

教师发展信息与研究

2024 年第 7 期（总第 36 期）

郑州商学院教师发展中心编印 2024 年 12 月

本期目录

【政策导向】

- 教育部：新时代教师队伍建设总体目标要分成两个阶段达成 1
- 《中国教师培训发展报告（2023）》发布 4
- 民办高校辅导员与思政教师协同育人的路径探索 7

【师德引领】

- 促进更多好老师脱颖而出 12
- 坚守三尺讲台潜心教书育人 14
- 躬耕教坛四十载 西北大地谱芳华 19

【借镜观形】

- “三层级三类别八模块”培养优秀教师 26
- 陕西师范大学以“三个强化”推动教师队伍建设 31
- 特色激励让教师身心两健 34

【建设研究】

- 国外一流大学教师教学发展中心的建设经验及启示 37
- 加拿大 BOPPPS 教学模式及其对高等教育改革的启示 48

- 高校青年教师教学能力提升路径研究..... 54
- 教师培训师队伍建设的价值意蕴、现实困境与发展路径 ... 57
- 【工作动态】
- 我校开展基于 OBE 理念的整合式课程设计工作坊..... 63
- 教师发展中心开展“AI 技术在现代教育中的革新与展望”专题
培训..... 65
- 艺术学院教师参加 2024 成都国际花园节 67
- 建工学院赴长沙、杭州等地调研工程实验中心建设..... 69
- 通识中心组织开展新入职教师微课展示活动..... 71

【政策导向】

教育部：新时代教师队伍建设总体目标要分成两个阶段达成

8月29日下午3时，国务院新闻办公室举行新闻发布会。教育部副部长王嘉毅介绍《中共中央国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》有关情况。

王嘉毅介绍，当前，我国各级各类教师共有1891.8万人，这支教师队伍支撑起了世界上最大规模的教育体系。强国必先强教，强教必先强师。党的二十大对建设教育强国作出了战略部署。2023年5月，习近平总书记在中共中央政治局第五次集体学习时特别强调，要把加强教师队伍建设作为建设教育强国最重要的基础工作来抓。2023年9月9日，在全国第39个教师节前夕，习近平总书记提出了中国特有的教育家精神，赋予新时代人民教师崇高使命。为深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述，中共中央、国务院专门出台加强教师队伍建设的重要文件，这是在我国由教育大国向教育强国系统性跃升的关键历史节点上，对弘扬教育家精神，打造支撑教育强国的高素质专业化教师队伍作出的全面系统部署，这是新时代新征程强教强师的纲领性文件。

王嘉毅指出，《意见》明确了新时代教师队伍建设的总体要求，主要包括三个方面。首先是指导思想。新时代教师队伍建设要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，坚持党对教育事业的全面领导，贯彻新时代党的教育方针，落实立德树人根本任务。其次是工作重点。新时代教师队伍

建设要以教育家精神铸魂强师，提升教师教书育人能力，健全师德师风建设长效机制，深化教师队伍改革创新，加快补齐教师队伍建设突出短板，强化高素质教师培养供给，优化教师资源配置，打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。再次是目标任务。**新时代教师队伍建设总体目标要分成两个阶段达成**。第一个阶段是，经过3至5年努力，教育家精神得到大力弘扬，高素质专业化教师队伍建设取得积极成效，教师立德修身、敬业立学、教书育人呈现新风貌，尊师重教社会氛围更加浓厚。第二个阶段是，到2035年，教育家精神成为广大教师的自觉追求，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化，数字化赋能教师发展成为常态，教师地位巩固提高，使教师成为最受社会尊重和令人羡慕的职业之一。

《意见》就以教育家精神引领高素质专业化教师队伍建设提出了五方面重要举措。一是加强教师队伍思想政治建设。加强理想信念教育，加强教师队伍建设党建引领，坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂。二是涵养高尚师德师风。坚持师德师风第一标准，引导教师自律自强，加强师德师风培养，坚持师德违规“零容忍”，引导广大教师自觉践行教育家精神。三是提升教师专业素养。健全教师教育体系，提高教师学科能力和学科素养，提升教师教书育人能力，优化教师管理和资源配置，营造教育家成长的良好环境。四是加强教师权益保障。加大各级各类教师待遇保障力度，维护教师合法权益，为新时代高素质专业化教师队伍建设提供有力保障。五是弘扬尊师重教社会风尚。厚植尊师重教文化，加大教师荣誉表彰力度，创新开展教师宣传工作，讲好中国教育家故事，形成优秀人才争相从教、优秀教师不断涌现的良好局面。

王嘉毅表示，《意见》对各地各校抓好新时代教师队伍建设提出了明确要求，要求各级党委和政府高度重视教师队伍建设，形成齐抓共管工作格局，各级各类学校要将高素质专业化教师队伍建设作为学校发展的关键基础性工作，健全机制，强化保障。各级领导干部要深入学校了解教师情况，为广大教师办实事、解难事。

（来源：摘编自《新华社》）

《中国教师培训发展报告（2023）》发布

日前，《中国教师培训发展报告（2023）》在京发布，这是中国教师培训发展报告课题组在教育部教师工作司指导下连续第五年追踪中国教师培训的成效和实践发展。

报告聚焦“数字化赋能精准培训体系”主题，立足于数字化转型赋能教师发展的实践，围绕教师专业发展路径及相应的支持服务状况，通过教师培训政策文本分析、教师培训成效问卷调查、专家和教师访谈、典型案例梳理等，探讨数字化转型背景下如何构建更加精准、高效、灵活的教师培训体系，为持续推进教师精准培训改革提供决策参考。

报告呈现了2023年我国教师培训的整体情况和成效。围绕教师培训成效的调查显示，教师培训持续提质增效，参训者满意度获得感提升。教师的知识、技能、能力、教育观念各个维度的成效均比2022年有明显提升，且不同区域、不同学段及城乡教师的培训成效均得到不同程度的提升，尤其西部地区及农村地区教师的培训成效与上一年相比提升明显。

结合问卷调查、访谈数据与案例分析来看，2023年度教师培训提质增效显著的主要原因有二。其一，“深化精准培训改革”实践探索不断推进，教师培训模式改革与创新不断深化，有效提升了参训教师的满意度与获得感。其二，随着疫情结束，2023年教师培训开始更多地从线上走到线下，教师得以更频繁地参与到面对面的互动和讨论中，教师的参与感、临场感有了更大的提升，这种直接的交流和反馈机制对于促进培训满意度和成效提升具有积极作用。

项目组对政策文本的分析显示，2023 年国家及省域层面持续推进教师精准培训改革，改革举措进一步深化、细化。

从定位来看，相关政策体现了对不同教师群体特定需求的深入理解和精准响应。从对象来看，基础教育阶段针对不同学科教师的培训已逐步实现系统化并深入开展，这一趋势在心理健康教育和科学教育领域表现尤为明显。从内容来看，相关政策聚焦于当前教育教学改革的实际需求，相应地对不同群体教师的能力发展提出要求，从而更有针对性地组织设计培训活动。

研究显示，与上一年相比，2023 年度教师培训项目的实践形态与组织形式等均发生了较大变化，其中培训模式变化最为显著：在线学习为主的混合式培训仍然是教师培训的主流模式，以面授为主的混合式培训占比增加了 18.13 个百分点，而纯在线培训的占比降至 0.95%，较上一年下降了 34.84 个百分点。

从培训方式或活动设计来看，尽管专家讲授（讲座）这一方式仍是主流，但“考察学习”“互动讨论”等培训方式显著增加，“小组协作学习”“案例分析”等方式也呈现出增加的趋势。

研究发现，国家及区域层面持续从“教师专业发展路径”和“教师培训支持服务体系”两个维度发力，国家层面自上而下以政策驱动，区域层面自下而上以数字化赋能，实现“自上”和“自下”的双向发力，不断推进教师培训支持服务体系的完善。

针对 2023 年教师培训发展现状，报告为下一轮教师培训提出了“五个坚持”的建议：坚持以“需求”为抓手推进精准培训改革，坚持以“层

次性”推动教师培训优质均衡发展，坚持以“数字化”赋能培训支持服务体系建 设，坚持以“系统性”强化精准培训和数字化转型的顶层设计，坚持以“线上”为突破点推动培训模式改革。

（来源：摘编自《光明日报》）

民办高校辅导员与思政教师协同育人的路径探索

党的二十大报告指出，教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑。高校肩负着为党育人、为国育才的重要使命，必须坚持立德树人根本任务，着力构建全员全过程全方位育人格局。新时代赋予民办高校加快改革发展的崭新使命，民办高校必须聚焦立德树人、突出思政主渠道、强化协同配合，全面提升思想政治教育工作质量。辅导员与思政课教师是大学生思想政治教育工作队伍的两大生力军和核心力量，在大学生思想政治教育过程中发挥着不同的重要作用。两支队伍协同育人是新时代推进“大思政课”建设的一种创新模式，它将辅导员与思政课教师有机结合，在突出各自特点、功能与价值的同时，通过协同两支队伍各自的优势和职责，形成育人共同体，合力育人，达到育人效能最大化。本文探讨了民办高校辅导员与思政教师在协同育人中的角色与路径，提出通过“四位一体”协同育人平台、创新的“赛训结合”机制、“三维交融”协同育人格局及强化协同育人实效评估，有效推动思想政治教育与学生成长的深度融合。文章强调，辅导员和思政教师应在各自职责基础上强化协作，通过集体备课、社会实践等形式，共同促进学生的思想政治教育。最终，研究强调，协同育人模式不仅有助于提升思想政治教育的科学性与专业化水平，也为学生的全面发展提供了坚实保障。

搭建“四位一体”协同育人平台。搭建“四位一体”的协同育人平台以党委的统一领导为核心，以党政部门的齐抓共管为支撑，以教学单位的具体落实和学生党团组织的协助配合为抓手，形成了全员全过程全方位育人的工作格局。这一平台的构建，有利于整合民办高校内部的思

想政治教育资源，协调各方面的工作力量，实现育人工作的系统化、科学化、规范化。同时，它也为辅导员与思政教师的跨部门合作交流提供了制度化的渠道，强化了思想政治教育工作的协调联动，提升了协同育人的组织化程度和工作实效。为了保障“四位一体”协同育人平台的有效运行，民办高校可以从以下几个方面着手：首先，要明确辅导员与思政教师在协同育人中的职责分工，制定科学合理的工作方案和考核标准，促使双方在思想认识和行动上达成共识。其次，要建立健全协同育人工作的例会、联席会、沙龙等制度，为辅导员与思政教师搭建经常性的工作对接平台，及时研判学生思想动态，共享教育资源信息，探讨思想政治教育的规律和方法。再者，要积极争取校内外的资源支持，为协同育人项目提供必要的政策保障、人力支持、财力投入和物质条件，增强协同育人工作的吸引力和感染力。只有坚持党委统一领导，加强组织保障，创新工作机制，优化资源配置，才能不断增强辅导员与思政教师协同育人的针对性和实效性，为民办高校学生成长成才提供坚实保障。

创新“赛训结合”协同育人机制。“赛训结合”机制通过赛事引领、训练促进、赛训交织等方式，促进辅导员与思政教师在教学理念、方法技巧、实践能力等方面的互学互鉴、共同提升。这一机制突破了思想政治教育的常规思路，以赛促训、以赛促教、以赛促学，有利于辅导员与思政教师专业化发展，也为思想政治教育工作注入了时代活力。民办高校可以依托辅导员职业能力大赛、高校思政课教学展示等赛事活动，搭建辅导员与思政教师协同育人的平台。一方面，鼓励辅导员与思政教师组队参赛，通过备赛环节加强工作交流，在磨合中凝聚共识、在切磋中取长补短，形成优势互补、协作互进的良性互动。另一方面，以赛事为

契机开展教学技能培训、经验分享交流等活动，邀请行业专家、优秀教师开展示范引领，帮助辅导员与思政教师掌握先进教学理念和方法，提升育人能力。同时，还可探索组建跨学科教研团队，围绕思想政治教育重点难点问题开展协同攻关，促进理论与实践、课内与课外、线上与线下的融会贯通，推出一批高质量的教研成果，切实增强协同育人的科学性和实效性。民办高校应进一步健全完善相关工作机制，加大资金投入和政策倾斜，充分调动辅导员与思政教师参与协同育人的积极性主动性，加快构建富有时代特色的高校思想政治工作格局。

构建“三维交融”协同育人格局。构建“三维交融”协同育人格局是新时代民办高校辅导员与思政教师协同育人的必然选择。这一格局立足于思想政治教育工作的内在规律和时代特点，着眼于思想政治教育供给侧结构性改革，强调统筹推进思政课程与日常思政教育、课内教学与课外实践活动、线上教育与线下引导的有机融合，形成全员全过程全方位育人的良好局面。“三维交融”协同育人格局的构建，有利于聚焦高校立德树人根本任务，突出思想政治教育的主导地位和主渠道作用，推动各类课程与思政课程同向同行，实现思想政治工作贯通人才培养全过程各环节。为了推进“三维交融”协同育人格局的形成，辅导员与思政教师要在教学内容设计、教学模式创新、实践活动组织等方面密切配合。比如，双方可以通过集体备课等方式，及时将学生关注的理论和现实问题纳入思政课教学，有针对性地解疑释惑，提升教学的亲和力和针对性；又如，在组织学生社会实践、志愿服务、校园文化活动等过程中，辅导员要主动邀请思政课教师参与实践项目设计和过程指导，引导学生将课堂所学知识转化为实践行动，在亲身参与中坚定理想信念、砥砺家国情

