

新时代高校教师教学发展支持体系的探索与构建

——以深圳大学为例

巫俊强, 袁柯明, 胡新元

深圳大学, 广东 深圳

收稿日期: 2022年3月14日; 录用日期: 2022年4月18日; 发布日期: 2022年4月25日

摘要

改善“重科研轻教学”现象及建立多元化多层次评价机制已成为当前高等教育领域综合改革的重点,也是提升高校教师教学水平的关键任务。本文在简要阐述当前高校教师教学能力发展面临的普遍性问题基础上,系统分析了深圳大学2009年以来实施的新时代高校教师教学发展支持体系,深入剖析了其经验做法和成效,为国内其他高校教师教学发展改革提供借鉴。

关键词

教学发展, 分类提升, 多层激励, 深大模式

Exploration and Construction of Teaching Development Support System of University and College Teachers in the New Era

—A Case Study of Shenzhen University

Junqiang Wu, Keming Yuan, Xinyuan Hu

Shenzhen University, Shenzhen Guangdong

Received: Mar. 14th, 2022; accepted: Apr. 18th, 2022; published: Apr. 25th, 2022

Abstract

The improvement of the phenomenon that “universities and colleges attach more importance to

scientific research than to teaching” and establishment of a diversified and multi-level evaluation mechanism have become the focus of the comprehensive reform of higher education at present, which is also a key task to improve the teaching capacity of university and college teachers. On the basis of briefly describing the universal problems facing the current teaching ability development of university and college teachers, this paper systematically analyzes the new-era teaching development support system of university and college teachers implemented by Shenzhen University since 2009 and deeply explores its experience, practices and effects, so as to provide reference for the teaching development and reform of other universities and colleges in China.

Keywords

Teaching Development, Classification Promotion, Multi-Level Incentives, Shenzhen University Model

Copyright © 2022 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

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。教师承担着传播知识、思想、真理的历史使命，肩负着立德树人的时代重任。进入新时代，党和国家对教师发展提出了更多的期待。党中央、国务院于2018年1月出台的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，提出建设党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍[1]，随后又于2019年2月颁布了《中国教育现代化2035》，明确提出要夯实教师专业发展体系，加大教师表彰力度[2]。教育部等六部门于2020年12月印发的《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》则强调把握高校教师队伍建设改革的时代要求，坚持把教师队伍建设作为基础工作[3]。教师队伍建设上升至国家战略，为实现高等教育内涵式发展提供重要的师资保障，教师队伍建设质量决定了高校的发展速度和提升高度。教师是教育工作的中坚力量，没有专业化的教师队伍，就很难培养出高素质的创新创业人才。教师教学发展是高校建设的基础性、关键性工作，得到了空前重视。

教师教学发展是指教师通过更新教学理念、丰富教学知识、形成独特教学风格等多种手段，提升教学能力，实现自我价值的过程[4]。在高校教师专业化发展的背景下，当前教师发展支持体系的构建逐渐受到学界的研究关注。我国高校教师教学发展从最初的模仿苏联和美国，到现在走出具有中国特色的高等教育发展道路，共经历了起步、发展和繁荣三个阶段。1998年颁布的《高教法》，对推动我国高校教师教学发展具有重大的意义。此后，陆续出台相关文件和政策，使教师教学发展逐渐体系化。目前我国高校教师教学发展支持体系，主要以教师教学发展中心为平台，通过建立帮扶发展机制、完善组织机构、制定教学质量评价标准以及形成激励机制等途径[5]，促进高校教师教学发展，提升教师的专业素养和教学技能。

随着我国高校教学改革的不断深入，高校教师教学发展支持体系的构建不仅体现了学校的管理水平，更促进教师教学的成长发展和人才培养质量的提高。近年来，不少高校纷纷结合自身特点实施了一系列尝试。地处我国改革前沿阵地的深圳大学从2009年开始，通过实施分层分类分步骤的教师教育教学能力提升计划，建立多层教学激励模式，创新课堂教学评价体系，改革教学管理机制，积极构建了极具特色的高校教师教学发展支持体系。本文通过分析深圳大学实施的新时代高校教师教学发展支持体系，深入剖析了其经验做法和成效，总结了“一个核心、七大机制”的“深大模式”，为国内其他高校教师教学

