

信息化教学大赛背景下语文教师团队建设的研究

吴慧娟

(南通开放大学 江苏 南通 226006)

[摘要] 语文是一门重要的公共基础课。网络时代, 语文教师、语文教学如何适应信息化的高速发展, 本文通过信息化教学大赛对语文教学影响的分析, 探讨教学大赛对语文课堂教学、语文教师信息技术能力的影响, 通过参加信息化教学大赛的实践, 推动语文教学内容、教学方法的改革创新, 促进语文教师专业素养的全面提升, 探索信息化语文教师团队的建设。

[关键词] 信息化教学大赛; 语文教师; 团队建设

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.05.255

随着科技的发展, 信息技术进入教育领域成为21世纪教育教学改革的一个核心途径。信息技术的高速发展为教育教学提供了新的辅助, 同时也提出新的要求, 信息化教学能力大赛应运而生。

信息化教学能力大赛自2010年开始, 至今已有10余年时间。由教育部到省市各级职业院校自上而下开展的一系列信息化教学能力大赛, 是教师团队发展的高效平台, 借助信息化教学手段, 提高了职业院校教师教育技术应用能力和信息化教学水平, 也推动了职业教育教学改革, 对职业学校的教师团队建设有着重要的作用。

一、信息化教学大赛对语文教学环境的影响

语文课程是职业院校学生必修的一门公共基础课, 是学习和运用语言文字的综合性、实践性课程, 是进行中华优秀传统文化教育, 培育文化自信的主渠道, 对学生专业学习、提高就业创业能力和可持续发展能力具有重要的奠基作用, 工具性与人文性相统一。

信息化教学大赛从硬件和软件方面提升语文教学环境:

1、硬件方面

信息化教学大赛有助于职业学校良好的教风和学风的形成, 提升教师的荣誉感, 激发学生的学习兴趣, 促进专业课程学习任务的完成, 扩大学校的影响力, 提升学校的竞争力。因此, 职业学校必将以此为契机, 对传统教室、教具等进行升级改造, 引进相关信息化教学设备和仪器, 为教学信息化环境提供硬件支持。

2、软件方面

在信息化教学硬件配备的前提下, 语文教师可以充分利用学校构建的信息化教学平台及相关网络资源, 改变传统以书本、黑板、粉笔、备课笔记, 老师上面讲、学生座位听为主的语文教学模式, 将学习任务、学习资源以音频、视频、PPT、链接等多种形式, 通过信息化学习平台在课前进行发布, 为学生的语文学习提供广阔的网络空间, 以多样化的教学内容丰富学生的知识储备; 课中, 通过信息化教学平台与学生展开互动, 开展签到、选人、抢答、主题讨论、投票、随堂练习、问卷、评分、分组任务等一系列活动, 大大提高学生语文课程的参与度; 课后, 教师可利用信息化教学平台及时进行作业批改及作业情况反馈。总之, 为语文教学课前、课中、课后各环节的信息化提供了软件支撑。

二、信息化教学大赛对语文教师的影响

1、教学理念的转变

全国信息化教学大赛具有科学性, 权威性和规范性。所以大赛的评价指标对于教师信息化教学有着深度细化的指导作用。

信息化教学大赛明确要以赛促教, 语文教师通过研读比赛文件、参加教学比赛, 发现自身在教学理念、理论和知识操作能力方面存在的差距, 主动研究信息化教学理念的核心内容, 更新教学理念, 并在理论指导下进行教学实施和课堂教学方式的转变, 选择有时代新意、使用价值的教学内容, 遵循职业院校学生认知规律, 借助信息化技术手段, 科学合理安排教学过程的各个环节和要素, 有效提升课堂教学效果。

