

四阶多维：青年教师教学能力提升的新范式

刘世兴^{*}, 石薇, 王储, 闻诗洋, 李永庆

辽宁大学物理学院, 辽宁 沈阳 110036

DOI: 10.61369/ETR.2025330040

摘 要 : 为有效提升青年教师教学水平, 构建了全方位、多层次的培养体系, 我们通过具体实践, 开展了导师制度, 即由资深教师或专家一对一指导, 传授教学经验, 帮助职业规划, 促进快速成长, 增强团队凝聚力; 根据教师发展阶段和专业背景, 开展分层培训, 提供差异化培训, 如进阶课程、工作坊、学术研讨, 实现精准培养; 同时加强人文关怀, 鼓励教师参与多样化活动, 融入育人理念, 促进学生全面发展, 营造积极的教学文化。通过以上措施, 物理学院的青年教师教学能力获得了全面提升, 推动教育创新与高质量发展。

关 键 词 : 教学能力; 导师制度; 分层培训; 人文关怀

Fourth-order Multidimensional: A New Paradigm for Enhancing the Teaching Competence of Young Faculty Members

Liu Shixing^{*}, Shi Wei, Wang Chu, Wen Shiyang, Li Yongqing

College of Physics, Liaoning University, Shenyang, Liaoning 110036

Abstract : To effectively enhance the teaching capabilities of young faculty members, we have established a comprehensive, multi-tiered training system. Through practical initiatives, we implemented a mentorship program where experienced teachers or experts provide one-on-one guidance, sharing teaching expertise, assisting with career planning, and fostering rapid professional growth while strengthening team cohesion. Additionally, tailored training programs are designed based on faculty members' career stages and disciplinary backgrounds, offering differentiated development opportunities such as advanced courses, workshops, and academic seminars to achieve targeted cultivation. Meanwhile, we emphasize humanistic care by encouraging faculty participation in diverse activities, integrating educational philosophies, and promoting students' holistic development to foster a positive teaching culture. Through these measures, College of Physics has achieved significant improvement in the teaching competencies of its young faculty, driving educational innovation and high-quality development.

Keywords : teaching capability; mentorship program; tailored training programs; humanistic care

引言

教师能力的培养是教育改革和发展中的重要议题。在全球范围内, 各国教育体系在教师专业发展、能力提升等方面采取了不同的路径和策略。通过对国内外教师能力培养机制的比较, 可以更好地理解教师专业发展中的共性与差异, 从而为我校教师能力的进一步提升提供参考。教师能力的定义涵盖了知识、技能和态度等多个方面。具体而言, 教师的专业能力不仅仅是传授知识的能力, 还包括教学设计能力、课堂管理能力、沟通能力以及对学生学习需求的敏感性等。在此背景下, 各国教育系统都在探索如何有效培养教师的专业能力, 以提升教育质量。在北美, 特别是美国, 教师的专业能力培养通常经过严格的认证程序^[1]。教师需取得教育学位, 并完成实习或见习阶段。在职教师还需参与持续的专业发展课程, 以更新知识和技能。美国的教师素质提升计划强调实践与理论的结合, 如通过“教师培训中心”推广协作教研、同行评议等方法, 以增强教师的反思能力和实践能力。相比之下, 欧美一些国家更注重教师的自主发展与支持机制。如芬兰的教育体系以高度的专业化和信任为基础, 教师的培养过程不仅强调专业知识和技能的获取, 更多地关注教师的个人发展与职业认同。芬兰教师通常具备至少硕士学位, 课程中涵盖教育心理学、课程设计和评估等内容。这种模式鼓励教师进行自主探究和反思实践, 通过职业发展支持网络, 促进教师在职业生涯不同阶段的成长^[2, 3]。在亚洲, 教师能力的培养也呈现出多样化的特征。以新加坡为例^[4, 5], 该国建立了一套完善的教师培训体系。新加坡的教师培训机构深度参与教师的职业发展, 不仅在新教师入职时有系统的培训

资助课题: 2024 年度辽宁大学本科教学改革项目 (重点课题: LDJG202408)

