

斯坦福大学教师专业发展研究与启示*

陆道坤

摘要:教师专业发展事关高校的兴衰,推动和支持教师专业发展是高校的战略任务。斯坦福大学在教师专业发展方面的基本思路是引导、推动、支持教师多样化、自主式发展;教师专业发展的制度设计上凸显了分段、全方位特征,力求推动教师专业发展中部门之间的分工协作;教师专业发展资源体系采取“线上+线下”结合模式,力求为教师专业发展提供资源支持;通过教师成长的“帮扶”机制建设,力求为教师专业发展提供实时咨询和帮助。斯坦福大学教师专业发展成功的原因在于:终身教职制度为教师专业发展提供了“动力”和“压力”,保证了教师专业发展的效能;资源组织和管理支持为教师专业发展提供了坚实的保障;基于发展主题的“项目制”提升了教师专业发展的针对性和实效性。

关键词:斯坦福大学;教师专业发展;终身教职制度;资源体系

一、引言

“大学之大,在于大师之大。”一流师资队伍的建设是一流高校建设的关键,这是被世界知名高校发展史所证明了的。美国拥有数量众多的世界一流高校,这些高校多在教师专业发展方面付出了极大的努力并取得了较大的成就——这也是美国诸多高校一直在各大排行榜上屡被推崇的重要原因之一。美国许多高校都形成了系统的教师专业发展制度和体系,并在实施过程中不断总结和完善,积累了相当丰富的经验。近些年来,我国高校在人才引进上取得了重要成绩,但在教师队伍内涵凝练、教师专业发展方面却进展缓慢。斯坦福大学在教师专业发展的制度和体系等方面各不相同的做法值得借鉴。

二、斯坦福大学教师专业发展体系的核心与特征^①

围绕着引领和帮助教师在多个维度进行自主发展这一目标,斯坦福大学在教师专业发展体系的设计方面具有较大的开放性和灵活性。其整体设计突出了制度的弹性和实施性、配套资源布局的科学性和系统性以及方法体系的有机特征。正是这些特征促成了斯坦福大学多维、立体的教师专业发展体系的形成,同时也保证了这一体系的实效性。在著名的世界大学排行榜英国《泰晤士报高等教育副刊》历年排行榜中^[1],

斯坦福大学的 teaching 和 research 排名都位列前茅,其教师专业发展的成绩可见一斑。

(一)教师专业发展体系的设计目标:引导教师多样化、自主式发展

引导、帮助和推动大学教师多样化、自主式发展是斯坦福大学教师专业发展的核心思想,也是其教师专业发展体系设计的指向。首先,帮助和引导初任教师自主发展被视为核心工作。学校在教师专业发展的具体方向上没有进行严格的界定,可以在教学、研究和管理等领域进行选择,关键在于教师自身^②。因此,给出教师专业发展的建议和案例,提供教师发展的路径和空间,引导和帮助教师进行选择,是斯坦福大学教师发展工作的重要原则,也是学校管理方的工作定位。定期为初任教师提供支持、指导、咨询和反馈,为他们的发展创造机会和提供资源支持,帮助和推动他们成为杰出的教师、学者以及医生被学校视为优先工作。在上述工作中,学校要求院系(所)以及管理部门都能够发挥积极作用,利用和发挥其在资源和专业方面的优势为教师专业发展提供支持。由于学科专业、工作内容的差异性,不同类型教师的专业发展要求各有差异。因此,学校并不严格要求在教师发展上做到整齐划一,而是尊重各个院系(所)不同的做法。其次,推动教师在“多选”中实现多样化发展。教师的多维度

* 本文系江苏大学高级人才科研启动基金项目“建国以来我国教师教育实习演进研究”(项目编号:12JDC134)的研究成果

^① 除非特别说明,本文与斯坦福大学的有关资料皆来源于斯坦福大学官方网站以及对应的站内链接,网址为:<https://facultydevelopment.stanford.edu/professional-development>。

