

自主发展与学校促进：高校青年教师教学发展策略探寻

姚利民 贺光明 段文彧 姜竹青

摘要：高校青年教师是高校教师队伍的主力军，保障教学质量需要青年教师教学发展。自主发展和学校促进是青年教师教学发展的主要策略，前者包括增强教学发展意识，丰富教学知识，提高教学能力，进行教学反思与开展教学研究；后者包括完善教学发展制度，建立健全教师教学发展机构，推行教学发展项目，改进教学培训。

关键词：教师教学发展；教师发展；青年教师；高校

中图分类号：G642.0

文献标识码：A

文章编号：1672-0717(2018)02-0043-07

收稿日期：2018-1-12

基金项目：国家社会科学基金十二五规划2012年度教育学一般课题“高校青年教师教学发展研究”(B1A120069)。

作者简介：姚利民(1960-),男,湖南安乡人,教育学博士,湖南大学教育科学研究院教授,博士生导师,主要从事有效教学、教学原理、大学心理学研究。

自20世纪90年代末开始的扩招,使我国高等教育实现了从精英经大众化向普及化阶段的过渡。高等教育在校生、毛入学率分别由1999年的413.42万人、10.5%上升到2016年的3699万人、42.7%,普通高校专任教师数也由1999年42.57万人增加到2016年160.20万人^[1-2]。与高校扩招和专任教师数量增加相适应,高校青年教师数量也快速增加,2010~2013年40岁以下高校青年教师分别占教师总数的62.78%、61.70%、60.80%、61.00%^[3]。青年教师占教师总数超过60%的事实说明,青年教师既是高校教师队伍和教学的主力军,也是大众化高等教育阶段保障与提高高校教学质量的主力军。教师教学发展是教师发展重要组成部分(教师发展包括专业发展、教学发

展、组织发展和个人发展),我们必须高度重视和促进高校青年教师的教学发展。近年来,高校教师教学发展已成了国家意识,《国家中长期教育改革和发展规划纲要》(2010—2020年)中明确要求“大力提高高校教师教学水平”^[4];教育部强调要“推动高校普遍建立教师教学发展中心,提升中青年教师专业水平和教学能力”^[5]。很多高校通过多种途径促进和支持青年教师教学发展,广大青年教师也在积极主动地谋求教学发展。然而,我们的调查发现,重点高校中,青年教师自己对教学发展“很满意”和“满意”的只有47.41%，“一般”“较不满意”“不满意”的达52.59%^[6]；地方高校中,青年教师自己对教学发展“很满意”和“满意”的只有43.29%，“一般”“较不满意”“不满意”的高达56.92%。研究表明,造成这一现状的主要原因主要来自青年教师个人方面和学校方面^[7]。因而,从教师个人和学校两方面采取卓有成效的高校青年教师教学发展策略既有必要性,又有现实紧迫性,这已引起了高校及其教师的关注和重视,值得深入研究与探讨。根据教师专业发展的省思研究(内在生成型或内生式)与被动发展(外在控制型或外烁式)理论,青年教师自主发展与学校促进是其教学发展的重要策略^[8]。本文依据这一理论,结合我们对重点高校和地方高校青年教师教学发展的调查,参考高校教师发展的模式和高校教师教学发展的理论基础与促进策略,主要从青年教师自主发展和学校促进两方面探寻高校青年教师教学发展的策略。

一、青年教师自主教学发展策略

教师自主发展是教师真正获得个体专业化发展的有力保障^[9]。青年教师个体自主发展是青年教师教学发展的重要策略,青年教师应从增强教学发展意识、丰富教学知识、提高教学能力、进行教学反思、开展教学研究等方面自主发展。

