

# 英国大学教师持续专业发展框架构建的意义、原则及挑战<sup>①</sup>

吴慧平

(武汉大学教育科学研究院,湖北武汉 430072)

[摘要]持续专业发展是一种将教师的入职培训与在职进修融为一体的专业发展模式,它包含灵活多样的学习方式、涵盖各种场合的学习与活动,整合多种专业发展需求。持续专业发展观正日益被英国高等教育机构及各类组织所重视与推广,他们主张建立一个宽泛而灵活的持续专业发展框架,以便适应不同的大学文化,兼容多种发展目标,促成反思性实践以及契合松散耦合的管理形态。

[关键词]持续专业发展 英国 大学教师

中图分类号:G649.3/561 文献标识码:A 文章编号:1003-7667(2015)08-0053-06

持续专业发展(Continuing Professional Development, CPD)最初由美国学者理查德·加德纳(Richard Gardner)提出,该术语普遍出现于很多职业中。“持续专业发展是指系统地维持与扩大专业工作者知识技能的计划性学习过程,以满足职业活动所应具备的竞争力”。<sup>[1]</sup>教师的持续专业发展是指“任何能够提高教师技能、知识、理解力和学校实效的活动”。<sup>[2]</sup>持续专业发展的最大一个特点,正如理查德所言:它没有刻意将“从课程中学习”和“在工作中学习”这两者进行区分。这实际上也隐含着持续专业发展是一种包含了多种学习方式的专业发展模式。它既包括各种正式的课程学习,也涵盖了工作场所各种非正式的学习,比如专业书刊的阅读,同事之间的讨论。实际上,持续专业发展也是教师专业发展理念的一种拓展与深化,与以往强调由外而内的专业发展观相比较,持续专业发展观更为关注教师专业发展的内在需要,更为注重灵活多样的学习方式以及多种专业发

展需求的整合。

## 一、持续专业发展框架构建的背景及意义

CPD是将教师入职培训及在职进修融为一个持续不断的过程,它为教师一生的职业发展提供各种培训和教育机会,它最终止于为教师的退休生涯提供相应的准备与培训。所以,对于教师来说,CPD就是一种扩充更新知识技能的终身行为,它可以帮助教师更好地认知自己的教育理念与教育信仰,并获得改善教学过程质量的知识与技能。CPD虽然被许多行业视为专业工作者完成特定的学习目标所需要开展的活动,但是在教育领域,尤其是英国高等教育领域,对CPD还没有形成一个清晰的认识(即CPD是什么或应该是什么)教师是否需要CPD或者需要何种形式的CPD。一个较为宽泛的理解就是,CPD是一个松散的教师专业发展机会的组合,比如课程学习、专业互动、网络学习、专家咨询、个人研究、做中学、教中

