

军队院校教师发展专职队伍建设的探索与思考

宗军君 吴燕

陆军炮兵防空兵学院

DOI:10.12238/mef.v7i8.9022

[摘要] 通过对国内外高校教师发展专职队伍的形成发展、总体概况和组织机构进行了研究,总结出成功的经验和有待进一步改进的问题,为我军院校教师发展专职队伍的建设提供借鉴。

[关键词] 军队院校; 教师发展; 专职队伍; 对策建议

中图分类号: G647 **文献标识码:** A

The Exploration and Reflection on The Construction of Full-time Teachers' Team in Military Academy

Junjun Zong Yan Wu

Army academy of artillery and air defense

[Abstract] By studying the formation development, general situation and organizational structure of the full-time teachers' development team of college at domestic and foreign universities. Summarize the successful experiences, provide the problems to be further improved. It can provide some references for the construction of the full-time teachers' development team of our military academy.

[Key words] military academy; teachers' development; full-time team; countermeasures and suggestion

强军之道,要在得人。^[1]院校教育作为我军人才培养的主渠道,院校工作都必须围绕人才培养为中心展开。人才培养的基础在教师,无师就无所谓人才培养,而要打造一流的师资队伍,就要有一支高水平的教师发展专职队伍。作为教师发展活动的研究者与设计师,专业化的教师发展团队往往决定着为教师发展的质量^[2]。我军队院校对教师自身发展的研究起步较晚,现有的研究也仅仅起始于顶层设计、发展定位、组织机构、活动内容和教师个体等方面,而对教师发展起引领作用的教师发展专职队伍的研究相对较少。因此,通过对国内外院校教师发展专职队伍进行研究,不仅可以有效弥补现行军队院校教师发展研究的不足,还能为我军院校教师发展专职队伍的专业化建设提供有益的参考。

1 国外教师发展专职队伍的建设

对教师发展专职队伍进行研究的机构早期主要集中在美英等西方发达国家,但相对来说成熟度最高的要数美国。追溯院校教师发展的实践性研究机构,最早起源于1962年在密歇根州立大学建立的教师教学发展中心^[3]。自二十世纪七十年代以来,就有少数学者对教师发展的综合素质、专业能力、地位等进行了深入研究,并且取得了较为成熟的研究成果。现以美国教师发展专职队伍的研究为例,从教师发展专职队伍的形成发展、总体状况、专业组织三个方面进行分析。

1.1 教师发展专职队伍的形成发展

随着为教师发展提供支持的项目数量不断增加,人们需要分析项目的有效性和结果的可靠性。此外,越来越多的高校和机构也逐渐认识到培养专职教师发展队伍的重要性。为提高教师发展专职队伍的素养,提升理论水平,培养实践经验,许多支持和服务教师发展专职队伍的组织得以建立。如1974年在北美成立的第一个教师发展专职队伍组织——高等教育专业和组织发展网络,其初衷就是通过指导和服务发展专职队伍来更好的保障教师的发展活动。该机构为提升教师发展专职队伍的整体素质,使其精通教师发展的专业知识和专业技术提供了非常大的帮助。

1.2 教师发展专职队伍的总体状况

经过半个世纪的发展,美国已经形成了一定规模的专职教师发展团队,包括从事教师发展相关活动和项目的大学教师发展中心,以及一些协会的独立顾问。他们往往接受高校教学评价职能部门的邀请,作为第三方专家来设计和指导教师发展活动相关活动,并以专门协会的形式为教师发展专业团队的培训、指导和沟通提供帮助,这些专业性组织极大的提高了教师发展专业团队的整体素质,很好的发挥了其专业化水平。其特点主要体现在以下几个方面:

1.2.1 发展专职队伍的经验与身份并重

在美国,教师发展专业人员往往不仅有丰富的教学经验,而且大量的员工具有很高的行政头衔。最常见的组合是“教师”

+“主任(助理主任)”,此外,相当多的教师发展中心主任也被雇用在教学职位,所以许多教师发展专业人士往往兼具“学者、教学管理者、人力资源管理者 and 教师发展专业人士”的多重身份属性。他们不但具有较高的学识水平、丰富的教学经验,还对教学的规律和问题也非常了解。他们可以为教师发展提出切实可行的建议,设计科学发展项目,以丰富教师发展的需求。同时,因其具有一定的行政权力,又可为促进教师发展开展的活动提供更多帮助。

