



王守仁 施林森 主编

江苏高校教师教学发展的 探索与实践



南京大学出版社

江苏高校教师教学发展的 探索与实践

王守仁 施林森 主编



南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

江苏高校教师教学发展的探索与实践 / 王守仁, 施林森主编. — 南京: 南京大学出版社, 2018. 10
ISBN 978-7-305-21054-9

I. ①江… II. ①王… ②施… III. ①高等学校—师资培养—研究—江苏 IV. ①G645.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 231888 号

出版发行 南京大学出版社
社 址 南京市汉口路 22 号 邮 编 210093
出 版 人 金鑫荣

书 名 江苏高校教师教学发展的探索与实践
主 编 王守仁 施林森
责任编辑 董颖 钱梦菊 编辑热线 025-83596997

照 排 南京南琳图文制作有限公司
印 刷 虎彩印艺股份有限公司
开 本 787×960 1/16 印张 14.25 字数 225 千
版 次 2018 年 10 月第 1 版 2018 年 10 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-305-21054-9
定 价 55.00 元

网址: <http://www.njupco.com>
官方微博: <http://weibo.com/njupco>
官方微信号: njupress
销售咨询热线: (025) 83594756

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购图书销售部门联系调换

序

当前,党和国家对高等教育的发展高度重视,中国高等教育正面临着前所未有的大好发展时机。习近平总书记指出,“高等教育是一个国家发展水平和发展潜力的重要标志。今天,党和国家事业发展对高等教育的需要,对科学知识和优秀人才的需要,比以往任何时候都更为迫切。”教师是立教之本、兴教之源。高等教育要实现党和国家赋予的重任,必然需要一大批“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的教师全身心投入这项事业。

教师教学发展中心的建设是国家推动高等教育内涵式发展、建设高等教育强国的重要举措。自2012年教育部评选30家国家级教师教学发展示范中心以来,越来越多的高校建立了相应机构。并且,经过六年的工作实践,各校教师教学发展中心的建设取得了长足进步。教师教学能力的发展开始得到聚焦与专门关注,教学能力提升的相关研究开始精细化,教学培训的模式开始了多样化探索。教师教学发展中心得到各级教育行政部门和学校领导的重视和支持,呈现良好的发展态势。而今年年初,中共中央、国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,这是新中国成立以来党中央出台的第一个专门面向教师队伍建设的里程碑式政策文件,更是将教育和教师工作提到了前所未有的政治高度。应该说,我们从事的教师教学发展工作正面临着难得的发展机遇。

江苏是教育大省,高等教育规模已位居全国第一,高等教育质量也位列全国第一方阵,取得了令人瞩目的成绩。国家启动教师教学发展中心建设工作后,江苏高校也积极响应。目前,省内绝大多数高校都建立了教师教学发展中心组织机构,开展了卓有成效的工作。

随着省内教师教学发展中心的蓬勃发展,在省教育厅高等教育处、省高等学

校教学管理研究会的指导下,由南京大学、东南大学、南京师范大学等高校共同倡议,江苏高校教师教学发展研究会于2014年12月成立。近四年来,研究会通过开展学术年会、专题培训会、研讨会、编书等工作,有效地凝聚各校智慧,促进优质资源的协同共享,成为校际研讨、交流、协作、提升的优质平台,有力推动了省内高校人才培养质量的整体提升。

为了总结阶段性经验,江苏高校教师教学发展研究会在第三届学术年会时决定编辑出版《江苏高校教师教学发展的探索与实践》。本书凝聚了省内相关高校前一阶段在教师教学发展工作方面的思考和经验,里面既有对综合性大学开展教师教学发展工作的思考,也有其他类型高校如工科院校开展相关工作的经验;既有从整体上对建立建强教师教学发展中心的设计,也有对某一群体(如青年教师群体)或某一环节(如教学督导)开展相关工作的思考。相信这些扎根于本土本校实践的智慧结晶,可以为其他高校提供有益的参考与启迪。

