

# 日本公立大学教师发展实施策略探析

陈君<sup>1</sup>,董佳佳<sup>2</sup>

(1. 华北理工大学外国语学院,河北唐山 063210;2. 燕山大学外国语学院,河北秦皇岛 066000)

**摘要:**教师发展(FD)是高等教育的重要组成部分。为提高人才培养质量,日本公立大学采取了一系列策略来推动教师发展的高质量化实施。这些策略包括成立专门化的教师发展机构、发挥学校和教师的双主体能动作用;制定多样化的教师发展方式、个性化管理教师发展项目;设置教师发展学习共同体以及交流平台,建立共享化的教师发展资源;分析评估数据、建立评估质量圈,开展专业化的教师发展评估。对日本公立大学教师发展的实施策略进行深入研究,有助于改善中国高校的教师发展质量。

**关键词:**教师发展;公立大学;实施策略;日本

**中图分类号:**G649

**文献标识码:**A

**文章编号:**1005-6378(2022)02-0093-07

**DOI:**10.3969/j.issn.1005-6378.2022.02.012

教师发展在日本被称为“FD”,是英文“Faculty Development”的简称。鉴于教师发展在人才培养质量方面的重要意义,高校教师发展受到日本教育界的普遍重视。日本公立大学是由地方公共团体<sup>①</sup>设置的大学,据2020年文部科学省的数据显示,目前日本共有公立大学94所<sup>[1]</sup>,在高等教育系统中发挥着重要的作用。为满足学生的学习需求、推动教师的终身性学习,日本公立大学采取了一系列策略以保障教师发展的质量。总体来说,国内对于日本大学教师发展的研究并不多见,且主要集中于国立大学的知名高校中,以公立大学教师发展为对象的研究实属凤毛麟角。这与“双一流”建设背景下教师发展在中国高等教育改革中的地位极不相配。鉴于此,本文以日本公立大学教师发展为研究对象,深入分析其发展策略,以期从另一角度审视日本大学教师发展的现状,并为中国高校的教师发展提供可资借鉴的经验和参考。

## 一、成立专门化的教师发展机构

日本文部科学省并未制定统一的公立大学教师发展模式标准,而是将教师发展制度的行使权赋予了各个公立大学。为解决教师发展责任主体模糊以及管理实施混乱等问题,各公立大学基于自身的发展传统、师资状况以及学校使命等制定了个性化的教师发展模式,以推动管理模式的专门化发展,发挥学校和教师的双主体能动作用。即:设置教师发展专门机构,明确教师发展的目标与职责,从学校层面促进其制度化发展,成为日本公立大学推动教师发展的重要策略。

**收稿日期:**2021-09-20

**基金项目:**河北省高等教育教学改革研究与实践项目“课题探究型高校专业外语教师校本培训模式改革与实践研究”(2019GJJG085)

**作者简介:**陈君(1983—),男,河北唐山人,博士,华北理工大学外国语学院教授,主要研究方向:日本教育史。

董佳佳(1981—),女,河北保定人,燕山大学外国语学院副教授,主要研究方向:日本教育史。

① 地方公共团体:日本行政法概念是日本行政主体之一,是指直接依据宪法享有自治权、独立于国家的地域性统治团体。

1. 教师发展专门机构的具体状况。(1)名称地位方面。虽然此类机构的名称各不相同,但是在公立大学中均处于顶层位置,负责全校教师发展工作的企划与实施,这一状况使得教师发展在全校范围内得以重新定位并向纵深方向发展。(2)功能作用方面。此类机构负责全面管理教师发展,如教师发展讲座的安排与推进、教师发展资源的开发和利用、教师发展质量的监控和改善等;负责教师发展理论的深化以及研究成果的实践转化,保障教师发展的可持续性;负责教师发展的个性化推进,根据教师的教学发展需求为其制定适宜的发展规划;调查学生对于教师授课的需求,并将结果及时反馈给教师以改善教师发展的内容。(3)人员构成方面。此类机构充分考虑了教师发展的综合性和跨学科性,委员长由理事长指定的教师担任,其他委员均为各个系部的主任、研究科长、教育委员长(相当于教务处处长)以及校长指定的教师,可以说,教师发展专门机构汇聚了学校内部自然科学领域、社会科学领域以及人文科学领域的顶尖力量,这些人员熟识学校教师发展的实际状况,能够为教师发展提供有力保障。(4)设置方式方面。受限于大学自身的教育资源以及教师发展的实际情况,日本各个公立大学在设置教师发展专门机构时主要采取了两种方式,一是设置专门负责教师发展的机构,如负责冲绳县立看护大学教师发展的机构名为“教师发展专门分会”,负责福冈县立大学教师发展的机构名为“福冈县立大学FD分会”和“福冈县立大学研究生FD分会”;二是设置兼具教师发展功能以及其他功能的多功能型教师发展机构,如负责长崎县立大学教师发展的机构名为“教育开发中心”、负责爱知县立大学教师发展的机构名为“教育支援中心”、负责福冈女子大学教师发展的机构则名为“教育·学习支援中心”等。