1.2.2 发展专职队伍中新手比例较高

目前,教师发展专职队伍中新手的比例较高,据统计教师发展专职队伍中不足五年的新人员超过半数,而资深发展专职人员的比率不足总人数的30%,因此,总体教师发展人员的经验有待提高,需要专业的组织对新入职人员进行技能培训和专业的指导。

虽然教师发展专职队伍中不少人员都是新手,但其总体的学科知识、学历背景和研究内容等专业化水平同过去相比却有了很大提高。如教师发展专职队伍中,拥有博士学位的教师发展专职人员比例约占60%,且主要从事的都是教学相关项目的研究与设计工作。此外,发展专职人员的学科门类也比较齐全,特别是多样化特征明显,这既保证了教师发展中心服务教学的基础性地位,又可最大限度的借助多学科背景开展跨学科跨专业交流。

1.3 教师发展专职队伍的组织机构

为便于提升教师发展专职队伍的整体素质,促进教师发展专职队伍之间的经验交流与成果分享,美国公认了两个教师发展专门组织,分别是:高等教育专业与组织发展网络、全美大学教师项目与组织发展委员会。其中,高等教育专业与组织发展网络实行的是分布式领导形式,其主要目的是尽可能为每名成员提供个人和学术关系网络,其使命定位是“一个通过教师发展和组织发展来提升教学与学习质量。”而全美大学教师项目与组织发展委员会却是一个为社区学院教师的发展提供支撑与服务的专业发展组织,使命定位是“通过学习和进步来为成员提供专业发展机会,促进成员建立和改善教师发展组织、发展项目,支持社区学院的创新和发展活动。”

2 国内高校教师发展专职队伍建设现状

我国在高校教师发展这一领域的研究起步较晚,长期采用的是师资培训的模式^[4]。即通过设立专门的培训机构,通过他们的培训不断提升教师教学和科研方面的能力水平。但是,近年来随着学生成分的复杂化,学习方式与学习目的的多元化,对教师的能力和素养提出了更为严苛的要求,亟需探索更为科学高效的师资培训模式,以不断满足教师自身发展的需要。为此,2010年以后国内部分高校陆续成立了教师发展中心来专门研究院校教师的发展。随着高校教师发展中心的建立和相应教师发展活动的开展,逐渐衍生出专门的从事教师发展工作的教师发展专职队伍群体。十二五期间,教育部将30所高校列入国家级教师教学发展示范中心,此后教师发展活动逐渐流行开来,而其越来越

多的高校希望通过建立教师发展中心的方式来提升本校教师的能力和素质,进而提升学校整体的教学质量。

2.1 地方高校教师发展专职人员的主要来源

目前,高校选择教师发展的专职人员主要采取以下几种途径:一是各学科专业中资深教师或学科带头人,因为他们具有丰富的教学经验和优秀的教学成绩,所以易于受到教师发展中心的关注,进而收到教师发展中心的邀请,成为教师发展专职人员;二是个别较为年轻的老师,他们往往在各类教学比赛中都取得很好的成绩,被遴选为教师发展专职队伍成员;三是从事大学教师发展研究的高学历毕业生,其毕业后直接留校,在教师发展中心从事相关研究和发展工作。

2.2 地方高校教师发展专职人员的主要职责

自2011年教育部发布《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010至2020)》开始,我国地方高校陆续建立专业教师发展中心,并制定出相应的工作职责,经过数十年的建设,现已比较完善。主要工作有:一是论证教师发展工作规划。结合本院校教师发展的目标要求,制定教师发展目标,按年度、分阶段、有步骤的抓好工作落实;二是制定教师发展工作制度机制。确定职能定位,厘清中心与其他机关权责边界,细化具体实施办法和业务流程,规范运行管理;三是关注和培训师资队伍。结合教员业务培训需求,采取有力务实举措,培育培训师资队伍,孵化名师大家,扩大院校影响力,提高本单位的学术地位。四是创新筹划落实教学发展活动。围绕教师发展中心训、研、赛、考、评五项职能,坚持服务教师发展,强化精品意识,固强已有基础,打造特色品牌,抓好年度各项教学发展活动筹划的落实。

