

文章编号: 2095-1663(2016)01-0086-05

美日研究生助教教学能力阶段性培养模式及启示

周强^a, 霍玉娟^a, 王强^b

(南昌大学 a. 体育与教育学院; b. 研究生院, 江西 南昌 330031)

摘要: 基于研究生助教教学能力培养模式的视角, 采用文献资料法等方法分析美国的三阶段培养模式和日本的两阶段培养模式; 根据我国研究生助教教学能力培养现状及存在的问题, 借鉴美国和日本经验, 提出构建我国研究生助教教学能力的阶段性培养模式。文章认为, 建立研究生助教教学能力培养机制, 逐步建立和推广研究生助教实习制度, 完善研究生助教事务管理机制等对构建未来我国研究生助教教学能力的阶段性培养模式至关重要。

关键词: 研究生助教, 教学能力, 培训模式, 研究生教育

中图分类号: G643

文献标识码: A

无论是在我国还是在美国或日本, 众多的研究生毕业后从事教育工作。因此培养研究生的教学能力是直接关系到其毕业后能否胜任教育工作的重要问题。在上世纪 80 年代, “重科研轻教学”的美国研究生教育模式饱受诟病, 培养研究生的教学能力引发关注。此后数十年美国实施了研究生教育改革, 开始重视研究生教学能力的培养, 逐步形成了基于研究生助教(Teaching Assistant, 简称 TA)制度培养研究生教学能力的模式。日本和我国也相继实行了研究生助教制度, 并且利用该制度培养研究生的教学能力, 形成了各具特色的模式。目前我国研究生教学能力培养模式如何, 可以通过中外比较来判断。也就是说, 利用他国的经验来分析我国的培养模式不失为一种研究路径。基于此, 本研究从研究生助教教学能力培养模式的视角, 对美日两国的相关培养模式进行分析, 旨在为构建未来我国研究生助教教学能力的培养模式提供借鉴。

一、美日研究生助教教学能力的阶段性培养模式特征

(一) 美国的三阶段培养模式

美国在第二次世界大战前后, 大量的复员军人进入大学, 为了在经济上支援他们, 于 1944 年颁布实施了“复员军人援助法”, 此后在 1964 年颁布实施了“民权法”, 确立了包括研究生在内的大学生财政支援制度^[1]。作为财政支援政策的一部分, 多数高校鼓励研究生从事 TA 工作。随着美国高校急速扩招, 高校 TA 的数量增多, 教学质量低下引起了高校学生的不满。在这样的背景下, 美国高校开始重视 TA 教学能力的培养。进入 1990 年代, 在皮尤慈善信托基金会的财政支持下, 美国部分高校实施了为期 10 年的未来高校教师培养计划^[2](The Preparing Future Faculty, 简称 PFF)。如图 1 所示, 根据多数美国高校对 TA 教学能力培养的实际

收稿日期: 2015-11-01

作者简介: 周强(1970-), 男, 湖南绥宁人, 南昌大学体育与教育学院副教授, 博士。

基金项目: 2014 年江西省学位与研究生教育教学改革研究项目“基于助教制度的体育专业研究生教学能力培养研究”(编号: JXYJG-2014-005)

情况,TA的教学能力培养大致可以概括为三阶段模式。第一阶段为新任TA的基础业务培训,第二阶段是对“资深”TA(veteran TA)的培训,第三阶段是PFF项目培训^[3]。该三阶段培养模式具有以下特征:

第一阶段是重视对新任TA的基础业务培训。美国高校对新任TA的培训主要由教学中心和各学院或各专业部门负责。教学中心主要负责以下业务^[3]:一是在新学年开始前的8月下旬到9月上旬,

以新任TA为对象,就授课的注意事项、TA的心得交流会等为主要内容,进行为期约半天到2日的全校新任TA集体培训,并在学期中举办研讨会。二是个别指导和咨询。在第一学期中对新任TA实施评价;拍摄需求个别指导的TA授课视频,中心负责人边看录像边提建议,进行改善教学方法的个别指导。三是为TA提供信息。如制作和发放视频和网络教材及TA手册;提供应对性骚扰、种族歧视言论等伦理道德问题的信息。

