

英国大学教师发展的经验及启示

——以诺丁汉大学为例

郭 婧

(上海师范大学 国际与比较教育研究中心 上海 200234)

摘要:20世纪60年代以来,英国大学教师发展实践经历了一系列变革。诺丁汉大学作为大学教师发展的典范,在遵循英国高校师资培养统一标准的同时,根据其自身发展理念与发展进程的需求,为学校所有专任教师、教职员工和研究生提供个人职业、教学能力和领导管理能力的发展机会。参照其经验,我国高校可以通过建立大学教师发展专门化组织、整合大学教师发展对象与维度、丰富大学教师发展课程与项目等方式推进教师队伍的建设与发展。

关键词: 大学教师发展; 诺丁汉大学; 英国

中图分类号: G649

文献标志码: A

文章编号: 1003-2614(2013)11-0044-04

一、英国大学教师发展的革新进程

英国现代大学教师发展体制始于20世纪中期。20世纪60年代,《罗宾斯报告》(the Robbins Report)推动了新大学和多技术学院的建设,英国高等教育开始向大众化教育方向迈进。教育规模的扩大对大学教师提出了新的要求,因此,大学教师发展开始成为高等教育改革的关注焦点。1972年,《詹姆斯报告》(the James Report)促使英国建立现代教师教育体系,大多数大学教师发展中心就是在这个时期创建的。

20世纪80年代,随着高等教育大众化、市场化进程的加剧,教师师资短缺和教学质量下降等问题突显。为了应对这些问题,1983年,教育与科学部提出《关于教学质量的白皮书》(the White Paper of Teaching Quality),强调教师生涯专业发展的重要性;1984年,中央政府积极介入教师教育管理,成立教师教育认证委员会(the Council for the Accreditation of Teacher Education, CATE);1988年,《多余人员补偿方案》和《1988年教育改革法》取消大学教师任期终身制,将竞争机制和教师流动机制引入大学^{[1][13]}。1992年,教育与科学部颁布的《继续与高等教育法案》(the Further and Higher Education Act)和1997年高等教育调查委员会发表的《迪尔英报告》(the Dearing Report)号召大学自身出台促进大学教师发展的政策建议^[2]。进入21世纪后,英国更加重视大学教师发展机构的建设和发展资源的整合,教育与技能部于2003年发表的《未来高等教育白皮书》(the White Paper of the Future of Higher Education)提倡在建立知识交流中心和教学卓越中心;2004年,英国专业人员高等教育教学研究机构(the

Institute for Learning and Teaching in Higher Education,简称 ILTHE)、教学支持网络(Learning and Training Support Network,简称 LTSN)和教学质量进步奖国家协调小组(the TQEF National Co-ordination Team)合并成立高等教育学会(the Higher Education Academy,简称 HEA),统筹各大学教师的卓越发展行动。

经过半个世纪的发展与变革,英国大学教师发展体系经历了从零散到系统的过程。目前,英国大学教师发展组织机构以高等教育学会和大学教师发展培训联合会为中心,以各大学教师发展中心为辐射点,形成辐射面广泛、操作较灵活的风车式结构^{[1][16]}。在大学教师发展实践过程中,高等教育学会和大学教师发展培训联合会统筹规划不同学科教师发展策略,指导大学制定教师发展策略,并鼓励教师参与专业发展活动;英国各大学的教师发展中心是教师发展实践的主体,在高等教育学会的发展规划框架指导下,根据自身办学理念与学科特色,开发并施行适合本校教师发展的有效策略。

二、英国诺丁汉大学教师发展的实践

具有理性务实民族特性的英国人,在教育现代化进程中虽然逐渐加强中央政府的干预力,形成整合式的教育改革发展脉络,但是在具体实践过程中,地方当局、学校和教师仍然拥有相当的自主权^[3]。这一点在英国大学教师发展实践中也不例外。英国诺丁汉大学教师发展的实践,既能展示英国大学教师发展的一般性规划模式,又能体现自身的办学传统与理念,因地制宜地促进大学教师发展。

