

高职院校青年教师教学能力提升路径研究

徐君燕 宣国萍

(浙江工业职业技术学院, 浙江 绍兴 312000)

摘要: 本文重点关注高职院校青年教师教学能力培养, 通过调研浙江省内高职院校青年教师教学能力提升需求, 分析高职院校青年教师教学能力制约因素, 从学校、分院和教师层面提出高职院校青年教师教学能力提升路径。

关键词: 高职院校; 青年教师; 教学能力; 提升

《国务院关于加强教师队伍建设的意见》中强调: “高校教师队伍建设要以中青年教师队伍为重点, 优化中青年教师制度环境”。青年教师在高职院校师资队伍中占主体地位, 他们履行着教书育人的职责, 肩负着为国家培养德智体美劳全面发展的社会主义现代化人才的重任, 青年教师的教学能力直接影响学校总体教学水平。重视高职院校青年教师教学能力的问题研究, 对推动高职院校教师专业化和提高高职院校教育质量具有重要的意义。

一、诉求: 不同类型高职院校青年教师教学能力提升需求

(一) 样本基本情况

本次调研面向浙江省多所高职院校 40 岁以下青年教师, 利用问卷星平台发放调查表, 问卷采用匿名形式, 发放问卷 170 份, 收回有效问卷 115 份。参加调查的青年教师有专任教师、专任辅导员、行政人员, 教师们的专业包涵了理工、文史哲、经管等几个门类, 并兼顾了不同学科、不同层次及不同学历的各类群体。调研对象基本情况如表 1 所示:

表 1 调查对象基本情况表

基本情况	分类指标	占比 (%)
性别	男	41.74%
	女	58.26%
年龄区间	24-27 岁	17.39%
	28-30 岁	33.91%
	30 岁以上	48.7%
教龄	1-3 年	55.65%
	4-5 年	44.35%
最后学历	本科	5.22%
	硕士研究生	80%
	在读博士	6.09%
	博士	8.7%
职称	初级	62.61%
	中级	23.48%
	副高级	13.91%
工作性质	专任教师	64.35%
	专任辅导员	26.96%
	行政人员	8.7%

(二) 青年教师教学能力提升现状调查

1. 能否胜任当前职教改革要求下的教育教学工作调查

青年教师能否胜任当前职教改革要求下的教育教学工作调查显示, 在调查对象中有 17.39% 的青年教师完全能胜任并能主动创新; 58.26% 的青年教师能够胜任, 应付自如; 22.61% 的青年教师基本能胜任, 比较吃力; 只有 1.74% 的青年教师感到力不从心。总体看, 还有三分之一青年教师感觉完成当前教育教学工作有压力和困难。如图 1 所示。

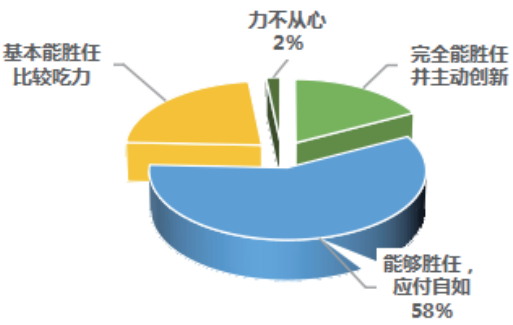


图 1 能否胜任当前职教改革要求下的教育教学工作

2. 熟悉并常用的教学方法调查

教学方法和教学手段是形成最佳课堂气氛的重要保证。从图 2 调查结果可知, 青年教师最常用的还是传统的讲授法, 占 93.04%; 73.91% 使用案例教学法, 56.52% 的教师使用问题探究式教学法, 39.13% 使用情景教学法, 35.65% 使用项目教学法; 青年教师们少量使用模拟教学法、读书指导法、PBL 教学法及其他方法。总体看, 青年教师使用的教学方法过于陈旧, 课堂创新不足。