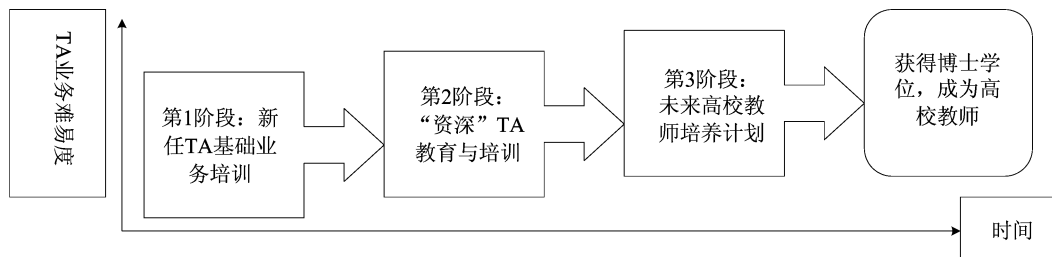


图1 美国研究生助教教学能力的三阶段培养模式

各学院或各专业部门负责相关专业培训:一是授课训练。如接受担当教授的监督和指导;选修教育教学相关课程,以此帮助TA掌握教学理论知识^[2]。二是专业训练。如在对负责实验的TA进行培训时,要求TA以学生的形式参与资深TA指导的实验;在培养担任外语授课的TA时,TA根据担当教授制定的授课计划,制定课时计划和评定成绩等,参加学期中教授碰头会并接受教授指导等;对各专业特有的教材教法进行实践性的讨论^[4]。

第二阶段是为“资深”TA提供培训平台与参与TA事务管理渠道。这一阶段TA的称谓较多,主要指那些经过第一阶段TA培训,具有1—2年以上的TA工作经验,受聘于教学中心参与新任TA培训的企划和运营工作,指导新任TA的资历较深的TA^[4]。美国高校对资深TA教学能力的培养具有以下特征:从工作业务看,资深TA负责自己擅长领域的新人培训,担任新任TA的顾问,为新任TA顺利完成初期业务提供支援;资深TA作为各专业TA的协调员,听取新任TA的授课,课后听取学生意见,并反馈给新任TA。从雇佣体系看,多数高校资深TA与一般TA雇佣体系不同,很多是暑假期间参与教职员工的研修;受教学中心职员指派资深TA直接指导新任TA。总之,与新任TA参加新人培训并完成TA业务不同,资深TA与教学中心的工作人员一起,作为主体参与新任TA教育企划和运营工作,有更好的培养各种能力的平台。

第三阶段是为提升未来高校教师的教学能力实施就业帮扶。在1993—2002年美国实施了PFF项目,其目的是让将来打算从事高校教学工作的博士生认识高校教师在教育、研究、服务等方面的职责,以此进行教师岗位的准备培训^[5]。在为期10年的PFF项目实施过程中,76学科群的44个博士授与高校和339个伙伴高校的研究生约4万人参加了该项目^{[2][3]}。PFF项目具有以下特征:一是大学集群制。以具有博士学位授予权的高校牵头,形成大学集群,TA在参与大学集群的伙伴高校中实习,承担教师岗位工作,让TA在伙伴高校得到锻炼^[3]。二是多导师制。就是让TA在培养高校接受研究指导的同时,在伙伴高校接受导师的相关指导,以此确立多导师体制^[2]。就这样,TA在伙伴高校接受与培养高校不同的教育、研究和服务等的指导,并参加教授会和各种教学活动等,以此获得更多锻炼机会,提升自身的教学能力,促进TA在整体上深入理解高校教师的作用和责任。在财政支援结束的2002年以后,多数美国高校依然使用独自的预算继续实施PFF项目,即使是没能参加PFF项目的部分高校,也进行了较小规模的各种各样的培训^[2]。

(二)日本的两阶段培养模式

日本从1992年开始实行研究生助教制度,TA的业务限定于给本科生答疑解惑,或在实验、实习等过程中进行教育辅助工作。其目的是为研究生提供教学训练机会,在经济上改善研究生待遇。TA聘

