

高校青年教师教学能力提升探索与研究

李孟 周荣艳

(南阳理工学院 河南·南阳 473004)

中图分类号:G645.1

文献标识码:A

DOI:10.16871/j.cnki.kjwhb.2021.12.005

摘要 青年教师是高等学校人才培养的生力军,其教学能力的提升是保证学校人才培养质量的关键因素,也是高校师资队伍建设的环节。文章对青年教师教学能力现状进行分析,从培训体系构建、培训项目设置、教研促进教学、实践教学能力提升、教学监控与反馈等方面探索青年教师教学能力提升的路径,提出构建保障青年教师教学能力提升的组织机构、政策制度、激励与奖励机制、经费支持机制。

关键词 青年教师;教学能力;提升;路径;机制

Exploration and Research on the Improvement of Young Teachers' Teaching Ability in Colleges and Universities //

LI Meng,ZHOU Rongyan

Abstract Young teachers are the new force for talent training in colleges and universities. The improvement of their teaching ability is not only the key factor to ensure the quality of talent training, but also an important link in the construction of teaching staff in colleges and universities. This paper analyzes the current situation of young teachers' teaching ability, explores the ways to improve young teachers' teaching ability from the aspects of

training system construction, training project setting, teaching research promoting teaching, practical teaching ability improvement, teaching monitoring and feedback, and puts forward the organization, policy system, incentive and reward, and financial support to ensure the improvement of young teachers' teaching ability.

Key words young teachers;teaching ability;improvement;route;mechanism

青年教师是高等学校人才培养的生力军,是高校建设发展的力量源泉和人才储备,关乎学校的可持续发展和教师队伍的传承与创新。随着高等教育规模的不断扩大,高校每年引入大批青年教师,如何使青年教师完成角色转换,站稳讲台,担当起教书育人的重任,成为保障和提升教学质量的关键。因此,对青年教师的教学能力现状进行分析,对提升青年教师教学能力的路径进行探索尝试,对保障青年教师教学能力的条件机制进行研究和思考,既是解决青年教师自身职业发展的需要,也是高校打造高素质、专业化的创新型教师队伍的重要一环。

基金项目:南阳理工学院2020年度教育教学改革研究项目(项目编号:NIT2020JY-054)。

作者简介:李孟(1986—),男,河南南阳人,硕士,讲师,研究方向为教学管理、教师发展;周荣艳(1985—),女,河南南阳人,硕士,讲师,研究方向为物联网技术、教学管理。

1 青年教师教学能力现状分析

1.1 青年教师的教学能力储备不足

高校新入职的教师学历层次普遍较高,多数具备博士学位,学科专业知识牢固,科研能力突出,但多数青年教师非教育学专业出身,没有从教经验,未系统接受过高等教育相关理论学习和教学技能方法训练便走上教学岗位。在这种情况下,青年教师一方面对高校工作的职业环境和氛围尚未适应,另一方面对课程设计、课堂组织、资源开发、学习检测、学业评价等方面的准备不足,能力欠缺。

1.2 青年教师对科研的投入多于教研

青年教师往往科研能力较强,在进入高校工作以后,可以继续发挥其专长,从事原专业的科学研究,有很强的延续性,不存在适应性的问题。另外,高校教师待遇往往与职称晋升挂钩,而职称评审过程中科研成果占据较高比例,因此青年教师愿意将更多的精力投入在科研上^[1]。

1.3 青年教师教学能力提升过程较为缓慢,积极性欠缺

教学能力的提升是一个循序渐进的过程,需要较长时间的积累。青年教师只有在教学岗位上学习、积累、实践、反思、研究后,才能对教学有更为清晰和深刻的认识,进而对自己的教学设计、方法和技能进行改进。这一过程就是教学能力提升的过程,但需要较长的时间,且教学能力的提升也难以准确度和评价。青年教师对这一过程往往缺乏足够的耐心,对难以度量的成绩也缺乏成就感和满足感,继而导致对教学能力提升的积极性不高。