<sup>①</sup> 本文系教育部人文社会科学重点项目“现代大学制度的国际比较研究”(14JJD880010)的阶段性成果。

作者简介:吴慧平,女,武汉大学教育科学研究院副教授,博士。

(C)1994-2020 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

学。对于英国的许多高校来说,CPD就是一个提供正式培训课程或活动的同义语,这些培训活动经常被一些实践性较强的专业,比如法律、商业与金融、医药等专业所重视。

尽管迪尔林报告(the Dearing Report)于1997年就曾建议对高等学校的教师进行专业化培训,但是从一开始,无论是个人还是大学管理层,都反对强制的培训与CPD。<sup>[5]</sup>而真正将CPD提上议事日程的则是2003年政府颁布的白皮书《高等教育的未来》,对优质教学与师资培训提出了几点设想:一是组建一个新的全国机构——教学质量学会,来推进优质教学;二是在2006年前出台新的高等教育教学专业标准,作为教师资格培训的依据。与此同时,高等教育拨款委员会也要求英国高校制订人事及教学政策条款,奖励高质量教学与支持CPD。除了政府与学校采取的这些政策措施之外,英国的其他组织机构也对CPD框架的形成起了推波助澜的作用。2004年5月,高校教学研究所联合教学研究网络与国家协调小组组成了新的高等教育学会(Higher Education Academy, HEA),着手展开CPD的框架建构事宜。同时,为了回应《高等教育的未来》的政策提议,英国大学联盟、苏格兰拨款委员会、英国高等教育拨款委员会委托高等教育学会对高等院校进行意见征求,于2006年2月公布了《英国高校教学专业标准》(Professional Standards Framework, PSF),并希望高校依据此标准来开展教师专业培训项目或活动。但是,当英国高等院校思考如何围绕PSF开展CPD时,发现存在一些问题。首先是PSF标准与CPD的相关性不是太强,比如,2007年,苏格兰高校所作的一个调研表明,有些教师认为PSF与他们的专业发展相关性不强,因为PSF主要是以满足学生的学习需求为主,致力于提升教师的教学技能,而对教师在学术领域的其他需求关注不够,比如对研究与管理的培训需求。<sup>[6]</sup>其次,PSF的活动领域比较单一,不能涵盖CPD的所有形式,PSF较为强调一种正式的课程学习,对非正式的学习活动不太认可,事实上,对于经验丰富的教师来说,大多数CPD活动都是以非正式的隐性课程形式展开,这种隐含于教师日常工作之中的非正式学习更有利于他们成为学识渊博的专业人士。2008年在爱丁堡大学

召开的研讨会上,有学者就建议在苏格兰高等教育领域,建构一个灵活的、以教师为中心的CPD框架,满足个人在学术领域中的所有专业发展需求。此外,英国大学雇主协会(UCEA)也认为,大学应该构建与高等教育角色相吻合的CPD框架,该框架不仅可用于评估教师的工作表现,还可以促进以学生为中心的课堂教学。<sup>[5]</sup>因此,建构一个宽泛而灵活的CPD框架已成当下英国高等教育领域迫切需要解决的问题。

## 二、持续专业发展框架构建的原则

最初,在问责与管理主义的驱动下,CPD框架设计的原则倾向于产出导向,设计简单,易于衡量。专业组织也愿意采用便于管理的CPD框架,以英国大学医学专业为例,过去10年来,已经对专业发展采取了强制规定。<sup>[6]</sup>另外一个例子就是苏格兰地区中小学教师的专业培训也采用了产出导向的CPD框架,形成于科龙(Crone Report, 2005)报告之后,该专业标准框架涵盖了教师专业生活的所有关键阶段,规定所有教师必须参加每年35小时的CPD活动,这是一种契约性责任。当然,产出导向的CPD框架可以满足学校和社会对专业人士的问责要求,但是专业发展需求如果仅仅是源于外部的强制规定,而非参与者自身的需求,肯定会遭到部分教师的抵制,结果有可能使重视产出的CPD活动成为一种流于形式的培训,参与者只是在培训机构登记一下,而不是真正参与进去。诚然,这样的结果是学校与教师都不愿见到的。CPD制定的初衷是想获得一种双赢的结果,在学校目标与教师个体需求之间达到某种平衡。因此,在构建CPD框架时,需要综合考虑以下一些因素:

### (一)文化相契性

文化的相契性是CPD框架建构时首要考虑的因素。谈到文化相契性,大学与中小学还是存在很大差异。在中小学,专业发展的需求层次更为具体地受到政府的影响,中小学教师参加CPD更多是一种强制性规定。尽管教师对这种强制规定有很多抱怨,但是中小学的文化模式比大学更容易接受CPD的预期。而在大学,个人的学术权力仍然是一种强大的阻碍,抵制而不是支持CPD。许多学者可能将CPD看作专业本身的专业化行为。

为了避免招致成员们的反对,专业协会也经常回避 CPD 的强制问题。<sup>[7]</sup>因为这些原因,许多大学只是要求新教师参加正式的资格认证项目,而对其他形式的 CPD 没有作出强制规定。

