

高校青年教师教学能力提升体系探究

姜福杰^{1,2}, 李世玉², 马晓琨²

1. 中国石油大学(北京) 地球科学学院, 北京 102249; 2. 中国石油大学(北京) 人事处, 北京 102249

摘要: 青年教师的教学能力直接影响着人才培养的质量, 也关系到高校发展建设水平。对制约青年教师教学能力提升的问题进行了分析, 针对性地提出了青年教师教学能力提升的方法体系, 包括以岗前培训和教学演练为主的理论与实践能力提升部分, 以考核评价和职业发展为导向的制度保障部分。高校可根据实际情况, 依据该体系开展青年教师教学能力提升工作, 以期取得实效。

关键词: 青年教师; 教学能力; 提升体系

中图分类号: G642

文献标识码: A

文章编号: 1006-9372(2021)01-0047-03

DOI:10.16244/j.cnki.1006-9372.20210225.002

Title: Research on the Promotion System of Young Teachers' Teaching Capability in Colleges and Universities

Author(s): JIANG Fu-jie, LI Shi-yu, MA Xiao-kun

Keywords: young teachers; teaching capability; promotion system

青年教师是高校师资队伍的重要组成部分, 也是高校师资队伍发展建设和人才培养的未来。党的十九大明确提出“加快一流大学和一流学科建设, 实现高等教育内涵式发展”^[1], 双一流建设的重要任务之一就是师资队伍建设。“百年大计, 教育为本”“教育大计, 教师为本”“教育是国之大计、党之大计”“教师是立教之本、兴教之源”, 习近平总书记的系列讲话中, 多次提出对教育、教师重要性的深刻论述^[2]。在这样的背景下, 高校如何承载教育的重要使命, 落实立德树人的根本任务, 坚持以本为本, 推进“四个回归”^[3], 进而加快建设高水平本科教育, 青年教师的教学能力提升至关重要。为此, 本文围绕新时代教育的新使命, 就高校如何提升青年教师的教学能力加以探讨。

一、高校青年教师教学能力存在的问题

1. 系统教育理论知识匮乏

高校教师绝大多数为本领域培养的博士研究生或硕士研究生。尤其是近10年来, 随着高等教育的快速发展, 高校教师的入职门槛越来越高,

几乎全部为博士毕业生。从专业知识结构来讲, 其理论水平和知识深度是比较扎实的。但问题在于, 博士研究生培养的是创造知识的专业型人才, 这些专业型人才在求学的过程中, 缺少教育理论知识的学习和锻炼。因此, 在如何从事高等教育工作和如何对待青年学生方面, 青年教师大多从自身的求学体会和对周围事物的观察所获得, 系统教育理论知识相对匮乏。

2. 角色转变过程差异性明显

从学生转变为教师需要一个过程, 这个过程可长可短、或难或易, 因人而异, 受环境影响较大。总体上来讲, 地质类高校青年教师群体大概可分为3种类型: 其一, 本校培养并留校任教的青年教师。这类青年教师参加工作后, 主要依托原导师团队, 在学校里归属感较强, 但问题在于其角色的转变受导师的影响较大, 一段时间里“学生感”会十分明显。其二, 校外引进青年教师。高校非常重视校外人才引进工作, 主要的出发点是“拓宽知识结构, 防止学术近亲繁殖”。这部分引进的青年教师的特点是对学校不是很熟悉, 来校

收稿日期: 2020-09-20。

基金项目: 中国石油大学(北京)校级教学改革项目。

作者简介: 姜福杰, 男, 教授, 主要从事师资管理工作以及石油地质的教学和研究工作。

投稿邮箱: www.chinageoeducation.net.cn 联系邮箱: bjb3162@cugb.edu.cn

引用格式: 姜福杰, 李世玉, 马晓琨. 高校青年教师教学能力提升体系探究[J]. 中国地质教育, 2021, 30(1): 47-49.

