创设发展空间 助推教师成长

——教师发展中心工作简报

2014 年第 2 期

引 言

教师发展中心以“释放教师潜能，追求卓越教学，提升科研层次，倡导身心健康”为工作宗旨，推广先进的教学科研理念，弘扬优良的教学科研文化，探究科学的教学科研规律，搭建温馨的合作交流平台，为教师的全面发展助力加油。

2014 年，中心按“提升科研、促进教学、提高效能、成果分享、放眼世界、倡导健康”6 个模块，采用沙龙、工作坊、午餐会、讲座等形式，开展 35 场小班化培训活动，参与教师 1161 人次。与教务部联合组织 58 场教学观摩活动，参与教师 1446 人次；“课程建设”培训班 2 期教师受益 124 人次；机关行政人员“教学与信息技术培训班”参训教师 81 人；Moodle 教学平台培训 7 批次 321 人；开办英语培训班参训教师 28 人；组织 2 次微课教学比赛，推荐 14 份作品参加省级比赛。

内容提要

★工作回眸

★培训日志

★培训剪影

★精彩观点

工作回眸

以专业化理念为教师发展提供优质化服务

2014年度，教师发展中心以促进教师发展为己任，在主管校长的正确领导和相关部门与学院的积极配合下，较出色地完成了培训等各项任务。现回顾一学年的工作，总结如下。

一、激励教师主动发展

大学教师发展，动力既来自外部，也来自于内部。外部动力是各种现实的激励机制，内部动力来自自我价值的追求。基于“充分调动教师的内部动力，让每一位教师成功”的思想，教师发展中心制定了“激发教师潜能，追求卓越教学，提升科研层次，倡导身心健康”的工作宗旨，并分步开展各项工作。

1.深入调查研究，制定多元化的教师发展规划。教师发展中心按照年龄、职称、工作岗位的不同，先后召开了多次教师座谈会，了解教师发展现状，梳理教师发展需求，并在此基础上，制定了教师成长续航计划（包括新教师入职计划、青年教师提升计划、教师发展促进计划）、放飞思想支持计划、个性发展服务计划、辐射示范引领计划的教师发展规划。

2.依照教师心理与特点，以营销思维筹划、组织教师发展活动。每次活动采用小众化、限额报名方式，教师们根据各自的特点与需求，网上“秒杀”报名，竞相争取每期活动的“稀缺资源”。

3.根据教师阶段发展需求，推出专项系列活动。根据教师教学科研能力提升及国际化发展需要，下半年推出了“青年教师发展月”、“教师国际化发展月”等专项系列活动，邀请名家传经送宝，校内优秀教师分享经验心得，共开展沙龙、讲座11次，参与教师429人次。

4.按照不同模块，组织形式多样的培训活动。结合不同岗位、不同层次、不同年龄教师的需求，中心依照“提升科研、促进教学、提高效能、成果分享、放眼世界、倡导健康”6个模块，采用沙龙、工作坊、午餐会、

讲座等形式，开展35场小班化培训活动，参与教师1161人次。与教务部联合组织58场教学观摩活动，参与教师1446人次；“课程建设”培训班2期教师受益124人次；机关行政人员“教学与信息技术培训班”参训教师81人；Moodle教学平台培训7批次321人；开办英语培训班参训教师28人；组织2次微课教学比赛，推荐14份作品参加省级比赛。

5.规范培训管理，及时宣传教师发展成效。每次教师发展活动，都按前期筹划、中期执行、后期反馈的模式严格管理。从培训教师的遴选、联系，到活动会场的实时监控，再到发展学分的录入、教师评价意见的反馈、宣传橱窗的布置、学习资料的更新传等等，每一步都有条不紊、紧张有序。教师们也从中心的活动与工作中看到了新的希望，个人职业发展动力被激活，积极主动地参与教师发展的各项活动。本学年参加中心培训3191人次。

