

北京市委组织部优秀人才培养资助集体项目(2012F-06)

规划发展 成就卓越

——高校中青年教师发展支持体系构建与探索
付晨光 曲学利◎主编



知识产权出版社

Intellectual Property Publishing House

北京市委组织部优秀人才培养资助集体项目(2012F-06)

规划发展 成就卓越

——高校中青年教师发展支持体系构建与探索

主 编：付晨光 曲学利

副主编：周华丽 张军辉



知识产权出版社

Intellectual Property Publishing House

图书在版编目 (CIP) 数据

规划发展 成就卓越: 高校中青年教师发展支持体系构建与探索/付晨光, 曲学利主编. —北京: 知识产权出版社, 2015. 2

ISBN 978-7-5130-3151-6

I. ①规… II. ①付…②曲… III. ①高等学校—科学研究工作—北京市—文集 IV. ①G644-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 266638 号

内容提要

中青年教师作为高等院校的发展主力军, 其发展备受关注, 本书集中体现了北京市委组织部优秀人才培养资助集体项目 (2012F-06) 的研究成果, 同时, 收录了北京联合大学部分中青年教师的论文, 对地方普通高校中青年教师的专业化发展进行了研究和探索。全书分为院校支持体系篇、教师发展研究篇、执教能力培养篇、教师学术科研篇和教师发展案例篇, 对进一步推动地方普通高校中青年教师的专业化发展具有借鉴意义。

责任编辑: 兰 涛

责任校对: 谷 洋

封面设计: 乔鸿雁 王竹宝

责任出版: 孙婷婷

规划发展 成就卓越

——高校中青年教师发展支持体系构建与探索

主 编: 付晨光 曲学利

副主编: 周华丽 张军辉

出版发行: 知识产权出版社有限责任公司

社 址: 北京市海淀区马甸南村 1 号

责编电话: 010-82000860 转 8325

发行电话: 010-82000860 转 8101/8102

印 刷: 北京中献拓方科技发展有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

版 次: 2015 年 3 月第 1 版

字 数: 349 千字

ISBN 978-7-5130-3151-6

网 址: <http://www.ipph.cn>

邮 编: 100088

责编邮箱: lantao@cnipr.com

发行传真: 010-82000893/82005070/82000270

经 销: 各大网上书店、新华书店及相关专业书店

印 张: 15.25

印 次: 2015 年 3 月第 1 次印刷

定 价: 49.00 元

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题, 本社负责调换。

前 言

教师的专业化发展状况一直是国内外高等教育研究和实践的热点课题。近年来中青年教师在高校教师队伍中所占比例越来越大，因此，了解中青年教师专业化发展状况，构建提高其执教能力、促进其专业化发展的院校支持体系，成为高校师资队伍建设的 key 问题。

作为北京市规模最大的市属高校之一，北京联合大学承担着近 3 万名在校生的培养任务。目前全校 45 岁以下的中青年教师 1133 人，占教师总数已达 70.8%，比例已经非常高，部分优秀中青年教师已经在学校教学科研一线承担起重要任务，发挥着重要作用。因此，北京联合大学把加强中青年教师的专业化发展问题，作为学校“十二五”人才队伍建设的中中之重，把中青年教师培育好、发展好，学校的未来才有希望。学校在“十二五”规划中提出，要培养 100 名左右具有创新意识，精良素质，发展潜力的中青年骨干教师，采取各种有效措施，有效提升中青年骨干教师队伍整体素质，特别是要切实提高中青年教师的教学和科研能力。成立教师教学发展中心，外请专家来进行深度辅导，形成全方位的师资培训体系，加强教师发展的服务水平。

为落实上述规划目标，学校推出“人才强校”四项计划，其中“教师提升计划”、“教师培育计划”和团队建设计划，都有效支持了中青年教师的专业化发展。学校各次人才工作会，都将加强中青年教师发展工作作为大会主题，在学校《关于加强中青年教师培养和资助工作的意见》中，重点加强了对 45 岁以下、具有博士学位、副高以下专业技术职务教师的培养与资助；依托学科建设平台，通过向重点学科倾斜，建设团队和协同创新平台，加大对中青年教师的培养资助力度；要求校职能处室，包括人事处、教务处、科研处、研究生处等，要加强对此项工作统筹；各个教学单位作为中青年教师培养的组织单位，学校将给予政策和资金的支持。

