

附 件

成 果 名 称 “三阶递进、四位一体”教学能力提升体系的研建与实践

成 果 完 成 人 骆有庆、张 戎、田 阳、崔惠淑、岳瑞锋、
康 峰、石彦君、黄国华、赵海燕、谢京平、
孟玲燕、于 斌、陈俊生、林 宇、田海平

成 果 完 成 单 位 北京林业大学

■ 成果总结

■ 附件目录：

1. 教学成果专家鉴定书
2. 成果总结展示
3. 《北京林业大学全面提升教师教学能力的实施方案》
4. 近三年学校教师教学研修课程体系及培训排期表
5. 疫情期间在线教学研修开展情况总结
6. 多措并举打造活力青教赛相关支撑材料
7. 课程思政培训相关支撑材料
8. “1+X”教师学习共同体研课磨课及开展教学学术研究相关支撑材料
9. 学校优化教师教学能力提升的激励政策文件
10. 教学质量监控体系保障教师教学发展相关支撑材料
11. 学校教师在青教赛、第一届北京高校教师教学创新大赛获奖情况
12. 相关成果获“全球林业教育最佳实践竞赛大奖”情况
13. 相关成果在林业院校推广情况
14. 相关成果在国内外共享辐射情况
15. 成果及论文发表情况

“三阶递进、四位一体”

教学能力提升体系的研建与实践

教学成果总结

一、研究背景与发展现状

（一）研究背景

教学能力具有基础性、习得性、专业性、时代性和内化性等特征，是高校教师立教之基、立业之本，提升教学实效的倍增器，也是高校软实力的体现。进入新时代以来，教育新思想、新理念不断涌现，信息技术飞速发展，对高校教师教学能力提出更高要求。学校主动应对新变化、新挑战，制订教师教学发展规划，践行“教学学术”理念，完善教师教学研修体系，强化以教学质量文化为核心的教师教学共同体建设，以政策制度为支撑激发教师教学发展活力，探索出提升教师教学能力，促进教学发展的有效路径。

（二）发展现状

缺乏成体系的教育教学能力培训。以我校为例，近年来 97% 的新教师缺乏师范教育背景，45 岁以下青年教师占比达六成，他们学历层次高，科研能力强，但对教学规律和教学方法缺乏足够了解，教学经验不足，初登讲台时，教学行为通常是简单模仿自己的老师或同行，不能从教育思想、教学理念上深入思考，难以从理论上形成自觉行为。学校应落实“教育者先受教育”的要求，在教学基本功、思政育人、先进教法、实践教学能力、教学与信息技术深度融合、科研反哺教学等方面提供专业化的培训，全面提高教师教书育人能力。

支撑激励教学的政策体系需进一步完善。重科研学术轻教学学术，考核评价指标单一的状况依然存在，需要各部门联动，不断完善激励教学的政策，通过教师教学发展工作的常态化、制度化，强化以“教学学术”为核心的教师学习共同体建设，与学校特色和优势相融合，多途径培育教学质量文化，激发教师教学创新内生动力。

二、教改思路与举措

（一）教改思路

聚焦“四个回归”，遵循教师成长规律，创设“三阶递进、四位一体”教师教学研修体系，以“全民健身青教赛”新模式、“1+X”教师学习共同体激励约束制度建设为支撑，整体构建教师教学能力提升新机制（见图1）。

