

三层次教师教学发展的三维透视

陈德良

摘要:教师教学发展是高等教育内涵式发展的重要方面,教师教学发展应具有师范性、学术性和教学动力性三个层次。师范性层次的教师教学发展,通过为高校教师补习教育学、心理学等师范专业的学科知识,使教师掌握相关教学理论,促进教师从凭感觉教学转变到理论自觉。学术性层次的教师教学发展,是将教学与学术结合起来,以学术深化教学,实现既符合教育理论与实践,又具有较强专业性和学术性的教学。教学动力性层次的教师教学发展,就是努力创设良好氛围和体制机制,使教师通过其教学能力与教学业绩获得发展的机会。三个层次的实现具有不同的目标、内容和策略。

关键词:教师教学发展;三层次;三维度

目前,我国高校大多建立了教师教学发展中心。相对于广泛的实践,理论研究明显滞后,教师教学发展方面的研究尚未形成成熟的理论体系,现实针对性不强,指导性不足^[1]。要解决这个问题,需要溯本求源,追问什么是教师教学发展,了解教师教学发展工作包括哪些内容,教师教学发展中心的职能是什么。审视目前的研究成果,尚存在忽视教师作为独立、完整、丰富的主体生命存在的事实与意义^[2]。基于此,需要从更高的站位,更宽广的视野,重新审视教师教学发展,确立以发展为取向的教师教学发展观。以发展为取向的教师教学发展应具有三个层次:师范性层次的教师教学发展、学术性层次的教师教学发展和教学动力性层次的教师教学发展。

一、师范性层次的教师教学发展

高校教师基本上是由博士、硕士毕业后直接任教,其中大部分属于非师范专业毕业,未达到教师教学发展的基本要求。理应使他们掌握教育学、心理学的基本原理与方法,以适应

大学教育。

1. 师范性层次教师教学发展的目标

(1) 践行师德。使教师深入学习和践行社会主义核心价值观;贯彻党的教育方针,以立德树人为己任;遵守教师职业道德规范;尊重学生,富有爱心、责任心;立志成为有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好老师;做学生学习知识、创新思维、锤炼品格、奉献祖国的引路人。

(2) 学会上课。让教师掌握教育学科的基本知识、基本原理和基本技能;具有与时代相适应的教育理念;了解学生身心特点和发展规律;能够运用教育方法与信息技术进行教学设计,实施有效率的课堂教学,进行科学评价;具有一定的教学研究能力。

2. 师范性层次教师教学发展的内容

(1) 教育专业知识体系。高校教师应具有教育学、心理学、现代教育技术学等教育学科的知识储备。这是高校教师专业化发展的重要构成,是提高教师基本素养的必要条件,是教

陈德良,南京师范大学教务处副处长。

师尊重教育规律的基础，也是教师深刻认知教学对象的前提。

(2) 教育实践能力。高校教师在掌握了一定的教育理论基础后，还应运用这些教育理论，提高教育实践能力。这是教育教学创新的必然要求，是衡量教师专业能力与水平的直接标准，是教师专业能力中的核心内容，包括表达能力、教学设计能力、信息化教学能力、教育研究能力等。

(3) 师德。包括爱国主义教育、价值观教育、伦理道德教育、遵守法律和校纪校规教育。教育教师坚持正确的政治方向，拥有爱心、责任心等积极情感和高尚人格。这是立德树人的根本，是教师专业活动和教育行为的内生动力，是影响教育教学效果的重要因素。

3. 师范性层次教师教学发展的策略

(1) 在对象上，以青年教师为主，把好进校入口关。从源头实现质量控制，学校就会有持续不断的源头活水。把好新教师招聘关、青年教师培训关、开课资格认定关，是青年教师教学发展的有效策略。在教师招聘过程中，不能仅考核科研水平，要形成教学考核一票否决的机制，重点把关教师的表达能力、教学内容的把握能力、教学课件制作能力等教学基本功，把好教师入口。青年教师参加各项培训活动，学校应有保障与考核机制保证他们参加并取得效果。教师新开课或开新课时，应严格资格审查，保证任课教师对课程有过系统的学习，开展过较深入的研究。

(2) 在内容上，抓住重点环节，精心设计教育内容。懂教育、会上课是高校教师专业发展的目标和要求，安排教育和培训内容时，首先要坚持师德为先，精心设计师德教育内容，通过爱国主义教育、价值观教育、道德教育，教育教师立德树人、弘扬正气、守住红线。其次，坚持先进性与实用性相结合。把最先进、最新的教育思想、观念、方法教给教师，把最具操作性、最能与本校本学科相结合的理论与实践教给教师。最后，还要有一整套清晰的目标和

