

# 大学青年教师参与教师教学发展中心项目现状调查研究

李红惠

(广西师范大学 教育学部,广西 桂林 541004)

[摘要]以国家级教师教学示范中心所在大学的青年教师为调查对象,采用描述统计和开放题应答资料分析大学青年教师参与教师教学发展中心活动项目的现状,结果表明:青年教师普遍对教师教学发展中心不够了解,参与教师教学发展中心的活动项目不够积极,对教师教学发展中心项目实施的满意度喜忧参半,认为教学发展中心的活动项目对提升教学能力有一定作用。为了推动教师教学发展中心工作的有效运转,有必要改变大学盲目重科研轻教学的评价导向,明确定位教师教学发展中心为专业服务机构、营造利于青年教师成长的教学文化。

[关键词]教师教学发展中心;青年教师;教师发展项目

[中图分类号]G645

[文献标识码]A

[文章编号]1001-6597(2018)03-0120-06

## 一、问题的提出

青年教师是大学发展的希望,教学是大学的中心任务,青年教师的教学能力和教学水平是大学可持续发展的基石。近年来,随着高校招生规模的不断扩大,越来越多的没有实际教学经验的高学历青年人才进入大学教师队伍,大学教学质量面临滑坡的危险。为了提升大学教师的“业务水平和教学能力”,2012年,我国成立了30个主要面向“中青年教师”的国家级教师教学发展示范中心(具体名称不尽相同),同时中央财政向每个中心资助500万元建设经费。<sup>[1]</sup>经过几年的建设和实践,作为中心重点服务对象的青年教师,如何看待教师教学发展中心?是否愿意参加中心的教师发展项目?是否满意中心开展的教师发展项目?美国学者 Roberta Ambrosino 和詹妮弗·皮尔(Jennifer Peel)认为,“除了评定参与者的满意度外,试图证明大学教师发展活动的影响是困难和少见的”<sup>[2]33</sup>。在一个越来越强调教育质量问责和教育质量内部保障的时代,为了促进教师教学水平与教学能力的提高,推动教师教学发展中心工作的有效运转,有必要从重要参与者即青年教师的角度了解教师教学发展中心项目的实施情况,进而提出优化教师教学发展中心活动项目和促进教师教学发展中心活动项目有效开展的建议。

## 二、研究设计

### (一)研究对象

本文的调查对象是任教于30个国家级教师教学发展中心所在大学的年龄在35岁及以下的青年教师。之所以作出这样的选择,一是因为国家级教师教学发展示范中心是我国高校高水平教师教学发展中心的典型代表,正引领着国内高校教师教学发展中心向前发展。二是因为提高青年教师的教学能力与教学水平,是教师教学发展中心成立和建设的一个重要目的。

为了获取研究对象的联系方式,笔者于2016年7月进入30所拥有国家级教师教学发展示范中心的大学官方网站,通过人工搜索手段随机查阅教师信息,根据教师的网页信息判断和选择青年教师并登记其电子邮箱。2016年8月,笔者采用Word版电子邮件和“问卷星网络调查软件”两种方式发放问卷,其中问卷星的数据报表显示,总浏览量是93人,回收49份答卷,打开问卷并作答的教师比例高达53%。综合回收的60

[收稿日期]2018-01-22

[基金项目]全国教育科学“十二五”规划2013年度教育部重点课题“教师教学发展中心的运行与改进研究”(DIA130291)

[作者简介]李红惠,女,湖北孝感人,广西师范大学教授,教育学博士,研究方向:高校教师发展制度和教师教育政策。

份问卷信息,剔除其中年龄超过 35 岁以上教师作答的 5 份问卷,共回收 55 份有效问卷。经过统计,青年教师的教龄、年龄、职称结构、学历等基本情况如表 1 所示。

表 1 青年教师的基本情况

选项	特征	人数	比例/%	选项	特征	人数	比例/%
教龄	1—2 年	23	41.8	职称	教授	1	1.8
	3—4 年	20	36.4		副教授	15	27.3
	5—6 年	9	16.4		讲师	37	67.3
	7 年以上	3	5.5		助教	2	3.6
年龄	35 岁及以下	55	100	学历	博士	55	100