^② 为便于与国内高校比较,此处将专任教师、专职科研人员、教育管理人员等统称为高校教师。

发展,是学校所提倡和重视的——从侧面也反映了大学的大师的内涵和体量,即教师是一个以承担一定社会责任为前提的职业,无论是作为大学的领导者还是一个院系部门的管理者,皆是一种责任的担当。因此,学校在所提供的岗位选择上包括多样的内容,如教师、研究者、管理者等。再者,在鼓励教师自主化发展的同时,斯坦福大学更加关注教师主动性的发挥,关注教师对责任(领导者)的认同和所做的准备。

根据这一核心思想,斯坦福大学为新任教师以及走向终身教职的教师设计了发展通道,并为之提供了庞大的资源支持。当然,为凸显教师专业发展的学科专业特征,斯坦福大学还将教师发展的部分活动下放到院系(所),即在学校相对统一的规定下,各院系(所)可以根据自身的特点进行灵活设计。从教师的能力建构等方面来看,教师发展设计中突出对教学能力、研究能力、管理能力、团队合作等多个维度的培养。值得一提的是,由于资源体系围绕着教师专业发展的阶段而组织,庞大的资源体系显现出较强的逻辑性,既丰富翔实且简洁有序。不仅如此,教师专业发展的活动设计还紧密依托各种平台,体现出明显的阶段性和综合性,为初任教师融入斯坦福大学以及成长中的教师走向终身教职提供了科学支持。

(二)制度体系:凸显以分段设定特色和制度的全面性设计特征,力求在部门分工协作中推动教师专业发展

从初任教师到终身教职是高校教师的基本通道,而教师专业发展则是顺利走过这一通道的基本手段。为了让初任教师成长得更为顺利,斯坦福大学将这一较长的阶段进行细化,并为其进行相关资源配备。因此,制度设计凸显了立体特征,即依据教师专业发展的时间维度进行分段设定,依据教师专业能力结构的养成维度进行纵向设计,体现了对资源的整合以及部门之间的合作。从制度设计上看,各个院系和管理部门在教师专业发展中的分工与合作关系得到重视,也为教师专业发展提供了极大的便利。

1. 教师专业发展规划凸显“分段”特征。斯坦福大学将初任教师到终身教职前的发展阶段细分为几个阶段,并对各个阶段的教师专业发展内容做了明确的规定,凸显了循序渐进的特征。整个发展阶段主要包括新人阶段(第一年阶段)和申请终身教职准备阶段。

新人阶段可以细分为被录用后的准备阶段、初到斯坦福大学的阶段、半年阶段、一年阶段,主要内容为初步了解学校资源、政策、(所在院系、学科的)教师群

体、学术生涯的维度等。其中,被录用后的准备阶段的内容包括认识斯坦福大学以及即将就任的职位,为教学和研究的顺利开展进行预热(包括信息收集、必要的培训),通过这些准备工作帮助初任教师顺利完成向教师、研究者和学生指导者的角色转变;初到斯坦福大学的阶段主要包括熟悉学校文化和管理制度、了解所任课程的具体要求、办理与教学相关的具体事务,深入了解工作权责、完成学校规定培训、快速了解学校的各种活动及安排;半年阶段的主要内容则更加深入,包括在导师的帮助下开始教学、研究以及管理等方面工作,了解开展教学工作的资源以及相关配套服务,了解工作平台的运作机制,启动科研团队组建工作(如团队需要博士后以及其他研究人员加入,须事先了解相关政策并根据规定进行运作),与研究管理部门沟通启动项目申报工作(熟悉项目申报机会、申报过程以及资源配套等);一年阶段对初任教师来说是非常重要的,学校将会对新人阶段的进展情况进行评估,要求初任教师在进校6个月之后须为此做好准备工作。这些准备工作包括学术活动和专业发展两大维度。这一评估的目的在于推动新教师通过学术活动奠定在学校的地位,积极加入、融入学校的专业发展平台,参与相关研究、学习组织相关活动,在导师的指导下发展技能或者培养新技能,学会平衡个人生活和专业发展的关系。

