

高校教师教学能力阶梯式培养途径探索 ——国防科学技术大学教师教学能力培养机制建设与实践

耿辉¹, 赵惠君², 李国辉², 钟雅琼¹

(国防科学技术大学 1. 训练部; 2. 信息系统与管理学院, 湖南 长沙 410073)

摘要: 提高教学质量的关键是教师, 高校教师培养应把教学能力培养作为重点。指出高校教师教学能力培养存在培训内容缺乏统筹设计、培训进程缺乏持续性、培训质量和效果不理想等问题。重点介绍了国防科学技术大学的“全员式”岗前培训、“准入式”试讲验收、“结对式”帮带指导、“培优式”教学比赛等机制系统的设计与实践。

关键词: 高校教师; 教学能力; 培养机制

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-8874(2017)02-0093-05

An Exploration on Step-by-Step Cultivation of Teaching Ability of College Teachers: Building and Practice of Teaching Ability Training Mechanism of Teachers in National University of Defense Technology

GENG Hui¹, ZHAO Hui-jun², LI Guo-hui², ZHONG Ya-qiong¹

(1. Education Department; 2. College of Information system and Management,
National University of Defense Technology, Changsha 410073, China)

Abstract: The key to improve teaching quality lies in teachers, and the training of college teachers should focus on the cultivation of teaching ability. The analysis points out that the training of college teachers' teaching ability lacks integrated design of content, continuity of training process and training quality and effect. This paper mainly introduces exploration and practice of the teachers' step-by-step teaching ability training mechanism in National University of Defense Technology, such as "all-staff" pre-job training, "admission" trial teaching, "pair type" band guidance and "excellent" teaching competition.

Key words: university teachers; teaching ability; training mechanism

改革开放以来,我国高等教育取得了跨越式发展。在实现规模发展之后,提高质量成为当前我国高等教育改革发展最核心、最紧迫的任务。提高质量首要的就是要提高人才培养质量,要提高人才培养质量必须要提高教学质量。提高教学质量的关键是教师,核心是提高教师的教学水平和教学能力。教育部在2007年颁布的《关于进一

步深化本科教学改革全面提高教学质量的若干意见》中就指出:“教书育人是教师的天职,教学是教师的首要工作,教师是提高教学质量的根本保证。”为重点提升中青年教师业务水平和教学能力,加强高校教师队伍建设,提高教育教学质量,教育部于2012年在全国30所高校启动了首批30个国家级教师教学发展示范中心建设,此举带动

收稿日期: 2017-06-02

基金项目: 2013年湖南省普通高校教学改革研究立项项目“青年教师教学能力提升途径的研究与实践”

作者简介: 耿辉(1976-),男,河南洛阳人。国防科学技术大学训练部评估室副主任、副研究员,博士,主要从事教学评估与教师发展研究。

了广大高校纷纷成立教师教学发展中心,促进了以教师教学能力发展为重点的高校教师教学发展工作。探寻培养和提升教师教学能力的有效途径,已成为当前高校普遍关注的重要课题。

一、高校教师培养应把教学能力培养作为重点

高校毕业生是高校新进教师的主要来源。随着我国高等教育发展规模的不断扩大和发展水平的不断提高,一大批高学历的高校毕业生补充进高校教师队伍,他们学历高、眼界宽、思维活、科研强,使高校教师队伍呈现一些新气象。那么,当前高校教师胜任教学工作能力如何?我们不妨来看看。以笔者所在国防科学技术大学为例,截至2016年6月,我校教师队伍中具有博士学位的教师比例已达76%;而在2013年至2016年共有183名新任教师参加的学校试讲验收中,合格者140人,合格率仅为76.5%;在2015年和2016年学校组织的本科生对任课教师满意度调查中,学生最期待教师改进的不是教师的学术功底与造诣,而是与具体教学活动和教学组织实施相关的一些方面,比如辅导答疑、启发研讨、关注学生、课堂设计与组织等。上述情况说明尽管目前教师队伍博士比例较高,但在胜任教学工作方面仍存在能力不足。