本书付梓之时,恰逢全国教育大会召开。习近平总书记在会上强调,要加快推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育!在新的历史发展阶段,我们在梳理过去经验的基础上,更要加紧奋斗,不辜负这个时代赋予我们的使命和机遇。相信通过省内全体教发同仁的共同努力,我们可以实现打造专业化教师教学发展中心、培养高素质教师队伍、提升人才培养质量的目标与任务,为建设高等教育强国做出自己的独特贡献。

王守仁

南京大学教师教学发展中心主任
江苏高校教师教学发展研究会理事长

2018年9月

目 录

| | |
|--|-------------------------------|
| 建立建强教师教学发展中心的八大环节探析——以南京大学为例 | 何 晖 宋晓青 施林森(1) |
| 构建青年教师教学培养体系的实践探索..... | 郝 杰 陈绪贇 顾建新(13) |
| 高校三层次教师教学发展理论及其实践研究..... | 王丽萍(23) |
| 工科优势高校教师教学发展研究与实践——以南京航空航天大学为例 | 江爱华 易 洋(34) |
| 大学教师教学发展路径探索与实践——以南京邮电大学为例 | 陈媛琳 赵允玉(49) |
| 高校新进教师教学发展体系探索与实践——以河海大学为例 | 于 伟 张 容 陈 磊(58) |
| 江南大学教师教学发展的综合路径 | 王鸿博 杨 延 郑建双 王列娟 李燕飞 陈 栋(67) |
| 基于持续改进理念的教师教学发展工作——以江苏大学教师教学发展中心为个 案对象..... | 鲁井兰 冯志刚(82) |
| 南通大学教师发展中心建设的探索与实践..... | 邓小泉 徐翠霞(94) |
| 教师培训与发展中心为青年教师助航机制的研究..... | 王 慧 陈益飞(106) |
| 基于心理契约的高校教师教学发展研究..... | 周亚芳(112) |

| | |
|---|--------------------|
| 增能、唤醒理念下的教师教学发展实践探索——以徐州医科大学教师教学发展 工作为例····· | 蔡红星 刘莹 张付芝 潘晨(122) |
| 以学生为中心的高校教师教学发展中心建设创新 ····· | 刘化喜 蒋红玲 朱中华(134) |
| 强化教学督导 助推高校教师发展····· | 俞福丽(144) |
| 应用型本科高校师资队伍建设的方法与路径····· | 邢琦(157) |
| 论大学教师发展过程中的专业学术与教学学术····· | 蔡怡(171) |
| 新建本科高校教师教学发展项目论——以第一期全国新建本科院校专题培训 80所高校为例····· | 苗贵松(180) |
| 共同体视角下的高校教师分类培养····· | 李小红(198) |
| 高校教师发展需求调查与组织支持建议····· | 任珂瑶(209) |

建立建强教师教学发展中心的八大环节探析

——以南京大学为例

何 晖 宋晓青 施林森

南京大学教师教学发展中心

摘 要:近年来,许多高校建立了教师教学发展中心,这对促进教师教学发展、提升学校整体教学质量发挥了重要作用。本文以南京大学为例,依据现有的实践经验和理性反思,提出要建立建强一所教师教学发展中心,应在明确自身定位、适合学校校情、主动服务教改、多形式开展活动、建设专业化培训师资、促进教学能力提升研究、营造追求卓越教学氛围、利用新媒体进行传播等八个重要环节下工夫,提升教师教学发展中心的 service 与管理水平,为提高教师教学能力、打造育人为本的大学文化、提高人才培养质量提供优质服务。

关键词:教师教学发展中心建设;教师教学能力

一、引 言

近年来,高校教师教学发展中心建设已成为中国高等教育改革和实践的重要内容之一。2011年教育部、财政部颁布的《关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见》提出,要“引导高等学校建立适合本校特色的教师教学发展中心,并重点建设一批高等学校教师教学发展示范中心”。2012年,教育部启动国家级教师教学发展示范中心建设工作,遴选出了30家国家级示范中心。之后,许多高校建立了教师教学发展中心或类似机构,并且这些

