

校园内的公共服务： 高校教师岗前培训改革与发展研究

Public Service on Campus: Reform and Development of Initial Training for Faculty

赵惠君◎著

中国社会科学出版社

014040828

G645.12
20

校园内的公共服务： 高校教师岗前培训改革与发展研究

Public Service on Campus: Reform and Development of Initial Training for Faculty

赵惠君◎著



北航

C1728078

中国社会科学出版社

G645.12

20

图书在版编目(CIP)数据

校园内的公共服务:高校教师岗前培训改革与发展研究 / 赵惠君著. —北京:中国社会科学出版社, 2013. 12

ISBN 978-7-5161-3398-9

I. ①校… II. ①赵… III. ①高等学校—教师培训—岗前培训—研究 IV. ①G645.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 243920 号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 门小微
特约编辑 盖 克
责任校对 王雪梅
责任印制 戴 宽

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 (邮编 100720)
网 址 <http://www.csspw.cn>
中文域名:中国社科网 010-64070619
发 行 部 010-84083685
门 市 部 010-84029450
经 销 新华书店及其他书店

印刷装订 三河市君旺印装厂
版 次 2013 年 12 月第 1 版
印 次 2013 年 12 月第 1 次印刷

开 本 710×1000 1/16
印 张 20.5
字 数 295 千字
定 价 46.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社联系调换

电话:010-64009791

版权所有 侵权必究

1991

**国防科技大学“985工程”
哲学社会科学创新基地资助**

序

近年来，我比较关注“乡村社会”、“乡村教育”，关注“支教”，关注“支教者的姿态”。我认为我们去支教时，目标不在于重新作为应试教育的推手，我们要做的，是激活他们的内心世界，能够让他们的世界更丰富些、更具温情些。在我们国家，很少有人会把“支教”与“高校教师”联系起来，更难以把高校教师当成“支教”客体。而本书作者关注的其实是一个类似的议题。在中国高等教育从精英化向大众化转型后，专家学者纷纷关注若干宏大主题，“高校教师岗前培训”作为高校教师职业生涯开端的一环，常常沦为被熟视无睹的边缘化问题。本书是作者在其博士论文基础上修改完成的，作者赵惠君在6年前表达想把“高校教师岗前培训”作为博士论文选题时，我曾表达过自己的隐忧，但待其博士论文完成，论文中闪现的诸多亮色却令人欣喜。

论著关心的是高校青年教师——新进教师的成长与发展。书中所指的“高校”是包括“大学”在内的所有高等院校。关于大学与大学教师的关系，中外学者的经典表述俯拾皆是。梅贻琦曰：“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也。”克拉克·克尔说，“在非常实际的意义上，教职员整体就是大学本身，是一所大学最重要的生产要素，是大学荣誉的源泉。教师们是这种机构的特有合伙人。”显而易见，大学教师是大学发展的核心力量，是大学声望的源泉与载体。这样的关系，我们可以迁移泛化至所有高校及其教师。

本书作者在论著中指出，世界上任何职业，即便从业者受过充分严

格的职前学历教育，我们也无法期望他从业伊始即能做出充分的贡献，高校教师亦然。为高校教师的成长，世界各国都做了种种努力，提供了相应的支持，在中国，我们称之为“培训”；在高等教育发达国家或地区，他们称之为“发展”。概念不同，理念亦有别。

古罗马著名学者塔西陀曾说：“要想认识自己，就要把自己同别人进行比较。”美国作为高校教师发展运动的最初发起者、专门的高校教师发展机构的最早创建者，在高校教师发展理论与实践上已成就卓著，形成了比较成熟的机制与经验，已成为世界多国高校学习的蓝本。对于高校教师发展，在美国学者看来，“发展”是高校和教师们共同的价值诉求，“服务而非掌舵”是政府或高校的理性选择。登哈特夫妇的“新公共服务：服务，而不是掌舵”思想是本书作者借鉴、审视与反思中外高校教师发展和培训机制的重要理论基础。

