

# 校长直通车

2021年第1季度刊 总第⑧期



关注 ILEAD，加入我们

INNOVATION@xjtlu.edu.cn

+86(0)512 8188 4929

<http://ilead.xjtlu.edu.cn/Union/Home>

中国江苏省苏州市独墅湖高教区西交利物浦大学  
南校区国际研究中心（IR）8楼  
领导与教育前沿院



## 本期话题

如何发挥教学创新比赛在提升教师教学文化氛围中的杠杆作用，助力面向未来教育改革

## 主办

高校教师发展中心可持续发展联盟

# 目录

01

---

## 本期概览

02

---

## 联盟专栏

- 02 西浦办好教学比赛的五点感悟
- 07 学生中心，教师发展，课堂开放——浙江工商大学教学文化品牌实践

11

---

## 圆桌讨论

19

---

## 教师心声

- 20 教学比赛：教师成长转折点
- 22 积步——教赛的知行笔记
- 24 教发中心如何发挥教学比赛的杠杆作用，提升学校教师教学文化
- 26 西浦全国大学教学创新大赛参赛有感
- 27 西浦归来话创新

29

---

## 论文导读

37

---

## 联盟动态

## 本期概览

新时代全国高等学校本科教育工作会议之后，一系列相关政策文件陆续出台，要求各高校转变观念，把立德树人作为办学的根本目标，坚持以本为本，推进“四个回归”。作为人才培养主力军的一线教师的理念转型和学校整体教学文化氛围的提升是非常关键的一环。

教学文化，根据加拿大学者哈格里夫斯在其经典著作《教学文化：变革的焦点》当中的界定，是指在一定价值观影响下教学过程相关的教学生态环境。教学文化的变革是教学改革中最根本也是最难的一环。既有的教学文化是课程与教学改革的最大障碍，教师的教学创新过程不仅仅受到教育者自身特质的影响，还要深刻地受到身处其中的教学文化的影响。一个学校教学质量的高低，很大程度上体现在这个学校的教育教学理念是什么，这些理念是如何根植于每个一线教学者的心里和教学实践中，以及学校里每位老师对于教学的关注度和重视度等。

当前，高校教师发展中心是推动学校教学文化转型的核心部门。教发中心会通过教学讲座、教学比赛和教学质量评估与学习分析等工作，提升学校的教师教学文化氛围。这其中，教学创新比赛的作用尤为突出，因为比赛提倡的理念以及设定的标准对教师具有很强的引导性，如果能够广泛发动老师关注和参加比赛，可以很大程度上提升全校的教学文化氛围。本期将基于第四届联盟理事大会上的教发主任工作坊的分享和研讨，又引入了一线教师的视角，进一步汇总各方观点。

# 01

## 联盟专栏

### 西浦办好教学比赛的五点感悟

欢迎大家来到西交利物浦大学，今天看到很多熟悉的老同事，还有很多耳闻大名很久的新面孔，非常开心也非常荣幸认识大家。非常期待与在座的各位教发同行和各位领导，能在接下来的4天时间里，一起讨论跟教发相关的话题。

今天下午我跟大家分享的是跟教学比赛相关的话题。教发中心的一大职责就是办比赛，怎么能办好比赛？怎么让比赛办得有意义，怎么通过办比赛实现学校和老师成长方面的诉求。我有一点不成熟的看法跟大家分享，供大家批判。

我跟大家分享的主要是基于我们在过去几年办西浦全国创新大赛的经历，西交利物浦大学本身是没有像比赛这样的教育，但是我们有类似于教师教学卓越奖这样的活动，这些也可以跟大家分享。校内教师教学卓越奖是在我们未来教育学院里面。但这次跟以往不同的是，在22日大会上，专门举办了一个仪式，成立了新机构——未来教育学院。这里跟大家简单汇报一下，我们和校内其他几个部门整合成立了未来教育学院，我们非常关注未来教育，这跟我们一直做得事情是一脉相承，包括明天办的教育创新大赛也是面向未来。

我总结了五点感悟。



张晓军  
西交利物浦大学未来教育学院执行院长  
西交利物浦大学领导与教育前沿院院长  
西浦全国大学教学创新大赛组委会总负责人

## 一、教学比赛的理念是关键

市场	逻辑	核心关注点
学生	学习需求与效用	如何促进学生的学习和成长
教师	教学效果	如何解决教师和教学的问题
组织	表演	如何把组织倡导的理念演出来

我们之前跟其他学校合办过教学比赛，也受邀参加担任过不少学校教学比赛的评委，我有一个很深刻的感受，就是教学比赛的理念很关键。很多时候一个学校的教发中心不一定在教学比赛理念层面作出很多具体的设计或者安排陈述，但是有没有陈述，我个人观察会在很大程度上会影响这个比赛的水平和在这个比赛当中老师的关注度。在很多时候一个比赛，大家从学校里面这些机构发出的比赛通知，就能看出来这个比赛有没有理念，能不能把理念落实到比赛流程当中去。其实很多比赛通知只有流程，而这个比赛所倡导的，老师们应该追求的，对什么是好的，在比赛当中应该倡导和提出来的主张和表述是没有呈现出来的。

在我看来，教学比赛，不管是什么层面，它都是一种手段，而不是目的。教学手段一定是拿来实现学校和教发中心某些特定目标。比如说营造教学的氛围，这是教学比赛发挥得很好的作用。但是营造教学氛围有一个前提，我们得有引领性，如果一个比赛没有引领性，那么很难营造氛围，所以理念非常关键。

当我们自己办比赛时，我会默默的研究别的比赛是怎么办，我发现有三种不同的理念和逻辑。我个人比较喜欢的是学生的逻辑，我们现在看到的教学比赛，写在字面上都有一句话“以学生为中心”，从这句话就可以看出它的理念，但是这个理念能不能在比赛当中落实？我的答案是不一定。办比赛的时候我们经常评价老师的参赛作品，你的这个课是怎么上的？是不是以学生为中心的？你说这个比赛秉承以学生为中心的理念，那你在比赛流程当中有没有体现以学生为中心，这些都会表现出来。

从大的理念上面分析，现在的比赛有三种类型。第一类是以学生为中心，通过比赛让老师意识到学生很重要，了解学生的需求，认识到学生的学习很重要，从而我们需要想方设法地把学生的学习做好，这类比赛在总体上是比较少见的。第二类是以教师的教学效果为核心的比赛，大部分比赛都是这个类型的。有些比赛非常重视老师的基本功，而有些比赛非常重视老师的教学设计，还有一些很重视技术的使用。很多比赛一开始的出发点就是你在教学当中遇到的问题，都是围绕着教师来写的，这种类型的比赛更像以教师为中心的比赛，尽管这些比赛写的是以学生为中心。第三类是以表演为主，一个比赛，总是要想方设法搭建一个舞台，让老师把好的一面呈现出来，这个时候就需要有舞台，有舞台就有表演。但是不同比赛的表演方式不一样，不同比赛通过什么方式呈现教学水平也是有很大差异的。有些比赛很重视表演，比如说有些比赛很重视现场，很重视现场的比赛老师就会很重视表演，因为你的评判标准，会根据评判资料决定表演的重视程度，评判资料是跟参赛者的表演成份有很大关系的。

有些比赛，比如说比赛总共 20 分钟，我是选手，舞台下面是评委，这个话题需要讲 20 分钟，这就是表演。老

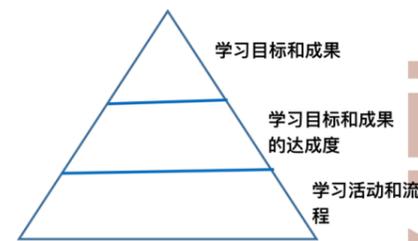
师在舞台上表现的东西可能根本不是他课堂上表现的东西，他这里表现的是怎么样让观众和评委喜欢。

我们明天也有一个舞台叫表演，也就是教学创新大赛决赛，有 20 个人各自呈现 15 分钟，这也是表演，可能我们现在教学比赛当中不可避免会有表演，但是怎么样让表演接近于现实，怎么样跟老师真正的教学紧密相关，这是一个话题。这个做法有很多差异，也会有很多不同，效果也不一样，值得探讨。有很多组织者非常重视表演，我们西浦的比赛相对来说是不重视表演的，但是也是有表演的环节。

我以西浦全国大学教学创新大赛为例，在教学比赛通知和公告当中非常清楚地把我们的理念写出来，这就是我们的主张。通过教学创新让学生受益，以学生成长为核心的比赛理念。那怎么来支撑这个东西？怎么能够让大家看到，这就是以学生为中心的比赛理念？在我们评审标准当中是非常明确体现这个东西，以是不是让学生真正受益了，受益在哪方面，受益的效果有多大来进行评判。其次我们对于老师和参与者来讲理念是什么？比如说在学校层面举办比赛，我觉得一个学校举办比赛，最好的是要全员参与全员学习。如果办一个比赛，教发中心挑 3-5 个人去集中支持和打磨一下，然后送去参加更高级的比赛，我觉得教发中心做这样的事情，除了完成任务以外，没有太大意义。因为教学比赛本身的价值不在于选拔几个人，让他得什么奖，更大的使命是融入到学校战略当中去，怎么样真正促进这个学校教学的氛围，营造老师关注教学，热爱教学，愿意参与教学，投身奉献教学的氛围。很多老师说，我们学校的教发中心就是选择他们喜欢的选手参加比赛，我们根本没有机会，这时候对教师积极性都会产生一定的负面影响。校级层面办比赛，最好是有权利参与，并且呼吁和鼓励大家去参与。很多学校也是让大家报，但是组织不起来，通知发了，快截止了也没几个人参加，这个时候理念就很重要。

西浦全国大学教学创新大赛，一开始人也少，后来越来越多，是怎么样增加？我们提了很多方法，比如说教学创新者家园，可以让有热情的老师长期交流沟通的平台，这在我们很多活动中都落实。

## 二、标准决定比赛水平



我在过去参加了很多学校的教学比赛的评审，令我印象很深的是，一个比赛真正选手被选出来，其水平高不高，真正决定的有两个因素，一个因素是标准，一个因素是评委。一个高水平的比赛，标准的清晰和理念之间的一致性是非常关键的东西，这也是比赛最核心的资产。我经常看他们的比赛，第一看理念，第二就是看标准，你是用什么标准衡量一个选手的教学水平。一个是高教学会举办的全国教学大赛，还有一个是西浦全国教学大赛，大家感兴趣可以研究一下，这两个比赛标准是有很大差异的，这就是不一样，这就是比赛的标准，这个标准就会体现出，我通过这个比赛倡导什么样的教学？想倡导什么样的创新？而且这个标准一旦发布，选手就会想方设法地琢磨这个标准，然后去设计他们的参赛作品，所以这是有很大引导性的。

