

黑龙江省本科高校教师发展中心建设研究

包淑芝,牛玉莹

(大庆师范学院 教师发展中心 黑龙江 大庆 163712)

摘要:现代科技发展与社会进步对高校教师提出了更高要求。通过回顾与总结我国高校教师发展中心建设的历史与经验,调研黑龙江省39所本科高校教师发展中心建设现状发现,省内本科高校教师发展中心建设存在建制不完备、工作人员专业化水平不高、中心运行机制不健全等问题。总结我国高校教师发展中心建设的历史与经验,针对我省本科高校教师发展中心存在的问题,提出省内地方应用型高校教师发展中心提高建设水平的对策。

关键词:地方高校;应用型本科高校;教师发展中心;教师发展

作者简介:包淑芝(1973—),女,黑龙江青冈人,副研究员,从事高校教育管理研究;牛玉莹(1993—),女,黑龙江大庆人,硕士,从事高校教育管理研究。

基金项目:黑龙江省高等教育教学改革项目“地方本科高校教师发展中心建设的研究与实践”(SJGY20200002);新文科研究与改革实践项目“新文科背景下地方应用型本科高校教师教学发展中心建设研究与实践”(2021HLJXWP0105)。

DOI 编码: 10.13356/j.cnki.jdnu.2095-0063.2022.04.016

中图分类号: G451.7 文献标识码: A 文章编号: 2095-0063(2022)04-0121-08 收稿日期: 2022-03-08

随着现代科技发展和整体社会转型,对高等教育提出了更高要求。高校教师作为培养高素质人才的专业人员,如果不及时更新知识结构,提高职业素养,很难跟得上时代步伐,培养出适应时代需要的人才。为了回应时代的需要,1962年,美国密歇根大学建立了美国高校第一所教师发展中心——学习与教学研究中心,不仅带动了美国教师发展中心的发展,同时还引领了世界各高校建设教师发展中心的潮流。^①总体来看,各高校建设教师发展中心的目的是提升教师的继续学习与教学能力。与西方发达国家相比,我国现代高校教师发展中心建设相对较晚,大致经历了四个发展阶段:萌芽阶段、自主探索阶段、政府引导阶段以及深化内涵建设阶段。通过对国内高校建设教师发展中心历史与经验的回顾与总结,可以更好地为黑龙江省应用型高校教师发展中心建设提供借鉴。

一、国内高校教师发展中心历史发展脉络

(一) 教师发展中心萌芽阶段(新中国成立到1997年)

新中国建立以来,国家非常重视高校教师队伍建设,师资力量不断壮大,初步奠定了高校教师队伍结构。早在20世纪50年代,我国各高校成立了一系列的教研室,这类教研室属于早期教师发展机构,可以看作我国教师发展中心的雏形。“但随着高校教研室的一些功能逐渐又分布到

^① 参见陆璐《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》,《西部学刊》2021年第11期。

各内设机构中,受人力、物力、财力等因素影响,教研室的作用和地位逐步下降并淡出教师视野。”^①通过教师培训进修可以进一步提升我国高校教师的教学能力,到 20 世纪 80 年代逐渐形成了中国高校师资培训的三级体系,各个省份纷纷成立了高校师资培训中心,对提升教师教学能力发挥了很大作用。但是,集体培训具有一定的强制性,培训内容整齐划一、相对单调,培训方式方法较为单一,无法满足未来高校教师整体素质提升的需要。

(二) 教师发展中心自主探索阶段(1998 年至 2010 年)

伴随我国高等教育大规模扩招,高校教师队伍建设面临着教师数量不足以及教学质量有所下降的问题。为打破上述困境,提升教师教学质量,20 世纪 90 年代起,部分高水平院校开始进行自主探索,建立起支持教师发展的服务机构,即教师发展中心。如清华大学于 1998 年成立了教学研究与培训中心,可将其视为国内教师发展中心的探索尝试。该教学研究与培训中心主要为新入职教师提供岗前培训,为在岗教师提供师德以及教育技术等方面的培训。总的来说,国内高校的教师发展中心虽然起步比较晚,但发展迅速,北京大学、中国海洋大学、西南财经大学等 15 所高校在清华大学之后相继建立类似机构。“2009 年,由首都经济贸易大学主办、首都经济贸易大学教师促进中心承办的‘高校教师潜能开发国际研讨会’在北京隆重举行,与会者就国内外教师发展中心的诸多问题展开深入探讨,进一步全面分析和评估了我国教师发展中心建设的重要性”,^②为我国高校教师发展中心建设奠定了坚实的理论基础。