本书作者运用中美比较研究、问卷调查以及个别访谈等方法，站在促进高校新进教师发展的立场展开言说，首先对我国高校教师岗前培训的相关政策脉络进行历时梳理，并从研究者的视角解读了相关政策文本；再从高校青年教师发展、国家高等教育质量建设等方面对高校教师岗前培训的必要性进行了简述；在现状调研的基础上，凝练出当前中国高校教师岗前培训急需关注的五方面问题：培训理念、培训组织方式、培训内容、培训方法、培训考核，然后就上述五方面问题分章进行专题研究。作者认为高校教师岗前培训在何种理念下运行，是影响其培训效果的重要因素。作者运用美国学者登哈特夫妇的新公共服务理论阐释了高校教师发展与高校发展的关系，分别用“管理主义”与“公共服务”统括两国的高校新进教师培训理念，并分述了两种理念的内涵、表现、形成背景和主要区别。作者指出公共服务理念的根本缺失与管理主义的浓郁盛行不仅体现在我国高校教师岗前培训政策制定上，也渗透在岗前培训实施的每一个环节，理念转变是关键。作者在对高校教师岗前培训理念、组织运行方式、培训内容、培训方法、培训考核五维度进行中美比较研究时，选择了从“哈佛”到“西点”不同层次、不同类型的六所美国高校的教师发展机构为案例，六所美国高校的选择既有一定的代

表性，也有其随机性。作者在对我国高校教师岗前培训持续关注与广泛调研后，认为目前中国高校教师岗前培训已毫无疑义地变异为一场声势浩大的“应试教育”，俨然成为“被压迫者教育学”的又一翻版。作者对高校教师岗前培训的“应试盛宴”进行现实扫描，同时指出与“应试盛宴”相伴的另一不容漠视的负效应——“老师也作弊”。反观美国，其高校教师发展机构不仅不对参训教师进行鉴定性评价，相反，培训机构还经常组织参训教师对其服务效果进行评估。“谁考核谁？”这对关系在中美高校的倒置引发了作者的追问，对高校教师岗前培训与高校教师资格证书之间的制度关联进行了析解，并主张消解不合理的制度关联、理顺倒置的评价主客体关系，祛却岗前培训现有的“筛子”之职，发挥其应有的“水泵”之效。作者在对中国高校教师岗前培训进行全程全景式剖析、比较、解构、建构后，在第八章进行根本归因分析，认为行政指令替代教师自主，即岗前培训的“强制性”与“统一性”特质，是导致当前我国高校教师岗前培训低效的根本原因，高校教师岗前培训“管理重心的下移”与“服务理念的上扬”是改革的根本理路，亦即构建在“校本”培训与“师本”培训双重保障下的“校园内的公共服务”，是我国高校教师岗前培训改革与发展的应然走向。

论著的可贵之处在于作者凝神聚焦于一个被大家熟视无睹，实际影响广泛而悠远的问题，其间的“负效应”，远非“庸常的恶”，而涉及制度之善与恶、教师成长的假与真、教师的基本操守及其显在的示范效应。本书系统全面，资料翔实。作者对高校教师岗前培训的实施现状进行了广泛调研与个别访谈，对岗前培训进行了全程、全景式系统剖析与建构。对从哈佛到西点六所高校教师发展机构的理念及其具体运作进行全面研究，在中美多维比较后，从操作、理念与政策制度层面提出了作者的改革举措与改进理路。作者用“高校场域的游离部落”、“流动的马赛克”、“经验积累与改造中的成人”来描述高校新教师，认为他们本是值得珍视、共享的宝贵资源，而非被动消极的培训对象，作者用“公共服务”来匡正高校教师岗前培训的应然属性，指出“服务，而非掌舵”思想值得我们反思与借鉴。本书语言生动精练，书中字字句句

皆作者的真情流露与理性反思，呈现的是一个青年学者的本真、质朴与勇气。

本书收集的资料显示，美国高校教师发展的理念与经验已对很多国家产生影响与示范作用，也引起了我国教育部和诸多高校的共同关注与学习兴趣。赵惠君博士毕业已经三年，相关前瞻性研究的现实意义不言自明。本书对我国高校教师培训事务从“培训”走向“发展”、从“管理主义”向“公共服务”转变，在理论与实践上具有唤醒、触动与推进意义。

作者在“余论”部分展望了我国高校教师岗前培训的未来——“不统一的自然”与“有尊严的多样化”，祈愿我国高教行政主管部门和高等院校能直面并珍视“不统一的自然”，追求“有尊严的多样化”，把我国高校教师岗前培训发展为“校园内的公共服务”，帮助新进教师成为“敏捷的起跑者”，甚至依托高校内的公共服务机构——“教师发展中心”为所有在职教师甚至“未来教师”的发展提供个性化、人性化的服务。

