

美国高校青年教师教学能力 发展机制及其启示

熊华军¹ 刘兴华²

(1.西北师范大学西北少数民族教育发展研究中心,甘肃兰州 730070;

2.西北师范大学教育学院,甘肃兰州 730070)

[摘要] 美国高校青年教师教学能力发展机制比较完善,内容涵盖了整合、实施、研究、创新和理解等能力;方式灵活合理,强调群体发展与个体发展、导师指导与同行切磋、外部促进与内部提升、面授发展与在线发展、入职教育与职后培训相结合,其保障系统立足于美国政府的宏观支持、专业组织的中观支持和大学的微观支持。借鉴美国高校青年教师教学能力发展机制,有助于我国高校青年教师教学能力的发展。

[关键词] 美国高校,青年教师,教学能力发展

中图分类号:G650 文献标识码:A 文章编号:1003-7667(2015)01-0060-06

“青年教师是高校教师队伍的重要力量,关系着高校发展的未来,关系着人才培养的未来,关系着教育事业的未来”。^[1]2010年和2011年,40岁以下青年教师分别占我国高校专职教师总数的62.66%和61.99%。^[2]可见,青年教师已成为我国高校教师队伍的主力军,其教学质量的高低决定着人才培养质量的高低,关系着高校的生存与发展。为此《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》明确提出要“提升中青年教师专业水平和教学能力”。^[3]美国高校一直非常重视青年教师教学能力的发展,在长期实践中摸索出了行之有效的长效机制。研究美国的发展机制,对我国发展高校青年教师教学能力有重要的借鉴意义。

一、美国高校青年教师教学能力发展内容

罗伯特·博伊斯(Robert Boice)指出:“青年教

师往往觉得教学是最具挑战性和最耗时的工作。”^[4]为了让青年教师爱教学和乐教学,美国高校着重发展青年教师的5种教学能力,分别为:整合能力、实施能力、研究能力、创新能力和理解能力。

教学整合能力是教师根据学生的实际需要,进行教学规划的能力。教学整合包括:(1)教学目标与教学内容的整合。如弗吉尼亚州立联邦大学的“青年教师辅导计划”(Junior Faculty Mentorship Program)帮助青年教师将教学目标与教学内容进行整合。(2)教学技能与教学内容的整合,代表大学如巴克内尔大学。(3)教学方法与教学内容的整合,代表大学如康奈尔大学。(4)学生的学习情况与教学内容的整合,代表大学如犹他州立大学。(5)研究成果与教学内容的整合,如范得比尔特大学的青年教师在导师的帮助下,将最新的研究成果融入到教学内容中。

本文系国家自然科学基金教育学国家青年课题“西北民族地区高校青年教师教学能力发展研究”(项目批准号CIA120150)阶段性研究成果。

作者简介:熊华军,男,西北师范大学西北少数民族教育发展研究中心副教授,教育学博士;

刘兴华,女,西北师范大学教育学院硕士研究生。

教学实施能力指教师在课堂中采取措施促进学生学习的的能力。教学实施包括:(1)课堂引导。如圣母大学为青年教师提供了引导学生课堂讨论的发展项目。(2)讲授。如南卫理公会大学的“教学卓越计划”(Teaching Excellence Program)帮助青年教师提高讲授能力。^[6](3)运用教学方法和策略。如康奈尔大学为促进学生的学习,专为青年教师设计了综合运用教学方法的项目。(4)课堂组织与管理。如弗吉尼亚州立联邦大学通过导师项目提高青年教师的课堂组织与管理能力。(5)课堂总结。如巴克内尔大学鼓励青年教师及时总结自己的教学经验,并反思其中的不足。

教学研究能力是教师对教学问题进行发现、处理,最终得出规律性结论的能力。教学研究包括:(1)发现问题。如南卫理公会大学通过“同行反馈计划”(Peer Feedback Program)帮助青年教师及时发现教学问题。^[6](2)探究。如犹他州立大学为青年教师提供教学体验活动,引导青年教师探索高效教学策略。(3)教学学术,即教师将研究成果融入到教学中的能力。这是大部分美国高校要求青年教师必须掌握的能力。