## (二)调查工具

本研究的调查工具是自编的问卷《大学教师参与教师教学发展中心项目情况调查表》,该问卷由三个部分共 35 道题组成:第一部分 Q1—Q4 测量青年教师的基本情况。第二部分 Q5—Q34 测量青年教师对任职高校教师教学发展中心的认知度、中心活动项目的参与度以及中心项目实施效果的认同度;除了 Q8—Q17 是客观测量青年教师参与教师教学活动中心项目的次数外,其余题项都是关于青年教师对教师教学发展中心运行情况的主观评价,因此客观题之外的选题都采用李克特五点量表设计。第三部分 Q35 是 1 道开放题,是关于提高大学青年教师参与教师教学发展中心活动项目积极性的建议,希望在获得青年教师提供的建设性意见的同时,了解他们对教师教学发展中心运行现状的真实想法。

## 3. 研究方法

本研究利用计算机将 55 份问卷信息输入 SPSS19.0 统计软件包,并根据需要采用描述性统计方法和开放题应答资料分析青年教师参与教师教学发展中心项目的现状。需要说明的是,之所以利用开放题的应答资料,是因为问卷调查中开放题的合理设置“能对定量研究中因‘削足适履’的概念操作化而带来的资料贫乏进行补充、挖掘答题者对研究活动的‘主体’评价”<sup>[3]14</sup>。

## 三、结果与分析

### (一)青年教师普遍对教师教学发展中心不够了解

调查发现,63.6%的青年教师对所任职大学教师教学发展中心的了解程度在“一般”及以下(见表 2)。结合所回收的问卷信息,发现在 2016 年 2 月至 7 月期间有 12 位青年教师没有参加教师教学发展中心组织的任何活动,有 3 位教师仅参加过一次教师教学发展中心组织的活动项目。综合而言,青年教师普遍对教师教学发展中心了解不够。

表 2 青年教师对教师教学发展中心的了解程度

了解程度	非常了解	比较了解	一般	比较不了解	完全不了解
选择人数	2	18	23	8	4
百分比/%	3.6	32.7	41.8	14.5	7.3

青年教师普遍对教师教学发展中心不够了解,是因为青年教师不愿意花时间提高自己的教学水平才导致的吗?问卷结果显示,有 76.4%的青年教师愿意花时间提高自己的教学质量(见表 3)。在调查对象中,有 41.8%的青年教师教龄不超过 2 年,有 78.2%的青年教师教龄不超过 4 年(见表 1)。从理论上来说,这个时期青年教师的当务之急应该是掌握和提高有效的教学能力,他们非常渴望通过组织化的方式来提高自身的教学能力和水平。然而,调查结果在某种程度上说明,大学的教师教学发展中心的吸引力还不够强,青年教师的教学投入可能处于一种认识和行动的背离状态。

表 3 青年教师花时间提高教学质量的意愿强度

参与意愿	非常愿意	比较愿意	一般	比较不愿意	完全不愿意
选择人数	13	29	13	0	0
百分比/%	23.6	52.7	23.6	0.1	0.0

## (二) 青年教师参与教师教学发展中心项目不够积极

根据国家级教师教学发展示范中心网站的信息,将中心的活动项目分为教学竞赛、研讨会和沙龙、工作坊、个别咨询、课堂观摩、短期培训研修、学术讲座、外出交流、教学评价、教学研究等 10 个方面。当被问及“您在 2016 年 2—7 月内参加贵校教师教学发展中心组织开展的旨在促进教师发展的项目活动次数”时,在每项活动中(见图 1),有 50% 以上青年教师的参加次数为 0,即选择没有参加的比例最高;选择参加 1 次的比例位居第二;只有少量青年教师选择参加过 2 次及以上,而且个别老师反映青年教师之所以参加教师教学发展中心的活动,是因为学校有青年教师参加中心活动项目的半强制性规定。这些情况表明,大部分青年教师参加教师教学发展中心项目的积极性不高。相比较而言,在参加过的项目活动中,选择学术讲座、课堂观摩和教学评价的青年教师较多,这可能跟大学开展这三方面的活动项目较多有关。