1. 增强教学发展意识

弗瑞孟(Larsen Freeman)认为,教师在教师发展中要具备高度的自觉和自我意识,要有随时准备接受改变的积极态度,以改变自己所需要的知识和技能结构^[10]。青年教师的教学发展意识是其教学发展的原动力和积极性源泉,可促使其重视教学发展,丰富教学知识和提高教学能力。青年教师的教学发展有赖于青年教师对个人教学发展的强烈意识和愿望,只有具有强烈教学发展意识和愿望,青年教师才能在这种意识和愿望的基础上成为自己主动追求教学发展的主体,才可能对自身教学发展达到自觉的水平。青年教师要认识到教学和教学发展的重要性,要意识到教师的首要学术职责是教学,要明确教学发展与履行首要学术职责、与教学质量提高的关系,高度重视教学发展,把教学发展、提升教学水平、提高教学质量作为自己最高的职业追求^[11]。惟其如此,青年教师才能改变“重科研轻教学”的错误观念,将教学视为自己的首要学术职责,重视教学发展,丰富教学知识,培养教学技能,提高教学能力,提升教学学术水平。为此,在教学发展实践中,青年教师应通过认识教学发展的重要性,学习教学知识,了解教师教学发展的具体内容,并基于自身实际情况特别是教学发展需求,制定个人教学发展计划^[12]。青年教师只有增强了教学发展意识,才能在行动中自觉地践行并实现自身的教学发展。

2. 丰富教学知识

青年教师教学发展需要丰富其自身的教学知识。作为具有全专业属性的教师工作,需要从业者——教师具备学科专业知识、学习专业知识和教授专业知识^[13]。因而,青年教师要实现教学发展,必须理解其工作的全专业属性,丰富自身的教学知识(学科专业知识、教育学科知识即学习专业知识和教授专业知识)。

就丰富教学知识的内容而言,青年教师要丰富学科专业知识和教育学科知识,即学习专业知识和教授专业知识。先言丰富学科专业知识。有关研究发现,75.8%的青年教师认为熟悉学科专业知识非常重要^[14]。作为一名专业领域的研究者和教学者,高校青年教师应丰富学科专业知识,在其专业知识渊博、高深的基础上,探究本学科本专业的历史和现状,了解本学科、本专业的发展趋势和研究动向,及时更新

学科专业知识,在夯实学生理论根基的基础上带领学生进入本学科本专业的前沿领域;他们还应尽量去优化、充实教学内容,加强教学与实践的联系和衔接,从而使学生发现教学内容的价值,提高他们对教学内容的满意度。次说丰富教育学科知识即学习专业教育学知识和教学知识。美国学者舒尔曼的教师知识理论强调教师教学知识非常重要,认为教师成长不可缺少的是学习教学知识^[15]。青年教师应丰富教育专业知识和教学专业知识,具体应掌握学生身心发展特点知识、学习需要与动机知识、学习迁移知识、学习规律知识、学习方法与策略知识、学习条件知识、学生与教师关系知识、一般教育学知识、教学内容知识、一般教学法知识、本学科与本专业教学法知识、特定课程教学法知识等。青年教师只有系统地学习并丰富了教育学科知识,才能通过卓越的教学促进学生有效学习,完成本学科本专业乃至本课程的教学任务,其对教学的分析、认知、判断、决策才有了基本的依据与参照,才能使自己的教学真正出彩和卓越,其课才是有效课、学生满意的课。

就丰富教学知识的方式或途径而言,青年教师要多阅读并向同事、其他教师、经验丰富的老教师学习。阅读方面,青年教师除了通过上网查找、浏览、学习严谨的专业学术文献和通俗读物外,还应广泛阅读本学科本专业的著作和专业学术报刊、教育教学方面的专著、报刊论文、调研报告、会议论文以及其他教师的教研论文等。通过系统学习已有的专业学术文献和教育教学专业文献以及通俗读物,夯实自己的学科专业功底,拓展自己的教育教学识见,为卓越教学奠定扎实基础和提供指导。从青年教师主动向其他教师、经验丰富的老教师学习来看,青年教师要通过听课、观摩、沟通、交流等途径向其他教师、经验丰富的老教师学习,多听课,多观摩课,多与其他教师沟通交流,分析其他教师、经验丰富的老教师的教学案例,考察他们的教学过程,学习经验。这样,能使青年教师更直接、快速、有效地效仿和借鉴这些教师的成功教学经验,检讨、反思自己的教学,提升自己的教学水平,改进自己的教学,从而实现教学发展。

