



滨州医学院
BINZHOU MEDICAL UNIVERSITY

“问题导向”下的高校教师发展工作实践

王 伟

滨州医学院教师发展中心主任、人事处副处长

2019年04月12日

汇报目录

C O N T E N T



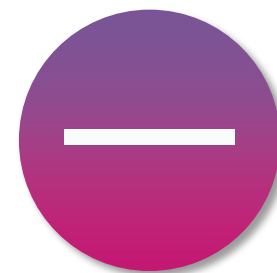
滨州医学院简介



教发实践与探索



未来困惑与思考



滨州医学院简介

滨州医学院简介



滨州医学院是山东省省属普通高等医学院校

70 余年的办学传统 **40** 多年独立办学的历史

烟台校区



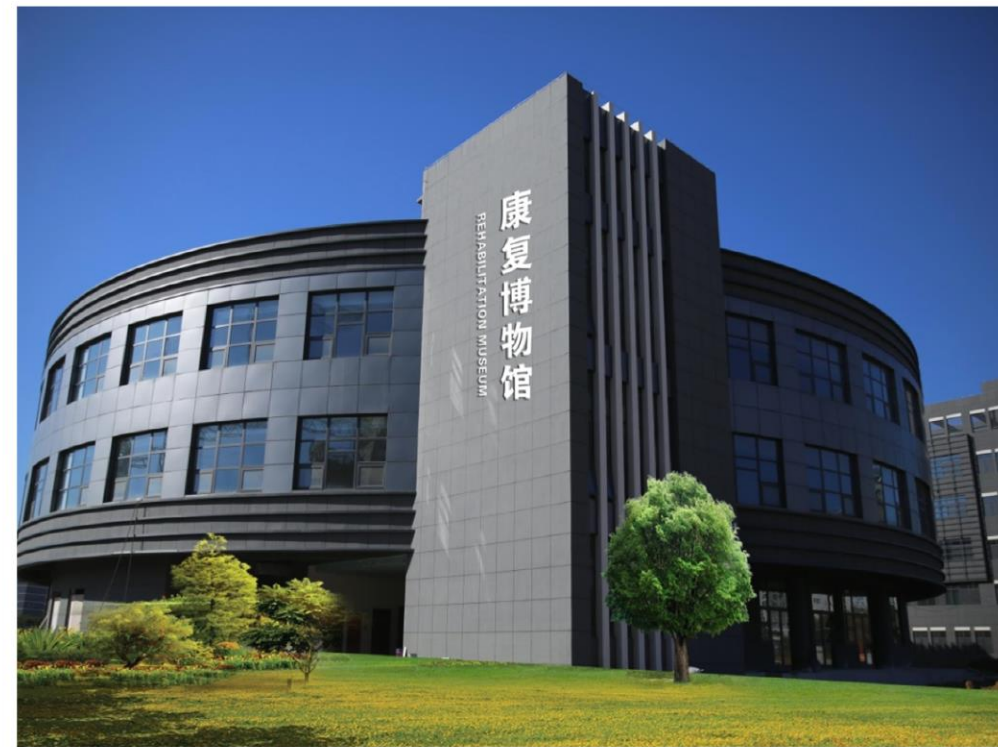


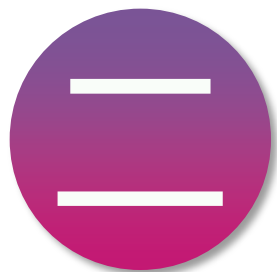
1985年，学校创办残疾人医学系，开创了我国残疾人高等医学教育的先河。



以高质量的教育培养高素质的人才

创建“一优两特”体系为基础的中国康复大学





滨州医学院教发实践与探索



3Q

Q1

教师发展从何而来？

Q2

教师发展是什么？

Q3

教师发展现状如何？



二、教师发展实践与探索



教师发展关键词

1. 1681年，法国天主教徒拉萨尔在里摩日**首创师资培训学校**，标志着师范教育的诞生。
2. 1810年，出现在哈佛学院的**带薪休假制度**是美国最古老且有组织的大学教师发展形式。
3. 1962年始，密歇根大学等院校开始从**高校教师培训、教师评估和教师资源支持**等方面进行大学教师的素质开发，以解决本科教育质量下降的问题。
4. 1990年，美国著名高等教育家、卡内基基金会前主席博耶在《**学术反思**》报告中指出，学术应包含四个相互区别但相互联系的方面，即发现的学术、综合的学术、应用的学术和**教学的学术**。
5. 2011年，教育部会同财政部颁布《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”。
6. 2012年，教高司函【2012】171号《关于**批准30个十二五国家级教师教学发展示范中心**的通知》。



