

美国高校教师发展阶段与维度

王春玲

(山东工商学院外国语学院, 烟台 264000)

[摘要] 本文依据美国学者的研究, 从纵向和横向分析了美国高校教师的发展。从纵向来看, 美国高校教师发展可分为五个阶段, 即适应生存期、初获认可期、相对稳定期、高峰转折期和隐退淡出期; 从横向来看, 可划分为四个维度, 即专业维度、教学维度、个人维度和组织维度。

[关键词] 美国; 高校教师; 发展; 阶段; 维度

中图分类号: G451.712

文献标识码: A

文章编号: 1003-7667(2011)04-088-05

高校教师发展是一个阶段性的过程, 本文论述了美国心理学相关理论对高校教师发展阶段的分析, 探讨了美国高校教师发展的维度。

一、美国学者对高校教师职业发展阶段的划分

美国许多学者把成人发展理论运用于高校教师的发展研究, 对高校教师发展进行了分析。霍奇金森(Hodgkinson)是把成人发展理论运用于理解教师发展阶段的第一人, 他按照年龄对教师职业进行了划分。布拉斯坎普(Braskamp)、弗里德曼(Freedman)、鲍德温(Baldwin)和布莱克本(Blackburn)等人也对高校教师发展阶段进行了研究。

霍奇金森把高校教师职业分为7个阶段: 即进入成人世界阶段(22~29岁); 30岁左右的转变阶段(约28~32岁); 成家和向上发展阶段(30~35岁); 成为自己阶段(Becoming One's Own Person)(35~39岁); 中年阶段(39~43岁); 重新稳定阶段(Restabilization)(43~50岁); 老年阶段(50岁到退休)。

布拉斯坎普关注高校教师职业从助教到副教授、从副教授到正教授的发展。他总结了教师职业的几个转变时期: 第一次职业转变时期(从研究生

到助教); 第二次职业转变时期(从助教到副教授); 第三次职业转变时期(从副教授到正教授)。

弗里德曼把高校教师职业分为5个阶段: (1)简单适应期/学科关注期(Simplistic conformity/Disciplinary Focus), 即对在高校内的角色有简单的认识, 并且主要关注自己的学科; (2)从关注学科到关注教学方法的转变期, 对世界有更复杂的认识; (3)关注反思阶段; (4)思维和行动的选择模式(开放性)阶段, 即反思自己作为教师和学者是否有更好的思维和行动模式; (5)个人的/自主的概念化(Individual/Autonomous Conceptualization)阶段, 即建立自己有特色的教育理念, 成为其他教师的老师或导师。

鲍德温把高校教师职业分为5个阶段: 进入高校工作不满3年的助理教授阶段; 有3年以上工作经验的助理教授阶段; 副教授阶段; 离退休还有5年以上时间的正教授阶段; 离退休还有不到5年时间的正教授阶段。尽管有关高校教师发展阶段的划分不同, 但是这些研究表明, 对于从事学术职业的高校教师来说, 在不同的年龄和职业阶段, 高校教师的兴趣、花费的时间、解决问题的方式、工作与工作以外的生活之间的关系等方面都有明显的不同。

作者简介: 王春玲(1973-), 女, 山东烟台人, 山东工商学院外国语学院讲师。

二、美国高校教师发展的阶段探析

综合上述美国学者有关高校教师职业发展阶段的划分理论,本文将高校教师职业分为5个阶段,即:(1)适应生存期;(2)初获认可期;(3)相对稳定期;(4)高峰转折期;(5)隐退淡出期。高校教师在学术职业的这5个阶段都具有不同的特点,也面临着多方面的挑战。以下根据美国学者研究,就从纵向维度(即高校教师整个职业生涯的发展)分析高校教师在学术职业的每一个阶段具有的不同特点和面临的不同挑战。