在申请终身教职的准备阶段,教师每年都会参加分管教师专业发展的副校长举行的一系列年度活动(包括与校长共进午餐),其中包括参加与新晋终身教职的教师进行经验分享和未来展望的活动,同时还在其入职后的第五、第六年享受学术休假权利。

2. 教师专业发展制度呈现出系统化特征。斯坦福大学的教师专业发展制度覆盖了教师教育生活的方方面面,是一个全面、系统的制度体系。其中包括教师手册管理、教师培训管理、教学工作管理、时间管理、学生管理、研究团队管理、实验室管理、版权管理、职业生涯管理、领导力培养、多样化与决策能力、教师的教育教学技能培养等方面。斯坦福大学在教师专业发展的设计上几乎涵盖了大学教师成长的各个维度,几乎做到无所不包——甚至如平衡个人生活和个人发展的问题都有所涉及。

首先是教学能力的培养,其途径主要为借助丰富的视频资源、导师指导、教学交流活动和讲座等。如 Course Design flyer Sept 2013 就明确要求助理教授以及处在第一个三年任期内的教师参加,对课程的设计时间也做了要求,并给予了适当的资助。为帮助教师

进行备课、上课,学校专门建立了教师教学共享空间,其中包括了教学准备、教学制度、程序、服务、资源等板块。在教师的教学活动中,各院系都通过制定导师制度来帮助初任教师成长。

其次为体系化的教师培训制度设计。学校推出了教师培训需求调查机制和培训需求评估机制,通过调查机制和评估的运行,深入了解教师的培训需求,从而为其工作提供帮助(STARS, Training Needs Assessment)^①,保证培训需求的自下而上而不是自上而下提供相关培训项目,实现了培训的有效性。

再者,以制度设计推动研究能力的养成。为提升教师的研究能力,学校还推出纯粹的学术时段,为教师实现研究能力的飞跃提供支持。为那些准备冲击终身教职的教师提供相关指南(晋升手册),以及设计了让他们享受非终身教职学术休假。非终身教职学术休假一般安排在任职的第五或者第六年,是一个全薪的学术休假期。该制度旨在为这些教师提供一个纯粹的学术研究休假时段(年),以帮助他们为竞争终身教职更好地做准备。

第四,建立“帮扶”机制,为教师专业发展提供“帮扶”(详见下文的“帮扶”机制)。

第五,实施教师专业能力项目,帮助教师提升教学管理等方面的能力,其中管理能力项目主要包括领导力培养项目、工作坊管理项目等。领导力(者)培训项目由人力资源管理部门组织,对象是具有领导潜力的教师以及现任的领导者,具体的项目内容和形式一般由分管教师专业发展的副校长推荐。此外,学校管理方还通过工作坊、课程、论坛、研讨会等方式弥补固化设置的不足,以提高专业发展的灵活性和针对性。其中,工作坊活动涉及沟通及谈判技巧培养、课堂有效教学技巧、博士后指导、冲突管理等方面;而课程平台则主要提供短期课程,如2013年校方推出的“有效的课堂教学技巧:科学和工程助理教授的工作坊”,其目的在于通过两天的培训来帮助助理教授有效分析和开展教学指导、班级管理等工作,为参与者提供改进教学和改善教育环境的方法^②。

3. 组织支持和资源支持呈现多维色彩。教师的专业发展并非是人 力资源管理部门可以独立应对的,需要各个部门的通力合作,这一点在斯坦福大学的制

度设计上体现得较为充分——这与我国的高校教师专业发展形成了鲜明的对照。我国的高校教师专业发展往往被认为是人力资源管理部门或者是教务管理部门的专属工作,其他部门几乎不参与或不合作。而斯坦福大学的教师专业发展工作几乎涉及学校的所有管理部门,如教务管理部门、图书馆、科研启动(部门)、职业生涯办公室、教师之家、教师俱乐部、教师援助中心,以及各个院系和研究机构。

