

# 高校海归教师教学形成期 胜任力发展的设计与实践<sup>\*</sup>

——以上海财经大学为例

杨楠 陈旭东 汪琛 黄生亚<sup>\*\*</sup>

**摘 要：**随着我国高等教育国际化不断深化，近年来国内各高校纷纷引进大量海归教师，极大充实了科研和教学力量。在海归教师职业发展的初期帮助他们发展和提升教学能力，使之又好又快地发展为胜任型教师，已成为高校实现教学发展、提升教学质量的关键。本文立足上海财经大学近年来在海归教师教学形成期胜任力发展方面所做的实践探索，凝练了“教学培训、观摩演练、考核导引、竞赛激励”等既有教学发展一般性又有上财学科专业特色的海归教师教学形成期胜任力发展的设计体系和可行路径，为兄弟高校提供了适应新时代高校海归教师教学形成期胜任力发展的经验借鉴。

**关键词：**海归教师 教学形成期 胜任力发展

## 一 问题的提出

党的十九大报告指出，人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动权的战略资源。习近平总书记在全国教育大会上也指出，教育是民族振兴、社会进步的重要基石，是功在当代、利在千秋的德政工程。近年来，随着高等教育国际化的不断推进以及人才强国、科教兴国战略的持续实施，国内高校依托各类人才计划引进了大量海归教师，使之成为推动中国高等教育发展的一支有生力量。据报道，党的十八大以来，中国形

<sup>\*</sup> 本文系上海财经大学本科教学改革课题“新进海归教师教学能力发展的研究与实践”（20181200043）的研究成果。

<sup>\*\*</sup> 杨楠，女，经济学博士，陕西西安人，上海财经大学教师教学发展中心副主任、统计与管理学院教授；陈旭东，男，经济学博士，江苏如皋人，上海财经大学高等研究院院长助理、助理研究员；汪琛，女，上海人，上海财经大学教师教学发展中心助理研究员；黄生亚，女，湖南人，上海财经大学教师教学发展中心副教授。

成史上最大规模的“海归潮”，逾八成留学人员选择学成归国，人数超过 231 万人，学成归国者占改革开放后回国总人数的七成。<sup>[1]</sup>许多高学历海归进入了教育行业，海归教师作为重要力量，整体上对提升我国经济学科的国际化程度产生了积极影响，部分财经类和综合类高校吸引了大量的海归教师任职。<sup>[2]</sup>以上海财经大学为例，学校自 2005 年开始每年依托当年美国经济学会年会期间开设的北美经济学家人才市场，招聘来自北美和欧洲著名高校的应届博士毕业生，迄今已持续 14 个年头。近些年来，学校每年引进海归教师的规模占当年新进教师的 50% 以上。截至 2018 年底，学校全体教师中拥有海外著名大学博士学位的教师数达 268 位，占教学科研岗教师总数的 29.7%。

海归教师回国从事教学拥有接受过国际领先水平的教学熏陶、扎实掌握现代专业理论知识、拥有广泛国际学术资源等相对比较优势<sup>[3~4]</sup>。但与此同时，海归教师在平滑进入国内大学学术和教学体制方面也存在一定程度上的“职业不适应”<sup>[5~6]</sup>。首先，海归教师在国外学习、生活多年，回国后面对教育背景、工作环境、生活文化等多方面的差异和冲突，对国内的教学环境存在一定的隔膜，需要一个跨文化的心理再适应过程。<sup>[7]</sup>受西方主流价值观念的影响，海归教师在思想政治方面还未形成成熟的政治观点和坚定的政治信仰，思政意识较为淡薄。<sup>[8]</sup>其次，多数青年海归教师出国前在国内高校并无教学经历，在国外也没有从教经验，回国后直接进入岗位，尽管有教学热情，但缺乏一定的教学经验和基本的教学技能。<sup>[9]</sup>长时间的海外生活也使海归教师对国内的社会环境及现实国情缺乏充分的了解，对本土化教学内容的理解不够深入，从而直接或间接地影响日常的教学工作。最后，由于青年海归教师在其职业生涯的早期往往面临较重的科研考核压力，很多人因此在教学投入上受到影响，结果是教学能力建设滞后而成为最大的短板。而对于产生这些不适应的原因，国内不少文献也进行了分析。在回国初期，青年海归教师在学术上表现出自信，而且回国意愿强烈，渴望在回国后能在学术上有所成就，然而他们与“千人计划”等大海归们不一样，需要尽快适应这种情形和调整心态。<sup>[9]</sup>

