地方院校教师发展中心的职能定位与运行机制

常青 林岚峰

(长春工业大学教师教学发展中心, 吉林 长春 130012)

摘要: 地方院校教师发展中心的建设是适应高等教育提高教学质量、走向内涵式发展道路的需求。地方院校教师教学发展中心是为提高教师教学能力而对教师进行培训与指导服务的服务型机构, 依据高校分类办学实际和教师特点, 其中心的职责应定位在服务层面, 包括教师培训服务、教学咨询服务、教学评价及资源服务。其运行机制是在机构设置和人员配备基础之上的提升教师的教学能力、提供教师个性化的教学咨询服务、进行合理的教师教学评价以及整合与运用优质的教学资源等机制。

关键词: 教师发展中心; 职能定位; 运行机制

近几年, 在国内已经逐渐开始重视国内高等学校教师职业生涯总体的发展。一年前国家教育部出台了关于实施“全面提高人才培养质量的意见, 深化本科教育教学改革”的意见, 细细解读文件中的要求, 可以明确看出教育部已经要求各高校要加强教师发展中心建设, 而教师发展中心工作的重点是提升新入职教师和青年教师的教学能力, 开展入职和课程、专业建设培训, 实现教师培训多样化, 并分批分层次实行培训的学分管理, 把培训学分作为教师年终考核和职称聘任的重要依据。

因此, 地方本科院校建设教师发展中心的核心理念就是提升教师的专业技能等教师从教需要的知识、能力与教育智慧, 为提高人才培养质量奠定好基础。

目前, 我国各高校教师发展中心成立的时间不长, 相关的研究不多, 主要是参考海内外知名高校教师教学发展中心建设的经验和做法, 对中心内涵的理解缺少系统的理论分析, 大部分地方院校的教师发展中心建设还处在起步阶段, 需要结合学校本位对其职能定位和运行机制进行研究并加以确立。

本篇从地方院校的现实和发展出发, 首先阐述教师发展中心成立的背景及内涵, 接着深度剖析其职能定位, 随后科学合理地分析其运行机制, 希望对地方院校教师发展中心未来的建设起到具有一定意义的参考价值。

一、地方院校教师发展中心的成立背景及其内涵

当前普通本科高校面临生源的压力和同类高校的激烈竞争。这就要求各类高校首先要针对自身学校的特点进行变革, 尤其要把本科教学的教学质量作为重点。一是这几年各生源地的考生数量在陆续减少, 未来的几十年地方高校的招生情况不容乐观。二是毕业生就业形势严峻的情况还会持续很长时间, 在报考学校的选择上, 考生和家长需要谨慎的全方位的分析。三是

国外知名高校和香港、澳门、台湾地区的大学也纷纷将目光投向国内优秀的高中及本科毕业生, 考生有更多机会选择其他高校的空间。

随着全球化影响日趋深入, 我国高等教育面临着国外高校的竞争, 国内双一流高校的教育教学水平并不具备特别大的优势, 地方高校的情况差距更大。如果一所高校的教学质量不高, 招不到学生的情况随时都有可能发生。因此, 严峻的形势将迫使地方高校, 并进一步投入更大的人力和物力将其服务于学校的教学质量和师资水平。

建立教师发展中心, 除了形势驱动之外, 还有学校建设层面的需要。其存在的必要性可以从以下四个方面得到体现:

(一) 教师教学发展中心的建设在于规划教师发展, 良好运行有利于强化教师教学能力培养

在发展目标的指引下, 坚持教师需求导向的发展思路, 在对现有学校教师队伍情况、培训情况和教师发展需求进行充分调研和数据分析后, 制定教师发展分类培训指导方案。教师发展的两条主线是教师的教育教学水平和专业水平的提升。为促使教师潜心教学, 提高教学能力和水平需要从教育教学能力、学术研究能力、实践能力等方面设置新教师教学发展项目、国内研修项目、国内外访问学者项目等特色项目来实现。

