

高校教师教学竞赛能力分层培养模式建构

——基于“赛教评研创”五位一体的专业化发展路径

钟秋生

湖南应用技术学院 湖南省常德 415000

摘要: 在高等教育数字化转型与教学学术范式革新的背景下,提升高校教师教学竞赛能力成为落实“以学生为中心”教育理念的关键议题。本研究基于教师专业发展生命周期理论与能力本位教育框架,针对当前培养体系的结构矛盾,构建“新手—进阶—卓越”三级能力发展模型,通过“竞赛驱动—教学转化—评价反馈—研究深化—创新迭代”五位一体的系统整合,形成覆盖教师职业生涯的能力提升闭环。为高校教师专业化发展提供可量化、可复制的实践模型。

关键词: 教学竞赛;能力分层培养;数字胜任力;高校教师发展

引言

智能技术的爆发式发展正深刻改变高等教育的底层逻辑。《高等学校数字校园建设规范(试行)》明确要求教师需具备“数字技术与学科教学深度融合”“跨学科课程开发”“学情数据分析”等新型能力。与此同时,课程思政建设的深化与产教融合的推进,对教师的价值引领能力与实践转化能力提出更高要求。然而,当前高校教师教学竞赛普遍存在“技术应用浅层化”“创新成果孤岛化”“能力培养断层化”等问题,难以适应教育现代化对“双师型”“研究型”教师的需求。

1. 高校教师教学竞赛能力培养的现实困境与成因分析

1.1 培养体系的结构断裂:基于能力阶段的三维度审视

1.1.1. 新手层:基础能力建构的“碎片化”

根据《全国高校青年教师教学能力调研报告》(2024),63.5%的新手教师缺乏系统的教学设计训练,仅42.8%能熟练使用在线教学平台进行学情分析。因为岗前培训多聚焦政策解读与流程熟悉,缺乏“微格教学模拟授课复盘改进”的闭环训练,导致教学基能形成低效。

1.1.2. 进阶层:创新能力发展的“天花板”

教学创新大赛数据显示,仅28.7%的参赛作品涉及跨学科教学设计,35.2%的教师在混合式教学中仍停留在“视频+作业”的简单组合。因为缺乏“理论学习课例研究实践迭代”的支持体系,创新方法培训多为单次讲座,未能形成持续改进机制。

1.1.3. 卓越层:教学学术能力的“空心化”

高校资深教师中,仅15.6%主导过校级以上教学改革项目,23.1%的教学研究成果未转化为课程实践。因为缺乏“学术工作站”等专业平台,跨学科协作机制缺失,难以将教学经验升华为系统性理论。

1.2 评价体系的功能性失衡:从“过程性评价缺失”到“增值性评价缺位”

1.2.1. 评价维度的片面化

现行竞赛评价中,“课件设计美观度”“教学环节流畅性”等技术性指标权重达40%,而“学习目标达成度”“学生深度学习证据”等核心指标仅占25%。数字能力考核缺失,仅12.3%的竞赛设置“AI工具教学应用”专项评分项。

1.2.2. 评价主体的单一化

学生评教权重普遍低于20%,且多聚焦“课堂活跃度”等表层指标,缺乏对“批判性思维培养”“问题解决能力提升”等深度学习成果的评价;

行业专家参与度不足,高等院校教学竞赛中企业评委占比仅18.5%,难以体现产教融合要求。

1.2.3. 评价周期的短期化

多数高校仅在竞赛现场进行一次性评价,缺乏赛前能力基线诊断与赛后成果转化跟踪,导致大多数的获奖作品未能应用于日常教学。

2.“赛教评研创”五位一体能力培养模式的系统建构

2.1 模式内核:三维度整合的能力发展生态

2.1.1. 纵向维度：职业生涯周期的能力进阶。新手层，聚焦“教学基能标准化”，掌握教学设计、课堂管理、数字工具应用等基础能力，具备校级竞赛参赛水平；进阶层，聚焦“教学创新专业化”，形成个性化教学风格，掌握混合式教学、课程思政等创新方法，具备省级竞赛竞争力；卓越层，聚焦“教学学术体系化”，成为教学领军人才，主导跨学科教学改革，具备国家级竞赛引领能力。

