

DOI: 10.3969/j.issn.1007-4074.2012.01.034

英国大学教师发展体系的形成、特征与启示^{*}

胡 罡

(吉首大学 国际交流与港澳台办公室,湖南 吉首 416000)

摘 要:教师是大学最宝贵的智力资源,是大学得以存在和发展的关键性条件。英国大学教师发展体系经历了精英高等教育的形成阶段和大众化普及化的形成发展阶段。英国的大学教师发展体系的特征是:体现了大学教师发展体系建设对提高大学教育质量的重要性这一理念、设立了专门的大学教师发展体系机构、以加强科研管理来促进大学教师发展体系建设、有足够的大学教师发展体系建设经费保障,以及完善的大学教师发展体系监督和评价。研究英国大学教师发展体系的成功经验,对于构建有中国特色的大学教师发展体系和实践具有重要的借鉴意义。

关键词:英国;大学教师发展;特征;启示

中图分类号:G645.1

文献标识码:A

文章编号:1007-4074(2012)01-0157-04

基金项目:湖南省教育科学规划课题(XJK011BJK003)

作者简介:胡 罡(1978-),男,湖南吉首人,硕士,吉首大学国际交流与港澳台办公室讲师。

教师是大学最宝贵的智力资源,是大学得以存在和发展的关键性条件。大学教师的水平和能力发展决定着大学的发展。因此,联合国教科文组织在 1998 年的《世界高等教育宣言》中指出:具有活力的教师发展政策是高等教育机构发展的关键。高等院校应该建立明确的教师发展政策,以便更新和改善教师的技能,刺激教师在课程、教学和学习方法方面不断创新,取得教学和研究的优秀成果。教师发展政策可以参照 1997 年 11 月联合国教科文组织大会通过的《高等教育教师地位条例》提出的条件,给予教师适当的专业和经济地位。^[1]重视大学教师的能力发展,注重培养高水平的教师是英国的大学处于世界前列的重要因素之一。英国大学教师发展体系建设的经验和做法,对于我国的大学教师发展具有重要的启示。

一、英国大学教师发展体系的形成与发展

(一)精英高等教育阶段的大学教师发展

英国大学发展与教师发展基本同步进行,在牛津、剑桥创办之初,大学就重视教师的发展。在 20 世纪 60 年代前,英国的大学处于精英教育阶段,大学教师的发展也与之相适应,是大学教师发展体系的形成时期。大学教师发展是与高

等教育质量、高等教育改革密切相关的一个概念。对大学教师发展内涵的理解,学界并没有统一的定义。20 世纪六七十年代,大学教师发展在理论研究上逐渐出现,随后在高等教育的研究中越来越受到研究者及大学教育实践者的关注。《国际教育百科全书》中指出:大学教师发展广义上指发生在大学教师身上的总体变化,这些变化源于学校环境中各种因素的影响。狭义上指为改进大学教师的教学或科研成效而设计的一些发展项目,它包括 4 个层次:(1)教学发展——改进课程的设计,改进教学技能和对学生学习的评价;(2)专业发展——提高专门技能和学科研究;(3)组织发展——提高管理职能方面的绩效;(4)个人发展——改变大学教师对自身的理解和认识,改善他们的社会和组织环境,改变他们对自己工作的态度。^[2]但是国内对大学教师发展进行明确界定的并不多,主要有潘懋元和台湾的学者陈碧祥。潘懋元指出:“高校教师发展广义上指所有在职大学教师,通过各种途径、方式的理论学习和实践,使自己各方面的水平持续提高,不断完善。狭义上说,大学教师发展,更多的强调其作为教学者的发展和提高,也就是强调教师教学能力的提高,在某些国家或地区的特定阶段,因为教育发展水平以及认识的差异,它甚至仅仅指新教师培训。高校教师发展的内涵并不是固定不变的,在不同时期、不同国家或地区,它会因为社会发展需要的变化而有所不同。整体而言,其内涵是在不断扩大

