

国外高校师资队伍建设经验述评

韩彬彬 冯 芳 张秋慧 陈 金

(天津天狮学院 天津 武清 301700)

[摘要] 本文从国外高校教师的聘任、培训、考评、社会地位和待遇等几方面,对国外高校师资队伍建设情况进行了综合阐述和介绍。在借鉴了国外高校师资队伍建设的经验的基础上,探讨了如何提高国内高校师资队伍的整体水平。

[关键词] 国外高校; 师资队伍; 聘任; 培训; 考评; 待遇

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.08.017

对于高等教育的发展和高水平人才的培养很多国家都是非常重视的。而培养高级人才的关键性因素是教师,只有具备优秀师资队伍才能够提升高校乃至整个国家的高等教育水平。而很多发达国家在高校教师的聘任、培训、考评、待遇等方面都要领先于中国,在师资队伍建设的方面具有比较丰富的成功经验,这些都可以成为国内高校师资队伍建设和借鉴的依据。

一、教师聘任

国外知名高校对于教师的选拔和录用工作都格外重视,这项工作也成为各国高等学府建设高素质教师队伍的关键。

1. 选拔制度

严格的选拔制度是保证高校教师良好素质的基础。欧美国家在高校教师的选拔和聘任上非常严格,例如德国、美国等发达国家博士学位是高校教师的必备条件。比如,美国的一些高校要求应聘教师至少需在美国前五名高校任职3至5年;而德国把教师具备丰富的专业实践经验作为一个重要条件进行考核,这就要求高校教师从事教学工作前来自企业的生产、管理或科研等多个领域,具有丰富的实践经验和较强的学术水平。

曾经美国高校对于聘任教师岗位的博士生只有专业学位的要求,对于教育教学没有过多要求。为了更加适应高等教育发展,美国各高校联合多部门共同发起了“未来教师培训计划”,旨在培养能够更加胜任高校教学工作的高级人才,使其在校学习期间就具备初步的教学、科研和专业服务能力,为其将来选择教师职业创造良好开端。

国外高校在教师的选拔上非常重视汲取众家之长,为了避免师资队伍“近亲繁殖”,在国外高校里,本校毕业生不能留校任教已经成了一条不成文的规定。在英国的剑桥大学有这样的规定,从本校毕业的学生必须在其他单位工作若干年后才能有资格应聘本校教师。学校认为这样有利于校际之间的人才交流,有利于青年教师的成长,有利于学术思想的活跃。

2. 聘任制度

各国高校教师的聘任制度及形式多种多样,主要有试用制、任期制和合同制等形式。

(1) 试用制

所谓试用制是指聘任的教师或者教师在职务晋升时,需要经过一段时间的试用期。在美国高校最低学衔的教师任期一般为一年,只有在期满并评定合格后方可晋升。若连续三年没有晋升,将面临被解聘。在法国,高校对于助教的聘任需要毕业生先以非正式教师的身份工作两到三年,然后参加每年一次的高校助教统一考试,在成绩合格后才能够被聘任为助教,也才有资格担任高校的教学工作。

(2) 任期制

任期制是指在高校任职教师的工作期限由其承担工作的胜任状况及工作需要决定,受到相应的法律法规保障。美国高校的任期制与试补制、契约制、终身制等并存,但只有对低职称的教师规定任期,对于高职称的教师不进行规定。在日本,对所有职称的教师都有任期规定,但是任期的具体标准可由各个高校自行决定。

(3) 合同制

合同制是指由高等教育行政管理部门与高校聘任的教师之间签订合同的制度。合同制也是国外高校教师聘任制的核心。教师聘任时所使用的合同一般具有统一的标准。有的合同内容完备、条款详细、篇幅较长;有的合同并不局限于条文的规定;而有的合同的修订或调整来自第三方,比如政府颁布了新的人事规定等。

