

地方本科院校教师发展中心建设问题与对策

张彩红

(沧州师范学院, 河北 邯郸 061001)

摘要:在高等教育向大众化方向发展的趋势下,我国各地通过专科升格本科或多所学校合并等方式新建了许多地方本科院校。2010年前后,我国高校逐步设立教师发展中心,随着2012年教育部遴选的30所国家级教师教学发展示范中心落地,地方本科高校教师发展中心的机构的设置如雨后春笋般纷至沓来,但发展至今仍处于建设初期的探索阶段。本文结合当前地方本科院校教师发展中心建设中组织机构制度不完善、人员场地配备不足、职能部门协同不强、中心活动开展创新性不足等问题,分别从优化政策环境、组建教师发展联盟、优化资源配置、健全岗位标准、加强专业团队建设、提高教师自觉性等方面进行了相关对策的探讨。

关键词:地方本科高校;教师发展中心;问题;对策

在高等教育向大众化方向发展的推动下,我国各地方本科院校迅速发展,教师队伍急剧扩张,导致当前教师队伍以中青年教师队伍为主,该群体“出校门进校门”,教育教学能力不足,谋求教师专业发展的需求更加强烈。以沧州师范学院2020年统计数据为例,中青年教师占专任教师比例高达70.57%,中青年教师作为学校发展的主力军,希望有能够提供系统专业的教师发展服务的平台。而目前地方本科高校教师发展中心从机构创建、功能定位、机构职责呈现以下三个特点:一是建立的途径有的是在原有教师发展机构基础之上,增设功能科室,如河北工程大学教师教学发展中心隶属于教务处下设科室,保定学院则是挂靠的人事处;也有的是独立增设机构,如沧州师范学院等。二是功能定位上教师发展中心是服务性机构还是管理性机构,未能形成明确的统一认识,两种情况兼而有之,主要服务对象是教师及教师发展部门的工作人员。三是机构职责主要参照了2012年《关于启动国家级教师教学发展示范中心建设工作的通知》中的师资培训、教学评估、教学咨询、服务区域建设等。

一、地方本科高校教师发展中心建设中存在的问题分析

(一) 组织机构制度不完善

首先,未能形成独立的建制,影响了工作开展进程。据河北省2021年7月召开的第四届教师发展中心工作研讨会介绍,超过半数高校的发展中心仍以挂靠方式附属在学校行政部门,仅有部分形成了具有独立建制的直属机构。这样,中心很难完全发挥功能、职责。其次,缺乏细化的功能定位。在推进教师教学发展中心建设时,部分中心在明确功能定位时,未能充分结合学校发展特点,更多地参照其他院校建设经验。这样,部分机构很难明确地定位功能,如教学支持型、学术服务型、综合服务型等。同时,部分机构实际工作的开展与定位不符,使得教学、管理等服务功能难以发挥。此外,工作职责比重分配不均。在部分中心中,核心工作围绕教师培训开展,甚至局限于教师培训工作任务,很难落实

好评估、研究、咨询等职责。

(二) 人力、场地配备有待加强

人力、场地等资源是支持机构持续发展的关键要素,中心人员、工作活动场地与工作质量具有密切的关联性。首先,在教师发展中心,未能形成完备的人员构成,且专业化水平有待提升。在中心建设中,兼职人员占据的比重较大,且专职人员数量较少,这就影响了实际工作职责的有效完成。原本负责开展评估、培训工作的人员,其进入中心的重点工作内容仍为上述两项工作,其工作职责不断单一化,难以满足教师的成长和发展需求。其次,培训导师资源库有待补充。各个中心都十分重视培训教师队伍的建设,但是,对于具有丰富专业知识、经验和较强表达能力的教师,其往往面临教学、科研方面的压力,很难抽调精力精心地准备培训内容,导致培训效果受到影响。此外,教师发展工作的场地专业性不强,多为会议室、阶梯教室、报告厅等,再加上设备缺乏多样性,多局限于投影仪、计算机等普通设备,未能建成专业化的培训场所。