比如说在国家高教学会比赛当中非常重视一条就是教学内容，但在我们这个比赛当中就找不到“内容”这两个字，因为我们是重视内容的。比如说在高教学会比赛当中重视视频，每次视频占 50 分以上，但是在我们这个比赛当中不需要视频，这也是很大的不同。

还有学习效果，老师要去介绍自己的教学，最终目的不是说教得多好，而是你要证明学生学得好多好。不同的比赛各有特色，各有千秋，但是它会导致不同的结果。老师参加不同的比赛，他所受到的影响也是不一样的，这个就是标准

的意义。

我们这个比赛已经举办了六年，有一大批认可并愿意深度参与这个比赛的人，为什么？就是因为这个标准，大家认可，这是他们希望追求的东西，所以标准很关键。

### 三、评委水平决定比赛结果

过去有很多选手，很多学校请我给他们提供一些咨询，但很多时候我是拒绝的，为什么拒绝呢？因为我深深地知道，这个选手做得好不好，我给他的咨询不会起到很大的作用，现场的评委才是起到关键性作用的人，因为一个选手参加比赛最后得什么奖基本上是评委决定的。

标准里面虽然有五条，但我作为评委可以只关注一条，剩下的不是我感兴趣的東西，我可以完全忽略，可以基于我个人的喜好评价一个学生，这种情况是经常会出现。我个人在参与举办了这六届比赛以后，到第三届我们开始开评委会议，我会非常仔细地和他们讲应该怎么去评。评委要确保忠于我们的标准，不能按照自己的来。很多比赛请的评委往往都是大咖，大咖的好处是能让你这个比赛有名。但一个比赛根本改变不了他的认知，他的认知是几十年根深蒂固。因为我们评委都是人，所以一个比赛怎么选评委，选什么样的人，沟通互动很关键，这个东西会决定你是不是把比赛倡导的好的理念，通过最后选出来的选手呈现出来。很多时候你会发现，这个比赛说得很好，说以学生为中心，最后一等奖得出来的选手根本名不副实，很多原因是出在评委身上，因为那个分是评委打出来的，不是完全由主办方控制的。大家如果要举办校级比赛，我的建议就是认认真真去培训评委，首先当然是如何选择，选择完以后就是培训，评委也是一个非常关键的部分。

### 四、推广传播让比赛真正发挥影响力

推广传播让比赛真正发挥影响力。推广传播在很多比赛当中其实是不太重视的，比如我们花费了很大工夫选出很多好的东西，但好像就没有然后了。我们要让一个比赛营造或者促进学校的教学氛围，就需要把这些好的东西传播到更广大的老师群体当中去。如果我们办了一个比赛，很开心地选出一等奖和二等奖，这个比赛结束了，那你整个比赛已经是走完一半，后面还有一半没有走，因为我们选出一等奖二等奖不是目的。目的是通过选出来这些人，让他们好的东西能在广大的教师群体中去讨论，去传播，去影响他们教学。

传播推广首先对于实现比赛目的是非常关键，其次是弘扬这个品牌的品牌。真正跟大部分老师相关的不是谁是一等奖，谁是二等奖，真正相关的是这里面体现出教学和我有什么关系，我的教学要怎么样学习别人？在我们西浦的比赛当中，每一次决赛之后一定会有大规模地分享活动，要把选出来的好的东西让大家去评判，当然也不是说这些是好的让你们去学，我们很多教学是不学的，你只会看到不同的案例。作为一个老师，只有广泛的看各种各样的东西才能更加清楚地认识自身。我们传播的目的不是说选出来好东西让你们去学，而是我们选出来这些，你认可哪个，你不认可哪个，对于这些思考和反思，老师都会基于自己的经历去反思，这就是教学当中的改进，可以帮助老师提升的地方。

教学比赛选出来以后一定要有后面的环节，如果没有后面的环节，很多教学比赛的目的是达不到的。比如说选出来10个人，能不能让这10个人办工作坊，把好的东西分享出去，这些是非常关键的。

### 五、活动设计是实现比赛目标的基础



这是我个人的体会，一个比赛还需要设计吗？不就是那几步，先发通知，收集材料，找专家做评审，请评委办活动，这不就是活动的要素吗？。但是我认为我们需要了解办这个比赛的目的是什么？我们到底为什么办这个比赛？如果我们是为了完成任务，为了完成教发中心或者教务处本身应该完成的任务，这样当然是可行的。如果我们的目的是希望办这个比赛实现它另外的价值，比如说想调动老师们关于教师的积极性，想鼓励更多的老师关注教学，想让好的东西推广让更多人去学习 and 传播，如果是这样目的，我觉得教学大赛的活动可以有很大空间去重新设计。

在这里举了一个例子，比如说西浦比赛，我们有八个活动，大部分活动都跟一般的比赛没有关系，你看不出这是比赛当中的东西。线上分享，全国海选，这是让感兴趣的人去了解这是什么东西。创新者大会，这就更不是什么比赛了，实地调研这在大部分比赛当中也没有，我们是所有选手都要去实地调研，实地调研本质是沟通交流。而专家函评，大众投票，现场决赛这有点像是比赛活动。第八个就是教学创新案例集，从这里可以体现出我们的整体理念，它目的不是为了选出几个人，而是希望建立一个社群，在这个社群平台上面，希望所有对教学创新感兴趣的人都能到这里讨论、交流、分享。我们每一个选手配两个调研员，那就是相互学习和沟通，很多选手和调研都反馈说，通过这个环节我能更多的了解别人的教学，这也是一种沟通。

为什么要设计这些活动？最终目的是搭建一个平台，不是要办一个比赛，选出几个人。那一个比赛是不是必须有那些环节？不一定，可以有具体的设计。这也取决于你的目标设定，目标定了，可以有很大的空间改造这个比赛具体的活动，这就是我分享的五个方面。

# 学生中心，教师发展，课堂开放

## ——浙江工商大学教学文化品牌实践



陈宜治 浙江工商大学教务处副处长兼教发中心主任

各位老师下午好，今天在这么一个温暖温馨的日子里和大家聚在一起特别开心。我今天想跟大家分享的就是学生中心、教师发展、课堂开放三个主题，我跟大家简单说一下浙江工商大学学文化品牌的实践。我想从四个方面分享：教师教学发展中心、教学文化的理念、教学文化的举措、教学文化的成效。

首先是教师教学发展中心，这里简单用2分钟时间给大家说一下我们浙江工商大学，1911年建校，5月8日是我们110周年的校庆日，浙江工商大学原来叫杭州商学院，现在叫浙江工商大学。这是我们的孝勋“成毅勤朴”，因为我们是商业学校，无论沧桑怎么剧变，我们仍然没有离开“商”字。

接下来是我们的学科，我们总结了“9621”，这是本科教学的成绩，其他我就不讲了，我特别引以自豪的，有一位老师获得全国高校青年教师教学竞赛一等奖，一名教师获得二等奖，这是我们教师教学发展中心特别引以为傲的地方，就是我们做了很多这些事情。

和兄弟学校的教发中心结构一样，我们

的教师教学中心是放在教务处下面的，这是大商科培养体系。负责各类教学项目和教学课程的申报、验收、结题工作，各类青年教师的培训，以及其他一些讲座培训，最近新增了一项课程思政工作。教学教师发展中心是2011年12月份成立的，中心服务宗旨是：提升教师的教学水平，提升教师的发展空间，提升教师的幸福指数。

我们要求每个学院都有一个分中心的教发中心主任，我们很多工作都是通过分中心推动的，所有分中心主任都一定是专任教师，而且对教学充满着热情和激情，是真正愿意奉献的人。我们中心有4个专职人员，服务功能主要是教学培训与研讨、教学改革与研究、教学评比与激励、教学督导与咨询。举办的活动形式有教学沙龙、午餐会，这些活动都是有经费的，我们提供午餐，让老师在教师教学发展中心是边吃饭边聊天。此外还有实务精英论坛、专题研讨、示范观摩、课堂教学开放周。什么叫课堂开放？我们欢迎任何人，不打招呼地推门进去听课，企业、家长、爸爸妈妈都可以来，任何一个教室都可以推门进去。我们有三大教学比赛赛事，分别是教学卓越奖、青年教师创新大赛和实干教师。

接下来看一下教学文化理念：学生中心、教师发展、课堂开放。学生中心就是教学学术化，我们全力推进以学生为中心的教学改革与创新。教师发展主要是三个方面：培训体系化、激励制度化、环境人文化。课堂开放，就是实务精英进课堂，引进校外优质网络课程，聘请校外专家授课，我们还会进行教学开放周。



第三个是教学文化的举措（五化）。

体系化，我们经营过程中首先是卓越培训，我们专门有一个卓越教师成长工作坊，这不是什么人都可以进来的，什么样的人才是卓越教师？我们现在大量关注在老师教的好不好。这些教师是我们打造参加浙江省的比赛以及全国比赛的，我们专门去打造他们的。

包括国外高校进修培训，我们有两个计划：蓝天计划，大地计划，让教师到国外学习，我们要求你出去至少待六个月，不是说最多待六个月，有些老师到外面逛了一圈，一个月两个月就回来，我们是绝对不同意的。大地计划就是进到全国各个兄弟高校学习，不得低于三个月时间，还有专业建设骨干培训。另外是提升培训，这里包括校外专家培训，实务精英论坛，视频拍摄培训，主题研讨会，教学沙龙午餐会，专题讲座。另外就是基础培训，我们青年教师来，不管你是多么牛的大学过来了，第一年都是不能上课的，得通过助教考核，我们专门配备老师，当然老师也会给一定的物质奖励或者课时补贴。

另外还有研究生助教培训，这不仅是因为研究生需要一定的锻炼方式，也因为老师负担太重了，所以我们有这样一个标准，如果你要上两个班，如果你是卓越教师，如果你有线上国家课程要建设或者省级课程要建设，就可以配研究生助教，他可以帮你打理边缘的事情，当然这些都是给助教费用的。

制度化，这里重点介绍三大教学奖项。教学卓越奖，特等奖20万，一等奖4名奖金10万，入围奖10名，每人1万，总共是70万。首先我们经过初选，通过看材料加上专家进课堂听课，专家什么时候听课不知道，你这一学期时刻准备着，专家推门进来就听课。从看资料和专家听课一共进行两个月，两个月下来之后会刷掉一批，留下25人，再接着进行大众点评，全校投票，最后15人进入最后的现场决赛。第二是实干教师评选，每届总奖金10万，我们评选两位，每位5万。实干教师针对学生课外指导老师的。第三个是青年教师技能比赛，这个奖金总共20万，特等奖4万，一等奖4个每人2万，入围奖每人5000块钱。这三大比赛真正刺激了整个学校的教学氛围这些钱都是校友捐赠的。

