·人才培养·

系统构建提升青年教师教学力的新机制

樊小杰

【摘要】 南京航空航天大学在理论研究和教学实践的基础上，探索性地提出“教学力”概念。并积极整合学校各类优势资源，系统构建了“点线带面、两级融通、内外驱动”为主线的教学力培育机制，有力地促进了青年教师在教学、个人、专业和组织能力方面的全面发展。

【关键词】 青年教师； 教学能力； 教学力； 教师发展

【中图分类号】 G645

On the overall construction of the new mechanism to promote the young faculties' teaching force *Fan Xiaojie. Development Research Center of Nanjing University of Aeronautics & Astronautics, Nanjing 210016, China*

【Abstract】 Based on the study of theory research and teaching practice, Nanjing University of Aeronautics & Astronautics has tentatively put forward the concept of “teaching force”. At the same time, Nanjing University of Aeronautics & Astronautics has integrated various resources and systematically constructed the teaching force cultivation mechanism focusing on “fanning out from point and line to area, two stage financing, internal and external drive”, which has effectively promoted the all-round development of young teachers in the teaching, personal, professional and organizational aspects.

【Key words】 Young faculty； Teaching ability； Teaching force； Teacher development

大学教师是高等教育发展的核心要素，自 20 世纪 50、60 年代以来，有关大学教师发展的问题就日益受到各国政府的重视。当前，在我国高等教育领域正在进行着一场声势浩大的以提高本科教学质量为宗旨的教育改革。联合国教科文组织近年来的有关研究报告在总结教育改革成功经验时也明确指出，教师是决定教育改革成功的三个关键因素之一[1]。根据教育部最新统计数据显示：全国普通高校 35 岁以下青年教师人数为 64.6 万，所占比例为 45.04%；40 岁以下的教师人数为 88.4 万，所占比例高达 61.70%，青年教师已经逐渐成为我国高等学校师资结构的主体[2]。如何建设好青年教师队伍不仅是高等院校全面贯彻落实科学发展观、提高人才培养质量的根本保证，也是青年教师实现专业发展和自我发展的核心内容。

1 “教学力”概念的由来及内涵

当前，无论是学术研究还是教育教学实践探索，“教学能力”的概念早已深入人心。学者围绕教学能力的相关研究进行了大量卓有成效的探索与实践，主要集中在教师教学能力内涵探讨、教师胜任力研究、教师(能力)素质特征分析等方面。但由于研究者学科背景、实践经历、思维习惯和看待问题视角存在差异，“教学能力”的概念被逐渐泛化，其内涵也指代不清。尽管有一些学者从广义上将教学能力理解为与教师教育、教学有关的(包括学术研究)一切能力和素质。但是还有许多学者想当然地仅从字面理解，将“教学能力”当作“教学的能力”，导致学术研究和教学学术被排斥在教学能力的范畴之外。

DOI：10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2014.08.001

基金项目：国家教育体制改革专项（01-267-404）；江苏省高等教育教学改革研究一般项目（2013JSJG282）

作者单位：210016　南京航空航天大学发展研究中心

Email：fanxiaojie0721@163.com

概念不清也使得不同学派之间无法进行有效的学术讨论[3],进而影响我国具体的教育教学改革。另外,随着学术界对博耶“将教学提升到学术层面加以理解”的高度认同,“教学能力”这种内涵单一的“标量式”概念(“标量式”误读:是指教学能力概念一般只能反映教师教学能力的大小和教学水平的高低,体现不出教学学术的方向性价值),逐渐成为教学学术在实践中彰显的观念性障碍[4]。由此可见,“教学能力”的概念既不利于教师教学水平的提升,也给教学学术地位的确立带来了概念上的困惑。基于此,南京航空航天大学在多年理论研究和教学实践的基础上,以国家教育体制改革为依托,探索性地提出了“教学力”的概念。

虽然“教学能力”与“教学力”只有一字之差,但是“教学能力”属于“标量式”的概念,而“教学力”则是一种“矢量式”概念。所谓教学力,是指教师从事课堂教学和教学学术研究的综合能力,是教师综合素质和核心竞争力在教育教学中的集中体现。它不仅能反映教师教学能力的大小和教学水平的高低,还能体现其教学学术的方向性价值。具体而言,青年教师的教学力涵盖教术、技术、艺术、心术、新术等五个方面,其内涵构成如表 1 所示。其中,教术和技术指的是教师的显性素质;艺术、心术和新术指的是教师的隐性素质。

