

doi:10.3963/j.issn.1672-8742.2019.06.007

墨尔本大学教师发展的理论与实践

郝世文^{1,2}, 饶从满²

(1. 沈阳大学 师范学院, 辽宁 沈阳 110041;

2. 东北师范大学 国际与比较教育研究所, 吉林 长春 130024)

摘要:大学教师发展是由教师个人发展、专业发展和组织发展三个维度构成的。墨尔本大学重视教师发展,成立专门部门来负责教师发展事务,通过丰富且有针对性的课程体系建设来满足教师发展的需要。同时注重支持教师发展的组织建设,建立起绩效发展框架来支持大学教师发展。墨尔本大学教师发展实践有其突出的特点:注重从学校发展战略层面支持教师发展;注重教师专业发展中课程体系的构建;注重教师发展实施过程中的对话与合作。墨尔本大学的实践经验对于促进中国大学教师发展启示在于:加强教师专业发展的战略地位以及组织建设;拓宽教师专业发展的课程体系;提升教师个人发展的主体性和内在动机;在整个大学教师发展过程中,要注重协调各种关系与加强多方合作。

关键词:墨尔本大学;大学教师;教师发展中心;教师专业认证课程

中图分类号:G649 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-8742(2019)06-0050-11

一、大学教师发展的概念框架及动因

(一)大学教师发展的概念框架

为了明晰大学教师发展的内涵,主要从教师指涉的范围、发展的含义与目的、发展途径三个方面逐一阐述,以此描绘出大学教师发展的整体概念框架。

1. 大学教师所指涉的范围

关于“大学教师”,澳大利亚指涉的范围较为宽泛。与美国使用 faculty 专指大学中从事教学和研究的学术人员而不包含行政管理者及其他普通职员不同,澳大利亚受传统英联邦国家影响,常使用 staff 来表示,不仅包括所有学术人员,还将职员和行

基金项目:辽宁省教育科学“十三五”规划 2017 年课题“大数据背景下大学治理体系现代化建设研究”(JG17DB321);东北师范大学博士生拔尖创新人才支持计划

作者简介:郝世文(1982-),男,辽宁建平人,讲师,博士研究生,研究方向为比较教育。

饶从满(1966-),男,安徽六安人,教授,博士,研究方向为教师教育。

政管理人员等非学术人员纳入其中。

2. 大学教师发展的含义与目的

关于“发展”的含义,盖夫(Gaff)的观点被广泛提及,有一定代表性,他认为大学教师发展是由教师发展、教学发展和组织发展的三维结构组成的。教师个人发展指的是教师澄清其职业价值观以获得大学教师职业相关知识,借助个人发展来缓解教师精神压力,增强对人际关系间的差异的敏感性,提高诊断问题能力和日常人际交往技能的过程。教学发展旨在于改进学生的学习,关注于课程设计,其侧重于学习的过程和条件,如,改进教学材料、改进课程设计和规划、改进课程实施和评价等。组织发展指的为了教学和学习创造出—个大学整体上有有效的组织环境^[1]。由于大学任务从教学扩充为教学、科研、社会服务并重,所以教学发展可以用专业发展所指代,那么大学教师发展就包括了个人发展、专业发展和组织发展三大方面。

关于大学教师发展的目的,根据具体的课程、活动和项目而有所不同,总的来说,教师发展要达到三个目的:促进大学教师个人成长;增强教师教学、科研和服务的知识、能力与素养;促进学校整体的发展,确保学生学习的成效。

3. 大学教师发展的途径

关于大学教师发展的途径可以主要从两个角度进行划分,一种是划分为正式与非正式途径,前者包括:学习正式课程、参加工作坊、研讨会、正式训练、师徒制及分享在线资源等;后者包括:与同事专业对话、获得同事与学生的非正式回馈及建立专业关系网络等。第二种是按方式分为合作型与个体型。合作型包括:参加工作坊与短期课程、研讨会发表论文、与教育专业人员共同规划课程及与教师同行讨论等;个体型包括:阅读、搜寻网络信息、个人反思、教学录像与写日志等^[2]。

