

天生好教師的有害性迷思—雖有幾十年的證據，好的教學仍然被認為是藝術而不是科學，這對教職員工和學生都造成了傷害（四）

駐波士頓辦事處教育組

一些最引人注目的改革成就來自於外部的資助者和學術協會。美國國家科學基金會（National Science Foundation）、美國大學協會（Association of American Universities）、約翰·加德納大學卓越教育學院（John N. Gardner Institute for Excellence in Undergraduate Education）、美國歷史學會（American Historical Association）、美國國家科學、工程和醫學院（National Academies of Science, Engineering, and Medicine）等機構贊助了教學改革的研究和計畫，其中包含如何促進各科系基礎課程教學變革的研究。

近年來，資助者已經從支援個別的教授改為贊助他們認為對改革能延續是必要的校園制度變革。

舉例來說，美國大學協會最近開始了一項幫助各部門找到更好評估教學的方式的計畫。負責協會政策的副會長艾蜜莉·米勒（Emily Miller）說，這是一項已經有十年歷史的大學部 STEM 教學計畫的一部分。

米勒說，越來越多的早期教職員工來到了研究型大學並致力於有效教學方面的研究。「我們需要做的是，在更大的系統層面上研究如何評估、認清和獎勵教學。」

堪薩斯大學校園教學中心負責人安德烈·弗默（Andrea Follmer）表示，問題不在於大學無法整理出證明良好教學的方法。而是，他們對於在一堆資料中該尋找什麼缺乏共識。所以，當升職和終身教職評估委員會討論某人是否是一名教學良好的教師時，「查看學生給的教學評估來判斷，似乎就會讓事情容易多了。」

弗默在堪薩斯正在負責一項試驗性的項目，已重新塑造評估的流程。這個項目是 TEval（Teacher Evaluation）的多校區計畫中的一部分。她說，新的流程考慮了七個參照點，包括課程規劃、課堂氣氛和學生學習的根據。例如，教學審查會考慮課程內容與必修課程的搭配

程度、教職員工是否參與有關教學法的獎學金，以及他們花多少時間為學生提供建議和指導。各系也被鼓勵發展「同事三合會」，其中課程內容有相關的小組教師會定期聚會，討論他們的教學和課程設計。

化學和石油工程部門已經同意將這些標準列入升遷和終身教職的評估中。協會主席蘇珊·史塔格-威廉斯（Susan Stagg-Williams）預計，這些新措施將會引起委員會內毫無結果的辯論：教授獲得良好的評價是因為他們給了很多 A？還是因為他們是好老師所以給出了很多 A？學生給的評估根本無法告訴你關於你真正需要了解的內容。

史塔格-威廉斯對於教職員工同意採用新模式感到有些驚訝，但她進而想到這是教授們互相支援並創造一個「安全空間」來討論他們面臨的挑戰的一種方式。她說：「這在某種程度上抵消了一點點評估的可怕性。」

該系的教授 Prajnaparamita Dhar 正在主持這項工作。做為改革的一部分，她將自己的教學置於聚光燈下，藉由邀請另一名教職員定期觀察她的課程，希望能引發關於哪些是有效哪些是無效的例行討論。她說：「我們希望這樣的舉動強調的是，教職員的在場不只是為了尋找你犯的錯誤。」「如果你每天都認真做事，你就可以藉此展示你處理學生互動的各種獨特方式。」

史塔格-威廉斯汲取自己身為運動員和教練時的經驗來支持這些變化。「一直以來我在校園內推廣的是將教師視為一個團隊，」她說。「在我的系所裡有傑出的研究人員，有優秀的教師，也有在這兩方面都做得很好的教職員工。作為院長，我們應該能夠判斷所有教職員工的長處，並幫助他們在各自擅長的領域獲得成功。」

