

浅析新教员的教学成长历程

马雪琪*, 华晓雨*, 陈镜伯, 王 飞, 彭兆云, 陶必林, 王永芳, 肖 良#

海军军医大学海军医学系, 上海

收稿日期: 2025年3月24日; 录用日期: 2025年5月8日; 发布日期: 2025年5月15日

摘 要

新教员具有扎实的专业背景、教学热情和责任心, 但教学经验和基础缺乏。针对新教员的特点, 高校制定一系列措施, 包括但不限于新教员培训和三级试讲制度。在新教员成长过程中, 会出现一些共性的教学问题, 这些问题会随着成长阶段而逐一解决。新教员在教学过程中, 教学关注重点从“自我”到“学员”再到“教员-学员良性互动”, 教学内容从单一到多样到贴合实际, 最终成长为教学经验丰富、教学方法多样的优秀教员。

关键词

新教员, 教学, 成长

Analysis of the Teaching Growth Process of New Teachers

Xueqi Ma*, Xiaoyu Hua*, Jingbo Chen, Fei Wang, Zhaoyun Peng, Bilin Tao, Yongfang Wang, Liang Xiao#

Faculty of Naval Medicine, Naval Medical University, Shanghai

Received: Mar. 24th, 2025; accepted: May 8th, 2025; published: May 15th, 2025

Abstract

The new teachers have a solid professional background, teaching enthusiasm, and sense of responsibility, but lack teaching experience and foundation. For the characteristics of new teachers, universities have formulated a series of measures, including but not limited to new teacher training and the system of three-level trial lecture. During the growth process of new teachers, there may be some common problems in teaching. These problems will be solved one by one during the growth

*第一作者。

#通讯作者。

文章引用: 马雪琪, 华晓雨, 陈镜伯, 王飞, 彭兆云, 陶必林, 王永芳, 肖良. 浅析新教员的教学成长历程[J]. 职业教育发展, 2025, 14(5): 70-74. DOI: 10.12677/ve.2025.145197

stage. In the teaching process, the attention of the new teachers focuses on teaching from the “self” to “students” and then to “benign interaction between teacher and students”, the teaching content changes from single to diverse to practical. Ultimately, the junior teachers become excellent with rich teaching experience and diverse teaching methods.

Keywords

New Teachers, Teaching, Growth

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

新时代的高校教育理念和要求不仅对高水平专业技术人才提出需求, 更对高水平人才的教学能力提出更高标准。而高校教员的教学胜任力能够直接影响高校的人才培养质量[1]。因此高水平专业技术人才的教学能力构建和发展是高校和新教员自身都需要重视和研究的课题。新教员是高等院校的新鲜血液, 带着高昂的热情、崇高的理想、服务社会的志愿入列教员的岗位。新教员虽然有着更高的热情和更先进的思想, 但是其自身也有天然的需要提升的空间。有的非师范类院校毕业的新教员虽然在其研究领域内有出色的成果, 但缺乏教学方面的知识 with 能力[2]。

2. 新教员的特点

2.1. 宣父犹能畏后生, 丈夫未可轻年少

新教员虽然教龄短、教资浅, 但作为刚从高校毕业不久的高学历人才, 其专业知识储备丰厚、科学逻辑思维缜密有序。由于走出校门不久, 新教员也更能站在学员的角度, 考虑什么样的表达更容易被学员接受, 什么形式更受学员欢迎, 什么样的授课逻辑更能够被学员理解。对于某些专业知识, 根据新教员研究或实践经历, 可能会更有贴切的事例与学员进行交流。新教员基本上均为研究生学历, 在研究生期间, 新教员始终紧盯国际国内相关领域的前沿进展, 有着丰富的文献与相关研究积累, 在教学过程中, 能够将科研成果与国内外相关研究进展融入教学内容, 使学员在学习基础知识的同时, 也能拓展领域视野[3]。其实, 新时代的优秀教员不仅要求先进的授课模式和教学技能, 也要求将其专业研究与课堂教学进行融合, 达到以言促教, 言教双赢。因此, 高水平专业技术人才的新教员有其原本具备的优势[4]。