本书是作者根据其博士论文修改而成，想起惠君通过论文答辩后致答谢词的时候，提到自己年幼时即离世的父亲，她突然潸然泪下。作为女儿，原来无论多少时光流逝，都不足以抹平其对父亲的深深思恋，那一刻，想起来让人心碎。我知道惠君骨子里是一个乖乖女，一个很真诚的人，所谓文如其人，也许本书学理上尚存待完善之处，但惠君已经真诚地表达了她过去这些年来的思考与努力。作者邀请我为之作序，笔者自认愚驽，不足以担此任。但惠君一再邀请，无法推脱，只言片语，表达我对一位优秀女儿的敬意，也借此祝愿作者真切的遐想与期盼既不遥远亦非乌托邦。

是为序。

刘铁芳

2013年秋末于岳麓山

目 录

序	刘铁芳 1
---------	-------

第一章 绪论	1
--------------	---

第一节 研究缘起 / 1

第二节 研究价值 / 5

一 不容忽视的庞大群体：高校教师岗前培训受众广， 影响深远 / 5

二 值得关注的双高现象：高校教师岗前培训需求大， 功效低下 / 10

三 亟待研究的现实问题：高校教师岗前培训归因误， 急需探求 / 12

第三节 研究思路 / 14

第四节 研究方法 / 16

一 文献研究法 / 16

二 比较研究法 / 17

三 问卷调查法 / 17

四 访谈法 / 18

五 案例法 / 18

第二章 我国高校教师岗前培训缘起及现状调查 19

第一节 我国高校教师岗前培训相关政策的历史脉络 / 19

- 一 1997 年高校教师岗前培训政策出台前的教师培训法规 / 20
- 二 1997 年颁发的关于高校教师岗前培训政策的正式文件 / 23
- 三 1997 年高校教师岗前培训政策出台后的补充文件 / 25

第二节 我国高校教师岗前培训政策文本解读 / 26

- 一 政策文本体现了政府部门对高校教师教学质量的关注 / 27
- 二 政策文本确定了岗前培训由行政部门全面负责的基调 / 28
- 三 政策文本对高校及教师主体性的忽略 / 29
- 四 培训部门对岗前培训政策的简化处理 / 31

第三节 我国高校教师岗前培训必要性分析 / 33

- 一 高校教师岗前培训是青年教师职业发展的需要 / 33
- 二 高校教师岗前培训是高等教育质量建设的需要 / 44

第四节 我国高校教师岗前培训现状调查 / 48

- 一 问卷设计与发放 / 48
- 二 问卷统计与结果 / 49
- 三 我国现行高校教师岗前培训的突出问题 / 56

第三章 “公共服务”——论高校教师岗前培训的理念 59

第一节 我国高校教师岗前培训理念述评 / 60

- 一 “管理主义”释义 / 60
- 二 “管理主义”在我国高校教师岗前培训中的表现 / 62
 - (一) 上层控制 / 62
 - (二) 细节控制 / 63
 - (三) 考核与惩戒 / 65

第二节 美国高校教师培训理念分析 / 66

- 一 “公共服务”释义 / 66
- 二 “公共服务”在美国大学教师培训中的表现 / 68

(一) 教师自主 / 68	
(二) 细节提升服务 / 69	
(三) 无考核与评价 / 71	
(四) 服务对象开放 / 72	
第三节 中美高校教师培训理念比较及借鉴 / 75	
一 两种理念形成的背景 / 75	
二 两种理念的主要区别 / 76	
 第四章 “低重心”——论高校教师岗前培训的组织方式 ... 81	
第一节 我国高校教师岗前培训组织方式述评 / 81	
一 现行的高校教师岗前培训体系及运行机制 / 81	
二 高重心：现行的高校教师岗前培训组织方式 / 86	
第二节 美国高校教师培训组织方式分析 / 93	
一 美国“高校教师发展运动”历程概述 / 93	
二 美国高校教师发展机构的组织方式 / 97	
三 美国高校教师发展机构的普及性设置 / 98	
四 美国高校教师发展机构案例选取 / 100	
五 美国高校教师发展机构的具体运作 / 108	
六 美国高校教师发展机构的组织原则 / 110	
(一) 自愿原则 / 110	
(二) 保密原则 / 113	
(三) 协商原则 / 115	
(四) 免费参与 / 116	
第三节 中美高校教师培训组织方式比较及借鉴 / 118	
一 降低管理重心 / 118	
二 短时段与日常化 / 119	
三 教师自愿参与 / 123	
四 提供免费培训 / 124	

