

美国大学教师发展模式及其对我国的启示

涂文记

(厦门大学教育研究院, 福建 厦门 361005)

[摘要] 美国高校教育信息化组织结合美国各高校现行优秀教师发展案例, 提出了包含三个阶段的“大学教师发展五年计划”, 第一阶段为博士研究生提供大学教师资格证培训, 第二阶段是新教师入职培训, 第三阶段是教师督导和反向辅导。每个阶段有不同的大学教师发展项目, 成功的大学教师发展项目具备十大因素, 同时应该注意五大问题。美国高校教育信息化组织对这些大学教师发展项目的总结具有前瞻性、整合性、实用性和实践性的特点, 可为我国大学教师发展项目提供借鉴。

[关键词] 大学教师发展; 21 世纪; 美国

[中图分类号] G 650

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6493 (2011) 02-0029-04

一 导 言

自 1965 年威尔伯特在密歇根大学创立第一个教师与教学发展中心起, 美国对大学教师发展的研究逐步深入。进入 21 世纪, 随着信息和通讯技术的发展, 利用新技术促进大学教学创新成为美国大学教师发展的重点内容。美国高校教育信息化专业组织 (EDUCAUSE) 通过对美国高校现状调查发现: 美国大学中约一半的教室有数字投影仪, 学生能够熟练地使用各种网络工具获取信息, 许多教师使用网络在线系统与学生交流, 学校图书馆为师生提供校外端口, 大多数师生家里有宽带上网设备和移动电话, 很多学院为师生建立电子邮箱账号并作为主要交流工具, 大部分校园都有无线网络。

基于这样的变化, 美国高校教育信息化专业组织提出应对教学环境变化挑战的措施之一就是“鼓励教师利用信息技术在教学中创新”^[1]。如何让大学教师更好地利用信息技术改善大学的课堂教学? 答案是让大学教师学习信息技术并将其运用到日常教学中。据调查显示, 60.6% 的博士研究生聘请博士研究生技术助理 (Student Technology Assistants) 帮助大学教师学习新技术的使用, 但副学士级学院 (Associated College) 则只有 16.7%^[2]。

为了更好地促进大学教师发展, 改善大学课堂教学质量, 提高教师的教学学术能力, 美国高校教育信息化组织结合美国各高校现行优秀教师发展案例, 提出了包含三个阶段的“大学教师发展五年计划”^[3], 下面将对“大学教师五年计划”进行详细的介绍, 以期为我国大学教师发展提升借鉴。

二 大学教师发展五年计划

美国高校教育信息化组织提出的“大学教师发展五年计划”将大学教师职业生涯的前六年分成了三个阶段, 第一阶段在博士生毕业前一年, 实施“研究生管道项目”, 主要是获得大学教师资格的培训; 第二阶段是大学教师工作的第一年, 采用“新教师入职培训项目”; 第三阶段是大学教师职业生涯中的第二至第五年, 该阶段将继续开展入职培训项目, 并结合高级教师的督导制促进新教师的发展, 同时, 这一阶段新教师的经验和能力也有高级教师学习的场所, 青年教师可对老教师进行技术方面的反向辅导。

(一) 第 0 年: 研究生管道项目

该项目在博士生毕业前一年进行, 完成培训课程的毕业生可获得一本“跨学科教师资格证书”。该教师资格证书在跨学科课程学习的基础上获得,

[收稿日期] 2010-06-23

[基金项目] 厦门大学高等教育发展研究中心教育部人文社会科学重点研究基地资助项目: “中国与欧洲大学教师发展及高等教育质量保障比较研究” (07JJD880237)