教学创新能力指教师在教学过程中形成自己的独特教学风格的能力。教学创新包括:(1)教学内容的创新。如南卫理公会大学鼓励青年教师在教学中融入课外知识。(2)教学方法的创新。如圣母大学鼓励青年教师运用多媒体技术开展教学。(3)教学评价的创新。如犹他州立大学鼓励青年教师根据不同学生的学业表现进行教学评价。^[7]

教学理解能力指教师基于学生的具体情况开展教学的能力。教学理解包括:(1)对学生过去的理解,包括对学生的家庭背景、生活经历、语言习得等方面的理解。如圣母大学要求青年教师通过阅读学生的学习档案,理解英语作为母语和其他语言作为母语的学生的学习差异。(2)对学生现在的理解,包括对学生的知识基础、学习兴趣和心理状况的理解。如范得比尔特大学提倡青年教师通过课堂观察的方式,理解学生的学习方式。(3)对学生将来的理解,包括对学生的求职目标、就业期望、职业生涯规划的理解。如弗吉尼亚州立联邦大学鼓励青年教师阅读学生的职业生涯规划从而设计相关的教学环节。

可见,美国高校青年教师教学能力的发展内容中的每种能力之间并没有实质性的区分,是你中有我,我中有你的关系,如理解能力渗透于其他4种教学能力当中,因此教师必须以学习者为中心,发展整合、实施、研究和创新的能力。

二、美国高校青年教师教学能力发展方式

美国高校青年教师教学能力发展的方式多种多样。

(一)根据规模分为群体式发展与个体式发展

群体式发展指两个以上青年教师参加的提高教学能力的活动。(1)工作坊(Workshops)是围绕鲜明的教学主题开展讨论的活动。如弗吉尼亚州立联邦大学2013年青年教师工作坊包括如下主题:创建教学大纲和编写教学目标;教学困难;平衡教学、研究和服务三者之间的关系;了解任期和晋升方针;创建教学档案袋。^[8](2)习明纳(Seminars)指青年教师针对教学中的具体问题组织讨论的活动。如康奈尔大学2013年的习明纳主题包括:常见的教学困难及其解决办法;教学记录;教学效果评估。^[9](3)阅读小组指青年教师阅读某本教学类书籍后进行讨论的小组。讨论之后,主持人还需向学校提交简短的讨论概要。

个体式发展指青年教师根据自身的实际情况设计一些提高教学能力的活动。(1)咨询是个体式发展的主要形式,指青年教师就教学疑惑向一些教学经验丰富的教师或专家单独请教。如南卫理公会大学就为青年教师提供一对一的个性化教学咨询服务。(2)教学观摩指青年教师定期观摩一些有经验的教师和同行的课堂,以此反思自己教学中的不足。如范得比尔特大学规定青年教师每学期至少要观摩两节课。

(二)根据引领者分为导师指导式发展与同行切磋式发展

导师指导式发展指青年教师在导师的指导下发展其教学能力。(1)定期指导是导师指导式发展的主要形式,如巴克内尔大学。(2)餐桌讨论是高校为促进青年教师与有经验的教师进行教学交流而组织的活动。如弗吉尼亚州立联邦大学在秋季学期的每个星期五举办午餐讨论,鼓励青年教师和有经验的教师对话交流。^[10]

同行切磋式发展指青年教师通过与同行进行交流进而发展其教学能力。(1)同行反馈指教师观摩课堂教学后向青年教师提供的教学反馈信息。如南卫理公会大学专门制订了“同行反馈计划”,观摩者要给青年教师提供书面或口头的反馈意见。(2)学习共同体是一个由6~10名热衷探讨教学问题的教师组成的跨学科团体。如弗吉尼亚州立联邦大学在2005年就开展了“教师共同体计划”,促进青年教师基于跨学科的视角开展教学设计。