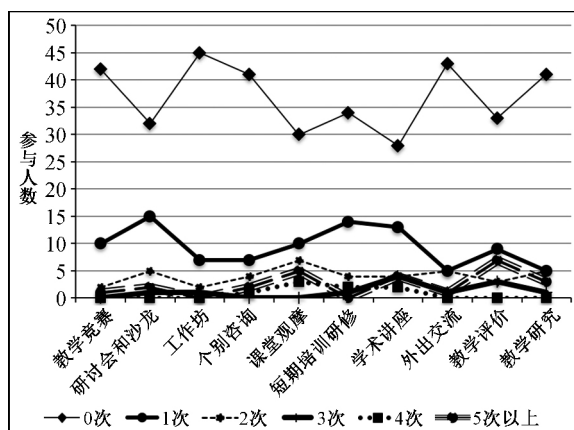


图 1 青年教师参与教师教学发展中心活动项目的次数

当被问及如何促进青年教师积极参与教师教学发展中心组织的活动项目时,有教师提出:“教师教学发展中心如果能够针对青年教师所面临的问题和困惑,提供有效的解决途径和帮助,青年教师应该会有很好的积极性。如果只是为了完成自己的项目或者是工作业绩,那无论如何也不会收到好的效果。”有教师反映,“不要让青年教师承担太多课程,课程要少而精,集中精力提高教学水平和科研能力。目前的大学青年教师课时太重了。”还有教师指出:“学校应适当减少青年教师的教学工作量,使得青年教师有更多的时间和精力来参加相关项目,提升教学能力。”由此可见,青年教师承担过重的教学任务、教师教学发展中心不了解青年教师的实际需求,会影响青年教师参与教师教学发展中心活动项目的积极性。

必须引起注意的是,不少教师认为青年教师参与教师教学发展中心活动项目积极性不高的根源在于目前的评价考核过于“重科研”和“轻教学”。如有教师坦言:“大学青年教师对参加教学发展活动的不积极,根源在于科研压力导致可支配时间缺失。如果不能从根本上解决科研压力和教学压力的平衡问题,青年教师短期内应是难以主动提高参与教师教学发展中心活动的积极性的。”有教师认为:“教师职业生涯中最重要的是科研,其比重占据九成以上,教学发展中心项目的角色很尴尬。”也有教师指出,“首先要在学校内实质性确立教学的地位”。从调查对象的职称来看,70.9%的青年教师处于中级及以下职称等级,由于职称评审中科研比重大,青年教师为了晋升职称往往会投入更多的精力和时间在科研上。

## (三) 青年教师对教师教学发展中心项目的满意度喜忧参半

为了优化教师教学发展中心的教师发展项目,提升教师教学发展中心的业务成效,有必要了解青年教师对教师教学发展中心项目实施的满意程度。调查发现(见图 2),总体而言,在 5 个满意程度的选项中,除了“教学评价”以外,50% 以上的青年教师对教师教学发展中心开展的活动项目表示“比较满意”或“非常满意”,其中满意程度从高到低处于前三位的依次是学术讲座、研讨会和沙龙、短期培训研修。与此同时,除了“学术讲座”外,40% 以上的青年教师对教师教学发展中心开展的活动项目的满意度在“一般”及以下。

另外,对照青年教师所填写的问卷进行分析,我们发现 12~25 位青年教师对不同形式的活动项目表示“不了解”,这进一步说明有相当一部分青年教师不够了解所任职大学的教师教学发展中心。

当被问及教师教学发展中心对青年教师的具体帮助情况时,排除掉选项为“不了解”的 10~13 人,在所设置的其他选项中(见图 3),50% 以上的青年教师认为教师教学发展中心开展的项目在“拓展教学资源、转变教学观念、提升教学能力、开阔知识视野、激发教学兴趣”5 个方面的作用比较有效或非常有效,只有不到

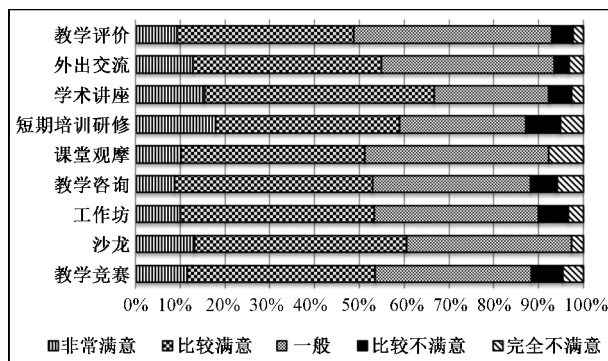


图2 青年教师对教师教学发展中心活动项目的满意度

40%的青年教师认为教师教学发展中心开展的活动项目在“增强研究能力”方面的作用比较有效或非常有效。同时,除了“拓展教学资源”外,仍有40%以上的青年教师对教师教学发展中心活动项目的满意程度在“一般”及以下。