用对象原则上是博士等优秀的研究生,要求 TA 人均每月工作时间在 40 学时以内,尽量不影响 TA 自身的学业。日本高校 TA 增长迅速,到 2004 年,在 87 所公立大学中有 82 所大学、在 545 所私立大学中有 300 所大学导入了 TA 制度,被雇佣的 TA 人数达到 73943 人^[6]。但与美国相比,在 TA 的业务内容、报酬和培训等方面均存在差距^[3]:从业务内容看,日本 TA 的业务内容仅限于对本科生或硕士研究生的实验、演习或实习等的教育辅助业务,TA 不能单独承担课程教学和成绩评定工作,培养 TA 的教学能力有一定的局限性。从报酬看,日本 TA 的工资只是按小时计算支付,像美国一样 TA 免除学费,支付额外津贴的情况较为少见。从培训看,日本高校对 TA 的培训没有美国那么充实。

日本对 TA 教学能力的培养,主要从两个方面着手:一是 TA 辅助教学业务培训,即在辅助教学业务中提升自身的教学能力。主要辅助实验或实习、资料发放、课程录像、辅助管理学生上课人数;指导学生作业、辅助教材等制作、课程相关的网络媒体的运用支援和维护、小测验和整理交流报告等资料;在学院内辅助指导学生毕业论文、指导和支援校内研讨会、辅助学院教材开发等^[7]。二是面向 TA 的未来教师发展项目。日本政府为了强化高校教师的技能培训,在 2008 年日本中央教育审议会报告书《针对本科生课程教育的构筑》中提出了面向青年教师和研究生的未来教师项目^[8]。其中面向 TA 的未来教师发展项目主要有以下内容:一是 TA 在教师指导下,制作课程体系,实施授课并接受考核;二是 TA 以本科 3—4 年级学生为对象举行学术报告会;三是 TA 多次上公开课,课后举行评价与讨论公开课的研讨会;四是面向学生实施教学效果调查,向学生验证教学质量,并反馈给授课的 TA,以此改善教学水平^[9]。由于未来教师发展项目允许 TA 在教师指导下授课,相比辅助教学业务培训阶段,这是 TA 教学能力培养的更高级阶段。这样就形成了日本特有的两阶段 TA 教学能力培养模式(图 2)。



图 2 日本研究生助教教学能力的两阶段培养模式

日本高校一般会为新进教师举行职前研修和辅助培训。研修项目主要有学校校情介绍、教育教学

理论与方法、教师伦理职责等方面的内容;辅助项目主要是职前培训^[7]。日本不少高校为了提高教育质量,不仅是对现任教师进行培训,也认识到了结合 TA 制度培养博士研究生教学能力的重要性和必要性,让 TA 承担其他业务。如北海道大学情报学有负责 TA 管理工作的 TA,这与美国第二阶段的资深 TA 培训相当。只是与美国相比,日本受 TA 制度的影响,阶段性的 TA 教学能力培养模式还没有普及。在日本,近年来要求解除 TA 不能授课的限制和完善 TA 报酬支付制度的呼声日渐高涨。

二、对构建我国研究生助教教学能力阶段性培养模式的启示

(一)我国研究生助教教学能力培养现状

我国自 1988 年以来,TA 制度开始在高校推广。各高校一般采用申请选拔制聘任 TA,即首先由 TA 联系授课教师并向学院提交申请,然后由学院组织考核选拔,再报学校相关部门公示并备案;对 TA 工作的评比考核一般分为中期末两次,主要是看学生对 TA 的评价。有关 TA 业务内容以清华大学为例,该校规定 TA 工作内容包括:一是听课,掌握教学进度、教学要求和学生情况;二是在教师指导下批改作业、答疑、个别辅导、为教师准备上课材料与器具、监考判卷和指导实验课程等教学辅助工作;三是部分有教学经验或通过学校相关部门考核的 TA 在教师指导下独立辅导基础课、习题课和讨论课等业务^[10]。