根据以上分析,大学教师发展的总概念框架可以用图 1 来说明。

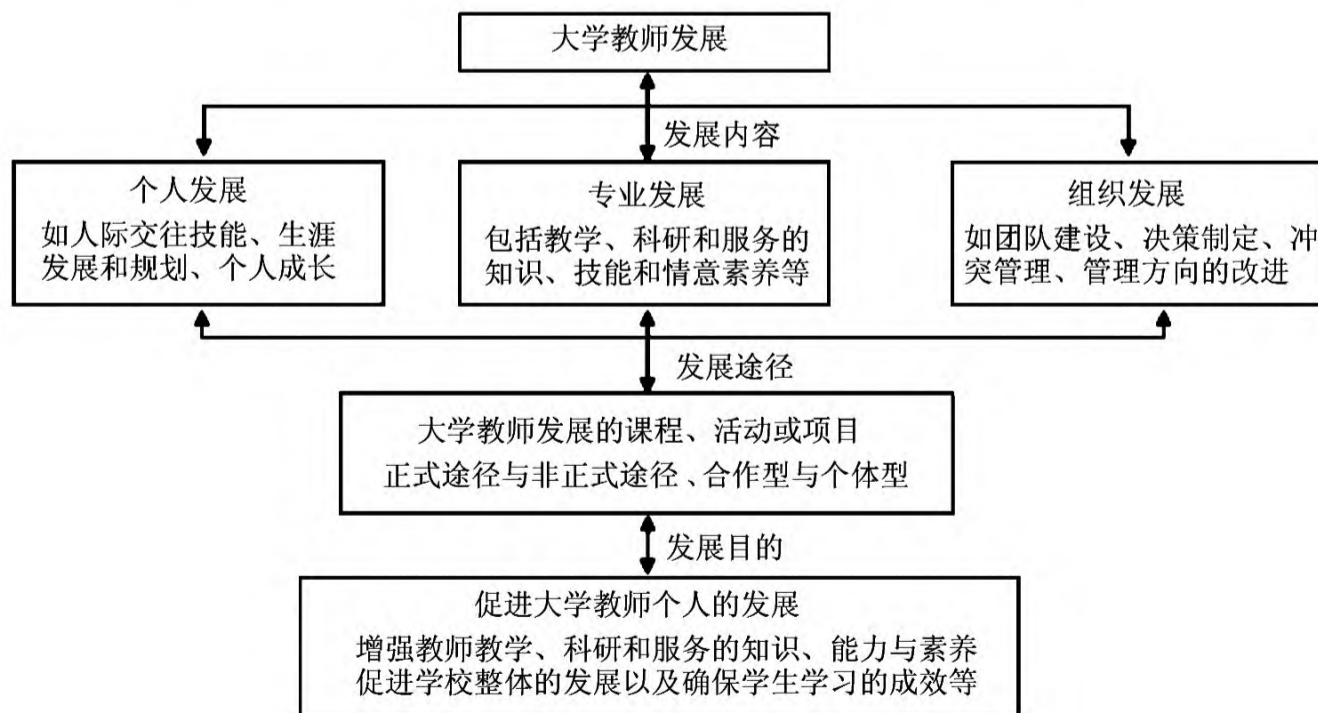


图 1 大学教师发展的概念框架

(二)大学教师发展的动因

大学教师发展问题的提出和广受关注的原因是多重的,既有来自于外部因素对教师职业要求的原因,也有高等教育内部一系列相关因素的影响。

1. 外部动因

推动教师发展受到关注的外部动因有:新自由主义以及公共问责对高等教育的影响,教师专业化运动的推动,高等教育外部相关因素的变化等。从大的历史背景来看,20世纪80年代开始,新自由主义思潮开始蔓延到高等教育领域。澳大利亚联邦政府采用新自由主义政策,减少对公共部门的干涉和控制。但是,由于市场化、全球化的影响加剧,大学面临着比过去更大的竞争,因此更加注意自身质量的提升。与此同时,受新自由主义和新公共管理思想的影响,高等教育问责在全世界得以加强,大学比过去有了更大的压力来应对来自于外部对其质量的要求。同时,教师专业化运动促使人们重新审视教师这一职业,也提升了教师自身更好的获得个人事业发展的渴望。除此以外,高等教育外部一系列相关因素也客观上推动着教师发展问题受到前所未有的重视,这些因素包括:公共资金的持续减少(比如,联邦政府2015年对每位学生的资助降至2006年水平);外部对“充分做好工作准备”的毕业生的需求日益加大;学生多样性的情况日益明显;来自于教育全球化的影响;劳动力和资金竞争加剧;技术进步的影响^[3]。