斯坦福大学对教师专业发展非常重视,学校专门设立机构、由专职副校长负责教师专业发展,以项目实施来推动教师专业发展。各个部门都有特定分工和职责所系,并承担在教师专业发展的不同维度的工作。从教学层面来看,教师专业发展与多样化办公室、教学中心负责全年的教师工作坊、教学会议和信息会议组织等工作,议题由院系和部门负责提供,涉及教学、学生指导、科研等多个领域。研究方面,副校长办公室和研究院主任办公室以及院系共同负责对教师进行研究指导。值得一提的是,斯坦福大学有一个专门的网站叫做“Do Research”,这是由副校长办公室和研究院主任办公室共同负责的网站,负责为教师在研究政策、团队管理、项目申请、项目管理等方面提供支持和指导。而其中的学术团队(PI)管理制度做法较为成熟,也是近年来我国高校科研管理效仿的模式之一。同时,学校还为科研团队的组建与管理、科研规范、科研转化等方面提供一系列专门的训练机会,这些训练主要通过讲座等方式开展。此外,学校图书馆承担着为教师提供研究资源服务的职责。而领导力培养,则由分管副校长和人力资源部负责。更为值得一提的是,学校还借助 NCFDD (National Center for Faculty Development and Diversity)^③,通过组织与教师专业发展习惯的线上和线下研讨会,为教师提供思想交流和碰撞、提供经验分享的平台。

(三)资源体系:采取“线上+线下”模式,致力于搭建结构有机的教师专业发展资源平台

教师专业发展资源的建设工作是斯坦福大学的一大“亮点”,突出了线上和线下相结合、静态资源和动态资源相结合、资源更新升级与项目开展相结合等特征。其中教学资源体系主要由学校教学中心、教师课程交流空间等线上资源平台组成,旨在为教师提供

^① 参见: http://stars.stanford.edu/help/Training_Needs_Assessment_Job_Aid.pdf.

^② 参见: <https://facultydevelopment.stanford.edu/effective-pedagogical-skills-classroom-teaching-workshop-science-and-engineering-assistant>.

^③ 参见: <https://facultydevelopment.stanford.edu/faculty-success-program>.

与教学活动相关的资源支持,如备课资源库等。此外,学校教学中心依托其丰富的资源库,承担了解答教师咨询、建设教师教学活动工作平台、推动教师合作项目实施等工作。在研究资源建设方面,学校围绕着 research 平台和 DOR 平台建设,构建起完整的学术研究资源体系。研究资源平台不仅为教师提供研究中心信息检索、图书馆资源检索以及本科生研究资源信息等任务,还能够担负起对教师进行研究政策培训(帮助教师了解项目申报、项目资助、项目奖励等方面的规定)的重要工作。在管理能力提升资源建设方面,学校的管理机构通过在线研讨、在线视频和读物、线上工作坊、现场研讨会等方式,为教师领导力的发展提供帮助。管理能力发展资源体系涵盖了时间管理、实验室管理、著作权与出版、职业生涯发展、领导力培养、学生指导等方面。“线上+线下”相结合的资源体系构建模式,力图突破单一的线上资源“虚拟性”的局限和克服线下资源的“固化型”的不足,在推动资源布局全覆盖的同时,突出资源体系在教师专业发展中的渗透性。同时,资源体系建设还突出了鲜明的结构化特征,彰显出持续更新的特色。