(三)根据平台分为面授发展与在线发展

面授发展指高校为青年教师提供实地体验教学的机会。这些平台类型多样,包括教学中心、研究院等实体实施类平台,也包括项目、计划等文件引领类平台。

在线发展指青年教师通过在线使用高校提供的网络资源平台来发展其教学能力。如弗吉尼亚州立联邦大学开发了《青年教师资源指南》(Junior Faculty Resource Guide),青年教师可以在线使用这些资源。^[11]相对于面授发展,在线发展突破了时空的限制,为青年教师提供更为便利的信息资源。

(四)根据时间分为入职教育与职后培训

入职教育指青年教师在入职前接受的教育,目的是推动青年教师由研究生角色向高校教师角色转变。美国高校青年教师入职教育一般包括6个部分:基本教学技能、知识更新、教育实习、1周旅行进修、教育科学研究和其他高阶课程知识。^[12]

职后培训指青年教师入职后,通过参加高校提供的教学培训项目来提高自身的教学能力。职后培训包括如习明纳、咨询、工作坊等正式活动,还包括如课堂观摩、餐桌讨论、会议、同行反馈等非正式活动。

(五)根据动力分为外部促进式发展与内部提升式发展

外部促进指青年教师在高校的组织下参加的提高教学能力的活动。(1)培训是高校提升青年教师教学能力最常用的方式。如麻省理工学院培训项目(Training program)旨在帮助青年教师更好地理解教学的战略地位。(2)技术整合学习是高校帮助青年教师把先进的教育技术融入教学的学习。具体过程如下:^[13]确定适合青年教师需求的技术;设计技术融入教学的有效策略;考虑当前教学需

要运用的技术;查找满足青年教师需求的校内资源和校外资源。

内部提升指青年教师根据自己的教学发展目标,自主提高教学能力的活动。内部提升最主要的形式是反思。反思是大学教师根据每位学生的具体情况,主动调整其教学内容、方法和评价标准的活动。(1)晚餐反思。如范得比尔特大学教学中心提供晚餐,促进青年教师与年长教师交流,进而反思自己的教学。(2)协作教学反思。如圣母大学组织同行观看青年教师的教学录像。观看者要向青年教师提供书面反馈。青年教师根据书面反馈评估教学并找出需要改进之处。

美国高校青年教师教学能力发展方式具有点齐、段多、线长、面广、体大的特点。“点齐”意味着美国高校既重视青年教师群体发展,也重视青年教师个体发展。群体发展是个体发展的“帆”,个体发展是群体发展的“风”,只有这两者结合,青年教师才能扬帆前行。“段多”意味着美国高校调动一切可以调动的人力资源帮助青年教师教学能力发展,这些人力资源既有教学经验丰富的人,也有亟需提升教学能力的人。前者给予青年教师指导,后者帮助青年教师反思。“线长”意味着美国高校将面授教育与在线教育两者有机地结合,面授教育给予青年教师实地体验教学的机会,在线教育为青年教师创造自定步调体验教学的机会。“面广”指美国高校将青年教师置于研究生——新教师——老教师的职业生涯规划中,整体地规划青年教师教学能力发展。“体大”指美国高校为青年教师创设了多种教学能力发展方式。这些发展方式要落到实处,还需青年教师投入时间和精力。正因为内外结合,青年教师才有发展其教学能力主观和客观的意愿。

三、美国高校青年教师教学能力发展保障

美国构建了政府、社会和高校三级联动的青年教师教学能力发展的保障系统。

(一)政府的宏观支持

政策支持。美国政府出台了一系列支持青年教师教学能力发展的法律法规。如1998年的《高等教育法》(Higher Education Law)强调为青年教师教学能力发展提供资金支持;2001年的《新教师入

职指导:一座至关重要的桥梁》(Beginner Teacher Induction the Essential Bridge)指出要加大青年教师入职培训的力度,2005年的《走进学习社区的教师入职指导》(Induction into Learning Community)提到将青年教师入职教育作为学习型社会的重要任务。

