

湖北省省属高校大学英语教师专业素质 提升需求调查研究

——以长江大学为例

段友国

(长江大学 外国语学院,湖北 荆州 434023)

摘 要:教师的专业素质决定教学质量和教学效果,也影响学生的学习表现及知识应用能力。新时期社会对专业人才的需求和要求不断提升,大学英语教师也一直在关注社会进展。教师的知识需要更新,教学及科研能力需要提高,专业情感需要巩固。教师专业素质提升,教学质量才能提升,才能为社会培养优秀人才。大学英语教师的专业素质提升需求应该被放在一个较为重要的位置,可从专业知识、专业能力以及专业情感方面加以实现。

关键词:教学科研;专业素质;专业能力;专业情感

分类号:H319 **文献标识码:**A **文章编号:**1673—1395 (2018)06—0094—04

教师素质是教学质量和教学效果以及学生素质的决定性因素之一,因此,大学英语教师的专业素质对大学生的英语水平有举足轻重的作用,但在中国高校大学英语教学领域一个众所周知的事实就是,始于上世纪末的高等教育大众化和产业化,导致高校在校规模迅速增长,师生比严重失衡,尤以大学英语等公共课为甚。为了把师生比控制在合理的范围内,全国高校都在同一时期引进了大批大学英语教师。表面上看来,师生比失衡现象得到了控制,但同时也出现了另一个问题,即新引进教师专业素质参差不齐,而且基本上都比较年轻,当时的学历也以本科为主,其中很多人从未接受过师范教育。十多年过去了,当年批量引进的这批教师教学效果如何?他们在十多年的教学过程中遇到过什么困惑,又是怎样解决的?他们在提高学生英语水平的同时又是怎样提升自身专业素质的?他们面临教学改革,有什么样的提升需求及途径?这些问题构成了本研究

的基础和主要内容。

一、大学英语教师的专业素质

通过对国内 30 所高校共 213 名优秀英语教师的问卷调查以及对其中 19 名教师的访谈,吴一安总结出了优秀英语教师专业素质的四个维度:外语学科教学能力,外语教师职业观与职业道德,外语教学观,外语教师学习与发展观。^[1]这四个维度分别从不同角度解析了优秀外语教师的教学能力。而戴曼纯等在对全国 40 多所高校的英语教师进行问卷调查后认为,在多媒体技术广泛应用于大学英语教学的背景下,以学生为中心的教学模式,需要英语教师具备五个方面的素质:有过硬的语言基本功,听、说、读、写、译俱佳,口头表达能力强;懂教育理论,了解学生的心理及二语习得的基本规律;了解中西方文化,能将文化内涵渗透在英语教学中;掌握现代教育技术,能使用多媒体等计算机辅助手段;不断更新教

收稿日期:2018-03-20

基金项目:湖北省教育厅教研项目(2016261)

作者简介:段友国(1978—),男,湖北恩施人,副教授,硕士,主要从事语言学与应用语言学、教师发展研究。

学理念,紧跟应用语言学理论的发展。这五个方面的素质仍然以教学为中心。^[2]霍月红等在综合了吴一安和戴曼纯的解析之后,也提出了她们对大学英语教师专业素质的理解:活跃的创新思维,广博精深的知识体系,融会贯通的中西方文化背景,熟练的计算机及网络技术,较强的科研能力。^[3]这一观点与前述观点的不同,就在于提出将科研能力包含在教师的专业素质当中,而教学实践也证实了科研在教师工作中的重要性。

基于以上观点可知,大学英语教师的专业素质包括专业知识、专业能力和专业情感(吴一安等将此称之为“解放性”知识)三个方面。专业知识指教师所具有的英语语言基础、外语教学方法等理论知识;专业能力指英语教师在教学过程中将专业知识加以应用并使学生和自身都得到提升的各种能力,包括教学能力和科研能力;专业情感则指教师在应用专业知识、展示并提升专业能力的过程中对教学和科研所展示出来的情感。三者相互依存,相互作用,有效构成大学英语教师的专业素质,并有效促成其专业素质的提升。

