

高校青年教师教学能力提升策略研究

郭金鑫

西南石油大学，四川成都，610500；

摘要：高校青年教师教学能力是高等教育教学质量的重要组成部分，但其提升面临诸多挑战。本文分析了青年教师教学能力的现状，指出其存在教学方法单一、教学内容陈旧、课堂管理能力不足及教学评价方式单一等问题。进一步探讨了制约青年教师教学能力提升的主要因素，包括教学经验不足、教学理论欠缺、教学评价体系不完善、教学研究与交流不足及个人发展动力不足等。针对这些问题，本文提出了提升青年教师教学能力的策略：加强教学培训，实施导师制，完善教学评价体系，强化教学研究与交流，构建教学支持体系，以及促进教师个人发展。这些策略旨在全面提升青年教师的教学能力，为他们的职业发展奠定坚实基础，同时提高高等教育质量，培养更多高素质人才。通过实施这些策略，有望解决青年教师教学能力提升的困境，推动高等教育事业的持续发展。

关键词：高校青年教师；教学能力；教学培训；导师制；评价体系；个人发展

DOI：10.69979/3029-2700.24.12.051

教学能力是教师职业素养的重要组成部分，直接影响教学效果和学生的学习成果。对于高校青年教师而言，提升教学能力不仅是其职业发展的必然要求，更是提高教学质量、实现教育目标的关键。然而，由于青年教师普遍缺乏教学经验，教学能力提升成为制约其职业发展的重要因素。因此，探讨高校青年教师教学能力提升策略，对于提高高等教育质量、促进青年教师职业发展具有重要意义。

1 高校青年教师教学能力现状

近年来，随着高等教育规模的扩大和教师队伍的年轻化，高校青年教师所占比例逐渐增加。然而，这些青年教师普遍缺乏教学经验和教学理论知识，导致他们在教学过程中面临诸多挑战。具体表现为：教学方法单一，缺乏创新性和互动性，难以激发学生的学习兴趣；教学内容陈旧，未能及时更新和拓展，无法满足学生的需求；课堂管理能力不足，难以有效维持课堂秩序，影响教学效果；教学评价方式单一，缺乏科学性和公正性，无法准确反映学生的学习成果。这些问题严重制约了青年教师教学能力的提升，影响了教学效果和学生的学习体验。

2 制约高校青年教师教学能力提升的主要因素

2.1 教学经验不足

青年教师大多刚从高校毕业，缺乏实际教学经验。他们虽然具备扎实的学科知识，但如何将知识有效地传授给学生，如何根据学生的实际情况调整教学方法和手段，如何激发学生的学习兴趣 and 积极性等方面，往往存

在困惑和不足。这使得他们在教学过程中难以应对各种突发情况，难以有效掌控课堂节奏，影响教学效果。

2.2 教学理论欠缺

教学理论是教师进行教学实践的指导和依据。许多青年教师没有经过师范专业的系统培训，缺乏系统的教育学、心理学等理论知识的学习，导致他们在教学过程中难以运用科学的理论指导教学实践。这使得他们在教学方法的选择和运用上缺乏科学性和针对性，难以满足学生的不同需求，影响教学效果的提升。

2.3 教学评价体系不完善

教学评价体系是激励和约束教师教学行为的重要手段。目前许多高校的教学评价体系尚不完善，存在评价标准模糊、评价方式单一、评价结果反馈不及时等问题。这导致青年教师无法及时了解自己的教学情况，难以发现教学中的不足和问题，进而影响了其教学能力的提升。同时，不完善的评价体系也可能挫伤青年教师的教学积极性，影响他们的职业发展。

2.4 教学研究与交流不足

教学研究与交流是教师提升自身教学能力的重要途径。目前，许多青年教师缺乏教学研究的意识和能力。这导致他们无法及时了解教学领域的最新动态和研究成果，无法借鉴他人的成功经验和方法，进而影响了其教学能力的提升。同时，缺乏交流也使得青年教师难以形成自己的教学风格和特色，难以在教学领域取得突破和创新。

2.5 个人发展动力不足

青年教师处于职业生涯的起步阶段,面临着诸多挑战和压力。部分青年教师可能由于个人发展动力不足,缺乏提升教学能力的积极性和主动性。他们可能更注重科研成果的产出和职称的晋升,而忽视了教学能力的提升和教学效果的优化。这种心态可能导致他们在教学过程中敷衍了事,缺乏对学生的关注和投入,进而影响教学效果和学生的学习体验。