表 1　青年教师教学力素质结构表

分类	方面	内容
显性能力	教术	教学方法、教学研究和学术研究能力、课堂组织能力和语言表达能力等
隐性能力	技术	计算机多媒体技术、信息技术与课程整合技术等
	艺术	教学的艺术、学术研究的艺术、教学反思的艺术、师生交往的艺术等
	心术	师德、责任心、教学境界和教学激情等
	新术	教学思想的创新、教育理念的创新、教学学术的创新等

2　教学力的意义及属性特征

2.1　教学力的意义

2.1.1　教学力与大学教书育人的本质属性相切合

在人才培养、科学研究和社会服务的三项职能中,大学的核心使命是教书育人。因此,提升青年教师的教学力是高校提升人才培养质量和促进教师发展的关键所在。尽管在洪堡的理念中,科学研究与人才培养并行不悖,大学的核心使命是在科学研究中进行人才培养[5]。然而,自洪堡以来教学和科研在大学中分离已是不争的事实。以教学学术理念为基础的“教学力”概念的提出,则将学术研究和教学研究都看做教学力的重要内涵。这种理解为教学和科研相融合提供了一种新的理论支撑,有利于研究性教学的深层次推广和人才培养质量的提高。

2.1.2　教学力与青年教师发展的教育理念相耦合

在西方发达国家的教育实践中,大学教师发展包括个人发展、专业发展、组织发展和教学发展四个目标[6]。其中,组织发展和专业发展是教师教学力所依存的教学共同体和学术共同体的发展,是教师通过相应的发展机构和有关协会而彰显出来的教学力的公共价值。教学发展和个人发展则是教师教学力大小和高低彰显的直接体现,是教师自我价值实现和职业生涯发展的必由之路。

2.1.3　教学力与人才培养的关键环节相符合

教与学是人才培养的主要渠道和关键环节。一项针对国内某著名大学青年教师教学力的研究表明,青年教师虽然学历高、有理想、有激情、有较强的科研能力;但囿于生活、学习、工作范围的限制[12],他们遇到更多的是如何能过“教学关”、提高自身的教学水平[7]。国内外的研究与实践也表明,教学力(因作者将教学学术研究看作是教学能力的一方面,故论文中“教学能力”概念大致相当于“教学力”概念)是影响教学效果的各种因素中最直接、最明显、最具效力的因素[8]。因此,如何提升青年教师的教学力,无疑是高等院校提高人才培养质量所面临的重要课题。

2.2　教学力的属性特征

2.2.1　专业性

教师职业的特殊性和专业化,决定了教学力具有专业性特征。早在 1948 年,全美教育协会就提出了教师专业的 8 条标准。其中,最重要的两条就是拥有一套专门化的知识体系和建立自身的专业标准[9]。专业性是教学力的基本属性,要提升青年教师的教学力,首先要提升青年教师从事学科教学的专业知识水平和基本的教育教学专业知识水平。

2.2.2　学术性

大学是研究高深学问的地方,学术性是大学的

根本特征,也是教学力的根本属性。美国学者博耶认为:“学术不仅意味着探究知识、整合知识和应用知识,而且意味着传播知识,我们把传播知识的学术称之为‘教学的学术’(scholarship of teaching),教学支撑着学术,没有教学的支撑,学术的发展将难以为继[10]。”由于教师是大学教学和科研的具体实践者和最根本的载体,因此,学术性不仅是青年教师从事教学和科研的最根本载体,也是青年教师教学力水平彰显的最根本载体。

2.2.3 时代性

1966 年,联合国教科文组织与国际劳工组织在《关于教师地位的建议》中提出,应当把教师职业作为专门职业来看待。此后,国内外的学者开始对教师教学力的内涵、标准等开展研究。尽管教学力的内涵究竟由哪些要素构成,国内外学者因看待问题的视角不同,得出略有不同的结论。但是,将“信息技术”“教学学术”等富有时代内涵的要素吸纳为教学力内涵之中正逐渐被越来越多的学者所认同。某种程度上,教学力与教育一样,是一个古老而又常唤起人们重新思考的话题。只要时代处于深刻变化的转折关头,人们在重新审视现有教育、找出它的问题、希望改变它的现状并赋予它新的使命的同时,总会提出教师质量问题,为教师(教学力)重新画像[11]。因此,时代性是教师教学力的重要属性。