事实上,我校的这种情况在国内其他一些高校也不同程度的存在^{[1]155.[2]},这种情况也是目前我国高校教师教学能力相对薄弱现状的一个缩影。造成这种现状主要有以下三点原因:一是不少高校新进教师虽然出身名校,但大多并非师范院校,缺乏系统的教师教育课程的学习和专门的教师职业训练,加之他们从教时间短,教学实践与教学经验都比较缺乏;二是高校教师虽然学历高,但只能代表他们在其专业领域学术水平高、研究能力强,而教学并非其专业研究领域且往往还被其忽视或轻视,所以他们在教学领域依然还是“门外汉”;三是我国高校教师队伍建设历来注重教师专业水平,对提升教师教学水平和教学研究有所忽视,在职教师培训制度还不够完善,导致教师队伍整体的教学能力不能满足高等教育质量提升的要求^[3]。为此,加强高校教师教学能力建设已成为一个当前迫切需要解决的突出问题。

教师教学能力的形成和提升是一个有规律的过程,提升教师教学能力的关键在于培养。有研究者曾指出,“即便我们高校引进的部分新教师毕业于师范院校,‘但高等师范院校也不是为学生毕业后从教准备一切的地方’,他们仍需要引导、培训与发展”^{[4]34}。因此,必须把培养教师教学能力作为高校教师培养的重点,补齐高校教师教学能力发展的短板,促进教师的全面发展和教育教学质量的全面提高。

二、高校教师教学能力培养存在的问题

为扭转高校教师教学能力薄弱的现状,培养和提升高校教师教学能力,教育管理部门、高校、教师以及有关学者都在反思,也进行了不少探索。比如:有的提出应改革现有的高校教师岗前培训模式,增强岗前培训的“公共服务”功能,帮助新进教师成为“敏捷的起跑者”^{[4]12,80};有的提出高校应通过构建多元化青年教师教学能力培训体系、深入开展教学项目研究、推行青年教师导师制等举措提高青年教师教学能力^[5];还有的提出教学竞赛是提高青年教师教学能力的重要途径,是高校青年教师在岗培训培养制度和机制的补充完善^[6]。可见,各高校纷纷通过组织开展教师培训、教学竞赛、教学研究等活动,培养和提升教师教学能力。但是,在相关培训中还存在如下三个方面的问题。

(一) 培训内容缺乏统筹设计

高校教师教学能力培养涉及的内容很多,高校或社会上举办的与此相关的讲座和培训活动也很多,比如有关师德师风的讲座、教学理念的讲座、教学技能的培训、教育技术的培训、普通话培训、外语授课能力培训等。面对这些纷繁复杂的讲座培训,高校教师由于缺乏必要的引导和指导,往往无所适从,不知从何入手。同时这些讲座培训往往是由不同单位或部门组织,相互独立,缺乏统筹设计,也存在培训内容的不系统以及培训内容的重复等问题。有研究者就指出,“多数高校缺少与自身发展战略相协调的校本化教师培训整体规划,因此导致管理混乱、资源难以聚合、培训内容重叠或不符合需求,难以提高培训质量,也难以满足教师专业发展的需要”^{[1]72}。因此,迫切需要建立高校教师教学发展中心,整合校内提

供教师发展服务的各部门职能,统筹规划设计教师培训体系和培训内容,同时注重为教师教学发展提供咨询指导和特色发展项目,促进高校教师培训走上专业化发展的道路。

(二) 培训进程缺乏持续性

当前我国高校对教师的培训重点大都放在新教师的岗前培训上,而对入职之后的教师在职培训以及对除新教师之外的其他教师群体的培训普遍比较缺乏。重视新教师的岗前培训,一方面是由高校新教师亟待提升教学能力的需要所决定,另一方面也是顺应教育主管部门对新教师取得从教资格的统一规定和要求,这并无可厚非。然而,除了新教师外,老教师就不需要培训吗?除了岗前培训外,教师不需要其他类型的培训吗?对于诸如此类问题,现有的高校教师培训体系没有做出完美的回答。教师教育具有终身教育的特点,终身教育强调教育的连续性以及教育贯穿人生的整个过程。针对高校教师的教育培训,不能只限于某一阶段(如岗前培训)或某一群体(如新教师)。有研究者就指出,“21世纪的高校教师不再是一个基于经验主义的‘稳定’职业……没有终身学习,便无法理解和适应正在发生的教育革命,也势必难以树立新的教育理念,并采取新的教学方法去适应新社会境遇对人才培养的新需求。而在这个持续的除旧布新的过程中,老教师所面临的挑战和接受培训的重要性显然更甚于新教师”^[7]。因此,迫切需要构建一个面向高校教师职业发展各个阶段、培训内容符合不同阶段教师特定发展需求的培训体系,及时对高校教师各个成长阶段都给予充分关注和支持,促进高校教师培训走上持续发展的道路。

