

应用型大学教师发展：目标、困境与突破

□ 魏晓艳

摘要：大学教师发展的目标和困境因院校类型而异。从院校发展的意义上来说，应用型大学教师发展的目标是建立与人才培养定位相一致的教师队伍，但面临教师来源与教师发展体系等困境，可能的突破策略是：以院校为教师发展之主体，多元化师资来源，建立师资储备；以区域为教师发展之场域，合理有效地推动区域教师发展在资源、经验互享等方面的合作；以项目为教师发展之载体，在实践中提升和养成教师教学能力和实践能力；以实践和教学为教师发展之重心，凝练应用型院校教师发展理念。

关键词：应用型大学；教师发展；困境；突破

中图分类号：G645

文献标识码：A

文章编号：1672-0717(2015)04-0069-05

收稿日期：2015-06-27

基金项目：教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“大学教师发展的理念、内涵、方式与动力”(14JJD880003)。

作者简介：魏晓艳(1986-)，女，安徽怀远人，高等教育质量建设协同创新中心博士研究生，主要从事高等教育基本理论、大学教师发展研究。

大学教师发展是指所有在职大学教师，通过各种途径、方式的理论学习与实践活动，使自己的专业化水平持续提高、不断完善的活动。狭义的大学教师发展则特指初任教师的教育，帮助初任教师更快、更好地进入角色，适应教师工作，并且敬业乐业^{[1](P6)}。21世纪初，我国引入大学教师发展的概念以来，大学教师发展成为高等教育理论与实践新的生长点。2012年，教育部启动国家级教师教学发展示范中心建设工作以来，教师发展中心的广泛建立又进一步推动了我国大学教师发展的热潮。与应用

技术大学转型建设、地方新建本科院校寻求内涵式发展相呼应，应用型大学教师发展成为关键内核。大学教师发展在本质上是以教师质量提升为目的开展的一切活动，不同类型高等教育及高校对教师质量的理解和要求不同，教师发展的目标也不同。应用型大学的教师发展目标不同于一般大学，教师发展实践亦面临特殊困境。

一、应用型大学教师发展之目标

应用型大学教师发展目标是讨论应用型大学教师发展的前提性问题。应用型大学无论是人才培养、科研活动还是通过人才培养为社会服务提供智力支持，或通过科研工作和科技活动服务区域经济社会发展，都离不开教师作为职能载体和实践主体，其教师发展活动也有独特的目标。然而，过去对教师发展的研究很少把应用型大学的教师发展作为独立的研究对象或内容展开讨论，教师发展实践也并未把应用型大学的教师和教师发展作为独立的发展对象来看待，无论在理论或实践上都没有澄清应用型大学的教师发展目标，一般只模糊地表述为双师型教师或双结构型教师队伍。实际上，双师型教师或双结构型教师队伍的提法只是对教师素质结构维度上的一种设想与追求。“师”，原为效法之义。由此引申为以可资效法或可资借鉴之人为“师”^[2]。教师一词内隐地体现着，教师应该能成为学生借鉴和学习的榜样。从应用型院校发展的意义上来说，应用型大学的教师发展目标应该是建立与人才培养定位相一致的教师队伍。由此，应用型大学教师发展的特殊性应该取决于应用型大学人才培养的特殊性和应用型高等教育职能的特殊性。

应用型大学的人才培养定位有其自身的特殊性：第一，以培养应用型人才为主；第二，以培养本科生为主，某些学科可培养专业研究生；第三，以教学为主，同时开展应用性、开发性研究^[3]。以高等

技术教育人才培养的目标为解说,所培养的人才必须是技术型的、应用型的,具备较强的技术实践能力。且突出具备四方面能力:一是具有将技术创造原型进行具体化设计并组织实施于生产实践的能力;二是具有维护、监控实际技术系统,能够发现、分析和解决综合性复杂技术实践问题的能力;三是具有对基层技术员提供指导和咨询的能力;四是具有在服务领域运用专门知识与技术向特定顾客提供全面或综合性服务并承担相应责任的能力^[4]。以应用型大学的人才培养类型为确定其教师发展目标的逻辑起点,教师发展的目标应该是建立与人才培养定位相一致的教师队伍,应用型大学教师发展的内涵应该包括应用型本科教育教学、应用型科学研究与科技活动和社会服务,以提升教师的应用型教学能力、应用型科研能力与以科技研发转化和推广为主的社会服务能力。以此为鹄的,对开展应用型大学教师发展有重要指导意义。