2.2. 筚路蓝缕启山林, 栉风沐雨砥砺前行

虽然新教员是教员队伍的新鲜血液, 有着极高的教学热情, 但是在教学能力和教学经验上可谓捉襟见肘[5]。因此在入列教员队伍时, 新教员会不可避免地感到能力和经验的欠缺。在三级试讲时, 会受到老教员和教授们的批评和质疑; 在刚站上讲台时, 可就会看到兴致寥寥的学员; 在写课堂总结与反思时, 可能会出现想要对现状改善而束手无策的情况。但正是由于新教员经验的欠缺以及对进步的追求, 新教员更会展现出坚韧的精神, 把前辈们的批评和指正看作是鞭策鼓励, 针对学员兴趣不高的情况进行不断地探索教学模式, 不断地进行思考, 怎样做课堂的主人。

针对新教员的特点, 高校针对性地为新教员进行个性化定制的教学培训, 从教学理念、教学思维、教学方法、教学模式等向新教员, 特别是非师范专业的新教员做一个全方位的教学技术培训[6]。在这一

过程中, 各行各业优秀的教员们以他们自身的成长经历和成熟的教学经验, 与新教员们进行深入的交流, 不仅有非常实用的试讲、授课步骤与要点, 最新的教学模式和适用课程, 更有师德师风等思想层面的分享交流活动提高我们的站位[7], 使我们认识到高校教员的职责使命, 而不仅仅是知识的传播。这种教学培训, 是新教员系统性接受教学方面的知识与培训的机会, 是新教员由学生走向教员的蜕变与重塑的第一课[8]。新教员在培训期间的课堂交流和结业考核也都获得了第一次站上讲台的机会, 这是新教员教学生涯中的开端, 在这里, 新教员对教学和课堂有了第一次认识[9]。

3. 新教员授课中的共性问题

新教员在第一次正式授课之前, 都要通过三级试讲才能走向正式的讲台。而三级试讲中, 教授们反映的新教员授课中存在的问题有一些代表性的共性问题。

3.1. 授课方式

几乎所有的课程都需要理论讲授, 所以平铺直叙的讲授法是新教员的首选授课方式[10]。一般研究生学历的新教员在试讲后都会收到一个反馈, 特别是博士教员更为明显 - 学术汇报式授课。这可能跟新教员的教育背景有关。现在高校招聘的高教岗位要求, 往往是要求教员在相关专业领域的教育背景, 而不着重关注教员是否是师范专业。而理工科的新教员在研究生期间, 都会进行定期的学术汇报, 养成了自己都不易察觉的学术汇报风格。学术汇报一般具有严肃性、逻辑性, 教授们指出的新教员学术汇报型风格通常是指教员一味自己输出, 忽略了即时的互动与交流, 因为一般学术汇报是汇报人先对自己的研究内容作整体介绍, 然后留有时间供大家交流。另外, 学术汇报还会划面分点, 以数字的顺序罗列来逐个对自己的研究结果和结论进行汇报。而这种方式在课堂中往往不适用, 因为授课内容一般较为基础, 不同于教员汇报的课题具有创新性和前沿性, 对学员来说只展示知识内容是枯燥的。只用数字顺序引导, 而缺乏逻辑上的流畅和讲解, 这在学员们听起来会非常散乱。

3.2. 语音语调

新教员们在试讲中被指出的第二类共性问题就是语调平淡, 缺少抑扬顿挫。这个问题其实也是学术汇报风格问题的延续。科研工作讲究的是客观真实, 因此不论是在工作汇报还是在论文写作中, 都会保持一个客观的态度叙述事实。而在教学过程中, 为了吸引学员们的兴趣, 引起学员们的注意, 往往需要根据课程内容, 利用更重的语音语调进行强调, 而在讲解事例时, 也需要利用起伏的语调, 引起学员们的情感共鸣。而新教员们一般都会首先关注表达流畅忽略了语音语调的重要性, 这往往会造成学员的听觉疲劳, 注意力下降。

3.3. 重难点

由于刚开始接触教学内容, 对于学科及课程的理解把握不甚深入, 新教员可能会出现讲课时重难点不突出的情况[11]。虽然老教员会向新教员进行经验的传授, 但是在新教员备课的过程中, 对于整个课程的全部内容难以取舍。重难点把握不够也与对学员的学习基础了解不深有关, 新教员一般只着眼于自己要讲的一门课或者一节课, 不了解学员前期学习的内容和掌握程度, 想要把每个知识内容向学员讲解清楚, 事无巨细, 而学员则听的一头雾水[12]。课堂上讲解的主要目的是对一些学员自学难以理解和掌握的内容进行深度分析, 使学员理解并掌握。重难点对于教员的授课效果十分重要, 这也是教员授课的意义所在, 帮助学员理清思路, 深入浅出地学习。

