

Strategies for Improving the Effect of Network Teaching in Universities and College

Jianli Liu¹ Dongzhi Wang²

1. School of Urban Economics and Management, Beijing University of Civil Engineering and Architecture, Beijing, 100044, China

2. Institute of Science and Technology Development, Beijing University of Civil Engineering and Architecture, Beijing, 100044, China

Abstract

In the spring of 2020, universities and colleges fully implemented Network teaching, Teachers need to receive Network teaching skills training and have practical application capabilities in a short time. Effective training includes six elements including training needs evaluation, staff training preparation, a good learning environment, appropriate training methods, actual transformation of training content, and training effect evaluation, it must be carefully organized and implemented one by one to achieve good training results.

Keywords

Network teaching skills training; training needs evaluation; training results transformation

高校网络教学培训效果提升策略

刘建利¹ 王东志²

1. 北京建筑大学城市经济与管理学院, 中国·北京 100044

2. 北京建筑大学科学技术发展研究院, 中国·北京 100044

摘要

2020年春季, 高校全面实施网络教学, 教师需要接受网络教学技能培训并在短时间内具有实际应用能力。有效培训包含培训需求评价、员工培训前准备、良好的学习环境、恰当的培训方法、培训内容实际转化、培训效果评估等六要素, 必须认真组织, 一一落实, 才能取得了良好的培训效果。

关键词

网络教学技能培训; 培训需求评价; 培训成果转化

1 引言

2020年春, 全国高校都面临着一个重大的培训课题, 如何让全体教师在不到一个月的时间内掌握网络远程教学技能。本次培训不同往常: 第一, 培训任务紧迫, 学校必须在不到

【基金项目】 论文得到北京建筑大学促进高校内涵发展定额项目(2020年)资助。

【作者简介】 刘建利(1971-), 中国北京建筑大学城市经济与管理学院副教授, 从事人力资源管理研究。邮箱: liujianli@bucea.edu.cn。

王东志(1983-), 中国北京建筑大学科学技术发展研究院助理研究员, 从事教育管理研究。邮箱: wangdongzhi@bucea.edu.cn。

一个月的时间内完成培训, 并保证培训效果; 第二, 培训规模大, 全体教师及教学管理人员都要参加培训。一学期后, 高校普遍完成了网络教学任务, 教师的网络教学水平整体大幅度提高。论文对本次培训活动的策略进行总结, 对高校师资培训效果提升有广泛的借鉴意义。

2 有效培训六要素

高效的培训需要具备六个方面的要素: 有效的培训需求评价、员工的培训前准备、良好的学习环境、恰当的培训方法、培训内容实际转化、培训效果评估^[1](如图1所示)。按照培训环节, 培训六要素可以分别归入培训前、培训中、培训后三个环节。

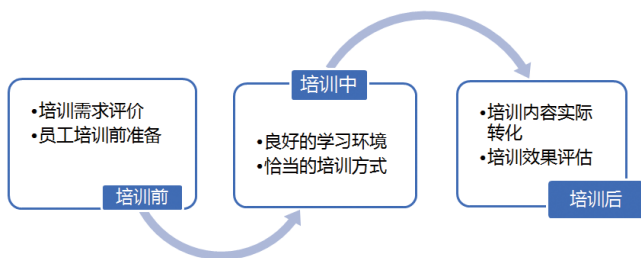


图1 有效培训六要素

3 有效培训六要素实施

面对紧急网络教学培训任务，高校必须对三环节六要素高度重视，细致策划，逐一到位。

3.1 培训前的充分准备

3.1.1 有效的培训需求分析

有效的培训起始于培训需求分析。从组织分析来看，在2020年之前，网络教学技能属于“开发”层技能，即适应未来工作需要的技能，因而学校的培训级别为“鼓励级”——通过设立教研教改项目、竞赛评优等活动鼓励教师学习并应用相关技能，提升教学质量。此次将网络授课技能从“领先级”沉降为“必备级”，培训活动则逆向地从“鼓励级”上升为“强制级”。从任务分析来看，网络教学需要教师主要具备三方面技能：一是文献收集与基本信息化教学技能；二是运用信息技术展示传递知识的技能；三是运用互联网平台的技能。^[2]其中，第一方面的技能是高校教师普遍具备的，第二方面的技能需要长期渐进积累，而且不同课程的需求度差异很大，因此本次最重要的培训需求在于第三方面“运用互联网平台的技能”。在这方面，教师们显然存在技能短板，主要表现在以下几点：

(1) 缺乏运用网络远程教学的技能。之前的网络教学都是作为教师面授的辅助手段，线上线下混合教学，而本次必须完全依赖网络远程授课，需要通过网络实现课堂互动、教学督促等功能，除了利用学习通、雨课堂、蓝墨等教学软件外，还要借助腾讯、ZOOM、企业微信、钉钉、微信群等软件实现即时沟通，这是教师们没有运用过的混合方式。

(2) 缺乏全面应用教学软件的技能。多数教师只应用过网络教学软件的少量功能，如签到、测验等，而本次教学中涉及的各类活动都要应用教学软件，教师们既有畏难情绪也有怀疑心态。从个人分析来看，全体教师和教辅人员均需掌握网络授课技能，培训活动在2月初寒假期间开始，距开

