

“新农科”背景下农林院校教师发展示范中心建设 研究与实践

——以延边大学农学院为例

崔馨月 朴政玉*

延边大学 农学院

摘要: 随着“新农科”教育理念的深入实施,农林院校的教师发展面临新的机遇与挑战。本文旨在探讨“新农科”背景下,通过创新教师教学发展模式,构建适合农林院校教师教学发展实践模式,建设具有农林特色的教师发展示范中心。以此达到为广大教师提供更好的教学研究交流平台、培训机会和教学资源,提供质量评估、教学技巧、技术、政策上的咨询服务,倡导教学改革和师德建设的最终目标。

关键词: 新农科; 农林院校; 教师发展示范中心

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.12.034

引言

农业农村现代化是国家现代化发展的前提条件,农业人才的现代化是实现农业农村现代化的关键。2022年,在党的二十大报告中提出了以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴的丰富内涵,强化现代化建设人才支撑^[1]。农业农村现代化是中国式现代化中的重要组成部分,新型农林人才作为重要的生产要素和创新根本,为其提供科技与智力支撑^[2]。在“新农科”的建设过程中,高等农林院校作为高素质农业人才培养和现代农业科技成果产出的重要基地,承担着重要的责任。2022年11月,《教育部办公厅等四部门发布关于加快新农科建设推进高等农林教育创新发展的意见》指出要构建数字化农林教育新模式,大力推进农林教育教学与现代信息技术的深度融合,深入开展线上线下混合式教学,实施研讨式、探究式、参与式等多种教学方法,促进学生自主学习,着力提升学生发现问题和解决问题的能力。

大学教师教学发展中心是在高等教育质量提升的需要与大学教师实现专业发展的需求基础上产生的。为了提升教师教育教学水平,美国^[3]英国^[4]日本^[5]先后开始建立大学教师发展机构。我国的高校教师发展实践早已有之,但未能走到规范化发展的道路。直到2012年,我国教育部启动了国家级教师教学发展示范中心建设工作,在《关于启动国家级教师教学发展示范中心建设工作的通知》,进一步明确了教师教学发展中心(以下简称“教发中心”)要以开展教师培训、教学咨询服务、教学改革研究等为主要内容,切实提高教师教学能力和水平。同年教育部成立了30个国家级高校教发中心^[6],教师发展理念开始了全面实践发展阶段。现阶段的教师教学发展中心已发展为新进教师成长的摇篮、骨干教师

进步的阶梯、专家型教师示范与推广的舞台,以及教学与科研部门衔接的纽带。这一阶段,探索如何推动教师发展中心的内涵与质量提升是重中之重。国内“教发中心”数量经过多年的迅猛发展之后,如何进一步提升教师发展的质量和效率,如何进一步创新教师发展的方式方法,推动教师更好、更快适应新时代学生对知识技术的新要求,成为高校教师发展中心必须正视和面对的新课题新任务^[7]。

延边大学农学院“教师教学发展中心”的前身为2007年成立的“教学专家组”,2021年学院成立了学校首个院级“教师教学发展中心”,经历了十五年的发展历程,在全面普及现代教育理念、提升教学理论和技能方面起到了积极的推动作用。“教发中心”以协同、服务、引领、提升为宗旨,打造入职培训、能力提升、教学研究为一体的专业化发展教师养成平台。“教发中心”是教师教学能力提高的载体,为教师的发展提供支持,不但关注教师的个人发展,为教师规划其个人职业生涯,而且为教师在教育教学过程中遇到的疑惑和问题提供咨询,关注教师的教学情绪,帮助其调节状态,以教师为中心,实实在在地解决教师的问题。学院教师充分利用“教发中心”取得了很多从校级到省级荣誉,在提高学院教学质量方面起到了引领和示范作用。

一、教师发展示范中心在发展过程中的困境

(一) 部分教师积极主动性有待提高

延边大学农学院成立教发中心伊始,教师缺乏参与“教发中心”活动的动力主要有以下几点原因:首先部分老师对“教发中心”的认知不足,一些教师可能对教师发展示范中心的功能、目标及意义了解不够深入,因此对其持怀疑或观望态度,他们可能不清楚这些中心能

为他们的专业发展带来哪些实质性的帮助。其次工作压力大、时间紧张，教师的工作本身已经相当繁重，除了教学任务外，还有科研、学生指导、行政事务等多方面的压力。在这种情况下，他们可能没有足够的时间和精力去参与额外的教师发展活动。另外激励机制不足，如果参与教师发展示范中心的活动并没有得到相应的认可或奖励，那么教师的积极性自然会受到影响。缺乏明确的激励机制可能使教师觉得参与这些活动是“额外负担”而不是“增值机会”。

