

高职青年教师教学能力提升的困惑、动因与对策

——基于某高职青年教师教学能力提升活动的实证分析

李 晨, 江素微

(浙江工贸职业技术学院, 浙江 温州 325003)

摘 要: 高职院校教师的教學能力决定着学生人才培养质量, 但当前我国高职院校青年教师教学能力的提升存在诸多困境。本研究在对某高职青年教师教学能力提升活动进行实证分析的基础上, 发现青年教师存在的较为普遍的问题, 并从教师个体层面、学校管理层面、制度层面予以深入的原因剖析, 从三个方面提出切实可行的解决对策。

关键词: 高职院校; 青年教师; 教学能力; 原因; 对策

中图分类号: G715

文献标识码:

文章编号: 1672-0105(2020)01-0022-04

Confusing, Motivation and Countermeasures for the development of Young Teachers' Teaching Ability in Higher Vocational Education --Based on an Empirical Analysis on the improvement of Teaching Ability among Young Teachers

LI Chen, JIANG Su-wei

(Zhejiang Industry and Trade Vocational College, Wenzhou, 325003, China)

Abstract: In higher vocational colleges, the teachers' teaching abilities determine the quality of students' talent training, but there are many difficulties in improving the teaching ability among young teachers. This research is based on the empirical analysis to enhance young teacher's teaching skills, which finds out the common problems in these younger teachers and analyzes the reasons as well as gives practical suggestions from three aspects: individual teachers, school management and system.

Key Words: higher vocational colleges; young teachers; teaching ability; accounts; countermeasures

高职院校是以培养高素质的技术技能人才为目标, 其本质属性表现出较强的地方性、技术性和实践性。近年来, 高职教育的迅速发展促使各高职院校大量引进新教师; 不断更新换代的地方性产业需求也要求教师们具备更先进、更有效的教学理念和教学方法。为突破教学能力不足对高职教育发展的制约, 确保技术技能型人才的输送符合社会发展需求, 必须大力提升教师教学能力。因此, 系统研究高职院校青年教师教学能力提升中存在问题, 分析潜在的影响因素, 探讨解决问题的现实方法, 对促进高职院校可持续发展、培养适应社会经济发展需要的高素质人才具有重要的意义。

一、高职青年教师教学能力提升活动实证分析

浙江某高职院校针对本校师资来源为非师范高

校毕业直接进入企业师傅引入占大部分, 师范毕业生占少数, 为此开展以深化课堂教学改革为重点, 提高全校青年教师的教育教学能力为宗旨的“三个一教学能力过关”教学改革。改革试验时间为2013年9月至2019年1月, 共11个学期。这种以能力过关考核方式的青年教师教学能力提升活动, 在一定程度上促进了青年教师转变教育观念, 凝练职业精神。为进一步提高实证研究的有效性, 该校以问卷调查的形式对教学能力提升活动进行了调研, 调研侧重选取教师对活动的认知与认可情况、参与活动过程情况、对活动形式的建议与意见等模块, 展开实证分析, 为后续改进提供实践依据。

(一) 实证分析

1. 青年教师对活动的认知与认可情况分析

针对“过关活动组织及评价”指标分析。调查

收稿日期: 2019-12-22

作者简介: 李晨 (1991—), 女, 浙江温州人, 实习研究员, 园艺硕士, 主要研究方向: 教学管理; 江素微 (1983—), 女, 浙江温州人, 讲师, 物流管理硕士, 主要研究方向: 物流管理。

发现, 67.02%的教师表示非常了解过关活动, 有30.85%的教师表示大概了解, 合计占比97.9%, 说明学院实施该活动的力度、广度非常大, 但仍有2.1%的教师不太了解该活动。

针对“过关活动对教师教学能力的效果”反馈, 有26.6%的教师认为过关活动对自身的教学能力和课堂教学水平帮助很大, 46.81%认为有一定的帮助, 17%认为作用不大, 9.57%认为没有帮助。合计有75%的教师认为过关活动对其教学能力和教学水平的提高有帮助, 也可以看出部分教师对采用这种考核的方式进行能力提升不是很认同。在问及愿意采用“单元教学设计”还是“微课教学”时, 近2/3的教师选择“单元教学设计”, 可见, 本能选择“避重就轻”是存在的, 我们教师也不例外, 如何从“内需”出发, 充分调动教师自我重视能力提升, 是学校培养青年教师的关键。