中心都已初步完成了建制化的任务,开始在高校教师教学工作中发挥积极的引领和推动作用。^①

教师教学发展中心的建立与发展在当前阶段有重要意义。据教育部最新统计,中国高等教育毛入学率已经达到42.7%。在这样一个高等教育大众化发展阶段,如何解决在校学生数量的快速增加与大学资源有限之间的矛盾,如何化解科研与教学之间的矛盾,如何构建知识创新和文化遗产之间的平衡,需要提出创新的改革思路和应对举措。创建教师教学发展中心,转变教师教学理念,提升教师教学能力,改变教师课堂教学行为,是打造育人为本的大学文化、提高高等教育质量的重要抓手和现实策略。本文以南京大学为例,依据工作实践和已有经验,就如何建立建强教师教学发展中心,提出应紧紧抓住八个重要环节,由此提升教师教学发展中心的 service 与管理水平,更好地提高大学的人才培养质量。

二、建设一流教师教学发展中心的八大环节

(一) 明确自身定位

建设好教师教学发展中心,首先需要明确教师教学发展中心的定位,辨析其与校内相关部门特别是教务处、人事处以及教育研究机构的关系,实现各部门间的彼此协调、错位发展。

首先,教务处是大学的教学管理行政机构,主要负责教学运行、教学质量保障、教学研究与改革、学生学习等各方面的制度性和管理性事务,因而带有较为明显的行政管理特点。相比之下,教师教学发展中心更强调通过教学培训、教学咨询等工作来服务教师,为教师教学能力的提升提供专业化、科学性的支持和帮助。因此,教师教学发展中心尽管也是大学所属的一个单位,但工作职能决定了其带有较少的行政性和强制性色彩,而更多体现出帮扶性和服务性的特点。人事处是大学的人事管理行政机构,主要负责学校的人才人事规划、人才引进与发

^① 别敦荣,韦莉娜,李家新.高校教师教学发展中心运行状况调查研究[J].中国高等教育,2015(3).

展、编制规划与管理、专业技术职务平等事务。教师教学发展中心在教师岗位聘任、教学工作评价等方面与人事处职能有一定的交叉,但它更偏重在教学领域对教师进行培训与支持。

其次,一所大学内部也经常会有如高等教育研究所、教育研究院等教育研究机构,但这些机构主要致力于教育科学研究、教育学科建设,培养教育学科方面的人才等工作,理论性、研究性和学术性是其主要特色。相比之下,教师教学发展中心更强调学术的转化和应用,更强调利用教育科学的研究成果为教师的教学实践和教学发展服务,更强调解决所在大学真实情境中的教学困惑和问题。因此,扎根于一线教师的教学实践之中,在理论和情境之间进行跨接,实现教学问题的解决和教师能力的提升,是教师教学发展中心的使命,也使其相比于教育研究机构,带有更多的实践扎根性和问题解决性的特点。

尽管教师教学发展中心与教务处、人事处、教育研究机构之间存在功能和定位上的差异,但彼此间又存在着相互依存、同生共进的紧密联系。借助于教务处、人事处的行政力量,教师教学发展中心可以更加有力地推动有关教师发展的研究活动、培训活动和评价活动的开展,而与教育科研部门的合作,又可以获得更多的理论力量和前沿视角。由此可见,和而不同、错位发展,体现了教师教学发展中心与其他相关部门相比较为特殊的定位和角色,更进一步地,体现了各部门之间的资源统筹和协同发展所蕴含的生态发展价值。

(二) 适合学校校情

建设教师教学发展中心,开展相应的工作,必须要以学校校情为依据。具体而言,既要与学校的发展历史联结起来,有历史的传承,也要与学校的类型和目标有机结合起来,更好地为学校现阶段的发展服务。