二、教师发展实践与探索



教师发展关键词

7. 2013年，本科教学水平评估要求，其中2.4条款中关于“**教师发展与服务提升教师教学能力和专业水平的政策措施**，服务教师职业生涯发展的政策措施”，这也是国内多数高校成立中心的第一步。
8. 2016年8月，教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见---教师〔2016〕7号。第十九条提到，积极推进发展性评价改革，**支持高校普遍建立教师发展中心**，完善教师培训和专业发展机制。支持高校开展教师发展性评价改革，加大对教师专业发展的政策支持与经费投入。
9. 2018年1月，中共中央国务院**关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见**。
10. 2018年8月，教育部、财政部、国家发展改革委印发《关于高等学校加快“双一流”建设的指导意见》**建立建强校级教师发展中心**，提升教师教学能力，促进高校教师职业发展，加强职前培养、入职培训和在职研修，探索建立专任教师学术休假制度，支持高校教师参加国际化培训项目。
11. 2019年3月25日，**高校教师教学发展工作座谈会**在教育部高等教育司会议室召开。高校教师教学发展工作必须以全面提高教师教书育人能力为使命，在落实立德树人根本任务、全面振兴本科教育、实现高等教育内涵式发展等方面发挥作用。

大学教师发展：依据教师的内在发展需求，从教师的主体性出发，通过在个人发展、教学发展、专业发展和组织发展四个维度设计各种项目和活动，提升教师在教学、探究、应用与整合学术方面的能力与水平。



大学教师发展：**依据**教师的内在发展**需求**，从教师的主体性出发，通过在个人发展、教学发展、专业发展和组织发展四个维度**设计各种项目和活动**，**提升教师**在教学、探究、应用与整合学术方面的**能力与水平**。



大学教师发展：依据教师的内在发展需求，从教师的主体性出发，通过在个人发展、教学发展、专业发展和组织发展四个维度设计各种项目和活动，提升教师在教学、探究、应用与整合学术方面的能力与水平。

