

高校教师发展中心的建设历程与策略研究

李欣

(郑州工程技术学院,河南 郑州 450044)

摘要:教师发展中心是以教师为服务对象,以促进教师发展为目标,不断提升高校办学水平,提高人才培养质量的基础平台,在高校内涵建设中具有重要地位和作用。因建设时间短等因素,我国高校教师发展中心普遍存在建制不完备,职能不明晰;运行机制不够健全,协作机制不成熟;行政化思维严重,服务意识不强;教学主体地位不明确,教师发展制度不完;工作内容缺乏特色,活动创新性不足等问题。高校需进一步坚持专业化发展道路,完善职能建制;坚持协作共享原则,健全运行机制;坚持教学科研协调,完善教师发展制度;坚持创新引领,开发特色教师发展项目;坚持创新引领,开发特色教师发展项目,建实建强教师发展中心,促进学校高质量发展。

关键词:教师发展中心;建设历程;策略

中图分类号:G645.1 **文献标识码:**A **文章编号:**1671-9824(2023)01-0138-04

教师是高校的立校之本、兴教之源,教师队伍建设水平的高低与高校办学水平、人才培养质量等息息相关。党的十八大以来,全国各高校认真贯彻落实习近平总书记关于高等教育的重要论述和指示精神,以教师发展中心建设为抓手,不断提升高校教师队伍的综合素质和教育教学水平,对我国高等教育的高质量发展起到了积极的推动作用。2020年12月,教育部等六部门联合下发了《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》,为新时代各高校如何加强教师队伍建设、推动教育教学改革、提升人才培养质量指明了方向,也为推进我国高等教育事业高质量发展提供了政策保障。我国高校的教师发展中心建设起步较晚,存在诸多问题与难点,如:教师发展理念不统一、青年教师占比较大、人才更易流失等。如何建实建强教师发展中心,健全体制职能,发挥平台作用,增强教师发展效能,已成为各高校教师队伍建设及教育教学改革的重要任务。

一、高校教师发展中心的内涵和建设意义

(一) 高校教师发展中心的基本内涵

“教师发展中心”最早起源于美国,有专门的办公经费支持,以高校教师发展为目标,提升职业能力的组织机构。具体来讲,教师发展中心是以教师为服务对象,以促进教师发展为目标,在教育行政主管部门的指导下,根据高校自身发展需要,由高校自主建立并负责运行的内设机构。教师发展中心主要以青年教师以及在发展过程中存在困难、需要咨询和解决的教师为主,是兼具学术性、专业性、服务性的组织机构。

(二) 高校教师发展中心的历史脉络

1. 国外高校教师发展中心的建设历程

20世纪50年代,美国已经开始关注教师发展的问题,并实施了教师发展中心项目的建设。学者Sorcicelli依据不同时期美国高校对教师发展方向及重点的差异,将教师发展中心的建设进程分为以下五个阶段^[1-2]。

(1) 科研者阶段(20世纪50年代—60年代初

收稿日期:2022-10-11

基金项目:2021年度河南省高等教育教学改革研究与实践项目“以教学能力提升为导向的地方应用型本科高校教师教学发展中心运行机制研究”(2021SJGLX294)。

作者简介:李欣(1964—),女,河南武陟人,硕士,教授,研究方向:高等教育、中国传统文化。

期),美国高校优厚的薪酬和自由的工作氛围吸引世界各国大批优秀科研人才前来任教,该时期高校教师发展注重的是专业领域的科研实力,而非传授知识的教学能力。

(2)教学者阶段(20世纪60年代中后期—70年代),各高校受学生人数暴增、差异化、多元化以及战后经济危机的影响,无法投入巨额财力另聘高水平教学型教师,教师发展的重心逐步转移至提升现有教师的教学能力。

(3)发展者阶段(20世纪80年代),为解决教学项目单一、教学质量不高、专业化的讲述难以理解等问题,各高校教师发展中心开始关注教师的全面发展。

(4)学习者阶段(20世纪90年代),为有效提升教育教学质量,逐步从“教师教学为中心”向“学生学习为中心”转变,重点以“学生自主学习能力提升”为目标开展教师培训,教师角色也由“教学过程的主导者”演变为“学生学习的引导者”。