制度化的另一个举措是教学与教研等效评价。相比于科研型教授，教学型教授的评选对论文要求的数量减少了，但是在教学上要求真的提高非常大。

人文化，我们的环境改造近三年，投入了3000万，包括教师教学发展中心，包括ABC楼的改造。我们校长非常非常地大方，一声令下钱就砸下去了。整个教学环境的改善一定能够倒逼学生好好学习，也能倒逼老师好好教学。原来图书馆的人数非常多，现在很多人都在教室里面看书。



我们专门装修了阿拉伯语中心和日语中心，这里面的设施都是聘请外教人肉兜回来的，师生都非常非常地喜欢。

这里是智慧教室的改造，大家如果有机会非常欢迎去到我们那里看一看、聊一聊。



再比如连廊的改造。我们原来有教学ABC楼，原来通道都是露天的，后来我们把这个合起来，封闭起来进行装修，建成学业指导中心，在这里面有聊天的地方。聊天一定不是说传授啥知识，就是聊天，哪怕聊他的感情不顺，心情不好都没关系。大家都很阳光，很开心，很快乐，你有没有学到东西反而是第二位的，这是我们校长的一个理念，所以我们也一直在推动这样的事情。



体现人文化的另一个活动是“互联网+教学”研习营，就是我们进行一系列培训，邀请大咖进行讲座，包括校内的泛雅网络学习平台、爱课程、超星尔雅。课程建设所用到的所有钱都是教发中心出的，我们还会额外给老师一笔钱，拍摄、制作、上网，如果之后立项了，再额外给一笔钱。学校每年有200万用来资助课堂教学改革。



学术化，这是我们开展课堂教学的一系列改革。现在推进的是多模块教学体系，推行个性化学分。学生随便选修，只要学分修完了就毕业了，这是教务处推动的。下面是学术化改革，比如说专业教育、通识教育、创新创业教育的融合机制。因为我们学校就是商科的院校，我们的工科还是比较强的，我们有两个值得和大家分享的，一个是泰隆金融学院，是泰隆银行投资3000万建了一个泰隆金融学院，做的是普惠金融专业；另外一个就是人工智能学院。所以我们有商科，也有工商的，分类分层，双专辅修。

推进创新引领的创新创业教育，这也是各个学校都在推进的事情。我们浙江工商大学有三个校区，下沙校区、本部、桐庐，我们原来本部校区就改造成为了创业学院，里面有很多创客学院、创业园，给学生创业用的。我们学校整体来说校友捐赠的钱在各条战线上都有，所以力度还是比较大的。



开放化，这就是课堂开放周的活动。我们要求所有校领导全部出去听课，我们有一个监控室，所以我们有些校领导会到监控室里听课，所以很多老师还是非常紧张的，备课都备得很晚，打磨得很仔细，老师的压力还是比较大的，当然我们就是希望创造一种正能量。

“云”讲堂系列品牌讲座，这是延续疫情期间的讲座，我们是两个微信群，每个微信群1000人，现在两个微信群基本都满员了。



教学文化的成效，包括万人计划名师、省级的、委员会教学成果奖，11名教学型教授，同时提升了教师的幸福指数。我们学校给了很多好处，比如说早餐免4块钱，中餐和晚餐免10块钱的，它就是吸引老师留在这里，每个月还给你卡里打300块钱，就是想把大家留在学校，在学校里面待着。很多老师感觉到还是比较幸福的，甚至有些老师今天没课，也愿意到学校吃顿饭，跟学生聊聊天，谈谈心，他觉得好像也挺快乐的一件事情。



包括光明日报、中国教育报、浙江教育报以及学习强国、中国教育在线、新浪网等主流媒体对我们学校的教学文化成效进行了一系列的报道。

这张照片是《光明日报》头版报道我们浙江工商大学打造通识教育学习共同体平台的新闻报道，这是很难得的一篇报道，也反映了浙江工商大学通识教育取得了一些成就，我们建立了通识教育共同体，我们联系了八所学校一起来建立通识教育，校和校之间进行有机合作和联系，就是学生和另外一个学校之间建立学习社区。比如你看了一部电影，这部电影很好，那么大家就会组成一个社区，讨论这部电影，这使得学校和学校的交流更加频繁了。



最后总结一下，我们教学文化理念就是学生中心、教师发展、课堂开放。教学文化的举措即“五化”：体系化、制度化、人文化、学术化、开放化。教学文化的成效是，提升教师的教学水平，提升教师的发展空间，提升教师的幸福指数。所以浙江工商大学教师教学发展中心本身承担的任务非常重，我个人也非常的忙，但是说实在的，我真的非常开心。非常感谢大家，谢谢。

# 02

## 圆桌讨论

### 讨论主题

如何发挥教学创新比赛在提升教师教学文化氛围中的杠杆作用，助力面向未来教育改革

### 讨论嘉宾

郭艳春 延边大学教发中心副主任

丁晓蕾 南京农业大学教发中心副主任

左 婧 南宁学院教发中心主任

张晓霞 济南大学教发中心主任

王朝杰 温州医科大学教发中心副主任

## 话题一：什么是教师教学文化氛围，教发中心可以开展哪些活动促进教师教学文化氛围的提升？教师教学文化氛围的营造和提升对于教师发展中心工作的价值是什么？



丁晓蕾 南京农业大学教发中心副主任

首先自我介绍一下，我是南京农业大学教发中心副主任。南农是以农业和生命科学为特色，这也是我们学校主要的强项专业。同时，我们是一个涵盖农、旅、金、管、工、农、法等各学科的综合性大学。目前学校专职教师1800多人，教授约占40%，副教授30%，讲师30%。

因为我们学校是研究性大学，所以老师的压力非常大，尤其是科研方面。因此，作为教务处同时也是教发中心的一员，我们在开展教师教学发展过程当中其实遇到很多问题，老师们也有很大的压力。所以今天在此，我们从教学文化氛围建设角度来跟大家做一点分享，也希望能够听取各位老师宝贵的经验和建议，一起来解决这些问题。

第一个问题是：教师教学文化氛围是什么？怎么样来提升它？对于教发中心工作有什么样的价值？这个问题其实非常大，但这也是一直困扰着我们的问题，尤其这也是我个人在工作当中思考比较多的问题。实际上，大学教学文化从文化性质角度或者构成角度来讲有物质文化、精神文化、制度文化，还有行为文化。从构成去看它性质的时候不妨把它分为两个方面：一方面是可见，另一方面是不可见。这个启发来源于我之前在看组织行为学方面书籍的时候，看到组织概念里就有可见的部分，以及不可见的部分。切切实实体会来说，组织有战略目标、组织政策、具体制度，这些都是可见的。我们都知道，在一个组织当中有很多东西都是不可见的。比如说态度，拿到我们教学当中来，我们经常讲一个教师，教学是一个良心活。什么是良心活？衡量的东西在我们心里。尽管学校有很多的规范、规则、制度和要求，但实际上我们自己有一套对于教学的看法和态度，包括我们对于追求卓越教学的强烈程度，所以我个人觉得在构造教学文化氛围中，有很多关注大学教学文化当中不可见的，我们认为它是非常重要的核心部分，这是我在理解什么是教学文化氛围问题上一点不成熟的看法。

这个文化氛围实际上是一种气氛和环境，如果你去讲它的核心，概括出来是很难的，但是我们可以尝试去解释一下，我认为它其实是指学校在承认、鼓励、促进、包容教师追求教学卓越的一种气氛和环境，这种气氛和环境实际上可以分为三个大的方面：

第一方面，有没有对我们的老师进行教学模式改革或者教学探索有足够的激励和鼓励？比如，一个老师在科研领域获取了进步，大家可能会觉得他很厉害，从学校的新闻宣传到学校奖励都给予他非常高的认可。但是对于教学成果呢？像陈处，他们学校能给出20万的奖励，在各位学校里面可能还是不太现实，但是我们80万的科研奖励都有。所以学校教学文化氛围里面有无鼓励和激励，这个很重要。

第二方面，对老师投入教学的认可度如何。我们经常看，这个教师取得了国家科技进步奖、发明奖，非常认可他。这个认可体现在很多方面，比如说评比教授，有一个奖可能就破格了，有两个奖肯定破格了。对于我们教学来讲，一个老师

可能终身就是资深讲师或者副教授，他对教学投入了很多，学生也投入了很多，这要看学校有没有足够的氛围、气氛和环境，包括制度对这位老师的认可。

第三方面，对于教师来说，他在教学探索过程中可能会有失败的时候，那么对他不成功时的宽容度怎么样？如果一个学校对于教师开展教学模式改革和教学创新探索能够营造出一种鼓励、激励、认可、包容的环境，那我认为这个学校的教学文化的氛围营造是成功的，否则也是有待加强进步的。

哪些主体构成了教学文化？很多时候，我们认为营造教学文化的最大主体是专业课教学或者具体教学工作的老师，我认为还应该包括学校的教学管理者和服务者，不光是教务处，包括整个学校教学管理体系和对教学进行支撑的人员，实际上也是营造教学氛围的主体之一。

第一个是老师，第二个是管理者，第三个是同行，第四个是学生，我认为学生对于教学文化氛围的营造是非常重要的。包括我自己给学生讲课的时候，第一堂课我不讲内容，而是讲教学和学习方法，我认为只有跟他们达成了这个共识之后，他们才可能包容我在教学过程当中的调整改造、创新和探索，只有跟学生良好互动才能够营造好的教学氛围。我认为行业企业也间接对学校教学文化有影响。

第三个问题是哪些活动哪些事？因为做了教发中心的事，我和同事尝试了很多方法，张院长、陈处讲的很多内容，这些想法对于我们学校来讲，能把他们组织在一起讨论教学，我就算成功了。我没有那么多钱刺激他们，我也没有那个政策。所以我就是激发他们来到这个学校之前的一点初心，为人师的一点初心。所以我就点燃他们一点情结，他们每一次来都会有收获，都会让他们找到当初想做老师时内心深处的那么一点追求。所以这个过程当中我们以交流讨论的方式，比如说沙龙，边吃饭边吹嘘，这种形式我认为是有意义的。只要大家在一起交流教学，我觉得就成功了，因为某种程度上不一定是找组织，而是找到了同行。有相似的经历之后，当大家碰到同样的问题，再有老师指导，很显然这个群体的教学文化氛围就被营造起来，所以交流这种方式很好。

