

# “夹缝生存”与“自我能动”： 独立学院青年外语教师自主专业发展行动策略研究<sup>1</sup>

孙爱娜，曹佩升

（中山大学南方学院大学英语教学中心，广东广州 510970；广东警官学院公共课教研部，广东广州 510230）

**摘要：**青年外语教师已成为独立学院外语教师队伍的中坚力量，挖掘青年外语教师自主专业发展滞后的内外部原因，寻求提高其自主专业发展意识和行动能力的有效路径，旨在帮助独立学院的青年外语教师走出夹缝，通过内力的修炼建构能动的自我，最终推动独立学院青年外语教师队伍的群体化专业发展。

**关键词：**独立学院；青年外语教师；自主专业发展；可行性路径

**【中图分类号】** G645

**【文献标识码】** A

**【文章编号】**

## 引言

根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》，提升教育质量是高等教育发展的核心任务和实现高等教育强国的先决条件。其中，外语教育质量问题是我国大学英语教学改革的核心问题之一<sup>【1】</sup>，外语教师专业素养的高低直接影响我国英语教育的整体质量和成效，因此外语教育改革必须以“教师研究为本”<sup>【2】</sup>，外语教师专业发展就此被推到了外语教育改革的风口浪尖上。

从全国目前外语教育的情况来看，年轻教师是一线教学的实施者和教育改革的践行者。不少调查显示<sup>【1】【3】【4】【5】【6】</sup>，高校外语教师队伍普遍年轻化。这种现象在独立学院更为突

---

**收稿日期：**2016年03月06日

**作者简介：**孙爱娜（1980年），女（汉），山东莱州人，副教授，硕士，研究方向：教师教育，翻译理论与实践。曹佩升（1976年），男（汉），山东潍坊人，教授，硕士，研究方向：大学英语教学，翻译理论与实践研究。

**基金项目：**本文系广东省教育科学“十二五”规划2013年度研究项目“信息化时代广东独立学院青年大学英语教师自主专业发展行动研究”（编号2013JK342）阶段性成果，2012年度广东省高等教育教学改革项目“独立学院大学英语应用型教学模式及课程体系的构建”（编号2012402）结题成果之一，并获广东省“创新强校”校级建设工程项目的资助。

出。以作广东省 Z（独立学院）大学英语教学中心为例，截至 2015 年，其大学英语教师队伍中，青年教师（年龄在 40 岁以下，入职工作 2-3 年）的比例已高达 78%（见下图）。

年龄结构		50 岁以上	40-50 岁	30-40 岁	30 岁以下
教师人数		6	5	25	14
所占比例		12%	10%	50%	28%
学历	本科	4	0	0	0
	硕士	2	4	23	14
	博士	0	1	0	0
职称	助教	0	0	0	9
	讲师	0	2	23	5
	副教授	4	3	2	0
	正教授	2	0	0	0

高等教育大众化的深入发展日渐彰显了独立学院在整个高等教育体系里的重要作用。以广东省为例，截至 2013 年，在省内的 120 所本科院校中，民办独立学院已增至 20 所，这大大缓解了客观存在的高等教育供需矛盾，促进了当地高等教育的多样化。需要指出的是，随着外语教学改革的大力推进，独立学院的外语教师队伍，尤其是青年大学英语教师，正在发挥着愈加不可替代的作用。青年外语教师的自主专业发展状况和外语教育改革的成败息息相关。目前独立学院基本上面临着共同的问题：师资力量薄弱，师资结构不够合理，教学团队年龄偏低、学历偏低、职称偏低，校本投入不足，教师教育的机会和实效性较差，青年教师的自主专业发展意识淡薄等。这些问题从根本上导致了独立学院青年外语教师自主专业发展的滞后。值得注意的是，许多入职不久的青年外语教师正遭遇自我身份认同的困惑与危机，“夹缝生存”可谓其真实的身份写照：在学科与教育之间，我该“姓什么”？在学科理论与教学实践之间，我的“价值何在”？在科研与教研之间，我到底该“做些什么”？我“为何要这样做”？“谁能够帮我”？我将“何去何从”？在独立学院青年外语教师自主专业发展过程中，这些困惑普遍存在。