基于以上对现状和问题的分析，国内高校需要探索海归教师教学形成期胜任力发展的设计思路与实践路径，以更好更快地帮助海归教师完成从新手教师到胜任型乃至卓越型教师的转变。截至目前，国内已有一些文献对新进教师和青年教师的教学能力发展进行了研究<sup>[10~12]</sup>，但是，关于高校海归教师教学形成期胜任力发展的专题研究还非常之少，这与近些年来国内高校师资国际化快速发展的新背景和新特点是不相适应的，亟待研究上的跟进。本文致力于从上海财经大学新进海归教师的教学形成期胜任力发展实践探索出发，凝练对国内高校尤其是财经类高校海归教师教学形成期胜任力发展具有一定可推广性的经验做法，推动教师教学发展理论和实践的进一步完善。

## 二 核心概念与意义指向

### (一) 教学形成期海归教师

职业生涯管理作为一种现代企业人力资源管理的理念和模式,适用于高校教师这一特定群体,它可以帮助我们动态而又全面地认知理解教师在职业生涯不同发展阶段的身心特点、发展需要、主要任务和障碍瓶颈等。休伯曼(M. Huberman)将教师的职业生涯周期分为五个阶段,分别是入职期、稳定期、实验和重估期、平静和保守期以及衰退期。<sup>[13]</sup>伯林纳(D. C. Berliner)则提出了教师教学专长发展的五阶段论,包括新手教师、熟练新手教师、胜任型教师、业务精干型教师和专家型教师。<sup>[14]</sup>根据教师的教龄同样将教师职业生涯分为五个阶段:形成期(教龄5年以下)、成长期(教龄5~10年)、发展期(教龄11~20年)、成熟期(教龄21~30年)和衰退期(教龄30年以上)。<sup>[15]</sup>

新进教师(Beginning Teacher)一般都处于职业生涯周期的早期阶段,是指入职最初几年的教师。美国高校对新进教师的界定一般有三种:一是刚获得博士学位,进入高校从事科研教学的教师;二是获得学术职位任命后工作时间在7年以内的教师;三是具有终身教职系列(Tenure-Track)院校中尚未获得终身教职的年轻教师。<sup>[16]</sup>从国内来看,诸多高校针对海归教师实行了与国际接轨的长周期终身教职管理制度,在这一制度体系下海归教师通常会面临为期6年的考察期,分3年中期考核和6年终期考核。<sup>[17]</sup>如果终期考核不通过,他们的出路要么是转岗为非终身教职系列,要么是给予一定缓冲期寻找新的工作。

综合以上对教师职业生涯及新进教师界定的分析,本文将教学形成期海归教师界定为获得海外高校博士学位不久,进入国内高校从事科研教学的教师,并且以获得学术职位任命后工作时间在5年以内为界。按照休伯曼的教师职业生涯周期和伯林纳的教学专长五阶段论划分,在这个时间段以内,新进海归教师如通过3年中期考核即基本平稳度过入职期成为一个新手教师,再经过为期2年稳定期的教学锤炼应能够成长为一个熟练新手教师,这样在其6年终期考核时才有望成为一名真正的胜任型教师,顺利完成从新手教师向胜任型教师的转型过渡。