学有大约3周时间，教师们有较为充足的受训时间，也有接受培训的学习能力。

3.1.2 员工培训前准备

为了提高教师们对本次培训的重视程度，学校需要自上而下，对教师进行层层动员，并对教师培训所需的设施设备状况进行了解，对于教师自己无法解决的问题及时提供解决方案。

3.2 培训中的周密组织

3.2.1 良好的培训环境

由于本次培训是在寒假期间，教师们处于分散状态下的网络培训，因此无需安排培训空间和设施等硬环境，工作重点在于提升培训软环境。

由于网络教学有一定基础，教师们习惯使用的软件各不相同，学校应允许教师们选择自己认为更适应的软件，然后将教师按照选择的软件分入不同的培训组，分别由对应软件公司的技术人员为教师们授课，同时提供文字版、视频版的资料，用于课下反复学习。学校统一培训完成后，各个学院还应组织本学院熟悉网络教学软件、有网络教学经验的教师们为同事们答疑解惑，以降低教师们的畏难情绪，提升了学习效率。

3.2.2 恰当的培训方式

本次培训通过网络进行，这种培训方式能让教师经历“角色互换”，产生网络学习的真实体验。教师们听课、看视频、参加即时测验、交作业、收通知、看作业评分等等都在网上进行，这种体验有助于教师在后续的教学过程中，理解学生遇到的困难和问题，和学生实现良好沟通。

3.3 培训后成果的切实转化

3.3.1 培训效果检验

为了对培训效果进行检验，在正式开课前要求教师进行试课。试课既可以检验培训技能教师是否掌握，也能在试课过程中发现自我演练无法显现的问题，如一些学生在参与互动时需要频繁进出同步课堂、测验时有学生无法及时提交等。试课中发现的问题通过同事们的互相交流或者向技术人员咨询得到解决，保证正式教学顺利开启。

3.3.2 转化中的持续支持

“不少学科教师对网络教学存在一定程度的不适应，给教学带来了一定的困难。”^[3]由于教学过程中存在技能不

熟、网络不畅、软件瑕疵等各种问题,容易出现培训后教师并没有认真运用所学技能,培训效果逐步弱化,最终归零的情况。因此,能否真正学以致用,实现培训成果的转化,取决于培训转化的综合氛围。培训转化综合氛围的构成因素如图2所示。



图2 培训成果转化综合氛围因素图

(1) 管理者的支持

管理者的支持可以表现在几个方面:①设施的添置。网络教学除了电脑、手机等终端设备外,还需要一些辅助设备,如高功率路由器、摄像头、耳机、手写板等,学校可采取了自选菜单的形式为教师添置网络教学所需的辅助设施。②做好、做精”的引导和鼓励。继续通过“云课堂”“小班教学”“金课”等项目引导教师提升网络教学质量,建设优质精品课程。③监督的压力。学校通过教学督导、问卷调查、网络座谈会等形式多渠道及时了解教学情况。

(2) 学员间的交流

在网络教学过程中教师们经常遇到各种各样的问题,这些问题常常是共性的,但教师们遇到问题的时间有先有后,组织使用相同教学软件的教师们加入同一个微信交流群,遇到问题在群中提出,其他遇到过类似问题的教师就会予以解答,不仅可以及时解决教学困难,还能缓解教师们的焦虑感。

(3) 自我管理

自我管理是培训成果转化过程中受训者的自我实践意愿

和能力。高校教师运用网络教学技能的能力毋庸置疑,关键在于实践意愿的强烈程度,采取引导和监督双管齐下的措施,能显著提升教师的实践意愿。

(4) 技术支持

如果教师们在授课过程中遇到困难无法及时解决的话,很快就会失去网络教学的热情和耐心,并且会陷入抵制或消极怠工的心态,因此无论学校还是教学软件提供方都应对技术支持高度重视,教学管理人员和教学软件公司服务人员应通过多种渠道随时回答教师遇到的各种问题。

(5) 运用机会

由于开学在即,本次培训技能的“运用机会”无疑是充分的。

(6) 转化环境

为了塑造积极的转化环境,学校应给予了教师较大的选择自由和持续的正向强化。例如,教师们可以自选教学平台和沟通工具;针对督导组、学生座谈等反馈的教学效果,及时向教师传达;和教学软件公司联合,每月对教师使用教学软件的情况进行统计,并对使用率高的教师予以小额奖励;对于教学效果良好的教师,组织公开课让同事们观摩学习。由于很多教师初次使用网络教学,难免出现一些失误,对于出现的问题,学校秉持及时发现、及时解决的态度,以补救、完善为原则,不以惩罚为导向。

4 结语

回顾本次网络教学技能培训,可以发现,领导高度重视、特殊环境下的应用压力、持续的技术支持、良好的培训成果转化氛围等策略是提升培训效果的关键。

参考文献

- [1] 刘昕.人力资源管理(第二版)[M].北京:中国人民大学出版社,2006.
- [2] 刘伟.“互联网+”背景下的信息化教学技能培养[J].林区教学.2019(02):95-97.
- [3] 张雪晴.如何提高学科教师的远程网络教学技能[J].实验教学与仪器.2020(04):43-44.