

# 学习共同体视角下新时代高校英语教师发展路径

吴莎

(广州番禺职业技术学院,广东 广州 511483)

**摘要:**当前,高校英语教师的发展面临诸多问题,如科研能力欠缺、职业倦怠明显、自主发展意识不强、满意度不高、信息化水平偏低等问题,出现这些问题的原因来自内外两个方面,包括缺乏系统的英语教师职业发展培训体系、职称评审机制对高校英语教师发展的制约、自身职业发展动力不足、自身观念落后陈旧等。从构建学习共同体组织视角来科学规划教师评价与职称评审体系,开展针对英语教师的特色校本培训,从认知、情感、行为、意志层面,培养教师的个人品质,促进教师的职业发展。

**关键词:**学习共同体;高校英语教师;职业发展;专业发展

**中图分类号:**G650 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-7164(2023)04-0149-04

高校英语教师作为高校开展英语教育的重要主体,担负着教书育人、为国家培养英语人才的重大使命,直接关系到学生大学英语的学习效果、大学生英语水平的提高,甚至影响我国高等教育的水平。

在新冠肺炎疫情发生以后,线上授课成为大学英语教学的主要形式,以线下多媒体课堂为主的大学英语教学被迫转向线上课程,给诸多英语教师,尤其是大龄英语教师教学工作的顺利开展带来了诸多挑战,大批英语教师临时学习课程录制、视频编辑、剪辑等技能,多年来第一次感受到了作为一名英语教师的胜任力问题,这种从外部打破平衡的压力迫使英语教师在教育理念、信息化技术、教学方法等方面进行新的探索和尝试,以满足新时代特殊背景下对高校英语教师知识、技能的需求。

关于教师发展的概念及内涵,教师发展究竟发展什么,国内学术界并没有统一定论。多数研究者比较赞同华东师范大学教师教育学院周彬教授提出的关于教师发展的观点,周彬教授从应然和实然的角度提出了教师的发展应该是全面的,有优先选择的。作为一名教师,第一,要持续保持对学科知识的深刻认识;第二,要持续保持对学科教学形式的更新;第三,要持

续保持对学生成长过程的关爱。国外关于教师发展的理论有三大类:时期论(Phase theory)、阶段论(Stage theory)和周期论(Cycle theory),其中周期论较为全面且科学。高校的大学英语教师长期受教学、科研、社会要求以及客观现实的种种压力,师资状况和专业素质发展并不乐观,存在诸多问题。

## 一、教师发展存在的问题

邓睿通过调查研究发现,当前高职院校大学英语教师存在严重的比例失调问题,女教师占大学英语教师的83.64%,由于女教师在承担教学科研工作之余,往往花费大量时间照顾家庭,对自身的专业发展无法投入太多时间与精力,这也导致大学英语教师职称普遍偏低,具有高级职称的大学英语老师仅占20%。这种职称结构的不合理必然打击大学英语教师自身发展的积极性与热情。

此外,部分高职院校英语教师还存在职业倦怠严重、教育理念落后、专业知识匮乏、自主发展意识淡薄、专业能力亟待提升等问题,尤其在信息化能力、教材编写与开发能力、科研能力方面普遍处于较差水平<sup>[1]</sup>。陈晓兰关于高职院校英语教师的调查研究发现,高职

