

美国大学教师发展的经验及启示

刘济良 王振存

[摘要] 美国大学教师发展经历了学者时期、教学者时期、开发者时期、学习者时期、网络时期,积累了丰富的经验。我国的大学教师发展应强化自主化、合作化、专业化、终身化、国际化发展理念;尽快建立教师发展中心,推动教师队伍自主创新、科学发展;重视制度环境、心理环境和学术共同体建设,创设教师发展的良好环境;制定多种形式的发展计划,促进不同阶段教师的专业成长;改革教师评价和晋升机制,关注青年教师的发展。

[关键词] 美国;大学教师;教师发展

[作者简介] 刘济良,河南大学教育科学学院教授、博士生导师,河南大学教务处处长;王振存,河南大学教育科学学院副教授、博士 (河南开封 475001)

纵观美国的高等教育历史,大学教师发展工作分为五个时期。^[1]一是学者时期。20世纪50、60年代,美国的高等教育规模迅速增长,影响急剧扩大,是其发展的“黄金时期”。^[2]高校教师发展直接甚至完全集中于提高教师的学术水平。^[3]二是教学者时期。20世纪60年代末和70年代,教师发展活动主要指向如何帮助大学教师解决学生差异增大、面临学生的教学评价以及借助新的教学技术提高教学质量等问题。^[4]三是开发者时期。从20世纪80年代开始,强调通过教师发展提升教师活力,实现对教师能力的有效开发,教师发展成为一种专业性活动。^[5]四是学习者时期。20世纪90年代,大学教师发展由重视教师“教”的能力和水平的增长,转变为实现学生“学”的成绩的提高。^[6]五是网络时期。步入新世纪,如何得到更好的拓展以及如何改革以满足大学教师 and 大学发展的要求成为教师发展活动的主题。

一、美国大学教师发展的经验

(一)重视大学教师发展,教师发展机构组织多元化

在美国,大多数高校都将教师发展作为一项重要工作,并成立了促进教师发展的组织机构。据统计,美国75%以上的大学与学院设置了大学教师发展项目及组织机构,还建立了一些国家性与国际性的大学教师发展组织与联盟,如教育发展国际联盟(ICED)和教职工与教育发展联合会(SEDA)等,这种高度组织化的方式为大学教师发展工作的大规模开展提供了发展平台和制度保障。国外大学教师发展组织主要有校园合作模式、校园中心模式、特殊目的中心模式和院系教师发展模式等四大类。上述组织模式并非彼此孤立存在,那些教育教学资源有限的高校可能仅存在某一种模式,而重视大学教师发展并且资源充足的著名高校,则可能存在多种模式。大学教师发展是一个提高能力、拓展兴趣、胜任工作,从而促进教师专业与个人发展的过程。虽然欧美等发达国家的高校教师发展机构的名称和组织模式有所不同,但其教师发展工作主要围绕个人发展、教学改进和组织发展三方面来展开,其工作内容也基本一致,包括指导教师进行职业规划,实施教师培训和奖励计划,帮助教师提高教学和科研水平,推动校际之间的教师交流与合作,等等。

(二)重视入职后教师专业发展,教师专业发展途径系统化

1. 以教师专业道德建设提升教师专业道德

职业精神和专业道德是从事任何一种职业的精神支柱。教师专业道德是教师专业成长的首要条件,是专业成长必不可少的组成部分,是专业成熟的标志。教学首先是一种道德和伦理的专业,新的专业精神需要重申以此作为指导原则。在新的教学道德规范中,专业化和专业精神将围绕对教学和学生学习的道德定义而达到统一。为加强美国教师的专业道德建设,早在1929年,美国全国教育协会(NEA)就制定了《教学专业道德规范》。20世纪60年代后期,进行了多次修订,并将其改名为《教育专业道德规范》(以下简称《规范》)于1968年正式颁布。为适应专业化时代对教师道德的要求,1975年,NEA对《规范》进行了第四次修订。《规范》渐趋完善,成为美国教师专业道德的核心纲领。此外,《教授职业道德声明》也为大学教师形成正确的专业道德提供了可参考的标准。在《规范》和《声明》的制约下,美国大学教师的专业行为有着十分清晰的制度性参照标尺,教师非常明确地知道什么可为、什么不可为。

