

高校教师发展与能力提升的运行机制与实践探索

王钰

长春工程学院

【摘要】在大力发展高等教育的时代，如何持续促进教师发展，提升教师学术成果转化能力与教学能力，成为高校深化教育改革和提升办学水平的重要问题。教师发展水平与教学能力不仅影响日常教学活动，还关乎高校综合竞争力。基于此，本文分析教师发展与能力提升的重要性，介绍教师教学能力的构成要素、影响教师教学与发展的因素，探索具体运行机制与实践策略。

【关键词】高校教师发展；教学能力；提升；运行机制；实践

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.731

引言

在建设教育强国的时代要求下，高校不仅要重视教师队伍建设，还应将教师内涵建设放在重要地位，将推动教师发展与能力提升视为撬动点，加快人才培养改革步伐，满足教师内在发展需求。在高等教育从精英化走向大众化的趋势下，国内高校教师队伍日益壮大，尽管诸多教师拥有大量专业知识储备与出彩的学历水平，但由于缺乏系统化的职业技能培训，仅体验过大学教学活动，在实践教学方面经验存在一定不足，难以满足快速发展的高等教育需求。通过构建、优化教师发展和能力提升运行机制，学校能够突破教师发展的阻碍，紧跟教育研究与教育改革趋势，加大教师发展保障力度，提升高校教师整体教育水平。

一、推动高校教师发展与能力提升的重要性

（一）提高教育质量的内在需求

在高校办学规模日益扩大、招生类型日益多样化的趋势下，非师范院校毕业的新晋专业教师不断增加。尽管专业教师都拥有丰富专业知识和较高学历水平，但往往缺乏专业方面培训，缺少从事社会工作的经验。在新时代下，大学教育需要培养全面发展型人才，输出具有科学素养、人文素质、创新能力、社会实践能力、适应能力的人才，这就要求教师不断提升教学研究能力和教学水平，满足创新人才发展需求。

（二）加快教育改革步伐的需要

教育改革是高校可持续发展的永恒主题，也是提高教学质量的重要途径。在社会产业转型升级的时代，高等教育方法、教学手段、教学目标、教育内容等不断更新，作为实施教学工作的主体，只有教师重视教育改革研究，更新教育理念，才能及时发现和解决教学中的问题，优化教学内容和方法，提升教学实践改革成效。通过推动教师发展和能力提升，学校能够引导教师兼顾科研与教学任务，提升其问题发现能力与教研能力，保证教学内容和教学方法的先进性，更好地加快教育改革步伐。

（三）实现教师持续发展的要求

教学能力是教师素质发展的核心主题，也是教师打造高质量教学模式的关键部分。具备丰富专业理论储备的教师，并不代表其掌握较强教学能力，只有不断提升教学能力，了解高等教育发展现状与趋势，掌握有益于学生发展的知识，才能更好地适应教育改革发展趋势。通过推动教师发展和能力提升，学校能够培养教师教学与科研融合能力、教学监控能力、教学创新能力，满足其持续开展科研活动、持续发展的要求。

二、高校教师教学能力的构成要素

（一）教材转化能力

备课是上课的重要前提。教师需要明确教学目的，把握

教学难点与重点，深入研究教材内容，将教材整个知识体系转化为自身知识，培养学生综合能力。同时，还应结合教学对象情况，寻找多元化教学方法，为学生专业发展提供良好条件。

（二）教学研究能力

要想不断改善教学流程，教师需具备教学反思、研究能力。基于科学方法与理论，教师可采用研究型教学方式，通过分析和探究教学中的问题，发现课程教学规律，为解决教学问题、提升教学效果提供理论参考与实践依据。教师不仅要丰富教学方法，更新教学内容，还应研究新时代教学对象特点，做到精准化和针对性教学。

（三）教学创新能力

教学是师生合作与协同的过程。课堂是激活学生创新思维与培养创新人才的重要阵地，能否增强师生互动性，提升教学吸引力，是教师创新能力发展的关键。只有持续创新教学观念，将创新思想融入教学全过程，优化教学模式和教学方法，才能提升教学创新能力。