(5)协调者阶段(21世纪以来),面对日益变化的形势和环境,教师不仅是知识的传授者和科研探索者,还是各种教学、学术资源协调者和环境的创设者,高校教师发展中心在提升教师教学和科研能力的同时,还要为教师视野的拓展、新形势的适应等提供更多的资源和环境支持。

2. 我国高校教师发展中心的建设历程

从新中国成立以来,我国高校教师的发展主要分为以下六个阶段^[3]。

(1)初步发展阶段(1949年—1965年),新中国百废待兴,国家高度重视高校教师的发展,借鉴“苏联模式”进行了全国高校院系设置的调整,初步建立了高校教师队伍,高校师资力量迅速增加了7倍之多。

(2)发展停滞阶段(1966年—1976年),受当时形势影响,国家发布的各类教师发展政策被取消,高校学生和教师数量急剧下降,教师发展进入停滞期。

(3)恢复发展阶段(1977年—1999年),教育主管部门为恢复高等教育的发展活力,出台一系列政策、条例、通知,大大提升了我国高校教师教学、科研的积极性。国家及地方也相继成立了相应的高校教师培训机构,如清华大学于1998年设立的教学研究与培训中心,是国内首家高校教师发展中心。

(4)理论探索阶段(2000年—2010年),高校扩招政策造成师生比急剧下降,教师面对不同地区、民族、宗教的学生,在教学内容、授课方式等方

面的问题逐渐凸显,探索教师发展理论迫在眉睫,此时已有以北京大学为代表的数十所高校建立了教师发展中心,其工作重点在于理论探索。

(5)探索实践阶段(2011年—2012年),在教育主管部门的引导下,各高校在探索教师发展理论的同时,积极开展实践,2012年3月教育部出台了《关于全面提高高等教育质量的若干意见》,对高校设立教师发展中心的意义进行了明确,支持建立一定数量的国家级示范中心,教师发展中心建设上升至国家层面。

(6)协同发展阶段(2013年至今),2013年,教育部举办了第一届国家级教师教学示范中心交流研讨班,教师发展中心的协同发展成为各高校关注的焦点,同年成立了“两岸四地高校教学发展网络”。2018年1月,教育部出台了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,这些都体现了我国对高校教师队伍发展建设的高度重视,并以此为契机促使各高校教师发展中心协同发展。

(三)高校教师发展中心的建设意义

1. 教师发展中心已成为高校教师队伍建设的重要基地

自2011年我国教师发展中心被明确提出的十余年来,在各级示范中心的辐射带动下,各高校教师发展中心建设持续跟进,在借鉴国家级示范中心建设经验的同时,也开始探索各自的建设路径和模式^[4-5]。经过十余年的理论研究与实践探索,教师发展中心已成为提升高校办学水平、提高人才培养质量的重要基地,其重要性不断被强化。

2. 教师发展中心在高校内涵建设中具有重要地位

随着我国高校分类发展的不断推进,人才培养质量已成为高校内涵发展的核心^[6]。新建本科院校占据我国高校的半壁江山,其教师队伍的建设水平难以达到转型发展的要求,教师发展中心作为推动教师发展、提高人才培养质量的新型组织,其地位和作用不断得到加强。首先,教师发展中心作为教师发展、成长的助力站,能够显著提升教师专业能力和综合素质,增强教师对学校的认同感和归属感。其次,通过培育高质量的教学科研团队以及人才梯队,可以有效缓解人才流失带来的现实问题。再次,通过人才平台建设,为教师成长发展提供政策和环境支持,能够提升学校对高层次人才的吸引力。最后,促进教师的多样性与专业性发展,满足新时代背景下高等教育对教师队伍的新要求。

二、我国高校教师发展中心存在的问题分析

我国高校教师发展中心的持续建设,有效推动

了高校教师特别是青年教师综合素质和专业技能的提升。但是,在新的形势下,高校教师发展中心也存在一些问题,与设立的初衷、教师的期望、学生的要求仍有一定差距。

(一) 建制不完备, 职能不明晰

大多高校教师发展中心建制不完备,主要作为内设机构挂靠的人事处等行政职能部门,只有少数高校对教师发展中心作为独立机构进行单独设置。教师发展中心挂靠在其他部门,势必出现其地位不突出、职能不清晰、权限不分明、工作难开展的现象,致使效率低下,难以达到教师发展的期望目标。大多数高校教师发展中心专职人员配备不足,博士学位人才缺,具有教育学背景的人员少。目前看,高校教师发展中心大多以承接本校新进教师岗前培训为主,对于教师专业能力开发、职业能力提升、职业生涯规划等方面的培训及研究较少,普遍缺乏专业性。