从历史上来看,南京大学自1902年建立以来,经历了三江师范学堂、两江师范学堂、南京高等师范学校等不同阶段,在教师培育培训方面有悠长的传统与口碑。当年的三江师范学堂,被誉为“江苏的最高学府,南方各省师范学堂的模范”。这对于在现阶段开展教师培训,既是一种激励,也有助于从中汲取历史经验,将优良传统发扬光大。

除了重视历史的传承,教师教学发展中心的工作更需要适合学校的独特校

情,紧扣本校教师的实际需求。南京大学是一所研究型大学,教师面临着教学科研两手都要抓、两手都要硬的内在压力。教师教学发展中心的工作需要突出研究型大学的特色,帮助教师处理好教学与科研之间的矛盾,力图做到以科研支撑教学,以教学促进科研,实现教师教学与科研的深度融合、比翼双飞。据此,中心特别强调和鼓励教师采用研究性教学的方式来变革传统课堂,融自身的科学研究和教学实践于一体,推进研究型大学本科教学的模式创新。

教师教学发展中心从整体上设计了“从教学到科研”和“从科研到教学”两条培训路径,试图多视角、多脉络地展现研究性教学的理念、方法和实践经验。例如,按照“从教学到科研”的路径,中心邀请本校的国家级教学名师卢德馨教授开设名师工作坊,一方面向教师讲解科学的本质和核心要素,如科学精神、知识水平、科学素养、科学思维、洞察能力、科学道德、评价能力、批评精神、合作精神、敬业精神、严谨作风等,另一方面传授教学活动中融入科研活动的经验、方法和体会,使教师获得实实在在、高效实用的教学方法,并通过自身的教学尝试,去体会教学相长、教研融合的价值和魅力,认识到培养创新型人才的价值和意义。按照“从科研到教学”的路径,中心有意识地邀请在科研上有突出成就的教师介绍如何将科研与教学融合的经验体会。例如,国家科学技术进步奖二等奖获得者李满春教授对于“教研相长”之道的解析,长江学者王欣然教授主持的以教学科研融合为主题的青年教师教学沙龙等,让大家深刻体会到科研的卓越可以成为教学活动的丰厚土壤,可以为研究性教学的顺利开展奠定坚实的基础。

(三) 主动服务教改

教师教学发展中心工作只有紧扣学校的教学改革实践和需求,才能获得发展的动力。自南京大学推行“三三制”本科教学改革后,教师教学发展中心始终坚持围绕“三三制”教学改革的热点开展各项工作。例如,通识教育课程是“三三制”课程体系的重要建设内容,中心多次组织召开通识教育课程建设研讨会,围绕通识教育的课程目标、目前存在的问题、改进的方向等进行交流研讨。在进入“三三制”2.0阶段后,学校教学工作重点聚焦优质课程建设,教师教学发展中心的活动内容则相应聚焦到课堂教学质量的提升上。中心充分利用南京大学优质教学资源,由国家级教学名师或中青年骨干教师担纲,每月定期开展若干次教学

工作坊,积极探索以课程观摩和教学演示为核心的教学能力提升模式。从内容上看,教师教学发展中心主要从课堂教学基本要素确定培训内容,主要围绕教学理念、学生学习、教学方法、课程设计、教学基本技能等方面开展(见表1)。

表1 教师教学发展中心开设的工作坊举例

| 培训主题 | 开设的工作坊 |
|--------|---------------|
| 教学理念 | 研究性教学 |
| | 批判性思维 |
| | 科研教学融合 |
| 学生学习 | 学生学习结果评估 |
| | 学生深层学习方式 |
| 教学方法 | 中大规模课堂中的教学互动 |
| | 互动课堂设计 |
| | 基于慕课的翻转课堂教学 |
| 课程设计 | 基于目标群体的课程设计 |
| | 学科前沿与低年级教学的融合 |
| | 跨学科教学设计 |
| | 科普与公选课课程设计 |
| | 热点问题与通识课设计 |
| 教学基本技能 | PPT美化 |
| | 教学视频资源的下载与剪辑 |
| | 教学中的发声 |
| | 课堂身体语言解读及美化 |