麦克尼(Mcney)刻画出四种大学文化模式:学院式、官僚式、法人式、企业式。<sup>[8]</sup>尽管 10 年过去了,实际情况可能会更复杂,但这四种分类至今仍然有效。不同学校不仅有不同的文化模式,而且院系的不同教师群体之间也存有不同的文化模式。布莱克默与卡斯特里指出,设计 CPD 需要依据大学行政控制的松散与紧密程度,依赖于文化的相契性,较为理想的 CPD 框架(见图 1)应倾向于具有指导性(比如,有助于达到规定的资格要求)、支持性(比如帮助获得资格认证)、引导性(比如,基于同辈支持)或者授权性(管理者与基层教师拥有一定决定权),但现实可能是多种文化的混合会产生形式多样的 CPD 模式。

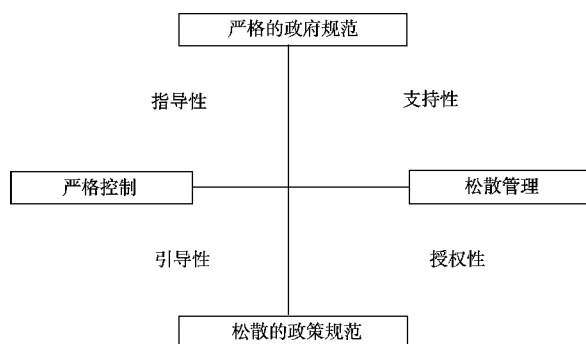


图 1 理想的 CPD 框架

### (二)目标多重性

CPD 框架除了适应大学的环境与文化之外,还得满足国家、高校、院系各个层面的要求,因此,CPD 有许多目标,在国家层面,需要统一教师入职培训与在职进修的制度安排,对于高校来说,需要更新完善教师的知识与技能,对于学者来说,希望 CPD 能够支持个人取得职业目标。此外,CPD 框架还需要意识到学生的学习经验以及学术活动的重要性。图 2 说明了个人的 CPD 途径与各种层面的要求如何发生关联。学者角色的多重性也决定了 CPD 的形式必须是多样而灵活,适合学者履行不同学术责任的需要。

教师个体在参与 CPD 活动时,会遭遇各种冲突与矛盾。比如正式的课程学习与资格认证相联

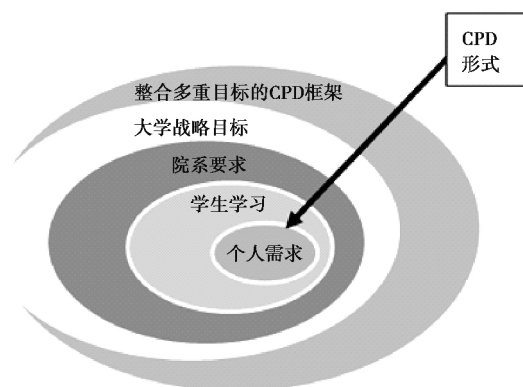


图 2 多种目标整合的 CPD 框架

系,可能会对一些新进教师来说具有吸引力,但对一些已经具备了资历的老师来说就缺乏参与的动力。此外还有学者从事的一些学术活动可能与自己的学科专业与教学实践相关性不大,但对提升学者自身的学术声誉十分重要。因此,CPD 框架仅限于某种正式或非正式的学习可能会存有这样的问題,只能满足某一方面的要求或者一个群体的需求,而无法整合学者的自我发展需要以及学校的战略重点。因此,英国学者班贝尔(Bamber)认为,应该综合考虑各类群体的需求,确立一种兼容多种目标的 CPD 框架,然后学校根据各自的实际情况做出相应的调整。此外在设计 CPD 框架时,学校管理者还可以通过询问一些问题来了解具体的信息,比如:

- (1)学者需要什么样的知识与技能?
- (2)学校、院系对任职教师的专业能力要求?
- (3)如何获取需要的知识与技能?