第五章 “实用”——论高校教师岗前培训的内容 127

第一节 我国高校教师岗前培训内容述评 / 127

一 我国高校教师岗前培训的内容 / 127

二 我国高校教师岗前培训内容的特点 / 128

第二节 美国高校教师培训内容分析 / 130

一 培训内容的分类——从培训对象的角度 / 131

(一) 针对研究生设计的教学培训内容 / 131

(二) 新教师的入职培训内容 / 133

(三) 成长期教师培训内容 / 135

(四) 针对其他培训对象设计的内容 / 136

二 教学能力培训——培训的核心内容 / 136

(一) 课堂教学基本技能 / 140

(二) 教育技术 / 143

(三) 与学生的沟通 / 145

三 实用：基于成人学习理论的美国高校教师培训内容分析 / 148

第三节 中美高校教师培训内容比较及借鉴 / 154

一 培训内容以教学技能为主 / 156

二 “组合菜单”替代“单一模块” / 159

三 提供研究生教学培训项目 / 161

四 区分专任教师与管理人员的培训内容 / 164

第六章 “自我导向”——论高校教师岗前培训的方法 167

第一节 我国高校教师岗前培训方法述评 / 167

一 单调的灌输式讲授：高校教师岗前培训的常用方法 / 167

二 原因分析 / 173

(一) 高校课堂教学的镜像 / 173

(二) 中小学教学方法的延续 / 175

(三) 岗前培训班级规模的制约 / 176

(四) 岗前培训考核方式的影响 / 178	
第二节 美国高校教师培训方法分析 / 179	
一 美国高校教师培训常用方法 / 179	
(一) 讲习班 / 180	
(二) 习明纳 / 181	
(三) 个人培训 / 183	
(四) 微格培训 / 184	
(五) 特色培训——“小剧场” / 185	
二 美国高校教师培训其他方法 / 187	
(一) 网络培训 / 187	
(二) 建立教学档案袋 / 187	
(三) 教学沙龙或教师餐会 / 187	
(四) 听课 / 187	
(五) 设立优秀教师奖励项目 / 188	
三 自我导向：基于成人学习理论的美国高校教师培训方法分析 / 188	
第三节 中美高校教师培训方法比较及借鉴 / 195	
一 全面认识讲授，避免填鸭式灌输 / 195	
二 积极倡导对话，重视探究性参与 / 196	
 第七章 “谁考核谁”——论高校教师岗前培训的评价 201	
第一节 我国高校教师岗前培训考核述评 / 201	
一 应试的盛宴——高校教师岗前培训考核现实扫描 / 201	
二 “老师也作弊”——高校教师岗前培训不容忽视的负效应 / 205	
三 原因分析 / 212	
(一) 现实中的混乱关联 / 212	
(二) 管理层的便捷选择 / 219	
第二节 美国高校教师培训“考核”分析 / 220	
一 美国高校教师培训机构不对参训教师进行鉴定性评价 / 221	

- 二 参训教师是美国高校教师培训机构服务质量评价的参与者 / 223
- 第三节 中美高校教师培训考核比较及借鉴 / 226
 - 一 岗前培训与资格证书?——消解不合理的制度关联 / 227
 - (一) 资格证书与岗前培训谁先谁后? / 228
 - (二) 统一的外部认证的高校教师资格证书是否必要? / 230
 - (三) 高校教师岗前培训是“筛子”还是“水泵”? / 232
 - 二 谁考核谁?——理顺值得商榷的主客体关系 / 234
 - (一) 于参训教师: 取消考试等鉴定性评价方式, 消除参训压力 / 235
 - (二) 于培训机构: 重视参训教师的评价与反馈, 提升服务水平 / 236