2.1.2. 横向维度：五大核心要素的协同联动

要素	核心功能	智能技术赋能
教学竞赛(赛)	能力展示与诊断的核心环节,通过三级竞赛体系实现能力递进检验	开发虚拟竞赛平台,运用AI实时分析教学行为,生成能力诊断报告
课程教学(教)	竞赛成果转化的主阵地,推动“赛教融合”常态化	建立竞赛案例库,通过智能推荐系统匹配课程知识点,实现创新方法精准迁移
多元评价(评)	构建全周期、多主体的评价体系,强化能力提升轨迹跟踪	引入AI教学分析系统,自动抓取课堂互动数据,生成包含12个维度的能力雷达图
教学研究(研)	推动“竞赛问题-研究课题-教学改革”转化,提升学术能力	利用大数据分析竞赛作品共性问题,自动生成研究选题建议,支持教学学术论文写作
创新实践(创)	以竞赛为载体开展教学模式、技术应用、跨学科实践创新	设立AI教学创新基金,支持生成式AI在个性化教学、虚拟实验等场景的应用探索

2.1.3. 底层逻辑：螺旋上升的能力发展闭环

构建“能力诊断(赛前)-分层培养(赛中)-实践转化(赛后)-反馈迭代(长期)”的闭环机制。通过智能诊断系统分析教师能力基线,生成个性化培养方案;根据分层目标提供“理论课程+实践工作坊+导师指导”的混合式培训;通过“竞赛作品课程改革研究课题”三级转化机制,推动成果落地;运用PDCA循环持续优化培养体系。

2.2 分层培养的精准化实施路径

2.2.1. 新手层：教学基能的“脚手架”式建构

掌握ADDIE教学设计模型,能独立完成符合OBE理念的课程大纲编写;熟练使用智慧教学平台进行课堂管理与数据采集;通过校级教学竞赛初赛,教学基能达标率100%。实施双轨制培训体系:一方面,教学能力轨开展“教学设计工作坊”“课堂管理微格训练”,通过“案例学习-模拟授课-导师反馈”三轮训练提升基能;另一方面,数字能力轨开设“AI教学工具应用”课程,涵盖智能课件生成、课堂行为分析等基础应用,要求完成3个数字教学案例制作;开发包含“教学设计、课堂展示、数字应用”三大模块的技能培训,教师需在入职三年内通过全部技能考核,考核通过者授予“

结业证书”。

2.2.2. 进阶层：教学创新的“共同体”式发展

能运用BOPPPS教学法、项目式学习(PBL)等创新方法设计课程,混合式教学设计覆盖率达80%;至少获得1项省级教学竞赛奖项,教学研究课题立项率 $\geq 50\%$;实现竞赛成果向课程思政示范课、在线开放课程的转化。组建由不同学科教师(比例 ≥ 3 个学科)、教育技术专家、行业导师构成的“创新教学工作坊”,每两周开展课例研究,运用设计思维解决教学痛点;形成竞赛研究联动机制,要求省级竞赛参赛作品同步申报校级教改课题,学校提供研究经费,成果需在2年内应用于课程教学;提升智能学情分析能力,开展“学习数据分析”专题培训,指导教师运用工具分析学生学习行为数据,基于分析结果优化教学设计。

2.2.3. 卓越层：教学学术的“产学研”式突破

主导至少1项校级以上教学改革项目,形成具有影响力的教学模式;在国家级教学竞赛中获奖,教学研究成果获省级以上教学成果奖培育项目支持;培养5-8名青年教师形成教学创新团队。实行学术研修计划,每年选派2-3名教师开展研修;组建跨校际教学改革项目团队,联合区域内高校组建“教学创新联盟”,共同申报“新工科”“新文科”“新农科”研究与实践项目,整合多方资源协同研究;建立成果转化机制,设立专项资金支持学术论文发表、教学专著出版,对被采纳为国家级教学标准的研究成果给予重奖。

3. 模式实施的保障体系与资源配置

3.1 制度保障,构建激励机制

职称评审改革。设立职称评审通道,将教学竞赛获奖、教学改革项目、学生学习成果、纳入评审指标,权重不低于40%;对连续5年指导青年教师获省级以上竞赛一等奖奖项的卓越层教师,实施职称晋升“绿色通道”。

经费分级保障。不同培养层级的教师在赛前培训、竞赛组织及成果转化环节可获得差异化的资源支持。

3.2 组织保障,建立支持机构

校级教师发展中心升级。设立“教学竞赛能力培养办公室”,配备2-3名专职人员,负责培养方案制定、导师协调、数据跟踪等工作。建立“教师能力发展档案”,运用区块链技术记录教师培训参与情况、竞赛成绩、研究成果等数据,实现能力发展可追溯。

三维导师团队建设。学术导师由校内教授、省级教学名

师组成,负责教学理论指导与研究课题开发;技术导师:与校企合作企业合作,聘请5-6名技术专家,提供AI工具应用、虚拟仿真开发等培训;行业导师,从行业龙头企业聘请高级技术人才,参与高等院校教师的产教融合课程设计指导。