另外，我们在教师节前后，会印明信片给学生们，让他们来领，写心里的话送给老师，这是激发学生对老师的感恩之心，同时也让老师获得成就感。我连续举办了很多次这样的活动，很成功并且效果也很好。

我们也尝试了一些艺术表现的方式，将上课好玩的细节拿来做一些小品，搞一些游戏，做成小的视频，在表彰大会之前播放，这也是一种方法。

我认为做这些工作或者举办这些活动，在以下七个方面有提高教学发展的工作价值：1、提高对教学各方面关注度。2、对教学改革成败的包容度。3、对教师追求卓越的认可度。4、提高老师的教学成就感，激发甘为人师的内在动力。5、吸引更多的人参与教学，投入教学。6、我们通过各种活动发现优秀的教师，发现好的教师，给他更好的平台和机会去展示。7、通过这些活动可以总结教学当中共性的东西比如说经验、碰到的问题。以上是我对这些问题不成熟的看法，可能有不对的地方，希望我们在接下来的交流中互相切磋，能够得到更好的建议，谢谢。

## 话题二：教学创新比赛和以往比赛的差别是什么？对于提升教师教学文化氛围的作用是什么？



左婧 南宁学院教发中心主任

我校校级层面举办过青年教师讲课比赛、教学设计竞赛、信息化教学大赛、教师教学创新比赛、应用型说课比赛；组织老师参加的省级赛事有：广西青年教师教学竞赛、思政“精彩一课”、广西高校教育教学信息化大赛、全国微课大赛、应用型大课堂说课竞赛、教师教学创新大赛等赛事。每个赛事举办的时间不一，有些赛事举办了10年，有些赛事是近几年才开始。

从2013年起（学校升本以来），参加校赛的老师有1200多人次。参加省级赛事奖项的有179人次。

教师发展中心通过开展相关的教师培养培训活动，如讲座报告、工作坊、研修班、教学沙龙、教学午餐会、教学基金项目，组织教师参加教学竞赛，提供教学咨询服务等。在活动中，推广先进的教学理念，树立一些教学典型和教学模范，激发教师的教学热情，提升教师的教学能力，有效的促进学校的教学文化氛围的提升。

相比较而言，青年教师讲课比赛主要是关注教师的教学基本功，教学信息化竞赛关注教师是否能有效的利用信息化技术开展教学，教学设计比赛关注的是一堂课教师的设计和有效的实施。教学创新比赛跟这些比赛既有关联也有区别。要参加教学创新比赛，首先需要参赛教师已经完成了教学创新的设计和和实施，在设计和实施中，离不开教学基本功，离不开利用信息化技术开展教学，也离不开每次课的教学设计，所以说跟其他的比赛是有关联的。但区别是教学创新比赛并不着眼于教学基本功、信息化技术手段和一堂课的教学设计，而是强调“教学创新”，基于先进的教学理念，对教学进行创新，通过目标、方法、活动、内容、评价等方面的改革，实现达成学生高阶学习的目标。

开展教学创新比赛强调要“创新”，但是创新不是无本之木、无源之水，也不是花拳绣腿，需要有坚实的基础和深厚的内功支撑，通过比赛，老师会在自己参赛或者观摩别人时意识到自己的不足，从而更主动去学习了解先进的教学理念，审视自己的教学，基于先进的教学理念去设计改革方案并实施，从而更好的提升学生能力。

教学创新比赛对于提升教师教学文化氛围的作用是很大的，不仅仅是教学创新大赛，所有比赛其实都是一个抓手。就像张院长刚才说的，我们在做这个比赛时候的重点不仅仅是这个比赛的结果，而是开展这个比赛的过程当中，怎么引导老师去关注自己的教学，怎么引导老师在这个过程中基于学习去探讨更多先进的教育理念并运用到教学实践当中。在这个过程中我们很多老师参加完比赛他就会发现，原来创新是要有很坚实的基础，不是说今年要参加比赛，赛前做一下准备就可以了。它其实是依靠你前期大量输入学习，基于这些前期的输入学习才能开展后面教学创新的设计和和实施，所以它是比较长的过程。也通过这样的比赛让我们老师看到自己在教学当中的不足，推动他们更多关注教学、投入教学，把我们的教学做得更好，更多的去实现我们学生的发展，这就是我的观点，谢谢大家。

## 济南大学教发中心主任张晓霞作补充说明



张晓霞 济南大学教发中心主任

教发主任工作坊这次命名的话题我觉得非常有价值，侧重于教学文化氛围，教师发展这个领域的特点就是推动变革与时俱进。这个系列沙龙也吸引了从来没有踏进教室培训过的人来参加，比如说外语学院、体育学院、艺术学院，原来这几个学院老师来的很少。但是这次外语学院老师的发言非常精彩，他就说他自己发明了乘式教学法，另外学生还评定了“学生心目当中最受爱戴的老师”，学生亲手签名，并且盖上班级的章送给了他。

再就是美术学院一位年轻的老师，没想到他对教学改革创新梳理非常地精彩，他提出三破和三立的思想，他的发言也是非常受欢迎的。生物科学学院李玉梅老师是一位年轻的老师，她在分享的时候一直在提及这几年参加教发活动的一些收获、感想和体会，我们教发主任听到这些话受到非常大的鼓舞。教发主任工作坊这个话题非常有价值，2012年文件当中要求教发中心要营造具有自己学习特色的教学文化。原厦门大学副校长也提到，教学文化支撑着教师发展周期的更新，如果没有教学文化，任何体制制度都没有办法提高教学质量。

第二个问题，我自己觉得创新比赛和以往比赛有什么差别呢？有八点：注重先进的教育理念。强调问题导向。突出强调成果导向。注重还原课堂教学原貌。注重参与对象的不同。注重信息技术在课堂教学中的应用。强化学习共同体。引导分类发展。

它的作用有这么几个方面，从教学文化内涵来讲，教学文化有抽象的，也有具体的。抽象的就是观念的形成，具体的就是从教师行为、学生学习行为，还有机制环境。观念上引领教师注重先进的教育教学理念。行为上引领教师注重信息技术的运用、教学团队的组建、教学共同体的组建。制度上引领高校重视落实以本为本的思想。环境上引领高效构建体现先进理念的教学环境。

## 话题三：如何设计机制，充分发挥教学创新比赛在提升教师教学文化氛围中的作用？各校有什么经验和教训？



郭艳春 延边大学教发中心副主任

我们学校教发中心自2013年12月成立以来，首次为学校教师提供教学比赛的指导是源于2014年吉林省青年教师的教学比赛，当时是由工会主办的，我们是简单的介入，我们学校就是两个二等奖，一个三等奖，之后教发中心全面接管和辅助工会，但是比赛由我们全程负责。在这个过程中，陆续在几届省赛中我们的成绩非常好，但是依然没有冲进国赛。究其原因，有内因也有外因，我们躬身自省，从内因入手进行反思并作出改变。

今年的全国赛，吉林省有6个参赛名额，包含了985院校，包括东北师大和吉林大学以及地方院校，延边大学最后拿到了两个名额。

这是经历了2019年吉林省教学创新大赛之后痛定思痛的情况下，从内因出发，不去考虑外因，我们在省说课大赛中，我们五位选手三位获得了一等奖，两位获得了二等奖。在这个过程中，我们教出有道，说出精彩，靠的是示范。我们回来之后借助这样一个比赛让我们的老师去关注到这个比赛，引起了全校老师的关注。那么有人说100多人的阶梯教室怎么能引起更多的老师关注？因为他们来自不同的学院，不同的专业。在这个过程当中，我们老师真的是展现了风采。有了这样一个基础，我们想让比赛促进教学，其实应该筑牢基础，面向所有的群体。在2019年的时候我们就开展了教学岗位大练兵，这是和工会牵头举办的，我们对教学比赛的所有环节进行了演练。我们做了智慧课堂教学竞赛相关的培训，包括教学设计、智慧课堂信息技术革命等，其实任何教学创新都是基于实践问题痛点的研究和实践。发现不了问题，没有基于问题的研究和积累是没有创新的，因为最后没有成效的证明。从2019年开始，我们对所有老师在各个学院开展普及性的、有针对性的教学研究和信息技术、教学设计等方面的活动，在这个过程中邀请的都是校外的专家。2019年我们开展了以评委的视角谈课堂教学智慧与创新活动，我们请了复旦大学丁妍主任来我们学校，给我们指明方向。

接下来我们看一下内驱力。光靠外来的和尚不好念经，我们自己的专家团队才能真正解决我们的问题。今年的大赛就是依靠我们自己的专家团队。我们邀请了在全国有一定影响力的延边大学俞爱宗教授，由他牵头，几位专家进行了相关的设计、指导和培训。目前看“研学用”可以激发老师的内驱力，不单纯是为了比赛，最终是让热爱教学的老师能够自主地追求教学发展，这才是我们真正的目的所在。

走出去，学赶超。看一下2019年第四届西浦大赛，我们带着老师来观摩，在这其中本届入围的老师之前已经来过西浦，今年我们又来了，而且来了9人。今年参加全国比赛的两位选手来了，明年预计第二届全国教学创新大赛的选手也会来。2019年我们也到南京工业大学带领选手观摩教学创新大赛，其中两位就是今年获得全国教学创新大赛遴选机会的两名选手，看看我们2019年筑牢了这样的基础，所以今天有这样一个结果，当然我们期待他们未来走的更远。

教学文化氛围有显性的，也有隐性的，我们看得见的是显性，那么看不见的隐性又是什么？创智慧课堂，筑吉林金课，

延大在行动——我们教发中心走廊展板上的内容时刻提醒着我们的老师，同时，也让我们的学生关注到，让他们感受到老师在努力和改变，学生也应该积极投入。

在2020年疫情严重的情况下，3月初我们教发中心就提出了在线直播教学比赛（全国首家），起到了一定的示范引领作用，在这之后有很多学校陆续推出类似比赛。我们说任何的教学创新比赛，不单纯是为打造几个选手，我们更多是为了筑牢基础。2021年为了备战教学创新大赛，我们陆续参加了很多教学创新大赛。有的学校就派几个选手去参加，我们是只要热爱教学的中青年骨干教师都可以报名，我们从第一期教学创新大赛的70人，持续的参加，到第五期结束我们还有50名老师在线，这样就为明年的全国教学大赛筑牢了根基，以赛促教，以赛促学。

