

赋权增能视角下高校教师课程领导力改革困境及 创新模式

任国平 孙倩 赵旭
(湖南城市学院 湖南益阳 413000)

【摘要】赋权增能开启了中国高等教育的新时代。高校教师赋权增能在教育实践中的落实以教师的课程领导力为抓手,其能力提升可以促进核心素养更好的落实。赋权增能视域下高校教师课程领导力提升对教学改革政策、课程改革、专业诉求和赋权增能与教师课程领导力两者间存在相互依存、相互作用的动因。提升高校教师课程领导力的主要策略为创新课程管理体制、转变课程领导观念、主动追求专业发展和开拓外部资源等。

【关键词】赋权增能;课程领导力;课程领导;课程管理

在高校素质教学不断深化的背景下,高校课程改革受到了社会极大关注。实现课程改革提质、建设高质量课程需求、培养学生的综合素质关键在于高校教师的课程领导力提升。教师课程领导力是为了实现课程愿景,促进学生全面发展和自身专业发展,教师在课程设计、开发、实施和评价等课程管理过程中所表现出来的能力。然而,我国自2016年公布了中国学生发展核心素养体系以来,对高校教师赋权增能的引出、讨论、研究及实践成为新型教学改革的核心内容。高校教师作为学生开展学习的引路者、自身专业能力提升的施力者、课程改革的研究者和赋权增能的落实者需要反映在课程领导力上,而高校教师课程领导力的提升是核心素养落地于教学实践中的必要前提^[1]。

1 赋权增能视域下教师课程领导力提升的动因

1.1 社会对高校师资队伍质量提升高度关注

自十九大以来我国颁布了一系列涉及高校教师的政策。中央的2个文件《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《教师教育振兴行动计划(2018-2022年)》将教师队伍建设的定位、教师教育体系建设、教学改革实施提上了日程。

1.2 高等教育的核心素养受到重视

我国于2014年颁布的《关于全面深化课程改革落实立德树人根本任务的意见》将高等教育课程改革纳入核心素养培养时期。此后,促进个人自我价值,培育适应社会发展的必需品格和核心能力成为核心素养的课程改革关键。

1.3 核心素养与教师课程领导力的相互依存关系

核心素养作为提升教学改革的动力因素,是高校教师终生学习的基础和必备的关键能力,同时也是推进培养学生综合素质的基本途径^[2]。教师课程领导力是教师在课程

实施和评价中呈现的综合影响力。因此,从目标同一性、主体相似性和实施路径一致性的角度而言,核心素养与教师课程领导力相互支撑。

2 教师课程领导力提升的困境

2.1 科层制课程管理的制约

科层制作为传统课程管理的由马克斯·韦伯创建的基本体制。该科层体系设计依附于自上而下的权利体系,造成课程管理主体单一,绝大部分权利集中于教学主体,其课程设置、管理标准、设计方案、教材编写大部分由教学部门完成,而参与教学活动的教师基本处于被动适应地位,成为“技工”,进而钳制了教师专业自主权;而教学工作变成了可以量化和度量的数据。

2.2 教师的课程领导意识淡薄

教师的课程领导意识是教师参与一系列课程建设过程中对课程整体的认识,以及教师对有效教学的理解。由于长期以来的“应试教育”体制,多数教师的课程意识比较淡薄,更多的关注所教授的学科,忽视课程方案、设计和开发。教师的课程参与意识体现在教学上表现为对学科知识的“搬运”、教学方式的“填鸭”和教学过程的“例行”。

2.3 教师的课程领导知识缺乏

课程领导从管理学的视角分析,要求教师具备非常广泛的综合知识结构,对各种类型的知识素养具备极强的分辨和借鉴能力。但是纵观多数高校的教师对于多知识结构体系、多知识类别的甄别能力还有待提升。一是缺少系统课程知识学习。高校教师在日常的课程培训中更多地是接受教育方面的学习,而系统的课程知识教学培训较少。二是课程实际操作问题迟迟没有解决。由于教师缺少课程知识体系,形成了对课程理论把握、课程方案设计、课程效

果评价等环节的缺失。在遇见难以解决的课程问题往往依从学校和学院的安排。

2.4 教师课程领导的能力不足

教师课程领导不但要求教师具有一定的领导意识,还应具备实践能力在内的其它能力。然而,现实中教师作为课程领导力的主体,其自身表现出能力不足。一是教师在课程决策、设计、开发、实施等环节的规划上缺乏主动性,处于被动听从的状态;二是教师较大程度上依据教材的内容和专家的建议设置课程计划;三是部分教师在课程规划和开发时间安排上不足。