2. 为教师提供灵活多样的专业发展途径

教师专业发展是美国大学教师最为重视的提高学术水平的途径,也是大学教师成长最为重要的组成部分。它强调教师专业角色的成长和发展,以提高教师的教学水平和科学研究能力为核心,其主要途径有带薪休假、参加各类学术活动、帮助教师取得高一级学位等。大学教师的专业发展主要在学科和大学两个环境中实现。很多大学从政策和实践两个层面采取多种形式保障大学教师专业发展的实现。如西南密苏里州立大学学校和系部采取教师交流计划、帮助教师及时充电的注册课程计划、为教师提供参加国际会议的学术旅行、制定国际教师交流项目以及每七年一次的发展性休假等方式,鼓励教师潜心学术、开展深入研究。密歇根大学则通过编排与教学相关的剧目,将教育活动和事件搬到舞台上演出,真实再现课堂教学和学校教师生活场景,引起教师、学生和管理人员的反思,旨在提高教学质量。

3. 通过学术共同体促进教师的专业成长

在非学术共同体中,教师的专业成长更多的

是在非正式组织文化中实现,即教师通过尝试和犯错误获取组织规范。新教师在教育教学工作中遇到问题、困惑时无法得到有经验教师的指导,更无法得到专家和学者的指导,其典型模式是“沉没或学会游泳”(sink or swim)。而在以学术共同体为代表的正式组织中,教师经历的是一种结构化的经验,所有的教师具有共同的信仰,教师之间联系密切,关系融洽,相互帮助、鼓励和支持,共同实现发展目标。美国大学学术共同体的举措主要有:共同负责、共同探讨,遵循研究与广泛合作的共同决策原则;教师的所有活动均以学生为中心,以实现学生发展为目的;注重为教师提供不断学习和提高的机会,鼓励基于共同目标的教师成长;通过各种会议、研讨、学术沙龙等实现同事之间的深入交流;与同事合作发表论文,关注他人从事的研究和发表的论文著作,阅读他人的成果。

(三)形成理念先进、管理科学、对象全面、形式多样的运行机制

1. 凸显服务理念

美国大学教师发展充分体现服务理念。教师发展机构通过需求调查评估确定教师希望开展的教师发展活动内容和形式,通过建设网站、发行时事通讯、提供教师午餐或晚宴,与教师充分交流,使教师了解学校提供的各种服务。为免除教师的后顾之忧,教师发展工作者通过课堂观察、教学诊断服务获得的关于教师各方面能力和水平的信息,都不与教师的人事任免、加薪等挂钩。

2. 实施分权管理

美国对大学教师发展工作实施分权管理,以学校为基础开展教师发展项目和活动,学校通过建立相关组织机构管理和实施项目。大学根据自身文化传统、学校使命、师生规模等条件,因地制宜地开展教师发展活动和项目。在实施项目时,学校力图将教师发展需要与学校工作重点相结合,实现组织发展与个人发展的有机结合。

3. 发展对象全面

美国大学教师发展的对象包括所有高校教师:年轻教师、资深教师、全职教师、兼职教师;教师发展涉及教师职业发展的全过程:助教、副教授、教授、终身职后。其教师发展项目有新教师(年轻教师)发展、职业中期教师发展、终身职后的教师发展、职业晚期教师发展等。