3. 提高教学能力

青年教师的教学发展也需要提高教学能力。从学生对教学的满意度、教学中存在的主要问题、

教学内容或教材取舍、教学方法采用和教学形式选择等方面考量,我们的调查发现,青年教师的教学能力并不高^[6-7]。因此,青年教师必须提高教学能力。教学认知能力、教学操作能力和教学监控能力是所有教学活动都要涉及的三种能力^[16]。教师的教学能力主要在入职后发展与形成,教师教学能力提高的基本途径是教学实践^[17]。因此,提高青年教师的教学能力应提高他们的教学认知能力(即教学准备或设计能力)、教学操作能力(即实际授课的能力)以及教学监控能力(即对教学活动及时监督与控制并适时调整优化的能力)。应特别重视青年教师入职后的教学能力培养和提高,采取卓有成效的措施提高他们的教学能力;应鼓励青年教师积极参加并开展丰富多样的教学实践,增加对教学的体验、体认、感悟,提高对教学的认识,总结、积累教学中的经验,吸取、分析教学中的教训,改进、完善自己的教学,进而提高自己的教学能力。

4. 进行教学反思

美国麻省理工学院教授舍恩(D. Schon)从实践的角度指出,反思能帮助教师从经验中学习、在实践中提高^[18]。波斯纳的教师成长=经验+反思的理论认为,教师是反思性实践者,教学反思是教师教学发展或教师成长的重要途径^[19]。教师只有通过反思,才能不断更新教学观念,纠正教学中的失误,改进教学,提升教学水平。但我们的调查发现,重点高校和地方高校的青年教師都存在教学反思的问题,如认为教学反思对提高教学水平帮助不大甚至没有帮助,不太重视教学反思:重点高校中青年教师经常教学反思的只有68.4%,偶尔教学反思的31.6%;地方高校中青年教师经常教学反思的只有72.39%,偶尔教学反思的26.87%。这表明,青年教师由于对教学反思重要性的认识不足,不经常进行教学反思,不很注重和及时反思教学中存在的问题。要改变这一状况,必须加强青年教师的教学反思意识,促使青年教师从自身出发,在教学过程中形成自觉的反思意识和良好的反思习惯,积极主动地反思,针对性地改进教学。青年教师可以从以下方面进行教学反思:

一是要增强教学反思意识。青年教师要意识到,教学反思对其教学行为改善、教学实践合理性提升有着重要作用,通过教学反思,促使其有针对

性地改进教学,使教学实践日趋合理。这既是青年教师不断改进教学、提高教学质量的关键策略,也是其教学发展的重要途径。

二是要明确教学反思内容。首先,反思教学思想与理念。青年教师需反思自己的教学思想与理念是否遵循教学规律,是否符合教学目标要求,是否与学校的学科专业培养目标相适应,是否体现以学生为中心和教为学服务,是否与学生的实际发展相符合,是否为学生的学习、求知、创新与终身发展奠定了基础。青年教师只有不断反思自己的教学思想与理念,才能使教学实践保持在先进教学思想与正确理念指导下,并以此为依据,确保教学的方向性和导向性。其次,反思教学实践。在教学实践前,青年教师应反思教学设计是否合理有效,是否依据维果茨基的最近发展区理论和赞可夫的教学与发展理论等,是否根据学生实际,具有一定挑战性,能促进学生的发展。在教学操作中,青年教师应监控、反思自己的教学操作过程是否科学有效,内容呈现是否精当,教学方法是否灵活,教学组织是否严密,课堂管理是否得当,检查教学操作与课前设计是否吻合和注重了教学生成性,是否能准确考量师生互动、学生参与和投入以及因材施教状况,从而有针对性地提高教学操作能力。在教学实践后,青年教师应及时反思课堂教学过程是否流畅,教学方法是否有效,教学气氛是否热烈融洽,教学目标是否达成,教学效果是否显著。教学后的反思具有批判性,有助于提高青年教师的教学批判能力。再次,反思教学技术水平。青年教师应反思与教学有效性紧密相关的教学技能、技巧、方法、方式、手段、策略,提升教学有效性,提高教学技术水平。最后,反思教学发展。青年教师应分析、考虑与自身教学发展相关的因素,优化、利用积极因素,控制、改造消极因素,促进自己更好地教学发展。