### (二) 教学能力发展

从本质上讲,教学是指根据一定的目的将不同领域的专业知识有条理地组织起来,并通过一定的渠道、载体和方式呈现给学生,使得课程知识对学生来说更容易被接受和掌握。与之相对应,教学能力(Teaching Ability)则是教师认知、理解和运用一定的教学理念与方法开展教学实践、研究的一种能力,是围绕包括课程与教学设计(课程知识的选择与组织)、课程与教学实施(教学内容的课堂呈现和传递)、课程与教学评价(教学效果的自我评估与评价)及课程与教学改进(对知识传递过程的反思和改进)等方面教学问题而形成的综合胜任能力。

教学能力不是先天的，是一种与教学实践高度相关的能力。对于一个年轻教师而言，教学最初几年的积累至关重要，它可能让他在未来的教学道路上更好地成长，也可能使他的教育生涯早早夭折。如前所述，获得海外高校博士学位不久的教师往往拥有广阔的国际视野和较高的科研起点，但所受的教学训练还比较有限，缺乏系统性，在教育学、心理学、一般教学法等教学知识、理论、方法及建立在此基础上的教学能力方面还有所欠缺，对如何将科研成果转化为教学资源以及如何将学科国际前沿知识与中国情境相结合等存在隔膜，要更好地促使他们完成教师角色转变、胜任教书育人工作，还需要进一步的教学培训和发展。

### （三）重要意义指向

教学专业发展是教师专业发展的核心所在，是提高大学教学质量的需要，是学生发展与成才的保障，也是高校教育改革的重要推动力。第一，促进海归教师教学形成期胜任力发展有利于在这一教师群体中牢固树立教书育人的使命感和责任感。海归教师在与中国有着不同政治经济环境的国家生活、学习多年，有可能对中西方高校在办学方向的差异存在认知不足。应在新进海归教师入校入职之初即在教学能力发展方面对他们进行全面锤炼和重点培训，尤其是使之在教学形成期即从教学理念上明确社会主义办学方向和党的教育方针，从思想观念上重视教书育人对于学校事业发展、个人职业发展的重要性和必要性。

第二，促进海归教师教学形成期胜任力发展有利于扭转当前国内高校中普遍存在的“重科研、轻教学”不良倾向。当前，在建设世界一流大学和一流学科的大潮中，由于科研成果的可量化、可分级、可比较及其在各类排名中的比重较大，许多高校存在“重科研、轻教学”“科研中心化、教学边缘化”的倾向，在科研和教学的时间、精力投入比例上严重失衡。<sup>[18]</sup>对海归教师的评价更是如此。实际上，早在现代大学制度滥觞的19世纪德国，柏林洪堡大学就已经提出教学与科研相统一的教育原则。通过对海归教师在教学形成期开展系统化的教学胜任力发展培训，营造重视教学和教学质量的校园文化氛围，有助于引导新进海归教师平衡处理好教学与科研的关系，扭转国内高校普遍存在的“重科研、轻教学”不良倾向。

第三，促进海归教师教学形成期胜任力发展有利于动态推进教师群体的教学发展及其学校人才培养质量的提升。在传统的模式下新进教师包括海归教师在入职前和入职后较少接受教学理念、方法、手段、技能等方面的系统训练，更多是靠个人在教学中自我摸索、自我改进，相关教学部门对教师的教学也是“三多三少”——要求多、检查多、考核多、指引少、服务少、激励少，这非常不利于教师的教学发展和人才培养质量的提升。对于海归青年教师的教学理念是否科学正确，入职形成期非常关键，而教学理念势必包括对课程的理解和对学生的价值引导，这尤为重要。赵昕和于爱涛认为，部分教师的政治价值观呈现多元化的趋势，对集体主义以及社会主义新文化的