二、教师培训

教师的进修培训作为促进教师专业成长和提升教师科研与教学学术力的主要手段,在国外高校受重视程度很高。

1. 建立法规制度

很多发达国家对于教师培训都颁布有相应的法律法规,这样就能够从政策层面强制要求教师必须要进行相应的培训考核才能够从事教师行业。法国是第一个实行教师在职培训立法的国家;日本颁布的《教育公务员特例法》中规定:教育公务员为尽其责,必须不断地进行研究和提高修养。具有教育公务员任命权者,必须制订出对教师在职研修人员方面的安排,确保执行。而美国不同州都颁布有不同的教育法令,虽然标准不尽相同,但大多数都对于高校教师的任职许可制度有明确规定,一般年限是五至七年。这样那些达到许可年限的教师如果希望继续从教就需要进行特定的教师培训,在考核合格后才能获得新的认识许可。

2. 建立教师发展中心

在国外很多知名高校都设有促进教师队伍发展的教师发展中心,这些中心最主要的职能是促进教师的教学发展,此外还包括提升教学质量,推动教学与学术发展等。英国很多高校设有教师发展中心,教师发展项目主要涵盖教学、研究、管理、个人及职业生涯发展四个方面。针对不同类型的人员如新职员、学术和研究型教职员以及教辅人员等开发设置了不同类型的培训项目。

3. 建立学术休假制度

为提高教师的科研素质和水平,学术休假制度已经成为很多国外高校大力推广的一项重要举措。高校对于学术休假的活动时间及范围不做过多限制和干涉,可以是专题研讨、学科深造、课程建设,也可以是校企合作或到企业进行实践进修等。在法国,关于高校教学与研究人员的条例中规定每位教师每六年可享受一次六个月到一年的研究假期;在德国,高校教授每四年可享受一个学期的研究假;在日本,国立和公立高校的教师每年均可享受不超过30天的带薪假,并配以相应的“教育研究经费”。学术休假制度让教师有集中、专门的时间和精力从事科学研究,这样可以达到自我培训和自我提高的目的。

三、教师考评

教师考评主要是对教师的教育教学水平进行全方位的考查。各国高校均具有严格的评价标准来进行教师考评及师资晋升。

在美国,刚毕业的博士需要有2到3年的博士后经历,此阶段如能在学科领域获得出色业绩并且具备独立工作及课堂教学能力,可以晋升为助理教授。助理教授需要5年以上的教学科研经历,并在学科领域获得国内同行认可的出色研究成果则可以晋升为副教授。副教授需要有3到4年的教学科研经历,同时在学科领域获得世界范围的同行认可,具有重大贡献,且具备胜任学术带头人的能力则可以晋升为教授。

在日本,高校对教师考评晋升有严格的制度。日本高校的教学基本单位是研究室。学校以研究室为单位将教师分为:教授、副教授和助手。其中教授1位,副教授1到2位,助手2到3位。严格的等级制度保证了师资队伍和研究室管理的稳定性,只有上级职位有空缺,下级才有可能晋升。

在法国,高校教师考评由国家统一组织,每四年一次,考评标准因学科不同存在差异,但都侧重考核教师的学术研究水平。而教师的教育教学水平则由高校进行考评。

四、教师的社会地位和待遇

提高高校教师的社会地位并维护其合法权益及稳定的职业收入是提高教师工作积极性、保证高校能够吸引到高素质人才,提高教育教学质量的基本手段之一。

1. 社会地位

许多国家的教授政治待遇很高,不仅受到普遍尊敬,而且对政府决策的建议会得到高度重视。

德国颁布的《高等学校总纲法》中规定教师是国家的行政官员,符合法规规定资格的教师由国家任命为终身职务,不得随意解雇拥有职业保障。教师的公务员身份由于受到基本法中“学术自由”的保障,因此教师对学术问题有发表见解的自由。而“公务员必须服从上级命令”这一原则,并不适用于高校教师的相关学术领域、教学方法和教学内容。

美国高校的终身制教授体制为教师提供了学术自由、思维创新的保障,可以有效避免政治因素对于高校教学的干扰。这样的制度有助于提高教师的地位、繁荣学术环境、推动高校教育事业发展并促进社会进步。

