

高校教师发展中心的历史脉络与发展趋势

阙璧君¹,林夏竹²

(1.福州大学 党委组织部,福建 福州 350108;2.龙岩学院 经济与管理学院,福建 龙岩 364000)

摘要: 新时代新形势下高校教师“立德树人”根本任务更加突出,对教师师德师风和综合素质能力提出了更高要求,教师发展中心的方向和目标任务更加明确。基于对我国高校教师发展中心历史脉络的梳理,分析现阶段高校教师发展中心存在的主要问题和困难,同时借鉴国外特别是美国高校教师发展中心的运作经验和模式,结合我国实际,提出探索推进新时代高校教师发展中心的新路径、新措施。

关键词: 高校;教师发展中心;历史脉络;路径建议

中图分类号: J60-4; G434

文献标识码: A

文章编号: 2095-7114(2021)04-0103-05

DOI:10.16007/j.cnki.issn2095-7114.2021.04.019

教师是立教之本,兴教之源。高校教师队伍素质和水平直接决定着大学办学水准和人才培养质量。党的十八大以来,各级教育部门坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,认真贯彻落实习近平关于高等教育的系列重要论述和指示精神,坚持把“推动高校普遍建立教师教学发展中心,重点支持建设一批国家级教师教学发展示范中心”^[1]作为提高教师专业素质能力的重要抓手。2020年12月,教育部、中央组织部、财政部等六部门联合出台《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》,明确要求:“夯实高校教育发展支持服务体系。统筹教师研修、职业发展咨询、教育教学指导、学术发展、学习资源服务等职能,建强建实教育发展中心等平台,健全教师发展组织体系。高校要加强教师发展工作和人员专业化建设,加大教师发展的人员、资金、场地等资源投入,推动建设各级示范性教师发展中心。”^[2]这些重要要求和指导意见,为加强新时代高校教师队伍建设的改革提供了重要方向和思路,也为当前如何更好推进教师发展、教育教学改革和提升高校人才培养质量提供了重要政治保障。

一、我国高校教师发展中心发展历史脉络

(一)本质内涵

高校教师队伍是高校实现人才培养、科学研究、文化传承和服务地方的主力军。高校教师的全面发展,是推动高校职能、办学宗旨目标实现的重要手段。教师发展中心,正是承担如何推动教师专业发展、能力提升的重要机构和平台。教师发展中心,也称为“教师教学发展中心”,是“有专门的经费,以高校教师教学发展为优先事项,帮助获取更加广泛教学知识的组织机构”^[3]。1991年美国教育联合会(ENA)发表《大学教师发展:国力的提升》报告,该报告认为,大学教师发展包含四个层次,即教学发展、专业发展、组织发展和个人发展^{[4][P420]}。这一观点,比较科学地界定了教师发展的内涵与外延,认为高校教师发展实际上是个体与组织、教学与研究的有机统一体。在我国,教师发展中心主要是根据高校办学宗旨、办学目标、办学任务,围绕教师发

[收稿日期] 2021-09-27

[作者简介] 1. 阙璧君(1982-),女,福建省永安市人,福州大学党委组织部副研究员;

2. 林夏竹(1982-),男,福建省泉州市人,龙岩学院经济与管理学院副教授,博士。

展、教师培养规律,为教师教育教学和教学研究提供专业化、科学化服务的内设机构,兼顾学术与行政双重职能。

(二)历史脉络

二战之后,美国高校对科学研究职能越加重视,而教学研究、教学质量随之出现滑坡现象,“婴儿潮”一代的学生纷纷进入大学校园,美国高校学生数量的剧增与教育质量的供需矛盾日益突显。1962年,密歇根大学建立了全美乃至全世界第一个专门性的高校教师发展中心——密歇根大学学习与教学研究中心(Center for Research on Learning and Teaching)^[5]。之后,各大高校积极探索创建,注重提升教师发展能力,提升教学质量。经过近半个多世纪的探索、发展与提升,美国教师教学发展中心已经成为推动和提升当地高等教育质量和水平的重要力量。实践证明,美国教师教学发展中心雨后春笋般的发展,有利地推动当时高校教育教学改革,让更多高校更加科学、客观、公正地面对出现的新问题新现象,更加精准地制定改革措施,不断提升教育教学效果。

我国高等教育从1999年大规模扩招后,与美国在二十世纪六十年代的高等教育情况相似,师生比严重失衡,高校教学质量远不能满足学生对高等教育的期望与需求,政府、社会、高校对教师发展的密切关注随之提上议程。概括地说,可大体分为四个阶段:

1. 萌芽阶段(1998年以前)。二十世纪五十年代,国内各地建立了一系列教研室,是最早的教师发展机构,也可以说是现在教师发展中心的最早雏形,其职能与目前的教师发展中心类似。直至二十世纪末,高校教研室的一些功能逐渐又分布到各内设机构中,受人力、物力、财力等因素影响,教研室作用和地位逐步下降并淡出教师视野^[6]。