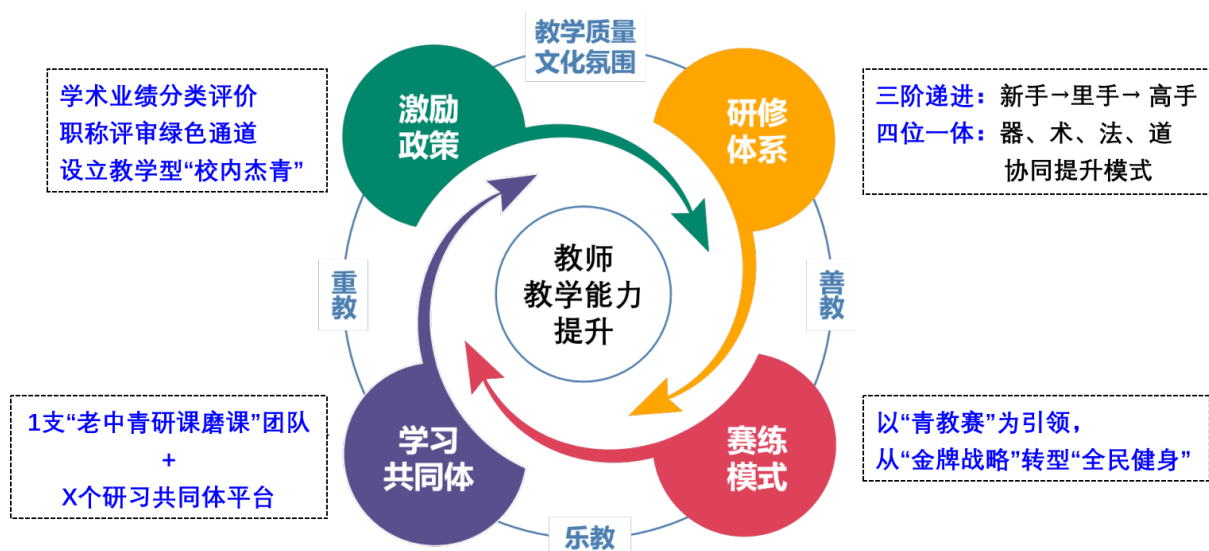


图1 高校教师教学能力提升新机制

（二）改革举措

1. “三阶递进、四位一体”，耦合协同创建矩阵研修体系

（1）围绕学生成长需求，明确教师教学能力提升方向

凸显以学生为中心，持续开展学生学习需求、教学满意度、校友人才培养反馈等调研，梳理新时代学生亟需的能力和素养，精心设计教师教学能力提升项目，形成教师教学能力与学生能力素养相对应的“双环”结构（见图2），为教师教学能力提升提供决策依据。

