
高教文摘

2012 年第 4 期（总第 5 期）

铜陵学院教育教学研究所 编

2013 年 1 月 10 日

目 录

教学能力专题

- 高校教师教学能力的多维结构..... 1
- 高校教师教学能力培养的宏观、中观、微观思考..... 3
- 地方高校青年教师教学能力的现状考察与对策思考..... 5
- 地方高校教师教学能力发展的思考与实践..... 7
- 新建本科高校青年教师教学能力提升探讨..... 9
- 高校教师教学能力提升的机制探索..... 11
- 信息化环境下高校教师教学能力的发展..... 13
- 高校教师网络备课的本质与系统设计——兼谈高校教师教学能力培养的途径..... 15
- 高校双语教学环境下教师能力的拓展..... 17
- 美国“教师教学发展”体系特点及启示..... 18

真正的教育者不仅传授真理，而且向自己的学生传授对待真理的态度，激发他们对于善良事物受到鼓舞和钦佩的情感，对于邪恶事物的不可容忍的态度。

——[前苏联] 苏霍姆林斯基

高校教师教学能力的多维结构

王少良

一、高校教师的教学能力

（一）教学能力的界定

心理学对“能力”的界定是“顺利实现某种活动的个性心理特征。”从狭义上讲，高校教师教学能力隶属于心理学范畴，即指在教学活动中教师顺利完成教学工作并直接影响教学活动效率和效果的个体心理特征。这一能力“是由教师个人的智力和智慧以及从事高等学校教学工作所需的知识、技能建构而成的一种职业素质”，它由多种单项能力构成，因而“具有整体性、开放性和发展性等特点”。从“能力”的产出结果来思考，“能力”具有一定的质量和效率取向。教学活动本身既要以个体的一般智力作基础，又要借助于特殊能力来体现。因此，就高校教师的教学活动而言，“教学能力是以一般能力（智力）为依托，通过特殊能力表现出来的一般能力与特殊能力的结合”。

（二）教学能力解析

高校教师在其职业生涯中，教学工作都占有最重要的地位，它贯穿于整个教育活动各阶段的始终。其活动过程主要包括教学设计、教学传播、教学组织、教学研究活动等多个环节。但它是站在教师本位的角度思考教学能力的，忽视了教学过程中的主体，即学生对教学能力的影响。另有观点主张将教师教学能力放置在研究性学习和研究性教学的背景中进行解析。

在新的教学改革背景下，教师的角色发生了深刻变化，学生的主体作用得到进一步凸显。教师充当的是引导者、组织者、参与者、促进者、设计者和合作者。依据这样的理解，教师的能力结构也拓展为创新教学设计的能力、指导学生学习的能力、教学预见的能力、新知汲取的能力、理性思维的能力、应用信息的能力、创造性反思的能力、合作教学的能力、综合管理的能力、综合评价的能力等。研究性学习和研究性教学是对传统的学习方式和教学方式的一种扬弃，这种“教”与“学”的新背景，为高校教师教学能力的构成增添了新的元素。

二、衡量高校教师教学能力的角度

（一）教育学角度

高校教师的教学能力主要包括教学设计能力、教学组织能力以及教学研究能

力。

（二）心理学角度

从心理学角度诠释高校教师的教学能力，可以归结为三大类：教学认知能力、教学操作能力和教学监控能力。

（三）社会学角度

从社会学角度来看高校教师教学能力，主要体现为促进班级的集体参与、相互作用及构建和睦关系的能力；另外还有在课内外对学生个人做出适当反应的能力，唤起学生兴趣、刺激其卷入学习和配合教学的能力，教师继续自我教育能力以及适应国际化、信息化等社会变化的实际能力等等。

三、高校教师教学能力的特色

（一）教材转化能力

高校教学的内容既要具有实用性，也应富于创造性。这就要求高校教师在教材的遴选上具有一定的鉴赏能力，同时应具有对入选教材进行全面分析的能力。

（二）教学研究能力

教学研究能力可以从多个层面上来解析，它不仅仅是一个理论探讨的问题，更主要的还在于通过教师听课、评课、观摩、讲学等实践环节相互促进教学能力。

（三）教学创新能力

教学创新能力是大学教师教学能力的灵魂。要形成大学生创造性思维能力，高校教师自身必须具备教学创新能力。对课程的整合与开发是高校教师教学创新能力的重要组成部分，也是保持教学生命的重要因素。具有创新教学能力教师应善于吸收最新教育科研成果，将其运用于教学中，并且有独特的见解，能够发现行之有效的新的教学方法，能与学生共同学习、研讨，在不断提高自身能力的同时，提高学生独立思考的学习能力。

