国际视野下高校教师发展中心建设创新

蒋红玲

(淮阴工学院 教师教学发展中心,江苏 淮阴 223003)

摘要:教师质量是一国教育未来的重要支撑。在新形势下,我国高校教师发展中心呈现出欣欣向荣的局面,多个国家级教师发展中心相继建立,但其中也存在诸多困难。要积极实现与国际的接轨,突破机构不健全、教师参与积极性不高、制度不完善、理论深度和实践力度不强、国际交流较少等困境,必须积极借鉴国内外经验,以校情为根本、以财政为支撑、以制度为保障,引入第三方监督管理平台,完善高校教师发展中心建设,实现与国际接轨,促进我国高校教师发展中心的新发展。

关键词:国际视野;高校教师发展中心;创新

中图分类号:G715 文献标志码:A 文章编号:1009-4156(2017)08-075-03

2012 年,教育部出台《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》,明确提出要推动高校建立教师教学发展中心,重点建设一批国家级教师教学发展示范中心,有计划地开展教师培训、教学咨询,提升中青年教师专业水平和教学能力。我国高校教师发展中心虽然起步较晚,但有国家政策的大力支持,高校教师发展中心取得重大进步。当前,我国教育形势面临严峻挑战,只有与时俱进,坚持终身学习,积极借鉴国外教师发展经验,才能促进高校建设稳步前行,推动高等教育稳步发展,使教育质量有效提升。

一、我国高校教师发展中心发展历程及现状

(一) 我国高校教师发展中心发展历程

我国高校教师发展中心起步较晚,最早于 1984 年,在部分师资力量较强的高校试办研究生进修班来培训青年教师,两年后进一步强化、完善并强调了“学历补偿”在职进修的制度安排,以“学历补偿”为主流观念的教师发展一直持续到 21 世纪初。随着国家经济的快速发展和社会主义建设的需要,我国高等教育进入扩招时期,大众化的高等教育要求更高的师资力量,高校教师发展成为一个重要命题。经历改革开放以来的教育教学发展,高校教师质量逐渐提高,结构逐渐完善,高校教师发展开始重视教学与学术并重,教师质量稳步提升,教师专业化趋势明显。2011 年,《高等学校本科教学质量与教学改革工程的意见》提出,要积极引导高校建立适合本校校情、具有本校特色的教师教学发展中心,重点建设一批具有高校引领带头作用的高校教师教学发展示范中心。2012 年,教育部在已经建立的发展中心中遴选 30 个国家级教师教学发展示范中心。这表明我国高校教师发展逐渐走向成熟,积极在教学实践中不断探索,逐步完善,扎实推进高校教师发展中心建设,逐步实现教师发展规范化,教师再培训常态化。高校教师发展,不仅包括教师教育教学水平发展,还包含教师发展职业化、专业化,教师科研能力提高,教师个人能力全面发展。

(二) 我国高校教师发展中心现状

目前,我国有能力的高校均已经建立高校教师发展中心或类似机构,高校教师发展有了切实的行政推动和政策保障。高校教师发展中心以提高人才质量、科研能力以及提升教师的文化传承能力为宗旨,以服务教师职业发展为根本任务,不断推动教师再学习、再培训、再发展,通过理论与实践相结合,实现教师可持续发展。高校教师发展中心逐渐成为高校教师发展、师资队伍建设、教育质量提升的重要推力,趋于完善的教师发展制度正在建立。成立高校教师发展中心较早的高校,如中国人民大学教师发展中心、北京师范大学教师发展中心、厦门大学教师发展中心、复旦大学教师教学发展中心等已经建立较为完善的教师发展计划和制度,以教师培训、教学咨询、教学改革、教学研究、资源分享等五项为教师发展中心主要任务,逐渐实现高校教师发展中心制度化,推进教师发展工作常态化。例如,陕西省教育厅抓住高校教师发展中心这个有力武器,召开陕西高校教师发展中心推进会,努力聚集全省资源,交流高校教师发展中心建设经验,树立典型,建立有效的高校教师发展中心工作评估制度,稳步推进高校教师发展中心建设,实现教师发展工作共同奋进。

就目前形势来看,我国高校教师发展中心已经逐渐成为一项高校基本制度,通过成立教师发展委员会、教师发展领导小组等方式推进教师发

994-2018 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

展。高校教师发展中心在取得较大成就的同时，在建设过程中，也存在高校教师发展中心建设地区差异明显、高校教师发展中心机构不健全、教师参与性不高、高校教师发展中心建设制度不完善、高校教师发展中心理论深度和实践力度不强、国家宏观统一管理缺失、国际交流较少等问题。