2. 起步阶段(1998年至2011年)。面对高校教师队伍数量与质量的双重难题,一些高校自发开始创新性探索,自主成立内部教师发展性质的专门机构。清华大学于1998年成立了教学研究与培训中心。自此,国内高校大学教师自主培训培养开始登上历史舞台。随后,北京大学、西南财经大学、中国海洋大学等十五所高校陆续建立了类似机构。机构名称设置多数称“教师发展中心”和“教师教学发展中心”,核心宗旨大都是服务教学,提升教师教学水平。

3. 发展阶段(2011年至2013年)。这一阶段重点是国家政策的大力支持和引导,有力推动高教教师发展中心迅速健康发展。2011年,教育部审时度势,明确提出“引导高校建立适合自身特色的教师教学发展中心……满足教师个性化专业发展和人才培养特色的需要”。随后,2012年又确定“重点支持一批国家级教师发展中心”,厦门大学教师发展中心等三十个国家级教师发展中心正式获批。在国家政策和国家力量的正式支持和鼓励下,教师发展中心得到迅猛发展。截止目前,全国高校建立或筹建的教师发展中心达百余个,高校教师发展中心建设“加强版”已从国家意识转化为高校的实际行动。高校教师发展中心成为推动大学教师教学能力提升、教师个人发展和教育教学改革的重要力量。

4. 深化阶段(2013年至今)。这一阶段重点探索如何推动教师发展中心内涵提升、质量提升。国内教师发展中心数量经过几年突飞猛进发展后,如何进一步提升教师发展的质量和效率,如何进一步创新教师发展的方式方法,推动教师更好、更快适应新时代学生对知识技术的新要求,成为高校教师发展中心必须正视和面对的新课题新任务。教育部、厦门大学、西北地区等多次召开研讨会,进一步深层次研究教师发展面临的困难和路径,各界从对教师发展中心数量上的关注转移到内涵建设和质量的提升上,期望教师发展机构能够从本质上让教师回归“立德树人”的本质,更好培养培育符合社会主义现代化建设需求的人才。

二、存在问题与困难分析

我国高校教师发展中心的快速发展,体现了国家和社会对教师立德树人这一根本任务的高度重视,有效推动了大部分教师特别是新任高校教师在职业适应性和专业性方面的养成,提升了教师的专业技能和教学水平。但是,调研也发现,在新形势下教师发展机构的设立与举办初衷、与教师的期望、与学生对教师教育教学水平的期望仍有差距。

(一)大部分机构职能界限不够清晰,影响运作效率

从机构设置上看,我国高校发展中心大致分为两类:一种是校直属机构,如北京大学教师教学发展中心、南开大学教师发展中心;一种是挂靠附属机构,主要依托或挂靠于学校教务处、人事处、党委教师工作部等部门。一般采用专兼职,或专家与行政管理人员配置。其功能定位主要包括教学咨询、教师培训、教学改革、教学研究、教学质量评估、提供优质教学资源、承担区域内教师发展中心建设,发挥“中心”示范、辐射、引领作用^[7]。正是这样一种机构性质,因其总要附属于某类机构或是与其他机构的职能定位总会出现交叉不清的现象,以致于在实际操作时,总会受制于所属部门的职能权限或其他部门业务职能的限制,很难能够全方位多角度来考虑教师的全面发展问题。比如福建L学院,其教师发展中心挂靠在人事处,人事处又承担师资培训、师资能力提升等业务内容,存在业务重复、职责不清现象。

(二)机构的教研性与专业性仍然比较缺乏,影响专业性服务的有效供给

为高校教师教学中产生的问题、需求提供专业服务,是教师发展中心的核心任务,也是高校教师教学发展中心发展的动力源泉。但从实际作用来看,我国的高校教师教学发展中心缺乏教研学术性与专业性服务。一方面,现阶段我国大学的考评体制“重研轻教”“重结果轻过程”导致对一些高校对教师发展主观能动性不足、客观执行力都大打折扣,最终会导致中心建设的目标、性质、发展方向与最初的设想差距甚至大。

另一方面,从现有教师发展机构人员队伍来看,八成以上的中心工作人员为行政人员兼职或身兼数职,专业研究人员很少,中心工作方式也多是行政化。由此,中心工作多以承接教务处和人事处的行政命令与政策命令为主,多地表现为行政性而缺少专业性。再者,从提供现有服务来看,多数教师发展中心侧重提供咨询性服务,集中为教学技能竞赛、专题讲座、教师培训,鲜有开展专家评估、教学指导等工作,对于如何真正提高教师教学技能技术和方法缺乏专业规划、思考和指导。比如福建M高校的教师发展中心,主要业务就是开展不同教师的能力提升和专业培训工作,因人少事多也无暇顾及不同教师的长期性和可持续性发展。