后有新鲜感也有陌生感。从内心来讲,新环境新起点会有新的想法,但是,由于缺乏团队支撑,陌生感在短期内不消除的话,带来的问题就是成长缓慢。其三,海外引进的青年教师。这类教师不同于前两类,其主要特点是带着海外的学术认识和科研思维来校工作,需要的是思维方式、工作方式乃至生活方式的转变与适应。因此,高校更需要加强对海归教师的关怀与关心。由此可见,不同类型的青年教师的角色转变具有明显差异,这个过程不仅需要教师自身的转变,还需要学校各级组织的积极关注和帮助。

3. 教学科研相互协调能力弱

高校肩负着人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新、国际交流合作这五大基本职能^[4]。而实现这五大职能的核心在师资队伍建设,尤其是青年教师队伍的建设^[5]。对于刚入职的青年教师而言,以前是受教育者,让教育者先受教育,才能更好地教育学生,这是必然规律。但是,青年教师入职前后,主要接受了科学研究的教育,对人才培养等其他高校职能不了解,或者了解的十分有限。在这一背景下,青年教师在工作的很长一段时间内,就如何协调教学和科研的投入比例、实现相互促进把握的不是很好,或者说很不好,导致的结果往往是专注科研工作,对教学工作以完成数量要求即可或点到为止,不能全身心投入,教学能力提升缓慢。

4. 职业发展路径均衡性失调

职业发展是致力于个人职业道路的探索、建立、取得成功和成就的终身的职业活动。教师的职业发展不同于一般的职业,舒伯把个体的职业生涯发展分为5个阶段,即成长、探索、建立、维持与衰退^[6]。费斯勒提出的职业发展的可循环模式认为,教师的职业生涯发展并不是一种直线式的阶段模式,而是一种有发展、有提高、有停滞、有低潮的过程^[7]。从目前国内关于教学科研评价的体系来看,科研发展评价体系较多,包括各类人才计划,相对而言,教学发展评价体系较少,国家级层面仅有教学名师。从各学校校内的奖励体系来看,以科研为主要导向的也相对较多。在这样的大背景下,青年教师的职业发展更倾向于科研发展,而忽视或不重视教学发展。

二、高校青年教师教学能力提升体系

通过前述分析可知,需要从教育理论培训、促进角色转变、教学科研协调和职业发展建设等

方面,以问题为导向,以能力提升为目标,以落实育人实效为目的,制定青年教师自入校伊始至职业发展初期的培育机制和规划,构建青年教师教学能力提升体系。

1. 强化岗前培训,提升教育理论素养

岗前培训是教师入职培训非常重要的环节,越来越受到高校的重视。通常,高校青年教师岗前培训包括两部分,一是校内组织的对学校相关政策、机构设置、教师发展体系等相关内容的培训,二是为取得教师资格所必须参加的上级教育行政部门组织的培训。因此,高校在一定程度上需要丰富岗前培训内容,尤其注重加强教育心理和教育方法等方面的系统理论知识的培训,这对帮助青年教师深入理解高等教育的内涵具有很重要的作用。除此之外,还需要增加行业社会实践,让青年教师深入了解行业在国民经济社会发展中的作用和发展历史、发展现状与瓶颈,帮助青年教师树立使命感、责任感和行业自豪感,这对青年教师未来的教学与人才培养工作非常有意义。在这方面,可设定菜单式的培训计划,明确培训内容、培训方式以及考核形式,以保证培训质量,提升青年教师教育理论素养,构建教育理论提升机制。

2. 优化教学演练,助力职业角色转变

教学是一门艺术,既然是艺术,就需要教师不断精益求精。青年教师入职伊始,所掌握的教学技能多为求学多年的感受和在这种感受中的自我思考。所以,在青年教师走上讲台前,需要专门的教学训练。从目前国内高校的现行做法来看,不同高校之间差异明显,如北京师范大学有专门的教学训练。建议高校可采用一学期或者一个学年的专门教学演练,从入职初期的试讲,到学期中间的集体教学演示,再到学期末的教学技能考核,形成系统的教学训练体系。另外,从学院角度可根据学校的训练体系发挥青年教师的教学导师和院教学专家组的作用,对新入职教师进行教学技能培训。这样,通过一个学期的培训和演练,使青年教师具有较扎实的教学功底,构建教学实践技能提升机制。