有多位青年教师表示,教师的满意度低与教师教学发展中心活动项目的针对性不强有关。如有教师指出:“教学发展中心应该类似于医院,有专职人员,随时帮助有问题的青年教师。目前运动式地做项目,大家都要凑时间,比较被动,效果肯定很差。”还有教师表示:“青年教师其实教学和科研压力都很重,时间紧张,发展中心的項目应该有针对性地开展。”也有教师提出:“可以针对具体课程组织一些更有针对性的研讨会,例如程序设计教学方法研讨会、理论课程教学方法研讨会、实验课程教学方法研讨会,等等。”

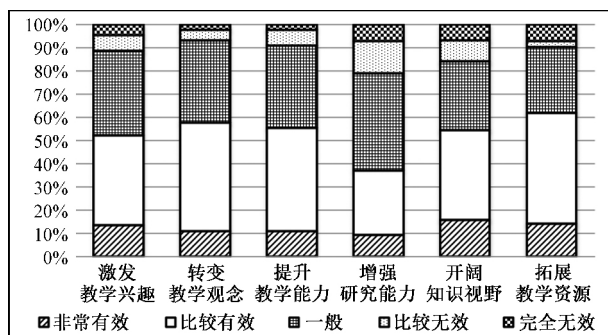


图3 青年教师对教师教学发展中心活动项目实施效果的满意度

#### (四) 教学发展中心的活動項目对提升青年教师教学能力有一定作用

教学能力的提升是教师教学发展中心设立的一个重要目标。当被问及教师教学发展中心对教学能力提升的满意程度时,在不同的选择项里,共有12~14人选择“不了解”。排除掉这些不了解教师教学发展中心促进教学能力提升的青年教师,在所设计的6个维度的教学能力选项中(见图4),超过50%的青年教师比较满意或非常满意教师教学发展中心对“教学设计能力”和“组织教学的能力”提高的帮助。同时,除了“教学设计能力”以外,有40%多的青年教师认为教师教学发展中心对促进其他5个方面教学能力的提升作用“一般”或更低。这说明,目前教师教学发展中心设置的活動項目对提升教学能力有一定帮助,但作用有限。

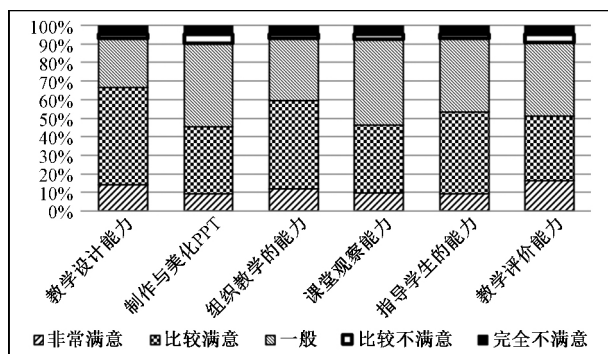


图4 青年教师对教师教学发展中心项目提升教学能力的满意度

青年教师之所以认为教师教学发展中心对教学能力的提升作用有限,从调查获得的资料来看,主要原因有二:一是与教师教学发展中心经常采取的“学术讲座”这种培训或提升方式有关,毕竟教学能力是在教学实

践中养成的,是无法通过学术讲座获得的。难怪有教师指出:“多组织教学技能的具体培训指导,少一些假大空的讲座。”“教学实践应与专业相结合,不同专业不同课程采取不同评价和实践方式。”二是与青年教师的工作年限较短有关。教学能力的提升要靠教学经验的积累,学校不能通过拔苗助长的方式提升青年教师的教學能力。在55位调查对象中,78.2%的青年教師工龄不足或刚好4年。好几位教师在问卷中反复强调:“要求一个青年教师直接就获得优异的教学技能是不现实的,教学技能更多的应该是经验的积累。”“青年教师的成长也需要时间和舞台。”“要给青年教师良好的成长环境、空间和时间。”