怀、提升综合素质；再如，面对信息技术的迅猛发展，辅导员要积极争取思政教师参与共建网络思政阵地，开发适合大学生使用习惯的网络思政产品，拓展教育时空边界，以富有时代特色的方式方法引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观。辅导员与思政教师只有树立“协同”理念，在教学、科研、实践等方面主动作为、深度协作，才能最大限度发挥协同效应，不断提升思想政治教育工作的科学化、专业化水平，为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人提供坚实保障。

强化协同育人实效评估。实效评估是协同育人工作科学化、规范化、常态化的重要保障。民办高校要树立“评建结合、以评促建、重在育人”的理念，科学设计“全过程评估、全要素评价、全方位反馈”的评估体系，推动协同育人实现提质增效。这一评估体系应立足思想政治工作规律，坚持定性评价与定量评价相结合，注重发挥辅导员和思政教师在评估全过程中的主体作用。通过开展多层次、多维度的实效评估，及时发现分析协同育人中的问题，总结提炼优秀经验做法，为辅导员和思政教师的专业成长赋能，激发其内生动力，着力提升协同育人科学化水平。比如，在考核评价机制方面，民办高校可将辅导员和思政教师参与协同备课、集体教研、社会实践、网络思政等情况作为年度考核和职称评聘的重要内容，制定科学规范的评价指标和评分标准，引导二者加强工作协同、相互促进。在评估反馈机制方面，学校可每学期组织专题研讨会，邀请辅导员和思政教师分享协同育人心得体会，查找问题不足，研判学生思想特点和教育需求，形成可复制可推广的实践案例。在督查督办方面，学校和院系可联合组建协同育人督导组，采取“四不两直”方式开展常态化督查，对重点问题开展专项督办，推动协同育人工作落细落实。

在调研评估方面，可每年开展全覆盖、多形式的学生思想状况调研，综合分析学生对协同育人工作的获得感和意见建议，找准工作的精准发力点，增强协同育人的针对性实效性。民办高校要完善三全评估体系，深化考核评价、总结反馈、督查整改、调研测评等机制，推动协同育人与时俱进、创新发展，奋力开创新时代民办高校思想政治工作新局面。

民办高校辅导员与思政教师协同育人是新时代民办高校思想政治教育工作的重要课题。搭建“四位一体”协同育人平台、创新“赛训结合”协同育人机制、构建“三维交融”协同育人格局、强化协同育人实效评估等路径，为深化民办高校辅导员与思政教师协同育人改革提供了具有针对性、可操作性的举措。实践表明，辅导员与思政教师协同育人成效的提升，关键在于双方要树立协同意识，加强工作对接，在体制机制、实践平台、队伍建设等方面形成工作合力，推动思想政治教育与学生成长成才深度融合。未来，民办高校要进一步完善辅导员与思政教师协同育人的顶层设计，健全工作机制，创新方式方法，为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人提供坚实保障，为实现民办高等教育高质量发展、办好让人民满意的教育作出新的更大贡献。

（来源：摘编自《中国家庭报》）

【师德引领】

促进更多好老师脱颖而出

推出更多实招硬招、好招妙招，厚植尊师重教文化，有助于激励广大教师更好担起筑梦育人、教育报国的责任，形成优秀人才争相从教、优秀教师不断涌现的良好局面。

2024年“最美教师”发布，10名教师和1个教师团队光荣入选。他们之中，有的多年扎根教学一线，坚守如磐，用爱心和智慧点亮学生成长梦想；有的深耕药学教育，积极探索推广生物制药人才培养模式；有的坚持实践育人，长期奋战在田野考古教学中，致力培养考古专业人才；有的聚焦幼儿教育，创新办学模式，让孩子们获得广阔的成长空间……“最美教师”充分展示了新时代教师队伍有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的良好精神风貌，是广大人民教师的优秀代表和杰出典范。

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。翻看2024年“最美教师”的事迹，一个个动人的时刻、一句句真挚的话语，汇聚成人们心中好老师的模样。

江苏省昆山市葛江中学教师于洁从教34年来，坚持用书信、日记等形式与学生交流，笔尖流淌出的42万字记录了一段段青春的成长历程；湖北省丹江口市龙山镇彭家沟小学校长彭玉生访遍村里1000余户，行程3万多公里，只为“用知识的力量去点亮更多山里孩子的未来”，帮助180多名山里娃走进大学校园；贵州省遵义市启智学校校长周兴露把特殊孩子称作“折翼的天使”，用爱心与耐心帮孩子跨越障碍，学习知识、快乐成长……广大教师用一盏灯点亮千万盏灯，用辛勤的付出为孩子们

插上梦想的翅膀，诠释了何为“仁而爱人”，何为“言为士则、行为世范”。

一个人遇到好老师是人生的幸运，一个学校拥有好老师是学校的光荣，一个民族源源不断涌现出好老师则是民族的希望。如今，我国1891.78万名各级各类学校专任教师，在49.83万所学校里托起2.91亿在校生，世界上再无第二个如此庞大的国家教育体系。广大教师兢兢业业耕耘，在学生心中种下爱与希望的种子，改变了无数人的命运。正因此，“使教师成为最受社会尊重的职业之一”，成为国家的庄严承诺，也反映了人民群众的深切期盼。推出更多实招硬招、好招妙招，厚植尊师重教文化，有助于激励广大教师更好担起筑梦育人、教育报国的责任，形成优秀人才争相从教、优秀教师不断涌现的良好局面。

国将兴，必贵师而重傅。这些年来，从印发《关于构建优质均衡的基本公共教育服务体系的意见》，到发布《中共中央国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》，再到实施“特岗计划”“优师计划”等专项计划……一系列举措，不断夯实保障教师安心从教的制度基石。尊师重教，既体现为一以贯之强化教师的荣誉评价机制，也需要完善回报与付出相匹配的薪酬待遇机制。只有不断增强教师获得感，提升教师职业尊荣感，才能源源不断吸引优秀青年报考师范院校，促进广大教师热心从教、精心从教、长期从教、终身从教。

习近平总书记强调：“有高质量的教师，才会有高质量的教育。”教师被誉为太阳底下最崇高的职业，我们要持续创造适宜的成长环境，让他们凭职业素养和师德水平赢得尊重。期待更多优秀教师脱颖而出，肩负起为党育人、为国育才的光荣使命，点亮孩子的梦想、托举民族的未来。

（来源：摘编自《人民日报》）

坚守三尺讲台潜心教书育人

近日，中宣部、教育部共同组织开展 2024 年度全国教书育人楷模宣传活动，共推选出 12 位全国教书育人楷模。他们有的深耕思政教育，传播党的创新理论；有的扎根基层一线，托举学生成才梦想；有的创新教学方法，不断提升教书育人本领……他们大力弘扬教育家精神，坚守三尺讲台，潜心教书育人，是广大教师的优秀代表和杰出典范。

坚定理想信念

“青年人才决定着祖国的未来，我愿把毕生精力献给经济学研究和青年人才培养。我的志向在此，追求在此，乐趣也在此。”古稀之年，南开大学政治经济学研究中心主任、教授逢锦聚信念坚定。

从事高等教育 40 年来，逢锦聚主持编写了《马克思主义基本原理概论》等重点教材，先后为本科生、研究生讲授“马克思主义政治经济学”“中国特色社会主义政治经济学”等多门课程，累计培养博士生 60 余名。

“每每遇到学术难题，我都会第一个想到逢老师，他的指点总能使我们豁然开朗。”“逢老师常提醒我们，不做脱离实际的学问。”谈起逢老师，南开大学的同学们十分敬佩。教学生们如何为学、为事、为人，逢锦聚成为学生成才路上的引路人。

师者，所以传道授业解惑也。正确的理想信念是教书育人、播种未来的指路明灯。

“没想到，思政课还可以这样上！”“王老师的课贴近生活，教学手段也很‘新潮’。”在新疆农业职业技术学院，思政课教师王学利的课程很受学生欢迎。

在王学利看来，学生们思维活跃、动手能力强，教师要让思政课贴

近学生思想、学习和生活实际。他创新了问题式专题化“大思政课”教学模式，并在各高职学校推广。一堂堂思政课，沟通心灵、启智润心、激扬斗志。

同样怀着上好思政课的信念，西藏职业技术学院副教授张艾平带领学生走出教室，把思政小课堂同社会大课堂结合起来。

组建老西藏精神学习与传承社团，为 21 万人次讲解 3200 多场；创建老西藏精神劳动教育基地，带领学生开荒植树，完成 110 亩荒山绿化；带领学生调研西藏的红色文化遗址，设计 22 条红色研学线路……通过理论与实践的结合，张艾平努力教育引导学生立鸿鹄志，做奋斗者。

一位位优秀教师，坚定心有大我、至诚报国的理想信念，用自己的学识、阅历、经验点燃了学生对真善美的向往。

陶冶道德情操

师者，人之模范也。好老师当言为士则、行为世范，有“捧着一颗心来，不带半根草去”的奉献精神。

云南省文山壮族苗族自治州广南县莲城镇北宁中心学校落松地小学，坐落在大山深处。1986 年，农加贵来到这里，成为落松地小学的第一位老师。这一干，就是 38 年。

建校之初，条件艰苦，农加贵努力撑起整所学校。而今，农加贵仍坚守这方校园，继续用知识与爱心照亮乡村孩子的成长之路。

好老师的道德情操，最终要体现到对所从事职业的忠诚和热爱上来。

办公室里的一张地图，见证了山西省太原市万柏林区兴华学前教育集团总园长、教师安慧霞对学前教育事业的执着。

为解决“入园难、入园贵”，2015 年起，安慧霞带领老师们创新开

展集团化办学，接管了多所村办幼儿园、帮扶普惠性民办园。为了让更多孩子上好园，她还持续开展教育帮扶，派出教师团队外出授课、迎接各地教师跟岗学习。地图上，星星点点记下育人足迹。

指尖的小小盘扣，见证了安徽省蚌埠工业与商贸职业技术学校教师杨梅对职业教育的热爱。

“服饰配件设计”课上，盘扣是杨梅的教学重点之一。教室里，杨梅耐心为学生示范指导；工作室中，她带领师生开展技术创新、新品研发。巧手翻飞间，学生们掌握了过硬本领，也传承了工匠精神。

“择一事，终一生。我愿扎根职教，助孩子们用知识装点行囊，用技能成就梦想。”杨梅说。

涵养扎实学识

复旦大学化学与材料学院院长、教授赵东元是功能介孔材料领域的顶尖科学家，在学生心中，他更是一位以身垂范的老师。

一次，在新闻发布会上介绍完自己的研究，赵东元就一路小跑提前离开了——他要赶着去给本科生上“普通化学”课。这门“不能迟到”的课，他一上就是 20 余年。

有多年教学经验的赵东元，每年都会对课件进行更新，加入前沿科学进展，拓展本科生的知识面。针对学生不易理解的重点难点，他还组织课题组内师生听自己试讲、提出意见建议，确保大一本本科生能够准确理解相关内容。

启智润心、因材施教的育人智慧，亦闪烁在浙江省金华师范学校附属小学党总支书记、教师俞正强的数学课堂。

如何让小学生们喜欢数学课？“我的办法是拨动学生的思维之弦。”

俞正强说，例如，上“生活中的比”这一课时，他从学生的生活经验出发，体育比赛的比分、做饭时米与水的比例，都成为教学案例。“听到这些，孩子们的学习热情一下子被调动起来。”俞正强说，生动的课堂提升了教学效果。

东北林业大学材料科学与工程学院教授李坚，81岁高龄仍不断探索拔尖创新人才培养新模式。

李坚讲授的“木材·人类·环境”公开课，引导学生深入认识林业工程。他还时常为各地师生开展学术讲座，每次都会认真准备演讲PPT，并根据听课人群及时调整讲授内容和方式。他说：“来听我讲座的，都是信任我的人。我要尽量让大家听一点不一样的新东西，不辜负大家的信任。”

在李坚眼中，树木与育人有相通之处。如今，他依然保持每天阅读文献、追踪前沿科技的习惯，用扎实学识培育祖国栋梁。

勤修仁爱之心

教育是一门“仁而爱人”的事业，有爱才有责任。

“我是从农村出来的，深知农村孩子读书的不易。能为农村孩子们的教育尽点力，是我一生的追求。”怀着对农村孩子的爱与责任，内蒙古自治区巴彦淖尔市临河区第二中学副校长、教师贺来虎扎根农村教育33年，为学生铺就成才道路。

学生小琴家境贫寒，贺来虎为她申请助学金，关心她的成长；学生小阳性格叛逆，贺来虎与他谈心，温暖他的心灵……为身体虚弱的学生寻医买药，对学习困难的学生倾心辅导，贺来虎用爱心浇灌学生美丽的心灵之花。