[作者简介] 涂文记 (1984-), 女, 福建漳州人, 厦门大学教育研究院 2008 级硕士研究生, 主要研究方向为高校教师发展、高等教育质量保障。

课程的主要内容是教学理论和实践,包括介绍各种新技术使用的专题等。培训班目的是为了帮助研究生毕业之后在教学岗位上更好地进行教学、研究和社会服务。在美国的弗吉尼亚理工大学,2003年成立了专门帮助研究生成为大学教师培训的部门——研究生教育发展学院(Graduate Education Development Institute, GEDI)^[4]。该学院规定,凡是参加本院培训课程的博士生,都应修完“现代背景下的教学实践”这门三学分的基础课程。该课程以“学生中心”教学论为指导,引导博士生进行“基于问题教学”(Problem Based Learning, PBL)和案例教学的探讨,同时讨论如何将新技术运用到教学实践中。在学习的过程中,博士生应该将学习的内容和反思记录下来,形成教师发展电子档案袋,一方面便于对博士生学习成绩的评估,另一方面可以促进博士生形成记录和反思的习惯,为将来成为合格的大学教师做好充分准备。博士生接受了一年的大学教师准入资格学习之后,在成为大学教师之前和成为大学教师之后,还要不断地接受培训。对于刚刚毕业的博士,在他们即将走上大学教师岗位之前,要接受的是新教师入职培训。

(二) 第 1 年: 新教师入职培训

美国的大学基本上都会为新教师提供一定形式的入职培训,内容一般是学习本校的使命、政策、办事程序和校园文化。比较典型的新教师入职培训项目是将相关主题模块化,集中在开学初的一两天进行。这些培训课程可以为新教师提供在本校的“生存技能”,但不能获得职业和其他方面的发展。为新教师提供一个时间更长、综合性更强、内容更深入的入职培训,不仅要求大学要提供更多的资源,而且要求新教师投入更多的时间。在这方面做得比较好的是印第安纳州立大学。该校的“教学·研究·技术中心”(Center For Instruction, Research and Technology, CIRT)^[5]为大学教师提供发展项目。该中心的新教师入职培训项目体现了“全人教育”的理念,包括不同主题的呈现顺序、上课的出席率、参加培训的“补偿·奖励”结构、培训的相关性和权威性、多学科的主题和新教师入职培训课程等。新教师入职培训项目包括以下课程:(1) 一门基于教师个体需要的课程(3学分),时间为45学时。参加培训的新教师可以任选以下两种补贴,一种是选择减少一门课程教学的工作量,另一种是给每个教师3000美元的教师专

业发展经费。(2) 参加由高级教师主持的大学教师发展高级研讨会。这类会议一般由学术和行政领导(如教务长、副教务长、各学院院长)、大学理事会会长等主持。这些领导人是会议的号召性人物,因为他们经验和专业能力,都是新教师学习的资源。同时,这类会议也为新教师提供了与领导人见面和接触的机会。此外,高级教师在其中发挥的作用也是相当关键的,他们可以为新教师提供专业性的指导。(3) 培训课程分成课堂学习和课后作业两个部分,内容与教师的实际需要紧密结合,并且在他们接下来教学实践中很快就会用到,如关于课程大纲和教学理念的培训课程、内部评级证书和评估计划等。这些课程能帮助和支持新教师准备他们合同上要求上交的文档和材料,而且能够帮助新教师积极主动地学习。这种由跨学科组成学习小组的允许教师交流和比较来自不同学科背景的观点,不仅包括培训的学习内容,而且也包括关于教学、研究和资助这样论题。此外,参加这类课程的高级教师,也会被请到其他的活动中去,例如演讲系列和小型资助比赛。(4) 除了第一年的正规培训课程之外,大学还为教师接下去的发展提供符合教师个人发展需要的课程。

印第安纳州立大学新教师发展项目以“全人教育”作为教师发展的理念,内容十分丰富。新入职教师不仅能够尽快地了解本校的历史、使命、规章制度和校园文化,而且能够为自己的将来的发展提供短期的指引和长期的规划。其大学教师发展高级研讨会,不仅为新教师提供了优秀的学习资源,而且为新教师提供了与领导人见面的机会。新教师发展是多个学科的教师组成的学习小组,为大学教师发展提供跨学科交流的机会,而且可以发展教师的整合学术的能力。接受入职培训后的新教师,接下去将进入职业发展的第三个阶段,即反向辅导阶段。

