

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2018.02.032

“三位一体”高校教师教学发展机制 研究与实践

赵韩强,李亚汉,张宇鹏

(西安电子科技大学 教师教学发展中心,陕西 西安 710071)

摘要:高校教师的教学能力和业务水平直接影响着课堂教学质量和人才培养质量。在高等学校教师教学发展的现状及影响因素分析的基础上,提出了促进教师教学能力发展的对策建议,并以西安电子科技大学为例,认为构建层次化的教师教学能力培养体系、全过程多主体的教师教学质量评价体系、多维度的教师教学激励机制,形成了“培养、评价、激励”三位一体的教师教学发展运行机制,能够有效提升教师教学能力和课堂教学质量。

关键词:高校教师;教学发展;研究;实践

中图分类号:G451

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2018)02-0146-04

1 高校教师教学发展现状及影响因素研究

1.1 部分中青年教师教学理论知识不足,教学技能不强

2016年全国普通高校现有专任教师160万人,其中45岁以下的中青年教师有112万人,占专任教师队伍总数的70%。中青年教师大都具有硕士或博士学位,学历层次较高、专业理论知识扎实、思维活跃、创新意识强、乐于接受新事物。但大部分青年教师毕业于非师范类专业,没有接受过系统化的教师职业专业知识和技能的训练,对教育学理论、教育心理学、课程教学法等教师职业必备的知识了解甚少,没有教学实践经验,不熟悉教学方法等^[1]。

1.2 部分教师“重科研轻教学”,教学投入不足

高校教师既要从事科学研究又要承担教学任务,衡量其能力和贡献度就应该从科研成果和教学成果两个方面进行综合评价。但从现实情况来看,高校在职称评审、岗位聘任、薪酬分配等与教师切身利益相关的评价中,主要考察教师的科研能力及其贡献度,看其承担科研项目的来源、级

别、经费,发表SCI、EI论文的数量、影响因子高低,获奖、专利情况等,很少把承担教学工作量、教学能力和水平作为其评价标准的主要依据。受高校评价指标因素的影响,致使部分教师“重科研轻教学”,将主要精力投入到科学研究工作中,对人才培养和教育教学工作投入精力较少。

1.3 部分教师“重数量轻质量”,教学质量不高

部分高校教师为本科生授课,仅仅是为了完成教学工作任务,课前准备不充分,上课照本宣科、“满堂灌”,师生互动较少,教学效果不佳,教学质量不高,难以激发学生的学习兴趣。这主要在于部分高校尚未建立科学合理的教学质量考核评价机制,在一定程度上存在评价指标体系不科学、评价主体不全面、评价过程不严密、评价结果不够客观真实等。同时,学校在职称评审、岗位聘任、评优奖先等各种考核活动中也很少关注教师的教学质量,只要求完成一定的教学工作量作为遴选的基本条件,致使部分教师在教学工作中“重数量轻质量”,教师追求卓越、不断提升教学质量的氛围尚未形成,教师潜心教学、研究教学、提升质量的外在压力不足^[2]。

收稿日期:20180127

基金项目:2017年陕西高等教育教学改革研究重点项目(17BZ011);2016年西安电子科技大学教育教学改革研究重点项目(A1639)

作者简介:赵韩强(1975-),男,河南南乐人,高级工程师,硕士,主要从事高等教育管理研究、高校教师教学发展研究。

1.4 部分高校不重视教师教学能力培养,教学激励约束机制不健全

部分高校对青年教师的教学能力培养工作重视不够,青年教师的成长发展基本处于自发状态,学校未制定科学合理的教师职业发展规划,对教师发展应具备的能力素质未提出硬性要求,致使部分教师职业发展目标不明确、发展路径不清晰,一定程度上存在“顺其自然”“走到哪里算哪里”的现象。同时,部分高校教学激励约束机制不健全,对教师在教学工作中取得的成绩和做出的贡献没有相应的表彰激励机制,对部分教学效果较差、教学质量较低的教师未建立有效约束机制。