从我国高校研究生 TA 的业务内容看,与美国高校较为接近,比日本高校 TA 的业务范围更为广泛。从 TA 教学能力培养工作看,与美国和日本相比,我国高校存在以下问题:一是 TA 教学能力培训相对不足或流于形式化。除了本科阶段是师范教育专业的学生之外,多数 TA 没有参加过相应的教育教学培训或实习,并且在我国为 TA 举办岗前培训的高校也不多见^[11]。二是存在 TA 滥用的现象。部分主讲教师为了减轻自己的负担,将更多的课程或班级交给没有什么教学经验的 TA 负责,导致授课质量低下^[12]。三是对 TA 管理不力。表现在主讲教师对 TA 的教学指导不够,不少高校对 TA 的管理不规范,缺乏必要的监督和考核^[10]。

(二)构建我国未来研究生助教教学能力的培养模式

虽然美国和日本高校 TA 的教学能力培养模式

不尽相同,但两国均实施了 TA 教学能力的阶段性培养模式。他山之石可以攻玉,两国阶段性的 TA 教学能力培养模式给我国研究生教育带来以下四个方面的启示。

首先,建立研究生 TA 教学能力培养机制。美国高校研究生 TA,不单纯是助手,而且接近于非常勤讲师,是本科教学不可或缺的存在。充分认识研究生 TA 教学能力培养的重要性,让 TA 积极参与本科教学,通过实践学会到各种各样的知识和技能,为毕业后从事教学工作打下基础。近年来,我国部分高校为了构建研究型大学而产生了重科研轻教学的倾向,这不得不引发对我国研究生教育的反思。

其次,逐步建立和推广研究生 TA 实习制度。就像美国一样,加强研究型大学与层次相对较低院校之间的合作,在我国一些有条件的大学构建大学集群制。大学集群制的导入,使 TA 在伙伴高校教师的指导下实习,这既有利于提升 TA 的教学能力,还能使 TA 获得与培养高校不同的实践体验。这样也能促进研究生 TA 多导师制的实施,使 TA 同时接受培养高校和伙伴高校导师的指导,有利于 TA 的科研能力多学科交叉发展,提升 TA 的教学能力。特别是大学集群制和多导师制有利于促进 TA 与伙

伴高校构筑良好的关系,促进研究生在伙伴高校就业。

再次,构建研究生 TA 教学能力阶段性的培养模式。这是美国和日本相关模式最重要的借鉴。如前所述,多数美国高校根据 TA 业务的难易程度和工作时间的长短采取三阶段模式培养教学能力。第一阶段培养新任 TA 的基础业务水平,提升其沟通能力和教育能力。第二阶段对资深 TA 进行更先进的教育,让其参与对新任 TA 的指导,这不仅能促进资深 TA 教学能力的提升,其指导能力、领导能力和管理能力等也能得到培养。第三阶段 TA 通过在培养高校以外的伙伴高校担任 TA 工作,对高校教师岗位进行体验,通过教学实践提升教学能力^[3]。这样的阶段性培养模式使 TA 的教学能力得到充分的培养,毕业后能更快地适应教师工作。而在我国除师范类专业研究生之外,多数 TA 只是经历过基础业务培训,他们缺少教师专业职前教育。尽管我国高校一般会对新进教师进行岗前培训,但往往是走过场^[2]。借鉴美国和日本高校阶段性培养模式,构建未来我国研究生 TA 教学能力的阶段性培养模式(图 3)。

