

促进地方本科院校青年教师成长的教学督导工作创新

程 灵,陈茂金

(福建江夏学院 福建 福州 350108)

摘要: 师资队伍建设和高等院校生存和发展的基础, 青年教师的成长是地方本科院校师资管理的重点, 教学督导有必要且有可能在其中发挥应有的促进作用. 针对地方本科院校青年教师成长的特殊性, 教学督导工作需要理念、方法等方面进行改革. 为此, 本科院校应积极探索教学督导工作的创新, 践行“以人为本”的“三三二”工作理念, 设计“督、导、调、研、推”的“五步走”工作思路, 开展常规督导和专项督导并行的“双结合”工作模式, 畅通督导信息交流的“多渠道”工作平台, 推进校院两级协同督导的“全体系”工作网络.

关键词: 青年教师, 教学督导, 工作创新

中图分类号: G 464

文献标识码: A

文章编号: 2095-2481 (2015) 01-0001-04

DOI:10.15911/j.cnki.35-1311/n.2015.01.003

师资队伍建设和高等院校生存和发展的基础, 青年教师的发展更是直接关系到学校的未来. 然而, 由于历史和现实的原因, 地方本科院校往往底子基础和有限, 在师资队伍建设中难免存在一些不足, 特别是青年教师发展面临相当多的问题和挑战, 严重制约着学校的内涵发展、质量提升. 为此, 促进青年教师快速成长成为地方本科院校教学管理工作的重要任务之一. 作为保障教学质量的重要手段, 教学督导工作在规范教学运行机制的同时, 在促进地方本科院校青年教师的成长中可发挥其应有的作用.

1 地方本科院校青年教师成长的特殊性

我国地方本科院校大多是 1999 年以后由专科升本科而来, 定位于应用技术型大学, 其主要任务是面向地方, 培养大批应用型专门人才. 地方本科院校学科专业调整伴随着难以避免的教师队伍结构性失衡, 特别是新本科专业的设立和发展往往达不到“一正三副五科班”的基本要求, 需要不断引进大量的青年教师. 作为师资队伍的新鲜血液, 青年教师的成长既是个人成长需求, 也是高校持续发展的内在要求.

1.1 学术型的成长路径与应用型人才培养的需求之间存在着差异

根据当前高校人才队伍建设的要求, 新进的青年教师一般要求具备博士学位. 这些教师一般毕业于 985、211 大学等高水平大学, 学历层次和学术水平高、专业知识深厚. 但是, 他们大多是按照学术型人才的培养方向一路成长, 对学科理论、科研方法、学术规范等方面相当熟悉, 对教育教学和行业产业实践却比较生疏, 对应用型人才的素质要求、培养规律等更所知甚少, 难以将自身的成长经验直接迁移到地方本科院校的教育教学实践中, 难以有效结合教学对象、教学资源、教学环境灵活授课, 容易产生教学安排与学生需求相脱离的现象. 而且, 地方本科院校的青年教师多来自非师范类院校和专业, 缺少教学规范和教学方法的专门训练, 缺乏教学心理学、教育学等师范类相关专业的系统学习, 缺乏教师意识, 不能迅速接受从学生到教师的角色转换, 都可能影响其教学工作的顺利开展, 使教学质量难以提高.

1.2 教学准备期大幅压缩与过渡所需要的适应周期不相符合

青年教师在职业生涯初期要完成“以学为主”到“教书育人”的转变, 通常经历一定时间的过渡阶段,

收稿日期 2015-01-20

作者简介 程 灵(1970-), 女, 教授. E-mail: jxycel@189.cn

基金项目 2013 年福建省中青年教师教育科研项目(JA13321S).