国际上兴起慕课教学改革浪潮后,南京大学也开始在学校层面推进慕课建设工作。为此,教师教学发展中心多次举办慕课培训会,组织多位教师制作慕课,迄今三十余门课程在 Coursera、中国大学 MOOC、学堂在线上上线,得到全球学习者的欢迎。

创新创业教育是学校近些年开展的热点工作,教师教学发展中心与教务处共同制定了“教师创新创业教育教学能力提升计划”。具体包括邀请清华大学高

建教授、南开大学张玉利教授、昆山杜克大学 Patrick Moreton 教授等知名专家举行创新创业教育专题报告,分享创业教学的成功经验与高校创业教育研究前沿理论;组织创新创业教师进企业活动,参观创客空间与创新型企业,获得对创新创业的感性认识;组织创新创业教育沙龙,共同探讨如何更好地开展创新创业教学等。

(四) 多样化培训形式

教学培训的形式应具有多样性。教师教学发展中心定期为教师提供各种形式的教学培训活动,如面向全校开展名师工作坊、教学工作坊、名师论教等活动;结合院系的具体需求,量身定制培训方案,开展学科教学专题培训。为了加速与国际一流高校的接轨,提升青年教师的国际化视野和教学水平,中心还实施了青年教师境外教学研修计划。

组织新进教师接受教学专题培训。面向新入校教师,中心组织的教学专题培训聚焦有效教学,帮助新进教师了解、熟悉和适应学校教学环境,提升教学理念,掌握教学技能。在开展培训时,考虑到每个教师的特点与需求不同,中心采取了“必修+选修”的培训模式,教学适应模块和经验分享模块为必修环节,而教学技能选修模块则设置了多个工作坊,老师们可以依据自己的学科和个人兴趣选择参加其中的三个工作坊即可。每个报告或者工作坊结束后,新进教师都需要填写专门的反馈表,提出他认为这次工作坊值得肯定的方面以及下次需要再改进的地方,以便中心在组织下次活动时对内容进行优化。

定期开展教学工作坊。中心充分利用南京大学优质教学资源,由国家级教学名师或中青年骨干教师担纲,每月定期开展教学工作坊。工作坊尽量避免单纯的灌输式报告,而是强调以课程观摩和教学演示为核心,强调互动。中心在教学培训报名系统中,还专门设置了相应的需求和反馈模块,报名的老师可以事先提出对活动内容的具体期望和要求,并在每个培训活动中填写反馈意见,以便专家富有针对性地开展工作坊并在后续进行改进。

组织院系教学专题培训。中心主动与院系对接,了解院系的具体需求,与院系共同研究,量身制定培训方案,开展院系教学专题培训。除了对单独的院系进行培训外,中心还尝试组织大学科教学培训,如针对在学科上具有一定共性的大

地学学科(含地球科学与工程学院、地理与海洋科学学院、大气科学学院等)的青年教师集中进行教学培训。

实施青年教师境外教学研修计划。中心启动了青年教师境外教学研修计划,推动青年教师开阔国际视野,了解国内外相关课程的最新发展动态。选派教师结合具体某门课程的建设任务,赴国外一流高校点对点听课、交流和学习,深层次领悟本学科、本课程最新教学理念和方法,切实实现人才培养的全球化、高标准的高位要求。目前已选派教师分别赴加州理工学院、加州大学洛杉矶分校等一流高校进修相关课程,入选教师回国后,陆续开设工作坊介绍其教学研修的心得并开设相应课程。中心不仅注重初期的选拔,更注重后续的跟进,为这些青年教师持续提供支持。其中一项举措是组织境外教学研修公开课,邀请校内外相关学科领域专家及教育学专家前来听课并提出改进意见,帮助青年教师进一步提升课程质量,更好地提升专业教学能力。