二、我国高校教师发展中心建设的制约因素

（一）经济发展水平的地区差异和投入差别，导致高校教师发展中心建设地区差异明显

由于近现代我国国情和世情的复杂情况，高校发展本就呈现出一定的地区间差异，受外来文化影响较大的高校教师发展中心建立较早，高校实力也比较雄厚，反之则建立较晚，实力比较薄弱；加上改革开放以来的点线面发展模式，地区经济发展差异明显，高校实力差别进一步加大；为实现国家战略需要，重点扶持而导致某一学校集聚大量优势，而一些学校备受冷落，由国家战略、经济发展限制，高校间实力本就差异明显，在现阶段为突破教师发展的瓶颈，高校教师发展中心国家重点支持差异，导致地区间差异十分明显，中西部的高校教师发展中心建设明显与东部发达地区有较大差距，西部地区的高校教师发展中心建设比较滞后，是高校教师发展中心的薄弱环节。

（二）教师教学科研任务繁重，无精力参加教师发展培训

受应试教育的影响，我国教师发展一直以来尚未突破考试这个牢笼，通过灌输实现教育这个根本方向尚未改变，教育教学难以达到百家争鸣，教师只能以学生教育为主，加上目前高校大量扩招，个别高校甚至有六七万人，有如一座小城市，大量的教师承担了巨量的科研任务或者教学任务，教师没有多余的精力参加教师培训，教师技能、教学前沿、科学前沿没有足够的时间进行了解和深入研究；有能力的教师往往因为成果丰厚而进入行政管理层，更没有时间对其他教师进行培训和引导，完全忽视了教师的发展。

（三）高校教师发展中心得不到足够重视

目前，绝大多数高校以人才引进替代现有教师再发展，意图通过短期的人才引进解决教师发展的难题，这一重视短期效益而忽视长远利益的行为，势必会导致原有教师得不到应有的重视而导致教学懒散甚至跳槽；学校不能很好地重视高校教师发展中心的发展，高校教师发展中心制度就不能很好地建立健全，已建立的也不能很好地做到理论深入，拘泥于形式和“随大流”，更不能在实践中探索适合本校实际的教师发展机制，这是已有的高校教师发展中心的突出问题。

（四）高校教育的国际接轨程度不够

在全球经济一体化下，交流是全方位、多角度的交流，不仅仅是经济，更是文化、教育、卫生等方面的广泛深入交流。现当代世界高校众多，与其他国家的校际交流必然能有效地促进国内高校的发展。我国高校在发展过程中受意识形态影响，与国际教育接轨存在一定的隔阂，加上国内高校发展的不平衡性，与国际对外交流以实力雄厚、学术底蕴深厚的高校为主，一些高校只能与其他国家的层次相当的高校建立有效的交流机制，由于国内财政支持力度有限，一些高校经费严重不足，较少甚至不能与国外高校进行有效的交流，导致实力一般和较弱的高校只能以国内学校为榜样，利用一定的政策条件建立高校教师发展中心，但不能很好地维持和保障其有序发展。

三、国际高校教师发展中心现状及经验

（一）国际高校教师发展中心发展现状

自20世纪60年代美国建立教师发展中心以来，世界各国相继建立各式各样的教师发展中心。欧美发达国家从20世纪70年代开始兴起大规模的教师发展运动，教学发展中心普遍建立。美国高校积极支持大学建立现代教师发展中心，到目前为止，78%以上的高校都建立类似教师发展中心的组织；英国的大部分高校相继成立研究教师发展的专门组织；日本通过制定相关法律法规，大力提倡高校教师发展机构化建设；加拿大、德国、丹麦等国家高校也先后建立促进教师发展的组织或教师发展机构。高校教师发展机构和组织已经成为现代高校教师发展的一项重要措施，通过教师发展中心再学习，有力地提升师资水平，提高高校教学质量，高校综合实力稳步提升。

（二）国际教师发展中心建设的经验

1. 建立适合本校情况的教师发展机构。各国根据自己的实际，相应建立起来的高校教师发展组织名称不一，有教师发展委员会、教师发展教学研究中心等，但都有一个比较明确的宗旨，即促进教师发展。各高校以教师入职培训、教学咨询、教学研究、课程设计、学生学习评估、新式教学手段推广等为发展中心的根本任务，充分考虑校情，紧抓时代潮流，力求实效，以效益效率优先，建立相应机构；实施重点学校攻关，邀请其他学校顶级人才在本校设立相关机构，对本校薄弱教师进行重点培训，重点解决本校存在的突出问题。

2. 完善教师发展中心管理制度。只有建立并完善相应的有效管理机制，才能有效地促进发展中心合理有效运作，才能促进其在运作中发展完善。在积极建立高校教师发展机构的同时，努力建立完备的管理制度，各高校既有教务处独立领导下的教师发展中心管理方式，也有学术副校长