(二) 通过教师教学发展中心的建设和良好运行, 深化教学研究与改革, 开展教师发展研究工作

高等教育质量监测平台每年都有更新的数据, 利用它对教师基本情况、任教情况、科研成果与奖励情况、教学评价情况等进行系统和动态分析, 形成内部分析报告。调查结果全面掌握学校教师队伍总体情况, 科学设计教师发展项目提供了重要依据。建立青年教师导师制度。青年教师到校任教, 由所在学院指定热衷于教育事业, 学识丰富, 教学水平高超, 讲授同类课程或相近课程, 副教授及以上专业技术职务的教师可以担任指导教师。选配完导师的青年教师要填写《青年教师培训计划表》, 在导师指导下完成培养计划表中所列的培养内容。对于到校前没有高校教学经历(独立主讲过完整课程)的青年教师, 必需为导师完整地助一门课。由于特殊原因到校后已经独立主讲过完整课程的青年教师, 应系统地、完整地听导师讲课。在导师的指导下青年教师要熟悉各个教学环节。青年教师在助(听)课的培养任务完成后, 由本人提出申请, 导师核准, 在学院进行试讲通过后, 还需要参加学校组织的任课资格考核, 合格后才能安排授课计划。

(三)通过教师教学发展中心的建设和良好运行,加强团队建设,发挥集体优势,推动教师教学发展

通过中心的建设,培育的高水平教学创新团队,选聘教育教学理论先进,在教学实践、教学竞赛、教学研究等领域有丰富的经验,且有意愿参与学校教师发展工作,帮助学校教师提升教育教学能力。制定完善相关管理制度,制定专门培养培训计划,提供必需的场地、经费和人员保障。

(四)通过教师教学发展中心的建设和良好运行,创新教师培训、培养新机制、新模式

通过中心的建设,以提升教师教学能力为重点。实行新入职教师教学准入制度,加强岗前培训与资格认定。建立在岗常态培训机制,促进中青年教师成长。建立青年教师全面参加校内外各类教师教学竞赛制度。建立助教岗位制,设立研究生助教培训项目。适应创新人才培养需要,设立特色课程教师培训项目。建设优质教学资源,开展多样化教学评估咨询服务。

二、地方院校教师发展中心的职能定位

教师发展中心是在整合人事处和教务处部分职能的基础上,具有行政、研究和服务于一体的处级教学管理单位。主要承担师资培训、教学咨询服务、教学研究等工作,致力于教师发展,提升教学质量,为全校教师提供全方位服务。其主要职能应体现在以下几个方面:

(一) 师资培训服务

教师发展中心应面向学校全体教师,开展培训的重点是促进中青年教师、基础课教师和研究生助教更新教学理念、掌握必要的教育技术和教学技能提高教学能力。中心的首要工作是开展教师培训,针对不同类型培训对象的发展需求,设计符合教育规律和本校教师需求的教师教学发展模块化培训项目,实现教师教学发展培训的系统化。培训大体分为岗前培养、教学能力培养、综合能力培养等方面。岗前培训重点是近两年到校的青年教师以及由其他专业技术职务系列聘任到高校教师岗位工作不足两年的人员,主要通过岗前培训制度、导师制度、助(听)课制度、讲课考核制度等内容进行,同时,中心还应举办青年教师讲课比赛活动、教学名师课堂观摩活动、教学基本功大赛等一系列教学活动,鼓励、推动青年教师教学水平的提高。

(二) 咨询服务

咨询服务主要有两个方面:第一,教学咨询。咨询团队的成员主要是由学校教师发展工作指导委员会、教学指导委员会、教学督导组、省级名师工作室,组织教学名师、专业带头人、知名教授等组成的专家队伍,为青年教师成长提供咨询服务。教师发展中心应依据教师发展的不同类型分为教学型、科研型、教学科研型的青年教师每一位都配备了指导教师,实现一对一个性化咨询服务,为青年教师的职业生涯发展做出详细规划,及时为青年教师在成长过程中发现的问题跟踪指导。第二,心理咨询。针对