2 高校教师教学发展策略研究

2.1 立德树人,真正落实本科教学工作的中心地位

习近平总书记指出“高校立身之本在于立德树人”,人才培养是高等学校最基础、最关键的职能。教育部部长陈宝生强调,“教育要做到回归常识、回归本分、回归初心、回归梦想等。……学校为教学而建,离开教学,校长不是校长、教授不是教授、大学不是大学。”^[3]一流大学必须有一流的本科教学,本科教学工作是高等学校经常性的中心工作。因此,高等学校要坚持立德树人,把促进学生全面发展、提高人才培养质量作为各项工作的出发点和落脚点,将教书育人、服务育人、管理育人落到实处,从舆论氛围、政策制度、经费保障、激励机制等方面引导广大教师重视教学、将主要精力投入到本科教学和人才培养工作中^[4]。

2.2 建立健全教师教学能力发展体系,提升教师教学能力和专业水平

高校教师教学能力发展贯穿教师职业生涯的全过程,需要不断更新教学理念、学习新知识和新技能、反思教学过程中的得与失。高校要依据教师成长发展规律,制定层次化、系统化的教师教学能力发展计划,针对不同发展阶段的需求采取不同的培养策略与方法。新入职教师,重在培养教学基本功如教学设计、课堂教学组织与管理、教学语言运用等能力以及良好的职业道德素养;中青年教师,重在提高教学研究、教学反思、专业发展能力及业务水平等;高水平教师,重在提升教学改革创新、学术研究、传帮带能力及发挥示范引领作用等。高校应为教师教学发展创造各种条件与机会,满足教师个性化、专业化发展需求,促进教师教学能力全面发展。

2.3 完善教师教学质量考核评价机制,客观公正评价教师教学质量

科学完善的教师教学质量考核评价机制,可以客观公正、真实有效的评价教师教学质量和教学效果,既可以对教师的优点和好的做法给予肯定,也可以发现教学过程中存在的问题与不足。高校要建立全方位、多角度教师教学质量考核评价办法,从课前准备、教学过程、教学效果等全过程进行考核评价,评价主体包括学生、同行、督导、管理人员等,针对不同群体和不同课程性质,制定相应的评价指标体系。同时,建立一套切合实际的评价操作办法,引导评价主体客观、公平、公正的对被评价人进行评价,力争评价数据和评价结果客观真实有效。

2.4 建立健全教师教学激励与约束机制,促进教师不断提升教学能力

高校教师的职业发展受其自身能力素质和外部环境的影响,高校在加强师德师风建设的同时,要建立健全教师教学激励约束机制,引导教师将主要精力投入到教书育人工作中。首先,要树立分类管理、分类发展的理念。高校应根据教师个人能力素质、业务水平以及兴趣特长等,为其提供多元化的发展渠道,促进教师专业发展。其次,要建立精神奖励与物质激励相结合的激励机制。高校要对在教学工作和人才培养工作中做出贡献的教师予以奖励表彰,激发教师的责任感、荣誉感和使命感。第三,建立健全教师教学约束机制。对于不能胜任教学任务的教师建立预警与退出机制,使其感受到外在的压力,激发从事教学工作的动力。第四,加大教师教学质量的考核力度。将其考核结果与职称评审、岗位聘任、津贴发放、奖先评优等教师切身利益相挂钩,对于优秀者予以奖励,对于不合格者予以警示,构建教师教学良性循环机制。

3 “三位一体”教师教学发展模式的探索与实践

3.1 构建层次化的“三级培养体系”,全面提升教师教学能力

3.1.1 实施新入职教师教学技能培养计划,培养教师教学基本功

针对新入职教师实施教学技能培养计划,旨在帮助青年教师树立先进的教育教学理念,了解教学基本规范和基本规律,掌握教育教学基本理论、方法和技能,提高职业道德素养,助力其站上