本论文集是北京市委组织部 2012 年优秀人才培养资助集体项目——《北京联合大学中青年教师专业化发展支持体系的研究与实践》的成果总结，旨在针对目前我校中青年教师队伍存在的主要问题，开展相关研究与实践工作。通过北京市属高校调研，结合本校状况的深入分析，从职业发展规划、支持政策与制度、业务培训交流、人文关怀环境等各方面，构建适合本校特点和需求的中青年教师专业化发展支持体系，促进全校中青年教师的专业化发展，也为兄弟院校和北京市教育主管部门提供参考。

目 录

院校支持体系篇

加强中青年教师资助与培养, 构建教师发展

- 校级支持体系 付晨光 杭孝平 孔 军 (3)
- 开展人力资源开发研究 促进中青年教师队伍建设 曲学利 孔 军 方祖成 (8)
- 中青年教师专业化发展的院校培训
- 支持体系构建 付晨光 曲学利 周华丽 张军辉 韩忠强 (12)
- 实施人才资助系列计划, 促进中青年教师专业发展 康 艳 杭孝平 (16)
- 促进中青年教师专业化发展, 构建高校人文关怀环境支持体系 张俊玲 庞卫祥 (22)
- 高校中青年教师干部领导力培养的探索 仲计水 吕 毅 王 玮 (25)
- 高校中青年教师社会实践与服务能力提升路径的探索与实践
- 以北京联合大学师范学院艺术设计系为例 ... 全 京 曹丽华 吴娜仁娜 (29)
- 关注需求, 立足校本, 构建教师发展信息服务平台 ... 韩忠强 张军辉 周华丽 (33)

教师发展研究篇

- 北京联合大学教师专业化发展需求调查报告 周华丽 韩忠强 张军辉 (39)
- 以青教赛为载体, 为服务青年教师全面成才提供正能量
- 北京联合大学青年教师教学基本功
- 比赛调研报告 张俊玲 罗 丹 邹佳霖 (50)
- 北京市属高校中青年教师公共服务状况探究 边峥峥 (55)
- 台湾师范大学教师发展支持体系的启示与思考 张军辉 (62)
- 地方普通高校新教师职前培训的反思与探索 刘宇霞 周华丽 (67)
- 高校人事涉诉涉访问题的特点、成因与对策 孔 军 (73)
- 高校中青年干部的发展困境与路径探析 吕 毅 (77)
- 高校青年教师专业化发展的现状与对策探究 张 琦 (81)
- 教师参与企业实践之我见 刘 欣 (86)

执教能力培养篇

大学课堂吸引力及其影响因素探究

- 以《城市要素调研方法与实务》课程为例……………张艳(93)
- 如何通过知行教育提高《数据结构》课堂吸引力探讨……………庞胜(101)
- 影响大学课堂吸引力的关键性因素研究……………张俊娜(107)
- 提高大学课堂吸引力的几点思考……………郭震(113)
- 课堂有效管理研究……………史丽媛(118)
- 重构大学课堂吸引力……………杜辉(122)
- 高校心理素质教育课程实践教学的研究与实践……………晏宁(129)
- “办法总比问题多”
- 高师音乐学专业舞蹈训练课程的实战教学经验谈……………曹颖娜(134)

教师学术科研篇

- 应用型大学管理学课程建设探讨……………刘晓敏(139)
- 《多媒体技术》双语课程的教学实践与改进措施……………赵瑛(145)
- 应用型大学提升大学英语教学质量策略探讨……………张艳(151)
- 经管大类平台课《管理信息系统》课程教学的调查研究……………黄艳(161)
- 《中国近代史纲要》的德育功能探析……………李娜尹福斌(170)
- 新媒体行业发展对新闻传播教育的影响……………钟静(174)
- 浅谈韩国语教育的发展方向……………权震红(178)

教师发展案例篇

- 关于视障生教学研究的体会……………刘东明(195)
- 借助学院国际化发展平台,持续提升执教能力……………郑春芳(197)
- 路漫漫其修远兮 吾将上下而求索
- 我在联大的成长记……………张远索(200)
- 善集资源 合理借力 提升自身专业素养……………汪昕宇(203)
- 善用创新平台,积累学术资源,提升科研能力……………刘建国(206)
- 实践教学助力教师成长……………王淑芳(209)
- 新教师的角色转变和教学成长……………张婧(211)

