

英国大学教师发展政策研究 及其对我国的启示

涂文记

(厦门大学 教育研究院,福建 厦门 361005)

摘要: 从政策制定的目的、实施的责任主体、教师发展评价以及经费保障四个方面,分析英国八所著名大学的教师发展政策,提出对我国大学教师发展政策制定的启示。

关键词: 英国;大学教师发展;政策;启示

随着我国经济的发展,社会对高等教育的要求越来越高,建设高等教育强国已成为我国政府和教育界的共识。如何提高高等教育的质量和科研能力,是高等教育大国迈向高等教育强国过程中不可忽视的两个重要问题。高校教师的质量关系到高等教育的质量,也决定了高校的科研水平。国际上,大学教师发展是各个高校普遍关注的问题,相关研究及措施也相对完备。在我国,虽然高校教师发展的理念逐渐受到关注并有了一定的研究,但却较少从高校教师发展的政策层面进行研究。本文通过分析英国八所著名大学教师发展政策的内容和实施特点,以促进不同文化背景的理解,同时思考其做法对我国大学教师发展政策制定的启示。

一、研究的基本界定

1. 大学教师发展

大学教师发展的内涵形成是一个变化的过程。《国际教育百科全书》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,它包括四个层次:一是教学发展,指改进课程设计、教学技能和对学生学习的评价;二是专业发展,指提高专门技能和科学研究;三是组织发展,指提高管理职能方面的绩

效;四是个人发展,指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^[1]。英国的大学教师发展基本上围绕这四个层次进行的,如剑桥大学指出,大学教师发展是“为了使个人和组织有效而充满信心地达到未来的目标”^[2]。

2 大学教师发展政策

大学教师发展政策是指为了实现大学教师发展的目标,保证大学教师发展实现而制定的政策。这里的教师包括所有的大学教职员,既包括教学型教师和科研型教师,也包括所有的行政和辅助人员。本文研究的英国大学教师发展政策是指由各个大学制定的政策文本。

3 研究对象

本文选取的样本是以英国泰晤士报 2008 年世界大学排行榜^[3]作为参照,随机选取八所排名在前 100 位的英国大学,它们分别是剑桥大学 (University of Cambridge,排第 3)、伦敦帝国学院 (Imperial College London,排第 6)、曼彻斯特大学 (University of Manchester,排第 29)、布里斯托大学 (University of Bristol,排第 32)、英国伦敦经济学院 (London School of Economics and Political,排第 66)、谢菲尔德大学 (University of Sheffield,排第 76)、约克大学 (University of York,排第 81)、萨塞克斯大学 (Sussex University,排第 100)。

作者简介:涂文记(1984—),女,福建漳州人,硕士研究生,研究方向为大学教师发展。Email: tuwenji@126.com

二、八所大学教师发展政策内容分析

综合英国八所著名大学教师发展政策,内容都包括:大学教师发展的界定和政策制定的目的,政策实施过程中的责任主体及其责任,发展的内容和方法,以及对大学教师发展提供的资源。

1. 大学教师发展的重要性及政策制定的目的

英国大学十分重视大学教师的发展,在制定政策之初就界定了大学教师发展的概念,在此基础上提出大学教师发展的重要性。如剑桥大学的教师发展政策在其导言中就说明,要协助教师的个人和专业发展,促进个体和小组充分发挥他们的潜能,增进教学和科研能力。该校还指出,大学教师发展是个人成功和大学作为一个整体最终取得成功的关键,对大学增强其教学、研究和管理在国家 and 国际范围的声誉也是非常重要的。布里斯托大学提出,大学的使命、目标和价值观要求大学教师的发展,大学的成功和战略目标的实现依赖大学教师的发展,大学教师发展是为了使所有的个体和组织能够有效而且充满信心地达到未来的目标。

2. 政策实施中的责任主体及其职责

在这八所英国大学教师发展政策中,参与政策实施的主体主要分为五部分,分别为大学教师发展委员会、大学教师发展中心、院系级教师发展团队、教师发展导师和个人。尽管各个学校在使用名称上有所差别,但是它们的基本职能类似,都是为了保证大学教师的发展。

(1) 大学教师发展委员会及其职责。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。

(2) 大学教师发展中心及其职责。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);在大学内联系教师发展的参与者,如计算机服务、安全司、财务司;在大学内外部相关发展部门建立伙伴关系;传递有关教师发展机会的信息;为各部门的工作人员提供指导;了解个体发展需求;支持委