发展改革提供借鉴。

2. 高校教师教学发展面临普遍性问题

高校教师教学发展是落实立德树人的关键因素，是高校高质量发展的基础和保障。然而，高校教师教学发展面临着多重问题，阻碍了高校人才培养质量的提升，主要体现在以下几方面。

2.1. 过于偏重科研导致教学投入不足，科教融合不紧密

科教融合指科研活动与教育教学活动有机融合，旨在科研活动中培养学生，这一理念与新时期高等教育发展相适应，然而大部分中国高校的科教融合效果并不理想，科研与教学活动仍处于非耦合状态[6]。究其原因，主要有教育管理的体制僵化、轻视教学的行为偏差以及科研至上的认知障碍等[7]。中共中央、国务院于2020年10月印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》指出“突出教育教学实绩，加强对教学工作的约束和激励”，试图改变教师对教育教学工作重视不够的现状。然而，在高等教育领域综合改革深入推进及“双一流”高校建设背景下，科研成果作为高校发展评价关键因素的局面一时难以改变，重科研轻教学、急功近利、重成果数量等现象依然广泛存在，导致高校教师教学发展难以步入良性发展的轨道，高校教学与科研失衡的问题难以解决。

2.2. 教育教学能力欠缺，教学内容表达不生动及效果欠佳

随着我国高等教育规模的扩大，高校师资力量趋于年轻化，博士研究生成为高校教师队伍的主力军。然而，过于偏重论文及科研课题的考核导向使得高校青年教师教学能力的发展陷入多重现实困境之中。一方面是青年教师教学学术态度消极，忽视教学的重要性以及忽视教学“质”的提升与发展。另一方面是青年教师教学知识结构的失衡，青年教师开展有效教学所应具备的教育学、心理学、教学法等知识匮乏，缺乏教学实践经验，基于课堂教学实践的创新能力不足[8]。总括而言，部分高校教师教学能力存在缺乏教育教学相关知识、教学应用能力不足、教学设计能力匮乏、教学反思与评价能力有待提升等弊端[9]，最终导致教学内容表达不生动，课堂教学效果欠佳。

2.3. 运用信息技术改进教学能力薄弱，信息技术与教育教学融合不充分

虽然我国大多数高校教师已经初步具备信息化教学的基本能力，但运用信息技术改进教学能力薄弱，无法正确且合理地应用微课、慕课等新型教学资源。教师专业化发展由于信息技术的融入，正在发生着急剧的变革，数字化时代教师的教学不再是技术与教学方法的简单叠加，而是一种面向更加复杂学习环境的技术与教学的融合式创新[10]。尽管目前中国高校学习空间已经不同程度得到了升级换代，但是部分高校教育信息化建设出现重硬件轻应用，导致通过信息化开展教学改革进展缓慢，教师没法精准分析学生学习状况，未能充分利用信息技术促进教学模式发生有效创新，信息技术与教育教学融合还十分有限[11]。

2.4. 教师教学提升覆盖不全面，教学理念更新不及时

目前我国高校教师队伍规模不断扩大，各高校教师教学发展中心通过开展名师公开课、教学观摩、教学经验分享等活动帮助教师提高教学能力，但部分教师参与教学活动不积极，仍然存在教师教学提升覆盖不全面的现象，如何提升教师教学能力成为各高校面临的一个难题。另一方面，部分高校教师教学理念更新不及时，学生被动接受教学。在新的时代背景下，先进的教学理念是确保教学有效性的关键因素，高校教师转型成为必然，教学理念将以教师为中心向以学生为中心转变[12]。但部分高校教师在教学活动中违背了这一理念，依然以教为中心，实行满堂灌的教学，不能与时代同进步，最终不利于学生学