二、应用型大学教师发展之困境

以承担应用型高等教育为主要任务,应用型大学教师发展之鹄的是建立与人才培养定位相一致的教师队伍,目前的教师发展活动却陷于教师来源与教师发展体系的双重困境:

(一) 目前教师来源难以对应应用型大学教师需求

应用型大学教师来源是教师发展的首要困境。目前包括应用型大学在内的我国高校教师主要来源是研究型大学的学术型硕博士,其知识能力素质结构和高等教育理念与应用型大学教师需求并不对应:(1) 知识能力素质结构的不对应。应用型大学以应用型本科教育为主,以培养应用型人才为目标,注重理论与实践、间接经验与直接经验、抽象概念与具体思维相结合的应用性实践教学过程与实践教学体系,强调实践教学、应用型科研和通过应用型科研工作与科技活动服务区域经济社会发展。传统研究型大学学术性硕博士毕业生理论基础扎实,但教学能力和实务能力薄弱;我国学术型博士生教育中,也几乎没有针对教学训练与应用实践能力教育内容。作为目前主要教师来源,其知识能力素质结构与应用型大学教师需求并不契合,

难以对应应用型大学的教师需求。(2) 高校教育理念与文化观念的不对应。应用型大学教育理念和理念有别于传统高等教育,应用型大学新任教师往往面临从传统高等教育环境向应用型高等教育环境过渡、从学生身份到教师身份认知与认同的双重过渡,个体再情景化的难度往往也大于传统研究型大学。又囿于师资紧张,应用型院校新聘教师往往聘后即上讲台,缺少过渡的过程,教学效果难以保证。

应用型大学教师来源之困境使教师发展面临教师理论水平高而实践能力弱、教师学历学位高却缺乏教学经验,缺乏对应用型本科教学方法和技能的理解和掌握,不适应应用性教学等问题,且短期内也难以扭转。一是应用型大学要求的教师素质有应用型高等教育类型带来的、人才培养需求决定的特殊性,传统高校教师来源难以满足;二是我国高等教育社会观念使应用型大学往往不受重视,尽管从事应用型高等教育研究与实践的专家学者与实践管理者一直呼吁应用型高等教育与传统高等教育只有类别没有级差,应用型大学新教师对应用型大学了解程度仍然较低甚至存在偏差,教师理解和融入应用型高等教育情境的难度与阻抗力更大。三是应用型高校发展中,上位观念的模糊,使得教师发展观念作为下位观念相应模糊,在教师聘用评上难以凝练和体现应用型院校教师发展应有的观念取向。虽然专业硕士学位教育的不断发展、应用型高等教育社会地位的逐渐改善与教师政策的调适为改善应用型大学教师来源打开了新的局面,但对于现状的改善仍然需要一个很长的周期。

(二) 目前高校教师发展体系无法覆盖应用型大学教师发展需求

任何体系都具有时效性,当条件变化时,可能会部分甚至全部失效。20世纪80年代末,教育部依托北师大和武汉大学建立两处国家级高校师资培训交流中心,负责全国师资培训年度计划;随后在六所部属师范大学设立六大区高校师资培训中心,负责区内高校师资培训任务;同时,各省市自治区先后建立高校师资培训中心,负责区域内高校师资培训工作。以此为标志,我国建立起较为成熟而以行政主导为特征的高校教师发展体系。伴随着中国高等教育取得的巨大成就,传统教师发展体系为

中国高等教育和高等院校培养了大批优秀教师,为我国高等教育事业的发展奠定了基础,支撑起中国高等教育的快速变革与发展。但高等教育大众化以来,我国现代意义上的大学出现多样化的态势。时至今日,高等教育内外部情境已发生剧烈变化。尤其应用型大学大约在1999年兴起,而教师发展体系的萌芽与建立及其附着的教师价值观早于我国大学近几十年来翻天覆地的变化,与高等教育的猛烈变化以及应用型大学的兴起形成对照。

