



多元视角下 我国高校青年教师发展研究

邹春花 黄连杰 ◎ 著

 北京理工大学出版社
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS



多元视角下 我国高校青年教师发展研究

—— 邹春花 黄连杰 ◎ 著 ——

 北京理工大学出版社
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

内 容 提 要

本书通过对高校青年教师发展的概念、相关理论以及研究现状进行梳理分析,通过对青年教师教学发展工作的重点领域(教学能力和教学学术能力)进行系统深入的研究,包括教学能力与教学学术能力的内涵和形成机制、影响因素和促进方式,特别是对女性青年教师发展个案进行研究等,有助于加强对高校青年教师发展规律的认识。同时将高等教育学、心理学、管理学、社会学、组织文化学等学科的理论综合运用到高校青年教师发展的研究中,从多元视角关注新时期高校青年教师发展,重视高校青年教师培养,寻找青年教师教学能力形成和教学学术能力成长规律,为丰富教师发展理论提供借鉴。

版权专有 侵权必究

图书在版编目(CIP)数据

多元视角下我国高校青年教师发展研究 / 邹春花, 黄连杰著. —北京: 北京理工大学出版社, 2017.3

ISBN 978-7-5682-0219-0

I. ①多… II. ①邹… ②黄… III. ①高等学校—青年教师—师资培养—研究—中国 IV. ①G645.12

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第317369号

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街5号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (总编室)

(010) 82562903 (教材售后服务热线)

(010) 68948351 (其他图书服务热线)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 北京紫瑞利印刷有限公司

开 本 / 710毫米×1000毫米 1/16

印 张 / 15

字 数 / 278千字

版 次 / 2017年3月第1版 2017年3月第1次印刷

定 价 / 75.00

责任编辑 / 刘永兵

文案编辑 / 刘永兵

责任校对 / 周瑞红

责任印制 / 边心超

图书出现印装质量问题, 请拨打售后服务热线, 本社负责调换

前言 Preface

高等教育大众化是当代世界高等教育发展中意义最大、影响最深远的进程之一。20世纪90年代,随着我国经济社会的发展和人民群众对高等教育需求的日益增强,我国高等教育体制改革和布局结构调整迈出了关键步伐,高等教育开始向大众化迈进。从1999年开始,我国高等学校连续扩招,毛入学率、在学总规模和专任教师数不断攀升。目前高等学校毛入学率已经由1999年的10.5%提高到2016年的39.5%,在学总规模由1999年的742万人增加到2016年的3 759万人,与此同时,专任教师数也由1999年的52.33万人增加到2016年的162.55万人。我国高校专任教师队伍呈现出跨越式增长趋势,17年间增加了100多万人。高校教师队伍数量的快速增长虽然在一定程度上缓解了由于高校扩招带来的师资短缺问题,但是教师的素质还不能很好地满足我国高等教育内涵发展和质量提升的要求。

高等学校教师是高级专门人才培养的主要承担者,教师队伍的素质决定着高校的教育质量水平。近年来,越来越多的青年教师充实到高校教师队伍中,成为教师队伍的生力军。据统计,2012年全国普通高校35周岁以下的青年教师占46%,在我国高校教师队伍中几乎占据了“半壁江山”;40周岁以下的青年教师占62%,目前他们已经真正成为教师队伍中的主力军,是高校教学和科研工作的骨干力量,肩负着高等学校可持续发展的重任。青年教师的发展与成长直接影响到高等教育的兴衰,因此打造一支高素质的青年教师队伍对于高校发展具有重要意义。

高校青年教师在发展过程中还存在一系列的问题,主要表现在两个方面:一是青年教师的学历较高,但教学能力不强。我国高校青年教师大多拥有博士学位,科研素质好,但是由于他们大多数没有受过师范教育的系统培训,总体上存在教学理论知识不足、教学技能不

强、教学经验不足和教学质量意识淡薄等问题。二是青年教师重视自身科研发展和学科知识积累，对教学工作缺乏应有的热情和投入。这与许多高校过分重视科研而忽视教学的考核评价机制是分不开的。由于高校对青年教师的评价体系不完善，如职称评价内容失衡、教学评价模式欠科学、教学激励措施不力，大学的科学研究和社会服务职能被过度强化。另外，我国青年教师发展工作也还处于探索阶段，对青年教师教学发展规律的认识与研究以及对教师教学发展实践的总结与评价都还不够，与国外大学教师发展中心的学习交流也有待深入。