（二）面向学院教师群体有限

新农科强调农业科技创新、农业产业融合以及农业人才培养的多元化。在这一背景下，农林院校教师不仅需要具备扎实的专业知识，还需具备较强的实践能力、创新意识和团队合作能力。然而，目前许多农林院校教师存在着实践能力不足、教学方法陈旧、创新能力有限等问题，无法满足新农科发展的需求。从学院教发中心的实际运行情况来看，教发中心开展的项目面向的群体主要是新入职教师、青年教师，未达到学院教学者全面覆盖。对于提升新入职教师教学能力刻不容缓；入职几年的教师对于改进教学策略亦有明确需求；对于教龄长、年龄大的教师来说，教学内容、教学手段的改进也是刚需^[8]。

首先，新入职教师作为教学领域的新手，面临着从理论到实践的巨大转变。因此，提升他们的教学能力刻不容缓。其次，对于入职几年的青年教师来说，他们已经积累了一定的教学经验，但在教学策略和教学方法上仍有改进的空间。这些教师往往对创新教学方法、提高教学效果有明确的需求。最后，对于教龄长、年龄大的教师来说，虽然他们在教学上积累了丰富的经验，但随着时代的发展和教育理念的更新，教学内容和教学手段也需要不断改进。这些教师往往渴望了解新的教育理念和手段，以便更好地适应现代教学的需要。

（三）教发中心运行模式和制度保障不完善

教师发展中心作为提升教师队伍整体素质、推动教育改革的重要平台，其运行模式与制度保障的完善性直接关系到其功能的发挥和目标的实现。然而，当前许多教师发展中心在运行模式和制度保障方面存在诸多不足，严重制约了其发展壮大和教师职业成长。例如“教发中心”的运作机制过于僵化，缺乏创新性和应变能力，难以适应教育改革和教师职业发展的新形势；活动内容往往侧重于教育教学能力的提升，而忽视了对教师专业成长全方位的支持，如科研指导、心理健康辅导；缺乏科学有效的教育教学评价体系是当前“教发中心”普遍存在的问题。没有明确的评价标准和方法，难以对教师的发展和成果进行客观公正的评估，影响了教师参与的积极性。

二、教师发展中心改革方向的几点思考

（一）探索吸引更多教师主动参与融入“教发中心”平台的有效路径

“新农科”教育改革背景下的农林教育，需要在尊重经典的基础上，以更开放的视角，融入更先进的教育理念，既要注重应用型、技能型人才的培养，也要使之顺应社会经济的发展，集传统与创新于一体^[9]。这离不开每一位师生的共同努力，需要老师们不断自我革新，适应当代教育发展需要。

首先，加强宣传和推广：通过学院网站、公众号等各种渠道向教师详细介绍“教发中心”的设立目的、主要功能以及为教师提供的各项服务，如教学技能培训、教学方法指导、教学资源共享等，提高教师对于“教发中心”的认知度和认同感。

其次，通过优秀教师的引领示范作用，消除教师对“教发中心”功能存在的疑问，收集并展示通过“教发中心”帮助后取得显著教学成果的教师案例，以及他们的教学方法和心得。通过他们的经验和故事，激励更多教师参与进来，特别把年龄大的老师、新进教师、真正需要“教发中心”帮助的教师吸纳进来，提供相应的服务，达到全面提高教学质量的目的。

最后，提供有针对性的培训和服务：一方面，为新进教师提供系统的岗前培训，包括教学理念、教学方法、课堂管理、学生评估等方面的内容。帮助他们尽快适应教学环境，掌握教学基本技能。另一方面，针对骨干教师和青年教师，开展专题性的培训活动，如教学设计、教学创新、教育技术运用等。通过专家讲座、教学研讨、实践案例分享等形式，促进他们的专业成长和教学水平的提高。另外，选拔培训教师参加教学技能比赛，定期组织校内教学技能比赛，选拔优秀的教师参加更高层次的教学技能比赛。通过比赛的形式，激发教师的教学热情和创新精神，提高他们的教学能力和水平。同时，搭建信息丰富、界面友好、适时实用的线上线下学习交流平台。鼓励教师分享自己的教学经验和心得，提出教学问题和困惑。通过集体讨论和专家指导，促进教师之间的交流学习和共同进步。

（二）创新教发中心运行模式

目前我国大部分教发中心主要通过师资培训、教学研究、学生学业指导、教学资源等四大方面运行^[10]。创新教师发展中心的运行模式我们需要从多个方面入手，通过教学培训体系、学术交流机制、资源整合与合作以及服务与评价等方面的创新和优化，为教师提供更加全面、高效、优质的服务，推动教师队伍的不断发展壮大和教育教学质量的不断提升。