2. 从教师发展的目标与职责看,教师发展机构呈现出多样化发展趋势。山梨县立大学“评价本部教师发展委员会”负责开展山梨县立大学的教师发展活动,将教师发展分为了学校层面和系部层面两个档次。关于教师发展目标,山梨县立大学“评价本部教师发展委员会”的表述是:培养所有教师的教育改革意识以及合作开展教育改革实践的能力;以大学教育的实质化发展为目标,在开展适当指导的同时对教育改革作出管理的能力;在尊重学生的基础上,开展教育改革以推动教育研究活动发展的能力。该委员会从事的教师发展活动主要包括推动教育研究活动发展的相关事项、改善教学内容和方法的相关事项、提高大学运转能力的相关事项以及委员会所认可的其他事项<sup>[2]</sup>。

大阪府立大学“高等教育开发中心”的职责为纠正教师重视研究而忽视教学的弊端,通过改善教育内容和教育方法提高教师的教学意识和教育能力。“高等教育开发中心”将教师发展目标定位为为每位教师的教育改善活动提供支持,为大学的教育改善活动提供支持。内容包括:开展教学研讨会;开展教育支持;提供学校内部教师发展信息和教师发展的相关资料;开展学生调查以及举办学生参与的教师发展活动等<sup>[3]</sup>。

爱知县立大学“教育支援中心”是负责爱知县立大学教师发展的主要机构,该机构的设置目的为充实大学教育、推进教学教育改革。主要从事的活动包括:全校专业教育的规划、实施以及系部间的协调;学生成绩的评价、教学计划的制定;教师的培养、研修以及教师资格证的获取等事宜;学生学籍整理和管理相关事宜;全校教师发展的规划和实施;学生评教、教师互评以及授课评价的规划和实施;教学效果的评价;其他中心主任认为适宜的业务。关于教师发展的目的,中心将其概括为“改善教师授课”<sup>[4]</sup>。

福冈女子大学“教育·学习支援中心”致力于加强本科与研究生院之间的紧密联系,促进学生的主体性学习,以培养能够适应时代和社会变化需求的高素质、强能力的人才。所从事的主要教育研究活动包括:学生主体性学习的援助(学习体系的构筑以及运转)、教师发展活动的实施以及终身学习的开展等<sup>[5]</sup>。

## 二、制定多样化的教师发展方式

受学科属性、教育资源以及职业发展阶段的限制,日本大学教师对于教师发展表现出明显的差异化需求。为实现教师发展与教师需求的良好对接,充分调动教师提升自身专业能力的主动性,日本公立大学依据大学教师的职业发展特点,制定了多样化的教师发展方式,对教师发展项目实施个性化管理,在大学综合管理的基础上“有的放矢”地分类推进教师发展相关事宜。日本公立大学教师发展的政策基础为1998年大学教育审议会报告——《21世纪的大学形象以及今后的改革方策》。该报告指出教师发展的目

标为“改进教师的教学内容以及教学方法”<sup>[6]</sup>,要求各大学尽可能开展与各自教学理念和目标相符合的教师发展活动。在其指导下,日本公立大学教师发展走上了以所在大学为中心的有针对性的、弹性化发展的道路,教师发展项目的管理模式和目标等也呈现出个性化、差异化的发展特征。

