

教师发展:学校内涵发展的生命线

——基于“江西师范大学教师发展中心”建设的思考

梅国平, 宋友荔, 谢 翌

(江西师范大学 江西 南昌 330022)

摘要: 大学教师发展是大学内涵建设的核心任务。为了引领教师发展,需要转换理念,以“发展”代替“培训”,促进教师关心“教学学术”,引领教师专业成长。在这一理念的引领下,需要以活动为载体,关注教师专业素养的整体提升,同时,需要从组织与政策方面予以支持,以保证教师教育活动的实施和教师专业发展共同体的持续发展。

关键词: 教师发展;价值取向;项目;未来展望

中图分类号: G451.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-579(2011)04-0033-06

Teacher Development: Lifeline of School Connotation Development

——Based on the Thinking about the Construction of
“Jiangxi Normal University Teacher Development Center”

MEI Guoping, SONG Youli, XIE Yi

(Jiangxi Normal University, Nanchang, Jiangxi 330022, China)

Abstract: The faculty development is the core task of university connotation construction. In order to lead the teacher development, concepts must be converted, we should “develop” instead of “training”, promote teachers to care about “teaching and learning” and lead teacher professional development. Under the leading of the concept, we should take the activity as a carrier and pay attention to teachers’ overall promotion in professional quality. Meanwhile, the faculty development should get support from organizations and policies so as to ensure the implementation of teacher education activities and the sustainable development of teachers’ professional development community.

Key words: faculty development; value orientation; project; future prospects

随着知识经济时代来临,大学成为社会发展的中心。社会持续发展的关键在于人才,人才的培养主要在于高校质量的提升,高校质量的提升主要有赖于大学教师整体素养的提升。随着时代的进步和社会的发展以及大学自身面临生存困境的日益加深,大学需要改进,大学教师同样需要终身性的专业发展。过去有一种错误的假设:学历高、学术水平高就一定能成为好的老师,能保证比较高的教学质量,对教师的整体素养、课程与教学的能力关注较少或近乎忽视。但实际上,作为教师,无论是职前还是职后,都需要真正意义上的专业发展。20世纪50年代以来,教师发展已逐渐被视为教育改革的中心和核心

收稿日期:2011-06-10

作者简介:梅国平(1962-),男,博士,江西师范大学校长,教授,博士生导师,博士后合作导师。

宋友荔(1970-),女,江西奉新人,江西师范大学副教授。

谢翌(1972-),男,江西永新人,博士,江西师范大学教授。

要素,甚至被视为“学校与教学革新的心脏,它能最大程度地重建和振兴一个国家的教育希望”。^①阿迪(Adey)阐述了教师专业发展在学校改进中的地位,认为教师专业发展是所有学校改进计划的中心。^②

教师发展实际上是一个立体的、多元的概念,包括教师的职业道德、教育能力、学术水平等各个方面的整体发展。大学教师专业发展是大学教师从事教学、研究及服务工作时,经由独立、合作、正式及非正式等进修、研究活动,引导自我反省与理解,增进教学、研究及服务等专业知识与精神,主要目的在于促进个人自我实现,提升学校学术文化,达成学校教育目标,从而提升整体教育质量。^③潘懋元教授指出,大学教师发展的内容应当包括三个方面:(1)学术水平——基础理论、学科理论、跨学科的知识面,教师职业知识、技能;(2)教育知识和教学能力;(3)师德——学术道德、教师职业道德。此外,教师的专业成长,尤其是教学学术的成长是需要时间的。关于教师发展的不同阶段,出现了不同的理论。西方学者提出的发展阶段论主要包括傅乐的教师关注阶段论(包括教学前关注、早期生存关注、教学情境关注、关注学生四个阶段),费斯勒的教师生涯循环论(包括职前教育、引导、能力建立、热心和成长、生涯挫折、稳定和停滞、生涯低落、生涯退出八个阶段),司德菲的教师生涯发展模式(包括预备生涯阶段、专家生涯阶段、退缩生涯阶段、更新生涯阶段、退出生涯阶段五个阶段)。^④国内学者邵宝祥等从教师教育教学能力发展的角度出发,提炼出教师专业成长的四个阶段:适应阶段(从教1-2年)、成长阶段(从教3-8年)、称职阶段(35岁以后高原阶段)、成熟阶段。^⑤大体而言,需要经历“准教师——新手教师——熟手教师——专家型教师”等几个阶段。通过对处于不同专业发展阶段教师在人格特征、工作动机、认知、职业承诺和职业倦怠等特点的研究和分析,将有助于根据教师专业发展阶段的不同特点选择相应的教师发展措施。^⑥