认同有进一步弱化的趋势。<sup>[19]</sup>基于高校海归教师所呈现的独特性,在教学形成期针对海归教师开展系统的教学培训显得尤为重要。海归教师归国后,他们如何开展教学,如何融合中西方教学方式,以及在人才培养方面发挥了哪些作用,是值得进一步探讨和研究的问题。海归青年教师在课堂上展现了不一样的教学方式<sup>[20]</sup>,张静静、张彪和申凤敏从观念意识和教学科研平衡性方面分析了影响新进教师的教学实践能力的因素,提出了从端正态度、完善培训和管理制度以及提高薪酬的角度来提升新入职青年教师教学能力的策略<sup>[21]</sup>。上海财经大学实施海归教师教学形成期胜任力发展计划,有助于帮助他们树立现代教育思想和先进教学理念,掌握先进教学方法和教学手段,进一步提高教学技能和教学创新能力,促进教师教学发展常态化、规范化、制度化,为切实提高教学质量奠定坚实基础。

### 三 体系构建的上财探索

2013年,上海财经大学成立教师教学发展中心,旨在通过各类教学发展和服务工作,提高教师教学技能,推进教育教学改革,促进教学文化建设,提升学校教学质量和人才培养质量。伴随学校师资结构国际化水平的不断提升,中心将海归教师教学形成期胜任力发展列入重要工作议程,并先后与哈佛大学、斯坦福大学、台湾大学、香港中文大学、北京大学、复旦大学、上海交通大学、北京师范大学、华东师范大学等海内外高校的教师教学发展中心建立了密切联系,以柔性引才引智的方式吸纳国内外教学研究和实践专家,集中校内外优势力量,借鉴不同类型、层次高校不同学科专业海归教师教学发展的经验做法,推动上海财经大学海归教师教学形成期胜任力发展。在此过程中,中心从“教学培训、观摩演练、考核导引、竞赛激励”四个方面,着力构建既有教学发展一般性又有上财学科专业特色的海归教师教学形成期胜任力发展体系,取得了比较显著的成效。

#### (一) 构建多样化培训体系,推动教师教学能力提升

积极探索实行新进海归教师教学准入制度,加强岗前教学培训和教学资格认定。制定并实施为期一学年的教学形成期海归教师教学胜任力提升培养方案,实行包括教学讲座、教学讨论会、教学学术会议、教学观摩、微格演练、教学竞赛等在内形式多样的模块化培训管理(见图1),经试讲和考核合格方可取得上岗证书和教师资格证,以此来实现海归教师教学形成期的胜任力发展。

在培训模块上主要包括5个方面:教学理念与教学理论、教学规范与基本技能、教师职业发展、教学实践、教学评估与考核。为了保证教学培训质量,近年来教师教学发展中心先后邀请了斯坦福大学 Michelle Marinovich 教授、日本国立筑波大学高等教育研究中心金子元久教授、山东大学王小舒教授、香港大学周荫强教授、香港中文大学梁美仪教授、台湾大学黄俊杰教授和王秀槐教授、台湾中原大学黄坤锦教授、复旦大学蒋玉龙教授、上海交通大学林志新教授、北京师范大学郑日昌教

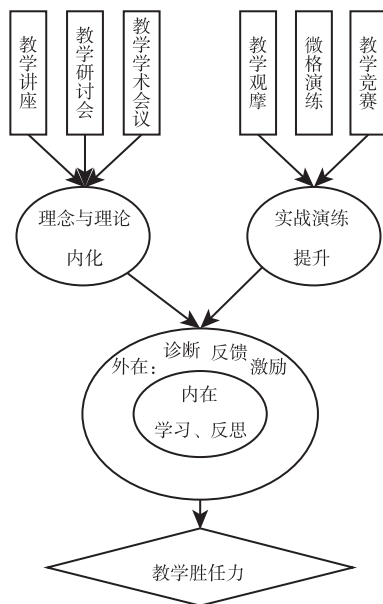


图1 上海财经大学海归教师教学能力发展的实现途径

授、华东师范大学庞维国教授等国内外众多高校各领域的70多位知名教育教学专家参与到各相关模块的授课，促进处于教学形成期的海归教师的教学理念更新和教学水平提升。

针对教学形成期海归教师的自身特点和教学特征，在上述模块的基础上还着重强化了如下三大类的教学发展培训内容：（1）国情校情与课程思政、教师信念与个人发展、师德师风与教学礼仪；（2）全英文与双语课程教法、海外教材的本土化教学与案例编写、教学与科研的整合与教学学术发展；（3）MOOCs与传统高等教育整合、移动学习环境下有效教学的设计与实践、基于教学质量保障（AOL）的教学持续改进、嵌入式课程评估设计。