站稳讲台,成长为合格教师。一是定期举办新入职教师教学基本技能培训班。从培养教师教学认知、教学设计、课堂教学组织与管理、教育信息技术应用等能力出发,进行全方位、系统化培训。邀请教学名师、知名学者等,开设“怎样讲好一堂课”“教学策略与技巧”“课堂教学组织与管理”等专题讲座;专题结束后,参训者提交学习心得和课堂教学设计,并组织“多对一”教学演示,邀请专家对其帮扶指导。二是实施青年教师助教制度,发挥优秀老教师“传、帮、带”作用。学校选派师德高尚、治学严谨、教学经验丰富、学术水平高的教授担任指导教师,青年教师跟随指导教师助教两学期,全程聆听指导教师的课堂教学,承担辅导答疑、批改作业、讲授习题课等工作。

3.1.2 实施中青年教师教学能力提升计划,助力成长为优秀教师

针对副教授及以下职称的中青年教师实施教学能力提升计划,通过建立五年一周期每年不少于8学时的教师教学培训制度保障能力提升计划的落地生根,提升途径主要有专题课程培训、专题研修班、教学沙龙、网络课程培训、企业挂职锻炼、校外短期课程研修、海外高校课程研修等,教师根据专业特点和个性化需求,选择不同的培训方式。通过实施教学能力提升计划,促进中青年教师学习先进的教育教学新理念,了解教育教学改革新动态,掌握教育教学新技能和新方法,不断提升课堂教学能力和教学水平,助力成长为优秀教师。

3.1.3 实施教学名师成长计划,发挥名师示范引领作用

针对具有教授职称的高水平教师实施教学名师成长计划,学校定期组织评选校级教学名师奖,择优推荐申报省级、国家级教学名师,学校对获奖教师进行表彰奖励,支持建设名师工作室。同时,实施华山学者教学名师计划,设置校聘教学关键岗位,对入选人员发放相应的岗位津贴,明确岗位职责和工作任务,定期考核。通过实施教学名师成长计划,助力成长为校级、省级和国家级教学名师,同时发挥名师示范引领作用,指导和帮助青年教师更好更快的成长发展。

3.2 构建全过程多主体的教师教学质量评价体系,严把教学质量关

3.2.1 实施本科课堂教学准入制度,严把教学入口关

学校严把教学“入口关”,对新入职教师实行“本科教学准入制”,改变以往教师来校后即可上

讲台授课的现象,将教师为本科生授课视为一种荣誉和资格,只有达到一定水平和实力的教师才有资格为本科生授课。新入职教师来校后,要经历系列培训、助教、试讲等,再获得教师资格证、教学技能合格证、助教两学期、试讲和教案检查均合格后,方可获得“本科教学准入证”,才有资格担任本科课程主讲教师。

3.2.2 构建“五位一体”课堂教学质量评价体系,客观评价教师教学质量

从课前准备、教学过程、教学效果等全过程加强教学质量监控,评价主体包括学生、同行、督导和干部等,开展教案检查、学生评教、督导评教、同行评教和干部评教等“五位一体”的课堂教学质量评价,全方位考察教师课堂教学质量。对于综合评价排名靠前的优秀教师予以表彰奖励;对于综合评价不合格者,给予黄牌警告,纳入“帮扶”对象,限期整改;连续两年不合格者,暂停授课资格,参加培训学习,并指定教师进行帮扶;帮扶结束后,由本人提出申请,按新开课程重新认定。

3.2.3 实施教师教学鉴定制度,强化教学质量在职称评审中的基础性地位

学校将教学质量作为晋升职称申报标准的必备条件,凡拟晋升高专业技术职务者均需教学鉴定,申报教学型、实验技术系列职称,鉴定结果应为“优秀”;申报教学科研型、科研型系列职称,鉴定结果应为“良”及以上。教学鉴定主要考查教学质量,由课程教案检查、学生评教、专家随堂听课、集中公开课等指标组成,依据四项评价指标综合成绩排名,其中排名前30%者为“优秀”、排名位居30%至85%者为“良好”、排名后15%者为“中”,鉴定结果为“中”者当年不能申报晋升职称。