这些信息的收集有助于管理者更为全面地了解学校、院系的发展需求与个人胜任职位所需具备的能力资格,并将多种发展需求进行整合,为教师提供合适的专业发展机会,有效地支持个人与群体的未来发展。

### (三)行动的反思性

文化相契的 CPD 框架下的学习不可能脱离典型的实践中反思的发展模式,这也是大多数 CPD 计划的鲜明特色。在学术背景下,反思地实践是学术性学习与教学活动的主干部分。因此,适宜的 CPD 计划应该是能够通过持续支持反思性实践来提高教师的学术水平。行动的反思实际上也意味



着教师的自我改造,自我更新,首先要了解自己专业发展的起点,不同职业发展阶段的要求,需要提升哪些能力,然后参考其他教师发展的一般路径,不断对自己的发展过程进行批判性反思,并将此作为自己专业进一步发展的行动依据。重要的是,反思性模式也体现自主的学术价值,鼓励教师成为专业发展的主人,而不是被动的培训者。行动的反思包括自我诊断与自我调整,收集学生反馈,记录关键事件,经常与自我保持对话,对日常专业生活中的关键事件保持敏感度;与其他教师相互合作、交流,充分发掘、利用各种有助于自我专业发展的资源,随时准备接受新的教育观念,更新自己的教育信念和专业知能。

CPD 框架应该有助于教师形成反思的意识和能力,在专业发展过程中逐步学会角色反思、学会自我评价,发现自己发展中存在的不足、困惑和障碍,寻求解决问题的突破点。只有在反思的基础上进行内省,从而激发自我调整的动力,才能逐步改变自己所不满的现状。当然,反思模式不可能是尽善尽美的,因为他们强化学习者个人的理念,教师集体的学术交流也是一种重要的经验式学习方式,但需要反思来对经验进行归纳总结,并将其运用于其他场合。最关键的一点是要把教师个人的自我反思、教师集体的同伴互助、教师发展中心的专业引领三者紧密相融合。

#### (四)组织的松散耦合性

传统的以能力为导向的教师专业发展框架很明显地采取一种机制或处方式的途径来形成 CPD 的原则,强调专业学习活动的统一管理 with 科学规范,将学校视为一种具有专门化和规范化等特征的科层组织,实施强制性的协调。实际上,高校不是一种完全的科层组织,虽然它有科层组织的某些属性,但在学术管理上,却呈现出一种松散联合的扁平状态。正如马奇所言,教育组织内部的无序远甚于有序,人员、机构间的联系松散。<sup>[9]</sup>因此,构建 CPD 框架时需要考虑高校组织的特性,如果没有考虑到不同高校的多样化实践,会使得 CPD 缺乏针对性与有效性。

英国高等教育领域需要的是一个宽泛的 CPD 概念框架,由松散耦合的部分组成,松散到可以允许高校依据自己的需求做出独立的决策,耦合的

状态则有利于专业发展作为一种正式的结构,致力于共同明确的目标。模糊、混乱与多样是一个创新的学术环境所必不可少的特征,为不同的需求与期望留下空间进行整合与协商。尤为重要的是在 CPD 设计时,必须考虑到个人有不同的需求,比如,要考虑到 CPD 的调研中关注的群体特征,比如,女性较男性更为重视 CPD,长期雇佣的职员较新职员来说,很少关注 CPD。同样,普罗塞(Prosser)发现,在英国大学中,学校、学科与性别差异会影响新进教师对入职培训项目的态度。<sup>[10]</sup>在此种情形下,那些被视为官僚形式以满足强制规定,不注重学习结果的 CPD 框架可能会遭遇冷眼,而关注个人需求与学术工作的 CPD 可能更易于被新手教师所接受。

