

地方高校教师教学能力培养研究

张兄武, 徐银香

(苏州科技大学教务处, 江苏苏州, 215009;

苏州科技大学教育与公共管理学院, 江苏苏州, 215009)

[摘要] 教师的教学能力直接影响教育教学质量和人才培养质量。加强创新创业教育、培养创新创业人才, 需要全体教师教学能力的全面提高。在分析创新创业人才培养对地方高校教师教学能力提出新要求的基础上, 从培养体系和保障机制两方面探索如何改进和加强地方高校教师教学能力的培养。

[关键词] 创新创业; 地方高校; 教师; 教学能力

[中图分类号] G642 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2019)02-0013-05

在“大众创业, 万众创新”的时代背景下, 地方高校迫切 need 加强创新创业教育, 培养创新创业人才。加强创新创业教育, 培养创新创业能力, 不仅需要一定数量的专职创新创业教育教师, 也需要全体教师的专 业教育教学能力和创新创业教育教学能力的全面提高。目前, 地方高校教师的教学能力与创新创业人才培养要求之间存在较大差距, 地方高校教师存在创新创业教育理念滞后、教学能力不强、专业实践经验缺乏、创新创业教育教学能力不足等问题, 其中最为突出的是专业教学没有融入创新创业教育, 存在“两张皮”现象。在深化创新创业教育改革、加强创新创业人才培养的当下, 如何全面提升教师教学能力已成为各地方高校面临的一项重要任务。本文拟在分析创新创业人才培养对地方高校教师教学能力提出新要求的基础上, 探索提高地方高校教师教学能力的对策。

一、创新创业型人才培养对教师教学能力提出的新要求

教学能力是指教师完成教学活动、实现预期教学目标所需要的能力^[1], 教学能力直接影响教育教学活动的效果与人才培养的质量。随着时代的发展和高等教育教学改革的不断深入, 教学能力的内涵也随之不断丰富。地方高校主要致力于培养满足地

方经济建设和社会发展需要的创新创业型人才, 以服务区域经济社会发展为目标。加强创新创业教育、培养创新创业人才不仅是创新创业教育专职教师的事, 也是全体教师的责任。^[2]地方高校全体专业教师不仅要进行专业教育, 还要进行创新创业教育。教育教学活动已不局限于传统的第一课堂教学活动, 还包括日益丰富的第二课堂、不断拓展的第三课堂。

教学作为人才培养的主要方式, 教师教学能力直接影响教育教学的质量和人才培养的质量。创新创业型人才培养目标决定了地方高校教师教学能力已不能局限于传统的以知识传授为主的课堂教学能力, 而应拓展为实现创新创业能力培养目标所需要的教学能力。创新创业型人才培养对地方高校教师在知识、能力和素质等方面都提出了新的要求。一是知识方面, 不仅需要相关学科的专业知识, 还需要基本的教育教学理论知识和创新创业理论知识; 学科专业知识方面除了需要理论知识, 还需要技术知识和实践知识。二是能力方面, 不仅需要具备基本的课堂教学技能, 还需要具备专业应用能力、教学研究能力、现代信息技术应用能力以及创新创业活动指导能力。三是素质方面, 既需要具有良好的教师职业道德、创新创业意识, 还需要具有

[收稿日期] 2018-12-20; **[修回日期]** 2019-02-25

[基金项目] 2017 年度国家社会科学基金教育学一般课题“当前我国高校学生创业失败的原因、效应与改进对策研究”(BIA170218); 2017 年度江苏省社会科学基金项目一般项目“基于创业失败视角的高校学生创业教育体系和社会支持体系研究”(17JYB010); 2017 年度江苏省高校哲学社会科学重点项目“创新发展战略中的高校大学生创新创业教育与社会支持体系研究”(2017ZDIXM143)

[作者简介] 张兄武(1975—), 男, 安徽枞阳人, 博士, 苏州科技大学评建办主任、教务处副处长、研究员, 主要研究方向: 高等教育管理、创新创业教育, 联系邮箱: xwuz@163.com; 徐银香(1976—), 女, 江西乐平人, 苏州科技大学教育与公共管理学院副教授, 主要研究方向: 劳动法