针对“学院对教师教学能力提升的措施和力度”的反馈, 伴随着质量要求的不断提高, 该学院大力引进信息化教育的基础设施, 搭建符合职业院校教育发展的平台, 构建全面的培训体系, 陆续开展教师能力提升活动、公开观摩课、教学论坛、信息化教学专题培训等措施, 旨在提升教师教学能力, 调动青年教师进行课堂教学改革的积极性和主动性。对于这些措施是否恰当有效, 调查反馈显示: 有62%的教师认为措施得当、力度强, 21%认为措施和力度都一般, 17%认为缺乏相应措施、缺乏力度、流于形式。总体而言, 这些措施得到教师的肯定, 但就教师的个性需要而言, 还存在需要改进和完善的地方。

2. 青年教师参与活动过程分析

针对“教师对教学目标、教学重点的把握”的反馈, 调查发现约99%教师非常明确、较为明确自己的教学目标和教学重点, 1%的教师还不太明确。教学目标和重难点是课堂教学的基本要求, 也是根本要求, 从调查显示, 青年教师能很好地把握这个基本要求, 但也存在个别。

针对“教师对督导随机听课方式的看法”的反馈, 有38.3%的教师课前准备充分, 不担心督导的随机听课; 28.72%的教师担心学生不配合, 影响督导听课分数; 14.89%的教师对自身教学组织没把握; 10.64%的教师担心课前准备不足; 7.45%的教师担心教学内容不适。调查充分反应出教师教学准

备的重要性和教学能力对信心的支持, 能较好地体现出青年教师的教学心态, 尤其是面对考核性评估时的心态。

针对“活动之后, 是否有利于课堂教学改革”的反馈, 有83%左右的教师会虚心接受外界建议和学生表现, 及时改进和调节自身的教学方法; 有11.7%的教师坚持自己的教学风格。这项调查一方面反应出教师对待反馈的态度, 另一方面也反应出一些教学相对成熟或有一定教学特色的教师向个性化教学发展的倾向; 也提示教学管理者面对教师的发展要用发展的眼光, 包容性地指导和管理。

(二) 问题分析

通过实证调研以及过关考核的专家反馈, 发现高职青年教师在教学方面存在一些共性的较为普遍的问题, 也是青年教师教学能力提升中需要解决的困惑。

1. 教学素养方面。如教学行为不够规范, 部分教师上课衣着不太注意, 个别教师上课铃响才进教室。教师上课的动作行为方式比较机械呆板不灵活, 缺乏一定的工作热情, 上课表情、动作呆板不丰富, 无法通过体态语辅助教学。有的教师教学语言不够规范。反映出教学激情不够, 影响上课的效果; 有的上课声音小, 教学表情呆板; 课堂上缺乏师生互动性语言。缺少教学仪式, 教学仪式在高校普遍不太重视, 其实仪式的作用并非一定是要显示一下学生对教师的尊重, 要学生敬个礼、问声“老师好!”而是宣告一堂课的开始, 提示学生进入一种新的状态。

2. 教学方法方面。教学方法单一, 存在照本宣科的现象, 不能体现职业教育的特点, 缺乏教学做相统一的理念; 存在对教学内容不够熟悉的现象, 这与教学经验、专业能力有关, 极端个别的现象出现仅某个概念的讲解就花了十多分钟, 甚至更长的时间, 课堂教学内容的密度不够, 教学有效性不足、获得性不足。教学方法的灵活不够, 教学机制有待在教学实践中不断锤炼、探索。教学内容过于抽象, 影响视觉和听觉的教学效果; 教与学的关系处理有待提高, 讲与听脱节、讲与练脱节, 环节与环节脱节、教学举例与学生生活实际脱节。

3. 教师心理素质与教学技能方面。青年教师在工作压力、生活压力等多重压力下, 当面临教学能力提升、教师成长方式采用考核方式时, 因为担心

受检犯错,心理呈现过于紧张状态,教学时出现应对机械、教学多程序性少变通性、重形式而难以切实际;考核过程中反应有教师晚上做噩梦,睡不着觉。这也同时反应了青年教师中存在心理脆弱、缺乏教学自信的现象。正因为这种原因,教师面临这种严格的考核性检查,容易导向为了应对检查而使教学实践呈现某种形式主义或者适应检查需要的“程序性教学”,从而失去了教学的个性化、多样化、特色化,失去某些创造性。