为弥补“线上+线下”资源体系的不足,学校还持续推出与教师专业发展相关的系列讲座、研讨会等活动,以推动体现实时性和互动性特征的教师专业发展动态资源库建设。系列讲座设计突出了科学分类分层的特征,力求将理论引领和实践总结、经验传播相结合。讲座既注重对教师专业理论的支持,也关注教师专业发展的实践。实践讲座主要采取“案例法”,由“成功”教师、管理者与初任教师分享实践智慧和实践性知识。如“科学与工程学院教学午餐:如何教会学生像科学家和工程师一样思考”、卓越校友学者日(17位本校毕业生成长为成熟教师的案例分析)以及由斯坦福大学教师奖励获得者开设的系列讲座^①。

(四)“帮扶”^②机制:通过提供“伴随”性资源支持“帮扶”教师专业发展

教师专业发展的“帮扶”机制建设,旨在突出教育管理和资源支持的“伴随”色彩。通过教师专业成长的“伴随”机制建设,实时解决教师专业成长中的“烦恼”,“帮扶”教师专业发展是“帮扶”机制建设的根本目的。“帮扶”机制的核心是“导师制”,即学校和院系

(所)合作,为初任教师指派导师,围绕为初任教师发展提供实时指导的一种类似师徒制的教师发展制度。斯坦福大学认为,在初任教师实践经验获得的众多途径中,最有效的指导(辅导)的途径当属“导师制”。“导师制”的核心在于通过导师的实时指导,帮助初任教师获取教学、管理、研究等方面的实践经验。

斯坦福大学认为,建立在明确的初任教师需求基础上的指导关系往往最为有效,而现实中的初任教师却在很大程度上对其自身的需求不甚了解,以至于在与高级职称的教师沟通时不知道要提什么问题,更别谈谈论什么主题了。这一状况往往导致导师指导工作的失效。有鉴于此,斯坦福大学专门为初任教师的发展设计了以“导师制”为核心的咨询和指导制度。实施“导师制”包括:首先是初任教师指定导师。制度要求部门负责人(主席)应召集初任教师咨询会议,强调有关教师任期、晋升等事项,并为初任教师选拔和推荐导师。原则上要求为每一位初任教师安排一名高级同事作为导师,如遇导师安排未成功的情形,系主任或院长应与学员(初任教师)协商,并共同物色合适的导师。当然,在指导过程中,一旦导师不胜任,院系负责人必须与初任教师一道物色合适的导师。第二,导师的工作内容。导师应该是在一个持续的基础上提供指导,并应符合至少每年与初任教师成员以正式会议的形式开展指导的规定。指导制度的核心在于为初任教师个体提供有建设性的反馈和指导,为初任教师创造一种良好的支持氛围,以帮助他们在其学术生涯方面获得持续发展。第三,学员的任务。包括主动与导师以及院系负责人咨询、了解关于续聘、任期和晋升等政策和程序;通过与导师充分沟通、在获取导师作为资深同事给予的建议的同时进行思考。初任教师也应鼓励寻求非正式的导师从内部或部门以外的人分享利益,并提供额外的观点。学校同时鼓励学员向其他资深教师进行沟通,以获取更多的指导。第四,导师制度的管理。导师和学员以及教师可以通过咨询副校长和院系领导来探讨在充满竞争情形下对师徒关系的期望值以及如何处理相互关系的问题。在某种程度上,这既是一种咨询辅导,也是一种博弈。一般而言,初任教师在所在院系接受一个涉及学术、教学、临床实践等方面的持续性的辅导,院系应该给予政策支持

^① 斯坦福大学教师专业发展网站上发布的 2013 年的斯坦福大学教师专业发展工作坊和课程发现,教学的讲座和研讨较为集中。<https://facultydevelopment.stanford.edu/professional-development>。

^② 斯坦福大学为提升教师发展的效果,构建起咨询、辅导机制,以实时沟通、问题解答、经验传递等方式帮助教师专业发展,鉴于此,笔者认为这一体系具有“帮扶”性质,故定名为“帮扶”体系。

