

对宁波大学博士青年教师教学能力的思考

朱作宾, 贺秉元

(宁波大学 本科教学督导委员会, 浙江 宁波 315211)

摘要: 搞好课堂教学, 发挥博士青年教师在教学工作上的作用, 在高校培养创新人才中至关重要; 要建立与完善对博士青年教师教学管理与培养机制; 针对如何提高博士青年教师的教学质量提出思考与建议, 使他们成为教学的中坚力量。

关键词: 课堂教学; 博士青年教师; 培养与管理; 中坚力量

中图分类号: G451.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-0627 (2008) 06- 0065- 04

教育是社会发展、民族振兴的基石。高等教育的基本职能是培养专门人才、发展科学和为社会服务。高等学校要履行好这三项职能, 必须建设一支数量适当、结构合理、师德良好、富于创新意识和能力、在教学和科研上都过得硬的师资队伍。^[1]目前, 各高校引进的博士教师大都具备扎实的专业知识和活跃的创新思维。宁波大学近五年通过引进和进修培养两种方式, 逐步建立了一支包括334名博士在内的学历比较高、教学科研能力比较强的师资队伍。在这334名具有博士学位的教师中, 引进人员176名, 分别来自教育部直属高校、中科院有关研究所和国外名校(如美国的普林斯顿大学、斯坦福大学、日本东京大学等), 教授、副教授已占76.2%, 年龄大多在35~45岁之间; 原宁波大学教师通过进修取得博士学位者158名, 多数是青年教师, 大多具有讲师与副教授职称。

一、调查结果

教师永远是学校的旗帜和灵魂, 教学是学校教育的中心环节。正确评估这支队伍在教学工作中的成绩和问题, 甚为重要。2006~2007年度宁波大学本科教学督导委员会有组织地深入13个学院, 随机选听了61位具有博士学位的青年教师114节课, 发现其教学水平参差不齐, 差别颇大。在进一步深化教学改革的今天, 如何搞好课堂教学、发挥这些青年教师在教学中的作用是亟待探讨的课题(见表1)。

表1 听课情况评估统计表

评价	好(86~95分)	较好(76~85分)	一般(66~75分)	较差(65分以下)	总数
节数	12	71	26	5	114
比重(%)	10.5	62.3	22.8	4.4	100

课堂教学效果好的青年教师, 其特点是, 善于理论联系实际, 适时将本学科前沿学术成果和自己研究的心得融入教学之中, 并能与教材有机结合; 视野宽阔, 知识丰富, 逻辑严密, 富有真知灼见; 讲授内容有较强的说服力, 能够激发学生的学习兴趣。也存在某些不足: 如启发式教学方法运用不够; 研究型教学开展困难, 形不成师生双向互动的活跃氛围; 教学过程不够规范、板书零乱; 教师主导作用不突出; 多媒体制作与应用还不够到位, 等等。通过督导听课, 明显感到好的课堂教学是经过认真备课的。他们普遍认为: 要胜任教师这一职业, 首先要提高自身业务水平; 要讲好课, 必须认真备课。课后我们与一位教学效果比较好的老师交流, 他说“我的目标是做一个善于支持和引导学生的老师, 所以, 我投入足够精力认真备课, 力求驾驭课堂教学的每一个环节”。

收稿日期: 2008-06-10

第一作者简介: 朱作宾(1936-), 男, 浙江义乌人, 宁波大学本科教学督导委员会主任, 教授。

课堂教学效果一般的青年教师,他们在科研工作中往往取得较好成绩,在教学中能把握讲授内容。但讲授的重点不突出,平铺直叙,缺乏吸引力和感染力,课堂气氛沉闷,达不到教学互动的效果。产生这种状况,主要是他们对教育学、心理学学习不够,缺乏教学技能、教学艺术和教学经验,表达能力较差等。

课堂教学效果比较差的青年教师,表现为,脱不开讲稿,甚至对教学内容还不甚熟悉,缺乏分析和判断;语言平淡乏味,学生课堂纪律较差。我们发现,有一节课,近40位学生出席,竟有10人趴在桌子上睡觉。我们调查研究后认为,教学效果差的教师中,绝大多数不是专业知识问题,而是没有树立“教学第一”的观念,没有认真备课。他们对科研却十分重视,认为做课题、写论文才是“个人事业”的重点所在,因而造成一些不能适应教学要求的现状。

而那些宁波大学原在校青年教师,经过几年教学实践,再去攻读博士学位,了解了学术前沿的发展方向,能够理论与教学经验相结合,增强了科研能力,教学水平有了新的提升,多数逐渐成为教学的中坚力量,深受学生欢迎。