2 青年教师教学能力提升路径

2.1 构建科学合理的培训体系

培训是短期内提升青年教师教学能力较为有效的一种途径,高校应针对青年教师设置科学合理的培训体系。从层次上划分,培训体系可以分为院级培训、校级培训、省级以上培训。院级培训是学院根据本学院的专业特点、承担的教学和科研任务、教师队伍结构、学生学业水平开展的一类针对青年教师的培训。校级培训是高校根据全校青年教师的特点、学校教学工作重点、上级教育主管部门有关要求开展的涵盖教育理论、教学方法、教改研究、课题申报、师德师风、课程思政等主题的培训,该类培训不针对某一学科专业,通识性较强^[2]。省级以上培训主要是指学校遴选优秀的青年教师代表参加省级教育主管部门或高教学会等组织的一类培训,该类培训往往对人数有限制,通过遴选优秀青年教师可以对校内青年教师起到辐射带动及再培训作用。

2.2 设置形式多样的培训项目

高校可以设置教学讲座、教师工作坊、教学学术论坛、研修班、研习营、经验分享会、国内外进修等多样化的培

训项目。依据培训人员范围、培训人数、预期效果、主题内容可灵活采用不同形式。培训主题应内容丰富、重点突出,包括但不局限于高等教育理论、教师基本素养、教学方法与技巧、现代教育技术、教学研究与改革、科研课题申报、教学技能大赛、专业认证与评估等方面内容。培训项目分为必选项目和自选项目,必选项目为青年教师必须参加的培训项目,一般包括新入职教师研习营、新晋讲师研修班、新晋副教授研修班、师德师风培训班等;自选项目是青年教师根据自己的兴趣爱好或薄弱环节有针对性地参加高校组织的培训项目。

2.3 以教改研究提升教学能力

青年教师在教学岗位经过一定时间的实践锻炼和经验积累后,对教学环节和方法会进行研究并提出改革意见。高校在设置教学改革与研究项目时,应对青年教师教改进行支持,校级教改项目给予其一定比例的项目立项指标,省级以上项目鼓励青年教师申报或作为成员参与研究。在高校的教学团队建设、一流专业与课程建设、特色专业建设、特色教材建设等教学建设工作中要明确要求青年教师参与建设。青年教师通过参与不同类型的教学改革,可以逐步掌握教育规律,更新教学理念,在提高自己教研能力的同时提升教学能力^[3]。

2.4 以实践锻炼提升实践教学能力

实践教学能力作为高校教师教学能力的重要组成部分,受到越来越多的高校重视。这一点在应用型本科高校身上体现得尤为明显。高校通过选派青年教师赴校外企事业单位进行顶岗实践或者承担与专业相关的研发工作,可有效提高教师的专业实践能力,也能使教师掌握行业发展最新动态,了解企事业单位对毕业生的专业知识及能力的客观需求。在实践锻炼中,青年教师会反思自己的教学目标、教学方法和教学效果,并结合实际做出改进。同时在实践锻炼过程中,青年教师也会逐步凝练自己的研究方向,和企业共同进行技术研发和攻关,达到教学和科研能力的双提升。提供校外实践锻炼的企事业单位主要由学校会同二级教学院部指定,可优先选择与高校合作基础牢固、规模较大、技术领先、在行业中有一定影响力的单位。青年教师的校外实践锻炼,既可以加强校地合作,服务地方经济建设,提高高校影响力,也可以改善教师队伍结构,有助于构建高校的“双师型”教师队伍。

2.5 借助教学监控与反馈进行持续改进

高校大多设置教学质量监控机构,用于对教学工作进行过程管理,通过借助质量监控体系中的教学督导队伍、学生教学信息员队伍对青年教师的教学活动进行监控、信息

采集、分析和评价,并形成相应的报告,最终反馈给青年教师。在高校定期组织的期初、期中、期末教学检查和专项教学检查中,重点关注青年教师的教学组织与教学管理,并将发现的问题进行反馈。青年教师梳理分析教学管理部门的反馈意见,并制定改进措施。针对青年教师在教学过程中出现的普遍问题,可由学校进行统一指导或培训。针对青年教师的个性化问题,学校可提供教学咨询服务,进行面对面“诊断”,并给出“治疗”方案^[4]。咨询服务团队主要由校内专家、教授及教学经验丰富的教师组成,也可邀请同类高校的名师定期“坐诊”,提供指导。通过对青年教师的教学过程进行监控、反馈、改进,形成良性循环,持续提升青年教师的教學能力。