(三) 职能部门协同性有待提升

在高校教师发展中心运行中,需要加强与其他部门的合作。比如,新教师岗前培训活动需要联合学校人力、人事部门,开展教师教学质量评估则需联合评估中心、教务处。同时,部分中心为顺利开展工作,承担了其他部门的职能。但是,在具体合作中,由于各部门拥有不同的规定、工作性质,其对待某方面工作存在理念和认知差异。这样的情况下,各个部门合作难免存在进度不一致、不协调的现象,未能发挥好协同工作的力量,限制了中心职能的发挥。

(四) 中心活动开展创新性不足

在中心活动的开展上,包含了教学资讯、教师培训、教学质量评估、教学改革,以及优质资源开发等。但是,在具体工作落实中,往往存在新颖度不足、活动单一的情况。但在具体实施过程中,难免存在开展活动内容单一、缺乏新意的问题。在新教师入职培训、教学咨询、教学研讨会等活动上,活动形式、内容缺乏一定创新性,难以刺激教师的参与热情,很难保证最终活动达到理想化效果,中心的职责也就很难有效体现。

二、地方本科高校教师发展中心建设的对策

(一) 优化相关政策环境, 组建地方教师发展联盟

在国内外教师发展中心的建设中,离不开相关教育部门的政策支持、指导。因此,首先要注重政策环境的优化,通过制定和优化规范性、强制性的制度,促进地方高校教师中心的发展和建设。在不同地方高校中,往往存在一定的不足。这时,教育部门也应根据发展实际完善和补充政策内容,促进中心建设标准不断细化,为地方高校中心建设提供支持。在明确、细化的建设和发展

意见的支持下,地方高校可以不断缩小中心建设的差距。其次,要鼓励地方高校教师发展中心加强联系、组建协同发展联盟,构建互相学习、相互解决的校际交流平台。2021年7月河北省高校第四届教师发展中心研讨会就提出了组建教师发展联盟,并且通过研讨会,对地方各个高校的中心建设情况、问题和成果进行汇报、交流和沟通。利于各个高校教师发展中心之间加快师资、资源方面的交流和互动,共同探索中心发展机制。此外,依托发展联盟平台,高校间可以逐步摸索和建立教师互聘制度,实现学校间教师流动培训,构建优质资源共享合作机制。最后,为了保障地方高校教师发展中心的建设,相关部门应发挥引导、支持的作用,通过完善相关政策鼓励更多高校加入联盟,共同探索和构建更加优质的中心建设模式和制度,打造符合地方高校实际、彰显学校特色的发展中心。

(二) 重视发展中心地位,优化多方资源配置

为促进中心建设进入发展的快车道,高校应切实做好领导、支持、指导的工作,要从意识形态、组织构架,以及其他方面资源配置等方面进行优化。首先,要在学校内强调中心建设的地位,让各个部门都能给予最大的支持和助力。从辩证唯物主义角度看,意识活动具有明显的计划性、目的性,而实践则是意识活动的外化表现。通过提高思想层面的重视程度,能够促进学校各部门人员的协调工作意识提高。其次,要对中心的组织结构进行优化。部分学校的中心多挂靠在人事处、教务处等部门,为了兼顾中心的行政功能、学术服务职责,必须要融入学术力量,以科层制、专业型组织结合的形式构建中心组织模式。在这样矩阵式的组织下,高校内各个部门能够加强多部门协同合作力度,保证学术权力、行政权力划分的合理性。此外,中心各个方面工作的开展,需要基础性、技术性方面资源的支持。所以,要加大资金、资源的投入,注重人员、活动场地、培训设备等方面的配置计划。人力资源配置方面,要根据工作内容规划人员数量、人员工作经验和学科背景,并在各个院系的支持下组建