(三) 第 2-5 年: 反向辅导

在美国大学,教师一旦确定其大学教师身份,大学就会邀请他们加入“21世纪大学教师教学和技术能力发展计划”,并为他们进入学术共同体提供支持。在这个阶段,一个很重要的特征就是“反向辅导”,即由具有更多技术知识的青年教师与更有经验的老教师合作,青年教师帮助老教师学习网络上新出现的网络工具,使他们更好地将这些新技术运用到教学、研究和服务社会中。事实上,

在一个教师第二至五年这段职业生涯中, 青年教师和老教师都可以从对方的经验中得到益处。一方面老教师向青年教师介绍本校的传统、文化规范, 实践和独特的历史; 另一方面, 青年教师可以向老教师介绍新教学法、新兴技术、教学工具和各种各样新的教学模式。在这方面做得比较成功的是乔治·华盛顿大学。该校的教学创新中心(The Center for Innovative Teaching and Learning CIFL)^[6]为本校教师组织了一个“进入大学两年”的大学教师发展项目。该项目为大学教师发展提供教师支持小组、新兴技术支持和课程管理协助。这个项目主要由志愿者、有经验的教师督导(老教师)将与具有运用网络工具进行教学能力的新教师结对子, 与教学设计人员一同工作, 设计一个名为“教学创新”的项目。教师支持组为教师们提供经验交流、分享课程学习成果和教学策略的平台。这个项目的形式包括网络交流和面对面的会议(报告和开放式的讨论), 关注的内容有课程提纲的计划和设计, 学习目标的发展和教学策略。

反向辅导项目为新老教师提供一个经验交流和合作的机会, 同时也为大学内不同部门的合作提供机会, 这样跨学科跨部门的合作, 为大学教师发展提供一个整合学术发展的氛围, 在这种氛围下, 设计创新课程和创新工程提供良好的资源, 一举多得。

三 确保大学教师发展项目成功因素和注意问题

(一) 成功大学教师发展项目的特征^[3]

通过对以上各成功的大学教师发展项目进行分析可以得知, 成功的大学教师发展项目具备以下十个特征: 1. 大学教师发展项目设计的出发点是为了帮助大学教师改善课堂教学, 以帮助学生更好地学习。2. 大学教师发展课程的时间安排具有灵活性和课程选择具有多样性。3. 课程设计结合了高等教育发展前景, 不是盲目设计课程。4. 大学教师或学术单位共同参与大学教师发展项目的设计。5. 在项目中设计新技术的使用时, 应考虑到不同水平和经验的教师(如新手、熟手和专家)的使用能力。6. 在设计项目时将新的网络技术工具与教学理论与方法相结合。7. 提供衡量成功的将技术或新方法结合教学的建议和例子。8. 提供进入网络资源的途径, 例如新项目教师使用指南, 可以帮助教师持续学习。9. 对提供的课程进行常规评

估, 并根据评价结果进行修改。10. 把在评价中获得优秀案例奖的成功案例模块化。

(二) 大学教师发展项目设计时应注意的问题^[8]

为了将大学教师发展项目设计好, 在设计大学教师发展项目时, 应该考虑以下问题。

第一, 学校高度重视教师发展, 具有先进的教师发展理念, 并提供足够经费和资源支持的教师发展。第二, 通过调查的方式获得大学教师发展需要。结合大学教师发展需要开发培训项目。第三, 重视信息技术的使用, 并将其融入教师发展项目中, 满足教师个人在任何时间任何地点发展的需求, 并通过具体案例让教师明白如何将技术整合入自己的课堂教学中。第四, 开展合作项目。通过不同专业背景的教师一起合作, 经济高效, 而且更能促进大学教师发展项目的发展。第五, 在教师发展项目中引入评估机制。大学教师发展项目与学院的发展战略结合, 将大学教师发展结果的概念明晰, 而且达到量化。评价的结果可以做出大学教师发展项目持续发展的动力, 也可从中设计创造新的发展项目。

四 评价及启示

美国高校教育信息化专业协会提出的大学教师发展五年计划, 重视信息和通讯技术在大学课程设计和课堂教学中的作用, 具有前瞻性、整合性、实践性和实用性。

(一) 前瞻性

大学教师发展五年计划在 21 世纪初提出, 将为今后的大学教师发展提供一个可供借鉴的模式。其设计首先结合了高等教育发展的前景, 融入信息技术的元素, 提前在研究生阶段实施, 并为新教师提供良好的入职培训, 让新老教师共同合作。这些都体现了美国大学教师发展计划的前瞻性。