即“教学适应期”。在教学适应期容易出现各种偏差和失误,需要在试误中实现纠偏^[1]。按大学的传统,青年教师往往先需担任助教,通过听课观摩、协助批阅作业、章节试讲等环节进行教学的准备与磨合。许多高水平大学现在依然要求青年教师经历3年左右教学准备期,适应后才能独立承担教学任务。但是,新建地方本科院校教师数量不足、生师比过大,刚入职不久的青年教师就被安排直接上讲台,这导致地方本科院校的青年教师适应周期被明显压缩。面对适应期缩短的现实,青年教师需要积极尝试各类创造性活动、不断捕捉灵感解决新问题,在这过程中必然面临巨大的压力且可能因适应不良将教学处理上“夹生饭”的状态带入之后的职业生涯。

1.3 师资结构失衡导致引领者不同程度缺位

青年教师在入职初期迫切需要名师引领、高人指路,但地方本科院校师资队伍中高层次人才相对缺乏。从层次结构上看,具正高级职称和博士学位的教师比例较低,学科带头人和专业负责人缺乏,难以形成一正三副五科班的教学团队,无法承担对青年教师的引领作用;从年龄结构上看,存在断层现象,新型地方院校在转型过程中,原有的中老年教师缺少精力和热情,年龄相近的年轻教师资历、实力偏弱,业务拔尖、学术研究成果突出、能担任学科学术带头人的不多;从课程结构看,青年教师承担本科主干课程和实践课程能力明显不够,而这些课程对教师工作量的需求又大,存在公共课程和专业课以及实践教学师资队伍的配置不尽合理,公共课教师多余而专业课力量不足的困境。这些结构性矛盾的交织导致的引领者缺位,必然要求地方本科院校为引领青年教师成长寻找新的可靠的支持力量。

2 地方本科院校教学督导工作创新的必要性

教学督导以促进教学质量提高为目标,以教学信息收集为手段,通过教学信息的收集、分析、反馈和对教学系统的及时调控,从而保障教学质量、提高人才输出质量,形成一个教学与管理的监控体系。鉴于前述地方本科院校青年教师成长的特殊性,创新教学督导工作、实现教学督导与青年教师的需求全面接轨,是契合地方本科院校应用型人才培养目标、提高教学质量、切实加强教学管理的一个重要举措。

2.1 青年教师教学规范和教学技能的不足需要“督”与“导”的有机融合

接受信息与传道授业是不同方向的认知过程,教与学在心理机制上存在较大的差异。青年教师大都具有硕士、博士研究生学历,拥有较为丰富的专业知识,知道要“教什么”,但以往只是作为学习者体验高校的教学,没有经过系统的教育教学技能的训练,往往不知道该“如何教”^[2]。在为人师表应有的教学素养中,青年教师在师德师风、观察能力、组织能力、表达能力、共情能力、应变能力等方面存在不同程度的不足,尤其缺乏将专业知识有效地传授给大学生的教学技能。青年教师渴望通过教学督导的指导和教学调研的学习完备教学技能。教学督导不仅要敦促青年教师遵守教学规范,更需要凭借自己丰富的教学经验有针对性地指导青年教师,特别是如何指导青年教师将基本教学技能与现代教育方法、信息技术手段有机结合等,这都是摆在教学督导面前的创新任务。

2.2 青年教师实践教学任务的繁杂增加了教学督导工作的难度

地方本科院校培养定向多为应用型、技能型人才,实践教学在培养学生创新能力和实践操作能力方面具有重要意义,是学生必须参与并独立完成的的教学任务,是应用型本科教学中不可缺少的重要组成部分。然而,刚走出校门的青年教师,缺少现场实践经验,实践操作技能不高,这与应用型本科院校所需要的“双师型”师资形成矛盾,难于满足培养应用型人才的教學需求。高校传统的教学督导活动不同程度存在着着力不均、范围不宽的问题,主要表现为重课堂教学过程轻其他教学环节、重理论教学质量轻实践实训环节督导的现象。在建设应用型大学、培养应用型人才的要求下,如何加强对实践教学督导,提高实践教学质量是教学督导面临的又一个新课题。