2. 内部动因

高等教育内部一系列因素进一步推动了大学教师发展受到重视:大学功能日趋多样化,教师工作性质日益复杂化,大学教师角色多重化等。在此基础上,大学教师要面对各种各样的挑战,比如:学科发展、班级规模、学生多样性、教学团队的定位和能力水平、与学科相关的决策、选择适当的教学方法、学生期望、资源和学习空间方面的限制等,这些都推动着大学教师要不断完善自身,应对教育系统内部的巨大变化。此外,更好实现教师的发展,也是避免教师流失的重要手段。当前,大学教师短缺与流失成为高等教育内部需要重点关注的问题,而通过教师发展提升教师素养,避免由于不适应或不胜任等因素造成教师流失,也是教师发展受到大学内部重视的原因。

二、墨尔本大学教师发展的实践

墨尔本大学是澳大利亚历史最为悠久、最著名的八所大学之一(Group of Eight),其采取了一系列举措来达成促进教师发展和提高绩效的目的。基于上述大学教师发展的理论概念框架,墨尔本大学教师发展的实践经验从组织发展、教学发展和个人发展三个维度考察。

(一)墨尔本大学教师的组织发展

为了更好的实现教师专业发展,墨尔本大学从战略规划到组织架构布局和实践

运行机制上都建立起相应的规章和制度来支持教师发展。

1. 墨尔本大学教师发展的战略规划

墨尔本大学总体的发展战略称之为“成长为受尊重的大学”(Growing Esteem),这一战略部署决定了墨尔本大学总体的发展方向。墨尔本大学以一个三维螺旋体作为象征,强调研究、学习和教学、外部合作三者间的相互作用,希望以其质量和影响获得全球性的认可。大学的战略优先点包括了组织永续性、财政永续性和环境永续性,其中在组织永续性中,要重点支持大学的核心业务活动,加强对专业人员的支持,促进优秀的学术以及专业人员的引进、留用及认可,促进教师的专业发展、进步和流动。墨尔本大学将教师发展作为实现其战略目标的首要途径,希望通过教师的能力水平来支持大学成为一个现代化的世界一流大学。在这一战略下,大学教师发展成为大学整体人力资源政策的一部分。大学的人力资源部分别制定了《大学教师发展、教育和绩效政策》(*Staff Development, Education and Performance Policy*)以及《大学教师发展、教育和培训程序》(*Staff Development, Education and Training Procedure*)帮助教师明晰大学支持教师发展的具体的政策和细节,同时也指出了墨尔本大学在支持教师发展方面的经费和时间方面的支持政策^[4]。

2. 墨尔本大学教师发展的组织架构

墨尔本大学教师发展主要由人力资源部(Department of Human Resources)负责管理。为了更好地具体实施和推动大学教师发展,设置了大学教师发展中心(staff development centre)墨尔本高等教育研究中心(the Melbourne Centre for the Study of Higher Education, Melbourne CSHE)。

(1)人力资源部的职能。墨尔本大学的人力资源事务包括教师发展、绩效改进、评估等,都由人力资源部来进行管理和实施。人力资源部提供一系列的服务,其中包括政策制定、计划编制、培训、内部咨询、组织评估、工作场所事务(workplace relations)、系统管理、工资管理、退休金管理、工作设计和评价等。人力资源部为满足管理人员和教职工需要而提供支持服务,并且实践高校卓越的价值观。

(2)大学教师发展中心。墨尔本大学设置大学教师发展中心作为大学教师发展的专门组织机构,由人力资源部的人才单元(People Capability Unit)负责管理。教师发展中心为大学教师发展项目的组织和实施提供场所,为大学教师培训和发展活动提供服务平台。中心负责设计与规划全校性的教师提升专业表现的训练或发展活动,如卓越的教学、促进现代化教学科技的运用、促进研究与教学创新以及专业丰富化的服务活动、营造良好的学习环境、教学成果奖励、教学互动评价等。

(3)墨尔本高等教育研究中心。墨尔本高等教育研究中心(Melbourne CSHE)作为一个大学独立的研究机构,近些年来在教师发展中发挥了重要作用。墨尔本高等教育研究中心成立于1968年,负责高等教育教学、研究、参与(engagement)和领导等领域的研究和专业发展工作^[5]。墨尔本高等教育研究中心通过其标志性的研究主题、独特的项目、实践性课程项目以及特别活动,致力于为大学各个领域提供高质量和创新性的服务,其主导开设的教师发展课程项目在教师发展中发挥越来越重要的