(二) 整合性

“打破学科的藩篱, 还研究一个整体”是美国各个高校在设计大学教师发展项目的共同特点。美国大学教师发展项目中, 跨学科大学教师发展小组, 不仅对共同学习的内容进行跨学科背景下的交流和学习, 而且对研究、教学和社会服务方面也进行跨学科交流。不同学科背景下的学术思想碰撞, 既为大学教师发展提供整合创新的氛围, 也让大学教师的更好更全面地发展, 而教师发展的结果是更

好地为大学教学和科研服务, 形成一个良性的循环系统。

(三) 实践性

美国高校教育信息化专业协会提出的大学教师发展案例, 十分重视大学教师的实践能力, 每一个阶段的每一个教师发展培训课程非常重视大学教师的实践能力的发展。这些都是为了提高大学教学质量, 为了帮助学生以学习以达到更好地成功这样一个出发点进行设计。明确了大学教师发展的目的, 并在项目的设计中始终围绕这一目的展开的做法十分值得我们借鉴。

(四) 实用性

美国大学教师发展的培训项目, 根据大学教师不同的职业阶段进行有针对性的设计, 目的是为了帮助大学教师更好地适应高校的工作环境。每一阶段的发展项目都非常地实用。在博士研究生阶段学习大学教师教学理论和实践, 形成大学教师发展档案袋, 为今后的职业发展奠定基础。新教师入职阶段则针对新教师个人发展需求设计该阶段必备职业发展技能需求, 同时设计教师发展的长远规划。在大学教师发展的第三个阶段, 充分利用新教师的创新能力和老教师的经验, 进行跨学科跨部门合作, 不仅为大学教师发展提供渠道, 而且为大学创造新创造氛围, 一举多得。

[参考文献]

- [1] JULIE K. LITTLE, Y. et al (Eds). Charting the Course and Tapping the Community. The EDUCAUSE Top Teaching and Learning Challenges [J/OL]. (2009-05-06) [2010-06-23]. EDUCAUSE Review.
- [2] GAIL SALAWAY Y. et al (Eds). The ECAR Study of Undergraduate Students and Information Technology, 2008 [J/OL], EDUCAUSE Center for Applied Research (ECAR) Research Study (2008, 8), <http://connect.educause.edu/Library/ECAR/TheECARStudyofUndergraduate/47485>.
- [3] VERONICA DIAZ, Y. ET AL. (EDS). Faculty Development for the 21st Century [J/OL]. (2009-06-07) [2010-06-23]. EDUCAUSE Review, 2009. 6-7.
- [4] 弗吉尼亚理工大学研究生教育发展学院网站 [EB/OL]. (2009-07-22) [2009-07-22], <http://www.gedivt.edu/>.
- [5] 印第安纳州立大学教学·研究技术中心网站. [EB/OL]. (2009-07-22) [2009-07-22]. <http://www.indstate.edu/cirt/facdev/newfacorientation.html>.
- [6] 乔治·华盛顿大学教学创新中心. 工作坊描述 [EB/OL]. (2009-07-22) [2009-07-22]. <http://cil.gwu.edu/pages/workshopdescriptions.html>.

(责任编辑: 吴姝)

The Faculty Development Five-Year Plan: A Study on Faculty Development Pattern for the 21st Century in United States

TU Wen-ji

(Education Institution of Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract EDUCAUSE combined with outstanding faculty development programs in U. S and put forward a Faculty Development Five-Year Plan with three phases. The first phase is to provide support for graduate students to get an interdisciplinary teaching certificate. The second phase is new faculty member orientations. The third phase provides mentoring and reverse mentoring. Each phase has a different faculty development programs. The successful faculty development programs have ten common elements, and should pay attention to five issues. The summary of faculty development programs by EDUCAUSE has features of forward-looking, integrated, usefulness, and practical drawing on a view to reference faculty development programs in China.

Key words college faculty development; 21st century; U. S.