(一) 适应生存期教师特点和面临的挑战

鲍德温认为,对于适应生存期的教师来说,学术职业是新奇的,他们对职业充满理想,对工作抱有热情,担心是否能成功地成为一名好老师,试图有所建树,对高校的管理、结构尚不熟悉,乐于接受有经验的同行的帮助。^[1]如何适应新的高校环境,在高校中得以立足,是这一时期教师关注的核心问题。新聘教师大多面临以下挑战:首先,新聘教师必须在短时间内胜任教学任务。教授的科目可能是个人擅长的课程,也可能是个人不擅长的课程,他们必须准备授课内容,掌握教学技能;他们还必须承担教学、设计考试、与学生建立和谐关系等多种责任。但是,这一时期,发展和掌握有效的教学技能是新聘教师的当务之急。其次,新聘教师还要从事科研工作,发表学术论文。如何处理教学与科研的关系,合理分配时间,就成为新聘教师必须面对的问题。再次,新聘教师必须尽快了解高校的服务资源,熟悉高校的方针政策,与同事建立人际关系,这些对于新聘教师的发展来说也是至关重要的。

(二) 初获认可期教师特点和面临的挑战

鲍德温认为,初获认可期的教师已经有几年工作经验,比新聘教师有信心,了解高校是怎么运作的,明白终身教授是如何评定的,试图得到承认和提高。如果职业达不到预期的希望,教师就会经历失望和痛苦,并对自身在高等教育领域中的发展产生疑问,偶尔会想到变动职业。^[2]这一时期,教师努力争取在权威杂志上发表学术文章。获得成就感和认可是学术职业早期的教师关注的主题,高校也对他们提出了许多更高的要求。虽然具备了一定的教学经验,但是他们必须不断更新课程内容,调整教学策略,更多地参与高校的服务,更

多地参加校外专业协会和学术交流会议,更多地从事研究和写作,等等。更多的责任迫使他们几乎没有时间及时了解一个领域的最新发展情况。高校应了解学术职业早期教师面临的种种压力,采取支持措施为高校教师的教学和研究提供便利。

(三) 相对稳定期教师特点和面临的挑战

教师经过多年的工作,对大学环境已经了如指掌,与周围同事都已熟悉,大部分已建立了一定的人际关系。对教学和学术工作也积累了一定经验,获得了学生的认可,发表了很多著作和论文,也参与了大学的多种活动,尤其是一些主要的委员会活动,成为大学不可缺少的骨干,得到了同行的承认。所以,这一时期的教师一般对目前的职业发展感到满意,但是有时害怕其职业已达到高峰或在专业上有很少的发展空间。

(四) 高峰转折期教师特点和面临的挑战

鲍德温认为,随着上一阶段职业高峰的来临,教师在这一阶段进入了一个职业转折点,对教学和科研的热情可能降低,有时对学术职业的价值产生疑问,必须决定继续从事同样的职业还是向其他方面发展,试图通过咨询和专业机构来扩大校外的职业影响;与同事变得疏远,有时怀疑自己的能力。^[3]

这一时期,在早期职业里“休眠”的兴趣和关心的事情可能浮到了表面。他们可能认识到家庭责任、自己的爱好和娱乐被忽视了,更加意识到一个人的生命是有限的,这可能使职业中期的教师更努力地实现在工作和生活角色中的平衡。

(五) 隐退淡出期教师特点和面临的挑战

随着年龄的增长,进入学术职业晚期的教师面临着越来越多的健康和家庭问题,他们还必须面对即将来临的退休和朋友的死亡。这一时期,教师往往具有如下特点:一般对自己的职业成就感到满意,许多人在高校中已拥有一个受人尊敬的位置,能骄傲地看待自己在高等教育领域中取得的成绩,但同时职业剩余时间无明确的目标,可能感到与迅速发展的专业领域逐渐脱离,担心知识过时,逐渐远离各种责任,开始逐渐隐退,有时与年轻同行很少有共同之处,感到孤立,倾向于单独处理问题,只有约一半的教师会继续使用专业成长机会,对系或学院的服务感到愉快。有的对职业的结束表现出矛盾的情感或对未来心存焦虑。

