

美国高校教师发展浅析

——以密歇根大学学习和教学研究中心为案例

徐延宇

(云南大学高等教育研究院,云南昆明 650091)

[摘要]密歇根大学学习和教学研究中心是美国高校教师发展机构中的典型代表,中心在机构设置、目标、主要活动方面都形成了鲜明的特色,并在项目和服务上都有所创新,取得了良好的成效。

[关键词]美国;密歇根大学;高校教师;教师发展;教学

中图分类号:G649.3/712 文献标识码:A 文章编号:1003-7667(2011)11-0081-05

高校教师发展和教学改革被认为是美国高等教育为回应社会变革而采取的改革措施之核心。^[1]对于保障美国高等教育机构质量以及获得对学校改革的支持,高校教师发展成为一种关键的策略性手段。^[2]在美国的实践中,高校教师发展一般包括教学发展、组织发展、专业发展、个人发展等内容,其中教学发展是其核心和基础。密歇根大学学习和教学研究中心开展的活动在全美高校教师发展中极具特色,对我国高校教师培训富有参考与借鉴价值。

密歇根大学建于1817年,是美国历史悠久的著名大学和学术重镇,拥有高额的研究预算、浓厚的学术气氛、优良的师资以及顶尖的商学院、法学院、医学院和工学院,被誉为“公立的常青藤院校”。密歇根大学有3个分校,分别在安娜堡(Ann Arbor)、迪尔伯恩(Dearborn)和弗林特(Flint)。其中,安娜堡是主校区。在2010年《美国新闻与世界报道》杂志的全美大学排行榜上,密歇根大学位居

第27名。^[3]

1962年,密歇根大学设立学习和教学研究中心(Center for Research on Learning and Teaching),这是全美最早建立的高校教师发展机构。在近半个世纪的探索和发展过程中,密歇根大学学习和教学研究中心在高校教师发展方面积累了丰富的经验,形成了一套成熟的教师发展项目和运行模式,该中心已逐步成为美国高校教师发展实践和研究的领头羊。

一、学习和教学研究中心的机构设置与任务

学习和教学研究中心隶属教务长办公室(Provost's Office),由教务长领导。教师咨询委员会在指导学习和教学研究中心与学校其他部门、院系的联系中发挥着重要的作用。教师咨询委员会(Faculty Advisory Board)就中心开展的活动,如项目和研究重点、资源分配、资助项目设立等对中心

作者简介:徐延宇(1975-),男,湖南长沙人,云南大学高等教育研究院讲师,博士。

主任提出建议。在赖特(Wright)对高校教师发展校内组织机构模式划分中,^①密歇根大学的学习和教学研究中心组织形式属于典型的校园中心模式。^④该中心有22名专兼职人员,其中主任1人,项目管理人员12人,以上人员都是各学科的专家,一般都具有博士学位。此外,还有辅助人员9人,包括办公室秘书、财务管理员、项目协调员、主任助理以及项目助理。

学习和教学研究中心在使命陈述中开宗明义地指出,中心的使命是支持和改善密歇根大学的学习和教学。^⑤中心的工作人员要与教师、管理人员和研究生助教共同努力,在全校形成重视教学、尊重和鼓励学生个体发展的文化环境,促进形成每个学生都能取得学业成功的积极教育氛围。其具体任务体现在以下几个方面。

1. 教师和研究生发展服务,包括:为教师、系和学院的教学创新活动提供经费;在课程设计和评价方面提供咨询服务;为教师开设多元文化课程提供服务;设立关注学生多样性的教学项目;为教师和研究生助教提供个性化的教学咨询服务;组织全校教师及研究生的教学研讨班和培训;协助院系举办研讨班;促进形成有助于有效教学的环境。