### 三、持续专业发展框架构建面临的挑战

正如班贝尔所言:“是反思高等教育专业发展特性的时候了,学者们需要有一个清晰的 CPD 框架来引导他们提高教学技能,改进教学实践。”<sup>[11]</sup> CPD 框架的确立将有助于高等院校更为务实地解决教师专业发展问题。但是由于英国高等学校组织文化的多样性以及学术工作的特殊性及其复杂性,CPD 框架的构建还将面临许多挑战。

1. 需要对 CPD 的理解达成共识,CPD 应该成为专业活动的重要组成部分,教师参加 CPD 不仅是因为强制规定,而是由于自身发展需求而做出的主动选择。随着高等教育的教学专业标准的引入,高等院校面临的挑战是确保 CPD 具有全纳性,CPD 项目不仅是针对那些具有发展潜力的学术精英,他们需要及时地补充更新知识技能以保持良好的职业状态,还应该面向所有全职教师,英国高校需要营造这样一种氛围,教学的 CPD 与研究的 CPD 一样受到重视与奖励,持续的专业学习每个人都应该参与其中。

2. CPD 应该满足不同教师个体的学习需求,不同的人有不同的学习风格,有证据表明,学者采用多种方式进行专业学习及改进教学实践。随着 CPD 专业标准框架的构建,高等教育学会与教育培训者面临的挑战就是需要支持该框架,也就是了解、重视教师的专业发展,并提供相应的支持,使得各种正式或非正式的活动得以有效地展开。

正如约翰斯通在她的专业学习综述中所言,正式的课程与培训活动需要作为一部分包含到专业学习这样一个连贯而统一的项目中去,由学者主动参与,还需要一个宽松愉快的学习环境加以支撑。

3.CPD的学习形式需要多样化,即使很难衡量非正式活动,CPD框架也需要认识到,专业学习的重要组成部分不仅仅是正式的课程学习,各种非正式的经验交流或学习讨论也不能忽视。比彻(Becher)警告我们,如果非正式学习活动作为专业发展的主要来源不被重视的话,极有可能引发教师对专业发展的抵制。<sup>[12]</sup>除了学习方式多样化之外,学习内容也需要更新,这也是CPD的重要特征。比如,在地球科学专业,学术交流的主要特征是几年一届的国际会议(包括全美地理协会年会、4年一次的国际地理大会)。因此,高校需要鼓励教师参加和他们研究与教学相关的专业发展活动,以了解最新的专业发展动向,充实教学内容。

4.CPD需要重视教师之间的合作,所有关于高等教育专业发展的文献都将合作视为一个重要因素,学者之间的合作形式主要有课程发展、同行评议、正式与非正式的网络交流,项目研究等。合作既可以院系为单位展开,也可以是高校之间不同教师与不同学科之间的合作,甚至是地区性、全国性、乃至国际性合作。合作与交流应该也是教育培训者与学术人员之间的常见关系,这种关系类似于师生之间的学术研讨关系。教育培训者不是采用传递式的教学模式,而是与学术人员一起合作,支持他们的课程与专业发展。CPD不应该是高等教育的一类群体教导另一类群体应该怎么做,而是需要不同群体之间的合作式发展。

#### 四、结语

尽管CPD框架的构建面临许多困难与挑战,但是仍然有不少高校在积极探索CPD框架的构建,他们一般都注意到了CPD框架的广泛性与灵活性。以曼彻斯特城市大学为例,他们不仅将PSF整合到CPD框架之下,而且还突破PSF只关注教学的局限,将研究与管理的培训要求也纳入到CPD框架,形成了一个灵活多样的活动单元,这些活动包括:学与教,学术领导,研究与学术活动,支持与发展学习,电子学习与新技术运用。另外,还