(三) 教师发展中心政府引导阶段(2011 年至 2013 年)

2011 年 7 月,教育部、财政部颁布《关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见》,提出要“引导高等学校建立适合本校特色的教师教学发展中心”。以此为契机,各高校为提高教师教育教学能力,加强内涵建设开始探索建立高校教师教学发展中心。^③2012 年 3 月,教育部颁布了《关于全面提高高等教育质量的若干意见》,提出要“推动高校普遍建立教师教学发展中心”,提升中青年教师专业水平和教学能力。2012 年 10 月,教育部高等教育司批准 30 个教师教学发展中心为“十二五”国家级教师教学发展示范中心。^④在国家政策的鼓励和支持下,社会以及高校等各方对此的关注度不断提升,使得这一阶段教师教学发展中心得到迅猛发展。

(四) 教师发展中心深化内涵建设阶段(2014 年至今)

我国教师教学发展中心经历了大规模发展后,逐渐走向深化内涵建设阶段。国内高校教师发展中心建设数量经过快速发展后,各高校教师发展中心越来越面临着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,推动教师更好更快地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。2017 年 11 月 20 日召开的十九届中央全面深化改革领导小组第一次会议审核通过的《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中提出:“着力提高教师专业能力,推进高等教育内涵式发展。搭建校级教师发展平台,组织研修活动,开展教学研究与指导,推进教学改革与创新。”推进高校教师教学发展中心内涵建设已经成为新时代要求和未来发展趋势。在国家的持续推动下,目前国内高校的各类教师发展、教师教学发展等机构及省份、区域等各类教师发展联盟纷纷涌现,国内教师发展中心

① 参见杨洁《我国高校教师教学发展中心:现状、问题、与突破》,《教育发展研究》2018 年第 5 期。

② 参见孙冬玲《我国高校教师教学发展中心现状及优化对策》,《当代继续教育》2020 年第 4 期,第 12 页。

③ 参见李雨航《高校教师教学发展中心内涵建设的现状分析》,《人才培养理论与实践》2021 年第 4 期,第 147 页。

④ 参见黎国荣《独立院校教师教学发展中心建设的探索与实践》,《课程教育研究》2017 年第 29 期。

建设正逐步走向成熟。

二、地方应用型本科高校教师发展中心建设现状

我国地方应用型本科高校教师发展中心起步多数较晚,加上区域内各高校间优质资源难以共享,中心功能定位不够明确等原因,使得中心建设成效甚微。

(一) 地方应用型本科高校概念界定

地方本科高校主要指地方所属高校,靠地方财政提供资金,由地方行政部门划拨经费支持发展的普通高等学校,是我国高等教育体系的重要组成部分,承担着高等教育大众化阶段高素质人才培养和服务区域经济社会发展需求等重要使命。2015年10月,教育部、国家发展改革委员会、财政部三部委联合颁布《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》(教发〔2015〕7号),“指引地方普通本科高校向应用型本科高校转型,加强‘双师双能型’教师队伍建设,一方面要求新办本科院校教师面向市场,向应用型转变,另一方面也要帮助企业、行业人才适应本科教学的要求”。^①根据此文件精神部分地方高校纷纷转型,有200多所高校开始了特色应用型本科高校建设试点。应用型本科高校通常指以应用型为办学定位,以培养经济社会发展急需的应用型技术技能人才和服务区域经济社会发展需求为职责使命的地方本科高校。

