

DOI: 10.15896/j.xjtuskb.201501019

为青年教师发展指路引航

朱继洲,胡奈赛,王汝文,柯大钢

(西安交通大学 国家级教师教学发展示范中心 陕西 西安 710049)

[摘要] 加强教师教学发展是提高人才培养质量的需要,教师队伍的建设是高等学校的重要任务,推动高等学校普遍建立教师教学发展中心,是教师队伍建设和发展的需要;高校教师发展是教师内在能力的增长,是教师科研、教学和社会服务水平和质量的提高,是教师向更加优秀、更为杰出的研究者、教学者和专业人员的转变;按照教师教学发展中心应该是服务性的学术机构的定位,一切为教师教学发展服务、帮助其成长为好教师的宗旨,教师教学发展中心的工作重点要为青年教师发展指路引航。

[关键词] 高校教师发展;教学督导;教师教学发展中心

[中图分类号] G520 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-245X(2015)01-0115-04

西安交通大学教师教学发展中心于2011年7月正式成立,定位为直属学校的处级服务性学术机构。中心的管理体制是直属主管副校长领导,下设主任一名,专职副主任1名,设有4位文员的综合办公室,成立了一个专家工作组来协助主任筹划和开展中心的全面工作。中心主任由首届国家级教学名师马知恩教授担当,专家工作组成员由长期从事教学、科研和教学管理经验丰富的退休专家^①为主组成。他们分别来自教育教学研究、能源动力、电力电子、人文科学、机械材料、经济管理、大面积基础课程以及医学工程等学科。

西安交通大学教师教学发展中心成立3年来,在中心领导和专家工作组的策划和组织下,整合了相关教学资源,在开展教师培训、教学咨询、研究交流、促进教师教学理念更新、业务水平和教学能力提高、建设具有本校特色的教学文化,向学校提出制定调动教师积极参与教学能力提升的政策举措,加强25门公共基础课程建设的建议,引领区域内高校开展教师培训和相关行业人才培养方面,已经摸索出一套成功的做法,起到了示范、引领作用。2012年7月,西安交通大学教师教学发展中心被评选为陕西省省级示范中心。2012年11月,西安交通大学教师教学发展中心被教育部遴选进入30个国家级教师教学发展示范中心。

西安交大教师教学发展中心成立3年来,专家组的工作大体涵盖:调研与借鉴国内外高校开展教师教

学发展工作的成功经验;明确高等学校教师教学发展中心的使命和任务;探索适合本校实际高等学校教师教学发展中心的职能与运行机制;精心策划开展教师培训、教学改革、研究交流、质量评估、咨询服务等方面。

一、高等学校建立教师教学发展中心的使命和任务

随着西安交通大学教师教学发展中心的成立,来自各学院的专家提出的问题是:在1998年后,全国本科生过度扩招,以致对高等教育质量产生威胁时,各高等学校已纷纷建立起教学督导专家组(办公室),监控学校课堂教育质量,已成为学校教学质量保障体系的主要组成部分。2011年7月,在教育部、财政部印发的《高等学校本科教学质量与教学改革工程》^[1]实施意见中,2012年4月,教育部《关于全面提高高等教育质量的若干意见》的文件^[2],国务院2012年8月发布的文件《加强师资队伍建设的意见》^[3]中都突出强调:要推动高校普遍建立适合本校特色的教师教学发展中心。那么,教师教学发展中心的使命和任务究竟是什么?

在反复学习上述有关文件后,教师教学发展中心的专家认识到,中央两部提出“创新教师培训模式,引导高等学校建立适合本校特色的教师教学发展中心”是教育部领导充分借鉴发达国家的经验^[4]而作

[收稿日期] 2014-10-10

[作者简介] 朱继洲(1935-)男,西安交通大学核科学与技术学院教授,博士生导师。

①成员有:卢烈英教授、胡奈赛教授、朱继洲教授、樊小力教授、王绵森教授、王汝文教授和柯大钢教授等。

出的顶层设计,是国家重要的战略决策。

密西根大学教与学研究中心(Center for Research on Learning and Teaching, CRLT)是美国高校第一个关注教师发展的教学中心,成立于1962年。其原因和动力就是为了回应社会各界对大学教育的不满,全面提升人才培养质量。密西根大学强调,培养杰出人才是大学的核心任务,是大学最基础最重要的工作,优质的教学是大学成功的基石;重视本科教育,重视教师培养,是办学的一个基本规律。基于这样的认识,密西根大学在制度上首创建设一个关注教学质量、不断提升教师教学能力的组织——教与学研究中心。