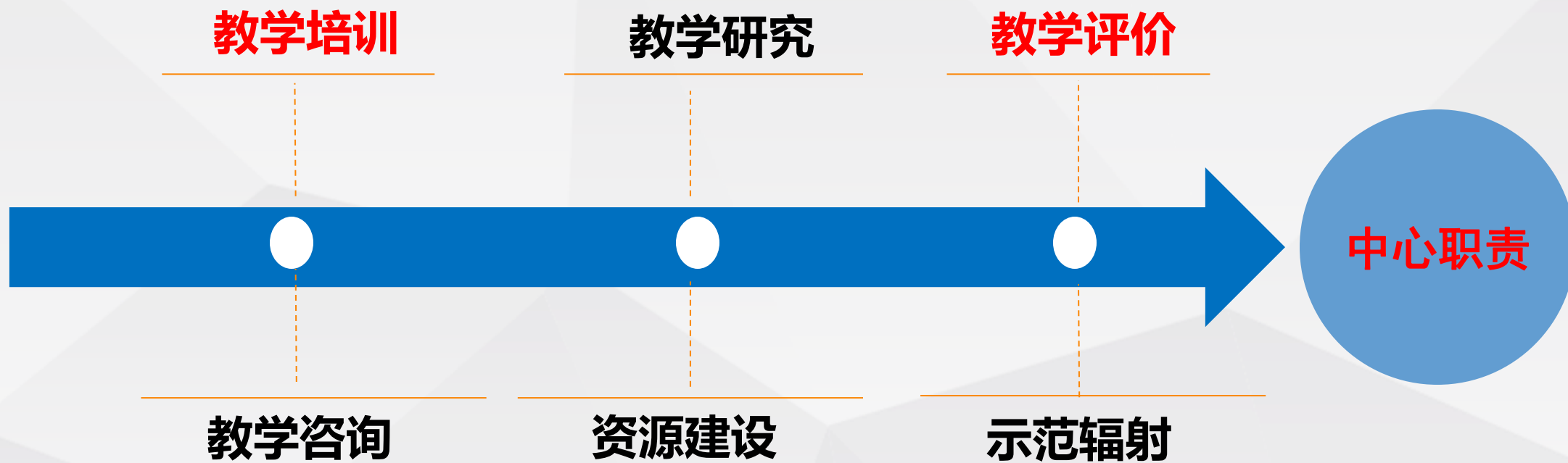




二、教师发展实践与探索



滨州医学院
BINZHOU MEDICAL UNIVERSITY





二、教师发展实践与探索





二、教师发展实践与探索



1. 教师发展工作的机构名称

名称	数量	百分比(%)
教师发展中心	18	26.1
教师教学发展中心	38	55.1
教师发展促进中心	1	1.4
教师工作处	2	2.9
教师发展与教学督导评估中心	1	1.4
教师教育发展中心	1	1.4
教学促进与教师发展中心	2	2.9
教学发展中心	2	2.9
教师专业发展中心	1	1.4
教师发展学校	1	1.4
无	2	2.9
合计	69	100.0

2. 机构设置

学校直属单位独立运行	17	24.6%
挂靠人事处	13	18.8%
挂靠教务处	35	50.7%
教务处和人事处共同领导	2	2.9%
没有设置专门机构	2	2.9%



