 16(3): 441-442. DOI: 10.3969/j.issn.1006-2769.2008.03.018.

[3] 刘瑞贤. 高校青年教师成长道路与特点 [J]. 中国高教研究, 2008(2): 50-51.
Liu RX. The growth path and characteristics of young teachers in colleges and universities [J]. China Higher Education Research, 2008(2): 50-51.

[4] 袁义, 胡莹. 国内外高等院校青年教师培养体系的比较[J]. 高教论坛, 2014(1): 74-76, 97. DOI: 10.3969/j.issn.1671-9719.2014.01.020.
Yuan Y, Hu Y. The comparative study for young teacher cultivation system for international and domestic university [J]. Higher Education Forum, 2014(1): 74-76, 97. DOI: 10.3969/j.issn.1671-9719.2014.01.020.

[5] 别敦荣, 韦莉娜, 李家新. 高校教师教学发展中心运行状况调查研究[J]. 中国高教研究, 2015(3): 41-47. DOI: 10.16298/j.cnki.1004-3667.2015.03.08.
Bie DR, Wei LN, Li JX. Survey on the operation of the center for faculty's instructional development at institutions of higher education [J]. China Higher Education Research, 2015(3): 41-47. DOI: 10.16298/j.cnki.1004-3667.2015.03.08.

[6] 宋照芬, 巴素英. 试论高校教师岗前培训体系的构建[J]. 科技资讯, 2015, 13(11): 163-164, 166. DOI: 10.3969/j.issn.1672-3791.2015.11.13.
Song ZF, Ba SY. Construction of the pre-service training system of college teachers [J]. Science & Technology Information, 2015, 13(11): 163-164, 166. DOI: 10.3969/j.issn.1672-3791.2015.11.13.

（收稿日期：2019-01-14）
（本文编辑：唐宗顺）

·作者·读者·编者·

中华医学会系列杂志关于论文题名的规定

题名应以准确、简明的词语反映文章中最重要的特定内容。一般使用能充分反映论文主题内容的短语，不必使用具有主、谓、宾结构的完整语句，最好不用标点符号。中文题名一般不宜超过 20 个汉字。一般不设副题名。确有必要时，推荐用冒号将副题名与主题名分开；或者用与主题名字体、字号不同的文字排印副题名，以示区别。题名用词应有助于选定关键词和编制题录、索引等。应尽量避免使用非公知公认的缩略语、字符、代号等，也不应将原形词和缩略语同时列出。题名中的外文人名用原文。

（中华医学会杂志社）