从事特殊教育，需要特别的爱心。为了让每个学生都有人生出彩的机会，江西省萍乡市芦溪县特殊教育学校党支部书记、校长、教师刘小清乐教爱生、甘于奉献。

教听障学生发音时，她常常将学生的手贴在自己的喉部，让学生感受声带的颤动、气流的强弱。一个发音，往往要教几十遍，甚至几百遍。

“即便口干舌燥、喉咙干痛，但只要听到孩子们开口发出一个清晰的读音，我就感觉一切辛苦都值得！”刘小清说。

好老师，把自己的温暖和情感倾注到每一个学生身上。湖南省长沙市雅礼中学校长、教师王旭致力于让每一个学生都享受成功的喜悦。

从教 28 年来，一桩桩教育故事，王旭记在心头：校园里，喜欢篮球的学生加入了雅礼女篮，在国际比赛中取得佳绩；爱好计算机的学生加入了计算机兴趣小组，长大后实现了科研梦想……“尊重差异，相信孩子，激发每一个孩子的天赋、潜能和梦想，才能鼓舞每一个孩子成长。”这是王旭的育人心得。

12 位全国教书育人楷模的故事，是广大教师感人事迹的缩影。新征程上，广大教师大力弘扬教育家精神，牢记为党育人、为国育才的初心使命，树立“躬耕教坛、强国有我”的志向和抱负，自信自强、踔厉奋发，为强国建设、民族复兴伟业作出新的更大贡献。

（来源：摘编自《人民日报》）

躬耕教坛四十载 西北大地谱芳华

——记“全国模范教师”张进

他扎根教育四十载，躬耕文艺美学教学和研究，以“丝路审美共同体”的建设辅翼人类命运共同体建设的伟大工程；他矢志不渝，深耕课程与教材建设与改革，参与“马克思主义理论研究和建设工程”重点教材《美学原理》的编写和修订，成为文学领域教材建设的典范；他以崇高的师德之光，提出“六提挈六协同”的教学育人体系，诠释了教师的使命与担当……他，就是刚刚获评2024年全国模范教师的兰州大学文学院张进教授。

张进出生于甘肃会宁，一个有红色传统基因和金色教育文脉的地方。上小学之前，张进曾在农村生产队做“小羊倌”，后有机会，一路从小学读到师范，1985年毕业后被分配到会宁一中成为了一名光荣的人民教师，那一年，恰逢国家第一个教师节。

如今又是一年教师节，对张进说，教师的工作是“滋兰树蕙”，学生成长为优秀的可堪大任的国之栋梁，是他感到最欣慰的一件事，也是他最好的教师节礼物。

教学相长：知困然后自强

“《礼记·学记》中讲到，‘学然后知不足，教然后知困。知不足，然后能自反也；知困，然后能自强也。故曰教学相长也。’”回忆40年从教岁月，张进总结道：“从第一次正式走上讲台到现在，我经历了求学与教学相互叠加、交织和递进的全部过程。我逐渐认识到教育是一个不断学习、不断熔铸知识的过程。”只有不断学习才能跟上学术与时代的脚步，张进是这么说的，也是这么做的。

在教学中，张进发现学生们的思想常常能给他带来灵感与收获。“不要问我从哪里来，我的故乡在远方。”80年代，流行歌曲《橄榄树》被同学们传唱，当时有学生问张进：“为什么这首歌的名字叫《橄榄树》？”

歌曲《橄榄树》是三毛作的词，咏叹的是“流浪”。树又不会移动，为什么会与流浪联系在一起呢？这个问题一直伴随着张进。直到后来，他在做国家社科基金重大项目的研究时，有机会从更高的视野上反思、挖掘这个问题。

“橄榄树的原产地并非中国，而是地中海沿岸一带。作为中国人的三毛，在流浪时看到了橄榄树。我们都知道，流浪通常是被动的、消极的。在三毛的词中，我们听到橄榄树的流浪是积极的，有目标的，正如歌词中：‘为了天空飞翔的小鸟，为了山间流淌的小溪，为了宽阔的草原’”，张进向同学们娓娓道来。

“这是一种很好的中国文化赋义和赋能的方式。在理解橄榄树的文化象征意义时，就要把西方已有的文化和我们的优秀文化赋予它的意义结合起来。只有这样，我们对橄榄树文化意义的理解才是全面的。”张进介绍说。

也正是在同学们的启发中，张进不断将《美学原理》这门课升华，并于2010年作为编写组成员参加了“马克思主义理论研究与建设工程”重点教材《美学原理》这本书的编写，负责其中的两章内容。在教材编写的过程中，张进将课堂上同学们的疑惑引发出的问题进行深入研究和延伸，将学术、教学、实践的研究成果以及新时代的文化使命结合起来，让更多人从这种方法或知识中受益。

现在的张进无论是课上还是课后，都热情地和同学们讨论各种问题。在榆中校区上课结束后，同学们常常簇拥着他一路讨论到体育馆，和他一起边等车边讨论问题。

在授课过程中与同学们探讨的各种问题，都转化成为张进及其所带的学生研究课题和论文选题。近几年，文学院文艺学研究所的同学们多次获得学校优秀学位论文和省级优秀学位论文，取得丰硕的学术成果。

“我一直强调教学与科研相互哺育。教学可以推动、引领科研，科研也可以反哺教学。我个人正是在这个过程不断地受惠。”

教学实践：不断创新教学育人模式

目前张进和导学团队承担美学、文学理论与批评以及相关特色课程，如文学人类学、生态诗学、物性诗学、美学等。这些课程不仅是文学院本科生的基础课程，也是研究生的特色课程。

每次授课前，张进都会认真地备课，不断地充实、打磨教案和上课用到的讲义，日积月累，手写的教案本加起来已经有半人高。“教学首要条件是‘真’，作为老师，只有对教学内容充分了解、对教学大纲了然于心，才能在此基础上提高教学的互动性和灵活性，否则教师在课堂上可能会讲出不精确的知识。”张进笑着回忆，“刚刚担任老师的时候，觉得自己什么都会，满腹经纶，只需要将肚子里的知识挑一部分讲出来就能有好的教学效果，工作后发现这是不可能的。”

经过长期教学实践，张进和团队革新教育教学思路和方法，形成了“六提挈六协同”的教学育人体系。“提挈”主要是指通过综合性统领和提升来达到对知识的整体掌握和运用，强调从知识的掌握到实践运用

以及对于学习者人文情怀的化成。“协同”主要是强调教学具体方式方面的变化，通过各种协同方式，实现课内与课外、校内与校外、线上与线下、“说”与“做”等方式结合，取得比较好的教学效果。

对于本科生而言，以文学概论或者美学相关的课程内容相对理论化，比较抽象，同学们在学习会遇到很大挑战。张进团队会采用“提挈”的方式，从综合统领的层面上，对同学们的学习进行推助。

与此同时，在“协同”教学实践的过程中，还衍生出很多教学载体，如研修班、青年圆桌会议、暑期学校、读书会和科研兴趣小组等等。“我们连续举办了6期国际化丝路审美文化高级研修班，鼓励本科生也参与其中，来提高他们的问题意识。”张进介绍道。

张进认为通过这些方式，同学们课堂中遇到的问题不再被忽略、遗忘，而是在一次又一次的创新方式中得到了进一步延伸和深入研究。同时也解决在理论学习过程中说与做“两张皮”的难题。

在以“丝路审美文化交流”为主题的读书会中，来自不同年级甚至不同学校的同学们成为读书会的稳定参与者。硕士生作报告、博士生作评议、本科生旁听，大家纷纷投身丝路审美文化研究中，展开热烈的讨论。在知识的碰撞与交融中，同学们的思辨能力得到大大提升。张进认为：“读书会可以大开旁听之门，广泛吸纳本科生，并且吸收更多不同学校、专业的同学，使文艺理论知识成为众人共享的‘公器’。”

“兰”“大”为“美”：兰大人的使命与担当

张进对他曾在九十年代中期上的一堂课印象深刻：他引导同学们探索“美”的本质，有几位同学提出了他们对“美”的独特理解和解释：

美，甘也。兰大在“甘”，“兰”“大”为“美”，“美”“甘”同义。同学们迫不及待地要求张进裁夺这个命题是“真”是“假”。

彼时的张进表示，从学术角度对美的定义是：“美，甘也，羊大为美。”文献出自《说文解字》。这是关于“美”本质的理解中非常重要的维度。也有“羊人为美”的一种说法，上半部分理解成一个戴着羊头的人或者一个羊头，下半部分是人翩翩起舞的样子。

“听到这样的命题，我大为感动，大约说到不必为‘真’，发自兰大学子的心灵深处，是‘合适的’。但我也立刻意识到，兰大学子有‘志在天下’的抱负，但他们想将这个解释普遍化为一种公共知识，一种‘公器’，如此‘望文生义’，显然是‘不正确’的。”张进向记者回忆道。

随着下课的铃声，同学们高高兴兴奔赴食堂吃饭了。但张进在教室里，心情久久不能平静，担心自己可能在课堂上讲了“不合适”的话：“一个非‘真’的句子可以做‘合适’的事情吗？”

此后的几天，张进一直“操心”如何为同学们的解释做出一个有点学理依据的辩护，某天终于在语言哲学家奥斯汀的理论中找到了一点依据。他向同学们解释道：“一个命题可以不真，但可以做出好的、善的事情。艺术作品也是如此。这种文化现象大量存在，我非常佩服同学们的创造性想象力和他们宏大的情怀。这种‘不一定正确’的命题恰恰表达了同学们的人文情怀。”

在张进看来，“兰”“大”为“美”，擘画着美好的未来愿景，召唤着实际的行动和实践。它就是每一个兰大人的承诺、命令、祈使和意愿。

心有大我：擘画丝路审美共同体

随着共建“一带一路”的深入推进，亚欧非国家之间的互联互通越来越经常和深入。丝绸之路作为中外互通的交通线，大舞台，多民族文化在这里交流互鉴、汇聚融合。作为一直从事美学、文艺学和比较诗学的教学与研究的张进，研究丝路审美文化的特殊性、用自己的科研成果来加强丝路审美文化之间的中外互通，是他的学术理想，也一直在为之努力奋斗。2017年，他成功申请到了国家社科基金重大项目“丝路审美文化中外互通问题研究”，并在2019年获得滚动资助。

“通过对丝路与审美文化的系统研究，我们发现丝绸之路这个话语领域本身充满了各种文明之间对话与交锋、交流与竞争。”谈及丝路审美文化，张进有自己的思考：只有把丝路审美共同体的建设和治理在相应的审美领域里同步展开，才能更加凸显我国在人类命运共同体伟大工程建设中的引领作用。

目前，张进已经出版《通向丝路审美共同体》、*Towards an Aesthetic Community of Silk Roads* 等著述多部，创办《丝路审美文化研究》辑刊，获科技部外国专家项目与国家博物馆重点项目，指导团队成员获国家社科基金8项。组织召开“中欧丝路审美文化双边高层论坛”等国际学术会议、课程周、青年论坛等13次，国内外学生3000多人参加，受到新华网、中国社会科学报报道和专访，产生了较大的社会影响。获甘肃省社科优秀成果奖7项。

此外，谈及科研和教学的关系，张进深有感触，他始终认为教学和科研是教师学习的两个途径，是提高教师教育能力的两个互补方面。如

果没有一定的科研经验来支撑，那么很难成为好的大学教师。换个角度说，如果没有一个躬耕教坛的态度，作为大学老师，即使科研工作做得再突出，也是不完美的。

张进赞同“人能弘道，非道弘人”。无论是教学还是科研，教师都需要始终秉承“弘道”的追求。他也正在用行动阐释着自己的诺言，践行着教育家精神，勤奋躬耕，倾心育人。

（来源：摘编自《兰州大学学报》）

【借镜观形】

“三层级三类别八模块”培养优秀教师

落实立德树人根本任务，教师是关键。山东华宇工学院高度重视教师发展工作，成立了教师发展中心，坚持“以人为本”理念，建立了“三层级三类别八模块”培养培训模式，通过“讲、导、磨、练、赛、研、评”7种方式对教师开展培养培训，形成了一套富有特色与成效的工作思路和举措，为推动学校发展和人才培养质量提升提供了有力支撑。

“三层级三类别八模块”，完善培养培训顶层设计。

学校根据教师发展需要，围绕提高教师教学基本能力、教研教改能力、科学研究能力、实践能力等建立了“三层级三类别八模块”培养培训模式，为培养培训工作做好了顶层设计。

健全校、院、教研室三级协同培养机制。学校深入分析不同层级的职能与任务，优化健全各层级系统培养机制。其中，教师发展中心是学校教师培养培训工作的组织管理机构，负责制定各类别教师年度培养培训计划。教学单位是教师培养培训工作的执行部门，负责根据教师培养培训需求和学校年度培养培训计划，制定院级培养培训计划，组织院级层面培养培训活动。教研室是教师培养培训工作的基础单元，负责落实学校和院级教师教学方面培养培训计划。学校、学院、教研室协同开展培养培训，显著提高了工作效能。

细分三类培养培训对象。学校根据教师特点以及教师职业生涯周期，从培训的角度将教师分为三大类，即新入职教师、专任教师、专业带头人（负责）人。在此基础上，又将新入职教师细分为无高校工作经历的教

