

doi:10.3963/j.issn.1672-8742.2013.05.012

中美高校教师发展比较研究

熊晶晶

(厦门大学教育研究院,福建厦门361005)

摘要:对当前中美高校教师发展的内涵、组织机构和项目活动三方面内容进行比较研究发现:由于中美高校教师发展所属阶段不同,目前两者在内涵上虽都涵盖了教学发展、组织发展、专业发展和个人发展四个方面的内容,但侧重点不同,美国更强调组织发展和个人发展,中国更强调教学发展;在组织机构上,美国高校教师发展工作以校内组织为主要力量,而中国以高校师资培训网络体系为主要力量;在实施的项目活动上,美国比中国更具细致性与人文关怀。

关键词:教师发展;教师组织机构;师资队伍建设;师资培训方式

中图分类号:G451.2 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-8742(2013)05-0076-06

一、高校教师发展的内涵

美国高校教师发展最早可追溯至1810年哈佛大学制定的学术休假和长期聘任制度,但高教研究领域对高校教师发展的研究则始于20世纪五六十年代。经过50多年的发展,根据每个阶段教师发展所强调的内容来分,美国高校教师发展先后经历了五个时期:学者时代(20世纪50—60年代早期)、教学者时代(20世纪60年代中期—70年代)、开发者时代(20世纪80年代)、学习者时代(20世纪90年代)、网络时代(21世纪至今)。同时,美国学界对高校教师发展内涵的研究经历了一个渐进的发展过程,从简单到复杂,从片面到全面^{[1]25}。其研究主要以教师作为人、组织成员、学术人员和教学专业人员四种角色,从教学发展、组织发展、专业发展和个人发展四个维度进行内容分析^[2]。

中国高校教师发展可追溯至20世纪50年代的高校教师培训^[3]。主要强调教师教学能力的提升、学历水平的提高,但并未确切地提出高校教师发展这一概念。经过数十年的发展,中国学者通过对国外高校教师发展的学习与研究,逐渐引进了高校教师发展这一理念,并开始对高校教师发展内涵进行深入探讨。2006年,潘懋元先生

作者简介:熊晶晶(1990-),女,福建宁德人,硕士研究生,研究方向为比较高等教育、大学教师发展。

在第四届高等教育质量国际学术研讨会上正式提出树立高校教师发展理念的必要性与重要性,并根据当前中国高等教育的发展程度、独特文化背景,将高校教师发展概括为:广义上指所有在职教师,在终身学习理念下通过各种途径、不同方式的理论学习和实践活动,提高自身各方面水平;狭义上主要指初任教师教学能力方面的发展,新教师培训是此阶段的主要发展手段。高校教师发展主要包括学术水平的提高、职业知识与技能的提高和师德的提升三个方面^{[4]16}。目前中国学者绝大部分认同潘先生对高校教师发展的定义,并以之为基础不断丰富高校教师发展内涵,并也从组织发展、专业发展、教学发展和个人发展四个维度进一步研究与探讨。

通过比较我们发现,中美高校教师内涵在内容和侧重点方面有明显的相同点和不同点。相同点主要表现在:第一,提高教学质量作为高校教师的职业要求,中美高校教师发展内涵中都将教师教学发展作为高校教师发展内涵的核心内容。第二,中美高校教师发展内涵中都将教师在某一学科领域中的理论水平与研究能力的提升作为其重要内容,美国学者多将这方面的发展称为专业发展,而中国学者多将其表述为专业发展或学术水平的提升。不同点主要表现在:第一,由于中美当前高校教师发展阶段的不同,中美高校教师发展内涵中的侧重点不同。进入 21 世纪以来,美国高校教师发展进入网络时代,通过教师发展回应高校内外部的挑战,并帮助教师完成多种角色,提高教师工作满意度是其主要目标^{[1]25}。其内涵的侧重点已从外部要求下的教师发展上升为教师内在需求下的教师发展,注重教师自身发展积极性与主动性的发挥。由此,当前美国高校教师发展中十分注重组织环境建设对教师发展的影响,以及教师个人方面的发展,如教师人际交往能力的培养、身体健康方面的改善及人生职业发展的规划,相关的研究十分深入,实施的项目活动也十分丰富。相比之下,中国高校教师发展还处于初期发展阶段,从内容上看还处于教学者时代,相当于是美国高校教师发展的第二阶段,提高教师的教学水平是高校教师发展的主要目标,其内涵中虽提及教师的组织发展和个人发展,但实际上的侧重点仍在于教师教学发展部分。此外,中国高校教师发展虽也倡导教师自身发展积极性与主动性的重要作用,但仍多表现为外部要求下教师的发展,即教师的内在发展需求服从于高校发展需求,强调教师发展中的“集体”精神,而美国的高校教师发展理念中带有明显的“个人”色彩。第二,中国高校教师发展内涵中强调师德水平的提升。为人师表是中国教师的传统意识,中国的高校教师发展是在传统文化基础上铸就的,十分注重“学高为师、德高为范”的精神构建,强调个人对学生的影响作用。相比而言,美国高校教师发展内涵中就未涉及该项内容。