二、研究设计

(一)调查范围

由于条件所限,本研究不可能在全国范围内展开调查,而是以湖北省省属高校的大学英语教师为调查对象,并以长江大学为例。一方面是因为长江大学是湖北省省属高校中在校生规模最大的高校,在校生规模最大,也就意味着大学英语教师规模相应较大,这从一定意义上来讲扩大了所选样本的数量,使调查数据更有代表性和说服力;另一方面是因为长江大学是 2015 年才整体进入一本招生的院校,是地方高校从二本晋升为一本的最新典范,学校办学层次的提高必须得到社会的认可,也重点体现在办学质量的提升方面,其中自然不能否认大学英语课程及大学英语教师的贡献,这既为省内其他兄弟院校晋升一本提供了模板,也进一步说明了长江大学的大学英语教师队伍专业素质的代表性。

基于此,本研究以长江大学大学英语教师为研究对象,通过调查研究和开放式访谈的形式,来获悉他们在当前大学英语教学改革新形势下对大学英语教学改革的理解及实践,以及他们在教学及科研实践中的实际需求及满足这些需求的具体途径。

(二)参与问卷调查的教师基本情况

据统计,长江大学外国语学院共有专任教师

150 余人,其中大学英语教师 90 人。参与本次调查的大学英语教师 75 人,其中女教师 60 人,占受访教师的 80%,男教师占 20%(这一数据也基本符合外语教师男少女多的现状)。没有 30 岁以下教师;30~40 岁教师 55 人,占受访教师的 73.33%;41~50 岁教师 15 人,占受访教师的 20%;50 岁以上教师 5 人,占受访教师的 6.67%。93.33%的教师拥有硕士学位,4%(3 人)博士在读,其余为本科文凭。35 人副高职称,占受访教师的 46.67%,占全部大学英语教师的 38.9%(副高职称的教师全部参加了本次调查),1 人正高,占受访教师的 1.33%,其余 39 人为讲师,占受访教师的 52%。

(三)问卷内容

为综合研究大学英语教师的专业素质提升需求,本研究采用质性研究为主、量化研究为辅的方式进行,因此,问卷在设计阶段主要考虑了以下几个方面的内容:大学英语教师专业素质提升需求的种类和领域,大学英语教师专业素质提升的原因,大学英语教师专业素质提升的常用方法,大学英语教师专业素质提升的需求与他们的任教年限、职称等个人因素之间的相关性,社会外部环境对大学英语教师专业素质提升的影响。

问卷主要由四个部分构成。第一部分为个人信息,包括性别、年龄、教龄、第一学历及当前学历、出国进修等相关经历。为了保证信息的真实性,在本部分开头显眼处特意标明“本问卷所有信息仅用作本次研究用,绝不作他用”;第二部分为教学与科研情况,包括教学对象、教学方法、教学理念、教学策略、研究兴趣、科研原因或目的(是个人喜好还是环境使然)、研究成果、团队合作情况等方面;第三部分是已经采取过的专业素质提升途径调查,是多选题,选项包括常见的途径,如出国访学、国内访学、参加学术研讨会、进修文凭、参加网络课程等,以及他们对自己所选取的途径的看法和评价;第四部分为开放式访谈,采取面对面交流、电话访谈或网络访谈等形式进行,时间控制在 25 分钟左右,并将访谈内容录音转换成文字。

三、调查结果与分析

(一)教学科研现状

调查结果显示,长江大学的大学英语教师对自己的教学满意度很高(86.67%),这一点从学生对教师的评教结果也得到了验证(评教结果的数据显示,大学英语教师的得分普遍较高,基本上都在 90 分以

上),但也有同样数量的教师认为自己还需要进一步提高。所有大学英语教师对教学都充满激情,都能做到全身心投入到备课及授课、作业批改中去。与此同时,部分教师对自己的科研现状不是很满意(53.33%),也有部分教师不关心自己的科研(13.33%)。多数教师(86.67%)希望能获得更多的专业素质提升机会。