收稿日期:2013-08-18

作者简介:郭婧,上海师范大学国际与比较教育研究中心,比较教育学专业博士研究生,主要从事比较高等教育研究、国际化大都市教育研究。

诺丁汉大学位于英国仅次于伦敦的第二大贸易集散地诺丁汉郡。它始建于1881年,是一所真正的国际化大学,其师生来自全球150个国家和地区,在中国宁波和马来西亚吉隆坡设有两个海外分校,是唯一一所拥有海外校区的英国大学。诺丁汉大学的校训为“城市建于智慧”(A City is Built on Wisdom),它意味着一个城市的发展不仅需要物质与经济的发展,更需要高等教育提供精神与知识供给^[4]。诺丁汉大学的教师发展既有利于促进城市繁荣与社会发展,又为创新知识和培养人才提供最根本的保障。

(一) 诺丁汉大学教师发展的基本运作

诺丁汉大学教师发展由专业服务部门(Professional Service Departments)之一的专业发展部(Professional Development)负责,专业发展部不仅要向专任教师提供个人、专业以及教育教学发展培训活动,还要为其他教职员和研究生提供发展服务。它致力于为诺丁汉大学所有专任教师、教职员和研究生提供公平的发展机会,不局限于他们的性别、身体状况、种族、性别或宗教信仰等。专业发展部共有18位专职人员,从事大学教师发展研究与服务工作;各学院专门设有学院教师发展官员(SSDO)负责其学院相关人员的发展服务工作。

为了提高工作效率,专业发展部创建了一个短期课程网络系统,在这个网络系统中,所有人都可以轻松简单地找到自身发展所需的信息,并申请相关的课程。短期课程主要涵盖13个领域,分别是学术语言与写作技巧、职业管理、机会均等、健康安全、人际沟通技巧、信息通信技术、领导管理、教学、个人发展与业绩评价、公众参与、研究环境、研究方法、福利等。每一个领域中设置若干节课程,其中有些课程还需要根据不同学科的特点区分设置,例如在信息通信技术领域中,“新进研究人员的基本信息技能课程”(Essential Information Skills for New Researchers)就以学科为单位,分别单独设置(如生物学、教育学、工商学、工程学、医学、有机化学、制药学、心理学、自然科学等),以此来增强课程的针对性和有效性^[5]。在短期课程网络系统中,教师与研究生不仅可以预定课程,而且可以对课程进行评价。这样一个多样化和包容性的学习与工作的环境,使诺丁汉大学能够吸引、保留和激励高素质的专任教师,并为其他教职员和研究生提供最大利益均等的机会。

此外,专业发展部还与校内外其他部门和机构相联系,为教师个人发展、学院或其他部门发展提供资金支持。教师个人发展基金主要为教师参加职业发展相关的课程和资格培训提供财政支持,如所有教师都可以申请在职攻读博士学位。教师申请个人发展基金需要通过学院或部门的批准,由教师个人发展基金工作组进行最终审批。学院教师发展基金用于支持“院本教师发展活动”,如团队建设日(Away Days)、学院内部教师发展工作坊、校外专家讲座等。学院教师发展基金需与教师个人发展基金区分使用,不能用于教师

的带薪进修、参加会议和采购计算机硬件软件等^[6]。

(二) 诺丁汉大学教师发展的核心内容

目前,英国诺丁汉大学将全国通用的《英国专业标准框架》(UK Professional Standards Framework,简称UKPSF)与自身实际情况相结合,确定学校教师发展的核心内容围绕教师个人职业发展、教师教学能力发展和教师领导组织管理发展等三个方面展开。

1. 教师个人职业发展。教师的个人发展主要指包括初任教师在内的一切在职教师的持续职业发展(Continuing Professional Development,简称CPD),它将方法、理念与技术相结合,帮助教师管理个人的学习与成长过程。持续职业发展分为三个阶段:一是规划阶段。主要通过制订一个行动计划,确保教师采取结构化的方法监控每一个目标的实现与进步,有助于教师采取积极的、有建设性的方法来发掘自身的全部潜力。在规划过程中,专业发展部为教师们提供了一系列职业素养和个人能力的测量工具,教师可以通过测量识别自身的发展需求、制定个人发展规划、评估并更新个人规划,最后根据规划采取有效行动。二是发展阶段。将教师个人发展规划付诸行动,教师通过不断的实践发现自身的发展需求以及应对发展需求的解决方案。专业发展部开展培训课程、资格认证课程、女性教师发展课程、职业规划、在职实习训练、教学技能与科研技能开发等专项培训活动来激发教师的潜能。三是记录与反思阶段。在此阶段,教师将发展阶段所掌握技能与知识进行实践应用和回顾反思。专业发展部期望教师可以通过记录反思阶段的训练成为具有反思精神的实践者,在一轮持续职业发展阶段结束后,重新评估后续发展所需的新知识、新技能与新环境,开始新的持续职业发展周期,形成循环式的进步与发展。