2.2.4 个体性

如果说教育的原点乃在于促进个性的发展[12],那么,教师的教学个性理应成为“原点”中的“源点”,因为只有个性才能培育个性[13]。人们通常所说的教学模式、教学方法和教学规律乃至教学力内涵,都是针对教师群体而总结和归纳出来的集体行为和抽象意义上的共性特征。如果具体到一门学科、一种教学活动和一类学生群体时,教学则是一个具有独立思想的教师与一群学生的互动式的个体行为,它是根据一般的教学模式、教学方法和教学规律等,进行的一种再设计和再创造的活动。即便是世界上最优秀的教育大家和教学名师,由于性格、气质、阅历和自身条件的差异,其所表现出来的特征也具有差异化和个性化。正所谓“教学有法亦无定法”,说的就是这个道理。因此,个体性是青年教师教学力的特有属性,而教学风格是其突出表现。

3　青年教师教学力培育机制的探索

鉴于教学力的重要作用和属性特征,在长期的办学实践中,南京航空航天大学始终遵循教育教学规律和教师生涯发展规律,主动从教师的内在需求和多重维度去关注青年教师的终极发展。积极整合学校各类优势资源,系统构建了以“点线带面、两级融通、内外驱动”为主线的教学力培育机制,有力促进了青年教师在教学、个人、专业和组织的全面发展。

3.1 点线带面,整体构建青年教师教学力培育平台

所谓“点”,就是学校以国家级和省级教学名师为依托,组织策划了“智·道”名师工作坊,定期邀请清华大学范钦珊、南京大学卢德馨等一大批国家级教学名师和国内知名工程教育评估专家以及 Moocs 课程建设负责人等诸多教学专家和知名学者到学校传经送宝。通过开设教学专题讲座和研究性教学示范课以及与青年教师结对子等形式,切实发挥教学名师的引领、示范和辐射作用。

所谓“线”,就是整合名师资源,建设若干以名师为核心、具有重要示范作用的教学团队,发挥名师“传帮带”的作用。学校以国家级教学名师胡寿松、昂海松和王岩等一批教学大家为代表,在全校范围内选拔优秀的青年教师组建高水平的教学团队,并在政策和资金上给予倾斜。要求各教学团队以若干核心课程为依托,成立教学组,定期通过教学研讨和集体备课等方式对课程教学大纲、课程体系、教学内容、教学方法、教学评价形式等进行研究和探讨,效果显著。近几年来,以昂海松教授领衔的“飞行器设计专业教学团队”为例,共培养优秀青年教师 20 余人,团队共获得国家级教学成果奖 2 项、省级以上教学成果奖 5 项,国家级精品资源共享课程 2 门,省级以上科技成果奖 12 项,省级以上个人荣誉 7 项。

所谓“面”,就是建设多层面、多类别的教学改革创新研究项目和开展形式多样的教学研讨活动和精彩一课展示活动,提高青年教师的教学水平和课堂教学质量。学校在教育教学改革研究方面不断加大投入,通过设立不同层面和不同类别的教学改革研究和教学教学创新研究项目,引导广大青年教师积极投身教学改革与建设。以项目建设为牵引,

以研究性教学和个性化培养为目标,通过内涵建设有力地提升了青年教师的教学研究水平和课程教学质量,一批标志性成果脱颖而出。2013 年,在以青年教师为主参与的教改项目中,学校共推荐 13 个项目参评江苏省教学成果奖,最终 11 个项目获奖,其中一等奖 3 项、二等奖 8 项。

3.2　两级融通,不断完善教学力保障机制

所谓“两级融通”,就是学校和学院这两个层级都围绕教师教学力培育机制的构建,上下联动,政策措施相互融通,分别设立相应的教师教学发展中心,共同致力于提升青年教师教学力的目标。