3 高校青年教师教学能力提升策略

3.1 加强教学培训,提升教学能力

完善培训体系。高校应建立完善的青年教师培训体系,包括岗前培训、岗中培训和专题培训等。岗前培训应注重教育学、心理学等理论知识的学习和教学技能的训练,帮助青年教师掌握基本的教学方法和技巧。岗中培训应针对青年教师在教学过程中遇到的问题进行有针对性的指导和培训,帮助他们及时解决教学难题。专题培训则应关注教学领域的最新动态和研究成果,引导青年教师不断更新教学理念和方法。

丰富培训内容。培训内容应涵盖教学方法、教学技巧、课堂管理、教学评价等多个方面。通过组织专题讲座、教学观摩、教学研讨等形式多样的培训活动,帮助青年教师全面了解教学过程和环节,掌握教学的基本规律和方法。同时,还应注重培养青年教师的创新意识和实践能力,鼓励他们在教学中勇于尝试新的教学方法和手段,提高教学效果和学生的学习兴趣。

加强实践教学环节。实践教学环节是提升青年教师教学能力的关键环节。高校应组织青年教师进行教学实习和教学实践,让他们在实际教学中积累经验、提升能力。通过参与教学实习和教学实践,青年教师可以更好地了解学生的学习需求和实际情况,调整教学方法和手段,提高教学效果。同时,高校还可以为青年教师提供教学指导和支持,帮助他们解决在教学过程中遇到的问题和困难。

3.2 实施导师制,发挥传帮带作用

建立导师制。高校应建立导师制,为青年教师配备一位经验丰富的优秀教师作为导师。导师应在教学设计、课堂管理、教学评价等方面给予青年教师具体的指导和帮助,帮助他们快速适应教学工作、提升教学能力。同时,导师还可以为青年教师提供职业发展规划和建议,帮助他们明确职业目标和发展方向。

明确导师职责。导师应明确自己的职责和任务,制

定详细的培养计划和实施方案。导师应定期与青年教师进行沟通和交流,了解他们的教学情况和遇到的问题,给予及时的指导和帮助。同时,导师还应注重培养青年教师的创新意识和实践能力,鼓励他们在教学中勇于尝试新的教学方法和手段,推动教学创新。

加强导师队伍建设。高校应重视导师队伍的建设和管理,选拔一批具有丰富教学经验和良好师德的优秀教师作为导师。同时,还应加强对导师的培训和管理工作,提高他们的指导能力和水平。通过加强导师队伍建设,可以为青年教师提供更好的指导和帮助,促进他们教学能力的快速提升。

3.3 完善教学评价体系,激发教师积极性

建立多元化评价体系。高校应建立多元化的教学评价体系,包括学生评价、同行评价、督导评价等多种评价方式。通过多元化的评价体系,可以全面了解青年教师的教学情况和存在的问题,为改进教学提供有力支持。同时,多元化的评价体系还可以激发青年教师的积极性和创造力,促进他们不断提升教学能力。

制定科学合理的评价标准。评价标准应体现教学的全面性和科学性,涵盖教学内容、教学方法、课堂管理、教学评价等多个方面。通过科学合理的评价标准,可以引导青年教师注重教学质量的提升和教学效果的优化。同时,评价标准还应注重可操作性和可量化性,便于对青年教师的教学情况进行客观、公正的评价。

加强评价结果反馈和运用。高校应加强对评价结果反馈和运用的管理和监督,确保评价结果能够及时反馈给青年教师,并得到有效运用。通过评价结果反馈和运用,可以帮助青年教师及时了解自己的教学情况和存在的问题,采取针对性措施进行改进和提升。同时,评价结果还可以作为青年教师晋升职称、评选优秀教师等的重要依据,激励他们更加努力地提升自己的教学能力。

3.4 强化教学研究与交流,促进教师成长

鼓励教学研究。高校应鼓励青年教师积极参与教学研究活动,探索新的教学方法和手段。通过教学研究活动,青年教师可以了解教学领域的最新动态和研究成果,借鉴他人的成功经验和方法,不断提升自己的教学能力和水平。同时,教学研究活动还可以帮助青年教师发现教学中存在的问题和不足,提出针对性的改进措施和建议,推动教学创新。

搭建交流平台。高校应搭建多样化的交流平台,为青年教师提供交流经验和分享成果的机会。通过组织教学研讨会、教学观摩、教学竞赛等活动形式,可以促进

青年教师之间的交流和互动,增进彼此之间的了解和合作。同时,交流平台还可以为青年教师提供展示自己教学能力和水平的机会,增强他们的自信心和成就感。此外,高校还可以邀请校外专家和学者来校进行学术交流和讲座,拓宽青年教师的视野和思路。