大學對哪些教授評價最高？如果你以薪資和地位為判斷標準的話，通常教師不會列入其中。講師、授課教授和其他負責大量教學的人員，他們的級別通常低於終身教職員工。取決於他們的薪資結構，他們對於參與到職業發展的動力遠不如那些獲得終身教職的同事，儘管這是與他們的工作息息相關的。

即使是教學專業知識廣受好評的教職員工，也會覺得自己像二等公民。這就是德斯汀·海爾曼（Destin Heilman）在伍斯特理工學院（Worcester Polytechnic Institute）擔任非終身教職教授十多年後如何

看待自己的角色的。

海爾曼從沒想過會投身教育事業。「我心思全放在實驗室的研究，」他回憶自己在麻塞諸塞大學醫學院（University of Massachusetts Medical School）的研究所經歷。

但他在教學和指導方面獲得讚譽，並看到了傳統終身教職的弊端後（例如對研究經費永無止境的追求），海爾曼決定追求一份更專注於教學的職業。

「我冒了很大的風險，」他回憶道。「很多人在我耳邊嘮叨：『如果你要這樣做，不要做太久，因為如果你陷入到教學那種常規，就很難再回到研究了。』」

他在 2006 年接受了伍斯特理工學院的客座教授職位。這職位沒有升遷的途徑，但他喜歡這份工作以及學院在專題研習方面的投入。

伍斯特理工學院最終創建了一個臨時教師的升遷制度，海爾曼因而成為了一名教學副教授。他和他的同事積極參與校園教學創新，其中包含創立專題研習中心和各學科的教育研究。然而，他們仍無法獲得終身教職同事所享有的工作保障，也不能參與教師管理。

這樣的現象開始給海爾曼帶來沉重的壓力。「我們感受到了那種差異，那種不匹配，」他回憶道。「假使我沒有獲得同樣的權利，我不知道是否可以年復一年的堅持下去。」

今年夏天情況發生了變化，經過三年全校教師和終身教職教師的討論，伍斯特理工學院為一些教師創造了一條終身任期和延長合約的途徑，同時讓他們在教師管理中也擁有一席之地。海爾曼是這個新的教師委員會的首任主席，他預計這將有助於該校在全國範圍內尋找教師並減少教師的流動率。

他說，這個新系統也認可並獎勵他們在教學方面所做的研究。「它改變了校園裡教師的情況，使我們感到被包容。我們已經得到了學校的正式重視。」

雖然伍斯特理工學院可能仍算是個例外，但越來越多的學校正在提升教師的職位。

教堂山教授莎蒂（Sathy）是校園中促進教育研究這個新計劃的負責人。她正在與教職員工討論如何展開教學研究。這是她長期努力的

一部分，意在擴大此類學術研究，並消除以往「天生好老師」這類的有害性迷思。她談到高等教育時說，「我們在很多方面都看重證據，但在教育方面卻看重神話。」「這還真『魔幻』啊！」

作為一個內向的人，她還記得當初身為新手教師時，認為需要有大嗓門和魅力才是個好老師，內心糾結時的感覺。「這對我來說太過困難了，因為我知道我不是那樣的人，」她說。「我無法欺騙自己。但我知道那不能代表好的教學方式。…我知道讓人到達終點線的方法，而教授這些內容與我本人是否有趣無關。」

莎蒂說，她偶爾仍會收到學生的負面評價，但她的焦點不會過多的放在上面。

莎蒂知道，受歡迎不代表你是好老師。擁有魅力、才華，或甚至同理心也不代表你是好老師。好老師是由不斷的練習和研究產生。進而最終能為學生提供學習所需要的工具、空間和指導—即使他們已經修完你的課。

撰稿人/譯稿人：Beth McMurtrie / 翁而真

資料來源：The Chronicle of Higher Education (2021.10.20) The Damaging Myth of the Natural Teacher---Despite decades of evidence, good teaching is still considered more art than science. That's hurting faculty and students alike.

Retrieved from: <https://www.chronicle.com/article/the-damaging-myth-of-the-natural-teacher>