高校青年教师是学校的未来和希望，具有无限的发展潜力。青年教师处于青年期，是学术积累、知识积累、能力发展的黄金时期，此阶段他们的主要任务就是为实现自己的教育理想和奋斗目标而努力。这一时期的发展将直接影响每个教师今后的能力素质和专业水平。因此根据高校青年教师发展的现状和特点，改进青年教师的教学发展、组织发展、专业发展和个人发展等方面的工作具有重要的现实意义。

高校教师的发展既是教师职业角色的发展，也是教师个人自身的发展。本书认为高校青年教师发展是以提高高校青年教师教学水平为核心，促进青年教师有效地完成职业生涯中各种工作任务的理念、实践和策略的综合性框架，包括青年教师的教学发展、专业发展、组织发展和个人发展等方面内容。

本书试图研究以下问题：高校青年教师发展相关理论有哪些？高校青年教师的教学能力和教学学术能力如何提升？我国高校青年教师发展项目如何组织和开展？如何从多元视角来考察我国高校青年教师的发展？希望在研究这些问题的基础上提出有针对性的建议。

作者

目 录 Contents

第一章 高校青年教师发展概述····· 001

第一节 高校青年教师发展的概念及重点 ····· 001

第二节 高校青年教师发展的相关理论 ····· 004

第三节 高校青年教师发展的组织机构 ····· 008

第四节 高校青年教师发展的基本方法 ····· 015

第二章 教师发展理论基础····· 019

第一节 教师知识理论 ····· 019

第二节 教师学习理论 ····· 025

第三节 教师反思理论 ····· 033

第四节 教师合作理论 ····· 041

第五节 教师生涯发展理论 ····· 049

第三章 教师发展内容····· 056

第一节 培养教育情感 ····· 056

第二节 形成教育技能 ····· 066

第三节 构建教育关系 ····· 073

第四节 塑造教师人格 ····· 077

第四章 高校青年教师教学能力····· 084

第一节 高校青年教师教学能力的内涵和
构成 ····· 084

第二节	高校青年教师教学能力的影响因素分析	088
第三节	高校青年教师教学能力提升的对策	091
第五章	高校青年教师教学学术能力	094
第一节	大学教学学术运动产生的时代背景	094
第二节	教学学术能力的内涵和特征	098
第三节	高校青年教师教学学术能力建构的基本要素分析	100
第四节	高校青年教师教学学术能力现状的实证研究	104
第五节	高校青年教师教学学术能力提升对策	108
第六章	高校青年教师发展项目	110
第一节	有效高校教师发展项目的特征	110
第二节	高校入职教师教学培训项目	113
第三节	“青年教师教学会讲”项目	116
第四节	“教师卓越工程”项目	121
第七章	认知学徒制视角下高校青年教师教学能力培养	128
第一节	概述	128
第二节	高校青年教师教学能力培养与认知学徒制的文献综述	133

第三节	高校青年教师教学能力培养与认知学徒制的理论假设	139
第四节	高校青年教师教学能力现状调查	144
第五节	认知学徒制视角下高校青年教师教学能力培养对策	149

第八章 高职院校青年教师工作满意度研究..... 162

第一节	概述	162
第二节	文献综述	165
第三节	高职院校青年教师工作满意度的现状调查研究	174
第四节	高职院校青年教师工作满意度的个案研究	182
第五节	提升高职院校青年教师工作满意度的对策与建议	188

第九章 社会性别视角下女性青年教师角色冲突..... 200

第一节	社会性别理论及其特点	200
第二节	社会性别视角下大学女性青年教师的角色冲突分析	202
第三节	影响因素分析与建议	209

第十章	学生视角下高校青年教师教学能力评价	210
第一节	高校青年教师教学能力概述	210
第二节	学生视角下高校青年教师教学能力评价的现状调查	212
第三节	高校青年教师教学能力存在的问题及对策	214
第十一章	组织文化视角下高校青年教师发展	219
第一节	组织文化概述	219
第二节	相关研究的文献综述	222
第三节	组织文化视角下促进高校青年教师发展的策略	223
参考文献		231