(二) 地方应用型本科高校教师队伍状况

新时代高校之间的人才竞争越来越激烈,在人才争夺战中,地方本科高校处于相对劣势地位,高层次人才流出严重,教师队伍整体素质和水平不高。一是地方应用型本科高校师资力量偏弱,博士比例偏低,学科、团队建设水平不高,没有形成合理的人才梯队,教师教学科研能力与学校加强内涵发展建设需求有很大差距,缺乏教学名师、学科带头人、学术骨干等领军人物。二是教师队伍年龄结构不够合理,青年教师所占比重较大,大多数毕业于非师范院校,具有比较扎实的专业理论知识,但是缺少教育教学理论和教师专业技能训练。三是高层次人才流失严重。受学校办学层次、教师发展平台、所在地区经济发展水平、学校所处地理环境、所在学校人文环境、国际国内人才竞争等多种因素影响,地方高校人才向经济发达地区流动较为严重,造成人才本就不足的地方本科高校人才流失。

(三) 地方应用型本科高校建设教师发展中心的必要性

随着高等教育由外延拓展进入内涵发展阶段,提高人才培养质量成为地方高校内涵发展的核心,而应用型本科高校教师队伍的业务水平和教学能力与应用型本科高校转型提质提档的发展目标不相适应,教师发展中心作为能够促进学校高质量发展的新兴组织机构,其机构成立和建设日益受到地方本科高校的关注和重视。

由于地方应用型本科高校存在人才流失严重,人才队伍水平整体不高等诸多现实问题,加强教师发展中心建设对于地方应用型本科高校具有特别重要的意义。地方本科高校教师发展中心通过整合校内优质资源,为学校教师提供促进教师发展的培训项目和发展机会,可以对加强教师队伍内涵建设起到非常重要的作用:一是能够促进教师提升教学科研水平,调动教师发挥主观能动性,增强教师对学校的认同感、归属感和集体荣誉感;二是通过人才培养,形成高质量的教学科研团队和人才梯队,缓解人才流失尤其是高层次人才流失给学校带来的人才短缺状况;三是通过

^① 教育部、国家发展改革委、财政部《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》教发〔2015〕7号,2015年10月21日,http://www.moe.gov.cn/srcsite/A03/moe_1892/moe_630/201511/t20151113_218942.html,2021年5月30日。

人才发展环境建设,对教师成长发展的政策支持,能够提升学校对优秀人才的吸引力;四是促进教师发展满足新时代国家对教师队伍素质提出的新要求。新时代高校教师的角色定位发生很大改变,呈现出多样性与专业性相结合的发展趋势,要求高校教师具有更高的专业素养、研究素养、创新素养、跨界素养。国家也出台了一系列有影响力的政策来推动高校教师队伍建设,强化教师发展中心建设和青年教师培养。2018 年 1 月,国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中提出“到 2035 年,教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升,培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师。”^①2018 年 4 月,教育部印发的《教育信息化 2.0 行动计划》中提出,要大力提升教师信息素养,启动“人工智能+教师队伍建设行动”。^②2019 年 2 月,中共中央、国务院印发的《中国教育现代化 2035》中提出“要夯实教师专业发展体系,推动教师终身学习和专业自主发展,强调利用现代技术加快推动人才培养模式改革。”^③2019 年 10 月教育部出台的《关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》中提出“要完善教师培训与激励体系,加强高校教师发展中心建设,重点面向新入职教师和青年教师,以提升教学能力为目的,开展岗前和在岗专业科目培训。”^④

三、省内本科高校教师发展中心建设现状与不足

新时代背景下高校教师立德树人的根本任务更加突出,对教师师德师风和综合素质能力的要求更高,更明确了教师发展中心的前进方向和目标任务。应用型本科高校应依据应用型人才培养目标定位,明确教师知识能力素质要求,改变简单模仿国外或学术型大学建设的现状,应兼顾学校发展和教师发展两方面的需求,了解教师专业发展的外在动力和内在需求,更好地为教师的成长服务。

(一) 通过调研摸清省内高校教师发展中心现状

通过对黑龙江省内本科高校教师发展中心实证调查,探究地方应用型本科高校教师发展中心建设的现状与存在问题,提出进一步加强教师发展中心建设的对策。

采用问卷星电子调研问卷线上填写的方式向黑龙江省内 39 所本科高校发放调研问卷,调查了黑龙江省 26 所普通本科高校和 13 所应用型本科高校教师发展中心的机构设置、工作内容、教师参与度与满意度等内容。以每个高校为单位填报,调查问卷共发放 39 份,回收有效问卷 39 份,问卷有效回收率为 100%。