福岡女子大学“教育·学习支援中心”秉承学校的教育理念,组织各系部最优秀的教师和校友参与教师发展项目的实施,着力于改善尊重学生主体性学习的教育方法,主要内容包括:尊重学生主体性学习的高等教育方法的开发和实践、以本校教育理念为基础的学生终身学习的强化和推进、以学生为对象的从入学到毕业的整个学习过程的综合性援助、借助学习电子档案的学生自我评价和评估的实施与强化、对学生学习指导的开展和深化等。同时,教师的自主性课程设计和授课改善活动也能得到奖励,并与教师个人的业绩评价相挂钩。此外,“教育·学习支援中心”还会将教师发展状况以问卷调查的形式反馈到下一次的发展项目之中。从整体看,“教育·学习支援中心”的教师发展项目主要包括女子教育、授课改善、高校国际化、通识教育等内容,都是围绕教师素质能力以及实践指导能力的提高展开,重点在于提高学生的自主学习能力<sup>[5]</sup>。

爱知县立大学“教育支援中心”长期致力于帮助教师改善教学方式和手段,提高教师在教学实践能力提升方面的积极性和主动性。“教育支援中心”要求全校教师参加中心举办的全校性的教师发展研究会、通识教育教师发展研究会,讨论教学过程中存在的问题以及解决问题的经验,交流如何提高学生的主体性学习经验等。从实施内容看,全校教师研究会无固定题目,会根据学生、教师需求以及社会发展需求制定;通识教育教师研究会主要研究各科目群特有的课题。为使教师发展活动能够准确反映学生的教学需求,“教育支援中心”还以学生为中心开展学生授课问卷、授课改善问卷以及学生需求问卷等问卷调查,此项活动被定位为改善教师授课的重要一环,着力于塑造新的学校授课环境以及学习环境。此外,为使新任教师更快地适应工作岗位,“教育支援中心”还设置了以新任教师为对象的说明会,内容主要包括大学概况的介绍、中期目标和发展计划的说明、教师自我评价制度的阐释、科研费申请的流程以及相关管理制度的解说等<sup>[4]</sup>。

静岡文化艺术大学的教师发展由“教育·教师发展委员”会开展,项目主要包括以下内容。一是以全校教师为对象的教师发展项目。此类项目通过全校教师发展研修会、参加学校外部研修会以及学生授课评价等形式,对本校教师的教学过程进行评价,并保证教师对于评价结果的实时性掌握,在其基础上推动教师教学反思的深入以及教学能力的稳步提升。二是以新任教师为对象的教师发展项目。此类项目通过授课开放·授课参观、新任教师研修会、教学研讨等方式,提高新任教师对于教学活动的适应性。在全校共同规则的指导下,授课开放·授课参观可以根据学科的特殊性作出适当的调整。三是以专业教师为对象的教师发展项目。此类项目以专业为单位开展,主要以研修会的形式推进,各个专业的教师发展成果会以电子期刊的形式向全校公开,从而实现发展经验等资源的共享<sup>[7]</sup>。

大阪府立大学“高等教育开发中心”为提高教师对于课堂的把控能力,尤其重视学生对于教师发展活动参加的积极性,于2012年开始实施学生参加型的教师发展活动。“高等教育开发中心”每年以改善教育为目标招募学生与教师共同完成教学规划和提案,从学生的视角审视教师的教育改善活动。活动内容主要包括:每周举行一次例会,与教师共同探讨信息交换和活动方针等;与教师共同参加大学举办的相关教师发展活动的规划和实施等;参加其他大学举办的学生参加型的教师发展活动。此外,为动态化了解学生对于教师发展活动的意见,“高等教育开发中心”还规定学生可以随时不受限制地参加教师发展活动<sup>[3]</sup>。

### 三、建立共享化的教师发展资源

受院校数量以及发展规模等客观条件的限制,日本公立大学实际上很难享受与国立大学同等的教育教学资源,这些高校要开展教师发展活动面临着人员短缺、财力不足以及信息资源交换受阻等一系列问题。不仅如此,以高校或系部为载体开展的教师发展活动还具有明显的形式化和工具化倾向,该状况使得上述问题更加凸显,不同层次的教师、不同领域的教师群体被分割成“支离破碎”的“单元”,教师发展过程中遇到的困难和疑惑无法得到及时有效地解决,教师发展经验在教师世代之间以及不同群体之间不能

