

大学教师专业发展之实践探索

——以广东外语外贸大学为例

谢文新,张婧

(广东外语外贸大学,广东 广州 510420)

摘要:现阶段,我国大陆大学教师专业发展实践与美、英、日及我国香港和台湾地区相比,存在诸多不足。面对高等教育大众化及国际化带来的挑战,我国内地高校迫切需要学习、借鉴先进国家和地区的成功做法与宝贵经验,全面推进自身教师专业发展。引领教师专业成长,从教师本位需要出发,形成特色鲜明的教师专业化发展模式。

关键词:高校大学教师专业发展

中图分类号:F326

文献标识码:A

文章编号:2095-7327(2014)-03-0164-03

一、大学教师专业发展的内涵

大学教师专业发展的概念在不同研究者的论著中不尽相同。从语法角度看,“教师专业发展”有两种理解,一种是“教师专业的发展”,其将教师工作视为一种专业职业,那么所谓的“大学教师专业发展”就是指大学教师作为一种区别于其他行业与区别于中小学基础教育教师的独立职业的专业化发展过程。另一种是“教师的专业发展”,其意思就相对广泛,不仅包含教师职业的专业化发展,但更多是指教师的专业知识与能力、学科知识等的发展,然而,现代教育对教师提出了更高的要求,也更加关注教师除学科专业知识之外的心理、情意等各方面的全面发展与终身发展。因此,“大学教师专业发展”即大学教师发展,广义上是指大学教师围绕其职业角色需求在各方面所发生的积极变化,本文论述的教师专业发展正取此意;狭义上是指大学教师学科专业知识发展与教学科研能力的提升。

二、不同国家、地区大学教师专业发展的概况与特点

(一)国外大学教师专业发展的概况。1810年哈佛大学的学术休假可被看作是大学教师发展的最初形式。20世纪60年代初期,密歇根大学等一批院校开始设立教师发展中心/教师中心/教学中心等专门机构来推进教师发展。伴随着70年代婴儿潮一代纷纷进入大学,美国高等教育对象的层次和范围出现巨大差异,在此背景下,为帮助大学教师适应学生变化、提高教学质量,其间大量教师发展组织机构建立起来,这些机构的经费来源多样、充足,教师纷纷参加各种发展项目与活动,出现了美国高等教育史上的“高校教师发展运动”。80年代,尽管许多高校面临财政紧缩的困扰,但由于有校外基金会

的资助,美国大学教师发展机构的数量仍不断增加,从20世纪80年代开始53%的高校成立了这种机构,且这些机构负责的领域不断增加,如:课程问题、教师在不同职业阶段的需要以及教师个体和集体成长等诸多方面,教师发展活动也越来越丰富。90年代,由于美国大学生的多样性极为突出,教师教学与学生学习出现极大灵活性,故大学教师发展活动的重心逐渐由教师教学能力与水平的提高转变为实现学生“学”的能力的提升。1993年西奥多·M·赫兹伯格奖(Theodore M. Hesburgh)设立,其通过对成功的大学教师发展项目进行奖励等方式,进一步提高了人们对大学教师发展重要性的认识,越来越多的高等教育管理者逐步认识到教师发展是实现学校发展战略目标的关键策略。1994年赖特(Wright)对美国165所高校的教师发展情况进行调查,结果发现60%的高校设立了教师发展办公室或中心,40%的高校成立了教师发展委员会。高校教师发展活动不断增加,从而促进了美国大学教师发展中心质量的全面提高。^[2]进入21世纪以来,高等教育国际化发展态势明显,世界各国之间高等教育竞争日趋激烈,并且社会各界对高等教育提出了更高期望,新形势下美国大学教师发展实践也正在与时俱进的探索、改革与创新,以满足大学教师和院校发展需求。

英国真正意义上的大学教师发展开始于20世纪60年代。20世纪60至70年代,英国高等教育开始由精英化向大众化迈进,这就对大学教师提出了新的要求,使得对教师的关注成为教育改革的焦点之一。20世纪70年代,英国建立起来现代教师培养制度,同时,一批大学教师发展中心也得以建立。这一时期的大学教师发展主要