青年教师普遍存在教学任务繁重,科研指标压力大的问题,多种心理问题的出现是因为部分教师对上述问题的处理经验不足,因此中心需要有针对性地教师的教学和科研进行咨询,还要对教师特别是年轻教师进行心理上的关注。定期聘请经验丰富的心理专家对教师进行心理咨询,并教授一般的心理研究方法供教师自查。

(三) 评价服务

教学评价是教学意义上的教学评价,它是教学过程的一个环节,它是研究教师的教学过程和学生的学习过程,在其实施过程中,应建立在对教学全过程各环节的评价上,教师通过与授课的学生、同行及学者之间的交流与沟通。一方面教师转变教育教学理念,促使其精心设计教学过程,灵活组织教学内容,他们努力把最新的科学技术成果引入教学,不断更新课程内容;另一方面及时了解判断、衡量、评定教学所起的作用或产生的价值,关注自己在课堂教学中教学评价调节、激励、促进教学的改进。改进方法体现与学生共享成功的喜悦,而且也与学生同担失败的责任,教师和学生在学习中融合的教学价值,使学生经过刻苦学习收获能力和素质提高的成就感。为教学质量的稳步提高做出了重要贡献,以达到提升教师教学能力,实现教师与学校的共同发展。

(四) 资源服务

教师发展中心应当提供各种教学、学习等相关资源分享给教师,以促进教师的专业全面发展。资源应包括开发“中心网站”,上传学校教学名师的名言;链接一批知名相关网站;下载一批相关视频资料 and 文章;收集一批国内优秀大学知名教师所主讲的各学科专业的视频资料,供教师通过网络或到中心浏览、学习。此外还应建设智慧教室,实现将硬件改造与课堂教学相融合,有效调动老师使用设备改变课堂教学的积极性。建设教师发展平台综合系统,打造高度信息化的高校教师发展中心,为教师发展工作提供资源与管理应用解决方案,更加便捷高效地为高校教发中心解决日常培训、持续记录分析教师参与教发中心发布的活动,为每位教师搭建个人学习空间,辅助教师学习和成长。

三、地方院校教师发展中心的运行机制

教师发展中心承担着整合学校优质教学资源,加强教学改革研究,通过教师培训、教学咨询等项目帮助教师切实提高教学能力与水平,努力为建设一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高素质专业化教师队伍的重任,在机构设置上应定位于一个开放包容的教师发展平台,既有专职的行政人员,又有兼职的专业化专家队伍;既是独立的机构设置,又是“垂直”和“水平”的多部门支持体系;既有校内的培训场所,又有校外的培训基地。是一个关心、关爱、帮助广大教师成长的最温暖的教师之家。中心的人员组成应具备三个特点:第一,

中心应该是一个独立的处级的教学辅助机构, 专职人员负责中心的日常工作; 第二, 教师培训、教学咨询、教学改革研究等内容是中心承担的主要工作, 致力于教师发展, 提升教学质量, 为教师提供全方位服务, 所以还需要聘请兼职的精干、高效、专业的人才队伍, 云集一批专家学者、教学名师、教育技术专家、心理咨询专家形成了强大智库; 第三, 专职人员和兼职人员实行相结合的配置模式, 要发挥好中心的服务职能要在机构设置和人员组成合理的基础上, 通过与其他部门协同配合的机制才能实现。需要地方院校立足自身实际, 针对教师特点, 能准确的定位中心基本职能, 构建适合自身实际的教师发展中心运行机制, 扎实有效开展教师发展中心建设。

(一) 教师教学能力提升机制

教师培训是教师发展中心承担的基本职能之一, 是实现教师职业生涯发展的基本途径。教师教学能力提升机制的运行, 一方面要求教师发展中心通过针对处于成长阶段的青年教师专业化发展的需要, 构建师德师风、教学基础、单科进修、工程实践和专家点评为核心的“校本培训”体系来提高教学能力; 另一方面根据学校实际情况, 积极引导教师将教学与科研相结合, 使教学效果与科研成果的相互促进和转化。同时, 在实践过程中的培训要解决教育理论与实践脱节的问题, 搭设教育理论通向教学实践的桥梁。要做到培训的分层次与分阶段、单一与多样相结合, 促进教师教学能力的全面提升。