营造显性和隐性的教学文化，我们教发中心的教学走廊文化很有特色，我们还有美丽实用的教学环境、智慧教室等等，还有很多延边大学教师发展中心的奥秘，也欢迎各位老师和领导有机会来亲自感受一下。教学创新一直在实践中，我们对标一流，期待在复旦和所有的选手们共同见证今年的教学创新大赛。以上是我对于第三个问题的理解，基于经验教训以及我们不断实践的结果来和各位老师做的分享，谢谢大家。

## 话题四：教学创新大赛有什么有效机制，可以应用到其他促进教学文化氛围的活动中？



王朝杰 温州医科大学教发中心副主任

的教学有他的惯性，什么意思？我一拿到课件就去讲课，当然不是说讲课就不行，讲授法是各个国家当中最主要的，这个绝对没问题。

对于教师教学创新要形成气候养成习惯，最终形成文化，实际上还是挺难的。这次全国首届创新是针对一门课程完整的创新，它与教师教学基本功比赛是不一样的，所以老师们的工作量是非常之大。而在平常的教学中，我们的老师基本上是一种经验式的教学，我的老师和教研室主任怎么教，我就怎么教。真正有理念，有做法，有模式，有考核，有评价的教学不多。

回过头去看我们的老师，实际上存在着一些问题，当然并不是说我们老师没有优点，但是从发展中心的角度来讲可能更加关注这些问题的存在，而且它具有普适性。就像教学的随意性就很明显，我们老师

还有就是惰性，我们要改变一点点，包括这一段时间都在做课程思政，浙江教育厅厅长直接抓的一号工程，大家一开始对这个思政是比较排斥的，好像是叫他去讲政治，实际上不是。后来我们给他一点一点的灌输，我在教学大纲修订里面把这个加进去，让他知道，要做课程思政了，然后他就开始去了解，最后循序渐进去做，思考几章里面我能做点什么。所以我说既有惯性，又有惰性，当然这些是长期过程需要做的。

实际上教学创新本身，我们要想建立有效的机制，刚才陈主任已经讲了，最典型的就是激励机制。但是我又不可能每一点创新都给激励，这就违背了我们当一个老师本身的职责，所以不可能每一点创新都给激励，但是我们肯定是需要做一些标志性的激励。至于说在座的基本上都是官办学校为主，所以我们做的很多事情还有一定目的性的，也有指挥棒的。因此我们对那些标志性的创新肯定是通过激励奖励加分的，包括我们正在进行职称评审条件的改变，这个激励机制和顶头上司是直接相关的，为什么这么讲呢？他们对这个如何重视？他们在学校里面和圈钱的话语权直接相关。我们提出200万，管财务的校长说，你不要200万，给你20万。他说20万也行，所以激励机制不仅仅我们要讲法，而且是和分管的校长相关。

第二个是内外联动的机制，我们要创新，当然我们教师发展中心的老师自己有想法，实际上我们学校这一次教学创新大赛，教师发展中心的老师自己真的做得很辛苦，为什么这么讲呢？我们一些国家自然科学基金是自己去写的，然而教学创新好像自己要完整做起来的人不多。

我们有一个团队是做关于外国语的大学英语创新课程，我们从去年11月份就开始介入，这个团队本身是有实力的，在全国外研比赛拿了一等奖，我们是看他们4位老师是有基础的，所以就开始建想把他们推荐出来。当然我自己的目标是想把他们推到全国赛去，但结果没有通过。我们花了很多时间，而且和他们之间的冲突非常之明显，他们要坚持他们认为好的，认为非常不错的。我们拿过来说，你的理念是什么？你的模式是什么？你的考核评价理论又是什么？一问就把他们问住了，所以他们后来慢慢开始接受我们的想法，我们的做法，然后我们帮助他们设计，最终虽然只是在浙江省拿了一等奖，没有代表浙江省进全国赛，但是我们付出那么长的时间，包括我们还有一位同事生病条件下仍然在改报告和PPT。甚至可以说，我们老师最后上报的文本全部都是我去规范的。

实际上要做一点点创新，要去改变老师真的不容易，但是只靠发展中心的人绝对忙不过来，我们只能是做一个火种，带领更多的人，让他也亮起来，照亮更多的人，所以要联动。我是来自温州医科大学，我们还有很多附属医院，医院里面那就更复杂，不像学校的老师有比较清楚的固定时间，医院里面有个老师前两天做手术做到凌晨三点，然后早上上课就忘记了，回去一睡觉迟到了8分钟，按照我们正常的老师上课迟到8分钟就算教学事故了，但是他这种情况你说能给他算成教学事故吗？又不能给他算事故，但是又不得不处理，所以就面临两难，对医院的老师我们还要院院联动，即使是医院内部我们也想通过管理教学的副院长去促进，当然我们医院给的待遇是比较高的，你今天来上课和看病的价差，医院给你补。到学校里面上课是亏本的，那我们医院就给他付，所以我们进行联动，这是第二个机制。

第三个机制，我们做这个事情，刚才张晓军院长也讲到，比赛结束就结束了吗？没有，我们比赛完了之后总结，反思，然后把这个边际效应尽可能的放大，虽然我推出6组比赛出去，因为还有独立学院，之后，我们又把这些团队再凝结起来，让他们回到学院，回到专业，回到教研室要去放大。他怎么做的，他周围还有哪些选手能为我明年后年比赛做准备，当然我们是希望他去讲的故事都是充满正能量的，不然的话，说创新这么艰辛，冲突这么厉害。既然花了这么大工夫做这个事情，我们也希望它产生的效益更大一些。实际上创新大赛就像刚才张院长提到的，我们很多都是从老师的角度去做的，当然我们在进行比赛的时候，关注的是学生怎么做的，实际上我们的学生对老师本身的教学很少能够提出，老师你这里该怎么去讲更好，这样的学生是非常好的学生，我们是希望能够碰到的。言外之意是什么？创新要把学生调动起来，要让学生对老师的教学提出他的意见和建议，比如：你这么讲我不喜欢；你这么讲我要睡觉；你这么讲我要逃课。这种力量如果调动起来了，我们教师发展中心很多工作就会从主动变成被动了，老师来找你，这种力量希望能够激发起来，这是我讲的创新方面要想长期有效做下去的四种机制，谢谢大家。



# 03

## 教师心声

### 教学比赛：教师成长转折点

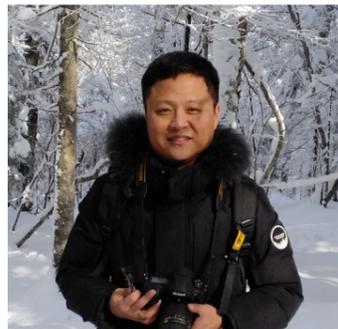
#### 积步——教赛的知行笔记

#### 教发中心如何发挥教学比赛的杠杆作用，提升学校教师教学文化

#### 西浦全国大学教学创新大赛参赛有感

#### 西浦归来话创新

### 教学比赛：教师成长转折点



金铁峰 延边大学  
吉林省课堂教学大赛一等奖

自陈宝生部长提出“以本为本，四个回归”以来，各大高校均再次明确了本科教学的中心地位。但实际情况是对于一线教师来讲，本科教学工作成效往往表现为内隐性及滞后性。相对应地，科研工作成果更容易表现为外显性及速显性。加之评价机制问题和学校定位问题，导致教学和科研失衡。作为青年教师，我个人的“青椒”蜕变历程中也经历了基本胜任、思想转变、改革实践到帮助他人这四个阶段。

#### 基本胜任

在我留校任教的早期阶段，主要的精力还是投入在了科研工作上，期间主持了一些科研课题，也发表了一些论文，对于教学的投入并不大。教学与科研应是对立统一的整体。教学和科研是高校教师的两大基本任务，也是青年教师成长过程中的两大支柱。但如何将有限的时间和精力分配到教学和科研中，是困扰每一位老师的普遍问题。彼时，对于我来说只能算是基本胜任。但每一位站在讲台上的老师都有一种共同的情怀，那就是成为一名好老师。但苦于时间、精力有限，在此阶段只能完成基本教学任务。

#### 思想转变

2017年我参加吉林省课堂教学大赛，并荣获一等奖，这次教学大赛彻底改变了我对课堂教学的认识。通过教学比赛我重新梳理本学科知识点之间的内在联系，深度挖掘学科特点及思想，在这一过程中使我的科研思维得到了进一步的升华。通过我校教师发展中心的集中培训，迅速提升了我的信息化教学能力，丰富了我的课堂内容；深入学习教学设计、教育学原理及教育心理学等师范类课程内容，提升了教学理论素养。通过教学比赛，在短时间内提升教师课堂教学能力，更新迭代教育理念起到不可替代的作用。每当我讲了一堂好课，与学生产生思想上的共鸣，使学生通过喜欢我的一堂课，从而加深对本专业的认可度，甚至重新审视自己将来的职业规划，明确自己的人生目标，我认为这样的成就感和幸福感是无可替代的。

## 改革实践

有了好的开始，接下来我尝试改革创新我讲授的专业课课程。我的课程改革主要涵盖两个方面。一方面通过整合不同课程内容，整合理论课与实验课，基于成果导向的理念，开展 PBL 等教学方法，改变课堂形式，激发学生学习活力，得到了很好的教学效果。另一方面，充分发挥我的科研专长，开设暑期学校科研实践类课程，带领本科生走进我的实验室一起完成课题，并将这些科研成果带到课堂中，使同学们能够在做中学、学中做。

## 帮助他人

我校教师发展中心在不同学院及专业均培训一批教学比赛型选手，均取得了优异的成绩。这些选手又辐射本学院及专业的任课教师，形成了“热爱教学、潜心教改”的良好氛围。

在 2020 年新冠疫情爆发期间，全校数万教职工不得不采取居家在线教学模式，我通过之前对于信息化教学的积累，拍摄 10 集小视频，讲解在线教学平台及软件的应用。这些视频不止帮助我校教师度过了难关，也帮助了外校教师进行在线教学。另外，作为我校新入职教师微格训练专家，我每年承担 10 余位新入职教师的微格训练，帮助大家的同时也提升了自己。

## 我校教发中心对于参赛教师的支持

近几年我分别参加省内课堂教学大赛，全国医药院校教学大赛，全国医药院校微课大赛等比赛项目。深有感触，我校教发中心在各项大赛的组织参赛过程中均给予选手大力的支持，为选手能够取得好成绩打下了良好的基础。不仅如此，教发中心还组织各种教研活动，为参赛选手的持续性成长搭建了良好的平台。

### (1) 参赛选手教学导师 + 专业导师双导师制

我校教发中心充分利用学校师范学院专家库宝贵资源，为每位参赛选手聘请师范学院教育学专家任教育学导师及聘请本专业资深教授作为专业导师。因此选手在备赛过程中真正达到了既提升本专业学科素养，同时开始了解并掌握教育学原理及教学方法。这一过程对于非师范类专业教师来说是非常宝贵的经历，可以彻底改变选手对于课堂教学及教学研究的认知。

