



二级学院对教师教学发展的支持策略初探

顾媛媛, 张建斌

(南京中医药大学第二临床医学院, 江苏 南京 210023)

摘要:教师是影响高校教学质量的关键性力量,高校应制定有效的策略,来支持教师的教学发展。基于目前国内高校普遍实行的校、院二级管理体制,分析了二级学院教师教学发展存在的问题,探索了二级学院对教师教学发展的支持策略,主张通过营造专业学术氛围、提高教师职业归属感,搭建青年教师教学发展平台、定期开展相关培训活动,依托二级管理体制,充分发挥激励机制的导向作用等方法,努力提升教师的教学能力,推动高校教学质量的提升。

关键词:高校教师;教学能力;教学发展;二级学院

中图分类号:G642.0

文献标志码:A

文章编号:1009-3222(2017)02-0129-03

教师是影响高校教学质量的关键性力量,在教学、科研等方面承担了主要的责任,是影响高校教学质量至关重要的角色。在新的社会发展背景下,高校要求教师在教学中投入更多的精力,具备更强的教学能力,这就要求学校制定有效的策略,来支持教师的教学发展。其中,教师的专业理想的建立,自我发展意识的形成,专业知识的拓展与深化及教师教学、科研和社会服务能力的发展是大学教师发展的主要内涵^[1],而高校二级学院及其所属学科是教师发展的基本依托^[2]。因此,本文就中医院校二级学院为例对教师教学发展的支持策略作一探讨。

1 二级学院教师教学专业化发展存在的问题

高校教师专业化发展主要包括多个方面,如教师的教学专业化发展、学科专业化发展、个人专业化发展等。相对来说,高校教师专业化发展的特点是学科专业化程度较高,而教学专业化程度较低,所以离教学专业化的要求还有很大的差距^[3]。

1.1 缺乏优秀教学带头人和优秀教学团队的支撑

中医药高等教育的历史相对较短,教学模式还在不断探索和发展中,优秀的教学团队还普遍偏少;另一方面,中医药院校的人才梯队严重断档,教学带头人、骨干教师多处于新老交替阶段,相关学科复合型人才的缺乏也影响和制约了主干学科的教育教学质量与学术专业发展。

1.2 教师队伍日趋年轻化,新教师岗前培训形式化严重

在过去近二十年中,高等院校规模迅速扩大,中医药高等教育的教学模式也从以往的小班精英教学转变为大班集体教学。同时,教师在短时间内激增,除了随之而来的教学模式更替问题,年轻教师能力发展滞后问题更是日益突出,也严重影响了教学质量。对于教师入职培训与职前考核,虽然不少高校也较重视,但岗前培训时间短,培训内容相对缺乏系统性、专业性,新教师仅仅对教育学、心理学、教育法等基

本知识有所了解,对其只能是起到“扫盲”作用^[4]。许多新教师刚入职就开始授课,他们还未从一个研究者向教师身份转化,就被迫进入课堂。教师教学发展的起步过于仓促,准入门槛相对偏低。

1.3 医学专业教师缺乏系统师范教育

医学的专业性导致教师均非师范教育出身,在研究生阶段缺乏专门的教学知识、方法的学习与教学实践的训练。高校教师岗前培训考核重理论而轻实践,新教师主要还是靠老教师经验传递等经验式教授方式获得教学知识和技能,教学能力的提高主要依赖个人的领悟力与经验的累积,甚少涉及教学反思与教学研究。很多青年教师的教学经验及实践知识都与现阶段医学教育改革的要求有很大差距,教学学术性相对较差。同时,教师培训上岗多以教育技术培训为主,系统科学的教育教学培训相对缺乏,教师教学发展的系统性和持续性相对较弱。

1.4 教学与科研、医疗的矛盾

从现实角度来说,无论是高校排名、职称评聘,还是岗位考核,对教师的评价更注重的还是其科研成果和学术论文;同时,基于医学专业教师的特殊性,他们在医疗领域能获得更多的成就感和更高收入回报,这就导致越来越多的教师在教学精力上投入不足,教学水平自然难以提升。另一方面,一些科研突出的年轻人被学校引进后常常直接破格晋升为教授、副教授,但他们可能连基本的教学规范都不熟悉,更谈不上有较好的教学知识及教学方法。教师教学发展的焦点没有引起足够重视。

2 二级学院教师教学发展的支持策略

二级学院是教师教学工作的主要落脚点,也是教师教学发展的基层组织形式之一。在二级学院层面对教师教学发展进行管理,一方面是学校教师教学发展工作的延伸、细化和基层化,另一方面也是针对专业和学科要求、专业人才培养需求而进行针对性教学、教学能力培养落实。因此,二级学院教师教学发展的管理,既要满足上下沟通的要求,又要体现自主发展,独立运行的个性;既是学院师资队伍建设的