2.3 青年教师的学历层次与督导队伍的结构反差影响督导工作的成效

青年教师具有较高的学历,专业知识丰富,理论研究能力强,对于专业教育有较高的自信甚至过于自大、不能正确地进行自我评价,加之对教学困难的心理准备不足,青年教师追求自身个性彰显、轻视教

学工作的现象普遍存在。而从目前普通高校的教学督导队伍构成看,其成员主要有三种组合:第一种类型是在职的教授、专家以及部分教学管理单位负责人为主,退休教授、专家为补充;第二种类型是退休教授、专家为主,在职教授、专家为补充;第三种类型是全部由退休教授、专家组成^[3]。从总体上看,三种组合都存在督导人员学历层次偏低、知识结构不完善、业务专业化程度不高等问题,并且地方本科院校的教学督导人员的构成以后两种组合居多,这就更容易与青年教师形成代沟。此外,教学理论及教学规范管理的指导方面跟不上、缺乏学科专业知识和教学经验、重“督”轻“导”、督导方式简单、主观化倾向等问题的存在,也在很大程度上削弱了督导工作的权威性,易使青年教师以轻视、逃避或抵触的态度对待教学督导工作,甚至导致督导对象与督导者相互间对立、不合作的情绪。

3 以教学督导工作创新促进青年教师成长的探索

如何在教学督导中以全新的理念和思路引导青年教师,使之更好地理解地方本科院校办学定位、应用型专业人才培养方案,并据此选择适合的教学内容、教学方法和手段,直接影响着应用型本科高校的教学质量。

3.1 更新观念 践行“以人为本”的“三三二”工作理念

秉持“以人为本”的督导工作理念,摆正自己的身份与地位,用包容、博大的情怀去衡量青年教师在教学中存在的问题,是教学督导创新的前提。青年教师的成长背景、实际水平和心理特点都要求教学督导工作从思想到行动上进行改革创新。由于对教学缺乏自信与经验,青年教师总担心教学督导是来检查教学、查找问题的,往往对教学督导抱有较重的畏惧和抵触情绪。教学督导人员要有“不做校园稻草人,要做教师知心人”的意识,树立“三三二”的工作理念,即三个“三”与“二”:一是以“三心”换“两意”——用“热心、诚心和爱心”来换取教师的“善意和满意”;二是以“三找”育“两培”——靠“优点找足,缺点找准,方法找对”来培育和青年教师的“友情和信任”;三是从“三个角度”谈“两个处理”——从“学生的角度、老师的角度和朋友的角度”来谈“教材和课堂”的处理。在督导这个长效工程中,每个督导员都关注青年教师人格和素质的成长、关怀青年教师的人文和精神需求,采用柔性工作方法,让青年教师真正感觉到教学督导真心为他好,把教学督导变成知心人,才能赢得青年教师的尊敬和信服,最大限度挖掘青年教师的潜力。

3.2 创新模式 设计“督、导、调、研、推”的“五步走”工作思路

教学督导的职责主要是:第一时间掌握一线教学动态,反映师生对教学工作和管理工作的意见和要求,对学校教育教学工作开展督导、指导、调研、评议和检查。这里,“检查、督促”只是督导职责的一小部分,“指导、评议和调研”等目的任务同样重要。然而,传统的教学督导工作停留在督的方面比较多。面对青年教师,教学督导工作的改革创新要在全面理解督导完整内涵的前提下,实施“督-导-调-研-推”工作线路图。“督”是教学督导的基本形式,主要通过听课活动促进青年教师上好课;“导”侧重于对青年教师教学技能的指导,提高青年教师掌控课堂和提升学生学习兴趣的能力;“调”是对青年教师的教学进行全面调查,掌握青年教师的教学的基本情况;“研”是对青年教师教学展开评议,通过举办聊天会(教学沙龙)了解到教师教学心得和困惑;“推”是推荐教学效果良好的青年教师,推出新人,推出新方法,作为其他青年教师学习的示范。通过上述的工作模式,帮助青年教师站上讲台、站稳讲台、站好讲台,成为他们的好朋友知心人,实现“以理服人、以情感人、以心动人”的深入督导。

