

· 教师教育与教师发展 ·

大学教师发展论纲

——理念、内涵、方式、组织、动力

潘 懋 元

(厦门大学 教育研究院, 福建 厦门 361005)

摘 要:提高教育质量的任務,最后要由教师承担。教师队伍建设,是办学的基本工程。大学教师发展是教师教育的新概念,不同于传统的教师培训,体现了教师的自主性、个性化而不是被动地被培训。大学教师通过各种方式,在一定的基层组织中,不断地自我提高学科专业水平、教育知识、教学能力和师德。教师发展的有效性取决于教师发展的动力,应当借助适切的外部激励机制,激发大学教师自我价值追求的內部动力。

关键词:大学教师; 教师发展; 教育质量

中图分类号:G645 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-4203(2017)01-0062-04

The Outline of Faculty Development: The Concept, Connotation, Method, Organization and Motivation

PAN Mao-yuan

(Institute of Education, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: The task of improving the quality of education will be shoulder by the faculty finally. Faculty construction is the basic project of school-running. Faculty development is a new concept of teacher education, which is different from the traditional teacher training. It reflects the initiative and individuation of the faculty, rather than the passive training. The faculty improve the level of professional disciplines, education knowledge, teaching ability and virtue continuously in certain organizations through a variety of ways. The effectiveness of faculty development depends on the power of faculty development, so it should use a proper external incentive mechanism to arouse the inner power of faculty to pursue their self-value realization.

Key words: faculty; faculty development; quality of education

收稿日期:2016-12-18

作者简介:潘懋元(1920—),男,广东揭阳人,厦门大学资深教授,博士生导师,从事高等教育基本理论研究。

· 62 ·

引言

提高教育质量的任務,最后要由教师承担,教师队伍建設,是办学的基本工程。

建設教师队伍,通过招聘工作,选拔优秀人才很重要,在职教育提高更重要。

教师教育,以前称为教师培训,现在称为教师发展。

一、理念

大学教师发展(Faculty Development),同一般所说的教师培训,是两个有密切联系的不同概念。

1. 发展与培训

教师培训着重从社会或组织的要求出发,大学教师被要求接受某种规定的培训;

教师发展着重从教师的主体需要出发,教师自我要求获得某些知识、技能,达到某种自定目标。

教师发展往往要借助某种形式的培训,但所重视的是教师的自主性、个性化,促进教师自主学习、自我提高,而不是为了应付被检查、被评定。

从教师培训到教师发展,体现了“以人为本”,尊重教师的自主性;体现了教师教育的个性化、现代化。

2. 一般与特殊

一般大学教师发展,涵盖所有在职大学教师,是指通过各种途径、方式的理论学习与实践活動,使教师在专业化水平上持续提高,不断完善。相当于让大学教师群体置身于终身学习体系之中——大学教师是社会中的优秀群体,应在构建学习型社会中起带头和引领作用。

特殊的大学教师发展,特指初任教师的教育,能帮助初任教师较快、更好地进入角色,适应教师生活与工作,并且敬业、乐业。

当前中国大学教师发展,应当着重初任教师的教育,这是因为大学教师队伍扩大快、初任教师人数多。但也不应忽视一般大学教师的发展、提高。

即使是任职多年、经验丰富、学术造诣甚深的老教师,由于科学理论、信息技术的发展,高等教育理论和大学教师角色、地位、功能的变化,也需要不断地跟踪科学前沿,更新教育理念,提高自我水平,与时俱进。

数以百万计的新老大学教师的发展工作,是当前保障和提高教育质量、教学水平、为国育才的基本

工程,也是每所高校的战略任务。尤其是当前正在转型发展的应用型院校、地方新建本科院校和高职高专,建设“双师型”(“双能型”)教师队伍,是这些院校的特殊任务。

二、内涵

大学教师发展内涵包含三个组成部分:学科专业水平——基本理论、专业知识、实践能力;教师职业知识与技能——教育理论、教学能力;师德——一般学者的人文素质、教师的职业道德。

1. 学科专业水平

大学教师是一种学术职业,处于学科的学术前沿。要掌握所从事学科的学术新动向,不但要掌握科学知识,而且应负起创新知识和应用知识解决实际问题的任务。

任何学科专业都不是封闭自足的,它必须植根于基础理论,同时与有关学科专业交叉、互动。因此,除自己所从事的学科专门知识之外,还必须有坚实的基础理论与广阔的跨学科、跨专业知识。这些都是大学教师在学科、专业发展上所需要的。