顺利推广。为解决上述问题,日本公立大学开始注重推进教师发展的资源共享化。

1. 教师发展学习共同体的设置。该共同体是推动大学教师发展的一种全新形式,属于支持性的教师发展文化,强调在互助合作的基础上实现大学教师共同的价值观念和愿景目标,着眼于完成从教师个体到学习共同体的视域转变,注重将教师的知识传播能力提高到引领、培育教学经验不足教师的专业发展高度,教师之于学习共同体是积极主动的参与者,而不是被动消极的应付者,其主要目的在于引领教师自身教学能力的提升。爱知县立大学注重发挥教师发展学习共同体的作用,在教育支援中心和教师发展委员会的组织下,以成绩评价、学生的主体性学习、非健康学生的学习援助、课程与教学方法、新时期的通识教育、通识教育各个科目群的特殊课题等问题为主线,组织教师开展教学研讨会和教学经验交流会,并在其基础上引导教师开展一系列研究,为教师教学经验的交流与分享搭建平台;针对教师发展活动实施之后的具体问题等展开分析,并与各系部、各研究科的相关委员会以及教务处等展开合作,以PDCA循环的形式推动问题的解决;组织教师针对主动学习以及学术道德等教学事宜与邀请的校外讲师展开交流,充分发挥以教师教学科研为核心的教师发展学习共同体的作用<sup>[4]</sup>。冲绳县立看护大学注重教师发展过程中教学经验的学术性提升,发挥教师本人作为教师发展的主体地位,奖励教师积极参加本校或者是与其他大学共同开展的教学研究项目,如将文部科学省认可的研究生院教育改革推进计划《岛屿看护的高级实践指导人员的培养》中的讲义和研讨会等设定为教师发展的具体内容,奖励教师积极主动参加;又如冲绳县立看护大学还将与福冈县立大学等共同开展的文部科学省战略性大学合作支援项目——《看护类大学的看护岛屿九州·冲绳构想计划》中所有项目组成员的研修会设定为教师发展项目,引导教师积极参加<sup>[8]</sup>。此外,为让学校教师了解海外科学论文的新见解,该大学还定期发行校内杂志,并设置校长研究奖励以及海外研修等机制,以鼓励年轻教师对于自身教学课题的深层次研究。

2. 教师发展交流平台的建立。该平台由各个大学以地区或大学为中心自发结对建立,是教师发展实现资源共享的第二次整合。设置此种平台的有二:一是从国立大学等先进大学学习教师发展的经验;二是以平台为载体交流教师发展过程中遇到的难以解决的问题。公益财团法人京都大学同盟(The Consortium of Universities in KyouTo)是日本最初的以地区为中心建立的大学合作组织,始于1994年成立的“京都大学中心”,其目的在于:实现京都地区大学之间的联合和相互合作,提高加盟大学研究水平并将其成果返还给地区社会和产业界;促进地区社会、行政以及产业界间的相互合作,努力提高地区的发展与活力,培养能够引领京都地区高等教育以及社会发展的人才。其加盟会员包括京都地区的国立大学、公立大学、私立大学、短期大学、地方政府、经济团体、赞助会员等,其中公立大学为京都市立艺术大学、京都府立医科大学、京都府立大学、福知山公立大学。该机构从事的活动主要包括学分互换、终身学习、职前训练、高中大学的合作和接续、教师发展、国际合作、京都学生祭典、京都国际学生电影节等。教师发展作为其主要活动之一,主要举办教师发展论坛、制定教师发展合作研修计划和主题研修计划、设置以提高高校管理层管理能力为目的的“大学执行部私塾”、开展京都教师发展交流会、设置以大学教师发展委员会成员和教师发展责任人为对象的京都Fder私塾、举办大学教育能力提升研讨会、组织成员大学开展教育教学讲座、制作漫画形式的教师发展手册等<sup>[9]</sup>。关西地区教师发展联络协议会是以京都大学、大阪大学等国立大学为中心于2008年建立的教师发展交流平台,由关西地区(大阪、兵庫、京都、滋贺、奈良、和歌山)的大学、短期大学等131所学校共同组成,是教师发展地区联络据点的互助组织,目的在于推动相互研修型教师发展的深入。该联络协议会主要从事的活动包括共同实施教师发展活动(主要是初任者研修管理人员研修计划的开发和实施)、研究教师发展领航大学的教师发展活动、提供教师发展相关信息(教师介绍等)、开展网络信息共享(上课评价的问卷和样表、加盟学校教师发展的相关资源等)、推进有关教师发展的共同研究(教师发展评价等)。此外,以研修矩阵的形式推动研修活动的体系化,向研修人员颁发研修证明并提供相关发展支持等也是该协议会的主要活动之一<sup>[10]</sup>。日本类似此类大学联盟的组织还包括以仙台地区为中心成立的学都仙台联合、以东日本地区为中心的“教师发展Net Work·翼”、以九州大学为中心的“九州地区大学教育改善教师发展Net Work”等。

