

大学教师教学发展体系的构建研究^{*}

张庆荣 张乐勇

(中国石油大学(华东) 教师教学发展中心, 山东 青岛 266580)

摘要 教师教学发展中心建设在我国还是一个新生事物,其发展基本上还处于探索阶段,如何科学地构建教师教学发展体系、有效地实施教师教学发展工作,是一个重要的研究课题。文章尝试对国内高校教师教学发展现状及存在问题进行分析,然后通过对教师教学发展相关理论的梳理,提出了大学教师教学发展体系的框架设计。

关键词 大学教师; 教学发展体系; 构建

中图分类号 G642.0 文献标识码 A

A Study on Construction of University Teachers' Teaching Development System

ZHANG Qing-rong, ZHANG Le-yong

(Education Development Group, China University of Petroleum (East China), Qingdao, 66580, China)

Abstract: The center of teachers teaching and learning development is a new thing in China, whose development is still at the exploratory stage. How to construct a scientific teachers' teaching development system and implement its work effectively in universities is an important research project. This paper tries to analyze the status quo and existed problems of teachers' teaching development in our country, and then teases out relevant theories and proposes the framework design of teachers' teaching development system in universities.

Keywords: teachers in university; teaching development system; construction

一、国内高校教师教学发展现状及存在问题

近年来,大学教师的教学发展工作愈来愈受到我国政府和高校的重视。自2011年教育部推动高校建立教师教学发展中心以来,目前已建成30个国家级教师教学发展示范中心,且大部分高校也相继成立了专门的教师教学发展机构。同

时,为推进高校教师发展工作,加强高校之间的经验交流和资源共享,各级各类教师教学发展组织也陆续建立,如两岸四地高校教师教学发展联盟、西南地区高校教师教学发展联盟、安徽省教师教学发展联盟等。

尽管我国高校的教师教学发展机构呈现如火如荼的发展态势,但是大学教师教学发展的实践

* 收稿日期 2017-05-10
资助项目 山东省本科高校教学改革研究重点项目“大学教师教学发展体系的建构与实践”(项目编号: B2016Z012).
作者简介 张庆荣(1979-)女,山东肥城人,助理研究员,主要从事高等教育管理研究.

工作却缺乏实质性突破,存在很多方面的问题,主要表现在:

(一) 教师教学发展的对象比较单一,培养工作不延续

教师教学能力不足的问题不但出现在新教师和青年教师身上,而且普遍存在于各年龄阶段、处于不同职业周期的教师群体。因此,高校应结合各阶段教师的教学发展需求和特点,开展有针对性的教学培训。例如,美国大学教师发展涉及教师职业发展的全过程,其教师发展项目有新教师(年轻教师)发展、职业中期教师发展、终身制后的教师发展、职业晚期教师发展等^{[1]65}。而目前国内高校的教师教学发展对象仍以新教师、青年教师为主,对处于职业生涯中后期的教师关注度不够,缺乏相应的培训项目,或者培训内容与青年教师的区分度不大,不能满足教师教学的差异化需求和可持续发展。

(二) 教师教学发展的内容不够精致,专业性和特色化不足

欧美等发达国家的教师教学发展工作在内容设计上非常精细,也非常专业。例如,哈佛大学从教学的基本技巧入手,给教师提供具体而细微的建议,如怎样编制课程大纲、如何引导课程讨论、如何处理课堂冲突、在多元文化环境中如何设计课堂等;而且他们还非常关注教师作为“个体的人”的需求,开展包括压力和时间管理、自信训练、职业生涯规划等具体的项目^{[1]182}。

国内高校教师教学发展内容则相对比较宏观或浮泛,很多都集中在教育教学政策、理念的指导层面,没有深入到解决教学过程细节问题的微观操作层面,同时缺乏针对教师个体的人文关怀项目。而且,大部分高校的教师教学发展内容比较整齐划一,主要是参照教育部《关于启动国家级教师教学发展示范中心建设工作的通知》中提出的六点要求开展工作,缺少校本特色化的活动项目。国内这种大一统的特征难以满足教师个性化、专业化发展需求。

(三) 教师教学发展的机制不够健全,教学文化氛围不浓厚

国内高校在教师发展机制建设方面存在三个共性问题:一是教学发展制度不完善,在学校内部还没有形成明确的保障和激励教师教学发展的制度和规范,也没有形成有效的教师发展评价体系;二是教学发展的组织管理体系不健全,忽视了学院和基层教学组织在其中发挥的突出作用,没有形成上下联动的机制;三是教学发展机构行政化倾向仍比较明显,很多高校主要是按照强制型模式开展培训,没有针对教师的实际需求开展调查和研究,缺乏帮助教师教学发展的个性化服务项目。这些问题的存在导致教师主动参加教学发展活动的积极性不高,比例较低。

