

# 天津中德应用技术大学 教师发展中心建设实践案例

■ 天津/范霖君

**摘要：**分析天津中德应用技术大学教师发展中心建设的五大支撑体系，包括新教师培养与成长跟踪、教师教学与科研指导、教师交流与研讨学习、教师规划与培训保障、教师情感咨询与疏导服务，总结了关注教师发展差异性需求、教师参与度和自觉性不高等不足，提出重视教师自主发展意识的培养、增加高校之间交流学习形成合作联盟的建议。

**关键词：**教师发展中心；体系建构；问题；建议

DOI:10.16517/j.cnki.cn12-1034/f.2019.04.048

## 一、“中心”体系建构

2014年10月，天津中德应用技术大学启动“教师发展中心”（以下简称“中心”）建设计划，2015年7月“中心”成立。“中心”以提升教学质量、推动科学研究、优化社会服务为宗旨，构建新教师培养与成长跟踪、教师教学与科研指导、教师交流与研讨学习、教师规划与培训保障、教师情感咨询与疏导服务五大支撑体系并开展相关工作，为教师提供培训、研究、指导、交流、咨询的平台。

### （一）构建五大支撑体系，促进教师专业发展

#### 1. 构建教师教学与科研指导体系

（1）开展“菜单式”课程培训。“菜单式”培训由教学基本功、课程建设、科学研究、赛项及实训基地、职业发展、重大项目进展、前沿科普7大模块39个专题培训组成，采取“轮训”形式，教师须两年内完成培训系列课程。

（2）开展专项培训。“中心”面向中青年教师开展“高等（职业）教育学”“心理学”专项培训。“高等教育学”专项培训由高等（职业）教育学原理、教育管理、教育科学研究方法、现代教育技术发展与应用4大模块组成。“心理学”由普通心理学、教育心理学、心理学与工作、EAP与教师心理健康4大模块组成。

（3）开设名师讲座。名师由专业带头人、校外客座教授、外籍专家组建，每次确定一个专业教学研究主题，传播先进的教育思想、教学方法、学习方法，推广先进教学经验和教学成果，介绍行业、企业的新技术、新产品。

#### 2. 构建新教师培养与成长跟踪体系

（1）建立新教师导师制度。中德各学院为每位新教师指定一名导师，由导师指导新教师授课，与新教师共享教学计划、教案、课件等内容，导师对新教师的培养与帮助纳入专业（学科）带头人考核体系。

（2）开展微课教学实践。“中心”每年对教师开展微课设计大赛，提升教师信息化教育教学能力，推进学科与信息技术的深度融合。教师在微格教学室进行演练，指导专家和新教师共同观看实况录像，通过自我分析、指导专家及评教教师评议，明确需要改进的问题。

（3）建立新教师教学成长影像资料库。“中心”为新入职教师提供两次（说课大赛一次、授课一次）教学过程拍摄，建立新教师教学成长影像资料库。组织专业（学科）带头人、督学专家进行网络评议，并将意见反馈给相关教师，帮助教师改进教学策略，提高课堂教学效果。

#### 3. 构建教师交流与研讨学习体系

（1）举办教学沙龙活动。“中心”面向全校教师，采用引导式、研讨式等交流方法，组织教师围绕教学工作、团队建设、专业建设、教学科研等方面，通过小组讨论、案例分析、观摩教学等活动形式，进行阅读、交流，鼓励发表独立见解。激发教师教学、科研灵感，逐步形成互学互促专业群体。

（2）开设资源展示共享栏目。将“菜单式”培训、专项培训和承德分校师资集中培训等活动的演示文稿全部放到中心门户网站下载中心模块下，整合优质教学资源，为教师提供在线学习平台，形成共享机制。

#### 4. 构建教师规划与培训保障体系

（1）指导教师职业生涯规划。“中心”针对不同职业阶段教师的需求、特点分别开展专题培训。如：针对新入职教师，开设“职业心态建设”专题培训；针对在岗教师，开设“教职工职业发展路径及聘期目标管理”专题培训；针对专业技术人员，开设职称评审专题培训。

