

# 美国高校教师发展培训体系及其启示

施 亚,王思豫,陈 晶

(成都大学 法学院,四川 成都 610106)

[摘 要] 美国高校教师发展培训体系涵盖教师的整个职业生涯,从有志于从事高等教育的研究生到高校新进教师、成熟教师培养,到高校资深教师经验传承。体系根据教师职业生涯各发展阶段的特定需求,提供针对性的培训服务,科学有效地提升了教师发展的培训效果,对我国建立终身化、系统化的高校教师发展培训体系,推动“教师培训”工作向“教师发展”服务的转型,推动教师发展培训形式多元化、培训内容科学化,建立健全教师激励制度等具有借鉴意义。

[关键词] 美国高校;教师发展;培训体系;职业生涯

[基金项目] 2017年度四川省教师教育研究中心科研项目“国际化背景下地方高校师资培训路径选择与对策研究”(TER2017-023);2017年度成都大学研究生教育教学改革立项项目“地方高校研究生教育教师队伍质量保证机制的实践与研究”(cdjgy2017007)

[作者简介] 施 亚(1979—),女,四川泸州人,硕士,成都大学法学院党总支书记,副研究员,主要从事高等教育管理研究。

[中图分类号] G451.2 [文献标识码] A [文章编号] 1674-9324(2021)27-0077-04 [收稿日期] 2021-02-25

随着我国高等教育大众化进程的加快,政府和社会各界对高等教育质量更加关注,人才培养质量成为高等教育质量的核心目标,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》把“提高人才培养质量”作为高等教育的重要发展规划,而人才培养质量直接受师资质量的影响,因此开展科学系统的高校师资培训工作尤为重要。

## 一、美国高校教师发展培训体系

美国高校在师资培训方面具有有效的实践经验。截至2005年,美国高校中有72%的研究型高校和具有博士学位授予权的高校设置了高校教师发展机构<sup>[1]</sup>。这些机构通过不同的教师发展培训项目及服务来促进教师的发展,提升教师的专业水平及教学能力,为高校教师的可持续性发展创造了有利条件。美国高校师资培训具有一个特点:师资发展培训体系覆盖面广,在时间上涵盖了教师的整个职业生涯,在对象上涵盖有志成为教师的研究生、教师、行政管理人员等,该培训体系针对教师职业生涯发展不同时期的特点及需求提供了有效的培训项目及服务。

(一)前职业生涯培训:培养有志于从事高等教育的研究生

美国高校注重对潜在师资力量的培养。20世

纪70年代,美国的高校师资研究人员就认识到高校教师的职业生涯早于教师“初次获得教职”的时间。1993年美国就发起了未来教师准备项目,旨在对有志于从事高等教育的博士研究生进行培训,使其有能力胜任未来的高校教师工作。该项目提供了一种良好的范式,将研究生纳入高校教师的培训范围,促进了高校师资后备力量的培养<sup>[2]</sup>。项目培训内容包括研究生助教项目、教学类课程、教学证书项目、校际合作项目等。例如,在布朗大学获得研究生助教项目的研究生,都要求进行教学培训。研究生助教工作需要协助1名教师完成课堂内外所有的教学工作。研究生助教根据不同的院系及课程承担不同的职责,主要包括课程教学、组织讨论、实验教学的指导,承担如批改作业、测验、考试等辅助性教学任务。研究生承担助教的工作时间为每周至少18小时,但每周平均不超过20小时<sup>[3]</sup>。布朗大学针对新助教有专门的教学培训,主要由谢里丹教学中心和研究生院共同承担。培训内容包括以介绍助教制度、开展教学大纲设计、互动课堂、及时进行教学反馈等为主题的实践工作坊,以“教学+学习”为主题的基础性教学培训,为新助教提供实用的教学策略<sup>[4]</sup>。美国高校为潜在的研究生教师提供了教学类的相关课程,学校开