学校文件

北京联合大学关于加强中青年教师培养和资助工作的意见	(217)
北京联合大学关于印发《关于对博士后出站人员资助的实施细则》的通知	(220)
北京联合大学关于印发《关于对中青年教师专业发展培养和资助的实施细则》 的通知	(224)
北京联合大学关于印发《关于青年教师配备导师工作的实施细则》的通知	(227)
北京联合大学关于印发《关于对具有博士学位的中青年教师培养和资助的 实施细则》的通知	(232)

院校支持体系篇

加强中青年教师资助与培养，构建教师发展校级支持体系

付晨光 杭孝平 孔军*

对高等院校来说，中青年教师是其发展主力军，是高校人力资源的核心，尤其部分优秀中青年教师对高校发展起着至关重要的作用。据统计，2012年，全国普通高校专任教师中，40岁以下者占60.77%。因此，学校在制定政策时应结合中青年教师的特征，为青年教师的发展提供支持和政策，助力青年教师迅速成长。

一、高校中青年教师发展的重要性

高校中青年教师比例不断加大，大批中青年教师已成为或将成为各高校教育和科研的骨干。现在高校新入职中青年教师普遍具有博士、硕士学位，思想活跃，接受新事物、新思想、新知识快。但一个不可忽略的问题就是，新入职中青年教师在经济收入、生活、专业技能等方面存在一定压力，这不可避免地会影响中青年教师的职业发展，如何有效解决这个问题，使中青年教师能较快成长，已成为高等学校面临的普遍性工作。国务院发布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010~2020年）》中，明确指出要鼓励中青年优秀教师脱颖而出；同时，2012年12月，教育部出台了《关于加强高等学校中青年教师队伍建设的意见》，将加强高校中青年教师队伍建设，全力打造高校中青年教师成长发展空间作为重要工作之一。高校中青年教师发展越来越受到国家重视，各高校在中青年教师发展过程中，应充分考虑中青年教师的特点，积极制定相应策略，从各方面予以倾斜。

二、高校中青年教师的特点

（一）工作和生活压力较大

刚刚参加工作的中青年教师，经济收入不高，面临住房、成家立业、养儿育女等方面压力，生活负担较重。从工作上来说，中青年教师承担课程较多，备课量较高，尤其是在教学能力上还没有太多经验的教师会备感压力。另外，角色转变也需要时间，中青年教师通常都是从学生到教师不久，初期会存在学生和教师双重身份，这导致中青年教师自我认同需要一个转化过程。

* [作者简介] 付晨光，北京联合大学党委副书记，教师教学发展中心主任，教授；杭孝平、孔军：北京联合大学人事处副处长。

（二）中青年教师职业素养相对不够

目前中青年教师虽然都具备高学历、高智商的特点，但是，在专业化发展、教师职业素养方面显得不够。教师作为一种专业工作者，需要具备高超的教育教学能力、良好的政治素养和教育精神、高尚的道德情操和修养，这些都需要一定时间去培养和训练。

（三）中青年教师个人专业化发展的困惑

高校教师承担三项责任，即教育教学、科学研究和社会服务。这三方面责任是衡量教师职业专业化的重要内容。教育教学能力就是教师从事教学工作依据相关的学科理论、教育心理、教学技能等能力，教师只有通过科学的训练和培训才能胜任。科学研究需要教师长期积淀、不断思考、淡泊名利、静心研究，但是，在职称评聘、课题申报等压力下，不少中青年教师的思考能力和深度在减弱，在学术研究中急于求成、急功近利，缺乏长期坚守的科学精神。

综合以上特点，高校在制定政策时，应该充分考虑中青年教师发展的特点和困惑，制定更加人性化、科学化，符合中青年教师发展的政策体系。本文以北京联合大学为例，探讨高校中青年教师发展支持体系如何构建。

三、我校中青年教师发展支持体系建设

从全校情况来看，目前我校有专任教师 1599 人。其中，45 岁以下有 1133 人，约占总数的 70.8%；40 岁以下有 814 人，约占总数的 51%。这些中青年教师是我校发展的主力，针对其发展，学校设计和实施了一套完整的培养和资助支持政策与工作实施体系。