3.3 构建多维度的教师教学激励机制,搭建教师成长平台

3.3.1 评选优质教学质量奖,表彰优秀教师

为鼓励广大教师进一步投身于本科教学,营造良好的教学文化氛围,学校根据“五位一体”的课堂教学质量评价结果,每年表彰优质教学质量奖获得者200人左右,其中:卓越奖3~5人,每人奖励10万元,同时授予“我最爱的老师”荣誉称号;一等奖40人,每人奖励1万元;二等奖160人,每人奖金0.5万元。

3.3.2 组织教师教学竞赛,搭建教师成长平台

为营造刻苦钻研教学方法、激发教师教学潜能、提升教师教学能力和业务水平。学校每年举

行青年教师讲课竞赛,要求35周岁以下的青年教师必须参加院级选拔赛,经选拔的优秀选手参加校级比赛,决赛中一等奖获得者若为讲师直接晋升为副教授。同时,学校积极组织教师参加多媒体课件大赛、“微课”教学比赛、教学改革典型案例以及校外各类教学竞赛活动等,学校对优胜者予以表彰奖励,为优秀教师创造脱颖而出的条件和机会。

3.3.3 优化岗位设置,分类职称评审,拓宽教师发展渠道

为鼓励教学系列教师专心从事教学工作,学校不断优化岗位设置和职称评审分类,按照“按需设岗、按岗聘用、分类管理、分类评审”的原则,在岗位聘任中设置了教学为主岗、实验技术岗,在职称评审中设置了教学型教授职称、实验技术系列职称。同时结合岗位工作需求和任务性质,分列条件、分类评审,如教学型教授职称申报条件,注重考察教师的教学质量,将教改项目和教学成果作为主要衡量标准;对于实验技术系列,将实验室运行维护和实验教学作为基本要求,注重实验教学质量 and 高水平实验论文的发表,把新实验开发、新实验设备研制和实验教学改革项目等作为主要衡量标准。在职称评审时,教学型和实验系

列职称单列指标、单独评审,拓宽了教师职称晋升渠道。

3.3.4 加大教学奖励力度,教学科研成果一视同仁

学校制定《突出贡献奖励办法》《本科教学优秀业绩奖励办法》《本科教学业绩点测算细则》等,对在教学方面做出贡献的教师进行表彰奖励。教学成果与科研成果一视同仁,同等级别奖励标准同,如国家科技二等奖和国家教学成果二等奖均奖励50万元/项。在职称晋升申报标准中,同等级别的教学成果(项目)与科研成果(项目)具有同等效力,可以相互替代。

参考文献:

- [1] 李朝. 高校教师教学能力构成及影响因素研究[J]. 黑龙江高教研究, 2017(1):103-105.
- [2] 朱新武. 高校教师教学能力提升存在的问题与对策[J]. 教育探索, 2013(6):124-126.
- [3] 袁占亭. 高等教育“四个回归”的时代意义[J]. 中国高等教育, 2016(23):17-21.
- [4] 梅锦春. 回归教学:大学教育改革的必由之路[J]. 中国大学教学, 2014(7):45-47.

Exploration and Practice of “Trinity” Teaching Development Mechanism for University Teachers

ZHAO Hanqiang, LI Yahan, ZHANG Yuhang

(Faculty Development Center, Xidian University, Shaanxi 710071, China)

Abstract: The teaching ability and business level of college teachers directly affects the quality of classroom teaching and the quality of personnel training. Taking Xidian University as an example, the paper analyzes the current situation and factors of teaching development in colleges and universities, and proposes countermeasures to promote the development of teachers' teaching ability. The “Trinity” of cultivation, evaluation and motivation mechanism for teaching development has been formed through constructing a layered teacher teaching ability training system, a multi-subjective teacher teaching quality evaluation system, and a multi-dimensional teacher teaching incentive mechanism, which effectively improves teachers' teaching ability and classroom teaching quality.

Key words: university teachers; teaching development; research; practice

(责任校对 谢宜辰)