（四）科研成果转化能力

教学与科研是不可分割的两大要素，教师需要实现教学、科研良性互动，将二者统一起来。在学校活动中，科研是教师深化专业知识、教学内容的主要途径，而教学活动为教师呈现科研成果提供了阵地，教学活动效果直接展现教师科研水平。

三、影响高校教师教学与发展的因素

（一）教学发展意识有待增强

教师是传递文化知识的“解惑者”，教师发展重在教学能力提升。教学的有效性，直接影响人才培养质量，教师需要解决“如何教”“何时教”“为什么教”等问题。但是，在高校日常教育工作中，教学能力评价环节有待增强。主要是由于学校能够有效地量化教师科研成果，无论是岗位考核，职称评审还是高校排名，都将科研指标放在重要地位，十分关注教师拥有科研成果类型与数量。这样的情况下，部分教师更关注自身专业能力与专业水平，将更多时间用于科研活动，也就无法充分开展教学研究和教学建设工作，培养人才的积极性不足，教学发展意识有待增强。

（二）职业培训机制有待健全

职业培训是高校教师专业发展的重要平台。当前，部分高校面向新进青年教师，形成了短期培训方案，尚未完全形成常态化的教师培训机制，不利于促进教师职业发展。从培训对象角度看，青年教师与新进教师是接受培训的主体，其他教师参与培训的机会较少。教学能力提升并非是一蹴而就的，不同年龄阶段的教师都需要持续接受培训，了解最新专业动态，这就需要学校丰富培训类型。从培训形式角度看，学校通常会开展名师课堂观摩与专家课堂讲授活动，但较少

为教师提供一线实务实践机会。从培训内容角度看,学校通常设置教育理论学习与研究方面内容,对教师个性化发展需求了解不充分,难以提升职业培训的针对性。尤其是在数字化、信息化时代下,教师需要提升微课开发和制作能力。从组织机构角度看,学校通常安排教务处安排培训活动,较少结合教师专业需求开展培训。

(三) 教学评价体系有待完善

当前,高校教师教学评价由督导评教、同行评教、学生评教等方面组成。一方面,高校形成了严格的评价标准。学校学生通常运用教务系统,定制教学评价问卷,评价所有教师情况,未能充分关注授课对象与学科背景方面的差异,难以客观地评价教师教学能力。另一方面,评价主体缺乏多样性。受限于个人精力和时间,其他督导人员不能全程监督教师的课程教学情况,也就不能从教学方法育教学模式入手,深入与教师对话和交流,使得教学评价缺乏全面性。此外,诸多教师缺乏自我评价环节,难以充分反思教学不足,能力不足。

四、推动高校教师发展与教学能力提升的运行机制

(一) 优化教师甄选机制,鼓励教师自主学习

要从整体上提升教师教学能力,首先,学校应优化教师聘任甄选机制,不应只关注教师潜力和科研能力,还应注意重教研教学能力,如启发引导、沟通交流、课堂掌控、教学组织方面的核心能力,增加教研与教学方面的考核比重。其次,健全教学学术与质量评价体系。学校应科学设定教学考核指标,提高教学水平在职称晋升和教学考核中占比,尤其是对学生反响好且教学能力突出的教师,要给予更加全面、合理的评价,肯定其工作能力、教学能力。其次,鼓励教师自主学习,更新发展观念。学校应坚持教学带动科研的方向,引导教师实施研究型教学,在教学实践或与学生沟通中发现研究问题,找到教研改革的新方向,进一步提升科研能力与教学能力。其中,学校应鼓励教师组建教改共同体与科研共同体,注重校本问题研究,通过充分分析教学难点和不足,推动教学改革,凝聚校内专业教师力量,解决教改难题,形成稳定的自学方式,进而提升全校教师的教学能力。

(二) 注重教学学术能力,提倡实施研究型教学

高校教师扮演着学者与知识传播者双重身份。为充分锻炼教师教学实践能力,学校应营造良好的政策与制度环境,激励教师提升教学学术能力,使其能够主动学习并转变理念。首先,加强专业学术学习。为帮助教师保持教学方略、教学学术理论、教学系统知识的先进性,学校应结合教师教学能力发展需求,邀请国内外教学名师与教育专家,组织专题讲座、教学培训活动,并通过构建师生共同体,引导教师转变角色。其次,重视反思教学。缺乏反思的经验是由零散知识,很难上升到系统规律和理论。为提升教师教学能力,学校应引导教师反思教学全过程,使其结合现有的教学经验,通过积极反思教学形式与教学过程,提升教学能力与教学质量。此外,提倡实施研究型教学。教师往往承担教学任务与教学研究工作。为科学地分析教学规律,研究和解决教学中的问题,学校应大力推广现代教育方法和教育理念,通过建立教研共同体,开展协作学习,组织教师在推进教学活动的同时,展开教学研讨会,持续优化教学过程,解决其中具体问题,从而提升教师教学知识整合能力和应用教学技能的能力。