设与高等教育教学相关的课程,学生可以选修并获得相应学分。例如:康奈尔大学为研究生开设了高等教育教学,该课程授课内容涵盖了高等教育的背景和文化、高校教师的角色和职责、教学方法、教学风格、现代教学技术运用等。完成该课程后,研究生还可以继续选修高等教育教学研究课程,指导学生参与所学专业学科的教学实践研究,以此提高学生对所学专业学科的教学能力<sup>[5]</sup>。

### (二) 职业生涯早期:引导新进教师进入角色

美国高校建立了高校教师师资培训中心,针对高校新进教师,培训中心提供了相应的培训项目,旨在帮助新进教师尽快适应工作环境及工作岗位。例如,哈佛大学戴瑞克·伯克教学中心就为新教师提供了“新教师学院”项目,通过工作坊和试讲等形式向新进教师传授教学技能并提供支持性资源。培训包括为期三天的会议,主要给新进教师介绍哈佛大学的教学文化,其中包括学生、教学目标、教学大纲及课程评分规则等,还会带领新教师演练不同风格的班级所适合的教学法,引导新教师设计教学大纲及实际授课等。伯克教学中心有专门的高级顾问及行政人员负责解答教师提出的关于教学的问题<sup>[6]</sup>。马里兰大学有专门的处于职业初期教师发展的培训项目,主要培训对象是全校参加工作一年以内的终身教职方向的新教师。通过培训向新教师介绍学校的基本情况、学校的发展计划、学校的设施及服务,还为新教师提供职称晋升和教师培训的相关政策性文件,如《终身教职和职务晋升标准》《好的实践的原则:支持初任教师》等,以帮助新教师尽快适应环境,熟悉高校教师角色,明确发展目标。此外,马里兰大学还提供初任教师指导,该指导为新进教师个人的专业发展、教学及学术能力的开发培养、激励新教师取得事业成就,以及适应学校文化环境提供了有力支持。学校形成了校、院、系三级联动的初任教师指导体系,从教学、科研、服务和创新四个方面对教师进行了全面指导。初任教师与其指导教师的被指导与指导关系从形成之日起,跨越教师的整个职业生涯,直到被指导教师取得终身教职时结束。

### (三) 职业生涯中期:促进成熟教师的进一步发展

根据密歇根州立大学的调查研究发现,处于

职业生涯中期的教师面临如下挑战:(1)过高的期望:更多的工作量;(2)忽视:职业生涯中期的教师获得较少关注;(3)近期规划:当下该做什么;(4)适应变化:面临保持竞争力的挑战;(5)目标模糊:未来要做什么。为了帮助职业生涯中期教师树立明确的发展目标,顺利克服职业发展瓶颈,取得进一步发展,美国高校设立了一系列激励教师发展和教师继续培训项目。例如:为了避免教师产生职业倦怠情绪,学校通过物质、荣誉和表现激励三个方面来促使教师保持工作活力和动力。西南密苏里州立大学在1996年就提出要给予在教学、科研、创新和服务方面表现突出的教师各种不同类型的奖励。根据教师的表现,还可以获得任期延长和晋升,这是最高奖励。同时,多种多样的奖励也有利于教师收入的合理调配。学校教师可以根据自己取得的成绩向学校基金会申请认定物质奖励。物质奖励分为学校奖励和学院奖励,教师可以选择以现金、专业发展、设备支持、学术旅行的方式接收奖励。教师若获得学校的奖励,会在基本薪水里增加1200美元。其中,优秀教师分教学、科研、创新和社会服务四类来评定。获奖者需要在校工作10个学期,并在获奖领域有杰出表现,其余领域要表现合格。学校每年授予5位教师,每类评定方式都要有人获奖。该荣誉管理期是3年,处于管理期的获奖者每年要在相应获奖领域义务工作6小时。为了帮助教师顺利突破事业瓶颈,设立并达成新的事业目标,美国高校设立了相应的职业生涯再发展项目。

