

美国公立大学教师专业发展机制研究 :以 密歇根大学为例

贺美玲 李晓波

(江苏大学 教师教育学院 江苏 镇江 212013)

[摘要] 美国公立大学在促进教师专业发展方面有很多值得我们借鉴的经验。密歇根大学作为美国知名的公立大学之一,在教师专业发展设计、教师专业发展平台、教师专业发展支持系统、教师专业发展评价方面都有自己的独到之处,其制定和建立完备的措施及保障体系,根本目的是促进教师得到最大程度的专业化发展。

[关键词] 美国公立大学 教师专业发展 密歇根大学

[中图分类号] G645.2.712 [文献标识码] A [文章编号] 1006-7469(2015)01-0109-09

密歇根大学第13届校长玛丽·苏·柯曼说:衡量一所大学是否卓越,最重要的是有一支优秀的教师队伍,他们就像是大学的“心脏”。^[1]作为世界教育强国,美国很多高校已经建立起系统的教师专业发展制度和体系,其积累的丰富的实践经验为我国进行教师专业化改革提供了重要的启示和引导。作为美国知名公立大学之一的密歇根大学,从教师专业发展设计、教师专业发展平台、教师专业发展支持系统以及教师专业发展评价四个方面形成了促进教师专业发展的完备措施与保障体系。

一、教师专业发展设计

教师专业发展是实现教师由初任教师到终身教授蜕变的基本手段。从教师的选拔开始,密歇根就采取严格的、与学校发展理念吻合的标准来考察候选教师,而教师的晋升和任期长短都要取决于教师工作期间的表现。密歇根大学鼓励教师通过专业发展达到晋升和延长任期的目的。

(一)教师的委任

教学、研究和服务是高等教育的三大职责,也是密歇根大学在委任教师时用来考

[基金项目] 教育部人文社会科学研究规划青年基金课题 中美高校教师专业发展机制比较研究(项目批准号:14YJC880042)。

[作者简介] 贺美玲(1990-),女,山东临沂人,江苏大学教师教育学院硕士生;李晓波(1959-),男,江苏宜兴人,江苏大学教师教育学院教授。

察教师的三大主要标准。

1.教学是密歇根大学教师委任和晋升的必备资格。无论是在本科或研究生阶段,经验、知识和技能的演示、激发学生青春与兴趣的能力、合作能力以及教学热情等,都是聘任或晋升教师考核的重要方面。将教师角色定位于学生学习的指导者和学生生活中朋友的身份,以及向内外部部门发起并改进教育方法的责任超出了教室限制,成为学生融入大学及社会的重要推动力量。

2.研究是学校所有成员必须具备的学术能力。主要通过发表论文和其他创造性工作的质量、知识爱好范围与种类、以学术方法培养研究生和专业学生的成功以及在专业协会和专业期刊中的参与度和领导力进行评估。

3.服务是指教师可以从事除教学和科研领域之外的其他活动。由公共行为建立并受到公共税收资助的公立大学,是一项公益事业,大学教师为社会和公民责任服务是美国公立大学的最重要特点。^[2]包括参与委员会的工作和其他管理任务、咨询、实践工作以及特别培训计划,向学校、工厂、地方、州和国家机构以及广大公众提供额外服务等。

(二)教师的晋升

教师的继续聘用、晋升以及待遇的提高,主要取决于教师是否有着卓越的表现。这种表现往往需要参考负责部门和学院对每名候选人的全程跟踪记录。为了保证晋升的成功,候选教师必须显示在其活动中的至少一个阶段所做出的重大贡献以及所拥有的卓越能力。通常,晋升的要求主要是基于学校常规流程,但一个教师的自我要求也可以使各部门提早开展关于晋升的考评。在教学型教师晋升轨道中,提拔活动由副总校长根据系主任、院长、执行委员会的意见批准;研究型教授轨道的个体提拔活动也需要教务长和负责学术事务的执行副校长(安娜堡校区)的批准。同行评议也是各用人单位在进行续聘、晋升以及待遇提高过程中的重要依据。除了参照由教务长和副校长办公室联合制定的全校性的教师晋升指引,不同学院可针对自身特色有所调整,来使晋升活动多元化、动态化。美国高校教师终身教职制度和“非升即走”制度,为教师专业发展带来压力的同时,也起到推动作用。