这些方面的工作,具体情况各院系之间有所不同。

咨询服务是“帮扶”机制的重要组成部分。在教师专业发展过程中,续聘和晋升是极为关键的两个问题,也是处在第一个3年任期中的初任教师最关注的问题。每年院系都会召开相关会议,根据续聘或晋升标准对初任教师每年的表现给予评价。院系负责人和所在单位的每个初任教师进行沟通,收集他们对评价的反馈意见并给予相应解答。与初任教师的沟通应参照续聘和晋升标准,围绕着如何改进他们的工作开展。沟通的内容应当包括内外部对教师学术发展的普遍期望、提高学术质量的途径和方法、提高教学和研究效率的方法和途径、研究成果的转化等。其中,书面沟通是常见的沟通方法,一般以咨询意见信的形式出现。咨询意见信(书)由初任教师发起,主要内容为初任教师关心的问题(尤其是评价等方面的问题)。意见信以文件草案的形式呈交给院系负责人。院系负责人可以就信件内容与教师进行讨论,并形成反馈意见。根据反馈意见,对草案审查补充完成后形成咨询报告(定稿),并同时交给初任教师作为参考。推出咨询报告的目的在于为初任教师提供相关参考,尤其在晋升和续聘方面。此外,每一位系主任、院长或其代表,每年都必须与初任教师进行沟通,参照续聘和晋升标准对其表现进行评价,并为其任职、晋升提供相关建议。

教师精英计划体系同样是“帮扶”机制的重要组成部分,这是以计划、项目方式运营的教师专业发展计划体系,它的运行为教师“崭露头角”提供了平台。教师成功计划(项目)(Faculty Success Program,FSP)^①是这一计划体系中较为著名的一项,该计划(项目)是由斯坦福大学相关机构与国家大学教师发展多样性中心(NCFDD)联合举办的,旨在通过15周的虚拟集训课程,帮助教师掌握管理时间策略、帮助他们发展新的工作技能、方法及工作习惯,提升学术产出。其他计划如旨在遴选和培养杰出的学者和管理专家的Stanford Fellows^②和Stanford Leadership Academy^③等——学校希望通过这些计划,遴选出有潜力且有企图心的教师,通过科学培养,使之成长为认同学校文化、学校使命、发展方向的杰出学者(领军人物)和卓越的管理专家。

三、斯坦福模式的评价与启示

斯坦福大学的教师专业发展机制是众多美国高校的代表之一,它是依托美国高校教师聘任机制而形成的从初任教师到终身教职的发展机制。在不断地总结和发展中,这一机制日臻成熟,体现出了立体性、动态性和灵活适应性特征,机制多维而相互对接,资源庞大而分配有序,管理主体多样而分工明确、合作有力。斯坦福大学这一教师专业发展模式设计、运行的科学性和有效性已经被实践有力证明,并逐渐成为众多高校的范本。

1. 制度设计为教师专业发展提供了“动力”和“压力”,这是美国高校教师专业发展效能的重要“指挥棒”。首先,终身教职制度及“非升即走”制度为斯坦福大学教师专业发展提供了重要的制度支撑。终身教职制度及“非升即走”制度在很大程度上是作为“压力源”和“动力源”而存在的——这也是美国高校管理制度的一大特色。虽然其在发展中遇到了不少问题甚至招致了不少指责,但实践证明这一制度是是十分有效的,它为美国高校高品位的师资队伍建立立下了“汗马功劳”。斯坦福大学也毫无例外地执行了这一制度,并做出了具体规定。斯坦福大学在教师手册中明确规定除特别的几种情况之外,非终身教职的任期不得超过7年^④。终身教职制度在很大程度上就是推动教师专业发展的“激励机制”,同时也是一个具有惩罚性的“退出机制”,为完善教师专业发展提供了良好的基础。“非升即走”的教师职称评聘机制与学术休假制度、导师制度等的有机结合激发了教师的自主发展意识。在这一制度下,“压力”往往能够有效地转化为“动力”,推动教师快速而高效地发展,因此也保证了教师专业发展制度的有效落地和教师专业发展项目的科学开展,保证了教师专业发展的各项资源得到充分利用。而教师的积极主动发展也不断对学校的教师专业发展制度、资源等方面提出了新的要求,反过来又推动了教师专业发展制度和机制的优化、资源体系的更新。其次,多维度、结构化的专业发展设计为教师自主发展提供了方向指引。斯坦福大学的教师在上升通道上因其类别不同有所差异(分为teaching、research、Performance等类别^⑤),但在总体方向上却是较为确