### (四) 职业生涯发展后期:资深教师传授经验

处于职业生涯后期的高校教师多具有高级职称,在教学、科研等方面经验丰富,虽然他们个人的发展需求不如职业生涯初期和中期的教师旺盛,但很多资深教授仍然有较强的工作热情,有能力完成质量高、数量多的学术工作。高校可以出台相关激励政策,促使他们再创辉煌事业。例如:西南密苏里州立大学就设立了荣誉激励奖励,分为杰出教授、荣誉退休、优秀教师三类。其中,杰出教授和荣誉退休是针对处于职业生涯后期的教师设立的。杰出教授每年面向全校授予一人,要求获得者在教学、科研、创新及社会服务中有至少两方面取得了杰出成就,获此成就薪水也会相应增加。荣誉退休是为即将退休的教师设立的,获得者需要

在校工作10年以上,且有杰出的工作表现。该激励项目促使教师在教学、科研、创新及社会服务中不断进取。为了使终身教授充分发挥其教学经验,密歇根大学鼓励终身教授为本科生授课。西南密苏里州立大学设立了教师教学技术发展培训,该项目面对所有教师,其中有专门针对资深教师的培训,帮助他们在教学技术方面更加精进。学校还设立了优秀教师指导方案,专门为资深教师提供培训、评价和认证,获得优秀指导教师资格认定的教师,可以建立教学团队,并为中青年教师的教学提供指导与咨询。

二、美国高校教师发展培训体系对我国高校师资队伍建设的启示

(一)建立终身化、系统化的高校教师发展培训体系

高校应加强教师培训,构建覆盖教师职业发展终身的发展培训体系,保证高校教师队伍一直拥有高水平。我国高校教师培训工作主要在教师入职前进行,教师培训时间较为短暂,培训内容较为笼统。与美国相比,美国的教师发展培训体系开始于潜在教师的培训期,到新进教师的发展、成熟教师的发展,延展到资深教师的发展,形成了一个覆盖教师整个职业生涯的科学系统的教师发展培训体系,针对不同职业发展时期的教师提供了不同的发展帮助,满足了高校教师职业发展各个阶段的需求。我国高校应借鉴美国的高校教师发展培训体系,结合我国高校的具体需求,根据高校教师职业生涯发展需求,注重参培教师的差异性和层次性,建立分类分层次、覆盖教师整个职业生涯的发展培训体系。另外,还应该注重高校教师后备队伍的建设。在研究生培养中,有意识地增加教学技能培训,开设高等教育学等课程,让他们掌握高等教育教学的基本规律,并以助教身份参与高校教学实践,为有志于从事高等教育的研究生打好基础,为高校教师队伍培养优质的后备力量。

(二)推动“教师培训”工作向“教师发展”服务转型

高校教师发展培训是一项系统性的事业,不仅需要设立专门的机构和设施服务来支持,还需要专人有组织、有计划地开展系统的项目和活动来落实。我国许多大学已经设立了类似的教师培训机构,并配备了相应的培训设施和教学辅助资

源。例如,清华大学设立了教学研究与培训中心、厦门大学设立了教师发展中心、东北师范大学设立了实验教学示范中心。这些高校的教师培训中心通过设立多种师培项目,同时利用网络、多媒体等现代教学技术资源开展师资培训工作,但与美国高校师资发展培训工作相比,还缺少周密性和系统性。同时,教师参加培训的积极性不高,培训也主要针对教师的基础教学技能,缺少针对教师自身发展的培训项目。美国高校的培训项目除了培训教师基本教学技能外,还以教师的发展为工作目标。例如:为新进教师开设多种交流会,帮助其适应工作环境并建立事业发展人脉,为处于职业瓶颈的教师提供咨询和疏导,为即将退休的教师设立心理建设工作坊等,用“教师发展”代替“教师培训”,真正做到了以教师为本,促进教师发展。因此,我国高校教师培训工作应结合自身实际情况制定明确的培训目标,制定长远、系统的培训规划,并有计划地开发针对教师不同职业发展阶段的培训项目,以保障培训的针对性和有效性。