(三) 改进教学能力培养机制,提高教师业务水平

为不断拓展教师知识宽度,提升其知识深度,学校应建立健全教师专业发展进修与培训机制,为其提供良好的外部

发展条件和环境,帮助教师优化专业知识结构。首先,构建教学能力培养与质量评价体系。学校应坚持“理论引领、改革推进、培评互动”的工作思路,打造立体化与多维度教学发展活动,为教师教学全面发展提供保障。具体而言,学校可建立新进教师培训机制与在职教师研讨机制,并优化教师教学能力提升诊断机制,形成常态化教师教学培训与评估机制,运用科学的教学诊断与评估手段,提升教学业务水平。其次,建设基于校际特色的教师教学发展中心。学校应依托校内教师发展中心,大力开展研究交流与教学改革活动,鼓励中青年教师参与咨询服务和培训工作,提升其教学能力,为教师专业化与个性化发展提供条件。此外,持续改进教师教学培训与评估机制。学校应根据校内教师教学发展情况,改进职业资格制度,建立“老带新”互助机制,更好地提升教师教学实践能力。

(四) 发挥激励机制作用,提升教师教学能力

学校应结合教师专业水平和兴趣,构建职业发展激励机制,为教师专业成长和施展才华提供舞台。首先,重视精神层面激励。在课程改革与教学评价方面,学校可加强政策引导,制定对应激励制度,激发教师创新学习热情,使其主动投入实践环节。具体而言,通过推出转变课程教学范式、提升教师教学水平和质量、打造卓越课堂、实施课程思政等行动计划,了解教师教学水平,追踪其教学质量,激励教师提升教学能力,还应优化教师职称晋升机制,为教学表现突出的教师提供晋升通道,提升其教学研究积极性。其次,学校可通过设置类型多样且覆盖面广泛的教学竞赛,组织教师探究教学艺术,引导其锤炼教学技能,使教师们都能积极凝练教学思想,掌握新型教育手段,塑造追求卓越课堂的校园氛围。此外,还可开展“评选心目中的精彩课程”活动,调动教师参与教学活动的积极性,形成良好的师生互动关系,提升教学能力。

(五) 健全监督评价机制,持续推动教学改革

学校应注重过程控制与目标控制,构建五位一体教师监督评价机制,形成规范化、多层次、全方位教师发展评估机制,不断提升人才培养效果。首先,根据教材建设情况,以及课程建设与实践教学需求,学校应采用教学督导评教、学生评教、教师评学范式,严格把控教管学评环节,及时监控教学信息和反馈,督促教师改进教学手段,推动教学改革。其次,构建学生+教师+学院+学校的动态评学体系。学校可制定体现课程特点的指标体系,组织学生评价教学。也可围绕专业特点,引入学院评价与个人随机评教环节,并以问卷的方式获得教学反馈。

五、结束语

在高校知识传播、教育实践工作中,教师是不可或缺的角色,其教学研究能力、教学能力,直接影响高校人才培养质量。因此,学校应重视教师发展和能力提升研究,通过优化教师甄选机制、注重教学学术能力、培养教学能力培养机制、发挥激励机制作用、健全监督机制,引导教师深入研学科发展动态、提升科研水平,使其将最新科研成果融入教学活动中,提升教师教材研究能力与教学研究能力,促使其主动反思教学,提升学术研究和教学能力水平。

参考文献

- [1]陈遇春,吉辉.高校教师教学发展的动力机制研究[J].高等农业教育,2019(2):49-52.
- [2]赵韩强,李亚汉,张宇鹏."三位一体"高校教师教学发展机制研究与实践[J].当代教育理论与实践,2018,10(2):146-149.