^① 参见:<https://facultydevelopment.stanford.edu/faculty-success-program>.

^② 参见:<http://loe.stanford.edu/leadership/fellows/index.html>.

^③ 参见:<http://loe.stanford.edu/leadership/academy/index.html>.

^④ 参见:<http://facultyhandbook.stanford.edu/ch2.html#duration>.

^⑤ 参见:<http://facultyhandbook.stanford.edu/ch2.html#genin>.

定的,作为一名教师或者研究人员,需要在多个维度实现发展。在通向终身教职的路上,教学能力、教育管理能力、研究能力以及领导能力都是作为教师的必需能力,必须得到充分发展。基于多维度发展的路径设计、资源分配、方法设计等方面,斯坦福大学都力图给予教师在专业发展最大限度指引,并促成教师的自主发展。再次,导师制度以及学术休假制度分别从“量的积累”和“质的飞跃”两个层面,为推动斯坦福大学的教师专业发展提供了制度支撑。毋庸置疑,导师制度、学术休假制度是斯坦福大学教师专业发展制度的一大亮点,这一制度是基于教师学术生涯发展特征(阶段性)、教师经验习得的心理学角度考量的设计。其中导师制度是基于对教师经验获得特征的设计,体现了对教师经验成长的过程性的深刻认识,旨在通过“传授——学习——体悟——实践”的方式帮助教师在汲取传授者的经验中快速成长;而学术休假制度,则主要基于以时间来“催化”教师成长,实现“量的积累到质的飞跃”的目标。

2. 基于发展主题的“项目制”,提升了教师专业发展的针对性和实效性。“项目”是斯坦福大学教师专业发展的一个关键词,无论是教学能力、研究能力还是管理能力培养,多采用“项目制”形式。“项目制”的优点显而易见,首先在于其针对性,即根据某一方面(领域)知识能力的发展要求(主题),以“聚焦”发展的方法,设定项目内容,从而确保了教师在某方面获得深度发展机会,也为发展的效果提供了重要保证。尤其值得一提的是,在斯坦福大学的项目制运作方式中,院系可以将项目的要求与学科等方面相结合,自行决定项目的内容和形式,这一做法更凸显了“项目制”的针对性,有力地保证了教师发展的效果。其次,项目制的另一大优点就是形式的灵活性和内容的丰富性。项目制在主题上的“聚焦”特征并不削弱内容上的丰富性。而项目制中,教师专业发展的形式较为多样,包含了讲座、研讨会等多种形式,有效地提高了教师的参与程度。再者,项目制运行中还凸显了互动性、实时性特征。教师专业发展的问题往往是在实践活动中逐步显现出来的,而实践中出现的问题往往缺乏系统性,很难通过系统培训和指导得到解决——但实践中出现的问题往往是教师迫切需要解决的。斯坦福大学在设计中力图通过互动机制建设,为教师提供多维度的、实时的交流机会,进而获得解决的思路或方法。线上工作坊、研讨平台以及线下的各种活动凸显了互动和交流这一特征,符合了经验自身的传播特征,有效地满足了教师专业发展的需要。