习积极主动性的发挥,也不利于学生综合素质的提高。

3. 新时代高校教师教学发展支持体系的探索与构建

深圳大学遵循教育规律和教师成长发展规律,主动适应教育现代化对教师队伍的新时代要求,以强化教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务,以提高教师专业素质能力为关键,以促进教师教学成长为目标,通过实施分层分类分步骤的教师教育教学能力提升计划,建立多层教学激励模式,创新课堂教学评价体系,改革教学管理机制,促进教师教学成长发展,努力建设高素质专业化创新型教师队伍。

3.1. 构建教师分类提升机制,实施全员覆盖的教师教育教学能力提升计划

学校根据上级教育部门文件精神,结合教师教学成长特点,制定《深圳大学教师教学成长能力提升实施方案》。通过分层分类分步骤项目实施(见表1),推行新入职教师“薪火计划”、青年教师“精进计划”、骨干教师“攀登计划”和资深教师“登峰计划”,促进教师教学成长及能力提升,推进教师培训、研修访学、咨询交流等工作的常态化、规范化和制度化,引导教师教书育人与自我修养相结合、教学业务学习与自身成长相结合,着力培育一批骨干教师和卓越教师。通过示范引领、重点推进、以点带面,切实提升教师的教学素养和教学水平,营造注重教学质量的氛围,深化教育教学改革创新。

Table 1. Classification improvement project of teachers in Shenzhen University

表 1. 深圳大学教师分类提升项目

教师类型	能力提升项目	教学品牌项目	教学培训项目
新入职教师	新入职教师教学能力培养薪火计划	师道论坛、师术讲座、师学课堂、师说茶会等	师德师风、教育理论、校史校风、规章制度、职业发展等
青年教师	青年教师教学新秀精进计划	国内外师教研修计划、青年教师教学改革研究项目	教学理念、教学方法、教学技能、课程开发、教育技术等
骨干教师	卓越教师攀登计划	教师教学能力提升海外研修计划、教材出版资助项目	教学改革、信息化教学、教学研究、学科理念、一流课程建设
资深教师	专家型教师登峰计划	优秀教学团队项目、名师工作室项目	国家级及省级名师培训

针对教师不同年龄阶段及职称级别的特点,学校实施全员覆盖的教学能力提升计划。一是实施新入职教师“薪火计划”,帮助新入职教师尽快适应教师角色,广泛开展教学基本功培训,推动新入职教师基本素质养成,助力新入职教师“站上”讲台。要求新入职教师聆听导师团开设课程,积极参与学校组织的各项培养活动,组织导师团和专家对青年教师进行随堂听课评议。“薪火计划”以项目为形式,采取申报立项、按项目资助、结项考核的方式进行。深圳大学于2009年启动“薪火计划”,是全国最早实施新入职教师教学能力提升工作的高校之一。到2021年,一共培育了1000多位新入职教师,总体呈现快速增长趋势(见图1),每年投入培养经费大约80多万。二是实施青年教师“精进计划”,促进青年教师成长,支持青年教师提高教育教学水平,帮助青年教师建设一流课程,助力青年教师“站稳”讲台。2019年起,组织了兩批选拔,一共17位优秀青年教师进入培育计划。按照“一师一课”的方式,聘请名师团队听课、评课,提供教学咨询和培训。三是实施“教师教学能力提升海外研修计划”,拓宽国际化教学视野,及时了解前沿教学动态,树立现代教育理念,吸取先进的教学经验,引进新的教学方法与手段。2016年起,一共实施4期,累计选派了17位教师出国研修。四是研究制定骨干教师“攀登计划”和资深教师“登峰计划”,学习先进的教育教学理念,不断改进教学方法,进行教学改革、教学研究,提高教育教学水平,培养打造基础理论和专业知识扎实、教学能力强、教学效果好的卓越教师,助力骨干教师“站好”讲台、资深教师“出彩”讲台。