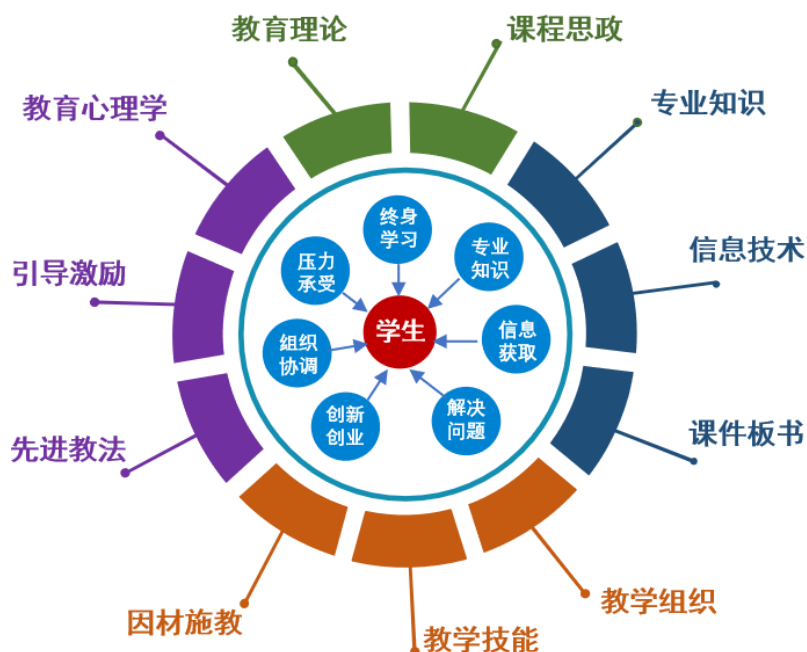


图2 教师教学能力与学生能力素养“双环”结构

（2）构建“三阶递进、四位一体”教师教学能力研修体系

对标“四有”好老师要求，把握“新手-里手-高手”三阶段的会教、能教、善教梯次需求，创新教学能力“器、术、法、道”四位一体协同提升模式，构建耦合联动的特色化研修体系：强化教学工具尤其是信息技术应用、在线教学等能力培养以“利器”；锤炼教学基本功以“炼术”；研修先进教学方法以“授法”；筑牢立德树人育人理念和科学教学思想以“铸道”。针对不同发展阶段，分别制定研修目标，精准化设计研修形式，形成矩阵式研修模块，“量身定制”教学发展路径，系统培养与个性帮扶相结合、理论学习与实操实训相结合、线上线下多模式相结合，全面助力教师提升教学能力。“三阶递进、四位一体”教师教学能力研修体系（核心内容详见图3）有效促进教师达成教学基本功提升、教学技能精进、寓教于乐、教书育人等多重实效。

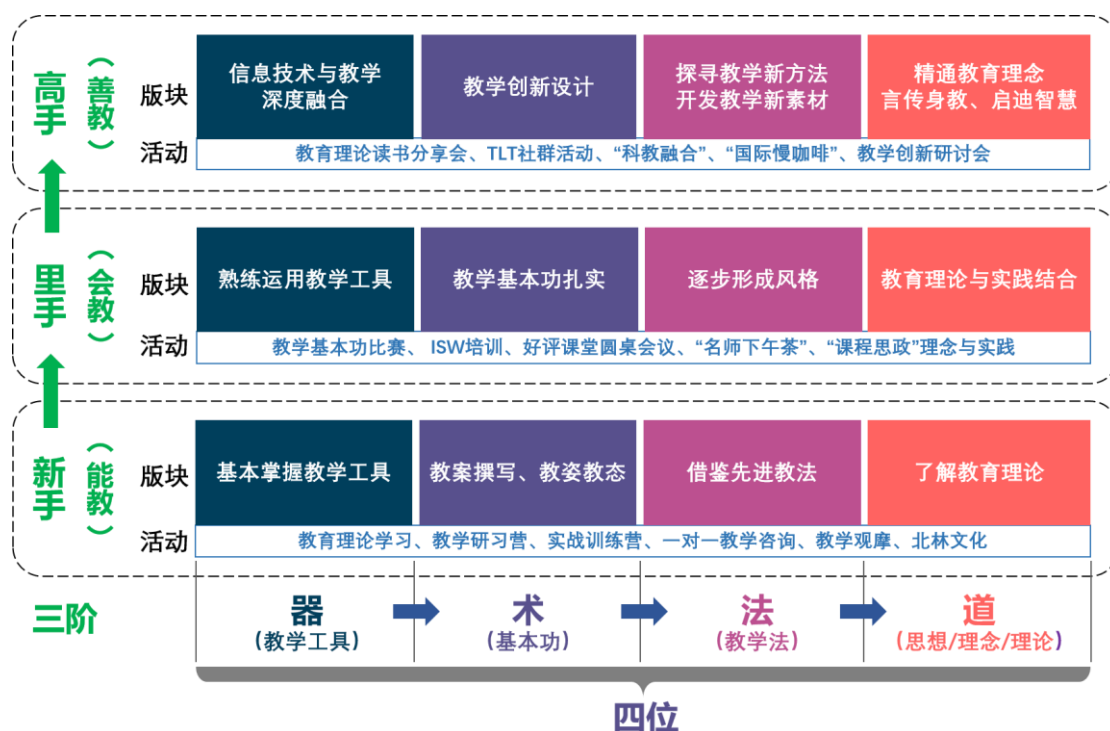


图3 “三阶递进、四位一体”研修体系及实施路径

“新手”阶段：以“能教”为目标。“器”：帮助新教师掌握基本教学工具及信息技术。“术”：培养教案设计等能力，塑造良好教态。“法”：鼓励教师学习先进教法、关注教学相长。“道”：鼓励教师了解教育理论、挖掘思政元素、培养教学认知能力。

“里手”阶段：以“会教”为目标。“器”：帮助青年教师合理、熟练运用板书、课件、信息技术。“术”：引导教师主动了解学情、掌握课程体系，夯实教学基本功。“法”：助力教师灵活运用先进教法，逐步形成风格。“道”：帮助教师树牢“学生中心”理念，课程思政自然融入教学。

