



# 一切以教师的发展为本

## ——上海师范大学教师专业发展中心工作总结

### 一、概况与定位

#### (一) 学校概况与定位

上海师范大学是上海市重点建设的高等学校，是一所以文科见长并具教师教育特色的文、理、工、艺等学科协调发展的综合性大学。学校创建于 1954 年，1956 年成为本科院校，1981 年被国务院学位委员会确定为首批硕士学位授予单位，1986 年被国务院学位委员会批准为博士学位授予单位。学校有在读全日制本科学生 21000 多人，研究生 7000 多人，留学生总数 2100 多人，夜大学学生 13000 人左右。

学校现有本科专业 86 个，覆盖哲学、经济学、法学、教育学、文学、历史学、理学、工学、管理学、农学、艺术学等 11 个学科门类。学校拥有一级学科博士点 6 个、二级学科博士点 46 个、博士后流动站 9 个，共有一级学科硕士点 29 个、二级学科硕士点 159 个，另外还有 13 个专业学位硕士点。学校拥有 1 个国家重点学科、3 个教育部研究培育基地、1 个教育部重点实验室及教育部国际合作联合实验室和 4 个上海市高校 E-研究院。此外，学校还拥有 14 个上海市重点学科、16 个上海市教委重点学科、1 个上海市社会科学创新研究基地、2 个上海市人民政府决策咨询研究基地工作室、5 个上海市普通高校人文社会科学重点研究基地、2 个上海市重点实验室和 2 个上海高校重点实验室、1 个上海高校智库和 1 个上海市协同创新中心，11 个学科进入高峰高原学科建设。近几年，学校连续获得 18 项国家社科基金重大招标项目，其中 2016 年独得 4 项，位列全国地方师范院校之首。在最新 QS 世界大学学科排名中，学校有 9 个学科达到 QS 世界一流学科入选标准，入选学科数位居上海所有高校第八，市属高校第二。2016 年 5 月 ESI 中国高校综合排名显示，学校位列全国高校第 85 位。

学校的办学定位是：贯彻特色、创新、协调、开放、共享的发展理念，进一步深化教育教学改革，全面提升办学质量，争创一流本科教育，增强和提高学校服务国家经济社会发展的能力，到 2020 年，把学校建成具有重要国际影响力的、教师教育特色鲜明的高水平综合性大学，进入国内地方高校一流建设行列。

学校师资队伍结构合理，现有教职员工 2915 人，其中专任教师 1831 人。专任教师中具有正高级专业技术职务者 300 人、具有副高级专业技术职务者 667



人；具有博士、硕士学位的教师 1596 人，占专任教师的 86.1%，其中具有博士学位的教师 948 人。此外，学校还组建了一支 500 余人的兼职教师队伍。

## （二）中心概况与定位

上海师范大学教师专业发展中心前身是人事处师资办的师资培养和出国进修两块基础业务，2012 年上海市教育委员会推行“教师专业发展工程”后，学校成立了以时任校党委书记陆建非教授、时任校长张民选教授为组长的“上海师范大学教师专业发展领导小组”，领导组建了“上海师范大学教师专业发展中心”。

中心建制为主任 1 名，由分管人事的副校长兼任；下设 3 名副主任，其中 1 名专职副主任由教育学教授担任，另外 2 名副主任分别由人事处长、教务处长兼任；特邀校内 6 名和校外 4 名知名教授组建了专家团队。培养和进修两块业务从师资办分离出来，扩展成为以上海市教育委员会推行的“四大工程”——“教师专业发展工程”中的“上海高校教师产学研践习计划”、“上海高校青年骨干教师国内访问学者计划”、“上海高校教师国外访学进修计划”以及“上海高校实验教师队伍建设计划”相对接的主要业务内容，并配备了专职工作人员 1-2 名。