二、教师发展实践与探索



滨州医学院
BINZHOU MEDICAL UNIVERSITY



1

新任教师

2

成长期教师

3

教学相关人员

4

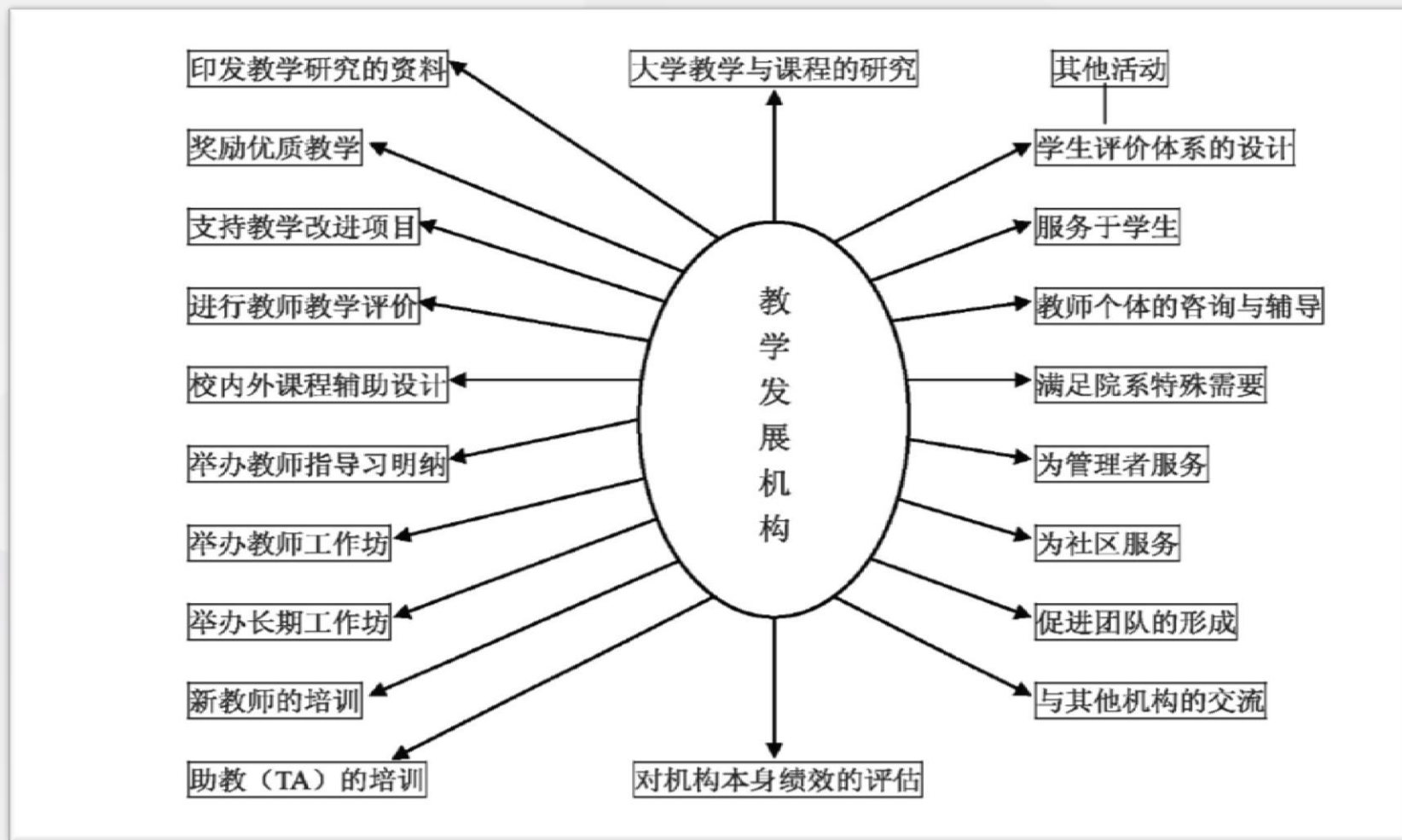
未来教师



二、教师发展实践与探索



教师发展基本方式





二、教师发展实践与探索

教师培训的形式与内容

形式	新入职教师		青年教师		骨干教师		在职教师		合计	
	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比
	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比
讲座	43	81.1	23	46.0	6	54.5	45	80.4	65	94.2
沙龙	4	7.5	10	20.0	1	9.1	28	50.0	35	50.7
午餐会	1	1.9	0	0	0	0	7	12.5	8	11.6
工作坊	5	9.4	6	12.0	2	18.2	25	44.6	31	44.9
研讨会/ 座谈会	11	20.8	13	26.0	1	9.1	23	41.1	39	56.5
网络培训	3	5.7	5	10.0	0	0	24	42.9	30	43.5
教学观摩	13	24.5	15	30.0	0	0	12	21.4	32	46.4
校外研修	0	0	12	24.0	2	18.2	26	46.4	38	55.1
教学竞赛	3	5.7	25	50.0	0	0	13	23.2	39	56.5
成长记录 档案建设	3	5.7	4	8.0	0	0	0	0	7	10.1
读书会	2	3.8	0	0	1	9.1	0	0	3	4.3
教师导师制	7	13.2	7	14.0	0	0	0	0	14	20.3
合计	53	100.0	50	100.0	11	100.0	56	100.0	69	100.0

内容	新入职教师		青年教师		骨干教师		在职教师		合计	
	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比
教学理念	18	26.1	17	34.0	6	63.6	26	46.4	47	68.1
教学策略 方法等	44	83.0	47	96.0	10	90.9	45	80.4	66	95.7
教育技术	10	18.9	10	20.0	2	18.2	26	46.4	44	63.8
师德修养	15	34.0	6	12.0	0	0	8	14.3	27	39.1
职业素养	20	37.7	14	28.0	4	36.3	20	35.7	42	60.9
校情教育	25	47.2	3	6.0	0	0	2	3.6	24	34.8
科研能力	11	20.8	15	30.0	4	36.3	17	30.4	34	49.3
素质拓展	5	9.4	2	4.0	0	0	1	1.8	8	11.6
合计	53	100.0	50	100.0	11	100.0	56	100.0	69	100.0

