

高校教学领导力对教师教学创新的影响机制研究

刘笑寒

郑州师范学院 河南郑州 450000

摘 要: 本文关注高校教学领导力对教师教学创新的影响机制,通过梳理相关理论与实践,明确高校教学领导力与教师教学创新的核心内涵和关联,从决策引领、资源支持、文化塑造这三个角度分析高校教学领导力作用于教师教学创新的具体路径。研究发现,高校教学领导力通过科学决策引导创新方向、整合资源保障创新实施、构建文化激发创新动力,同时组织支持感与教师自我效能感对这一影响过程产生显著干预效果。针对以上这些状况,给出加强教学领导力并改良影响机制的相关操作策略,为促使高校教师开展教学创新,改善教学质量给予一些理论参照以及实际指导。

关键词: 高校教学领导力;教师教学创新;影响机制;组织氛围

引言:

在高等教育内涵式发展的背景下,教师教学创新成了改善人才培养质量的关键动力,而高校教学领导力作为推进教学改革的重要力量,对教师教学创新的作用机制逐渐成为学界关注的焦点。教学领导力看重高校管理者在教学目标形成、资源调配、文化营造等各方面扮演的引导和服务效能,教师教学创新涉及更新教学观念、改变教学办法等诸多方面。当下部分高校存在着教学管理僵化、革新扶持不够的情况,这使得教师教学革新动力不足,成效不明显。探寻高校教学领导力怎样通过体系化机制影响教师教学革新,对于冲破教学革新困难,激发教师革新活力有着重要价值。

1. 高校教学领导力与教师教学创新的核心内涵

1.1 高校教学领导力的概念界定

高校教学领导力是高校管理者在教学管理活动中展现出的引领、组织和服务的能力,其内涵是以教学为中心,通过科学的决策、合理的资源配置和文化引领来促进教学质量的提高和教学改革的深入。从构成要素看,包括目标引领能力,即根据时代发展与学校特点制定清晰明确的教学发展目标,引导教师教学创新;资源调配能力,即合理调配教学过程中的课程资源、师资培训资源和技术支持资源,为教学创新提供资源支持;沟通协调能力,即建立各种沟通交流平台,促使高校管理者与教师、教师与教师之间形成合力,共同开展教学创新工作。不同于行政领导力,高校教学领导力更加倾向于以服务教学为导向,注重发挥教师的主动性、创造性,而不是简单通过行政命令来推行改革。

1.2 教师教学创新的内涵与维度

教师教学创新是教师在教学实践中突破传统模式,采用新的理念、新的方法或者新的内容来改善教学效果,优化学生学习感受的一种过程。从它的内涵来讲,它包含教学形式的革新,采用翻转课堂、项目式学习之类的方法;也包括教学理念的转变,由传统的“知识传授”变成“能力培养”;并且包括教学内容的重构,把最新的学科成果融入到课程之中。它的核心维度可分成三个方面:一就是理念方面的革新,也就是教师对于教学本质的重新认知,重视学生为中心,关心学生批判性思维和创新能力的培养;第二是方法上的革新,就是根据不同的课程特点和学生的需求,灵活采用混合式教学、案例教学、情境模拟等多样化的形式,改变那种只靠单纯讲授的局面;第三是内容上的革新,也就是结合学科发展的动态,联系当下社会存在的问题,更新教学的材料,提升课程的现代感和实际应用程度。教师教学创新具备自主性、探索性和情境性特征,需要在一定的支持环境中才能持续推进^[1]。

2. 高校教学领导力影响教师教学创新的路径分析

2.1 决策引领:明确创新方向与目标

高校教学领导力通过制订科学的教学决策,为教师教学革新划定方向与架构。从顶层设计角度来讲,管理者依照高等教育发展走向与学校办学特色,推出教学改良指导意见,指定“新工科”“新医科”之类的课程更新重点,促使教师把革新心思集中到关键地方。就课程体系构建而言,通过修改人才培养方案,增添跨学科课程、创新创业课程之类,

给教师教学内容更新给予制度支撑。像有些高校创建了教学改革新项目,明确支撑老师在课程思政、虚拟仿真实验教学等方面进行探究,如此一来就使得教师的更新尝试与学校总体教学目的相吻合。参与决策过程也是非常重要的,管理者利用组织教师代表去参与制定教学相关政策,可以很好地吸收一线的教学经验,保证这些决策不仅超前,而且符合教学实际状况,这样便能减小教师对于革新改良的抗拒心态,增进其执行的欲望。