（四）科研成果的转化能力

科研成果与课堂教学相结合的能力是大学教师促进教学的法宝。高质量的课堂教学效果是高质量的科学研究的产物。

（《沈阳师范大学学报》2010年第1期）

高校教师教学能力培养的宏观、中观、微观思考

王鹏飞

一、宏观层面—观念树立、原则明晰与矛盾协调

（一）树立高校教师教学能力的培养观念

近年来，英美等发达国家都在加强高校教师培养培训机构的建设，旨在通过这一途径促进教师教学能力的提高与发展。然而，在我国传统的高校师资培训中还普遍存在着重学术培训、轻教学培训的倾向；在教学培训中，又多以知识传授为基本形式，其核心是改善教师的知识结构，却忽视了对教学能力的培养。树立高校教师教学能力的培养观念应首当其冲。

（二）明晰高校教师教学能力的培养原则

高校教师教学能力的培养必须坚持长期性原则、发展性原则以及分层分阶段原则。

（三）协调教学与科研失衡的现实矛盾

在以职称评定为主要方式的高校教师评价体系的催化下，我国高校的教学与科研出现了严重的失衡。针对这一教育现状，政府和教育主管部门应站在全局的高度，制定相关的政策和制度，积极协调教学和科研失衡的现实矛盾，切实引导教师“安于教学、乐于教学、潜心教学”。

二、中观层面—职位准入、岗前培训和在岗培养三管齐下

（一）严格高校教师准入制度

从高校准教师的来源看，他们普遍缺乏师范教育的素养，严格高校教师准入制度尤显重要。因此，必须依靠政府的宏观政策，并借助法律法规的手段，落实高校教师资格的认证工作。

（二）实施岗前培训

分析高校青年教师的成分，他们主要来源于应往届国内外博士(硕士)研究生。因此，在他们攻读博士(硕士)学位阶段，有效地提供教学实践的机会，将为他们成为合格的高校教师奠定基础。

校内培训宜采用学校整体培训与院部具体培养双管齐下的方法，努力促成教学培训向教学实践的转化。

此外，教师培训形式应更为灵活，以适应教师的多样化和多层次需要。同时，

应加强校际间的合作，扬长避短，发挥本校的资源优势，并借助兄弟院校的外在力量，实现教师培训的资源共享。

（三）在岗培养—推进研究性教学

研究性教学是对教师进行在岗培养的新途径。在研究性教学中，教师是按照学生的实际要求，提供信息，启发思路，补充相关知识，引导学生对某些已有结论进行质疑，探究不同的结论，大胆创新。在这一操作过程中，教师自身指导教学的能力必然会逐渐得到增强。

三、微观层面—高校教师教学能力的自我建构与自我完善

（一）提高高校教师职业道德修养

高校教师的职业道德本来就是一种教育因素、教育力量和教育手段，会对教育对象产生巨大影响。因此，高校教师不仅要有渊博的学识和较强的能力，而且还应当具备崇高的师德。

（二）开展有效的教学反思

在反思性教学中，教师对自身教学能力的反思是一个很重要的组成部分。教师通过积极反思，可以重新认识和定位自己的角色，充分发挥教学者和研究者的作用，使工作获得尊严和生命力；教学反思也可以使教师能够对自己教学实践活动和行为表现进行考察、自我监控和调适，从而改正不良行为，优化教学方法和策略，提高教学能力和水平。

（《改革与开放》2010年第2期）

地方高校青年教师教学能力的现状考察与对策思考

余远富

一、存在的主要问题

（一）教学内容不熟悉或把握不当

高校青年教师虽然学历层次较高,但大部分人的成长经历基本上是从学校到学校,不少高校在师资力量严重缺乏的情况下更是让刚刚走出校门的新进青年教师直接走上讲台。由于缺乏教学经验和生产实践知识,大部分青年教师对整个课程体系缺乏准确的把握和理解,教学过程离不开教材,教学内容缺少创新。

（二）教学手段不得法或模式单一

现代教育观强调教学双方的主体作用,倡导启发式、发现式、问题式、情境式、讨论式等教学方法在教学活动中的灵活运用。然而,目前高校青年教师普遍采用的教学模式仍然是灌输式、单向性教学。这种教学模式严重阻碍了师生之间的双向互动与交流,教师的主导成了实际的主宰,学生的主体常常处于被忽视的状态,成了实际的客体。由于教学方法不得当,一些青年教师的课堂教学缺少生机活力。照搬课前预设的流程,一旦出现预想之外的事件、问题、情境就无所适从;教学语言通常都是平铺直叙、缺乏激情,课堂也就显得没有生命力和吸引力;往往习惯于将现成的答案告知学生,而很少引导学生去主动探究,有时也许会运用一定的问答方式,但问题设计常常缺乏启发性和思维价值。

（三）多媒体使用不恰当或过分依赖

目前,青年教师使用多媒体教学呈现出泛化的极端状态。许多青年教师根本不考虑所授课程是否适合运用多媒体就盲目地使用课件;有的青年教师简单地将书本上的文字信息转变为课件内容,多媒体课件变成了教材的完全翻版;有的青年教师过分追求多媒体课件的视觉效果,反而分散了学生的注意力,冲淡了学生对重点、难点的关注,最终影响到教学的实际效果。由于对课件教学过分依赖,一些青年教师仅带着一个U盘进教室,一旦设备出现故障,正常教学便无法进行;备课变得可有可无,课堂上教师完全成了操作员,讲课也完全变成了照屏宣读,课堂消化难、课后复习难成为学生学习的突出问题。