* 收稿日期:2011-12-02

在线杂志:<http://skxb.jsu.edu.cn>

的,逐渐朝人的终身成长方向发展。在不同的机构中,对于大学教师发展的内涵,也会根据具体情况有所侧重。在一个国家特定的历史阶段,大学教师发展可能仅仅指岗前培训或者是教学和教学技术方面的发展。”^[3]林杰认为,“大学教师专业发展是大学教师从事教学、研究及服务工作时,经由独立、合作、正式及非正式等进修、研究活动,引导自我反省与理解,增进教学、研究及服务等专业知识与精神,主要目的在于促进个人自我实现,提升学校学术文化,达成学校教育目标,从而提升整体教育质量。”^[4]

大学教师发展是一个复杂的旨在改善教学过程和开发教师潜力的一切实践活动。大学在其教师发展过程中形成的各要素及其相互关系即为大学教师发展体系。英国作为工业革命的发源地和曾经的世界科教中心,其高等教育发展的水平和质量一直处于世界前列。在高等教育发展过程中,英国十分重视大学教师发展体系的建设,以此来确保其高等教育质量保持世界一流水平。

由于英国大学历来倡导学术自由、专业自主、教授治校的学术氛围,大学教师一般享有“终身在职权”,因此,在精英教育阶段,大学教师发展体系形式比较简单,主要是以无组织的教师个人自发式的发展为主,主要形式是学术休假和进修提高。教师利用休假反思学术上的问题,由此获得学术上的进步。而且大部分的大学教师发展活动都与教学密切相关,大学教师的个人发展这个主题并没有被提上大学和国家的日程。根据惯例,早期的英国大学教师在工作了 2 至 3 年后可以获得一个学期或者几个月的学术休假,工作 6 至 7 年的大学教师可以享有一整年的学术休假。

(二)大众化及普及化阶段的大学教师发展体系

20 世纪 60 年代,英国高等教育由精英阶段进入了大众化阶段。随着高等教育规模的扩张,大学教师的发展问题得以体现和重视。《罗宾斯报告》是英国从最初的精英教育逐渐走向大众化教育阶段的重要推动力。该报告出台后,英国政府将大学生人数与各个大学所获经费联系起来,促使大众化速度加快。1963 年英国接受高等教育的人数为 12 万,34 年后英国接受高等教育的人数增至 170 万,英国高等学校的数量也由原来的 30 所增至 190 所,适龄入学率由 8% 增至 32%。^[5]大众化所带来的压力,伴随着社会各种因素和科技的变化与发展,使得英国大学对教师的需求量急剧增加。大学教师的水平参差不齐,精英化的教育模式已经逐渐无法满足大众化形势下高等教育的需求。迫于形势发展的需要,20 世纪 60 至 70 年代期间一些大学陆续建立起校本大学教师发展中心,课程、出版物、会议、咨询等是这个时期大学教师发展项目最普遍的实施方式。20 世纪 80 年代以来,英国的高等教育政策发生了巨大的变化。由于市场经济渗透到社会的每个角落,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需求以及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的趋势。^[6]高等教育管理市场化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,大学教师发展问题也愈发突出。特别是 1988 年《教育改革法案》,取消了新教师终身制,大学教师发展更加迫切。因为教学和科研人员的职前培训和职业发展也关系着大学的教学和科研质量。同时,在 20 世纪 80 年代到 90 年代之间,大学有通过发展大学教师壮大学校实力的需求,各个大学陆续建立起校本大学教师发展中心以及大学教师发展中心网站。大学教师发展项目的形式逐渐多样化,大学教师发展项目的内容逐渐实用化。

