

推进课堂教学改革要解决四个“力”

徐青

摘要:当前高校课堂教学改革大多处于研究探讨层面,实施乏力,推进缓慢。究其原因,存在“眼力”不够敏锐、能力不相适应、精力投入不足、动力机制缺乏的问题。要推进课堂教学改革,必须在这四个“力”上面下功夫。

关键词: 课堂教学; 改革; 四个“力”

人才培养是高校的根本任务,课堂教学则是人才培养的主渠道,课堂教学状况的好与坏、教学水平的高与低,直接影响人才培养的质量,关系到培养目标的实现。在深入贯彻落实科学发展观,建设创新型国家的时代任务面前,高校课堂教学如何适应新形势的要求,通过推进课堂教学改革,培养出更多具有创新能力、实践能力和学习能力的合格人才,这是我们需要研究的课题。

分析课堂教学改革进展缓慢的原因,笔者认为,在“眼力”、能力、精力、动力等四个“力”上存在问题。要推进课堂教学改革,必须在这四个“力”上下工夫。

一、更新观念,培养适应改革的“眼力”

观念新,有助于辨别方向、理清思路、优选办法,从这个意义上说,观念是一种“眼力”。观念更新在教师教学活动中起着至关重要的作用,但观念转变并不是一个简单的过程。当一个教师面对新的教学观念时,头脑中已有一个原来的“教学观念结构”。这种“教学观念结构”先入为主,具有一定的稳固性,使教师主观上不会轻易去理解和接纳新的教学观念。即便一时理解和接纳了,回头还会用原有观念对新观念进行“削足适履”,用老办法处理新问题。这种“教学观念结构”的稳固性直接影响了教学观念的转变,造成“眼力”迟钝,思想落伍。具体表现为一些教师对新观念视而不见,不以为然,墨守成规,我行我素。“眼力”不敏锐,观念滞后,推进课堂教学改革就缺少了前提。因此,教学观念必须先行。

更新教学观念,要体现先进性。要用符合时代发展趋势和教育教学规律的思想观念来武装师生头脑。当前,在课堂教学改革中要注重倡导启发式教学和探究式学习,因材施教,鼓励学生独立思考、积极探索,充分开发学生的发展潜力,培养学生的创新思维。

更新教学观念,需要一定的强度。传统的具有一定

稳固性的“教学观念结构”不是轻易改变得了的,新观念也不是一朝一夕就能确立的。要通过深入的教育思想大讨论和持续的课堂教学改革实践来增强观念更新的力度,看准了的大胆在“破”中“立”,用有说服力的改革实践和成果,促进教学观念的更新。

更新教学观念,还需要一定的广度。课堂教学改革是师生共同参与的改革活动,教师的教学理性、学生的学习行为和管理者的管理方式都受教学观念的支配,都直接影响到改革的进程和成效。仅有教学管理者的新观念而没有广大教师、学生的认同,改革难以推动;仅有教师的新观念而没有学生的认同,课堂没有互动,改革难有成效。教师、学生和管理者都要更新观念,改革才能形成合力。

二、加强培训,提高践行改革的能力

新型的课堂教学,对教师传统的能力结构提出了挑战。教师既要传授知识、技能,又要教会学生学习、激发学生兴趣、培养学生创新精神。驾驭这样的课堂,教师需要具备相应的能力,如:(1)课堂组织能力。这种能力不只是教材的分析到位、表达的条理清晰、时间的掌控有度等,更重要的是充分发挥学生主观能动性的调动能力,引导学生走出思维误区的点拨能力,化解课堂上偶发性问题的应变能力,还要具有尊重不同学习个性,容纳质疑、否定和批判的包容心态。(2)探究新知的能力。现在的学生见多识广,思维开阔,求知欲望强烈,教师不仅要有宽厚的专业知识,还要有不断追求新知的强烈愿望和发现新知、掌握新知的能力。(3)鼓励创新的能力。课堂上教师是学生创新思维的支持者和培育者。要信任学生,鼓励学生自由发挥,保护学生的创新意识,支持学生敢于“离经叛道”,用创造性的“教”诱发创造性的“学”。当然新型的课堂教学能力还不止