在法国,高等教育法中规定教师在教学和科研工作中享有完全的独立和充分表达的自由,任何单位和个人不得干涉。另外,法国高校教师有参与议员评选的权利。

日本出台了多达20部的关于高等教育的法律法规,形成了一套较为系统完整的法律体系,尤其在宪法和教育基本法中有关于保障教师的社会地位和优厚待遇的内容,在《教育公务员特别法》《国家公务员法》《地方公务员法》以及人事政策中也秉持了这一原则精神,通过教师的录用、升降、退休、处分等措施使得保障教师的社会地位得到真正体现。

2. 教师待遇

除了享有较高的社会地位外,提高高校教师待遇改善教师的生活水平是提高教师工作积极性、保证高校吸引高素质人才的基本手段之一。在美国,高校教师的经济地位一般处于整个国家的中上,而大学教授的生活水平是远远高于一般中产阶级的,美国高校教师年平均工资是当年全国人均收入的2.7至3.5倍,而教授的年工资收入是当年人均收入的3至5倍,基本上是一个中等家庭年收入的1.5倍。德国、法国、日本等国的高校教师都属于公务员管理系列,无需交纳失业和医疗保险金,并享受优厚的工资待遇。日本国立和公立大学教授的工资则高于同级的公务员工资,并享有除工资之外的多方面的津贴待遇。另外,很多国家高校都支持鼓励教师在完成本职工作的前提下,参与校内外的其他兼职工作,以期教师在充分发挥其社会作用的基础上获得收入的增加。

五、国外高校师资队伍发展经验对我国师资队伍建设的启示

我国高校的师资队伍队伍建设发展较晚,可以在充分借鉴国外已有的成功经验的基础上,坚持“以人为本”的理念,建立科学、公平、有效的管理机制,充分调动广大高校教师的积极性,为我国高等教育事业的发展奠定坚实基础。

1. 实行合理的人才流动

目前我国高校教师的准入标准及层次水平逐步提高,但是在人才流动方面还存在一定的局限性,人事管理水平有待进一步提高。高校在规范面试及考核程序的基础上,对于录用教师应进行严格的考核和筛选,保证录用教师的质量和水平。在人事管理上人才流动应该形成常态,这就以更加有效的改变目前很多高校面临的教师队伍在年龄结构、知识结构、学历结构等不够合理的状态,对师资队伍作进一步调整和充实。高校可以更多地聘请国际及国内在专业领域成就较高的学者或者在实践领域有所建树经验丰富的专家到校进行专兼任教、短期的讲学或带领师生从事较为前沿的科研工作,提高学校整体教育教学水平。

2. 全面提升评价与评估体系

对于高校教师的评价考核方面,应采用多层次全方位的考评办法。使评价者和被评价者共同承担实现发展目标的责任。

在高校教师的考核工作方面虽然各高校大都已采取了岗位津贴制度,对于提高教师的积极性起到了一定作用,但多数考核指标不够明确、合理或要求过于“机械”,一定程度上也影响了教师的工作积极性。在考核中各高校更加侧重的是教师科研水平的考核,而就其教学水平的考核有所忽略。德国、法国高校都注重强调科研与教学的统一,他们既反对“教学是大学的首要工作”,又反对“把科研著作作为评价教师的唯一标准”。

另外,我国高校对教师科研绩效的评价更多的局限于对论文发表的期刊级别和数量、科研项目的级别和数量的简单统计。由于同一级别的期刊数量众多,发表在同一级别期刊上论文的水平参差不齐,故过度关注教师科研成果的数量而忽视质量的评价体系存在一定弊端。针对这种现象,我国高校可以借鉴国外高校针对教师科研绩效管理的经验,更加关注科研成果的质量而非数量。另外,可在评价体制中加