3. 资源组织和管理支持,为教师专业发展提供了坚实的保障。资源的科学分布和动态更新,是斯坦福大学教师专业发展机制的一大亮点。首先,资源建设上采取了“线上资源+线下资源”的模式。在这一模式中,线上资源和线下资源相互补充,为教师发展提供极大便利。线上资源涵盖了教学、研究以及相关讲座的视频、图书情报资源、相关指导手册等(其中在平台载体上还凸显了灵活性,与iphone等手持终端相互匹配),同时还建设了线上工作坊、在线研讨等平台以及相关资源备份,线上的视频、图书情报资源等采取了实时更新的方式进行建设,基于网络的交互平台则致力于提升教师的参与性,并通过实时的互动反馈,提升教师专业发展的效果。虽然线下资源要相对薄弱,但线下资源的优势在于真实互动和灵活可变。与此同时,作为研究的资源支持,图书馆在教师发展中发挥着极大的作用,图书馆的功能也得到充分放大和发挥。其次,科学的管理也为教师专业发展提供了有力的支撑。从顶层设计到部门分工协作,斯坦福大学的教师专业发展管理显示出了极强的系统性和科学性,这与我国教师专业发展有很大区别。在教师专业发展中,院系、研究机构、管理机构等分工明确且相互合作,形成了推动教师专业发展的合力,为教师自主发展提供了充分的管理支持。再者,为弥补管理方面的不足,斯坦福大学还形成了某些教师发展共同体,这些共同体定期活动也为教师自主发展提供了良好的帮助。

当然,斯坦福大学的教师专业发展模式也存在着明显的硬伤,如教师一旦获得终身教职资格,就不再有明确的发展支持。随着学者的日益年轻化,这一缺陷就越来越明显。此外,斯坦福大学的教师展业发展制度中,由于“非升即走”的制度和终身教职制度的存在,教师专业发展的评价反馈完全依赖于晋升机制,基于考核-反馈-发展路径的相关机制也较为不足。因而我们在学习借鉴之中也要避其不足并有所针对,以更加完善我国的教师专业发展制度。

(陆道坤,江苏大学教师教育学院讲师,江苏镇江212013)

参考文献

- [1] The Times Higher Education World University Rankings 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014[EB/OL]. <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/>.

Teachers' Professional Development of Stanford University and its Implication

Lu Daokun

(College of Teacher Education, Jiangsu University, Zhenjiang 212013)

Abstract: Promote teachers' professional development is a strategic task, which is vital to university development. The basic idea of teachers' professional development of Stanford University is to promote teachers' autonomous development and diversified development, which have been proved to be correct and effective by the development of Stanford University. The system design of teachers' professional development is featured by phased and multi-facet, which aims at setting good division and cooperation among departments in teachers' professional development; the resources system of teachers' professional development have been settled by model "online and offline", which guarantee the resource requirements to be satisfied without delay, and providing consulting service to help teachers succeed in professional development through construction of the help and support mechanism. The success of Stanford University in teachers' professional development can be attributed to the following: pressure and motive force resulting from tenure system that guarantee efficiency of teachers' professional development, the excellent resources system and management system that support the professional development of teachers; the projects that designed according the different theme which improve the focalization and actual effect of teachers' professional development.

Key words: Stanford University; teachers' professional development; tenure system; resource system

(上接第 47 页)

The Logical Factors Influencing University-Industry Research Collaboration

—Based on Analyzing Literatures of Empirical Research

Wu Xuechao

(Institute of Higher Education, Henan Polytechnic University, Jiaozuo 454000)

Abstract: Collaborative innovation has currently been the theme of the times. However, multiple universal logical factors seriously influenced entitizing construction of university-industry research collaborative innovation. In recent years, a large number of empirical research literatures on the logical factors affecting university-industry research collaborative innovation abroad, by exploring the motivation, barriers and determinants of university-industry research collaborative innovation, drew a series of regular research conclusions which have enlightening significance for strengthening university collaborative innovation in China.

Key words: university-industry research collaborative innovation; motivation; barrier; determinant