## （二）微格化模拟真实课堂，助力更好融入教学情景

通过观摩与演练并举，有针对性地帮助教学形成期海归教师更好地融入教学情景，提升教学能力和教学水平。自2014年以来，教师教学发展中心每年均开展年度新进海归教师微格教学演练活动，并聘请部分学院教学副院长、校教学指导委员会委员与校教学督导组、同城高校教师发展领域的资深专家、学校部分历届教书育人标兵以及部分获得“我心目中好老师”荣誉称号的教师等共同担任演练指导专家，对海归教师的现场表现进行点评和互动。

演练中，每位教师随机抽取主讲课程的五个教学节段之一，按抽签顺序轮流上台在20分钟内讲授完毕。专家随后针对基本教学技能点逐一点评，同伴互相观摩，帮助新教师提出改进建议。通过在模拟课堂环境中展示自己的教学、观摩别人的教学、

听取专家和优秀教师的点评并回看中心提供的录像,海归教师们可多角度地观察和学习教学技巧,发现并改进教学中的潜在问题,进一步提升教学水平。近年来,已有 200 多位教学形成期海归教师参与了微格教学演练,有教师自我评价道:“如果说岗前培训和专题培训是理论和精神上的指引,那么微格演练对我则是一场由量变到质变的飞跃。”

### (三) 实施精细化诊断反馈,激发新进教师教学活力

在传统评价体系下,学校开展教师教学评价注重标准的统一性,忽视教师的个性差异,这样对教学形成期海归教师和其他专家教师用同样的标准要求,忽视了教师的个体差异和教师专业发展的阶段性,不利于教师个体的发展,特别是容易打击教学形成期海归教师提升教学能力的积极性。同时,广大教师仅仅作为评价客体受控于上级或专家评价,带有自上而下的单向特征。这不利于给出完整、客观的评价,特别是容易忽视教学形成期海归教师的个体需求和创新想法。

为了更大限度地激发教学形成期海归教师活力,对青年海归教师给予充分支持和激励,教师教学发展中心建立了学生评教、教学督导组评价、院部领导评价和同行专家评价相结合、互为补充的教学评价体系,其基本特征是评价主体组成多元、教师学生自主参与、定量定性有机结合,对教学形成期海归教师的教学进行多角度、精细化的诊断和反馈,并对其教学发展变化进行动态追踪。该教学评价体系系统于 2013 年 12 月上线实施,并扩展至全体教师,可以说是财经类高校对多元化教学评价模式有效途径的积极探索,取得了初步成效。

### (四) 开展定期化教学竞赛,形成重视教学文化氛围

通过教学竞赛促进海归教师与本土教师之间的交流与学习,可以为广大青年教师提供反思自我教学、提升教学能力的平台。自 2015 年开始,中心与学校工会、教务处每年联合举办青年教师教学竞赛,全校各单位 40 周岁以下、担任教学任务的教师们以“上好一门课”为理念,结合上财的学科主要构成分经济、管理、法学、人文、理工五个组别进行教学设计、课堂教学两部分的教学竞赛。其中,教学设计涵盖教学目的、教学思想、教学内容和重难点、教学方法和策略及教学安排等,参赛教师从一门主讲课程的五个课堂教学节段中随机抽取一个进行讲授,评委主要从教学内容、教学组织、教学语言与教态、教学特色四个方面进行考评。

教学竞赛得到了包括教学形成期海归教师在内的全校青年教师的积极参与,大家根据竞赛规则要求准备教学课件并反复进行课堂教学演练,在 20 分钟时间内充分展示各自的教学特色和教学风采,涌现出了一批教学业务精湛、教学能力突出的优秀青年教师。以新进海归教师为主要力量的上海财经大学参赛团队在近三届“上海高校青年教师教学竞赛”中,获得特等奖 1 人、一等奖 2 人、二等奖 3 人、三等奖 2 人的佳绩。