滨州医学院

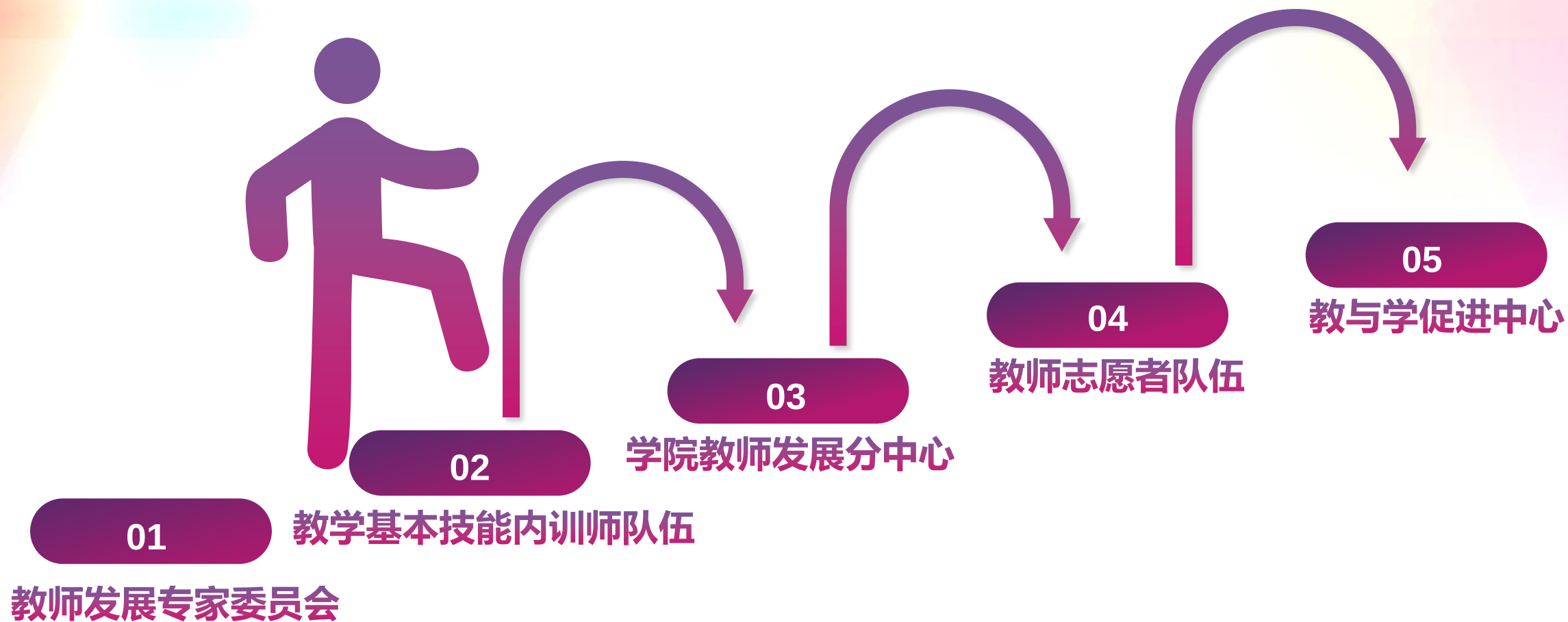
怎么做的呢？



5方面需求



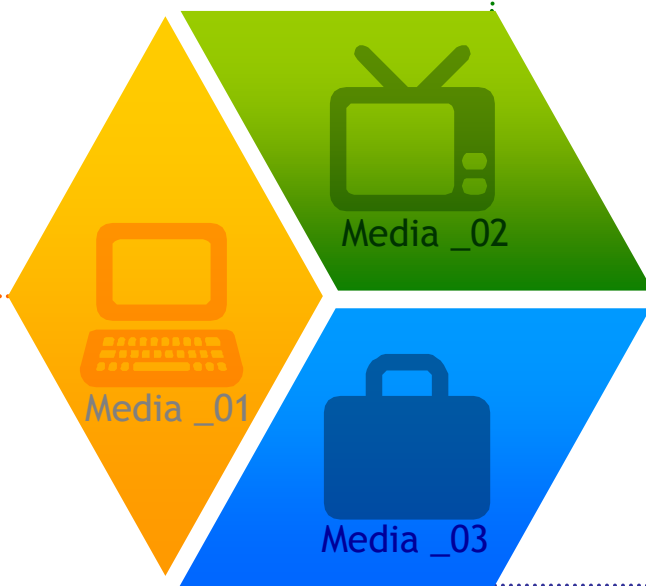
5支工作团队



3方面发力

1.