哈佛大学认为,一些教师擅长做研究,却不一定擅长教学。他们的研究和工作成果证明“优秀教师不是天生的。”教师并非天生就知道如何传递知识,如何上好一堂课。哈佛大学博克教师教学发展中心的宗旨是:帮助教师成为优秀的研究者和教学者。在哈佛大学要获得终身教授的教职,教学技能是不可或缺的一环。教学好的教师不一定能获得终身教职,但教学差的教师一定不能获得终身教职。

2012年3月22日,教育部副部长杜玉波在全面提高高等教育质量工作会议上的讲话中指出^[5]:要全面把握《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》主要精神,高等教育的内涵提升,需要我们高度重视教师教学发展工作。我们必须按照“师德为先、教学为要、科研为基”的要求,建设高素质的教师队伍,提升人才培养水平关键在教师。

高等教育发展的实践说明,只有一流的师资队伍才可能有一流的人才培养质量;教师发展是学生发展的根本,教师的修养高度决定了学生的发展高度。只有教师专业水平的不断提高,才能保证高质量的教育水平;只有教师的和谐发展,才能保证学生的和谐发展;只有给予教师发展的空间,才能保证教师给予学生更广阔的发展空间。没有教师的发展,即使是再完善的教育教学改革计划,再动听的培养目标,也是无济于事的。因而,我国加强教师教学发展是提高人才培养质量的需要,教师队伍的建设是高等学校的重要任务;同时,推动高等学校普遍建立教师教学发展中心,是教师队伍建设创新的需要。

二、高等学校教师教学发展的内涵

高校教师发展与一般所说的教师培训,是两个有密切联系的不同概念。培训,即培养和训练。对高校教师而言,培训都是被动接受外界的要求,是在外部压力下完成的活动。高校教师培训体现的是高校和教育主管部门对教师的一种管理需要。发展是指事物由小

到大、由简单到复杂、由低级到高级的变化。高校教师发展是教师内在能力的增长,是教师科研、教学和社会服务水平和质量的提高,是教师向更加优秀、更为杰出的研究者、教学者和专业人员的转变。因此,教师发展是内生的,体现的是教师自我成长需求与组织发展需求的结合,是教师在面对外在环境变化和挑战的主动回应。高校教师发展注重的是以教师的成长需要作为出发点,结合组织的任务和使命,实现教师和学校取得更大成就。

高校教师教学发展是教师生命价值的体现,是高校学术的重要推动力量,也是高校教学改革的现实需求。教师队伍质量的提高除了要依靠人才引进外,更主要的途径就是自我培养、自我提高。而且后者是根本,是形成高校师资造血功能的基础。

从我国各高校自发成立教学督导组到中央部委推动高等学校教师教学发展与促进机构的普遍建立,充分体现出高等学校教学质量保障体系从外部评估到内部支持的转变。

三、高等学校教师教学发展中心应为青年教师发展指路引航

高等学校教师教学发展中心的定位应该是服务性的学术机构,一切为教师教学发展服务,以帮助其成长为好教师的宗旨。我们认为:中心工作的重点是要为青年教师发展指路引航。

在西安交大的讲坛上,现在青年教师已经占据教师总数的80%以上,并大多拥有博士学位。从知识角度看,他们给学生上课应不成问题。但传授知识与认识知识是不一样的。你自己搞明白了,讲给学生听时,学生不一定能明白。虽然有的教师学问很高,但上课时讲不明、道不清的是大有人在。

教师发展中心专家们都长期担任过学校教学督导工作,多数专家听课达到300-400门次。他们从课堂教学中感到当前青年教师的教学水平和能力存在以下几个方面的问题:

(一)青年教师没有掌握高等学校教学过程的特点及其规律,上课如同做学术报告

课堂教学是高等学校教学中最主要的教学活动,是教学中不可替代的环节,是每个教师必须潜心研究认真对待的重要的基本功。课堂教学是有规律可循的,包括教学内容的处理和教学方法的运用等方面的规律。由于当前新教师的主体是博士。他们自从本科毕业后,在研究生的4-6年里几乎都是在实验室度过的,因而不仅没有在讲台上的教学经验,连在讲台下做学生也陌生了。他们做研究生这几年在讲台上唯一的

一点体验就是在国际或国内会议上做学术报告,作学位论文答辩等。但是,做学术报告和答辩与给学生上课是完全不一样的。多数青年教师又是非师范毕业生。他们具有专门的学科知识,但缺乏教育科学知识——即为实现教学目的的行为中所具有的相关的知识和教学实践经验。所以,他们讲起课来既不能摆脱做学术报告或答辩时的思路 and 习惯,同时也不能将理论知识与实际相联系起来,致使讲授课程枯燥乏味,难以生动有趣地传授新知识。