学科专业对应的行业职业素养和宽广的国际视野。

二、地方高校教师教学能力培养应遵循的主要原则

(一) 持续培养原则

心理学研究表明,能力是一个习得的过程,教师教学能力的形成和提升也是一个持续建设的过程。因此,教师教学能力的培养也是一个循序渐进的长期过程,应贯穿整个教师的职业生涯。不同发展阶段的教师,其教学能力培养的需求不同;不同类型的教师具有不同的个性心理特征,其教学能力培养的需求也不同。因此,为增强能力培养的有效性,对不同发展阶段、不同类型的教师,应分别制定相应的培养计划,形成持续提升的培养机制。

(二) 全面培养原则

能力与技能虽有一定联系但却是两个不同的概念,能力是顺利完成某种任务的个性心理特征,技能则是顺利完成某种任务的行为方式。教学能力不仅仅是课堂教学技能。能力总是和人完成一定的实践活动联系在一起的,不同的人才培养目标需要的教学能力不同。因此,为提高地方高校教师的教学能力,需要根据地方高校人才培养目标需求,构建完整的地方高校教师教学能力培养内容体系,并进行全面建设。

(三) 协同培养原则

教师教学能力建设是一项复杂的系统工程,在学校层面一般涉及学校人事部门、教务部门、信息技术教育部门、质量管理与监控部门、教师教学发展中心以及宣传部、工会等部门,并涉及教师所在的二级学院、系(教研室)和课程组(教学团队)。学校和二级学院应建立教师教学能力分级培养目标,不同职能部门应根据教师教学能力培养需要,分工协作,协同推进教师教学能力培养工作。

三、构建完整的地方高校教师教学能力培养体系

为满足创新创业型人才培养的需求,地方高校教师除了应具备扎实的学科专业知识和较强的科学研究能力之外,还应当具备高尚的师德师风、娴熟的教学技能、丰富的实践经验,以及创业教育教学能力、教学科研能力和信息技术应用能力。

(一) 重视师德师风建设

师德,即教师的职业道德;师风,即教师的行为作风。师德师风是一种无形的教育因素,对学生具有潜移默化的影响,高尚而富有魅力的教师会让

学生受益终生。提高教师教学能力,师德师风建设是不可或缺的重要内容。随着时代进步和社会发展,师德师风的内涵不断丰富,加强师德师风建设也要与时俱进。学校应始终把师德师风建设作为一项重要工作常抓不懈,形成教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设工作机制。一是以宣传和教育为手段营造师德师风建设氛围。要用现代大学精神涵养师德师风,加强教师职业理想和职业道德教育。利用新教师入职教育、教师职业发展培训等契机,教育和引导教师立德修身、自尊自律、教书育人。二是以制度规范为保障强化师德师风建设。加强师德师风制度建设,以制度规约师德师风,明确教学行为规范,规定教学工作的考核与奖励;坚持将师德表现作为教师评价、年度考核、职称评聘、职务晋升、派出进修和各类评优的首要考核内容与依据,以考核落实师德师风。三是以系列活动为抓手,促进师德师风建设成效。定期组织开展“优秀教师”“青年教师标兵”“我心目中的好老师”等评选活动,激励在教书育人方面有突出表现的教师,坚持在活动中发现典型,在宣传中推介典型,以典型引领师德师风。

(二) 加强教学技能培养

教学技能是教师运用已有的教学理论知识,通过练习而形成的在教学活动中有效促进学生学习的活动方式,是教师进行课堂教学的基础。从教学环节来看,教师教学技能主要包括教学设计技能、课堂教学活动技能、指导学生技能、教学评价技能等方面。教师教学技能的形成是一个循序渐进的过程,应贯穿教师职业生涯的始终。因此,要区别不同对象,积极开展教师教学技能培训活动,促进教师教学技能的获得和不断提升。一是对新入职的青年教师加强基本教学技能的培训。由于地方高校新入职的青年教师多数毕业于非师范类专业,缺乏系统的教学技能训练,所以对于新入职的青年教师要按照教师职业准入的基本要求,从进校开始就要接受教学技能的系统培训。重点是对基本教学规范、教学理论与技术、现代教育技术等方面进来理论培训。同时,要通过助教助课、试讲等实践活动,帮助新入职青年教师过好教学关。二是重视对入职后的教师持续开展教学技能方面的培养提高。由于人才培养目标、教学对象和教学条件等都在不断发生变化,要适应这些变化,同样需要对入职后的教师持续开展教学技能方面的培养,以不断更新其教