**基金项目:**本文系广州市哲学社科规划2019年度课题“学习共同体视角下新时代高校英语教师发展研究”(课题编号:2019GZ YB92)的研究成果。

**作者简介:**吴莎(1984—),女,硕士,广州番禺职业技术学院副教授,研究方向为高校外语教师发展。

院校的英语教师普遍对工作满意度不高,20%的教师表现出了明显的职业倦怠,最不满意的三大因素中“晋升职称难”占比高达85.45%,这与其他调查研究的结论相似、“教学任务重”“工资收入偏低”紧随其后,也达到了60%和49.09%<sup>[2]</sup>。韩丽萍对海南省248名高校英语教师进行了专业发展现状调研,发现虽然教师们掌握较好的专业知识,但实践知识不够,教师专业素养中核心实践性知识平均分只有2.9分;科研意识较强,但科研能力较弱,参与问卷调查的教师中,高达95%的被调查者能够认识到科研的重要性,但普遍认为缺乏系统的科研方法指导,对如何撰写教材,如何填写课题申报书比较迷茫,只有15%的教师定期阅读英语教学研究学术期刊或书籍;有强烈的专业发展需求,98%的调查对象表示有接受继续培训的意愿及需求,但仍有高达75%的被调查者认为大学英语教师现有进修提高机会仍不能满足实际需求,很难将学到的知识和技能运用到自己日常教学及科研上来,导致培训效果不佳<sup>[3]</sup>。胡江萍通过问卷调查和访谈对江西省的开放大学英语教师的专业发展现状进行了调研,发现开放大学的英语教师普遍存在专业发展不自信、职业倦怠严重、科研能力有待提高、职业幸福感缺乏等问题<sup>[4]</sup>。程京艳、任维平对高校624名英语教师的职业发展开展了问卷调查,结果发现高校英语教师以中级职称为主(53%),女性教师为主(83.6%),硕士学历为主(博士仅占12.2%),在教师的信息化技能方面,有高达63.2%的被调查者不能将网络信息辅助于教学,在信息化方面,问题非常严重<sup>[5]</sup>。江小阳对湖南省高职院校英语教师的专业发展问题进行的调查研究表明,英语教师普遍存在对专业发展的必要性认识不充分的问题,有22.50%的教师“没有考虑过”自己的职业发展,教育教学理念落后,仅有9.17%的教师认为教育理念非常重要;专业知识匮乏,60%以上的教师缺乏与学生所学专业相关的专业知识;信息技术应用能力差,只有微量的教师“积极探索信息化”;教材编写及课程开发能力弱,近九成的教师认为自己“开发课程的能力”和“创造性使用教材的能力”急需提高<sup>[6]</sup>。综上所述,教师在发展过程中存在各方面的问题,亟须进一步研究并予以解决。

## 二、教师发展存在问题的原因分析

### (一)外部原因

#### 1. 缺乏系统的英语教师职业发展培训体系

英语教师,尤其是担任公共课教学职责的高校英语教师,在职业发展方面存在制度设计缺陷。高校对英语教师的重视程度往往不够,普遍缺乏一套系统性的英语教师职业发展培训体系。现有英语教师职业发展方面的培训存在诸多不足,如培训内容陈旧、针对性不强、培训方式仍然以讲授为主,英语教师体验性不足,导致改变困难、达不到培训的目的,失去了培训的意义;因缺乏统一性,导致各类培训五花八门,随意性强、过于注重培训的经济效益,对培训的效果不够重视,普遍缺乏培训后的跟踪与反馈。这就导致英语教师在从师范类高校毕业进入高校任教后,在职业发展方面一头雾水,成为影响教师专业发展的一个重要外部因素。

#### 2. 职称评审机制制约高校英语教师发展

在高校中,职称评审对教师发展是一种重要的激励机制,在当前高校的职称评审机制下,往往采取一刀切的方式,不考虑学科差异,导致高校英语教师普遍职称较低,以初、中级职称为主,高级职称严重低于二级学院专业任课老师。当前高校的职称评审办法,偏重论文、课题(横向课题、纵向课题)、专利、指导学生获奖等,英语专业较难申请到高等级课题,发表高水平论文的难度也较大,英语类高水平期刊也较少,在专利和指导学生方面也没有优势,导致一部分高校英语教师无处施展才华,不重视自身发展与成长。

### (二)内部原因

#### 1. 英语教师自身职业发展动力不足

在高校英语教师大部分都是女性的背景下,必然存在自身发展动力不足的问题。有研究表明,高校女性教师的发展动机普遍弱于男性,这与我国传统文化观念有较大关系,我国几千年的传统伦理文化强调男主外、女主内,而高校英语女教师作为接受高等教育的新时代女性,既受到传统观念的束缚,又有了自我意识的觉醒,往往在传统和现代之间冲突激烈,传统文化要求其承担起妻子、母亲、儿媳的家庭角色,所受的高等教育理念要求其追求事业的发展。