入同行评价,对教师科研成果的质量进行评价。评审委员应为具有相当水准并与被评价对象无利害关系的同行专家,采用匿名评审的方式进行评审,以便专家给出客观的鉴定意见。

3. 加强和完善高校师资的培养制度

进行师资培训是提高教师队伍整体水平的重要途径。借鉴国外高校经验,我国高校师资培训可以在传统的入职教育的基础上增加职前教育与在职教育。我国高校如果可以在研究生及以上层次学生在校期间开设一些关于教育理论、教学方法的选修课程,并可以令其以助教身份参与部分教学活动,有意识的培养其教育教学能力,使其掌握教学的基本规律,就可以为其将来选择从事高校教师工作奠定良好基础。在职教师的继续教育的形式和途径有许多种,加强学术交流是活跃学术思想保持学术空气新鲜的有效途径,通过学术交流可以促进不同学科及流派的交流和渗透。为此,我国高校可以学习借鉴国外的做法,实行学术休假制度。高校教师在任职一定年限后,学校可以安排一定时间的学术假,使教师有一段较长的时间到国外高校、国内兄弟院校或企事业单位,进行进修、讲学或研究工作,从而不断开阔视野,提高学术水平,汲取众家之长。

参考文献

- [1]郭剑霞,范金凤,陈浩,李寅甲.国外提高大学教师素质举措对我国高校师资队伍建设的启示[J].华中农业大学学报(社会科学版),2005(21):135-138.
- [2]张宁.国外高校师资队伍管理的经验与启示[J].江苏高教,2012(04):146-148.

本文系天津市教育科学规划课题“天津市民办普通高校的师资队伍发展困境与应对策略(编号:HE3035)”的研究成果。

大学日语专业四级考试与国际日语能力考试比较之我见

王珊珊

(白城师范学院外国语学院 吉林 白城 137000)

[摘要]在经济全球化的当今时代,我国也逐渐重视他国文化的学习,本文将对日语教育中的两项重要能力考试进行比较,发表作者的观点。日语在我国有两大考试分别是日语四级和国际日语能力考试,这两项考试的最终目的都是为日语教学服务,本文对大学日语四级考试和国际日语能力考试的现状进行分析,探讨它们的优势和劣势。

[关键词]大学日语四级考试;国际日语能力考试;比较

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.08.018

引言

在外语教学中一个重要的组成部分就是语言测试,在我国开始了外语教学的同时也产生了语言测试,语言测试是对外语教学质量的检测,也是对学生学习外语成果的检测。语言检测的结果不仅可以及时反馈学生的外语学习情况,让教师更好的了解学生学习情况,通过反馈还可以让教师都教学计划做出适当调整,对教学质量进行评估,除此之外,还可以不断提升外语教学质量。本文对大学日语四级考试和国际日语能力考试的现状进行分析,分析它们各自的优劣势,目的在于促进日语教学质量。

一、两大考试的现状分析

1. 大学日语四级考试现状分析

从2002年6月大学日语四级考试正式开启,历经十几年的发展,参与这项考试的学生是日语专业二年级的学生。通过对这十几年的日语四级考试,虽然对大学日语教学取得了一定的促进作用,但是通过对试卷考试内容进行分析,我们也发现了其中存在的不足之处。首先,这十几年的四级考试试卷难度都偏大,导致平均通过率只有百分之三十多,大学日语四级考试的目的不仅是获取学生的学习成果,还有一个重要目的就是增强学生日语学习的积极性,去鼓励学习的作用,它应该要为学生学习日语充当垫脚石的作用,而目前的四级考试却成了绊脚石,试卷难度应该是学生只要通过一些努力就可以达到的,而不是对学生做出淘汰;其次,试卷的结构不太合理,外语教学的五个基本学习内容就是听,说,读,写和译,在四级考试中,考试内容只涉及了听力,阅读以及写作,而说和译这两个方面并没有涉及,因此,大学英语四级考试并不能够对五项基本的技能同时进行考核,这方面还需要得到改进;再次,考试的形式受到传统教学的影响,考试形式单一,并没有跟随时代的发展而得到改革创新,可以增加对学生口语的考核,比如可以效仿英语考试,开设口语考试;最后,考试的结果反馈没有得到充分的利用,测试的目的就是为日语教学服务,对于四级日语考试的结果,教师必须充分发挥测试结果的反馈信息,通过考试成绩的反馈信息,适当的调整学校大学日语教学计划,提高教学质量。

