

阿尔伯塔大学教师发展中心建设的经验 及对国内高校教师发展中心建设的启示

文/广东东软学院 刘莹

进入20世纪以来,我国高等教育普及化逐渐实现。但高等教育的快速扩张并未伴随着高等教育质量的同步提升。随着我国经济转型升级的需要及高校争创“双一流”的目标设立,怎样提升高校办学水平及教学质量成为高校管理必须面对的一个重要课题。

作为教师发展的主要实施机构,西方发达国家于20世纪60年代就设立了教师发展中心,80年代以来,世界高等教育进入以提高质量为中心目标的时代,出现了两大发展趋势:一是引人注目的高校评估运动;二是特别值得关注的本科教学改革专业化运动。^[1]经过几十年的发展已趋于完善,而国内教师发展中心尚处于起步阶段。中心的机构设置、功能定位、运行模式等方面仍需进一步研究和探索。加拿大阿尔伯塔大学是一所百年老校,其在教师发展和培养方面取得了令人瞩目的成就,因此研究阿尔伯塔大学教师发展中心的模式,必将对国内高校教师发展中心的建设带来一定的启示。

一、阿尔伯塔大学教学发展中心建设的经验

阿尔伯塔大学成立于1908年,是加拿大G13大学联盟成员,与多伦多大学、英属哥伦比亚大学等知名高校一起稳居加拿大研究型大学前五位,全球排名前百位。阿尔伯塔大学是加拿大最早设立教师发展机构的高校之一:教学与学习中心(Center for teaching and learning,以下简称“CTL”),该中心的设立为阿尔伯塔大学培育和发展了一批优秀的教师,在3M教学优秀奖中,阿尔伯塔大学已有23位教师获此殊荣,是全加获此殊荣最多的大学。阿尔伯塔大学教师发展中心即CTL设立的目标,通过各种项目为教师提供教学领域及专业领域的服务和支持,为教师的教学及科研工作提供帮助,为新教师提供适应性帮助,为教师职业发展提供规划及针对性的培养项目,建立友好型的激励环境,帮助教师成为真正的学者和教育者。通过多年的建设与实践,CTL中心有自身独特的经验与做法。

(一) 组织机构设置完善灵活

CTL中心虽然独立于各学院,但在学校各学院中均设有专人与中心对接,从而保障了中心运行的独立性及灵活性。CTL中心由分管教学的教务长主管(教学副院长),由主管专业与教学的副教务长具体负责,是独立的职能部门。除此之外,学校各学院及教学辅助单位如图书馆均设有专员,负责所属二级单位与学校教学发展中心之间的联络及协作。中心通过参与学校的各专业协会的活动实现与其他部门的协作,摆脱常

规行政单位明确的职权划分带来的限制。同时,中心设通过各种工作坊、协会等灵活的吸纳教师参与到中心活动中,使中心组织结构既完整又有一定灵活性。

(二) 以支持教学为中心,以教师为本

戴蒙德认为教学中心是“院校变革的推动部门”,开展的工作要以改革为主题。^[2]阿尔伯塔大学CTL中心的各项工作,均体现了一切以支持教学为中心的思想。中心的所有项目均服务于教师个体发展,从而实现支持学校教学活动。中心通过对教师个体的职业规划、技术支持、教学咨询、资助奖励等,全方位支持教师发展。

一是提供教学咨询及教学资源,既教师入职关,又为教师未来发展奠定基础。中心设有丰富的教师培训项目,包括强制性培训和自愿型培训。新聘教师入职后,在半年内需按照规定完成强制型培训并通过考核。自愿型培训则面向全体教职人员,教师可根据自身意愿及需求选择性参加,通过考核即可获得相应的培训证书。强制性与自愿型培训相结合的方式,保证了教师队伍建设的持续健康发展。

此外,中心还为教师组织各种教学交流活动,包括学术会议、关于教学、教育技术、科研、教学效果评估等方面的研讨会或工作坊,中心设立了教学协会,为协会的各类活动提供场地和服务,为教师学术科研能力的提高创造条件。中心聘有专职的技术人员,建设了校本教学资源库,教师可免费使用资源库中的各种教学工具、多媒体资源等。中心设有专门的教学顾问岗位,由具备丰富教学经验的教育专家担任。教育专家要求必须有两个以上不同高校的工作背景,为教师提供更具综合性的咨询和辅导。教育专员不仅承担咨询工作,为教师提供个体咨询、专业建议、课程设计、混合教学法指导,制作示范项目供教师参考借鉴等,还承担评价工作,通过对教师的评估给予针对性的辅导和评价,特别是没有教学经验的新聘教师,保障了教师的基本授课质量和水平。发达国家在使本国的高等教育向国际开,以促进学术、文化和教育的交流和协作的同时,更注重在本土不断提高在职教师的专业发展、教育教学水平的提升,以及培养实践能力强的全球大学生。^[3]

二是实施必要资助及奖励,提高教师的积极性和创造性。中心对不同阶段的教师设计不同的发展项目,并设有专项资金,资助和奖励教师从事教学研究、教学改革等活动,为新教师发展为终身教职提供全方位的鼓励和支持。中心通过对教师