20 世纪 90 年代至今对英国大学教师发展最有影响力的法案是 1997 年所发布的《迪尔英报告》和 2003 年颁布的《未来高等教育》这两个法案。《迪尔英报告》通过强调大学教师为社会服务的职能,提高对大学教师素质的要求,促使大学教师进一步产生教学和科研发展的需求。《未来高等教育》法案规定英国政府增加科研投入,拨专款用于知识交流中心和教学中心的建设,通过针对低收入家庭的资助措施,进一步扩大了高等教育的入学机会。英国政府所采取的新政策将大学的前途与大学教师的发展联系起来。大学教师的教学和科研质量关系着大学所能获得教学和科研经费的多少。因此,很多英国大学的大学教师发展中心推出大量针对不同大学教师群体精心设计的大学教师发展项目。在此背景下,英国大学教师发展体系的建构在这个阶段取得了很大的成果。

二、英国大学教师发展体系的特征

大学的质量跟大学教师能力发展息息相关,世界一流大学必定是以一批高质量师资队伍为基础的,高水平师资的建设依赖于教师能力发展,在大学的办学过程中,必定以卓越的教师发展为导向,以发展高素质教师为基本手段。这不仅是英国大学走在世界前列的共同经验,也是大学教师发展对大学质量重要性的本质反映。

(一)体现了大学教师发展体系建设对提高大学教育质量的重要性这一理念

建立大学教师发展体系的根本目的是为提高大学教育质量服务的。质量是大学发展的核心。自 20 世纪 90 年代特别是进入 21 世纪以来,高等教育的质量问题越来越得到世界各国的关注。在 1998 年世界高等教育大会上,“高等教育质量”作为三个核心理念之一被写入《21 世纪世界高等教育的展望及其行动框架》之中。而大学教师对大学教育质量的作用至关重要,这不仅在国家层面是一种共识,在大学内部也得到充分的认识。国家通过大学教师发展政策来实现对大学教师的发展,如建立大学教师发展组织机构为大学教师发展服务,大学内部也通过各种形式来促进教师的发展,如将技能与教学效果紧密联系,通过组织各种活动在教师群体中形成一种关心教学、研究教学的氛围等。因此,目前英国已经形成了大学教师发展体系,为大学质量提高服务。

(二)设立了专门的大学教师发展体系机构

在英国,大学教师发展经历了精英教育阶段的无组织、以教师个人为主的形式到大众化时期国家主导的有组织、有

规划的大学教师发展过程,到今天已经形成了大学教师发展的体系机构。大学教师发展体系机构包括大学教师发展委员会、大学教师发展中心、院系级教师发展团体和教师个体。大学教师发展委员会通过人事委员会,负责向理事会和一般大学理事会提供专门针对教师发展的政策和程序建议,并监督这些活动的执行。大学教师发展中心主要是通过建立教师发展活动组织中心(该中心为各学院、系所等单位组织提供量身定制的课程、个人发展项目、咨询活动,为年轻人制定发展项目,为新入职教职工提供专门项目等);在大学内外部相关发展部门建立伙伴关系;在大学内联系教师发展的参与者;促进并执行目前教师发展的战略要素,包括人力资源战略和学习与教学策略;汇报和监督教师发展活动和执行情况;评价活动的质量等。学院教师发展团体通过评价或其他方式建议本学院的所有教师确定其发展需求,用合适的方式确定教师是否真正参与到培训活动中,及时登记教师的发展需求,鼓励和协助教师发展。大多数学院会设一个大学教师发展协调者,与大学教师发展团队协作,为教师发展提供咨询、支持和相关信息,是联系大学教师发展团队和大学教师之间的一个关键点。教师个人是教师发展体系的主体,英国大学教师发展规定每个教师要为自己的个人和职业发展负责。教师通过利用一切部门提供的机会和各种形式的发展进行个人和专业发展,如通过上级部门的评审以及学生评价来了解自己的发展需求,实现教师的个人和专业发展。