1. 省内本科高校教师发展中心基本情况

参与此次调查问卷的省内高校共计 39 所,其中普通本科高校 26 所,占比 66.67%,全部建立了教师发展中心;应用型本科高校 13 所,占比 33.33%,其中有两所应用型本科高校未成立教师发展中心。由此可见,部分应用型本科高校还未足够重视教师发展中心的作用。

调研对象中,发展中心名称占比最高的是教师发展中心,占 38.46%,其次是教师教学发展中心,占比为 30.77%;中心成立 5—6 年的占 30.77%,为最高比例,其次是 3—4 年,占 23.08%,由此

① 国务院《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》2018 年第 5 号,2018 年 1 月 20 日,http://www.gov.cn/gongbao/content/2018/content_5266234.htm,2021 年 7 月 9 日。

② 教育部《教育信息化 2.0 行动计划》教技(2018)6 号,2018 年 4 月 13 日,http://www.moe.gov.cn/srsite/A16/s3342/201804/t20180425_334188.html,2021 年 10 月 12 日。

③ 中共中央、国务院《中国教育现代化 2035》,2019 年 2 月 23 日,http://www.gov.cn/xinwen/2019-02/23/content_5367987.htm,2021 年 11 月 16 日。

④ 教育部《关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》教高(2019)6 号,2019 年 9 月 29 日,http://www.moe.gov.cn/srsite/A08/s7056/201910/t20191011_402759.html,2021 年 12 月 9 日。

可见 2016 年以来是省内高校成立教师教学发展中心的高峰期。就教师发展中心的行政隶属关系而言,与人事处合署办公的占比达 46.15%,有 28.21%是独立建制,大部分高校的教师教学发展中心是与其他部门合署的,主要是人事处和教务处;46.15%的中心行政级别为正处级;在中心设置的具体科室中培训(咨询)科、教育(教学)评估科占比最高,分别为 46.15%、43.59%。由此可以看出,无论是普通本科高校还是应用型本科高校在成立教师教学发展中心时,都将教师培训以及教学研究作为其最基本的职能。

从调查数据看,教师发展中心队伍中专职人员的学科背景大多为教育学和管理学,占比分别为 64.1%和 53.85%,大部分高校的中心主任为专职领导,仅有 28.21%的中心主任为非专职领导;各高校中心年度工作经费为 5 万—20 万的占 53.85%,还有 17.95%的中心年度工作经费低于 5 万。从专职人员构成来看,中心专职为 1 人的占 23%,专职人员中教授职称仅有 1 人的情况占比最高,占 33.3%;博士学位有 1 人的占比为 41%,没有博士学位的占 38.4%;有 33.3%的中心没有兼职人员,兼职人员为 1 人的占 23%。25.6%学校未聘请培训咨询的校内专家或仅聘请 1 位专家,38.4%的中心未聘请校外专家。

从信息化建设及使用情况来看,中心门户网站有 20 个中心(占 51.28%)已建成,使用频率高且发挥作用;有 13 个中心已建成,但使用频率一般;有 3 个中心列入计划,还有 3 个中心无计划。有 19 个中心(占 48.72%)已建成微信公众号,使用频率高且发挥作用好;有 10 个中心已建成,但使用频率一般,有 6 个中心列入计划,还有 4 个中心无计划。在线培训平台建设使用情况中,有 20 个中心(占 51.28%)已建成,使用频率高,发挥作用;有 10 个中心已建成,但使用频率一般;有 6 个中心已列入计划,还有 3 个中心无计划。在线直播平台建设使用情况,有 17 个中心(占 43.59%)已建成,使用频率高,发挥作用;有 11 个中心已建成,但使用频率一般;有 8 个中心已列入计划,还有 3 个中心无计划。

由此可见,黑龙江省大部分高校的教师发展中心队伍建设有待加强,专职工作人员配备少、高学历人才占比低,聘请校内外专家人数不多,甚至有的中心未聘请校外专家以及工作经费总体投入不高。从整体来看,黑龙江省高校教师发展中心存在专家团队建设不能满足工作需要的问题,队伍建设专业化方面还有待提高。