2.2 资源支持:保障创新实施与深化

充足的资源供给是教师教学创新能够成功施行的前提条件,高校教学领导力利用整合资源来对创新活动给予有力支持。在经费扶持上设立专门的教学创新基金,可以支持教师去开发新的教学方式、购买教学设备或者开展教学研究工作,要是教师想要开发线上开放课程或者创建智能教室之类的活动都可以获得帮助。在师资培训上打造层次分明的培训体系,安排教学大师做讲座、带领大家去国外参加教学更新交流、举办校内研究班等方式增强他们的创新能力以及素养提升水平。为满足混合式教学创新的需要,有些高校对教师进行在线教学工具使用培训,让教师掌握像雨课堂、学习通这类平台操作技术。从技术支持上看,要推进信息技术与教学相融合,创建教学资源共享平台、虚拟仿真实验中心等等,给教师利用新技术更新教学方法创造条件。从资源支持来看,也要体现在时间的支持上,改变教学考核机制,减少教师一些非教学的事情,教师就有更多的精力去研究教学的创新问题^[2]。

2.3 文化塑造:营造创新氛围与生态

高校教学领导力通过塑造鼓励创新的校园文化,从精神层面刺激教师的创新动力。在价值引领方面,管理者通过校园宣传、教学表彰等形式,凸显教学创新的重要性,把教学创新归入教师评价和奖励体系,让“敢于创新,容忍失败”成为一种共识。比如说,在教师职称评定时加大教学创新成果所占的比重,给得到教学创新奖项的教师以物质和精神上的奖励,从而营造重视教学创新的导向。营造组织氛围的时候,要推动形成教学创新社群,创建跨院系的教学创新团体、定时举办教学沙龙之类,促使教师彼此交流经验和合作展开创新。一些学校设立教学创新工作室,给教师供给交流研讨、成果孵化的场地,这样就把创新变成不是个体孤立的努力,而是团体合作的事情。而且管理者通过创立容错制度,许诺

教师在更新过程中犯错,并且给予指针指导来帮助他们改正,解除教师的担心,从而使得教师敢去冲破陈旧教学模式的限制。

3. 高校教学领导力影响教师教学创新的机制解析

3.1 组织氛围的中介作用

组织氛围属于高校内部营造出来的、会影响成员行为的心理环境,它在高校教学领导力与教师教学创新之间起到重要的中介作用。如果管理者表现出较强的高校教学领导力,重视教学创新,给予支持并且创建起开放沟通机制的时候,就很容易造就出支持性的组织氛围。这种氛围会让教师体会到学校对于教学创新的认可和扶持,从而加大他们投身于创新的意愿,在管理者极力推动跨学科合作的氛围之下,教师更愿意冲破学科壁垒,试着去研发包含很多不同领域知识的课程。反之,如果组织氛围是保守型,即注重遵循传统教学规范,即使管理者制定的政策具有创新性,但是教师可能会因为害怕风险而不愿意去创新。组织氛围感知的公平性对中介效果的影响,在教师觉得公平的教学创新资源分配以及教学评价等过程中,教师的教学创新积极性就会提高,否则反而会削弱领导力的积极影响。

3.2 教师心理资本的调节作用

教师心理资本(自我效能感、乐观、韧性这些积极心理)会对高校教学领导力影响教师教学创新起调节作用。教师自我效能感很高,遇到教学创新难题的时候,就更容易相信自己有本事用新办法解决新问题,这个时候管理者给资源、方向之类的,更容易变成教师的创新努力。如学校推出新的教学评价体系,自我效能感强的教师会把这个当作提高教学的新机会,改变自己的教法,但自我效能感低的教师就会觉得新东西学不会就放弃了。乐观的心理状态则使教师更倾向于将教学创新中的困难视为暂时现象,在管理者的鼓励下坚持探索;而韧性则帮助教师在创新遭遇挫折时迅速恢复,继续推进改革。

3.3 两者的交互效应

组织氛围与教师心理资本也不是彼此独立的,而是具有交互效应,它们共同作用于高校教学领导力对教师教学创新的作用效果上。当高校形成了支持创新的组织氛围时,会使教师的心理资本产生正向影响,公平的创新奖励机制能够提升教师的自我效能感和乐观精神;教师积极的心理状态也会正向作用于高校组织,教师之间的相互帮助和创新分享会

增强校园创新氛围。此时高校教学领导力的影响被放大,管理者做出的决策和提供支持通过良好的组织氛围传递给教师,教师的心理状态也由积极向善,教师积极的心理状态促使他们更加积极主动的利用组织资源响应创新号召,形成良性循环^[3]。