师和有高校工作经历的教师两类，专任教师则细分为 35 岁及以下的青年教师和其他教师两类。各类教师按照“必修+选修”选择培训内容，提高培养培训的针对性。

设计模块化内容体系。根据教学工作和教师教学工作需要，学校以能力培养为导向，设计了包括师德师风、学校顶层设计和教育理念及规章制度、专业建设、课程建设、课堂教学、实践教学、科学研究、信息技术 8 个模块的内容体系，细化各模块任务及目标，提高培养培训的系统性。

“讲、导、磨、练、赛、研、评”并举，全面开展培养培训工作。作为教师培养培训工作的组织管理机构，教师发展中心不断探索实践，通过“讲、导、磨、练、赛、研、评”7 种方式全面开展培养培训工作，将顶层设计的“规划图”变为教师教学能力提升的“实景图”。

精心组织专题讲座。学校、教学单位每年根据年度培养培训方案和教师需求，邀请校内外专家围绕 8 个模块开展专题讲座，统一教育教学思想，更新教育教学理念，丰富教育教学理论知识。近三年，学校组织开展各级各类教师讲座 361 次，参培教师 17768 人次。

严格落实青年教师导师制和助教制。学校制定了《青年教师导师制工作管理办法》《助教制工作管理办法》，对新入职教师实施一学期的助教制，选配教学经验丰富的骨干教师担任其导师，指导其提高“备、授、批、辅、考”等教学基本能力。培养期满的教师经考核验收合格方可获得学校颁发的授课资格证书站上讲台，考核结果不合格的教师继续由导师进行针对性培养。导师制和助教制的实施帮助新入职教师实现角色转换，尽快达到岗位基本要求。

持续开展“磨课”活动。学校制定了《山东华宇工学院精彩课堂指导性评价标准》，通过听评课等方式评选“1/3精彩课堂”教师，充分发挥其指导、示范、帮扶作用，与其他教师特别是青年教师共同开展“磨课”活动。在此基础上分院、校两级开展课堂教学效果评价，院级评价由各教学单位组织，所有教师参加；校级评价由教务处组织，随机抽取参评教师，层层把关，确保评价结果客观，促进“磨课”活动扎实推进，督促教师提升课堂教学水平。

扎实开展实践锻炼工作。学校制定了《教师实践能力提升管理办法》，将教师进企业实践锻炼情况纳入岗位考核，同时在实践期间给予工作量补贴，约束与激励并举，鼓励教师进企业实践锻炼；制定《教师进实验室实践锻炼工作管理办法》，安排所有专业课教师进实验室完成与课程相关的实验项目。企业实践锻炼和进实验室训练，有效提高了教师实践能力，为培养高质量应用型人才提供了师资保障，近三年，教师指导获省级及以上各类学科和技能竞赛奖项1221项，其中国家奖项350项。

分级开展教学比赛。学校每年牵头组织教师教学创新大赛、青年教师教学比赛、课程思政教学比赛等，分教研室、学院、学校三个层级进行，层层选拔，以赛促训；邀请获奖者来校对接相应专业的青年教师，“面对面”“手把手”定期开展培训与交流，带动全体教师提高课堂教学能力。学校升本以来，教师获得省级及以上教学比赛一等奖6项、二等奖13项、三等奖14项。

深入开展教学研究。学校制定了《关于进一步加强教研活动的指导意见》，依托教研活动，以教育教学改革研究项目为抓手，围绕人才培养模式改革、专业建设、课程建设、课堂教学改革等内容开展教育教学

改革研究，解决教学中存在的问题，近三年，教师发表教研教改论文 1533 篇，获专利授权 377 项，教研教改能力显著提高。

广泛开展评优树先活动。学校每年组织教学质量优秀奖、教坛新秀、基层教学组织先进个人等评选活动，举办隆重的颁奖典礼，提升教师职业获得感和荣誉感。近三年，获奖教师 570 人，发放奖金 163.93 万元，系列评优树先活动的开展切实调动了教师创先争优、干事创业的积极性和自觉性，激发了教师主动提升教学能力的内驱力。

做好“五个保障”，支撑教师培养培训工作顺利开展

制度保障。学校制定了《青年教师导师制工作管理办法》《助教制工作管理办法》《教职工参加继续教育学时计算及认定办法》等 11 项制度文件，为培养培训工作的开展提供了制度保障。

经费保障。学校每年划拨专项经费用于教师培养培训，专款专用，为培养培训工作开展提供了资金保障。

场所保障。学校建设了研讨室、微格教室、微课录制室、网络直播室等培训场所近千平方米，为全体教师举办讲座、主题研讨、工作坊、沙龙、“磨课”等培养培训活动提供了场所保障。

师资保障。学校制定了《“种子教师培育工程”实施方案》，遴选 43 名教学骨干担任“种子教师”与来自华中师范大学、山东大学等国内高校的 44 名专家组成讲师团，为培养培训工作开展提供了师资保障。

课程资源保障。学校基于超星教师发展平台，构建了面向教师的在线学习中心，每年围绕 8 个模块的培训内容和教师培训需求定期更新课程。近三年，平台上线课程 520 门，为教师培养培训提供了课程资源保障。

强化培养培训管理与考核，不断提高培养培训工作质量

学校每年定期开展继续教育学时认定工作，将教师参加讲座、研讨、实践锻炼等纳入专业技术职务评审和聘任考核范围，增强了教师培养培训的约束力。同时，学校综合运用“考试、评估、比赛”等多元评价方式，对培训效果进行评估，发现培训内容和培训方式中存在的问题，及时改进，不断提升培训效果。近三年，学生对教师课堂教学满意率分别为 93.59%、97.85%、97.94%、对实践教学效果满意率分别为 93.78%、96.92%、97.73%。

教师发展中心不断探索和实践“三层级三类别八模块”培养培训模式，教师普遍反映效果好、受益大，不仅教育教学理论知识得以充实，教育教学理念得以更新，教学方法改革得以促进，在个人职业生涯与专业发展方面也得到了很好的指导与启迪。

（来源：摘编自中国教育新闻网）

陕西师范大学以“三个强化”推动教师队伍建设

陕西师范大学认真学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，将教师队伍建设作为立校之根本，深入实施人才强校战略和人才优先发展战略，以师德师风为引领，以培养培训为抓手，以评价改革为驱动，努力打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。

强化思想引领，涵养高尚师德。一是健全机制，坚守党管人才原则。成立党委人事人才工作领导小组，由书记、校长担任组长，统筹推动人才和队伍建设各项工作。成立党委教师工作委员会，建强党委教师工作部，制定《关于进一步加强和改进党管人才工作实施办法》，进一步强化党委在教师队伍建设工作中的领导作用。二是选树典型，强化榜样引领作用。推进教师荣誉体系建设，设立“西部红烛两代师表奖”，开展各级各类师德评选表彰、优秀教师成长事迹分享会等，引导广大教师潜心教书育人，争当“四有”好老师。2021年以来，学校新增1个全国高校黄大年式教师团队、4个陕西省高校黄大年式教师团队，1名教师被评为“全省教育系统先进典型”、入围“全国教书育人楷模候选人”，3名教师分别获评“陕西省教书育人楷模”“陕西省师德标兵”。三是严格考核，筑牢师德师风防线。充分发挥党支部在教师成长和管理各环节中的政治和师德把关作用，完善党委教师工作部、纪委（监察处）、教务处、研究生院、校学术委员会等多部门联动审查考核与惩处机制，从严落实师德失范一票否决制。建设教师思想政治和师德师风数字化平台，持续开展师德警示教育。实施数字档案工程，强化师德考核结果在教师职称评聘、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报和研究生招

生等工作中的运用，将师德考核评价融入教师职业发展全过程。

强化发展支持，服务教师成长。一是强化岗前培训。构建涵盖师德师风、校风校情、职业素养和发展规划等多内容板块的岗前培训，由校长为新入职教师讲授入职“第一课”，组织新入职教师参观教育博物馆、红烛校史馆、红色教育基地等，为新入职教师系好职业生涯“第一颗扣子”。二是完善培训体系。构建涵盖教师职业生涯全过程的培训体系，以教育部寒暑假教师研修为基础，根据教师成长规律和职业特点，结合教师发展需要，设置教师数字素养与教学创新能力提升、一流课程建设、研究生导师培训等专题培训，不断提升教师专业素养。三是鼓励交流研修。出台《教师出国（境）访学研修管理办法》《教职工国内研修培养管理办法》，加大经费支持，对访学研修的教师全额发放校内薪酬待遇并提供专项资助，特别是对教师教育学科教师出国研修予以倾斜支持，并将学科课程与教学论教师赴中小学幼儿园开展实践研修纳入支持范围。

强化评价改革，激发教师活力。一是优化职称评价机制。实行代表性成果认定机制，将论文、著作、项目、获奖、咨政报告等成果均纳入评价体系，弱化单类型成果数量要求，参评人员可根据自身特长和发展方向选择业绩成果类型进行积累，整体满足3类5项即可参评。制定不同类型教师评价标准和晋升条件，对于学科课程与教学论教师，将深入基础教育一线开展基础教育改革研究等作为必备条件；对于教学为主型教师，着重考察在教学改革、课程建设、平台建设及人才培养等方面取得的突出成绩，科研仅要求取得1项代表性成果。二是优化岗位聘用机制。根据学科建设情况、教学科研平台、队伍建设现状等综合设置岗位比例上限，并预留一定空间，根据一流学科建设情况和发展需要适当调整。

建立常态化岗位聘用机制，每年开展一次空岗补聘工作，形成能上能下的岗位聘用体系，2024年共有1715位教师参与聘用，其中557人晋升高一级岗位。三是优化绩效考核机制。构建由学校考核学院、学院考核教职工的校院两级考核体系，既保障学院二次分配自主权，又确保学校办学目标实现。在年度综合管理与发展津贴核算时，综合考虑学科建设、队伍建设、人才培养、科学研究、社会服务等内容，探索建立“当期+长期”结合的支付方式，促进教职工薪酬待遇与其履职年限、聘期表现、业绩成果、长期贡献相匹配。设置青年教师津贴、实行差异化奖励等，加大对青年教师的扶持力度，鼓励引导青年教师潜心教学。

（来源：摘编自教育部官网）

特色激励让教师身心两健

教师是教育战线的中坚力量和宝贵财富，有高质量的教师才会有高质量的教育。石家庄市第二中学从学校的特色文化出发，结合人文关怀的具体措施，使不同心理状态、专业能力、认知水平的教师，都能够精神饱满、身心两健，都能够突破发展瓶颈，在原有的基础上进一步成长。

对教育管理者而言，要切实地关注到教师的实际需求，创新施策，赋能情感激励，搭建平台，督促专业发展。学校管理者要善于利用外部动机来刺激不同发展阶段的教师的职业状态，最重要的是让这种措施转化为内部动机，使个人的成长成为一种稳定而又持久的行为。

关注教师情感需求，是学校管理中的重要底层逻辑。其核心理念在于以人为本，尊重教师的主体性，关怀他们的生命状态。依据教育规律与马斯洛需求理论，教师大多渴望爱与归属感，驱动其工作热情的主要因素源自精神层面的满足。学校因地制宜地推出教师激励措施，可以有效激发他们的教育热情。

“石榴奖章”是基于石家庄市第二中学悠久的石榴文化衍生出的一种崇高的价值认同形式。在石家庄市第二中学的校园里，作为校树的石榴树与石榴文化如同一条隐形的纽带，将教师们紧密相连。由此，学校推出“石榴奖章”，向那些在教育田野上辛勤耕耘、默默奉献的教师致以最崇高的敬意和最深切的感谢。其中，金石榴奖章，代表30年坚守，铸就辉煌；银石榴奖章，代表20年耕耘，硕果累累；红石榴奖章，代表10年磨砺，初露锋芒。不难看出，石榴奖章是一个载体，是学校文化里对师者的至高尊重。学校还举办了“‘石榴红了’师德楷模”评选活动，通过校园网、校刊等多种形式广泛宣传先进事迹；为教师建立“榴金岁

月”荣誉墙与荣誉册，记录他们教育生涯中的重要成就和贡献，让他们的名字和事迹成为学校历史的一部分。

搭建亲密关系为情感赋能，体现在“生生爱师，师师相亲”的文体活动里。集团内部举办元旦联欢会，组织教师表演经典歌舞，握别旧岁，拥抱新年。学校精心筹备荣退教师欢送仪式，通过颁发荣誉证书、鲜花和纪念品，与教师们建立起了深厚感情。乒乓球、羽毛球比赛以及趣味运动会等活动，提升了教师的身心健康水平，增强了他们的幸福感。

多元的专业发展平台，是教师价值实现的“强心剂”。根据马斯洛的需求理论，当被尊重的需求得到满足时，教师追求会向更高维度迈进。学校要锤炼出教师专业发展的关键火炬，为教师点燃心灯。试想，当教师以榜样楷模、学科领航人的身份屹立于教育教学前沿，他们对自我价值实现的追求又怎会使自己陷入职业倦怠呢？

学校应该积极搭建代际协作督促平台，倡导教研组“老中青”协同作战，共同形成一个立体化、多维度的专业发展模式。石家庄市第二中学在长期实践中，总结出了“9N+X”辐射式立体化发展模型，即：“9”是以九大学科教研组长为核心，“N”是以多位教学骨干为主力军，“X”是以具有无限可能的青年教师为改革先锋队，让不同水平的教师挑起不同的科研担子。