作用。

3. 墨尔本大学教师发展的运行机制

为了有效地支持教师发展,墨尔本大学建立并实施了一个旨在促进大学教师发展的绩效发展框架(Performance Development Framework, PDF),成为墨尔本大学教师发展具有特色的运行机制。这一框架是一个循环的运行体系,使得教师发展、绩效改进与学校整体战略的实施结合起来。这一循环的过程体系将支持教师不断地提升自己,获得发展并且达成绩效改进的目的。绩效发展过程包括以下四个阶段:首先是绩效发展规划,这一过程要求学校和监管者面向所有教师,要制定出可测的、透明的、公平的绩效目标和指标,还有适当的专业发展活动;其次是针对教师的发展情况进行不间断的绩效发展的讨论、反馈和指导;再次是指对教师进行至少一次的年度评估和反馈讨论,给予教师建设性的反馈和问题汇总,帮助其对职业愿景进行展望;最后,对于教师的发展情况进行奖励和确认^[6]。整体的循环体系如图2所示。

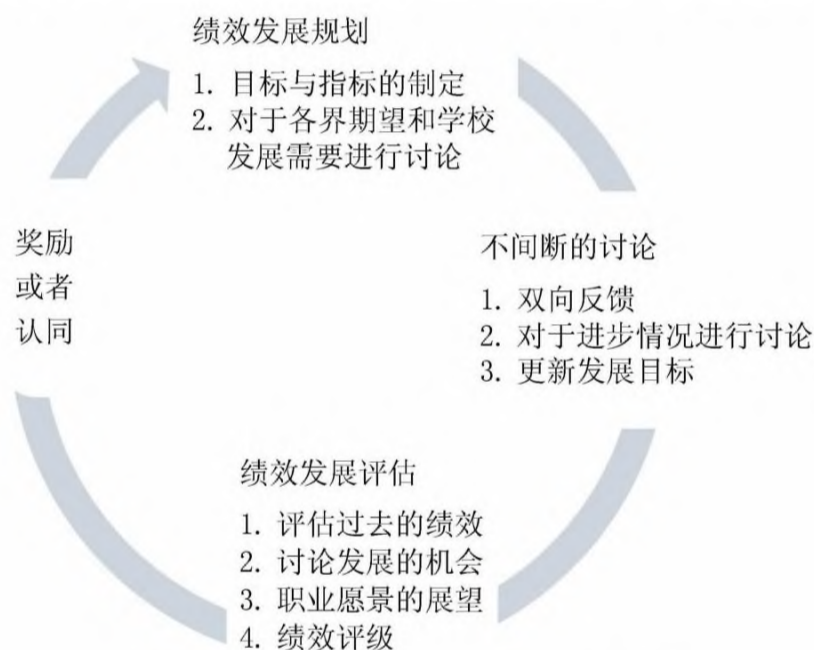


图2 墨尔本大学教师发展实施流程

(本图引自 The University of Melbourne. Performance Development Framework. https://hr.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0004/515713/PDF-Guide-Part-A-2012.pdf, 2018-06-04)

(二) 墨尔本大学教师的专业发展

墨尔本大学教师专业发展主要是通过多样化且有针对性的课程体系来达成的。

1. 教师专业认证课程的实施

墨尔本大学开设了多样化的课程,这其中最有代表性的就是教师专业认证课程的实施。这种认证课程设置主要是为大学教师提供教学专业智能训练,为完成课程者颁发相应的认证证书。这种以认证课程来提升教师教学能力的做法最初在20世纪80年代后期的英国大学中开始推行,近些年来在澳大利亚、新西兰等国家的大学中也已开始推行,墨尔本大学就是其中之。在这种认证课程中,教师一般以在职研究生的身份修习课程,需一到两年的修业时间。课程内容通常包含必选修的核心课程,以教学工作为基础,强调相互协助解决教学问题,提升教学效能,修业结束后获得相

应的修业证书或认证。普瑞贝尔(Prebble)等将此类课程归类为“密集的教师专业发展”(intensive staff development)的教学专业发展策略,这不同于一般短期教学发展课程^[7]。墨尔本大学最典型的高等教育教学的认证课程称之为大学教学的研究生证书(Graduate Certificate in University Teaching),其在整个澳大利亚和英国大学中有着一个突出的特点就是修业年限达两年之久。