6. 职称评审工作：程序到位、过程公开、操作公平公正。职称评审，不仅涉及到每一位申报教师的切身利益,还关系到高校教师积极性和创造力的发挥,关系到高校师资队伍的稳定和发展，更关系到学校的发展。2014年作为职称评审权下放到高校第一年，学校领导高度重视、成立专设机构、多方调研制定政策、摸清家底制定计划、召开咨询会、各方联合组织开展工作，并于2014年12月3日召开了教师专业技术资格评审会议，21位专家中，本校11人，占比52.38%；外校10人，占比47.62%。经过评审，我校共有41位教师通过了各级各类专业技术资格评审，通过率为56.94%。操作程序上，我校严格执行 “三公示，两公开”，即：专业技术资格申报资格和申报材料的公示，参评人员申报材料评前公示及专业技术资格评审结果的公示；专业技术职务评聘制度公开，评聘程序公开。

从评审的筹划、动员到一项项工作的开展，我校都严格按照浙江省、宁波市、浙江万里学院的相关文件标准执行。做到了程序到位、过程公开、操作公平公正。因此，评审结果公示期，学校未收到任何投诉与举报，大家普遍认为学校制定的评审标准较高，评审结果公平公正。

二、推动教师互助合作

教师发展常被认为是教师个人的事，是一个独自意会、独自努力的过程；即便是共同发展，也常受外力控制，被组织、被团队。如何让教师按

照个人意愿自觉走到一起，实现互助合作下的共同发展，是中心考虑和解决的关键问题。

1.招募志愿者，实现日常工作的互助合作。仅中心的两个人，要承担整个学校的教师发展工作，困难可想而知。人手奇缺迫使教师发展中心广开思路，招募志愿者、与其他部门协作，完成繁重的工作任务。如今，由17人组成的志愿者队伍，承担着协助中心制定发展战略规划、活动主持与活动助理的工作。协作的过程，是互助合作的过程，也是爱心传递的过程，如今越来越多的人愿意为教师发展中心工作出一份力，成就他人，提升自己。

2.开展体验式、互动式活动，实现培训形式与内容的互助合作。每周的工作坊、沙龙，给教师提供的是一个有清茶相伴的轻松环境和分组参与式互动学习的场所，培训内容也充满互动与体验，教师的协作性和自主性得以充分体现。

3.成立“学习共同体”，实现学习方式的互助合作。为了促进教师的长远发展，在教师发展中心的倡导下，根据自愿原则，来自不同学院、不同部门的教师已经成立了6个“学习共同体”，分别就科研技术、教学方法、社会实践、英语阅读等问题展开研究、实践。这6个自愿结合的合作性学习组织的试点，将为教师互助合作发展提供值得借鉴的经验。目前，法学院侯帆老师倡导组织的“辛凡提沙龙”学习共同体，由跨学院（法学院、外语学院等）、跨学校（宁波工程学院、宁波理工学院）的青年教师组成，开展了一系列的学习研讨活动，为教师发展提供了一种全新模式。

三、依托载体系统发展

为培育新一轮教改项目，提升项目申报总结的质量与水平，深化课堂教学改革，推进示范课程建设，教师发展中心与教务处联合举办2期“课程建设培训班”。

1.培训方案

培训班以课程为载体，一期一个月，完成课程设计理念与建设内容、信息化建设、汇报技巧与PPT制作、申报书（总结）的填写与特色凝练4个模块8次课及6次作业。

2.培训组织

培训班采用组织推荐与自愿报名结合的形式，每次活动中心在网上公布20个旁听名额，几乎每次名额都被“秒杀”报满，2期培训受益教师124人次。

培训班要求学员全程参与培训，以研究性教学模式组织教学，主讲教师大班授课并布置作业，每个学员独立或合作完成作业，并在小组展示、研讨，小组汇报时，由专家团队（教务部领导、教学院长和督导组成）参与研讨并进行现场点评。

每个培训班建有QQ群，倡导“快乐学习不毕业”，每个班是一个大的学习共同体，每个小组是一个小的学习共同体，学员可以在今后的工作中以班级或小组为单位继续交流、共同学习。

培训班的授课教师及授课内容采用滚动调整的方式，不断优化师资队伍及教学内容。要求教师讲最新的教学理念、最实用的教学技术。不少教师还把授课内容做成了“微课”，方便学员反复学习。

