

# 英国大学教师发展的特色及其启示<sup>\*</sup>

陈素娜, 范怡红

(厦门大学, 福建 厦门 361005)

**摘要:** 高等教育大众化过程中, 大学教师的重要性日益突出, 加强对大学教师发展的研究已经成为必然趋势。虽然我国高校师资培训已经具有相当成熟的体系, 但相对于国际意义的大学教师发展而言, 尚还处于起步阶段。通过介绍英国大学教师发展的各个阶段及其特色和发展历程, 借鉴英国大学教师发展的经验, 将有助于我国大学教师发展的研究与实践。

**关键词:** 英国大学; 大学教师; 大学教师发展

中图分类号: G

文献标识码: A

文章编号: 1671-606X(2009)02-0118-03

## 一、近代英国大学教师发展的三个阶段及其特色

### 1. 19世纪初—20世纪50年代(酝酿期)

从某种意义上说, 牛津大学和剑桥大学建立之后就具有了大学教师发展的存在。由于英国大学历来倡导学术自由、专业自主和教授治校, 大学教师一般都享有“终身在职权”。虽说有些教师要与校方签订定期雇用或雇用试用期的合同, 但多数教师只要没有违法行为和不良事端, 通常能在大学工作到退休, 其身份可得到保障。<sup>[1]</sup>早期英国大学教师发展的形式比较简单, 主要是带薪学术休假, 即大学教师可以带薪休假来反思学术上的问题, 由此获得学术上的进步。一般说来, 工作2—3年的大学教师可获得1个学期或者几个月的研究休假; 工作6—7年的大学教师可以享有1整年的学术休假。

因为早期的大学教师发展处于初级阶段, 大多是教师个体的自发行为, 所以与大学教师发展的有关活动, 都是零星的、没有组织的。这期间, 大部分大学教师发展活动都与教学密切相关, 并没有将大学教师的个人发展这个主题提上日程。尽管休假和与同事之间的互相学习以及资助出席专业会议早已存在很长

时间, 但学术休假与进修提高, 是该时期大学教师发展活动的两种主要形式。真正意义上的大学教师发展, 是从20世纪60年代开始的。

### 2. 20世纪60—70年代(发展期)

二战之后英国政府颁布了新的法规, 加强它对高等教育宏观的调控。20世纪60—70年代期间, 英国的高等教育发展发生了许多新的变化。《罗宾斯报告》是这个时期最具影响力的文件之一。《罗宾斯报告》促使英国从最初的精英教育逐渐走向大众化的教育阶段。在大众化带来的压力下, 伴随着社会各种因素和科技的发展, 许多国家对教师“量”的急需逐渐转变为对教师“质”的迫切需要, 对教师素质的关注达到了空前高度, 教师专业化成为世界性潮流, 英国也不例外。英国在20世纪70年代建立起现代教师培养制度,<sup>[2]</sup>由于英国政府对教师包括大学教师质量的重视, 所以大部分的大学教师发展中心于20世纪60—70年代陆续建立起来。

总体上, 该时期大学教师发展主要有以下特征: (1)各大学纷纷建立自己的大学教师发展中心, 大学教师发展组织建立起了相关网络; (2)课程、出版物、会议、咨询等几种方式是这个时期大学教师发展最普遍的特色。

\*教育部人文社会科学重点研究基地资助项目(07JJD880237)。

作者: 陈素娜系厦门大学教育研究院硕士生; 范怡红系厦门大学教育研究院教授, 欧洲高等教育研究中心主任。

以爱丁堡大学为例, 该校的教与学和测试中心网站是基于 20 世纪 70 年代的一系列大学教师发展活动而建立起来的。该中心的目的是达到本科和研究生水平的高标准教与学, 它不仅注重发展大学教师, 更注重教学的创新及其传播、学习策略和研究技巧的指导、支持学生与教师各式各样的创新活动与项目。该中心为新老教师提供研讨会、工作坊和短期课程等一系列大学教师发展项目, 还为高级教师提供反省教学经验和提高专业技能的活动。这些活动也包括了主流教学责任(以群体为基础的学习、课程反馈和评价、课程组织和研究监督)以及与学校发展战略或政策相关的领域(比如, 学术年的改变、课程回顾、防止剽窃, 等等)。<sup>[3]</sup>该中心不仅为个人, 还为学校以及学院提供所需要的指导与咨询。

### 3. 20 世纪 80 年代至今(成熟期)

20 世纪 80 年代以来, 英国的高等教育政策发生了巨大变化。由于市场经济渗透到社会的各个角落, 高等教育出现了管理市场化的趋势。所谓高等教育管理市场化, 是随着高等教育为满足工业化国家的社会经济发展需求, 根据大学现代化和民主化的现实, 采取市场的运行机制和运行方式来对教育资源在高等教育领域进行配置。<sup>[4]</sup>其最突出的特点是经费分配模式的改变。由于大学教育经费的竞争, 教师聘任方面出现了一些新的变化, 出现了临时性的大学教师和研究人員。1992 年的高等教育基金委员会, 以及 1988 年的《教育改革法案》、1992 年的《继续与高等教育法案》和 1997 年的《迪尔英报告》等相关法案, 也都在不同程度上促进了大学教师任期终身制的取消进程。

英国政府对高等教育政策的巨大改变, 促使大学不得不增加对大学教师的关注和投入。因为大学教师的教学质量, 关系着大学从政府那里所能得到的经费数额、学生增加的数量以及大学排名的前后, 所以大学必须不断促进大学教师发展。很多英国大学的大学教师发展中心, 不断推出大量与大学教师发展息息相关的项目, 并针对大学教师不同群体推出不同的发展项目与课程。