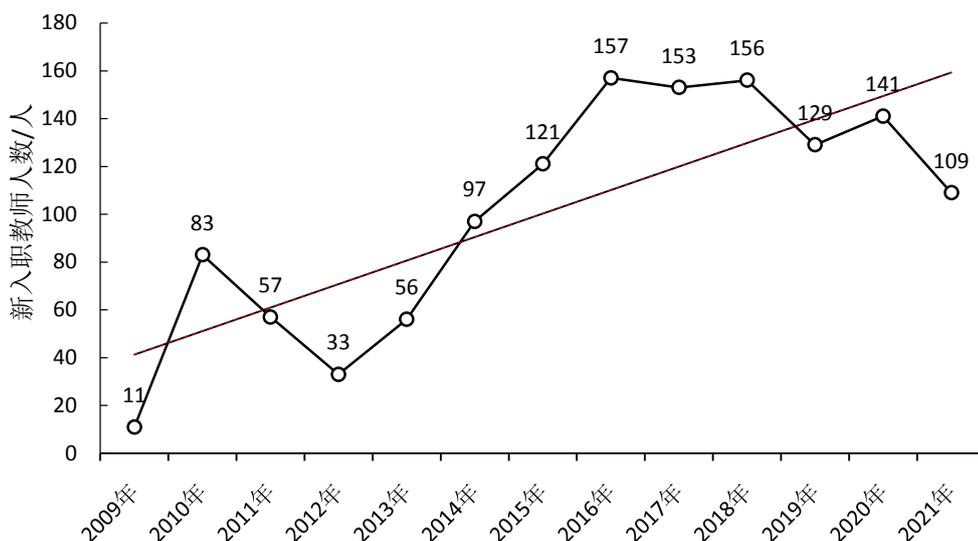


Figure 1. Cultivation of “firewood plan” for new teachers of Shenzhen University from 2009 to 2021
图 1. 2009~2021 年深圳大学新入职教师“薪火计划”培育情况

3.2. 构建多部门协同培养机制，提升教师的综合教育教学能力

教师的培养需要多部门共同参与，帮助教师全面提高教学素养与技能。人力资源部与继续教育学院共同组织新入职教师岗前培训，开展“专业素养与理念”“教学理论与技能”“信息技术与运用”等模块的学习。帮助新入职教师尽快适应教师角色，提高思想政治素质，培养良好的师德修养、学术规范和心理素养，掌握先进的教育理念、教育教学技能和科学研究方法，为教师职业生涯发展奠定良好基础。教师教学发展中心开展“师道论坛”“师术讲座”“师学课堂”“师说茶会”等教学品牌活动，更新教育教学理念，推广优秀教学模式与先进教学工具方法，提供课堂教学的范例，树立良好的教学楷模，启发新的教学思考，促进教学改革。教师教学发展中心每年举办 20 场以上活动，听课教师达 1000 多人次。信息中心开展教育信息技术培训，帮助教师提升信息技术能力，激发课堂活力。学院成立导师团，建立传帮带机制，为每位新入职教师配备一位师德高尚、教学经验丰富的指导老师，以师带徒的形式在教育思想理念、教学方法技能、教学研究以及职业生涯规划等方面给予指导与培养。学院定期开展更有针对性的专题讲座、教学沙龙、研讨会等，探索研究教学新模式、新方法、新工具，帮助教师提升教学水平。部分学院成立专门的教师教育研究中心，夯实教师发展基础，完善基层教学组织。

3.3. 构建教师信息化素养提升机制，促进信息技术与教育教学深度融合

随着新一代信息技术的快速发展，信息技术与教育教学关联融合越来越紧密，深圳大学积极推动信息技术在教育教学中的深入应用，提升教师的信息技术应用能力。一是抓住慕课契机，提高教师线上建课水平。2014 年起，深圳大学牵头成立“全国地方高校优课联盟”，依托此平台，广泛开展教师慕课培训、慕课研讨会、MOOC 沙龙，积极开展翻转课堂设计和线上线下混合式课程建设。二是建设智慧课堂项目，提高课堂教学互动效率。引进智慧课堂学习通工具，应用于学校课堂教学，推动教师充分运用信息技术提高教学效率。2020~2021 学年，使用教师达 700 多人，使用学生达 1.3 万人，运行课程达 1563 门，师生讨论互动记录达 16.4 万条。三是疫情期间组织开展线上教学，提升教师在线教学能力。设计“智慧课堂平台 + SPOC/自建网上课程/远程实时教学”三种在线教学模式，这三种教学模式之间既有交叉又相互联系。学校组织开展了 15 场教师在线教学网络培训，参与教师达 7000 多人次，从理念、方法和技