3.培训反馈及辐射效应

从教师的反馈看，所有参加培训的教师均有大的收获，并表示将把新的理念和新的技术带到今后的教学中，让学生受益。

由于前几期课程建设培训班成果丰硕，示范辐射效果明显，已有不少老师在询问“下期培训班什么时候开班”；也有行政人员提出“也要关心我们行政人员呀！我们也要进培训班学习，我们也要做作业，我们也要快乐不毕业！”

通过2014年1月在浙江省教师发展会议上的汇报，有不少省本科高校到我校取经。

电信学院选10门课立项，给予3000元/门经费资助，要求每门课利用Moodle教学平台进行教学，并做10次微课，全面完成课程信息化建设。

四、中心带来的五项关键性变化

1.权力分享。过去，培训是集体行为，培训时间、培训内容由“领导”说了算。如今，把权力还给教师，教师按照“菜单”自主选择培训时间、培训内容。

2. 角色转变。过去行政部门是台上的“圣人”，如今变成了台旁的“引导者”。教师原来“被发展”，如今“要发展”。

3. 功能增强。过去只是知识的传授，如今多了自愿合作的体验。

4. 学习自主。过去为上课而学习，为科研而学习，为评职称而学习；如今通过讲座与互助体验，在榜样力量的感召下，教师为职业发展而终身快乐学习。

5. 评价多元。过去好教教师的标准只有一个，“格式”统一。如今，教师发展多元化，只要努力，就能找到属于自己的独特的位置。

培训日志

1.常规培训

日期	类 别	内 容	受益人数
3.12	促进教学	台湾科大的校企融合式课程教学	34
3.21	倡导健康	颈椎病的预防及保健	44
3.25	倡导健康	心脑血管疾病的预防	22
3.28	提升科研	课题的选题、设计及研究	35
4.9	提升科研	细说五颜六色的海洋贝类	35
4.17	促进教学	大学课程与教学设计	55
4.23	提升科研	宁波帮的成功与启示	22
5.9	倡导健康	做智慧父母	14
5.12	成果分享	皮肤结构与美丽容颜	32
5.22	提升科研	高校社科研究者的社会服务与成果转化	17
5.29	促进教学	如何做好研究生导师	21
6.11	成果分享	如何做“上帝”——谈消费者维权那些事儿	30
6.27	促进教学	青年教师成长系列沙龙——我的统计之路	30
8.1	放眼国际	中美的异同以及美国面临的问题	20
9.18	成果分享	现代陶艺欣赏	23
9.23	成果分享	物联网技术与智能家居	19
10.8	名家送宝	如何成为优秀的大学老师——我的教师生涯启示	91
10.14	心得分享	MOODLE 使用基础——以高级财务管理为例	29
10.15	心得分享	科研心得与困惑	39
10.21	促进教学	我与学生第一课	24
10.28	心得分享	论文写作与项目申报	36
10.28	提高效能	消防安全培训	64

10.30	促进教学	教学管理人员 moodle 平台使用	20
11.6	心得分享	教师成长中面临的困难和挑战	27
11.7	心得分享	Moodle 使用技巧与教学设计	19
11.11	心得分享	微课制作	31
11.12	名家送宝	如何将学科知识转化为教学语言	33
11.19	名家送宝	关于 SCI 认识与思考	52
11.25	心得分享	Moodle 教学平台使用技巧	50
11.28	心得分享	简单高效工作的魔法——Excel 使用	44
12.2	心得分享	省教改和省课堂改革申报指导	14
12.10	促进教学	第二期基础导师沙龙	28
12.12	放眼国际	中国人眼中的英国高等教育	33
12.16	放眼国际	神游欧洲——行走建筑	34
12.24	放眼国际	涉外礼仪	38
合　　计			1159

2.培训班

名　　称	时　间	受益人数
“课程建设”培训班 2 期	3.10——6.11	124
2014 年教职工英语培训班	6.28-7.12	28
机关行政人员“教学与信息技术培训班”	4.28——5.6	81
Moodle 教学平台培训	5.7——5.13	321
2014 年研究生导师培训班	5.29——6.12	38
浙江省 151 人才培训班	6.25——6.28	68
第一期“专业综合改革培训班”	12.6——1.27	64
合　　计		724