高校需要充分认识到学术职业晚期的教师所

具有的这些特点,并且可以通过很多帮助计划帮助即将退休的教师在职业生涯结束时减轻压力,使教师的职业生涯画上一个圆满的句号。个人咨询、小组讨论会议、交流信息的习明纳可以使教师的调适过程变得容易。高校还应该认识到接近退休的老教师可以为高校和学术专业奉献很多东西,他们愿意为高校留下一份宝贵的遗产,也愿意利用多年积累的经验指导新同事进入学术生活,传授有效的教学战略。年轻教师与老教师一起工作的这些机会可以消除两代人之间的障碍,增进两代人之间的沟通和理解,为两代人的专业成长提供令人兴奋的有效途径。得到承认和受到他人尊敬在工作和生活的各个阶段都是重要的,但它在学术职业即将结束时尤为重要。

以上从纵向分阶段描述和分析了高校教师在学术职业不同时期的不同特点及面临的多方面压力。应该指出的是,一方面,不同阶段教师的特点和面临的压力是不同的;但另一方面,各阶段教师面临的压力和问题也有一些共同之处。如他们都面临时间紧张、获得专业认同等方面的压力。^[4]再如,他们都面临工作条件不好、缺少设备、缺少配套设施、缺少辅助性工作人员等问题。这些都对高校教师的工作提出了严峻的挑战,使各个阶段的教师都有发展的需要。这要求高校高度重视学术职业每个阶段的不同特点,依据教师各阶段的不同特点和任务有针对性地制定教师发展项目,给每个阶段的教师都提供适当的服务和机会,使各个阶段的教师都得到发展。

三、美国高校教师发展的维度探析

高校教师扮演着各种各样的角色,但是按照影响高校教师活动的几个主要因素大致可将高校教师发展活动归为:专业维度、教学维度、个人维度和组织维度,这是高校教师发展必备的四个维度。专业维度主要指高校教师专业知识的成长与发展。教学维度指高校教师教学方面的发展,主要强调高校教师如何开发有效的课程,怎样发展教学技能等。个人维度主要是指教师对工作的态度、个人健康状况、人际交往技能等方面的发展。组织维度主要指高校如何通过改善教师的工作环境和高校的气候、文化等来促进教师发展。这四个维度不是孤立的、封闭的,而是相互渗透,相互影响,相

互制约,相互促进的。

(一)专业维度

1. 专业维度是高校教师职业专业化的前提

1966年,联合国教科文组织与国际劳工组织在《关于教师地位的建议》中提出应当把教师职业作为专门职业来看待。此后,召开了多次以教师专业发展为主题的国际会议,教师专业发展受到教育界和社会各界的重视。进入20世纪80年代,随着美国《国家在危急中:教育改革势在必行》等一系列报告的发表,教师专业发展成为美国社会关注的焦点和不阻挡的趋势。

要实现教师职业专业化,必须使教师职业符合专业的标准。1948年,全美教育协会提出了教师专业的8条标准。其中,最重要的两条就是拥有一套专门化的知识体系和建立自身的专业标准。^[5]可见,教师职业要实现专业化必须建构起自己相对完整的知识体系,这就要求专业人员不断发展和探索自己的专业知识。尤其是人类正处于从现代知识型向后现代知识型转变的第三次知识转型时期,^[6]对学术和高校教师工作的探讨也更加深入。博耶认为,大学教授的工作应具有4个相互独立但又相互重叠的功能:即发现、整合、应用和传授知识。^[7]这更要求高校教师通过观察、实验或推理等主要途径来获得知识,通过知识的不断更新和完善来促进教师职业建立起一套完整的知识体系,使教师职业成为一种专业,为教师职业专业化奠定良好的基础。

2. 专业维度对其他维度的影响

专业维度和其他维度是互相促进,互相影响的。从它与教学维度的关系来看,高校教师要改善教学,专业知识的提升是首要的任务。高校教师作为教学人员,负有向学生传递知识的任务。只有教师本身掌握了某一学科的知识,才能通过一定的教学方法传递给学生。要改善教学,一个重要的方面就是教师必须掌握某一学科的前沿知识。所以对高校教师来说,专业知识的掌握对改善教学是最基本的。从它与个人维度的关系来看,个人的性格特点、健康状况、生活压力等都对专业维度产生影响。高校教师要在专业上有所发展,不仅需要孜孜不倦的探究精神,还需具备良好的身心健康、家庭支持和物质保证等。有了这些条件,高校教师才能更安心地从事学术研究,在学术上有