2. 国际日语能力考试现状分析

这项考试已经实行了而是多年,参与这项考试的学生有日语专业的学生,也有第二外语学者,甚至还有其他各行各业的自由学习者,社会成人等。国际日语能力考试的试卷题型全都是客观表达题,并没有对学生的主观能力进行测试,同时答题的形式非常单一,只有选择题,考核的内容基本都是社会生活中必须得基础综合日语使用能力,由于全是选择题,很可能导致出现学生随意答题的结果,这种考试内容并不能够完全真正的反映考生的真实日语基础水平,并且也无法训练学生的听力和写作以及口语能力,而日语教学目的必须要培养和提升学生的听力,阅读和写作能力,由此可见这项考试并不能够满足日语教学的目标。

二、改革措施

1. 充分发挥模拟测试的作用

不论是大学日语四级考试还是国际日语能力考试都应该要与我们的教学形成

良好的互动,任何一项考试都不可能脱离我们的日语教学而单独存在。大学日语四级考试不仅要考核学生扎实的日语基础,同时在平时的日语教学中也在不断传授学生解题方法和考试技巧,从而提高学生应对考试的能力,降低考试难度,提高正确率。除此之外,不仅要在大日语教学过程中查缺补漏,对大学日语四级考试的试题研究也是非常重要的,学校应该要对大学日语四级考试的试题与历年日语四级考试的试题进行研究,编制出难度与历年四级考试难度相类似的模拟试题,并且需要定期对学生进行四级考试强化训练。这种模拟强化法能够有效提高学生学习效果,提高考试通过率。

2. 重视学生的口语能力和阅读写作能力的培养

在日语教学中,教师应该要在日常教学中重视培养学生的口语能力。日语口语也是日语教学的五大基本能力之一,教师必须引导学生共同重视口语教学。从最基础的敢开口说日语开始,逐渐培养学生善于开口的习惯。在培养学生开口说日语的最初时期,不要对学生提出过高的要求,首先得目标是培养学生敢于开口说日语,可以引导学生采用反复听,反复的进行跟读,模仿,教师要对学生进行纠正和指导,从而提高学生的口语能力,只有提高学生的口语能力,培养学生口语习惯,才能够增强学生日语学习的兴趣,提升学生日语学习的积极性。除此之外,还需要培养学生的阅读和写作能力,提升学生阅读能力,培养学生能够独立阅读日语文章,从而也可以提高学生的写作能力。

3. 加强学生的平时练习

平时的练习对日语教学有着非常大的作用。学生不能临死抱佛脚,不能为了应付考试而学习,学生应该要在平时的学习中加强练习,在教室讲解完教学内容之后,学生不能够完全掌握学习方法和学习内容,只有自身在学习后多进行练习才能够复习和巩固学习的知识,加强对日语知识的理解和记忆,提高学生的学习方法,提高学习效率,提高考试成绩。不论是大学日语四级考试还是国际日语能力考试目的都是为日语教学服务,最终共同的目标都是培养和提升学生的日语水平,因此,教师应该充分发挥四级考试和国际日语能力测试的作用,提高教学质量。

三、结束语

本文对大学日语四级考试和国际日语四级考试的现状进行了分析,并且对其优势和劣势进行了简要阐述,最终提出了一些提高学生四级考试和国际日语能力考试的有效措施,希望能够给相关教师提供有效参考。

参考文献

- [1]韦华凤.大学日语专业四级考试与国际日语能力考试比较之我见[J].科教文汇,2016.
- [2]李晨曦.从日语专业四级主观题型来看基础日语教学改革[J].开封教育学院学报,2014(10):129-130.

作者简介:

王珊珊(1986.9-),女,汉,吉林白城人,学士,吉林省白城师范学院讲师,邮编137000,研究方向:日语语言文化。