4. 提升高校教学领导力、促进教师教学创新的实践策略

4.1 强化目标引领,明确创新方向

高校管理者要增强教学决策的科学性与前瞻性,凭借明确的目的引领教师开展教学革新。细致探究经济社会发展对人才培养的需求,联系学校学科优势,拟定阶段性教学革新目的,比如,将来三年重点开展“课程思政示范课程”创建、“虚拟仿真实验教学项目”研发之类的工作,从而让教师革新有据可依。搭建起教学革新消息共享平台,随时公布国内国外教学革新消息、前沿教学方法等等信息,帮助教师把握革新方向。拿定期发放混合式教学及项目式学习的成功案例来举例子,这样可以给老师给予具体的参照。而且要健全决策参与机制,靠开教学工作会、设置教师代表委等方法来吸引一线教师参加到制订教学政策的事情当中去,保证目标设定既符合学校发展的定位,也贴合教学的实际需求,从而增强老师对于新目标的认可程度及其践行的能力。

4.2 优化资源配置,完善支持体系

构建全方位的资源支持体系,为教师教学创新提供坚实保障。在经费投入上,设置教学更新专门资金,削减申请和利用手续,保证资金迅速精确地用于教师的更新尝试,比如赞助教师购教学软件、开展小规模教学实验等等。在师资培训方面,执行分层分类培训,就新教师来说,做更新基本技能培训;就骨干教师而言,举办高端研修计划,培育更新带头人物。拿国内国外闻名大学合作,办更新工作坊,改进教师的更新设计能力。在技术扶持方面,加快智慧校园创建,给教师给予稳定的在线教学平台等,并配专职技术人员给予帮助,解决教师在技术运用上的问题。

4.3 培育创新文化,激发内生动力

营造鼓励创新、宽容试错的校园文化,精神上激发教师教学创新。一方面,改革教师评价体系,把教学创新成果(比如应用创新教学方法的效果、学生的反馈等)加入职称评审、绩效考核的关键指标之中,权重要提高一些,改变“重视科研轻视教学”的评价倾向。比如说给拿过校级以上教学创新奖的老师在评优评先的时候优先考虑。另一方面,搭

建教学创新交流平台,定期搞教学创新大赛、成果展、经验交流会之类的活动,给教师创造表现和学习的机会,加强他们的创新成就感。形成教学创新的容错机制,明确在教学创新探索期间出现非原则性错误时不作负面评价,组织专家帮忙分析情况,解除教师的创新顾虑^[4]。

4.4 关注心理建设,提升教师素养

重视教师心理资本的培育,提高教师面对教学创新挑战的能力。开展心理健康讲座、团体辅导等,使教师认识到积极的心理品质对教学创新的重要性,帮助教师建立乐观的心态,培养坚韧的品质。如开展“教学创新压力管理”工作坊,教给教师如何调节情绪,减轻创新过程中产生的焦虑。建立教师教学发展中心,为教师提供一对一的教学咨询,针对教师在创新中遇到的困难,为教师提供个性化的指导,提高教师解决创新过程中问题的信心,提升自我效能感。

5. 结论

高校教学领导力对教师教学创新有着明显的影响力,决策引领让创新的方向更加明晰,资源支持保证创新得以实施,文化塑造则为创新注入动力,而组织氛围和教师心理资本在其中分别承担起中介与调节的角色,两者的交互效应进一步放大了领导力的积极影响。为进一步提升高校教学创新水平,管理者需强化目标引领的科学性、优化资源配置的精准性、培育创新文化的包容性,并关注教师心理资本的提升,形成多维度、多层次的影响机制。通过持续优化高校教学领导力对教师教学创新的影响路径,推动高校教学领导力发挥更重要的作用,实现高等教育质量的真实改进,为创新型人才的培养形成稳固根基。

参考文献:

- [1] 成尚荣.文化回应:教学领导力提升的新视域新实践[J].中国教育学刊,2024,(11):55-59+90.
- [2] 陈妍彦.数字化时代教师教学领导力培养路径[J].福州党校学报,2024,(01):77-80.
- [3] 刘丽萍.高校教师领导力的培养与提升[J].大学,2023,(34):93-96.
- [4] 刘兴国,常婷婷.高校教师教学领导力构成要素及模型建构[J].高教发展与评估,2023,39(02):71-79+122.

作者简介:刘笑寒(1987.12),女,汉,河南新密人,硕士,中级,研究方向:教育领导力、小学教育管理。