3.3 资源保障,打造智能化支持平台

教学竞赛资源库建设。收录国家级、省级竞赛获奖作品200+个,按学科分类建立案例库,提供教学设计模板、教学视频、专家点评等资源;开发"AI教学创新工具包",包含智能学情分析插件、虚拟仿真实验模块、跨学科课程设计指南等。

智慧教学环境升级。建设"AI+教学"创新实验室,支持教师开展学习科学研究;部署"教学能力智能诊断系统",通过采集课堂数据,实时分析教师的提问策略、学生参与度等指标,生成能力提升建议。

4. 实施成效与实践创新

4.1 全链条能力培养体系的实践落地

成果核心团队深度参与培养方案的论证与实施,主导推进"教师岗位能力发展专项工程",构建"教育教学能力、信息技术应用、双师素质提升、科学研究能力"四维培养体系。通过"内培为主、外培为辅、线上线下融合"的立体化机制,2022-2024年累计开展教学竞赛专题培训48场,覆盖教师超1200人次。其中,内培模块聚焦教学设计工作坊24场、智慧教学工具实操16场等核心能力,外培邀请国家级教学名师开展线下讲座8场、线上公开课12场。通过四维能力培养,参赛教师的教学基能达标率从58.2%提升至89.7%,为卓越教学能力培养奠定基础。

4.2 教学研究与创新实践的深度联动

研究团队建立"专家指导-课题孵化-成果转化"机制,聘请教学名师、教育研究专家开展教改课题申报培训28场,指导教师将竞赛创新经验转化为研究课题。近三年,教师累计立项省级教改项目52项、校级教改项目180项,公开发表教研论文365篇,其中《"四阶纵横,五环十径"的园林专业实践教学体系构建与实践》等成果获省级教学成果。刘逸教师团队基于省级竞赛获奖案例,开发《UI交互专题设计》在线课程,累计选课人数超3万人次,实现"以赛促研、以研促教"的良性循环。

4.3 多层次竞赛体系的构建与突破

依托"校-省-国家"三级竞赛体系,团队系统组织

教学创新大赛、课程思政竞赛、课堂教学竞赛、数字化教学竞赛校级选拔赛,建立"院级初筛-校级复赛-专家打磨"三级选拔机制。近三年累计举办校级选拔赛12场,覆盖教师430余人次,培育推荐68名教师参加省赛。竞赛成绩实现历史性突破:获省级教学竞赛奖18项,其中一等奖2项、二等奖4项,获奖总数年均增长23%,相关教学模式在兄弟高校实现推广应用。

4.4 立体化激励机制的创新探索

构建"政策支持-荣誉激励-资源倾斜"三位一体保障体系。一方面完善保障机制。修订《教学工作奖励条例》,为参赛教师提供经费支持,涵盖课件制作、技术指导、差旅等全流程;整合智慧教学工具、课程思政案例库等12类资源,降低备赛门槛。另一方面出台荣誉激励体系。将竞赛获奖纳入职称评审加分项,在教师节设立"教学竞赛突出贡献奖",累计表彰获奖教师76人次;组建由获奖教师领衔的"竞赛导师团",形成"以老带新"的传承机制,导师团成员年均指导青年教师参赛项目58项。再次完善团队协同效应。通过竞赛培育出校级教学团队11个、课程思政示范团队19个,形成"竞赛促团队、团队带教学"的协同发展格局。

"赛教评研创"模式通过职业生涯周期与能力要素的双重整合,有效解决了传统培养的碎片化问题,构建了"基础建构创新发展学术引领"的能力提升通道;智能技术的深度介入显著提升了培养的精准性与效率,教师数字胜任力得到提升;通过"制度激励-资源支持-评价引导"的协同作用,实现了教师创新动力从"外源性驱动"向"内生性发展"的转变。

参考文献

- [1] Hattie J. Visible Learning for Teachers: Maximizing Impact on Learning [M]. Routledge, 2012: 145-178.
- [2] 中华人民共和国教育部. 高等学校课程思政建设指导纲要 [Z]. 2020.
- [3] 满敬琦. 教学竞赛对高校青年教师教学能力培养的作用研究 [J]. 教育现代化, 2023, 10(4).
- [4] 陈一哲, 鲁栋, 王辉, 等. 基于教学竞赛的高校青年教师教学能力提升方法探讨 [J]. 大学教育, 2024(5).
- [5] 赵清贺. 高校青年教师教学能力影响因素及培养对策 [J]. 教育教学论坛, 2021(11).