学校还由上至下地立体化开展微论坛活动，从教研组长开始，催发新模式、新方法、新手段。在活动中，让骨干教师成为中坚力量，碰撞固有经验与前沿理念，革故鼎新，推陈出新，为青年教师做好表率。反过来，又要做好由下而上的代际专业督促。通过学校延续已久的“青蓝工程”，组织优秀教师与青年教师“师徒结对”，构建专业共促的坚实桥

梁。通过师徒同课异构、徒弟拜师课、师傅评课感悟分享等活动，让徒弟与师傅共同生长。这种模式有效地让教师们在活动平台上成长起来，但学校的管理者要防止为了“搞样子”而建平台，不能只搭“模式”不问质量，要提高平台的针对性，提振教师队伍整体精神风貌。

学校不仅要着眼于校内资源的整合与优化，还要积极鼓励教师走出校园，开拓多维度的“研、讲、评”一体化的科研建设。例如，搭建平台请他们参与省市级的学科带头人主题研修、首席教师工作室高端教研，拓宽教师的学术视野；积极组织教师参加省市级教师说课展评活动，为他们教育教学工作的创新性发展提供有力支撑。通过专题讲座、深度研讨等形式，专家们与教师们分享教育领域的前沿信息和独到见解，丰富了教师的知识结构，更激发了他们对于教育事业的热爱与追求。

（来源：摘编自《中国教育报》）

【建设研究】

国外一流大学教师教学发展中心的建设经验及启示

目前，国内外高校为了提升教师的教学能力，保障教育教学质量，促进教师教学投入与职业发展，纷纷设立了致力于服务教师发展的机构，旨在通过提升教师的教学能力和水平，进而提高高等教育人才培养质量。该机构在命名上存在着一定差异，美国高校同类机构主要体现着教与学，名称上主要为教学卓越中心、教与学研究中心等，如哈佛大学博克教学与学习中心，斯坦福大学教学与学习中心等。我国高校同类机构多称为教师教学发展中心或教师发展中心，国内研究者大多使用教育部文件里的称呼。参照国内文件表述，文章统一将其称为“教师教学发展中心”。

一、世界一流大学教师教学发展中心建设背景与特点

（一）国外教师教学发展中心建设的背景

教师是高校发展的重要人力资源，是教学质量保障的关键。20世纪60年代，凯恩斯主义盛行，高校迅速发展壮大，引发人们对教学质量问题的担忧。为保障教学质量，高校内部必须关注教师发展和教学进展。大学建立专门的机构为教师提供专业的技能培训，促进教师教学能力发展。这一时期，密歇根大学建立了第一个教师教学发展中心，有效地缓解了大众化带来的教学质量危机。这一时期教师教学发展中心还处于自发阶段，经费自筹，管理人员主要由在校教师兼任，工作内容主要围绕教学开展。20世纪70年代，经济危机爆发，高校外部资金收入减少，教学人力资源投入缩减，导致高校教学投入减少，加剧了社会各界对教育教学质量的担忧。为了回应社会问责与关切，政府要求高校内部实行质

量保障与监管措施，对内加强教师教学投入。这一阶段，国外教师发展主要是教师管理，即教师教学发展中心的主要工作是通过教师教学培训，提升教师教学质量，回应外界对教学问题以及教育质量的关注，高校教师发展项目由 40 多个增加至 1000 多个，近 40% 的高校建立了大学教师中心，并有专人负责开展教师发展的活动项目。

1991 年，心理学家威尔伯特·麦基奇发起了第一个教师发展的项目，正式引起了人们对教师发展的关注，教师中心进入全面发展时期。一方面，中心开始注重教师全面发展。另一方面教师教学发展中心数量增加，机构之间形成联合。21 世纪以来，教师教学发展中心呈现出多样化和独特性。2010 年，库伦施密特对美国高校调查发现，研究型大学中，已有超过 75% 的高校设立教师中心。并且，不同类型高校建立的教师教学发展中心在组织架构、教师培训项目、资金筹备以及组织架构方面各具特色，与高校发展目标、特点及校园文化相融合。

为了总结国外教师发展中心发展特点，文章从 QS 世界排名前 100 所高校中选取了 10 所高校，对其教师教学发展中心的服务对象、工作理念、活动形式、工作内容、教学资源以及教学评估进行梳理和总结。

(二) 个性特征

通过梳理国外 10 所高校教师教学发展中心网站的文件内容发现，高校教师教学发展中心定位具有鲜明的个性特征。根据功能定位可以将高校教师中心分为三类：一是学术发展型教师教学发展中心；二是教学型教师教学发展中心；三是注重文化建设型教师教学发展中心。

1. 注重学术发展型教师教学发展中心

提倡教学学术也是中心的核心理念之一。中心鼓励教师像做学术研

究那样研究教学，通过批判反思、证据收集、规范研究，形成具有共同性、规律性、发展性，为教学实践和学生学习提供基本的理论指导。教师教学研究从学生学习情况(学情)和教师教学情况(教情)两个方面收集证据。通过学术研究分析，并直接反馈于教学与学习活动。在这个过程中，教学学术在获取、总结、发现科学知识方面发挥了重要而有效的作用。

2. 强调教学型教师教学发展中心

中心的主要工作内容包括课程与教学设计、教师教学咨询、评估反馈、教师职业发展、学生学习支持。课程设计是高校教师中心的最重要也是最基本的工作内容，其中教学目标是课程设计的首要因素。随着技术的发展，翻转课堂、线上教学以及混合教学等模式的出现，使得教学仅靠教师个体力量难以完成。国外教师教学发展中心的工作重点是辅助教师进行课程设计，组建专业的辅助团队，开展理论及技术研究，进而保障课堂教学质量。此外，培训、咨询、资源支持和评估是保障教学目标实现的主要方式。

3. 突出文化建设型教师教学发展中心

在创设开放、包容的文化背景下，高校教师教学发展中心更加强调在教学上的侧重点和目标定位，中心文化更加明确和突出，在教师教学和学生学习上具有更加明显的个性化特点，呈现出教师教学与学生学习并重的发展态势。中心围绕学校办学定位与教学资源条件，设计具有特色的学习活动和项目，充分利用教师资源，激发学生学习主动性，主动与校外社区及其他高校合作建设教学与学习平台，实现优势互补，教学结合，创设开放包容的文化环境，提升教师教学和学生学习质量。例如，加州大学伯克利分校设置“顶点”项目课程(capstone)，主要是让学

生基于问题与社区、企业开展合作，共享资源，在实践中检验课程知识，调整知识结构，从接受式学习转向主动学习，从浅层学习转向深度学习，增强学生综合解决问题的能力。

(三) 共性特征

通过对国外 10 所一流大学教师教学发展中心官方网站中的信息梳理可以发现，高校教师教学发展中心在差异化发展的同时，也存在着共性特征。在以“质量”为核心的教育信息化发展阶段，国外教师中心主要工作是在课程内容建设上，其工作经历了从“教师中心”到“学生学习中心”、从“管理至上”到“服务咨询”为主、从“资源建设”到“资源共享”，呈现出“以学生学习为中心，追求卓越教学”“以发展为导向，提升课堂教学实效”“依托信息技术，拓展中心资源”，结合教育与技术，促进了“技术-教育一人”的深度融合。

二、我国教师教学发展中心的历史演进与特点

(一) 我国教师发展中心的历史演进

从发展历史来看，国内教师教学发展中心起步较晚，同时伴随着国外教师中心规模化和专业化的发展，既是制度催生的产物，也受国际同类机构发展经验的影响。根据中心建立的数量并结合发展特点，我国高校教师教学发展机构主要经历了三个发展阶段。

一是探索阶段(1998-2010年)。在这个阶段，教师教学发展机构数量较少，机构发展主要依靠高校自主探索建设经验的同时学习国外建设经验。根据已有研究可以发现，清华大学(1998年)是国内最早建立教师教学发展中心的高校，主要开展教师师德培养，进行教师教学培训以及教学方法设计。

二是数量激增阶段(2011-2014年)。在这个阶段，国家加大对教师教育的投入，倡设教师中心。目前，全国高校建立或筹建的教师发展中心达百余个，高校教师发展中心建设已从国家意志转化为高校的实际行动。

三是问题反思阶段(2015年至今)。从发展历程来看，我国高校教师教学发展中心的建设是自上而下，制度推行的产物。数量的激增伴随着问题的产生。已有研究中，最具有影响的是2015年别敦荣对全国54所高校教师中心调查发现，教师教学发展中心的学术性、独立性、专业性和感召力明显不足，具体表现为中心的性质尚未完全展现、建制尚不完备、作用尚不充分、覆盖面尚不够广等。此后，学术研究开始反思国内外教师教学发展中心建设历程、功能定位、运作模式以及发展的问题。例如，大学教师中心在现实发展中面临行政化大学组织的钳制、科研化教师评价制度的阻抗、缄默化教学专业知识的制约、基层教研室式微的掣肘等困境。

(二)我国教师教学发展中心的发展特点

笔者从30个国家级教师教学发展示范高校中选取了10所国家级教师教学发展中心进行了比较分析，从工作理念、服务对象和评估方式三个方面总结其发展特点。

1.工作理念:由管理到服务转变

我国高校教师教学发展中心在工作理念上，已经呈现出由管理向服务的转变趋势，但是在实践落实中管理仍然是主要方式。从对10所高校教师中心网站信息梳理的结果来看，高校主要将中心定位为服务型的学术机构。但在梳理中心实际工作活动时发现，管理色彩浓重。一方面，教师教学发展中心在实践中仍是学校管理的重要组织，工作多以承接教

务处和人事处的新教师培训

一是探索阶段(1998-2010年)。在这个阶段，教师教学发展机构数量较少，机构发展主要依靠高校自主探索建设经验的同时学习国外建设经验。根据已有研究可以发现，清华大学(1998年)是国内最早建立教师教学发展中心的高校，主要开展教师师德培养，进行教师教学培训以及教学方法设计。

二是数量激增阶段(2011-2014年)。在这个阶段，国家加大对教师教育的投入，倡设教师中心。目前，全国高校建立或筹建的教师发展中心达百余个，高校教师发展中心建设已从国家意志转化为高校的实际行动。

三是问题反思阶段(2015年至今)。从发展历程来看，我国高校教师教学发展中心的建设是自上而下，制度推行的产物。数量的激增伴随着问题的产生。已有研究中，最具有影响的是2015年别敦荣对全国54所高校教师中心调查发现，教师教学发展中心的学术性、独立性、专业性和感召力明显不足，具体表现为中心的性质尚未完全展现、建制尚不完备、作用尚不充分、覆盖面尚不够广等。此后，学术研究开始反思国内外教师教学发展中心建设历程、功能定位、运作模式以及发展的问题。例如，大学教师中心在现实发展中面临行政化大学组织的钳制、科研化教师评价制度的阻抗、缄默化教学专业知识的制约、基层教研室式微的掣肘等困境。

(二) 我国教师教学发展中心的发展特点

笔者从30个国家级教师教学发展示范高校中选取了10所国家级教师教学发展中心进行了比较分析，从工作理念、服务对象和评估方式三个方面总结其发展特点。

1.工作理念:由管理到服务转变

我国高校教师教学发展中心在工作理念上，已经呈现出由管理向服务的转变趋势，但是在实践落实中管理仍然是主要方式。从对 10 所高校教师中心网站信息梳理的结果来看，高校主要将中心定位为服务型的学术机构。但在梳理中心实际工作活动时发现，管理色彩浓重。一方面，教师教学发展中心在实践中仍是学校管理的重要组织，工作多以承接教务处和人事处的新教师培训或教学竞赛为主，落实上级部门管理决策，承担上传下达的角色。另一方面，在中心的隶属关系方面，中心主要是挂靠教务处、教师发展机构或者人事处等管理部门，使得中心带有强烈的行政管理色彩。例如，清华大学教师发展中心依托人事处管理。西南交通大学的教师教学发展中心是与党委教师工作部合署办公，以“两块牌子、一套人马”模式运行。这与中心的发展历史有关，国内高校迅速建立实体中心，但建立之初对中心的具体运行方式、文化建设、服务内容以及项目的设立缺乏深层考虑。

2.工作内容:教师发展与培训

教师教学发展中心工作内容主要是为教师发展提供相应的培训与支持，但是较少面向学生学习发展提供咨询与服务。专业性是高校教师教学发展中心的生命，也是其不断扩展和繁荣的主要原因。有调研发现，追求高覆盖、高效率的培训在中心中仍然占据主流，而开创性和专业化的培训需要加强。

3.教学评价:外部监督与问责

教育质量保障呈现“从质量问责走向质量改进，并积极寻找问责与改进之间的平衡”的发展趋势。伴随着教育发展与质量观的变化，我国

的教育质量保障也正在从外部行政保障机构走向院校自主，即注重高校自身在保障教育质量方面的主体作用，而非直接监察学校质量。教师教学发展实施外部监督有其合理性，但是对教师的评价停留在外部监督，评价的改进作用难以落实到改进课堂教学质量，极易使教师教学发展中心与教师产生隔阂。