2. 教师教学能力发展。教师教学能力发展是诺丁汉大学教师发展的重中之重。在教师教学能力发展方面,专业发展部向所有人员强调学术诚信的重要性,学校视剽窃、作弊、舞弊、伪造等行为为严重学术犯罪,一经发现,严格按照学校《质量手册》(Quality Manual)中的学术犯罪政策处理。

在所有教师和学生都能够遵守职业道德和学术道德的基础上,专业发展部正式开展教师教学能力发展方面的培训活动,大多数教学能力培训课程可以在短期课程中进行选修。诺丁汉大学教师教学能力方面的发展分为两个层次:一是针对新任教师和国际教师进行的教学能力培训;二是针对其他所有教师进行的教学能力培训。

诺丁汉大学建有新任教师工作坊,是学校为新任教师提供支持服务的主要平台,它开展一系列的旨在为新任教师和国际教师提供了解学校基本信息和发展历程、把握学校未来发展趋势、认识学校建设与社会发展的关系、并且获得结识其他同事的机会。通过这样一系列精心策划的入职培训活动,新任教师和来自其他国家的国际教师可以在短时间内适应学校工作环境、熟悉学校工作流程、了解预期工作目标,并

且形成积极的个人职业生涯发展规划意识。

对于教师来说,诺丁汉大学教师教学能力发展内容广泛、形式多样。首先,教师需要建立个人专业发展档案袋,包括个人发展规划书、教学发展报告、教学观察与反思和专业发展计划等内容,这些材料在每年的1月和9月都要统一上交,以接受学校质量委员会的审查。然后,教师参加教学能力培训相关的讲座、研讨会和专题报告的学习,其中:必修的学习内容包括高等教育教学基础、学生的评估与评价、教学作品展示;选修的内容包括教学方法、研究生管理的当代问题、为国际教师开展的高等教育教学课程以及语言教学课程。与此同时,专业发展部组织开展教师之间的同伴课堂观摩制度,通过教师之间的课堂观察,评估教师教学质量,并为教师提供具有建设性的反馈意见。目前,诺丁汉大学的法律、历史、电气工程和机械工程等学科都已采纳同伴观摩制度,其他学科也正在策划具体方案。

专业发展部通过开展以上基础训练,不断强化教师的基本教学能力。此外,专业发展部还鼓励具备一定资历的教师申请国家层面的教学奖励和教学能力发展项目,如迪尔英教学奖(Dearing Winners)、高等教育学会设置的教学强化项目(Intensive Learning and Teaching Programme)和国家教学奖(National Teaching Fellowship)等。专业发展部通过鼓励教师参与国家层面教学奖励的申请,促进教师教学观念、解决问题的能力 and 科研能力的提升,不断探索教师专业化过程中显性知识与隐性能力的同步发展。

3. 教师领导组织管理发展。英国学者阿尔玛·哈里斯(Alma Harris)和丹尼尔·缪伊斯(Daniel Muijs)指出,教师领导力的开发对于教学方法的改进、教学质量的提升和校园文化的形成具有积极的影响作用。开发教师领导力的核心——构建共同的目标和价值观,对于建设高校的学校而言也是至关重要的^[7]。教师领导组织管理能力的发展也是诺丁汉大学教师发展的一个核心内容。

诺丁汉大学专业发展部新增设“行动管理”工作区,工作区中可下载领导与管理能力方面的信息、资源、教学视频等。专业发展部还针对副职管理人员设计开发了“管理发展项目”,项目主要为副职管理人员提供一系列发展和实践管理技能的机会。项目中的活动内容完全反映诺丁汉大学当前特殊的管理环境,以期将诺丁汉大学教师领导与管理同学校发展情景和社会发展需求相结合。专业发展部关于领导组织管理方面的活动和资源主要包括开发领导技能的发展课程、管理政策与实践的人力资源课程、指导个体与团队发展的课程、项目管理的指导课程等。对于一般专任教师和教职员工来说,也可以参加领导与管理培训的活动与课程,以审视学校领导、教师有效性、学生学业成就和学校改革发展之间的关系。