#### 四、开展专业化的教师发展评估

教师发展评估是日本公立大学教师发展的重要辅助工具,可以帮助教师有效认识教师发展过程中出现的问题与不足,同时根据大学和学生的要求作出适当改善。随着教师发展重要性的不断显现,越来越多的日本公立大学开始重视教师发展的质量,对其进行专门化评估,以检测教师发展的实施效果,制定教师发展的改革与提升策略。从整体看,日本公立大学教师发展评估的专门化发展主要体现在下述方面。

1. 评估数据的收集和分析。问卷调查是日本公立大学收集并分析评估数据的重要方式之一,它吸取了网络技术和数据技术方便、快捷、即时等优势,使得教师授课的不足以及学生授课的需求等基础数据均能够在教师发展中得到有效反映。以爱知县立大学为例:该校教师发展评估数据的收集和分析由教育支援中心进行,下设于教育支援中心的教师发展委员会在每个学期的第13周开展“以学生为对象的授课问卷调查”和“授课改善问卷调查”。“以学生为对象的授课问卷调查”的目的在于收集学生对于教师授课的意见,具体包括在校生的问卷调查、毕业(结业)时的问卷调查、过去5年内的毕业生和结业生问卷调查、过去5年内的就职地问卷调查。教师针对问卷调查的结果进行自我评价,分析“学生优秀的地方在哪里”以及“下学期或下一学年需要改善什么方面”,并将分析结果公开发表于学校内部网络,以提供给各位教师作为改善授课的参考<sup>[4]</sup>。“授课改善问卷调查”的目的在于掌握教师对于学生授课意见的接受程度,即“基于学生的授课问卷调查”所反映的授课内容和授课方法的改善程度,每年年末由教师发展委员会以教师为对象开展,教育支援中心会对各种问卷调查的结果以及全校教师发展研究会和学生需求调查的问题事项作出分析,明确本学校教师发展的问题点,然后组织各学科研究科的委员会和学务科共同改善。另外,教育支援中心还将教育活动状况以及学习成果的相关数据(课程设置、授课时间比、教学大纲、学生出勤、学生成绩)收集到UNIPA教学软件上,以供教师从整体上把握学生的学习状况<sup>[4]</sup>。

2. 评估质量圈的建立。为准确、审慎地评估教师发展质量,及时发现存在的问题并做出稳妥的处理,日本公立大学致力于评估质量圈的建立。依据组成成员的涵盖范围,评估质量圈可以分为两类:一类是由校内管理人员、教师和学生等教师发展参与者共同组成的范围较小的评估质量圈,该质量圈的组成成员保持着随时的沟通和联系,这是校内评估的重要组成部分;一类是由校内专家和校外专家共同组成的范围较大的评估质量圈,该质量圈实现了内部评估和外部评估的有机结合,同行评议原则贯穿于运行过程的始终,组成成员针对教师发展过程中的特定目的和内容等定期举行研讨会。产业技术大学院大学在教授会、各专业的专业会议以及各种运营委员会中针对教师发展进行意见交流,并将相关意见用于教育质量的改善之中。此外,为将产业界的意见反映到教师发展之中,有效推动与产业界共同开展的教育研究,该大学还设置了由产业界专家和企业经营人员共同组成的运营咨询会议,针对大学的教育研究体制、运营体制、课程设置状况、学生的职业发展路径、教师发展等问题提出专门的报告,报告会反映到大学中期发展计划以及年度发展计划之中<sup>[11]</sup>。富山县立大学以每个月定期会议的形式,借助全校以及各个系部教师发展研修会和学科会议的形式听取教师对于教师发展的意见,以达到学校内部教师之间交流意见的目的。此外,依托科研项目了解校外对于学校教师发展的实施意见,可以说是该大学在拓宽评估质量圈方面的典型做法。2010—2011年,作为就业力项目“企业社会活跃人才培养计划”的一环,富山县立大学以学校毕业生的录用企业为对象,针对学生的就业能力以及教学中存在的问题等进行了调查。2012年,作为产业界需求项目“通过中部地区和产业界的合作强化教育能力”的一环,富山县立大学向毕业生的录用企业做了“人才需求”问卷调查,同时还以学校的毕业生为对象进行了“通过本学校的学习掌握了多少所需的能力”的问卷调查。上述调查结果均反映到了学校教育改革规划以及教师发展计划之中,实现了校外意见和校内需求的有机结合<sup>[12]</sup>。