应用型院校和高职高专,除一定的基础理论外,对实际知识和实践能力有更高的要求。即使是高水平的行业特色型大学,也应当重视实际知识,发展实践能力。

2. 教师职业知识与技能

大学教师不只是一位学者、专家,而且是一位教师;不只要学习知识、掌握技术、研究学问,而且要把所拥有的知识、技术转化为学生所能掌握的知识、技术。这就需要懂得教育理论、掌握教学技能。

一个可喜的现象是,近20年来,大学教师的学历、学位越来越高。但是,为什么具有高学历学位的新教师,教育、教学效果往往不如经验的教师?有的(不是所有)老教师,通过职后教育,或在长期的教育、教学实践中,通过不断的自我提高或多次的“尝试错误”,也能摸索出一些符合教育规律与教学原则的经验,但很难及时掌握新的教学方法(如案例教学法、翻转课堂教学法等),而且往往正确的与错误的经验并存。

对于非教师系列的领导管理干部来说,也必须掌握教育理论、知识,并有更高的要求。

3. 师德

大学教师是一种学术职业,大学教师是学者,首先应当受过良好的人文素质教育,具有良好的学术道德素养。

大学教师是教师,还应具有高尚师德,即教师特殊的职业道德:

(1)服务精神——循循善诱、诲人不倦、敬业、乐业、爱护学生、热爱教师职业……;

(2)自律精神——以身作则、“行为世范”……;

(3)创新精神——以自己的创新精神和创造能力来引领大学生成为创新型人才,以大学的文化科学创新引领社会的文化科学发展。

三、方式

中国传统的大学教师教育方式比较简单,主要依靠进修和培训:派出进修有利于集中时间精力,提高学科专业水平。但在当前教师数量不足的情况下,只有少数青年教师能获得脱产进修机会。应当以组织教师在职进修提高为主。

集中设置的培训班,指定教师参加培训,有利于集中优势培训资源,或借助校外培训资源,加强统一管理。作为初任教师的岗前培训较为合适。也可根据新情况、新问题,进行专题培训。但教师处于被培训地位,效果欠佳,往往是“走过场”。

除上述两种传统方式之外,根据各地及国外经验,下列方式可供参考。

1. 围绕课堂教学基本技能开展的方式

模拟教学(试讲)——在初任教师发展中,模拟课堂教学形式和氛围,让初任教师练习基本教学技能。这是20世纪50年代教学改革时普遍采用的方式,有的高校至今仍在小范围中经常使用。

教学观摩课(授课示范)——可以观摩优秀教师教学,也可以互相观摩,让教师在真实情境中体会教学技能的运用并交流教学经验。

课堂录像——借用现代音像技术,将课堂师生活动录下,可以帮助教师易位观察,自我分析,自我提高;也可以传播优秀教师的课程教学。

教学咨询——请有关的专家或有经验的老教师帮助初任教师解决教学中所遇到的问题。

编写课程教材——集体或个人编写教学大纲(课程大纲)、教材、讲义等,有利于大学教师的思维能力、文字水平的提高,以及专业上的全面发展,尤其是编写实践性课程教材,能促使教师深入实际。

2. 有针对性地组织教学研讨活动

主要是各类学术研讨会和教学研讨会。一般针对教学中出现的学术问题或教学问题来组织。例如:如何理解课程中的某些学术观点、如何讲授某门课程的重点与难点、如何评价学生的学习成绩、如何

指导学生的实训活动等。

多种多样的研讨活动,有利于在高校中形成关注教学问题的良好气氛,激发教师探索教学问题的热情,在活动中自我提高。新的教育理念和技能也常常在这种场合得到传播。

3. “双师型”教师的发展方式

带领学生到实训基地,不只是作为带队者,而且同学生在实训基地一起参加实训活动。

到合作单位接受培训,最好是挂职工作,既获得实践锻炼,又深入了解运营机制。

从企事业单位引进的专、兼职技术人才或管理干部,要帮助他们学习教育知识与教学技能,并通过具体教学工作提高其教学能力。

4. 国外大学教师发展方式

国外大学教师发展方式多样化,各国不同,一校之中也不同。一般来说,针对性与自主性较强。例如:鼓励教师开展改革试验,提供小型场所,给予小额资助,鼓励教师开设工作坊(workshop),经常开展小型研究会、讨论会,或设置创作室、读书室,开展多种小型活动,如讨论创新性教学实验,宣读并讨论教学论文等。