明确的预期，包括对知识和技能的掌握，以利于明确教师教学发展目标和后期验收考核。

(3) 在方式上，以自学为主，但同时也应做好集中培训。师范性层次的教师教学发展内容面广量大，有效的策略应以自学为主，集中培训为辅。让教师自学可以充分发挥他们的主动性和积极性，集中培训是高效率的一种教学方式。要做到自主学习与集中培训的有机结合。其一是培训内容上的有机结合，将部分知识性内容安排给教师自学，集中培训解决重点、难点和实践问题。其二是线上线下的有机结合。充分利用网络上的各种学习资源，把纸质教材与电子教材结合起来；充分利用各种网络培训项目，把校内、校外培训结合起来；充分利用网络互动平台，将课内和课外结合起来。

(4) 在师资上，以专业为重，广泛延揽教学名师。因为教师专业的专业性，教师教学发展师资选择应坚持五湖四海，不应将眼光局限于校内、省内、国内。师范院校的教育专家应成为其中重要选项。在各专业领域内实施教育教学改革，已取得成果的教学名师、教学成果奖获得者是教师教学发展的优质师资。基础教育师资在教学实践、教学方法等方面也具有一定的优势，也可以纳入高校教师教学发展师资的选择范围。教师教学发展起源于西方，条件允许的情况下，还可以延聘国外名家、学者，为我们的教师教学发展贡献智慧。

(5) 在效果上，以考核为抓手，开展系统的评价和竞赛。教师教学发展应解决好考核问题，适当的激励措施必不可少。首先，要有明确的考核标准，包括必要的教育知识、教育能力和职业道德的要求。其次，要建立新教师不排课制度，综合考查其培训效果，考核合格后方可安排教学任务。再次，做好过程考核。将教师参与活动的过程纳入考核体系，除考勤外，还应根据情况选择课堂测验、课后作业、撰写心得、小组讨论等方式检查活动效果。最后，开展技能竞赛。通过组织青年教师参加教学设计、说课、教学反思、课件制作等竞赛，设计教学竞赛制度，强化教师将教育理论转化为教学实践。

二、学术性层次的教师教学发展

教师教学发展的目的，主要是使教师能够顺利地进行专业课程的教学。在教师掌握了基本的教育教学理论与实践技能后，应将这些理论与技能应用到学科专业和所教课程上。

1. 学术性层次教师教学发展的目标

(1) 提高教学的学术性。当前，“水课”成为高校问题课程的代名词。高校教学要重视学术性，教师不仅要吃透教材，还要看到教材里存在大量的专业争论、产学研融合、发展前景等专业前沿性问题，要由此激发学生的问题意识、创新意识。高校教师教学发展的一个重要方面就是增强教学的学术性，合理给学生增负。

(2) 构建高校教师的学术共同体。高校教师的重要属性是学术共同体，这里的学术不仅指科学研究，还包括教学研究。我国高校曾经模仿苏联模式，教师的主要任务是教学、教研室活动与制度完善，但随着科研与教学的割裂，这种文化走向衰落。学术性层次的教师教学发展的目的就是要建立、恢复高校教师教学与科研的群体性文化和教研功能。

2. 学术性层次教师教学发展的内容

(1) 所教课程的系统掌握。要让教师对所教课程进行全面梳理，全面熟练掌握所教课程每一部分的教学内容；掌握专业人才培养目标和课程目标，使教学全面服务于专业人才培养的要求；了解课程大纲和重点难点，对于选择哪些内容进行讲授心中有数；对接国家要求，清楚并理解国家专业和课程标准。

(2) 围绕教学的科学研究和教学研究。除了全面掌握课本上的内容外，还应关注并努力把握与课程相关的学科前沿问题；在课程相关的领域内开展科学研究，适应科研考核要求，并将自己的研究体会、研究意识、研究成果转化为教学资源；就课程相关的问题，开展教研活动，建设教学资源，进行教学改革，形成教学研究氛围。