### (2) 对参赛选手制度保障到位

选手在备赛培训期间及参加正赛期间，学校领导均高度重视，从选手的衣食住行，比赛期间的仪容等各方面均提供了大力的支持。对于在比赛中取得优异成绩的选手，学校在绩效奖励及职称晋升等方面均予以倾斜，激励了参赛教师们热情。

### (3) 新入职教师培训制度

我校教发中心制定了一套完备的新入职教师培训制度，包括各种讲座，专题报告及微格训练等。其中微格训练共为期 4 周，32 学时，包括中期审查及结业考察，新入职教师只有通过考核才能最终上岗。

## 积步——教赛的知行笔记



黄茜 湖南大学  
第六届西浦全国大学教学创新大赛特等奖获得者

教学是拾阶而上的向光之程，而教学比赛是立身、求道、创新的刻度表。作为一名高校教师，我从校级教学比赛到省级比赛，再到进入国赛，近 10 次的参赛经历，母校培养，恩师引领，同行鼓励，一路成长。

## 立身

2004 年入职教风优良的“千年学府”湖南大学。学校建立了模块化、多元化的教师入职培训体系，结合教育教学重点热点问题形成具有学校特色的主题培训、教学工作坊，提升教师教学水平。学校每年举办教学基本功大赛，同时开展其他多种教学竞赛活动，构建了校级 - 省级 - 国家级三级教学竞赛选拔机制，对参赛教师提供全方位培训服务，以赛促教，提升教师教学能力。

刚刚入职，学校教发中心组织多位资深老师给我们上培训课，学院的陈飞虎教授成为我的教学导师。当时，年轻的我在他们的眼睛读出，或还不能深刻理解，但是一定铭记“教育之任”。

06 年、08 年、10 年三次参加湖南大学教学比赛，荣获一次二等奖，两次一等奖。几门课程在参赛过程中不停打磨，完成了体系化构建，并逐渐形成了自己的教学风格。在此过程中，获得“湖南省高校青年教学能手”称号，湖南大学“我最敬爱的老师”称号。

## 求道

2015 年、2019 年代表湖南大学参加湖南省课堂教学比赛、湖南省信息化教学比赛等两大教学比赛，获得两项一等奖。

比赛过程中，一路指点我的老师，并肩作战的同事，都成为宝贵的财富。万炜老师心胸开阔，眼如明星，她总是在我身边帮助与指点我。教发中心备赛期间给我们安排了郑采星教授全程指导。郑老师极为敬业，长沙天暑如火炉，每次检查进度，他从不迟到，看到他白色衬衣湿透了背，给每一个人坚定的支持。在他们身上，我更加明白一个教师的“样子”。

湖南大学教发中心每年都给优秀教师外出进修的机会。2016年，我参加西浦教学研究班，在这里听到不一样的教学理念，这个勃勃生机的学校给我留下了深刻的印象。2019年，参加山东大学教学工作坊学习，和喻玲老师、王腊芳老师、李洁老师、陈千谦老师一起白天上课，晚上讨论。全国的一批热爱教学、精进学习的老师汇集于此，同组的伙伴是哈尔滨师范大学的么焕民老师、西华大学的唐丹老师等楷模式教师，至今仍记得他们黑板上一笔一划，讲台上言一行，处处皆为教育者的“风华”。

这个阶段，在省级的教学比赛中和高阶的教学培训中，受益前辈指点，问道“什么是优秀的教师”，反思学习理念，改进教学设计。

## 创新

教学比赛的重要意义之一是促进教学创新。2019年参加湖南省信息化竞赛，我们梳理信息化资源，主持开发两个色彩软件。比赛中，与同行对比，发现慕课建设的必要性。2020年，用半年时间实景拍摄、精工细作，完成《色彩密码》慕课，选修学校超过200所。教学中使用小组合作法学习，学生的积极性大大提高。课程带来的教学生态的良性循环，源源不断支持学生在学习中探索自我，服务社会。

2020年底，开始备赛第六届全国西浦教学创新大赛，与首届全国高校教学创新大赛，在三个月内，从教学哲学、教学设计、教学方法等基础问题起底，阅读相关书籍超过百本，梳理思辨性的教育思考：什么是教育？教育于社会进步的意义？教育于个人发展的意义？教育者是什么价值？我听到不同流派的声音，也从教育学的角度，领会为什么要“以学生为中心”。这都是教学自内而外的重要动力。创新来自与对原生动力与基础逻辑的清晰认识。我真正开始从教育学科的整体性考量教学的创新与实践。

## 汇力

2020年10月，我进入第六届全国西浦教学创新大赛赛程。好的比赛是一次好的教育设计。西浦创新赛制设计新颖合理，比赛过程，一路收获：读张晓军院长的文章，参加论坛讨论，理解教育是理念也是系统；实地调研员彭老师和郑老师，热烈真诚的在调研过程讨论教学问题；比赛现场西浦后台工作人员精准的配合，各位老师不仅负责，他们让我感觉到她们总是和我站在一起；决赛刚走下舞台，就有现场初识的老师给我发来各种非常有价值改进意见；席校长与评委在颁奖典礼上给予真诚鼓励与认可。每一步都真诚有效，让我感受到被看见、被尊重。

西浦不是简单比赛，他们是在汇集一股真正的教育力量，让真正的教育者被大众看到，让他们相互靠近，让更多人随着这道光，明心，汇力，合流。

教学比赛是论道见贤的盛会，是阶段性自我反思的机会。我在每一次珍贵的教学比赛中磊石积步，行践千里。

## 教发中心如何发挥教学比赛的杠杆作用，提升学校教师教学文化



方建松 广东白云学院  
第六届西浦全国大学教学创新大赛一等奖获得者

### \* 贵校的教学文化、教学氛围如何？

方：

广东白云学院以应用型本科教育为基础，稳步拓展国际教育，大力推进继续教育，形成多层次、多形式的人才培养体系，践行“以需求为导向、以学生为中心、以能力为本位、以服务为宗旨”的办学理念和“敦品励学、求是笃行”的校训，发扬“敢为人先、追求卓越”的白云精神，以国际化战略为引领、以信息化战略为支撑，深入推进校企协同育人人才培养模式改革，为粤港澳大湾区经济社会发展培养具有国际视野、创新意识、工匠精神和实践能力的高素质职业性应用型人才。本校自2013年开始实行“以学生为中心”的教学范

式变革，坚持推行“以学生的学习为中心、以学生的学习效果为中心、以学生的发展为中心”的教育教学理念，鼓励教师教学创新。同时开展各类教学比赛活动，以赛促教。每年的校内教学比赛，不仅加强了教师间的沟通交流，营造了良好的分享学习氛围，通过比赛反思，教师的教学水平和能力也得到的极大的提升。

以设计类教学为例，将知识目标、能力目标与素养目标纳入课程中，并融入课程思政，集创新、技术、思政、艺术为一体的交叉学习融合过程，从前期调研准备（课程思政熏陶、专业知识构建、独立思考、辩证思维能力等），到设计中期系统设计（提高团队意识、培养职业道德观念、强化社会责任感、树立正确三观等），再到设计后期制作（培养工匠精神、传承意识、制作能力等），均是在立体、仿真或真实的社会化环境中完成创造力向生产力的转化。这一过程通过价值观的引导，能使学生进一步增强对中国特色社会主义的政治认同、思想认同和文化认同，并转化为拥护党和国家、拥护社会主义、建设社会主义的实际行动，进而促进学生综合素养的全面发展，实现专业成才，精神成人。

我校践行校企合作机制，校企共建产业学院、共建专业、共建课程，并建设实践教学基地，专业教师和学生走出校园走进企业，了解到企业的运营机制和岗位要求的变化、科技的发展，跟上更新迭代与发展的脚步，培养实践动手能力、职业发展能力等。以设计类学生为例，学生在大二、大三阶段开始接触校企真实项目，并进入企业与领导层、设计师、工程师了解设计需求、生产流程等，企业也会来学校课堂上进行设计指导、工程指导，培养过程都与企业岗位要求、项目设计要求紧密结合，改变了传统的教学方式，让学生走出去、实践出真本事！通过校企合作创新教学机制，形成“学生们学得更有动力、教师们教得更带劲、企业更愿与我们合作”的循环机制，营造了良好的教学氛围！

**\* 您参加过哪些教学比赛，比赛前后，教发中心或者比赛组织者安排的哪些活动，给作为选手的您提供了支持？参加西浦比赛的整个历程中，您觉得哪些环节给您带来了哪些帮助？**

**方：**

2021年西交利物浦大学教学创新大赛、2020年教育部首届高校教学创新比赛、2020年广东省本科高校课程思政比赛等等。我校教发中心会推送大赛相关信息，鼓励教师积极参与。对于参赛教师及团队，教发中心给予大力支持和帮助，例如开展赛前培训，成立赛事专家小组协助参赛教师备赛，安排专职工作人员陪同参赛教师现场比赛并做好后勤保障工作等。教发中心全力支持并配合参赛教师比赛，中心领导关注赛事的各个阶段，全程参与并给予专业指导。

比赛全经过感动到的点很多，最大的帮助就是大赛为对教学有想法、有激情、有创意的一批教师提供了一个可以尽情地自信地展示自己的平台，它打破了年龄段、学科和学校的藩篱，为从不同地域，拥有不同经历的教师提供了公平的竞技舞台，在这里大家可以充分沟通、互相学习。西交利物浦大学做为此次大赛的主办方，从校长到 ILEAD 团队的团结和付出、高效和严谨，让这个大赛以其鲜明的风格脱颖而出，影响越来越大。西浦做为主办方让比赛不仅仅是比赛，更是参赛选手们认识和建立友谊的温馨美好平台。它真正真正让教学回归教学，从教学创新重塑教学。关注学生体验和创新模式的可普及性更好地引导大家把教学的重点从教转移到学，并且开启了各个学科和背景的老师都可以借鉴的模式。生命影响生命，人影响人，希望西浦教学创新大赛越做越好，影响到更多人！

**\* 以您的观察，您觉得各级教学比赛对一线教师的价值是什么？**

**方：**

1、通过比赛，可以让老师们对课程、专业有更加系统的认识；教学竞赛不仅促进教师在教学基本功方面快速提高，更为重要的是使他们对教学工作有了新的领悟和认识，思想得到新的升华。而恰恰是这一点，将会成为教师今后成长的不竭动力。为在教学竞赛中取得好成绩，教师在赛前都要做大量的准备工作。