出现上述诸多问题,究其原因,主要是我国的大学教师教学发展刚刚起步,在研究和实践相对薄弱的情况下,还没有构建起相对完善的、具有良好操作性的教师教学发展体系。同时,我国的高等教育文化、管理体制与国外差异较大,教师教学发展工作照搬国外的模式显然也不合适。鉴于此,我国非常有必要从体系构建层面对大学教师教学发展工作进行研究。

二、大学教师教学发展体系构建的理论依据

(一) 教师教学发展的内涵研究

教师教学发展可以理解教师在主观努力和外部支持下,提升教学能力、形成独特教学风格、实现自我价值和教学成长的过程。阿摩德森等^{[2]87}学者经过多年的研究总结出,大学教师教学发展的内容主要包括教学技能、教学方法与方式、教学过程实践、学科知识与专业学习、教学组织的发展与建设等方面。自从美国卡内基教学促进会主席博耶提出“教学学术”的概念以来,教学学术问题已极大地影响了教师教学发展的理念和实践^{[2]91},其核心思想为:教师的教学也是一种学术,不仅有规律可循,有研究成果可用,更有着巨大的值得探究的空间。因此,高校要鼓励教师不仅进行学科领域的研究,还应针对教学过程进行探究,将教学发展视为促进教师全面发展的关键要素。

(二) 教师教学发展的规律研究

教师的教学发展是有规律可循的,从入职成

为教师到最后退出职业生涯，在不同的生涯阶段具有其各自的特点。关于此方面的研究，国内外有诸多论述，比较有代表性的有职前关注阶段论、职业生命周期论、职业周期动态论、职业周期主题论等^[3]。纵观这些不同的理论，我们可以发现，教师的教学发展是一个动态的、延续的、有起伏的过程，其贯穿教师的整个职业生涯，且处于不同职业生涯阶段的教师其教学状态及教学发展需求也有很大差异。

我们借鉴休伯曼的职业周期主题论，结合国内高校的实际，可以把大学教师的教学发展划分为四个阶段：上岗适应阶段（入职1~2年），教师的主要任务是尽快熟悉教学、适应学校生活；快速成长阶段（入职3~5年），教师的教学水平迅速提升；成熟发展阶段（入职6~15年），教师的教学发展趋于成熟，基本形成自己的教学风格，并且达到一个巅峰的时期；高原或超越阶段（入职15年以上），教师呈现两种发展倾向，一种是进入高原期，教学发展停滞不前，另一种是在适当外力的作用下教学发展“充满活力”，产生影响力。

（三）教师教学发展的影响因素研究

大学教师教学发展受个体、团队、外部环境与政策制度等多重因素的共同影响与驱动。首先，教师发展的自主性是促进教学发展的内驱力，主要取决于三个因素：一是教师的职业认同感或对教学工作的兴趣，优秀教师往往对自己的职业有着较为强烈的认同感和责任意识；二是自我职业规划能力，教师应该根据自身职业和学校发展要求，有意识地对自己的教学发展过程进行总结与反思，并进一步进行展望和规划；三是对教学工作的投入，投入越多，教师教学发展的进度越快，效果越好。其次，组织环境是制约教师教学发展不容忽视的客观要素。总体来说，教师所在团队教学环境的优劣都会对教师的教学发展产生很大影响。学界普遍认为，教师发展方式应从正式的个体学习走向以学习共同体为代表的团体非正式学习。麦肯齐等人的研究就发现，学习共同体创造一种环境，参与者可以与其他人产生有意义的互动，使他们在相互学习中更容易取得

成功^[4]。所以，学校应完善教学系、课程组等基层教学组织建设，激活其发挥学习共同体的功能。最后，政策制度尤其是评价制度对教师的教学发展发挥着杠杆功能，科学有效的评价激励机制能够有效地引导教师处理好教学、科研与其他工作的关系。