(三)教师发展的政策体系还不够健全,影响教师发展的长期性和可持续性

从2012年我国开启高校教师教学发展中心建设到现在将近十年时间,像《关于启动国家级教师教学发展示范中心建设工作的通知》这一类的指导文件屈指可数,各省市和高校从政策层面或顶层设计上也缺乏专门制定推动教师发展的规范性文件。因此,许多高校教师教学发展中心多是“自己摸着石头过河”,导致对教学提升能力的作用小、教师参与度有限、感召力不足、对内对外的交流服务意识也不足。教师发展相关政策、制度的修订、补充和完善,已经迫在眉睫,迫切要求给未来教师的内涵式发展一个更加良好的制度环境和政策空间。

三、加快我国教师发展中心内涵式发展的路径建议

教育大计,教师为本。以习近平同志为核心的党中央高度重视高校教师队伍建设,强调“高校教师要坚持教育者先受教育”“坚持教书和育人相统一,坚持言传和身教相统一,坚持潜心问道和关注社会相统一,坚持学术自由和学术规范相统一,引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教”^[8]。应该说,我国大学教师发展中心的设立和发展,是国家和社会经济发展需求、学生和家长期盼、教育教学、立德树人必然过程、是时代发展的一个历史阶段、也是未来高校发展的方向和发展潜能。重点要进一步完善教师发展的制度体系,明确发展定位和职能,围绕内涵式发展目标和立德树人的根本任务,走出一条具有新时代中国特色社会主义的高校教师发展之路。

(一)加大对高校教师发展的政策支持

目前,教育部已经出台专门政策文件,对教师发展的宗旨、目标任务、平台、待遇保障等都提出了具体的意见。对于高校教师发展机构来说,如何来建设、如何推动,至上而下还缺少具体的实施方案或有效办法,应该进一步立足各地教师发展实际需求,避免“单打独斗”,要通过一系列的措施纵向畅通、横向协同,因地制宜、协调配合制定符合当地高校教师发展的政策措施。比如在制定师资发展规划时,可将教师发展作为专门章节加以详述,科学谋划和确立五年教师发展的重要项目和计划。再如,针对“教、研、党”三者独立运作的现

实,要进行统一部署与分类管理。又如,职能分离后的业务传递、问题反馈流程、发展中心的资政建设等等都离不开人事、组织、教务、财务等后勤保障等相关职能部门的配合。只能通过健全完善各方面政策的制度和落实,通过这一系列政策引导和保障,才能切实有效激发广大教师接受再教育、再培养的热情和动力,扎实推动高校教师教学能力和水平的进一步提高。

(二)进一步推动机构和职能的科学化、合理化设置

教师发展中心的设立初衷就是为了提升教师发展和教学质量,如何理解并处理好行政性、专业性、学术性,淡化管理突出服务,中心运行才能畅顺久远。因此,一个科学、合理、高效的机构设置显得更加重要,要进一步明确机构设置,明确机构属性。

美国高校一般以学校为基本单元,大部分学校设有教师教学发展中心机构,负责教师教学发展工作,为教师的教学研究和提供所需服务和后勤保障。美国高校发展中心制度性要求将科研成果融入教学,同时也提供课题经费的形式倡导教师进行教学学术研究……,如美国斯坦福大学教师教学发展中心的重要职能之一就是采取有效措施使教学和研究变得同等重要。如哈佛大学博克教学和学习中心,马里兰大学的教师教学发展中心,各属于高校学术办公室,大多由教学专家和教育学学者担任,淡化了行政、管理色彩,突出了专业性和专业化。

在职能定位上,应充分借鉴国外设置,突出“一个中心两个基本任务一个基本保障”,以教师发展交流为中心,以教学科研与学术交流为目标任务,辅之以咨询与协调的服务。具体而言,以教师需求为导向,针对教师教学遇到的问题“对症下药”,减少不必要的行政任务。这首先需要包括高校领导在内的全体教职工对教师教学发展中心设立意义的正确认识,明确其绝非是文件、政策之下的权宜机构。由此对中心的发展规划进行合理设计,明确中心的职责范围^[9]。在此基础上,统筹协调教师发展资源配置、服务范围、机制建设,促进教师发展工作形成合力。比如,福州大学在2021年新一轮机构改革后,校党委教师工作部、人事处拆分为党委教师工作部和人事处两个独立部门,同时原教务处的师资培训中心的业务移交到党委教师工作部,教师培训培养和发展功能更加突出。