也是提高人才培养质量的体现^[5]。对此,在教师教学发展管理上二级学院应实行相应的支持策略。

2.1 营造专业学术氛围,提高教师职业归属感

鼓励青年教师积极加入学院的优秀教学团队^[6],使青年教师充分感受相关专业的教学学术氛围,并鼓励教师将科研成果有效转化为教学资源^[7],提高教师教学能力与职业自信。学院教师分别归属于不同的专业及其依托学科,专业负责人和学科带头人应重视对团队骨干及其青年教师的培养和教学发展。同时,积极让教师参与学生学风建设活动及各类学生竞赛、创新项目中,如模拟医院、本科生中医药学术论坛、大学生科创、大学生创新训练项目等。教师在此过程中不仅帮助学生提高了专业水平,同时也体现了教师自己的自身价值,提高了教师职业幸福感和归属感。

2.2 搭建青年教师教学发展平台,定期开展相关培训活动

青年教师的教学发展,是学院教师教学发展的重点和焦点。为此,应积极搭建青年教师发展平台,促进青年教师教学发展。

2.2.1 青年教师培训班 培训班主要定期针对刚入职的青年教师,进行教学理论与教学技能的培训,内容涵盖广泛,主要包括如何解读教师基本教学规范、如何制订教学设计方案、如何提高课堂授课技巧、如何备课、如何正确评价学生、如何与学生沟通、如何处理敏感或紧急问题、如何贯彻新的教育教学理念等,涉及教师教学各个环节。同时,定期举办青年教师研讨会,为新老教师搭建一个彼此沟通交流的平台,让青年教师能尽快适应新环境。年轻教师在培训结束后经过考核,合格后才有资格从事本学院教学工作。

2.2.2 青年教师导师制 由学院邀请学术水平高、教学经验丰富的优秀教师担任青年教师的指导老师,充分发挥他们的传、帮、带作用,通过一对一的方式对青年教师进行指导和培养,使其尽快达到学校教学及科研工作的要求。青年教师在导师指导下制定培养计划,培养期为

一年,结束后举行考核答辩会,不合格者下一年继续学习,直到合格为止。

2.2.3 院内教学沙龙 主要是通过搭建平台,促进学院教师开展教学方面的交流,并邀请院内外教学经验丰富的优秀教师对青年教师的教学问题作针对性答疑,深入探讨解决教学实践问题的方法,分享成功经验与先进的教学理念、教学技能等,提高青年教师的教学水平。

2.2.4 院内教学竞赛 学院定期举行院级教学竞赛,如课程设计比赛、微课竞赛、青年教师授课竞赛等,意在促进教师教育教学发展,提高教师授课能力,也是督促教师在教学理念、教学设计上与时俱进。优胜者还给予表彰和奖励。

2.3 依托二级管理体制,充分发挥激励机制的导向作用

1)学院制订教学相关规章制度,为学院教师教学发展工作提供制度保障,同时规范了教学管理过程,从而推进青年教师的进一步发展。制定二级管理绩效津贴教学相关条目,制定教师进修、晋升等教师自我提升利益密切相关的教学激励机制等^[8],激发教师的教学积极性,促使教师加大对教学精力的投入,创新教学理念,改革教学方式方法。

2)充分利用网络教学评价系统,使教师能够第一时间获得科学的教学评价和反馈信息,能够方便地查阅教学文件、教学档案、网络课堂教学资源等教学相关资料。同时,对于学生评教排名全校前列的教师给予表彰和奖励,并在教学沙龙时进行经验交流。而对于全校排名靠后的教师,重点帮助其分析原因,寻找改进策略和路径。对于多次在评教中获得优秀的教师,不仅将优先得到教学相关奖项,而且还在青年

教师培训班中为其他教师作教学示范。

3 结语

二级学院对教师教学发展的支持是教师教学持续发展的保障,担负着院校教师教学能力和人才培养质量提升的重任。制定二级学院教师教学发展支持措施,搭建二级学院青年教师教学发展平台,是医学类教师教学发展的重要途径,也是提升教师教学水平、确保高校人才培养质量的重要保障^[9]。学院应结合最新的教学理念及自身实际,进一步完善教师教学发展的体制机制,继续探索和实践教师教学发展的方式、方法及模式,努力提升教师的教学能力,推动教学质量的持续提升。

参考文献:

- [1]李志峰,龚春芬.论大学教师发展与学术职业专业化[J].辽宁教育研究,2008(1):94-97.
- [2]闫晓天,叶进,吕嵘,等.从学术职业谈高校二级学院的教师管理与教师发展[J].中医药管理杂志,2013,21(4):357-359.
- [3]樊陈琳.试论我国高校教师教学发展机制建设的动因与对策[J].教育与职业,2012,12(36):78-80.
- [4]王丹凤.教学学术视角下的大学教师专业发展研究[D].长春:东北师范大学,2008.
- [5]周光礼,马海泉.教学学术能力:大学教师发展与评价的新框架[J].教育研究,2013(8):37-47.
- [6]陆华才.高校基层教学组织模式改革与探索[J].牡丹江教育学院学报,2015(9):41-42.
- [7]王玉衡.试论大学教学学术运动[J].外国教育研究,2005(12):24-29.
- [8]李婷婷.美国大学教师教学发展的启示[J].集美大学学报,2010,10(4):25.
- [9]雷洪德.高校教师教学发展的组织支持[J].高等教育研究,2016,37(2):31-36.