三是要掌握教学反思方法、方式。有研究者将教学反思方式分为四种:一是“想一想”,二是“记反思日记”,三是“同伴讨论”,四是“行动研究”^[20]。高校青年教师在教学反思中,可以灵活运用这几种方法方式,同时,还需要掌握和灵活运用一些诸如写反思日记、录像、讲故事、文献分析、微型教学、教学观摩等反思方法,帮助自己发现、审视和解决教学中的问题,有针对性地改进、完善自己的

教学,进一步提升教学实践的合理性,全面提高教学水平,促进教学发展。

5.开展教学研究

教师是研究者,教学具有学术性,是一项学术活动。青年教师要提升教学学术水平、提高教学能力、改进教学、实现教学发展,必须开展教学研究。有学者认为,“教师投身教育教学研究是发展教学能力的关键。”^[21]教育部在《关于进一步加强高等学校本科教学工作的若干意见》中也要求,“广大教师要积极探索教学规律,研究和改革教学内容与教学方法,不断提高教学水平”^[22]。但很多高校“最高的专业奖励是与学术成就和出版成果而不是与教学业绩挂钩”,教师职称晋升、奖励、评价、绩效考核乃至收入与科研强相关而与教学弱相关,更不与教学研究挂钩^[23-24]。在一些学校和一些教师看来,教学研究是教师不善甚至不能做学科专业研究的被迫选择,使得青年教师不得不花大量时间和精力投入学科专业研究,而开展教学研究的动机弱,愿望弱,精力和时间少,能力低,效果差,有些青年教师甚至完全看不起和根本不进行教学研究。青年教师应重视和加强教学研究,明确教学研究的目的是揭示教学规律、指导教学实践和解决教学问题。皮林达 (Blinda Y. Louie) 认为,教学研究主要有两种组织形式:一种是自我研究,即教师作为教学研究者检验自己在教学中的信念和行为并钻研教学法;另一种是合作研究,即不同高校的教师、同一高校不同学科的教师、同一学科的教师的合作研究^[25]。据此,青年教师既要进行自我独立教学研究,又要合作开展教学研究。在自我独立教学研究中,要基于对教学实践的考察和体认,按照科学研究的程序,观察、思考各种教学现象,理性分析和归纳判断,发现、提炼教学中的突出问题,深入分析、认真研究、正确解决,从而揭示教学规律,解决教学中的问题与困惑,提升教学学术水平,提高教学能力。由于个人研究的经验、时间和精力有限,青年教师个人的自我独立教学研究的效果也不一定显著,因而青年教师还要开展合作教学研究。就像佐藤学在《课程与教学》一书中指出的那样,良好的基础研究环境是教师教学研究的前提条件,因为它能让教师从中找到解决教学问题的思路^[26]。因此,青年教师在教学研究中要突破个人自我独立教学研究的尝

试性、局限性,加强与其他教师、教学研究经验丰富的教师、专家的合作研究,既可以在教学研究经验丰富的教师、专家的指导下开展研究,也可以与其他教师、教学研究经验丰富的教师、专家合作开展研究,通过与其他教师、教学研究经验丰富的教师、专家的沟通、交流、探讨,提高自己的教学研究能力,进而提高自己的教学水平,实现教学发展。

二、学校促进教师教学发展策略

高校青年教师教学发展是一项复杂的系统工程,不仅需要青年教师个人的主动发展,也需要学校促进。可以说,学校促进也是青年教师教学发展的重要策略。高校应通过完善教学发展制度、建立健全教师教学发展机构、推广教学发展项目和改进教学培训促进青年教师教学发展,使青年教师在学校的促进与推动下实现教学发展。