三、英国诺丁汉大学教师发展经验对我国的启示

(一) 建立大学教师发展的专门化组织

从诺丁汉大学教师发展的组织机构来看,它已经形成由全国高等教育学会统筹指导、诺丁汉大学专业发展部具体规划和诺丁汉大学二级学院教师发展办公室协调执行的三级组织网络结构。在英国,基本上所有大学都建有大学教师发展组织机构,虽然各大学负责教师发展的牵头单位不尽相同,但是为教师发展服务的功能基本一致。有些大学由人力资源部门负责教师发展,如剑桥大学;有些由服务部门负责,如布里斯托大学和诺丁汉大学;有些由信息技术支持中心负责,如谢菲尔德哈雷姆大学等。但无论由哪些部门牵头,各大学所建设的大学教师发展中心都能够围绕高等教育学会的基本框架,结合学校自身发展进程与需求,整合教师教育培训的活动或资源,促进教师群体乃至非教师群体的发展。

我国也建有高等学校师资培训网络,主要以国家和地方两个层面为主,国家层面为教育部直属高校师资培训中心,地方层面为省级教育厅隶属高校师资培训中心,这些培训中心往往依托于当地师范类高等学校开展工作。各级高等学校师资培训中心培训活动主要包括国内外访问学者、高级研讨班、骨干教师进修班、以毕业研究生同等学力申请硕士学位教师进修班、助教进修班、专题研讨会、单科进修班、高级进修班等^[8]。但是由于我国高校很少设置专门针对本校教师发展的培训机构或部门,尽管一些高校中教务处、发展规划处或者人事处负责学校教师发展,但这些部门通常只是简单关注初任教师入职岗前培训,教师在职后续发展活动与项目匮乏。没有高校层面的广泛支持,仅仅通过国家和地方高校师资中心培训活动难以覆盖140余万高校专任教师发展的需求。

因此,借鉴英国大学的经验,在大学内部建设独立的、专门的大学教师发展服务机构或者部门,有助于我国大学整合教师发展教育的资源,扩大大学教师在职发展的机会,提升大学教师发展培训的质量。

(二) 整合大学教师发展的对象与维度

从诺丁汉大学教师发展的对象来看,它以专任教师为重点发展对象,以其他教职员工、研究生为联合发展对象。而在我国,大学教师发展的对象比较单一,主要针对在职专任教师,忽略教职员工、研究生群体的发展需求,而且我国大学教师发展过程中根据教师的职务、职称分级分类地开展培训项目活动。我国大学教师分割式的发展培训不利于教师个体在教育教学理念形成时的连贯性与一致性。

从诺丁汉大学教师发展的维度来看,它将教师个人职业发展、教师教学能力发展和领导管理能力发展相融合,并且允许任何等级的人员申请参与各类发展项目。而我国大学教师发展的维度则相对独立,并且相对偏重于教师职业道德的伦理强化。目前,随着我国高校越来越重视在大学生就业指导中使用职业生涯规划理论,很多大学也在其教师队伍建设过程中运用职业生涯规划理论,指导教师短期、中期与长期发展目标的制定与实践。而在教师教学能力方

面,我国大学教师发展课程通常讲授高等教育的通识知识,缺乏对大学课堂内外教学技能以及教学组织能力的培训。而且与诺丁汉大学相比,在我国大学教师发展过程中,受到儒家传统官本位文化的影响,容易忽视、甚至回避对普通专任教师和其他教职员工的领导与管理能力的培训。

因此,我国大学教师发展有必要扩展发展对象,为非教学教职员和将来可能从事高等教育教学工作的研究生提供一定的发展培训机会;有必要整合发展的维度,增强针对不同学科,特别是理工科教师教学技能的培训,提升这些学科教师课堂教学的有效性和吸引力;有必要加强非领导层教师和教职员工的领导管理能力的训练,以此增强学校领导与专任教师、教职员之间良好沟通,加强学校所有教学、教辅人员之间的相互信任,共同构建美好的学校发展愿景、和谐的校园文化氛围,并且提升所有教师和教职员的社会使命感与责任感。