#### 五、结 语

日本公立大学教师发展实施策略是日本公立大学教育改革与发展的一个缩影。从中可以看出日本

公立大学教师发展的趋势走向。

1. 大学教师发展机构的专门化,其本质在于通过公立大学内部教育资源的再次整合以及内外部教育资源的有机互动,实现大学教师教学能力的稳步提升,推动教学过程中教师与学生关系的不断改善。机构和人员是推动教师发展的两个关键要素,结合本校校情设置专门的教师发展机构负责教师发展事务并推动其职能的升级,是日本公立大学采取的较为普遍的做法,也是教师发展在高等教育中地位日益重要的主要体现;日本公立大学在学校规模、发展定位、生源构成以及人才培养目标等方面的不同使得教师发展机构呈现出特色化的发展趋势,每所公立大学在制定教师发展目标时都对本校的师资队伍情况和教学发展需求作出了充分的考虑。该发展策略预示着在高等教育教学的开展过程中,人才培养的高质量化以及教师终身学习的专门化不再是两个不同的概念,而是朝着统一的方向发展。近年来,为推动教师教学能力的提高,中国绝大多数公立大学也都设置了教师发展中心等专门的教师发展机构。但是,从实际运转状况看,中国高校的此类机构还处于初期的起步阶段,缺乏较为完善的、体系化的培训机制。借鉴日本经验,中国高校应该结合本校实际状况设置教师发展专门机构,因地制宜制定培训项目,推动教师发展项目配套服务的发展。高校也要注重“教师发展专家”的培养,充分发挥此类人员在引领和咨询方面的功能。同时,除了教师的积极配合之外,教师发展的高质量开展还需要教学管理人员综合素质能力的提高,高校在该方面也要给予足够的重视。

2. 教师发展资源的体系化以及发展方式的多样化,是日本公立大学教师发展的共同特征,同时也是日本公立大学在挖掘自身教育资源基础上,创设的与日本国立大学和私立大学不同的教师发展模式,昭示着教师发展在不同类型大学之间无固定模式以及实现个性化发展的必然趋势。教师发展资源的体系化在于弥补公立大学教育资源不足的弊端,通过与优势高校的联合,以彼之长补己之短,实现“1+1>2”的发展效果;发展方式的多样化在于回应学生对于教学的多样化发展需求,因此,不必拘泥于传统的培训模式,可以实施多样化的发展策略。教师发展资源的体系化与教师发展方式的多样化属于同一个整体,任何一方都不能离开对方而单独存在。这一实施策略也是日本公立大学应对经费减少等问题作出的现实性选择。中国高校在推动教师发展资源体系化方面开展了一系列尝试,如2013年成立的“两岸四地高校教学发展网络”、2019年成立的“长三角民办高校教学发展联盟”等。但目前高校之间教师发展的协作效果并不明显,整体来看尚处于起步阶段,缺乏稳定的运行保障机制。另外,当下中国高校教师发展范围多局限于学校内部,发展方式较为单一的问题也比较突出。我们可以考虑下述措施:突破高校之间的壁垒障碍,拓宽跨校际交流平台,加强与知名国内外高等教育机构之间的联系;为教师创造相互沟通和学习的机会,打造以教师为主体的学习共同体;以教学需求为基础推动教师发展的多样化,实现教师由不得不参加教师培训的“被动式”向主动参加教师发展的“主动式”转变<sup>[10]</sup>。