新职工上岗培训为抓手



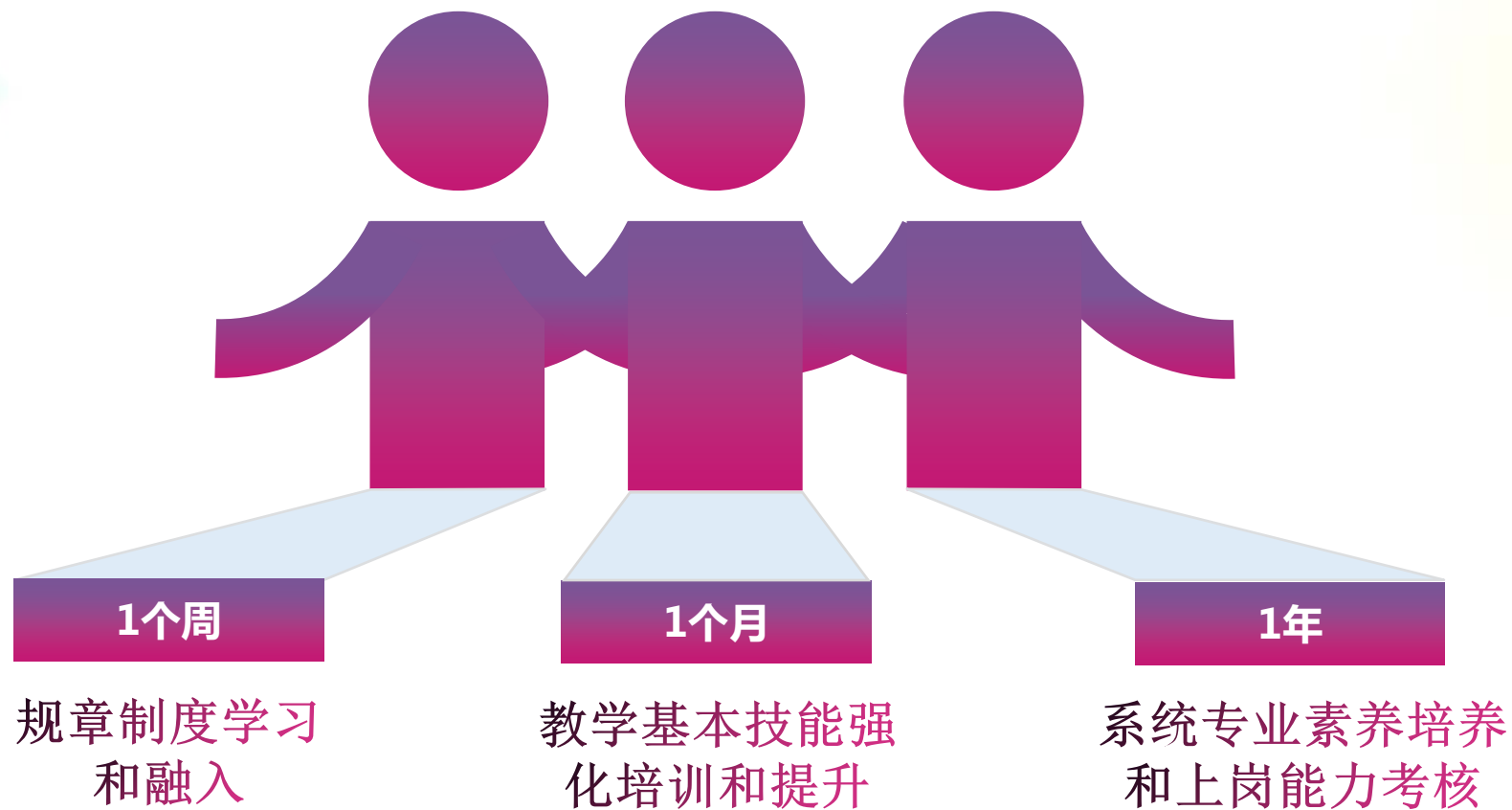
2

中青年骨干教师为重点

教师发展品牌群为关键

3

》》（一）以新入职教师基本技能培训为切入点 《《



“1+1+1”体系

》》（一）以新入职教师基本技能培训为切入点《《

“1+1+1”体系

➤ 1周——规章制度学习和融入



开班仪式



入职宣誓



校史教育



》》（一）以新入职教师基本技能培训为切入点《《

“1+1+1”体系

ISW工作坊

➤ 1月——教学基本技能强化培训和提升



》》（一）以新入职教师基本技能培训为切入点《《

➤ 1年——系统专业素养培养和上岗能力考核



在规定的时间内完成培训任务，并取得高校教师资格证书、滨州医学院主讲教师资格证书后，方可取得校内教学资格，进行本科及以上课程教学。



在取得授课资格前的主要任务是接受综合教学培训完成听课助教任务和从事科学研究。



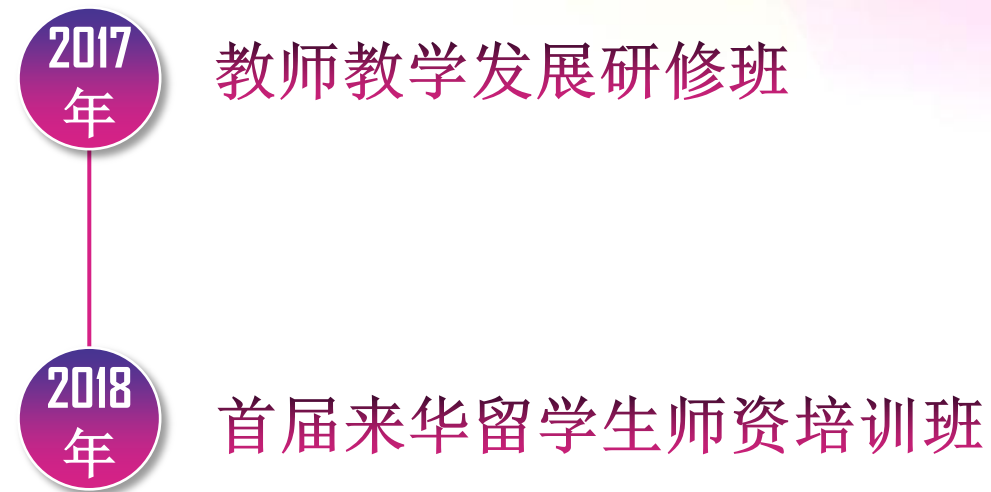
新入职教师需至少完成每学年100课时各种形式的听课任务，并高标准完成拟聘岗位的科研工作量要求，学校将按其完成岗位要求拨付相应校内津贴。

》》（二）以中青年教师系统化培养为突破点 《《

《“青年骨干教师发展支持工程”实施办法》



定制培养战略



》》（二）以中青年教师系统化培养为突破点 《《

定制培养战略

2017年教师教学发展研修班