#### 四 经验思考与未来启示

经过六年多的实践探索，上海财经大学教师教学发展中心在海归教师教学形成期胜任力发展方面取得了较为显著的成效，积累了一些有益的经验。经过系统化的岗前培训，新进海归教师成功实现教师角色转变，教学能力获得显著提升，培训成效显著，绝大多数海归教师顺利通过培训考核取得教师资格证书。为充分了解教学培训的成效，中心协同学校工会、教务处等职能部门开展多项教学评估考核活动，通过教学评价、全校教学竞赛等方式对教师进行教学能力考核。整体而言，关于海归教师教学形成期胜任力发展，本研究形成了如下一些可供兄弟高校尤其是财经类高校参考借鉴的具有一般性的经验启示。

第一，以先进教学理念为指导，探索建立符合教学形成期海归教师成长需要的体系化课程培训方案。教学形成期海归教师刚进入学校走上教学岗位，需要又好又快地融入所在国内高校的教学社群中去，实现在本土化方面的教学理念更新和教学能力提升。首先需要熟悉学校的办学方向、教育理念、教学传统、教学规范和教学环境，以更好地适应所在学校的教学氛围。其次需要在教学理念、教学态度、教学内容、教学方法和教学技术等方面接受系统培训，以真正实现教学胜任力发展。最后需要通过教学名师的经验分享，快速适应新角色。这几个方面背后实际上都凝结着不同层面的教学理念文化，都应该体现在课程培训体系之中，通过持续性、模块化的培训方案推进海归教师教学形成期的胜任力发展。

第二，以教学制度建设为基础，构建起重视教学、研究教学、发展教学的教学卓越文化。应建立健全包括教学课题管理、教师教学培训、教学质量评估、教学资源建设等在内的系列化制度文件体系，为海归教师教学形成期胜任力发展提供切实可行的行动指南。同时，要不断完善教学制度激励体系，组织教学竞赛奖评选、微格演练教学观摩等活动，激发教学形成期海归教师的教学积极性、主动性和创造性。此外，可以编撰教师教学案例、教学项目研究成果、优秀教师教学文萃等以对教学形成期海归教师形成示范引领，弘扬重视教学、研究教学、发展教学的先进教学文化。当然，这些举措完全可以拓展到全体青年教师，他们是学校教学可持续发展的主力军。

第三，以教学质量评估为牵引，建立健全专业教学基本状态数据库和教师教学成长档案。应组织开展包括专业教学评估、课程教学评估、实践教学评估等在内的全方位教学质量评估，探索推进社会第三方评估和国际评估，以避免出现自我评价的视角局限。同时，要建立教师教学质量考核与评价数据库，加强对包括海归教师在内的所有教师的师德修养、业务水平、教学能力、教学效果等的考核、检查和评估，高度重视学生评教和结果反馈，并为教师免费提供教学录像、微格诊断、课堂观察以及基于长期跟踪评教累计大数据的评教结果深度分析等个性化服务，确保教学改革卓有成效、教学质量不断提升。