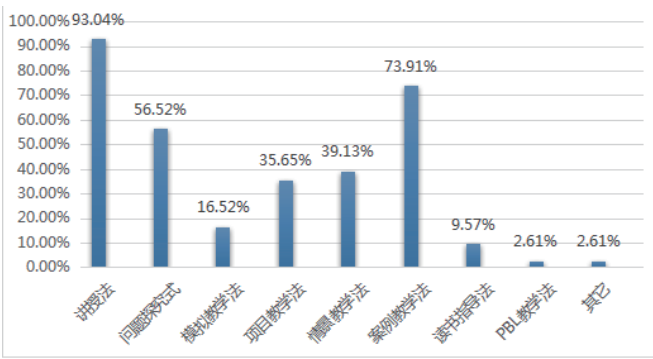


图 2 熟悉并常用的教学方法

3. 教学中主要使用的信息化平台调查

从图3 调查结果分析,青年教师们在教学过程中使用的教学平台也比较多,最常使用的有智慧树、中国大学 MOOC、蓝墨云班课;其他还有使用省平台、超星学银在线等;但也有 7.83% 的青年教师在教学中不使用教学平台。

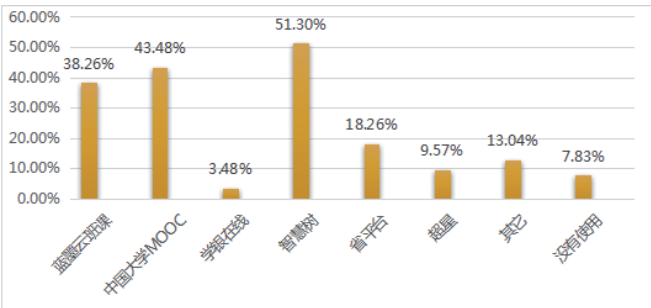


图3 教学中主要使用的信息化平台

4. 参与建设在线课程或新形态教材情况调查

参与建设在线课程或新形态教材情况调研结果显示:有 34.78% 的青年教师参与课程和教材建设, 65.22% 的青年教师没有参与过建设精品在线课程和新形态教材。说明青年教师对数字化资源建设参与度较缺乏。如图4 所示。

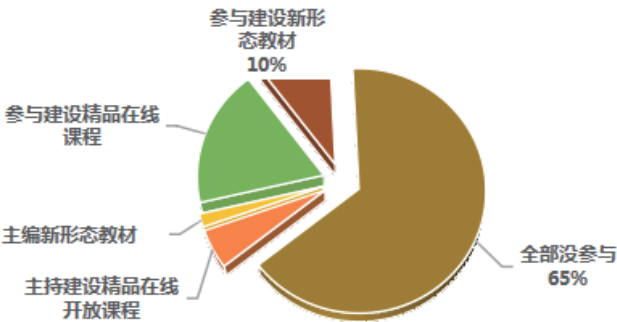


图4 参与建设在线课程或新形态教材情况

5. 最有必要的教研活动调查

图5 为认为最有必要的教研活动调查数据分析图, 94.78% 的青年教师觉得有必要进行各类教研活动, 其中 74.78% 的青年教师认同最有必要的教研活动为教学技术和教学手段的相互介绍。说明青年教师们具有较迫切地希望通过开展各类教研活动提升自身教学能力的需求。

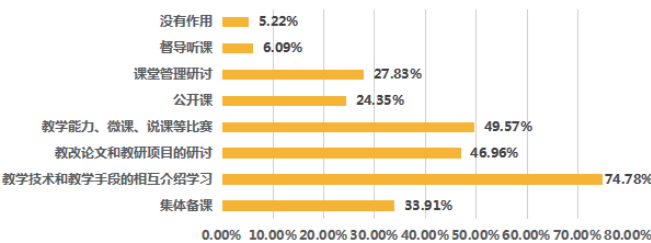


图5 最有必要的教研活动

6. 认为提高青年教师教学质量的有效方式调查

图6 为提升青年教师教学质量的有效方式调查分析图。调查显示,教学资源共享(51.3%)、专业(课程)培训(47.83%)、指导教师的指导(40%)是目前青年教师们最认可的三种有效方式。这主要在于青年教师大多数为非师范类院校应届毕业生,这几种培养方式最有利于快速提高新进教师的岗位胜任能力。