(二) 运行机制不够健全, 协作机制不成熟

充裕的资金支持是教师发展中心运行的保障,通过调研发现,有些中心没有专项运行经费,研究及培训资金支持不足,尤其是大多新建本科高校受经费和资源紧张的影响,对于教师发展中心的资金投入更少,没有专用研究和培训场地,现代化教学设备不足,难以维持培训活动的正常开展。有些教师发展中心的事项虽然与教务处、人事处、二级学院等职能部门联系密切,但未能形成良性协同机制,制约了教师发展中心职能的发挥。此外,现有高校教师发展中心大多以本校教师为服务对象,辐射区域内其他高校的能力较弱,各高校教师发展中心之间的协作机制尚未成熟,组织的联盟活动开展较少,资源共享程度不高,资源共享利用率低。

(三) 行政化思维严重, 服务意识不强

目前各高校的组织结构基本按照行政组织结构的模式设置,行政管理色彩浓重。教师发展中心作为学校行政直属机构,其管理职能较强,行政化思维严重,服务意识薄弱。教师发展中心多以年轻行政人员为主,一线教学、科研工作经验不足,对教师在发展成长过程中的实际需求不够了解,很难提供切实有效的咨询和培训服务。此外,教师发展中心浓重的行政管理色彩,造成青年教师对该机构存在敬畏之心,拉开了一定的心理距离,导致其参与中心活动的主动性不强。

(四) 教学主体地位不明确, 教师发展制度不完善

长期以来,我国高校综合排名、学科专业评估、社会影响力评价等更多依据科研指标和产出,教学

指标占比偏低,教学主体地位弱化,加之现行职称评定、评奖评优、职务晋升等评审导向,致使教师“重科研、轻教学”现象较为明显。部分高校教师发展中心建设起步较晚,促进教师发展的制度体系不健全,教师职业规划不清晰,致使教师参与培训学习的积极性不高。多数教师发展中心受众对象小,仅关注新教师及青年教师的发展,还未将全体教师纳入培训服务范围。

(五) 工作内容缺乏特色, 活动创新性不足

高校教师发展中心通常开展新引进教师入职培训、青年教师职业技能提升、双师素质提高等传统工作内容活动,无法满足针对高校教师专业化、个性化的活动需求,没有基于本校发展定位进行特色品牌培训课程开发,培训活动基本都是理论培训,没有形成实践与反馈的闭环。部分工作人员对教师发展中心的背景、必要性及重要性认识不到位,甚至认为教师发展是教师个人的事情,在工作思路上缺乏创新思维与服务意识。

三、我国高校教师发展中心建设的对策建议

(一) 坚持专业化发展道路, 完善职能建制

作为一个致力于促进教师专业能力提升的专门机构,高校教师发展中心应坚持专业化发展道路,不断完善职能建制。首先,逐渐弱化行政思维,把促进教师发展作为首要任务,真正站在服务教师的角度厘清自身职能,基于学校教师队伍的现状特征明晰自身定位,聚焦教师个体的需求,努力营造追求教学卓越的文化氛围,促进教师全面发展。其次,完善教师发展组织体系,构建以“学校引导、学院落实、系室实施”的三级教师发展服务支持体系,不同层级发挥各自职能,实现对教师发展的全员、全要素、全过程的支持和服务。最后,构建一支多学科融合、专兼结合的高水平专业化教师培训队伍,努力践行“四有好老师”的标准,使教师发展中心实现专业建设、科学管理、服务高效。

(二) 坚持协作共享原则, 健全运行机制

国内高校经费预算有限,很难投入大量资金大规模建设教师发展中心,通常整合校内几个部门的职能和资源建立一个专门化运行机构,在人力、物力、财力及政策方面形成合力,才能实现教师发展中心高质量建设的目标。一些新建本科高校教师队伍整体水平偏弱,缺少高层次专家及优质教师培训资源,因此要加强学习国家级、省级教师发展示范中心的建设经验,积极参与区域教师发展联盟、高校教师发展研究会等的交流、合作,利用“互联