（四）教学研究不深入或基本没有

教学研究是对教学实践活动进行总结、反思、升华、提高的过程,是青年教

师进行自我完善、提升教学能力的有效途径。目前，高校青年教师开展教学研究的整体氛围并不浓厚，从事教学研究、促进教学创新的能力有待提高。部分青年教师主要精力没有投入到教学上，仅仅满足于完成教学任务、应付教学工作，缺少深入研究教学问题的兴趣和热情；一些青年教师承担的课程较多，基本上没有时间和精力进行教学反思；还有一些青年教师虽然主观上有开展教学研究的愿望，但客观上有心无力。教学研究不到位或基本不搞教学研究，相当一部分青年教师教学能力得不到提升，教学质量得不到保证。

二、对策思考

针对高校青年教师教学能力培养方面存在的普遍问题，结合部分高校的成功实践，应从制度与实践两个核心层面着手，形成2+X培养体系。

2+X培养体系由培养制度(核心A)、实践平台(核心B)和若干促进机制(X)组成。其中培养制度和实践平台是该培养体系的主体框架，适合所有高校通行；X作为对两个“核心”的重要补充，是该培养体系中比较灵活的部分，可以根据不同高校的具体实际，选择实施若干配套措施，形成具有自身特点的教师教学能力促进机制。

核心A—培养制度。核心A由一系列旨在培养提高青年教师教学能力的制度体系组成，主要包括青年教师上岗前的培训制度，主讲课程前的听课与助教制度，新开课与开新课的试讲制度，结对帮扶的导师制度，督导跟踪听课的指导制度，使用多媒体辅助教学的审核制度，定期进修或攻读学位的深造制度等等。

核心B—实践平台。核心B由各类教学竞赛和一系列主题实践活动组成，其中教学竞赛主要包括青年教师讲课比赛、课堂教学设计竞赛、多媒体课件比赛、优秀教案(讲稿)竞赛等；主题实践活动则包括示范公开课集中观摩、教授讲课风采展示与观摩、教研室或教学团队例会、系列辅导报告与专题研讨、青年教师教学体会交流等。

X—教学能力促进机制。“X”由若干不同模块组成：一是设立教师教学能力研究与促进中心(X1)；二是建立择优汰劣机制(X2)；三是形成有效的教学奖励机制(X3)；四是完善校内教学质量监控与教学评估机制(X4)。

(《中国工程教育研究》2010年第5期)

地方高校教师教学能力发展的思考与实践

陈利华

一、夯实一个基础

根据高校的定位，结合高校发展现状，在原教研室的基础上，进行机构重组、关系重理、职能重设、机制重建，将内容相近或联系密切的相关课程设置成一个课程群，以课程群教研室作为新的教学基层组织。依赖教学基层组织的团队力量，通过教师之间的相互听课、评课，对青年教师的课堂教学进行诊断，加深青年教师对课堂教学的理解，进而提高教学水平。

二、依托两个载体

一是以课程建设为载体。课程建设涉及课程内容、师资队伍、教学条件和教学方法等的方面。通过课程建设，不断更新教师教育理念，完善教师的知识结构和能力结构，可以有效地提高教师的教学能力。

二是以教学团队建设为载体。教学团队作为课程建设和专业建设的重要组织，其目的在于开发教学资源，推进教育创新，规范教学管理，提高教学质量。教学团队成员组成的异质性、互补性以及团队成员之间的平等关系，使成员间可以相互学习、取长补短，促进自己教学能力的发展，特别是以名师为中心而形成的教学团队，可以发挥名师的传帮带作用，推进教学工作的老中青相结合，培养一批优秀的教学科研骨干力量。

三、完善三个体系

一是教师教学能力内容体系。形成专业知识定教、教学常规立教、职业技能助教、教学研究促教的教师教学能力的内容体系。二是教师教学能力培训体系。根据教师教学能力主要内容，完善包括职前教育理论培训、青年教师导师，在职教学技能培训、外派学习、学历提升等全程化的培训体系，并形成人事处、教务处、二级学院、教学基层组织各有侧重、齐抓共管的良好格局。三是教师教学工作评价体系。教学工作评价内容包括教师的课程教学质量、教学规范执行情况、教学研究与改革情况，评价方式由学生评教、专家领导评价、教师教学规范执行情况三部分组成。

四、搭建四级平台

为激励和引导青年教师积极投入教学工作，认真研讨教学规律和教学方法，

促进教师间的相互学习和交流，学校应逐步形成“院级—校级—省级—国家级”四个层次教坛新秀、教学能手、教学名师等的发展平台，使一大批优秀教师成为学校教学工作的中坚力量。