总体上, 该时期大学教师发展主要有以下特色:

(1) 大学教师发展中心的发展逐渐成熟; (2) 针对不同的大学教师发展进行有区别的发展; (3) 推出大学领导课程, 重视机构发展; (4) 将大学教师发展与个人发展联系起来; (5) 大学教师发展的项目多样化; (6) 大学教师发展组织者团队专业化; (7) 大学教师发展的项目特色化。

以剑桥大学为例, 该校在大学教师发展方面卓有

建树。原来的教师发展机构是大学人力资源部门下的大学教师发展部, 后改名为个人与专业发展中心。该中心扩大了其发展对象, 将范围从大学教师群体扩大到大学里的所有工作成员。2008—2009 年该中心根据不同职工的需要, 设置了长短不一、形式多样(会议、工作坊、交流与课程是最重要的几种形式)、丰富详实的发展项目。这些项目既包括午餐短时会议、半日会议、全日课程、半日课程项目和提高社区服务技能的课程; 也包括学术模拟(教学、研究、管理等方面)、领导与管理发展、职业生涯交流和发展、交流与演讲、工作坊专业技术、IT 技术发展、个人发展、职业发展、政策、程序和法律等等为不同群体量身定做的课程。<sup>[4]</sup>

## 二、对我国大学教师发展的启示

### 1. 大学教师发展政策化

我国的高校师资培训体系是在计划经济背景下逐步建立起来的, 为我国高校师资培训做出了巨大贡献。但在目前市场经济的大环境下, 面对高等教育大众化的冲击, 改革初期所建立的“国家级中心——大区中心——省级中心”三级高校师资培训与交流网络, 已无法满足日益增长的高校教师发展的需求。在大众化时代, 英国通过建立基于各个大学的教师发展中心解决了大学教师发展所面临的问题。在中国, 解决高校教师发展这个难题, 可通过教育部政策推动建立基于各大学的教师发展中心, 并建立高校教师发展资源共享网络, 形成我国大学教师发展体系。

### 2. 大学教师发展者队伍专业化

大学教师发展者队伍, 是指负责大学教师发展的团队, 包括设计和组织实施大学教师发展项目的团队、制定与大学教师发展相关政策的团队, 等等。建立基于各大学的大学教师发展网络, 需要组建相关的大学教师发展者团队, 其构成应该是深入研究大学教师发展的专家学者。这样才能保证该团队科学地设计和开展大学教师发展相关项目。我国的大学教师发展必需在政府支持下进行, 建议由教育部直接成立一个专门负责大学教师发展的核心专家组, 为各个高校成立大学教师发展中心提供具体咨询和指导, 并且为大学教师发展者提供培训。

### 3. 大学教师发展项目多样化

针对目前我国大学教师发展项目单一的情况, 建议我国大学教师发展项目多样化。目前我国大学教师发展主要是通过出版物和培训等几种单调的方式进行的。不妨借鉴剑桥大学个人与专业发展中心的做法, 根据教职工需要, 设置具有针对性和创造性的

发展项目,项目形式也可包括短时会议、半日会议、全日课程、半日课程以及交流与演讲,等等。

#### 4. 大学教师发展特色化

大学教师发展特色化,是指根据不同发展需要将大学教师划分成不同特色的发展群体。根据不同群体的需求使用不同方法设计发展项目和课程。大学教师特色群体,按照大学教师职业发展不同阶段可划分为新教师团体、有经验的教师团体等;按照大学教师不同兴趣爱好可划分为基础课程爱好者、特殊课程爱好者、学习社区爱好者、IT技术发展爱好者、职业发展爱好者等;按照大学教师的职业特性可划分为领导发展群体、大学教师发展群体、行政发展群体等。大学教师发展特色化的方法能更好地完成大学教师多维发展的任务。

#### 5. 大学教师发展项目国际化

进入 21 世纪,国际化将渗透到社会发展的方方面面,它也是大学教师发展的重要内容。大学教师发展国际化,将方便我国通过国际这个大舞台,与其他各个国家交流大学教师发展经验,互通有无。我国可

以通过召开国际会议,引进国外的大学教师发展技术,加强中外大学教师的思想交流,开阔国内大学教师的视野。也可以经常派专业人员参与国际上已有的大学教师发展项目,将新的大学教师发展成果转化成为适合我国国情的大学教师发展项目。

## 参考文献

- [1] 陈永明. 英国大学教师聘任制的现状与特征 [J]. 集美大学学报, 2006(12): 17.
- [2] 应若葵, 王宪平. 英国高等教育管理的若干特点及其启示 [J]. 黑龙江高教研究, 2001(1): 100.
- [3] 教与学和测试中心网站. 教与学和测试中心网站简介 [EB/OL]. (1985-09-01) [2008-11-28]. <http://www.tla.ed.ac.uk> 爱丁堡大学的教与学测试中心网站.
- [4] 人力资源部门. 个人与专业发展中心 [EB/OL]. (2008-09-09) [2008-11-28]. <http://www.adm.in.cam.ac.uk/offices/hr/cppd/> 剑桥大学个人与专业发展中心.

## The Features and Enlightenment of University Teacher Development in UK

CHEN Su-na FAN Yi-hong

(Xiamen University Fujian Xiamen 361005)

**Abstract** University teachers become more and more important in mass higher education. The research of faculty development is an inevitable trend. There is mature system for university faculty training in China; however, it is still staying in an early stage compared with international university teacher development. The experience of British university teacher development is of help to research and practice Chinese university teacher development through introducing the its different periods and features.

**Key words** universities in UK; university teachers; university teacher development