(三)以加强科研管理来促进大学教师发展体系建设

雅斯贝尔斯说过:“大学教师首先应是研究者。他们所面对的不再是小学生,而是成熟、独立和精神已有所追求的年轻人。大学教师要以身作则,指导学生,让他们学习刻苦的精神。如果能把大学教师当作教书匠来用,那就错了。”^[7](P145)学术性是大学的本质属性、生命力,是大学之所以存在的价值所在。因此,大学首先是一个学术组织。大学的教学和科研对大学发展同样重要。18世纪后期、19世纪初期,德国大学引入科学研究,“经由科学达致修养”,使心智的修养成为科学研究的使命,开创了现代大学教育的新纪元。在高等教育发展史上这一具有开创性意义的做法,使大学发展步入新的发展时期。而大学学术的发展主要是通过大学教师的科研发展来实现的,因而,科研对于大学教师发展体系建设具有重要意义。英国在大学教师发展体系建设上重视对教师的科研发展。英国加强科研管理和发展的一个重要举措是实行科研评估考核,英国高等教育基金委员会对全英所有接受拨款的高等教育机构的科学研究质量进行评估。该结果对高等教育机构有较大的影响,因为它不仅左右着基金委员会的基金分配,还会影响工商界、慈善团体和其他机构对学校研究工作的资助,因此科研评估考核受到所有接受评估高等教育机构的充分重视。^[8]在考核评估过程中,各个大学组织教师参与其中,通过这种方式,加强科研与教学的联系,将科研成果在教学中进行传递,从而促进大学教师的发展。

(四)大学教师发展体系建设的经费保障

进行大学教师发展的各个项目都需要相应经费作为保

障,英国十分重视大学教师发展的经费保障。英国大学教师发展委员会对大学教师发展进行预算和评估,从而建立长效的大学教师发展经费保障机制,成立大学教师发展的专项保障资金。除此以外,各个大学和其他部门进行多渠道筹措资金,以促进大学教师发展体系的有效运行。多渠道的资金来源保证了大学教师发展项目的顺利实施,解除了教师发展运行过程中的后顾之忧。

(五)大学教师体系发展的监督和评价

监督和评价是大学教师发展体系建设中重要的环节。英国大学教师发展中心是大学教师发展管理和监督的执行部门。从确定个人发展内容到结束,都有相关人员和部门进行指导和监督。为保证大学教师发展的质量,在教师发展活动中,对提供大学教师发展服务的部门和个人进行引导和监督,通过质量评估和经费审计,保证大学教师发展活动的质量。教师个人结合实际制定发展计划,并适时调整。在实施发展计划过程中,相关部门给予指导和检查,并要求每位教师上交个人年度发展报告。在结果评价方面更多是通过学生反馈实现,因此,学生对教师的反馈意见是对大学教师发展的重要评价。大学鼓励教师收集学生意见,有的学校甚至还开发出一些学生评教系统,供教师采用,以实现大学教师发展的评价。

三、英国大学教师发展体系的启示与借鉴

为适应大学发展需要,英国积极主动地建立大学教师发展体系,促进大学教师发展。而对于我国大学的教师发展而言,目前存在的问题主要是:对大学教师发展体系建设的意义认识不明确;对大学教师发展与大学质量提高的关系认识不够;现有的大学教师发展手段和做法阻碍了大学教师发展;大学教师发展项目单一、方法单调等。英国的做法对我国大学的教师发展具有很好的启示和借鉴作用。

(一)加强对大学教师发展体系建设重要性的认识

英国充分认识到大学教师发展对提高高等教育质量的重要性,深刻地意识到了大学教师发展体系建设对于国家大学教育质量的重要意义。采取了一系列行之有效的大学教师发展措施,对大学质量提高起到了很好的促进作用。当前在我国,对大学教师发展更多关注局限于教师岗前培训,而对大学教师的入职后发展重视不够。更没有深刻认识大学教师发展对大学质量的意义,对大学教师发展的关注非常不够。国家应该从政策层面对大学教师发展制定相应的规定,保证我国大学教师发展体系的建设。从参与大学教师发展实施责任主体的责任规定,到经费预算,都为教师发展提供优先权利。大学教师发展体系建设应本着大学教师发展机会公平的原则进行,大学所有教职员,不论性别、种族和职位高低都享有发展的权利,并在实施过程中保证教职员发展机会的公平。