2. 教师发展工作开展情况

(1) 中心培训对象

从调研数据来看,教师发展中心的主要培养对象占比最高的是新入职教师(占 92.31%)和青年教师(占 89.74%),其次为骨干教师(占 64.1%),编外教师占比最低(占 35.9%)。

(2) 开展活动频次及满意度

24 个中心定期举办学术讲座(占 61.54%),20 个中心定期举办沙龙研讨会(占 51.28%),21 个中心定期举办报告会(占 53.85%),19 个中心定期举办工作坊(占 48.72%),26 个中心定期举办培训研修(占 66.67%),19 个中心定期举办个别咨询(占 48.72%),21 个中心定期举办外出交流(占 53.85%),22 个中心定期开设优质网课(占 56.41%),25 个中心定期进行教学评估(占 64.1%),22 个中心定期进行教学研究(占 56.41%),22 个中心定期进行课堂教学观摩(占 56.41%),26 个中心定期举办教学竞赛(占 66.67%)。对于教学评估有 2 个中心没有举办过且在计划外,教学研究有 1 个中心没有举办过且在计划外。由此可见,大部分教师发展中心都能够定期举办各项活动,满足教师基本的专业化发展和人才培养的需要。

有 26 个发展中心的教师对本中心举办的学术讲座表示非常满意(占 66.67%),23 个中心的

教师对本中心开展的沙龙研讨会表示非常满意(占 58.97%) 制定 25 个中心的教师对本中心举办的报告会表示非常满意(占 64.1%) 22 个中心的教师对本中心建立的工作坊表示非常满意(占 56.41%) 25 个中心的教师对本中心的培训研修表示非常满意(占 64.1%) 22 个中心的教师对本中心个别咨询表示非常满意(占 56.41%) 24 个中心的教师对本中心的外出交流表示非常满意(占 61.54%) 23 个中心的教师对本中心优质网课表示非常满意(占 58.97%) 24 个中心的教师对本中心教学评估表示非常满意(占 61.54%) 24 个中心的教师对本中心教学研究表示非常满意(占 61.54%) 26 个中心的教师对本中心课堂观摩表示非常满意(占 66.67%) 24 个中心的教师对本中心教学竞赛表示非常满意(占 61.54%)。从以上数据可以看出,中心举办活动的满意度相对不错,但还存在少部分一般满意情况,对于活动的举办质量还有提升空间。

3. 中心运行情况

(1) 关于组织化、职业化以及技术、资金及设备情况

有关组织化问题 25 个中心表示中心规划或工作计划是由集体协商制定(占 64.1%) 25 个中心表示组织的相关活动会遵从员工的参与意愿(占 64.1%) 22 个中心表示活动设计会经过科学的研究和论证(占 56.41%)。

有关职业化的情况 24 个中心表示在工作期间会定期参加专门的工作教育和工作培训(占 61.54%) 25 个中心表示会定期邀请相关专家或学者来指导与交流(占 64.1%) 22 个中心表示在入职前已经了解中心的工作(占 56.41%)。

关于资金与设备 21 个中心表示教发中心运行经费充足(占 53.85%) 24 个中心表示有专门的办公区域(占 61.54%) 25 个中心表示有专门的教学研究场地(占 51.28%) 19 个中心表示有满足研究需要的现代化教学设备(占 48.72%)。

(2) 中心运行评价

从调研结果来看,各高校教师发展中心与教务处交流占比最高,为 84.62%,其次为人事处,占比为 71.79%,然后是科研处(科技处、社科处)和教学评估中心,占比均为 61.54%。由此可见,教发中心与以上四个部门之间联系紧密。

根据调研得知,有的高校建立了教师发展中心分中心,其从属于校中心,且两者兼具专业性和行政辅助性,占比为 38.46%,分中心在教师教学发展上辅助校中心占比 33.33%,分中心在教师教学发展上更专业,占比为 28.21%。

从对校中心运行效果的满意度来看,22 个中心对提高教师的教学能力水平表示非常满意(占 56.41%) 23 个中心对改善学生的学习效果表示非常满意(占 58.97%) 22 个中心对改善整个学校的教学氛围表示非常满意(占 56.41%) 24 个中心对交流辐射带动区域教师教学共同发展表示非常满意(占 61.54%)。