员会执行教师发展的政策和程序;促进并执行目前教师发展的大学战略要素,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。此外,还要制定“大学教师发展行动计划”,在计划中列出三年的培训活动和目标。

(3) 院(系)的职责。学院领导要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。大学教师发展协调者是联系大学教师发展团队和大学教师之间的一个关键点。

(4) 教师发展导师。他们的责任是审议教职工发展的实施,确保大学教师评审与发展,并根据大学中每个教师的年度发展回顾,总结他们对大学的贡献以及个人发展和专业发展取得的成就。

(5) 教师个体。教师个人是发展的主体,政策规定每个教师要为自己的个人和职业发展负责。首先,教师要明确自己培训和发展的需要,可以通过审查自己的技能、同伴的评价和反馈、上级部门的评审以及其他的反馈方式如学生评价来了解自己的发展需求。其次,在指导者或其他同事的指导下,达到自己的个人和专业发展。最后,可以利用一切部门提供的机会进行个人和专业发展。

3. 大学教师发展内容、方法及评价

各大学的发展政策中都规定每个教师要制定一个详细的个人发展计划。在制定发展计划前,教师要根据自己的实际情况,会同学院、教师发展导师以及同伴,共同制定计划,确定发展需要。个人发展计划是一个专业的、系统的计划,需要不断更新和提高,以加强职业发展所需的技能、知识和能力。持续专业发展记录是一项行动计划,反映了教师的发展愿望,进而制定自己的发展目标,并寻找最合适的途径去实现这些目标。

4. 大学教师发展的经费保障

剑桥大学教师发展主要由人力资源部的个人和发展中心来主持,主要内容有:学术实践,

教学、科研和行政, 领导和管理能力发展, 教师回顾和发展, 交流与报告, 专业技能, 职业发展, 政策、程序和法律。其方法是讲授和研讨形式相结合。

布里斯托大学在其教师发展手册上列出了相应的教师发展课程。根据教职工发展的不同内容分成以下三类:

(1) 以工作为基础的发展。指的是教师在工作中所需要的知识、技能和能力方面的发展。采取的方式有: 行动学习, 行动规划, 项目学习, 委员会工作, 借调, 指导, 辅导, 咨询服务, 360度反馈, 心理测试, 发展中心, 感应, 阴影, 网络, 外部观察, 工作交换, 121 与一线管理人员, 协助活动。

(2) 结构化培训和教育。其方式有: 创造性思维, 自然语言处理, 研讨会, 技巧研讨会, 大师班。

(3) 培训和发展。其方式有: 模拟训练, 角色扮演, 案例研究, 小组练习, 简化学习。

5. 监督和评价方式

剑桥大学和布里斯托大学都对教师发展加以管理和监督, 同时也重视执行部门——大学教师发展中心的管理和监督。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。在结果评价方面, 两所学校都有“教师回顾与发展”项目, 每位教师都要做一个年度报告。在布里斯托大学, 参加评审课程的教师还可以获得相关的证书。这对于大学教师发展项目是一种鼓励和支持, 更有利于提高教师个人的积极性。