（四）对大学教师教学发展体系构建的启示

上述理论研究成果对大学教师教学发展体系的构建具有很多启示。第一，高校教师教学发展体系的构建必须秉持教学学术的理念，无论是在教学发展内容的设计上，还是在教学发展机制的构建上，都应体现教学学术的思想，为教师的教学能力发展搭建专业化平台、营造良好的氛围与环境。第二，要遵循教师教学的成长规律，按照教学发展的阶段性、需求的差异性特征，搭建层次化、延续性、多元化的教师教学发展平台，来满足不同职业生涯发展阶段教师的教学发展需求。第三，要从教学组织建设入手，采取学校、学院、基层教学组织多方协同联动的策略，推动教师教学发展工作向纵深方向发展。第四，要通过完善教学激励与评价机制建设，建立重视教学和激励教学的“大学教学文化”，创造积极有效的教学环境，促进教师教学发展。

三、大学教师教学发展体系的框架设计

针对目前大学教师教学发展存在的主要问题，根据上述理论研究成果，高校可初步构建“三级多层次多模式”的教师教学发展体系，即三级联动的教师教学发展工作机制、四层次的教师教学发展平台、多模式的教师教学发展路径，同时要建立有效的激励与保障机制来促进教师发展，由此形成一套较为完善的教师教学发展系统。

（一）建立三级工作机制，保障教师教学发展

高校应充分发挥学院及基层教学组织在教师教学发展工作中的重要作用，建立校院基层教学组织三级结合、有效联动的教师教学发展工作机制（具体见图1）。学校是教学发展工作的引领者、支持者和保障者，主要通过完善制度设计、

搭建发展平台、加强项目指导等措施,对学院及基层教学组织的教师教学工作进行规范、引导和支持。各学院是教师教学发展工作的主体,根据学校教育教学改革要求和重点,结合学院学科特点和自身需求自主开展教师教学发展工作,同时引导和保障基层教学组织教学发展活动的开展。各基层教学组织是实现教师教学发展的基础和关键,负责加强学习共同体建设,重点解决教师教什么和怎么教的问题。



图1 校院基层教学组织三级教学发展工作机制

(二) 搭建四层次教师教学发展平台, 助推教师教学成长

要立足高校教师的教学成长规律, 搭建面向新入职教师、青年教师、骨干教师、资深教师等不同发展阶段教师群体的四层次教学发展平台(具体见图2), 形成覆盖教师职业生涯全过程的教师教学发展链条。每一层次平台的项目内容应尽量围绕具体的、微小的教学实际问题来设计, 要有针对性地开展关于实用策略和技巧方面的教学发展活动, 以更好地满足教师的教学发展需求。

新入职教师教学发展平台以职业素养与职业规划、教育教学理论、课堂教学设计与实施、基本教学技能、现代教育技术等为发展内容, 以培养新教师树立现代教育理念、具备基本教学能力和素养为主要目标, 帮助其“站上讲台”。实施载体包括上岗培训、助教锻炼等。

青年教师教学发展平台主要针对工作2~5年的青年教师, 以课程教学设计与策略、教学研究能力与方法、工程实践能力为发展内容, 进一

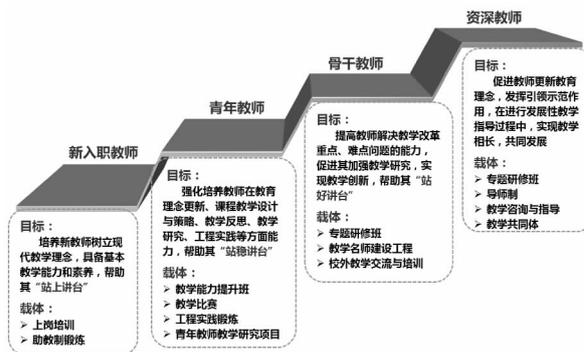


图2 四层次教师教学发展平台

步提升青年教师的教学能力, 帮助其“站稳讲台”。实施载体包括教学能力提升班、教学比赛制、工程实践能力培养制及青年教师教学研究项目等。

骨干教师教学发展平台以45岁以下的骨干教师为对象, 通过教学发展专题研修计划、教学名师建设工程、校外教学交流与培训等措施, 促进教师更新教育理念、开展教学改革、进行教学创新, 帮助其“站好讲台”。

资深教师教学发展平台主要面向教学经验丰富、教学水平高的资深教师, 除定期举办教学发展专题研修班, 促进他们不断适应高教改革的新形势与新需求外, 还应该调动其对青年教师“传帮带”、开展合作研究、进行发展性指导等方面的积极性, 促使他们在参与活动指导的过程中实现教学相长、共同发展。