二、高职青年教师教学能力提升困境的动因

(一) 教师层面

1. 师资来源的差异性和非师范性

现阶段,高职院校的大多数教师是从高校毕业后或从企业直接进入高职院校课任教师,前者理论知识比较扎实,但专业技能和实践技能有所欠缺,对教学的基本方法和基本技能不熟练;后者具有丰富的专业实践经验,能较好地紧跟专业发展、把握社会需求,却缺乏一定的教学基本理论知识和教学能力方法。

2. 教师内在学习动力不足

近年来,高职院校的教育教学方式推进迅速,对每位教师提出了更高、更新的要求,需要教师们从教学方式方法、课堂组织、教学工具、手段到教育理念都进行全面的自我革新,这种要求既是来自于外在社会环境变革、发展的要求,也是高职教育自身向现代化发展的必然。调查发现,26.59%的教师认为对其作用不大或没有作用,可见青年教师面对这种内外部的压力,却没有表现出自我提升的迫切性。相反,由于受到来自生活、工作、经济以及职业生涯发展(如职称竞争的激烈,晋升难度大)的阻力,使得教学技能改进的职业追求受到挫伤,影响了教师继续教育、终身学习的欲望,致使“如今许多青年教师存在观念上的偏差,没能从思想上正确理解教师教学能力提升的内涵与目的,仅将其视为一项工作任务”^[1]。很多教师存在严重的急功近利思想,以实现自己晋升与发展的目的,对教育过程中所学的内容、使用方法等基本都不关心。

(二) 学院层面

1. 教师教学能力提升的环境制约

高职院校虽然在师资培养方面有多个形式的项目,但根本的培养方式本质上仍然是传统性的,无论是

脱产的进修、国际化的出国学习或者进入企业的“校企合作性”的培养,形式是多样,成效却未必明显。学习或者教育,本质上是人的问题,是观念问题,学习的进步是需要学习者主动和自主探索的,缺乏这种主动性激发和营造的任何培训形式都难以逃脱形式主义,难以产生真正的成效。因此,较多院校在传统思想观念的影响下,在开展青年教师能力提升相关活动和培训的过程中只注重形式,并不注重教学内容和教学方法的使用,许多院校信息化硬件设备基础较差、更新的速度相对较慢;教学资源不丰富;缺乏掌握丰富的教学能力的专家、教师和管理队伍,没有形成教学能力提升的良好环境。

2. 高职师资培养制度不够完善

高职院校青年教师教学能力提升是高职院校促进教育质量提升的重要手段,有必要建立较为完善的制度机制来保障和规范高职师资培养的有效运行。“各高职院校在教师教学能力提升的相关制度及机制方面,虽然一直在探索科学、有效的道路,并不断地完善,但当前还存在诸多问题^[2]。”首先,就是高职师资培养经费管理制度不够完善,培训经费、培训时间和培训名额有限;其次,一些院校在教师教学能力提升领域的监管机制不健全,导致整体教学管理水平较低;另外,我国高职院校在进入国家级示范院校建设阶段后,教师培养与评价形式未形成体系,缺少“双师型”教师队伍来促进各专业青年教师自觉提升自身教学能力。

三、提升青年教师教学能力的对策

(一) 校企“同构”,培养“双师型”教学团队

“双师型”教学团队一般指由高职院校专任教师和行业企业专家、能工巧匠组成的专业教学合作群体。学院应强化校企合作,加大“双师型”教学团队建设力度,通过团队合作交流,多渠道多形式地培养“双师型”职教师资。例如聘请企业能工巧匠、高级专家团队对接学院相关专业师资,开展“定制化”培训,或者学院师资团队进入合作企业轮岗轮训,共建实战型“校企共育、共有”的师资队伍,“进而转变教学方向,依据学生今后发展制定教学方案,面向企业需求展开教学”^[3];另一方面,聘请来自企业的技术型能工巧匠,可以由学院具有优秀教学技能的教师和他们结对,向企业师傅“传授”教学技能,让他们掌握先进的教学理念和各种新型教学方法,利用信息化手段进行教学,从