三、英国大学教师发展政策实施的组织结构及特点

1. 英国大学教师发展政策实施的组织结构

英国大学教师发展政策实施的组织结构如图 1 所示。

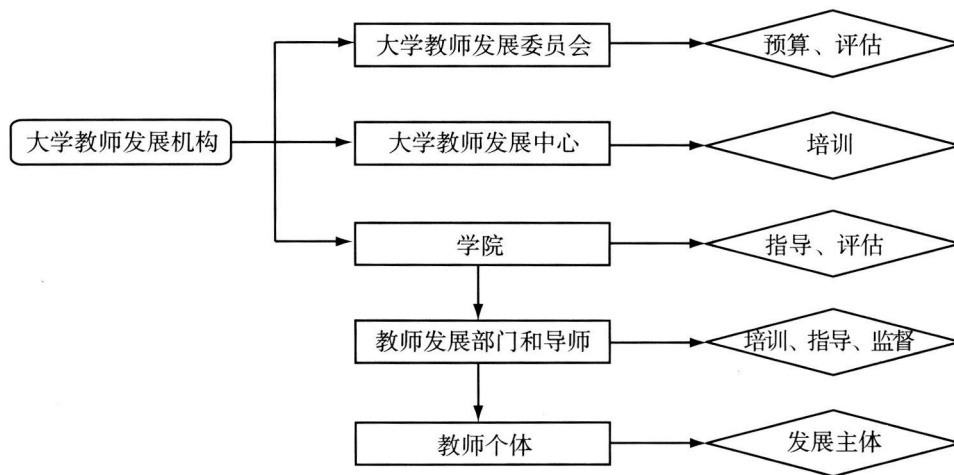


图 1 英国大学教师发展政策实施的组织结构

大学教师发展委员会是董事会的一个下设机构, 直接向董事会报告。大学教师发展中心负责大学教师发展项目的实施。有的学院也可能设置本学院的教师发展部门, 其功能与大学教师发展中心类似, 但只负责本学院的教师发展。教师发展导师指导和监督教员的发展, 教师个人则是教师发展的主体。

2 英国大学教师发展政策的特点

从无组织的以个人为主的发展, 到有组织、有规划的基于大学教师发展中心的大学教师发

展, 这既是英国大学教师发展的特点, 也是大学教师发展的普遍规律。英国各大学制定教师发展政策, 一方面是由于国家政策的推动, 另一方面也是各大学积极适应世界高等教育变化而作出的主动出击。当然, 英国各大学在保持大政策背景前提下, 在制定和实施本校教师发展政策时保持了大学自治的传统, 并根据本校特点制定教师发展政策, 形成自己的特色。

(1) 高度重视, 机会平等。英国各大学教师发展政策本身体现了各大学对教职员发展的

重视,从参与政策实施责任主体的责任规定,到经费预算,都为教师发展提供了优先权利。英国大学教师发展政策规定,本校所有教职员,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。

(2) 专门管理,分工明确。英国各大学的教职员发展委员会专门负责领导和管理教职员的发展,并明确规定参与者的权利和职责。各部门既分工明确,又相互协调与合作,从整合的理念保证教职员发展的质量。

(3) 按需发展,程序规范。在发展项目实施之前,相关部门就做好了教师发展需求的调查,明确了提供发展的内容和方法,同时积极引导教师朝自己的需要发展。实施过程中,各部门和个人都必须严格执行规范程序。

(4) 引导与监督并重,自由与发展齐飞。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。

(5) 专项资金保证,解除后顾之忧。英国大学不仅为教师发展项目提供专项资金,而且还有其他部门的预算和额外资金。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。

四、英国大学教师发展政策对我国的启示

英国大学为适应高等教育发展需要,积极主动地制定教师发展政策,促进高校教师发展,这对我国大学在制定这方面政策时具有很好的借鉴作用。

1. 制定政策应循序渐进,从小范围开始试行

我国一些政策的出台和实施相对仓促,效果不佳,剑桥大学的做法给我国提供了参考。制定和实施政策应循序渐进,采取先小范围试行再全面推广的方式,以减少成本、提高效率、积累经验。

2. 应将教师发展项目程序化、责任明确化
仿效剑桥大学,成立大学教师发展委员会或大学教师发展部,由大学教师发展团队向各个学院提供大学教师发展项目并从中协调。这些项目在实施过程中应明确各方责任,提高办事效率。

3. 调查研究大学教师的发展需要并提供相应的发展项目

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。学校应从大学发展战略、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。个人要根据自己的岗位要求,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。

4. 通过评估提供高质量的教师发展项目

我国高校教师培训的课程很少接受评估,更少接受经费审计。可参照剑桥大学的做法,从多方面对教师发展项目进行评估,不仅要有内部评估,而且还要有外部评估和经费审计。

5. 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,而且很多教师工作量大,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。

6. 制定基于本校的大学教师发展政策

国家可制订一个总的大学教师发展政策,在此基础上,各大学结合本校实际制定自己的教师发展政策。

参考文献:

- [1] 托斯顿·胡森,等. 国际教育百科全书(第四卷)[M]. 贵阳: 贵州教育出版社, 1990
- [2] Bristol University staff Development Policy [EB/OL]. (2008-05-27) [2009-07-22]. <http://www.bristol.ac.uk/personnel/policies>.
- [3] 2008 Academic Ranking of World University [EB/OL]. (2008-05-27) [2009-07-22]. <http://www.arwu.org/rank2008/EN2008.htm>