2. 评估与评价,包括:协助教师和院系进行评估,如教学评价、教学技术评价、课程评价等;协助教师对学生进行学习评价等。

3. 教学技术服务,包括:对教师宣传和推广改善学习与教学的技术;提供有效运用教学技术的信息。

4. 研究和推广,包括:在密歇根大学开展如何促进学习和教学的研究,并形成相关成果;对全校教师、学术管理人员以及全美高等教育界宣传和推广研究成果。

5. 促进教师发展的合作,包括:与学校其他行政管理部门合作;为学习和教学研究中心的工作人员提供充满挑战、合作性、支持性的环境。

二、学习和教学研究中心开展的主要活动

密歇根大学学习和教学研究中心服务对象十

分广泛,开展的活动和项目非常丰富。由于该中心在高校教师发展领域中处于实践和研究的前沿地位,故中心也对校外和国外的专业人员提供大量服务。从中心提供的2005~2006学年、2006~2007学年的年度报告来看,中心每年提供校内服务都在15,000人次以上,对外提供服务也在3,000人次以上。^⑥可见,该中心对密歇根大学和其他高校的巨大影响力。该中心开展的主要活动有以下几种。

1. 学科为基础的个性化服务项目

学习和教学研究中心为校内各学院和研究单位提供以学科为基础的个性化服务,以促进学科教学的改善。服务的内容包括开设学科教学相关的研讨班、评价研究、学院范围内的研究生助教培训、为特定院系教师提供个人咨询以及对院长和系主任开展的教师发展咨询。该中心每年都重点为一到两个院系提供该项服务。如,2006~2007学年,该中心在科学、人文、艺术学院(LS&A)和工程学院的院长请求下,为两个学院的新教师提供第一个学期教学的学生期中反馈。工程学院通过与该中心的合作,在北校区(North Campus)设立了一个教学中心,招聘和培训研究生指导教师。除院系之外,学习和教学研究中心还与管理部门进行合作。2006~2007学年,该中心与拉克姆研究生院合作共同发起“准备未来教师”(Preparing Future Faculty)系列项目,包括举办为期5周的优秀研究生集中研讨班、全体研究生研讨会,以及设立邀请其他大学的教师指导该校研究生教学的项目。

2. 教师与研究生适应项目

教师与研究生适应包括三个部分:(1)新教师适应项目。学习和教学研究中心每年都组织全校性的新教师适应培训,其目的是帮助新教师迅速熟悉和适应密歇根大学的环境。新教师参加教学研讨,研讨主题有教学技术运用、教学研究、课堂冲突管理等。新教师还参加信息交流会,以了解密歇根大学50个办公室提供的各种服务信息。新教师还能获得校园卡,获得校内停车许可以及其他便利。(2)研究生助教教学适应项目。该中心设立全校研究生助教教学适应项目,其目的是提高研

① 赖特根据高校教师发展中心在院校组织结构中所处的地位和发挥的作用,将这些中心的运作模式分为四种模式:多校区合作项目模式(Multi-campus Cooperation Program)、校园中心模式(A Single Campus-wide Center)、特殊目的中心模式(the University with Special Purpose Center)、院系教师发展项目模式(Development Components of Other Academic Program)。

究生助教的教学水平。项目分为秋季和冬季两期,每年都有300多名研究生参加。参与项目的研究生助教先授课5分钟,然后由其他助教评价。通过这种微格教学和即时反馈,提高研究生的教学技能。新任研究生助教还要讨论自身在大学中的角色、向有经验的助教咨询、参加一系列的教学研讨班。(3)英语学院——学习与教学研究中心讨论会。该中心与英语学院联合举行的讨论会,参与者是在非英语国家完成本科、并申请在担任助教的研究生。研讨班和课程目的主要是帮助这些助教熟练掌握英语和教学策略,形成良好的文化意识等。

3. 教师和研究生助教项目

教师和研究生助教项目包括:(1)一系列全校性的研讨班。其目的是促进各个院系教师进行教学思想交流,提高教学技能,学习教学方法。2006~2007学年,学习和教学研究中心组织研讨班17次,共有1,260位教师和研究生参加。(2)教务长教学研讨班。该研讨班从1996年开始举办,每学年两次,目的是推进教师与教学管理人员之间进行教学问题的讨论与交流。(3)外籍教师晚宴。该中心每学年都举行外籍教师晚宴,副教务长办公室提供经费,为全校100多名外籍教师提供教学交流机会。(4)研究生助教项目。这是学习和教学研究中心与研究生院联合设立的研究生助教项目。

