



中国与美国

□ 文 青

阿玲教授是我在美国认识和熟悉的好朋友。她原在中国的一所大学任教，2015 年跳槽到美国高校任职。她告诉我美国高校的一些“内幕”，对我很有触动。我转述三点，也许对大家思考中国高等教育有点滴帮助。

(一) 临近暑假，她组织本校教师培训。我好奇地问：教师不放假？假期他们会参加培训？她说：“教师参加培训是自愿的。除新任教师第一年必须参加学习管理系统培训外，学校和学院不硬性要求教师参加技术培训。但很多教师都会积极参加。每期 30 人的培训名额一旦开放，很快就会报满。教师参加培训的目的，是想学习新的技术或工具，把课上得更好”。

(二) 因为培训主题比较多，内容比较细，她常担忧培训进度滞后。“那怎么办？”我有点替她担心。“我们不赶进度。教师能把教的这些技能学会也行。关键要将所学的内容，应用于课程设计。每次学一点，慢慢进步”。

(三) 给我触动最大的，是她告诉我的大学招聘教师的不同理念。例如，法学院的教授往往会有 5-10 年的律师经验；教授商业法的老师往往在政府商业管理部门工作过。教育学院的教授，如果研究的是小学教育，则往往曾在小学工作多年。

以上三点，不知道大家看了有何感受？我刹那间感受到美国高校运作的特别。比如，教师假期自愿参加培训，目的只是为了把课上得更好。这种敬业态度，也许在美国老师看来不值一提，因为那是他的本分。他也需要好好工作，否则将饭碗不保。我们的老师工作稳定，没有饭碗不保之虞，可是教员的职业精神却与其差距不小。不要说假期参加培训，就是日常工作该尽的本分有时都很难。由此，支付了同等的劳动报酬，时间也不拖欠一天，人们对待工作的精神怎么会有如此大的差异？难道失业风险才是最好的鞭策手段？

又如对培训进度，他们重视实效，而不在于向教师灌输了多少内容，讲授了多少技能，而在于教师培训后能用什么，会用多少。这与把培训当灌输的做法，是不是也有些不同？哪种更好呢？

再如教师聘任理念。也许这不适用于所有教师。但是，游泳教练自己得会游泳，开车师傅自己得会开车，这应是常识。这样的教师也才能被称为有真才实学。可是，这种常识到了学校，为什么就不起作用？我们高校的教师聘用，大多重视应聘者的博士学位、海外学习经历、学术论文等三大件，但常常将实践经验弃置一旁。这样的做法是我们太保守、粗糙，没有真正弄懂学术的内涵，还是本应如此？

当然，一流大学、一流学科的建设，无疑是方方面面的集成。但日常具体的工作得过且过，却指望这所大学最后能创一流，赶美国、超日本的，这可能吗？