现实中婚姻、生育客观上挤占了大量高校女英语教师职业发展的机会,下班后洗衣做饭、照顾子女的家庭琐事也大量挤占业余发展时间,分身乏术、身心疲倦,追求自身发展的动力自然不足。

## 2. 英语教师自身观念落后陈旧

高校英语教师的观念陈旧,表现在对科研的观念、自主学习的观念、终身学习的观念、团队学习的观念等方面。科研观念陈旧落后,导致对科研缺乏足够的重视,不注重思考总结,对于一名英语老师来说,专家和新手的重要区别在于专家能够借助经验,通过科学的方法,将教学和科研融会贯通。教学能够为英语教师提供学术研究的素材,通过分析问题提出解决问题的路径。而科研能够将现实问题转化为理论问题,进而加以解决。而这一过程的实现,需要英语教师掌握科学的研究方法,包括和学生进行访谈的方法、编写问卷调查的方法、对回收的问卷进行统计分析的方法以及研究报告撰写的方法等。高校英语教师往往由于自身的科学研究观念比较落后,不注重这方面知识和能力的获取。

## 三、学习共同体

“共同体”这一概念来自社会学领域,最早由德国著名社会学家滕尼斯(F.Tonnies)提出,之后美国迈阿密大学将这一概念拓展到了高等教育领域,提出了“大学教师学习共同体(Faculty Learning Communities)”这一概念,这是一种以实践为主的跨学科学习型组织,在大学教师学习共同体内部,强调合作与学习,在共同目标的引导下,通过合作的方式促成共同目标的实现。这种共同学习、共同进步通过归属感和意义感这种情感连接得以维持和发展。通过既有挑战性又有趣味性的学习交流互动,提升小规模、跨学科教师群体的教学学术水平。它既是一种协作关系,又是一种学习型组织,也是一种赋能机制,更是一种共享交流平台。共同体成员按照其组合方式可分为同年级同学科教师组成的共同体、同年级不同学科教师组成的共同体、不同年级同学科教师组成的共同体,以及全体教师组成的共同体。组合方式不同,实施效果也会有所不同<sup>[7]</sup>。将高校教师学习共同体概念引入高

校英语教师的发展领域,通过建立高效英语教师学习共同体,可以有效解决教师发展存在的问题。

## 四、学习共同体视角下高校英语教师发展路径

### (一)学校层面

#### 1. 构建促进英语教师发展评价与晋升体系

不管是对教师的评价还是职称评审,其重要目标都是为教师的努力提供目标和方向;并通过对教师的评价和职称评审,激发教师的活力。当前高校英语教师的评价与晋升体系,过于强调学术与科研,忽略了教学和人才培养。教师评价与晋升体系的方向应该是突出教师自身的教学、指导学生进行技能竞赛以及企业实践经验方面的比重,弱化教师的论文、学历、科研项目等方面的比重,构建有针对性的高校英语教师发展评价与晋升体系。

#### 2. 开展针对英语教师的特色校本培训

除了为英语教师提供教学能力培训、科研能力提升、教育心理等通识性教师培训外,具备较好的灵活性、针对性和时效性的校本培训应该成为高校英语教师培训的重要组成部分。校本培训以学校为主题具体实施,强调通过基于学校校本特色的个性化培训内容,提升高校英语教师的专业知识和能力。校本培训要突出以下几个内容,第一,校本培训虽然以学校资深特色为基础,但是教育主管部门仍然是重要参与者,内容的确定由教育主管部门和学校共同完成。第二,校本培训要突出培训对象也就是高校英语教师的主体地位,与通识性培训不同,校本培训对象是本校教师,他们除了是受训者这一角色外,还是学校的亲历者和体验者,对学校和发展具有深刻的认识,应参与培训内容的制定。第三,校本培训不能忽略科研和课题内容培训,对高校英语教师来说,由新手通向专家的重要道路就是把教学中发现的问题进行概念化和理论化,通过研究解决教学问题,通过教学落实研究成果。在教学中发现研究的问题,在研究中解决教学问题。第四,校本培训是一种更加灵活和有针对性的培训,培训过程中要突出开放性,重视培训导师和培训对象的合作,使合作学习成为校本培训的