通过对 10 个国家级教师教学发展中心官方网站中的信息梳理可以发现，高校教师教学发展中心在工作理念、工作内容、教学评估和教学资源四个方面也呈现出共有的特点。在工作理念上，高校教师教学发展中心的对象主要是高校教师，其目标是提升高校教师教学技能与学术水平，主要以管理为主，服务为辅。在工作内容上，高校教师教学发展中心通过教师培训和竞赛的方式，落实师德建设、教师教学咨询、教学评估和教师职业发展等工作内容。中心工作的开展方式主要是通过信息平台自上而下，单向输出活动通知内容及要求，同时具有单向、公开性和强制性。在教学评估上，高校教师教学发展中心开展评估的主要目的同时具有质量改进和监督问责，通过考试、听评课、学生评教等方式监测教师课堂教学质量。在教学资源上，中心通过线上与线下交互的方式，为教师传递教学信息，鼓励教师参与教改项目。

三、国外一流大学教师教学发展中心建设经验的启示

(一) 增强中心专业性建设，兼顾服务与管理

教学发展是一项高度专业化的工作，绝非仅限于组织、宣传、调配等事务性工作，需要在实践中结合理论和研究。首先，我国高校教师教学发展中心要清晰准确地定位自身。中心作为促进教师发展的服务机构，应为教师创设一个专业、舒适和可信任的环境，吸引有困难的教师主动

寻求帮助。通过比较可以发现，国内教师教学发展中心同时存在管理与服务两种理念。根据国外同类机构发展历程以及国内教学发展的需求，高校应当将工作理念由管理培训转变为服务发展，真诚地关注教师面临的职业问题，积极主动帮助教师认识发展规律，解决职业发展问题。教师教学发展中心既是教学管理机构也是服务型组织，强调服务理念并不是主张完全舍弃管理理念。目前，应当合理规划中心结构，加强组织间的合作与交流，进一步加强中心的服务理念。其次，充分地考虑人员配备，建设专业的教学队伍。从理论上讲，教育教学活动需要同时关注教师与学生的行为表现、心理变化，并开展技术分析，涉及行为科学、心理学、教育技术等专业的研究人员。但是在现实中，我国教师教学发展中心主要定位是高校内部的行政管理机构，其负责人与成员也多是行政人员，人员数量较少，结构单一。最后，加大资源投入，促进机构协调。

(二)从教到学:教师“教”与学生“学”互融共进

教师教学发展中心并非只关注教师教学，为学生学习提供一定的支持也应是其基本职能之一。教师教学发展中心的重要使命应注重如何指导学生开展有效学习、深度学习。从服务对象来看，国内教师教学发展中的服务对象主要是教师群体。教与学是教学的一体两面，教师的教

与学生的学相互依存、相辅相成。因此，教师中心在促进教师教学改进的同时，应当关注学生发展，特别是学生学习任务。关注学生学习本质上也是教学活动的重要组成部分，学生学习的目的、方法和成果的测量都关系教学设计的方方面面。首先，以学生为中心，关注学习过程，重视学习成效。通过技术支持与指导帮助学生改善学习方法，拓展学习资源。其次，开展学习咨询，关注和帮助学习困难的学生，诊断学习过

程中存在的问题，解决学习的实际困难，形成良好的学习习惯。最后，拓展服务对象不是简单地将学生纳入服务范围，配套资源供给需要保持一致。中心应当根据工作内容和服务项目扩充专职人员规模，打破单一的学科背景，组建学科多元的专业化队伍。

另外，重视课程设计，关注课堂教学实效已是国外教学研究与实践的主要内容。由于教师个人教学经验的不同以及学生个体差异，教师个人“单打独斗”式的教学探索，不利于优秀经验传承和现代化教学理念的传播，导致课堂教学效果不一，教学质量难以衡量。

(三)从监督到改进:问责与合作共存共生

高风险考试或者评价中的激励因素确实可以鞭策学生达到一定程度的卓越，但是教育不是排他性的竞赛，过度竞争可能会造成交往范围的缩小，教师应当谨慎地使用这一策略。教育中大量的学习效果很难迅速、全面地测量或计算出来，我们需要反思高竞争性、高风险和高标准化评估带来的影响。教育环境应该是安全的地方，甚至是避难所，鼓励学生去尝试，敢于失败和创造。社会、学校以及教育者需要对学生发展营造自由、尊重和包容的文化氛围，鼓励学生大胆创新，勇于实践，赋予学生不断探索、重新调整和突破的可能性。创造安全的对话环境需要注意评价过程的透明度与参与度。特别是在将测验或者标准化考试的结果用于对学生分类或分流的时候，评价需要慎之又慎。事实上，学生评估是教学的一个要素，每一次的测试与评价留下的痕迹，对于学生是具有教育意义的，因此评估必须是以促进有意义的学习和学生成长为首要任务，谨慎对待考试、测试和其他评估方法的应用。另外，评价是诊断的过程，应发挥其对学生能力发展与道德认知的培养作用。首先，评价的内容需

要侧重评估学生的能力发展，例如问题解决能力、创新能力、人际交往能力等关键能力。其次，评估过程兼顾道德教育效果，例如诚信品质、契约精神和规则意识等。最后，反思是联系个体的理论和实践、内部认知和外部行为的重要方式，通过外部的监督激发学生内部的认知发展，促进反思。

（来源：摘编自《江苏高教》）

加拿大 BOPPPS 教学模式及其对高等教育改革的启示

本文聚焦加拿大广泛应用的 BOPPPS 教学模式，其在教师技能培训（ISW）中占据关键地位。该模式围绕教学目标精心构建六大核心要素，形成完备理论框架，为课堂教学提供坚实指引，有力推动教学安排科学化与规范化。文中详析其在实践环节的关键要点，包括精准教学过程设计、多元教学手段运用及深度师生互动激发，并深入探讨其对我国高等教育改革在理念深化、师资培育及评价体系优化等核心维度的重要启示，旨在为我国高等教育革新注入活力、指引方向。

一、引言

于国内高等教育领域，青年教师培育长期倚重“传帮带”导师制度，虽此模式利于传承高校特色文化与教学风格，却易受课程特性差异及教师教学个性分歧干扰，于教师专业化发展路径频现瓶颈。在此背景下，积极探寻契合中国高等教育特质的创新教学模式，已然成为推动高等教育稳健、持续前行的核心任务。

全球教育舞台上，诸多先进教学模式熠熠生辉，其中加拿大 BOPPPS 教学模式凭借独特魅力备受瞩目。该模式经实践检验成效斐然，逐步渗透至高校教师培训与教学实践体系核心圈层，于提升教学质量、优化教学流程发挥关键作用，为我国高等教育改革输送宝贵借鉴经验，成为破解发展困境的希望之光。作者亲赴卡尔加里大学深度访学，全程沉浸式参与 ISW，深度洞察 BOPPPS 教学模式精髓，遂成此文，期为我国高等教育教学变革奉献智慧与方案。

二、BOPPPS 教学模型及其内涵

（一）模式溯源与架构精要

回溯历史，ISW 诞生于 1976 年，系温哥华大学道格拉斯·克尔顺应加拿大不列颠哥伦比亚省教师资格认证刚需而创，其核心理论支柱——BOPPPS 教学模式，依托实践导向强化训练范式，为教师成长铺就坚实道路。此模式精准锚定人类注意力约 15 分钟极限规律，巧妙切割课堂教学时空，塑造多个紧凑且逻辑连贯的教学微单元。各单元及整体课堂皆依循“起承转合”叙事脉络，恰似精心构思的宏大篇章，有序铺陈引言、教学目标、摸底、参与式互动教学、检验评估、总结六大关键教学环节，共同构筑稳固教学架构。

（二）环节拆解与功能阐释

B (Bridge-in) 引言——激发志趣的开篇序曲：序幕拉开之际，引言宛如磁石，强力吸引学生专注力，深度激发探索热望。或借重大课程价值阐释，或凭紧密关联故事、时事穿插，或依知识连贯逻辑设问，巧妙串联过往与当下知识节点，为核心教学内容奏鸣先声，引领学生欣然踏入学习佳境。

O (Objective) 目标——精准导航的教学灯塔：教师化身精准领航员，以简洁明快语言清晰锚定学习鹄的、精准量化预期成果，深度剖析课程核心知识体系、靶向聚焦学习主体特质、全面界定学习情境边界、科学拟定达标评价准则，为教学全程精准导航，有力驱动教学策略适配与优化。

P (Pre-assessment) 摸底——因材施教的策略基石：恰似战前侦察，运用丰富手段精准探测学生知识储备与内容熟知度，为教师教学策略抉

择筑牢根基。据此灵活调控教学深度节奏，确保内容难易适度、进度张弛有致，搭建师生高效协同桥梁，为教学目标冲刺筑牢根基。

P (Participatory Learning) 参与式学习——智慧交融的核心盛宴：此环节为教学华彩篇章，师生深度交互，共攀知识高峰。教师宛如睿智指挥家，灵动调配多元教学资源与策略，巧妙营造宽松活跃氛围，借分组思辨、即时互动、情境沉浸等多元策略，充分激活学生主观能动性，驱动学生深度内化知识、锤炼思维、涵养能力，圆满达成立德树人使命。

P (Post-assessment) 检验评估——效果检验的精准标尺：临近尾声，依课程多元特质定制专属测评方案，严格检验学习成效，为教学品质精准“体检”。以多维视角评估知识理解、应用分析、技能实操、态度塑造等成果，深度洞察目标达成度，为教学持续精进输送关键依据，驱动教学流程迭代升级。**S (Summary)** 总结——承前启后的关键纽带：此刻，教师引领学生回溯知识脉络、精要梳理技能框架，以精炼语言巩固学习成果、强化记忆锚点，妥善部署课后任务、巧妙预告后续内容，为新旧知识接力、课内外学习协同架起稳固桥梁，确保学习进程无缝衔接、持续深化。

英文缩写“**BOPPPS**”凝聚六大环节智慧结晶，模块协同发力，紧密围绕教学目标高效运转，于不同学科土壤生根发芽、普适通用，荣膺 ISW 核心理论桂冠与实践灵魂，为卓越教学品质奠基。

三、BOPPPS 教学模式在实践过程中的核心问题解析

(一) 目标引领的教学规划

ISW 熔炉中，学员集多重角色于一身，既是汲取理论技能、接纳反馈的求学者，更是贡献创见智慧的协作者。**BOPPPS** 模式严守教学目标

核心高地，各环节紧密簇拥、协同发力。教案设计环节，六大要素不可或缺，共同编织严密教学规划网络。尽管部分教师初涉此模式时受困于学科适配难题，然 ISW 激励挑战自我，聚焦陌生教学任务展开演练，在深度实践与专业指导交互滋养下，成功突围，锤炼出精准有效的教学方案，教学能力由此实现质的跃升。

（二）多元灵动的教学策略

BOPPPS 模式海纳百川，赋予教师教学策略自主抉择权，充分释放教学个性魅力。观加拿大高校课堂，教学呈现形态丰富多样，书写演示方式多元并存、相得益彰，尽显教师教学风格与课程适配智慧。互动技术赋能课堂，软硬件协同支撑，实时监测学习动态，秒速反馈知识掌握数据，考勤管理与教学优化一举两得，教学节奏精准把控、氛围热烈活泼，学习成效显著提升。

（三）深度交互的教学精髓

ISW 培训精心构筑交互情境，助力教师换位体悟，深切洞察互动式教学核心要义——积极宽松氛围营造。如借遥控器答题反馈机制，教师即时洞悉教学成效，敏捷优化策略。互动环节多元要素协同联动，教师精准洞察课程特质与学生需求差异，匠心设计教学蓝图，巧妙整合资源，深度激活 BOPPPS 模式潜能，驱动教学目标从愿景照进现实。

四、BOPPPS 模型对高等教育改革的启示

（一）深度践行学生中心理念

高等教育使命聚焦学生知识增长与能力跃升，BOPPPS 模式深刻揭示师生协同参与对教学目标达成的关键意义。教师需勇毅重塑角色，摒弃传统“独白式”讲授惯性，尊学生主体地位，精准锚定课程目标，全方

位围绕学生需求设计互动式教学方案，转型为学生探索知识征途的智慧领航者。紧密追踪学生课堂动态，灵活优化教学互动策略，确保教学全程紧密贴合学生成长轨迹，以高效教学实践引领学生精准抵达学习目标彼岸。

（二）强力夯实师资培训体系

师资培训系教育发展永恒主题，ISW 以优质生态为教师成长赋能。短期集训融合理论深耕、实践磨砺、反馈迭代，为教学能力进阶筑牢根基。微课堂训练特色鲜明，聚焦关键技能锤炼，助力教师塑造干练教学风格。我国高等教育宜汲取国际经验，深度考量本土教育情境，精心构筑契合国情、校情师资培训体系，为新老教师持续进步注入强劲动力，为教育品质提升筑牢人力根基。

（三）科学优化评价体系建设

BOPPPS 模式以学生目标达成度为评价基准，全面考量学习全程表现，凸显评价时效性与精准性。卡尔加里大学现场问卷评价模式，规避传统评价弊端，确保反馈真实客观。我国高等教育评价体系革新应以此为范，扭转片面评价定式，构建多维评价坐标，精准衡量教师教学成效。激励教师勇担改革先锋，全心聚焦教学目标，创新教学策略，精心雕琢关爱学生、热衷教学、主动学习的教育生态，为高等教育现代化征程注入澎湃动力。