术等方面进行梳理,帮助全校教师快速理解和适应在线教学。四是组织开展云端教学,推动线上线下混合式教学新模式。教师通过智慧教室,开展跨校区的远程观摩教学、异地同步教学等,打造跨校区的学习共同体。

3.4. 构建多层激励机制,实施校企协同奖励,发挥教学价值导向

为发挥教学奖励的导向和激励作用,深圳大学建立本科教学奖励机制,逐步实现制度化、系列化。本科教学奖励分为综合奖、突出贡献奖、教学竞赛奖及教学单项奖四大类(见图2),加大对本科教学的激励力度,实现多层激励。引入腾讯、正中等校友企业,通过校企合作,设立腾讯优秀教师奖和腾讯优秀教学管理团队奖。重奖一线教师,设立校长教学奖,让任课教师享有荣誉感和成就感。

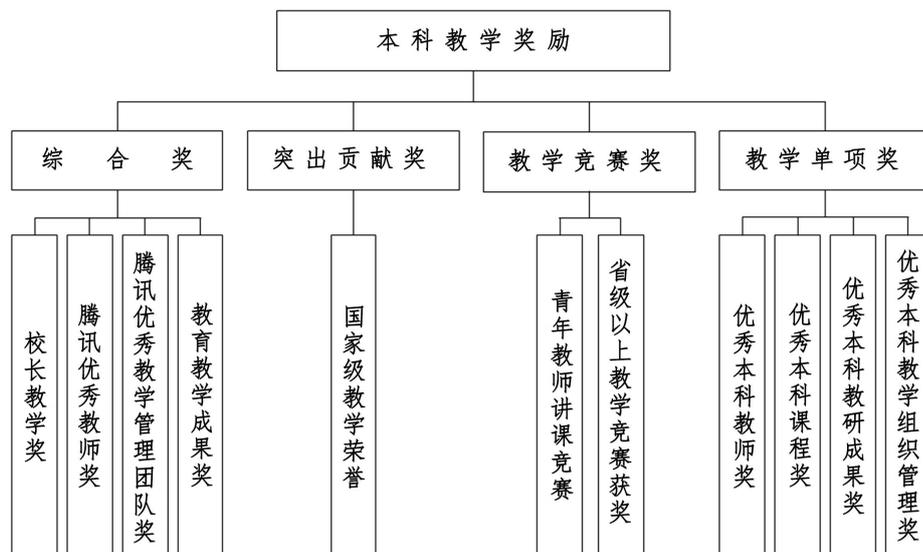


Figure 2. Undergraduate teaching reward mechanism of Shenzhen University
图2. 深圳大学本科教学奖励机制

通过不断加大教学奖励力度,激发教师教学热情。深圳大学开展了六届的本科校长教学奖的评选工作,历年来共参与评奖的教师约300人次,参与评选投票的学生约10万人次,共评选出“深圳大学校长教学奖”获奖人30名,“校长教学奖提名奖”获奖人40名。奖励标准为:校长教学奖每人10万元,校长教学奖提名奖每人3万元。“本科教学单项奖”共评选出787项。“腾讯优秀教师奖”共评选出102项,“腾讯优秀教学管理团队奖”共19项。“青年教师讲课竞赛”获奖教师共300余人次。

3.5. 构建教师教育教学评价机制,调动教师教学工作积极性

教师教育教学评价机制对教育发展发挥着重要的导向作用。学校积极贯彻落实中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》,坚持“四个面向”,破除“五唯”顽疾,树立科学的教育发展观。将教学评价作为教师教学考核、职称评定、奖惩方面的重要参考,实现教学从“良心活”变为“内心活”。学校通过完善教学考核评价机制,引导教师潜心教书育人,与教师职称晋升、聘期考核挂钩,充分调动教师教育教学工作的积极性、主动性。

