

高校青年教师培养与师资博士后制度创新研究

储俊

(储俊, 男, 汉族, 华东政法大学)

摘 要 将博士后制度与青年教师培养结合起来, 实行师资博士后制度, 进一步拓宽了博士后培养渠道, 同时亦充分利用博士后制度平台为学校教学科研和人才队伍发展提供人力资源储备和前期职业能力考察, 实现师资选拔与博士后流动的有机结合。师资博士后制度弥补了我国高校教师专业发展体系建设的不足, 亦可满足高校课程开发与建设的需求, 有利于完善博士后制度, 有利于创新高校教师雇用结构, 建立有效的人才流转机制, 强化优胜劣汰机制, 对组建教师队伍, 切实把好教师选聘质量关, 起到了很好的政策导向作用。

关键词 高校 青年教师 师资博士后

Abstract: Introducing the system of “postdoctoral lecturer”, which combines the postdoctoral system with the training of young lecturers, broadens the channel for cultivating post-doctors, and also, provides the university with plentiful talent reserve. It achieves the selection of lecturers on the one hand, and the fostering of post-doctors on the other. The system of “postdoctoral lecturer” improves the professional development system of lecturers, and it may also help to satisfy the demands of the curriculum development of the university. The establishment of the “postdoctoral lecturer” system will improve the postdoctoral system, innovate the employment structure of lecturers, facilitate an effective mechanism of talent flow, and promote “the survival of the fittest” rule. It provides a good policy guidance for the lecturer selection and contributes to the improvement of the quality of the faculty at the end.

Key word universities young lecturers post-doctors

《国家中长期教育改革和发展规划纲要》的研究制定, 推动着我国教育体制、人才培养机制等各方面的新变革, 对教师队伍也提出了新的要求。而高校青年教师作为推动我国高等教育可持续健康发展的新生力量, 无疑肩负着不可替代的重要作用。2015年11月底出台的《国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见》提出, 要充分发挥博士后制度在高校和科研院所人才引进中的重要作用、设站单位在博士后研究人员培养使用中的主体作用、博士后研究人员在科研团队中的骨干作用, 推动博士后制度成为吸引、培养高层次青年人才的重要渠道。因此, 如何营造良好的高校青年教师成长环境, 提供科学的成长条件, 不断提升青年教师职业素养和水平, 是一个亟待探索研究的课题。

一、高校青年教师培养存在的主要问题

在世界及我国高等教育面临新变革的背景下，青年教师的成长对高校未来发展具有重要战略意义，而在我国社会经济发展环境下，国内高校也有条件实施各自的青年教师培养方案，因此取得了不少成绩，然而也必须认识到在青年教师培养方面存在诸多问题和不足，只有在问题、差距中找原因、想办法，才能不断推进我国高校青年教师的培养工作。

1. 青年教师选聘上近亲繁殖现象严重。

目前，我国多数高校青年教师采取“一站式”培养模式，本校的本科生—硕士生—博士生—留校任教。这样一条龙下来，知识同化，水平上没有太大发展，人际关系却越发的盘根错节。这种现象对于高校的发展具有相当的负面影响。首先，给高校管理工作带来不少难度：由于学术上的近亲繁殖，使得同一师门的师生们形成了复杂的裙带关系，一定程度上扰乱了高校管理的科学性和民主性；其次不利于不同学术思想、流派的交流，限制了学科建设的发展：目前我国高校普遍存在一种师徒型人才结构，缺乏学术交流和创新，成为学科建设发展的羁绊；第三，影响教学质量的提高：师出同门的师生们在分析问题，思考问题的方式乃至至于上课讲授的方法上有很大的雷同，导致教师思维缺乏开放性和创新性。

2. 高校教师队伍能进不能出，不利于青年教师的选聘。

在美国，高校教师的雇用形式有终身职、全职非终身职和兼职。终身职与非终身职的区别是，前者同时承担教学、研究、服务3项基本任务，是学校的学术力量核心；而后者只从事教学，基本不从事研究与服务工作。按美国大学的普遍规定，一个教师的工作量如果超过满工作量的75%，就算全职教师，不足者为兼职教师。全职与兼职的区别是，前者有工作保障，享有学校基本福利，只参加教学管理工作，不参加其他管理工作。兼职教师没有工作保障，不享有学校福利，也不参加任何管理工作，按课付酬，多劳多得。终身职已经变成了少数群体，而对应的，非终身职教师比例大大增加，而兼职教师又在其中占大多数。由此可见，非终身职尤其是兼职教师数量的增加是高校教师队伍结构发展的重要趋势。

我国高校教师队伍“能进不能出”的现象一直存在，雇用结构单全部为终身职，这对提升高校师资队伍活力、提高大学科研和教学水平均有不利影响。师资博士后制度的实施，有利于改变现有的雇用结构。师资博士后类似高校兼职教师，