## 一、教师自主专业发展研究回顾

对于“教师专业发展”（Teacher Professional Development）这个概念，国内外学者们的理解不尽相同。霍伊尔（Hoyle. E）指出，“教师专业发展是指教师掌握良好专业实践所必备的知识与技能的过程”<sup>[7]</sup>；佩（Perry. P）提出，“教师专业发展意味着教师个人在专业生活中的成长，包括信心的增强、技能的提高、对所任教学科知识的不断更新拓宽和深化等”<sup>[8]</sup>；富兰和哈格里夫斯（Fullan. M & Hargreaves）认为：“教师专业发展，既指

通过在职教育或教师培训而获得的特定方面的发展，也指教师在目标意识、教学技能和与同事合作能力等方面的进步”<sup>[9]</sup>。

“自主”（autonomy）一词从 20 世纪 60 年代开始不断地吸引了外语教育专家和学者们的眼球，并逐渐受到教师专业发展研究者们的青睐。所谓“自主”，即教师享有不受外界束缚的自由权利，对自己的教学和在教学中的学习具有控制能力<sup>[10]</sup>。正是教师个体持续、自主的专业发展推动了教师队伍发展的专业化。因此，独立学院青年外语教师自主专业发展，可以理解为独立学院的青年外语教师不断地寻求自我进步与成长，持续地更新与完善个人的专业素质结构。它反映了青年外语教师在更新教育观念、革新教学方法、践行教学反思上的积极态度与钻研精神。

然而目前国内针对教师专业发展的研究，大多停留在如何提高教师群体的专业化水平上，对青年教师个体自主专业发展的关注甚少；独立学院外语教师专业发展的特殊性，因独立学院在整个高等教育体系中拥有较少的话语权而被漠视，有关外语教师专业发展的研究多数关注的是公办高校的外语教师，相比之下，针对独立学院的外语教师、特别是青年外语教师的自主专业发展所进行的实际探究与考证远远不足。因此，理性审视独立学院青年外语教师自主专业发展的现状和发展滞后的原因，探求有效策略与可行性路径，是民办高等教育发展研究和外语学改革的内在要求。

## 二、独立学院青年外语教师自主专业发展面临的突出问题

独立学院在发展过程中所面临的困境和存在的不足，相当大程度上制约和阻碍了青年外语教师寻求自我发展的信心和过程。当前，国内独立学院青年外语自主专业发展普遍面临以下问题：

首先，独立学院青年外语教师整体上对生存的关心超过对自主专业发展的诉求。根据马斯洛的需求层次理论，当一个人的基本生活需求都得不到满足时，他就无法顾及其他高级需求<sup>[11]</sup>。独立学院的人事管理尚未纳入到国家管理体系，其教师在劳动福利、社会保障、职称评定和业务培训等诸多方面未能享受与公办院校教师同等的待遇。尤其是入职刚刚 2-3 年的青年外语教师，一来其工资待遇和福利保障偏低，二来他们需要面对婚恋、成家、购房、生育、教子、赡老等重要而又现实的问题，这便构成了沉重的经济负担。为了“保住饭碗”，他们背负了繁重的（公共）英语课教学任务，不得不拼命地“打时间仗”，每日穿梭于办公室和课室，这使得他们没有充足的时间去学习、提高，自身专业发展自然而然成为空谈。

其次，《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020 年）》明确提出，要“大力支持民办教育”，保障独立学院教师的合法权益，然而独立学院的外语教师仍在职称评定、资格认定、学科建设资助等诸多方面没能真正享有平等的机会。省、地方政府和相关高等教育部门对独立学院青年外语教师自主专业发展所给予的政策关注与资金支持尚显不足。值得提出的是，政府给予独立学院教师专业发展的支持和自主权，并未成功地转化为青年外语教

师自主专业发展的内驱力,提供支持的形式和手段也未能充分体现信息化时代的特征,支持的信度和效度也有很大的提升空间。

第三,多数青年外语教师的自主专业发展意识淡薄,科研能力普遍较弱。一项来自国外的调查显示,近42%的教师认为专业发展浪费了时间,没有太大价值;只有18%的教师认为学区或学校组织的专业活动有助于他们成为更有效的教师<sup>[12]</sup>。笔者最近对广东省Z(独立学院)大学英语教学中心的青年教师进行问卷调查后发现:约78%的教师没有教材或教辅的编写经历,92%的人未能在核心期刊上发表过学术论文,83%的教师未曾承担过省级或国家级课题,79%的教师没有明确的科研目标,46%的教师不了解该如何开展科研,87%的教师称做科研只是为了评职称。可见,独立学院的青年外语教师亟需有效的引导与培训,以形成对科研意义、科研本质和科研方法的正确认识。