一、价值取向的转型:“教学学术”与“学科学术”并重

学校内涵发展关键在于有正确的方向引领,有共享的价值观,这是学校文化的精神,是统领学校发展的“魂”。因而,需要转变当前单一化的学术取向,需要关注教师的整体发展。

(一)从“单一学术观”走向“多维学术生态观”

高校学术困境是制约高校走向卓越的主要因素。在实践中,我们逐渐认识到要想建立新型的高校教师发展框架,最根本的是要转变对何谓“学术”,“如何做学术”,“如何坚守学者的品格”的认识。从此认识出发,必须实现由“单一学术生态观”向“多维学术观”转变,如此转变,才能增强高校开展教师发展项目的主动性和积极性,才能建立基于高校的教师发展体系,才能更贴近本校的特色和实际,才能更出色地服务于地方,才能真正以教师的全面发展促进学生的全面发展。

1990年,卡内基教学促进基金会前主席欧内斯特·博耶出版了一份名为《学术的反思:教授工作的重点领域》的报告,在报告中博耶提出了“多维学术观”,包括“探究的学术、整合的学术、应用的学术、教学的学术”在内的四维一体的学术观。^⑦突破传统的单一的学术生态模式,首在转变学术观念。大学学术发展是学校内涵发展的重要指标,在新的形势下,必须树立新的学术生态观。只有在多维学术观的指导下,才能真正把教学与学术科研统整起来,把探究和应用整合起来,从而实现学校教学文化、学术文化、科研文化的生态整合,为教师的持续发展打下坚实的基础。

(二)从“教师培训”走向“教师发展”

教师发展和教师培训内在表征着不同的理念。教师培训着重从外部的社会、组织的要求出发,要求

① 乔连全,吴薇.大学教师发展与高等教育质量——第四次高等教育质量国际学术研讨会综述.高等教育研究,2006(11).

② Adey. The Professional Development of Teachers: Practice and Theory 2004:5.

③ 林杰.大学教师专业发展的内涵与策略[J].大学教育科学,2006(1).

④ 杨秀玉.教师发展阶段论综述[J].外国教育研究,1999(6).

⑤ 邵宝祥等.中小学教师继续教育基本模式的理论与实践[M].北京:北京教育出版社,1999,第10页.

⑥ 苏秋萍.教师专业发展阶段论对教师教育的启示[J].广西教育学院学报,2009(6).

⑦ 范怡红,谭敏.多维学术观与大学教师发展:理论与实践研究[J].教育研究与实验,2009(6).

教师接受某种规定的教育、培训;教师发展着重从教师主体性出发,自我要求达到某种目标。教师发展离不开某种形式的教育、培训,但更重要的是教师的自主性、个性化,促进教师自主学习、自我提高。我国大学教师的专业化发展,仍须在理念上从“教师培训”转变为“教师发展”,尊重教师的自主性,所有教师都有提高自身素质、发展职业能力的职责。^① 大学教师发展工作的关键目标是实现教师卓越发展与学校卓越发展的双向互动,教师发展工作迫在眉睫。纵观国外“大学教师发展”的相关研究,我们发现,国际视野下的大学教师发展呈现如下的特征:理论研究的深入化;保障制度法规化;组织机构多样化;发展方式灵活化;经费来源多元化。^② 这为我国大学教师专业发展提供了启示。

从教师培训走向教师发展,这是一种现实选择。深入分析当前教师发展的过去和现状,我们发现传统的教师培训机制并不能从实践上真正促进教师的发展,客观上需要从“教师培训”拓展到“教师发展”。从微观上讲,主要有以下四个方面的问题:第一、初任教师的教学专业发展较为缓慢;第二、教师拥有的原创性、前沿性、示范性学术成果不足;第三、部分老教师在学科知识的更新、研究范式的创新等方面进展迟滞;第四、传统教师培训的方式单一,效率低下、过程无活力。