现代应用型大学是后发事物,目前高校教师发展体系显然无法覆盖应用型大学教师发展需求:

(1) 受传统高等教育工作思路影响,教师发展实践的组织和实施具有单一性和计划性的特点,且主要偏向于传统大学的教师发展需求;(2) 活动内容是抽象理论为主,方式是课程培训为主,不适应应用型高校实践教学需求;(3) 教师发展体系附着的传统教师价值观与教师发展价值观不适应但却深刻影响了应用型大学对教师的价值取向,教师聘用评等工作中注重学历学位学缘、强调理论知识学习等都是体现;(4) 集权统培式教师发展体系特征养成部分应用型高校的教师发展惰性,主要依赖外部力量,而院校内部自身发展力量薄弱,发展动力不足。总之,在为应用型高校提供了大批优秀教师之余,传统教师发展体系已难以与我国高等院校及其教师发展实际相适应,尤其是后起而发展迅速的应用型大学及其教师发展需求。传统教师发展体系面临变革。

除了教师来源与教师体系困境之外,我国应用型大学教师发展面临的困境还包括教师工作文化、传统高校人才队伍建设逻辑等方面的负面影响。我国高校教师发展工作一贯重视招聘甚于培育,应用型大学也是如此。应用型大学教师发展工作中注重企业兼职教师甚于院校教师发展,拿来主义削弱了重视内部教师发展以改善教师质量与適切性的主动意识。又以人才队伍建设逻辑为例,对应用型大学而言,应用型本科教师发展的核心是促进教学发展,尤其是体现应用型的实践教学水平的提高^[5]。作为其教育实践主体,应用型大学的教师队伍建设逻辑应该是“教师+大师+大师级高工”。但受传统高校人才建设逻辑影响,应用型大学教师队伍的建设逻辑却偏向“教师+大师”的人才队伍建设逻辑。

种种制掣交缠成为我国应用型大学教师发展的目前困境。

三、应用型大学教师发展困境之突破

教师质量影响着教育质量,而所有试图改进学校教学质量的一切努力又都取决于教师能力的提高^[6]。教师发展困境短期难以破解,作为新兴的高等院校类型,应用型大学却具有较强的办学活力和主观能动性。因此有必要也有可能探讨:在等待教师来源改善和逐步建立起成熟灵活而多元丰富的国家教师发展体系之前,应用型大学本身能做什么?

(一) 以院校自身为主体,建立师资储备库,丰富师资来源

教师发展需要以学校为依托,学校的发展也需要以教师发展为基础^[7]。应用型大学应该以自身为场域,建立教师发展的观念自觉与行为自觉,意识到教师发展是以院校自身为主体的发展活动。我国原有的高校教师培育体系是政府为主、集中建设培训基地。这种政府主导的培训模式,能较好地保证投入,也有利于高层次师资尤其是行政人员的培训。但集中培训难以照顾到应用型大学教师发展的要求,缺乏针对性,更不能及时解决教师教学中遇到的困难,而且花费也比较大。依托院校开展多样化的教师发展活动的模式,将更能有针对性地提高教师水平,也将更适合当前中国高校发展的实际需要^{[1] (P8)}。近几年,我国应用型大学院校教师发展中心的广泛建立也显示出教师发展观念变革的趋势。应用型大学应注重发挥自身在教师发展中的积极作用,从教师来源与教师培育两方面寻求困境突破,使院校自身成为教师发展的主要组织者。

在教师来源方面,应用型大学应注重师资来源的多元化,建立师资储备库。可行的策略包括:(1) 借助产教融合和教育合作的平台契机,在行业企业、其他院校建设一批稳定的兼职教师队伍,建立多元的师资通道,成立储备师资数据库;(2) 开展未来教师计划。与高等院校合作,为学术性硕博士和专业硕博士提供实习见习的平台和资源,通过与高等院校的人才培养合作为应用型大学订单式或针对性地培养具有应用型高等教育素养的未来教师等。在教师培育方面,重视新教师培训。可行的策