资金支持。美国政府为青年教师教学能力的发展提供资金支持。如美国国务院教育和文化事务局每年拿出国会拨款的一部分,资助富布赖特学者计划(Fulbright Scholar Program)。该计划已成为美国政府资助青年教师教学能力发展的重要形式之一,其扩展了青年教师的教学学术视野,提高了他们的教学水平。2015年~2020年,富布赖特学者计划将“给青年教师预留更多机会,……到国外进行教学、思想交流、协力解决共同面对的问题”。^[14]

项目支持。美国政府还通过具体的发展项目支持青年教师教学能力的发展。如康涅狄格州的青年教师支持和培训计划由美国教育部和康涅狄格州教育机构共同开发,旨在为青年教师提供全面的教学指导。

(二)社会机构的中观支持

基金会支持。美国的一些知名基金会大力支持青年教师教学能力发展,如福特基金会(Ford Foundation)和卡耐基教学促进基金会(Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching)。福特基金会的“教育机会和奖学金”(Educational Opportunity and Scholarship)项目主要资助青年教师培训,也为教学优秀的青年教师提供奖励。卡耐基教学促进基金会的“促进教学——提高学习”(The Advancing Teaching - Improving Learning)项目帮助青年教师提高教学评估能力。

专业组织支持。美国的一些专业组织通过不同方式对青年教师教学能力发展提供保障。如青年教师通过与美国大学教授协会(American Association of University Professors)合作,能得到行之有效的教学建议。州际新教师评估与支持联合会(Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium)为青年教师教学能力发展提供各种支持,如其制定的10条有效教学标准能帮助青年教师高效地完成教学任务。^[15]

(三)高校的微观支持

人力支持。美国各高校院系领导及相关教学

管理人员对青年教师发展其教学能力提供的支持包括如下方面:^[16](1)提供教学清单,如教学大纲、课程内容、教学时间和教学考核等。(2)分配教学导师和教学合作伙伴,并提供相关人员的背景知识。(3)分配教学任务时考虑青年教师的需要。如果青年教师的兴趣重在教学,就要减少其科研工作量。

财力支持。(1)奖励,指高校对在教学上有突出成绩的青年教师要予以肯定并给予物质和精神的奖励。如乔治亚理工学院专门设立了“青年教师卓越教学奖励”(Junior Faculty Teaching Excellence Award),激励青年教师上好每一节课。(2)资助,指高校为促进青年教师教学能力发展提供经费支持。如弗吉尼亚州立联邦大学的“小额贷款项目”(Small Grants Program),目的是鼓励青年教师用这笔资金购买相关教学类设备和书籍。^[17]

物力支持。物力支持指高校为促进青年教师教学能力发展而建立的各类平台。如康奈尔大学的青年教师学院(Junior Faculty Institute)为青年教师提供运用教学策略和组织教学活动的帮助。^[18]康奈尔大学还成立了青年教师课程设计院(Junior Faculty Course Design Institute),为青年教师提供教学讨论场所。犹他州立大学成立的教科院(Teaching Academy),为青年教师创造了体验卓越教学的机会。校长斯坦·阿尔布雷特(Stan Albrecht)表示:“教科院不仅有助于青年教师发展他们的教学技能,还能为他们提供指导和重要的社交机会,让同行分享他们的教学故事和教学策略。”^[19]一些大学成立读书俱乐部(Book Club),为青年教师购买教学类书籍,并定期组织读书沙龙。还有一些大学建立了专家数据库(Expert Database),为青年教师提供教学经验丰富的专家的相关信息。

项目支持。美国高校为青年教师专业发展提供多种项目支持。(1)“青年教师助教项目”(Junior Faculty Teaching Fellows)的目标是:^[20]帮助青年教师向有经验的同事学习;发现教学中的不足;学会平衡教学与研究。(2)“青年教师辅导计划”(Junior Faculty Mentorship Program)的目标是:^[21]向青年教师介绍高校的教学情况;对青年教师教学进行一对一指导和团体指导;对青年教师开展教学培训;提供青年教师和导师见面的场所。(3)“青年教师