有一些高校,比如埃塞克斯大学,将CPD与教师的资格认证结合起来,他们所构建的CPD框架不仅能够促进教师专业知识技能的提升,而且还能为教师获得资格、学分或认证提供机会。当然,也有一些高校,非常注重CPD框架的务实性与可操作性,他们在考虑学校未来的发展重点的同时,也兼顾教师的个性化需求,为不同职级的教师量身定做专业发展指南。比如利物浦·约翰·莫斯大学的CPD框架,就将不同职级的教师专业发展需求分为三大栏:第一栏是列出每一位职员在从事专业工作时所需要承担的工作职责。第二栏是指出职员本年度需要参加或希望参加的正式CPD活动。第三栏是形式多样的非正式学习活动。

总之,CPD框架的建构与完善绝非一蹴而就的事情,它还需要英国高校的教育培训者、国家课程中心、高等教育专业协会等各类组织机构持续不断地合作与协商,才能逐渐建构出一套既具有兼容性,又能彰显个性的专业发展框架,满足不同层面的发展需求。

#### 参考文献:

- [1]周涛,陈聪.“持续专业发展”研究初探[J].职业技术教育,2009(22):12~15.
- [2]Department for Education and Employment. Learning and Teaching: A Strategy for Professional Development[R]. Nottingham DFEE Publications, 2001. 3.
- [3]Beck, J. Governmental Professionalism: Re-Professionalising or De-Professionalising Teachers in England? British Journal of Educational Studies, 2008, 56(2): 119~143.
- [4]Bamber, V & Thomas, H. Beyond PG. Certs: How Do We Build Professional Development Schemes for the on-going Development of Our Staff Involved in L&T? Conference of Educational Development Sub-Committee of Universities Scotland, Skye, Scotland, 2007, 2009-11-30.
- [5]UCEA: Universities and Colleges Employers Association (no date) Framework Agreement for the Modernisation of Pay Structures. [http://www.ucea.ac.uk/index.cfm/pcms/site.Pay\\_and\\_Conditions.Framework\\_Agreement.The\\_Framework\\_Agreement/](http://www.ucea.ac.uk/index.cfm/pcms/site.Pay_and_Conditions.Framework_Agreement.The_Framework_Agreement/). 2008-10-02.
- [6]Farhan, F. Continuing Professional Development: A Review of Pharmacy Continuing Professional Development. The Pharmaceutical Journal, 2001, 267(7171): 613~615.
- [7]Higher Education Academy Professional Development and

- Recognition. <http://www.heacademy.ac.uk/ourwork/professional/recognition> 2008-10-03.
- [8] McNay. From the Collegial Academy to Corporate Enterprise: The Changing Cultures of Universities. In Schuller, T (ed). The Changing University? Buckingham SRHE and Open University Press, 1995. 122.
- [9] Weick, K. E. Educational Organisations as Loosely Coupled Systems. Administrative Science Quarterly, 1976, 21 (1): 1~19.
- [10] Prosser, M., Rickinson, M., Bence, V., Hanbury, A. & Kulej, M. Formative Evaluation of Accredited Programmes. York: the Higher Education Academy. <http://www.heacademy.ac.uk/research/FormativeEvaluationreport.rtr> 2006-06-08.
- [11] Veronica Bamber. Framing Development: Concepts, Factors and Challenges in CPD Frameworks for Academics. Practice and Evidence of Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education. Vol. 4, No. 1, April, 2009, 4~25.
- [12] Becher. Quality in the Professions. Studies in Higher Education, 1999, (2) 225~235.

## The Significance, Principles, and Challenges of CPD Framework for Faculty in British University

WU Hui-ping

**Abstract:** CPD is a professional development mode which combines teacher's induction and in-service education, containing flexible ways of learning, covering various learning and activities in different occasions, integrating all kinds of professional development needs. CPD are increasingly emphasized and promoted by UK higher education institutions and organizations which advocates to establish a broad and flexible CPD framework in order to adapt to different university culture, integrate a variety of development goals, create reflective practice, and compatible with the loose coupling management.

**Key words:** CPD; Faculty in British university

本文责编 刘健儿