2、其次，在整个比赛过程中，得到许多资深名师和前辈专家及同事的热情指导与帮助，也与其他参赛的优秀教师进行了宝贵的交流；教学竞赛并非只是比赛，而是一种百家争鸣的交流。教学竞赛的教师来自学校各教学学院，课程的涵盖面比较广，因此，有助于教师在展示自己的同时，与其他参赛教师进行广泛的交流。参与者可以互相学习，取长补短，共同提高。

3、教学竞赛为教师提供了展示能力和水平的舞台，通过参赛在充分展示自己的教风教态、教学责任心、教学的设计的同时，还可以考查自己对知识的处理能力、对所教课程内容的理解和熟悉程度、课堂教学组织能力、教学方法和技巧、语言表达、图示板书、多媒体课件在课堂教学中的运用水平以及教学特色等各个方面。西浦全国大学教学创新大赛以后，经过参赛过程中对数年教学思路的整理，我对自己的教学理念和实践进行了进一步的系统总结，更明了自身的利弊；而通过向同行们的学习，我按照自己对教学的理解在自由度更大的选修课中实践了对教学的高层次设计，在这个过程当中，收获了满满的成就感和对教学更高昂的热情。

## 西浦全国大学教学创新大赛参赛有感



**何南 大连交通大学  
第六届西浦全国大学教学创新大赛二等奖获得者**

参加西浦比赛，是个梦，它提供了一个机会，打破我的现有舒适圈。去全国性的赛场试试，更是为我自己的六年付出和坚持给予了一份肯定。要知道，我在学校的青年教师比赛都没曾冲出过学院，更何谈这么大的比赛。然而，西浦比赛带给了我希望——这份希望是公平的，是有动力的，同时，它也是鲜活的，是好玩的。我希望创新，不喜欢被拘束，否则的话，如果仅仅是为了完成任务，循规蹈矩，按照套路，亦步亦趋，我会说，这样不好玩。

所以，在整个参加西浦比赛的过程中，我是很享受的，因为它足够的好玩，或者说它没有任何的限制，可以让我尽情地玩，玩出自己：我可以招募小演员，和他们一起演戏——第一次当导演的感觉真好；我可以去系统地思考我到底做了什么，然后记录

下来，在没有模板的情况下，做了什么就书写什么；调研员入校调研的时候，接受他人的采访、鼓励和表扬，那种感觉就像是在茫茫人海中寻求到知己；再到收到了进入全国前 20 名的通知，那兴奋，哈哈，简直了，真不太相信它是真的！

西浦比赛为时一年，有很多个环节，虽然挑战不小，但是成长更大。感触最深的环节是大众评审，看着群里老师们的争论，“拧巴”二字油然而生；给我带来帮助最大的环节是决赛前的准备，重新去看自己到底做了什么；最创新的环节是视频的录制，太好玩啦。回顾这一整年的经历，从刚参赛时提交的就像是小学生流水账式的内容阐述，到决赛现场系统完整呈现的创新体系，这中间的成长，连我自己都是惊讶的——是的，这就是我做的事情。

还记得，在 2020 年创新者大会《我是老师》的活动中我就曾经说过，当教师这个场景是我的人生梦想，教书育人是我的人生目标。很多人看到我投入工作的状态，会说这肯定是个年轻的老师，那么有热情。也有老师直接和我说，我觉得你做的循环式打分模式很好，但是一想到我要做，要花费那么多时间和精力，我就打退堂鼓了。恍惚之间，想起了刚当老师时，学生对我说：每个刚来的老师都这么有热情，爱折腾，过一年就没了那个劲儿了。一晃，已经六年了，我还是那个有热情的老师。颁奖前，我摸了摸我的初心，恍惚之间，我看到了一个小女孩，考试成绩在后十名，被老师叫了家长，老师在课后为这个女孩补课，帮她重新找回自信。对啦，这个小女孩就是我。

我的成长，离不开我们学校的教发中心，感谢教发处长和中心其他老师与我结伴成长，他们给予我肯定，给予我空间，给予我动力，更多的是在参赛过程中提供的贴心支持。我们的教发还很年轻，改变是很难的，我们处长总是我把西浦带到大连交通大学的。庆幸在西浦的带动下，越来越多的教师投入到创新之中，这真的是那一片星星之火，必将带来翻天覆地的变化。

比赛完了，西浦又让我重新摸了摸初心，庆幸还未偏颇，庆幸还在路上。

## 西浦归来话创新



姚敏、翟燕丹、赵明盟、闫瑞琼、曹智博、郭芬、任娇品 中原科技学院

2021年5月，中原科技学院姚敏、翟燕丹、赵明盟、闫瑞琼、曹智博、郭芬、任娇品等7位参赛教师心怀期待，共赴西浦，现场观摩第六届西浦全国大学教学创新大赛决赛，心灵受到强烈震撼，故将我们的收获和感悟汇集整理分享给大家，期待与更多热爱教学、关注教学创新的老师们一路同行，一起成长。

### 万语千言 唯有感谢

感谢学校、学院给我们提供这次西浦学习的机会；感谢学校教师发展中心老师们对我们的关爱、照顾以及期待；感谢西浦提供的平台；感谢在西浦遇到的前辈及同行；感谢天津工业大学孙永利老师和河北金融学院杨国藏老师给予的答疑和辅导。

### 新的使命 未曾止步

新的时代，新的环境，新的学生，我们又怎敢止步。教育转型的大时代已然萌芽、落地开花。“新”是我们的使命，因此我们不断努力更新教学案例，尝试变换教学手段，以期常变常新，吸引学生，但这次西浦让我们看到了更多更丰富的教学创新案例。“CBET”、“OBE”等教学模式、“三段式”评价方式、“两性一度的教学目标”、“教学内容的本土化”等，听后才觉得自己的教学创新粗糙、简单，但同时也有了努力的方向和空间。特别喜欢西浦陈冰老师在分享时所说的话，教师的责任是向未知领域挑战，带领学生走向未来。未来的一切都是新的，我们愿在未来的教学路上知行合一、无问东西，做一个匠心传承者。

### 植根课堂 扎根学生

教学创新没有一蹴而就，看到教学创新决赛教师的展示，我们被深深地震撼。杨国藏老师“基于FASE模式的云空间智慧教学模式”、蓓老师“基于ICE模式的《国际物流（英）》全链路知识体系的探索与实践”、李娜老师“基于成长型思维的复盘式教学法”等，每位老师从教学理念、教学方式手段、教学模式、教学评价等方面做了详细、周密的设置，在课程建设上植根课堂，扎根学生，投入了大量的时间。首先，教师的成长离不开“根”的坚定，课程的教学创新亦是如此，所做的每一步革新都须扎实有力，不可急于求成，浮于表面。其次，学生和老师之间的关系，犹如水和鱼，在教学创新中彼此成就，共同成长。植根课堂，扎根学生，方能始终。

### 思的力量 诸多疑问

决赛中“复盘”两字屡次被提及，这包括学生对知识掌握的复盘，也包括教师教学的复盘。教师的成长过程是不断思索、反思的过程。此次的西浦之行，我们有如下几点思考：首先此次创新大赛决赛的课程偏实践类课程，对于理论课程的教学创新较少，那么教授理论课程的教师该如何入手创新呢？其次，团队作战，入围决赛的清一色团队作战，教学创新团队建设该如何做？然后，教学过程评价的细则如何制定？最后，教师如何高效地提炼了自己的教学模式、教学过程等信息？在此，希望有更多前辈带给我们年轻教师更多珍贵的经验，期待前辈们的指导和引领。

### 耐住寂寞 守住繁华

成功的人往往要经历一段无人支持、无人帮助的日子，而这段时光，恰恰是沉淀自我的关键阶段。犹如黎明前的黑暗，捱过去，天也就亮了。教学创新如若要有所为，便要耐住寂寞。每一个走到全国总决赛的教师，背后真正付出的努力、捱过的孤独时光，为教学、科研所做的奉献，最后都成了闪耀在头顶的光环。安静下来，不断学习，不断摸索，这是驱动我们不断成长的光，是走向繁华的精神支柱。

### 言犹在耳 倍受鼓舞

“大学是个游泳池，进入大学是为了让学生具备跳入大海的本领”，“痛点、赌点”、“老师专业本领的恐慌”、“菜单式学习”、“复盘”、“两性一度”、“高阶思维”、“项目”、“成果输出”、“实践平台”、“量化评价体系”、“以学生需求为设计课程”、“打碎重新组合”、“结果卡片”、“跨学科”、“教学内容本土化”、“三段式给分”、“同理心”。我们看到了优秀高校教师为教学所做的努力，他们有刚入教育行业不久的新人，也有白发苍苍的教授，有公办大学，亦有民办院校。他们在教学创新大赛中展示的良好久久回荡，我们倍受鼓舞。

### 五湖四海 共同目标

为了教学创新这一目标，我们看到来自五湖四海的老师们奔赴在路上，来到苏州，来到西浦；看到了老师们因成长而灿烂的笑脸；看到了报名无门槛、待遇无差别的西浦服务。在教学创新的路上，有时候我们倍感孤独，但看到来自五湖四海的老师们，我们倍感幸福，更有力量。

学必悟，悟必生慧，教学创新始于足下，任重道远。

# 04

## 论文导读

题目：高校教学与科研结合的政策困局与破解路径  
——基于科教结合政策文本（1987-2016年）的分析

**Title: Aligning Practice to policies: Changing the Culture to Recognize and Reward Teaching at Research University**

题目：政策与实践相结合：改变文化以认可和奖励研究型大学的教学

题目：从大学教学与科研的关系看大学文化的嬗变

**Title: Improving University Reward for Teaching  
—— A Roadmap for Change**

题目：改善大学教学奖励——变革的路线图

题目：论教学竞赛对提升青年教师教学能力的重要性

题目：高校教学与科研结合的政策困局与破解路径  
——基于科教结合政策文本（1987-2016年）的分析

作者：李永刚

来源：教师教育学报 2017

杂志权威性：RCCSE（中国核心扩展版学术期刊）

影响因子：0.308

摘要

促进教学与科研结合是国家科教政策的基本导向。然而，通过分析1987-2016年高校教学与科研相结合的一系列政策文本，发现存在两大困境：一是所谓的结合主要通过科研反哺教学来实现，在日益强调高校科研对国家创新发展的重要作用的背景下，高校教学在与科研相结合的过程中，处于劣势和被动地位；二是政策制定机构之间缺乏强有力的联动，政策推动力度缺少硬性规定，对微观实践行为的控制力较弱。因此在政策制定过程中，政府一方面要扬长避短，做好政策组合与配套；另一方面要创新思路，疏堵结合，通过制度改革，引导更多的资源与力量投入高校教学。促进高校教学与科研结合的政策路径在于：（1）通过科研计划的附属教学项目改革，发挥科研项目的人才培养效应；（2）采用限制性教学经费拨款方式，加强高校教育教学资源投入的针对性；（3）通过顶层设计教学型教师发展通道，优化分配高校教学资源；（4）研究制定教师教学投入的基准量，引导高校规范教师教学管理。

网址

<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2018&filename=J1X201704011&v=iaAAVQoXPEVROCA8UaYoib9WwcCdR4p9korsB4jOkPrGcFU6sYjOLE1xRgyyY1YJ>



## TITLE: Aligning Practice to policies: Changing the Culture to Recognize and Reward Teaching at Research University

### 题目：政策与实践相结合：改变文化以认可和奖励研究型大学的教学

BY: Dennin M, Schultz ZD, Feig A, Finkelstein N, Greenhoot AF, Hildreth M Leibovich AK, Martin JD, Moldwin MB, O'Dowd DK, Posey LA, Smith TL and Miller ER.