培训剪影

宁波帮的成功与启示
2014.4.17

董迎辉

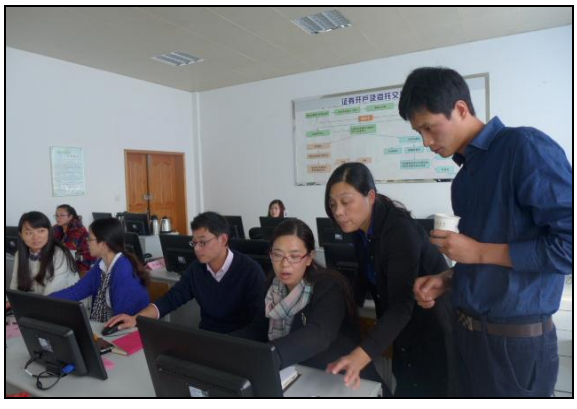
刘利萍

教师成长中面临的困难和挑战
主讲人：杨震峰 博士

SCI：认识与思考

汤智

Moodle只是一个平台。。。
你用或不用，“地”都在那里
“招”不重要，关键是？
“引”学生动起来。。。
钱裕禄



精彩观点

促进教学

1. 台湾的最大特产是“人文素养”。
2. 台湾科技大学的学习活动地图、课程地图使人才培养“软件化”。
3. 教学必须与社会、企业深度融合。
4. 针对不同知识类型编写教案。
5. 有效的教学必须保证学习目标、学习评估和教学活动的一致性。
6. 有效的教学离不开了解学生，也需要通晓教学设计和课堂教学的知识。
7. 学习是内外协调发生的，内部心理结构的变化与外部行为的表现关系是：以内养外，以外表内，内外协调，表里贯通。
8. 要想做好老师，一定要做科研，这会让老师感觉幸福。
9. 论文写在产品上，研究做在工程中，成果转化在企业里。
10. 职业生涯规划对教师成长非常重要。
11. 新教师要先承担树立自信的课程，逐步到有难度的课程。
12. 教师的一生是持续学习不断进取的一生。
13. 要思考我们的教学如何教学生生存。
14. 学生上课的“抬头率”不是管出来的，而是被老师的教学内容吸引来的。
15. 为了将某学科内容有效传达给学生，教师必须懂得使用最有效的表达形式。
16. 教学是学生学习为目标的“教什么”和“怎么教”相结合的科学，教学语言是调动学生全身心参与学习的艺术。
17. “师其意，不师其辞，辞必己出。”从学科知识到教材，是一次创造；教师准备学科教学知识，形成自己的教学语言，必须进行二次创造。
18. 教学语言形式需要每隔 10 分钟进行“调频”，确保学生注意力聚焦课堂。
19. 教学语言的成功是编、导、演的综合，教师要力求成为“专家”之上的“杂家”。
20. 教学语言是教师将课堂语言权力让渡给学生的智慧，是激发学生全身心参与的艺术！
21. 我们不能改变世界，但我们可以改变自己，改变我们的课堂。

提升科研

1. 多申报、多总结，找出自己的漏洞和不足。
2. 多看经典、高水平文献，写精品文章。
3. 内容创新比较困难，可寻求方法创新。
4. 尝试研究学科交叉领域，提倡学科交叉的研究方法。
5. 科研应该与教学相结合。
6. 教师科研还可以与学生科研相结合。
7. 申报书填写，内容上要拔高一点，但可操作性又要强一点，能让专家放心把课题交给你。
8. 论文是“做”出来的而不是“写”出来的。
9. 依据自己的兴趣、知识结构及能否获得必要的资源来选择最适合你的 topic。
10. 写好学术论文要多读、多记、勤整理、多交流、重合作。
11. 表象的低劣自然使人怀疑其内在质量。
12. 写作的目的是使别人了解所作的工作，而不是欣赏文章的文采。