（2）实施教师职业能力培训。“中心”每年开展新聘教师入职培训、青年骨干教师专业培训，形成多层次的教师教学培训体系，促进教师教学能力的提升。

#### 5. 构建教师情感咨询与疏导服务体系

(1)建立教师情感、困惑问题疏导室。“中心”特邀有经验的心理专家每周为教师进行心理健康咨询、指导。

(2)设立教师咨询信箱。“中心”设立教师电子信箱,及时了解教师在工作和生活中存在的困难,倾听广大教师的心声与意愿<sup>[1]</sup>。

(3)建立教师情感宣泄室。与中德心理咨询中心共同建立情感宣泄室,消除教师因压力引起的心理问题。

(二)服务学校重大援建项目,促进师资共同提升

1.承德分校师资集中培训

落实《天津市教委承德市人民政府关于对口支援建设高等职业院校框架协议》,着眼传承中德精神、发扬中德特色、传授中德模式,“中心”连续两个学期对承德分校师资开展为期16周共计32个专题的集中培训。

2.中柬澜湄项目英语和专业培训

“中心”结合学校服务国家“一带一路”的“澜湄项目”工作方案,选派应用外国语学院2名英语教师对拟派赴澜湄职业技术培训中心的首批11位教师进行为期144学时的英语专项培训。

(三)硬软件支撑,保障中心高效运行

1.教师发展中心硬件支撑和服务平台

“中心”由微格教学室、资料室、培训讲习室等六个功能室组成。可对培训内容进行实时录播,与其他教室实现画面同步互联、数据同步共享。还可以进行微课录制,为专家指导、点评提供依据。

2.搭建教师发展中心公共服务平台

建立天津中德应用技术大学教师发展中心门户网站和天津中德教师发展中心微信公众平台。门户网站使教师及时了解“中心”发布的信息,获取各种学习资料,参与“中心”的各项活动。微信公众平台对“中心”进行宣传的同时,使教师及时与“中心”开展互动。

## 二、“中心”的成效与作用

(一)校本培训内容丰富,教师综合素质显著提升

“中心”围绕服务学校教育教学改革发展和教师终身职业能力发展大局服务,在教学培训、教学研究、课程改革、教师教学能力提升、教学资源建设等方面开展系列活动,使得教师整体的专业能力有了较大提升,已成为中德“品牌”工程之一。

参考文献:

[1]孔德颖.高等职业院校教师发展中心核心职能探究[J].文教资料,2016(3):116-117,125.

[2]宋立华.提高大学教师教学发展中心工作成效的“四策略”[J].中国高等教育,2017(7):51-53.

作者简介:范霖君,天津中德应用技术大学人力资源处人才发展与人事管理科科长,讲师,硕士研究生,研究方向为师资队伍建设和教师发展、计算机与信息系统。

编辑 侯金莉

(二)探索应用型大学教师成长路径取得成果

2017年,“中心”设立了“创新思维研究院”,申请并开展“应用技术大学教师发展中心核心功能与运行机制研究与实践”“天津中德应用技术大学师资队伍建设研究”“基于协同创新的应用型高校师资队伍建设研究”等省部级、局级研究课题,取得了阶段性成果。

(三)立足开放和创新,积极输出成功经验

“中心”成立以来接待学访50余次,与学访单位就中心组织架构、运行机制和培训内容等进行了交流,输出了成功经验。同时接受校外教师研修和培训,系统地培训中德的特色教育教学标准和管理体系,极大地满足了承德技师学院教师的培训需求,对促进京津冀教师一体化建设起到了积极促进作用。

## 三、“中心”存在的问题

(一)关注教师发展差异性需求不够

“中心”开展的活动还在探索和总结经验的阶段,现有的“菜单式”培训和专题培训基本上面向全体教师,还没有区分理工、人文或基础课教师的不同需求。

(二)教师参与度和自觉性不高

有些老教师自我发展诉求已不强烈,参与培训有完成任务的心态,缺少主动性。因此如何激发教师自主发展意识,充分利用“中心”平台积极参与、自觉参与,是当前迫切需要解决的问题。

## 四、“中心”发展的建议

(一)重视教师自主发展意识的培养

现实中教师往往缺乏个体发展的自主性,处于“被发展”的窘境。因此,“中心”要重视教师自主发展意识的培养,开发其自主发展的能力,用“他主”来促进教师“自主”的发展,追求“他主”和“自主”相契合的教师发展之路,帮助教师成为自身专业发展中的自己<sup>[2]</sup>。

(二)增加高校间交流学习,形成合作联盟

加强与其他高校的沟通与交流,汲取其他高校在教师发展中的经验,可以与区域内高校教师发展中心结成合作联盟,依托先进的信息技术构建教学资源共享平台,或者通过开展远程教育、建立网络学习项目等多种方式,实现资源共享、培训共有、经验相互交流借鉴等,使教师站到更高的平台,拥有更广阔的视野。■