（一）宏观层面——围绕学校发展规划，研究制定发展战略

学校党委和行政领导非常重视学校人才工作，围绕“十一五”、“十二五”发展规划，于 2010 年、2012 年分别召开两次人才工作大会，尤其是第二次人才工作大会明确提出重点加强中青年教师队伍建设。在“十二五”规划中，学校提出要自主培养 100 名具有创新意识、精良素质、发展潜力的中青年骨干教师；明确加强中青年教师的培养，明确学校和学院在学科与师资队伍建设、教学与科研工作上的责权利，配套考核措施、办法；制定学院在学科建设、本科生教学、竞争性教科研经费取得、教科研项目得奖，以及学生教育、管理等方面可以量化的考核目标。为了体现对中青年教师在专业技术职务晋升中的倾斜政策，我校从 2010 年开通“博士通道”，对具有博士学位的中青年教师单独投放副高指标，从效果来看，通过博士通道评上副教授的教师，与通过一般途径评上副教授的同志相比较，发表论文数比平均数多 3 篇，其中第一作者多 3 篇、核心期刊多 2 篇。

（二）中观层面——重视人才建设工作，实施人才强校计划

学校制定了“十二五”时期北京联合大学人才强校计划实施方案。人才强校计划的主要内容包括《人才引智计划实施方案》、《人才提升计划实施方案》、《优秀团队扶

持计划实施方案》。其中，针对我校中青年教师占有较大比例的特点，专门制定了《人才（中青年教师）培育计划实施方案》。该实施方案建立了比较完备的支持体系。

1. 建立完善新进校中青年教师培育体系

(1) 规范教育培训。以教师培训学校为主体，采取校院两级培训的形式，从适应应用型办学和国际化办学的要求入手，进一步规范统一全校新教师培训的内容、方式和要求，增加培训内容，学期初9~10月集中时间统一完成。

(2) 实施助教制。中青年教师入校第一年实施助教制，主要任务是选准发展方向、拟订见习计划和实施方案、跟随主讲教师听课、参与辅导答疑、批改作业、备课等。坚持试讲制，每名新教师新开课前要进行试讲，实行教研室、系（部）二级试讲过关，规范教学行为，强化育人意识；坚持听课制，以教研室为主体，开展中青年教师观摩课活动；坚持督导制，教学督导委员会要对中青年教师的授课情况跟踪调查，加强指导，帮助中青年教师提高执教能力。

(3) 深化导师制。指定具有丰富教学及科研经验的副教授以上职称的教师做导师，用两年的时间对中青年教师的教学、科研等进行全面细致的指导，帮助中青年教师尽快适应教学环境、发展教学技能、培养科研能力。第一年主要侧重于教学方面的指导，协助导师参与课程的教学，承担课程的辅导、批改作业、课堂讨论的组织等工作。第二年通过科研立项资助的形式（设立苗圃工程），在导师的指导下帮助新教师提高科研能力。

(4) 加强社会实践。要求专业教师入校两年内完成为期半年的社会（企业、行业）实践。通过实践熟悉社会各种活动及生产、经营、开发和管理等环节，加深对专业知识理解，提高专业实际应用能力。

2. 建立完善中青年教师素质提升计划体系

(1) 加强师德教育。加强中青年教师的师德培养，倡导教书育人、严谨求实的良好师德师风。结合中青年教师的特点，利用中青年教师喜欢的载体和形式，开展形式多样的师德教育活动。定期举办中青年教师师德论坛，组织中青年教师参加校内外实践等。

(2) 设立专项资助项目。针对我校中青年教师的实际，在35岁以下，具有中级及以下职称和博士学位的优秀中青年教师中设立专项资助项目，采取激励与约束相结合、滚动淘汰的管理办法，用于中青年教师的科研立项、发表高水平论文、社会实践、进修培训等，为优秀中青年教师的发展搭建新的平台，提高其教学、科研水平，树立争先创优的良好氛围，进而带动青年教师整体水平的提升。

(3) 设立突出人才培养工程。建立优秀青年人才库，制定相关规定，从严遴选，每个市级以上重点学科（专业）选拔2~3名35岁以下具有发展潜力的中青年教师进入青年突出人才培养工程，三年一批，结合市“人才强教”、“三年行动”等项目，以校级教学研究立项的形式进行资助。

