

第一章 理解教学创新大赛

第一节 何为教学创新？

其实每一位教师心中都有自己对教学创新的界定，而这些界定常常伴随着对教学创新本质的误解。我们来重新审视这些界定及其误解，并基于此来理解到底何为教学创新。

一、“人无我有”才是创新？

谈到教学创新，很多教师都认为“人无我有”才算是教学创新，于是一味求新，执着追求“让人陌生的创新感”。这是对教学创新的误解，因为无论教学如何改革和创新，其目的不变，依然是服务于学生的学习、契合人才培养的需求。换句话说，教学创新真正的着眼点和目标是“教学”、是“高质量教学”，而“创新”只是实现“高质量教学”这个目标的方式之一。

以“目标还是方式？”的思维去思考，对教学创新的理解就会明朗起来。举例来说，形成性评价设计是目标还是方式？很多教师用各种数据来证明自己的形成性评价做得到位，可是形成性评价本质上只是一种方式，其核心目的是通过反馈促进学生学习改进。如果只是提供了一系列数据作为学生形成性评价的证据，那能达到“学习改进”的目的吗？显然不能！同样，重构课程内容是目标还是方式？很多教师在描述内容重构时，只是用大量的语言描述重构课程内容的结果，却没有说明白为什么重构、重构解决了哪些问题、重构之后的内容如何与学生的学程相匹配。换言之，他们误将重构课程内容这一教学创新举措当成了目标，而非方式。

作为方式的“创新”，可能是“人无我有”的突破式创新，也可能是“人正



我反”的颠覆式创新，还可能是“人有我优”的精致化创新，更可能是“人有我学”的模仿式创新。总体而言，“创新”不是与他人比较而言的创新，而是与自己教学设计与实施经验比较而言的创新。“创新”不是目的，而是方式，是为了实现“高质量教学”这个目的而实施的创新。

二、全面创新才是创新？

谈到教学创新，很多教师都认为要全面创新，似乎教学的全部环节都需要创新，于是在教学内容重构、教学方法选用、教学环境创设、教学评价设计等环节上都要追求一些新方法、新策略，只要哪个环节没有创新，就觉得创新没做到位。

可是，作为方式的“创新”是服务于“高质量教学”这一目标的，其实方式上的创新没有那么重要，重要的是教学的每一个环节是否围绕着“高质量教学”来进行。换句话说，当不孤立地考虑每个教学环节的创新，而是系统地审视所有教学环节的衔接性、一致性和有效性时，才是真正的教学创新。这常常是被教师所忽略的一点。

三、宏大创新才是创新？

谈到教学创新，很多教师都认为一定要做宏大的、从0到1的教学创新，比如开发一个教学模式。不可否认这是一种教学创新，但它存在很大的风险。对于大部分教师而言，如果没有进行过系统的教学理论研究、科学的教学实践验证、系统的数据收集与反馈，就开发一套有效的教学模式，其说服力难免不足。

作为方式的“创新”，固然可以从0到1的教学创新，但更可能是从1到10的优化式创新，或者从10到100的跨越式创新，而这些创新往往是微观创新，是经由教学内容、教学模式、教学策略、教学评价等微变革所引发的“蝴蝶效应”。以形成性评价为例，如果一位教师设置了形成性评价量规，那量规怎么用？怎么贯穿形成性评价全程呢？怎么回应最初提出的教学真实问题？对这些问题的回答，就落实到学生如何运用量规思考、教师如何运用量规教学。如果把评价量规当作普通的评价工具，那显然不是创新，只有基于它构建完整的教学体系才算是创新。

对于大部分教师而言，立足传统教学经验，站在既有教学理论的肩膀上，结

合所授课程开展的微观创新往往更脚踏实地。而在我心中，真正的创新就是一种回归，是把小事做好，是在每个细节里挖掘创新的影子。很多教学创新就只是解决了教学中的一个很小的问题。以小为美，极致取胜。

四、紧跟潮流才是创新？

谈到教学创新，很多教师将紧跟教学改革潮流等同于教学创新。无论是政策、技术的更迭，还是新型教育理论的提出，都让他们心潮澎湃，急于将这些元素纳入自己的课程教学中。就像生成式人工智能风靡时，就一定要在课堂中引入数字人；看到项目式教学模式时，就一定要利用其组织教学。可是这些做法光顾着顺应教学改革的政策、技术或理论的潮流，往往再度忽略了教学创新本身的目的。

作为方式的“创新”，不是随波逐流，而是审时度势地创新。根据专业和课程特色、结合学生学情和自身教育底蕴，有选择地紧跟潮流，在适当的时机采用适当的方法和策略才是创新之智。这既能避免形式化的教学创新，也能真正从教育本质出发进行有效的创新