(三) 培训质量和效果不理想

当前高校教师参加各种培训活动不少,但各种培训质量参差不齐,实际效果往往难以达到预期目标。有的培训多以相关教育法规、教育理论、教育技术、外语能力为主,有关教学论、课程论、教学方法、教学效果评价等直接与教学活动有关的问题讨论欠缺^[8],教师们感觉“不接地气”;有的培训采用“大一统”满堂灌的方式进行,不管教师们的起点如何,都采用“统一上菜”的方式,又怎么能让人吃得舒心、安心、贴心呢^[9]?有的培训讲教学方法、教育技术等一些实操性很强的内容,基本靠主讲老师在讲,参训教师没有具体的实践,培训内容如同过眼云烟,一

闪而过,难以留下深刻的印象;有的培训不考虑教师是否需要、是否愿意,片面强调组织目标的实现,采用行政手段强制要求教师参加,培训要求点名、要求刷卡(校园卡),有的还要求指纹打卡,严重挫伤了教师参加培训的积极性。难怪有研究者指出“一方面青年教师的培养培训在加强,一方面青年教师的教学能力和教学水平有待提高”^[10]。高校教师培训最终要落实到培训质量和培训效果上。因此,迫切需要高校健全教师培训机制,完善优化培训内容,改革培训方法手段,因材施教施教,引导广大教师由“要我培训”转向“我要培训”,切实提升教师培训的质量和实效。

三、构建高校教师教学能力阶梯式培养机制:国防科学技术大学的实践探索

国防科学技术大学历来非常重视教师培养工作,始终把培养和提升教师教学能力作为加强教师队伍建设和提高人才培养质量的重要举措。为此,学校健全完善了教师“全员式”岗前培训、“准入式”试讲验收、“结对式”帮带指导、“培优式”教学比赛等机制,并将上述机制系统设计、有序衔接,形成了从新教师入职阶段培训辅导、到助教阶段试讲验收把关、再到任教初期阶段结对帮带指导、最后到整个任教阶段通过教学比赛培优选拔、激励优秀教师脱颖而出这一全过程阶梯式的教师教学能力培养机制。在该机制的实践运行中,学校充分依托教学督导组这支教学专家队伍,将教师培养工作与教学督导工作有机结合,充分发挥教学督导的指导和评估的职能,探索出一条培养和提升教师教学能力的有效途径,取得了良好的效果。

(一) “全员式”岗前培训机制

刚入职的教师普遍是硕士、博士毕业生,他们在研究生教育期间往往更注重研究能力的锻炼与提升,而缺乏教学技能的培训环节,教学能力普遍偏弱。针对这一情况,学校从2007年开始组织实施新任教师岗前培训,目的是使新任教师掌握军事高等教育规律,树立和增强军校意识,了解国内外、军内外高等教育改革发展的情况,了解有关高等教育的政策法规和学校人才培养的目标要求及相关规章制度,加强职业道德修养,锻炼教学能力,以便更好地履行教师的岗位职责。

培训一般采取集中授课的形式,分教育理论、教育政策、校情校史、教学技能等专题,聘请校内外专家授课。经过几年的培训实践,参训教师普遍反映,这种偏重理论的培训虽然可以使他们了解院校教学的基本规律、基本方法、基本要求,迅速实现从青年学生向军校教师的转变,但培训内容偏重宏观介绍、缺乏微观指导,培训形式偏重理论讲授、缺乏实践锻炼。

