

大学教师专业发展:广东外语外贸大学的实践与启示

谢文新, 张 婧

(广东外语外贸大学, 广东 广州 510420)

摘 要:大学教师专业发展日益成为高等教育大众化与国际化纵深发展阶段支撑大学发展的有力保障。广东外语外贸大学(以下简称“广外”)历来重视教师发展工作。近年来,面对高等教育形势的急剧变化,其不断优化教师发展理念,对教师专业发展工作做出与时俱进的探索与改革,实践中形成了具有广外特色的教师发展模式,可为现阶段我国高校教师专业发展提供有益参考。

关键词:大学;教师专业发展;广东外语外贸大学;实践;启示

中图分类号: G451 **文献标识码:** A **文章编号:** 1673-260X(2014)05-0241-03

教师发展是大学内涵建设的核心任务,重视和开展大学教师发展工作是目前我国高等教育大众化与国际化纵深发展阶段提升高等教育质量、建设世界一流大学的必然要求和重要途径。进入21世纪以来,我国已有少数高校开始借鉴国外先进经验,在推进教师专业发展方面进行有益探索,其中,广东外语外贸大学历来重视教师专业发展,近年来还对教师专业发展工作进行了与时俱进的探索与改革,实践中形成了一定特色。本文在阐明大学教师专业发展内涵的基础上,介绍广外促进教师专业发展的实践与特色,以期对现阶段探索我国大学教师专业发展的路径与模式提供有益参考与借鉴。

1 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。总体而言,所谓教师专业发展,从语法角度看有两种理解,一是“教师专业的发展”,其将教师工作视为一种专业职业,则“大学教师专业发展”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。另一理解是“教师的专业发展”,其意思相对广泛,既包含教师职业的专业化发展,更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,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,本文所指大学教师专业发展正取其广义。

2 广外促进教师专业发展的实践

广外历来重视教师发展工作。近年来,面对高等教育形势的急剧变化,广外对教师专业发展工作做出与时俱进的

探索与改革,实践如下:

2.1 组织机构

广外历来重视教师专业发展工作。上世纪90年代以来,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,从事与教师专业发展相关工作。进入21世纪以来,面对高等教育形势的急剧变化,为更好地满足教师发展及大学教育事业发展需要,广外于2012年7月成立教师发展中心。教师发展中心以“激发教师潜能、追求教学卓越、提升科研层次、注重社会服务”为宗旨,遵循“融贯中西、以师为本、教研并重、开拓创新”的理念,通过规划研究、设计发展项目与课程、举办活动、提供咨询等方式促进教师全面发展。该中心下设3个部门:综合办公室、教师咨询与指导部、教师发展与学习部,并特设专家咨询委员会及6个工作小组——理论与政策研究及工作规划小组、教师教学培训小组、教师发展问题研究及咨询服务小组、教师科研发展小组、教学资源建设小组、教育技术支持小组。

2.2 人员构成

教师发展中心设主任1人,全面负责中心各项业务。专家咨询委员会由32名委员组成,其中,校党委书记任委员会顾问、校长任委员会主任,人事处处长与教务处处长任委员会秘书长,其余委员由中心主任推荐校内相关领域的学者专家,经委员会顾问及主任同意后聘任。此外,6个工作小组各设负责人,负责人由中心主任从本校专任教师、研究人员及有关专家中遴选。

2.3 工作职责

广外教师发展中心的发展目标是“更新教师教学理念,提升教师教学技能与教学水平,促进教学与科研相结合,建构本土化的校本教师发展模式,促进教师全面发展”。教师发展中心的专家咨询委员会主要对中心的各项业务提供咨询

与评议。中心下设的3个部门及6个工作小组分工清晰、权责明确。在3各部门中,综合办公室全面负责教师发展中心日常行政工作,协调、整合学校各职能部门的培训资源,负责教师发展中心的信息化建设;教师咨询与指导部全面负责教师规划与咨询服务,辅助指导教师制定职业生涯发展规划、学术发展计划和教学发展规划等,并在教学实践中为教师提供个别咨询、诊断和一对一辅导帮助;教师发展与学习部全面负责教师培训和教学科研辅佐服务,组织开展新教师岗前培训、青年教师教学技能培训、传播教育改革与发展的前沿理论、举办各种类型学术交流活动。在6个工作小组中,理论与政策研究及工作规划小组负责教师发展的政策和理论研究,提出教师(教学)发展的思路;教师教学培训小组负责研发教师培训课程,组织校内外教师专题培训与研讨活动;教师发展问题研究及咨询服务小组负责开展教师咨询服务、诊断与指导,进行个别辅导帮助;教师科研发展小组负责对教师进行外语科研知识普及和提高,协助科研项目申报;教学资源建设小组负责中心网站建设,教师发展相关资源库建设,教师培训管理平台建设,教育技术支持小组负责为教师提高教育技术与媒体资源运用能力提供技术指导和支撑。