3. 学术性层次教师教学发展的策略

(1) 针对入职1—2年的新教师，建立导师制和助教制度。青年教师导师制是提高教师教学能力的有效手段。在制度上，既要坚持新教师不排课制度，又要坚持教师任课资格考核制度。在内容上，既要引导青年教师全面熟悉教材，掌握如何上课，如何选择重点，也要指导如何批改作业、实践等教学全过程；既要指导教学，还要引导青年教师育人、带班与教学研究等人才培养全口径工作；既要指导青年教师如何培养人才，也要引导他们如何进行科学研究，以便于他们更深入地教学，更好地实现自身发展。在导师人选上，既要看重导师的科研实力，也要看重其教学水平；既要考虑名家，也要考虑师徒间的专业相关性、工作的便利度，以及导师的承受力。在保障上，既要明确双方责任，也要给予相应的权利。比如导师要针对青年教师制订培养方案，既要有总体目标，也要有近期要求，以便考核与监督。对于导师工作的认可，应有物质与荣誉性鼓励的制度安排。

(2) 针对2—5年的新手型青年教师，建立教学团队制度。教学团队是恢复教研功能、建立专业教师间合作机制、实现代际传承的一项有效手段。教学团队建设在人员构成上，应配备有丰富带队经验的教学名师担任带头人，吸纳一批青年教师加入，以发挥团队的传、帮、带作用。在建设任务上，应以研讨教学、培养青年教师、创新课堂教学、培育教学成果为主。同时也要促进团队开展与课程相关的科学研究，促进教学内容的深入。在工作重点上，应以青年教师的教学发展为主线，通过压担子、拓路子的方法，围绕青年教师的听课、试讲、开公开课、批改作业、规范教学文档以及开展科学研究等环节，促进青年教师提升教学能力和科研能力。在绩效考核上，团队应针对每一个青年教师，建立年度培养规划和工作任务，每年年终，应对照建设规划和任务进行考核，考核结果作为下一年度资助和评选优秀教学团队的依据。

(3) 针对6—10年的熟手型青年教师,建立教学改革课题和课程建设制度。“尽管政府与高校一直重视并力推教学方法改革,但步履相当艰难”^[3]。几乎所有高校都在实施教学改革项目,抓课程建设,但都对教学方法变革起效甚微,需要我们重新整合和设计这些教改项目。在资助对象上,重点针对有改革意愿的青年教师,争取多数青年教师加入教改行动。在建设内容上,要关注课堂教学方法创新与手段变革,关注具体课程的课堂教学效果。在工作重点上,要建立学习者中心理念,避免满堂灌的教学方式;采用研究性教学等教学模式,培养学生的创新意识;应对现代教育技术手段的挑战,推进现代信息技术和教育教学的深度融合;还要适当增加课程难度,要将科学研究融入教学中去,实现有品质、有挑战性的教学,避免“水课”,打造“金课”。在考核方式上,应该坚持长远规划与周期性考核相结合的方式,既要有规划图,也要有施工图,既要有准入性的评审,更要有过程性的验收。

三、教学动力性层次的教师教学发展

在高校教师教学发展的讨论中,很少真正将教师发展与教师教学发展联系起来。而恰恰这是最根本的问题,也是教师教学发展的动力所在。

1. 动力性层次的教师教学发展目标

(1) 回归初心,使教师明白教育的价值,确立以人才培养为中心的价值观念。陈宝生部长在全国本科教育工作会议上提出,人才培养是大学的本质职能,高校的核心价值所在就是要回归初心,倾心培养社会主义建设者和接班人。

(2) 回归本分,使教师清楚教学的重要性,建立按教学好坏主导发展的制度文化。陈部长指出,要引导教师热爱教学、倾心教学、研究教学,潜心教书育人。坚持以师德师风作为教师素质评价的第一标准,在教师专业技术职务

晋升中实行教学工作考评一票否决制。

2. 动力性层次教师教学发展的内容

(1) 重塑价值体系。当前,高校教师中流行的是科研主导的价值观。科研做得好,教师的前途就好。这种观念所蕴含的唯科研论等价值取向,已经内化为教师的信仰。在教师的认知中,数论文、论经费、比奖项就是维系高校价值体系的标的物,直接影响教师对于自身命运与社会状态的认知。这种认知状态与人才培养为中心的价值体系是背道而驰的。所以,动力性层次的教师教学发展之价值所在,就是要建立以人才培养质量为中心的价值体系,以培养人才的质量作为衡量教师发展的直接和首要依据。

(2) 重建制度文化。制度文化是学校文化的组成部分和核心要素,要建立起普遍重视教学的文化,就必须首先从制度文化开始,废除以往以科研考核为主导的考核评价体系,建立以教书育人为本分的教师发展机制,把教学质量作为教师专业技术职务评聘、绩效考核的重要依据,多维度考评教学规范、课堂教学效果、教学改革研究等教学实绩,从而根本扭转教师教学投入不足的现状,让教师安心教学、喜欢教学、投入教学,将教师的主要心思用在提高教学质量上,主要精力用在培养学生身上,主要时间花在教书育人上。