(二) 存在的主要不足

1. 中心建制不完备。多数高校的教师发展中心是挂靠附属机构,主要挂在教务处或人事处等行政职能部门,普遍存在地位低、权力小、工作较易局限于行政思维的问题,不利于真正达到促进教师发展的目的。挂靠在其他职能部门,很容易出现职能界限不清晰的现象,从而严重影响工作效率。

2. 中心工作人员专业化水平不够高。专职工作人员数量配备少,各高校教发中心普遍配备专职工作人员 1 名;专业人员缺失,大多数工作人员教育背景为教育学和管理学,博士学位人才少,大多数学校培训咨询的校内外专家数量较少,甚至部分高校从未聘请过校外培训专家。各高

校教师发展中心的工作人员大多数都来自于行政岗位,一线教师少,导致很多时候不能及时有效地解决一线教师遇到的教学问题。目前看,教师发展中心普遍缺乏学术性,大多以承接教务处或人事处的新教师岗前培训为主,对提高教学研究能力、开展职业生涯规划等方面关注不足。

3.中心运行机制不够健全。要想保障中心很好地运行就需要有足够的资金支持,通过调研了解到有些中心活动资金不足,导致中心缺少教学研究场地及现代化教学设备等,无法保证中心活动正常运转。另外,教师发展中心与教务处、人事处联系较为频繁密切,但未能与其他部门形成良性协同机制,未充分调动各部门之间的协调合作能力,制约了中心职能发挥。

4.各高校教师发展中心间互助合作机制不成熟。多数中心还处于建设程度较低的状态,加之高层次专家资源短缺,所以各高校组织联盟活动以达到资源共享的目的,但需要教师跨校异地参与活动,活动成本较高,参与人数较少。在当今信息化时代,必须利用好互联网资源。但是,从调研数据可以看出,大部分教发中心信息建设虽然已经完成,使用频率却一般,网站维护不到位,网络资源利用有限。

5.部分高校的教发中心缺乏特色。大多数的教发中心还没有将全体教师纳入培训范围,关注重点都在新教师及青年教师身上,使得培训对象受众面小。在工作内容上一直沿用以前的新教师培训、青年教师技能提升等活动,对于一些具有针对性、个性化、专业化的活动需求无法满足,并且培训活动基本都为理论培训,缺少实践与反馈,并没有根据本校的发展特色开发特色品牌培训课程。部分中心工作人员在入职前对中心成立的背景、必要性及重要性等认识不足,甚至还有人认为教师教学发展是教师个人的责任,在工作思维上缺乏创新与服务意识,受到固有思维的束缚。

6.教师教学发展制度体系不健全。许多高校的教师发展中心处于刚起步阶段,教师教学发展制度体系不健全,教师参与热情不高,对于促进教师发展作用不明显。目前看,多数教师发展中心以新教师或青年骨干教师为主,业务能力与服务水平需要进一步提升。此外,大部分高校的教师发展中心只为本校教师服务,对于区域内其他高校辐射较弱,推动区域内教师共同发展能力有限。

7.中心经费投入不足。通过调研数据可知,大部分中心的年度经费是5万—20万,只有部分高校能达到20万以上,对于保障教师发展中心有效运行来讲远远不够。由于地方应用型本科高校经费相对其他高校而言更为紧张,对于教发中心的经费投入相对更少。

四、地方应用型本科高校教发中心建设对策

(一)完善教师发展机构设置。从调研数据看,目前省内地方应用型本科高校还有一定比例学校的教师发展中心尚未进行独立设置,不能独立规划与开展教师发展服务工作。所以,地方应用型本科高校应完善教师发展中心机构设置,明确中心功能和主要职责,使教师发展中心的行政性作用和学术性作用得以充分发挥。地方应用型本科高校可以根据本校实际确定教师发展中心在教师教学培训、教学学术研究、教学质量评估、教学咨询与指导、学生学习促进指导、教学资源共享、教师教学交流平台搭建等方面的具体职责,厘清校内相关行政机构之间的职责权限。同时,完善学院教师发展分中心组织机构建设,构建学校政策指引、学院中心主体、学系贯彻实施的三级教师教学发展服务支持体系,不同层级各自发挥全员、全要素、全过程的支持和服务。