二、原因分析

(一) 在引进人才时过分注重科研成果

在引进具有博士学位的青年教师时,特别强调科研成果,对其教学能力和经验没有认真考核,缺乏严格把关;对一些基本的教学素质要求,如口才、语音等方面注意不够。这必然影响教学效果和教学质量。有学生反映:老师讲了半天,我们“不知所云”。

(二) 重科研轻教学的考核评价标准和机制

学校各种对教师考核评价的规章制度都非常强调科研成果,而对教学质量,特别是教学效果则有所忽视,致使一些青年教师把主要精力放在科研方面。譬如,单凭发表在核心刊物上的论文或省、部级课题可以聘为校一级、二级岗位;要保持这种岗位,还要继续出科研成果,不断在核心刊物上发表论文。从而形成重科研、轻教学的偏向。

(三) 缺少有组织的“以老带新”的帮助和指导

应该说,高学历的青年教师也需要有经验的老教师帮助和指导,但一般高校都有所忽视。这样对青年教师个人而言,延缓了他们教学成熟的进程;对学校来说,影响了整体教学质量的提高。

(四) 课程安排不当

有些青年教师刚刚到任,所在部门领导就安排他们同时上几门新课,个别部门甚至把其他教师不愿意上的课推给新来的青年教师;他们勉为其难地上多门课程,不能充分备课,甚至连教材都来不及掌握,教学效果必然受到影响。这也是部门领导极不负责任的做法。

(五) 教师自身原因

有些青年教师教学效果不佳,主要是个人原因造成的。有的是对教学方法的重要性认识不足,认为只要专业水平高,不必讲究教学方法;有的则是忽视学校必要的教学管理规范,自行其事;有的是没有花时间、下功夫备课。在学生座谈会上,一位文学院的女生说:“教学好坏与学历的关系不如跟花多少工夫备课及讲究教学艺术更直接”。

三、建议与措施

根据教高[2007]2号文件《进一步深化教学改革,提高教学质量的若干意见》(以下简称2号文件)。校本科教学督导委员会全体成员进行了认真细致的解读和调研,就引进高学历青年教师问题提出如下建议与措施:

(一) 加强对青年教师任课工作的管理

2号文件第14条提出:“使青年教师通过为教授、副教授的主讲课程进行辅导,学习先进的教学方法,积累教学经验,提升教书育人水平”。这一原则也同样适用于有博士学位的青年教师。每一个工作领域都有其特有的规则和要求,每一个新入门者都必须学习、继承和发展。这个过程可长可

短,但不可略去。尤其在教学工作中通过教书达到育人的目的,特别需要前辈的指引和点拨。目前,我校新引进的有博士学位的教师一进校就独立开课,个别甚至开3~4门课程,这固然是由于我校师资不足的无奈之举,但对教师和学生都不利,影响教学质量是明显的必然结果。对此,一方面要确定指导教师,另一方面对青年教师开新课要有所限制,并建议在《宁波大学教师开新课申请表》中增加指导教师的推荐意见。申请开新课者必须经所在学院组织试讲、评议,所在学院通过、同意后报教务处审核,审核批准后,方能开课。同时强调:该制度的贯彻落实需学院领导重视并严格执行。

(二) 进一步完善对青年教师的培养

我校除了在提升学历、出国进修方面大力给青年教师提供机会外,还根据2号文件精神,进一步加强与宁波地区有关企业、事业单位开展产学研合作。生命科学学院、商学院等许多有博士学位的青年教师,通过产学研合作,取得许多生动的实际经验,了解了有关企业亟待解决的技术难题,使他们明确了自己的研究方向,在实践中开拓了视野,增强了分析问题与解决问题的能力,有的已成为教学科研骨干。在教学工作中,凡省市特聘教授和一、二级岗位的教授,原则上要求应指导1~2名青年教师,并要求落到实处。工学院一名教授在美国普林斯顿大学获得博士学位后,把美国的教学理念、教学方法、思维方法引进课堂,并对青年教师如何加强与人的沟通能力、写作能力、表达能力等多方面进行切实有效的指导,取得良好效果;理学院教授与青年教师结成“一对一”的组合,双方订立为期1~2年《结对协议》,共同备课,相互交流,切磋教学的重点、难点与教学方法,“结对”期满时由学院组织专家进行考核,合格者宣告“结对”结束,并给予双方“结对”工作量。不合格者要继续进行“结对”,这是很好的探索。