(三)任期

任期的稳定性是教育质量的重要保障,美国教师联合会以立法形式确保每所公立大学要有至少75%的课程由任期内教师或终身教授授课。^[3]密歇根大学将教师任期的授予看作学术自由的保证,也代表了大学和社会资源的巨大投资。接受这项投资的教师需要经过严格的审查来使他们的学术、科研、教学和服务符合最高标准以满足大学的需要。首先,任期授予的主要原则包括:卓越的教学表现、任期内权利和义务的良好履行、对学术自由的保护、教师权威(只能由校董会根据对应学院的院长、教务长及负责学术事务的执行副校长、迪尔伯恩和弗林特分校校长的推荐)。其次,试用期间,非终身制教师教学的最高试用期(即任期时钟)在一名教师从任职到获得终身制教师职位或申请终身职位被拒绝的年度期限)是以“全职”教师或更高级别身

份为大学服务十年。但在实际中,大多数学校和学院在试用期的第六或第七年审查教师的任期。试用期后,终身职位可被授予经过层层筛选的卓越教师,其专业成绩表明他们将继续以优异的成绩服务于学校、学生及社会。值得注意的是,密歇根大学对于任期的考察是趋于人性化的,当试用期间遇到生育、照顾抚养人或病假时,将暂停对候选者任期的考察或者将任期的考察提前或延迟。

二、教师专业发展平台

教师由随意化、经验化到专业化是教育发展的必然要求,也是教师实现自身价值最大化的必经过程。教师专业发展平台的搭建则为教师专业发展提供了有力支撑,不仅在教学与研究方面拥有各种政策、资金、项目的支持,密歇根大学更为促进教师专业发展专门设立教学和学习中心(CRLT),提供丰富的课程、研讨会等资源。

(一)教学与研究支持

为了便利教师的教学和研究,密歇根大学主要从政策法规、资金、资源和项目等方面为其提供支持与支撑。这种支持是全方位的,包括政府部门、学校和学院、金融部门、科研办公室和主管研究的副校长办公室从多个层面对从事研究、科研和其他创造性工作的教师提供支持。指导教学和研究的规范、政策和法规主要体现在密歇根大学的全面合规计划(U-M's Comprehensive Compliance Program),其目标是从制度角度绘制密歇根大学的合规义务以及相关活动的立法和监管,以便于合理配置各部门的权责,并帮助解决现存于高校教师管理方面的问题。这一全面的合规计划包括学校内部教师的权利和义务的维护(资助研究)、大学以外的咨询/工作、跨学科活动与交流、教学和研究过程中的开放性以及其他方面的政策。支持学问、研究和其他创造性活动的资源主要来自密歇根大学的内部资金、外部来源资金、寻求合作者的资金和其他资源。密歇根大学还设立专门的学术人力资源部(Academic Human Resources)为教学和研究人员、研究生导师、研究生研究助理、研究生工作助理等提供管理及相关的项目、政策和程序服务。

(二)教师专业发展资源

为了最大程度地促进教师专业化发展,密歇根大学提供了丰富的资源保障。一方面,CRLT作为校园中心模式的典型代表,是为满足该校教师发展需求、改善该校教学质量而设立项目、提供服务。^[4]它拥有专业的领导和专职化的培训教师,在教学和研究过程中产生疑难和困惑的教师可以向CRLT的专业人员寻求咨询。基本上所有咨询都是由教师个人主动要求的。^[5]另一方面,密歇根大学在校园内部设有多处学习社区(住宅学习社区和非住宅学习社区)除了提供多种多样的学业活动、教师与学生互动交流的环境和机会,丰富的网络学习资源也是教师实现自身专业化发展的重要途径。所有教师都可以通过网站了解密歇根大学的相关课程、地方性教育资源、国际学术会议与研究热点以及领域内著名学者的最新进展等。为了促进教师的国际化发展

以及履行教师服务社会的公共义务,密歇根大学专门制定了允许教师在学校外进行有偿教学、咨询及其他专业活动的相关政策,在与联邦政府或者其他高校的合作项目中也鼓励教师积极参与,但前提条件是必须认真履行其在学校所应负的所有义务。