第一章 高校青年教师发展概述

第一节 高校青年教师发展的概念及重点

一、高校青年教师发展的概念

(一) 高校教师发展

高校教师发展的概念，是随着社会发展而不断变化的。美国学者史蒂芬认为在公司里，改进产品的质量和服务的因素是员工的发展。在高校里也是如此，高校科研和教学的核心力量是教师，教师的发展是高校改进教育质量和服务的因素。因此，加强在校学生的教育品质、吸收借鉴成功的教学经验、改变教学观念去指导教学实践便成了高校教师发展的关键所在。克劳德在《教育研究百科全书》中认为，激发并促进高校教师个人专业能力的发展就是高校教师发展，包括科研和学术活动、课堂教学以及教师职业生涯管理。对于高校教师的发展，潘懋元在《高校教师发展简论》中阐述道，“从广义上来说，所有在校教师，尝试通过各种路径、方法去学习和实践理论知识，从而使自己的教学水平持续不断地提高、完善，都可以说是高校教师发展的范畴；从狭义上来说，高校教师发展则更加注重强调教师自身能力的提高，或者说是教学能力的提高”；最后他指出，“可以从学术水平的提高、教师职业知识的丰富、技能和师德的提升方面来阐释高校教师发展”。吴振利从发展内容说、发展行动说、发展目的说和综合发展说四个方面阐释了高校教师发展的概念。笔者认为，高校教师发展以提高高校教师的学术水平和教学能力为核心，包括教师的教学发展、组织发展、专业发展和个人发展等方面内容。

（二）高校青年教师

关于高校青年教师的概念，美国学者奥斯汀认为，高校青年教师是指还没有获得终身教职或在高校工作时间不足7年的教师。对于高校青年教师的界定，我国相关文件中指出：年龄在40周岁以下的教师群体均属于青年教师群体。例如，教育部颁发的《高等学校青年骨干教师国内访问学者项目实施办法》第二章“选派对象和条件”中规定高校青年教师申请者“年龄一般不超过40周岁”。综合学者的研究和官方文件相关规定，本书将我国高校青年教师界定为年龄在40周岁以下，承担高校教学和科研等任务的专任教师群体。

（三）高校青年教师发展

高校青年教师发展是以提高高校青年教师教学和研究水平为核心任务，包括青年教师的教学发展、组织发展、专业发展和个人发展。由国内外学者对高校教师发展的理解可知，高校青年教师发展既是青年教师职业角色的发展，也是青年教师个人自身的发展。青年教师专业发展强调教师专业角色的成长和发展，主要关注青年教师某一个学科专长的培养，促进在学科领域中的成长和发展。教学发展是指青年教师教学技能和课程开发等方面能力的发展。组织发展是指高校如何改善青年教师工作的外部环境来促进青年教师的发展。个人发展是指提高高校青年教师人际交往能力、身心健康水平和职业生涯发展等。高校青年教师发展是以专业素养、教学能力、科研能力等方面的全面提升为目的，它既指明了高校青年教师发展的任务，也指出了高校青年教师发展的主要内容。

二、高校青年教师发展的重点

教学是高校青年教师的一项重要任务，教学发展也是高校教师发展的核心和逻辑起点。因此高校青年教师发展是促进他们有效地完成各种工作任务的理念、方法和实践的综合体，应以提高高校青年教师的教学水平和胜任能力为核心与重点。目前，青年教师已经成为高校教学和科研的中坚力量。要提高教育教学质量，实现高等教育内涵式发展，高校必须注重青年教师的教学发展。下面阐述高校青年教师教学发展的必要性。

（一）教学发展是高校教师发展的逻辑起点

美国早在1962年就成立了世界上第一所高校教师发展机构——密歇根大学的学习

与教学研究中心,目的是为教师教学发展提供技术、资金支持和资源保障。这一机构的成立,对美国高校青年教师的教学发展起到了极大的促进作用。在英国,也出台了一系列的法律、法规和报告,如1944年的《麦克尔报告》、1972年的《詹姆斯报告》和2003年的《未来高等教育》等,为高校青年教师教学能力的提高和发展提供了法律依据。日本政府在20世纪90年代之后发布了关于大学改革的文件,如建立大学委员会(University Council)和中央教育委员会(Central Education Council),提出了科学技术基础计划和COE计划,对促进教师发展制度化起到了积极的作用。为顺应高等教育发展的需要,我们有必要重视和促进高校青年教师的教学发展。