2、信息化能力的提升

信息化教学大赛是个风向标, 对所有教师提出了运用信息化技术辅助教学的要求, 要适应信息化教学, 语文教师必须加强对基本的办公软件、教学软件、学习软件、课件PPT的制作、音频视频的剪辑、腾讯课堂、超星学习通、信息化教学平台等信息化技术的学习。参赛的语文教师更需要通过赛前培训、学习观摩与交流, 迅速熟练掌握相关信息化技术, 借助信息化教学大赛的平台, 不断探索、自主学习, 在教学过程得心应手地运用现代化技术手段整合学习资源。因此, 大赛对语文教师应用信息技术能力形成产生重要影响, 显著提升了教师信息化教学能力。

三、信息化教学大赛对语文教师团队建设的影响

《教育信息化十年发展规划(2011—2020年)》中关于“加强队伍建设, 增强信息化应用与服务能力”主要内容中强调指出: “造就业务精湛、结构合理的教育信息化师资队伍、专业队伍、管理队伍, 为教育信息化提供人才支持。”

全国职业院校信息化教学大赛规定, 每个赛项用教学团队的名义报名, 这种团队合作的参赛方式集中体现了信息化环境下教师团队专业发展的价值观和内心需求。近年来, 职业学校越来越重视教师信息化教学能力的培养, 积极推动教师参赛, 以信息化教学大赛为契机, 构建高素质的教师队伍, 推动学校教育改革与发展。

1、大赛增强语文教师团队协作意识

语文作为重要的公共基础课程, 必将选拔一支思维活跃、勇于开拓、进取心强、有敏锐的观察力, 都具备了丰富的语文教学经验和方法, 掌握高效课堂和有效教学的基本理念, 能熟练运用信息化手段辅助教学, 综合素质优秀的教师团队参加信息化教学比赛。这就要求参赛团队必须发挥团队协作精神, 形成由“第一上课人为主, 其他教师为辅”模式, 精诚合作, 合作备课、合作教学、合作研究, 互相帮助、互相借鉴、互相激励、互通有无, 为比赛全力以赴。

同时, 未参赛语文教师虽未获得参加比赛的资格, 但仍需发挥“一队参赛, 全员参与”的精神, 主动加入备赛智囊团, 发挥团队协作, 一同为比赛出谋划策。

由此, 信息化教学大赛在激发教师团队合作的同时, 形成教育教学合力, 促进语文教师队伍的建设。

2、大赛带动语文青蓝梯队的形成

在信息化教学能力大赛背景下, 所有语文教师将在每学期结合大赛要求, 进行大量集中备课、听课、评课和交流, 将各项教学竞赛日常化, 围绕大赛开展一系列教学改革和探究活动。

参赛教师在教学大赛后, 在自身教学能力得到快速提升之后, 及时总结参赛经验, 通过研讨会、公开课、示范课等多种形式传授参赛经验, 带动其他语文教师开展信息化教学。

借助“青蓝工程”, 以老带新, 以点带面, 通过“传-帮-带”, 积极引导年轻教师加强学习, 参加各类教学研讨活动, 夯实教学基本功, 激发年轻教师的热情与信心, 提升教学能力, 逐步形成信息化教学能力强的语文教师梯队。

3、大赛促进语文教研团队的建设

在信息化教学大赛背景下, 语文课程“以赛促教”的模式, 改变原来以教育与培训方式作为提升语文教师教学能力的

形式,从基层一线课堂开展信息化教学改革,特别是各级各类公开课、示范课、教学能力比赛,都要求将信息化教学理念与方法融入教学设计中,并凭借参加各类比赛的所有内容,把信息化手段运用到教学中,在实施教学期间,教师借助个性化方法进行开拓创新,展现精彩的现代化,信息化课堂教学,同时调整语文课程设置,推动语文课程教学内容和教学方法的改革。

在信息化环境中营造开放的语文教学环境,改变语文学习的传统方式,大大提高学习效率,有效增强学生的认知能力。由于信息化技术的介入,语文教师采用多元化的考评方式,加强过程性考核,增加学生的课堂参与度,充分利用信息化学习平台,发布开放性学习任务,培养学生的创新思维能力,改变传统以一张试卷定结果的考评方式,让学生除了语文素养提升,还能在信息技术使用、个性发展方面得到拓展。