三、教师专业发展支持系统

密歇根大学的教师专业发展支持系统主要是为实现教师专业化发展而建立的保障机制。自由开放的校园文化环境旨在创造浓厚的学术文化气息,形成适于教师专业发展、利于教师全身心投入的工作场所。各项福利制度不仅保障了密歇根大学教师个人的权益,也维护了其所在家庭的稳定生活状态。教师专业发展项目是教师提高专业化水平的有力武器,能在项目的探索中完善自身。

(一)自由、平等、开放的校园文化氛围

根据《高等教育年鉴》,密歇根大学被认为是美国最好的大学工作场所之一,致力于创造一个使全体教师能够全身心投入工作的美好环境,使密歇根发展为全美顶尖的公立大学,使全体教师为成为密歇根大学的一员而自豪。1990年6月18日,参议院会议在加入大学社区的基本准则中规定,密歇根大学是一个致力于学习的组织,组织成员共同进步、坚持并通过学习、教学、艺术表达、研究和奖学金传递知识;所有进入密歇根大学的人都将获得重要的权利和特权,拥有平等的自由表达、自由探究、学术上诚实、尊重其他人的权利和尊严的责任;每个人都理应获得权利法案规定的公民权利,因为知识研究的最根本目的是使大学履行思想和表达自由的义务。^[6]此外,言论自由是高校学术使命的核心。密歇根大学鼓励开放的、充满活力的讨论,并尽量维持自由交换思想和观点的环境。合理的批判在发现真理的过程中扮演着重要的作用,学术自由,包括表达不受欢迎的观点,是各地大学都应保持的珍贵传统。

(二)全面、系统的大学福利制度

密歇根大学福利制度的对象为密歇根大学的所有成员,除了充满目的和机会的职业生涯规划外,密歇根大学提供了一个全面的福利套餐,包括慷慨的休假、贡献与退休金相匹配的退休计划、多种综合医疗保险(牙齿、视力等)、人寿保险、配偶和子女保险、长远的残疾保障制度以及其他利于保持心态安宁的措施。从入职第一天开始,密歇根大学的教师就开始享受上述的福利套餐。在为密歇根大学提供服务伊始,旅游意外保险也属于每一位教师可享有的福利之一。在领取第一个月工资后,基本退休储蓄计划和补充退休账户供款也将自动开始。此外,密歇根大学专门设有工作/生活平衡中心(Work/life Balance Center),这是利用社区学习资源和工具来促进教职员工的工作和生活平衡的起点。在生活方面,密歇根大学为其成员提供多种资源和项目的指导帮助,包括育儿和哺乳信息、照顾孩子、照料老人、灵活的工作安排、密歇根家庭助手、教育项目与年度工作、美化生活会议等。如密歇根大学家庭助手(U-M Family Helpers)向符合条件的退休人员提供抚养孩子、庭院工作、家政、遛狗、看房子

等信息。

(三)教师和研究生助教项目

强调教师在整个职业生涯阶段需要成长和发展的教师专业发展项目的快速增加是以一种更系统的方式促进教育发展的最好证明。^[7]密歇根大学教师和研究生助教在改进教学和研究方面的很多项目及资金是由CRLT提供的,包括教学发展基金、讲师专业发展基金、教师发展基金、学生学习调查基金、课程国际化基金以及吉尔伯特·惠特克基金等,获得资助的教师最低将得到500美元,最高则达到10 000美元。这些资助项目都由教师同行评审。补助项目不是为了给教师提供工资补贴,目的是通过对教师专业发展提供资助来支持教师在密歇根大学的教学活动,进而鼓励其创新性教学与科研。这也提供了一种使教师提高自身专业主题熟知的方式,促使教师教学方法的进步或者帮助教师开发、组织和传播课程内容,为教师学术领域的发展或创新性的教学与学习活动的实施提供帮助,为教师提供一个分享他或她的研究成果的更广泛的途径。CRLT每年都会组织一系列的学术研讨会(约30~40次),为教师(尤其是新教师和研究生助教)在教学设计和策略上提供指引,既能加深对学生的了解,又能提供学习资源并促进同事社区的发展。此外,密歇根大学每年举行两次的教务研讨会,针对教学和学习中的问题进行生动的和实质性的对话,为教师跨学科发展提供了平台。