为此,学校于2013年颁布实施了《新任教员培训实施细则》,对新任教师岗前培训内容和形式进行了改革,并聘请督导专家参与培训辅导授课和实践指导。首先,在培训内容上,督导专家结合自身常年听课评课的经验,为新任教师开设“从教学督导看教员授课应注意的问题”、“谈谈三尺讲台的教學基本功”等专题讲座,这些专家的授课深入到课堂教学各个环节,有的放矢,鞭辟入里,很“接地气”,对参训教师具有很强的针对性和指导性。其次,在培训形式上,增加微课实践环节,将参训教师分成若干10人左右的小班,聘请督导专家担任小班导师,面对面具体指导每一名参训教师完成两次微课的设计和施教实践。这种培训形式将理论学习与能力训练有机结合起来,既调动了参训教师学习的积极性和主动性,又增强了督导专家对参训教师的指导力度,参训教师满意度和培训效果明显提高。2013年至2016年,共培训本校新任教师500余人,培训其他14所军校教师200余人。一些教师参加岗前培训后深有感触地说:“培训时间虽然不长,专家指导终生受益。”“我们既找到了方向,也看到了榜样;既找到了差距,更看到了希望。”

(二)“准入式”试讲验收机制

通过了岗前培训的年轻教师迈开了走向讲台的第一步,但要真正登上讲台成为一名合格的教师,还需要经过助教阶段的实践锻炼,其主要内容包括跟课辅导、批改作业、编制教学日历、撰写教案、参加集体备课、研讨交流、教学观摩等。在正式上讲台之前,教师一般还要对拟开课内容进行试讲,检验教师是否具备主讲该课程的能力。之前,年轻教师所需经过的这种实践锻炼和试讲大都由院系自主安排,存在内容标准不一、要求宽严不一、水平参差不齐等现象,还有部分院系并没有真正落实试讲制度,导致一些教师上了讲台以后暴露出不少问题。

为此,学校于2013年颁布实施了《本科教学

新任教员试讲验收办法》,对首次承担本科课程教学任务的教师统一实施校级试讲验收,试讲验收通过者授予本科课程任教资格。试讲验收机制对教师在助教阶段的教学实践锻炼是一种督促和把关,目的是促进教师打牢教学基本功、夯实任教基础、严把教师上岗关。此举是将原先由各院系自行组织实施的试讲验收环节统一纳入学校管理,统一标准、统一组织、统一认定,从而提高了试讲验收的规范性、严密性、权威性,有效促进了新任教师履职尽责能力的提升。为做好试讲验收工作,学校依托督导专家成立验收专家组,通过资格审查和现场试讲两个环节进行评审把关。在资格审查环节,督导专家对申请教师提交的教案、教学日历、听课记录、参与教学实践活动证明等材料进行审核,重点审查材料的科学性、完整性、真实性。在现场试讲环节,督导专家从申请教师提交的十个教学专题中随机抽选某一专题,按照真实课堂情境由申请教师进行教学展示,重点考察教师对教学内容的理解和把握、教学手段和方法的使用、教学语言的组织和表达、教学课件和板书的运用等。试讲结束后,督导专家经过认真讨论,向所有试讲教师反馈书面的“试讲验收专家综合意见表”,从撰写教案、制作课件、教姿教态、讲授表达、动作示范等方面,肯定优点,指出缺点,提出改进建议。学校层面的试讲验收也调动了各学院抓新教师试讲的积极性,不少学院也纷纷组织院级试讲,有的学院还规定新教师必须首先通过学院试讲才能申请学校试讲,这种层层试讲把关对新教师提升教学能力是一种很好的历练。不少试讲未通过的教师深受触动,对教学的钻研和投入力度大大增加,他们虚心向督导专家或前辈教师请教,认真分析专家们的反馈意见,及时改进自身的教学,在第二次试讲验收中授课水平得到了较大提升。从2013年学校实施试讲验收以来,试讲验收合格率在逐年提高,这也说明了新教师的教学能力得到了提高。

(三)“结对式”帮带指导机制

通过了试讲验收的教师就成为本科主讲教师,正式开始了他们的任教生涯。在任教初期,他们非常希望在教学实施中遇到一些问题和困惑时能够得到及时解答和支持,也希望在向一名优秀教师迈进时能够得到正确的指引。虽然这些教师身处教研室或教学团队中,能够耳濡目染得到一些