在统计分析各方面的数据并综合分析教师在访谈中给出的答案之后,可以知道教师在教学科研两方面的现状。

1. 教学方面

在调查中,尽管有86.67%的人表示对自己的教学非常满意,但他们并未满足于当前所取得的成绩(如长江大学非英语专业的本科生最近十年来的大学英语四级一次性通过率都保持在75%以上,最高为88.6%,这在省属普通高校中是首屈一指的),他们还希望能够在继续保持目前成绩的同时,使学生的英语应用能力得到进一步提高,包括听、说、读、写、译各个方面的能力。因此,他们希望能有更多机会充实自己的语言教学各方面的知识。

同时,由于长江大学对教学工作的重视,绝大多数大学英语教师都已经有过出国访学经历(目前参与问卷调查的教师中只有10个人没出过国,但其中4人已经获准出国),但多数教师都觉得出国经历对自己的教学有很重要的意义,希望能再次出国学习,30~40岁年龄段的教师这种愿望更为强烈,因为他们觉得在国外学到的教学理念、课堂组织方法能更有效地提高学生的英语应用能力。而对出国学习抱无所谓态度的教师以50岁以上的人为主。

此外,参与问卷调查的30~40岁年龄段的55人中,有20人希望通过进修获取更高的学历,来提升自己的专业知识和教学水平,但目前国内英语学科博士培养单位及每年的招生人数远远不能满足实际需求。也有个别教师表示,想出国的原因是希望借此机会放松一下,因为平时教学任务过重,他们每周承担着18个课时的教学任务,而且多年来一直如此。

2. 科研方面

目前,长江大学采取各种激励措施来鼓励教师做科研,而且每三年考核一次教师的科研完成情况。同时,目前国内的职称评审制度中,科研也是一个重要依据,因此,受益于学校的激励政策以及职称评审条件,参与问卷调查的教师过去三年年均发表150篇论文,人均2篇,但一方面,这些论文基本上都由

那些希望评职称的教师发表,另一方面,论文质量都不高,具体体现在:没有发表过一篇CSSCI期刊论文;核心论文也基本上都发表在《电影文学》《青年记者》《长城》《作家》等中文核心期刊上,研究内容也以电影、电视剧或文学为主,与英语教学或语言学关联都不是很大,并且数量也不大(每年大约10篇左右)。

同时,参与问卷调查的大学英语教师主持或参与的科研项目也少得可怜。目前还没有教师主持过国家或教育部的人文社科项目或教育规划项目,只有1位教师获批湖北省教育厅的教学研究项目,其他教师的项目基本上都是校级教研项目或人文社科项目。科研项目的数量及质量都体现出他们在这方面的不足。

(二)专业素质提升需求的特征分析

在大学英语教师专业素质提升的需求方面,统计数据展示出如下特征。

1. 需求的多样性

问卷针对专业素质包含的三个不同方面专门设置了不同的问题,调查结果表明,参与问卷调查的教师的专业素质提升需求呈现出多样性。26.67%的教师最希望能在英语知识、教学方法、教学理念、语言学理论、二语习得等教学理论知识或外语学习理论方面得到提升,60%的教师最希望在科研方法和科研实践方面得到提升,13.33%的教师认为他们在专业素质提升方面没有需求。

专业素质提升需求的多样性不仅体现在需求领域的多样性,还体现在专业素质提升的方式或途径的多样性需求。数据表明,针对目前常见的进修方式,参加问卷调查的教师的选择也有所不同。对于“你最想通过以下哪种方式来提升自己的专业素质”这一问题,20人最希望攻读博士,20人最希望出国访学或进修,18人最希望参加各种研讨会,10人最希望参与网络培训,7人无所谓。访谈结果显示,他们最希望采取的专业素质提升方式往往取决于自己的个人爱好、个人或家庭现实等方面。

2. 需求的阶段性

Richards认为,处在不同发展阶段的教师有不同的需求。^[4]叶澜等也提出了教师发展过程中所存在的三个阶段:生存阶段,约在第1~2年;巩固阶段,约在第3~4年;提高发展阶段,约在第5年和以后。^[5]参与本次问卷调查的教师都具有10年以上的大学英语教学经历,都处于叶澜认为的“提高发展”阶段。统计结果显示,教师专业素质提升的阶段性