“高手”阶段，以“善教”为目标。“器”：教师能够综合运用各种工具，引发学生学习兴趣。“术”：掌握教育特点，开展教学创新，带给学生极具价值的学习体验。“法”：探究新方法、开发新素材，编著经典教材。“道”：精通教育理念，言传身教、启迪智慧。

2. “一团队，多平台”，常态化建设教师学习共同体

(1) 开创“1+X”教师学习共同体发展格局

打造1支高水平专业化的“谈课研课磨课”团队。以青教赛、教学创新大赛、“最美课堂”等教学比赛为抓手，以各级教学名师、教学督导、获奖教师、参赛选手为主组建研修团队，构建名师挂帅、微格教学为载体的“一对多谈课”机制；一选手一导师、共同梳理教学内容、完善教学设计的“一对一研课”机制；专家团队集中辅导，持续打磨优化的“多对一磨课”机制。全国一等奖获得者康峰依托北京市级教学示范工作室，

聚集教学能手开展教学研究。

搭建多个“强研究、重分享”的学习共同体。把握个性需求和教改热点，注重分享创新，跨院跨学科构建学习共同体，成立“教育理论读书会”“新教师研修营”“ISW 教学技能工作坊”“好评课堂圆桌会”“BOPPPS 教学法”等高品质主题社群，定期开展交流研讨，强化教师融合发展。同时，利用教师在线学习中心、公众号、专题在线交流群等多种载体，深化教学分享机制，教师主动提升教学学术研究力成为常态。“1+X”教师学习共同体核心内容见图 4。

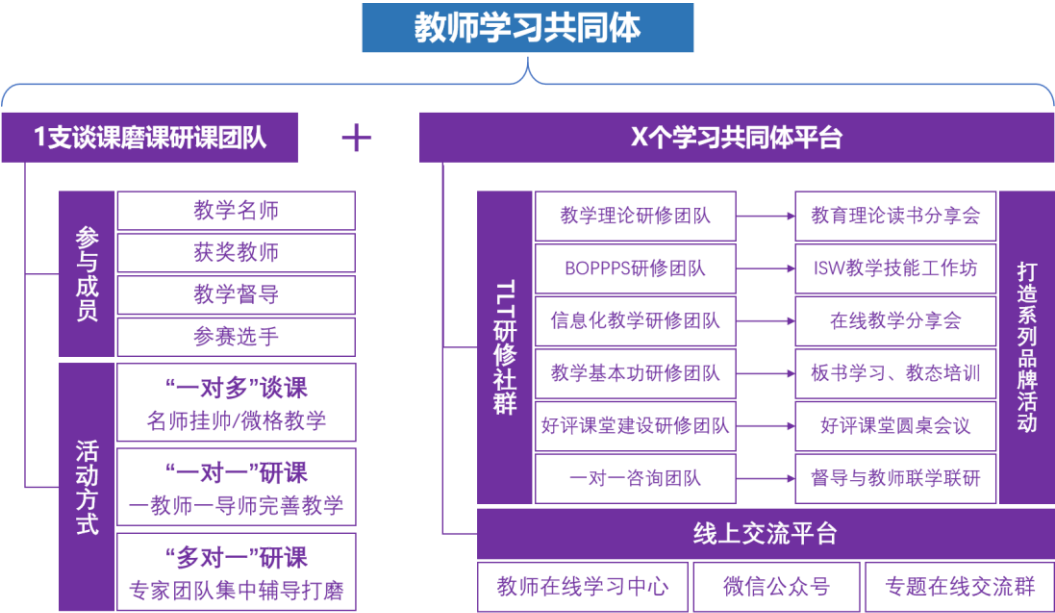


图4 “1+X”教师学习共同体

（2）全面深化课程思政培训

将课程思政建设纳入教师教学发展体系，定期开展讲座、沙龙、工作坊、教学示范及专家点评等活动，夯实课程思政教学基础。各类教学比赛强化课程思政指标，鼓励老中青教师一同精研课程思政教学技能。建立思政课教师与专业课教师一同梳理、挖掘“思政元素”的联学机制。成立5分钟林思考课程思政工作室，创设借鉴林学“嫁接”理论的课程思政实施新模式。加强对课程思政实施成效的监测，督导听课更加关注课程思政运用成效。课程思政实施思路见图 5。