2.4 发展活动与项目

2.4.1 新入职教师培训营。每年七月份教师发展中心举办新入职教职工培训班,帮助新入职教职工了解广外发展愿景、教学研究资源、工作环境等。培训活动内容包括:广外办学历史与发展理念介绍、各类校内资源使用说明、薪酬福利待遇政策讲解、户外素质拓展及新老教职工联谊与经验交流等。

2.4.2 青年教师成长帮扶计划。为帮助青年教师尽快适应教学研究工作,提升专业水平,教师发展中心特设“青年教师成长帮扶计划”,针对性地开展青年教师培训与培养工作。具体包括:建立教学督导组机制,由离退休教授随机听青年教师的课,直接和青年教师探讨、研究教学方法;建立青年教师联合基金项目,通过“书记项目”支持青年教师开展科学研究,组织青年教师开展科研培训与学术交流;建立“传帮带”工作机制,以老带新,由各学院聘请老教授、老教师通过助教、助研等方式,扶助青年教师成长。

2.4.3 高等学校教学策略系列讲座。为应对学生多样化、满足教师教学能力持续发展的需求,教师发展中心定期举办教学策略系列讲座,传播国内外最前沿的创新教育教学理念,帮助教师深入认识并探讨解决教学实践问题的方法。

2.4.4 教师发展论坛与著名教授论坛。为助力教师科研能力提升,教师发展中心定期邀请国内外知名学者来校讲学,帮助教师拓展学术视野,激发学术钻研的热情。

2.4.5 云山教师学术沙龙。针对教师对小范围学术沙龙活动热情高、交流效果好的情况,教师发展中心不定期举办不同专业的教师聚会,通过提供餐饮或茶点的形式,营造轻松、愉快的学术氛围,以课题为依托进行思想大碰撞,激发学术火花。

2.4.6 教师职业发展咨询与心理辅导。关注教师职业成就感与生活幸福感,特聘请经验丰富的资深教授提供咨询与帮助,引导教师了解不同发展阶段的教师角色定位和发展标准,帮助其根据自己的专业特征和个性特点,有效规划职业发展道路,实现人生价值。此外,教师发展中心还聘请心理咨询专家定期坐诊,提供一对一心理辅导,定期针对教师心理需求较集中的问题开办心理健康讲座等。

2.4.7 各类技能竞赛与素质拓展活动。定期举办各类技能竞赛,帮助教师发现自身教学不足,以赛促进、以赛促改,不断提升教学技能和教学水平,此外,还不定期举办素质拓展活动等。

2.4.8 教师海外访学与国际化培训项目。为提高广外师资队伍国际化水平,特设留学奖金管理委员会,每年选送50名左右优秀教师到国外高水平高校学习、进修、访问,跟踪国际学术前沿,拓展视野。

3 广外教师专业发展模式的特色

近年来,广外不断优化教师发展理念,调整教师发展工作思路,创新教师发展工作机制,已初步形成了独具特色的广外教师专业发展模式,体现如下:

3.1 关注教师个性化发展需求,打造自助式培训和菜单式培训发展模式

打造自助式培训与菜单式培训发展模式是指:尊重教师发展的主动性、满足教师发展的个性化需求,教师可根据自身教学、科研的需要有针对性地自行设计培训主题,由教师发展中心协调和组织相关领域专家为其提供随时随地、形式灵活的培训。此外,教师发展中心定期发布培训项目,由教师根据个人需求来勾选项目,教师也可以按自身需求列举培训菜单以外的课程,提交给教师发展中心,由教师发展中心向全校进行筛选归类,然后组织开办相关培训项目。

3.2 立足“教师本位”,打造教师全面素质发展模式

打造教师全面素质发展模式是指:教师发展工作和发展项目活动以教师需求为出发点,注重校本主体,关注各维度,多措并举促进教师全面全人发展。具体说来如下:一是关注教师科研能力提升,定期举办教师发展论坛及著名教授论坛;二是关注教师教学能力提升,定期举办高等学校教学策略系列讲座;三是关注教师社会服务能力和影响力提升,帮助教师与政府、行业、企业和社会其他组织对接,实现科研成果有效转化;四是关注教师身心健康,如举办教师家庭亲子沙龙、身心健康营、健康讲座等系列活动,并开设教师咨询室提供心理援助等;五是关注教师多学科视角培养,定期组织通识教育和基本技能培训,开办跨学科课程等。

3.3 结合学校办学目标与特色,打造教师国际化发展模式

教育国际化是广外的办学特色,而教育国际化的核心内容之一就是师资队伍国际化。打造教师国际化发展模式是指:结合学校办学目标与特色,教师发展中心致力于提升广外教师国际化水平,具体包括:设立留学奖学金管理委员会,选送青年教师赴国外知名高校学习、进修、访问;建立海

