

# 美国大学教师发展的三种理论模型

林 杰 李 玲

**摘 要:** 美国的大学教师发展运动起步于 20 世纪 60 年代后期, 至 70 年代中期, 一些学者开始提出关于大学教师发展的理论模型, 对大学教师发展的概念、维度、组成部分及相互关系进行了界定和阐述, 其中重要的理论模型主要有三个。这些模型立足于实践的基础和诸多学者的观点, 进行了理论层次的提升。它们对于廓清大学教师发展的含义, 设计大学教师发展的行动模型, 指导大学教师发展项目的开展具有重要的意义。

**关键词:** 美国; 大学教师发展; 理论模型

**中图分类号:** G645    **文献标识码:** A    **文章编号:** 1671-1610 (2007) 01-0062-05

美国是较早重视大学教师发展的国家, 相关的项目设计和组织活动始于 20 世纪 60 年代中后期。70 年代以后, 美国大学教师发展运动进展迅速, 开始向制度化的方向迈进。

大学教师发展的理论模型是对大学教师发展的基本内涵、组成部分及相互关系的阐释和描述。它是指导大学教师发展活动的方法论, 也是从大学教师发展的实践中总结经验而提升至抽象层次的概念模型。当一个研究领域逐渐趋向于成熟之际, 自然会出现不同的理论模型。鉴于美国大学教师发展运动的多样性、复杂性和长期性, 大学教师发展的理论模型虽然不一, 但一般都可以从结构、过程和态度三个层次进行分析: 结构的变化导致了过程的变化, 过程的变化又引起态度的变化。

## 一、第一种理论模型

大学教师发展的第一个模型由伯格威斯特 (William H. Bergquist) 和菲利普斯 (Steven R. Phillips) 于 1975 年在《有效大学教师发展项目的组成部分》一文中提出。这个模型是根据个案历史研究以及作者参加大学教师发展项目的实践经验, 并且综合了许多论著的观点而设计出来的。<sup>[1]184</sup> 伯格威斯特使用层次分析法, 试图建立起一个概念化的综合模型 (comprehensive model)。

这个模型是建立在这样的假设基础之上: 大学教师发展在态度、过程和结构三个层次上展开的。如果仅仅注重一个层次的变化, 教师发展的项目便断难获得成功。<sup>[1]181-182</sup> 大学教师发展是由教学发展 (过程)、组织发展 (结构) 和个人发展 (态度) 三块相关的活动组成。

一般的教师发展案例首先都是注重教学过程, 主要体现在关注教学方法和技术、课程发展和学生教学评价等方面。菲利普斯在一篇商榷性的文章中干脆将“大学教师发展”定义为“提高大学教学效能的过程”<sup>[2]</sup>。教和学是高等教育核心的且又复杂的问题。美国大学教师发展也正是在如何提高大学教学效能的动机中逐渐兴起的。60 年代美国大学生的“反叛”运动令大学管理者和教师不得不关注课程教学的效果。教师发展是与对学生学习行为和需要的研究不可分离的。

大学教学问题对于改善一所学校的教育质量至关重要, 但这并不意味着光重视教学发展, 教师发展活动就能取得完满的成效。当给教师介绍大学教学方法时, 一些教师通常会避而不见或者采取一种消极的抵触态度。这种抵触情绪主要体现在教师对教学的态度上。如果一个教师不重视教学, 或者不把自己首先当作一个教师, 他就不会把时间花费在学习新的教学技术或探寻新的教学方法上。与此同时, 他不敢正视自己在教学方面的缺陷, 对教学的

收稿日期: 2006-08-12

作者简介: 林杰 (1975-), 男, 安徽滁州人, 北京师范大学教育学院讲师, 教育学博士, 从事高等教育组织和管理、高等教育原理研究; 李玲 (1982-), 女, 河南信阳人, 北京师范大学教育学院高教所硕士生, 从事高等教育管理研究; 北京, 100875

价值缺乏足够的认识, 没有一套清晰完整的教育哲学, 对新的课程改革无动于衷。因此, 一个有效的大学教师发展项目必须涉及教师的态度, 即和教育教学相关的价值观、哲学和自我认知等方面。