首届来华留学生师资培训班



》》（三）以教师发展品牌群为落脚点



滨州医学院教师发展中心
Center for Faculty Development of Binzhou Medical University

新时代课堂改革中的十年探索

专家简介
许勇，男，副教授，主要从事神经药理学研究，承担本、专科生的《药理学》、《麻醉药理学》、《循环系统功能及疾病基础》等课程的教学工作。积极投身教学改革，2008年以来主持校级教改课题5项，主持或参与省级教改课题5项，2011年滨州医学院优秀教学研究成果二等奖1项，2012年山东省优秀教学研究论文一等奖1项，2014年山东省省级教学成果三等奖——省属医学院校PBL教学的探索与实践（排名第2），2016年获山东省省级教学成果一等奖——新形势下省属医学院校临床医学专业基于岗位胜任力的培养模式改革（排名第3）。

主讲教师：许勇
时间：2018.11.27（周二）中午12:00
地点：教师发展中心第3活动室（二餐三楼黄海厅）

欢迎广大师生积极参加！

扫码报名

滨州医学院教师发展中心
Center for Faculty Development of Binzhou Medical University

教学午餐会之
面对面
遇见更好的彼此

您是否想听一听，我们的授课学生有哪些“吐槽”？
您是否想听一听，我们的优秀教师有哪些心得？
您是否想听一听，我们的授课该遵循怎样的方向？
您是否想听一听，教学相长是怎样一种感觉！
这，都可以！