4. 个人教学咨询

学习和教学研究中心为教师、研究生和管理人员提供咨询服务。咨询分为两种:一种是“简短咨询”(Brief Consultation),主要为咨询对象提供教学相关资源的信息和建议;一种是“深度咨询”(Intensive Consultation),咨询内容包括课程设计、教学方法创新、学生评教结果解释等深入具体的教学问题。此外,该中心还为那些希望了解学生的评价并改善教学的教师和研究生助教收集学生的反馈意见。该中心的咨询师通过观察课堂教学,了解学生的意见,随后与教师共同探讨改进教学的方法。这种学生反馈对提高跨学期的大课程教学质量尤为有效。

5. 资助

学习和教学研究中心设立了8个资助金项目来帮助教师改善教学。资助项目提供的经费从500美元到15,000美元不等,2006~2007学年该中心共提供经费325,000美元,有96位教师获得资助。教

务长办公室和学术副校长提供经费的项目有3个:讲师专业发展基金、吉尔伯特惠特克阶段一和阶段二基金。该中心提供经费的项目有5个:教师发展基金、多媒体教学资助、教学发展基金、教学技术资助以及大班授课资助。该中心的工作人员还帮助指导教师完成项目。

6. 教学技术服务

学习和教学研究中心帮助教师个人和院系进行教学技术的探索、运用和评价。该中心每年与图书馆、信息技术服务中心、多媒体学习资源中心、杜德斯达中心(Duderstadt Center)、科学学习中心等多个校内部门联合召开“丰富学术会议”(Enriching Scholarship Conference)。为期1周的会议包括讨论会、开放参观、教学技术运用演示等,讨论会由该中心组织,讨论主题涉及网络模块与在线课程、教学团队建设、利用网络为学生建立研究日志和档案、课堂评价、“无纸化”课堂教学等内容。该中心还定期与杜德斯达中心联合开设教学技术讲习班,讲习班为期5天,包括个人咨询、实践能力培训和“研究会”,以提高教师的教学水平。

7. 评价与研究

学习和教学研究中心为各院系提供课程改革评价、专业评价。该中心的评估专家和教学咨询师为教师个人提供教学评价服务,2006~2007学年,该中心对15个学院进行了课程和教学改革效果评价。教师申请来自校外经费的教学资助时,该中心也帮助他们做好申请材料。

促进教师教学发展需要开展各种活动和培训,同时也需要对教学相关问题进行研究。学习和教学研究中心与院系合作,研究解决影响本科教育质量的问题。如2006~2007学年,该中心与工程学院联合开展“不同类型教学咨询对教师教学的影响”的研究项目,确定了教学咨询的基本要求,取得了良好的效果。该中心的专业人员也进行独立研究,参加高校教师发展专业会议,担任学术刊物的编辑和评审,参与全国性高等教育专业学术组织的活动等。

8. 其他服务项目

除以上开展的常规活动之外,学习和教学研究中心为适应学校和教师需要的变化,每年都提供新的服务。如在2005~2006学年,该中心在福特基金会(Ford Foundation)、卡内基协会(Carnegie Corporation)、陶氏化学公司(Dow Chemical Company)、费希尔国际科学公司(Fisher Scientific Inter-

national Inc.)的联合资助下,组织举办了有中国知名大学校长和教育部官员参加的论坛,讨论世界一流研究性大学的特点。2005~2006学年,该中心设立的戏剧项目(Theatre Program)获得美国退休教师基金会(TICC-CREF)的赫兹伯格认证优秀奖。^①戏剧项目演出学校和课堂中有关教学的剧目,引导观众(教师、学生和管理人员)进行反思。目前,中心编排出了18个短剧,主题涉及教学法、终身教职、教师辅导、多元化观念等。戏剧将教育教学中的事件搬到舞台上演出,引发了人们对教育和教学的思考。这一创新做法吸引了社会的广泛关注。