五、结语

BOPPPS 教学模式恰似精密教育仪器，模块化架构清晰、实践操作性强，为教学活动注入高效基因。精准教学设计、多元策略运用、深度师生互动协同发力，有力保障教学目标精准落地。尽管实践受学科差异、

教学资源、课堂规模等要素掣肘，但其蕴含理念与框架价值超越局限，为教学品质提升提供普适智慧。我国引进后，于微课堂领域成效初显，后续应深度融合高校特色文化与教育需求，强化模式深度研究与创新应用，为高等教育改革注入源头活水、拓展广阔前景，助力我国高等教育昂首迈向卓越新征程。

（来源：摘编自《实验室研究与探索》）

高校青年教师教学能力提升路径研究

——评《高校青年教师教学发展研究》

新时代下，建设高质量教育体系的目标迫切需要提升教师教学能力，建设一支高素质专业化的青年教师队伍。范智、李刚主编的《高校青年教师教学发展研究》（合肥工业大学出版社，2023年版）一书以青年教师教学发展的现状与需求为参照，探讨了高校青年教师教学能力提升的科学路径。

在内容上，全书共7章。第一章概述了新时代下高校青年教师教学发展的基本概念、特征以及理论基础。第二章梳理和总结了现实语境下信息化发展对高校青年教师教学发展所带来的机遇和挑战，重点强调了青年教师教学发展对于回归教学本位、完善教学制度的意义和价值。第三章阐述了高校青年教师教学发展的目的、内容、模式和途径，有的放矢地对青年教师教学发展做出规划。第四章通过问卷调查、深度走访等方式观察和分析了当下高校青年教师教学发展的现状，并从青年教师自身以及高校2个维度探寻了原因。第五章从理念、机制、平台、青年教师自我提升等4个方面针对青年教师教学发展给出了策略性的意见与建议。第六章从评价的角度剖析了教学评价与教学发展的关系，明确了青年教师教学发展的原则与内容。第七章着重介绍了高校青年教师教学发展的专门机构——高校教师发展中心。综合该书论述，高校青年教师教学能力提升路径的探索可以从以下几方面思考。

(1)对于为何要促进高校青年教师教学能力提升，该书主要给出了3点答案：一是信息化时代的挑战，二是回归教学本位的诉求，三是完善

教学制度的目的。一方面，信息技术与现代教育的融合推动着教育教学的数字化转型，这也就对教师人才的数量、质量、类型结构提出了许多新的要求。青年教师作为高校教师队伍中的生力军，需要在教育革新、技术进步、市场多元发展等现状下与时俱进地发展，不断提升自身的教学能力，为提升高校教育教学质量贡献青年力量。另一方面，高校教育正在回归教学本位，要求教师群体重视教学，平衡好教学与科研的关系，关心教学需求、研究教学任务、投入教学工作，并在完善教学制度上作出贡献，让高校教育教学中大大小小的问题都能够在积极对待中逐步被发现、被解决，以此夯实教学在高等教育体系中的重要地位。

(2)高校青年教师教学能力提升的策略，该书提出“理念先行”“机制导引”“平台支撑”“自我提升”四大策略。“理念先行”指应当加快青年教师教学理念的更新，为深化认识、破解困境、提升能力、改革创新提供思想推动力。其中最重要的理念包括2点：一是加快实现“以教师为主体”的教育理念向“以学生为本”的教育理念转变；二是加快实现“知识本位”的教育理念向“能力本位”的教育理念转变。从这个角度出发，高校青年教师教学能力提升的首要路径就是加快教育理念的转型，进而实现教师能力素质的转型和职业角色的转型。“机制导引”指高校应当通过构建和优化一系列科学、合理、高效的机制体系，来引导和推动青年教师教学能力的持续进步，如完善相应的人才培养机制、人才交流机制、人才激励机制等，为青年教师教学发展提供更有力的保障。在激励考核中，高校不仅要关注教学工作量，更要注重教学质量和学生反馈，还要加大对教学成果和学术创新的奖励力度，鼓励优秀青

年教师脱颖而出。“平台支撑”指高校应打造良好的教学能力发展平台，营造积极进取的教学环境，给予青年教师更多的职业成就感、归属感和幸福感。“自我提升”指青年教师应当发挥自身的能动性，加强自身的修炼。实践方面，青年教师可以通过任务驱动来积累知识经验，学习新的知识和技能。

(3)科学有效的评估与反馈体系是保障高校青年教师教学能力提升长效化的重要路径。该书强调高校青年教师教学能力的评估与反馈体系应当科学、公正地反映青年教师的教学状况，既要指出教学能力方面的不足与漏洞，也要有意识地通过评估与反馈体系对青年教师的教学工作进行科学的引导和管理，逐步深入地促进青年教师教学发展，也就是要遵循诊断与改进、发展与激励、差异评价与服务、以评价促管理的原则。同时，青年教师教学能力的提升应当是多方面的，包括课程建设能力、教学认识能力、教学设计能力、教学实施能力、教学实践能力、教学研究能力等。针对不同的能力，高校应找准评价指标，压实评价责任，增强反馈力度，将日常评估与反馈、季度评估与反馈、年度评估与反馈结合起来，确保评价与反馈能够真正落实落细地服务于青年教师教学能力的持续提升。此外，作为评价语反馈体系，其应当与学生评价与反馈体系、高校管理评价与反馈体系等相融合，增强高校青年教师教学能力评估与反馈体系的建设力度，确保该评价能够落实到人，长期负责，长效地、持续地运行下去。

（来源：摘编自《化学教育》）

教师培训师队伍建设的价值意蕴、现实困境与发展路径

一、引言

教育高质量发展浪潮下，教师培训“提质增效”成为关键任务，教师培训师队伍担当核心驱动角色。然而，其专业素养与制度建设短板凸显，制约着教育进阶步伐。伴随国家系列政策推进，从早期强调师资建设与能力提升，到如今聚焦机制完善与专业引领，教师培训师队伍建设迈入全新阶段，于促进教育质量跃升的关键作用愈发凸显。当前学界虽对其专业定位与培养路径有所探索，但在队伍运行保障机制等核心议题上研究尚浅。部分地区如湖南、河南等地的实践探索为整体研究奠定基础，充分昭示构建卓越教师培训师队伍迫在眉睫，对推动教育高质量发展意义深远。

二、教师培训师的内涵

“教师培训师”概念深植国际教育理念土壤，紧密贴合我国本土教师专业发展需求，在传承与创新中孕育而生。它脱胎于“教师培训者”，历经深度理论研磨与实践检验，进化为专业概念。作为教师教育者专业化进程中的关键分支，其使命聚焦于教师职后培训领域，全面担纲培训方案精心策划、培训质量精准监测评估、培训需求深度剖析、课程体系科学架构、教学活动有效组织及培训管理全程服务等多元且关键职责。此概念创新突破传统培训者桎梏，引领教师培训事业昂首迈向专业化、精细化全新境界，于塑造教师思想深度、深化理论领悟层次、激发教育潜能深度释放等维度发挥独特且不可替代的关键作用。

三、教师培训师队伍建设的价值意蕴

（一）推进教师职后教育的关键举措

教育革新持续深化，对教师素养架构提出全方位升级诉求，既要求学科知识坚实如磐，更需先进教育理念、创新方法与精湛技能深度融合。教师培训师作为专业精锐力量，精准契合国家强化专业培训队伍建设政策导向，为职后教育蓬勃发展输送优质资源富矿。于学校与教育行政部门战略布局，其凭借专业智慧提供精准咨询建议，全力保障教育政策落地生根、开花结果；于自身发展生态，有效激发队伍内生动力源泉，驱动教师职后教育稳健步入常态化、优质化发展轨道，成为推动教育公平从愿景迈向现实的坚实助力。

（二）保障教师培训提质增效的重要支撑

“提质增效”锚定“国培计划”核心目标，教师培训师团队无疑是达成此目标的中流砥柱。理想架构应深植教学实践沃壤、紧密锚定区域教育发展方向、坚实依凭前沿教育理论指引。一线教师凭借对教学实践敏锐洞察，精准捕获学员难题挑战，为培训规划靶向导航；教研员与培训管理者恰似坚固桥梁，高效衔接行政智慧与教师实践需求，持续优化培训体系架构；高校专家以深厚学术涵养与前瞻学术视野，为深陷专业发展泥沼的成熟教师点亮突破瓶颈、螺旋攀升的智慧灯塔。三者紧密协同、优势互补，为教师培训质量脱胎换骨筑牢稳固根基。

（三）引领教师自我成长的重要引擎

教师培训师仿若教育智慧宝库，丰富实践经验与深厚学科知识储备相得益彰。于培训场域，其以敏锐洞察力精准剖析学员教学困境根源，高效输出精准指导策略与有力支持。借助跟岗实践沉浸式体验与研讨盛

会深度交流，为学员匠心打造实操演练舞台与互动智慧磁场，依个体特质定制培训路径，深度激发专业潜能。且勇立教育创新潮头，引领学员热忱拥抱新理念、新技术浪潮，精心培育终身学习价值理念，为教育品质跃升注入不竭内生动力，稳固支撑教育事业长远发展。

四、教师培训师队伍建设的现实困境

（一）身份认同与价值取向的冲突困境

教师培训师角色定位剑指教师专业发展全新高度，却深陷身份认证制度空白泥沼，游离于执业资格标准体系边缘，专业性屡遭外界质疑诟病。社会认知视野狭隘，常将培训事务矮化为技术附庸或次要环节，学术价值惨遭遮蔽，致使培训品质滑坡、身份认同根基动摇。职业资格认定缺失，致使从业者专业能力无从精准量化、素质水平难以统一衡定，行业内能力参差不齐乱象丛生，严重侵蚀培训质量底线。其间接贡献特质致使成果量化艰难，于教育系统地位逊于一线教师，职称评定困于劣势，重重阻碍羁绊队伍稳固拓展与品质提升。

（二）现实需要与支持不足的矛盾困境

组织结构僵化：以东北县级教师进修学校为微观样本，深度透视出年龄结构深度老化、高学历人才稀缺如珍、薄弱学科培训师稀缺匮乏等严峻积弊。编制紧箍咒与岗位固化藩篱相互交织，致新鲜血液断流十年之久，培训任务洪峰来袭时人力缺口与质量隐忧毕现。管理维度，资深培训师新思维迟滞，年轻骨干实践历练不足，兼职培训师遴选随意无序，流动性失控、管理无序难题丛生，合力侵蚀培训效能。

激励支持不足：制度框架内，职业发展路径朦胧不清、评价体系漏洞百出，严重束缚队伍创新活力与专业化稳健步伐；情感认知层面，公

众认知浅薄短视，大幅低估培训师专业价值与核心贡献，重创职业认同感与归属感，深度抑制队伍积极发展态势。

（三）岗位胜任与素养缺位的失衡困境

专业理念依靠经验主义：部分培训师培训实践偏离“教师为本”核心航道，规划设计主观臆断盛行。如农村校长培训名额分配背离实际，资源错配浪费严重、效果差强人意，深度暴露专业理念短板，严重偏离科学发展轨迹。

专业知识储备表现薄弱：身为“教师的教师”，理应广纳教育理论、学科前沿、实践智慧与通识素养百川。然现行队伍准入宽松无序、培育标准缺失缺位，培训师知识储备良莠不齐，项目设计常陷一知半解困境，整体呈典型“木桶短板”困局，极大制约培训深度广度拓展与品质跃升。

专业技能掌握不够扎实：策划课程环节，需求洞察转化拙滞、架构设计创新匮乏；教学实施进程中，“灌输式”讲授枯燥乏味、内容编排无序松散；自我发展维度，教育科研成果寥若晨星、创新乏力，多维度技能短板交织，严重折损培训品质高度。

五、“四位一体” 教师培训师队伍建设的发展路径

（一）强化教师培训师的责任担当：锚定培养目标

专业素养乃教师培训师安身立命根本，应具备全流程培训项目操盘实力。于胜任维度，深度内化培训全程环节精要，依学员特质定制个性化培训方案；于发展维度，多维优化队伍学历、年龄梯队架构，构建完备培训进阶体系，驱动队伍梯队持续健康发展；于使用维度，精心打造区域师资资源库，全方位整合专长资源，系统构建辐射全域的培训网络体系，全面强化责任担当，稳固队伍建设根基。

（二）优化教师培训师的职业环境：规范质量标准

对象遴选：广纳多元卓越人才，诚邀一线骨干教师，以鲜活实践经验赋能培训；礼聘高校学术精英，以前沿理论光辉领航培训方向；汇聚教研培训骨干，依区域发展需求精准定制培训方案，多元协同增效，提升培训精准度与实效性。

培育培养：精心开发系统完备课程体系，全方位涵盖教育核心理论、多元教学方法技巧、前沿数字化技术应用，且高度注重实践成果转化效能；定期深入基地校沉浸式跟岗，深度挖掘一线教学难题，厚积鲜活教学案例；匠心塑造梯队型发展团队，依成员层级差异精准设定培养周期、强化经验智慧交流共享，全力打造能力互补卓越团队。