二、高校教师发展的组织机构

在美国,没有全国性的高校教师发展法规制度,没有全国性和地区性的高校教师发展行政管理机构,各高校通过相关组织机构管理和实施教师发展项目^{[1]247}。美国目前主要有四种类型的高校教师发展组织机构:(1)高校教师发展的校内组织。2005

年,索莱西调查了美国300所高校的教师发展情况,发现美国高校中有一半以上的院校设立了专门的组织机构负责教师发展工作。72%的研究性大学和具有博士学位授予权的大学都设置了高校教师发展机构^[5]。(2)促进经验交流和理论研究的高校教师发展专门协会。美国著名的高校教师发展专业协会主要有两个:1976年成立的高等教育专业和组织协会(Professional and Organizational Development Network in Higher Education)与1977年成立的全美教师、专业及组织发展协会(National Council for Staff, Program, and Organizational Development)。两者在促进高校教师发展工作者之间的联系,交流教师发展工作经验,促进高校教师发展研究等方面发挥着重要作用。(3)以高校教师发展服务为业务的营利性公司。20世纪80年代以来,美国一些人力资源管理咨询公司,如太平洋之冠公司(Pacific Crest)、教育评价与发展中心(Center for Education Development and Assessment)等开始为高校教师发展提供相关业务服务。(4)为高校教师发展项目活动提供经费资助的校外基金会。基金会主要有私人基金会和联邦政府基金会两种。现有的相关基金会有布什基金会、李列捐赠基金会、丹福斯基金会、中学后教育与改善基金会等十几种。基金会不仅为高校教师发展项目活动提供经费资助,还通过提出相关项目审批要求和开展检查评估等方式,影响高校教师发展的活动内容和方向,成为影响和促进美国高校教师发展的重要力量^[6]⁵⁶。

当前,中国主要有三种类型的高校教师发展组织机构:(1)高校师资培训中心。1985年以来,在有关教育行政部门和学校的领导与支持下,中国现已基本建成具有中国特色的三级高校师资培训网络体系。该体系由两个国家级高等学校师资培训交流中心(在北京师范大学建立的高等学校师资培训交流北京中心,在武汉大学建立的高等学校师资培训交流武汉中心)、六个大区培训交流中心(华北地区、东北地区、华东地区、中南地区、西南地区 and 西北地区高校师资培训中心,分别以北京师范大学、东北师范大学、华东师范大学、华中师范大学、西南师范大学和陕西师范大学为培训点)、各省级高校师资培训中心这三个层级的培训中心组成,各培训中心分别隶属于国家教育部和省、自治区、直辖市教育行政部门,承担师资培训、组织管理、协调及研究咨询工作^[7]。(2)高校教师发展的校内组织。2011年7月,教育部、财政部在颁发的《关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见》中,将“教师教学能力提升”作为五大建设内容之一,指出要引导高等学校建立适合本校特色的教师教学发展中心,积极开展教师培训、教学改革、研究交流、质量评估和咨询服务等各项工作,提高本校中青年教师教学能力,满足教师个性化专业化发展和人才培养特色的需要^[8]。2012年7月,教育部高教司颁布了《关于启动国家级教师教学发展示范中心建设工作的通知》,指出教育部将在中央部委所属高等学校中重点支持建设30个国家级教师教学发展示范中心。2012年9月,教育部高教司公布了拟入选的30个“十二五”国家级教师教学发展示范中心名单^[9]。在国家政策推动下,当前各高校正积极组建本校特色的教师发展机构,机构数量增长快速。据笔者收集资料来看,2011年中国就有近30多所高校建立了相关教师发展机构。(3)高校教师网络培训