2. 教师专业发展课程的拓展

目前,墨尔本大学为教师发展提供的专业课程已经得到拓展,成为一个内容和形式多样的课程体系。从内容领域进行分类,可分为教学和学习(Teaching and Learning)、研究(Research)、参与度(Engagement)、领导和管理(Leadership and Management)四个领域,具体内容如表1所示。

表1 墨尔本大学教师发展课程内容领域

教学和学习 (Teaching and Learning)	研究 (Research)	参与度 (Engagement)	领导和管理 (Leadership and Management)
1. 兼职教师的技能提升项目 2. 运用新技术学习的课程 3. 大学教学的研究生证书 3. 墨尔本同行评价教学的项目 4. 墨尔本教学证书 5. 教学研讨会等	1. 研究生导师项目 2. 研究发展项目 3. 研究生主管项目等	1. 有效沟通课程:在全球分享你的研究成果 2. 学院以外的有效参与课程 3. 准确定位以及写作的大师级培训课程 4. 信息传播课程:在学院外进行出版工作等	1. 新兴领导者和管理者计划 2. 第三级教育研究生证书(治理, Governance) 3. 第三级教育研究生证书(管理, Management) 4. 第三级教育研究生证书(质量保证) 5. 高等教育硕士(管理学) 6. 研究生导师计划

(本表引自 The University of Melbourne. [2018-10-04]. <https://melbourne-cshe.unimelb.edu.au/programs>)

在这四个领域之下,墨尔本大学针对教师专业发展的每一个课程项目的具体内容也是丰富的。比如,墨尔本大学学习环境部门(Learning Environments)与大学研究中心合作为教师提供的“运用新技术学习的课程”,其2019年计划开设的内容就包括了:翻转课堂、视频教学、制定并使用规则序列(rubrics)进行评价、采用虚拟现实的沉浸式学习(immersive learning with virtual reality)、手机app开发、使用博客进行反思写作、设计一个同行评审评价作业等^[8]。

3. 教师专业发展课程实施形式的多样化

与多样化内容体系相伴的是教师专业发展课程实施形式的多样化。如前所述,墨尔本大学专业发展课程的一种典型的实施方式是专业认证课程的方式,即修业两年的大学教学研究生证书。此外,还有短期的教学训练课程的形式,称之为墨尔本教学证书(The Melbourne Teaching Certificate, MTC)项目,为期一个学期的课程,不限定参加教师类型,包括很有经验或新引进的教师,但规定参加课程的教师需在学校接受现场授课。这种长期短期课程并存的形式也是墨尔本大学在教师发展课程设计中的一大特色。墨尔本大学各门课程实施的具体方式除了课程讲授以外,还包括在线学习、论坛、研讨会(Seminars)、同行评价教学及教学观摩等。

(三) 墨尔本大学教师的个人发展

个人发展主要指生活成长、生涯规划等方面。墨尔本大学教师的个人发展是与大学整体的教师发展组织框架,即绩效发展框架联系在一起的。同时,大学教师个人发展主要通过以下措施来支撑和达成。

1. 战略引领

为了促进大学教师的个人发展,墨尔本大学重视教师个人对于学校发展战略的理解,理解大学发展的哲学,即“成长为受尊重的大学”(Growing Esteem)的大学愿景。这种引领从教师入职就已经开始。墨尔本大学从教师通过开设教师适应项目(Academic Staff Orientation 或者 Senior Academic Staff Orientation,分别针对不同层级的教师)来给新引进教师提供宝贵的信息和建议,使其理解如何在墨尔本大学成功地开始学术生涯。

2. 生涯规划指导

墨尔本大学注重教师的生涯规划指导,其中大学的“学术生涯基准及指标”(Academic Career Benchmarks & Indicators, ACBI)起到重要的引领作用。学术生涯基准和指标是墨尔本大学对学术人员的期望、贡献和成就的参考框架,它用于对学术职位进行分类和描述,用于建立绩效预期和评估绩效,并就任命、确认和晋升做出决策。这些基准和指标详细阐述了学术水平最低标准,并反映了墨尔本大学对教师学术角色的具体期望^[9]。教师的个人发展、职业生涯规划 and 成就预期是根据墨尔本大学“学术生涯基准及指标”进行调整的。