教师发展中心特别推出“吐槽版”老师与学生课堂上的那些事，邀请本学期《形势与政策》课班级的学生代表与授课教师代表进行面对面交流，一起聊教学思想，一起聊关于课堂的所有……

只要您感兴趣，欢迎您来参加！

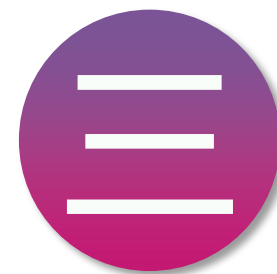
主持人：曹锡山（马克思主义学院 副教授）
时间：2018年5月23日（星期三）中午12:00
地点：教师发展中心（图书办公楼1115房间）

同一课堂，同一心愿！来吧，我们相约，不见不散！

滨州医学院教师发展中心
2018年5月18日

（三）以教师发展品牌群为落脚点





未来思考与困惑



教发人三境界

昨夜西风凋碧树，独上高楼，望尽天涯路。

衣带渐宽终不悔，为伊消得人憔悴。

众里寻他千百度，蓦然回首，那人却在灯火阑珊处。

“责任导向”

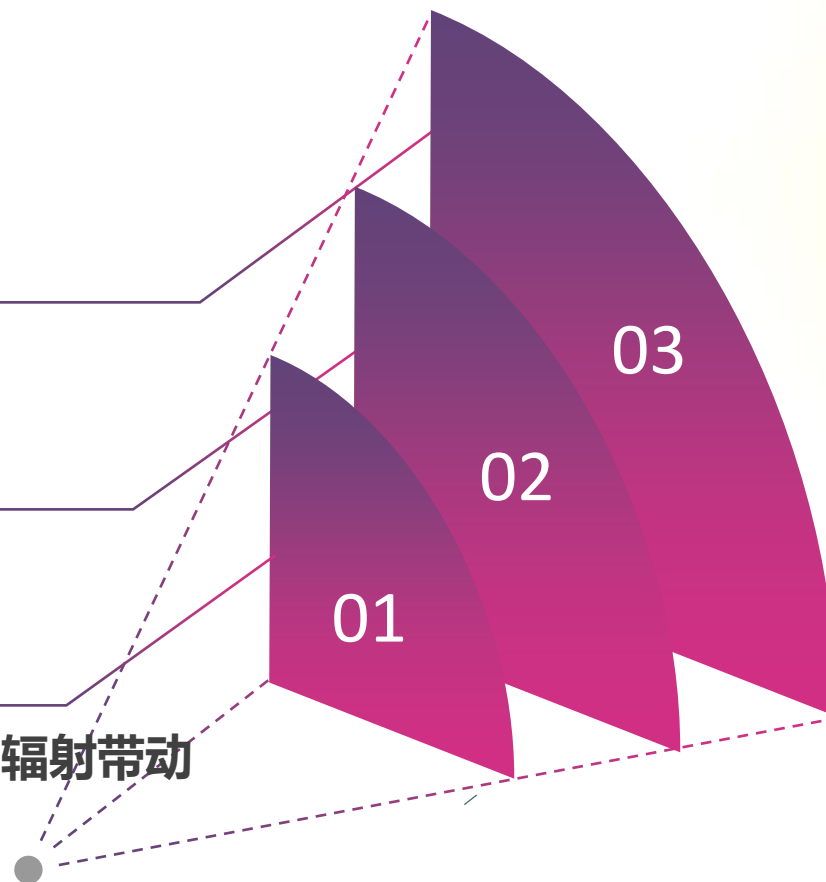
要人要钱要项目，找人找事搞培训

“问题导向”

建立队伍，自我提升，内部培训

“研究导向”

长远思考，研究同步，体系建设，辐射带动





定位问题

全校教师发展谋划者

统领角色，有为有位，协调借力



中国特色

普通地方院校样板

学习西方，一校一品，注重过程



可评测性

可持续性发展研究

建立标准，辐射带动，科学评价



滨州医学院
BINZHOU MEDICAL UNIVERSITY



手机
18865559577

谢谢大家！