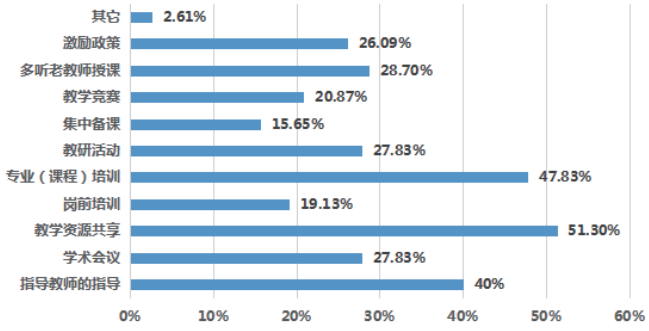


图6 提升青年教师教学质量的有效方式

7. 开设公开课的态度调查

图7 是青年教师们对自己开公开课的态度: 33.04% 的青年教师喜欢开课, 超过 60% 的青年教师对公开课不是很重视或者没有把公开课当成是锻炼自己、提高教学能力的机会。

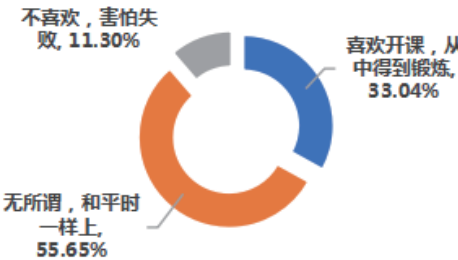


图6 对自己开公开课的态度

8. 专业教研室在一起研讨或交流教学中遇到的问题调查

图7 为专业教研室在一起研讨或交流教学中遇到的问题情况, 从调查结果分析专业教研室教研探讨活动一周一次的占 21.74%; 两周一次的占 15.65%; 一个月一次的占 33.91%, 一个学期一次的占 13.04%, 更有甚者几乎没有的占 15.65%。由此可见, 青年教师们通过教研活动研讨交流的机会少之又少。

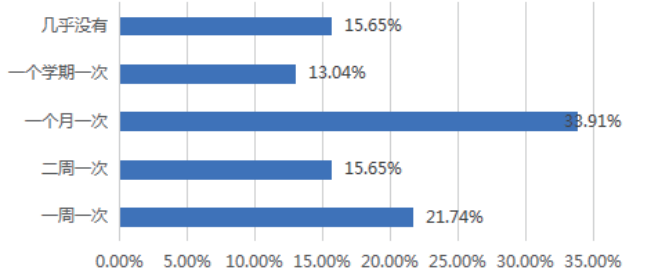


图7 专业教研室在一起研讨或交流教学中遇到的问题情况

二、制约：高职院校青年教师教学能力多重困境

1. 部分高职院校针对青年教师教学能力培养缺乏系统设计和完善机制，纵观各校，青年教师教学能力的培养大多采用教务处、人事处、教师发展中心牵头的“多部门培养、各管一块”的模式，并最终将青年教师教学能力培养落到了二级分院的考核中。这种模式容易导致职责不清、培养内容重叠，效果不明显的结果。

2. 目前，大部分高职院校实行了校院二级管理，二级学院还存在专业组教研活动管理和青年教师教学能力培养监管不够到位的问题。从调查情况看，二级学院对于青年教师教学能力的培养普遍缺乏系统性。部分二级单位没有系统地组织安排青年教师教学能力培养，主要依靠学校其他职能部门。

3. 高职院校新进教师大部分非师范生，部分青年教师对自身提升教学能力的需求不够强烈，对公开课、集体备课、各类教研活动没有足够重视。调查结果看，青年教师最缺乏的是教学研究和教学创新，整体参与课程建设、教材建设、教改教研的意识薄弱、能力欠缺，部分多青年教师线上线下互动教学使用力度不够，这种现象必然会严重影响学校的教学水平提升。