一般与高校签订的是两年的博士后工作协议，两年后的去留取决于个人能力和教学科研成果。

3. 高校青年教师教学专业化技能相对缺乏

高校扩招之后普通高等教育本专科生师比持续上升，在全国高校本科教学评估的促进下，2003 年之后生师比开始下降，刚毕业的博士生是这一下降趋势的主要贡献力量。但是随着高校师资队伍迅速扩大，新教师虽然使学校教师队伍规模和学历结构取得了明显改善，但是新教师普遍存在交叉学科知识欠缺，视野不够开阔，教学和科研的实践经验 and 创新能力不足等问题。

在美国，1980年以后大多高校在任用教师后都有教师入职教育和继续教育，美国学院与大学联合会和研究生院委员会还共同发起和实施了“未来教师培训计划”，旨在使博士研究生具有教学、研究和专业服务的职业能力。很多高校更是对研究生助教培训课做了详细规定。我国目前还未形成规范的、可持续的教师发展制度，包括教师见习（助教）制度、新教师培训制度等，导致新教师对学校、学科建设和学生身心发展规律等诸多方面都不甚了解，一定程度上影响了教学质量的提升。

二、师资博士后制度在高校青年教师培养中的作用

1. 师资博士后制度的实施可以避免高校教师选聘上的近亲繁殖。

长期以来，我国高校教师的选聘来源主要以本校本专业优秀毕业生为主，长此以往逐渐暴露出了学术近亲繁殖的弊端：学术风格单一、研究方法雷同等，不利于科研团队的新老交替、协同创新，学校科研水平也难以实现全新跨越和整体突破。而师资博士后制度招收范围广泛，可以是本校的，也可以是外校的，还可以是国外留学回来的，但必须不是本校本专业的。高校积极吸引外校及海外优秀博士做师资博士后，从而可以优化教师队伍的学缘结构。通过师资博士后阶段的培养，博士后丰富了自身交叉学科的知识，扩展了学科领域，创新能力也有所提高，这不但为高校科研注入了新鲜血液，也对学科建设及博士后本人的成长起到了积极的促进作用。

2. 增强了高校青年教师培养的竞争性、流动性和灵活性

师资博士后人员从进站做博士后到出站成为正式的教师，不但要达到博士后的出站标准，还要完成师资博士后工作协议中规定的相关教学、科研等任务。与

以往毕业生直接留校或者直接招聘比起来, 师资博士后制度的选聘方式更具竞争性和科学性。只有保持一定的人员流动性, 才能保证师资的质量和水平。受事业单位人员编制管理的限制, 我国高校教师能进不能出的现象普遍存在, 导致高校师资流动不通畅, 经常是想要的进不来, 不想要的出不去, 迫切需要改革创新现有的用人机制, 采用灵活多样的用人形式, 建立健全教师流动退出机制。师资博士后制度聘用机制灵活, 期满出站后, 学校和博士后双方双向选择, 高校依据考核结果, 可以直接将其留用, 同时师资博士后也有自主选择的权力, 这种具有充分自主性和灵活性的用人机制, 使人才真正流动起来, 对高校选拔培养优秀人才, 降低用人风险具有积极的促进作用。

3. 师资博士后制度有利于提高了高校青年教师的培养质量

师资博士后制度的实施对有意从事高等教育的青年博士进行定向培养, 通过能进能出的灵活机制, 让真正适合高校教师岗位的青年人才脱颖而出, 同时也可以淘汰不适合教师岗位的人员, 通过两年的博士后研究工作, 可以使师资博士后人员很好地融入到其所在的科研团队, 挖掘自身科研发展潜力、积累教学经验, 出站后能够尽快适应教师岗位的要求, 从而提高了高校青年教师培养的质量。

4. 博士后合作导师在青年教师培养中的作用与优势

14 世纪初, 英国高等学校开始试行导师制, 发展一直很缓慢, 上世纪中期在美国重新兴起, 直到80年代才蓬勃发展。目前, 作为加强师资队伍建设的的重要举措之一, 它已成为欧美国家广泛推行的制度。师资博士后的合作导师一般按照一定的标准及程序, 选择一批具有较高学术造诣及业务水平, 事业心及责任感强, 教学经验丰富的拥有高级职称的高校教师对新参加工作的师资博士后进行专门指导, 帮助其迅速提高教学水平和教学能力, 使其尽快站稳讲台的一种教师培养制度。采用师资博士后导师培养青年教师, 一方面可以使新任的青年教师尽快适应工作, 通过和导师沟通可以更快的了解学校内部的相关规定和学生特点。导师的指导也有助于青年教师尽早形成良好的职业素养。导师的优秀品格, 对青年教师产生潜移默化的影响, 从而形成正确的角色定位, 将教师职业作为自己的终生选择。另一方面导师的言传身教, 使青年教师更快的掌握相关课程的授课内容和技巧, 使刚从学生群体走出来的青年教师, 作为独立的个体开展教学、科研工作。