二、教师发展共同体: 心灵空间与专业自主

成长需要组织支持。当前,多数教师特别是青年教师经受着两种“孤独”的影响:情感孤独与学术孤独,因而非常需要相应组织的支持。正是在这种情况下,需要有一些民间性的专业组织来弥补这一缺憾,作为情感与学术研究联结的纽带。如成立博士联谊会,建立“教师发展中心”。这些组织在一定意义上为教师的成长提供了心灵交流与专业成长的平台。这种平台的性质应该是一个群体共享的、专业自主的、相对独立的空间,而非一个科层机构。“专业自主”应该看作是这些专业组织的特质,更应该是教师素养的核心要素。这种专业自主的意识需要健康的学校文化支持。为了给教师专业成长提供一定的空间,我们认为教师发展中心应该具备以下特质:

1. “教师发展中心”是一个相对独立的专业自主机构。教师发展中心主要是由志愿者组成的互助组织,具有一定的专业自主性。学校对教师发展中心的工作进行指导,尤其在工作经费、办公场所、人员配置等方面给予支持。

2. 择优选聘人员,形成优势团队。志愿者由学校优秀教师组成,包括:教学名师、有突出贡献中青年专家、中青年学科带头人、中青年骨干教师等。

3. 找准职能定位,探索促进发展渠道。发展中心要构建学校教师互相交流的平台,让优秀人才充分发挥作用,使骨干教师优势互补,给青年教师营造成长环境;中心要架起学校与教师沟通联系的桥梁,一方面向广大教职员工宣传学校决策部署和政策措施,一方面向学校传递教师愿望和建议,形成教师发展促进工作合力;努力把中心建设成培育学术名家和教学名师的摇篮,通过传帮带,释放教师创新创造潜能,全面提升教师综合素质,在教学、科研、育人等方面追求卓越、创造一流。

基于当前一般高校的实际情况,要保证教师专业发展共同体的可持续发展,需要从以下方面给予支持:成立教师发展中心指导委员会;给予固定的活动场所和配套设施;有独立的经费支持;教师发展中心具有专业自主权,能够按其成立的旨归和使命运作;作为一个服务性的专业组织,学术信任是基础。

三、项目与行动: 教师发展的重要内容

活动是教师专业发展的载体。教师专业发展活动应该“服务教师、服务教学、服务科研、服务学术”。“有意义的活动”可以凝聚力量,交流学术,砥砺思想,实现沟通,促进成长。基于此,需要策划以下项目,开展相应活动,旨在推进教师专业发展。

^① 邵宝祥等. 中小学教师继续教育基本模式的理论与实践[M]. 北京:北京教育出版社,1999,第10页.

^② 杨思帆,梅仪新. 当代大学教师发展的若干经验与启示[J]. 世界教育信息,2007(10).

1. 师道提升行动

师德的内涵永远是不断发展、不断创新的。在构建和谐社会的今天,师德体现了教师个人、教师群体与社会主义事业利益的一致性,具有鲜明的时代内涵。大学教师的师德建设理应是头等大事,德不立,则无学术研究之精进,厚德是大学教师发展的首要之责。为此,可组织以下活动,以促进师德提升。

一是师德大讲堂。每年确定一个专题,主要采取主题演讲或话题讨论的方式,研讨为师之道、治学之道和教师发展之道。

二是课堂公约重建活动。为了弘扬师德神圣、从教光荣的信念,师生一起制定课堂公约。突出师范学院特色,从师德师风、职业操守、教学育人、行为规范等方面,制定指导性、针对性、操作性强的公约,发动教师全员签名承诺,在每个教室张贴,让全体教师共同遵守,接受学生监督。

2. 师楷塑造行动

楷模对于人的发展有重大的作用,教师楷模可以激励教师和学生不断向前奋进。对于大学教师师楷塑造,我们的宗旨主要是通过学校拔尖教师发挥榜样示范作用。具体而言:(1)在对学校拔尖人才分类分组的基础上,对每个级别的课题、项目申报的教师进行全过程指导。(2)邀请课题和评选评奖组织单位负责人来校讲座,给申报教师以政策、程序和要求等方面的辅导,争取组织单位的更大支持。(3)积极推荐拔尖人才进入课题和评选评奖的专家库,争取更多人员担任评委。

3. 师途帮扶行动

在专家引领行动方面,不仅要充分利用本校专家优势,同时,还要积极争取全国专家的指导、引领。通过多年的实践,我们深刻认识到师徒结对帮扶是教师专业合作的重要方式,是教师成长的必由之路。我们将采用“师徒结对”、“名师答疑”等方式,给教师发展提供个性化的帮助。