课堂教学质量评价是本科教学质量保障体系的核心环节,学校改革课堂教学评价体系,测评内容从“教”与“学”两个维度进行,在以前只有教学评分的基础上增加竞争性评优,体现了从以教为中心向以学为中心转变。竞争性评优由学生在所有课程中选出不超过三分之一的学习体验最好、收获最大、挑

战性最强、满意度最高的课程。通过引入竞争性评优，增加教师课堂教学的竞争性，促使教师努力提升课堂教学质量。

3.6. 构建科教融合发展机制，提升育人成效

为了促进教学与科研融合发展，深圳大学设立“创新研究短课”和“聚徒教学”，通过“课内”和“课外”相结合的方式，推动科研反哺教学，强化研教融合新模式。教师开设“创新研究短课”，以科研项目为载体，将自身的科研项目带入课堂，转化为课程教学。教师带着学生一起进行科学研究，逐渐将科研与教学朝着一个方向发展，最终完成教学与科研有效融合。自2013年开设以来，共计开设“创新研究短课”近1000门。教师开展“聚徒教学”，在课外招募感兴趣的学生，以学术小组的形式，围绕学术专题进行探讨研究，实施以研究性教学为基础的精英教学模式。师生双向选择，对课堂教学内容进行延伸和拓展。“聚徒教学”开展10余年，培养了学生创新能力，激发了学生自主学习，提高了学生实践技能。

3.7. 创新教学管理机制，实施学生选课完全学分制，促进教师教学良性竞争

为充分利用优质教学资源，提高学生学习的自主性，提高人才培养质量，2015年起，深圳大学实施完全学分制收费模式，是全国最早实施完全学分制的高校之一。强化“学生中心、教师主导”，改革学生自由选课模式。完全学分制促进教师在教学上的竞争，提升课堂教学效果。只有打造课程特色，才能受到学生的欢迎。如果教师不重视教学，那么选课的学生可能会很少，甚至被迫取消开课。这就给了教师一定的压力，促使他们努力优化教学设计、改进教学方法。

4. “深大模式”的应用成效

通过多年的实践及改革，深圳大学构建的教师教学发展支持体系取得了积极成效并呈现鲜明特色，形成了高校教师教学发展支持体系的“深大模式”。

4.1. 教学改革创新突出，教学研究成果显著

“十三五”期间，深圳大学着力打造国家级和省级一流本科课程，提高课程的“两性一度”，将课程思政融入课堂教学建设全过程，全面提升课程内涵建设。共获批17门国家级一流本科课程，37门省级一流本科课程。3项成果获国家级教学成果奖，18项成果获省级教学成果奖，首获广东省高等教育类特等奖，立德树人成果显著，教育教学改革突出。2020年新冠肺炎疫情期间开展线上教学，前后三批共获得43项“广东省疫情阶段在线教学优秀案例”，第一批案例获奖数量位列全省第一。

4.2. 教学名师不断涌现，榜样带动效果明显

通过多种途径对教师进行培养，教师教学成长迅速，教学名师不断涌现。莫蓓莘等5位校长教学奖获得者荣获广东省特支计划名师和广东省教学名师。同时树立好教师榜样，为获得教学奖励的优秀教师(教学团队)提供交流与分享平台，起到促进其他教师共同进步的作用，同时达到不断自我完善、自我超越，从“一枝独秀”到“百花齐放”，促使全校教育教学水平整体提升。校长教学奖获得者费跃农等多位教师给青年教师开设教学论坛、专题讲座、研讨会等，起到了很好的带动作用。

4.3. 教学对外辐射增强，发挥示范引领作用

深圳大学从2014年起，主办了10期全国地方高校UOOC联盟教师培训会，参与教师达700多人，主办多场优课联盟教务处教学研讨会，提升全国教师运用慕课技术提升教学效率的能力，发挥深圳大