中心旨在帮助新入职教师养成崇高的职业理想、良好的职业道德、必备的学术规范与心理素养，树立先进的教育理念，形成一定的教学教育技能，提升科研、人文等综合职业素养，为其今后的教师生涯发展奠定良好的基础。中心的核心任务包括：1，整合学校已有的教师评价、教师培训、教师自主研修活动，建立目标明确、体系完整、组织完善、形式多样的教师专业发展支持、援助体系；2、为教师提供涵盖教学、科研、社会服务、人文科学素养的有组织成体系的研修；3、诊断教师专业发展中存在的问题、困惑，提供个性化支持、支援；4，倡导、支持教师个人、合作、正式及非正式的进修、研究活动；5，促进教师不断增进教学、研究及社会服务等专业知识与精神，提升自身的人文科学素养；6，通过教师专业发展，提高学校教育教学质量及学术水平，实现学校教育目标。

## 二、工作与成绩

### （一）开展的主要工作

教师专业发展中心成立以来，主要从以下几个方面开展工作：

#### 1，国际先进的学习方式

中心的培训采用国际先进的混合式学习方式，培训内容强调以能力为导向，融集中研修、校本研修和个人自学于一体，包括“宏观视野”、“技能精练”、“素质养成”三大学习模块；除了提供模块化课程之外，培训还引入了行动学习



课程，后者使新教师在实际演练中掌握教育教学技能，促进新教师的主动学习与团队协作，鼓励新教师在学习团队中相互学习与促进。

## 2，目标明确的学习版块

2012 年度中心成立滞后，首批助推计划即开始实施，从实践提升版块和学术指导版块助推新入职教师的职业发展。

实践提升版块以我校青年教师运用各自专业知识担纲主讲或进行现场指导为主，呼应了青年教师希望运用专业知识服务校园的意愿，集中展示我校青年教师风采——法政学院青年教师现场进行法律咨询、谢晋学院青年教师关于发声技巧的讲座等受到校内师生的普遍欢迎。

学术指导版块以各职能部门宣讲为主，内容主要包括科研管理的新动态、我校科研管理的新举措、青年教师项目申报指导以及教师教育新动向等内容；在组织青年教师听取职能部门宣讲的同时，中心还及时地组织教师交流活动，为青年教师交流科研项目的申报技巧、课堂教学各环节技巧的心得提供平台和环境。

## 3，层次多样的人才工程

中心自建立以来，逐步加大了对青年教师的选拔培养力度，力求重点培养与面上培养相结合，计划“拔尖”与自主“冒尖”相结合，促进拔尖人才脱颖而出。对接上海市教委的教师发展工程之后，学校出台了《上海师范大学青年教师队伍质量提升工程》系列文件，具体实施了青年教师队伍质量提升工程的“六个一（鼓励青年教师积极参与海外访留学、国内访学、产学研、中小学践习、政府企业挂职、参与学生工作）、三个一百（每年海外访留学 100 人、国内名校访学进修、产学研、海外任教、中小幼学校践习、政府部门挂职等实践 100 人，担任兼职辅导员、班导师、学生社团指导教师 100 人）”计划、三个层次的青年拔尖人才梯次培养工程（“优秀青年教师”、“中青年学术骨干”和“青年学者”）和骨干教师教学激励计划（坐班答疑、助教制以及首聘考核制）。

## 4，有效沟通的学术沙龙

中心专门组织了针对青年教师的学术沙龙，分别交流了文科、理工科青年教师如何结合自身专业更好发展等核心问题，为推动教师专业发展与建设打下坚实的基础。中心主任和有关校领导多次参与到和青年教师的亲密互动中，提出了几点建议：第一，个人发展要与学校发展相结合；第二，专业发展要与国家、地区发展结合起来；第三，学术追求要瞄准国际前沿，确定目标，找准方向，努力在



自己的领域做得最好；第四，青年教师要正确把握好教学与科研的关系；第五，学校也将为青年教师的发展营造一个良好的环境和氛围，制定和规范相关政策与措施，为教师专业发展保驾护航。

## （二）主要的工作成绩

学校牢固确立人才培养在高校工作中的中心地位，把教学作为教师考核的首要内容，使广大教师善于教学、乐于教学。为此中心从多个方面开展工作，并取得了一定成绩。

### 1. 入职培训

新教工培训是我校的传统项目，历来安排为为期三天的集中培训。除了校级领导的动员、职能部门的介绍之外，生动活泼的联欢使得新教工零障碍、全方位地迅速融入到学校的大环境和文化氛围中。2012年我校的新教工培训加入了丰富多彩的拓展训练，由于形式新颖，得到受训老师一致赞誉，并引起了上海市教育委员会的关注。