(二) 教学发展是实现高校职能的基础工作

唐纳德·肯尼迪指出:“社会根据教学质量的好坏来评价大学,大学的主要工作是教学工作,通过培养人才、科研和服务三位一体,将人才培养作为大学的首要目标,并且要持之以恒地传承下去。”教学是高校的首要职能,高校教师要履行好这一职责,就必须提高自身的教学能力和教学水平,这是高校教师发展的应有之义和必然要求。

(三) 教学发展是提高青年教师教学水平的有效途径

近年来,我国政府提出了一系列高等教育教学改革的政策。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》中明确规定,“要大力提高高校教师队伍的教学水平”。2011年,《教育部财政部关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见》中表明:“高等院校要积极打造教学培训、教学咨询、教学评估等功能为一体的具有本校特色的教师教学发展中心,以满足不同教师的专业发展需要,实现广大中青年教师教学能力的全面提高。”2012年《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》提出:“推动高校普遍建立教师教学发展中心,重点建设一批国家级教师教学发展示范中心,有计划地开展教师培训、教学咨询等项目,提升中青年教师专业水平和教学能力。”高校新入职的青年教师群体具有学历高、专业知识基础扎实、创新能力强和思维活跃等特点,但是他们教学经验欠缺、教学基本功不扎实、对自己的职业生涯缺少管理和规划。教师的成长是一个渐进的过程,新教师需要不断调整知识结构,探索教学方法,从而完成从“教学新手”到“教学能手”再到“教学专家”的转变。

第二节 高校青年教师发展的相关理论

一、需要层次理论

美国人本主义心理学家马斯洛在《动机与人格》中，详细地阐述了需要层次理论。该理论包括生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要和自我实现的需要。马斯洛认为：“生理需要是这一理论的基础，是生存的基本需要，比如，吃穿住用行、婚姻、疾病治疗，当一个人满足不了所有五个方面的需要，生理需要就会占据上风，其他的需要都显得不重要；安全需要指的是避免遭受身心伤害、保障将来生活的需要，比如，身体健康与安全、生活稳定、劳动保护、社会生活保障等；归属和爱的需要指的是渴望爱与被爱、人际关系和谐、有特定的组织或团体可以依附的需要；尊重的需要，是指人在生活中能够感受到自我价值的需要；自我实现的需要是实现潜力的需要，是人渴望自我完成、自我发挥的倾向。”他认为：“只有低层次的需要得到满足后才能满足高层次的需要。即使是处在同一发展时期中，各层次的需要也可以并存、相互依赖，下一高层次的需要的发展将不会终结上一低层次的需要；当不同年龄的人处在不同的发展时期时，其中一种需要总是要占据主导地位，剩余的需要会居于次要地位。”

人产生行为的基础是需要，人的行为总是为了满足某种需要。教师的需要是根据自身的需要、教师职业特征等因素产生的。高校管理者应该尽量满足教师的需要。在高校中，处在职业生涯初级阶段的青年教师队伍是个特殊群体，为使他们在教学、科研等方面更好地发挥作用，学校要给予更多的指导，满足他们的需要。新教师刚踏上工作岗位，为了成为一名合格的教师，需要熟悉教学的过程，掌握教学技巧和课堂管理的技巧；希望有机会经常参加学术交流活动，站在学术前沿，提高自己的学术能力；希望了解各类科研项目申报的流程，更快地申请到科研项目。这一阶段也是青年教师成家立业的关键时期，对于高校管理者来说，不仅要考虑到青年教师工作阶段的特殊性，还要尽量满足青年教师的这些需求，才能充分调动青年教师工作的积极性。

二、双因素理论

弗雷德里克·赫茨伯格提出的双因素理论又称激励保健理论。该理论认为工作动机是由保健因素和激励因素共同引起的，保健因素无论怎样得到满足，员工都不会

感到满意,是造成员工不满意的主要因素。当保健因素无法得到员工的满意时,员工的不满情绪就会产生,严重的还可能造成罢工等过激行为。激励因素则相反,它是可以使员工感到满足的因素。改进激励因素,既可以使员工热情地工作,又能使生产劳动的效率得以提高。激励因素一般与工作的性质、员工的成就、个人的责任等因素相关。保健因素则同政策、组织、工资福利、工作地位等因素相联系。尽管两种因素都会对人的行为动机产生影响,但是其作用却不尽相同。简言之,只有激励因素才能够对员工产生激励作用,有效地调动其工作的积极性。