2.3 现阶段教师发展专职人员的主要问题

尽管经过数十年的建设,借鉴国外已有经验,结合我国高校的实际情况,高校教师发展专职人员的建设取得了很大的进步,但是还存在着一些不足,主要体现在:第一、教师发展专职人员的专业身份未得到认可,其身份地位相对边缘;其次,专职人员的专业素质和能力差异较大,需要加强整体专业水平;第三,专职教师的背景因素会影响他们的观点和要求;第四,当前高校教师发展项目的实施针对性不高,确保教师发展项目的质量是教师开发者最关心的问题。

3 对我军院校教师发展专职队伍建设的启示

我军院校作为军事人才的孵化器,担负着为战育人的历史使命,需要打造一支晓于实战师资队伍,而建立教师教学发展中心不仅可以有效保障院校转型发展的需要,更可以对接部队、对接高等教育机构,使院校教员尽快朝向晓于实战的轨道发展。

3.1 明确中心定位,注重提高学术性

高校教师教学发展中心是一种兼具行政属性和学术属性的专业服务机构^[5]。其行政属性是其类似于教务处和政治工作处的行政职能,其学术属性是其具有一定的学术研究机构性质。如果教师教学发展中心的行政属性过强,而学术属性过弱,就不利于发挥中心研究教师发展应有的教师教学发展研究职能,相反

如果其行政属性过弱,而学术属性过强,又不利于中心的组织协调能力发挥。因此,教师教学发展中心应在行政属性与学术属性之间保持良好的平衡,确保学术研究和行政职能两方面都能够充分发挥效益。

3.2 合理划分职能,实现良性轨道运行

在军队院校的组织体系中,教师教学发展中心存在的必要性主要在于它是否有明确的功能定位。如果一个组织机构没有较为明确的功能,那么它最多是一个零时间单位。高校教师发展中心作为一个新的组织机构,首先建立之初可能主要承担教务处和政治工作处等机构的职能任务转移,但如果只依靠部分转移职能,是难以进一步发展的,因此,要想保持其存在的合理性,我们必须拓展教师发展中心的新职能,使其发挥更大的作用,因此,需要建立一个相对完整的职能体系,完成较为专业化的职能任务。

3.3 注重行为创新,努力提高服务水平

与院校政治工作处和教务处不同,教师教学发展中心不能仅仅依靠机关的行政权力来履行职能,因此,它不仅要具备一定的组织协调能力,还要有一定的学术权威,拥有专业的业务,通过高水平的服务,增强其魅力,提高自身存在价值。只有这样,才能赢得大多数教师的信任,然后得到教师的支持。同时,教师教学发展中心不应依靠行政权力履行其职责,在开展的工作中,行政权力只能发挥辅助作用,这由其性质决定。

3.4 加强交流与合作,充分体现价值属性

目前,教师教学发展可以说是一项全新的工作,成熟经验较少,专业性强。新成立的教师教学发展中心作为第一批专职教师发展机构,不仅要承担本单位教师教学发展的任务,还要兼具示范与推广的重任。因此,教师教学发展中心在做好教师教学发展

的同时,还应当努力扩大任务的辐射面,加强同兄弟院校之间的交流与合作,为其他相关教师发展机构提供力所能及的帮助和支持。

4 结语

育才由育师始。要想提高教员队伍的整体素质,培养知战晓战的师之队伍,就必须建设一支业务能力精湛、职业素养精进的教师教学发展专业队伍。毋庸置疑,加强教师教学发展中心的专职化建设,是加强军队院校教学队伍建设的基础,是全面提升军队院校教育教学水平和人才培养质量的主要途径。

【参考文献】

[1]中央军委政治工作部.习近平论强军兴军(三)[M].北京:解放军出版社,2022:151,152.

[2]吴超雅.我国大学教师发展者专业化现状研究[D].厦门大学,2018:26-28.

[3]侯瑞东,李可心.中外军事职业教育比较研究[M].北京:国防大学出版社,2016:217-219.

[4]陈星.能与与应为:地方高校教师发展中心组织建设研究[D].安徽大学,2023:11,12.

[5]赵惠君.理念、实践与反思:西点军校教师发展项目特色研究[J].高教发展与评估,2022(6):91-98.

作者简介:

宗军君(1979--),男,汉族,江苏盐城人,陆军炮兵防空兵学院军政基础系副教授,工学博士,研究方向为军事教育训练技术。

通讯作者:

吴燕(1982--),女,汉族,江苏盐城人,陆军炮兵防空兵学院军政基础系讲师,理学硕士,研究方向为军事基础教育。