第四,多数青年外语教师未能认识到反思性教学实践的重要性。教学反思的过程和外语教师专业化成长的过程异曲同工<sup>[13]</sup>。独立学院非英专学生的英语基础水平更加参差不齐,教师在教学方法选择与实施上面临更大的困难,于是教学前、教学中和教学后的教师自我反思则显得尤为重要。迫于硬性的课时量要求以及所属院校对教师教育的薄弱支持,身在一线的青年外语教师几乎无暇顾及教学过程中的自我发现与自我提升,仅有少数教师坚持书写成长日记和反思报告,反思性教学实践和行动研究严重匮乏,研究者与被研究者(即高校一线英语教师)之间往往呈现出一种不平等、不和谐的合作关系<sup>[14]</sup>。

第五,大部分青年外语教师具有比较强烈的自主专业发展意愿,但所属院校未能对此予以足够重视,相关教师教育机构也较少关注教师个体在专业发展中的主体地位,这从整体上导致了青年外语教师自主专业发展行动不力,处境尴尬。笔者曾就“自主专业发展环境”对广东省Z(独立学院)大学英语教学中心的39位青年英语教师进行了跟踪访谈,结果显示,28%的教师认为校外外语教学资源相对匮乏,45%的老师认为多数校本培训流于形式、对改善英语课堂教学没有效果,30%的老师指出外语教师发展过程中所涉及的晋级、加薪、奖励、聘任等评价体系尚不完善,另有10%的老师对校本研修持有抵触情绪,表示不愿参加。因此独立学院的管理层亟需倾听青年大学英语教师的心声,制定合理的自主专业发展内容和资源分配体制。

此外,独立学院内各系部以及独立学院间之间针对青年外语教师自主专业发展的交流与合作远远不够。具有不同经历、背景、专业和特长的教师需要不同的专业发展与支持服务,刚入职不久的青年外语教师在自主专业发展方面则更需要同事的协助和帮扶。然而目前就全国范围而言,能够围绕“青年外语教师自主专业发展”这一主题,与兄弟院校定期开设校际论坛、研讨会、合作教学工作坊或教师实践社群的独立学院却寥寥无几。

### 三、针对独立学院青年外语教师自主专业发展对策与建议

笔者在对独立学院青年外语教师自主专业发展的基本情况进行总结回顾、并对导致其滞

后的主要原因进行分析后,尝试从教师个人、学院自身和政府部门三个层面提出以下实现路径。

### **(一) 确保独立学院青年外语教师的生存与发展需求**

个体的低级需要包括生理需要和安全需要,而后者在人类身上则突出表现为有意识的“归属感”或情感需要<sup>[11]</sup>。因缺乏教育部的正式编制,身处独立学院的青年外语教师在职业发展过程中难免会有一种“打工者”的心态,普遍缺乏安全感和归属感,这造成了外语教师(尤其是大学英语教师)队伍的不稳定,并成为自主专业发展的障碍之一。因此,学院必须首先保证青年外语教师的生存需求,严格执行国家的有关政策,妥善解决他们的工资薪酬、福利待遇、养老保险和住房公积金等问题,并努力在教育基金、购房资助、退休补贴等方面满足教师的基本要求。同时为保证青年外语教师有足够的时间进行教学反思、合作学习、在职进修和其他自主专业发展行为,校方应降低一线青年外语教师的基本工作量,尤其要为教研、科研留出空间。

### **(二) 树立发展意识和终身学习观**

自主专业发展的成败取决于教师的自主意识、自主能力和自主行动,而非自上而下的课程政策和传递式培训。独立学院的青年外语教师必须意识到自主学习是奠定成功的基石,唯有不断更新教育信念,把教育作为终身事业,才能成为专业教育者,才能走出尴尬的职业地位,摆脱失业的心理危机,赢得应有的社会尊重。“当教师所从事的教育工作成为自己生命的重要组成部分,当外语教师完全驾驭了推动其发展的外部积极因素,外语教育和教学就不再仅仅是职责,而是一种享受和快乐”<sup>[15]</sup>。