教学学者社区”(Teaching Scholars Community for Junior Faculty)通过工作坊、习明纳、务虚会、全国性会议、导师制、教学项目、与其他学科的同事合作等为青年教师提供教学能力发展的机会。(4)“青年教师激励计划”(Junior Faculty in Spire Program)鼓励青年教师在教学中大胆探索、发挥所长。(5)“教学认证计划”(Teaching Certification Program)帮助青年教师获得教师专业发展证书。^[22]教学学者证书侧重于教学学术的探索,教学技术证书侧重于课程中的教学技术整合,团体参与教学证书侧重于课程中服务学习和公众参与的结合。

四、启示

发展内容、发展方式和发展保障构成了美国高校青年教师教学能力的发展机制。这三者的关系就像一座桥的桥面、桥梁和桥墩。发展内容是“桥面”,发展方式是“桥梁”,发展保障是“桥墩”。发展保障是发展内容的隐形支柱,发展方式是发展内容的显性支柱,发展内容是发展方式和发展保障的最终价值的体现。正是这三者相互作用,才使美国高校青年教师教学能力得到长足的发展。解读美国高校发展机制,我们可以得到如下启示。

(一)丰富发展内容

我国高校青年教师的教学整合能力普遍欠缺,实施能力明显不足,研究意愿并不强烈,创新能力有待提高,不能有效地根据学生特征开展教学。^[23]基于以上现状,第一,要加强青年教师的教学整合能力,促进青年教师将教学目标、教学方法、教学情境与教学内容进行整合。第二,要根据青年教师课堂教学中的实际问题进行面对面的指导,提高青年教师教学实施能力。第三,要鼓励青年教师进行教学研究,寻求适合自己的教学方法。第四,要鼓励青年教师在教学方面不断创新,形成具有自身特色的教学艺术。第五,鼓励青年教师要从学生的实际发展水平出发设计教学。

(二)提供灵活多样的发展方式

从引领者来看,我国大部分青年教师认为导师制的作用有限,同行切磋也有名无实。^[24]从动力看,以培训为主的外部促进发展方式对青年教师教学能力的提高帮助不大。以讲课比赛为主的内部促进发展方式不能面向全体青年教师。从平台

看,很多在线发展缺乏相应的评价和督导机制,没有达到预想的效果。从时间看,入职教育方式单一,职后培训形式化较严重。基于以上问题,我国应做如下的改进工作:(1)集体发展方式与个体发展方式并重。集体发展如工作坊、习明纳等方式,能为青年教师提供共享教学经验的机会;个体发展如咨询、反思等方式,能为青年教师答疑解惑。(2)导师指导和同事切磋相结合。我国要充分发挥教学名师和优秀教师的示范引领作用,帮助青年教师提升教学水平,我国高校还应建立健全基层教学组织,完善青年教师参与教学团队的制度。(3)外部促进与内部提升交织。以培训为主的外部促进式发展要有针对性,不仅要有理论知识,还要注重教学技能方面的培训。内部提升式发展也不可或缺,如为青年教师提供各种形式的教学反思活动,能让青年教师发现自己教学中的问题。(4)面授发展和在线发展共存。虽然面授发展的作用明显,但在线发展能够打破时间和空间的限制,为青年教师随时随地发展教学能力提供方便。(5)入职教育与职后培训兼施。一方面,丰富青年教师入职教育形式,包括熟悉本校教学理念、教学规章制度、教学职责等;另一方面,职后培训的形式应多元化,包括习明纳、工作坊、指导、培训、咨询、餐桌讨论、反思等。

(三)完善保障机制

我国政府尚未出台完善高校青年教师教学能力发展的文件,支持青年教师教学能力发展的项目也较少。从社会看,目前针对高校青年教师教学能力发展的社会支持体系还不够完善。从高校看,我国高校存在如下问题:负责人不重视,费用不充足,软硬件设施不完善,入职教育和职后培训效果不理想等。为此,我国应建构政府、社会和高校一体化的保障体系。(1)政府要高度重视青年教师教学能力发展。首先应制定政策,为青年教师教学能力发展提供相应依据;其次应加大投入力度,为青年教师教学能力发展提供足够的资金支持。(2)完善社会对高校青年教师教学能力发展的支持体系。首先要引导各类基金会设置更多的教学基金,为青年教师教学能力发展提供更好的经济保障;其次要成立更多的专业组织,规范青年教师教学能力发展。(3)高校要从不同方面为青年教师提供