总体而言，教师在进行教学改革创新或参加教学创新比赛之前，首先要明晰对教学创新的认识：

- 教学创新是实现高质量教学的方式。
- 教学创新是系统式创新而非孤立环节的创新。
- 教学创新是以微创新为主的精致创新。
- 教学创新是审时度势的策略式创新。

第二节 为何要参加教学创新大赛？

主动参加教学创新大赛的教师都有其参赛的理由，我们不去追问。但对于不少持观望态度的教师来说，为何要参赛似乎是一个不得不讨论的话题。在此，我基于教师常见的犹疑声音，阐述教学创新大赛值得参加的理由。

一、不得不参加比赛？

在指导教学创新大赛的过程中，我经常听到参赛教师抱怨：“我自己不想参



加比赛，是学校领导点名让我参加，我不得不过来。”面对这种“不得不”的现状，教师依然有选择权：有些教师抱着敷衍的心态应付备赛，仅满足于走完参赛流程；有些教师则以全力以赴的状态深耕备赛，即便并非主动争取到参赛机会，也开始精益求精地革新课程与教学。两种选择对教师成长的意义截然不同，后者自然比前者更能促进教师教学实践和教学研究的深入开展，而这本身也是参加教学创新大赛的出发点之一。我遇到过很多已是教授职称、正处职位的教师，仍然选择全力以赴地面对“不得不”的现状，他们说：“一想到这是对教学有改进、让学生能受益的事，就决定好好干。”他们也因此虚心学习、勇敢创新、努力打磨。先不谈比赛结果如何，这种参与教改的精神本身就会对学生产生积极的影响。

二、没资格参加比赛？

我也听到不少教师想参加比赛，但又觉得自己教学经验不足、教学能力不佳、课程前期成果不充分，认为自己没有资格参赛。其实，所谓有没有资格，取决于是否满足参赛的基本条件，只要满足就有资格；而教师心目中的“没有资格”，大多与“参赛也难以获奖”或者“拿不到较高的奖项”相关。不妨换个角度想，把参赛作为契机，一是系统化凝练过往的教学经验，二是系统化学习教学改革的相关知识。而且，就我指导赛事的经验而言，几乎所有教师都曾发出类似感慨：要不是参加比赛，我从来没如此系统地考虑过教学，也从来没有如此迅速地学习过教育教学理论，甚至也没有真正地检视过自己的课程和教学，更没有想过自身教学能力会在短时间内突飞猛进。所以，对教师而言，参加教学创新大赛是一个快速、系统成长的契机。

三、没时间参加比赛？

也有教师认为自己没有时间参加教学创新大赛，这背后的假设是“只要参赛就会耽误其他教学或科研工作”。这个假设未必成立，因为很多时候各项工作可以并行开展、相互促进，比如你可以“边学习边备课、边备课边创新、边创新边实践、边实践边科研”。要想备好课，肯定要不断学习教育教学理论、研读课程内容、探究前沿政策和技术，在此基础上备课，就很容易迸发出教学创新的火花，继而在教学实践中验证和改进，所收集的数据又能辅助教学学术研究，这也算一种教学科研。实际上，如果把参赛视作对日常教学工作与教学改进路径进行

系统梳理和规划的过程，教师就不会觉得参加教学创新大赛耽误其他教学或科研工作。只要打开中国知网或教育部、各省教育厅的相关文件，就会发现基于参赛经验，已有很多教师发表了核心教改论文、申报了教改项目或者教学成果奖。由此可见，比赛、备课、教研、教学创新、教学实践、教学研究本身并不冲突，而是相辅相成、相得益彰的。

四、比赛本身不合理？

我还听到不少教师将犹豫的源头归于比赛本身，认为教学创新大赛就是少数人的游戏，而且对评审标准和评审流程也有些微词。或者，认为准备一系列参赛材料太麻烦了，还不如自己踏踏实实地做教学改革。我承认，任何一种比赛都存在着某些消极因素，但这不是否定其积极因素的理由。如果让你细数参加教学创新大赛的诸多益处，我相信你肯定也能列举出来。我列举了一些益处，看看能否让你怦然心动。

个人专业成长方面

1. 提升教学设计能力：促使你全面思考教学各环节，学习新理念，设计出更优质的课程。

2. 增强教学实践技能：提供实践平台，让你在模拟或真实课堂中锻炼，提升教学技巧。

3. 促进教育技术应用：推动你学习新技术，将其融入教学，提高教学趣味性和互动性。

4. 了解教学前沿动态：通过比赛了解当前教学领域的最新理念、技术和方法。

5. 锻炼表达能力：通过比赛的创新汇报和答辩环节，锻炼你的口头表达和逻辑思维能力。

6. 增强应变能力：面对比赛中的各种突发情况，如设备故障、学生提问等，提高你的应变能力。

7. 培养团队协作能力：教学创新大赛需要团队参赛，你在准备过程中能学会与同事更好地协作。

职业发展方面

8. 拓宽职业晋升渠道：比赛成绩是职业能力的体现，有助于你在职称评定、



岗位晋升中获得更多优势。

9. 拓展职业交流网络：结识同行，交流经验，分享资源，为教学合作、学术研究等提供机会。

学生发展促进方面

10. 树立教师榜样形象：积极参与比赛，为学生树立积极进取、勇于创新的榜样。

11. 增强学生对课程认同感：创新的教学方式让学生感受到课程的魅力，增强对课程的兴趣和认同。

12. 激发学生学习兴趣：创新的教学方法能激发学生学习热情，让学生更积极主动地参与学习。

第三节 谁来参加教学创新大赛？

教学创新大赛的参与者，既需要丰富的教学实践能力，又需要扎实的教学研究能力，因此对参与者的要求较高，参赛团队建设也成为不容小觑的问题。但参赛团队建设，常是困扰很多学校和教师的问题。