2013年，上海市开展了市属高校新入职教师的统一培训，培训周期为三个月，入职培训与2005年开始实施的上海市高校青年教师资助计划捆绑，新入职教师只有培训合格才允许申报该资助计划项目，并视培训成绩的等级情况和申请项目评审情况有差别地给予资助，社会科学不超过4.5万元，自然科学不超过5万元，对在培训中表现优异者给予资助数额上的倾斜。

2013年开始，上海师范大学教师专业发展中心在教育学院等部门的大力支持下，承接了全市高校的入职培训工作，当年来自上海大学、华东政法大学等六所高校130多名青年教师在我校接受了脱产培训，中心还组织了我校40多名新教师入华东师范大学进行入职培训，校内培训与全市统一培训无缝衔接、相辅相成。下表中可见近几年培训人数：

表1 历年新教工入职培训人数与资助经费

年份	全市高校总人数	我校人数	我校获得资助人数	资助经费
2013	130	40	36	189.5万
2014	178	47	47	190万
2015	166	54	36	168万
2016	162	53	50	220万



## 2, 研修计划

教师培训的工作还覆盖到新晋高级专业技术职务教师和新晋研究生导师的层面。中心先后举办国家教学名师讲座、教师职业英语讲座、教研技能提升系列讲座,围绕信息技术的运用、教学大纲编制、教学设计与教案编写、大学生学业评价、科研项目申报要领等内容,同时针对大学教师人文素养、养生保健等、新导师岗位要求等专题,开设了若干讲座,参与教师 300 余人次。

教师专业发展中心和研究生处联合举行新导师培训会,力争使得新晋导师尽快转换和融入角色,熟悉有关研究生教育的各级各类政策、规定和要求,强化“导师是研究生培养的第一责任人”的意识,注重自身的学术积累并积极提高对研究生学术的指导能力,尽快发挥导师团队在培养研究生中的合力作用。

每年教师新晋高一级专业技术职务,中心不仅特邀校内卓有成就的学术前辈、教学名师和青年才俊为老师传经送宝,展示个人职业发展的规划前景和进取途径;还组织别开生面的各类讲座,强化副教授以上人员的岗位意识和荣誉使命,勉励他们为学校发展和人才培养竭尽全力。

表 2: 2013 年下半年教师专业发展中心培训研修计划

月份	主题	培训对象	合办单位
9 月中旬	教学计划和教学大纲的科学编制	文科本科专业负责人、系主任	教育学院
9 月下旬-12 月中旬	上海市属高校新教师岗前培训	上海市属六所高校新入职教师	教育学院等
9 月下旬	教学计划和教学大纲的科学编制	理工科本科专业负责人、系主任	教育学院
10 月上旬	研究生导师的职责和荣誉	新聘硕士博士生导师	研究生处
10 月中旬	双语教学问题与能力提升	双语教师或拟开设双语课/全英语课教师	教务处
10 月下旬	教师人文素养与现代大学文化	中青年教师	人事处
11 月上旬	课堂教学用 PPT 制作和优化	文科教师	人事处
11 月中旬	课堂教学用 PPT 制作和优化	理科教师	人事处
11 月下旬	教授的职责和荣誉	2013 年度新晋高级专业技术职务教师	人事处
12 月上旬	如何申报社科基金	文科教师	社科处
12 月中旬	如何申报自科基金	理工科教师	科技处



12月下旬	冬季养生与保健	中老年教师	校医院
1月上旬	教师教育教研室建设研讨	教师教育教研室负责人、 教学院长	教务处

### 3. 数据统计

学校坚持人才强校战略，以高等教育发展理论和人才成长规律指导人才队伍建设，以师资队伍国际化和强化分类发展为突破口，坚持引进提高、选拔培养和分类管理相结合的工作方针，以下是近5年来中心各项工作的数据统计：

#### A) 近5年教职工学历学位进修统计：

年份	毕业		入学		在职博士后	总计
	硕士	博士	硕士	博士		
2012	25	26	18	19	0	88
2013	26	22	14	20	2	84
2014	16	21	9	20	1	67
2015	16	24	4	13	6	63
2016	16	15	5	16	4	56