通讯作者: 刘世兴, 通讯邮箱: liushixing@lnu.edu.cn

课程,针对在职教师也定期组织进修和研讨活动。教师的职业发展路径清晰,通过教学观摩、跨学科合作等方式,强化教师的实践能力和专业交流。相对而言,国内的教师能力培养面临着多重挑战。教育部在2020年发布了《新时代基础教育强师计划》,指出了区域间教师培训资源配置不均衡现状。尽管近年来我国教育改革不断推进,教师专业发展逐渐受到重视,但在实施过程中仍然存在一些制约因素。传统的教师培训模式往往侧重理论知识的灌输,缺乏实践的针对性和有效性^[6]。此外,不同地区、不同学段的教师在培训机会和资源配置上存在不平衡现象,导致教师能力提升的水平参差不齐^[7]。在教师培训内容方面,国内普遍将教育理论、教学法作为核心,然而对于如何将理论与实践结合起来,依然存在较大的发展空间^[8]。为了有效提升教师的综合素质,国内应更加注重培养教师的实践能力、创新能力和团队协作能力。这可以通过组织跨学科的团队合作项目、教师专业社群等形式来实现^[9, 10]。从教师的职业发展路径来看,国内教师的晋升多依赖于资历和业绩评估,对于教师专业能力提升的关注不够,许多地方的教师评价体系仍然侧重于学术成绩,而忽视了教师在教学方法、学生发展、教育科研等方面的贡献^[11, 12]。因此,建立多元化的教师评价标准,将教师能力的提升与职业发展相结合,将能为国内教师的职业发展注入新的动力。在以上的比较中,我们发现国内外教师能力培养的目标和路径各有侧重。欧美国家通常注重教师的个体发展和自主学习,强调教师在教育实践中的持续反思;而在东亚一些国家,教师的能力提升往往与国家教育政策、课程改革紧密结合,通过系统的、阶段性的培训来确保教师的专业水平与教育质量同步上升。我国在融合国际经验的基础上,结合自身国情,探索适合本土教师能力培养的有效模式。在此我们可以借鉴国际优良实践,推动教师培训制度的改革,鼓励教师在实践中探索创新。建立以教师为中心的培训体系,注重教师的参与感和主导权,减少简单知识传授,通过案例研究、教学反思等方式,构建有效的学习共同体,促进教师之间的经验分享与专业成长。近年来,我院引进了大量的优秀青年教师,虽然这些青年教师在各自科研领域都取得了丰硕的成果,但就作为教师而言,存在着诸如教学设计能力、教学实施能力、教学评价能力和教师职业态度等方面的不足和短板,需要采用合适的方式和方法提升青年教师各方面的教学能力,从而提高本科教学质量。

一、青年教师教学能力提升四阶段

学院通过岗前培训、线上线下培训、传帮带、助教、听课、看课、试讲、教学研讨、公开课、示范课观摩、教学竞赛、专项培训、专项督导、教研活动等多种形式,分四个阶段提升教师的教学能力。第一阶段是入职培训,完成岗前培训任务并取得高校教师资格证;第二阶段是专项培训,包括线下和线上学习,完成教学研讨和公开课;第三阶段是专项跟踪督导和帮扶,确保教师能够站稳讲台;第四阶段是通过举办讲课大赛,教学督导组、学院教学指导委员会及教授委员会、基层教学组织对其教学水平和教学能力进行综合评价和考核。如图1所示。



图1. 青年教师教学能力提升四阶段的措施与目标

第一阶段,即青年教师入职后,要求完成学校有关教师培养管理办法规定的岗前培训任务,专题培训和试讲等任务,取得主讲教师资格证。

第二阶段,取得主讲教师资格证的青年教师参加教育教学能力提升专项培训,组织参加教学团队,要求进行听课、观摩学习,规定,入职的青年教师在一年内要有计划的听不同教师、不同方向的课程至少8次,学习讲课技巧,并积极参与教学研讨,对所听课程的优缺点进行评判。

第三阶段:建立青年教师导师制,选派教学优秀的教授、副教授作为青年教师的教学指导教师,对青年教师教育教学实践进行专项跟踪督导和帮扶。在导师指导下完成并完善一门课程的全

部教学文档,并经学院教学指导委员会验收合格;在导师指导下完成不少于2次公开课,助其站稳讲台。同时鼓励参加各类教学竞赛、指导学科竞赛等不少于1次。

第四阶段:学院定期组织中青年教师讲课大赛,学校教学督导组、学院教学指导委员会及教授委员会、基层教学组织对其教学水平和教学能力进行综合评价和考核,以提升其教育教学能力。

二、多维助力青年教师教育教学能力提升

通过导师引领、院校两级督导专项跟踪督导,落实新进青年教师的“传帮带”工作,多维助力教师教育教学能力提升。学校选派师德师风过硬的高级职称教师担任培养导师,重点在政治思想、教学能力等方面进行指导,确保新教师能够在三年培养期内快速成长。具体措施和活动,包括岗前培训、线上线下培训、传帮带、助教、试讲、教学研讨、公开课、示范课观摩、教学竞赛、专项培训、专项督导、教研活动等。这些措施旨在通过多种形式提升教师的教学能力和职业素养。

1. 导师引领,系院两级督导专项跟踪,以主讲教师资格认定工作为抓手,落实新进青年教师“传帮带”工作。学院对新引进青年教师实行3年培养期的导师引领工程,选派师德师风过硬的高级职称教师担任培养导师,重点在政治思想、师德师风、职业规划、教学水平、科研能力等方面引领和培养。制定青年教师培养责任书、举办新教师培训、开展系部-学院二级试讲等程序,并开展主讲教师资格认定。系院两级督导对获得主讲教师资格的青年教师实施为期一年的专项跟踪督导,发现问题及时指出,并将结果及时反馈给学院,在年终评比中发布优秀案例,以供其他教师借鉴。