老教师的指导帮助,但这种指导帮助由于缺少一种稳定机制,往往难以持续。这些教师非常希望能为他们配备师德高尚、教学经验丰富、学术水平高的导师,为他们提供一对一的、更有系统性和针对性的指导帮助。

为此,学校于2014年建立了督导专家与任课教师“结对式”帮带指导机制。首先由任课教师提出申请,再由督导组安排相同专业方向或相近领域的专家,采取双向选择的方式让督导专家(导师)与任教教师(即帮带对象)结成对子,进行为期一年的教学帮带。在帮带过程中,导师要跟踪帮带对象的日常授课,进行精细化点评,指导他们如何组织教学内容、改进教学方法、优化教学设计,在课余时间还与他们共同进行教学反思、探讨教改方案、合作开展教学研究等等。督导专家与帮带对象之间这种稳定持续的帮带指导和双向交流,消除了传统的督导专家与被督导教师之间的隔阂,在督导专家与帮带对象之间架起了沟通的桥梁,帮带对象从督导专家那里学习的机会更多,学习的内容更广泛,成长进步得也更快。2014年至2016年,先后有22名督导专家与37名任课教师结成对子,经过一对一、面对面的帮带指导,被帮带的教师教学能力得到明显提高,许多教师已成为所在单位的教学骨干,其中还有多位教师先后在国家、军队和省级教学比赛中获得优异成绩。

(四)“培优式”教学比赛机制

优秀教师的数量和质量是衡量教师队伍实力的一个重要标志。教师队伍建设不仅要确保底线,更要追求卓越,努力培养一流水平的优秀教师。针对已经站稳讲台的教师,学校建立了教学比赛选拔激励机制,鼓励他们通过参赛进一步梳理教学内容、优化教学设计、完善教学方法,提升教学能力,向一名优秀教师迈进。在学校教学比赛中,一是坚持比赛与日常教学相结合,教师每一次日常教学都是在参赛,评委专家可以随机进入教师课堂进行采样评价,杜绝比赛的“表演化”;二是坚持专家评审与专家指导相结合,评委专家在听课和评审过程中注意与参赛教师交流探讨,帮助参赛教师分析授课过程中的优缺点,指导参赛教师改进教学、打造教学精品。参赛教师通过教学比赛的准备和实践,教学能力得到了锻炼提高。

从2009年至今,学校坚持每年举办教学能手

比赛、实验(实践)教学比赛、研究型教学比赛、政治理论课教学比赛等多项赛事,部分学院也纷纷组织院级教学比赛,还有不少教员参加了国家、军队和湖南省的各项教学比赛,年均参赛教员达100多人次。2016年,学校还颁布实施了《本科教学比赛管理办法(试行)》,加大了对教学比赛获奖教师的奖励力度,为在国家、军队、湖南省重要教学比赛和学校教学比赛中获得一等奖的教师给予记功奖励,为优秀青年教师脱颖而出提供了一个良好的平台。2009年至2016年,学校共有200余人次教师在全国、全军、全省教学比赛中获奖,其中获一等奖90余项。通过近年的不懈努力,教学比赛已成为学校的一个知名品牌,不少教师通过教学比赛成长为学校“质量新星”和湖南省的“教学能手”。

四、结语

清华大学原校长梅贻琦曾说过:“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也”。高校教师承载了高校人才培养、科学研究、社会服务的重要使命任务,教师的能力和水平决定了高校的办学水平和办学质量。国防科学技术大学在多年工作实践中,通过构建教师教学能力阶梯式培养机制,实现了对教师从迈入教师职业的门槛开始、到踏上讲台成为一名合格教师、再到登上教学比赛领奖台成为一名优秀教师的成长全过程的阶梯式培养,促进了教师教学能力的有效提升。

培养和提升高校教师的教学能力,既是高校提高人才培养质量、推进“双一流”建设的需要,也是教师夯实立足之本、追求长远发展的出发点和立足点。未来高校教师应将教师教学能力培养与教师个人全面发展有机结合起来,在教师提升教学能力的同时成就职业梦想,确保教师队伍的持续健康发展。

参考文献:

- [1] 新世纪教学研究所,《中国高等教育教学质量发展报告》编委会.中国高等教育教学质量报告——高等学校师资队伍建设研究(2010)[M].北京:高等教育出版社,2010.