一种基本学习方式。

## (二)个体层面

在个体层面学习共同体是包涵认知、情感、行为、意志四大层面内容的学习生态系统<sup>[8]</sup>,因此,想要将专业学习共同体与高校英语教师专业成长相结合,就需要从认知、情感、行为、意志四大层面培养教师的个人品质,促进教师的职业发展。

### 1. 认知层面

针对高校英语教师发展过程中存在的问题及构建学习共同体的要求,需要高校英语教师在认知层面打破传统思维,改变个人认知。第一,要改变对科研的认知,科研不仅仅是职称评审的条件,更是改善教学、提升人才培养质量的重要法宝。对于高校英语教师来说,科研是对教学过程中所发现问题的思考、凝练和升华,通过“现实问题——提出假设——开展研究——验证理论”的过程,在解决教育教学中实际问题的过程中,持续提升自己的科学研究水平。

### 2. 情感层面

在情感层面,学习共同体成员需要形成强烈的归属感和认同感。作为高校英语老师,尤其是女性占大多数的高校英语教师,常常面临个人发展与家庭责任的内在冲突。归属感又称为隶属感,是指个体与所属群体间的一种内在联系,是某一个体对特殊群体及其从属关系的划定、认同和维系。对学习共同体的归属感是高校英语教师在学校环境中得到接受、尊重和支持的感觉,在共同体中获取强烈的归属感和认同感可以

使教师获得积极的自尊和自信,释放压力、缓解焦虑。

### 3. 行为层面

在行为层面,要突出共同体内部教师之间合作参与的积极性。当前高校英语教师在发展层面存在的重要问题就是各自为战,相互之间缺乏沟通与合作,导致高校英语教师的晋升与发展普遍慢于其他学科教师。因此在共同体内部,要制定激励高校英语教师积极参与问题讨论以及经验分享的规章制度,通过规章制度,提升教师分工合作的积极性和主动性,使各成员从边缘性参与转变为核心参与,这也是共同体赖以生存的基础。通过沙龙、问题研讨、集体备课等方式强化成员对共同体的归属感,探讨自己在教学和科研中遇到的疑惑,与大家沟通交流,从而提升英语教师的可持续学习与成长。

### 4. 意志层面

在意志层面,主动性、自发性和反思性是共同体产生的根本动力。共同体成员要形成主动学习的意识和积极反思的习惯。英语教师要认识到自身知识、教学经验等各方面存在的不足,积极学习与教学相关的知识内容,更新个人的知识结构与储备。尤其是在当前移动互联网时代,英语教师要主动学习互联网相关技术,如图像处理技术、多媒体加工技术、信息设备软硬件故障排除技能等,积极研究教学新方法,以更好的状态开展课堂教学。杜威在其《我们怎样思维》中强调:教师要进行教学反思。学习共同体给教师反思能力的培养和提升搭建了良好的平台。

## 参考文献:

- [1] 邓睿. 高职高专院校英语教师专业发展现状调查报告[D]. 武汉:华中师范大学,2015.
- [2] 陈晓兰. 高职英语教师职业发展的困惑与破解对策研究[J]. 广东开放大学学报,2017,26(03):19-24.
- [3] 韩丽萍. 海南省大学英语教师专业发展现状分析[J]. 海南广播电视大学学报,2016,17(02):110-113.
- [4] 胡江萍. 开放大学英语教师专业发展现状与对策——以国家开放大学江西分部为研究对象[J]. 江西广播电视大学学报,2017,19(02):23-30.
- [5] 程京艳,任维平. 大学英语教师整体素质和职业发展的调查研究[J]. 教育与职业,2014(27):95-96.
- [6] 江小阳. 高职院校专业英语教师专业发展的问题及对策研究[D]. 长沙:湖南师范大学,2015.
- [7] 罗焱峰. 构建专业学习共同体,促进英语教师专业发展[J]. 吉林教育,2020(27):26-28.
- [8] 纪河,朱燕菲. 继承与创新:由共同体走向学习共同体[J]. 中国远程教育,2019(10):74-79.

(责任编辑:胡甜甜)