

高职院校该如何提升青年教师的教學能力

孙益民

(湖南大众传媒职业技术学院国际传播学院 湖南 长沙 410100)

【摘要】高职院校的青年教师往往没有师范类专业学习背景,没有掌握系统的教育教学理论知识,没有足够的教育教学经验和行业工作经验。高职院校应当采取实施青年教师教学能力提升计划、开展青年教师教学能力竞赛、开展青年教师听评课竞赛、实施青年教师下企业实践计划和实施青年教师学历提升计划等举措,系统地提高他们的教学能力。

【关键词】 高职教育; 青年教师; 教学能力

高职院校多由中专学校直接升格而来。在高职教师队伍当中,少部分源于原中专学校教师,大部分是近十余年来陆续从高校或业界招聘的青年教师。青年教师虽然是高职教育的主力军,但是他们往往没有师范类专业学习背景,没有掌握系统的教育教学理论知识,没有足够的教育教学经验和行业工作经验,其教学能力的整体水平普遍偏低。高职院校虽然或多或少采取过一些旨在提高青年教师教学能力的举措,但是往往不够系统,更没有形成长效机制。这将直接影响到高职人才培养的质量,影响到高职学校的内涵发展。笔者认为高职院校可以从以下五个方面提升青年教师的教學能力

一、实施青年教师教学能力提升计划

高职院校设立院级“青年教师能力提升计划”专项,划拨一定的专项经费,以提升专任教师教学能力为核心目标,以三年为期限,采取多批次、多层次、多形式、多途径的培养方式,全面提高他们教书育人的能力和学校人才培养的质量。

这类计划可以分设两个层次:一是青年骨干教师培养计划。培养对象是新引进的青年专任教师和从其他岗位转岗的专任教师,培养目标是帮助他们迅速成长为教学骨干。学院为每一位培养对象提供三年3万元的专项经费。二是专业带头人培养计划。培养对象是新引进的具有博士学位的青年教师和教研室主任,培养目标是帮助他们快速晋升职称,成为专业(群)带头人甚至省级教学名师。学校为每一位培养对象提供三年6万元的专项经费,用于导师指导费、项目培育费、个人外出培训、会务费、课程资助费等项目支出。

这类计划的培养措施是实施“三个一”工程:一是配备一名导师,即为每一位培养对象配备一名师德师风好、教学经验丰富、业务能力强、具有高级职称的骨干教师作为导师,让导师按照学院培养要求为培养对象量身定做培养计划书,并按培养计划书实施指导。二是建设一门课程,即要求培养对象在培养期间按省级精品课程要求建设一门院级或院级以上的精品在线课程,并且每学年上一次公开课。三是完成一个项目,即完成主持院级课题、参与省级课题(排名前三)、主持原创项目、主持承接商业项目、参与行业企业重点或重大项目、参加省级及以上教学竞赛、指导学生参加省级及以上竞赛和参加省级及以上重要展演等任何一个项目。

为确保计划落地,学校不但要和培养对象签订教学能力提升协议书,还要实行检查验收制度。二级学院每年要依据培养计划对培养对象进行一次考核,学校要在培养期结束前组织验收。检查验收的主要内容是培养对象的培养计划执行情况、协议所规定的责任履行情况、参加培养培训情况、经费使用情况以及培养目标实现情况等。验收合格者才可以认定为院级青年骨干教师,未通过验收者需继续培养,直至验收合格,不过,相关经费不再增加,且验收合格之前不得参与学校其他的培养培训计划和项目。

二、开展青年教师教学能力竞赛

高职院校要在教研室、二级学院、学校三个层面开展教学能力竞赛:一是教研室开展竞赛活动。做法是:推选一位老师现场呈现一堂竞赛课,其余老师集体听课。听课以后,教研室全体教师开展旨在帮助参与竞赛的教师完善提高的专项教研活动。二是二级学院开展预赛。做法是:各教研室推送的竞赛选手同场竞技,优秀选手将被推送到学校参加决赛。三是学校开展决赛。各二级学院和教学部推送的竞赛选手同场竞技,优秀选手将被推送参加省级竞赛决赛。

教学能力竞赛由三个环节构成:一是提交授课资料,包括体现课堂实况的教学视频、课程教学标准、课程授课计划、教案、课件等。二是现场解说教学设计,时长不超过10分钟。三是现场答辩,时长不超过5分钟。

评委的评价标准可以涉及六个纬度:一是教学目标以及重点难点的把握情况;二是教学设计情况以及教学实施情况;三是现代信息技术的使用情况;四是PPT制作水平;五是视频录制质量;六是材料的合规情况。

三、开展青年教师听评课竞赛

高职院校不但要在教学常规管理中落实教师相互听课评课的制度,而且要举行每年一度的听评课竞赛。参赛对象是全体专兼职青年教师,竞赛的目的不是为赛而赛,而是通过竞赛的方式促进青年教师教学能力的提高,促进学校教研教改活动的开展,促进教学常规管理的创新。