作者简介:谢文新,广东外语外贸大学副教授,人事处副处长、教师发展中心主任。

依托大学教师发展中心以及大学发展组织建立的相关网络、课程、项目以及会议等形式。20世纪80年代以来,英国政府对高等教育的政策发生巨大转变,在高等教育市场化背景下,大学教育经费竞争日益激烈。大学教师的教学质量直接关系着一所大学所能从政府那里得到的经费数额、学生增加的数量以及大学排名的前后。故大学必须重视教师发展,增加对大学教师的关注和投入。这一时期,很多英国大学的教师发展中心不断推出大量与教师发展息息相关的项目,并针对大学教师不同群体推出不同的发展项目与课程。^[3]此后,为了更好地促进英国大学及大学教师发展,各大学都纷纷建立了自己的旨在促进大学教师发展的教师发展中心,这一组织逐步成为大学不可或缺的重要部门,其不仅为教学服务,而且在创建校园文化方面起到了重要的作用,其不仅方便各学科教师间的互相学习,更有利于各学科的融合。

日本于20世纪80年代末引入大学教师发展的概念,但是机构化的建设相对滞后。后来来自大学教育内外的观点都认为大学教师的专业发展是大学发展的关键因素。1998年日本文部省颁布文件,建议推进高校教师发展机构化建设。日本各大学开始建立教师发展组织(FD)。尽管组织名称不尽相同,但都推举一人为负责人,一般由学校有名望的学者兼任,另设若干专职委员,与其他兼职委员共同组成委员会。2007年,制度化建设开始进入实质性阶段。在日本,FD工作主要包括以下几方面:(1)大学理念、目标介绍专题;(2)老教师对新任教师的指导;(3)帮助教师改进教育技法的培训活动;(4)协助促成课程改进项目;(5)教育制度理解;(6)评估;(7)表彰优秀教学人员;(8)帮助教师开展研究活动;(9)理解大学的运营管理和教授会权限的关系;(10)学术研究和教育工作协调校内组织建设研究;(11)使教师熟悉大学教师的伦理规定与社会责任;(12)自我反省、评价活动及其利用,等等。在活动实施方面,举行教学改革演讲与讨论会、公开教学观摩课、教师对学生的访问调查、教育援助中心援助活动、开展合宿研究活动等。^[4]

(二)我国香港、台湾地区大学教师专业发展的概况与特点。我国香港地区高校从20世纪末开始成立教师发展机构。香港理工大学教学发展中心(Educational Development Centre)是香港地区建立最早、规模最大的教师发展中心,是开展教师发展研究、教学研究、评估、咨询与服务的校级部门。当前香港地区几所知名的大学均建立了教学发展机构,如:香港大学教学促进中心、香港科技大学教学促进中心和香港中文大学学能提升研究中心等,促进教师发展是其机构的重要职责。台湾东吴大学于2005年最早在台湾地区成立教学资源中心(Center for Teaching & Learning),其是致力于提升教师教学能力的校级部门,以加强教师发展和教育教学方面的研究、提供教师发展和教育教学方面的服务和推广教育教学成果和技术等为宗旨,实现教师发展的制度化与规范化,促进教师发展。目前,台湾地区已有70多所高校成立了教师发展的相关机构,如:台湾大学教学发展中心、台湾清华大学教学发展中心、东吴大学教学资源中心和慈济大学教师发展中心等,其均以促进教师发展和教育教学发展为目标,为教师发展提供保障。

(三)我国大陆地区教师专业发展的概况与不足。我

国大陆地区已有一些高校在学习借鉴国外和我国香港、台湾地区高校教师发展机构的先进经验和成熟做法的基础上,成立了教师发展机构,这些机构加强了教师发展的相关研究,注重教师发展活动与项目的设计、组织与实施等工作。这些教师发展机构对推进我国大陆地区大学教师专业发展进行了有益探索,并取得了一定成绩。然而,总体而言,由于我国大学教师专业发展的实践探索与理论研究起步较晚,故与其他大学教师发展起步较早的国家和地区相比,仍存一些不足:第一,大学教师专业发展理念相对落后,容易将“专业发展”理解为自上而下的、强制性的、行政命令式的“培训”,教师专业发展容易形式化,忽视教师自身发展的主动性。第二,大学教师专业发展活动内容偏狭,针对性还有待提高,大多只关注教师教学技能与科研能力的提升,忽视了教师认知、态度及心理方面的发展。第三,大学教师专业发展所涵盖的对象范围狭窄,现有发展项目与活动大多针对新入职教师、青年教师及骨干教师等群体,对广大普通教师辐射不够,未能涵盖助教、讲师、副教授、教授等不同职称教师,以及新教师、职业中期、职业晚期等不同发展阶段教师,全职、兼职等不同性质教师群体。第四,大学教师专业发展活动形式单一,仅限于集中培训、讲座、访学等形式,对教师的吸引力不强。第五,教师专业发展的组织、制度及心理环境建设缺失,很多高校由于发展理念、资源条件等原因尚未成立专门组织机构推进教师发展工作,教师专业发展也尚未成制度化,且忽视了和谐融洽的教师工作氛围建设。