因此,教研氛围浓厚,促使语文教师团队成员不断探索、不断实践,保证语文信息化教师团队持续发展。

信息化教学大赛借用了网络信息化教学资源,不仅提升了教师的素养,也提升了学生的学习积极性,使学生学到了更多的知识内容,这样的教学模式符合现代化教学改革的要求,激发了教师团队的梦想信念,推动了教师团队的建设与发展。

参考文献

- [1]黄磊,职业学校信息化教学大赛对教师教学能力影响探讨[J]江苏教育研究职业教育2017(12C)-0055-02
- [2]施捷,职业院校信息化教学大赛促进服装专业教师团队发展研究[J]职教论坛2018(09)-0092-04
- [3]刘云青,王春玉等,高职院校信息化教学团队建设思路探究[J]软件导刊.教育技术2019(08)-0008-02

(上接第176页)

学习经历、岗位任职等显性信息,还应通过具体的日常行为记录,分析其隐性的性格属性及发展趋势。在软件方面,事业单位则需要注重人力资源管理体制的建设。事业单位建立合理的人力资源管理体系,就相当于为自身管理提供了孕育人才、培养人才的土壤环境。为此,事业单位需要激发员工开展良性竞争,或以岗位轮换的形式打破制度造成的人员之间的隔阂,促进不同部门间相互了解,培养团队间的默契。

(二)提升人才培训和管理的意识

事业单位要想优化人力资源管理模式,除了优化管理机制,还需要提升人力资源管理意识、完善管理理念。意识的培养比制度的建立更具有难度。正所谓十年育树百年育人,大数据时代带来的人力资源管理变革,要想沉淀到事业单位团队的理念深处尚需时日。事业单位需要在日常工作过程中培养员工用大数据思维方式思考与工作,用事业单位发展过程中的困难和挑战磨砺其心性,用个人职业生涯成就和荣誉培养其忠诚和奉献。这正如社会发展对事业单位的锻炼一样,事业单位的发展也要锻炼、选拔出一批具有过硬专业素质的一流人才,这也是事业单位提升人才培训和管理的意识和理念的精华所在。

(三)完善监管手段

事业单位的人才管理效率提升需要完善的管理制度和有效的监督管理措施。随着行业发展趋势、外部环境以及管理提升的新要求,需对事业单位管理模式、部门职能、业务流程、管理制度形成“合规性、标准化、体系化”的管理提升路径,满

足“部门职能清晰、业务流程优化、促进业务发展、达到组织目标”的四个基本要求,对职责范围内相关业务及流程进行比对、梳理。

事业单位建立内部控制体系,落实实施工作,由事业单位董事会、监事会、经理层和全体员工共同实施,旨在实现控制目标的过程。根据事业单位的业务特点,以及责权与制度体系建设的专业要求,事业单位为构建有效的管控体系并落地实施,必须贯彻“调研诊断、系统设计、分步推进、落地实施”的总体思路。

事业单位通过结合经责审的监管方式,重视控制制度的执行情况,有效规范经营行为、提高会计信息质量、提升事业单位经营管理水平和风险防范能力。同时对事业单位审计中揭示问题后续整改情况进行回访检查,检查结果纳入年度风险管理指标考核评分的依据。

随着全球化浪潮、知识经济、移动互联网技术等革命性创新因素的影响,事业单位间人才竞争越来越激烈,尤其是大数据新技术的出现,颠覆了传统的人才选拔、招聘、测评等方法,高端人才争夺战面临全新变局。本文分析了大数据对人力资源管理的创新与变革,并探讨了大数据在事业单位人力资源管理中的应用,希望可以用全新的视角给事业单位人力资源管理以启发。

参考文献

- [1]何艳萍.大数据时代事业单位人力资源管理变革研究[J].现代商业.2021(01)