(二) 教师教学咨询与服务机制

教学咨询与服务是教师发展中心承担的基本职能之二。它是在教师在教学过程中遇到困难主动寻求帮助的情况下, 由中心选派具有专业素质人员, 运用不同的方法与手段, 汇总教师教学的材料, 提供需要教学改进的参考意见, 并在咨询讨论完成后将反馈信息传递给教师, 作为教师改进教学的基础。通过录像课程教学、听课、期中教学检查、微格教学等途径搜集到的信息, 教学咨询人员为教师提供具体的反馈信息, 提出改进教学的策略, 针对性的帮助教师解决教学过程中遇到的问题, 形成服务对象明确的教学咨询与服务机制。教学咨询不仅是教师缓解心理压力的手段, 也是教师解决问题的重要方式, 有利于提高教师教学的有效性和促进教师的专业发展。

(三) 教师教学评价机制

教学评价是教师发展中心承担的基本职能之三, 有效促进教师发展体现在对教师进行及时的评价。教学评价机制的形成首先要构建以各项教师教学业务档案材料为载体, 以定期抽查和反馈的过程管理为手段的教师专业化建设“教学监控体系”, 认真分析教师的工作状态和授课效果, 构建设计性抽查、一对一反馈、连续跟踪机制和教学监控体系运行机制。它紧紧抓住教师教学、教学管理、学生学习三个决定教学质量的重要因素, 同时重视人才培养过程中各主要教学环节和教学基本建设对教学质量的重要

影响。它极大调动了广大教师教学和教学研究的积极性和主动性, 调动了学生的学习热情, 促进了教学工作的顺利开展, 并对教学质量的提高起到了重要的推动作用。

(四) 教学资源整合与运用机制

地方院校教师发展中心应以学校加快信息化建设为契机, 依学校网络信息化中心, 充分发挥信息技术的作用, 整合已有的优质资源, 目标是建成中心网站、中心资源平台、中心教学交流群。还需要利用“中国大学 MOOC 国家精品课程在线学习平台”收集一批国内优秀大学知名教师所主讲的各学科专业的视频资料, 供教师通过网络或到中心浏览、学习。利用好教育部全国高校教师网络培训中心和超星集团教师发展中心两个学习平台, 平台课程都是全国各重点高校的知名专家、学者主讲的课程, 两个学习交流平台把传统的教学方法与多媒体教学、网络教学进行有机结合, 为学校各类专业教师提供了专业指导、专题讲座、示范视频、优秀案例、教学素材等资源。

四、结语

地方高校教师教学发展中心在规划教师发展科学化、教学研究系统化、教学培训制度化、资源平台优质化、教学交流定期化、教学咨询常态化等方面起着不可替代的重要作用。普遍成立的时间较短是当前地方高校教师教学发展中心在建设过程普遍遇到的问题, 因此我们需要借鉴国外其他教师教学发展中心成功的经验, 在自身建设过程中加以积累。

参考文献:

- [1] 林杰. 美国大学教师发展的组织化及机构 [J]. 清华大学教育研究, 2010 (2).
- [2] 李若冰. 高校教师教学发展中心建设研究 [D]. 广西师范大学硕士学位论文, 2014.
- [3] 庞海苟. 大学教师发展中心的功能与运行机制研究 [J]. 国家教育行政学院学报, 2012 (8).
- [4] 邓毅. 高校构建发展性教师教学评价模式的个案研究 [D]. 西南大学硕士学位论文, 2008.

课题项目: 2018 年吉林省高等教育教学改革研究教师发展专项重点课题。

作者简介: 常青 (1973-), 女, 汉族, 研究员, 长春工业大学教师教学发展中心主任。