而充分发挥他们的专业技术和实践能力,提升教学技能,提高教学质量。

(二) 观念重构,建立多层次一体化培训体系

现行师资培训体系是由学院层面统一规划安排的,二级学院和教师都是在学院的统一安排下开展培训,二级学院的自主性较弱,教师个人比较被动。因此,如何释放多层面的培训积极性,激发教师参与培训、自主提升的效能,是当前提升培训质量的主要议题。学院应从整体上规划设计师资培养方案,并与各院系教师搭建互联互通平台,加强决策的科学性和民主性,形成院-系-教学团队-教师个体的系统性、分层次青年教师培养体系。

学院须加强管理者与教师之间的互动,着重加强教师“教学能力、科研能力、信息化教学能力、心理素养及师德发展等方面的能力提升活动、培训”^[4]。一是强化教师教学理论与方法的指导,帮助教师了解目前国内外教学方法与策略的创新,以及各级课程标准的教学理念、观念、方法、策略方面的引导;二是加强教学设计与教学评价,教法与学法,PPT课件制作与板书等教学设备的合理使用、教学语言与态势语辅助教学等方面的师范教学技能培训;三是加强对教师说课与讲课基本素养的培养,通过教研活动、讲座等形式对老师进行课堂说课与讲课技巧与方法的训练。通过这些培训活动,增强教师间对教学能力的沟通交流,并分享经验与资源,主动学习现代化教学理念和方法,彼此促进,共同提高。

(三) “教-研”共构,以教学研究助推教学能力提升

教学基本知识来自于学习,是外源性的,而教学的能力则主要来自于探索,是内源性的。外源性的知识借助于培训就可以较快地获得,但未必能有效地应用于教学实践;内源性的教学能力则与教学

研究紧密关联,因此“教研工作直接关系到教师教学水平的提升,高职院校应鼓励教师积极参与教研工作,引导教师学习先进教学理念,丰富教师的教学改革实践,提高教师的综合素质^[5]。”

在教研活动中,教研室是专业教师教学能力提升的重要阵地,教研室主任起着重要的引领作用。积极探索导师制,建设教研团队,形成教研室成员之间的互动研讨氛围,对自己的教学行为进行分析与反思,使全体教师都实实在在地参与到教研活动中来,是最廉价而有效的师资能力培养方式,实践中,许多教师都是这样成长起来的。同时,个性化成长是教师走向成熟的标志,因此对青年教师要鼓励他们“最大限度地展示个性和创造才能,教研室主任要引导、鼓励教师上出自己的特色课,让他们自主设计、选择、开发和实施,不拘泥于统一的模式^[6],”使一代教师更胜于一代教师,一所学校的师资质量才能真正地提升起来。

(四) 制度再构,以制度创新促进青年教师主动提升

制度是提升教师教学能力的基础性因素,是教师教学能力形成与运行的首要保障。一是要健全培训制度,并制订实施培训考核奖励制度,促进提高青年教师自主学习、提升教学能力意识。二是要充分发挥教学督导机构职能,建立科学合理的教学能力考核指标体系,结合教学水平、教学方法、教学手段及教学效果建立科学的评价指标体系。院校教学督导人员应定期跟踪青年教师授课情况,深入课堂听课评课,对其进行教学内容、教学方法、教学能力等方面的督导。三是健全教学质量信息反馈制度,进一步完善教学质量监控体系。加强教学管理部门与各院系、专业、教师之间的教学信息交流与沟通,及时反馈发现的教学信息、分析与评价,全面提升学院教学质量。

参考文献:

- [1] 唐习华,李骏.高校教师常态化培训机制建设中的问题与对策[J].队伍建设,2014(2):103-104.
- [2] 岳本勇.我国高校教师在职业能力存在的问题及出路[J].黑龙江高教研究,2019(4):85-88.
- [3] 王晓萍,刘志峰.高职院校双师教学团队建设研究[J].教育与职业,2015(14):47-50.
- [4] 吴华琳.高职院校教师培训现状、问题及对策分析[J].漳州职业技术学院学报,2019,21(2):35-39.
- [5] 彭鹏.高职院校教研工作质量提升路径探究[J].教育现代化,2018(29):81-82.
- [6] 邵长波.教研活动的新形式——“说课”[J].山东商业职业技术学院学报,2006(2):46-49.