育理念、改进教学方法、手段。可通过“名师大讲堂”“名师示范课”“教学研讨课”“教师工作坊”等方式开展教学技能专题研讨与培训,以培训促提高。通过定期举办“教学技能大赛”等竞赛活动,以竞赛促提高。对于在教学技能方面存在突出问题的教师,要进行重点指导培训与帮扶,以帮扶促提高。

(三) 增强专业实践能力

实践性是创新创业型人才的重要特性。创业教育要求教师不仅要具有很强的理论功底,也要具备丰富的实践经验、解决实际问题的能力。要培养大学生的实践能力和创新创业能力,首先教师应该具有丰富实践经验和实践性教学能力。但现实情况是,很多地方高校近年来引进的青年教师大部分是应届博士毕业生,基本是从学校到学校、从课堂到课堂,专业理论知识扎实,科研能力强,但缺少行业实践背景、行业工作经历,对实验、实习实训、毕业设计等实践教学环节指导能力偏弱。同时,传统的教师职后培训,也缺乏对教师实践能力的培养,致使地方高校教师专业实践能力普遍不足。丰富教师的实践经验、提高教师的实践能力,是地方高校加强教师教学能力建设的一项重要战略任务。在加强教师专业实践能力培养方面,首先要确立专业实践能力也是一种教学能力的理念,从思想层面上认识加强教师专业实践能力培养的重要性。其次是明确目标任务,根据学科专业特性,如工科、理科和文科,以及处于不同成长阶段的教师教学能力特征和培养重点不同,有针对性地确定培养目标。最后是进行相应的制度安排。因为教师实践能力的培养与教学基本技能的培养不同,一方面涉及学校教学任务安排、工作量与绩效考核等方面内容;另一方面又涉及学校与企业等培训单位合作机制的建立,因此,需要建立科学的培训方式、保障机制。可通过扶持具有学科特色的校办企业,使其成为教师培养提高实践能力的基地;鼓励教师到相关企业事业单位兼职、承接企事业单位委托的研究项目、获取行业执业资格证书、从事工程实践活动等方式,不断提升教师专业实践能力。

(四) 培养创新创业教育教学能力

地方高校教师自身的创新创业教育教学能力建设明显滞后于高校创新创业教育的实际需求。教师发展转型是深化高校改革创新创业教育的突破口,教师的创新创业意识和能力,在很大程度上决

定了高校创新创业教育的品质与面貌。^[3]地方高校要在培养打造一批专职创新创业教育教师的同时,着力培养专业教师的创新创业教育教学能力,让他们成为创新创业意识的启发者、创新创业的培养者。加强教师创新创业教育教学能力建设,将创新创业教育教学能力培养纳入教师教学能力培训的必备内容。首先,更新教育教学观念。树立创新创业能力不是一种特质,是可以通过教育培养的理念;创新创业教育不是开设一两门相关课程的事,是要贯穿人才培养的全过程各环节;创新创业教育不仅是专职创业教育教师的事,也是全体专业教师的事;大学开展创新创业教育必须结合专业教育和课程教学,不能简单地鼓励学生脱离课堂和专业搞创新创业。^[4]其次,提高创业教育教学能力。创新课程教学模式,系统设计课程教学,实现课程教学与创新创业教育有机融合;开展启发式、讨论式、研究性教学,注重培养学生的批判性和创造性思维,激发创新创业灵感;挖掘和充实课程的创新创业教育资源,将最新研究成果和实践经验融入课堂教学,培养学生的创新创业热情;吸收学生参与科研课题和社会服务项目,指导学生创新创业训练项目,培养学生创新精神、科学素养和创新创业能力。