学科专家队伍、培训导师经营团队。要紧紧围绕中心定位,对基础环境条件、技术设备条件进行集中建设。在工作环境、活动场层面,要建设线上课程录播室、教育教学研讨室、档案管理室、教师工作坊等。在技术和设备条件上,要牢牢把握信息化发展趋势,构建集网络线上培训、线上线下会议、信息化档案管理功能为一体的管理系统,以及软硬件设备。通过加强人力、场地和设备资源方面的建设,为学术交流、集中培训、主题研讨、在线课程录制提供完备的条件,为促进教学研究和改革提供保障。

(三) 健全岗位标准,加强专业团队建设

岗位制度和标准是开发、管理多方面资源的重要方面,能够发挥人员、场地等资源的最大价值。因此,对于岗位职责划分、考核评价标准等内容,中心需要形成合理、科学的标准说明,为中心人员工作行为提供规范。在具体的岗位标准中,需要涉及考核标准、岗位职责、任务分工、工作要求等内容。这样,在出现人员流动时,也可以迅速适应工作流程,控制中心人员的培训成本。

在庞大的高校系统中,中心建设、中心人员容易遇到多样化的问题和挑战,这就需要不断加强中心专业团队建设,确保成员专业技能、知识水平能够达到多方需求。为此,高校和中心负责人可以寻找和创造提升成员水平的机会,组织核心岗位人员、教师参与国内外学术论坛,让工作人员保持个人技术、观念、知识的先进性。同时,工作人员要进行专业化的职业教育培训,在不断更新自身观念、知识、技术的同时。此外,要依托地方高校校园网,注重中心网站门户平台的建设,也可以与其他高校共建信息化平台,为高校间中心工作的开展提供便捷的推广服务。中心也可以调查和了解各个院系的发展需求,不断地提升培训、咨询、评估的针对性,让广大教师参与到中心工作中。

(四) 提高教师自觉性,促进教师综合提升

在中心建设中,主要面向的服务对象是高校教师。为了更好地发挥中心的教师培训作用、促进教师实现持续提升和发展,首先要唤醒教师自觉发展的动力,不仅要求教师负责好教学任务,更使其将提升教学质量作为自觉行动目标。为此,高校教师应主动地分析和把握大学生教育规律,自觉提升个人认知、提高的内在动力,不断地拓展个人视野、保证知识更新,在中心中获取职业生涯发展的必备资源。其次,中心要为教师提供提供高质量的教学资源,为教师打造高水平、高质量的教育提供服务。为此,可以搜集国内外最先进资源,通过加强教学评测、教学研究,加大教师培训、教育技术和教学文化的开发力度,做好教师全方位的评测、培训和服务。此外,中心可以组建一支汇集各学科领域专家的师资培训队伍,打造基于大数据、信息化支持的资源共享、交流平台,让教师通过参与线上线下活动接受中心培训,加强与同事、专家间的沟通,在汲取经验的基础上融入教学实践。

三、结语

加强教师发展中心建设是凝聚高校内部优质师资力量、壮大教师培训队伍的重要渠道。教师发展中心要为院校教师教学质量、水平的持续提升提供支持,为教师的能力发展创造条件、提供平台。本文立足于地方本科院校教师发展存在的问题及建设的对策进行的论述,但具体实施还是要立足地方实际、学校发展特色进而形成品牌来推动中心发展建设,此问题仍需进一步探讨研究。

参考文献:

- [1] 孙冬玲,王运来.论高校教师教学发展中心的建设标准和特色培育[J].高等教育评论,2019,7(02):167-181.
- [2] 杨菊仙,艾丽莎.高校教师教学发展中心建设路径重构[J].齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版),2017(12):180-182+185.
- [3] 周琬馨.我国高校教师教学发展中心建设研究综述[J].大理学院学报,2015,14(05):77-83.
- [4] 关喜春,周美艳.我国高校教师教学发展中心建设研究[J].沈阳航空航天大学学报,2017,34(S1):163-167.