三、广东外语外贸大学教师专业发展的实践探索

广东外语外贸大学(以下简称“广外”)在办学建设过程中历来高度重视教师专业发展工作。上世纪90年代以来,学校先后在教务处、人事处设立教师培养科、教师培训中心等机构,从事教师专业发展相关工作。近年来,广外在充分借鉴国外及我国香港、台湾地区高校的成功做法和宝贵经验基础上,结合学校发展战略与实际,全力、全面推进教师专业发展工作。

(一)搭建教师成长平台,促进教师专业发展。广外在以往教师专业发展相关工作的基础上,通过整合优势资源形成合力,于2012年7月专门成立教师发展中心,为教师发展构筑平台并提供有力保障。教师发展中心秉持“激发教师潜能、追求教学卓越、倾心社会服务”的宗旨,遵循“融贯中西、以师为本、教研并重、开拓创新”的理念,进一步完善教师专业发展机制,推进教师教学、学术研究、服务社会、通识教育和身心健康等工作常态化、制度化。

(二)构建“12345”长效工作机制,引领教师专业成长。广外教师发展中心依托校内优质资源,多措并举,形成“12345”长效工作机制,即一种理念、二个平台、三大品牌、四套机制、五类服务,推动走教师专业化可持续发展之路。具体说来,“一种理念”是指树立一种服务导向型理念,脱离传统的行政命令式教师培训模式,通过探索培训项目与教师需求有效契合,丰富和深化各类有关教师发展活动,提升自身影响力和信赖度,吸引教师主动关注与参与。“二个平台”是指搭建两个教师发展服务平台,一是教师发展中心网上交流互动平台,充分利用数字新媒体技术与教师形成良好互动,增加教师之间沟通机会,促进

共同发展;二是充分发挥广东省高校外语教师教学发展示范中心平台的带动作用,整合省内外优秀资源,构筑华南地区乃至全国范围内高校外语教师交流、学习互动平台。“三大品牌”是指打造三大教师发展学术品牌,一是推出“云山教师学术沙龙”系列活动,二是定期举办著名教授论坛,三是举办教师发展论坛。“四套机制”是指构建四套青年教师发展培训机制,一是建立快速准确的青年教师培训需求反馈机制;二是深入推进青年教师“传帮带”工作机制,打造“以老带新”的良性发展模式,帮助青年教师掌握科学研究方法与教学技巧;三是建立校内三方联动协作机制,整合校内优质资源,变简单组织培训为系统系列培训,从组织协调、环节涉及、培育机制、考核机制上创新传统教师培育体制;四是建立新教师入职系统培训机制。“五类服务”是指多措并举为教师专业发展提供五类优质服务,一是实施科研能力提升计划,二是提高教师教学能力,三是推动教师社会服务和影响力提升战略,四是关注教师身心健康,提升教师正能量,五是开展教师通识教育和基本技能培训。

(三)从教师本位需要出发,形成特色鲜明的教师专业化发展模式。教师发展中心自成立以来,以注重教师的需求为出发点,以“发展”代替“培训”,推行“教师本位”培训“四结合”模式,培训内容涵盖教学、科研和社会服务的专业知识、技能与精神等方面,特别关注教师的教育教学能力、科研能力和社会服务能力的提升。具体说来,该教师专业发展模式具有以下特点:第一,将教师培训与个性化发展相结合,打造自助式培训和菜单式培训;第二,将教师培训与教师全面素质发展相结合,打造“教师本位”培训模式;第三,将教师培训与学校的办学目标和特色相结合,打造教师国际化教育平台;第四,将教师培训与青年教师帮扶成长计划相结合,构建三方联动机制。

注释:

- [1] 罗添荣,顾江,杨棉华.美国高校教师成长中心发展对我国医学教育的启示[J].中国高等医学教育,2011(11).
- [2] 林杰.大学教师专业发展的内涵与策略[J].大学教育科学,2007(6):56-58.
- [3] 王小梅,姜树卿,汪润珊.改革开放与中国高等教育——2008年高等教育国际论坛论文汇编[M].哈尔滨:黑龙江教育出版社,2008.449
- [4] 李荣,朱飞,徐延宇,边永玲.香港、台湾地区高校:以教学发展机构推进教师发展[J].高等农业教育,2013(3).
- [5] 周钧.美国教师专业发展范式的变迁[J].比较教育研究,2010(2).
- [6] 林杰.美国大学教师发展运动的历程、理论与组织[J].比较教育研究,2006(12).
- [7] 章建丽.英国剑桥大学的大学教师发展及其启示[J].外国教育研究,2008(9).
- [8] 刘济良,王振存.美国大学教师发展的经验及启示[J].教育研究,2011(11).
- [9] 徐延宇.美国高校教师发展的特点与启示[J].高等工程教育研究,2008(3).
- [10] 王立.美国大学教师发展理念的演变与启示[J].中国高教研究,2011(2).
- [11] 王春玲,高益民.美国高校教师发展的兴起及组织化[J].比较教育研究,2006(9).

编辑:张小玫

(上接第163页)下提高团支部的生命力和影响力,是必须面对的问题。三是要强化政治意识和大局观念,自觉用党内政治生活标准来严格要求自己,自觉在思想上、行动上同党中央保持一致,始终从党和国家工作大局、全团的工作大局出发去谋划、部署和推进工作;认真贯彻民主集中制,坚持党组议事规则,用好工作选择权。四是要勇于开展批评与自我批评,对存在的问题敢抓敢管,切实履行好协管职能,坚决克服团内生活庸俗化的现象。

(二)要狠抓团干部作风。党中央书记处多次强调,要进一步加强团干部作风建设。党中央下发了《关于进一步从严管理干部的意见》,团干部要认真贯彻执行。要坚持通过工作抓作风,继续从增强党性修养、选派团干部下基层、要求团干部敢碰难题和倡导批评与自我批评风气四个方面加强团干部作风建设。团的作风建设是团干部培养的重要环节。

(三)要抓好团干部的学习。党的十八大全会提出了建设马克思主义学习型政党,提高全党思想政治水平的要求。团干部队伍相对比较年轻,加强学习是一项重要而紧迫的任务。要充分认识到,学习能力是年轻干部能力结构中非常重要的能力,也是判断干部潜力的重要标志;团的工作涉及面广,如果没有合理的知识结构,很难开展好工作。同时还要清醒看到,目前团干部队伍中忙于应酬、疏于学习的现象是比较普遍的。因此,各级团组织要按照建设成用马克思主义中国化最新成果武装的学习型团组织的要求,通过团的领导班子集体学习、团干部学习交流、教育培训、调查研究等方式,特别是团干部要注意结合工作实际、利用业余时间主动自学,补充必要知识,深入研究问题。由于学习原因导致年轻干部素质上存在的差异,短期内并不明显,但长期来看就会非常明显。在笔者针对基层团总支书记做的问卷调查中,多数同志反映有学习的意愿但没有学习的精力,希望组织上能牵头把学习的事情抓起来。通过青马高级班、共青团研究基金立项、指导大骨班学员、开展学生状况调查问卷等方式,要逼着团干部们学习,将自发学习的模式转变为自主学习和组织强迫学习相结合的模式。团中央领导同志在不同场合多次重复一句话:年轻的团干部学不学习,在短时期内看不出来,在从长期看就会体现出差距。团干部和高校辅导员相比优势在哪?不是因为曾经从事过共青团工作、当过团总支书记,而是在共青团的工作岗位上付出了比普通辅导员更多的辛苦,学习了更多的知识,经受了更多的考验。

参考文献:

- [1] 成思危.复杂科学与系统工程[J].管理科学学报,1999,(6).
- [2] 杨湘洪. 试析系统论原理与高校德育工作的有机结合[J].中小学教师培训学校党建与思想教育,2009,(8).
- [3] 顾志良.应用型高校人才培养综合集成系统研究[J].学术论坛,2007(11).

编辑:张小玫