徐青,杭州师范大学教务处副处长。

这些。由于高校教师多年来习惯于“我教你学，我写你记，我说你听”的传统教学模式，新型课堂教学的能力尚有欠缺，从而影响了课堂教学改革的进程。

改变教师能力结构是现代教育发展的必然需要，也是推进课堂教学改革的紧迫要求。如何调整教师能力结构，培养和提高教师适应改革的能力，对此高校必须引起足够重视。解决这一问题，学校和教师本人均应承担起责任。学校要把教师能力的培养和提高纳入每年的继续教育规划，制定轮训、考核制度。同时加强教师新能力结构的研究，充实培训内容，增强培训效果。要乘各级教育主管部门评选教学名师、教坛新秀、教学团队的东风，强调能力要求，促进教师能力的提高。要改变教师职务评聘中重科研成果、轻教学质量，重学历学位、轻教学能力的现象，引导教师加强能力培养。高校教师自身要有忧患意识和进取精神，认真设计自身发展提高计划，加强教学基本功训练，在教学实践中增长才干，提高课堂组织、探究新知、鼓励创新等实际教学能力。

三、引导激励，加大投入改革精力

除了更新观念、增强能力之外，推进课堂教学改革还需要教师投入精力，注入心血。按照教材备课、传递书本知识、进行灌输式讲授，许多教师早已轻车熟路，得心应手。而要改革课堂教学模式，追求启发式、探究式的“教”与“学”，对于许多教师来说，则是新课题、重任务，需要投入巨大的精力。就拿备课来说，教师不仅要备教材，还要备网络，备学生，备教法。课前充分准备，课上才能灵活应变，适时启发诱导。这就要求教师跟踪本学科前沿理论，学习教育学、心理学知识，掌握现代教育技术，等等。对于教学任务重、科研压力大、有的还有各种社会活动和家庭负担的教师来说，无疑要付出许多时间和精力，如果不下大决心，往往会望而却步。问题还在于，重科研轻教学的倾向普遍存在，在利益驱动下，许多教师不愿也不敢在课堂教学上投入更多的精力，这也是课堂教学改革进展缓慢的一个重要原因。

如何使教师有积极性，愿意投入精力？笔者认为重要的是做好引导激励工作。一要加强教师爱岗敬业的师德教育。只有对教学工作抱有巨大热情，真正关心、热爱学生的教师，才会满腔热情地培养学生，才会克服困难投身教改。二要重视改革的目的地教育。引导教师充分认识当今世界科技进步日新月异、国际竞争日趋激烈的形势，以及加快人才培养、建设人力资源强国的重大意义。帮助教师正确分析社会发展对人才需求的特点

和当前高校课堂教学存在的弊病，使教师真正意识到推进改革的重要性和紧迫性，增强参与改革的自觉性。三要尊重知识和人才，尊重教师的劳动。一方面要客观公正全面地评价教师的教学及改革情况，保护教师的改革积极性；另一方面要关心教师的需要和发展，重视教师价值的实现与提高。

四、建立机制，增强推进改革的动力

建立激励约束机制是推进改革的有效动力。目前高校教学方面的激励约束机制尚未普遍形成。比如，现行不少政策不是鼓励教师在课堂教学上多下功夫，在培养学生上多付心血，而是鼓励教师写论文、拿课题、争项目，从个人得益来看，在教学或科研上的投入与回报很不相称。又比如，高校通常采用课酬津贴，而课酬分发主要根据授课的课时量和职称高低，授课效果与课酬之间没有联系，这在一定程度上导致相当一部分教师片面追求课时量，忽视上课质量的提高。另外，教育部文件提出的“教学效果差、学生反映大的教师应调离教学岗位”、“教授、副教授每学年至少要为本科生讲授一门课程，连续两年不讲授本科课程的，高校不再聘任其担任教授、副教授职务”等规定，并未得到切实贯彻。

增强推进改革动力，一要进一步重视教学工作，建立宏观机制，形成领导重视教学、教师热心教学、改革推动教学、经费保障教学、管理服务教学、科研促进教学、学生努力学习的教学环境。二要建立科学、合理、公正的评价机制。这个评价机制的建立当前尤其要处理好几个关系：教学与科研的关系，注意克服重科研轻教学的倾向；学生评教与教师自我评价的关系，注意既要肯定学生参与教学评价的权利与义务，又要完善评价指标和评价模式；评“教”与评“学”的关系，注意既要关注教师的课堂常规教学行为，更要关注教师的教学对学生的深层次影响。三要充分发挥教育主管部门教学评估和校内教学管理部门教学检查的作用。教学评估和检查是实施宏观指导和质量监控的重要手段，其指标体系具有很强的导向性，是有力的“指挥棒”，要不断完善，使教学评估和检查逐步实现制度化、规范化和科学化。

参考文献：

- [1] 祝国群，赵启泉等. 影响教师“育人”积极性的因素分析[J]. 黑龙江高教研究，2004(1).
- [2] 许绍彭，孙维君. 对高校课堂教学改革的思考[J]. 淄博学院学报，2001（12）.

[责任编辑：陈立民]