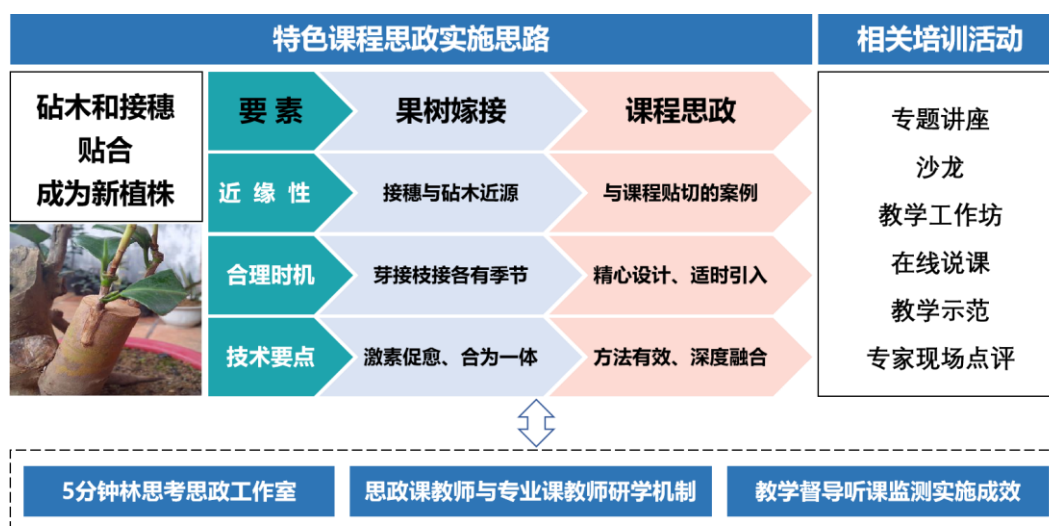


图5 基于“果树嫁接原理”的课程思政新模式

3. “赛练融合、全员覆盖”，多措并举打造青教赛新模式

坚持青教赛 30 年不断线，推动“金牌战略”拓展为“全民健身”模式。一是“增频扩幅”，积极探索比赛创新。赛制由两年一次调整为一年一次，理论教学和实践教学比赛交替开展，双轮驱动；健全多部门联动、二级学院积极配合的组织工作新机制，赋予学院按参赛比例选定校级三等奖自主权，40 岁以下青年教师参赛率 80%，新进教师 100% 参赛；创设“实践教学组”，彰显农林院校注重实践的特色；特设“课程思政组”，突出思政铸魂育人；创设“特色教改组”，鼓励教师探索教学新方法、新技术和新模式。二是强化赛训结合，示范引领。赛前校级 3-5 场针对性培训、学院配备导师多轮精训，引导教师苦练基本功，有效融入实战讲台。三是加大宣传，推广经验。赛后对获奖教师、优秀教学经验宣传推广，发挥榜样力量，催生“活力课堂”。“赛练融合、全员覆盖”新机制见图 6。