(1)师徒结对。围绕提高青年教师教学能力,提升授课效果,有计划地组织优秀人才和青年教师结成对子,进行传帮带。精英教师悉心传授教学经验,给出问题解决方案;青年教师虚心拜师学艺,跟班听课,参与优秀教师的各项教学活动,体悟授课方法,实现教学能力和效果跨越式发展。

(2)名师答疑。开设网站,构建信息平台,建立名师交流群、名师留言板,安排名师值班,解答青年教师的各种咨询,释疑解惑,解决青年教师在职业发展规划和教学科研中遇到的疑难问题,尤其是对青年教师课堂教学存在的不足和缺点进行剖析并提供切实可行的解决办法。

4. 师能助推行动

教师教育能力的提高不仅是教师专业成长的重要因素,而且也是教师专业发展的主要任务之一。在师能锤炼的实践中,我们发现要突破传统教师发展的限制,教师就必须做到以下四个方面:一是要依据不断变化的情景,掌握关于“变化的知识和应变技巧”;二是就每一个现实的基于教师个体的学习环境进行深入探究;三是将每一个独立的学习环境连接起来;四是与利益相关者寻求共同的立足点。围绕上述四点认识,可以考虑开展以下活动:

(1)重视“教学学术能力”的发展。教学是大学教师的本职工作之一,教学学术是大学教师专业发展的重要维度之一。^①卡罗琳·克莱博(Caroline Kreber)总结出了目前关于教学学术的三种代表性观点:①教学学术是教师生产研究性和创造性的可见成果。对教和学的研究被视为教学学术的一个重要方面。②教学学术等于优秀教学。这种观点背后的教学学术所指的教师是由学生和同行评价出的优秀教师,他/她拥有广泛的关于教和学的知识。③教学学术和学术性教学相似,是教学领域的学者们所使用的将教育理论和研究运用于实践中的学术性取向。教学学术意味着教师通过对理论和研究的反思与以往来自教学经验的知识相结合产生的一种实践智慧。^②“教学专业”是大学教师发展的核心所在,教学学术是研究大学教师发展的一个重要维度。“我们还要给教学的学术以新的尊严和新的地位,以

① 王建华. 大学教师发展——“教学学术”的维度[J]. 现代大学教育. 2007 (2).

② 王玉衡. 试论大学教学学术运动[J]. 外国教育研究. 2005 (12).

保学术之火不断燃烧。”“教学支撑着学术。没有教学的支撑,学术的发展将难以为继。”^①在好的教学中,教师不仅传播知识,还学习知识,自身也获得创造性的发展。

博耶指出“在高等教育的使命越来越多样化的今天,教师的奖励制度却变得越来越窄,即只重视科研论文的发表,不重视本科生的教学。这种情况的发生,受害的不仅仅是本科生,最终受损的还是国家。”^②这种偏差在我们所使用的语言里也可以看得出来:我们把研究看成“机会”(opportunities),而把教学当作“负担”(load)。为了进一步提升学校教学学术,应着手实施以下活动:^③①围绕课堂教学基本技能开展各种活动。依据教师的不同情况,常见的方式有模拟教学、课堂录像、公开教学观摩课、评课。②构建“大-中小学教学协作共同体”。“地方一流师范大学”的创建,不仅要守住“师范性”,更要将“师范性”赋予新的内涵,即在守住底色的基础上,扩大“师范性”的“示范性”,为地方培养一流的师资。一流师范生的培养,必然要求和中小学及其他院校寻求一种伙伴合作关系。教师发展中心的重大使命是通过发展优秀的大学教师,进而培养优秀的师范生。在发展中心的努力下,为广大的教师提供与中小学合作研究的机会和平台,以此提升教师的教学学术能力。③建立教学共同体。在大学教师发展中心的倡导下,各院系恢复建立和完善基层教研室,形成教师教学共同体,为教师的教学发展提供平台,彻底改变教师“单兵作战”的教学困境。通过各院系教学研究室的重建,定期组织教学交流会、教学观摩会,通过丰富多彩的教学活动提升教师的教学学术研究能力。

(2) 建设周期性的学术沙龙。围绕提升教师学术研究能力,每月组织一次“头脑风暴”午餐会。每次由8至10名专业或学术领域相近的教师午餐聚会,选择具有前瞻性的学术专题,或者就正在研究的学术课题进行头脑风暴交流,跟进世界学术前沿,突破固有观念束缚,各抒己见、自由鸣放,拓宽视野,迸发灵感,发挥创造性思维,助推学术精品,培育学术新秀。