4. 新教员的成长阶段

新教员从第一次正式授课到成为一名成熟的教员需要经历漫长的过程[13], 在这一过程中, 既包含教

员对教学技能的认识与提升，也包括教员自身心理的波动与成熟(图 1 新教员成长历程)。

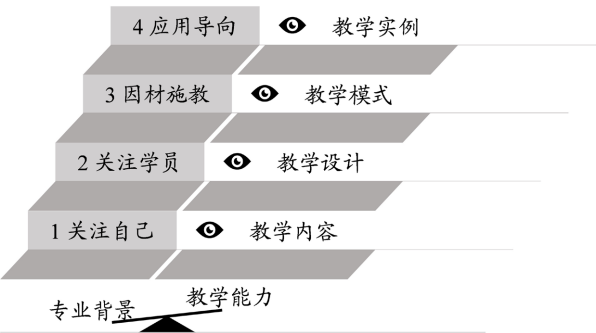


Figure 1. The growth process of new teachers
图 1. 新教员成长历程

4.1. 关注自己

新教员在走上讲台之后，对自己的第一个要求是克服心理的恐惧，能够完整、熟练、无差错地上好一堂课。在这个阶段，教员关注的重点是在课堂的完整度和失误率，认为只要将课程内容完整、清晰地传递给学员基本上就完成教学任务了，没有更大的精力和能力去提高授课质量[14]。一项对高校新入职教师的问卷和访谈分析显示，新教员对于课堂把握度和突发状况的应对上缺乏自信和办法[9]。而在这一心理特点下，新教员的课后反思也非常地局限。在自己不成熟的执教心态和匮乏的教学经验下，新教员反思的主要对象是自己，关注的是自己的教学设计、教学内容、教学形式是否能调动课堂气氛、吸引学员的注意力。

4.2. 关注学员

在新教员克服心理恐惧，能够完整、熟练地完成教学过程之后，其注意力才会逐步转移到学员身上。学员的反馈是教员对自己课堂效果的检验。教员在课堂中通过观察学员的学习注意力及其学习兴趣，可以即时地判断自己讲授的内容被学员接受的程度，具体体现在学员是否听讲或记笔记。另外，也可以通过在讲解内容的时候，适时地提问前面所讲的内容，以检验学员的学习效果。当然，学员的兴趣与注意力并不能完全用来判断教员的授课效果，学员的表现还可能受到学员身体状态、授课内容性质等因素的影响。学员的课堂反应也能够引起教员对自己教学方式和能力的反思，课后的回顾也可以促进教员对教学过程的改进。教员可以通过对整个课堂的回顾，发现教学设计、教学内容顺序和在授课过程中援引的事例是否恰当，从而在下一次授课前进行更精密巧妙的授课设计，寻找或发现适合的教学案例，甚至发现教学内容上的逻辑关系偏差，从而有利于今后自己编写教材时进行调整，这种教学反思也是提升教学水平的重要方法[15]。高校教员的授课过程也是施加影响的领导过程，关系型的授课风格更能够通过关注与学员的关系和互动来达到知识传播和素质培养的目的[16]。

4.3. 因材施教

随着教员教学经历的不断丰富，教员的视野将更加扩大，其回顾反思的高度将更加提高。在这一阶段之前，新教员可能会通过不同的课堂反馈，进行不同方式和设计的授课，从而进一步收到不同的课堂模式或授课方式的效果反馈。在这一长期探索之后，新教员才会逐渐摸索出一个适合自己同时适合不同年级、不同专业学员高效学习的教学模式[17]。当然，这种教学模式不是一成不变的，它也要随着不同时期的学员以及新教员到老教员的成长阶段进行适时调整。

5. 总结

近年来,教育领域对教师能力发展的研究热度总体呈上升趋势,研究热点聚焦高校教师在教育教学中的能力发展。新教员在教学起步阶段的成长路径和能力提升是其在后面发展的基础,剖析新教员教学成长历程、助力新教员教学能力提升,对我国高等教育的稳固发展具有重要意义[18]。