最后, 如果大学教师有接受发展机会的意愿, 对教学态度积极, 愿意反省自己的教育哲学, 但却遭遇来自学校或院系政策、规章和程序方面的限制, 同样也不会成功。因此, 与态度(个人发展)和过程(教学发展)一样, 组织结构既能迅速和彻底地削弱大学教师发展项目的作用, 也能使之事半功倍。所以, 第一个理论模型认定, 一个成熟的、完整的教师发展项目必然包含教师个体态度、组织结构和教学过程等几个层次, 缺一不可。而在各个组成部分之间, 在每个组成部分内部的活动之间存在着不同的作用关系, 作用力大小也不同。

## 二、第二种理论模型

第二种大学教师发展模型由盖夫(Jerry Gaff)在同年出版的大学教师发展奠基之作《大学教师更新》中提出。盖夫别出心裁地使用“教师更新”(faculty renewal)作为书名, 其义在于“教师发展”是一个内涵更为宽泛的术语和全局性的概念。教师更新的对象包括所有高等教育机构的所有教师, 无论其职位、专业和教学经验的差异与否。盖夫定义“大学教师发展”是一个“提高能力, 扩展兴趣, 胜任工作, 从而促进教师专业与个人发展的过程”。<sup>[3]</sup>盖夫澄清了大学教师发展的类型: 个人发展(态度)、教学发展(过程)和组织发展(结构)。对盖夫而言, “大学教师发展”的概念涵盖了个人和教学发展所有的要素, 然而他的“教学发展”更多地密切关注科目和课程设计, 其目标是“学生学习的改进”。盖夫与伯格威斯特所提的两个模型之间最重要的差别是, 当伯格威斯特的模型认为三个部分统一存在于一个成熟的教师发展模型中, 盖夫的模型则认为三个部分任何一个都能独立发展, 而不必参考其它两个的进度。

盖夫为大学教师更新提出一个全面的方法。教师发展由个人发展、教学改进和组织改革三部分组成, 在条件允许的情况下, 三者是能同步进行的。个人发展是包括澄清个人价值观、获得大学教师职业相关知识、缓解教师精神压力、增强对人的差异敏感性以及提高自我诊断和人际交往技能的过程。

教学改进侧重于学习的过程和条件。该领域包括有改进学习需要和风格的评价, 改进教学材料、单个课程和整体课程的规划、实施和评价。最后一个部分——组织改革, 强调大学组织环境的发展, 这种环境有益于大学教师的更新。高校激励机制的改进、冲突解决程序的稳定和大学教师发展小组方法的制度化都是组织发展的内容。

但盖夫认为大学教师发展要成为“真正的运动”, 还有可为的空间。教师发展的措施在高等教育机构中, 尤其是研究型大学中仍未能得到普及, 原因有很多。首先, 学术工作的流动性降低。在很多大学中, 入学率有所下降, 财政出现短缺以及兼职教师比例上升, 所有这些都不利于教师工作的稳定。激励人们关注大学教师更新的第二个重要因素是“新学生”、新方法和新科目的重要性日益彰显。少数民族学生、成人学生和非全日制学生以及旁听生数量的增加对传统的教学观念和教学方法构成了新的挑战。很多教师都遭遇到类似的困难, 他们首次面对合作学习、基于能力的课程、参考标准的评价或自主性学习而无所适从。此外, 还需要发展新的科目和课程以满足变化的社会需要。大学教师更新的第三个推动力是高校问责的需求。大学作为培养人才的机构也要受公众的监督审查, 州法院和议会、联邦拨款机构和公众对大学施加了种种压力, 所以大学开始采取措施提高教师的技能, 以应对外界的问责。

因此, 盖夫的大学教师发展模型是与美国70年代所发生的“自由教育”危机密不可分的。针对传统学术权威的观念业已瓦解, 学生厌学情绪蔓延, 师生关系日渐疏远的严峻形势, 大学教师如何传授给学生广泛领域的知识, 让他们掌握了解社会的方法, 传递有助于他们个人成长的基本准则, 成为当时非常紧迫的问题。解决危机的办法最终落实到教学中如何培养学生的探究精神、令他们思维敏锐, 建立起正确的生活哲学和对世界的看法。盖夫早在提出教师发展模型的前几年就针对教师教学进行了实证调研, 其核心问题是: 什么样的教师和对教学会对学生的人生产生重要影响? 既受学生欢喜, 又受同事尊敬的优秀教师所具有的品质是什么?<sup>[4]</sup>所以, 与伯格威斯特的模型相比, 虽然盖夫也关注教师个人发展的问题, 但其重点有所不同。盖夫所谓的教师个人发展不仅是指与改进教育与教学相关的个人态度和价值观的澄清和演化, 也指向

