

教学切磋与科研交流,可以让教师对熟悉的教育领域再认知,对陌生的教育领域重新学习,通过给教育注入新鲜血液,也容易帮助青年教师克服职业倦怠,有效预防职业枯竭,提升教师的自我价值的满意程度。

在加大科研引领与学术交流的同时,青年教师也要学会有效整合校外资源,将课外引入课内,为自己的科学而规范、精细而高效的科研所用,为自己的独特而人文、创新而细致的教学艺术所用。

(四) 建立对优秀人才的激励制度,促进青年教师的自主成长

优秀人才的成长与发展,需要良好的人文环境,完善的人才激励制度。为此,构建民办高校对青年教师的培养模式,要本着“以师为本”的理念,坚持以“尊重教师、依靠教师、发展教师”为出发点,使青年教师意识到自己的才华、精力、努力等因素,是学校的宝贵资源。充分考虑优秀人才的有效激励因素,按照建立激励机制需要遵循的原则,建立起一套多层次、多方位、多角度的满足不同类型的优秀人才需求的激励机制,从而促进青年教师的自主成长。

1. 在民办高校中,建立对优秀人才发展的激励制度

首先,可以将素质高、会管理、擅长教学的一批青年教师安排到重要岗位上去,让他们接受锻炼,接受挑战,实现自身专业素养的突破。其次,通过一些集体性的体育项目或者娱乐活动,在单位的青年群体联谊中,加强高校青年教师对学校文化的认同感,在他们内心深处形成集体归属感。再次,管理者要把物质激励与形象激励有机地结合起来。如果有青年教师申报课题成功,或者在青年教师优质课大赛中荣获一等奖,或者在核心期刊上发表论文,或者编写教材获奖,学校既要给予一定的物质奖励,还要有形象化的激励,既要使优秀人才的付出有回报,又要对周围人产生影响,从而使激励效果在青年教师群体中产生持续而强化的作用。

2. 在青年教师中建立教学基本功的评价与考核制度

在民办高校中,青年教师的教学技能直接关系到学生的学业水平与专业素养,进而影响着学生对教师的认可程度、对学校的办学质量的评价。将教学基本功的评价与考核纳入到青年教师的评价体系中,对青年教师的成长既是一种督促,又是一种激励。对于青年教师而言,教学为先,科研次之。将教学基本功的评价与考核纳入到青年教师的评价体系中,有助于青年教师在教学中夯实基本功,迅速提升教学技能,提高课堂授课效率,同时,也有助于学校师资队伍的建设,提升学校的整体形象。

3. 建立针对青年教师教学科研的激励制度

有效的激励制度,对青年教师的成长是一种积极的推进作用。建立青年教师教学科研的激励制度,如针对青年优秀教师可适度提高工资福利,优先晋升职称,对指导学生参加各项省级和国家级比赛的优秀教师给予物质奖励与精神激励等,这些举措可以有效地推进青年教师队伍的建设。许多民办高校中,青年教师将学校当成职业生涯中的一个跳板,趁年轻的时候接受青年教师培养机制的磨砺,迅速积累教学经验,积极提升科研能力,等羽翼已丰,就远走高飞,跳槽到另一所待遇更丰厚、条件更优越的高校去任教。这对民办高校来说,是人才的流失,师资力量的削弱。因此,在加强对青年教师培养的同时,还应有相应的激励制度,一方面激励更多的青年教师钻研业务提升自己,另一方面可以将优秀的青年教师人才留住,激励其为学校做出更大的贡献。

参考文献:

[1] 张忠华, 苏静雷. 论大学青年教师专业发展存在的问题与对策[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2012(8).

[2] 马树伟, 党焦坪. 对职业院校师资队伍建设的几点思考[J]. 职教论坛, 2009(17).