五、建立五种机制

一是导师导教机制。导师通过“传、帮、带”与青年教师分享自己的教学经验，使青年教师熟悉教学程序，掌握教学技巧，并用自己的人格力量感染青年教师，使其加深对职业道德的感悟，为青年教师的成长奠定良好的基础。二是优秀示范机制。充分利用校内外优秀的教学资源，发挥优秀教师的教学示范引领作用，经常组织开展教学交流和观摩活动，安排校内教学名师、教坛新秀等为全校教师开设公开课、观摩课。三是制度激励机制。通过对教师课堂教学、教学研究和教学成果、实践教学、教学名师和优秀教师进行奖励，完善职务评审和岗位聘任有关制度，将教学名师、教学成果、教改项目等与科研奖项和科研成果一视同仁，引导教师把更多的精力投入到教学工作中去。四是督导督教机制。教学督导工作中牢固树立“以教师为本”和“督导就是服务”的理念，高度重视教师的职业生涯发展，着眼于被督导对象的专业成长和发展，以“导”为主，通过检查，为教师教学工作进行诊断把脉，为他们专业发展和教学能力的提高提供帮助和服务，突出督导和评价的激励性、促进性和发展性，使教师成为教学督导评价中的积极、主动发展的主体。五是业绩考核机制。教师教学工作业绩考核，重点突出教师教学效果评价，实行教学效果优先制和一票否决制，考核结果与教师职务晋升、岗位聘任、奖惩挂钩。

教师教学能力发展是系统工程，要在教师自主发展的基础上，寻求自主与“他主”耦合发展的路径。教学能力发展还要与师德的提升相结合。在教师发展过程中，要注重教师服务精神、自律精神、创新精神和奉献精神的培养，促进教师全面可持续发展。此外还要结合学校的发展定位，建立发展性教师教学评价体系和科学合理的教师考核激励制度，以教学评价促教师教学能力提升，以考核激励引导教师自主发展。

（《中国大学教学》2010年第2期）

新建本科高校青年教师教学能力提升探讨

束仁龙

一、影响新建本科高校青年教师教学能力提升的主要因素

（一）教师职后培训问题凸显

其一，培训理念偏差，注重书本、课堂、培训者，而忽视受训者。其二，培训形式不足明显。其三，培训者在培训中处于权威地位，其任务是将书本知识传授给受训教师，而受训教师总是在被动地接受；培训方式整齐划一。其四，新建本科高校虽然制定了较为详细的师资培训计划，但执行的可行性并不乐观。其五，新建本科高校青年教师较多，培训量大，各校普遍感到培训经费紧张。

（二）教学管理措施力度不够

首先，认识问题。教学是软任务，高校比拼靠科研的思想认识在新建本科高校决策者的头脑中还较为根深蒂固。其次，经费较为紧张，真正用于教学设备和教学改革的经费占学校支出总经费比重较低。第三，出台的一些较为规范的本科教学管理制度，但其初衷有迎合本科教学水平评估之嫌，故在执行中折扣不断。

（三）教师考核评价导向偏颇

新建本科高校用“重科研、轻教学”的教师考核评价制度将教师的精力导向于相对弱势的科学研究，而忽视立校之基的教学工作，其结果导致了教师，尤其是青年教师对教学的不重视，甚至冷漠，极度地影响了教师尤其是青年教师教学能力的发展。

（四）教师个体教学反思欠缺

其一，反思意识淡漠。一是认为教学反思可有可无；二是认为教学反思就是课后对自己教学工作的回顾和总结；三是认为教学反思会增加额外负担，是形式主义。这种淡漠的教学反思意识，导致了青年教师对教学工作的认知偏差，从而影响了教学能力发展。其二，反思内容简单。反思主要限于教学具体操作层面，如教学手段是否得当、结构是否紧凑、课堂气氛是否活跃等，而对教育理念、教学目标与学生思维发展等深度内容很少涉及。其三，反思形式局限。很多青年教师的教学反思仅局限于课后写几句所谓反思的句子于讲稿之后，且有应付检查之嫌。至于反思日记、微格教学训练等形式甚少。其四，反思水平偏低。教师个人经验感性的认识成分较多，而偏重理论思维性的认识成分较少；视野狭窄，缺少

对宏观层面问题的反思；留于表面，反思很难触及内核。

二、新建本科高校青年教师教学能力提升策略

（一）改革教师培训制度

首先，充分考虑青年教师的实际情况，切实从过分注重书本、课堂、培训者而忽视受训者到注重受训者的根本转变，设法调动青年教师参加培训的积极性和主动性。其次，新建本科高校教师培训的重点应是提高教师的教学能力和教学水平。第三，通过问卷调查、座谈访问等形式，摸清当下新建本科高校青年教师教学能力的实际状况，做好培训需求调研工作，制定切实可行的计划，针对性地开展培训。第四，改革培训方式。教师讲、学生听的灌输方式已陈旧，必须探索新的培训方式，可采用案例分析、相互听课、教学咨询、经验交流、教学沙龙和课程开发项目等。第五，筹措资金、建章立制，为培训提供时间与经费等保障。

