

【教师发展研究】

澳大利亚大学教师发展的历史进程与启示

徐晓红

【摘要】 澳大利亚大学教师发展经历了从强调专业研究到多元学术的发展历程,逐步构建起了由政府、专业协会和大学构成的服务大学教师发展,特别是教学学术能力发展的组织体系。澳大利亚大学教师发展历程充分体现学术职业发展的特点,在培养教师专业研究能力的同时,强调多元学术特别是教学学术的能力发展,激励优秀教学,提高教学在大学中的地位,努力实现大学教师教学与研究的统合,对我国大学教师发展制度改革具有一定的启示意义。

【关键词】 澳大利亚,大学教师发展,历史进程,教学学术,启示

【作者简介】 徐晓红,上海大学悉尼工商学院副研究员,博士,上海大学澳大利亚研究中心成员,主要从事比较教育研究(上海 201800)。

【中图分类号】 G649.1 【文献标识码】 A

【文章编号】 1671-2277-(2016)04-0061-04

DOI:10.16137/j.cnki.cn12-1303/g4.2016.04.016

一、澳大利亚大学教师发展的历史演进

(一)高等教育创立时期的大学教师发展

1850年澳大利亚建立第一所大学悉尼大学,标志着澳大利亚高等教育的开始。澳大利亚大学的创立改变了当时只有极少数上层社会的子女才能去英国接受高等教育的状况,但能上大学的人数较少,主要是一种精英式教育模式。1850年至二战时期可以称为澳大利亚高等教育发展的初级阶段。大学规模较小,也很少受到大众的关注。当时大学的教育目的主要有三个方面:培训各类高级专业人员(律师和医生),培养领导人,提高殖民地的整体文明素质。^[1]

在大学刚成立的这段时期,教师也主要来自英国,或者在英国获得学位。每个大学教师的数量也只有几百人,他们形成一个相互联系比较密切的学术共同体,教学是他们的主要职责。他们也都是各个学科领域的专家,偶尔进行一些学术研究,但大学很少有经费来支持研究,教师和国内及英国一些大学的同行建立联系,形成一些非正式的专业联盟。关于教师发展的实践和理论都还处于萌芽阶段。

在教师发展模式方面,主要是设立不同形式的奖学金资助年轻有潜力的教师到英国接受更高层次的教育。很多人学成之后再返回澳大利亚大学继续任教。这样就导致澳大利亚大学很长时间一直受到英国高等教育模式的影响,维持英国的教育传统。在这段时期,分别成立两个专业委员会,在一定

程度上促进了教师的科学研究发展,维护了教师的利益。首先是1919年成立澳大利亚研究委员会促进了澳大利亚的科学研究,到了1940年已经有了将近200名科学家,大部分来自大学。^[2]另外,1920年在悉尼成立澳大利亚大学校长委员会(the Australian Vice-Chancellor's Committee),成为代表澳大利亚高等教育界的最高全国性机构,促进了教师发展。

这个阶段教师发展的特点是由于高等教育仍是少数人的精英教育,和社会关联度不高,并没有受到政府和社会的过多关注。大学是一个相对独立的象牙塔,大学教师的主要核心任务是教学,并在教学之余进行一些科学研究,但这些研究相对规模较小,也很少得到州政府的经费支持。在教师发展上还处于萌芽阶段。

(二)高等教育扩张时期的大学教师发展

1. 大学教师发展的外部环境

在二战后至20世纪50年代末,随着战后经济恢复的需求,澳大利亚的高等教育迅速发展,为高等教育进入大众化阶段做好了准备。这主要是由于战争结束以后大批归来的退伍士兵带来对高等教育的需求,他们需要尽快接受教育,掌握一定的技能维持生活。大学学生注册人数从1939年的14236人增长到1950年的30630人。^[3]