(4) 设立出国培训项目。积极应对教育国际化的新形势，建立师资交流制度。积极开展与国外大学的交流与合作，采用“走出去，请进来”等多种方式，拓宽中青年教师的国际视野。“十二五”期间，选派100名青年骨干教师赴国外大学进行3个月以

上进修学习,学习国外先进的教育教学理念,吸收和消化国外的优质教学资源,了解本学科专业的前沿,促进教学、研究与国际接轨。同时,多渠道地聘请外籍教师来校开展多种形式的讲学和学术交流。

3. 建立完善保障措施和服务支持体系

为了保障人才强校计划的顺利实施,学校提供了一套完整的保障体系。

(1) 领导重视,全员重视。形成各级领导重视,校院齐抓共管,师生员工关心和各部门、各单位通力协作,全员参与的工作机制,为中青年教师培育计划的实施提供有力的组织保证,为中青年教师搭建成长的平台。

(2) 加大经费支持力度。加大对中青年教师培育项目经费的支出,学校设立中青年教师培养专项经费,为中青年教师的成长发展提供经费保障,有关经费的资助根据具体的培养方式按相关规定执行。

(3) “传帮带”相结合。通过经验丰富老教师和教学科研团队的“传、帮、带”作用,加强对中青年教师思想政治、业务进修、教学科研的指导和帮助,从思想、教学、科研等方面对中青年教师进行全面指导和多方帮助,为中青年教师的培育提供大力支持和有力保证。

(4) 指导中青年教师做好职业生涯发展规划。我校成立了教师教学发展中心,从服务支持层面助力中青年教师成长。中心以“提升效能,规划发展;崇尚师德,成就卓越”为宗旨,打造了新教师研习营、专题培训班、教师发展论坛,职业发展导航等一系列品牌活动,建立了中青年教师职业发展的平台和机制,以发挥教学名师和教授对中青年教师的指导作用,帮助中青年教师制定切实可行的职业生涯发展规划。

(三) 微观层面——制定培养资助意见,助力中青年教师成长

2013年,学校通过了《关于加强中青年教师培养和资助工作的意见》,并根据该意见制定了《关于对中青年教师专业发展培养和资助的实施细则》、《关于对具有博士学位的中青年教师培养和资助的实施细则》、《关于对博士后出站人员资助的实施细则》和《关于青年教师配备导师工作的实施细则》四项具体实施细则,采取的途径和措施主要有:

① 学校设立博士津贴,纳入政策性补贴范围。年龄在40周岁(含)以下,具有博士学位且专业技术职务在中级及以下(行政职务在副处级以下,不含副处级)的专任教师,可享有博士津贴。

② 建立中青年教师项目配套支持制度。对具有博士学位的中青年教师获批的省部级青年项目,若确须配套经费支持,在申报时可以明确提出,可选取奖励或由所在学院从科研业务经费中予以配套支持。

③ 完善中青年教师学历进修资助制度。对优秀中青年教师进行资助,鼓励其进修博士学位(已具有博士学位的可去国内外进修或做博士后研究工作),对其攻读博士学位(或到国外进修)期间的绩效工资和待遇将给予适当保留。

④ 完善中青年教师企业或国外“游学”制度。鼓励中青年教师进入企业、科研院所实践或任职,担任行业社团(或组织)的领导工作;鼓励中青年教师采取自费的方式到国外留学、进行短期学术交流或做访问学者。对于以上事项,有关学院(教学单

位)要积极支持,并核算为相应的教学、科研工作量,学校也给予一定经费资助。

⑤加强中青年教师配备导师的组织、落实和检查监督工作。每学年各学院(教学单位)要将本单位配备导师的情况报校人事处备案,且要对导师规定具体的指导任务和目标要求,以及每月、每学期听所指导中青年教师授课的次数;同时,鼓励中青年教师配备企业(行业)导师,实行双导师;对指导的中青年教师以第一作者公开发表高水平论文或争取到相关级别教学科研项目(且经费到账)的导师,学校将给予一定的物质(资金)奖励。

高校竞争发展的关键在人才,中青年教师对高校发展至关重要,根据中青年教师特点制定完备的发展支持体系和支持政策,才能充分发挥他们的优势,最大限度地实现中青年教师发展与学校发展的“双赢”。