4. 内容、形式多样

针对不同教师群体开发不同项目,分别有针对性对新教师、教学助理和普通教师的发展举措,特别重视对初次从事教学工作的人员进行专门培训。采用模拟教学、课堂录像、教学咨询、讲座和讨论会、教学档案袋、小型教学改革、设立教学奖等灵活多样的方式促进教师发展。将教师教学技能与教学效果紧密联系,通过多种方式在教师群体中形成一种关心教学、研究教学、参与教学、支持教学的良好氛围。

二、启示与借鉴

(一)强化自主化、合作化、专业化、终身化、国际化的教师发展理念

美国大学教师发展把教师发展看做一个专业化、终身化的动态发展过程,是一个关涉教师、学生、学校和社会互动协调发展的系统工程,强调充分利用学校内外甚至国内外教育资源,加强教师间、师生间、学校间、国家间的交流与合作。我国大学教师发展应以自主化、合作化促进教师专业化、终身化、国际化发展。建立激励机制,采取激励措施,搭建发展平台,优化发展环境,激发教师内在的工作热情、学术兴趣、教育责任、育人使命,促进教师自主、有序、高效发展提升。有效整合教育资源,加强不同形式、不同层次的合作和交流。以研究型学院创建为抓手,以推动研究型教师培养为目标,以深化教学改革、全面深化研究型教学为途径,畅通教师进修发展渠道,制定相关激励政策,鼓励教师通过学习进修、业务培训、合作研究等不同形式深造提高,通过访学、进修、合作研究等方式不断拓展教师的国际视野,提高教师的国际意识,逐步把教师国外进修学习工作经历作为职称评聘的重要依据。

(二)尽快建立教师发展中心,推动教师队伍自主创新、科学发展

目前,美国约有75%的大学和学院设置了大学发展项目及组织机构。^[7]我国高校应尽快建立教师发展中心,配强队伍,由相关专家专门负责管理学校的教师发展工作,科学研究制定各类教师准入、发展、评估、退出标准;科学研究制定学校、院系、教师个体三级联动教师发展规划,长远谋划

教师素质发展提升的路径举措,从教学、研究、管理、个人及职业生涯发展等方面探索推进大学教师全面发展的新模式,为教师整体发展提供保障;深化教师发展理念、模式、方法、运行机制、评价机制、保障措施等方面的相关研究,研究性地开展工作,以研究促创新、推发展;加大投入,设立专项教师发展基金,鼓励校内、校际和国内外教师的合作交流,鼓励进修培训,创建教师发展共同体,促进研究型教师的发展与成长。

(三)重视制度环境、心理环境和学术共同体建设,创设大学教师发展的良好环境

美国大学教师发展非常重视学校内外的资源整合、校内外制度环境和心理环境建设及学术共同体建设。我国应为大学教师发展营造良好的校外环境,国家设立一些针对大学教师发展的专项拨款和基金,为大学教师发展提供充足的资源和资金;教育部等教育行政主管部门应成立一些集中的教师发展机构和组织,以负责一些具体的教师发展活动和项目的运作,并评价其实施结果。大学应为教师发展营造良好的校内环境,在院校层面重视教师的成长和发展,把教师发展作为一个重要议题纳入学校的发展战略和长远规划,让全校师生员工意识到教师发展不仅是教师个人的责任和义务,也是学校实现高水平发展的重要战略,形成教师发展的紧迫意识。健全机构、加大投入,成立教师发展中心,由相关专家负责管理,设计适合本校教师特点和培养目标的发展项目。在系所层面上组织一些发展活动或项目,帮助本系所的教师发展,鼓励同行合作。建立跨学科研究中心,在不同的学科之间展开跨学科的交流和合作,促进交叉学科教师的发展。加强学术共同体建设,营造良性教师学术生态,即营造和维护以严格的聘任与晋升机制为基础的教师学术生态,以跨学科研究中心为制度创新的教师学术生态,以教学与科研并重为导向的教师学术生态。