## 参考文献

- [1] 《中国教育的世界舞台——庆祝改革开放 40 年系列述评·对外开放篇》，《中国教育报》2018 年 12 月 12 日，要闻版。
- [2] 余广源、范子英：《“海归”教师与中国经济学科的“双一流”建设》，《财经研究》2017 年第 6 期，第 52~65 页。
- [3] 陈燕：《契约印象：海归教师重塑高校课堂的跨文化分析》，《华侨华人历史研究》2016 年第 3 期，第 27~34 页。
- [4] 徐蓉、李伟、刘晓侠：《海归教师对高校国际化建设的作用探讨——以上海交通大学药学院为例》，《宁波大学学报》（教育科学版）2014 年第 1 期，第 54~56 页。
- [5] 李广旭：《高校“海归”教师职业不适应问题的研究》，硕士学位论文，华东师范大学，2013。
- [6] 张东海、袁凤凤：《高校青年“海归”教师对我国学术体制的适应》，《教师教育研究》2014 年第 5 期，第 62~67 页。
- [7] 戴叶萍：《高校中青年“海归”教师发展助推措施探讨》，《东华大学学报》（社会科学）2013 年第 4 期，第 234~237 页。
- [8] 成永军：《高校海归青年教师思想政治工作实效性探析》，《学校党建与思想教育》2018 年第 12 期，第 74~76 页。
- [9] 朱佳妮：《“学术硬着陆”：高校文科青年海归教师的工作适应研究》，《复旦教育论坛》2017 年第 3 期，第 87~92 页。
- [10] 陈培玲、叶鸿蔚：《理工科大学新进教师教学能力发展的研究与实践——以河海大学为例》，2011 高校教师发展国际研讨会，2011。
- [11] 丁晓红、宋贵先：《新时期理工科大学青年教师教学设计能力的研究与实践》，《中国科教创新导刊》2011 年第 32 期，第 42~43 页。
- [12] 李庆丰：《大学新教师教学能力发展研究：核心概念与基本问题》，《中国高教研究》2014 年第 3 期，第 68~75 页。
- [13] M. Huberman, “Professional Careers and Professional Development and Some Intersections,” in T. Guskey & M. Huberman (eds.), *Professional Development in Education: New Perspectives and Practices* (New York: Teachers College Press, 1995), pp. 193–224.
- [14] David C. Berliner, “The Development of Expertise in Pedagogy,” Charles W. Hunt Memorial Lecture presented at the Annual Meeting of the American Association of Colleges for Teacher Education, New Orleans, LA, February 17–20, 1988.
- [15] 李楠：《我国高校教师教学评价目的研究——基于职业生涯发展周期视角》，《高教探索》2012 年第 6 期，第 134~139 页。
- [16] 郭丽君、吴庆华：《浅析美国高校新教师发展》，《高等教育研究》2012 年第 7 期，第 69~73 页。
- [17] 李志峰、江俐：《高校教师长聘教职制度：权利博弈与制度变迁》，《高等教育研究》2017 年第 2 期，第 25~31 页。
- [18] 许迈进、章瑚纬：《研究型大学教师应具备怎样的教学能力？——基于扎根理论的质性研究探索》，《浙江大学学报》（人文社会科学版）2014 年第 2 期，第 5~15 页。
- [19] 赵昕、于爱涛：《基于上海市 7 所高校海归青年教师政治认同的研究》，《云南民族大学学报》

(哲学社会科学版) 2017 年第 9 期, 第 152 ~ 156 页。

[20] 杨春红:《国内海归教师研究述评》,《安徽文学》2018 年第 7 期,第 124 ~ 126 页。

[21] 张静静、张彪和申凤敏:《新入职高校青年教师教学实践与思考》,《教育教学论坛》2018 年第 8 期,第 26 ~ 27 页。

## Developing the Teaching Competence of Returnee Teachers in China's Universities: The Case of Shanghai University of Finance and Economics

*Yang Nan Chen Xudong Wang Chen Huang Shengya*

**Abstract:** With the deepening of the internationalization of higher education in China, a large number of returnee teachers have been introduced to universities in China in recent years, which greatly enriched the research and teaching force. In the early stage of the career development of returnee teachers, to help them develop and improve their teaching ability and become competent teachers, has become the key to realize teaching development and improve the teaching quality in colleges and universities. Based on the explorations and researches by Shanghai University of Finance and Economics, this paper reported a nurturing system to promote the pedagogical competence of overseas returnee teacher in the form of teaching training, observational practicum, guiding evaluation and incentive contest with a view to presenting valuable and practical working experiences to other institutions of higher education in the new era of China.

**Keywords:** Returnee Teachers; the Early Stage of Teaching Career; Competence Development