3 教师课程领导力创新模式

3.1 制度上为创新课程体制、实现教师赋权增能提供保障

因地制宜地完善三级课程管理体制。在清除高校教师课程管理中的障碍上,创新教学思路;借鉴国外课程改革的成功经验,结合高校实际情况建立具有中国特色的三级课程管理体制;完善高校课程教学改革制度保障。高校教学部门应强化课程领导的横向管理,建立专门的课程管理机构,提倡教师开展课程领导力的自主权利,为高校教师提供课程领导知识平台和课程领导空间,参与课程领导实践。完善学校课程评价机制,构建课程领导力赏罚制度。为提高教师开展课程领导能力提升计划,高校应打破长期以来以学生学业成绩作为教师教学能力评判的唯一标准,将教师课程领导力纳入教学评价指标体系,以及构建课程领导激励机制,通过鼓励教师参与课程规划与开发以营造素质培养的高校环境,真正实现高效教师自主提升、自主学习、自主投入课程开发实践。

3.2 转变课程领导理念,增强课程领导意识

高校教师应突破一个课程认识误区,将长期以来认为课程领导力依赖学校层面的管理者的观念打破。鉴于高校教师在课程设计与开发、实施和评价方面具有不可替代的优势,其理所当然地应不断提升课程领导力。因此,教师应加强自身学习,掌握课程的系统知识。通过自身系统学习,教师在掌握课程领导意识的基础上全面审视课程领导,定位好课程领导角色、职责和任务,采用课程领导思维方式解决课程改革中的实际问题。

3.3 主动追求专业发展,与课程领导力提升相融

合

教师课程领导力是一种专业性强和学科发展的活动,其前提是建立在教师的专业能力和学科掌握基础上^[3],教师专业能力的高低与课程领导力密切相关。因此,促进教师专业能力有助于激发其提升课程领导力。教师依赖自主学习,提升自我修养。教师在结合自身专业知识的基础上积极参加学校组织的课程领导力培训,并逐渐获取课程领导力的自主意识,提升自我学习的精神境界。教师应开展自主学习,坚持教学反思。作为高校教师应依据研究的态度对待课程教学实践,将教学过程中产生的问题进行深刻反思,并坚持对学生进行回访,认真改进在课程领导力上的不足,探索创新型的课程设计和教学规划。

3.4 借助外力与资源提升教师课程领导力

教师课程领导力的提升不仅是自身智慧的累积,还应借鉴外部资源实现多元能力整合。一是学校层面的课程顶层设计。高校教学和管理部门应自上而下对教师课程领导的多个维度进行资源整合和统筹,经过课程的多途径融合和多层级的优化产生课程群及课程平台的集聚效应,最大限度地提升课程领导力^[4]。二是构建教师学习共同体。学习共同体是指基于教育实践,以促进教师专业发展和学生质量提高为愿景,由教师自愿组织、共同开展学习与研究的学习型组织。通过教师学习共同体,高校教师可以实现相互学习、交流、合作等取长补短的措施,激发教师课程领导力的改革热情和积极性,提升集体智慧弥补单个教师课程改革的短板^[5]。三是强化教师课程领导力的培训和再教育。受限于目前高校教师在课程领导力方面的知识缺陷,应强化教师课程领导力培训,通过校外专家、教学名师等进行的专题培训深化教师对课程领导力的理解、实践问题的解决和教师能力提升。

作者简介:任国平(1982.11—),男,博士,副教授,研究方向:高等教育改革和管理。

课题资助:湖南省教学改革研究项目《赋权增能视角下高校教师课程领导力改革措施》(课题编号 2020JGYB261);湖南省学位与研究生教育改革研究项目(课题编号 2019JGYB277)。

【参考文献】

- [1] 曹甫臣.教师课程领导力内涵及其提升路径[J].江苏教育, 2018(9): 24-26.
- [2] 余莹.教师课程领导力改革策略探析[J].计算机教学与教育信息化, 2015(11): 65-67.
- [3] 赵垣可.教师课程领导力的实践困境及生成策略[J].江苏教育, 2017(3): 11-14.
- [4] 黄云峰,朱德全.教师课程领导力的意蕴与生成路径[J].教学与管理, 2015(4): 55-57.
- [5] 蔡正栋.教师课程领导的困境及追问[J].教育评论, 2018(1): 3-5.