#### B) 近5年三个层次校内培养的有关统计：

年份	优青教师	优青骨干	青年学者	总计
2012	19	19	4	42
2013	21	22	4	47
2014	21	22	4	47
2015	21	22	4	47
2016	21	22	4	47

#### C) 近5年教师专业发展“四大工程”统计：

年份	海外访学	国内访学	产学研	实验教师	总计
2012	57	16	36	——	109
2013	108	36	56	20	220
2014	75	13	14	——	102
2015	75	7	27	4	113
2016	60	3	23	1	87



### 三、困难与对策

#### （一）困难与不足

总结反思几年来的工作，中心工作的开展存在着以下几个方面的困难与不足：

##### 1， 政策供给与学院工作需求的矛盾

上海市教委和学校的有关文件规定，教师在晋升高一级专业技术职务之前，应当有累积一年的出国访留学、国内访问学者、国内产学研践习等（即“六个一”计划）经历。但各二级学院师资按编定岗，学院现有的教学科研工作与教师个人专业发展之间面临着两难的境地，学院的有效需求不足，现有教师的存量规模制约了规划的实施，暂时只能分批小步地推进四大工程的开展，“三个一百”尚未完全实现。

##### 2， 教师存量与增量之间的矛盾

“四大工程”和“六个一、三个百”计划实施以来，学院存量教师的积极性也大为提高，报名申请的人数与新入职教工人数相当，学院在安排工作和优先排序的时候面临着一定困难。历史遗留带来的现实问题，造成教师存量与增量之间的冲突表现得比较明显。

##### 3， 政策计划整体间协调的矛盾

政策在顶层设计中，难免在各项计划的统筹考虑中挂一漏万，新政策与现有政策之间、新政策之间都存在着少许不协调的问题。以专业技术职务评聘为例，新入职教师博士毕业认定中级之后两年即可申报副高，前提是完成两年的助教经历和一年以上的践习经历，教师个人和学院在时间安排上很难取得二者的统一，教师还需要完成规定的科研要求以满足晋升考核和首聘考核，在资历规定和要求任务之间也存在着完成上的困难等等，政策环境给教师和学院的空间不足。

##### 4， 个体性过程发展关注不足

教师专业发展的主体是教师，关注教师个体的终身职业发展是重中之重。目前的教师专业发展工程关注的是学校整体的发展情况，但是支撑学校发展的教师个人职业生涯的轨迹观测还有着很大的欠缺，有可能导致有潜力的青年教师因为各种不可控因素错失发展的良机，给院校的长远和整体发展也带来损失。

#### （二）建议或对策

##### 1， 立足长远， 夯实基础



我国现阶段的教育综合改革意义深远，以人为本建设高水平的大学需要大处着眼，从小处着手。当务之急应该调整现有学院教师格局，加快引进高端人才，加大新进青年教师的规模，扩大二级学院师资队伍储备量，腾出教师专业发展的时间和空间，以缓解政策供需矛盾。

## 2，盘活存量，用足增量

上海市教委大力推行首聘考核和助教制度，是人才队伍从源头抓起之举。解决存量教师和增量教师之间的发展优先问题，一是立足现状，拓宽教师发展的渠道，充分提高教师发展的机会；二是分类引导，从教师个体自身的特殊性出发，开发相适应的各项培训课程和发展途径；三是从顶层设计的角度，整体协调政策间的匹配度，综合改革统一进程。

## 3，建立教师个体的专业发展档案体系

目前的教师培训仅仅限于教师职业发展中的新进、职务晋升和导师遴选三个主要节点，对整个过程还没有形成完全的覆盖。建立教师个体的职业发展档案，以3-5年为一个周期做动态统计和观察，可以有针对性地为教师量身定做富有个性化的培训计划，及时调整发展过程中发生发现的问题，为教师专业的可持续性发展提供科学依据和导向。上海市教委正在酝酿的专业教师5年轮训计划，将是这一方向的实质性举措，对教师个体的发展和高校整体发展有着重要的意义。

上海师范大学教师专业发展中心

2016年11月