(二) 青年教师缺乏教学基本功,教学能力存在很大不足

当前青年教师多为高学历、研究型教师。一旦他们应聘到高水平研究型大学,毋须经助教职位就升任讲师或副教授。在没有经过辅导、答疑、上习题课、试讲等各个教学环节的锻炼,他们就独立承担起大课的主讲任务。但是,他们在教学中又很少有精力来进行课堂教学设计,进行课程教材的浏览和分析比较;同时,对学科内容的重点和难点的把握能力比较欠缺,不能够很好地提炼所讲授课程的整体思路 and 重点、难点;对于课堂的组织能力较缺乏,对学科知识的讲授不注意深入浅出、循序渐进,以致教学效果不尽理想。

(三) 青年教师教学技巧不足,缺乏驾驭课堂秩序的能力

青年教师讲课特点是从理论中来回理论中去,缺乏讲课的生动性和易懂性,较多地是照本宣科,教学平铺直叙,缺少抑扬顿挫的激情和感染力。这种机械刻板的教学只是把知识传授给学生,不考虑学生的认知水平、个性、兴趣和爱好,不注重培养学生的能力,忽视学生的主体性、创造精神和创新意识,教学过程缺乏创新性。

有一些青年教师则热衷于专业领域的研究,轻视教育理论的学习,教学研究的意识淡薄,对自己的教学实践缺乏反思和思考;上课时不关注课堂学生学习纪律,缺乏驾驭课堂秩序的能力,满足于完成教学工作量,更没有意识到教学研究的重要性。而教学改革的动力来自反思,积极的教学反思,就是对自身的教学监控。如果青年教师缺乏反思,就不会对教学本身有深刻的理解。

(四) 青年教师不能恰当运用现代化的教学手段

虽然青年教师有较高的计算机使用技术,但是多数人却不能恰当地使用多媒体课件(ppt)于“助学”。他们用多媒体课件是为了图自己讲课方便,往往以多媒体课件为讲稿,不写纸质讲稿了。有的教师的课件是大片文字,把教材内容一字不漏地“扫描”到课件上,讲授时照念不误,省去了写黑板擦黑板的麻烦;有

的教师的课件满是公式的推导和演算,讲课时教师手持激光笔,学生思绪还没有跟上,课件已一晃而过;多数教师上课时只盯着讲台上计算机,不关注教室大屏幕上多媒体课件的实际教学效果,也不关注课堂内学生的抬头率和表情。

(五) 青年教师不注意因材施教,讲课不以学生为中心,备课不注意“备学生”

教师讲课要以学生为中心。教师在备课的过程中,不仅要备讲课内容、备讲课方法,还有最主要的是备讲课的学生。教师一定要对学生的知识背景有一定了解,才能因材施教(才)施教。

青年教师往往不注意“备学生”。例如:他们上研究生课时,仍然同上本科生课一样,照念多媒体课件,没有改进教学方法的策略。例如,一位在××技术国家重点实验室工作的青年教师为硕士生讲授《××技术的进展》课程时,仍然只注重于××理论的阐述、公式的推导,并没有把××技术最前沿的知识带到课堂,没有突出介绍×××技术国家重点实验室或他本人的有关科研成果、心得体会,不注意融科研于教学,让研究生们在毕业后能很快的适应社会的发展。

四、促进青年教师发展:创新培训到重视发展、创新管理到重视服务

从高等学校教师的特点来看,发展比培训更能改善教师各方面的能力,服务比管理更能适应实践的需要。高等学校教师本身就是某一学科领域的专家,从事的是对知识发现、组织和传播的创造性很强的工作。教师更需要的是激励性的环境、便利条件和恰当的帮助,教师教学发展中心工作的重点,要从培训转向发展、从管理转向服务,体现以人为本。

对于新入职的青年教师,学校人事管理部门、教务处都有规定的敬业精神与师德建设,职业操守方面的培训安排。为了培养创新型人才,教师教学发展中心应该为新教师组织开展转变教育理念,提升教学水平和能力,改革与改进教学方法等各种报告会、专题研讨会,来促进青年教师的发展。如何吸引青年教师的兴趣、摆正教学与科研的位置,自觉报名、主动参加各种活动,是教师发展中心开展工作中亟需重视的问题。通过3年来的工作,我们的体会是:

第一,借鉴美国高校深入的服务意识,尊重教师需要的理念。西安交大教师教学发展中心的所有活动自始至终要贯穿对新教师的鼓励。鼓励他们要尽快适应学校的教学环境、生活环境和人际关系环境;鼓励他们要更加理性地认识社会,认识自己的角色,改变以往学生时期那种趋向感性或者说是浪漫的生活态度;鼓励