（二）强化教学管理力度

首先，提高认识。学校领导要充分认识到青年教师教学能力不足会影响到教学质量，认识到“教学不仅说起来重要，而且做起来更重要”。其次，完善制度。建立和完善相关制度，为青年教师教学能力的提升提供制度保障。第三，筹措经费。不断增加教学管理、教学研究和教学改革的经费在学校支出总经费中的比重。第四，导师制度。聘请教学经验丰富、教学水平高的教师担任指导教师，对青年教师的教学业务给予师徒式指导，以促使青年教师教学能力不断提高。

（三）改革考核评价制度

科学合理的考核评价要能考虑到教师主体的特长和个性差异，它既可以提高教学效能，又可以促进教师专业发展。积极探索科学合理的考核评价方法，变重科研轻教学为教学科研并重，注重教学能力提升，乃是根本之策。

（四）积极开展教学反思

首先，青年教师要不断增强反思意识。其次，教学反思不能停留在表面上，一定要对教育理念、教学目标、学生接受程度与思维发展等深度内容进行积极反思。第三，反思形式多样化，重视反思日记、说课和微格教学训练等反思形式。第四，增强教学反思的批判性，不断提高教学反思水平。

（《江苏高教》2011年第5期）

高校教师教学能力提升的机制探索

毛洪涛

一、高校教师教学能力发展的现状与问题

（一）教师职业培训常态机制建设的滞后

我国高校教师职业培训已取得显著成效，但从目前的情况来看，实践中仍存在许多问题，如教师岗前培训不合理，重形式考察、轻教师基本素质的培训；教师培训形式和内容不完善，重学历教育、专业知识培训，忽视教师教学实践，轻教师专业素养的发展、教学技能培训；培训方式“一刀切”，无法满足各学科教师的差异化要求，培训效果的评价指标也较为单一；教师培训经费不足，重短期的培训效果，缺乏长期的培养规划。总体说来，目前对高校教师的培训，大多是短期的、临时性的，缺乏系统性，尚未形成教师职业培训常态机制，较大程度上阻碍了高校教师教学能力的提升。

（二）高校教学评价的制度性缺失

当前，我国高校教学评价仍以奖惩性评价为主导，教学评价工作由学校管理部门负责，评价的主体主要是学生，辅之以教学督导组等专家评价方式。这种以行政评价和他人评价为主的方式在高校教学实践中存在明显的不足，主要表现在：评教理念的管理主义倾向。高校评教由行政部门主导，以管理者为中心，使评教混同于一般的行政管理活动，学生难以客观公正地做出评价，教师也不能获得改进教学的有效信息并付诸实践。评教过程形式化。高校评教工作的管理主义倾向导致“管理价值至上”，使得不同利益相关者（尤其是教师和学生）对评教工作缺乏价值认同，师生双方参与教学评价的积极性和主动性不足，评教工作形式重于内容。评价标准绝对化。在评教过程中过分追求评价的科学化、客观化、可测量化，而忽略了教师的个体差异、学科背景差异，用同样的一张评教问卷对所有的教师作评价，难以形成教师改进教学、提升教学能力的针对性建议。评教主体单一化。学生评价打分基本等同于评教的结果，督导组、同行评教的作用没有充分发挥，难以为教师的职业能力、工作绩效和发展潜力提供全面的反馈。

（三）教师教学与科研投入的失衡

今天大学声誉的评比在很大程度上已经演变为高校科研实力的比拼，而教学作为不易量化的指标，在指标化的评价体系中重要性难以体现。很容易导致部分

教师将有限的精力过多投入到科研活动中，造成教学投入不足和教学能力停滞不前。

二、建立和完善高校教师教学能力提升机制的基本思路

（一）优化高校教师遴选机制，强化教师教学能力的考核

优化高校教师遴选机制，由单纯关注教师的科研能力或潜力转向兼顾关注教师的教学和教研能力，提升教师教学和教研能力考核在高校师资遴选中所占的比重。要优化和完善教学质量和教学学术的评价指标体系，提高教学考核标准的科学性、可行性，适当提高教学业绩在教师考核、职称晋升中的权重。

（二）强化教学学术观，促进教师实施研究型教学

具体说来，教学学术包含三个基本并相互联系的要素：对本学科的教学实践和学生学习作出反思；与同行就教学实践作出交流；将通过反思交流形成的理论观点公开发表。

（三）完善教师教学能力培养机制，提高教师业务水平

高校教师的职业特点要求其在知识的宽度和深度方面不断学习和探索，以实现自身素质的提升和教学能力的提高，这就需要学校为教师的进修、培训和专业发展创设良好的外部环境和条件，从而促进其知识结构的完善和自身专业发展。

（四）完善教师激励机制，促进教师教学能力提升

引导教师理性地投入到教学和人才培养工作中，完善高校教师激励制度，首先，要构筑有利于教师职业发展的激励机制。根据教师个人的兴趣、特长和能力，为其提供施展才华的舞台，促进教师专业成长。其次，要实施以精神激励为主导的政策激励。

（五）建立教师教学监督和评价动态机制

围绕教师教学能力提升和本科教学质量提高的中心目标，逐步建立完善了较为完整的教师教学监督和评价动态机制。

（六）培养教师自主学习能力，完善自身知识结构

积极组建学习共同体，通过组建课程组、教改小组等形式吸引全校教师积极参与学习，实现学习方式的制度化和稳定化，促进全校教师养成良好的学习习惯，推进全校教师教学能力的共同提高。