3. 完善考核评价,协调教学科研相长

考核是评价的基础,评价是考核的表征。考核评价的方式可以多样设置,包括年度考核、教学能力专门考核和科研能力考核等。从目前的整体情况看,高校可根据自身情况,在考核评价中适当增加教学所占比重或者采用单项考核和综合

考核协调运用的方式，以促进教师的教学投入。教师考核评价包括师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等内容^[8]。根据这一指导意见，高校可将每一项独立设置，并设定比例，对教学和科研可按照等比例或者教学适当高一些的方式，协调教学科研相长，构建教学能力提升机制。

4. 拓展发展通道，引导教学工作投入

教师的职业发展主要体现在职称晋升上，另外按照目前的国内人才评价体系，教师的职业发展还包括能够入选各类人才计划。职称包括讲师、副教授、教授；国家级人才计划包括“四青”人才、“四大”人才和院士，其中“四青”人才和“四大”人才具有较明确的对应关系，距离青年教师比较近的是“四青”人才，包括国家自然科学基金委的“优青”国内和海外项目、教育部的长江学者奖励计划青年学者项目、国家“万人计划”青年拔尖人才项目；“四大”人才包括国家自然科学基金委的杰青、教育部的长江学者奖励计划特聘教授项目、国家“万人计划”的领军人才项目和引进人才项目，还有教学方面的教学名师项目。从目前的人才计划来看，以评价科研能力为主的明显多于

教学方面，这样势必导致青年教师更加注重科研发展。基于此，在国家没有出台相应调整政策的时候，高校要结合实际情况，有意识地拓展教师的教学发展通道，促进教学科研的融合。如校内可设置激励青年教师发展的教学项目，中国石油大学（北京）根据青年教师的不同成长发展阶段，设立了青年骨干教师、青年教学卓越奖等，在一定程度上对促进教师的职业发展具有很好的导向作用。另外，在职称评审中可探索为教学能力突出的青年教师设定绿色通道，引导教学工作投入，构建职业发展促进教学能力提升机制。

三、结语

总体而言，教学能力提升对于任何一所高校而言都是至关重要的。教师担负着培养社会主义合格建设者和接班人的重要使命，教育者先受教育、受好教育，才能提升育人能力、育人水平和育人实效。各高校在青年教师的教学能力培养上，一定要抓好入职教育、职业发展等关键环节，发挥考核评价、职称评审、激励引导等方面的综合作用，促进青年教师的教学投入，提升教学能力和水平，强化教学成就感、获得感，切实提高人才培养质量，行之有效地落实立德树人根本任务。

参考文献：

- [1] 统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案 [EB/OL]. [2020-03-20]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201511/t20151105_217823.html.
- [2] 习近平. 坚持中国特色社会主义教育发展道路 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人 [EB/OL]. (2018-09-11) [2020-03-20]. http://www.xinhuanet.com/2018-09/10/c_1123408400.htm.
- [3] 习近平. 在北京大学师生座谈会上的讲话 [M]. 北京：人民出版社，2018.
- [4] 中共中央 国务院印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》[EB/OL]. (2017-02-27) [2020-03-25]. http://www.gov.cn/xinwen/2017-02/27/content_5182502.htm.
- [5] 汤庆艳. “双一流”建设背景下高校青年教师的职业使命及学术成长探究 [J]. 中国地质教育, 2020, 29 (1): 1-4.
- [6] 张洪烈. 舒伯生涯发展论的评析及应用 [J]. 云南财经大学学报, 2010 (4): 154-160.
- [7] 贺斌. 国外教师专业发展阶段理论简介 [J]. 青年教师学报, 2007 (5): 115-117.
- [8] 教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见 [EB/OL]. (2016-08-29) [2020-03-25]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/201609/t20160920_281586.html.