(四)制定多种形式的发展计划,促进不同阶段教师的专业成长

美国大学教师发展贯穿教师职业生涯的全过程,充分体现了面向全体、着眼终身发展的理念。我国大学教师发展应针对处于不同阶段的教师采取不同的发展形式。对新教师,学校可以通过新教师适应项目、教学指导项目等帮助他们迅速适

应新生活,顺利实现角色转换。而处于职业生涯中期的教师,容易产生职业倦怠,对此,学校应当通过讲座、优秀教师先进事迹报告等形式帮助其澄清职业价值,并指导其做好职业生涯发展规划。对处于职业晚期的教师,努力帮助其减轻压力,消解即将退休的焦虑,并充分发挥老教师教学、科研经验丰富的优势,安排其对新教师给予教学和科研方面的辅导,通过传、帮、带,使其在促进年轻教师迅速成长的同时自身获得工作幸福感。

(五)改革教师评价和晋升机制,关注青年教师的发展

青年教师是大学教师群体的新生力量,是教师发展的重点,美国大学发展中心非常重视青年教师的发展和提升工作。我国大学应深化对教师评价和晋升制度等方面的改革,扩展教师教学绩效评价范围,将对研究进行同行评议的方法应用于对教师教学评价。国家应明确规定教师教学能力的标准,在教授评定中,应强调教学、科研和创造性工作、职业能力和活动、大学和公共服务这四个方面内容,并将教学放在首位。增加教授晋升评审中教学工作的权重,明确规定教学工作量,鼓励教授参与本科教学。关注青年教师的发展,实施青年教师教学提高计划,促进青年教师提高教

学水平,鼓励本科生教学创新;对年轻教师进行科研课题的申请及开展的培训,以科研促教学,为青年教师迅速成长提供沃土,促其快速成长。

参考文献:

- [1] Sorcinelli M. D, Austin A. E, Eddy P. L, et al. Creating the Future of Faculty Development: Learning from the Past, Understanding the Present[M]. Bolton: Anker Publishing Company, Inc., 2005. 1.
- [2] 黄福涛. 外国高等教育史[M]. 上海:上海教育出版社, 2003.340.
- [3] Mckeachie W. J. What Theories Underlie the Practice of Faculty Development [Z]. Zahorski, Kenneth J. To Improve the Academy: Resources for Faculty, Instructional, and Organizational Development. Stillwater, OK: New Forums Press, 1991.5.
- [4] Centra J. A. Types of Faculty Development Programs [J]. The Journal of Higher Education, 1975, (6).
- [5] 王晓松. 美国高校教师发展历史演进初探[J]. 经济师, 2010, (8).
- [6] Sorenson D. L. Valuing the Student Voice: Student Observer/Consultant programs [Z]. Wadsworth, Emil Y. C. To Improve the Academy: Resource for Faculty, Instructional, and Organizational Development. Stillwater, OK: New Forums Press, 1994.97.
- [7] 林杰. 美国大学教师发展的组织化历程及机构[J]. 清华大学教育研究, 2010, (2).

American University Teachers' Development Experience and Its Implication

Liu Jiliang & Wang Zhencun

Abstract: The development of American university teachers has experienced the following periods as the scholars' period, instructors' period, developers' period, learners' period, and the network period, which has accumulated rich experience. We can get the following enlightenment and reference: to strengthen the development concepts of independence, cooperation, professionalization, lifelong learning and internationalization; to set up teachers' development center as soon as possible so as to encourage teachers' independent innovation and scientific development; to emphasize the system environment, psychological environment and academic community construction, and try to establish university teachers' good development environment; to make series of development plan and promote teachers' professional development of different stages; to reform teachers' evaluation and promotion mechanism, and pay attention to the development of young teachers.

Key words: America, university teachers, teachers' development

Authors: Liu Jiliang, professor and doctoral supervisor of Institute of Education, Henan University, and Director of Section of Teaching Affairs, Henan University; Wang Zhencun, associate professor and Ph.D. of Institute of Education, Henan University (Kaifeng 475001)

[责任编辑:杨雅文]