3 青年教师教学能力提升的保障机制

3.1 健全组织机构

高校对教师教学的发展越来越重视,不少高校已经开始设置教师发展中心,为教师的职业发展提供指导和服务。教师发展中心既可独立设置为学校的二级部门,也可挂在人事或教务部门名下进行合署办公,其主要职责是通过教师培训、教学评价与咨询、教学改革研究、教学竞赛、提供优质教学资源等方式帮助与促进教师的教学发展。

3.2 完善政策制度

制定青年教师教学能力发展制度,指导青年教师编制个人职业生涯规划,依规保障青年教师职业发展的权益。鼓励青年教师通过企业实践、国内访学、海外进修、攻读学位等形式开阔思路、拓宽视野、提升教学技能,并给予时间和经费上的支持。

3.3 建立激励与奖励机制

设置教学荣誉称号,通过设置教学新秀、教学标兵、教学名师等荣誉称号,调动青年教师投身于教学工作的积极性和创造性。从青年教师中评选学生认可度高、同行评价优秀、教学业绩突出、教学成果显著的教师,授予其荣誉称号。青年教师一般以教学新秀和教学标兵为主。教学新秀、教学标兵、教学名师荣誉称号依次递进,省级教学名师的遴选须从校级教学名师中推荐,由此形成递进式选拔。在开展的各类校级教学技能活动或竞赛中,设置不同奖项与荣誉,并给予一定的奖励,激励青年教师踊跃参与、以赛代练、以评促改。

3.4 提供充足的教师发展经费

青年教师的职业发展和教学能力的提升,离不开充足的经费支持,学校应加大对教师发展的财政投入。高校每年在进行财务预算时,在校级层面须统一设置教师发展专项经费,由教师发展中心或其他业务管理部门统筹规划使用,

用于支持学校开展的各项培训、专家讲学及教师的进修;各二级学院进行财务预算时也须设立一定比例的教师发展经费,由学院自主使用,结合学院自身的发展特点有针对性地支持教师的职业发展,逐步建立起具有学院特色的教师发展体系。教师发展经费使用要讲究效益,必须有严格的经费使用管理办法,确保做到专款专用,在经费使用过程中要接受监督和审计^[5]。

4 结语

青年教师教学能力的提升不可能一蹴而就,是一个从量变到质量变的过程。在教学能力提升的过程中,既受到外部条件因素的制约,也受到内部主观能动性的影响。高校须不断优化教师发展体系,重视青年教师的培养,加强政策引导,加大经费投入,调动青年教师积极性,打造“安教、适教、乐教”的育人环境和教研相长的学术氛围。青年教师需要树立教书育人的崇高理想,制订科学合理的职业规划,充分挖掘和激发自身潜力,高效利用学校提供的各类资源,将个人的职业发展和高校的事业发展结合在一起,潜心教学,善于钻研,逐步提升教学能力。

参考文献

- [1] 殷皓. 高校青年教师教学能力发展的困境及对策研究[J]. 教育教学论坛, 2020(47): 46-47.
- [2] 詹红, 王兰英. 高校教师培训工作的探索与思考[J]. 当代教育实践与教学研究, 2019(14): 141-142.
- [3] 程郁昕. 应用型本科普通高校青年教师教学发展能力培训的思考[J]. 当代畜牧, 2016(33): 61-62.
- [4] 任丽莉, 杨柳. 高校教师教学发展中心促进教师教学能力发展的机制与模式[J]. 才智, 2016(33): 95.
- [5] 史金联, 张永宏. 高校青年教师教学能力发展体系构建研究[J]. 高等农业教育, 2013(6): 47-50.

编辑 张效瑞