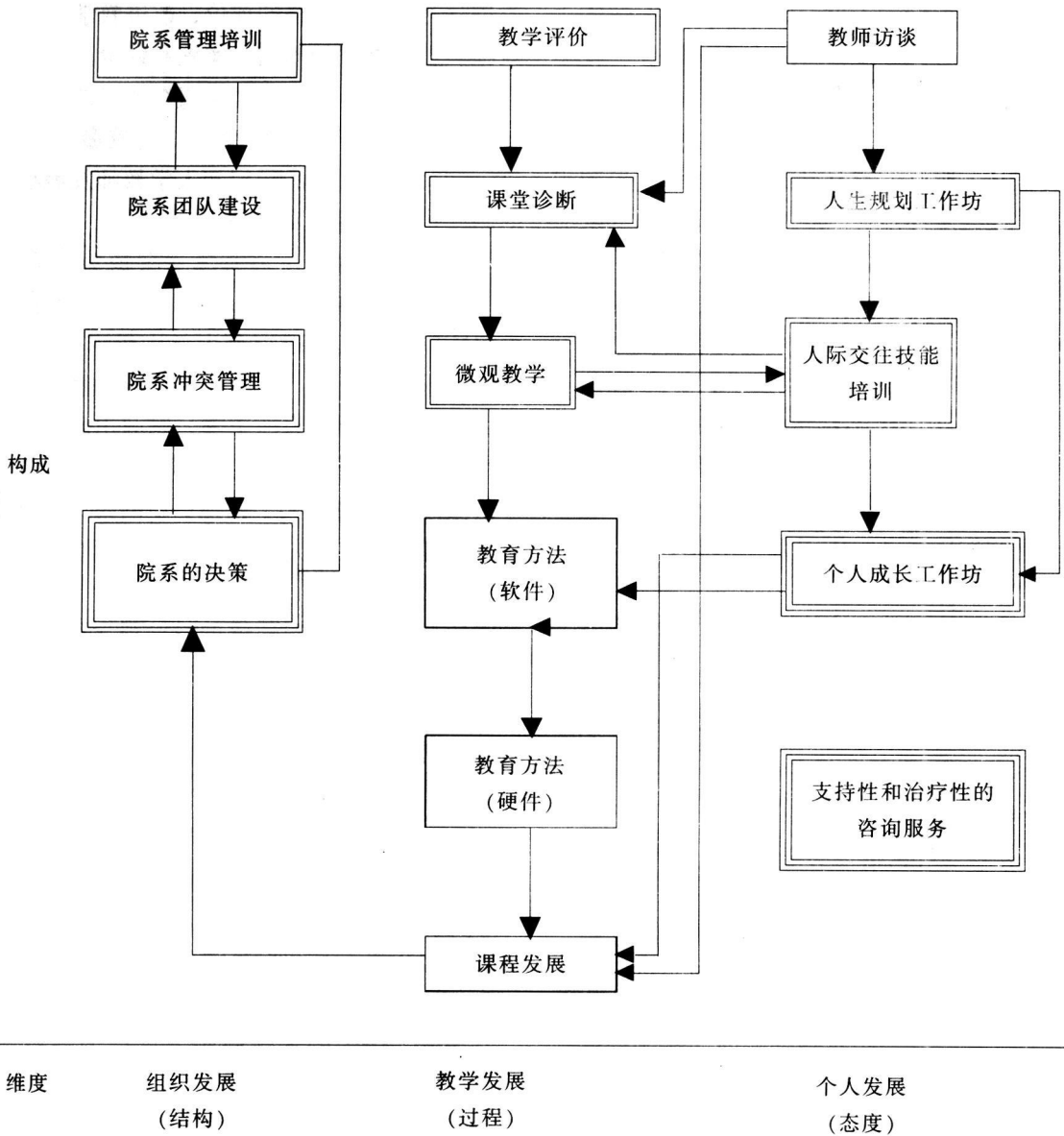


图 1 有效大学教师发展的理论模型

资料来源: William H. Bergquist and Steven R. Phillips Components of an Effective Faculty Development Program, The Journal of Higher Education, Vol 46, No. 2, 1975; 183.