三、高校师资博士后制度促进青年培养的实施路径

1. 依托学科发展，吸纳优秀人才。设立博士后流动站的学科，一般是高校的优势学科或重点学科，具有良好的学科基础和发展前景，有些甚至在国内处于领先水平。高校以此为枢纽，政策倾斜、重点投入，通过引进学术领军人物或中坚力量壮大合作导师队伍；建设部省级、国家级重点学科（或研究基地），把学科做大做强、做特做优，以点带面，全面提升学校学科建设的整体水平，为实施高校博士后制度奠定良好的学科基础，吸引更多的优秀人才来做师资博士后。

2. 明确个人身份，落实岗位待遇。明确博士后在站期间按规定享受单位同职级正式职工同等的福利待遇甚至更好的待遇。经招聘、考核后录用的师资博士后，实行师资博士后岗位聘用制，以聘用合同的方式，确定聘用关系，约定双方的权利和义务、职责和待遇，将师资博士后纳入日常的教师管理，参加正常的教学、科研活动，并及时兑现各种福利待遇。同时，学校领导、管理部门和合作导师，对师资博士后的学习、科研、生活及家庭进行全方位的关心和帮助，让其产生认同感和归宿感，加深对单位的感情。

3. 科学设置岗位，发挥激励效应。以现有的博士后流动站为平台，根据学校科研、学科发展和社会服务等方面的实际需要，结合现有师资队伍的人员构成、学科分布，科学合理地设置招聘岗位，有针对性地向优势学科、新兴学科倾斜。优先考虑国家级、省级重点学科，拥有国家级、省级重点实验室的学科，拥有两院院士、“长江学者”等优势学科，实现师资博士后资源的合理布局 and 有效配置。同时强化、落实岗位目标管理，明确招聘岗位的上岗条件、岗位职责、岗位待遇、岗位考核，遵循以岗定薪、多劳多得的原则，建立与岗位设置配套的分配制度。根据师资博士后岗位职责内容要求，建立一套科研激励机制，构建物质激励与精神激励相结合，以物质激励为主、精神激励为辅的竞争激励机制。鼓励和引导他们从事原创性、基础性的科研项目，强化科研精品意识，特别是对申报重大科研项目、取得重大科研成果以及实现重大科研成果转化的予以重奖，激发其科研热情。

4. 通过规范考核，引导人才培养。严格规范师资博士后的岗位考核，激发师资博士后的竞争意识。对师资博士后的考核既不急功近利，也不单纯量化考核。考核时不完全以发表学术论文的数量及刊物级别为主要依据，对从事原创性科研工作的师资博士后，不简单地以科研工作的成败来决定其考核成绩，将考核重点

放在其是否具有科研创新精神、是否具备科研发展潜力、能否胜任高校教师岗位上，考核标准高于一般的普通博士后。考核以实际工作业绩为依据，分类指导、分阶段进行，由合作导师定期检查其岗位目标完成情况，组成由学科领域资深专家教授、合作导师、人事管理部门人员构成的考核小组，通过中期考核、工作期满考核等形式，综合考查师资博士后的思想品德、学术潜力、办事能力，并实行淘汰制。通过师资博士后制度的实施，对青年教师进行科学的管理和指导，从而为学校培养高水平拔尖创新人才把好人才选拔的质量关口，促进优秀青年教师的成长和选拔。

参考文献

- [1]朱将, 闫晓华. 创新高校博士后流动站的管理研究[J]. 山西高等学校社会科学学报, 2010(01).
- [2]姚云, 张爽. 中国博士后制度: 反思与前瞻[J]. 高教发展与评估, 2006(05).
- [3]姚云. 提高中国博士后国际化水平的思考[J]. 现代大学教育, 2013(02).
- [4] 陈华晔. “近亲繁殖”——科研发展的绊脚石[J]. 西北医学教育, 2003, (2).
- [5]金家新, 易连云. 论多元目标下的博士后质量管理与评价体系构建[J]. 教育与职业, 2011(29).
- [6]唐爱国. 世界各国博士后制度的共同特征与博士后制度的优越性[J]. 社会科学管理与评论, 2013(02).
- [7]徐警武, 吴琼. 师资博士后制度的反思[J]. 高等教育评论(2014年第1卷).
- [8]赵炬明: 《美国大学教师管理研究(上)》, 《高等工程教育研究》2011年第5期, 第59-71页.
- [9]E. Corcoran. transition shock: the BeginningTeacher's Paradox[J]. Journal of Teacher Education, 1981(32): 19-23.
- [10] Veenman, S. Perceived Problems of Beginning Teachers [J]. Review of Education research, 1984, 2(54): 154.