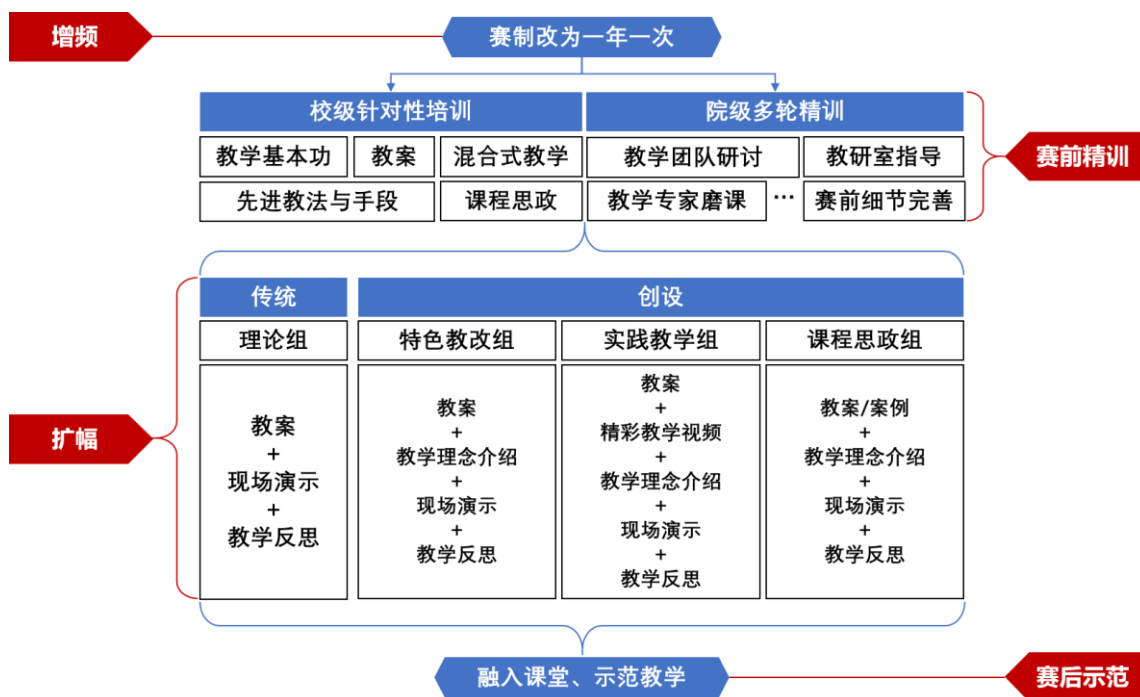


图6 青教赛“赛练融合、全员覆盖”新机制

4. “评价-反馈-改进”，闭环管理精准助力教学发展

对初上讲台青年教师实施授课考察，督导和指导教师随堂听课，实时交流指导。对学生评价高、低两端课程跟踪听课，同行专家、教学督导联合推选“好评课堂”予以推广，或针对性培训补齐短板。每年分析学生评教、督导听课、学情调查、毕业生反馈等100余万条监测数据，形成研究报告，定期反馈持续改进，形成评价-反馈-改进良性循环。教学质量监测与反馈系统见图7。