四、教师专业发展评价

评价与反馈是帮助教师在专业化成长过程中发现自身的缺陷与不足,并进行改正的辅助工具。除了CRLT对教师的教学进行评估和学生的期中反馈意见,通过对教师专业发展资源、教育资助项目以及课程的评估,发现实施中存在的问题,力求更好地服务于教师专业发展。当然,教师专业发展评价也对在教学和研究方面有突出表现的教师给予奖励。

(一)教学评估与期中学生反馈

教学评估可以帮助教师提高课堂表现并提供有关续聘、晋升、任期、薪酬和奖励的重要信息,也是帮助学生选课的重要依据。所有学校和学院都通过教学评价工具来实现这些目标。CRLT可以提供关于教学评估的多种方法,包括教学组合和同行审查,也协助个别教师解释学生对他们的评鉴报告。除此之外,教师的教学评估也来自学生的期中反馈。教师可以安排CRLT顾问参观他们的一个班级,并收集学生的反馈意见。小团体法(Small Group Method)是经常采用的收集学生中期反馈的方法,即利用学生团体(4~5人)讨论课程的优势和变化、教师的教学特点以及对课程设计和规划提出建议。值得注意的是,这项活动是完全保密的。之后,教学评估结果与期中学生的反馈将完全提供给任课教师,以便于后期教学和研究策略的调整。对于存在较大问题的教师,CRLT将会给予指导性帮助。对于学生来说,教师教学行为的适当调整

可以激励学生、促进学习,并且在表达自己意愿的过程中,学生也体会到教师对自己意愿的尊重。

(二)教师资源、教育资助和课程改进的评估服务

CRLT与教师、研究生导师(GSIS)以及学术管理员协同工作,以促进重视和奖励教学、尊重和支持学生的个别差异、鼓励促进不同的学生学习和发展的教学文化。其评估工作主要包括教师课程的规划、实施以及在课程和教学创新领域教育补助金的评估。CRLT工作人员与教师所在院系或学校/学院团体合作,检讨其目前的课程,开发新的课程产品并评价课程改革的结果。并且,CRLT维护对教学和学习有益的网站资源,包括教学大纲和课程规划、多元文化的教学、分级的问题以及学术诚信。帮助所有的学生和教师创造包容性的学习环境是CRLT的使命核心。CRLT的教学顾问对教师一对一,并与有关部门和院校合作,帮助他们关注多元化的学生群体的学习需求,为课程注入新的内容。此外,CRLT还提供多元文化服务,包括个人咨询、校园活动和定制工作坊、课程修订的讨论、打印和Web资源等。所有这些都表明,密歇根大学通过CRLT的设立来为教师教学的进步与提高提供平台,协助教师和院系进行评估,也协助教师更好地了解学生。

(三)评价基础上的教师奖励

密歇根大学所有奖项的设置都是基于对教师在教学和科研领域成就的肯定,以及教师对密歇根大学所有的付出和贡献。密歇根大学素有重视和尊重教学的传统,教学表现是校园内很多奖项的评价依据,例如,教务教学创新奖、杰出教授成就奖、学院表彰奖、优秀研究生导师奖、学生选择教学奖等,每一奖项都有不低于1000美元的奖励。对研究型教师的奖励主要有研究教师奖、研究教授成就奖、研究教师荣誉奖、学校和院系奖等,在肯定优秀表现的同时也给予教师一定的鼓舞,根本目的是在密歇根创造卓越的学术研究环境。更为重要的是,教师奖项的设立是全方位、多层次的,除了全校范围的教师奖励外,各个学院也有自己的奖励标准,而且来自学校外部(如微软研究院)的奖励和激励项目也能极大地鼓励教师专业化发展。对教学型和研究型教师实施分开奖励,既保证了部分教师的教学或科研优势,也能最大程度上促进教师个人价值的最大展现,体现出密歇根大学在重视研究的同时也将教学摆在至关重要的位置。