(三) 加强对青年教师的教学培训

对青年教师,除按教育厅规定岗前必须进行教育学等三门课的培训外,还要求加强教学艺术与教学技能培养和教书育人责任的熏陶,有计划地邀请一些不同学科、经验丰富、教学效果好的教授做有关辅导讲座,通过这些培训,老教授们把多年累积的教学经验快速传递给新教师,达到快速共同提高教学质量的目的。本科教学督导委员会的老教授们到理学院、文学院、法学院、建工学院等学院做过专题讲座,就怎样备课、如何组织教学、如何进行研究性教学等内容做具体详细的探讨讲解。同时,宁大校刊开辟《博士教师谈教学》专栏,吸收那些备课认真、教学比较成功的博士教师抒发他们改进教学的心得体会,交流新颖的教学理念,进行教书育人的探索。因此,目前宁波大学初步形成了活泼生动的教学学术讨论氛围,使广大青年教师在教学理论、实践、技能等方面都受到启发,教学质量不断提高。

(四) 完善青年教师进修与实践制度

近期,我校有些学院组织博士青年教师以访问学者的身份到国内外教学水平较高的学校进行短期单科教学进修,或参加国内外较高水平的教学会议或学术活动,学院和学校给予经费上的支持。这些都是进行探索、试行的有益尝试。

四、启示与思考

在对博士青年教师教学情况的调研中,我们感到,对整个青年教师群体都有一个在教学方面严格要求、热情帮助、公平考核、合理使用的共性问题。每一所名校,都有一支相对稳定、教学与科研均十分优秀的教师队伍。^[2]宁波大学要有计划地建设一支以具有博士学位的青年教师为中坚力量的优秀教师队伍,为此必须有一些重大的改革措施,我们的思考是:

(一) 领导重视

领导重视历来是做好各项工作的关键。提高教学质量亦同样。为此,校、院两级党、政领导要深入课堂听课,按照工作的繁简程度,结合本人专业,确定每学期听课课时数,形成制度。这有利于和学生接触,也可更多地了解师生共同关心的问题。领导群体直接关心教学,一定可以大大提高教师搞好教学工作的积极性,同时有利于领导把握教师队伍的全局,明确引进的方向,避免引进中的

盲目性,加强对教师队伍的管理和服务。

(二) 完善考核和晋升工作

在教师的考核和晋升工作中,除了坚持原来要求的教学课时和科研成果外,还应增加教学质量和“为社会服务”两项软性指标。教学质量应由所在院系的领导和老教师评定推荐,当然如何评定和操作则需要细化,是一项新的工作探索。“为社会服务”是新时期高等学校三大重要职能之一,对青年教师提出这方面的要求是十分必要的,这里的“为社会服务”,主要是指让高学历青年教师担任学生辅导员和“导师”,直接指导学生和为学生服务。这也是“师德”的重要体现,青年教师的师德,除了搞好教学和科研工作外,还要培养学子形成科学的人生观、价值观,中老年教师也要在这方面对青年教师给予帮助和辅导。这样做的目的,是使青年教师,特别是博士教师正确处理好师德、教学和科研三者的关系,做人、做事、做学问并举,勇于承担教学第一线的工作,不断提高教学质量,同时搞好科学研究。

(三) 设立不同层次的奖励基金

对教学工作进步明显、成绩突出的青年教师,设立“青年教师进步奖”;对担任学生辅导工作的青年教师,其工作做得细致有效、受到学生欢迎者,设立“育才”奖;等等,以大力激发青年教师的工作热情。

(四) 制定“青年骨干教师培养计划”

每年遴选若干名青年学术骨干到国内外高水平大学进修访问,以帮助他们成长。对确有成就者,要敢于破格晋升和提拔。增强青年教师的岗位意识、竞争意识和责任意识,自觉挑起教学和科研的重担,成为学校的中坚力量。

参考文献

- [1] 杨叔子,王 筠. 要真抓课堂教学质量[J]. 中国高教研究, 2007(4): 1~8.
- [2] 方 勇. 高等教育与创新型国家建设[M]. 重庆:西南师范大学出版社, 2007: 137.

A Case Study of Young Ph.D. Teachers' Teaching Performance at Ningbo University

ZHU Zuo-bin, HE Bing-yuan

(Committee of Inspectors to Undergraduate Teaching, Ningbo University, Ningbo 315211, China)

Abstract: Young Ph.D. teachers play an important role in cultivating creative students at higher learning institutions. This paper tries to discuss the establishment and improvement of management and training system of the Ph.D. teachers. It puts forward workable measures to improve their teaching capacities as the mainstay at the university.

Key words: classroom teaching; young Ph.D. teachers; management and training; elite teachers

(责任编辑 裴云)