（《中国高等教育》2011年第23期）

信息化环境下高校教师教学能力的发展

王华英

一、提高高校教师信息素养的重要性

信息素养包括信息意识、信息知识、信息能力、信息道德四个部分。信息能力指恰当选择信息工具和信息资源，有效地采集信息、加工处理信息、发布信息以及创造新的信息的能力，它是信息素养的核心，是当今社会人类生存的基本能力。提高高校教师的信息素养是高校教师提高教学能力、完成人才培养任务的时代要求。

一方面在信息化时代，大学生完全有能力从各种现代传媒尤其是网络中获取大量信息，从某种意义上说，学生不再是无知者，渊博的知识不再是教师从学生那里获得权威地位以及话语权的资本。网络信息资源获取的便捷性第一次弱化了教师在传统教育意义上作为知识传播者的功能。平等对话、多向交流逐渐成为教学常态。高校教师只有具有一定的信息素养才能更好地借助信息技术及时学习补充自己的知识，把握信息化环境下专业结构的新内涵与新转变，并且以开阔的视野和博大的胸怀吸纳各学科的知识与理念，积极主动地参与专业知识的创造与开发，把学科最新成果特别是自身的最新研究过程与成果落实到教学活动中，积极利用信息技术开展教学研究，达到信息化环境下教学与研究相长的理想境界。

另一方面在信息化时代，高校教师应该利用自己已有的知识、学识以及自己经过长期的学科训练而形成的方法，并且能借助信息技术去指导大学生对大量信息进行甄别、处理与加工，培养大学生自主建构知识的能力，激发大学生的探索研究精神、批判精神，培养大学生的研究能力，决策和处理问题的能力。在这样的教学过程中，高校教师不仅仅是知识的传播者，更是具有很高智慧的组织者、引导者、管理者，甚至是学生成才的设计者。

高校教师可以借助信息化环境提供的丰富的学习资源，有意识地、自觉地、主动地培养自身的信息素养。当然对于不具备一定信息能力的部分高校教师来说在开始时会是艰难的，但就像计算机不是全学会了才能开始操作使用，而是往往在不断地犯错误中学会使用计算机一样，信息素养的培养也是适合走“做中学”之路的，也只有在不断实践中才能逐渐提高信息素养。

二、高校教师应积极参与网络教研

网络教研是随着信息技术教育应用逐渐深化而出现的新型教研形式，其特点是能够实现数字化教学资源共享、促进教师缄默知识的显性化以及专家引领下的教师自主专业发展。

（一）两种教学研究方法

1、叙事研究法。叙事研究法指教师通过记录、分析教学过程、教学活动中的教学情况、教学事件来反思教育思想、教育理论和教育信念，最终实现理论与实践共同发展的教学研究方法。教育叙事研究与Blog(博客)相结合，恰是一种天赋的完美结合。一个是教师的所思所想，一个是全球化的数字化的交流环境，二者融为一体，为每一个普通教师的发展掀开了一个崭新的世界。

2、行动研究法。行动研究的基本途径主要有三条：第一，在教学实践中解决问题，教学过程本身就是研究过程；第二，通过合作研究，提出和解决教学中的问题；第三，以叙事研究的方式表达出提出和解决问题的过程，以便公开讨论。现代信息技术在这些方面都能提供强大的技术支撑。

（二）在网络教研中可采用的技术形式

1、教育博客。教育博客对高校教师个人来说可以作为开展叙事研究、行动研究的电子记录本，可以随心所欲地、有详有略地自主记录教学中发生的教学故事、教学事件并进行教学反思。和传统纸质记录本相比，高校教师可以非常方便地管理教育博客中的内容，比如增添、更新、分类、保存、备份、共享等。另外，教育博客依托网络技术具有的共享性、互动性也是传统纸质记录本望尘莫及的，可以很方便地与他人或群体开展合作研究。

2、网络教育论坛。网络教育论坛可以帮助教师把实践中遇到的问题变成话题、专题，及时地展开讨论，能在一定程度上解决教学活动以及叙事研究、行动研究中产生的问题和矛盾。目前网络教育论坛形式非常多样，比如有的以独立主题出现，有的分布在综合类教育网站中或在具体学科网络课程特别是精品课程中，有的由个人自发主持，有的由官方组织机构主持，等等。高校教师可以根据自身情况自主选择教育论坛参与交流、讨论，甚至可以参与论坛的创立，成为论坛主持人。此外，聊天室和QQ群也可有效开展教学研究。

（《江苏高教》2010年第2期）

高校教师网络备课的本质与系统设计

—兼谈高校教师教学能力培养的途径

朱敬 等

一、高校教师网络备课的要求

（一）以网络交往为基础

高校教师网络备课的核心是借助网络媒介进行交流与交往,进而提高教学水平和专业水平。

（二）以协作备课、提高教师教学能力为目的

协作备课是高校教师网络备课的表层目的,其深层目的则是提高高校教师教学水平和专业水平,并促进高等教育教学质量改革深入开展。

二、高校教师网络备课的本质

网络备课的本质不是简单的“网络+人”或资源汇集与展示,其实质是网络学习共同体的生成。网络学习共同体有以个几个特征:

（一）依托网络手段进行交流与交往

网络交往是目前人们重要的交往方式之一。网络学习共同体是基于网络交往进行个体学习和组织学习的一种形式。高校教师网络备课系统技术层面中的网站论坛、QQ、电子会议室等,正是强调师生之间、师师之间、人与平台之间交往互动,满足网络学习共同体的基本要求。

（二）重在交流分享学习资源与学习经验以及实践性知识的传播

网络学习共同体重在隐性知识的交流和实践性知识的传播,这与传统的资源展示与资源服务不同。共同体内每位成员有共同的兴趣与话题,这是联系成员并形成共同体的纽带和关键。高校教师网络备课正是以专业或专题为主题,依托网络交往手段进行教学交流与反思,从而形成教学实践知识的流动与传播。

（三）以知识生成为目的

网络学习共同体不是简单的资源交流与互换,而是要求在交往的过程中生成新的知识,这些新生成的知识或显性呈现于网络,或隐性内存于教师个体与组织群体。高校教师网络备课的目的亦然,即通过网络交往,在共同备课过程中生成新的知识,形成师生共同学习、共同发展的态势。

（四）个体与共同体共同成长

个体与共同体是相互依存的关系。高校教师网络备课可以帮助教师提高专业能力，促进教师的专业发展，同时推动共同体的成长。

三、高校教师网络备课系统设计的原则和结构

（一）高校教师网络备课系统设计的原则

1、经济实用性。即强调利用、整合现有手段，不鼓励进行费时、费力、费财的平台开发。比如，可以利用已有网站，整合教师博客或QQ，而不必开发专门的网络备课平台。这样既省时省力省钱，还不会给教师带来过多的技术和心理障碍。

2、体现专业性。高校教师网络备课可以以专业为单位进行操作，因为高等教育培养的是专业型人才，各课程之间具有相当紧密的联系和交叉。

3、体现系统性。从系统学科的观点来看，系统是由许多要素组成的整体，要素之间、要素与整体之间、整体与环境之间存在着有机联系；系统具有整体功能；系统是有层次的；系统的存在与发展必须适应环境。

（二）高校教师网络备课系统设计的结构组成

1、三个层面的平台要素。一是资源层面。这是高校教师网络备课的资源基础，包括科研资源、课程资源和教学资源。二是技术层面。技术层面要考虑绩效，降低成本，尽量多利用现有技术手段，少开发技术平台。可以整合已有网站，选择利用网站论坛、QQ、MSN、电子会议室等。此外，技术的重点和宗旨是支持网络交往，而非为资源的呈现。三是制度层面。组织者与管理者首先要制定各种网络交往制度，规避不良信息入网，同时还需要采取措施进行网络激励，对于贡献大的教师和学生进行奖励或给予认同与肯定，促进网络交往良性发展。

2、三类群体。（1）教师群体。教师群体是网络备课的主体。（2）学生群体。以学生为中心、发挥学生主体性是目前教育工作者的共识。学生不仅是教师备课的受众，更是参与者、协作者。（3）管理者与组织者。管理者与组织者在整个网络备课系统中起着重要的协调作用，其与教师、学生和三个层面的要素亦是双向关系。

3、三种关系。（1）师生关系：协同与开放。（2）管理者与师生的关系：促进与共赢。（3）管理者、师生与网络要素的关系：共生共长。

（《教育理论与实践》2010年第9期）

高校双语教学环境下教师能力的拓展

桑迪欢

一、双语教育的界定及其目标

双语教育(bilingual education)兴起于20世纪60年代的欧美,指的是在学校中使用两种语言进行的教学活动,其初衷是为了促进民族和谐和实现多元文化共处。在我国,高校双语教学的目标是培养具备良好外语交际能力的复合型、国际性人才,培养出精通中外双语的专业人才。2001年,教育部下发《关于加强高等学校本科教学工作,提高教学质量的若干意见》,明确指出为适应“教育面向现代化、面向世界、面向未来”的形势,本科教育应创造条件使用英语等外语进行公共课和专业课教学,尤其是处于高新技术领域的生物技术等专业以及为适应我国加入WTO后需要的金融、法律等专业,应力争3年内,外语教学课程达到所开课程的5%-10%。2005年,教育部进一步提出要提高双语教学课程的质量,扩大双语教学课程的数量。教育部启动的对本科教学水平的评估中,其中一项重要的评估指标就是对双语教学的评估。2007年,《教育部关于进一步深化本科教学改革,全面提高教学质量的若干意见》的出台,对双语教学提出了更高的要求,全英语教学也提到了议事日程。