开展人力资源开发研究 促进中青年教师队伍建设

曲学利 孔军 方祖成*

在高等教育人才培养质量要求不断提高,应用型大学建设对教师队伍执教水平的要求不断提高的双重背景下,努力开展教师队伍建设,特别是中青年教师队伍建设的 Research 和服务工作,提高人事工作的科研和服务水平,不但是当前加强人事工作的一项迫切任务,也是人事工作向人力资源开发的 Research 和服务转变的必然要求。

一、人力资源开发的 Research 和服务是当前人事工作的迫切任务

随着这些年北京联合大学的建设和应用型人才培养工作的深入,应用型的教师队伍建设已成为学校工作的重中之重。如何提高教师,特别是中青年教师适应应用型教育的理论知识和技能?学校应采取什么政策和措施来加强中青年教师队伍建设?如何培养中青年教师队伍中的领军人物?如何引进带头人?如何从高等院校政策和制度的层面将中青年教师的职业生涯发展需要和学校事业发展需要结合起来?这些问题是学校在新时期的建设和发展给人事工作提出的新任务和新要求,要适应和服务于这种要求,就需要从传统的对人和事的管理向人力资源开发(Research)和服务转变;把这些新任务和新要求变成人事工作新的发展机遇,把大力开展人力资源开发的 Research、服务作为一件重要工作。

人事工作,是涉及“人”和“事”的管理工作,是与学校每个教职员工的成长、成才,工作、学习和生活息息相关的。传统的人事管理就是告诉人们“如何把事情作对”,“如何把一件事情做好”,对人的评价是诊断性评价:“你哪些做对了,哪些做错了。”而从现代人力资源开发的 Research、服务的角度说,人事工作是应该研究如何制定有利于教职员工个人职业生涯发展需要和学校事业发展需要的政策和制度,让人知道“如何做对的事”,“哪些事情该做,哪些事情不该做”,是以“人的发展为主,寻找新的方式或者改变方式去发现和寻找人才”,对人的评价也是发展性评价:“找出个人的优缺点有哪些,如何发展?”并能够根据政策和制度为教职员工职业生涯发展提供更好的服务,帮助个人发展。

所以,在这种理念指导下 Research 和做好应用型大学的人事工作,就能为学校提高人才培养质量提供良好的师资队伍条件,为学校的可持续发展奠定坚实的基础。这是一门很有研究价值的学问,应该下力气去做,去做好。

* [作者简介] 曲学利,北京联合大学人事处处长,教师教学发展中心主任,教授;孔军,北京联合大学人事处副处长;方祖成,北京联合大学人事处。

二、中青年教师队伍是学校进一步发展的关键性工作

(一) 中青年教师是学校教育教学的中坚力量

以北京联合大学为例,目前学校45岁(含,下同)以下的中青年教师是1133人,占教师总数的70.8%,比例已经非常高;2011年,学校新晋升副高级专业技术人员62名,硕士、博士(共57人)和40岁以下人员(平均年龄38.8岁)已成为主体;新晋升正高级专业技术人员32名,硕士、博士(27人)和50岁以下人员(平均年龄45.9岁)已成为主体。因此,中青年教师理应成为学校人才队伍建设的中中之重,把他们培育好、发展好已经是学校进一步发展的关键性工作。

(二) 中青年教师对自身成长和专业化发展要求十分迫切

通过近年来校人事处在研究项目中对中青年教师的调查发现,绝大部分中青年教师对职业生涯成长和专业化发展的要求十分迫切。

首先,在自我的评价中,绝大部分中青年教师都对自己的精神状态和工作状况给予了积极的肯定,达到了88.7%;在教学中,绝大部分中青年教师都对自己的积极努力和做法给予了肯定,认可率也达到了88%;

其次,71%的中青年教师更希望在专业技能方面有所提高,能加快学到专业技能,使自己的专业执教能力加以提升;77%的中青年教师希望参加在职进修的内容是:提高教学科研水平、更新知识;而参加进修的主要原因为:提高教学科研水平、更新知识。可以看出,绝大部分中青年教师对自身教学科研水平的提高以及专业技能的学习具有很强的迫切性。调查中还发现,近两年,中青年教师在职参加国内外访问学者和攻读博士学位的人数在增加,说明中青年教师在职业生涯成长和专业化发展中十分注重提高自身的学历和开拓自己的视野。