994-2018 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

领导下的教务处、人事处共同管理的方式；在发展中心部门设置、校属部门职能、日常运作、日常考核等方面都有严格的管理制度，该独立机构有效地保证中心的运营，在校内管理下，高校还积极引进校外人士，与具有资质的公司、机构等联合设立管理机构；各高校进行有效的管理评估，尤其是重点引进第三方评估机构，对发展机构进行评估。

3. 积极引入第三方评估机构。为弥补本校人事管理下的漏洞，避免教师发展中心腐化，保证发展机构的合理有效运作，广大高校积极引入第三方评估机构对高校教师发展机构的日常管理、实际效能、价值进行定期评估，"直言不讳"地指出存在的问题，通过外部力量进行有效的监管，实现高校教师发展中心的合理高效运作。

四、国际视野下我国高校教师发展中心建设创新路径

通过对我国高校教师发展现状进行分析，我国高校教师发展中心虽然名称略有不同，但是以服务教师发展，推动高校教育稳步提升的共同职责是一致的，都是为了实现教师专业发展、职业发展。目前，在国家高度重视高校教师发展中心建设的形势下，各地相继出台大量相关政策和资金扶持，推动高校进一步跨越式发展。就我国高校教师发展中心而言，要实现跨越式发展，必须积极吸收国内外先进经验，通过有效措施缩小发展差距，同时借鉴国外第三方管理经验以及第三方评估机制，促进高校教师发展中心建设升级。

（一）以经济为手段平衡高校教师发展中心发展

针对当前各地区高校教师发展中心差异，要以国家宏观调控为手段，利用行政管理的优势，协同教育部、财政部、人力资源和社会保障部等，通过政策扶持，投入大量资金，积极支持中西部高校教师发展建设；利用政策优势引导人才向中西部流动，实现薄弱高校的人才建设发展；以优势的高校教师发展中心为模板，逐渐探索常态化的教师发展培训，为其他高校做好教师发展培训。

（二）以校情为根本建立高校教师发展中心

只有建立适合本校情况的高校教师发展中心，才能有效地促进教师发展。各高校要深入研究本校实际，重点剖析本校教师发展的不足，通过财政申请和教师发展预算，请求政府部门的有效支持；努力以本校能力突出教师为中心，探索教育教学、科研学习小组等形式的教师发展工作；积极与国内高校联合，开展形式多样的研讨会、学习班等，交流高校教师发展中心建设经验；与国家级高校教师发展中心接轨，实现校校联合，建立教师发展培训中心；建立较早的高校教师发展中心的学校积极与国际接轨，推进教师国家教育再培训、再学习。

（三）以制度为保障加强高校教师发展中心管理

要积极完善高校教师发展中心的制度建设，紧跟形势，借国家政策之东风，建立高校教师发展相关机构或部门，大力统筹发展中心建设；在实践中积极学习总结，构建发展中心建立、实施、监管、评估一体化的管理制度；成立相关机构对发展中心进行日常运作管理，实行责任制，落实相关负责人责任；借鉴陕西省高校教师发展中心管理经验，建立完备的高校教师发展中心考核机制，以数据为重要指标，以规划教师发展、教师发展研究、教师培养培训、资源平台建设、研讨与交流、咨询服务等为目标，进行定期不定期考核；落实相关教育监管机构责任，统筹各地高校教师发展中心建设和管理，力求发展均衡，保证差距在合理区间。

（四）积极引入第三方评估机构进行评估

要努力加强与国外高校教师发展中心的交流，通过具体责任和具体监管，落实运作机构的正常发展，积极探索第三方管理机制，通过市场规则来促进教师发展中心建设，实现教师发展和市场经济的利益最大化；建立"与时俱进"的发展中心评估机制，完善本校自查相关评估体制和评估标准，完善第三方机构的评估体系和评估标准，以"有据可依，有据可查"，避免评估漏洞的存在；积极引入第三方评估平台，切实指定或邀请能力突出、信誉优良的评估平台，以公平公正公开的原则，通过合理有效的评估机制和监督监管，促进高校教师发展中心合理高效运作。

参考文献：

[1] 董汝萍.提高教育质量视域下的高校教师发展中心建设[J].继续教育研究，2016(1)：83-85.

[2] 李小娃.高校教师发展中心建设的制度逻辑和理论内涵[J].中国高教研究，2012(12)：69-72.

[3] 宋　强.国际视野下高校文科教师科研动力及引导机制[J].东北师大学报：哲学社会科学版，2015(5)：216-220.

[4] 余娟清.基于专业发展的高校教师发展中心建设的思考[J].福州大学学报：哲学社会科学版，2013(6)：101-104.

【基金项目：淮阴工学院教育教学研究课题"应用型本科院校青年教师教学能力评价与提升路径研究"（编号：JYC201330）】

【蒋红玲：淮阴工学院教师教学发展中心助理研究员，硕士，主要从事教师教学能力发展研究】

994-2018 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net