### **(三) 践行“以行动研究为导向”的反思性教学**

反思性教学是促进教师自主专业发展的一种新思路和新路径,具有主体性、情境性、探究性和批判性的特点,它指的是教师借助行动研究,对自己的教育教学实践过程进行批判性分析。行动研究作为反思实践的重要手段,是一种“运用科学方法解决课程问题的系统的自我反省探究”<sup>[16]</sup>。在“以行动研究为导向”的反思性教学过程中,独立学院的青年外语教师既是从业者,又是研究者,他们需要培养反思思维,重视团队共同反思,不断提升自我监控能力和课堂监控能力,进而在实践中汲取营养、提升理论,然后再回来指导和改进教学。

### **(四) 教师专业发展的内容须合理化**

恰当的教师专业发展内容能够培养教师恰当的运用各类课堂评价,并为其自主专业发展提供所需的知识和技能<sup>[17]</sup>。然而目前大部分独立学院的校本培训缺乏实效性,大部分教研活动关注的只是一般教学法的问题,事实上青年外语教师更多缺乏的是外语学科知识和外语学科教学法。校本培训应该围绕教师自主专业发展切实需要的内容而展开,真正“嵌入”教师的日常教学实践。根据笔者的访谈结果,广东省Z(独立学院)大学英语教学中心90%的青年英语教师普遍渴望一种民主和谐的人文环境和宽松向上的学术氛围。这意味着学院管理层应当认真考虑教师个体间的差异,减少硬性而又不符合教师实际需求的校本培训,针对不

同阶段和需求层次的教师制定重点突出、切实有效的弹性教师自主专业发展方案。同时拓展校本培训的形式和渠道，完善培训的竞争、反馈与评价机制，从根本上保证青年外语教师自主专业发展的有效性。

#### **（五）建立合理的教师评价体系和保障制度，优化情境支持**

Harwell 指出，只有获得情境支持，教师专业发展才能成功<sup>【18】</sup>。教师自主专业发展的情境包括学院教育改革政策、管理层和利益相关者的领导能力、资源分配体制、教师评价机制和教师的需求。其中，客观、公平、公正、多元的教师评价机制不仅能够监测和评估教师自主专业发展的效果，更能敦促和驱动自主专业发展行为的良性循环。唯有基于一种注重教师个体发展、提高自主专业发展成效为目的的评价体系，才能制定出合理的资源分配计划和资金保障制度。独立学院应为青年外语教师的自主专业发展营造积极地政策环境，尤其要确保支持资金和资源的合理分配，并持续有效地实施自主专业发展评价，这样一来教师才能在一种优良的情境中实现其自主专业发展。

#### **（六）创设青年外语教师自主专业发展校际网络实践社群**

校际自主专业发展网络实践社群，是在互联网信息技术的支持下、由来自各所独立学院的青年外语教师共同组建的一个网络虚拟社群，该社群的成员将根据自己的专业背景、兴趣爱好、教学反思中发现问题以及自身专业发展的需要进行交流、质疑、分析和总结，从而将互动交流所获得的知识转化为自身的本体知识，促进社群成员的专业知识与能力结构的完善。校际自主专业发展网络实践社群以合作学习、经验交流和知识共享为特色，社群中的每一位成员都可以成为“草根课改专家”，这同时也要求独立学院的青年外语教师要养成和保持良好的信息技术应用意识与习惯<sup>【19】</sup>。

#### **（七）构筑具有独立学院特色的青年外语教师远程教育体系**

信息化时代具有独立学院特色的青年外语教师远程教育体系，需要由国家教育部协调统筹，根据目前独立学院的目标定位、办学特色和现实状况进行分工协作，通过网络向全国范围内的独立学院输送最优质的外语教师教育资源，提供针对性强的外语师资培训，例如近年来在全球教育界兴起的慕课。同时该体系还应注重和健全学员互动合作机制，完善个性化的支援服务功能，为独立学院青年外语教师自主专业发展提供源源不断的助力。