3.3 改进方法 促进常规督导和专项督导并行的“双结合”工作模式

教学活动包括一系列前后联系、互相影响的环节和方面,教学督导要得出真正反映教师教学水平的客观结论,须事先审阅背景材料、现场认真听课、多角度深入调研,在充分掌握相关教学情况的基础上,对教师的各教学环节做出量化分析,并通过诊断教师教学过程中存在的问题,为正在进行的教学活动提供反馈信息,指导问题教师纠正错误、弥补不足,以提高教学质量,促进教师发展。常规督导要覆盖课程设计、课堂教学、实验实训、作业考试等教学过程环节。在全程覆盖的基础上,专项督导主要针对应用型

本科教学改革和发展的需要,抓住教学中出现的新情况和内容,并对其进行深入系统的了解和深层次的剖析。这样,通过“点面结合、重点深入”的工作,实现“全面覆盖”、“全程跟踪”^[4]。以福建江夏学院为例,学校督导组一手抓常规督导,一手把握本科实践教学质量监督与评估这个着力点,组织实践教学的专项督导,针对青年教师实践教学任务繁杂和实践指导经验不足的问题,尝试相关联学科“打包”式、“模块”式集中实训的调研和推广,进一步提高实践教学模式在培养、提高学生创新能力和实践能力方面的教学效果,使实践教学模式的运作逐步科学化、常态化、规范化;学校督导组还跟踪和剖析经济贸易学院的《国际商务策划原理与实务》实训、工商管理学院《首届“未来管理者”学生论坛》、工程学院、金工实训等实训项目,达到了“传教学之道、引发展之路”的举一反三效果。

3.4 优化机制 畅通督导信息交流的“多渠道”工作平台

教学督导与青年教师的交流不仅需要独特的方法,更要做到有的放矢。教学督导既要及时、全面地收集师生对学校教学及管理工作的意见和看法,又要准确、科学地分析数据与信息,还要巧妙、得当地反馈督导专家的建议与要求。因此,优化互动机制、畅通信息交流渠道、加强督导平台建设至关重要。为保证督导工作的适时性、广泛性、民主性和科学性,促进督导工作的可持续发展,完整的督导平台不仅应建好实体平台(如督导网站、督导专刊和热线电话),还要建设虚拟平台(如优化督导运行机制),至少应有基本的“一套制度”、“一个网站”和“一个电话”。“一套制度”是指既有宏观的教学督导的工作条例,又有微观的教学督导值班制度;“一个网站”是要建设教学督导专业网站,并分设教学督导简报、教学QQ群、“教学星光台”等便捷的网络互动平台;“一个电话”泛指设置专门的热线电话和由此延伸的督导室会话,师生不仅可以预约座谈,也可以随时反映问题。完善“多渠道”的工作平台才能及时发现问题,提出改进的对策建议,将约束、督促、关心、指导、激励等功能在便捷且自然的交流中有机融合,达到促进青年教师不断改进、主动成长的作用。

3.5 分工协作 推进校院两级协同督导的“全体系”工作网络

地方本科院校发展进程中,学科专业结构日趋多样化、学校规模不断扩大,学校层面教学督导的频率与针对性等往往无法满足不同院系青年教师的实际需要。教学督导工作的创新方向之一是调动基层教学单位的积极性和能动性,由宏观向微观、由共性研究向个案处理转型,建立校院两级教学督导相互配合的内部教学质量保障体系。校级的教学督导“以导为主,以督为辅”,重宏观把全局,找共性抓典型,开展系统分析;院级的教学督导“以督为主,以导为辅”,着眼微观尊重个性,特别是发挥专业优势对具体课程内容和教学方法开展督导。校级督导组坚持“四个交流”(即校级督导专家与校级主管领导沟通交流、与各教学单位督导组及教师直接交流、与学生直接交流、与教学管理部门及相关管理人员交流),让四个角度的交流既起到全面了解教学过程和教学管理的各个层次、各个系统的状态的作用,又成为上情下达、下情上递的纽带。院级督导组一方面严格执行学院课程教学规范;另一方面通过积极参与各教学单位的教研室活动,推动教研室教学、教法研究,提高教师授课能力和水平;此外,院级督导组应结合工作实际积极建言献策,有力地促进二级学院教学工作的向前发展。