2. 专项培训, 提升青年教师教育教学能力为推动青年教师“两个独立”职业能力提升, 学院开展青年教师教育教学能力提升计划, 该计划制定了专项培训方案, 采取线上线下相结合、理论与实践相结合的方式, 对近三年入校的青年教师开展听课、看课活动, 通过观看优秀教师的授课过程、学习了解授课环节和把握课堂教学节奏和掌控课堂的能力。同时, 邀请校内外专家授课, 院长亲自与青年教师座谈, 及时汇编学习论文及心得体会。根据本科教师课堂教学质量考核结果评选优秀青年教师。

3. 教学沙龙, 院系协同开展线下活动学院不定期开展教学沙龙活动。开展“教师教学能力提升经验研讨与交流”“教学竞赛经验研讨与交流”“同心同向同行, 一流专业建设”“知识筑基、思政铸魂——课程思政探讨”“高校课堂教学创新的内涵与实践”等为主题教学沙龙活动。每年举行“教学示范观摩季”等活动, 评选一定数量的优秀示范教师。

4. 科技赋能, 教师能力培养的创新路径 科技的进步也为教师能力的培养提供了新的可能性。网络技术的发展使得远程学习和在线培训成为可能, 这不仅打破了区域和时间的限制, 同时也为教师提供了更丰富的学习资源和机会。鼓励教师利用现代信息技术, 开展线上开设互动式课程、跨区域的研讨会, 与国内 外同行积极交流学习, 形成更为广阔的专业发展视野。

经过多年努力, 物理学院青年教师的教学能力、创新能力获得了质的提升。近三年来, 物理学院有 2 名教师获得省级教学名师, 1 人次获得辽宁省课程思政教学名师, 学院共获批省级一流本科课程 13 门次。同时, 我院青年教师积极参与各类创新创业

比赛的指导工作, 仅2024年共获国家级奖项 15 项, 其中一等奖 7 项、二等奖 3 项, 三等奖 5 项, 省级奖项 50 项, 其中特等奖 4 项、一等奖 9 项、二等奖 19 项、三等奖 16 项, 优秀奖 2 项, 同时申报大学生创新创业训练计划项目 8 项并成功立项, 申报中国国际大学生创新大赛选拔赛 44 项, 青年教师指导的第十届全国大学生物理实验竞赛大学生讲课赛道获得全国 1 等奖。

三、结论

提升青年教师教学能力不仅是提高教育质量的关键, 也是培养未来教育人才、推动教育创新的重要途径。为了有效提升青年教师的教学水平, 通过一系列特色与创新举措, 构建一个全方位、多层次、立体化的教学能力提升体系。首先, 通过建立导师制度, 实施青年教师导师制度, 由经验丰富的资深教师或行业专家担任导师, 为青年教师提供一对一的指导与支持。导师不仅传授教学经验, 还帮助青年教师规划职业发展路径, 促进其快速成长, 形成良好的师承关系和教学文化。其次, 实现了分层管理与培训, 通过实施分层分类的教学能力提升计划, 根据青年教师的不同发展阶段和专业背景, 提供差异化的培训内容和路径。通过进阶式培训、工作坊、学术研讨等形式, 满足不同层次教师的成长需求, 实现精准培养, 提升整体教学质量。最后, 鼓励青年教师积极参与各项活动, 促进教师在教育中融入人文关怀, 培养学生全面发展, 增强教师队伍的凝聚力和向心力。

参考文献

- [1]Darling-Hammond, L. Empowered Educators: How High-Performing Systems Shape Teaching Quality Around the World[J]. Jossey-Bass, 2017.
- [2]Sahlberg, P. Finnish Lessons 2.0: What Can the World Learn from Educational Change in Finland? Teachers College Press, 2015.
- [3]Toom, A., et al. "Teachers' Professional Agency in Contradictory Times." [J]. Teachers and Teaching, 2010, 16(6):615-632.
- [4]Tan, O. S., et al. Teacher Education in the 21st Century: Singapore's Evolution and Innovation. Springer, 2017.
- [5]Goodwin, A. L. "Quality Teachers, Singapore Style." [J]. Journal of Education for Teaching, 2012, 38(4):413-431
- [6]钟启泉. 教师专业发展研究新探 [M]. 华东师范大学出版社, 2021.
- [7]杜育红, 杨小敏. 教育财政投入对教师培训公平的影响研究 [J]. 北京大学教育评论, 2020, 18(2): 134-152
- [8]王鉴等. 教师实践性知识发展的本土路径研究 [J]. 教育研究, 2021, 3: 45-57
- [9]崔允漭. 课例研究: 教师专业发展的中国经验 [M]. 教育科学出版社, 2022.
- [10]李政涛. 跨界学习与教师创新能力发展 [J]. 教育研究, 2023, 5: 78-89.
- [11]王蔷等. 基础教育教师评价改革的国际比较 [J]. 比较教育研究, 2021, 3: 45-56
- [12]崔允漭. 指向核心素养的教师评价改革 [J]. 课程教材教法, 2023, 1: 12-20.