高职院校要在三个层面逐次开展听评课竞赛:一是教研室开展听评课活动。做法是:教研室推选1名老师上课,组织其他成员集体听课。听完课以后,教研室全体成员对所听之课进行评议,指出优点与不足,交流教学心得,探讨教学方

法等。二是二级学院开展听评课预赛。做法是:推选1名老师上课,并且全程摄像。摄像时至少得有三个机位,前后各一台摄像机进行全景录制,外加一台游机全程跟拍授课老师。拍完以后剪辑为一个多方位展示的完整的课堂。二级学院组织全体教师参加听已经录制好了的视频了,每个教研室推选1-2名教师现场抽签参加即兴评课(每一位老师可以准备5分钟)。评委按照评分细则打分,排名靠前的将被推荐参加学校决赛。三是学校开展听评课决赛。决赛的组织方式与预赛基本相同,不同之处在于每个二级学院和教学部推选1-2名教师现场抽签参加即兴评课。

对评课的评价可以以下五个纬度展开:一是评价教育教学素养。包括是否体现高职课改的新理念;是否体现了立德树人的教学理念,分析了价值引领方面的有无及实效;是否体现了自主学习与合作学习的思想,合理分析了学生主体和教师主导的关系。二是评价课堂设计。包括能否说出教学设计的完整情况、合理情况、创新情况、可行性情况等。三是评价课堂实施。包括能否判断授课片段所采用的教学策略和所遵循的教学原则,能否说出授课教师导学、评价以及学生参与情况。四是评价教学效果。包括能否准确说出课堂教学目标达成情况和课堂教学的优点与亮点,能否有理有据地说出课堂教学的不足及其改进措施;能否合理说出授课教师创新而独特的教学风格。五是说课者的仪态及语言表达情况。包括言语是否做到条理清楚、简明合理、富有感染力;仪态是否庄重得体、落落大方、富有亲和力。六是时间把握情况。包括是否达到最低时限,是否超出最长时间。

四、实施青年教师下企业实践计划

高职青年教师下企业实践有很多好处:一是促使教师提高专业实操能力,熟悉专业技术的发展前沿领域,熟悉行业企业对就业人员知识及能力的基本需求;二是促进学校双师型教师队伍建设,促进学校和企业之间的联系与沟通。就下企业时间的长短而言有两种下企业方式:一是月度实践,即要求每一位年轻的专业教师每年到企业实践1个月,并且将其作为年度工作考核和职称评聘的基本要件。鼓励青年教师利用寒暑假下企业。二是半年期实践,即轮流安排青年教师下企业实践半年,争取每一位青年教师在三年之内都有不少于半年的企业实践的经历。

要将青年教师下企业实践工作落到实处,必须做好三个方面的工作:一是建设一批稳定的深度合作的校外实习实训基地。校企之间要开发常规性的合作项目,实现互利互惠。例如,学校为企业开发新技术,为企业员工提供理论知识培训,为企业输送高素质毕业生;企业为学生提供实习实训机会,为老师提供实践锻炼机会,指派能工巧匠担任实习导师。二是完善青年教师下企业实践的管理制度。学校要通过制度保障青年教师下企业实践计划稳步实施。例如,要明确下企业实践期间的工作职责、工作任务、考核方式、考核标准和基本待遇。三是设立青年教师下企业实践专项,让他们带着项目下企业。这样既可以明确教师的实践目标、实践内容,又可以调动他们的积极性。

五、实施青年教师学历提升计划

高职教师的学历普遍偏低,具有博士研究生学历的教师所占比例不超5%,本科学历教师所占比例仍然较高。高职院校除了引进博士、教授等高端人才以外,还要重视青年教师的学历提升问题。高职院校可以根据教师的学历结构启动青年教师学历提升行动计划,出台专门制度,划拨专门经费,激励青年教师积极主动地提升自己的学历。

学校要设定一个期限,要求不具备硕士研究生学历的青年教师在规定的期限内获得硕士研究生学历。对于脱产攻读硕士学位的青年教师,待其毕业返校工作后,学校发放基本工资,报销一定比例的学费和差旅费;对于在职攻读硕士学位的青年教师,学校尽可能提供便利条件,例如,核减一定的工作量,集中安排授课时间等。对于在规定时间内没有获得硕士研究生学历的青年教师,学校可以采取转岗、留岗查看、劝其离岗等方式予以解决。通过一定期限的培养,确保40岁以下的青年教师全部具有硕士研究生学历。

高职院校还要激励青年攻读博士学位。对于脱产攻读博士学位的青年教师,学校发放基本工资,每年报销2次差旅费,帮助他们顺利完成学业。待其毕业返校参加工作以后,学校比照引进博士的待遇,给予一定的安家费和科研启动经费。通过这些举措逐步提高博士学位教师的比例。

课题:湖南省教育科学“十二五”规划2015年度立项课题“高职青年教师教学能力提升策略研究”(课题批准号:YJK015BZY011)