所建树。从它与组织的关系来看,高校教师生活在高校中,如果高校能为教师营造良好的学术氛围,建设有利于学术发展的校园文化和制度文化,那么才能鼓励和推动教师积极从事学术研究。

(二)教学维度

1.教学维度是高校教师职业专业化的根本

人们对大学教师公认的角色是教学、科研和服务。教学是高校教师职业的主要组成部分,尤其是在以教学为主的院校中,教学更是占据重要地位。1948年,全美教育协会提出了教师专业的8条标准中有两条涉及到这方面:需要长时间的专门训练,需要持续的在职成长。这表明,专业职业对专业技能的要求决定了从业人员只有经过长期的专业训练,才能掌握工作方法和实践能力,才能胜任专业工作。教师职业要实现专业化,作为教师职业一个重要部分的教学理所当然也需要长时间的专门训练,也需要持续的在职成长。长期以来,存在一种观点,认为高校教师只要有渊博的专业知识就可以胜任教学工作。这种理解是片面的,随着教师专业化程度的提高,必然会对教师的教学技能提出要求。

2.教学维度对其他维度的影响

从它与专业维度的关系来看,高校教师只有在教学方面不断发展,掌握较高的教学技能,熟练操作现代化的教学仪器,才能运用有效的教学方法把专业知识和技能教授给学生,才能使专业知识的传递更高效,并且通过“教学相长”对教师专业知识的提升有所帮助。从它与个人维度的关系来看,教学也会对教师个人产生积极的影响。通过有效的教学实践,教师的个人表达能力、人际交往能力、职业满意度等都会得到相应的提高。从它与组织维度的关系来看,如果教师努力提高教学技能,重视教学发展,也会促进高校重视教学,建设有利于教学的组织环境。

(三)个人维度

1.个人维度是高校教师职业专业化之必须

在1948年全美教育协会提出的8条教师专业标准中,有两条与个人维度有关:含有基本的心智活动,置服务于个人利益之上。只有教师身心健康,才能具有教师职业所要求的心智活动。教师的健康和教师的活力是相关的。^[8]当受疾病困扰或有压力时,教师不能成为有斗志的、有革新精神的

教师。置服务于个人利益之上是从教师的态度层面上来说的。专业与职业相比,提供的更是一种不可或缺的服务,教师对自己的专业行为负有责任,教师的工作态度取向会直接影响到教师职业。另外,专门职业的从业人员应把工作看作是一种事业,是一种生活方式。所以,教师只有不断增进身心健康,注重态度和观念的研习,把工作当作一种事业和生活方式,把服务置于个人利益之前,提高人际交往能力等,才能促进教师职业的专业化。可见,个人维度是教师职业专业化必不可少的条件。

2.个人维度对其他维度的影响

从它对专业维度的影响来看,个人只有具有健康的体魄才能有充沛的精力进行学术工作;只有确立正确的态度,把工作当作一种事业,才会有浓厚的兴趣和高度的热情投入到学术工作中来,才会积极投身科研,掌握、发现和创造更多的知识。从它对教学维度的影响来看,虽然一些教学发展项目提供教学方法和教学程序上的改变,但如果这些发展项目只关注课堂教学技巧的改变,而不强调教师教学态度、价值等方面的改变,那么这种发展项目对教师的作用和影响就极其有限。教师只有教学态度端正,热爱教学工作,把教学当作事业,才能对学生有责任感,教学也才会认真负责,才能积极学习教学技能,提高教学水平。从它对组织维度的影响来看,个人的态度对组织有很重要的作用,如果教师都具有较高的职业满意度和个人生活满意度,那么高校组织的质量也会得到提高。

(四)组织维度

1.组织维度是高校教师职业专业化的基础

在1948年全美教育协会提出的8条教师专业标准中,有两条与组织维度有关:提供终身从事的职业生涯和永久的成员资格;拥有强大的、严密的专业团体。

专业要求专业人员所掌握的是高深的专业知识与技能,需要经过很长时间的专业学习和训练才能理解、接受和精通。这就要求对专业人员提供一定的职业保证。所以,高校为教师提供从事职业的一定保障是实现高校教师职业专业化的基础。