(三)加快教师多样化发展方式的探索与创新

要结合新时代新发展理念,针对各地高校教师发展的多样化需求,进一步结合实际细化教师培育培养的创新性举措,让教师发展方式多元化、实时化。比如在服务内容丰富、形式多元化方面,中心服务内容涵盖教师不同职业阶段,既有教师个人也有教师整体能力提升内容,既有常规培训项目也有个性化项目如课程开发设计、教学技术提升、效果评价等。服务形式要也不拘一格,如专家讲座、教师沙龙、模拟课堂、教学实录、交流咨询等,要充分注重操作性和实效性。在多元化教学发展评价方面,要把校长、教师、同事、学生和家長等纳入到评价主体当中,把评价贯穿教师教学每个环节和不同角度,并保存在每个教师的教学档案中,充分体现评价的客观、科学和导向作用。在教师发展平台建设上,要鼓励高校与各地企事业单位共建教师培养培训基地,共享企事业单位优质教学资源,支持高校专业教师与行业企业优秀人才培养队伍交流融合、经验共享,有效提升教师实践、应用和创新能力。

(四)进一步营造推动教师发展的浓厚氛围

教师发展工作不是一朝一夕的事,各地要将建设高素质教师队伍作为高校建设的基础性工作,强化学校主体责任,健全党委统一领导、统筹协调,组织、人事、教务、科研、宣传等部门各负其责、协同配合的工作机制,营造起重教、爱教、推动教师发展的浓厚氛围,不断培养各地富有活力、具有干事创业精气神的大学教师队伍。改革都没有现成的蓝图,不同高校需要结合各自省情、校情、教情做好中心机构、人员、制度、机制、计划、考核评价的体系设置,以“立德树人”为根本任务,做好顶层设计。比如,可健全完善新教师准入、培养、评价、激励等制度,形成多元化考评体系,不仅要多维度、全方位,更要结合统计的量化指标和个性化的活动指标如加分项、减分项,要充分听取教师意见,切记一刀切,充分保障一线教学人员的根本利益和积极性。建立健全教师自主发展的激励机制,激发教师自我发展的动力活力,引导高校教师从“要我发展”到“我要发展”的自主性转变。在经费使用上,要进一步加大对提升高校青年教师教学能力和教学水平的投入,包括环境建

设、软硬件、激励、活动支出、专家授课费等经费,才能确保活动内容的质量和方式的多样性。同时,加大对教师个体发展和规划的指导、关心,定期或不定期组织对教师教学研究、教学成效的评估,及时帮助解决教师发展中的问题和困难,推动教师发展早日步入良性循环轨道。

参考文献:

- [1] 教育部. 教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见[EB/OL]. (2012-04-20)[2021-08-12]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201203/t20120316_146673.html.
- [2] 中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. (2018-01-31)[2021-08-12]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [3] Alstete JW. Posttenure Faculty Development: Building a System for Faculty Improvement and Appreciation. ASHE-ERIC Higher Education Report, Volume 27, Number 4. Jossey-Bass Higher and Adult Education Series[J]. Ashe Eric Higher Education Report, 2000, 27(4):1-180.
- [4] 托斯顿·胡森. 国际教育百科全书(第四卷)[M]. 贵阳: 贵州教育出版社, 1990.
- [5] 陆璐. 美国大学教师发展中心的运行模式及启示: 以密歇根大学和加州大学伯克利分校为例[J]. 西部学刊, 2021(11): 144-147.
- [6] 杨洁. 我国高校教师教学发展中心: 现状、问题、与突破[J]. 教育发展研究, 2018(5): 23-27.
- [7] 教育部高等教育司. 关于启动国家级教师教学发展示范中心建设工作的通知[EB/OL]. (2012-07-12)[2021-08-12]. http://www.moe.gov.cn/s78/A08/tongzhi/201207/t20120716_139396.html.
- [8] 习近平: 把思想政治工作贯穿教育教学全过程[EB/OL]. (2016-12-08)[2021-08-12]. http://www.xinhuanet.com/politics/2016-12/08/c_1120082577.htm.
- [9] 丁宣宁. 试论高校教师教学发展中心的困境与对策[J]. 亚太教育, 2016(23): 30-30.

〔责任编辑 汤儒韬〕

Historical Flux and Development Trend of Teacher Development Center in Universities

QUE Bi-jun, LIN Xia-zhu

Abstract: The fundamental task of “building morality and cultivating people” of college teachers in the new era and situation becomes more prominent, which results in higher requirements in teachers’ ethics and their comprehensive quality and ability. Moreover, the direction, objectives and tasks of teacher development centers become clearer. Based on the historical flux of China’s university teacher development center, this paper analyzes the main problems and difficulties existing in the center at present, draws lessons from the operation experience and mode of foreign countries, especially from USA, and by combining with China’s reality, puts forward new ways and measures to explore and promote the university teacher development center in the new era.

Key words: universities; teacher development center; historical flux; path