(二) 提升教师发展中心工作人员专业化水平。教师发展中心是教师发展的服务与管理机构,中心工作人员是教师发展的服务者、引领者、管理者,平台和资源的建设者,因此,对中心工作人员要有比对其他大多数行政机构工作人员更高的要求,既要要求专业化程度高,还要要求服务意识强。教师发展中心应根据自身的功能定位建立起一支具有教育学、心理学、管理学、教育技术等学科背景的专兼职工作人员队伍,一支有教育情怀、有责任担当、有奉献精神、教学和教学研究能力突出的专家团队,科学、专业、高效地服务于教师发展,提高中心工作的实效性。例如美国密歇根大学学习与教学研究中心,喜欢选择在不同学科领域取得较高学位,具有大学工作经历,在能力和资历上与高校教师对等的员工,并尽可能地让他们服务于与其专业领域相近的院系。要想精准地帮助教师解决在发展过程中产生的问题,就需要教师发展中心的工作人员具有丰富的的工作经验以及对专业的深刻认识。

(三) 建立校内资源共享、机构协同运行机制。针对地方应用型本科高校经费有限,在保重点,不能大规模全面投入建设的情况下,要整合几个主要职能部门建立一定规模专职化运行的教师发展中心,建立起校内资源共享机制和各职能部门协同运行机制,充分发挥资源、人力、部门的合力,最终实现教师全员、全要素、全过程发展的目标。

(四) 搭建校外资源共建共享平台。针对地方应用型本科高校整体上师资水平偏弱,高层次专家资源短缺的实际情况,要充分发挥现代化信息技术优势,加强与国家级教师发展示范中心、省级教师发展示范中心、省级教师发展联盟、地域教师发展联盟、高校教师发展研究会等的交流、合作,建立“互联网+培训”的区域内、跨区域教师发展中心的共建共享机制,共享优质课程资源、专家资源,推动高校教师发展中心更加便捷与高效地运作,扩大中心的影响力和辐射力。

(五) 打造特色,创新中心项目活动载体。根据本校的办学定位、发展目标、办学特色、发展规划等,借鉴国内外教师发展中心建设经验,“坚持教师为本、服务教师发展”工作理念,创新中心培训项目、活动内容与活动形式等载体,开发契合本校发展建设以及本校教师素质能力发展要素的培训模块、活动模式等,采取乐于并适于教师的方式实施培训内容,满足教师全素质要素、全过程发展的个性化和差异化需求。其不仅促进教师的“教”,还要促进学生的“学”,从而提高培训效果、师生满意度和中心运行成效。地方应用型本科高校教师发展中心应根据本校建设“双师双能型”教师队伍的需要,打造实践能力提升模块,提升教师教学能力的同时,提升教师实践能力。

(六) 健全完善教师教学发展制度体系建设。完善教师培养培训制度,如教师国内外访学进修、教师行业企业实践锻炼等制度,开拓国际视野,提升教师的学科素养、教学能力、实践能力等;完善教学基本功大赛、微课教学比赛、课件制作比赛、双语教学比赛等制度,完善教学质量奖、课程质量奖、教学创新奖、优秀毕业设计(论文)指导教师等评选制度,引导教师重视教学能力和教学质量的提升;完善教学名师评选、优秀教学团队遴选等制度,引导激励教师从合格教师走向优秀教师、卓越教师;完善岗位聘任、职称评审、人才评价、绩效考核等制度,发挥政策激励和导向作用,引导教师处理好教学和科研的关系,激励教师安心教书育人,重视人才培养、教学业绩和实际贡献;完善教师培训学分制度,引导教师树立终身学习理念,做好职业生涯规划。

(七) 加大教师发展中心经费投入。教师发展中心经费多来源于行政预算拨款,地方高校在总体经费有限的情况下,对教师发展中心的经费支持也有限,因此,在增加校内经费总投入的基础上,应积极开拓经费来源渠道,争取校友资助、社会资助等经费支持,加大教师发展中心建设基础保障。

[责任编辑:李照月]