加强跨学科交流与合作。随着学科交叉融合的趋势日益明显,高校应加强跨学科交流与合作,为青年教师提供更广阔的发展空间。通过跨学科交流与合作,青年教师可以拓宽自己的学术视野和知识面,了解其他学科的教学方法和理念,为自己的教学提供新的思路和灵感。同时,跨学科交流与合作还可以促进不同学科之间的融合与创新,推动高等教育事业的发展。

3.5 构建教学支持体系,提供有力保障

完善教学设施和资源。高校应不断完善教学设施,确保青年教师拥有先进、齐全的教学设备,如多媒体教室、实验室、图书资料等。同时,加强数字化教学资源建设,提供丰富多样的在线课程、教学视频、电子图书等,为青年教师备课和教学提供便利。此外,还应建立教学资源共享平台,促进资源的高效利用和共享,降低青年教师的教学成本和时间投入。

建立教学激励机制。为了激发青年教师的教学热情和积极性,高校应建立科学的教学激励机制。通过设立教学成果奖、教学优秀奖等奖项,对在教学方面取得突出成绩的青年教師给予物质和精神奖励。同时,将教学成绩与职称晋升、岗位聘任等挂钩,让青年教师在教学上投入更多的时间和精力。

营造良好的教学氛围。高校应注重营造良好的教学氛围,让青年教师感受到教学的价值和尊严。通过举办教学节、教学论坛等活动,展示青年教师的教学成果和风采,增强他们的职业荣誉感和归属感。同时,鼓励青年教师参与学校的教学管理和决策,让他们在教学事务中发挥更大的作用,提升他们的教学地位和影响力。

3.6 促进教师个人发展,实现教学相长

鼓励教师自我提升。高校应鼓励青年教师树立终身学习的理念,不断追求自我提升和发展。通过提供进修机会、学习资源等,支持青年教师参加国内外的学术交流、研讨会、培训课程等,拓宽他们的学术视野和教学思路。同时,鼓励青年教师攻读更高层次的学位或进行博士后研究,提升他们的学术水平和教学能力。

支持教师开展科研活动。科研与教学相辅相成,科

研活动可以提升青年教师的学术素养和教学能力。高校应为青年教师提供科研启动资金、实验室设施等支持,鼓励他们积极开展科研活动。通过科研工作,青年教师可以深入了解学科前沿动态,将科研成果融入教学中,丰富教学内容,提高教学的前沿性和创新性。

促进教师职业发展规划。高校应帮助青年教师制定职业发展规划,明确他们的职业目标和发展路径。通过提供职业咨询、导师指导等,引导青年教师根据自己的兴趣、特长和发展需求,选择合适的职业发展方向。同时,为青年教师提供晋升、转岗等职业发展机会,让他们在教学和科研等领域有更多的选择和发展空间。

建立教师成长档案。为了全面了解青年教师的成长情况和发展轨迹,高校应为每位青年教师建立成长档案。档案内容应包括教师的教学成果、科研成果、培训经历、职业发展规划等,为教师的职业发展提供有力的数据支持和参考。同时,成长档案还可以作为教师评价、晋升等的重要依据,激励教师不断努力提升自己的教学能力和水平。

4 结论

高校青年教师教学能力的提升是高等教育质量保障的关键环节。通过加强教学培训、实施导师制、完善教学评价体系、强化教学研究与交流、构建教学支持体系以及促进教师个人发展等策略,全面提升青年教师的教學能力,为他们的职业发展奠定坚实基础。同时,这些策略的实施也有助于提高高等教育质量,培养更多高素质的人才,为社会的发展和进步作出更大的贡献。

参考文献

- [1]王婷,范露,荣树平.新时代下高校继续教育创新管理实践探索[J].科学咨询(科技·管理),2024,(04):269-272.
- [2]侯林莉,杨欣.新媒体时代高校学生管理工作问题和策略探究[J].中国管理信息化,2024,27(11):231-234.
- [3]邱晖,樊千.提升高校青年教师立德树人能力的思考[J].教育探索,2018,(03):99-102.
- [4]梅晨莹,李璇.产教融合背景下“三全育人”培养高职人才路径研究[J].国家通用语言文字教学与研究,2024,(04):77-79.
- [5]黄伟.高校青年教师教学能力培养的制度支撑研究[D].广西师范大学,2014.