实施教学咨询服务。新的教学理念和教学方法为教师教学改革注入了动力,但也使教师在现实教学活动中产生了诸多的问题和困惑。帮助教师解决这些个性化的具体教学问题,促使他们逐步构建体系化、情境化、有生命力的教学专业知识(Teaching Expertise),也是教师教学发展中心服务教师、提高质量的重要方面。为此,中心为主动申请的教师提供及时、深入的个性化教学咨询服务,由教育学专家以及多位国家级教学名师坐镇把脉,咨询内容主要涉及教学策略与技巧、研究性教学、课程建设、教学设计、在线开放课程使用、学生心理等方面。

(五) 建设专业化培训师资

整体来看,各地的教师教学发展中心已经从早期的规模扩展和粗放式运行,进入了内涵发展的阶段。而内涵建设中有一块内容不可或缺,即如何培育专业化的教学培训队伍。中心在开展各类活动时,充分利用南京大学丰富的优质教学资源,同时也尝试开发新的培训资源,建设专业化的培训师资。在目前的体制下,建立一支优秀的教学培训队伍面临不少现实因素的制约,存在很多困难,包括机构编制的有限、进修渠道的缺乏等。特别是在机构编制有限的情况下,较为现实的选择是,整合校内外各种资源,建立相应的激励和培育机制。

为此,中心启动了“教师教学发展引智计划”,充实教学培训师资。首期邀请了包括原马里兰大学教学卓越中心主任、澳门大学教与学能力提升中心主任 Spencer Benson 教授在内的教师教学发展领域的专家对校内教师开展培训。他面向全校一线教师开设了“如何开展有效教学”和“成果导向的教与学”等多个教学工作坊,并提供课堂观察和教学咨询服务,从教学大纲(课程设计)、课件、考核方式、课堂讲授等方面给予教师详细的点评和建议。

同时,中心将目光聚焦到校内一线教师中,在一线教师中寻找合适的培训师,培养本校专家,建立兼职队伍。在培养的过程中,特别注重过程性、规划性、团队化、激励性。

首先,注重培养的过程性,本校培训师资的培养不能一蹴而就,要经过凝练、锻炼、更新等环节。在凝练环节,主要是安排相应的专家与具有培养潜质的教师共同研讨,了解、总结他们的教学特色,帮助凝练他们可以开展的教学培训的主题。然后,进入锻炼环节,在校内外开展相应的工作坊,进入实战模式。最后,鼓励教师有意识地去学习其他专家类似主题的报告,进一步完善自身的培训内容与培训方式。

其次,开发本校培训师资时,应注重事先规划。中心应依据每位老师的专长,为每位培训专家确定他适合的培训方向,比如通识教育、慕课、翻转课堂、课程设计等。同时,要注意每位培训专家的培训领域尽量不要重复,如果是在同一个培训领域,他们在具体方向上应该有所区分。

再次,鼓励组建团队。一方面,应围绕某一个主题,组建一个小组,成员们可以一起研讨,相互观摩评价,以改进培训效果;另一方面,教师教学发展中心要把这些培训专家团结在一起,建立他们的归属感,帮助他们实现价值。

最后,学校应有一定的激励举措。南京大学设置了“郑钢教师教学发展引领者培育计划”,目标是打造一支敬业、专业、稳定的教学培训队伍,提升教学培训的专业化水平。这个计划为期4年,每年选拔5位对教学培训有思考、有热情,有良好的培训经验的一线教师,每人奖励1万元发展基金。学校还会资助其赴境外参加教学培训方面的研修,以进一步提升他们教学培训方面的专业水平。

(六) 促进教学能力提升研究

教师教学能力的提升,关键在于对自身教学实践活动的反思、研究和改进。这一过程对于教师而言,是一个行动研究的过程,即通过理论指导,设计自己的创新性教学介入方式,审视和评估教学效果,反思教学理论和自身的教学新模式,继而进一步改进教学,并开始新一轮的教学行动研究。教师正是在这样一个理论和实践深度连接的循环过程中,实现自身教学能力的扎根式、深层化的提升。