### **结语**

我国高校外语教育的整体情况显示，青年外语教师必将在未来较长时间内成为高校外语教师队伍的中坚力量，其自主专业发展意识、发展能力和发展策略，已成为高等教育发展和外语教学改革深化所必须关注的严肃课题。独立学院青年外语教师的自主专业发展的内涵具有特殊性，因此对其自主专业发展进行探究与考证时需因地制宜，寻求真正切实有效的路径与策略。

## 参考文献

- [1] 夏纪梅. 大学英语教师的外语教育观念、知识、能力、科研现状与进修情况调查结果报告[J]. 外语界, 2002(5):35
- [2] 郑新明. 聆听大洋彼岸的声音: 外语教学改革教师研究为本[J]. 外语界, 2006(3):39
- [3] 刘润清, 戴曼纯. 中国高校外语教学改革现状与发展策略研究[M]. 北京: 外语教学与研究出版社, 2003:45-46
- [4] 戴曼纯, 张希春. 高校英语教师素质抽样调查[J]. 解放军外国语学院学报, 2004(2):39-40
- [5] 周燕. 高校英语教师发展需求调查与研究[J]. 外语教学与研究, 2005(3):28
- [6] 刘戴琳. 高职高专外语教学改革与发展三十年回顾[M]. 上海外语教育出版社, 2008:90
- [7] HOYL, E. Professionalization and Deprofessionalization in Education[A]. In Hoyle, E. and Megarry, J.(eds.)World yearbook of education.1980: The Professional Development of Teachers. London: Kogan Page, 1980:121
- [8] PERRY P. Professional Development: the inspectorate in England and Wales[A]. In Eric Holye & Jacquetta Megarry (Eds)World yearbook of education.1980: Professional Development of Teachers[C]. London: Kogan Page, 1980:23-24
- [9] FULLAN, HARGREAVES. *Teacher development and educational change* [M]. London & Washington. D. C: Falmer Press, 1992:66
- [10] SMITH, R.C. Starting with ourselves: Teacher-learner autonomy in language learning. In B. Sinclair, I. Mc Grath and T. Lamb(Eds.), *Learner autonomy, teacher autonomy: Future Directions*[C]. Harlow, England: Pearson Education, 2000:43
- [11] ABRAHAM H. MASLOM. 马斯洛·人本哲学[M].成明编译.北京:九州出版社, 2003:53-57
- [12] CROFT, A., COGGSHALL, J. , DOLAN, M., & POWERS, E. ( with Killion, J. ) . *Job-embedded professional development: What it is, who is responsible, and how to get it done* [C]. Washington, DC: National Comprehensive Center for Teacher Quality, 2010:130
- [13] 张立昌. 试论教师的反思及其策略[J], 教育研究, 2001(12):17
- [14] 文秋芳, 任庆梅. 大学英语教师专业发展研究的趋势、特点、问题与对策[J]. 中国外语, 2010(4):79
- [15] 吴一安, 外语教师专业发展探究[J]. 外语研究, 2008(3):56

- [16] MCKERMAN, J. 课程行动研究[M]. 朱细文, 苏贵民, 赵南译. 北京: 北京师范大学出版社, 2004: 62
- [17] LIBERMAN, A. & Pointer Mac' D. Teacher learning: the key to education reform [J]. *Journal of Teacher Education*. 2008 (3):44
- [18] HARWELL. H. Teacher professional development: It's not an event, it's a process. *CORD'2003* :101
- [19] 陈霄, 何安平. 教育信息技术、语料库与外语教师专业发展[J]. 嘉应学院学报, 2011 (6) :73

## **A Study on the Autonomous Teaching Professional Development by Young Foreign Language Teachers in Independent Colleges**

SUN Aina, CAO Peisheng

(College English Teaching Center of Nanfang College, Sun Yat-sen University, Guangzhou, 510970; Department of Public Courses, Gaungdong Police College, Guangzhou, 510230)

**Abstract:** The autonomous professional development of young foreign language teachers, who are the dominant force of the foreign language teaching staff in independent colleges, play an indispensable role in the reform of foreign language teaching. The paper reflects on the autonomous teaching professional development by young foreign language teachers in independent colleges, and sorts out the internal and external factors hindering it, with an intention to enhance the consciousness and execution of autonomous teaching professional development as well as that of the whole foreign language teaching faculty in independent colleges.

**Key Words:** independent college; young foreign language teacher; autonomous professional development; feasible approach