略包括：(1) 为新入职教师配备行业企业和院校教师“双导师”；(2) 开展应用型教育教学理念内涵的理论讲座沙龙和应用型教学方法技能研讨交流的工作坊或教学沙龙；(3) 送教师入企业脱产半脱产培训等，提升新入职教师的实践能力和教学能力，建立对应用型教育教学的理念认知和情感认同。此外，重视营造应用型教学科研校园文化。以课程开发、教材编制、专利发明和技术攻关、技术转化和项目研发为依托，丰富教师实践资源和途径；依托校内实验实训基地，营造实践性教学科研环境和校园文化，引导新任教师理解和认同应用型高等教育理念和教学文化，使教师浸润其中获得发展。

(二) 以区域为场域，合理有效地推动区域教师发展在资源、经验互享等方面的合作

场域是客观关系的系统，也是社会制度的产物，但体现在事物之中^[8]。应用型大学的基本特征之一是以区域经济社会发展为服务面向。相应地，以区域为场域，组织应用型大学教师发展的动力与责任也内隐地包涵在校地合作的实质里。可通过高校和企业、多所高校和企业之间的区域产学研合作，在高校所在城市和周边地区建立以企业或院校教师发展项目为单位、以产教融合、产学研发为内容的教师发展合作项目，推动校企人才互流，赋予行业企业人才和高校教师双重身份（在企业是技术研发人员，在高校是双师型教师），丰富高校教师角色和队伍建设，使高校师资在行业企业和课程教学现场自由转换。以上海地区应用型大学教师发展的近年经验为例：上海市被列入高等教育综合改革“两校一市”改革试点区以来，作为改革的重点区域，应用型大学及其教师发展的改革备受关注。以区域内的应用型高校教师发展实践经验和案例为基础，上海市将多年积累探索的教师发展实践经验上升为区域教师发展政策与手段。自2011年开始，配合区域内高校建设规划，陆续推出高校教师产学研践习计划、高校教师出国留学（进修）计划、高校青年骨干教师国内访问学者计划和高校实验技术队伍建设意见等四大教师发展计划；2013年启动上海市新教师岗前培训计划等教师发展计划，并逐年加以改进丰富。区域与院校在教师发展上打配合战并逐年调试改进，有计划有步骤地规划调适区域内教师发展相关政策和教师发展工作，使院校发展与

区域发展以教师质量提升为核心形成有深远意义的互动。这种教师发展方面的互动合作为校地发展奠定了更为坚实长远的基础与内核。

(三) 以项目为载体，在实践中提升和养成教师教学能力和实践能力

这里的项目不是指一般意义上的教师发展项目，而是来自行业企业的工程技术生产研发项目。应用型大学教师发展的价值理念是强调教学能力和实践能力，在应用型大学教学实践中，这两种能力又是高度相关的。经验是教学活动展开和运行的基点，教学是一种对教师个体经验依赖性极强的实践活动，教师个体经验是教学活动展开的前提^[9]。拥有丰富的实践经验进而形成独特的教学方法是应用型高校教师能够有效组织实施教学取得教学成功以及成为优秀的应用型大学教师的关键所在。企业行业的应用类生产研发工程项目，是应用型大学为教师提供发展平台和机会的优良载体，应用型大学的教师发展项目应该与企业行业的工程技术生产研发项目相联结，促进教师发展。例如产学研践习项目，是一种为期三个月到一年不等的教师发展项目，按照资历将教师放置到企业行业的技术员或技术研发工程师等真实工作岗位上，对口培训脱产学习，学校教师职称评定也以具有半年或一年以上企业实习经历为硬性评定条件。这种项目的优势之处是以产教融合为平台和契机，以产学研践习项目为典型项目，教师置身于真实的工程或技术生产研发项目和流程中，可以帮助教师从应用型高校教师的角色定位出发，结合自身理论知识与素质，理解并融入真实生产研发情境，获取教学案例经验与素材反哺教学，提升教学能力与实践能力；使教师在真实而持续的应用型教学情境与工程实践情境中穿插成长，教学与实践互哺，成为合格、成熟乃至卓越的应用型大学教师。另外，组织一些短期零散的教师发展项目如组织教师定期参加工业技术博览会，了解工程技术前沿趋势，并应用到教学实际中，这对扩展教师专业视野丰富教学科研内容具有积极意义。