1.完善教学发展制度

熊庆年教授认为,“没有制度的变革,就不能有迅速的发展。”^[27]因此,制度建设是学校促进青年教师教学发展的保证。可以说,完善的制度保障体现了学校对青年教师教学发展的重视、激励、支持,有利于促进青年教师的教学发展。但现实是,高校当前的晋升、考核、评价制度和激励制度存在一些问题,影响了青年教师的教学发展。为此,高校要围绕青年教师教学发展逐步完善各项制度。

首先,完善职称晋升、绩效考核、优秀评价制度。当前高校教师职称晋升、奖励、评价、绩效考核乃至收入与科研强相关而与教学弱相关的问题比较突出,挫伤了教师的教学积极性,对教师教学发展产生了消极影响。因此,要完善职称评定、绩效考核、优秀评价制度,突显教学与职称晋升、奖励、评价、绩效考核乃至收入的强相关性,提升教学的重要性和影响力,引导青年教师合理分配教学、科研的时间和精力,并将主要精力和更多时间投入在教学上,真正履行好教学这一首要学术职责,并获得教学投入的回报,享受教学卓越的成就感和幸福。高校可以参考并借鉴南京大学的做法:在教师职称评定中,实行教学考核一票否决制,对于达不到本科教学基本工作量、教学质量差或有教学事故记录的教师,当年不能聘任副教授或教授职务^[28]。高校

还可以借鉴南京大学的教学工作与科研工作一视同仁、教学研究项目与科研项目一视同仁、教学成果与科研成果一视同仁、教学带头人与科研带头人一视同仁的四个“一视同仁”政策，鼓励教学^[29]。

其次，增设青年教师教学奖，完善教学激励制度。高校可以借鉴国外大学的经验，例如，美国的宾夕法尼亚大学、麻省理工大学、斯坦福大学等高校专门设置了“青年教师杰出教学奖”；密歇根大学、哥伦比亚大学和堪萨斯大学为奖励教学上有突出成就的青年教师专门设置了教授席位。其中，密西根大学设置的UM教学奖(UM Teaching Awards)包括15项学习和教学研究(CRLT)奖和40项UM各学院奖^[30]。在15项CRLT奖中，有8项是针对青年教师教学发展而设立的荣誉奖，占整个密歇根大学学习和教学研究荣誉的一半以上。2011~2012学年，CRLT总计向105名教师提供了总计高达334688美元的项目资助和奖励^[31]。可见，国外高校将青年教师教学发展置于极其重要的位置，给予极大支持和鼓励。我国尽管设立了国家、省市、高校的三级教学成果奖，但由于多方面原因，青年教师很难有被奖励的机会。因此，我国高校应向国外高校学习，多增设一些青年教师教学奖励和荣誉项目，如教学新星奖、教学能手奖、教学标兵奖、最受学生欢迎老师奖、学生最满意教师奖等，并加大教学奖励的额度和精神鼓励的力度，让青年教师真切感受到投身教学、卓越教学有回报，受奖励，以调动青年教师参与教学的积极性，促进青年教师主动、自觉地追求和实现教学发展。

2. 建立健全教师教学发展机构

青年教师教学发展需要教学发展机构做组织保证。自密西根大学1962年设立美国第一个高校教师发展机构——学习与教学研究中心以来，几乎每所高校都有自己的教师教学发展机构。这些机构的类型形式多样，主要有中心类机构、办公室类机构、学会类机构、项目类机构、委员会类机构、基金会类机构和个人类机构等，承担着促进教师教学发展、改善教师教学技能、支持教师学术研究、促进教师成长和进步的职能^[32]。根据教育部高校要“普遍建立教师教学发展中心，提升中青年教师专业水平和教学能力”的要求，我国高校也应高度重视建立教师教学发展机构，支持青年教师教学发展、为青年