三、启示

密西根大学学习与教学研究中心作为美国高校最早设立的高校教师发展中心,在促进教师发展方面取得了巨大的成就,形成了鲜明的特色,在美国高等教育界影响巨大。该中心通过每年设立的各种项目和提供的完善服务,有效地满足了学校和教师的需要,为改善教学发挥了重要作用,成为密歇根大学的重要服务机构。美国其他院校的教师发展组织纷纷到该中心参观访问,咨询和学习其先进经验。2006~2007学年,该中心为116所院校、15个协会和8个其他组织提供服务3,337人次,有1,143名校外人员参加了该中心组织的讨论会等其他校园活动;中心网页点击达到300万次,其中美国其他高校点击访问达到39%,国外点击访问达到14%。^②特别是戏剧项目,在美国高等教育界引起了极大的反响。该中心也受到了国外高校的关注,仅2006~2007学年我国先后就有中南大学、人民大学、山东大学、上海交大、四川大学、天津大学、清华大学等先后到该中心参观学习。同时,校内外很多教师和管理人员通过访问中心网址,了解中心开展活动的信息,学习其运作模式。

通过以上分析,结合我国高校的实际,可以发现密歇根大学学习和教学研究中心的几点经验值得我们思考和学习。

1. 为高校教师发展组织配备充足的专业人

员,是实现通过教师发展来改善教学的前提

密歇根大学学习与教学研究中心人员配备齐全,为中心的完善服务提供了基础和条件。美国高校中的教师发展机构规模一般为5~6人,而密歇根大学学习与教学研究中心配备了22人,其中大多数都有较长的教学工作年限,在高校教师发展专业领域有各自的专长。中心主任库克(Constance E.Cook)曾担任校长助理,供职美国教育部,具有很强的领导能力。机构和人员是推动高校教师发展的基本条件。我国高校实施教师发展(培训)的部门一般都是在人事处或者教务处下的科室,专业人员少,在开展教师发展活动中存在组织机构薄弱的问题。适当充实教师发展专业人员、提高其专业水平是推动我国高校教师发展的第一步。

2. 为教师提供丰富、全面的项目和服务是高校教师发展活动取得成功的关键

密歇根大学学习和教学研究中心开展的项目覆盖学校的所有学院,提供的服务涵盖各个职业阶段和年龄阶段的教师。其中,既有独立开展的项目,也有与院系和部门联合的项目;既有教师集体参与的研讨等活动,也有个别化的咨询指导。该中心为促进教师改善教学运用的方法也很丰富,除运用传统的咨询、研讨班、短训班等手段之外,还创新发展了戏剧方法。该中心提供的资助项目多,经费较为充足,为教师改进教学提供了条件。我国高校中教师发展项目一般集中在岗前培训、课件制作培训等,方法较单一,针对性不强,特别是为教师个人提供的个性化服务很少。^③

3. 教师发展校内组织要重视与各方面的联系,获得各方的支持

高校教师发展机构有自身重要的功能,但同时也需要其他各方的资源和支持才能运行。密歇根大学学习和教学研究中心正是因为与其他组织和个人建立了良好的关系,才保障了它能有效地实现既定目标。首先,要重视和满足教师的发展需要,吸引教师参与中心的项目和服务。要改善教学,吸引教师参与教学发展活动是基础。密歇根大学学习和教育研究中心经常对教师进行需求调查,了解教师在教学过程中遇到的问题和困难,调

^① 赫兹伯格奖(Hesburgh Award Certificate of Excellence)是美国退休教师基金会为提高美国高校本科教学质量设立的,奖励为此做出优秀成绩的高校教师发展项目。奖项以圣母大学前校长、美国退休教师基金会监管理事会理事赫兹伯格之名(Theodore M. Hesburgh, C.S.C.)命名,是美国高校教师发展领域主要的全国性奖项。

