

加强师资队伍建设 培育高校教学名师

陶 瑛

(牡丹江师范学院, 黑龙江 牡丹江 157011)

摘要: 只有具有高尚的师德, 能够忠诚教育、爱岗敬业、严谨治学、言传身教的高校教师才能够担负起“立德树人”的历史使命。因此, 高校应该加强师资队伍建设、培育高校教学名师。加强师资队伍建设是培育高校教学名师的前提, 培育高校教学名师是加强师资队伍建设的要求。全国各高校应该通过完善培训机制、推动团队建设、优化评价体系和彰显人文关怀四方面加强师资队伍建设, 同时通过注重教学新手的引导、促进教学熟手的提高和激发教学能手的潜力三段式培养机制进行高校教学名师的培育。

关键词: 师资队伍; 高校; 教学名师

中图分类号: G645

文献标识码: B

文章编号: 1008-7508(2013)03-0030-02

自2003年, 我国将“高等学校教学名师奖”列为教育部的常设行政性表彰奖励项目, 至今已经评选过七届, 共遴选出700多位教师。国家设立高校教学名师奖的目的主要是鼓励教授走上讲台, 同时, 通过奖励长期坚持在教学一线并做出突出贡献的优秀教师, 带动高校师资队伍的建设, 从而促进高校教学质量的提升。评奖活动充分体现了党和国家对高等教育质量与高校教师素质的重视, 旨在通过表彰德艺双馨的优秀教师, 既能促进教授坚持上讲台给本科生讲授基础课, 又能利于在高校中形成学习名师、争做名师的上进氛围。国家级高校教学名师候选人的推选要基于校级、省级教学名师奖评选和表彰的结果, 因此, 为了提升教师队伍的素质, 提高人才培养的质量, 各级政府、教育行政部门以及高校应该采取有效策略加强师资队伍建设, 培育高校教学名师。

一、加强师资队伍建设与培育高校教学名师的关系

1、加强师资队伍建设是培育高校教学名师的前提

加强师资队伍建设是提升高校教学质量的基石, 同时也是培育高校教学名师的前提。教师是教学活动中的主力军, 培育一批教学经验丰富、学术水平高、具有奉献精神的教师, 是各高校提高人才培养质量的关键因素。加强师资队伍的建设, 才能有效促进教师深入探索高等教育教学规律、推动人才培养模式改革、取得丰富的教研成果,

进而为教学名师的形成创设条件。因此, 各高校只有大力加强师资队伍的建设, 才能保证教师队伍整体素质的稳步提升, 进而培养和选拔出更多名副其实的教学名师。

2、培育高校教学名师是加强师资队伍建设的要求

培育高校教学名师是鼓励高校优秀教师的举措, 同时也是对师资队伍建设成果的要求。我国高校教学名师的评选, 意在发现和表彰长期坚持从事本科教学工作, 并具有较高学术造诣和教学水平的优秀教师, 进而通过发挥他们的示范带头作用, 激励更多的教师投入教学研究和实践当中。因此, 各高校需要以此为契机, 建立相应的培养机制和管理措施, 挖掘一线教师的发展潜力, 并将有突出贡献的优秀教师推选出来, 使其得到认可和支持, 并扩大示范辐射作用, 进而带动校内外教师队伍素质的进一步提升。

二、加强师资建设途径

1、完善培训机制

加强师资队伍建设, 高校需要完善教师培训机制, 使教师具备时代所要求的素质和能力。首先, 各高校领导必须高度重视师资的培训, 支持和鼓励教师参加进修培训, 特别是支持新兴学科或紧缺专业的授课教师深造和学习。其次, 完善教师培训机制, 通过“请进来+走出去”相结合的策略使教师开阔眼界、接触领域前沿、提升教学能力, 特别是需要加强师德建设。最后, 各高校需要设立

基金项目: 黑龙江省高等教育教学改革项目高校教学名师成长机制与培养途径的研究与实践(项目号: JG2012010647); 牡丹江师范学院教学改革工程重点项目高校教学名师成长机制与培养途径的研究与实践(项目号 11-XJ13008)。

收稿日期: 2012-11-29

作者简介: 陶瑛(1979~), 女, 黑龙江虎林人, 牡丹江师范学院人事处, 助理研究员, 研究方向: 教育管理。

教师培训专项经费账户,并对经费拨付情况进行严格的审批和管理,保证师资培养经费使用合理。

2、推动团队建设

各高校应该根据自身师资队伍的现状,紧密结合自身的学科建设需要,推动教学团队建设,发挥整体效应。首先,各高校应该拟定引进人才规划,积极引进紧缺的人才,满足各专业的师资需求。特别是要有针对性地引进学科带头人、中青年骨干教师、优秀留学回国人员以及高学历优秀毕业生,力求完善教师队伍的学历、职称和学科结构。其次,对教师年龄结构、知识层次、学术水平、教学能力等方面进行全面评估,形成合理梯队,做到人尽其才、才尽其用。最后,积极营造和谐上进的人文氛围,提倡教师相互学习、团结协作,把团队整体目标和个体发展目标相结合,进而提高教师队伍的整体水平。