3.2.1　统筹化发展,成立校、院两级教师教学发展中心

学校于 2013 年正式召开党委常委会和校长办公会专题讨论教师发展问题,并批文成立校、院两级教师教学发展中心。同时,印发《南京航空航天大学关于成立教师教学发展中心的通知》和《南京航空航天大学关于教师教学发展中心建设的指导意见》,并规定校级中心主任由负责本科生培养的副校长担任,副主任由教务处、研究生院、人事处负责同志担任;院级教师教学发展中心主任由院长或主管教学副院长担任,副主任由各系主任和教学秘书担任。校、院两级教师教学发展中心在具体的组织管理过程中,通过建立部门协同的领导机制、学术主导的发展机制、校院协作的工作机制和开放共享的外联机制,形成校院两级联动、多部门协同的工作机制。

3.2.2　差异化发展,院校两级教师教学发展中心耦合运行

学校一级的教师教学发展中心侧重于教师的教学发展和组织发展,建设内容包括构建教学发展体系、创建优良教学文化、开发教师培训资源、拓展教学培训方式、深化教学改革研究、提供教学咨询服务、组织交流研讨活动、完善教学评价机制等方面。学院一级教学研究中心侧重为教师的个人发展和专业发展提供平台。主要依据不同学科、不同岗位教师的特点,有针对性地开展各种形式的教学研讨会和教学经验交流会,通过学术午餐会、教学研修坊等工作项目,引导学院青年教师之间加强交流与合作。学校以两级教师教学发展中心为依托,形成了“新教师研习营、名师工作坊、教学沙龙、企业工程实践、教学竞赛观摩”五位一体的青年教师培训平台,通过创新培训方式,营造良好的教学文化环境,为提升青年教师教学力提供了有力的支持和帮助。近两年来,学校教师教学发展中心牵头或与院级教师教学发展中心一同举办各项教学力提升活动 50 余场次,青年教师覆盖率 100%,取得较好的效果。2013 年,在“首届全国高校微课教学比赛”江苏省级复赛暨“江苏省首届微课教学比赛”中,我校共有 6 名青年教师参赛,其中 5 人获奖(一等奖 2 名、二等奖 3 名)。2014 年,我校航空宇航学院唐敢教师,获得江苏高校土木工程青年教师讲课竞赛特等奖。

3.3　内外驱动,激发青年教师提升教学的内在动力

所谓内外驱动,是指既要为教师教学力的提升提供必要的制度、平台和环境等外部条件,又要激发教师自觉、自醒、自为提升教学力的内在动力。

3.3.1　领导重视,形成了重视教学、保障教学、投入教学、服务教学的体制机制

近年来、学校极为重视青年教师的发展和青年教师教学力的提升,通过召开专题校长办公会、本科教学建设工作推进会和校院两级教师教学发展中心建设交流会等形式,不断创新制度建设引导学校各种资源和办学优势自觉地、主动地、优先地汇集转化到教育教学上。学校相继出台了《优秀青年骨干教师培养暂行办法》《中青年教师出国研修计划》《青年拔尖人才选聘暂行办法》和《青年教师教学科研工作量暂行办法》等一系列制度,并通过专题研究和项目立项以及教改课题等形式资助青年教师开展教学研究,充分发挥各类制度对青年教师从事教学的导向作用,着力提升青年教师的教学力。

3.3.2　多措并举,营造尊师重教的舆论氛围

学校在财政预算内专门划拨资金设立《优秀教学成果奖》和《本科教学激励奖》,并重点向教学一线的青年教师倾斜。每年在全校范围内开展“校园十大人物”和“我最喜爱的教师”评选活动,并通过校报、宣传栏、广播、网络等媒体重点宣传优秀青年教师立德树人、教书育人、拼搏进取的先进事迹。自 2008 年以来,为加快年轻教师的培养和任用,提升青年教师的创新能力和可持续发展能力,学校开始实施《35 岁以下青年教师破格晋升教授的制度》,每年通过引进和在校内 35 岁以下教师群体中遴选 20

名左右教学科研水平高、同行专家认可、具有较大发展潜力的优秀青年教师破格晋升为教授，并在科研资金、出国进修等方面加大扶持力度。另外，学院和相关部门还针对青年教师实施“一对一”导师指导、“一对一”团体实践、名师指导、团队引领和跟踪发展等措施，以帮助青年教师成长和提升其教学力。