(四) 以实践和教学为重心，凝练应用型院校教师发展理念

明确方向是高校教师发展活动之前提。作为一种独特的高等教育类型，应用型大学及其教育活动

与外部社会之间的互动复杂且紧密于一般高校,应用型大学所承担的高等教育任务及其定位和服务面向也决定了实践和教学是其重心。一方面,教师发展的维度之一就是组织发展,发展活动应该以对组织环境深入了解为基底,与组织发展目标相结合,使教师群体发展的方向在多元化特征之余,具有共同的行为基质,即与学校以及院系、学科的价值取向和发展方向一致,从而实现教师发展目标与组织目标的共同达成。应用型大学的教师发展理论作为应用型高等教育理念的下位理念,沿袭了这种价值选择,决定其教师发展也应以实践和教学为重心,凝练应用型院校教师发展的理念、内涵,形成应用型院校的教师发展方式乃至范式。在形塑教师的应用型教学理念方面,传统教师发展的典型方式(传帮带和教研室制度)对应用型院校教育教学传统和办学理念的传承仍然有重要借鉴作用。根据院校师资情况和教师发展环境,从传统教师发展经验中提炼改进,形成新的教师发展制度和项目,也是目前应用型大学教师发展活动的主要路径之一。

四、结语

人才培养类型是应用型大学教师发展的逻辑起点。应用型大学教师发展之鹄的应该是建立起与其人才培养定位相适应的教师队伍。为使应用型大学教师发展活动能够突破目前教师发展来源与体系上的困

境,应以应用型高等教育学与教学法为应用型大学教师发展活动之理论依据与行为规范,以应用型高等教育学如高等技术教育学、工程教育学等为理,以相关教学法如实践教学法等为法,建立以院校自身为主体的教师发展内容体系;以区域为教师发展场域,应用型产学研项目为载体,开展教师发展活动;强调实践和教学两大重心,在教师发展经验中凝练应用型院校教师发展理念,推进应用型大学教师发展。

参考文献

- [1] 潘懋元,罗丹.高校教师发展简论[J].中国大学教学,2007.
- [2] 陈桂生.师资文化研究旨趣[J].北京大学教育评论,2014(3):173-179.
- [3] 余斌.应用型大学教师专业发展问题及对策[J].教育发展研究,2008(11):81-83.
- [4] 夏建国.高等技术教育学[M].上海:上海交通大学出版社,2011(7):47-48.
- [5] 潘懋元.应用型人才培养的理论与实践[M].厦门:厦门大学出版社,2014:195.
- [6] Gordon Kirk. Teacher Education and Professional Development[M].Scottish Academic Press.Ltd. 1988:1.
- [7] 赵昕.职教改革与发展背景下职业学校专业课教师适应性及其内涵研究——教师专业发展的视角[J].职业技术教育,2009(34):49-52.
- [8] [法]皮埃尔·布迪厄,华康德.实践与反思:反思社会学导引[M].李猛,李康,译.北京:中央编译出版社,2004:171.
- [9] 程良宏.经验传承、实践反思与人生教育——论教学活动的三种形态及与教师发展的关系[J].华东师范大学学报(教育科学版),2014(4):47-54.

On Faculty Development of the Applied University: Goal, Dilemma and Breakthrough

WEI Xiao-yan

Abstract: The goals and dilemma of faculty development differ from the type of institution. In terms of university development, the goal of faculty development in applied university is to develop teacher team consistent with the orientation of talent cultivation. Faced with the dilemma of teacher resource and teacher development system, the available strategies are to take college as the main body of teacher development, and diversify the teacher resources, and establish teacher reserve; to take the region as the main field of faculty development, and promote the cooperation of regional teacher development in resources, experience and other aspects reasonably and effectively; take the project as the main carrier of faculty development, and enhance and develop teacher's teaching ability and practice ability in practice; and take the practice and teaching as the focus of teacher development, and concise concept of teacher development in applied university.

Key words: applied university; faculty development; dilemma; breakthrough

(责任编辑 黄建新)