整项目以吸引教师参与,保障项目和服务与教师教学实践紧密联系。其次,该中心重视将任务与学校的发展相联系。中心通过各种卓有成效的活动有效地改善了本科教学,积极回应了社会对高校特别是公立高校加强教学的要求,为学校赢得了良好的声誉。同时,中心的工作也得到学校领导层的认可和大力支持,为改善教学营造了良好的组织环境。再次,重视与学院和其他部门的合作。学院是教学的第一线,要改善教学必须使院系重视教学工作。密歇根大学学习和教学研究中心成功地与院系合作,使院系认识到教学的重要性和存在的问题。中心还与研究生院、信息技术服务中心、图书馆等多个教学相关的部门联合,共同推出了一系列活动和项目。中心通过合作,促进了各部门的参与,形成了重视教学的校园文化,凝聚了改善教学的合力。最后,与其他高校教师发展组织和协会联系广泛。密歇根大学学习和教学研究中心与其他高校教师发展组织有密切的交流,中心的专业人员也是高等教育专业与教师发展组织、美国高等教育协会、卡内基教学促进基金会等多个全国性高等教育组织的成员。学习和借鉴其他学校的经验有助于改进教师发展的项目和活动。同时,密歇根大学学习和教学研究中心通过为校外人员提供咨询等服务活动,特别是戏剧项目在其他院校的演出,扩大了中心的影响,提高了大学和中心的声誉。

相对而言,我国高校教师发展的校内机构一般都是独立的行政部门,设立培训项目、开展培训活动多数来自上级教育主管部门的要求,活动的内容和形式较少考虑本校教师的实际需要。实施

培训时,一般以职能部门的身份对院系下达任务指标,与其他部门联系和合作较少,难以激发院系支持和参与的积极性,也不利于形成合力。在开展教师培训过程中,教师培训机构应注重以学校改革发展目标为指导,以教师需求为基础,与院系和相关部门广泛合作,取得它们的认可和支持,从而形成重视教学的组织氛围,这是提高教师发展效果的基本途径。

参考文献:

- [1] 有本章.教师发展(FD)的课题——日本的视角[J].复旦教育论坛,2006,(6):5~11.
- [2] Mary Deane Sorcinelli, Ann E. Austin, Pamela L. Eddy, etc. *Creating the Future of Faculty Development: Learning from the Past, Understanding the Present*, Bolton: Anker Publishing Company, 2005.35.
- [3] USNews.com: America's Best Colleges 2010. [EB/OL].http://colleges.usnews.rankingsandreviews.com/usnews/college/rankings/brief/t1natudoc_brief.php.2010-11-23.
- [4] Mission Statement. [EB/OL].<http://www.crlt.umich.edu/abo utcrlt/mission.html>.2008-09-12.
- [5] Delivee, L. Wright. Program Types and Prototypes. In Kay Herr Gillespie, Linda R. Hilsen, Emily C. Wadsworth. *A Guide to Faculty Development: Practical Advice, Examples, and Resources*, Bolton: Anker Publishing Company, 2001. 24~34.
- [6] About CRLT . [EB/OL].<http://www.crlt.umich.edu/aboutcrlt/ abocrlt.html>. 2007-10-16.2008-09-12.
- [7] CRLT Annual Report:2007. [EB/OL].<http:// www.crlt.umich.edu/aboutcrlt/AnnualReport 07.pdf>.2008-09-12.
- [8] 华东地区高校教师培训专题研究课题组.华东地区高校教师培训现状调查[J].教师教育研究,2005,(2): 33~37.

Analysis of Faculty Development in America ——Base on the Case Study of CRLT in University of Michigan

XU Yan-yu

Abstract American university and college have practiced faculty development for a long time and have gained much knowledge and experience as it responses to the call for undergraduate education quality. The study is based on the analysis of Center for Researching on Teaching and Learning (CRLT) in University of Michigan. The study attempts to find some enlightenment for Chinese higher education institute.

Key words faculty development; instruction

本文责编:晓 洁