3.3.3 改革考核机制，激发青年教师的主体性

学校建立健全了相应的政策调控机制，在新修订实施的《青年教师教学科研工作量暂行办法》中，将教学学术和专业学术共同融入评价框架内，明确规定了教学学术评价的内容，增加了青年教师职称晋升评审中教学学术评价的权重，使青年教师的教学研究、教学水平、教学投入以及教学成效等方面可以得到与科研成就等同的评价。同时，学校还积极探索以教学型、科研型和教学科研并重型的分类教师评价考核机制。在《岗位设置与聘用办法》和工资薪酬体系改革中，各项政策从注重提高个人待遇向更加支持青年教师成长和发展转变。不断强化教师教学的质量意识，充分调动全校教师投入课堂教学的积极性、主动型和创造性，激发青年教师自我发展和自我提升的内在动力。

参考文献

[1] Li DR, Zhao CM. Research and development of teachers: retrospect and prospect[J]. Theory and Practice of Education, 2003(6): 18-21. (in Chinese)
[李定仁, 赵昌木. 教师及其成长研究：回顾与前瞻[J]. 教育理论与实践, 2003(6):18-21.]

[2] Minstry of Education of the People's Republic of China. Number of full-time teachers by age(regular HEIS)[EB/OL]. [2013-08-30]. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7567/index.html.](in Chinese)
[中华人民共和国教育部. 专业教师年龄情况(普通高校)[EB/OL]. [2013-08-30]. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7567/index.html.]

[3] Zhang HX. The predicament and outlet of general education in our country[J]. Exploring Educating Development, 2005(3): 39-42. (in Chinese)
[张红霞. 我国通识教育的困境与出路[J]. 教育发展研究, 2005(3):39-42.]

[4] Song Y. The development of Chinese university academic teaching idea obstacle[J]. Journal of National Academy of Education Administration, 2013(7): 49-53. (in Chinese)
[宋燕. 我国大学教学学术发展的观念性障碍[J]. 国家教育行政学院学报, 2013(7): 49-53.]

[5] Chen HC. Historical review of university personnel training[J]. Social Outlook, 2005(5): 5-7. (in Chinese)
[陈汉聪. 大学人才培养的历史考察[J]. 社会观察, 2005(5): 5-7.]

[6] National Education Association. Faculty development in higher education: enhancing a national resource[M]. Washington D.C.: National Education Association, 1991: 11-12.

[7] Working Group of Experts on the Development of Teaching Demonstration Center of Xi'an Jiaotong University National Teacher. Building a first-class research university must pay attention to the development of young teachers[J]. China University Teaching, 2013(4): 20-22. (in Chinese)
[西安交通大学国家级教师教学发展示范中心专家工作组. 建设一流研究型大学必须重视青年教师的发展[J]. 中国大学教学, 2013(4): 20-22.]

[8] Sun YH. Review and reflection of the teaching ability of college teachers[J]. China University Teaching, 2009(8): 58-60. (in Chinese)
[孙钰华. 高校教师教学能力研究的回顾与反思[J]. 中国大学教学, 2009(8): 58-60.]

[9] National Education Association. Diversion of field service: the yardstic of a profession, institutes on professional and public relations[M]. Washington D.C.: The Association, 1948: 8.

[10] Boyer EL. A speech of America education reform[M]. Beijing: Educational Science Publishing House, 2002: 77. (in Chinese)
[欧内斯特·L·博耶. 关于美国教育改革的演讲[M]. 北京：教育科学出版社, 2002: 77.]

[11] Ye L. New exploration of the role of teachers and teacher development[M]. Beijing: Educational Science Publishing House, 2001: 17. (in Chinese)
[叶澜. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京：教育科学出版社, 2001: 17.]

[12] University of Tsukuba Education Research Association. Modern education foundation[M]. Zhong QQ, translated. Shanghai: Shanghai Education Publishing House, 1986: 11. (in Chinese)
[筑波大学教育学研究会. 现代教育基础[M]. 钟启泉, 译. 上海：上海教育出版社,1986: 11.]

[13] Li Y. Individuality of teaching: Statute of teaching resources[J]. Theory and Practice of Education, 2012(10): 48-51. (in Chinese)
[李允. 教学个性：具有规约性的教学资源[J]. 教育理论与实践, 2012(10): 48-51.]

（收稿日期:2014-04-20）
（本文编辑:张学颖）