考核评价：科学设立“三个一”量化考核指标体系，优案彰显项目规划实施评估全程智慧、精课尽显教学艺术魅力与能力深度、佳文凸显学术洞察创新高度，有机融合增值评价理念，动态精准衡量培训师素养持续提升轨迹，强力催化学术成果创新涌现。

（三）完善教师培训师的制度保障：激发队伍活力

政策保障：教育行政部门顶层设计领航，精准颁布资格认证制度，显著提升队伍认可度与影响力，从理念创新指引、政策落实督导、待遇优厚保障等多维度深度赋能，强力稳固队伍发展信心根基。

队伍保障：创新建立储备人才孵化机制，精心培育新生力量、深度优化队伍结构、系统塑造互补协同团队，高效融入区域专家资源库，智慧汇聚共享优质资源，同步构建科学退出机制，严保队伍质量生命线，稳固强化发展续航动力。

资源保障：精心组织区域内外交流盛会、创新搭建多元进修平台、

大力拓展持续学习机遇、坚实支撑学历层次跃升、深度厚植专业素养底蕴，全方位滋养队伍茁壮成长、深度激发创新创造活力源泉。

（四）制定教师培训师的晋升机制：提升管理效能

积极接轨国际认证标准范式，严谨考核技能素养水平、规范颁发资质证书，强力整顿规范队伍秩序；精准依循中小学教师专业标准体系，精心研制培训师专属专业准则，为专业化发展精准铺轨；创新设立多元激励机制，荣耀表彰卓越典范、丰厚奖励精品成果、精心培育竞争合作风尚，全面提升管理质效、驱动队伍卓越前行，为教育事业蓬勃发展注入磅礴动力。

（来源：摘编自《中国教育学刊》）

【工作动态】

我校开展基于 OBE 理念的整合式课程设计工作坊

为转变教师教育模式，深化对 OBE（Outcome-Based Education）理念的理解，优化教学设计，完善课程体系，进一步提升我校教师的教育教学品质，11月15日上午，我校邀请国际认证资深培训师、台湾大学李纹霞博士在信工大楼 A106 开展基于 OBE 理念的整合式课程设计工作坊。我校各教学单位院长、副院长、教研室主任、骨干教师和教学督导参加工作坊活动。



工作坊前半场，李纹霞博士详细介绍了成果导向教育（OBE）基本理念和 OBE 理念在课程设计中的应用。李博士指出，OBE 模式课程设计应执行四个原则：清楚聚焦核心能力、扩展学习机会、学习成果高度期许、逆向设计。她强调，教育目标的设定应聚焦于培养学生的综合素质和长远发展能力，使学生具备社会竞争力；核心能力的设定应涵盖知识、技能、态度等多个维度，包括但不限于创新能力、问题解决能力、沟通协作能力等；能力指标的设定应具体、明确，具备

可操作性和可衡量性，以便通过有效的评估手段来检验学生的学习成果。

工作坊后半场，李博士结合实例展示了教师应如何以学生为中心规划和执行课程的教学目标、学习评量和教学活动。参训成员按专业相近原则以小组为单位进行学习核心能力目标与单一课程能力指标目标练习，李纹霞博士依次进行指导。

参训老师们纷纷表示，李纹霞博士的讲解既有理论高度，又具备实践指导意义，为学院教育目标设定和教师课程设计提供更明确的方向，下一步将更加深入地掌握 OBE 教育理念并熟练应用于日常教学中。



本次工作坊旨在加强教师对 OBE 理念的理解，提升教师课程设计能力，促进高校人才培养质量的提高。我校将持续推进并落实成果导向教育（OBE）理念在教师课程设计中的应用，提升教师以学生为中心的教育教学能力，为培养更多高素质人才奠定坚实基础。

教师发展中心开展“AI 技术在现代教育中的革新与展望”专题培训

在教育信息化浪潮的推动下，AI 技术已成为提升教学质量与效率的关键力量。为助力我校教师充分利用 AI 提升教学效率与质量，教师发展中心邀请中北大学薛英娟教授于 11 月 28 日，信工大楼 C306 开展了“AI 技术在现代教育中的革新与展望”线上培训活动。以教师需求为导向，组织文传学院和通识中心教师代表参加。



培训伊始，薛英娟教授首先从 AI 技术在教学中的应用与前景入手，深入阐述了 AI 技术如何为传统课堂注入新的活力。薛英娟教授指出，随着 AI 技术的不断发展，其在教育领域的应用越来越广泛，从智能辅助教学、个性化学习推荐，到智能评估与反馈，AI 技术都在为教育教学带来革命性的变革。紧接着，薛教授详细介绍了大语言模型在教学中的应用。她通过生动的案例和实际操作演示，让我们深刻感受到了大语言模型在文本生成、语言理解等方面的强大能力。同时薛英娟教授指出，大语言模型不仅可以在教学准备阶段为教师提供丰富的教学素材和灵感以提升教学质量，还可以开展学情分析工作，精准把

握学生学习状况，高效完成试卷批改任务，极大地节省了教师的时间与精力，显著提高教学效率。

除了文字处理工具外，薛教授还详细介绍了 AI 技术在 PPT 制作、视频与音频制作等方面的应用。她通过展示一系列精美的 PPT 和视频



作品，让教师们感受到了 AI 技术在视觉和听觉方面的强大表现力。她强调，AI 技术不仅可以提高教学素材的制作效率和质量，还可以为课堂教学带来更加生动、直观的教学体验。

本次培训旨在加深教师对 AI 技术在教育领域应用的认知，提升教师运用 AI 工具辅助教学的能力，助力我校教学效果与质量的全方位提升。教师发展中心始终秉持以教师需求为导向的工作理念，通过构建丰富多元、精准适配的培训体系，全力满足教师在不同学科领域、教学环节以及教育技术应用等多维度的多样化培训需求。

艺术学院教师参加 2024 成都国际花园节

为了提升对花园设计发展的前沿知识认知，促进环境设计专业的学科交流，寻求花园设计对课程教学的创新与启发，艺术学院教师武钾赢、任东改于 10 月 24 日至 27 日赴成都世纪城新国际会展中心，参加了花园人的年度盛会国际花园节。此次会展及花园设计论坛不仅是一场花园艺术的盛宴，更是一次花园设计学习、交流、成长的体验之旅。



2024 成都国际花园节是集花园设计选材展、实景花园设计展、专业论坛、主题活动等融为一体的花园盛会。国际花园设计论坛除了来自国内的头部造园师、青年造园师精英等的“花园设计文化与情绪价值”、“花园客户服务与报价体系”、“花园+”、“景观人的造园梦——设计共振生活”等多个主题的分享，还有来自澳大利亚、英国优秀花园设计师的”国际花园趋势“主题分享，为参与者呈现了一场花园设计多领域、跨文化的交流活动。此次国际花园节活动的高视野、强阵容、大规模、多主题、深内容为我们打开了了解花园设计的新入口。

在论坛及会展活动现场，两位老师主动和设计师，以及花园设计表现软件的技术人员、材料企业人员、设备开发等人员进行了深入的沟通和交流。进而在花园设计的文化理念、可持续发展，以及花园设

计的表现软件、花园设计用材、花园维护设备等层面，全方位、多角度的解锁了花园行业的新趋势。同时也了解到了花园力量的强大，花园设计的无限边界以及更多行业发展的新方向，不仅扩展了专业边界、拓宽了学术视野、也丰富和积累了教学素材。

此次国际花园节活动对老师而言，不仅是一次宝贵的学习经历，



更是对环境设计专业教学的一次思想上的突破和启迪。两位老师深受影响，在以后的课程教学中自然的将前沿的设计理念、行业动态、行业技术、材料设备等相关内容融入到我们的日常授课，进一步也希望能将感受和学习到的知识赋能于日后的学术探索乃至专业的更新建设。

建工学院赴长沙、杭州等地调研工程实验中心建设

为落实建设生产性实训基地目标，探索校企合作新模式，建设出能满足学生实践学习需要的工程实验中心，提升学生的就业竞争力，10月14日至18日，建工学院院长张燕燕带队一行6人赴长沙、杭州进行调研考察。



本次调研分别到湖南湖大土木建筑工程检测有限公司、嘉兴南湖学院、品茗科技股份有限公司、浙江工业大学和浙江太学科技集团有限公司进行考察交流。

湖南湖大检测中心负责人介绍了在工程质量检测领域的创新实践成果和在湖南大学土木工程学院开展的结构检测鉴定课程的实践与思考，随后参观了检测中心的实验室和设备设置情况。

嘉兴南湖学院建筑工程学院副院长和实验中心主任带领参观了实验中心，重点观摩了智能建造实验教学中心，随后与学院领导和专业负责人就实验中心建设、课程建设和学生发展进行了分享与交流。

品茗科技股份有限公司高校事业部负责人带领参观了公司总部，

介绍了品茗科技在 BIM 系列、施工系列和教育系列的创新应用，双方就智能建造专业建设和人才培养方向进行了讨论。

浙江工业大学实验室负责人带领参观了智慧施工实验室，包含智慧施工沙盘、施工机械臂和深基坑模拟系统，随后就实验室管理和运行进行了经验分享。



浙江太学科技集团有限公司介绍了其公司的业务范围、创新出的院校“校企合作、工学结合”的人才培养模式和打造的“建筑五化”人才培养体系，双方就建筑工程展训一体工法楼的设计与使用进行了研讨。

此次调研考察为建工学院实验中心建设提供了充分的数据支持，明确了实验室定位与需求，具体了实验室建设方案及布局、实验室管理与维护方案，为建立满足学生学习实习实践需求和教师教学需要的生产性实训基地奠定了坚实的基础。

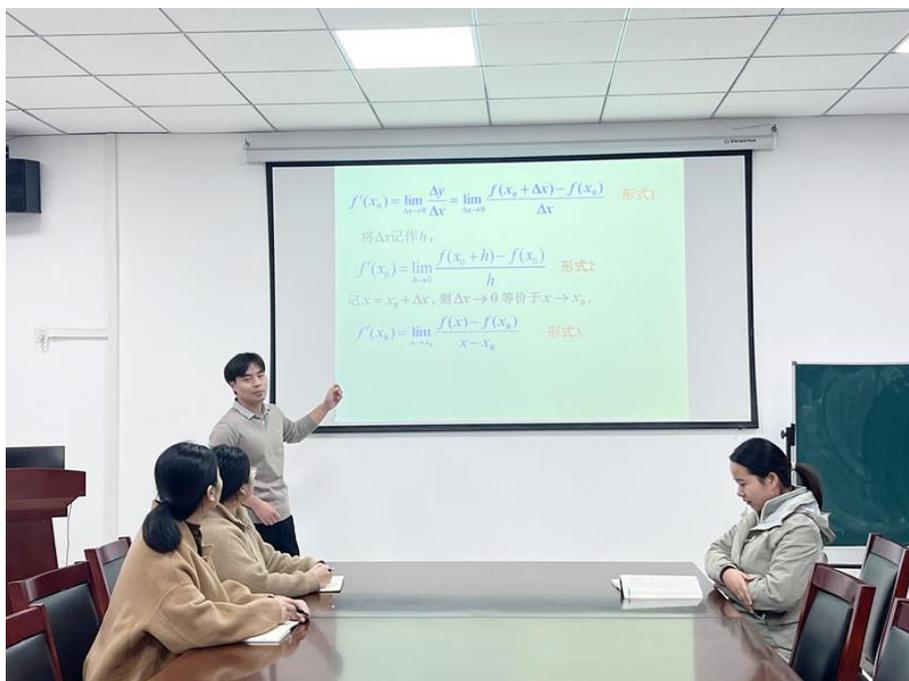
通识中心组织开展新入职教师微课展示活动

为了进一步提高新入职教师的教学能力和素养，通识中心于11月15日在艺术楼204会议室开展新入职教师微课展示活动。



活动伊始，每位新教师进行微课展示。张璐阳老师讲解《说服技巧与艺术》一章节，主要从说服的定义、说服前的准备工作以及说服过程中的技巧进行了详细阐述。雷玉婷老师讲述的主要内容是《现代礼仪》课程中第三章第二节的言谈礼仪。通过本小节的学习，使学生了解言语交谈礼仪的基本要求、特点以及言语交谈礼仪的技巧，掌握日常言语交谈的礼仪。言谈礼仪的基本要求涵盖四点：态度谦虚诚恳、表情亲切自然、语调平和沉稳、语言准确规范。其中语言准确规范即语音、语汇、语法规则，第一层含义就是如果把语言比作一个建筑物，语音是语言的物质外壳；语汇是语言的建筑材料；语法一是语言的组合规律。刘桂娟老师讲解了《微积分》课程第三章第一节的导数概念和几何意义，包括导数的四种形式，导函数的定义和导数的集合意义。

王元魁老师讲了导数的定义，以及导数在物理中的实际应用，他强调导数实际研究的是函数在某一点的变化率。



每位教师讲授时，其余老师都对其优点及不足之处进行了记录。展示结束后，老师们对展示内容进行了探讨，相互指出了各自的优势和可以改进的地方。

本次新入职教师微课展示活动的举行，有利于教师们积极探索有效的教学途径和方法，提高教学业务能力与水平，从而更好地完成教育教学工作。相信教师们定能从学习交流中不断汲取营养、提升自我，早日成为教师队伍的中坚力量。