中心。中心主要利用数字化和网络化技术,通过遍布各省市的全国高校教师网络培训省级分中心和城市分中心,开展教师培训工作。2007年,教育部高教司提出建立基于计算机网络的师资培训新体系。目前该体系主要由全国高校教师网络培训中心(教育部批准设立的高校教师培训机构,业务上接受教育部高等教育司和教师工作司的直接领导,行政上由高等教育出版社管理)、省级分中心和城市中心三个层级。在地方教育行政部门和相关高校的大力支持下,目前共建成55个网络培训分中心。全国高校教师网络培训中心统一组织、指导和协调全国高校教师网络培训省级分中心和城市分中心的教师培训和其他社会培训工作。中心成立后,先后承担教育部“精品课程师资培训项目”和教育部、财政部“高校教师网络培训系统项目”。国家投入项目经费4000万元,主要用于软硬件平台建设和课程开发。项目实施5年来,参训的高校教师共有17万人次。参加网络培训项目的教师覆盖全国92%的本科院校和80%的高职院校。据匿名调查表明,教师对培训课程的满意率每年均在90%以上,98%的老师表示愿意再次参加类似培训^[10]。

通过以上对中美高校教师发展组织机构的简要概述,我们可以发现中美两国高校教师发展组织机构的几个特点:第一,中国在高校师资培训方面已有了较健全的覆盖全国的体系,包括实体的培训中心和虚拟的网络培训中心体系;美国还没有全国性的高校教师培训体系,相关工作主要由高校自主承担。第二,中国高校教师发展处于起步阶段,许多高校还未建立符合本校教师发展需求的相关机构,其教师发展工作仍散落在教务处、教育培训管理处、人事处、继续教育学院、人力资源处、成人教育学院、研究生院(部)和师资办等机构。第三,中国的高校教师发展经费以政府拨款为主,未像美国一样得到较多的发展基金的支持。第四,在中国虽存在一些营利性的校外教师培训机构,为高校教师提供服务,但是参加的教师人数十分少,且提供的服务也不够全面,校外服务机构在中国高校教师发展中的作用十分有限。第五,在中国,校外的专门促进经验交流和理论研究的高校教师发展专门协会或研究中心很少。例如中国教师发展研究中心虽是国家批准成立的教育科研、咨询及服务机构,是独立法人单位,非社团组织,致力于承担各级教育部门委托的教育工作者的研究和培训任务,但其实际上对高校教师发展的研究和实施的工作十分少,主要服务对象是中小学教育工作者^[11]。

三、高校教师发展的项目活动

目前,美国的高校教师发展项目活动,按实施的组织形式主要可分为校园中心模式(A Single Campus-wide Center)、多校区合作模式(Multi-campus Cooperation Program)、特殊目的中心模式(the University with Special Purpose Center)和院系教师发展项目模式(Development Components of other Academic Program);按类型主要可分为咨询、研讨会、教学技术辅导、学术休假、发行时事通讯、建立教师发展资源中心、提供资助和奖励、邀请校外专家、建立教学档案袋和教师健康活动;按实施对

象,主要分为面对未来教师(主要针对有意向在高校就职的研究生)、兼职教师、新教师、职业生涯中期和终身职后教师发展项目活动;按照活动要求性质,还可主要分为可选择性和强制性项目活动^{[6]61}。

中国目前高校教师发展活动按实施的组织形式主要可分为校园中心模式和大区协作模式(主要指六个大区的高校师资培训交流中心的运作模式);按类型主要可分为国内访问学者、高级研讨班、在职攻读学位、进修班(主要包括以研究生毕业同等学力申请硕士学位教师进修班、骨干教师进修班、助教进修班)、岗前培训、短期研讨班、讲习班、单科(课程)进修、研讨会、出国访学与进修、建立教师资源中心;按实施对象可主要分为新教师(主要指教学经验少于3年的教师)和已任教教师(主要针对青年骨干教师)的教师发展项目活动。