3. 动力性层次的教师教学发展的策略

(1) 在理念方面,牢固确立人才培养的中心地位、教学的基础地位。应该肯定,高校人才培养离不开科学研究,否则就否定了大学教育的专业性。科学研究对于人才培养起到的积极作用,是通过教师的研究,加深对课程内容的理解,促进了教师知其然,也知其所以然,有利于教师形成严谨的学术态度,而不是人云亦云,鹦鹉学舌。但也应当看到,过分强调科学研究是有害的。当科研成为通向职称的唯一阶梯,就会产生投机取巧行为,败坏风气。当科研陷入工具理性,就会走向平庸,很难深入。

正确的观念应该是：第一，科学研究在大学是必需的；第二，科学研究必须围绕人才培养和教学展开。“要让科学研究为人才培养服务，要让科学研究转化为教学内容，让学生参与科学研究，让教师为了教学而研究”^[4]。由此可以确立“学校的第一要务是人才培养，教师的第一要务是教学”的理念。

(2) 在评价方面，建立以人才培养质量为核心的考核体系。高校要建立以人才培养质量决定教师出路、以教学好坏决定教师收入的考核体系。以“教学学术”的观念和标准来看待教学，可以使教学工作可考核，有说服力。在观念方面，应将教学视为与科学研究等同的学术。在标准方面，应从以下五个维度建立“教学学术”评价标准：从情感维度，教师应对学生充满爱心，对教学投入和负责；从内容维度，教师的教学内容应具有专业性和挑战性；从方法维度，教师的教学应经过精心设计，具有多种策略实现教学任务；从效果维度，教师的教学应受到学生喜欢和尊重，学生培养成效显著，学生的知识与能力提升明显；从反思维度，教师的教学应具有教学反思和教学研究心得。此五个维度为标准，可将教学提升到学术层面。

(3) 在激励措施方面，加大教师付出和投入教学的奖励力度。在完善评价体系的基础上，还应加大教学激励。其一，进一步加大教学奖励力度。建立点面结合的奖励体系。重点奖励那些教学上取得丰富显性成果、对教学做出杰出贡献的教师。而面上，多数教师长期在教学一线默默耕耘，对学生充满爱心，对人才培养充满感情，全身心投入教学，学生获得感强，满意度高，然而短期没能显现较好成效的教学成果，这类教师也应该设计科学的评选办法，给予奖励。其二，抓好教师晋级这个杠杆，在职称评审、教授晋级等考核中，除以五维“教

学学术”标准评价教学外，还应以教学评价主导科研考核，以为人才培养贡献多少的角度考核科研成果，从根本上扭转科研主导的教师考核体系。如果教学工作不合格，科研工作做得再好，也应一票否决。其三，进一步加大教学惩戒力度，进一步强化教学事故意识。严格执行教学事故认定办法，严肃教学纪律，促进各个教学环节的规范化。

以发展为取向的三层次教师教学发展，首先，它有利于我们解决高校教师专业化过程中，学术性与师范性的矛盾问题，使教师教学能力提升不仅仅停留在广受批评的“术”的层面，而应更多体现在“道”的层面上。其次，它有利于我们解决高校普遍存在的根本性矛盾，教学与科研的矛盾问题，“将教师视为一个独立而真实的生命个体，将发展当作教师生命存在与人生过程，将教学作为教师发展的重要依据”。最后，它有利于我们解决问题时，避免以一种极端来纠正另一种极端，不是在师范性与学术性之间、教学与科研之间二者取其一，而是树立教师教学发展的理念，培育教师教学发展文化，达到师范性与学术性、教学与科研之间的和谐与平衡，有效解决高等教育内涵式发展问题。

参考文献：

- [1] 周琬馨. 我国高校教师教学发展中心建设研究综述 [J]. 大理学院学报, 2015 (5): 77-82.
- [2] 黄元国. 论走向大学卓越教学的教师教学发展 [J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2016 (2): 103-108.
- [3] 姚利民等. 高校教学方法改革探索 [J]. 中国大学教学, 2013 (8): 60.
- [4] 陈德良. 建设一流本科教育的基础与路径 [J]. 高等理科教育, 2017 (6): 36.

[责任编辑：周晓燕]