对教师个人情感和精神世界的关怀。所以, 盖夫在论及个人发展时使用了 affective development 一词。但他的重点是教学发展, 在教学发展中重点又放在课程和课程设计上。盖夫破解了那种认为学术能力高, 自然教学水平就高的幻象。<sup>[5]</sup>最后, 盖夫也强调, 师生之间的人际互动, 需要组织环境的支持。组织结构、政策和章法在形成良好的教学和学习成效上起着至关重要的作用。因此, 有关组织的变量必须考虑进来。

### 三、第三种理论模型

伯格威斯特和盖夫等学者提出的前两种大学教师发展模型基本澄清了大学教师发展的概念、维度、组成部分及相互之间的关系, 肃清了实践活动中对于大学教师发展的误解和偏见, 对这一领域的研究起到奠基性的作用。而稍晚, 伯格威斯特和菲利普斯不满足已有成就, 在 1977 年出版的《大学教师发展手册》中, 重新检视了几种重要的理论

模型, 对 1975 年的模型进行了修正和补充, 在一种更为宽泛的制度背景中提出了新的概念模型。<sup>[6]3</sup>

表 1 伯格威斯特和菲利普斯的理论模型

态度	过程	结构	
	个人发展	教学发展	组织发展
重点	教师个人	教师个人, 教学进度, 课程	学术与行政管理计划, 系与部
目标	澄清价值观、态度和教育哲学, 改善教师内心和人际关系的机能	提高教学效能	提高组织效能
活动	人生规划工作坊, 教师访谈, 人际交往技能培训, 个人成长工作坊, 支持性和治疗性的咨询服务	课堂观察与诊断, 微观教学, 教学评价, 教学方法与技术, 课程设计, 课程发展	组建团队, 冲突管理, 进行决策, 管理培训

资料来源: William H. Bergquist and Steven R. Phillips Components of an Effective Faculty Development Program, The Journal of Higher Education, Vol 46, No 2, 1975: 183.

表 2 盖夫的理论模型

	态度	过程	结构
	个人发展	教学发展	组织发展
重点	大学教师	教学进度, 课程	组织
目标	促进教师成长, 帮助教师获得所需的知识、技能、敏感性和技术	促进学生学学习	创设能促进有效教学的环境
活动	研讨班, 工作坊和评价	学习新教材, 重新设计进程或课程, 围绕设定目标的工作坊, 评价学生	小组领导者或成员的工作坊, 行动研究, 修订组织政策

资料来源: Jerry G. Gaff Toward Faculty Renewal: Advances in Faculty, Institutional and Organizational Development San Francisco: Jossey-Bass 1975: 9.

这一模型在保持了对态度、结构和过程三个层次继往关注的同时, 对前两个模型中的观点进行了拓展和深化。伯格威斯特认为, 前两个模型的主要缺点是将教学发展限定为过程层次, 把组织发展限定为结构层次。而第三个模型克服了这一点, 将大学教师发展的三个维度和三个组成部分综合到一起, 比如教学发展不仅影响到过程层次, 也影响到结构和态度层次。虽然前几种理论模式都试图对大学教师发展进行清晰的分类, 但是现实中的大学教师发展活动是不可能孤立存在, 独立进行的。大学教师发展各个组成部分之间存在着部分重叠的现

象。如教学发展包含在专业发展 (professional development) 之中; 个人发展和共同体发展 (community development) 都关注教师个体的利益。然而, 每个部分所追求的目标又是有所侧重的。如组织发展和共同体发展都是着眼于高等教育机构的层次, 区别在于, 前者是为教师发展创设有利的组织环境, 并借以提高组织效能, 后者是则是着重于满足组织和社区中教师个体的需要。

除做了这一重要修正之外, 伯格威斯特还提出一个非常重要的观点: 任何大学教师发展都是在一定的制度环境中进行的。无论大学教师发展的维度与组成部分之间如何交叉、重叠, 相互作用, 相互影响, 它们都是在一定的制度环境完成的。<sup>[6]11</sup> 伯格威斯特之所以将“共同体发展”的概念加到大学教师发展的词汇表中, 其主要意图正是因为教师发展既然脱离不了组织所处的制度环境, 那么大学教师发展的领域就应该延伸到单个高等教育机构之外。在伯格威斯特所作的示意图中, 个人发展、教学发展、组织发展和共同体发展皆包容在制度发展 (institutional development) 所创设的环境之中, 而