也非常明显,而且这种阶段性不仅仅体现为实践上的阶段性,还体现为提升需求上的阶段性,即在提高发展阶段存在需求差异性特征。这种差异性一方面体现为性别的需求差异性。在数量上占主体的 30~40 岁且职称以讲师为主的教师中,男性教师(10 人)的主要需求按优先级别分别为学历进修(攻读博士)、职称提升和科研提质;而同年龄段的女性教师(40 人)的主要需求按优先级别分别为职称提升、科研提质,只有少数人(5 人)有学历提高的需求。差异性的另一方面体现为各年龄段的教师对专业素质提升需求的差异性。统计结果显示,30~40 岁年龄段的 55 位教师的主要提升需求中,职称提升、科研提质、学历提高共同存在;而 41~50 岁年龄段的教师的提升需求以职称提升为主,科研提质为辅;至于 50 岁以上年龄段的教师,由于普遍认为自己接近退休而基本没什么提升需求。

四、总结与建议

根据问卷调查结果,大学英语教师在专业素质方面的提升需求非常客观,也非常具体。这些需求不仅仅是他们自身发展需求的体现,而且包含了他们对自己所教的学科及学生的深厚情感和期望,更是当前国家建设发展以及对外开放对优秀外语人才培养的社会现实需求的实现基础。大学英语教师自身的素质得不到发展,学生的学习效果就很难达到理想的状态,他们在工作中的表现就难以满足实际工作的需要,用人单位就难以对他们的工作表现满意,反过来就会降低大学英语课程的可信度,进而对整个高等教育体系产生破坏性作用。因此,在当前形势下,应该将大学英语教师的专业素质提升需求放在一个较为重要的位置,使他们在专业知识和专业能力以及专业情感方面都得到提升。可以从以下几个方面加以实现。

一是专业知识方面。大学英语教师尽管都有较强的英语语言能力,但面对当前社会发展的新形势,尤其是用人单位对懂专业知识的英语人才的需求日趋旺盛的情况下,大学英语教师就不能仅仅满足于

已有的英语知识,还需要在其他特定领域(如管理、经济等)获取一定的知识,首先使自己具备一定的其他学科的知识,才能在跨学科教学方面取得更好的效果。当前的大学英语教学在很大程度上已经逐步从 EAP 转向 ESP,而 ESP 本身就是为了满足特定专业领域的需求而开展的英语教学。

二是专业能力方面。专业能力既指教学能力,又指科研能力,大学英语教师的教学能力毋庸置疑,所以,他们的专业能力提升的需求主要是科研能力方面的。科研能力的提升有很多途径,包括广泛阅读文献、培训学习科研技巧及经验、参加科研讲座及论坛等。周燕等提出了另一个较好的建议:建立科研团队。他们认为,创建以继续科研项目为基础,由不同经历的教师构成的教师实践集体,是促使教师在实践中实现专业发展的重要途径。

三是专业情感方面。调查显示,大学英语教师的专业情感非常深厚,都非常喜欢自己的工作,也一直在倾尽全力投入工作,但长时间讲授同一门课程,并且教学任务非常重,部分教师难免产生职业倦怠感(另一个相关的问卷调查结果显示,30%的大学英语教师存在一定程度的职业倦怠)。这种现象的解决,不仅需要当事的大学英语教师自身去调节(可以通过间断性减少教学任务,甚至短期脱产进修等方式),也需要有关部门及管理人員的配合(可以改变管理及考核方式等来减轻教师的压力)。

参考文献:

- [1] 吴一安. 优秀外语教师专业素质探究[J]. 外语教学与研究, 2005 (3).
- [2] 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).
- [3] 霍月红, 刘保娟. 大学英语教学新模式下教师应具备的基本素质[J]. 佳木斯职业学院学报, 2016 (7).
- [4] Richards, J. C. Beyond Training[M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1998.
- [5] 叶澜, 等. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京: 教育科学出版社, 2001.

责任编辑 强 琛 E-mail: qiangchen42@163.com