五、经验总结与启示

以美国公立大学最具代表性的密歇根大学为管,窥视美国公立大学的高校教师专业发展机制,其系统化、科学化的机制设计以及完善的保障措施与激励政策极大地促进了教师成长与学校进步,并且它的模式也被世界上越来越多的国家和地区模仿和借鉴。

(一)将教学置于优先发展的地位

美国各公立大学将人才培养作为高校的基础和使命,社会各界也都对高校的教育质量倍加关注。由于教学是对学生影响最为直接的途径,而作为教学主体的教师对教育质量的影响至关重要,所以美国公立大学专业发展的特点之一是为了提高人才培养质量而关注教学和教师发展。促进教师发展的直接目的是为了教学质量的提高,教学的发展也是推动教师个人潜能和价值实现的重要方面。高校为促进教师专业发展,不仅从制度上给予保障,并注重将促进教学内化为一种大学文化,不需外在法规条文的规定,已然成为一种学校和教师个人的自觉行为。

1.美国各高校是促进教师专业发展的主导者,是各种教学和研究项目、资源(线上资源+线下资源模式^[8])、经费的提供者。学校内部各学院和部门分工明确,相互配合,致力于促进教师教学与科研水平的提高,促进教师专业化水平的提高以及个人教育价值的实现。尤其对青年教师来说,从初入职场阶段的新手教师到成为一名成熟、优秀的教学型或研究型教师,高校的教师专业发展机制发挥着举足轻重的作用。在这一过程中,教师将对学校产生认同感与归属感,学校充分尊重教师、赋予教师教学和研究的空间,其学术自由精神也将感染每一位教师。

2.美国高校对教师权利的保护和尊重及其人性化的保障机制,尤其是整套的福利制度很好地协调了教师与家庭、工作与生活的关系,使教师免除后顾之忧专心工作;学习社区和资源共享中心的建立提供了一个教师与学生相互交流与合作的平台,为学术文化氛围的建构打下了坚实的基础。

(二)以专业机构推动教师专业发展

机构和人员是推动高校教师发展的基本条件。^[9]在美国最早设立促进教师专业发展的专门机构的密歇根大学,将CRLT的宗旨定为服务,主要负责为密歇根大学的教师提供教学支持。^[10]服务对象涵盖各个学院的各职业阶段和年龄阶段的教师,专业化的机构服务人员为教师教学活动的进行与改进提供专业化的服务、咨询和项目的帮助,主要通过教学评估和教学学术研究促进教师教学发展。^[11]由于不同学校的规模、类型、学生构成、学校培养目标的不同,每个学校都有反映学校自身特色的教师队伍、教师培训方法等,教师专业发展呈现特色化。如CRLT特色化的教师发展方法——教学剧场(The CRLT Players Theatre Program),是通过互动短剧、传统剧目和启发性短剧的方式向观众呈现大学教师教学、工作和学术生活的各种情景,注重演出之后观众参与互动、思考和讨论的方法。^[12]专业机构通常以项目促进教师专业发展,而各类项目在一定程度上充当了高校的激励机制,这为教师专业化发展提供了动力和支撑,是教师促进自身专业化发展的目标。教师和研究生助教项目、教学型和研究型教师的评价奖励以及教师职称的晋升都对教师起着巨大的吸引作用,这种激励机制也是对教师在专业发展道路上所获得成果的肯定。尤其是在各种项目和各类研讨会中,教师可以进行思想交流以及促进新思想产生,极大地满足了教师专业发展的需求。

(三)评估是高校教师专业发展的保障

对比中国,美国公立大学教师专业发展评估的不同在于将评估作为一种促进教

学与研究改进的手段,具有以评估促改的特点,而非评价教师优劣的标准。评估具有常规性和日常性,区别于阶段性考评,而且评估的发起具有很大的自主性,多是由教师本人发起,进而寻求教师专业发展专业机构的帮助。如密歇根大学的教师对自己的教学不满时,请求CRLT的专业人员对自己的课程听课、评估、提出意见以进行改进,院长或系主任认为本学院的课程体系存在问题时,也会采用同样的方式。教师专业发展评估的唯一使命是改善教师的教学工作和学生的学习效果,这一出发点也从根本上保证了教师和教学单位寻求教学评估的主动性。^[13]