#### 四、对策与建议

高校教师教学发展中心是促进全校教师教学发展的支持性组织,它的良好运转和有效运行关系全体教师的教學发展。然而,前文的调查结果表明,无论是青年教师对高校教师教学发展中心的了解程度,还是青年教师对高校教师教学发展中心项目的参与度,抑或青年教师对高校教师教学发展中心项目的满意度,都不尽如人意。为了有效发挥高校教师教学发展中心的影響力,促进青年教师积极参与高校教师教学发展中心项目,有必要提出促进青年教师积极参与高校教师教学发展中心项目的对策和建议。

##### (一)改变大学盲目重科研轻教学的评价导向

本次的调查对象都是来自部属大学的青年教师,他们普遍反映科研压力大,占用时间多,所以参加教师教学发展中心的活動项目并不积极。有学者的调查结果表明,办学层次越高的大学,其科研倾向越显著。<sup>[4]40</sup> 大学教师之所以重科研轻教学,与高校教师职称评定和绩效考核、政府部门的立项与奖励政策以及知名大学排名中科研比重大的做法有关,高等教育机构“学术漂移”遂成为普遍现象。虽然青年教师明白教学对于人才培养的重要意义,但相比教学而言,科研成果容易量化,短期容易见到成效。这些因素的共同作用促成大学易重科研轻教学,在这样的评价指挥棒下青年教师不参加教师教学发展中心的活動项目也就不足为怪。

要想青年教师投入更多的时间和精力用于教学,引导青年教师积极参与教师教学发展中心的活動项目,相关组织机构必须多管齐下引导青年教师正确处理教学和科研的关系,具体措施包括:一是大学改变科研与教学对立的思想观念,积极引导青年教师寻求科研向教学转化的渠道。如果青年教师在教学中再现知识发现的完整过程,那么科研成果势必转化为教学内容,教学的过程势必凸显学习方法和渗透科学精神,学生就会真实体验到知识创新的乐趣,进而有利于实现教学与科研的良性互动。二是政府部门、社会组织和学校在聘用、考核和奖励等制度与操作层面真正确立教学的应有地位,改变过于偏重科研的政策导向,使青年教师学会正确处理教学和科研的关系。三是大学严格按照教师岗位要求,在教师聘用和职称晋升中重视教师教学质量和教学成就的考核。当前高校普遍将教师专业技术岗位分为教学型、教学科研型、科研型三类,少数高校还设置社会服务型教师岗位,其中承担教学任务者,主要是教学型和教学科研型教师。不过,在考核和评聘教师过程中,许多大学穿新鞋走老路,仍然坚持“重科研、轻教学”的评价标准,没有按照新的岗位要求来考核和评聘教师,大学务必扭转这种不良倾向,严格按照岗位分类设置的初衷和标准考聘教师。

##### (二)明确定位教师教学发展中心为专业服务机构

目前教师教学发展中心都有比较明确的工作目标和工作任务,但所开展的活動项目针对性还不够强,这主要表现在三个方面:一是未能充分调查和考虑青年教师的实际需要;二是大多数活动的目标过于庞杂而缺乏针对性;三是鲜有开展一对一的个别化活動项目。当然,这跟我国教师教学发展中心的建设时间较短有关,很多活動项目的设计缺乏经验,有些配套措施难以一步到位。但根本原因在于教师教学发展中心的性质定位不明确,这反过来直接影响中心工作人员的身份建构,进而容易导致教师教学发展中心的组织功能发生变异。研究也表明,国家级教师教学发展中心的管埋倾向非常明显,其下所设科室的机构名称,出现最多的是“评估”而不是“服务”。<sup>[5]31</sup>