(3) 组织高端学术论坛。邀请校内外知名专家学者做学术报告,介绍学术前沿动态,加强学术交流与合作。博士联谊会是学校学术交流的极好平台,大学教师发展中心要和“博联会”建立良好的合作机制,鼓励本校的学者和全国知名学者建立良好的学术往来关系。通过组织高端学术论坛,促进教师的各项能力的发展。

(4) 组织校本学习活动。立足校本,组建各类教育工作室,构建教育协作共同体,促进每一位老师的专业发展。拟实施以下项目:

◆建立名师教育工作室。开展类似“跟岗学习”、“教师教育中的导师制”、“种子教师计划”、“鄱湖名师大讲堂”等活动,引领教师专业成长。

◆教师情感提升工作室。教育是一种情感劳动。关注和研究教师的情感,将成为未来教师研究的一个重要主题。为此,可开展“教师幸福课程”、“教师晚会”、“教师专业发展与规划的交流”、“团体心理辅导”等相关活动。

◆教师校本行动研究工作坊。教师专业的成长既需要外力的推动,更需要基于校本的课程与教学研究,以针对性地推进教师的专业成长。因而,校本教学改革行动研究、课例合作行动研究、校本课程开发行动研究、课堂学习电影、课堂变革行动研究、三级教师博客群等可以作为教师专业自主发展的备选活动。

◆教育协作共同体建设。教育需要整体协作,既包括学校、社会和家庭的协作,也包括学校内部成员之间的合作。因而,可以组织辅导员专业化工作坊、学生问题工作沙龙、教师沙龙、多主体学习共同体、破冰之旅、跨学科合作团队、教师读书报告会等自下而上的活动。

5. 师绩展示行动

为增强教师楷模和拔尖人才的荣誉感,充分调动他们从事教师促进工作的积极性,激发广大教师追

^① 博耶 E. L. 关于美国教育改革的演讲[M]. 涂艳国译. 北京:教育科学出版社 2002,第78页.

^② 波依尔 E. L. 学术水平反思——教授工作的重点领域[R]. 当代外国教育改革著名文献(美国卷·第三册). 北京:人民教育出版社 2004.

求发展的热情,为他们提供学习借鉴的成功经验,每年度编印《本校重大成果汇编》。《本校重大成果汇编》拟分为三个篇章:(1)精英名册,汇总列名当年国家和省部级评选评奖获得者名单;(2)学术成就,选录在国家级核心刊物和国外著名学术刊物上发表的学术论文;(3)课题成果,选录国家级课题结题成果。

四、未来展望:教师专业发展文化的建设

在促进教师发展的过程中,我们清醒认识到:随着强调多元、创新的知识经济社会和学习型社会的到来,学校教育不可避免地面临变革的挑战,其固有的组织结构和运行方式都将因为新时代的到来而必须作出相当程度的调适和转变,在学校变革的过程中,教师毫无疑问地充当了关键性的角色,大学要发展,教师就必须先发展,同时,要真正实现学校发展文化的根本变革,就必须要实现教师发展文化的变革;可以说,教师发展,是学校内涵发展的关键和生命线,没有老师的发展,就没有学校的发展。

教师专业发展文化的核心是构建学习文化。知识经济铸就了今天的知识生态和学习化社会,学习成为每一个公民的权利和义务,成为人的生存方式,因而学习者成为学习化社会中人的一个基本身份属性。学习文化的构建首在对学习有全新的认识和理解。学习是人不断发展的原动力,学习使人更像一个人,学习使教师更像一个教师。学习之于教师的意义不仅在于帮助教师获得新鲜的专业知识,更在于让教师拥有一份超越自己的专业底气和信心。大学教师发展中心的核心要义之一即为促进教师的学习,构建大学独有的学习文化。在实践中,我们认识到,成功的教师学习要求有一个连续不断的、合作努力的专业发展机会;最成功的教师专业发展是那些长期在教师学习共同体中受到鼓舞的发展。

总之,教师专业发展既需要组织的支持,又必须有相应的文化支持,以涵养教师专业的成长。成熟的专业共同体,一定有共同愿景,良性的文化支持,政策上的关顾,全员的热心,共同的呵护,只有这样,方能成为全校教师专业成长的助推器。

(责任编辑:余小江)