新教员越是在逆境当中,越是要坚定信念,增强教学技能,提高教学能力。在个人进步的过程中,新教员并不是一个人在战斗。志同道合的同事,在一次次试讲中,互相建议、互相提高。有关心新教员的组织,通过组织不同层次的教学培训,提高新教员的的教学理论水平,通过跟班听课和组织示范授课,在新教员心里立下了标杆,通过组织教学比试,让新教员在百舸争流中共同进步[19]。除了教学技能之外,随着新教员的不断成长,必然会对教员自身关于教学内容的相关经历或者从业经验提出要求。因此,新教员在授课过程中,除了关注授课基础知识之外,更重要的是需要通过调研、体验、长期交流的方式去增加自己在相关领域的经历,从而能够使使自己的课堂效果和教学能力得到显著增强[20]。

参考文献

- [1] 任岩,任林茂. 高校青年教师教学胜任力的影响因素及提升机制[J]. 教育教学论坛, 2017(45): 20-22.
- [2] 周媛媛,杨凯新,张贝贝. 军校新教员教学能力培养模式创新研究[J]. 教育教学论坛, 2022(32): 66-70.
- [3] 安周建,程效锐,张人会,张东. 教学与科研并重——高校青年教师成长的必经之路[J]. 教育现代化, 2019(94): 108-110.
- [4] 段俊霞. 新质教学力: 发展新质生产力要求下高校教师专业发展新的增长点[J]. 教育评论, 2025(1): 94-103.
- [5] 黄健,顾敏,胡啸天. 岗前培训能帮助高校新教师“站稳讲台”吗——基于上海高校新教师岗前培训的多个案长时段追踪研究[J]. 教育发展研究, 2022, 42(5): 38-46.
- [6] 刘欣琴. 高校新教师入职培训问题研究[J]. 教育教学论坛, 2019(47): 16-17.
- [7] 陈圣泽,段祥伟. 文职教员适应力培育研究[J]. 人力资源, 2020(16): 20-21.
- [8] 韩超,吴玉章,田易. 军医大学青年教员岗前培训的现状与思考[J]. 中国免疫学杂志, 2019, 35(18): 2280-2283.
- [9] 魏宁,杨月婷,张迪. 军队院校教员任职能力提升方法浅析[J]. 课程教育研究, 2018(49): 238.
- [10] 黄鹤,寇媛媛,耿仕英. 民办高校新教师职业适应问题研究[J]. 北京城市学院学报, 2024(3): 100-106.
- [11] 祝燕,余又红,贺星,等. 浅谈新时代文职教员如何提升教学能力[J]. 大学教育, 2023(2): 1-4, 14.
- [12] 王博伦,史珂,陈慧女. 军校新文职教员第一堂课初探[J]. 科教文汇, 2021(15): 43-45.
- [13] 王岩. 民办高校青年教师成长机制探析[J]. 四川劳动保障, 2024(5): 52-53.
- [14] 谢斌. 关于对高校青年教师成长经历的思考[J]. 教育现代化, 2020, 7(32): 92-94.
- [15] 丁岚,冯绍红,王成华. 我国高校教师教学素质研究[J]. 中国大学教学, 2015(6): 56-61.
- [16] 郭晓. 高校授课情境、教师授课风格与高校教学质量的关系——基于菲德勒模型[J]. 内蒙古电大学刊, 2022(1): 105-107.
- [17] 阙勇平,莫葵凤. 21 世纪以来中国高校教师能力发展研究综述——基于中国知网相关文献的内容分析[J]. 南宁师范大学学报(哲学社会科学版), 2022, 43(5): 88-95.
- [18] 任碧云,田干,华明军,胡宇,杨正伟,王金金. 两“新”结合——新形态教材助力新教员成长[J]. 高教学刊, 2022(13): 141-144.
- [19] 刘荣. 高校青年教师人才成长与培育路径探析[J]. 黑龙江科学, 2021, 12(7): 154-155.
- [20] 陈国卫,周雨菁,杜祉仪. 迈好新教员培养的“头两步”——以管理工程与装备经济系为例[J]. 成才(下), 2022(9): 71-72.