表 3 伯格威斯特修正的理论模型

	结构	过程	态度
个人	教学发展课程设计的咨询与培训, 课程改革与教育技术组织发展教师评价, 教师激励机制	教学发展课程观察、诊断和培训, 多人和小组合作技能的培训; 课堂外与教师角色相关技能的培训	教学发展备选教学方法的改善; 教学讨论; 价值澄清个人发展人生和事业规划, 咨询
小组	教学发展课程与教学进度设计咨询, 跨学科与小组教学组织发展系所重组, 时空的利用	教学发展学科或系所的教学培训计划; 同行观察和反馈组织发展小组过程观察	教学发展知识利用; 系所或部引退组织发展组建团队, 支持小组
制度 (institutional)	共同体发展交流与支持网络制度发展研究与发展中心大学教师发展项目管理	共同体发展小组协商; 制度发展实施发展项目大学教师发展项目规划与实施	共同体发展创建共同体制度发展应对变化的发展大学教师发展支持新项目
宏观制度 (Macro-institutional)	制度发展基金, 正式网络和财团的建立	制度发展定义和澄清职业变化的新方向, 教育变革机构的继续教育	制度发展著作和期刊等的出版, 示范项目, 合作研究计划

资料来源: William H. Bergquist and Steven R. Phillips A Handbook for Faculty Development general editor Gary H. Quehl Vol 2, Washington, D. C: The Council of Independent Colleges 1977: 9.

在制度发展之外, 还有一个更宏观的制度环境 (Meta-institutional development)。这表明大学教师发展一方面受外部社会环境的影响越来越深, 另一方面, 成熟的大学教师发展项目也离不开外部制度环境的支持。当然模型的修正也受到组织理论、社会变迁理论等相关研究的影响。

#### 四、总结

美国大学教师发展的相关研究大多具有很强的现实性与操作性, 即针对具体的院校类型、教师类型和学科特点进行教师发展计划的设计与评估。因此, 许多研究涉及具体的行动模型。而理论模型是从现实中抽象出来的概念模型, 来于现实又高于现实。大学教师发展的理论模型不同于具体的行动模型, 后者是实施大学教师发展活动的具体方案, 它倾向于为大学教师发展项目建立一个完整的概念体系。如盖夫与伯格威斯特等学者提出的大学教师发展模型在很大程度上是启发性多于经验性。因此曾有学者质疑他们的概念模型是否能实际指导美国大学的教师发展活动, 他们关于大学教师发展的分类是否符合实际? 教育评价与教学研究方面的专家森特 (John A. Centra) 对全美的高校进行取样调查, 以验证大学教师发展模型的有效性, 结果证明: 美国高等教育机构的大学教师发展活动开展程度不一, 但与两种模型基本符合, 区别在于实际活动中各部分的侧重点有所不同。<sup>[7]</sup>

这也正如伯格威斯特在提出大学教师发展模型时所预料的: 从理论上讲, 大学教师发展理应涵盖所有的教师和所有的高等教育机构, 是一个全局性的概念。但现实的过程却是微妙而复杂的, 现实也从来不会像理论界定得那样清晰。即使是成功的大学教师发展项目和活动也不能完全回应现实中教师发展的所有问题。例如 20 世纪 90 年代之后美国高等教育机构中的兼职教师数量越来越多, 这迫使管理者们必须修正原来的教师发展项目, 将重点转向兼职教师和研究生助教。但无论怎样, 有一点是肯

定的: 成功的大学教师发展项目对大学校园影响深远。大学教师发展将最终与学术共同体的发展融为一体。<sup>[1]208-209</sup>

就中国大学教师发展的问题而言, 首先是管理者要重视大学教师发展, 意识到大学教师发展是一个比简单的教师在职培训更为宽泛的全方位概念。在实际的教师管理和师资队伍建设中, 不仅要重视教师的选聘, 更要重视教师的发展。在进行教师发展的规划及实施时, 美国学者设计的理论模型提供了一个很好的参照。随着我国高校问责制的逐步确立, 全国性高校教学评估工作的展开, 教师教学发展和课程发展的问题已提上议事日程。而美国大学教师发展模型则指出, 在教师发展中还要注重教师的个人发展, 尤其要重视组织发展, 创造相应的组织结构与环境, 同时在过程、结构和态度三个层次进行规划, 这样, 我国大学教师发展的实施才能收到实效。□

#### 参考文献

- [1] Bergquist W. H. & S. R. Phillips Components of an Effective Faculty Development Program [J]. The Journal of Higher Education, 1975, 46(2).
- [2] Phillips S. R. What is Faculty Development [J]. Association of Departments of English 049 Bulletin, 1976: 11-17.
- [3] Gaff J. G. Toward Faculty Renewal Advances in Faculty, Institutional and Organizational Development [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1975: 14.
- [4] Gaff J. G. Making a Difference: The Impacts of Faculty [J]. The Journal of Higher Education, 1973, 44(8): 605.
- [5] Yanikoski R. A. Review of Toward Faculty Renewal [J]. The School Review, 1977, 85(2): 602.
- [6] Bergquist W. H. & S. R. Phillips A Handbook for Faculty Development [C]. Washington, D. C.: The Council of Independent Colleges, 1977.
- [7] Centra J. A. Types of Faculty Development Programs [J]. The Journal of Higher Education, 1978, 49(2): 152.