(五) 提升教学研究能力

从现代教育理念和人才培养需求来看,教师的角色发生了很大的变化,教师不仅是知识的传播者,还是创新创业意识的启发者、创新创业活动的组织者、创新创业过程的指导者。如此丰富的身份转化,对从事一线教育的教师而言无疑是一次很大的挑战。如何在教学工作中有效发挥教师的潜能,唯有增强教师的教学研究能力。教学研究能力是教师在教学实践中发现问题、分析问题和解决问题的能力,也是构成教师教学能力的重要内容,已成为表征教师教学能力水平的重要指标。与以发展知识为目的的科学研究不同,教师教学研究的目的是研究并解决教学实践中的问题并以改进教学实践,其价值体现在教师教学能力和人才培养质量的提高上。^[5]如何实现创新创业教育与专业教学深度融合、如何充分利用现代信息技术创新课堂教学模式等方面都有很多问题需要研究,迫切需要地方高校提升教师教学研究能力。一方面,教师要主动学习教学研究基本理论、掌握教学研究主要方法,并结合教学中的实际问题开展教学研究实践活动。另一方面,学校层面要通过专题培训、定期开展教研课题

立项活动等方式加强教师教学研究能力的培养。通过组织教师从事教改教研、课程建设、教材编写、指导学科竞赛等工作,促进了教师教研能力的增强和教学水平的提升。

(六) 提高信息技术水平

随着信息技术的飞速发展,信息化技术正在全世界范围内加速影响和渗透高等教育。就在短短的几年时间,MOOC(Massive Open Online Course,大规模在线课程)热遍全球,MOOC的发展让大学面临巨大的挑战。与此同时,在MOOC、微课的推动下,以网络视频为基础的翻转课堂教学模式为代表的信息技术的应用改变了传统的课堂教学模式,丰富了课堂教学内容与形式,更符合当前学生的学习习惯以及学习需求。教育信息化的深入发展推动了高校教师进行信息技术与课程深层次整合的教学实践,深刻影响并改变了传统的教学模式。如何适应这种发展,对教师信息化教学能力提出了新的要求。地方高校需要改变传统的教育技术培训内容、方式,构建新的信息技术应用能力培养体系,重点是培养教师利用信息技术有效获取、选择、使用信息资源,并将信息资源转化教学资源的能力,培养教师在信息技术环境下将教学资源与教学过程整合设计的能力;培养教师利用信息技术,改变教学与学习方式,适应学生泛在学习学习需要的能力。

四、健全地方高校教师教学能力培养的保障机制

教师教学能力的提升是一种个性化成长的过程,既要靠教师的自觉,也要靠科学的制度安排。实现教师教学能力的全面提升,地方高校需要从新进教师选聘、教学能力培养、教学业绩评价、教学激励政策等方面建立相应的保障机制。

(一) 健全新进教师选聘机制

教师的引进聘任和在职培养是教师队伍建设的两个核心环节,把好教师入职关是保障和提升高校教师教学能力的基础和前提。目前,在科研导向的大背景下,部分高校在人才引进时过度关注拟引进师资的科研能力或潜力,而对其基本教学能力和发展潜能关注不够。^[6]以人才培养为主要办学任务的地方高校,在教师引进过程中应根据学校办学定位和人才培养需要,改进人才引进标准和选聘机制。改变由单纯关注教师的科研能力或潜力转向兼顾关注教师的教学基本能力和发展潜力,提升教师教学能力考核在高校师资遴选中所占的比重。同

时,要在人才引进方面不拘一格,对实践经验丰富、工程技术技能强、具备教师职业基本素养的工程技术人员适当降低学历学位要求,引进充实到专业教师队伍,不断提高学校教师队伍中具有行业背景和实践经历教师的比例。