3. 项目对接助力

为了达成教师个人发展,墨尔本大学通过《教师聘任、表现及晋升政策》(Academic Appointment, Performance and Promotion Policy)中明确规定的特殊深造计划(Special Studies Programs SSP)、借调和国际交流等项目支持和促进教师个人发展。

所谓特殊深造计划是指鼓励和支持学术人员在其常规的学术职责之外从事特别的学习项目,有助于个人的职业发展和更新,帮助教师取得卓越成就。大学提倡以灵活的方式设计特殊深造计划,根据人员的职位级别和期望进行方案调整,按照教师自己的工作重点进行分类。借调和国际交流项目也是大学为了促进教师个人发展而提供的政策支持项目。教师可以借调到其它部门或者在学校内部进行借调。借调和国际交流成为教师个人常规的职业规划周期的一部分,必须以相互同意为基础,而且应该对个别教职员工、大学及参与方具有长期的价值。借调与国际交流有利于教师个人职业发展和更新,有助于教师在学术界取得卓越成就,有利于向大学介绍新的想法和方法,有利于大学对外建立广泛的联系^[10]。

三、墨尔本大学教师发展的特征、成效与问题

(一)墨尔本大学教师发展的特征

1. 注重从学校发展战略层面支持教师发展

从大学教师的组织发展维度来看,墨尔本大学教师发展的突出特点是注重教师发展的战略意义以及建立起一个有利于教师发展的框架体系来支持教师发展。重视大学战略发展规划是澳大利亚和英国许多大学的特点。墨尔本大学的教师发展是大学整体发展战略的重要组成部分和实现途径之一,也是大学教师绩效评估、提升、奖励等政策的重要依据。在澳大利亚以及英国,大多数大学将教师发展作为其机构内重要的战略职能,这与美国形成鲜明对比。美国大学则较少地战略规划教师发展。其教师发展主要集中在为个别教师提供支持,而较少地强调教师发展具有战略功能^[11]。墨尔本大学的战略规划中特别重视教师发展,这也有利于从管理中枢部门来推进教师发展。墨尔本大学建立起一个循环体系的绩效发展框架,这是其教师发展支持体系的一个独特之处,体现了其作为一所世界一流大学对于教师发展和绩效改进的不断努力。

2. 注重教师专业发展中课程体系的构建

墨尔本大学教师的专业发展方面最突出的特点就是通过多样化、有针对性的课程体系来促进教师专业发展。墨尔本大学教师发展内容体系丰富且具有针对性,既面向专业教师,也面向管理人员,同时还有专门针对新入职教师的发展课程。不同的教师都可以找到适合自己的教师发展课程。课程体系考虑了不同人群的需要,强调技能培养,课程体系灵活,又能保证充足的时间。教师可以根据自己的需求灵活地选择。在实施形式上,教师专业发展的方式也是多样的,其中以墨尔本大学的大学研究生证书项目为最大特色,如前所述,这种高等教育教学认证课程通过“密集的教师专业发展”,使教师专业发展成为一个持久性的工作,这在澳大利亚和英国大学中是少有的做法。

3. 注重教师发展实施过程中对话与合作

墨尔本大学教师个人发展是与整个绩效发展框架相结合在一起的,其突出的特点是重视教师发展过程中的讨论和对话。教师发展的主体是教师个人,整个教师的发展要首先基于个人对自身发展现状的认识,而对目标设定也要考虑个人的愿景。讨论充分调动了个体的热情,同时也使反馈具备了经常性,有利于教师发展和绩效提升的更好达成。讨论与对话体现在整个教师绩效发展框架的始终,比如,在发展规划过程中包括对目标进展、目标达成和目标调整与更新等方面所需帮助和指导等进行讨论。注重讨论充分体现了教师和监管者之间相互合作的关系。同时,注重学校部门间的合作,包括墨尔本高等教育研究中心与院系的合作等。这是墨尔本大学教师发展实践的突出特点之一。

(二)墨尔本大学教师发展的成效与面临的问题

总的来说,墨尔本大学在教师发展方面取得实效,最典型的标志之一就是墨尔本大学的教师满意度在澳大利亚“八校集团”中达到最高,这是一个了不起的成就。作为一所世界一流大学,墨尔本大学的师资队伍建设是卓有成效的。墨尔本大学建立并实施绩效发展框架,将招聘、确认、晋升及绩效发展一体化。从制度上将教师发展贯穿整个学术生涯的生命周期,进一步提高教师学术水平并支持个人学术生涯。同时,墨尔本大学通过多样化和具有特色的课程项目体系,满足教师发展的多种需求。大学教师发展是一个系统性的活动,墨尔本大学教师发展实施过程中也面临着一些问题,这些问题有些是墨尔本大学独有的问题,有的则是大学教师发展过程中可能共同面临的问题。