(三) 丰富大学教师发展的课程与项目

从诺丁汉大学教师发展的课程项目来看,它以短期培训课程为中心,有超过300种课程可以为专任教师、教职员和研究生自由选择。此外,它还开发了多种多样的教师发展项目形式,如工作坊、研讨会、讲座等。这些课程与项目不仅包括大学教师教育教学工作的基本知识,还包含教师个人发展的技能培训、教师领导管理能力的培训,注重引导大学教师发展的隐性知识与技能获得潜移默化或者转变成为显性化的发展。

我国大学教师发展的课程和项目规划主要是由教育部和高等教育司人事司根据国家的政策和社会发展需要制定的,然后通过文件通知的形式将培训项目和实施方法告知各省、直辖市、自治区的教育厅(教委),以及各级高等学校师资培训中心^{[1]88}。这些项目通过法令的形式自上而下传达,通常带有一种强制性,对不同职称职务级别的教师培训有不同的标准和要求,培训项目的人数和名额分配比例往往也比较明确。与诺丁汉大学相比,我国高校师资培训中心的培训内容也相对单一、过于宽泛。例如,浙江省高等学校师资培训中心为青年教师提供的教育理论培训仅有大学心理学、高等教育学、高等教育法规和教师伦理学这四门课程^[9]。

四、结语

随着高等教育大众化进程的推进,大学教师发展已成为世界各国高等教育改革发展的重点方向,是推动各国政治、经济、文化发展的动力引擎。《国家中长期教育改革和发展纲要(2010—2020年)》强调,把高校师资队伍建设和人才强国的战略重点摆在高等教育改革发展和全国

人才队伍建设的优先发展地位^[10]。

借鉴英国大学教师发展的具体实践经验,结合我国高校教师队伍建设的战略构想,秉承不同类型、不同层次、不同形式高等学校的发展特色与发展潜力,开发学校层面独立的教师发展体系,探索具有中国特色高等教育现代化道路,引领我国高等教育在全球化与国际化背景下的竞争力提升与内涵式发展,俨然成为我国高等学校不能回避的使命与职责。因此,在新的机遇与挑战面前,我国高等学校有必要通过完善大学教师发展管理的组织建设,改革大学教师发展对象的选拔机制,拓展大学教师发展课程的内容设置、丰富大学教师发展项目的实施策略等举措,积极推行大学教师队伍建设与发展,从而有效实现高等教育的内涵式发展。

参考文献:

- [1] 陈素娜. 英国、中国大学教师发展体系与特色比较研究[D]. 厦门: 厦门大学, 2009.
- [2] 涂文记. 剑桥大学教师发展政策及其对我国的启示[J]. 集美大学学报, 2012, (1): 1.
- [3] 顾明远. 民族文化传统与教育现代化[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2001: 239.
- [4] Wikipedia, the free encyclopedia. The University of Nottingham [EB/OL]. http://en.wikipedia.org/wiki/University_College_Nottingham, 2012-10-17.
- [5] University of Nottingham Short Courses. Courses in the Category of IT & Information Skills [EB/OL]. <https://training.nottingham.ac.uk/cbs-notts/Portal/DesktopDefault.aspx?GoHome=1>, 2012-10-10.
- [6] Professional Development. Funding [EB/OL]. <http://pd.nottingham.ac.uk/eng/Funding/School-Staff-Development-Fund>, 2012-10-10.
- [7] [英]阿尔玛·哈里斯, 丹尼尔·缪伊斯. 教师领导力与学校发展[M]. 许联, 吴合文, 译. 北京: 北京师范大学出版社, 2007: 45.
- [8] 教育部华东高师师资培训中心. 教师培训类别及招考情况 [EB/OL]. <http://www.ecnu.edu.cn/jinxuajiaoshi/pxlb.htm>, 2012-10-16.
- [9] 浙江师范大学高校教师培训中心. 高校教师培训练习系统 [EB/OL]. <http://zjzx.zjnu.edu.cn/test/>, 2012-10-18.
- [10] 顾明远, 石中英. 《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》解读[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2010: 390.

[责任编辑: 西广明]