3. 教师作为教学活动的重要一环,唯有保持与时俱进教学能力的教师才能保障人才培养质量,这就涉及到教师发展的质量问题。在尊重高校主体性的基础上开展专业化的教师发展评估,是保障教师发展质量的有效举措,也是大学教师发展的重要取向。越来越多的日本公立大学对教师发展进行专业的质量评估,正是对此种情势的现实性回答。中国高校在保障教师发展质量方面也采取了一系列措施,通过出台相关奖励性规定等手段引导教师参加教师发展活动。但是,此类规定并未制度化发展,规范性的欠缺加大了教师发展的随意性,评价主体的单一化也降低了评价的准确性,教师发展活动的实际效果难以得到有效显现。参考日本经验,我们可以考虑下述措施:教师发展评估的目的在于提高教师的教学实践能力,而并不是对教师本身做出评价,因此一方面要注重学生评价,以满足学生作为高等教育主体的发展需求,另一方面要注重教师自我反思,以使教师能够更清晰地认识到自身在教学过程中存在的问题以及改进的思路;教师发展的质量评估并没有统一的标准,高校负责教师发展的专门机构应该采取多元化的评估方式,对存在的问题作出详细分析,明确与其他同类院校之间的差距,从而制定明确的改进方针与策略,进而达到提高教师发展质量的目的;教师发展评估还要协同校外资源建立评估质量圈,发挥第三者评估的优势,对教师发展做出单独的分析,以保障契合社会需求<sup>[13]</sup>。此外,教师发展评估要做到动态化管理,从时间维度纵向分析教师发展的成效与问题,这是高校培养高质量人才的必由之路。

**参考文献:**

- [1] 文部科学省. 令和2年度学校基本調査(確定値)の公表について[R]. 東京:文部科学省,2020:2.
- [2] 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構. 平成30年度実施大学機関別認証評価評価報告書山梨県立大学[R]. 東京:独立行政法人大学改革支援・学位授与機構,2018:34-38.
- [3] 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構. 大学機関別認証評価評価報告書大阪府立大学[R]. 東京:独立行政法人大学改革支援・学位授与機構,2017:43-47.
- [4] 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構. 平成30年度実施大学機関別認証評価評価報告書愛知県立大学[R]. 東京:独立行政法人大学改革支援・学位授与機構,2018.
- [5] 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構. 大学機関別認証評価評価報告書福岡女子大学[R]. 東京:独立行政法人大学改革支援・学位授与機構,2017:38-40.
- [6] 大学審議会. 21世紀の大学像と今後の改革方策について:競争的環境の中で個性が輝く大学:答申[M]. 東京:大学審議会,1998:1-10.
- [7] 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構. 大学機関別認証評価評価報告書静岡文化芸術大学[R]. 東京:独立行政法人大学改革支援・学位授与機構,2017:33-35.
- [8] 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構. 令和2年度実施大学機関別認証評価評価報告書沖縄県立看護大学[R]. 東京:独立行政法人大学改革支援・学位授与機構,2020:4-6.
- [9] 蒋妍,林杰. 日本大学教师发展的理念与实践——京都大学的个案[J]. 北京大学教育评论,2011(7):29-44.
- [10] 李薇. 日本大学教师发展(FD)研究[D]. 上海:上海师范大学,2017.
- [11] 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構. 大学機関別認証評価評価報告書産業技術大学院大学[R]. 東京:独立行政法人大学改革支援・学位授与機構,2013:26-28.
- [12] 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構. 大学機関別認証評価評価報告書富山県立大学[R]. 東京:独立行政法人大学改革支援・学位授与機構,2017:40-42.
- [13] 汪怡. 日本大学教师专业发展制度研究——以京都大学等六所大学为例[D]. 上海:上海师范大学,2020.

(责任编辑 侯翠环)

## Research on the Faculty Development Strategy of the Japanese Public Universities

CHEN Jun<sup>1</sup>, DONG Jiajia<sup>2</sup>

(1. College of Foreign languages, North China University of Science and Technology, Tangshan, Hebei 063210; 2. College of Foreign languages, Yanshan University, Qinhuangdao, Hebei 066000, China)

**Abstract:** Faculty Development (FD) is an essential part of higher education. To improve the quality of talent training, Japanese public universities have adopted a series of strategies to promote the faculty development. First, establishing specialized faculty development institutions to give full play role of both schools and teachers. Second, formulating diverse faculty development programs and individualized faculty development projects. Third, establishing shared faculty development resources by building teacher learning communities and exchange platforms. Fourth, carrying out professional teacher development evaluations through analyzing evaluation data and exchange with peer universities. In-depth research on the strategies of faculty development in Japanese public universities will help improve the faculty development in Chinese universities in the future.

**Key words:** faculty development; public universities; implementation strategy; Japan