首先,构建教与学学术共同体。教师教学发展共同体实际上也是一个学习共同体,离不开教学学术交流的互动活动。致力于为教师能力提升搭建线上线下学习沟通交流平台,分层分阶段组织新进教师、骨干教师的“课程思政”“课堂教学研究与实践”等教学系列工作坊,形成教书育人学习共同体。其次,探索强化教学实践,助力教师发展的有效路径。探索分层培养,“新星-骨干-名师”三段进阶式教师发展路径;通过优秀教师的引领示范作用,消除教师对“教发中心”功能存在的疑问,把年龄大的老师、新进教师、真正需要“教发中心”帮助的教师吸纳进来,提供相应的服务,达到全面提高教学质量的目的。然后,资源整合与合作。加强校内资源整合:整合校内的教学资源、科研资源等,为教师提供全面、高效的服务;拓展外部合作网络:与国内外的高等院校、科研机构等建立合作关系,共享优质资源和信息;探索校企合作模式:与企业合作开展实践教学、科研合作等活动,促进产学研一体化发展。最后,完善服务于评价。提供优质服务:以教师为中心,提供全面、细致、高效的服务,满足教师的各种需求;建立评价体系:建立科学、客观、公正的评价体系,对教师的学习成果、教学成果等进行定期评估。注重教师反馈:积极收集教师的意见和建议,及时改进和优化服务模式和内容,提高教师满意度和忠诚度。

(三) 构建完善的保障制度

构建以“改革课堂教学质量评价机制”“建立教师培训管理制度”“完善教师教学荣誉体系”为保障的教师评价管理体系,全面引导教师投入教学育人工作,营造良好育人氛围。一方面,建立多元化教师教学质量评估体系。教师教学评价指标多元化,不同类别课程,授课方式、教师导入程度、教学方法、教学效果都不完全一致,应设置不同评价指标体系。教师教学评价主体多元化,评价主体是指主导评价活动人与团体,在全员育人教育理念下,全员教学评价是必然趋势。教师教学评价全程化,教师教学评价应该覆盖教学全过程,逐步增加学生评教次数,让任课教师掌握自己授课情况,及时调整授课内容与授课方式方法。另一方面,夯实制度保障,激发教师教学发展动力。制定与专业建设水平、人才培养质量、教学管理能力、职称评价紧密捆绑的绩效考核方案,改革教学评价体系,健全教师教学荣誉体系等,为促进教师专业发展提供制度保障。

结语

面对新形势、新机遇、新挑战,高等农林教育必须进行自我解构与重构,促进新产业、新业态和新模式下农业知识理论创新和技术创新。在此条件下,在当前快速发展

的国家环境中,教育对于培养高素质人才,推动科技进步和社会发展具有重要意义。作为承担这一重任的高校教师,其自我革新与教育教学能力的提升刻不容缓。教师发展中心作为促进教师专业化发展的重要平台,肩负着提升教师教育教学水平,输出高层次人才的永恒使命。

未来,农林院校教师发展的示范模式将继续深化和完善。一方面,将进一步加强与农业生产实践的结合,提高教师的实践能力和应用能力;另一方面,将加强与国际先进教育理念的交流 and 融合,引进先进的教学方法和手段,提高教师的教学水平和创新能力。同时,将积极探索校企合作、产教融合等新模式,推动农林院校教育教学的高质量、高水平发展。本文在“新农科”背景下,对农林院校教师发展的示范模式进行了深入研究。通过理论与实践相结合的方法,分析了教师发展中的关键问题,并提出了相应的解决方案。为着力打造创新型、复合型、应用型一流的农林师资队伍以促进大学教育高质量、高水平发展提供重要路径与方法;同时,也为地方农林院校教师教学发展提供示范及借鉴。

参考文献

- [1] 任平. 中国式现代化自主知识体系: 创新视域与理论阐释[J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版), 2023, 76(1): 5-14.
- [2] 黄祖辉, 傅琳琳. 建设农业强国: 内涵、关键与路径[J]. 求索, 2023(1): 132-141.
- [3] 林杰. 美国大学教师发展的组织化历程及机构[J]. 清华大学教育研究, 2010, 31(2): 49-56.
- [4] 孙惠敏. 新建本科院校教师发展机构的建设思路——基于比较的视角[J]. 高等教育研究, 2012, 33(7): 74-78.
- [5] 施晓光, 夏目達也. 日本“大学教师发展”的经验及对中国的启示: 基于名古屋大学的个案[J]. 清华大学教育研究, 2011, 32(4): 79-85+112.
- [6] 李若冰. 高校教师教学发展中心建设研究[D]. 广西师范大学, 2014.
- [7] 阙璧君, 林夏竹. 高校教师发展中心的历史脉络与发展趋势. [J] 闽南师范大学学报(哲学社会科学版). 2021年第4期.
- [8] 农林院校教学研究的困境与发展策略研究 - 王晋、刘赛楠、王丹丰[J]. 当代教师教育, 2021, 14(3).
- [9] 覃礼堂, 等. 高校教师教学发展中心模式探究[J]. 教育现代化, 2018, 5(23): 128-131.
- [10] 王从严. “新农科”教育的内在机理及融合性发展路径[J]. 国家教育行政学院学报, 2020(1): 30-37.