综上所述,青年教师是地方本科院校实现战略目标的主力军,青年教师的培养过程是学校内涵发展、教学质量提升的过程。学校应充分发挥教学督导作用,针对青年教师发展的特殊性,通过更新理念、创新模式、改进方法、优化机制、分工协作促进青年教师快速成长,从而推动学校师资队伍健康、有序、快速发展,实现高等教育服务于人的发展和促进地方经济社会发展的独特价值。

参考文献:

- [1] 徐凤,李俊峰,唐艳娟,等.对高校青年教师“教学适应期”角色转换问题的探讨[J].陕西师范大学学报,2006(S2):216-218.
- [2] 柳德玉,盖宇仙,许鹏奎.提升高校青年教师教学能力的策略分析[J].长春工业大学学报:高教研究版,2008(4):54-56.
- [3] 赵菊珊,汪存信.高校教学督导工作回顾与前瞻[J].高教发展与评估,2008(2):37-42.
- [4] 申金鑫.高校教学督导工作创新与发展的路径探析[J].中国大学教学,2012(4):71-73,87.

(下转第24页)

决定的,同时注意到如果 a 为整数时,那么常微分方程的通解中含有的相互独立的任意常数的个数与传统的整数阶常微分方程的通解中含有的相互独立的任意常数的个数相一致的.

参考文献:

- [1] 陈文,孙洪广,李西成,等. 力学与工程问题的分数阶导数建模 [M]. 北京:科学出版社,2010.
- [2] 郑达艺. 分数阶常微分方程的特征根解法 [J]. 闽江学院学报,2014,35(5):8-12.
- [3] I.Podlubny. Fractional differential equations [M]. San Diego:Academic Press, 1999.

Solution of fractional order non homogeneous ordinary differential equations

ZHENG Da-yi, CHEN Liu-juan, WANG Yi-qin

(Science Research Department of the Fujian Institute of Education, Fuzhou, Fujian 350025, China)

Abstract: When the lower limit of integral in fractional order derivatives is $-\infty$, we prove that the α order Riemann-Liouville type derivative of the exponential function $f(t)=e^t$ is $t^\alpha e^t$. Thus the general solutions of fractional order homogeneous ordinary differential equations can be obtained by Eigen value method. We find the law of the number of mutually independent arbitrary constants in its general solutions and the general ordinary differential equations are very different.

Key words: fractional derivative; Riemann-Liouville type; the method of characteristic root

(上接第4页)

Innovation of instruction supervision on promoting growth of young teachers in local undergraduate universities

CHENG Ling, CHEN Mao-jin

(Jiangxia University, Fuzhou, Fujian 350108, China)

Abstract: Construction of teaching staff is the basis of survival and development of universities; and the growth of young teachers is the key to the faculty management for local undergraduate universities, therefore, it is necessary and probable for instruction supervision to play its promotion role in it. Aimed at the particularity of the growth of young teachers, instruction supervision should adapt itself to the needs of young teachers in ideas, and approaches. Accordingly, we should innovate our instruction supervision, such as fulfilling the idea of "three-three-two" on the people-oriented basis, adopting the procedure of "supervising, guiding, investigating, studying and promoting", carrying out the mode of combination of regular and special supervision, making various channels of keeping information communication lines open and promoting cooperative supervision between universities and schools.

Key words: young teachers; instruction supervision; innovation