作为高校教师队伍中的特殊群体,青年教师不仅要关注组织管理、环境福利等保健因素,更要关注自我发展、工作成就等激励因素。例如,工作乐趣、成就感等会对青年教师产生关键性的影响。因此,重视激励因素的投入显得格外重要。高校管理者要做到关心和尊重青年教师,充分激发青年教师的潜力,使他们能够获得工作的成就感,通过制定科学合理的考评体系,完善教师管理的规章制度,为青年教师的进修培训提供政策支持和经济保障。

三、职业生涯理论

职业生涯管理是从人力资源管理与实践发展中发展起来的理论。职业生涯管理可以分为个人的职业生涯管理和组织的职业生涯管理。关于职业生涯的阶段,不同的研究者有不同的理论和划分方法,很多学者将职业生涯理论运用在高校教师发展研究中,对高校教师的职业生涯阶段进行分析,形成不同的划分方法。

休伯曼提出的“教师职业周期主题模式”,用七个不同的阶段来划分教师的发展:“一是入职期(1~3年);二是稳定期(4~6年);三是歧变期(7~25年);四是重新估价期;五是关系疏远期(26~33年);六是保守和抱怨期;七是退休期(34~40年)。”不同背景的教师在各个职业生涯阶段的特征是不同的。

霍奇金森(Hodgkinson)主要按年龄将高校教师职业发展分为七个阶段,分析了每一个发展阶段的变化因素。这七个阶段分别是:进入成人世界阶段(22~29岁);转变阶段(29~32岁);成家 and 向上发展阶段(32~35岁);成为自己阶段(35~39岁);中年阶段(39~43岁);重新稳定阶段(43~50岁);老年阶段(50岁~退休)。

高校青年教师主要处于入职期、稳定期和歧变期,这三个时期是高校青年教师成长的关键时期,将为今后的发展奠定基础。但是高校青年教师作为特殊群体,其阶段发展有其特殊性。高校有关部门要根据青年教师的发展规律,加强指导,严格把关,

针对青年教师工作中所遇到的各种问题,积极采取相应的措施,帮助青年教师健康成长。青年教师个体的发展受很多外部因素的影响,如高校组织氛围、教学科研政策、团队中同事关系等,因此,青年教师在入职初期,需要得到有经验的教师的指导,帮助制定科学的职业生涯规划。青年教师希望:在教育教学方面,及时接受导师的指点,参加教育实践,积累教学经验;在学术方面,能够融入团队,参与科研和教改项目;学校和所在院系能够为他们提供培训和继续教育的机会,使他们得到全面发展。

四、教学学术理论

当代美国大学学术运动以提高本科教学质量、改变以科研为主的偏颇的大学教师评价为目的。20世纪90年代,美国卡内基教学促进基金会前主席欧内斯特·博耶(Ernest Boyer)针对美国大学教师重科研、轻教学,导致本科教学质量下降的状况,提出要全面认识教师的智力和重新审视学术的含义。他在《学术反思——教授工作的重点领域》中给“学术”一词赋予了新的意义,指出大学里的学术不应仅仅指科学研究,而应该包括相互关联的四个方面,即发现学术、综合学术、应用学术和教学学术。对于教学学术,博耶认为,首先,教学需要教师能够掌握自己专业领域的知识,并迅速掌握新的信息;其次,教学需要教师和学生之间相互理解与配合,优秀的教学要求教师既是教学者,又是学习者,使教学充满浓厚的学术性。教学学术理论揭示了大学中重科研、轻教学的问题,促使大学和大学教师进一步思考教学与科研的关系,推动了教学学术理论和实践的发展。

教学学术理论有利于大学科教融合理念的形成,有利于促进青年教师提升教学学术能力。首先,教学学术理论有利于强化教学中心地位。高校青年教师作为新生力量,为了全面发展,首先应该把重点放在教学上,处理好教学与科研的关系。教学学术理论对于指导高校青年教师发展具有重要的指导作用。受到高校评价体系的影响,青年教师往往更加注重完成科研成果指标,而对教学关注较少。教学学术思想的引入,可以使高校青年教师更新学术理念,以学生为中心,把大学的教学过程作为研究的对象,通过课程开发和教学设计,实现课程知识有效传播。其次,教学学术理论有利于促进高校青年教师教学能力的提升。教学胜任力和投入度将成为衡量高校青年教师的指标,这将促进他们更多地关注教学,自觉加强教学学术研究,提高教学学术水平。教学学术要求高校青年教师不仅在教学中要有较强的授课水平,也要有对课程的研究能力和因材施教的实施能力,同时还要有对教学实践的反思和创新能力,这些能力的培养可有效地促进高校青年教师教学发展。