(二) 完善教学能力培养机制

加强对教师教学能力的培养,学校层面的培养固然重要,但二级学院层面的培养主体责任不可或缺。同时,不同职能部门要根据职责分工协同推进教师教学能力培养工作。首先,需要建立和完善校一院两级分层培养机制,构建学校导向、学院实施、教师参与的教师教学能力培养体系。其次,加强政策导向,整合与教师教学发展相关的资源,建立健全人事、科技、教务等职能部门相互协作服务教师发展的运行机制,建立包括服务体系、指导体系、培训体系在内的教师教学发展指导体系,分层次分阶段不断提高教师教学能力与水平。一是有计划地组织开展面向新入职教师和青年教师的基本教学技能培养工作,帮助新入职教师和青年教师过好教学关。二是建立新入职教师和青年教师导师制,对其职业生涯发展进行合理规划;为青年教师配导师,让青年教师进团队,实行“助教助课”制度和听课制度,开展多种形式教研活动和专业实践活动,帮助教师提高专业教学能力。三是通过建立学校与企业等社会组织人员互聘制度、要求教师到企业等社会组织接受培训或到相应的岗位积累实践经验等,进一步加强教师专业应用能力培养,鼓励专任教师参与创新创业实践。

(三) 创新教学业绩评价机制

当前,高校对教师业绩考核评价存在着制度性缺失,地方高校也不例外。考核评价普遍存在“重科研、轻教学”的导向,严重影响教师从事教学的积极性和教学投入。为科学有效评价教师的教学业绩,优化教学过程控制,引导教师加大对教学工作的投入,不断提高教学水平和教学质量,地方高校需要创新教学业绩评价机制。要改变在教师教学业绩考核方面主要以工作量为考核指标的评价体系,建立教师教学业绩综合评价体系,评价内容要覆盖教学工作量、教学态度、教学效果、教学建设与教研教改以及指导学生创新创业活动等多个方面。其中教学工作量主要从教师承担的本科教学任务、指导学生课外实践创新活动、指导青年教师等方面进行考核;教学态度主要从教师在主要教学环节精力

的投入、对教学制度和规范的执行情况以及参加各级各类教学比赛情况等方面进行考核;教学效果主要从课堂教学效果评价、教师本人在教学方面获奖及指导学生获奖等方面进行考核;教学建设与教研教改主要从教师主持或参与各级各类教学建设、教研教改项目、发表教改论文等方面进行考核。

(四) 健全激励约束机制

学校要构建正向激励机制、激发教师成长提高,确立“以岗定薪”“按劳取酬”“优绩优酬”等绩效奖励原则与分配导向,激励、激发教师提高教育教学能力。在业绩考核中要合理平衡教学指标和科研指标之间的权重,明确教学与改革项目、科研项目的比重,教学成果奖与科研获奖同等对待,给予教学相当的奖励,保证教师对本科教学的投入。另外,学校还应充分利用省市等政府奖励政策,吸引社会资源,构建集政府、学校、社会多渠道的奖励激励机制,表彰、奖励在教学工作中取得突出成绩的教师;评定创新创业优秀指导教师,鼓励教师带领或指导学生创新创业。同时,也要合理运用教学业绩考核结果、保障教师教学投入。学校应将教师教学业绩考核结果记入教师业务档案,应用于

教师年度考核、岗位聘任、职称晋升以及各类评奖评优中。在聘岗、职称晋升等教师发展的重要事项中,要提高教学业绩考核结果的比重,引导教师理性地投入到教学和人才培养工作中。

参考文献:

- [1] 周萍,纪志成.青年教师教学能力调查分析[J].中国大学教学,2011(2):81-83.
- [2] 刘贵芹.深化高校创新创业教育改革,进一步提高人才培养质量[J].中国高等教育,2016(21):5-7.
- [3] 沈健.高校教师创新创业教育能力建设——江苏的理解、实践与构想[J].中国高等教育 2015(17):11-13.
- [4] 李亚奇,王涛,李辉.加强专业教师创新创业教育教学能力建设探析[J].创新与创业教育,2017(5):122-125.
- [5] 颜莹.教师教学研究:提高专业实践能力[J].当代教育科学,2011(4):20-22.
- [6] 毛洪涛.高校教师教学能力提升的机制探索[J].中国高等教育,2011(23):35-37.

[编辑: 胡兴华]