通过比较中美高校教师发展的具体活动项目,我们发现美国高校教师发展项目活动更具细致性与人文关怀:第一,美国高校教师发展的项目活动繁多并十分细致,许多项目活动在中国高校教师发展中很少见到。如一些美国高校开展的关注教师作为个体的人的项目活动中,有压力和时间管理、自信训练、职业生涯规划等具体的项目活动^{[4]24}。但就目前中国高校已开展的相关项目活动来看,类似美国开展的关于降低教师压力、提升自信的相关项目活动十分少。第二,美国高校教师发展的项目活动根据实施对象不同,将活动细分为面对研究生(未来教师)、新教师、职业中期教师、终身职后教师和职业晚期教师发展五种类别。不同时期的教师面对的发展问题不尽相同。根据教师的类型的不同对项目活动进行细分,能使项目活动的针对性更强,能更有力地解决教师在不同阶段面临的发展问题。而在中国,高校教师发展项目活动大致只将教师分为新教师和现任教师两种类型,中国这种对高校教师发展对象笼统的划分方法,很大程度上是造成相关项目活动发展效果不佳的重要原因之一。此外,中国高校教师发展中还未将有意向在高校就职的研究生划入考虑范围,这样很可能就在未来高校教师准备阶段与美国处于不同起跑线上。第三,美国还按照活动性质不同,将高校教师发展活动细分为可选择性和强制性教师发展活动^{[1]24}。这样的划分可以让教师根据自身需要,选择相应的活动,增强了发展的灵活性。而在中国,绝大多数发展项目活动是强制性的,可选择的活动较少,一方面降低了发展项目活动的针对性,另一方面容易引起教师的反感和抵制情绪,降低教师参与活动的积极性和热情^[12]。

四、几点思考

通过以上对当前中美高校教师发展的内涵、组织机构和项目活动三方面内容的比较研究,我们可以对中美高校教师的发展形成整体上的认识。进入大众化阶段以来,社会对中国高等教育质量提出了更高的要求与压力,高校教师发展工作势在必行,但有几个问题值得我们注意与思考:第一,当前除了美国、英国和日本之外,还有许多国家的高校教师发展已取得丰硕的成果,如澳大利亚、新加坡、瑞典、德国和荷

兰,但中国学者对这些国家的研究较少,我们应加大对这些国家的高校教师发展的研究,为中国提供更丰富的参考资料。第二,随着2011年7月教育部、财政部《关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见》的颁布,各高校逐步加大了教师发展机构的建设将成为近年中国高校教师发展的大趋势,但是如何让各高校不盲目跟风,切实为本校教师发展需求建立适合本校特色的教师发展机构将成为有待继续深入研究的关键问题。第三,目前中国高校教师发展处于初期发展阶段,有很多亟待改进和修正的问题。借鉴其他国家的成功经验是中国高校教师发展的重要阶段,但寻求本土发展才是中国高校教师发展的最终目标。在这个过程当中,不消极看待中国发展成果,不片面夸大外国的成功经验,正确认识中国高校教师的实际情况,谋求符合中国国情的高校教师的发展之路,是我们在未来的研究与实践中应重视的核心问题。

参考文献

- [1] 徐延宇. 高校教师发展——基于美国高等教育的经验[M]. 北京:教育科学出版社,2009.
- [2] 章建丽. 中美大学教师发展内涵比较研究[Z]. 中国高等教育评估,2008(4):78.
- [3] 陈铭心. 从高校教师培训到高校教师发展——政策与学术的视角[D]. 厦门:厦门大学,2009.
- [4] 潘懋元. 大学教师发展与教育质量提升——在第四届高等教育质量国际学术研讨会上的发言[J]. 深圳大学学报:人文社科版,2007(1).
- [5] Sorcinelli M D, Austin A, Eddy P L, et al. Creating the future of faculty development: learning from the past, understanding the present[M]. Bolton, MA: Anker Publishing Company, Inc. 2005:38.
- [6] 王春玲,高益民. 美国高校教师发展的兴起及其组织化[J]. 比较教育研究,2006(9).
- [7] 中国高等学校师资培训网络体系[EB/OL]. <http://www.ccf.edu.cn/peixunwangluo/>,2012-11-10.
- [8] 中华人民共和国教育部,中华人民共和国财政部. 关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s5667/201107/xxgk_122688.html,2012-04-13.
- [9] 教育部高教司. 关于对拟入选“十二五”国家级教师教学发展示范中心进行公示的通知[EB/OL]. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/A08_sjhj/201209/142-571.html,2012-04-13.
- [10] 全国高校教师网络培训中心简介[EB/OL]. <http://www.enetedu.com/us.asp>,2012-11-10.
- [11] 中国教师发展研究中心简介[EB/OL]. <http://www.chinateacher.org.cn/zjy/gywm/wzjj.html>,2012-11-10.
- [12] 李雪峰,王志洁. 改进教师评价,解决教师职业倦怠,促进教师发展[J]. 呼伦贝尔学院学报,2008(4):80-83.

(收稿日期:2012-09-16;编辑:荣翠红)

should be paid to quality assurance and evaluation of university internationalization. In this paper, the concept of university internationalization is defined, and the indicators for university internationalization evaluation based on China's university are selected. Moreover, some suggestions for China's university internationalization evaluation are presented.