网+培训”的现代化信息技术,建立区域内及跨区域教师发展中心的共建共享机制,实现优质课程资源、高层次专家的共享,推动教师发展中心更加高效、便捷地运行。高校应在增加校内经费总预算的基础上,积极拓展校友资助、社会资助、校企共建等经费来源渠道,加大教师发展中心建设的资金保障。

(三) 坚持管理服务结合,强化全面服务意识

高校教师发展中心兼具管理和服务职能,高校要协调统筹,整合管理和两方的优势资源,协同促进教师发展中心建设。管理职能在于协同,即相互协调、共同作用,在共同事项上形成利益共同体,促进共同目标的实现。教师发展中心整合多方面资源、协同各部门优势,实现“多元参与、互相配合”,共同促进教师发展。一方面协同学校人事、教务、科技、财务、评估督导等职能部门,另一方面协同二级学院、系室等基层教学组织,形成“多方联动、上下贯通”的教师发展规划、运行、评价及保障的管理机制。新时代背景下,教师发展中心的服务职能在于提升,提升教师的教学技能、专业能力及职业归属感。高校教师发展中心服务的教师发展应该是全面、充分、多维的发展,包括个人的专业发展、自我价值的认知和实现、职业信念和职业规划的目标达成,从微观到宏观为教师发展构筑平台和路径。

(四) 坚持教学科研协调,完善教师发展制度

教学和科研是教师发展的两翼,是密不可分、相互促进的共同体,坚持教学科研协调发展是解决教师所有发展问题的关键所在。教育主管部门要做好促进教师发展的顶层设计,通过政策支持、项目设置、经费投入等措施,促使高校教师协调发展。各高校要明确立德树人根本任务,突出人才培养工作的主体地位,制定促进教师发展的长效机制,建设全方位的评价体系,在教师考核评价中强化对教师发展的要求,平衡教学和科研的权重,推动教师工作思路的转变。教师发展中心要发挥政策激励和导向作用,完善教师发展制度,制定教师访学、进修、企业锻炼等教师发展制度,完善高校各级各类奖评制度,引导教师树立终身学习和发展的理念,科学做好职业生涯发展规划,在教学上不断创新、

追求卓越。

(五) 坚持创新引领,开发特色教师发展项目

高校教师发展中心要以本校的办学定位、办学特色、发展目标为依据,坚持“教师为本、服务为先、创新引领”的工作理念,开发契合本校实际的特色项目和培训模块,满足教师全面发展的需要,增强培训效果和提升中心运行成效。要创新工作方式,比如以“主题工作坊”的形式满足教师发展需求,提供“职业经历交流、专业成长经验分享、职业发展规划案例研讨”的平台,为不同成长阶段的教师设计个性化的职业发展规划和途径。再如增加新教师联谊会、主题午餐会等别出心裁的交流方式,提高教师参与培训的主动性和体验感,把教师发展项目做实、做优、做强。

四、结语

新时代高校教师肩负着为党育人、为国育才的伟大历史使命,教师发展中心作为高校教师能力提升的平台,在教师队伍建设中具有至关重要的作用。为此,高校应该立足实际,建实建强教师发展中心,明确发展定位,完善体制职能,聚焦教师的发展,着力提升服务能力,在高校的内涵建设和高质量发展中凸显其价值和作用。

参考文献:

- [1] 刘娟, 葛群高, 葛倚汀等. 中美高校教师发展中心的比较分析[J]. 新西部(理论版), 2017(1): 102-103, 123.
- [2] 洪亚群, 刘思序. 中美高校教师发展中心初探[J]. 湖北中医杂志, 2021, 43(12): 59-62.
- [3] 权灵通, 何红中. 我国高校教师发展中心的建设历程与评价[J]. 高教探索, 2016(5): 118-123.
- [4] 王晋, 刘赛楠, 王丹丰. 大学教师发展中心: 结构功能、发展困境和变革方向[J]. 当代教师教育, 2021, 14(3): 43-48.
- [5] 康世宁. 中美高校教师发展中心建设的比较研究: 以美国密歇根大学学习与教学研究中心为例[J]. 现代教育技术杂志, 2019, 29(11): 60-66.
- [6] 牟雨婷. 新建本科高校教师发展中心内涵建设研究[J]. 科技教育, 2021(18): 126-132.

责任编辑: 宁智沛