In CBE-Life Science Education 2017 Vol. 16(4)

杂志权威性：SCIE（科学引文索引扩展版）

影响因子：3.325

#### ABSTRACT

Recent calls for improvement in undergraduate education within STEM (science, technology, engineering, and mathematics) disciplines are hampered by the methods used to evaluate teaching effectiveness. Faculty members at research universities are commonly assessed and promoted mainly on the basis of research success. To improve the quality of undergraduate teaching across all disciplines, not only STEM fields, requires creating an environment wherein continuous improvement of teaching is valued, assessed, and rewarded at various stages of a faculty member's career. This requires consistent application of policies that reflect well-established best practices for evaluating teaching at the department, college, and university levels. Evidence shows most teaching evaluation practices do not reflect stated policies, even when the policies specifically espouse teaching as a value. Thus, alignment of practice to policy is a major barrier to establishing a culture in which teaching is valued. Situated in the context of current national efforts to improve undergraduate STEM education, including the Association of American Universities Undergraduate STEM Education Initiative, this essay discusses four guiding principles for aligning practice with stated priorities in formal policies: 1) enhancing the role of deans and chairs; 2) effectively using the hiring process; 3) improving communication; and 4) improving the understanding of teaching as a scholarly activity. In addition, three specific examples of efforts to improve the practice of evaluating teaching are presented as examples: 1) Three Bucket Model of merit review at the University of California, Irvine; (2) Evaluation of Teaching Rubric, University of Kansas; and (3) Teaching Quality Framework, University of Colorado, Boulder. These examples provide flexible criteria to holistically evaluate and improve the quality of teaching across the diverse institutions comprising modern higher education.

#### 摘要

最近在 STEM（科学、技术、工程和数学）学科中改进本科教育的呼吁受到了用于评估教学效果的方法的阻碍。研究型大学的教职员工通常主要根据研究成功进行评估和晋升。要提高所有学科（不仅是 STEM 领域）的本科教学质量，还需要创造一个环境，该环境中，教师职业生涯各个阶段中的不断改进都会受到重视、评估和奖励。这就要求在院系、学院和大学层面的教学评估中，始终如一地采用反映公认的最佳实践的政策。证据表明，大多数教学评估实践并未反映既定政策，即使政策明确支持教学作为一种价值。因此，实践与政策相结合是建立重视教学的文化的的主要障碍。在当前国家努力改善本科 STEM 教育的背景下，包括美国大学协会本科 STEM 教育计划，本文讨论了将实践与正式政策中规定的优先事项保持一致的四个指导原则：1) 加强院长和主席的作用；2) 有效利用招聘流程；3) 改善沟通；4) 提高对教学作为学术活动的理解。此外，本文还列举了三个改进教学评估实践的具体例子：1) 加州大学欧文分校的三桶绩效评估模型；(2) 堪萨斯大学教学标准评估；(3) 科罗拉多大学博尔德分校的教学质量框架。这些例子提供了灵活的标准，可以用来全面评估和提高现代高等教育组成的不同机构的教学质量。

#### 网址

<https://www.lifescied.org/doi/10.1187/cbe.17-02-0032>



## 题目：从大学教学与科研的关系看大学文化的嬗变

作者：张湘韵

来源：高校教育管理 2015

杂志权威性：CSSCI（中文社会科学引文索引）

影响因子：2.198

### 摘要

大学教学与科研的关系是高校教育教学中长久以来的核心话题之一。大学教学与科研相互包容、趋近融合已成为大家共识，但是从大学教学、管理、评价等各方面来看，教学与科研依然有着摩擦与矛盾，究其原因并不是简单的孰轻孰重问题，其中更是反映了大学文化的发展变化。从历史视角来考察，大学教学与科研的关系可以分为五个阶段，即教学的形成、教学与科研的受制、小科研大教学、科研的确立、教学科研，通过大学教学与科研关系可以清晰地反映大学文化独立、霸权、危机与重立、消解与融合的发展嬗变过程。

### 网址

<https://www.lifescied.org/doi/10.1187/cbe.17-02-0032>



## TITLE: Improving University Reward for Teaching — A Roadmap for Change

## 题目：改善大学教学奖励——变革的路线图

BY: Dr Ruth Graham

In 4TU. Centre for Engineering Education 2019

### ABSTRACT

Universities across the world are aware that their institutional support and reward systems do not adequately recognize academic contributions to teaching and learning. As a result, many are planning far-reaching changes to appointment, promotion and/or professional development systems. There is no doubt that systemic changes are challenging to design and deliver – and there is much to be learnt from universities that have already navigated the reform process.

Aimed at universities considering making changes to the way they recognize and reward teaching achievement, the Roadmap for Change is designed to help institutions avoid the pitfalls often associated with such reforms and to optimize the chances of a successful and sustainable change.

The Roadmap offers insight into how the process of reform might be planned and implemented. It draws on the experiences of universities that have engaged in changing institutional support and reward systems for teaching achievement, and is informed by in-depth interviews with individuals who played a key role in designing and delivering institutional reform at these universities. Based on these expert views, the Roadmap identifies strategies associated with successful changes to university systems for recognizing and rewarding teaching.

As a resource for universities considering changes in how they reward teaching achievement, the Roadmap is designed to be used selectively and adapted to fit with the university's institutional vision and contexts. It builds on the Career Framework for University Teaching project, which has developed a structured pathway for academic career progression on the basis of achievement in teaching and learning.

**摘要**

世界各地的大学都意识到，他们的机构支持和奖励制度并没有充分认可对教学和学习的学术贡献。因此，许多国家正在计划对任用、晋升和 / 或专业发展制度进行影响深远的改革。毫无疑问，系统性改革的设计和实施具有挑战性——我们可以从已经走过改革进程的大学中学到很多东西。

为了改变大学认知以及奖励教学成就的方式，“变革路线图”用于帮助机构避免经常落入与改革相关的陷阱，最大程度地把握成功且可持续变革的机会。

路线图提供了如何规划和实施改革进程的见解。它借鉴了一些大学在改变教学成就的支持制度和奖励制度方面的经验，并通过采访对这些大学设计和实施制度的过程中发挥关键作用的个人来获得相关信息。基于这些专家的观点，路线图确定了用于大学系统的成功变革相关联的策略来认可和奖励教学。

路线图的设计是有选择性，并适应大学制度愿景和背景的，因此可以用作改变大学教育激励机制改革的资源。它建立在“大学教学职业框架”项目的基础上，基于教学和学习的成就，为学术职业发展制定了一个结构化的路径。

**网址**

<https://www.lifescied.org/doi/10.1187/cbe.17-02-0032>

**题目：论教学竞赛对提升青年教师教学能力的重要性**

**作者：邱小燕 肖雄**

**来源：西南师范大学学报 2019**

**杂志权威性：北大核心**

**影响因子：0.669**

**摘要**

通过参加西南大学第十二届教学竞赛的亲身经历，对比赛方式、比赛规则和赛后影响等方面谈了切身体会，并分析了青年教师对教学竞赛热情不高的可能性原因及可采取的可能性措施，指出参加教学竞赛是提升青年教师教学能力的一种方法，西南大学以“上好一门课”为比赛宗旨和目的，其比赛方式和结果更能反映参赛教师的真实教学水平。

**网址**

<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2019&filename=XNZK201905025&v=ctM2uU%25mmd2FkhCJw6fEksNst2%25mmd2BVstlyoWywsqXEZnNckzaR%25mmd2FiwlxzfWPMVriKGcErDyd>



# 05

## 联盟动态

### 1

5月理事大会期间，联盟秘书长张晓军以《认证助力可持续发展的教师发展》为题，以对行业认证的操作逻辑进行了详细阐释：通过建立教师的素质模型，构建清晰的教师发展项目的开发框架，定期评估改进，对教师个体的发展给予认可，形成持续改进的机制，从而推动教发中心的发展体系化，推动教师评价标准从感性化、经验化转向理性化、专业化。

### 2

5月理事大会期间，秘书处邀请专家讲解了美国印第安纳大学高等教育研究中心的大学生参与度的教师调查应用情况以及将其进行本土化的思路。自此，教师教学质量评估诊断项目在原有的中国特色路线基础上，将开辟美国解决方案的中国化路线。东北财经大学正在着力于第一阶段的修正，形成可以评估教学质量的框架，第二阶段希望做线上软件平台，第三阶段做大数据分析。

### 3

教发联盟组团行活动的首站定于延安大学，依托延安大学教发中心的特色发展及延安周边丰富的红色教育资源，开展相关活动。原定8月下旬举办，因疫情防控延迟进行，时间待定。如果有联盟单位教发中心感兴趣，也希望发起组团，欢迎跟秘书处取得联系。

### 4

联盟第五次季度会拟于10月在东北财经大学举行，届时将对教学质量评估项目进行重点研讨，计划邀请这方面的教发专家或研究学者进行分享和研讨。欢迎感兴趣的专家学者联系秘书处。

高校教师发展中心可持续发展联盟  
《校长直通车》战略合作机构：澳门同济  
慈善会北京办事处

澳门同济慈善会是由曹其真女士及社会知名人士林金城先生于2006年在澳门注册成立的私人基金会。以“让每个中国的青少年儿童都能公平地享有优质教育，成长为有能力适应和建设未来的人”为使命，澳门同济慈善会在北京设立办事处，系统地开展对中国内地教育领域的资助工作，关注学前教育、初等到高等教育、教育生态建设、社会创新4大领域。



澳门同济慈善会