1. 大学教师组织发展中行政部门与院系之间的关系问题

墨尔本大学教师发展的主管部门是人力资源部及其下属的教师发展中心,设有高等教育研究中心支持教师发展。同时,大学的各个院系又是大学教师发展的基层实施单位。这样就面临着关系协调和资源整合的问题,而这一问题非墨尔本大学所独有。在实施教师发展过程中,高等教育研究中心需要将纵向与学校相关部门进行联系,比如与墨尔本教育研究生院(Melbourne Graduate School of Education)共同分享资源来服务于其它学院部门。同时,高等教育研究中心还为工程学院等学院的发展部门提供服务。学校和学院的教师发展部门的资源竞争与分享一直是困扰许多大学的问题,在墨尔本也同样需要进一步协调各部门之间的关系^[12]。

2. 大学教师专业发展过程中教师教学与科研角色的整合问题

目前,大学教师具备多重角色,承担多重任务,而这对于如何更好地为教师专业发展提供服务提出了更高的要求。虽然墨尔本大学从学校整体任务出发为教师发展提供了四个领域的项目,但正如今天许多大学对教师发展所理解的一样,教学发展仍然是教师专业发展中的核心。墨尔本大学教师的研究发展和教学发展之间还是泾渭分明的。卡耐基教学促进会主席博耶(Ernest Boyer)提出了“教学学术”的概念,从理论上解决了研究与教学之间的矛盾问题。但在实践上,未来如何在教师专业发展过程中更好地理解今天对于教师角色、任务的期望,将教学发展和研究发展整合起来仍是一个巨大的挑战^[13]¹⁴⁵。如何更好地促进教学发展和研究发展协调地整合于一起,避免教师发展路径过多而增加教师负担仍是需要思考的问题。

3. 大学教师个人发展中个人与组织的关系问题

墨尔本大学重视的是符合大学战略、在绩效发展框架之内的教师个人发展。强调教师个人与组织发展、学校战略相一致,这有优点,但同样也存在问题。特别在意愿与要求方面,教师个人和组织的冲突仍然是有可能存在的。在个人发展方面,美国大学的做法则有着一些值得借鉴的地方。美国大学更加重视通过个别教师咨询服务从而针对教师个人需求与兴趣,由专业人员提供教与学方面的专业咨询,来达成教师发展。美国的大学重视提供教学研究经费,让教师长期投入教学的研究,从根本上建

立教学专业能力提升的基础。从这方面来说,以墨尔本大学为代表的澳大利亚大学则更加重视组织发展以及课程项目的提供。

四、启 示

(一)加强教师专业发展的战略地位以及组织建设

墨尔本大学教师发展的经验之一就是教师发展上升到战略高度,建立起教师发展的框架体系。将教师发展融入教师教学中,使之成为一种长期战略,而不是短期的手段,这是以墨尔本大学为代表的澳大利亚和英国大学的特征^{[12]27}。对于中国大学来说,大学要有长期的明确的战略规划,将教师发展纳入其中。而从长远看,教师发展与学校战略发展的应是协调一致的。教师应明确大学发展规划,教师在确定自身发展活动时,应充分考虑到学校发展战略,将自身发展规划与学校发展战略相结合。2011年7月教育部倡导高校设立“教师教学发展中心”,掀起了声势浩大的高校教师发展运动。但是时至今日,关于大学教师发展机构的定位、性质、归属、功能及工作内容仍需要进一步进行思考^{[13]157}。

(二)拓宽教师专业发展的课程体系

从专业发展方面来看,墨尔本大学突出的经验就是注重课程体系建设,特别是内容的丰富性、多样性与针对性。以墨尔本大学为代表的澳大利亚大学注重大学课程体系建设,形式多样,特别是高等教育教学认证课程通过长期性的密集的专业发展训练来达成教师发展,这种利用高等教育教学认证课程来促进教师发展的形式在英国和澳大利亚等国越来越流行,而这正是当前中国大学所欠缺的。当前,中国大学教师专业发展的内容过于狭窄,形式过于单一,只注重一些短期的在职培训,缺乏长期规划,内容上却仅限于教育技术等少数领域。这已经不能适应今天全球化高等教育竞争的现状和人们对于高等教育质量的关切,不能适应大学自身发展的需要。