一、参赛团队如何组建？

教学创新大赛要求参赛教师以团队形式参赛。课程建设从传承到创新历经多年，完全由一位主讲教师承担所有课程讲授、资源建设、学生学习指导等课程建设任务是不现实的。因此，教学创新大赛允许也鼓励以课程团队的形式参加比赛。这也是以比赛为导向，呼吁教师在课程建设、教学实践中加强合作。据我所知，本科院校教师在此方面的合作大多仍处于浅层次，相应的集体备课、教学观摩、教学研讨制度都不是很健全，而参赛团队的组建，理应基于对课程建设和发展需求的深度思考，以比赛为契机开启课程团队的结构化组建和深层次合作。

参赛团队的结构化主要体现在三个方面：一是课程建设能力的结构化，由擅长不同课程建设方向的教师组建团队，比如有的教师擅长教学内容 A，有的擅长教学内容 B，有的擅长精讲教学内容，有的擅长组织学生学习活动，有的擅长在线学习资源开发；二是课程建设经验水平的结构化，有经验教师与新手教师相互学习，有经验教师传帮带新手教师，新手教师则可在学习中提供新鲜视角；三是

产教融合的结构化，“校地政企”的合作是一种必然趋势，团队成员具有产教融合背景尤为重要，尤其是在产教融合赛道，产业导师是课程团队的必选项。

参赛课程团队的深层次合作，主要是指依托教学创新大赛开展合作，形成更有效、更具广度的协作模式，既包括教学创新大赛的协同备赛和经验传承，也包括日常教学实践和教学研究中的合作，同时包括对合作制度的系统性改良。这些举措本身也有助于进一步推进课程建设，由此形成的教学成果可转化为相应的教改论文、教改项目、教材、专著，并可支撑一流课程、教学成果奖等申报。

在指导比赛的过程中，我们发现很多参赛课程团队存在临时组队的现象，名为团队建制实则主讲教师单兵作战，团队成员间并没有进行实质性的合作。这种现象不利于真正的课程建设，也脱离了比赛的初衷。即便单从功利性的角度而言，真实的合作也有利于团队成员熟悉参赛流程，掌握参赛资料梳理策略、教学改革方式等，同时对自己下一步以主讲教师角色参赛，或进一步进行教学改革实践与研究也具有积极意义。

二、新手教师能不能作为主讲教师？

有专家认为，教学创新大赛需要参赛教师有前期积累，尤其在课程建设、教学研究项目、教材编写、教学成果奖申报等方面有不俗的成绩，因此，教龄较短的新手教师不适合参赛或者作为主讲教师。我并不太认同这种观点。

第一，如果比赛的目的是不只是获奖，更是为了自我提升，那前期积累不足也没有关系，毕竟可以“由此出发”积累成果。

第二，教学创新大赛比的是谁能更好地设计与实施课程教学，虽然经验教师的能力往往被认为更有优势，但是新手教师就一定差吗？很多新生力量反而很有见地。

当然，我也理解为什么很多专家如此重视课程的前期积累。因为很多校赛、省赛、国赛的评委会先入为主：如果这门课获得过国家教学成果奖、国家一流课程，那自然会对这门课高看一眼。一旦没有这些荣誉加身，评委们的期待往往就会比较低。其实，我曾经设想过，如果赛事组委会明确要求不能写“课程建设历程”，那很多民办本科、学院类本科、非“双一流”高校的教师获奖概率会有所提高。因此，我的观点是，只要满足教学创新大赛对参赛教师的基本要求，比如所承担课程经过两轮的讲授，就可以参加比赛或作为主讲教师。



退一万步讲，即便没有在比赛中取得好成绩，参赛过程中遇到的人、经历的事、获得的教学和科研的灵感，都是新手教师快速成长的路径。例如，在备赛过程中，教师会深入研究教学理论，与同行交流心得，这有助于拓宽教学视野；在比赛现场，面对评委的提问，教师能获得对自身教学的专业反馈。而且，比赛中其他优秀教师的展示也能激发灵感，为今后的教学改革和科研探索提供新思路。所以，无论比赛结果如何，参与本身就是一种收获，它为教师提供了一个宝贵的学习和成长平台，有助于提升教学水平，促进专业发展。