他们要做一名能够不断适应新知识、新问题、新环境的老师。

第二,以转变教育理念、推进教师发展为标准,创新高校教师培训的形式,改革枯燥、单一的作大报告形式。例如,绝大多数教师发展项目都是教师自愿参加,如果服务意识极为淡薄,只安排请名人、名家做大报告,不了解教师的实际需要,理论性过强,操作性和前沿知识缺乏,一旦项目内容不适应教师的需要,教师就会选择退出活动,也就意味着项目的失败。

第三,帮助教师提高教学方法与能力的最好办法,是让教师对自己的教学过程进行反思,对自己的教学实践活动进行再思考。西安交通大学教师教学发展中心在组织新教师培训时,对教师的试讲环节(20分钟)实行全程录像,除了请资深教授对青年教师的试讲当场点评(10分钟)外,还把全程录像拷在“优盘”上,培训结束后送给教师本人。很多青年教师反映,回去看了自己的讲授时的“形象”,知道了问题的所在,很受教育;这是自己教育自己的好办法。

第四,美国高校开展教师发展工作的几种主要模式均十分强调重视教师的需要。只有开展的相关项目能满足教师需要,他们才可能参与;而教师的参与是高校教师发展项目成功实施的基本条件。我们关注到美国很多高校教师发展中心一般通过午餐讨论或研讨沙龙等正式和非正式形式^[8],促进教师之间切磋授课心得、交流教学经验。在学校和教育部国拨经费支持下,2013-2014学年间,我们尝试举办了多次专题研讨午餐会,每次参与的青年教師人数多达70-80人。这比安排在正常工作时间的与会人数多。由于大多数是青年教师,以致后来不得不采取网上预报名来限制人数。究其原因,一方面是如何提高教学能力和转变教育理念的一些专题很契合年青教师需要;另一方面,他们可以省去食堂排队就餐的时间节约下来,用于接受教育

理念的“精神大餐”中。

第五,改善教师能力,提高各种促进教师发展活动的效果。我们需要认真研究高校教师的发展需求,研究教师作为学习者的特点,分析影响高校教师学习有关教育教学新知识、新技能、新思想的因素,深入分析教师在改善教学质量过程中遇到的困难,并为其提供有益的服务支持,才能真正使教师在各种学习活动中有所收获。如果试图仅仅通过所谓的加强管理达到提高培训效果的目标,只会形成各种“形势喜人”的数字,实际上是舍本求末的做法。

[参 考 文 献]

- [1] 教育部,财政部.关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见[Z].2011.
- [2] 教育部.关于全面提高高等教育质量的若干意见(教高[2012]4号)[Z].2012.
- [3] 国务院.关于加强教师队伍建设的意见(国发[2012]41号)[Z].2012.
- [4] 建立“大学教师发展中心”的思考与建议——2011年中国——密歇根大学教师发展研讨班考察报告[Z].2011.
- [5] 杜玉波.全面把握《若干意见》主要精神,认真做好贯彻落实工作——在全面提高高等教育质量工作会议上的讲话[Z].2012-03-22.
- [6] 西安交通大学国家级教师教学发展示范中心.建设具有本校特色的教师教学发展中心运行机制[J].高等工程教育研究,2014(4):89-93.
- [7] 西安交通大学国家级教师教学发展示范中心.建设一流研究型大学必须重视教师发展[J].中国大学教学,2013(4):22-24.
- [8] 徐延宇.高校教师发展——基于美国高等教育的经验[M].北京:教育科学出版社,2009:102-104.

(责任编辑:冯 蓉)

Pilot for the Development of Young Teachers

ZHU Jizhou ,HU Naisai ,WANG Ruwen ,KE Dagang

(National Teacher Teaching Demonstration Center ,Xi'an Jiaotong University ,Xi'an 710049 ,China)

Abstract To strengthen teachers' teaching development is a need to improve the quality of talent training and teacher team construction is an important task of institutions of higher learning. So promoting the development of institutions of higher learning to set up teachers' teaching center is the need of teachers' team construction innovation; It is college teacher development that makes the teachers' inner ability grow ,improves both their ability and level on their scientific research ,teaching and social service ,makes better transfer for them to become more excellent ,more outstanding researchers and more professional; On the basis of the orientation of the Teacher Teaching Demonstration Center ,it should be a service academic institution ,focusing on teachers teaching development ,helping them grow into good teachers ,namely ,their focus is to pilot for young teachers for the sake of their development.

Key words university teachers' development; teaching supervision; teachers' teaching development center