外教师培训基地,加强与国外同类高水平高校沟通与协作;建立国际教师教育基地,组织教师积极承担我国对外教育援助,与有关国际机构合作,把部分国际教师培训项目引入广外,定期开展面向非外语专业教师的培训活动,着力提高教师的专业外语水平和语言交际能力。

3.4 引领教师专业成长 构建“12345”长效培育模式

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”是指脱离传统的行政命令式教师培训模式,树立一种服务导向型理念。“二个平台”是指搭建两个教师发展服务平台——教师发展中心网上交流互动平台及高校外语教师交流、学习互动平台。“三大品牌”是指打造三大教师发展学术品牌——“云山教师学术沙龙”系列活动、著名教授论坛,以及教师发展论坛。“四套机制”是指构建四套青年教师发展培训机制——青年教师培训需求反馈机制、青年教师“传帮带”工作机制、校内三方联动协作机制,以及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,即服务教师科研能力发展、教学能力提升、社会服务影响力扩大、身心健康,以及开展教师通识教育和基本技能培训。

4 广外教师专业发展的经验与启示

4.1 更新教师发展理念,成立教师发展中心

教师发展是师资队伍建设的的重要途径。广外的实践证明,更新理念,以“发展”代替“培训”,成立教师发展中心能有效整合学校各方面资源,专注于教师发展策略研究、发展需求评估、发展项目设计与论证,组织举办各类项目与活动,增进教师间交流,促进学术共同体构建,保障教师发展工作常态化、制度化。事实上,美国、英国、日本等发达国家高校及我国香港、台湾地区的高校早已普遍成立教师/教学发展中心等机构以有效促进本校教师专业发展,然而,目前大陆地区却仅有少数高校成立这样的组织。在高等教育大众化与国际化纵深发展的现阶段,高校设立教师发展中心全力助力教师发展十分必要。

4.2 完善教师专业发展机制,强化教师发展制度建设

教师专业发展是长期、系统性的工程。大学教师专业发展必须走内涵式、可持续发展之路。为使教师专业发展工作更具针对性、有效性与连贯性,高校应更新教师发展工作思路,创新教师发展工作模式,不断探索、完善教师专业发展机制,强化教师发展制度建设,以保障学校教师专业发展的常态化,从而实现教师专业素养整体提升,促进师资队伍建设。

4.3 加强教育信息技术研究与应用,为教师专业发展提供技术支撑

现代教育信息技术改变了传统课堂上教师教与学生学的模式,对教师教学技能、教学策略,以及驾驭课堂的能力等提出了更高要求。加强教育信息技术应用研究,并对教师

提供相应技能培训,不仅能有效提高教师现代化课堂教学效率与质量,还能有效应用于教师发展资源平台建设,例如:广外充分利用数字新媒体技术,丰富教师发展中心网站内容,开通网上预约功能及网上论坛,及时发布学术研讨信息,提供在线课堂学习与交流等取得良好成效。加强教育信息技术研究与应用能为教师专业发展提供必要的、强有力的技术支持。

4.4 尊重教师主体性,结合学校办学特色,开发设计发展项目与活动

大学教师是高级知识分子,具有强烈的自我意识与内在发展需要。大学推进教师发展工作应变“行政管理”为“服务”,在开发设计发展项目与活动时,应充分尊重教师自我发展的主体性与主观能动性,立足于“教师本位”,准确把握教师需求,关注教师全方位素质的发展。这样才能使教师发展项目与活动具有针对性,得到教师们的支持、吸引其踊跃参与。此外,在开发设计发展项目与活动过程中,还应将教师发展与学校发展战略目标及特色相结合,实现教师发展与大学教育事业发展的双赢。

总之,广外为加快教师专业发展步伐,大力培育教师发展中心,为教师专业化发展打造坚固的平台,这一实践探索已取得明显成效,积累了宝贵经验。然而,健全、完善的教师专业发展平台的建设不可能毕其功于一役,教师发展也不能一蹴而就,还需要政府及教育行政部门、学校、教师和社会长期不懈努力,不断创新和发展。

参考文献:

- [1]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).
- [2]章建丽.中美大学教师发展内涵比较研究[J].中国高等教育评估,2008(4).
- [3]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).
- [4]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).
- [5]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).
- [6]陈素娜,范怡红.英国大学教师发展的特色及其启示[J].理工高教研究,2009(2).
- [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]周军强.大学教师专业发展:牛津学习中心的经验与启示[J].浙江师范大学学报(社会科学版),2013(3).
- [9]陈明伟,刘小强.大学教师发展:台湾大学的经验与启示[J].中国高等教育评估,2010(2).
- [10]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).