教师教学发展提供资源、组织与开展青年教师教学发展活动。如，建立教师教学发展中心；建立具有提供倡议、建议、参谋和决策咨询等职能的委员会类组织；建立办公室类组织、学会类组织、项目类组织、基金会类组织等教师教学发展机构。这样，让不同类型的教师教学发展机构更好地满足青年教师的不同教学发展需要，更有针对性地有效促进他们的教学发展。同时，鉴于高校教师教学发展机构存在机构的学术性、独立性、专业性和感召力明显不足，机构的性质尚未完全展现、建制尚不完备、作用尚不充分、覆盖面尚不够广等问题^[33]，当前应该借鉴先进的经验进一步健全教师教学发展机构：

首先，独立设置教师教学发展机构。高校可学习密西根大学、牛津大学、香港大学等学校的经验，设立专门的实体性的教师教学发展机构，提高教师教学发展机构的地位，将其直接归属学术副校长/教学副校长领导，改变将教师教学发展机构设在或挂靠在教务处、人事处的做法，这样有利于理顺相关职能部门的关系，使得职责分工明确，发挥教师教学发展机构的真正作用。

其次，合理配备、适当充实教师教学发展机构人员，实行专兼职人员结合。我国高校教师教学发展机构应适当增加人员编制，优化人员结构，实行专职人员与兼职人员相结合。专职人员负责处理教师教学发展机构的日常事务，以保证教师教学发展机构工作的规范化与常态化。兼职人员一般为教学责任意识强、教学知识渊博、教学经验丰富、教学能力和教学学术水平高、教学指导能力强的教授，他们参与教师教学发展机构活动的策划、指导、实施、总结、改进与完善，具有教学指导专长与优势，既能弥补教师教学发展机构专职人员不足的缺陷，更能确保与增强教师教学发展机构教学发展服务的专业性、工作针对性和实效性。

再次，提高教师教学发展机构的服务质量。教师教学发展机构的功能应定位于为青年教师教学发展服务，而不是行政机构。教师教学发展机构的服务对象尽管是全体教师，但宜以青年教师和教学发展遇到问题的教师为主。一方面，教师教学发展机构要开展多样化的教学发展活动，如对教师进行教学培训、提供教学咨询、举办教学工作坊、教学研讨班等，为教师提供一个融洽、公平、自由的教学

交流、教学探讨、相互学习的平台,为他们解决教学难题、分享先进理念和成功经验创造机会。另一方面,针对青年教师的个性化需求提供服务。为了更有针对性地对教师提供帮助和指导,教师教学发展机构应在研究、了解不同教师的不同需求的基础上,开展面向不同需求的青年教师的针对性强、特色鲜明、效果突出的教学发展活动,使每位青年教师得到所需要的贴心教学服务,吸引青年教师主动参与,进而促进他们的教学发展,提高他们的教学水平和能力。

3.推行教学发展项目

高校促进青年教师教学发展需要推行多样化的教学发展项目,让青年教师根据实际情况选择参与教学发展项目,以满足青年教师的不同教学发展需求。香港大学积累了服务教师教学发展的成功经验,值得高校借鉴^[34]。

香港大学服务教师教学发展的必修项目包含教学入门项目、高阶的教学、教学资格认证项目,新进教师循序参与各种项目提升自己。香港大学服务教师教学发展的专业化学习多以工作坊与研讨会形式展开,服务教师教学发展的咨询项目能为教职人员、院系和项目合作小组提供个性化服务,教与学的信息化支持项目为青年教师提供电子化学习,让青年教师通过电子化技术将革命性的教学、课堂设计和评估带入一个新的高度。

我国高校应像香港大学那样推行丰富多样的教学发展项目,根据青年教师不同层次、不同类型的需要,开发并推行差异性、针对性的项目,并加大项目经费的投入和项目的执行,让青年教师享受切合自己需要的教学发展服务,实现教学发展。

4.改进教学培训

教学培训是高校教师提高教学能力与水平、实现教学发展的重要途径之一。但我们的调查发现,现有高校教师教学培训存在学校对教学培训不很重视、教学培训内容单一、缺乏针对性、重视入职培训而比较忽视在职培训等问题^[6-7]。据此,高校要充分认识青年教师教学培训的重要性,努力改进青年教师教学培训。