公认的专业一般都有强大的专业组织以保证专业权限和专业水准,并提升专业地位。很多高校都已建立了教师协会,虽然大部分专业团体是由教师自己控制,并且在保证教师权利和提高教师

社会声望等方面做出了一定的努力,但是这些专业团体存在于高校之中,高校的政策会直接影响这些专业团体,进而影响到教师个体。

只有高校从组织上改善教师的工作环境,建立积极的机制,才能使教师更有热情和信心投入到发展活动中,才能推动教师的发展,进而推动教师职业的专业化。

2.组织维度对其他维度的影响

从它对专业维度的影响来看,组织维度直接影响教师的专业发展。一般认为,大学教师拥有高级文凭和渊博的知识,可以通过自身进行专业知识上的发展。但这一观点忽视了大学教师是生活在系里,生活在学院里,生活在大学里。大学的每个单位都有自己的规范、标准和政策,并且这些规范、标准和政策都对大学教师的学术生产力产生直接的影响。因此,高校的组织氛围、文化和制度环境等都直接影响到教师的专业发展。

从它对教学维度的影响来看,这一点显得尤为重要。在一些研究型大学,组织制度和校园气氛重科研而轻教学,这严重影响了教师的教学积极性。教师只能把主要精力投入到科研中,而不愿在教学发展上花费更多的时间,从而造成一些教师科研能力强,而教学能力却不高的后果。只有高校致力于为教学发展创造条件,教师才会把更多精力投入到教学发展中,寻求积极的改变。

从它对个人发展的影响来看,组织维度对教师的个人态度、情感等都有直接的影响。关于组织行为的一些研究表明,通过适当改变环境,个人的行为和态度可以得到有效的改善。并且,组织是一个动态的、各种成份相互影响的系统,系统中一个成份的变化要求另一个成份也相应进行变化。虽然大部分人对改变都有抵触情绪,但是当环境是

支持性的时候,就会诱发一个人产生成长和发展的愿望;相反,当环境是有威胁性的时候,人的精力就会放在保护自己的地位上,就不会主动去做出改变。所以,要促进教师态度、行为等的改变,就要从高校内部制定有益于教师发展的政策,创造相应的气氛和环境。

高校使众多有智慧的人汇集在一起,如果高校能使每一名教师都充分发挥自己的潜能,那么整个高校乃至整个人类社会都会受益匪浅。可见,组织维度是一个重要的维度,它与其他维度的关系更为密切,因此它是教师职业专业化的重要基础。

以上从横向分析了高校教师发展包含的4个维度,但是在实践中这4个维度不是孤立的,每个维度在实践上也不能保证理论上的准确性。在大学教师发展的每一个阶段,这4个维度都是交织在一起的,共同对高校教师的发展产生影响。

参考文献:

- [1][2][3] Roger G. Baldwin, Robert T. Blackburn. The Academic Career as a Development Process Implications for Higher Education, *Journal of Higher Education*, 1981: 607.
- [4] W.H. Gmelch, P. Wilke and Lovrich. N. Dimensions of Stress among University Faculty, *Research in Higher Education*, 1986, 24: 266~286.
- [5] National Education Association. *Diversion of Field Service: The Yardstick of a Profession*, Institutes on Professional and Public Relations, Washington D.C. The Association, 1948: 8.
- [6] 石中英. 知识转型与教育改革[M]. 北京: 教育科学出版社, 2001: 46.
- [7] Ernest L. B. *Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate*, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1990: 16.
- [8] North, J. *Faculty Vitality: 1990 and beyond. To Improve the Academy*, Vol. 1991 (10): 9~18.

The Stages and Dimensions of Faculty Development in the United States

WANG Chun-ling

Abstract This paper analyzes the stages and dimensions of faculty development in the United States. Faculty development is divided into five stages and four dimensions. The paper summarizes the features of each faculty career stages and discusses a four-dimensional view of faculty development.

Key words United States; faculty; development; stage; dimension

本文责编 晓 洁