3、优化评价体系

加强师资队伍建设,高校需要优化教师评价体系,逐步形成以发展潜力为主的多元评价体系。首先,评价目标立足于发展,强调教师个人和学校的共同发展。其次,评价内容要开放,评价方式要灵活,评价过程要动态。通过多种形式和途径开展评价,以便高校能够从各个层面全面考察教师的综合素质,更加深入地了解师资队伍的优势和不足,关注教师的成长和进步。最后,需要强调的是要关注对教师职业道德的考核。只有具有良好道德情操和较高政治素养的教师,才能担负起培养优秀人才的艰巨任务,也才能完成高等教育的历史使命。

4、彰显人文关怀

加强师资队伍建设,高校需要在管理中彰显人文关怀,激发和调动教师的主观能动性和工作积极性。首先,高校应该努力营造一个有利于师资队伍建设与稳定的氛围,为教师发挥能力创建和谐融洽的人际环境、民主开放的学术环境和自由舒适的生活环境,尽力从工作环境、科研和教学资源配置,以及衣食住行等各方面积极为广大教师群体做好保障。其次,要关心教师的专业发展需求,积极为教师成长进步搭建平台,并对现有教师和引进人才一视同仁,把关心、理解和帮助的团结精神贯穿于师资队伍建设的始终,进而增加教师对学校的归属感和责任感。

三、培育高校教学名师的策略

1、注重教学新手的引导

高校培育教学名师,应该注重对教学新手的引导,为新教师的成长创设良好的氛围。首先,高校人事处或教务处应该通过发放入职手册或新到岗教师培训等方式,使刚走上工作岗位的新教师能够全面了解学校教育教学管理的要求,并熟悉学校对教师素质和行为规范的要求。其次,高校的各教学单位应该指派本院系的老教师带领新教师熟悉授课程序,掌握学生的学习水平,发挥对新教师的“传帮带”作用。另外,可以通过组织“观摩课”类的活动让新教师迅速学习到优秀的讲课经验和教学艺术。最后,因为新手教师还处于摸索和积累的时期,高校各院系应该根

据对新教师情况的全面掌握,对其将要承担的教学任务进行科学合理的分配,使教学新手的优势能够得到充分的发挥。

2、促进教学熟手的提高

高校培育教学名师,应该促进教学熟手的提高,关注中青年教师的不断进步。首先,高校应该安排教师自评、同行互评、专家点评和学生评价等活动,让教师清楚自己教学中存在的不足和漏洞,总结和推广自己成功的经验,从而使全院教师素质具有更大的提升。其次,高校教务处或各院系应该定期举办教师讲课类的比赛,鼓励教师通过交流和竞争提高自己的教学水平,突破自己的发展瓶颈。同时,比赛可以为综合素质好、教学能力高的优秀教师提供脱颖而出的平台。最后,各高校还要坚持关注教师道德素质的提升。教师的职责是育人,塑造学生的灵魂,因此,只有时刻严格要求自己,做到言传身教、为人师表,才能真正实现自身的可持续发展。

3、激发教学能手的潜力

高校培育教学名师,应该激发教学能手的潜力,为骨干教师的全方位发展提供更多的机会。教学名师被国家定位为“师德的表率、育人的模范、教学的专家”,是校园文化的创建与引导者。首先,各高校不仅要善于发现校内的教学能手,还要切实从名师队伍的全程培养和可持续发展着手,努力挖掘具有发展潜力的教学能手,加以重点培养和支持,以期培育出具有“教学名师”水平的候选人。其次,各高校要鼓励教师逐渐通过优化课程设置、课堂教学和评价考核等各方面来完成“立德树人”的教育任务。教师不仅局限于传授既定的书本知识,还要探索本专业的前沿知识、研究不同课程的教学规律、关注不同学生的知识需求,由此促进自身教学质量的提升。最后,各高校要鼓励教学能手在教学中创新,结合学科领域前沿知识,融合已有教学经验,开发更能利于学生吸收理解、激发学生学习兴趣的教学方法,最终实现对大学生创新思维和健全人格的培养。

师资队伍是影响高校人才培养质量的重要因素,是高校核心竞争力的重要体现。十八大报告中指出,把“立德树人”作为教育的根本任务,因此,面对当前党和国家对教育提出的希望和要求,各高校应该努力建设一支适应教学需要的高水平师资队伍,并力争拥有一批具有辐射示范作用的高校教学名师,从而全面提高高等教育的质量,实现高水平人才的培养。

参考文献:

- [1] 张意忠,宋彦婷.高校教学名师及其生成机制[J].江西师范大学学报(哲学社会科学版),2011(4):39.
- [2] 汪青松.论高校名师的内涵及其培养[J].广西师院学报(哲学社会科学版),2002(10):48.
- [3] 冯瑛.高职高专院校名师培养与师资队伍建设的探索[J].中国成人教育,2010(18):33.