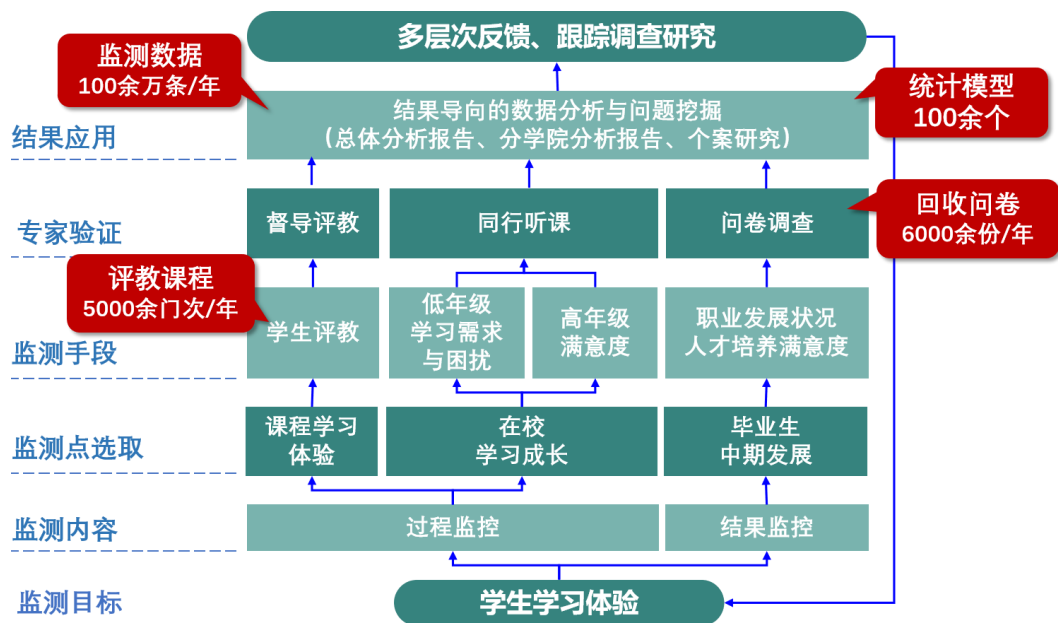


图7 教学质量监测与反馈系统

5. “分类评价，重点倾斜”，强化教学激励导向

把好引进教师的教学关，出台完善分类评价、职称评审、人才项目、科研反哺教学等制度，突出教学能力激励导向，政策“含金量”成色更足。建立分类评价体系，设立教学为主型岗位。在职称晋升及破格评审、岗位聘任中，完善评价体系，单设指标、单独评审教学型教授和特聘岗位；打破实验教学系列职称晋升天花板，聘任教授级高级实验师；高层次人才培养项目中专设教学型校内杰青岗位。改革绩效工资奖励制度，强化教学奖励，实行教学与科研成果同等激励，导向作用日益凸显。统筹规划、点面结合，持续加大教学改革研究方面的投入。加强教研室、教学团队、课程组等基层教学组织建设。创建“好评课堂”机制，发掘学生欢迎、专家认可的优质课堂，推广教学经验。激励政策体系见图8。

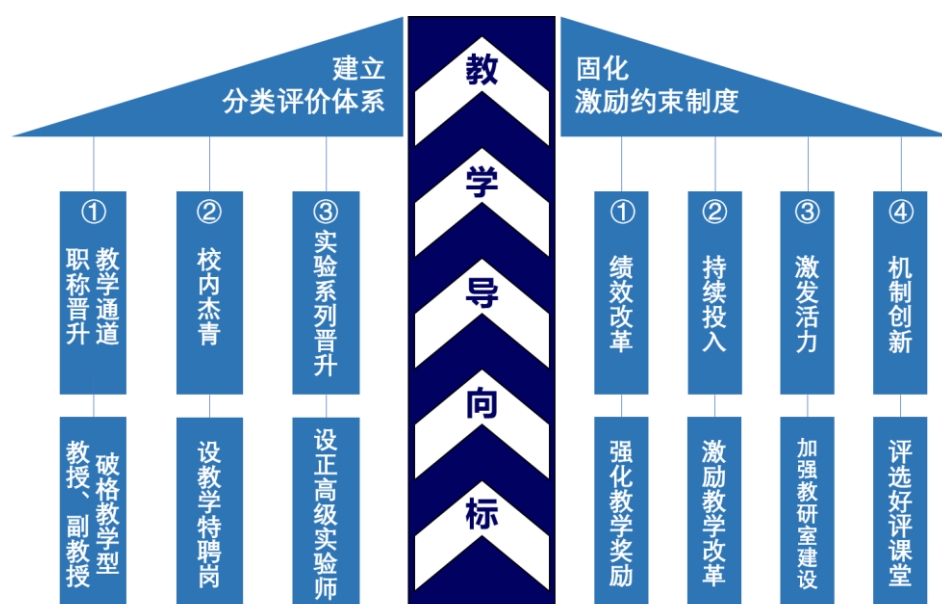


图8 北京林业大学教学能力提升激励政策体系

同时，“上下联动，全校统筹”，厚植教学质量文化氛围。学校教师教学发展中心牵头，各部门有效对接、密切合作，研制培训计划，联合开展培训活动，构建全过程、全素养、全能力的培训体系（见图9）。



图9 教学质量文化建设联动机制

三、实施情况及已取得成绩

（一）实施情况

1. 教师教学研修体系建设成效显著

“三阶递进、四位一体”教师教学研修体系逐步完善。政策引导、部门联动机制不断深化，跨学院、跨学科、跨年龄的磨课研课机制常态化；教师学习共同体逐步构建并开展一系列教学交流研讨活动；教师教学能力提升措施逐步健全，多点发力，取得成效。