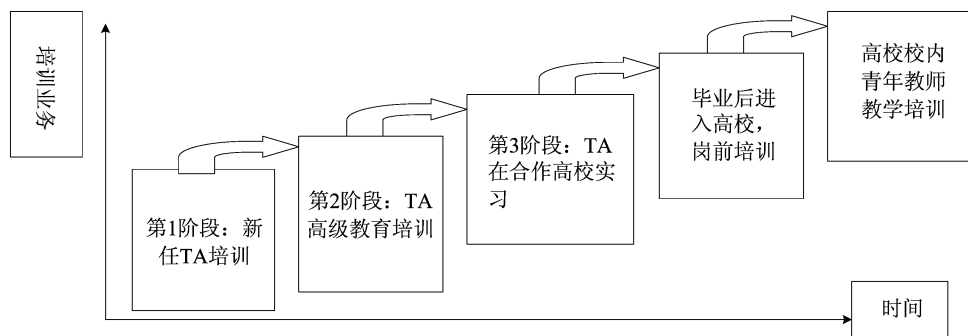


图 3 未来我国研究生助教教学能力的阶段性培养模式

最后,完善研究生 TA 事务管理机制。多数美国高校和部分日本高校的教学中心雇佣资深 TA 参与对新任 TA 培训的管理工作,指导和考核新任 TA 的授课情况。这样的工作机制,既能明确 TA 业务的专人管理,实行岗位培训和考核制度,重视过程监督,确保 TA 工作成效;又能让 TA 之间相互评课,把学生的意见反馈给新任 TA,能有效地促进 TA 之间互相学习与交流。资深 TA 参与 TA 事务管理,既是高校民主管理改革的重要内容,也是 TA 事务管理功能转变和优化的重要手段。为了提高我国高校 TA 事务管理效率,各高校应完善 TA 管理

制度,促进 TA 参与管理的合法性和规范化,保障 TA 参与高校管理的权益。

三、结语

本研究基于研究生助教教学能力培养模式的视角,首先分析了美国的三阶段模式特征,接着对日本的两阶段模式也进行了分析,最后结合我国相关现状及存在的课题,借鉴美国和日本经验,构建了我国未来研究生助教教学能力的阶段性培养模式。结果表明为了提升我国研究生助教的教学能力,建立研

究生助教教学能力培养机制,逐步建立和推广研究生助教实习制度,完善研究生助教事务管理机制,构建研究生助教教学能力的阶段性培养模式等对完善我国研究生助教制度至关重要。

参考文献:

- [1] 和賀崇. アメリカの大学における大学教員準備プログラム—ファカルティ・ディベロップメントとの関連に注目して[J]. 大学教育学会誌, 2003, 25(2): 83-89.
- [2] 刘小强. 定向型的高校教师培养: 美国博士生教育改革的新动向——美国“未来高校教师培养计划(PFF)”评析[J]. 中国高教研究, 2011(11): 45-48.
- [3] KIRA N. . A comparative study of GTA development in Japan and the U. S. [J]. Studies in Graduate and Professional Student Development, 2011, 14 (1): 147-161.
- [4] MARINCOVICH M. , PROSTKO J. & STOUT F. . The professional development of graduate teaching assistants [M]. Bolton, MA: Anker Publishing Company, Inc. , 1998: 14-60.
- [5] 屈书杰. 培养研究生助教的教学能力: 美国大学的经验[J]. 学位与研究生教育, 2004(7): 32-35.
- [6] 貝原亮. 我が国のTA 制度の事務管理に関する考察—国立大学を例に—[J]. 名古屋高等教育研究, 2011(11): 153-170.
- [7] 刘国军. 日本大学教师发展制度研究[D]. 长春: 东北师范大学, 2015.
- [8] 上野哲, 丸山恭司. ティーチング・アシスタント制度を活用した「大学教師」教育の可能性[J]. 学校教育実践学研究, 2010(16): 127-136.
- [9] 施晓光, 夏目達也. 日本“大学教师发展”的经验及对中国的启示: 基于名古屋大学的个案[J]. 清华大学教育研究, 2011, 32(4): 79-86.
- [10] 徐萍, 张菊芳. 高校研究生助教制度的现状、问题与对策[J]. 江苏高教, 2009(3): 57-58.
- [11] 段俊霞, 潘建屯. 研究生助教: 如何能有效“教”与“学”[J]. 研究生教育研究, 2013(3): 53-57.
- [12] 卫欢欢, 樊永辉. 中美高校研究生助教制度的比较[J]. 中国电子教育, 2014(2): 7-10.

Study on Staged Teaching Ability Training for Graduate Teaching Assistants in the U. S. and Japan

ZHOU Qiang¹, HUO Yujuan¹, WANG Qiang²

(1. Department of Physical Education, Nanchang University, Nanchang, Jiangxi 330031;

2. Graduate School, Nanchang University, Nanchang, Jiangxi 330031)

Abstract: This study analyzes the three-staged teaching ability training mode for graduate teaching assistants in the United States and comparable two-staged training in Japan. It is suggested that China should learn from the American and Japanese experience to develop its own staged teaching ability training for graduate teaching assistants and to set up a corresponding practice mechanism with effective training and management.

Keywords: graduate teaching assistant; teaching ability; training mode; graduate education