许多高校除了校设教师发展机构之外,还设立各种附属单位,如咨询室、实验室,提供教师发展平台,起交流与指导作用。

四、组织

教师发展虽强调教师的自主性,但学校的组织作用是必要的。

1. 中国大学教师教育,传统上是由行政部门组织的(大多数由人事处主办)

学校行政部门一般办理:(1)招聘及入职考核;(2)新教师集中培训;(3)派出进修(国内或国外);(4)业绩考核与评优评奖。

经常性的教育教学提高活动,由各院系自主组织,因为并无明确要求,往往形成自流现象。

2. 成立大学教师发展中心

2012年,教育部指定30所部委所属大学建立大学教师发展示范中心,从事“培训、教学咨询、教改研究、质量评估”工作。非部委所属的高校也纷纷成立大学教师发展中心(名称不完全相同)。

许多(不是所有)大学教师发展中心,采取多种方式,进行各种活动,在教师队伍建设上起了一定的促进作用。大学教师教育进入了一个新阶段。

从组织结构的角度来看,大学教师发展中心,只

在全校层面的平台上开展活动,而教师的活动在院系以下的基层,教师发展中心缺乏基层组织的支持,难于深入,无法扎根。因此,如何建设基层组织,是大学教师发展取得成效的保障。

3. 重建教研室(组)

在 20 世纪 50 年代初,中国大中小学均建立集体教学组织——教研室(组)。

中小学的教研组(学科教研组、年段教研组)仍坚持至今,在发挥集体作用、保障和提高教学质量、提高教师教学水平上,起了重要的作用。

高等学校的教研室(组)趋于式微:

(1)从学习苏联到效法美国;

(2)从重视人才培养的教学工作到重视科研工作——从教研组(室)到课题组、科研中心、研究所;

(3)有的院校虽名义上仍存在,也是似有若无,或蜕变成基层行政组织。

重建教研室(组),首先要回归“大学的根本”(培养专门人才);其次,可借鉴国外教师工作坊的经验,建设中国特色的工作坊。

从国外的经验来看,学校提供条件(经费、场所、设备等),教师个人或群体自主选择学习内容和方式,更能体现大学教师发展的自主性、自觉性,效果较佳。问题在于要有发展的动力。

五、动力

大学教师发展方式及其活动的有效性,取决于教师发展的动力——外部动力与内部(自我)动力。

1. 外部动力

物质与非物质的奖与罚;行政上所制定的业绩考核与评估,职称(学衔)的晋升,工资及其他待遇的

提高,优秀教师的评奖;社会声誉的提高……。

外部动力既起推动作用,往往也起导向作用。外部动力的有效性取决于导向的正确性,必须慎重运用,要发挥其积极作用而避免其消极影响。如:

(1)重科研轻教学的业绩考核;

(2)只对少数教师起作用而与一般教师无关的奖励;

(3)引发内部矛盾的排名;

(4)过于繁琐的量化考评,等等。

2. 内部动力

(1)自我价值追求——马斯洛“需求层次理论”的最高层次。

(2)发展性的自我评估——不是与他人作比较的横向评比,而是对自身成长进步的自我反省。

(3)最后,进入“敬业”、“乐业”的境界。

大学教师发展的内部动力,来自自我价值的追求,在自主性、自觉性与持续性上,无疑优于外部动力。因此,应当避免用简单的外部压力,甚至用行政手段作为主要动力,要通过激发教师的内在自我价值追求来调动教师发展的积极性。

但是,大学教师生活于现实的社会中,外部动力是现实的激励机制。

应当协调外部动力与内部动力,通过恰当的外部激励机制,激发教师追求自我发展的内在热情与需要,逐渐将外部动力转化为内部动力,“不待扬鞭自奋蹄”。

这是大学校长的艺术,也是大学教师发展研究中有待深入研究的问题。

(本文责任编辑 董志勇)