(责任编辑 徐东)

## A Brief Account of Scientifically Humanistic Testing

Zhou Sheng

p29

**Abstract** Reflecting on scientific education, which has been prevailing for quite a long time, experts find its weak points and propose scientifically humanistic education. As an important part of education, it is supposed to carry out scientifically humanistic testing, which includes at least the following seven harmonies: subjectivity and objectivity; the true, the kind and the beautiful; logical demonstration and intuitive speculation; factual presentation & judgment and value presentation & judgment; advanced technologies and ultimate humanistic care; collective wisdom and personal experience; and scientific value system & humanistic value system.

**Key words** scientism; humanism; scientific humanism; harmony

## Teaching Evaluations in the United States and Its Implications for Higher Education in China

Heying Jenny Zhan Baozhen Luo

p49

**Abstract** Teaching evaluation most often refers to students' evaluation of teachers' effectiveness in teaching and instruction in the United States. Started roughly 50 years ago, students' teaching evaluation has become widely applied in vast majority of, if not all, American universities and colleges, and by now, it has become routinized in nearly all university classrooms. The students' evaluation in the United States has both positive and negative impacts: it can both promote teaching and instruction, and degrade teaching and instruction, due to the pressures upon the less respected teachers and their stooping. American teaching evaluation, however, provides policy implications for teaching evaluation in higher education in China.

**Key words** teaching evaluation; effectiveness of teaching; prejudice; positive impacts; negative impacts

## The Influence of Foundations on the Management of American Research Universities

Gu Xianlin

p57

**Abstract** This paper probes into the role that foundations play in the management of American research universities, and points out that in the course of formation and development of American research universities, the foundations offer not only the reference standard but also the policy and instruction. The reason why foundations can affect the management of American research universities so greatly is related to their special characteristics and position of the foundations as the third sector in American society.

**Key words** research university; foundation; management

## Three Conceptual Models of Faculty Development in America

Lin Jie Li Ling

p62

**Abstract** The faculty development in America as a movement emerging in the late 1960s. Consequently in the middle of 1970s various conceptual models were offered by some scholars as a best way to understand the theory and practice of faculty development. Among them, three models are very important which describe the ideas, components, dimensions and interrelation of faculty development. They

are accurate reflections of faculty development practices and activities. Their conceptualizing processes are owed to many scholars. The knowledge of these models should help shed light on the meaning of faculty development. The activities and programs might best be conducted under its guidance.

**Key words:** America; faculty development; conceptual model

## Materialization of Ego and Technical Rationalization of Moral Education in the Era of Science and Technology

Peng Weiming

P88

**Abstract:** When seen as a kind of material or is materialized, ego becomes materialized-ego which, at the same time, treats others in a material or non-human manner. This is a kind of tool-doctrine of ego, as well as a kind of alienation of human being, which, in a large extent, become a barrier of the progress of human being and distort the real character of human being. The corresponding moral education is a kind of tech-pushed moral education which is in the mist of technology rationality. It makes moral education colonized and squeezed as well as causes the function of moral education limitlessly inflating and invasion. This kind of moral education, which is empty and vague and which leads to distortion of the students' character from human to material, ought to be innovated to communication moral education. The essential meaning of communication moral education means to the sincere but not distorting communication between teachers and students, means to a kind of "good and sincere" life, which means to human being's conscious-communication as well as growing, freedom, as well as liberation.

**Key words:** moral education; ego; technical rationality; materialization

## General Education and Training of Creative Talents

Pang Haishao

P97

**Abstract:** The training of creative people has become a world-wide topic. It is also the fundamental task of higher education. The basic characteristics of a creative person are: creative thinking, good cognition structure, and unique personality, etc. These are what general education emphasizes. General education contributes a lot to the cultivation of creative talents: it trains people to possess a healthy personality, integrated knowledge, and it broadens their horizons and develops their thinking ability.

**Key words:** general education; creative talents; college education