(二)通过建立大学教师发展体系的组织机构,重视大学教师发展

在英国的大学教师发展体系建设中,有一个完整的大学教师发展体系机构,负责对英国的大学教师进行岗前培训,并对在职学习的各个环节进行保障。其价值对大学教师发展不言而喻。在我国,至今还没有类似机构,我们可以借鉴这个优秀的经验来实现大学教师发展体系的建设,以最终实现高等教育质量的提高。对高校教师实施教师发展是大学教师队伍建设的环节,是实现高校教师人力资源开发的重要方式,对于教师队伍进一步优化,教师素质的进一步提高,整合大学人力资源结构、促进大学教师队伍的可持续发展具有重要意义。我们可以借鉴英国的一些经验来促进国内大学教师质量的提高。

(三)调查研究大学教师的发展需要并提供相应的发展项目

在大学教师发展体系构建上,我们要注意树立“以人为本”的理念。注重调动教师积极性,不但要营造有利于发挥教师才能的工作氛围,还要关心教师的未来个人职业发展目标,关心教师生活质量,注重教职工之间建立和谐的人际关系,进行精神激励。在教师发展项目实施之前,要重视调查研究教师的发展需要。从大学发展战略、学院发展、教师团队发展和个人发展等方面考虑教师发展的需求,并根据这些需要提供相应的发展项目。个人要根据自己和岗位的要求,确定发展需要,避免盲目发展。在我国高校教师培训过程中,有许多培训课程的效果不好,关键是没有明确教师的发展需求。

(四)保证教师培训的经费和时间

我国目前对大学教师发展项目的经费投入不足,可以通过加强大学与社会、企业的合作,多渠道筹措资金。加快科研在工商业的应用,为教师和研究人員获得了实际工作经验和实验条件,在国际竞争中提高水平,获得了商业利润,也进

一步加强了高校对大学教师发展相关工作的支持。在知识经济时代,利用高校智力优势与社会、企业合作,积极的鼓励个人、团队以各种形式参与高等教育,形成多元化的融资渠道,缓解经费紧张,可以有力地支持教师从事科研,也促进着教师的专业发展。在大学教师发展的时间上,很多教师工作量大,参加培训的时间较少,即使参加也不能专心投入。为了确保教师发展项目的顺利实施,应拨出专项经费,并保证教师充足的培训时间。

参考文献:

- [1] 明轩.《世界高等教育宣言》概要[J].教育发展研究,1999(3).
- [2] [瑞典]托斯顿·胡森,等.国际教育百科全书:第4卷[M].贵阳:贵州教育出版社,1990.
- [3] 潘懋元,罗丹.高校教师发展简论[J].中国大学教学,2007(1).
- [4] 林杰.大学教师专业发展的内涵与策略[J].大学教育科学,2006(1).
- [5] 赵恒平,龙婷.20世纪60年代以来英国高等教育政策的文本分析[J].理论月刊,2007(5).
- [6] 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).
- [7] [德]雅斯贝尔斯.什么是教育[M].邹进,译.北京:三联书店,1991.
- [8] RAE2008 Guidance on Submissions[EB/OL].http://www.red.mmu.ac.uk/documents/res-files/rad__2008/rae0305.doc.

(责任编辑:陈伟)

The Formation, Features and Enlightenments of University Teacher Development System in UK

Hu Gang

(Office of International Exchange and HK, Macao and Taiwan Affairs, Jishou University, Jishou, Hunan 416000, China)

Abstract: Teachers are the most precious intellectual resources of universities as the key to the existence and development of universities. After the formation stage in elite higher education period and the formation development stage in mass higher education period, university teacher development system(UTDS) in UK has displayed the following characteristics: the idea that it is important to construct UTDS in order to improve higher education quality is reflected; special institutions of UTDS have been established; scientific research management is strengthened to promote UTDS construction; enough financial guarantee for UTDS and perfect supervision & evaluation of UTDS are provided. It is of great reference significance to the construction and practice of UTDS with Chinese characteristics that we study the successful experience of that in UK.

Key words: the United Kingdom; university teacher development; features; enlightenments