五、组织文化理论

埃德加·沙因把“在解决组织的外部适应和内部整合的过程中，基于团队习得、共享的基本假设”定义为组织文化。他认为，在团队产生的过程中，每支团队都必须解决成员、组织认同，共同目标，影响机制等问题，文化就是在学习解决这些问题的过程中产生，并经过建立、检验、完善、深化等过程得以确立的。团队文化来源于组织创建者的信念和价值观，团体成员随着组织的发展形成学习经历，在这一过程中，新成员的信念和价值观逐步与团队组织的信念和价值观契合，形成组织认同。

通过对上述组织文化理论相关观点的论述，可以看出，高校青年教师的发展与组织文化之间存在一定的联系。

（一）归属感

高校青年教师在一个与自己的职业认同、专业属性、教育理想高度一致的组织氛围中，会觉得学校、学院或系是展示自己的平台，会充分感受到自己的价值。而这样的组织文化，也必定会给青年教师更多的关注和体验，从而在职业的初期，使青年教师会更快地去适应环境，从而帮助他们顺利地过渡，获得强烈的归属感。

（二）凝聚力

高校青年教师会认为高校就是一个整体，会把自己的发展与学校的发展联系起来，自然而然地认为自己是整体中的一分子，因而群体凝聚力增强。

（三）方向感

融入了学校组织后，青年教师能够更加准确地找到自己的位置，审视自身的价值，制定自己的职业生涯规划，不断提高学术素养和教学能力，在此过程中，便形成了奋斗目标。同时，在与学生的交往中，也体会到了作为教育者的价值和责任。

六、认知学徒制理论

传统学徒制侧重对外部技能的传授，忽视对认知技能的发展；学校教育侧重传授大量概念性、事实性知识，忽视培养学生解决实际问题的能力，使知识脱离实际运用环境。面对这些问题，美国认知心理学家柯林斯和布朗等于1989年提出了认知学徒制理论，该理论是一种有效的教学模式或学习环境，它将传统学徒制的精髓和学校教育

相结合,让学习者融入实际的真实环境中,促进学习者知识的迁移和高级思维技能的获取,强调思维过程的可视化,培养学习者获取、解决实际问题的能力。认知学徒制理论揭示了学习的本质,即学习是学习者、知识、活动和情境相互作用的结果。为了让认知学徒制的功效得以最大限度地发挥,最重要的就是需要学习者与传授者之间和谐的互动。

认知学徒制理论和方法适用于高校青年教师发展。高校青年教师教学发展是通过自身教学实践活动,不断积累,从量变到质变的提高过程,也是“自我塑造”的过程。认知学徒制理论适用于个体学习环境,侧重培养学习者解决问题的能力、高级思维技能获取的能力,这些能力对青年教师的发展至关重要。目前很多高校对于入职初期的青年教师实行“导师制”,导师一般是具有丰富教学和科研经验的专家,导师的职责首先是帮助青年教师提高教学水平,制定教学发展规划,指导青年教师理解教学目标和大纲、组织教学内容、选择教学方法、掌握教学的重点难点等;另一方面是指导青年教师确立科研方向,熟悉科研项目申报流程,帮助青年教师申报科研项目。另外,导师通过与青年教师进行思想交流,了解他们的想法和要求,指导他们的职业生涯规划。青年教师通过协助导师备课、随堂听课、批改作业、指导实验等过程掌握教学实践环节;通过进入团队了解科研项目申报过程,积极进行科学研究。在此过程中,青年教师能够直观感知导师的活动,得到了实践所需要的高阶思维和处理复杂任务的能力训练,青年教师的教学能力和科研能力会随着问题的解决与任务的完成而得到提升,有效地促进自身发展。

第三节 高校青年教师发展的组织机构

高校的组织机构责权分明,每一个组织机构都承担着相应的职责和使命。教务处、人事处、科研处、工会和教师发展中心等有关部门各尽所能、通力合作,共同致力于高校青年教师的培养和发展工作。

一、教务处

(一) 教务处的职能

教务处(教务部)是高等学校中的教学管理机构,主管教师的教学目标、教学任务、教学进度及计划,学生的学习要求、目标、计划及考试等教与学各方面的事务,