为此,教师教学发展中心设立了教师教学能力提升研究课题。主要面向一线教师、框定研究主题、鼓励解决具体问题,在评审基础上进行立项,给予主持教师经费支持和相关资源。通过这些研究活动,教师的教学观念、教学水平和教学能力不断得以提升。在此基础上,对于教学中有创新、实践效果好的教师,中心邀请他们开设工作坊,推广自己的成功经验和创新模式;而对于教育创新与教学实践中存在困惑的老师,中心也会定期组织各种小型的研讨会和咨询会,帮助教师克服教学探索过程中出现的问题,推动他们的教学改革实验走向成功。中心据此正式出版了《教学改革的探索与实践:南京大学教师教学能力提升研究成果集萃》。

中心还定期举办高层次教学研讨会。教学研究文化的传播还需要从教育科学的前沿视角来刺激和推进。中心连续主办了两届“东亚研究型大学的教与学”研讨会以及“互联网+融合创新下的大学本科教学发展”研讨会、“高校教师教学评价:理论与实践”研讨会等,围绕高等教育热点问题,共同分析教与学方面的成果经验、做法和研究成果,不但取得了辐射化影响,而且汲取了最新的教育研究成果,拓展广大教师的教研视野,提高参与者对教育教学的理解和认识。

教师教学发展中心也要及时分析自身工作的实践成果,凝练工作经验,积极通过各种途径发声。中心在《中国大学教学》发表《聚焦教师教学能力提升 推进高校教师教学发展中心建设》、接受《在线学习》杂志访谈等,积极推广中心在教师教学发展中心建设以及慕课制作方面的成功经验。

(七) 营造追求卓越教学氛围

高校中热爱教学、重视教学的氛围,能潜移默化地激励教师投入教学,提升教学能力。为此,教师教学发展中心主要通过教师教学工作评估和公开课等方式,努力营造卓越教学的良好氛围。

评估既是一种诊断手段,也是一种政策激励和引导方法。中心拟定了《南京大学专任教师应聘高级职务岗位教学工作评估实施办法》与《教学工作评估等级标准》。教学工作评估主要考核教师的教学工作量、专家现场听课评价以及教学改革与成果方面的情况,每位教师的考评结果分为优秀、良好、合格、不合格。对申请教学科研岗的教师,必须获得“合格”以上等级才能进入应聘程序,而对获得“优秀”等级的教师,在职称评聘时可以获得优先考虑;对申请教学岗的教师,实行“公开课”评估,由该学科领域的校外专家对申请人的课堂教学进行评价,评价结果作为职称评定的重要参考指标。

中心还着力打造公开课设置体系,逐步营造人人愿意公开课堂的氛围。引入公开课,一方面是为了更好地客观评价教师的教学水平;另一方面,推动公开课的逐步扩大,让公开课蔚然成风,人人愿意公开自己的课堂,能倒逼整体教学质量的提升。公开课的设置包括三个维度:评价性维度、发展性维度、辐射性维度。评价性维度主要包括教学岗公开课,如前所述,每年请外校专家对教学岗申请人听课,听课结果作为职称评审的重要参考指标。发展性维度主要包括常规课程公开课和境外教学研修公开课,前者是每月公布2~3门课程的授课时间和地点,供校内老师自行去听;后者是邀请外校及本校学科专家、教育学专家对参加过青年教师境外教学研修计划的老师听课,提出改进意见。辐射性维度包括“优质课程”公开课,中心公布入选南京大学百门层级的“优质课程”的授课时间和地点,供校内外老师观摩。由此,逐步促使课堂教学的开放成为常态,稳步提高教学质量。

(八) 利用新媒体进行传播

新媒体技术的迅猛发展,使得线下实地培训和线上网络传播的结合成为可能,这也正逐渐成为教学培训工作新的发展形式。特别是教师教学发展中心的