13. 写作时必须指出相关领域哪些工作已经实现，以使审稿人和专家能够了解这个领域的整体发展情况。
14. 审稿专家对论文各部分的关注是有所不同的，最先也是最多的是摘要或概述，其次极可能是结论，然后是方法。
15. 在摘要中应突出表明研究的领域，以使编辑能更准确地指定审稿人。
16. 课题申报书达到：外行能“看懂，有兴趣”，专家看出水平。
17. 避开弱势可能会带来恶性循环。
18. 优秀的申请书一定要有工作基础——论文。
19. 作为能衡量期刊论文较长期影响力，具有代表性的平均性期刊评价指标，IF5 更好反映了大部分期刊的被引高峰；对于引文高峰到来较晚学科的期刊，IF5 的测评或更具合理性。
20. 就大样本的统计结果看，论文的被引频次与作者的科学影响力也基本呈正相关。
21. 研究方向要与自己的基础和领域的先进性吻合，要有团队支撑。

倡导健康

1. 不管发生什么，我都会和你在一起，我永远爱你。
2. 你是独一无二的，走你的路，做你自己。
3. 也许你是对的，我只是建议，决定权在你。
4. 你无论做得怎么样，表现如何，你永远是我亲爱的孩子，我依然爱你。
5. 我喜欢你的这种行为，不喜欢你的那种行为。这不表示我是对的，你是错的。但一切都必须自己体验并承担。
6. 改善皮肤微循环的护肤品对皮肤肤色的调节非常重要。
7. 适量的皮下组织可表现女性曲线美和丰满美，但皮下脂肪过度沉积则影响形体美。
8. β-胡萝卜素——是公认的良好防晒剂。
9. 只要坚持科学运动，就一定能够缓解或治愈颈腰椎病。

放眼世界

1. 英国博士口头答辩（Viva）：一般有两名答辩老师，一名校内（占 30%决定权）和一名校外（占 70%），老师根据你答辩的情况当场决定你是否通过，是否需要修改。
2. 中国学生英国学习面临如何克服语言上的障碍，如何克服中英教育理念差异而导致教学文化的差异，如何克服依赖性过强的问题（Self-learning）等困难。
3. 读博士的过程是一个个人知识体系重构的过程，有时候需要摧毁自己已有的知识结构，所以过程非常痛苦。
4. 英国高等教育具有规范，严谨，终端考核非常严格，注重学生 Critical thinking 的培养等特点。
5. 博士读完以后你基本具备了本领域研究所具备的理论知识和实践能力。更能有一颗平常心对待日常生活中所碰到的事了。

提高效能

1. 礼仪是一个人的内在修养和素质的外在表现；是为人处世的行为规范；是待人接物的一种惯例。
2. 涉外活动中要不卑不亢、维护形象入乡随俗、求同存异。
3. 女士优先是西方认为妇女是人类的母亲，理该受到尊重和优待。
4. 社交场合尽量不要穿制服，显得太呆板，同时不可以穿很随便的家居服。

5. 外事宴请中要注意个人禁忌、民族禁忌、宗教禁忌。
6. 上门去吃饭时宜给主人带点礼物，表达心意；参加宴请后需要写个 EMAIL 表示感谢。

成果分享

1. 成果是“做”出来的而不是“编”或 “吹”出来的。
2. 信誉是社会服务的根本。
3. 服务选题和成果报送需口子小，单刀直入。
4. 正确的选题是成功的一半。
5. 要有很强的问题意识，天天关注经济社会发展的热点、难点问题，关注主流媒体反映的热点问题，多到基层调研，接地气。
6. 离开了研究的领导是瞎领导，离开了领导的研究是白研究。
7. 可能你觉得不想给别人添麻烦，但你真的开口向别人寻求帮助时，对方其实很乐意帮助你。
8. 结合宏观背景切入主题，对地方政策的了解很重要。
9. 在选题及阐述时偶尔“唱唱反调”挺不错。
10. 为政府提供决策建议不要太学术。

教师发展中心网址： http://tc.acc.zwu.edu.cn/

浙江万里学院教师发展中心　2014 年 12 月