物质和精神保障。第一,重视要强,即高校负责人要意识到青年教师教学能力发展对高校发展的重要意义。第二,激励要足,即通过各种形式的教学奖励和教学资助,策勉青年教师勇于进行教学创新。第三,环境要好,重视青年教师教学能力发展机构的设立和软件平台的建设,努力为青年教师搭建成长平台。第四,项目要全,即项目要面向青年教师的职前和职后发展,为青年教师提供将学科知识和教学知识应用于教学实践的机会。

参考文献:

- [1]关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见[EB/OL].
http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2012-12/14/content_84168.htm,2014-05-19.
- [2]中华人民共和国教育部.教育统计数据[EB/OL].<http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s755/list.html>,2013-05-19.
- [3]中华人民共和国教育部.教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s6342/201301/xxgk_146673.html,2013-06-20.
- [4][20]Junior Faculty Teaching Fellows[EB/OL].<http://cft.vanderbilt.edu/programs/jfff/>,2013-11-10.
- [5][6]CTE One-on-One Individualized Support for Your Teaching[EB/OL].<http://www.smu.edu/Provost/CTE/Services/OneonOne/>,2013-12-05.
- [7][19]About USU's New Faculty Teaching Academy [EB/OL].
<http://www.usu.edu/teachingacademy/about/>,2013-12-16.
- [8][10][11][21]Junior Faculty Mentorship Program [EB/OL].
http://www.vcu.edu/cte/programs/junior_faculty_mentorship.htm/ 2013-11-10.
- [9][18][22]Junior Faculty in SPIRE Program [EB/OL].<http://www.cte.cornell.edu/programs-services/faculty/junior-faculty-inspire-program.html>,2013-11-21.
- [12]冯增俊.当代国际教育发展[M].上海:华东师范大学出版社,2002:206.
- [13]Learning Technology Integration[EB/OL].<http://kaneb.net.edu/services/learning-technology-integration/> 2013-11-25.
- [14]Fulbright Program Reaches Out to Scientists [EB/OL].
<http://news.sciencemag.org/2013/07/fulbright-program-reaches-out-scientists/>,2014-09-15.
- [15]Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium [EB/OL].<http://www.doe.in.gov/sites/default/files/licensing/intasc.pdf>,2013-12-19.
- [16]Mentoring Junior Faculty[EB/OL].<http://faculty.washington.edu/olmstd/research/Mentoring.html>,2013-12-20.
- [17]Small Grants Program[EB/OL].http://www.vcu.edu/cte/programs/small_grants.htm/,2013-11-15.
- [23]余远富.地方高校青年教师教学能力的现状考察与对策思考[J].高等工程教育研究,2010(5):150-155.
- [24]张敏.高等院校新教师教学能力发展研究[D].哈尔滨工业大学硕士学位论文,2007.

Teaching Ability Development Mechanism for Junior Faculty in American University and Its Revelation

XIONG Hua-jun, LIU Xing-hua

Abstract: The teaching ability development mechanism for junior faculty in American universities is quite effective. Its development contents include abilities such as integration, implementation, research, innovation and understanding. Its development mode is flexible and rational, which emphasizes the combination of community development and individual development, mentor guide and peer guide, external promotion and internal promotion, face-to-face development and online development, pre-service training and post-service training. And its security system is based on the US government's macro guidance, professional organization's mid-level coordination and universities' microcosmic implementation. The study and reference of teaching ability development mechanism for junior faculty in American universities contributes to the development of junior faculty's teaching ability in our country.

Key words: American universities; junior faculty; teaching ability development

本文责编 张瑞芳