教学研修活动广受教师好评。“系统培养+个性帮扶”“理论学习+实操实训”“线上+线下”等多种形式的研修活动，“ISW 培训”“名师下午茶”“教育教学读书分享会”“国际慢咖啡”等特色培训活动受到教师欢迎，一对一咨询、微格教学、督导与教师联学联研等系列活动有效解决教师教学实际问题。每年1500人次参与各项教学研修活动，满意率100%。

2. “青教赛”品牌效应显著

形成“一对多谈课”“一对一研课”“多对一磨课”赛前培训模式，“全面健身”格局激发教师投身教学的热情，青年教师参赛率高，变被动参赛为主动学习，已形成年均300名教师参赛、2万人次师生观摩的赛练结合全员辐射效应。形成的模式、机制在校内外推广辐射，品牌效应显著。

3. 课程思政建设成效突出

形成大批典型案例。专业课课程思政教育增强学生专业学习兴趣与责任感。如《森

林有害生物控制》课程，充分彰显学科特色，精心打造题为“昆虫十大优秀品格与青年人才成长”的课程思政讲座，增强学生使命感和责任心，力促进成长成才。专业基础课程思政教育注重培养学生知行合一的优良品质。如《机械原理》课程，构建“爱国情怀、哲学素养、专业素养”三位一体的思政体系，培养学生文化自信和工匠精神，树立正确科学信念。公共基础课课程思政教育注重培养学生严谨求实的科学精神。如《高等数学》课程，构建了哲学思想、科学精神、数学素养和能力等多元育人体系，发挥“以理育人”作用。

4. 成果固化为制度体系有力支撑教师发展

开辟教学型人才发展绿色通道，教学激励制度不断健全，实现从夯基垒台到立柱架梁的转变，制度的支撑效应凸显。注重“监控-反馈-提高”良性循环，每年发布《本科教学质量监测报告》《分学院教学质量监测报告》《本科毕业生培养质量评价报告》，分析学生评教、督导评教、学情调查等 100 万余条教学质量信息，支撑教学能力提升。

（二）已取得成绩

1. 获得丰硕的标志性教学成果

联合 6 所亚太知名林业高校，主持经费达 56 万美元的“亚太地区可持续林业管理创新教育项目”，获国际林联“全球林业教育最佳实践竞赛大奖”。近 5 年，获评国家和省部级教学名师 19 名，建成一大批国家级一流本科课程、国家级课程思政示范课、视频公开课、资源共享课。近 15 年选派 22 名选手参加北京市青教赛，获 16 个一等奖，代表北京市获全国青教赛一、二等奖，被授予首都劳动奖章、北京市示范教研工作室等多项荣誉。获首届北京市教师教学创新大赛一、二、三等奖 4 项。16 名教师获国际 FDW 资质，成为教学技能培训师。

凝练历届青教赛获奖者教学能力提升成果，出版专辑《深水静流 卅年回响》，受中国林业教育学会广泛推介，获兄弟院校高度评价。团队成员在《北京教育》《高等农业教育》等期刊发表论文 19 篇，项目成果被《光明日报》《中国教育报》《中国绿色时报》等广泛报道。

2. 学生满意度保持高水平

教师教学能力提升促进学生学习体验提升。近 3 年，学生评教满意率高达 93%，其中非常满意 45%，162 门次课程获评“好评课堂”。“学问深厚、严师益友”成为教师最显著标签。

3. 产生广泛的国内外影响力

项目主持人多次受邀在亚太林业教育协调机制年会、全国林业院校校长论坛、林草教材建设联盟、全国生态文明信息化成果总结大会做主题报告。教师教学示范能力得到教育部相关部门和学术机构充分认可，近 5 年 8 人次受邀在全国高校教师网培中心直播培训，18 人次在第七、第八届高校教学发展网络年会主讲 15 场教学学术报告。

4. 形成突出的辐射示范效应

项目成果被西北农林科技大学等十余所农林高校广泛借鉴。受陆军步兵学院委托，开展教师教学能力示范培训。应山东省高师培训中心邀请，为全省高校新进教师开展轮训。为中国石油大学等高校开展定制培训 17 场，培训 1100 名教师。开展 160 余场研修活动，培训校内外师资近 1 万人次。公众号推送 200 篇文章，4 万余人次在线浏览。