三、策略：多层共频提升青年教师教学能力

（一）学校推动：顶层推动提升青年教师教学能力

1. 明确各部门职责，加强顶层设计

青年教师教学能力的培养涉多部门，教师发展中心、教务处、二级学院等部门必须合理分工、职责明确。教师发展中心应该结合学校定位、发展和教师队伍结构，统筹开展青年教师队伍结构顶层设计，强化政策导向功能，依据教师职业发展规划，分阶段制订详细的教师教学能力培养方案，同时也要加强二级学院教学单位的参与度，制订相应的管理和考核制度。

2. 分类分阶段扎实培养，提高教学能力

青年教师学历基本都在研究生及以上，自身专业知识扎实，但往往缺乏实践经验。从企业引进的青年教师则实践能力较强，但理论教学能力相对较弱。因此，教学能力培养要根据新进教师特点分实践能力提升、教学能力提升等阶段进行。

3. 构建完整的青年教师教学能力培养体系

学校和分院要成立专门的教师培养发展管理领导小组，有专职管理青年教师培养考核的牵头部门，综合协调青年教师基础期、提升期、巩固期三个培养期的各项事务，加强青年教师培养的制度建设，构建三阶段的青年教师教学能力培养体系。

（二）分院促动：多形式多渠道提升青年教师教学能力

1. 加强教研活动管理，提高教研活动的有效性

一是完善专业教研室每二周的教研活动制度，将其常态化固定化。组织教师一起讨论教学方法、教学手段等创新做法，从而提高大家的教学能力。二是深入开展公开课活动。组织专业内教师听课、评课，并形成公开课材料，使公开课真正达到共同提升教学能力的效果。

2. 重视课程教学团队建设，实现资源最大化利用

在双高建设的大背景下，学校引进了大量刚毕业年轻硕士和博士，他们学术水平较高，理论知识扎实，但是大部分存在缺乏系统的教学训练。建议在分院的协调下每个专业组构建老教师带头，中年教师为主，青年教师为辅的教学团队，实现团队备课，不断提高青年教师教学能力。

3. 加强管理和监督，提高各类培养考核的真实性有效性

完善青年教师教学能力培养的制度，建立青年教师培训分管院长负责制和导师责任制，加强管理和监督，努力实现青年教师培养有体系、有深度、有力度，也接地气。

（三）教师主动：切实有效提升青年教师教学能力

1. 加强学习与实践

青年教师自身需要结合学校的培养方案，制订一个学习培养提升计划，从教学能力、实践能力、教研教改能力、科研能力等多方面统筹考虑，通过培训、研讨、比赛等各种手段，分时段、分内容、分方法全面加强学习与实践，增强自身的实力，力争三年内站稳讲台。

2. 勤于反思与总结

新老师应重视和坚持教学反思，促进专业成长和教学能力的提高。反思是教师成长中一项非常重要的内容，应该注重教学反思的方法和途径，如教学前反思，教学后反思，自我的反思，真正地反思自己的课堂，反思自己的教学策略，发挥教学反思对自己成长的巨大作用，并且将反思内容在教研活动上公开，让广大教师参与评议。

3. 勇于改革与创新

青年教师是最没有固化模式的人群，应该成为改革的新生力量，所以，无论是课程建设、教材建设还是教法、学法等等，青年教师都应该敢于改革，勇于创新。

参考文献：

- [1] 刘海娟. 高职院校青年教师教学能力提升路径研究[J]. 师资培养, 2019(10).
- [2] 毛爱武, 杨宏. 高职院校教师教学能力提升路径研究[J]. 云南科技管理, 2020(10).
- [3] 唐桂林, 朱强军, 陈明武等. 高职院校青年教师教学能力提升策略研究[J]. 科技视界, 2019(1).
- [4] 多宏宇, 董聪聪. 新时代理工类高校青年教师发展现状调查分析[J]. 中国地质教育, 2021(1).
- [5] 李雪, 陈春霞, 彭进松. 高校新入职青年教师发展现状及培养策略研究[J]. 黑龙江教育, 2021(3).