二、对我国高校双语教学师资队伍建设的思考

精良的师资是双语教学成功的重要保证。当前,我国高校双语教师队伍主要有两大来源:第一类是国内高校培养的、经过双语教学培训的中青年教师;第二类是留学归国人员。两类人员均具备较高的外语水平,但双语理论意识不是很强,且留学人员将其国外的教学理念与国内教学实践结合起来还需要一个探索的过程,因此在双语教学中也难以很快达到预期的效果。双语师资匮乏成为制约我国高校双语教学顺利开展的一大瓶颈。我们认为,建立完善的双语师资培训体系,实行双语师资认证是解决双语师资问题的突破口。双语师资培训应该着重强化教师的双语理论意识和双语文化理念,帮助教师处理好学科知识传授和语言教育两者之间的关系。

(《江苏高教》2011年第2期)

美国“教师教学发展”体系特点及启示

张容 等

一、“教师教学发展”的内涵

1991年,美国教育联合会(NEA)对教师发展作出全面界定:教师发展基本围绕四个方面,即个人发展、专业发展、教学发展和组织发展。其中教学发展主要指学习材料的准备、教学模式与课程计划的更新。潘懋元教授对“高校教师发展”这一概念进行了广义和狭义的定义。“高校教师发展”广义上就是所有在职大学教师,通过各种途径、方式的理论学习和实践,使自己各方面的水平持续提高,不断完善;狭义上的“高校教师发展”,更多地强调高校教师作为教学者的教学能力的发展和提高。本文“教师教学发展”即指狭义上的“教师发展”。主要包括:教师职业知识、教育知识和教学能力三方面的发展。

二、美国“教师教学发展”特点

教学发展是美国大学教师发展中十分重要的内容。美国高校教师教学发展有四大显著特点:

首先,强调教学的学术地位。美国在上个世纪末的大学教学学术运动,深化了各界对教学学术的普遍认同,在实践中重视教学水平的提高,进而重视教师教学发展。大学教学学术运动对美国重视大学教学起了很大作用

其次,以各高校为基础的教学组织发展机构。美国高校教师教学发展工作主要以学校为基础进行,高校设有专门负责教师教学发展的组织,为其提供各项支持与服务。

再次,开展具有针对性的教师教学发展项目。美国高校教师群体一般分为新入职教师、教学助理和普通教师,针对不同教师开设有各类教学发展项目。

最后,教学发展评价和激励方式多元化。美国高校教师教学评价主体多元,涉及校长、教师、学生、家长和同事,为教师提供多方面的反馈。而且评价内容涵盖了教学的各个环节。同时还有多元的激励措施,校内形成了校、院、系三级激励制度,此外还有很多民间机构的奖励,教学方面的优秀表现在职称晋升时占有一定分量。

三、构建高校“教师教学发展”体系,提升高校教学质量

我国高校管理者已开始认识到教师和教学质量的重要性,已有若干所高校开

始试行新的教师发展计划。如清华大学在1998 年成立的“教学研究和培训中心”，是我国基于高校设立教师发展机构的最早个案。南京师范大学于2010年6月成立了“教师（教学）发展中心”。

《教育部高等教育司2011年工作要点》指出，要深入推进高等学校“本科教学质量与教学改革工程”，加强高校中青年教师培养培训，建设国家级高校教师发展示范中心。教育部、财政部《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》明确要求高校“建设适合本校特色的教师教学发展中心，积极开展教师培训、教学改革、研究交流、质量评估、咨询服务等各项工作，提高本校中青年教师教学能力”，这一举措有助于从政策层面推动高校教师发展事业。各高校应根据自身实际，构建“教师教学发展”系统体系，进一步提升教学质量。

第一，理念先导化—深化教学的学术地位。

第二，组织制度化—成立“教师教学发展中心”。高校内部整合现有教师培训部门与资源，成立教师教学发展中心，统筹全校教师的教学发展工作。

第三，形式多样化—开展有针对性的教学发展项目。针对各阶段教师成长中面对的不同问题，开展形式多样的教学发展项目，比如新教师研习营、教学沙龙、名师工作坊、教学咨询室以及教师教学发展资源中心等。学校在图书馆开辟专门的空间作为教师教学发展资源中心，配备与教师成长和发展相关的文献。

第四，评价多元化—采取发展性教学评价。目前我国主要采取的是选拔性或终结性教学评价方式。如大部分高校正在进行的学生网上评教，在执行过程中出现评价标准单一、学生被动评教、滥用评教结果将之与考核奖惩利益挂钩等，严重影响了教师的教学积极性。发展性教学评价是一种重过程、重评价对象主体性的、以促进评价对象发展为根本目的的教学评价。发展性教学评价针对目前以奖惩为目的的终结性评价的弊端而提出，主张面向未来，面向评价对象的发展。该评价方式能及时反馈，使教师明确教学中的经验和存在的问题，激发教师内在发展动力。发展性教学评价的一个有效措施即为教师建立教学档案袋，档案袋中主要包括教师基本资料、教学记录、专业成长记录等说明教师教学状况的材料，并将相关评价意见及时反馈给教师本人，让其充分体验自己的成长过程，促进教师教学能力发展。

（《徐州师范大学学报》2011年第3期）