(三) 探索多模式教师教学发展路径, 服务教师教学发展

高校应探索培训研修模式、团队支持模式、咨询指导模式、自主发展模式等多元化的教师教学发展路径(见图3)。

培训研修模式指针对不同层次教师的教学发展需求和特点, 有计划地组织校内外教学培训或专题研修活动, 促进教师的教育理念更新及教学能力提升。团队支持模式指依托课程组、课题组、基层教学组织等团队建设, 为教师提供有利于教学发展的组织环境。咨询指导模式指依托学校教师教学发展专家, 为教师提供听课及教学研究指导、教学录像分析、教学咨询与诊断等服

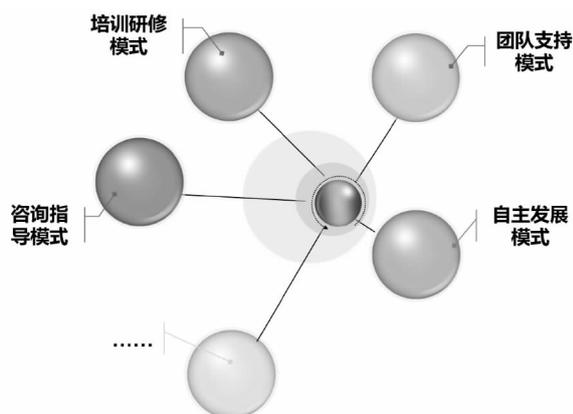


图3 多元化教师发展路径

务。自主发展模式指通过创设有利于教师教学发展的资源环境、制度环境、文化环境等，调动教师自主教学发展的积极性和主动性。

(四) 完善激励与保障制度，促进教师教学发展

学校应建立一套行之有效的激励与保障制度，来引导和促进教师的教学发展。通过完善本科教学激励机制、设立各类教学奖项、加强教学典型宣传推广等措施，调动教师投入教学、参与教改的积极性；通过建立青年教师教学成长档案、加强跟踪指导等方式，促进青年教师教学能力的持续提升；通过制定一系列规定，如：将新教师获得“上岗培训合格证”作为独立承担教学任务的基本条件，将青年教师参加教学比赛、赴企业进行工程实践锻炼、教学效果优良等作为职称评定、岗位聘用的必要条件，将教师参加每一阶段教学发展培训作为教学工作考核的必修环节等，推动教师的教学发展；并通过定期开展问卷调查，进行教学发展项目评价，健全学院及基层教学组织考评机制等措施，确保教学发展工作的有效实施。

当然，大学教师教学发展体系没有统一的构建模式，其构成内容与实施方式也不是一成不变的，而是一个动态的、开放的系统，应当随着外部社会、高教改革以及教师个体等的发展变化不断丰富和完善。大学教师教学发展体系无论怎样构建，都必须以遵循教师的教学成长规律、满足教师的教学发展需求为基本原则，以提升教师的

教学能力、促进教师的教学发展为根本目的。

参考文献:

- [1]汪霞. 中外大学教学发展中心研究[M]. 南京: 南京大学出版社, 2013.
- [2]汪霞, 崔军. 高校教师教学发展的理论基础与促进策略[J]. 中国高教研究, 2015 (11): 87-91.
- [3]李颖. 大学教师发展需求的差异研究综述: 基于不同职业生涯阶段的视角[J]. 集美大学学报(教育科学版), 2015, 16(1): 6-13.
- [4]吴洪富. 高校教师教学发展中心的实践课题[J]. 高等教育研究, 2014 (3): 45-53.

(责任编辑 李世萍)

(上接第121页)

- [10]徐金雷, 顾建军. 道不离器: 从MOOCs管窥技术助推学习理论的发展[J]. 高等理科教育, 2015, 124(6): 10-16.
- [11]熊华军, 闵璐. 美国高校教师网络教学能力发展机制及其启示[J]. 中国电化教育, 2014(10): 112-117.
- [12]GREENE J A, OSWALD C A, POMERANTZ J. Predictors of retention and achievement in a massive open online course [J]. American Educational Research Journal, 2015, 52(5): 1-31.
- [13]蒋翀, 费洪晓. 基于MOOC的混合教学模式设计与应用研究[J]. 高等理科教育, 2015, 121(3): 120-125.
- [14]刘蕊, 夏既胜, 杨克诚. 基于微课的翻转教学在专业课程中的实践与思考[J]. 高等理科教育, 2016, 129(5): 79-83.

(责任编辑 李世萍)