由于服务教师教学和提高教师教学水平是教师教学发展中心存在的合法性基础,因此教师教学发展中心有责任为教师设计优质的教学项目和提供优质的教学服务。当前,不少国家级教师教学发展中心定位于具有专业和科层双重性质的矩阵组织<sup>[5]31</sup>,但从长远来看,教师教学发展中心的性质应该定位于专业服务机构,衡量和判定中心工作成效主要取决于教师对中心工作的满意度。唯有如此,教师教学发展中心的工作人员才会真正对教师的教学和发展负责,才会想方设法吸引青年教师积极参与中心组织的活動,才会以更加科学、灵活、高效的方式开展项目活動。如教师教学发展中心会多倾听教师在教學方面的想法,组织专家经常深入课堂诊断教师的教學;会分类解答和处理教师的教學问题;会实施以老带新青年助教制度等个性化的教

学服务活动。

### (三)营造利于青年教师成长的教学文化

文化具有潜移默化的力量,一所大学所秉承的教学文化对教师教学价值观的确定、教学行为的选择和教学情感的培育具有重要作用。厦门大学教师发展中心主任邬大光教授坦言:“支撑教师教学发展中心的根基是教学文化。”<sup>[6]</sup><sup>34</sup>为了营造良好的教学文化,促进青年教师重视教学,大学须做到:

首先,引导青年教师树立教学的自尊自信。人才培养是大学的核心任务,教师教学发展中心需要引导青年教师在思想上认同“培养出优秀的学生是大学教师的骄傲”的教学理念,激发青年教师产生热爱教学的动力。1990年,美国卡内基教学促进基金会前主席欧内斯特·博耶(Ernest L. Boyer)首次提出了“教学学术”的概念,将“教学的学术”提到与“发现的学术”同等重要的位置。<sup>[7]</sup><sup>16</sup>当前“教学学术”的理念已被欧美高校教师广泛接受和认可。哈佛大学博克教学和学习中心为了激发青年教师的教学信心,就倡导“好教师不是天生的”<sup>[8]</sup><sup>34</sup>教学理念。

其次,为乐于教学和教学杰出的教师在制度上创设提升的空间。“教学型教授”应成为学校常设性的教师专业技术岗位。不仅如此,“教学型教授”应享有与其他不同类型同样层级教授同等的尊重、待遇和发展机会。

再次,加强教师教学发展中心与基层教学组织之间的联动。“高等学校是一种以学科、专业为基础的‘底部沉重’的学术组织,教育教学、科学研究和为社会服务等职能活动都是由广大教职员在学校基层组织中进行的。”<sup>[9]</sup><sup>42</sup>大学教师的教研活动离不开教研室、教学团队等基层教学组织,大学不能因为成立教师教学发展中心就忽视基层教学组织的建设,基层教学组织和教师教学发展中心各有存在的价值,两者不仅要并行建设而且要联动发展。

最后,要理性看待青年教师的教学成长。青年教师教学素养的提高有一个过程,大学相关组织要学会在引导其成长的同时,不能拔苗助长,要给予其成长的时间。相信只要假以时日,青年教师随着教学经验的逐渐积累,定会为社会培育出越来越多的杰出人才。

### [参 考 文 献]

- [1] 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]. [http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/A08\\_sjhj/201207/139396.html](http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/A08_sjhj/201207/139396.html)2012-7-12/2017-6-20.
- [2] Ambrosino R, Peel. Faculty Development Programs: Assessing the Impact on Instructional Practices, and Student Learning and Motivation[J]. Journal of Faculty Development, 2011(25).
- [3] 王昕. 青少年隐私调查中的“主体”反抗——基于问卷调查开放题的反思[J]. 中国青年研究, 2016(10).
- [4] 刘献君,张俊超,吴洪富. 大学教师对于教学与科研关系的认识和处理调查研究[J]. 高等工程教育研究, 2010(2).
- [5] 李红惠. 教师教学发展中心组织的建设趋势研究——以30个国家级教师教学发展示范中心的陈述稿为分析样本[J]. 复旦教育论坛, 2013(1).
- [6] 邬大光. 教学文化:大学教师发展的根基[J]. 中国高等教育, 2013(8).
- [7] Ernest L. Boyer. Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate[R]. New Jersey: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, Princeton University Press, 1990.
- [8] 林杰. 哈佛大学博克教学和学习中心——美国大学教师发展机构的标杆[J]. 清华大学教育研究, 2011(2).
- [9] 潘懋元. 多学科观点的高等教育研究[M]. 上海:上海教育出版社, 2001.

[责任编辑 苏良亿]