但是,美国公立大学的教师专业发展仍有不足之处,如CRLT的补助项目只是提供给安娜堡校区的教师,其他教师则缺失了很多可以获得教师专业发展的机会,密歇根大学可以自行决定修改或终止任何个人的收受利益,包括提供给在职职工、退休人员及其家属的有关福利,这将对某些教师产生不公正待遇。因而在探寻美国公立大学教师专业发展机制的过程中要正视其不足,在学习借鉴中要有所针对并关注适切性。

[参考文献]

- [1] 高靓. 美国密歇根大学校长: 规模与质量兼顾的秘诀[N]. 中国教育报, 2010-08-10.
- [2] [美]詹姆斯·杜德斯达,弗瑞斯·沃马克. 美国公立大学的未来[M]. 北京: 北京大学出版社, 2006: 5-6.
- [3] Finder A.. Decline of the tenure track raises concerns[N]. New York Times, 2007-11-20.
- [4] 赵慧君. 美国高校教师发展: 多维的演进[J]. 高等教育研究学报, 2013 (3): 45-48.
- [5] 张宝辉, 孙继祖. 大学教师教学发展中心建设的历程和经验——访美国密歇根大学学习与教学研究中心(CRLT)主任康斯坦斯·库克教授和助理主任朱尔平博士[J]. 中国大学教学, 2013, (12): 87-89.
- [6] University of Michigan. Handbook, Faculty[EB/OL]. <http://www.provost.umich.edu/faculty/handbook/1/index.html>.
- [7] Kay J. Gillespie, Douglas L. Robertson. A guide to faculty development[M]. San Francisco: John Wiley & Sons, 2010: 7.
- [8] 陆道坤. 斯坦福大学教师专业发展研究[J]. 中国高教研究, 2014 (3): 48-53.
- [9] 徐延宇. 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例[J]. 比较教育研究, 2011 (11): 81-84.
- [10] Cook C E, Wright M C, Hollenshead C S.. More than a research university: The importance of teaching at the University of Michigan[J]. Occasional Paper, 2000 (14): 1-5.
- [11] 吴薇, 赵莉. 美国公私立大学教师发展特点比较——以哈佛大学和密歇根大学为例[J]. 高教发展与评估, 2013 (4): 95-102.
- [12] 王立, 张玥. 利用教学模拟情景剧促进大学教师发展——密歇根大学教学模拟情景剧项目介绍[J]. 高教发展与评估, 2012 (3): 77-81.
- [13] 乔建永. 美国密西根大学教学评估工作的启示[J]. 中国大学教学, 2013 (5): 11-13.

Faculty Development Mechanism of American Public Universities : Taking University of Michigan as an Example

HE Meiling ,LI Xiaobo

(School of Teacher Education ,Jiangsu University Zhenjiang 212013 ,China)

Abstract : Lots of experience can be learnt from American public universities in the promotion of teachers' professional development. As one of America's leading public universities ,many measures of Michigan play a vital role in the United States or even in the whole world. No matter in the aspects of teachers' professional development design ,teachers' professional development platform ,teachers' professional development support system or teachers' professional development evaluation ,Michigan has comprehensive measures and security system ,whose fundamental purpose is to promote the greatest degree of teachers' professional development.

Key Words : American public universities ;professional development of teachers ;University of Michigan

[责任编辑 刘 怡]

—————
(上接第27页)

Why Educational Reform Policies are Blocked Take Brown v. Board of Education as an Example

ZHU He

(East China Normal University School of Preschool and Special Education ,Shanghai 200062)

Abstract :Because of many reasons ,the educational reform policies may meet with all kinds of obstacles during implication. Among them ,two important reasons are the subject's guidance to the policy ,and the attitude of the object to the implication of the policy. The execution of Brown Decision profoundly reflected the two reasons' impede to the integration policy. So in order to reduce the resistance when executing educational reform policy ,we not only need to consider the custom in history and culture ,highlight its popularity ,eliminate ordinary people's misunderstanding and prejudice ,but also need to urge the local leaders recognize and implement the relevant policies.

Key Words :educational policy ;The Brown Decision ;American education

[责任编辑 立 茹]