(三)提升教师发展的个人发展的主体性和内在动机

从个人发展方面来看,墨尔本大学的教师个人发展是与教师绩效发展框架联系在一起。教师发展要以教师个人为主体,充分调动教师个体的参与动机。一方面调动教师自身的动力与热情,另一方面着眼于教师真正的需要,解决教师关心的问题,这样教师发展才能真正有动力和有活力,体现出教师作为自身发展的主体,从长远看,将有助于学校教育质量的提升。

此外,针对墨尔本大学发展的特点和存在的问题,还可以得出一个重要启示:在整个大学教师发展过程中,要注重协调各种关系,加强多方合作。大学教师发展是一个系统性的活动,需要处理学校教师发展部门与院系之间的关系,专业发展过程中教学、科研之间关系,组织发展和个人发展之间的关系。同时,要在大学树立一种以发

展为核心的文化,使得学校各个部门关注支持教师的发展,只有这样,教育质量才能真正得以提高。哈格里夫斯(A. Hargreaves)和迈克·富兰(Michael Fullan)指出:合作文化能够在学校这个社群建立社会资本,并进而有助于专业资本的生成^[14]。合作有利于教师专业资本建设,通过各层级的合作,提升教师发展的实效性。大学教师发展关系到整个高等教育的质量。促进大学教师的发展这一工作需要长期关注和持续进行。

参考文献

- [1] Jerry G Gaff, Toward Faculty Renewal: Advances in Faculty[M]. San Francisco: Jossey-Bass,1975:9.
- [2] Ferman, T. Academic Professional Development Practice: What Lecturers Find Valuable[J]. International Journal for Academic Development,2002(7):146-158.
- [3] Pricewaterhouse Coopers[R]. Australian Higher Education Workforce of the Future,2016.
- [4] The University of Melbourne. Staff Development, Education and Training Procedure[EB/OL]. [2018-06-12]. <https://policy.unimelb.edu.au/MPF1149>.
- [5] The University of Melbourne. Melbourne CSHE[EB/OL]. [2019-01-15]. <https://melbourne-cshe.unimelb.edu.au/#about>.
- [6] The University of Melbourne. Performance Development Framework[EB/OL]. [2018-06-04]. https://hr.unimelb.edu.au/___data/assets/pdf_file/0004/515713/PDF-Guide-Part-A-2012.pdf.
- [7] Prebble et al. . Impact of Student Support Services and Academic Development Programmes on Student Outcomes in Undergraduate Tertiary Study: A Synthesis of the Research //New Zealand: Ministry of Education[EB/OL]. [2019-01-15]. http://edcounts.squiz.net.nz/data/assets/pdf_file/0013/7321/ugradstudentoutcomes.pdf.
- [8] The University of Melbourne. Learning Environments and the Melbourne Centre[EB/OL]. [2019-01-15]. <https://le.unimelb.edu.au/teaching-and-learning/professional-development-programs/designing-for-learning-with-technology>.
- [9] The University of Melbourne. Academic Career Benchmarks & Indicators[EB/OL]. [2018-12-18]. https://about.unimelb.edu.au/___data/assets/pdf_file/0012/50016/academic-career-benchmarks-indicators.pdf.
- [10] The University of Melbourne. Academic Appointment, Performance and Promotion Policy (MPF1299)[EB/OL]. [2019-01-15]. <https://policy.unimelb.edu.au/MPF1299>.
- [11] David Gosling. Survey of Directors of Academic Development in Australian Universities: Final Report [EB/OL]. [2018-12-15]. <https://www.researchgate.net/publication/255570433>.
- [12] W James Jacob, Weiyan Xiong and Huiyuan Ye. Professional Development Programmes at World-class Universities[J]. Palgrave Communications, 2015(2).
- [13] 何 丽. 基于中美高校视域下的教师发展运动研究[J]. 香港教师中心学报,2018(17) .
- [14] 安迪·哈格里夫斯,迈克·富兰. 专业资本[M]. 高振宇,译. 上海:华东师范大学出版社,2015:111.

(编辑:高 平)