第八章 “校园内的公共服务”——高校教师岗前培训发展

走向 239

第一节 高校教师岗前培训低效归因: 行政指令替代教师自主 / 240

一 强制性 / 241

二 统一性 / 244

第二节 “校园内的公共服务”: 高校教师岗前培训的发展走向 / 246

一 “校园内的公共服务”的基本内涵 / 247

二 “校园内的公共服务”的实施原则 / 248

(一) 自主性 / 250

(二) 公益性 / 251

第三节 “校本”与“师本”: “校园内的公共服务”实现之双重保障 / 252

一 “校本”培训——高校教师岗前培训管理重心的下移 / 252

(一) 校本培训的内涵及其常见曲解 / 252

(二) 校本培训创建背景 / 255

(三) 校本培训基本特征 / 266

1. 培训参与的“自愿性” / 267	
2. 培训服务的“针对性” / 267	
3. 培训组织的“常态化” / 268	
(四) 校本培训创建条件 / 268	
1. 管理重心的下移 / 269	
2. 培训经费的保障 / 269	
3. 培训师资的培育 / 270	
二 “师本”培训——高校教师岗前培训服务理念的上扬 / 274	
(一) 师本培训的内涵 / 274	
(二) 师本培训的对象 / 275	
1. 高校场域的“游离部落” / 275	
2. 经验积累与改造中的“成人” / 276	
3. 校本培训中心“流动的马赛克” / 278	
(三) 师本培训的特征 / 279	
1. 尊重个体 / 279	
2. 信任教师 / 281	
3. 宽松氛围 / 283	
 余论 “不统一的自然”与“有尊严的多样化” ——我国未来高校教师岗前培训遐思	287
 参考文献	291
附录一	308
附录二	311
后记	312

第一章 绪 论

第一节 研究缘起

教学工作是高校的中心工作，教学质量是高校的生命线。众所周知，我们有培养中小学教师、幼师的师范教育，但我们没有也不可能专门培养高校教师的师范教育。我国高校新进教师的主要来源为普通高校的硕士、博士毕业生，他们在研究生教育期间往往缺乏成体系的助教培训环节，更多的是研究能力的锻炼与提升。“高校教师几乎都是作为某一狭窄领域的研究人员接受训练的，他们一般都对教育理论、新式教学方法或课程发展知之甚少，没有受过职前教学培训”^①，“仅仅具备从事研究的能力对大多数学术人员来说只是一个必要而非充分条件”^②，因而可能对“高校教学”缺乏必要的理念、技能素养及相关储备。为了弥补种种缺失，国家教育行政部门^③1996—1998年出台了一系列在全

① [加] CK. 纳普尔、AJ. 克罗普利：《高等教育与终身学习》（第三版），徐辉、陈晓非译，华东师范大学出版社2003年版，第187页。

② Gaff Jerry G, Pruitt-Logan Anne S, Weibl Richard A. *Building the faculty we need-Colleges and universities working together* [R], Washington, DC: AACU&CGS, 2000: 18.

③ 国家教育行政部门名称曾经几度改易，1985年6月18日开始称为“国家教育委员会”，简称“国家教委”，1998年3月10日至今名为“教育部”，本研究涉及政策1996—1998年出台后执行至今，本书中一般通称其为教育部。

国范围内统筹规划的高校教师岗前培训政策^①。

笔者在互联网上查找关于“高校教师岗前培训”相关资料时，无意中发现网名为“老师也疯狂”的某高校青年教师在天涯论坛发布的一个帖子——《高校教师如此岗前培训》^②，发帖人对自己参与过的高校教师岗前培训感慨万千，在质疑抨击高校教师岗前培训的内容、形式及考核方式的同时，表达了对有效培训的诚挚诉求，引发了不少已经参加过教育部统筹规划、各省高师培训中心组织实施的高校教师岗前培训的青年教师们强烈共鸣。

《高校教师如此岗前培训》发帖人“老师也疯狂”说：“我写这篇文章主要也不是评价老师，主要是这个培训的形式和内容都太让人受不了！……不知怎么样的力量才可以改变这种现象，如果能形成一种舆论压力就好了。”

网友“zhouyx72”回复道：“高师培训我也经历过，实在没有什么价值。”

网友“妙笔书生”回复道：“我们是Z省的。考前培训，大部分上课的人都在忽悠人……本来五个晚上的课，她只上了三个晚上。前两个晚上各把书本的一半念念，画重点。第三个晚上把全书的重点画了一下。目的是帮助我们通过考试！”

网友“牡丹梅子”回复道：“如果学一些有用，能够提高自身知识水平的东西，我相信老师们是会认真的，学这些无用形式教条的东西，浪费时间浪费精力！”

网友“lid2u”回复道：“刚培训完，没想在此就见到了如此文章，有同感。”

网友“百年维新”回复道：“如果让一万个人评价目前的培训，赞

^① 鉴于《教师法》第41条规定，高校教师岗前培训政策并不强制适用于军队院校教师的培养与培训，目前军队院校教师没有接受国家教育行政部门统筹规划实施的岗前培训。

^② 老师也疯狂：《高校教师如此岗前培训》[EB/OL]，<http://groups.tianya.cn/tribe/showArticle.jsp?groupId=771&articleId=117021>，2007-08-23/2010-4-12。《高校教师如此岗前培训》帖子及本书提到的该帖相关回复均见于该网址。