(三) 中青年教师中的校级领军人物数量太少

还是以北京联合大学为例,学校45岁以下正高级专业技术职务的教师共32名,应用文理学院7名,师范学院6名,商务学院、生物化学工程学院、自动化学院和校级直属科研单位各3名,特殊教育学院、校直属教学单位各2名,旅游学院和信息学院各1名;其他四所学院目前还没有45岁以下正高级专业技术职务的教师。32名45岁以下正高级专业技术职务的教师占全校正高级专业技术职务教师的24.3%,不到1/4;40岁以下比例更少,只占6.7%。

2012年上半年,学校人事处对全校45岁以下1000多名中青年教师进行了情况分析,经过对比目前他们在教学、科研和社会服务等方面的综合情况并进行了甄选,最后只有7名中青年教师在正高级职称、科研项目、获奖情况、教学等方面的条件基本符合“北京市长城学者培养计划”的入选条件;校人事处将建议学校进一步下大力气在政策和措施方面对7名中青年教师进行培育,争取在这7人中培育出进入“北京市长城学者培养计划”的候选人选。

目前学校重点建设学科和专业带头人一共是29位,45岁以下的只有6位;专业负

责人一共 78 名, 45 岁以下的只有 26 位, 只占 1/3; 学校 7 门基础课程(群)中, 主持公共基础课程群建设的负责人中没有 45 岁以下的中青年教师。

另外, 45 岁以下教师中的博士比例, 目前是 21.4%; 40 岁以下的教师博士比为 20.6%。

总之, 45 岁以下的教师, 正高级专业技术职务的少, 学科、专业负责人少, 特别是 40 岁以下的更少, 学校中青年教师中校级的领军人物急需加大培养的力度。

三、努力开展中青年教师培育、扶持的研究和服务工作

在“从现代人力资源开发、研究和服务角度搞好应用型大学人事工作”理念的指导下, 根据学校中青年教师队伍在专业化成长中存在的问题和职业生涯发展上的迫切需求, 我们相继开展了如下工作。

(一) 助推学校制定中青年教师队伍建设和各项计划

在学校“十二五”规划目标中明确提出了: 要培养 100 名左右具有创新意识, 素质精良, 发展潜力的中青年骨干教师, 采取各种有效措施, 有效提升中青年骨干教师队伍整体素质, 特别是要切实提高青年教师的教学和科研能力; 成立教师教学发展中心, 借助校内外教学专家的帮助对中青年教师进行深度指导, 形成全方位的师资培训体系, 加强对中青年教师职业生涯规划 and 专业化发展的指导和服务水平。

为落实学校“十二五”规划上述目标, 校人事处又助推学校制定了“人才强校四项计划”中针对学科(专业)带头人后备人选、教学、科研骨干教师的“人才提升计划”和针对优秀青年博士教师的“人才培育计划”和“团队扶持计划”; 计划中明确提出: 对现有各学科、专业中的优秀中青年教师进行培养提升, 鼓励和支持其出国进修、申报各类教学科研奖项, 对获得国家奖励的, 视奖励等级给予配套奖励; 加强对优秀青年人才的培养和培育, 通过加大经费投入、专项经费资助、配备优秀导师等措施, 实现培育突出人才项目等目标。这些措施将有效地满足中青年教师的职业生涯发展和专业化发展的需求。为进一步加强中青年教师工作, 在学校 2012 年人才工作会议上, 又提出了《关于加强中青年教师培养和资助工作的意见》(征求意见稿), 依托学科建设平台, 通过向重点学科倾斜, 建设团队和协同创新平台等措施, 重点加大对 45 岁以下、具有博士学位、副高以下专业技术职务教师的培养与资助的力度。

(二) 制定管理办法, 做好资助培养工作

为确保“人才强校四项计划”保质保量的实施, 校人事处在征求各教学单位和相关职能部门意见和建议的基础上, 制定和实施了具体的“人才提升计划”“人才培育计划”和“团队扶持计划”等项目的人员遴选方案, 以及各资助项目的实施和经费管理办法; 在组织各教学单位积极申报的基础上, 经过组织校内专家的评比遴选, 2011 年和 2012 年通过的“人才提升计划”和“人才培育计划”共资助了全校 50 多名中青年教师、57 名优秀的青年博士教师。

(三) 组织开展校级、市级各种科研项目

为了能够达到既要把以上各项计划的实施当做经常性的工作抓紧抓好, 又能够作