(三)推动发展教师培训形式多元化、培训内容科学化

提供多元化的教师发展培训形式,有利于激发教师的参培热情。美国各高校教师培训方式呈现出多元化的态势,包括面授培训、在线培训、项目培训、教学观摩、咨询、阅读小组、习明纳、工作坊、校内培训、国内培训和留学培训等。例如:西南密苏里州立大学为教师提供了在线注册课程,教师每学年可免费注册学习12个学分的教学培训课程。美国高校培训内容具有科学性,一方面是培训服务具有针对性,学校根据不同职业发展阶段的教师提供相应的针对性培训服务,满足各阶段教师的发展需要;另一方面,美国高校教师的培训内容实时更新,将新教学态势、新教师技术、新教学策略与培训紧密结合,通过培训为教师提供前瞻性的指导,帮助教师及时更新知识结构,以适应高等教育的不断发展。

(四)建立健全教师激励制度

健全的教师激励制度是高校教师发展培训体系的有机组成部分。高校教师发展培训应树立以人为本的理念,保障教师的合法权益,为教师的发展提供优质的服务和管理的。国家、政府、高校可以通过提高教师整体待遇、调整教师收入分配方案、

为教师的发展创造良好的生态环境、设立荣誉激励奖等方式提高教师的工作积极性,促使教师自我提升,不断完善自身的知识结构,提高教学、科研、社会服务能力。具体方面如下。

1.提高教师的整体待遇。教育部2010年发布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》明确指出,要依法保证教师平均工资不低于国家公务员的平均工资水平,并逐步提高;要不断改善教师的工作、学习和生活条件,吸引优秀人才长期从教、终身从教。因此,要按照文件要求逐步改善教师的工作条件、住房条件和福利待遇等,以充分发挥教师的积极性、主动性和创造性,吸引更多优秀人才加入我国高校教师队伍。

2.合理调整收入分配方案,将教师教学、科研成果、社会服务、创新性成果与待遇挂钩。

3.为教师的发展创造良好的生态环境,如实行学术休假制度,为教师发展提供时间保障。

4.设立荣誉奖励。高校可设立一系列荣誉奖励,覆盖教师职业生涯发展的整个时期,如设立“教坛新秀”“科研新秀”“教学名师”“优秀硕导”“优秀教学督导”“荣誉退休”等荣誉,在高校教师

职业生涯的各个阶段都能激励教师发掘自身潜力,努力提高自身水平,促进教师全面发展。

参考文献

[1]Mary Deane Sorcinelli, Ann E.Austin,Pamela L.Eddy et al. Creating the Future of Faculty Development: Learning from the Past, Understanding the Present [M]. Bolton,MA:Anker Publishing Company,Inc.2005:38.  
 [2]唐纳德·吴尔夫,安·奥斯汀.教授是怎样炼成的[M].赵文,译.北京:北京大学出版社,2010:166.  
 [3]New TA Oritention to Teaching at Brown[EB/OL].(2015-05-31)[2021-02-19].http://www.brown.edu/about/administratio-n/sheridan-center/events/orientations#newtaorientation.  
 [4]Sheridan Certificate Programs[EB/OL].(2015-05-29)[2021-02-20].http://www.brown.edu/about/administration/she-ridan-center/sheridan-certificate-programs.  
 [5]Graduate Coursework in Higher Education [EB/OL].(2015-05-30)[2021-02-20].http://cte.cornell.edu/programs-servic-es/grads-future-educators-tas/graduate-education-courses.html.  
 [6]Harvard Derek Bok Center for Teaching and Learning, Classroom Dynamics & Diversity [EB/OL]. (2013-08-13)[2021-02-21].http://bokcenter.harvard.edu.

Teacher Development Training System in American Colleges and Universities and Its Enlightenment

SHI Ya, WANG Si-yu, CHEN Jing

(Law School, Chengdu University, Chengdu, Sichuan 610106, China)

Abstract: The teacher development and training system of American colleges and universities covers the whole career development of teachers, from the education of graduate students who are interested in higher education to the training of new teachers and mature teachers, and to the experience inheritance of senior teachers. According to the specific needs of each stage of teachers' career development, the system provides targeted training services, which scientifically and effectively improves the training effect of teachers' development. It is of great significance for China to establish a lifelong and systematic training system for teachers in colleges and universities, promote the transformation of "teacher training" to "teacher development" service, improve the diversified teacher development training forms and scientific training content, and establish the teacher incentive system.

Key words: American colleges and universities; teachers' development; training system; professional career