学的示范、辐射和引领作用。依托教师教学发展中心, 2018年, 承办“广东省高校教师发展(培训)管理人员培训班”, 来自广东省62所高等院校的120余名领导及管理人员参加了培训, 充分发挥省级示范中心的作用。深圳大学设立全国高校教师网络培训深圳市分中心, 构建具有深圳特色的教师培训体系, 加强深圳大学面向粤港澳大湾区乃至全国提供高质量教师培训及教师发展服务。2021年, 承办“全国高校教师网络培训中心深圳研讨会”, 来自全国28个省份的300余名教师参与了线下培训。2021年, 承办“教育部高等学校教学信息化与教学方法创新指导委员会年会暨高校教学创新与一流课程建设研讨会”, 线上线下参会人员达到4078人。2021年, 主办“第二届广东省高校教师教学创新大赛”, 共有65所本科高校1300多名教师(团队)参加校赛, 300多名教师(团队)进入省赛。

5. 总结

经过多年的探索, 深圳大学结合自身实际情况, 构建科学的教师教学发展体系, 激发教师的教学、科研活力, 促进学生全面发展, 推动高等教育事业迈上新台阶。总体上看, 深圳大学构建的教师教学发展支持体系可简要概括为“一个核心、七大机制”。其中, “一个核心”是以教师教学发展为核心, 健全新时代教师教学发展支持体系, 提升教师思想政治素质、业务能力、育人水平、创新能力。“七大机制”则包括一是分类提升教师教学能力机制, 提升整体教学水平; 二是多部门协同培养机制, 提升教师的综合教育教学能力; 三是教师信息化素养提升机制, 促进信息技术与教育教学深度融合; 四是多层激励机制, 激发教师教学热情; 五是教师教学评价机制, 调动教师教学工作积极性; 六是科教融合发展机制, 提升育人成效; 七是教学管理创新机制, 促进教学良性竞争。从前文的成效及特点分析看, “深大模式”对国内其他高校教师教学发展改革具有积极借鉴意义。

基金项目

本文为2021年度广东省教育科学规划课题“‘互联网+教育’新形态下粤港澳大湾区高校教师信息技术应用能力提升研究”(编号: 2021GXJK361)阶段性研究成果。

参考文献

- [1] 中共中央, 国务院. 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm, 2018-01-20.
- [2] 中共中央, 国务院. 中国教育现代化2035[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s6052/moe_838/201902/t20190223_370857.html, 2019-02-23.
- [3] 教育部等六部门. 关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/202101/t20210108_509152.html, 2020-12-24.
- [4] 朱继洲. 建设具有本校特色的教师教学发展中心[J]. 高等工程教育研究, 2014(4): 89-93.
- [5] 速成, 李晓波. 21世纪高校教师教学发展政策演变的逻辑[J]. 当代教育科学, 2015(15): 21-24.
- [6] 周光礼, 姜嘉乐, 王孙禹, 陆国栋. 高校科研的教育性——科教融合困境与公共政策调整[J]. 高等工程教育研究, 2018(1): 88-94.
- [7] 罗筑华. 科教融合的困境、潜因与对策[J]. 中国高校科技, 2020(7): 71-73.
- [8] 谷木荣. 高校青年教师教学学术能力发展的现实困境与实现路径[J]. 当代教育科学, 2018(11): 65-68.
- [9] 黄元国, 陈雪莹. 大学教师教学能力: 内涵、困境与实践路向[J]. 当代教育论坛, 2019(6): 49-54.
- [10] 葛文双, 韩锡斌. 数字时代教师教学能力的标准框架[J]. 现代远程教育研究, 2017(1): 59-67.
- [11] 薛成龙, 郭瀛霏. 高校线上教学改革转向及应对策略[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2020(7): 65-74.
- [12] 于杨, 王利锋, 金祥雷. 新时代大学教师转型发展: 挑战与对策[J]. 中国大学教学, 2021(6): 72-76.