Key words: university internationalization; evaluation indicators; China's university

New Trends of American Higher Education Accreditation

Zhao Xiaochun, Niu Duan

Page 63

Abstract: Higher Education Accreditation System plays an important role in promoting the development of higher education, and protecting the quality of higher education in the United States. Ever since the very beginning of the 21st century, the development of the Higher Education Accreditation has been challenged, which affects the independence, the authority of certification, the disclosure and content of certification information. Meanwhile, American Higher Education Accreditation is also showing some new trends: Distance High Education Accreditation is constantly improved; professional unified authentication system is actively building; and student academic achievement is given high priority.

Key words: American higher education; Higher Education Accreditation; evaluation organization

Teachers' Professional Development and Professional Learning Community Construction in Higher Learning Institutions

Wei Hailing, Sun Yuanlei

Page 70

Abstract: The cooperation among teachers in Higher Learning Institutions is very important for teaching improvement, students' development and teachers' professional development. International experiences and trends in teacher management show that teachers need to transform from professional individuals to community partners. It is a new direction for teacher management innovation to promote teachers' professional development in the Professional Learning Community (PLC). This paper discusses the concepts and the basic characteristics of PLC in Higher Learning Institutions, analyzes the system obstacle to construct PLC, and proposed the strategies to innovate the teachers' management system in Higher Learning Institutions.

Key words: community; Professional Learning Community; teachers' professional development

Comparative Study of American and Chinese Faculty Development

Xiong Jingjing

Page 76

Abstract: At present, American faculty development is in the prosperous stage and has many experiences, while the faculty development in China still is still in the primary stage. In order to further understand the development level of the Chinese faculty development and its deficiency, this paper carries out a comparative study of American and Chinese Faculty Development on three aspects: faculty development connotation, institution, and project. The study has found out that: because of the different stages at present, though their connotations cover four aspects including the teaching development, institutional development, professional development and personal development, it emphasizes more on organizational development and personal development in America. However, China emphasizes more on teaching development; campus organizations are the main forces of American faculty development, while the university teachers' training network system is taken as the main strength in China; in the implementation of the projects, there are more meticulous activities and humanistic care in America.

Key words: faculty development; teacher's institution; faculty construction; faculty training mode

Dilemma of Establishment: Organizational Identity Attribute and Identity Recognition of University Teachers

Li Zhifeng, Gao Hui, Gao Chunhua

Page 82

Abstract: The issue of university teachers' establishment has caused extensive concern in academic circles. As the core of personnel management system, the establishment management of university teachers directly affects the reform of modern university system. Essentially, the establishment management of university teachers is closely related to university organizational characteristics. University is an academic organization for public welfare, which has a direct impact on teachers' organizational identity attribute. In the transition of university personnel establishment from single-track to the dual-track approach, university teachers' identity faces the difficulties of diversification of organization identity and the alienation of identity recognition. As a result, individual identity and social identity are both unclear. Therefore, it is necessary to innovate university personnel establishment system and establish the identity of university teachers as "academic beings" for promoting their identity recognition.

Key words: university teachers; personnel management system; establishment; identity attribute; identity recognition

Moral Education Evaluation: Current Situation, Problems and Causes

Zhao Zudi, Liu Yunlin

Page 90

Abstract: Moral education evaluation is not just an important content in moral education, but a significant link in order to achieve the moral education goals and to accomplish the education tasks in colleges and universities. The essences hiding behind moral education evaluation are knowing the value of moral education and reflecting it out, and then being able to make value judgments about the moral education under some circumstances by a series of standards, processes, and technical methods. This paper analyzes the current situations of moral education, and then presents their problems and causes. The main problems in moral education evaluation among colleges and universities are as following: lack of moral education evaluation theory, ambiguous cognition about the value of moral education evaluation, and inappropriate insight into the real look of moral education evaluation. The main cause of these problems is the absence of the scientific theory in moral education evaluation.

Key words: moral education evaluation; objective of moral education; value judgment

Difficulties and Countermeasures of Love Moral Education in Universities

Wang Yuhang, Xu Junyi

Page 95

Abstract: The present situation of love moral education in universities shows that it cannot effectively respond to love morality value conflicts for higher education quality and student individual development by adding several love moral education courses. This paper analyzes three models of the love morality value conflicts, and the causes of the conflicts between various external impacts. Then, it puts forward the ways to build a three-dimensional model of love moral education by combining rational education with experience education.

Key words: love morality; value conflict; moral education