在培训内容上,基于青年教师教学发展需求,注重教学培训的针对性,如可借鉴斯坦福大学的经验。斯坦福大学为青年教师教学发展提供了四种类

型的培训内容:一是针对性的内容,以具体与切实的指导和建议为主,且有较多针对特殊教学计划的青年教师教学发展内容;二是基础性的内容,以人际交往能力、文字表达能力和教学技术等为主要发展内容;三是提高性的内容,如有效沟通策略、写作教学中的讨论和推行有效的同伴评论等;四是教学技术与发展技术类内容^[35]。根据我们的调查发现,高校青年教师需要的教学培训按百分比高低依次是教学技能(41.17%)、专业学术(26.42%)、教育理论(16.51%)、计算机或英语运用能力(5.66%)、其它(4.25%)^[6]。因此,应加强基于青年教师需要的针对性教学培训,特别注重教学技能和专业学术的教学培训。高校还应了解不同阶段青年教师的教学特点和需要,制定阶段性的培养方案,让青年教师能按己所需选择培训内容,这样能让青年教师省时、高效、有针对性地去实现教学发展。

在培训时段上,学校既要重视青年教师的入职教学培训,更要重视并加强青年教师的职后教学培训。前文述及,研究证实,教师的教学能力主要是在入职后发展与形成的;另有研究表明,青年教师在高校工作3~5年以后,教学科研能力正处于发展期,一般都有离职进修学习的需要^[36]。因此,高校应尽力满足青年教师的需要,有计划地开展职后培训。入职培训应注重对新进教师进行基本教学理论、课堂教学方法、课堂教学组织与课堂管理等方面的培训;职后培训则应注重向青年教师介绍先进教学理论、教授有效教学的技巧、方法、策略和帮助青年教师解决教学实践中的问题。

在培训形式上,青年教师最青睐的自主发展形式是同伴交流教学心得、教学反思,日常教学研修形式是观课议课和案例研讨,集中教学研修培训形式是参观考察、参加研修班、专题培训、专家讲座的调查结果^[37]。要避免过多的理论讲授,采取专题讲座、典型报告、教学观摩、课堂教学实践等灵活多样的培养形式,以满足青年教师多样化和多层次的需要。

此外,高校还要拓宽教学培训平台,在经费允许和保证教学运转的情况下多组织青年教师走出学校,参加校外培训,通过参观、考察、学习、研讨,与校外同行甚至国外同行交流,拓展教学视野,增加教学识见,丰富教学知识,提高教学能力,实现教学发展。

总之,唯有青年教师个人和高校双方共同努力,高校青年教师才可更好地发展。还应该指出的是,除此之外,社会与政府鼓励以及学生支持也有一定作用,其策略值得探寻。关于此,笔者将另文论说。

参考文献:

- [1] 1999年全国教育事业发展统计公报[R].http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_633/200407/841.html.
- [2] 2016年全国教育事业发展统计公报[R].http://www.moe.edu.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/201707/t20170710_309042.html.
- [3] 《中国教育年鉴》编辑部.中国教育年鉴[OL]. [OL]2010-2014[OL].www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_364/zgjynj_2013/.
- [4] 国家中长期教育改革与发展规划纲要(2010-2020年)[OL].www.gov.cn/jrzq/2010-07/29/content_1667143.htm,2010-07-29.
- [5] 教育部.教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见[OL].www.gov.cn/zwqk/2012-04/20/content_2118168.htm,2012-04-20.
- [6] 姚利民,贺光明,段文戡.重点高校青年教师教学发展的现状与原因分析[J].高等教育研究,2016(11):51-57.
- [7] 姚利民,陈爱香,姜竹青.地方高校青年教师教学发展的调查与分析[J].湖南师范大学教育科学学报,2017(1):82-89.
- [8] 饶见维.教师专业发展——理论与实务[M].台湾:五南图书出版公司,1996;Fullan,M&Hargreaves,A. Teacher development and educational change [A].Fullan, M & Hargreaves,A(Eds.).Teacher Development and Educational Change[C].London and New York:Falmer,1992:1-9.
- [9] 申继亮,姚计海.心理学视野中的教师专业化发展[J].北京师范大学学报(社会科学版),2004(1):35.
- [10] [美]Kathleen M.Bailey,Andy Curtis,David Nunan.追求专业化发展——以自己为资源[M].北京师范大学“认知神经科学与学习”国家重点实验室脑与第二语言学习研究中心,译.北京:北京师范大学出版社,2007:27.
- [11] [美]唐纳德·肯尼迪.学术责任[M].阎凤桥,等译.北京:新华出版社,2002:65.
- [12] 傅建明.教师专业发展——途径与方法[M].上海:华东师范大学出版社,2007:122.
- [13] 朱旭东.论教师的全专业属性[J].教育发展研究,2017(10):1-7.
- [14] 洪为宝.应用型本科院校青年教师教学成长与发展调查研究[J].池州学院学报,2015(2):135-138.
- [15] 韩继伟,马云鹏.内容知识是理论知识吗?——重新解读舒尔曼的教师知识理论[J].中国教育学刊,2008(5):30-32.
- [16] 申继亮,王凯荣.论教师的教学能力[J].北京师范大学学报(人文社会科学版),2000(1):64-71.
- [17] 王邦佐,等.中学优秀教师的成长与高师教改之探索[M].北京:人民教育出版社,1994:46.
- [18] D.Schon.The Rellective Practitioner: How Professionals Think in Action[M].New York:Basic Books,1983:58.
- [19] 张立昌.试论教师的反思及其策略[J].教育研究,2001(12):17-21.
- [20] 申继亮,刘加霞.论教师的教学反思[J].华东师范大学学报(教育科学版),2004(3):44-49.
- [21] 王宪平.课程改革与教师教学能力发展研究[M].上海:学林出版社,2009:235.
- [22] 教育部关于进一步加强高等学校本科教学工作的若干意见[OL].http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_1615/200708/25595.html.
- [23] C K·纳普尔,A J·克罗普利.高等教育与终身学习(第三版)[M].徐辉,陈晓菲,译.上海:华东师范大学出版社,2003:79.
- [24] 陆国栋,孙健,朱慧.教师教学发展的融合理念与现实探索[J].中国高等教育,2014(6):32-34.
- [25] Blinda Y.Louie, etc.Advancing the Scholarship of Teaching Through Collaborative self-study.The Journal of Higher Education,2003,74(2):150-171.
- [26] [日]佐藤学.课程与教学[M].钟启泉,译.北京:教育科学出版社,1999:231-232.
- [27] 熊庆年.制度创新与世界一流大学建设[J].清华大学教育研究,2003(6):37-41.
- [28] 陈骏.集全校之力,办中国最好的本科教育[J].中国高等教育,2012(11):36-38.
- [29] 周杨.办最好的本科教育,为创新型经济发展赋能——访南京大学党委书记洪银兴教授[J].中国大学教学,2012(8):18-19.
- [30] CRLT.About UM Teaching Awards[OL].<http://www.crlt.umich.edu/grants-awards/teachingawards>,2013-1-9.
- [31] CRLT.Annual Repert 2012[OL].www.crlt.uinich.edu/aboutcrlt/annualreport,2013-1-9.
- [32] 曾粤,姚利民.美国高校教师教学发展机构设置与职责[J].中国大学教学,2015(5):89-94.
- [33] 别敦荣,等.高校教师教学发展中心运行状况调查研究[J].中国高教研究,2015(3):45-51.
- [34] CETL.Introduction toTeaching and Learning of HKU[OL].www.cetl.hku.hk/at1/,2013-03-20.
- [35] 吴振利.美国大学教师教学发展研究[D].长春:东北师范大学博士学位论文,2010:144.
- [36] 曹荣誉.论高校青年教师的培养与管理[J].西南民族学院学报(哲学社会科学版),2002,23(5):23-24.
- [37] 李爱玉.高校青年教师教学能力发展的个案研究[D].杭州:浙江师范大学硕士学位论文,2014:35-34.

(下转第67页)