二战以后除了大学规模的迅速增长外,另外在大学培养层次上,开始招收更多高学位的学生,一些大学相继开始授予博士学位。这主要是在经济资助及科研经费上有了较多增长。但作为英联邦国家,这段时期澳大利亚的高等教育仍然受到英国的影响较大,很多毕业生也大多选择去英国追求更

高学位的学习。

1958年,澳大利亚联邦政府正式通过《莫里报告》。《莫里报告》认为联邦政府应该为大学的发展承担更多的责任。^[4]在接受莫里委员会提交的咨询报告后,联邦政府开始加大对大学的拨款额度,并设立澳大利亚大学拨款委员会考虑大学的发展和需求。为了激励教师,也在工资上进行调整。

很多历史学家认为《莫里报告》开启了高等教育的黄金时代,标志着联邦政府通过拨款的方式介入澳大利亚高等教育的管理。各个大学快速扩张,学生和教师人数增长较快,专业增多。这一切外部环境的变化给澳大利亚大学教师也带来影响。

2. 大学教师发展的兴起

在这段时期,大学教师在工资上涨和资源增加的同时,也感到他们受到了重视。越来越多的教师减少教学工作量,进行科学研究。特别是随着第一所研究型大学澳大利亚国立大学的建立,各大学相继开始博士学位研究生教育,作为学术职业的大学教师在学科研究方面更加制度化,在教师发展方面逐渐强调科研能力的培养。

在二战后,由于高等教育入学人数的迅速扩张,教育质量受到关注。1958年,在墨尔本大学成立了第一所教师发展中心。各大学也鼓励教师进行学术休假,并有多种来自英美国家项目资助的机会。

随着学生人数的增加,教学质量问题开始凸显,当时的普遍观念是只要教师拥有足够的专业知识,自然就具有对学生教授相关专业知识的教学能力。所开展的研究主要是关于学生学习经验的研究,以及澳大利亚高等教育从精英教育转向大众过程中关于学生的一些问题,如不及格率、大龄学生等。因此这个阶段可以称为大学教师发展的兴起阶段。教师发展的特点仍是注重大学教师作为学者的专业研究能力发展,以及教师在专业领域作为研究者和学者学术水平的提高。

(三) 高等教育双轨制时期的大学教师发展

1. 大学教师发展的外部环境

20世纪60年代初至70年代中期,澳大利亚的高等教育经历了很多重大变革,首先是1964年联邦政府审核通过《马丁报告》,根据《马丁报告》的建议,澳大利亚正式确立了高等教育的双轨制,出现大学和高等教育学院并存的格局。^[5]

70年代初,工党执政的惠拉姆政府废除学费制度,加大对大学的拨款力度,高等教育蓬勃发展。到了70年代中期,澳大利亚共有19所大学和近80所高等教育学院,1975年大学的学生注册人数已经达到175,000人,教师共有2万人左右。^[6]新教师的数量也迅速增长。据统计,在1967年到1973年,共增长4000名新教师。^[6]

澳大利亚高等教育正式进入大众化时代。这段时期外部环境的变化给大学教师带来积极影响,教师发展也正式提上

日程。

2. 大学教师发展制度的全面确立

在双轨制并行的这段时期,大学教师的社会地位明显提高,拥有较高的社会地位和收入。由于学生人数的增长,新教师人数的增加以及在法国其他国家学生抗议教学质量等运动的影响,澳大利亚高等教育界开始更加关注教学质量的提高,各大学相继成立教师发展中心,发展教师的教学技能,解决大学中存在的教学问题,培训教师提高教学方法。一些教师发展中心得到了联邦政府的大力拨款支持,进行一些教学研究项目如免除学费的影响,大龄学生大量增加带来的影响等。教师发展制度全面确立起来。

在大学教师发展实践方面,实施学术休假的力度更大。各个大学以比较优厚的条件鼓励学术休假,加强教师和海外大学的联系。通常教师在6年大学服务后可以享受1年全工资以及交通补贴的学术休假。

尽管一些大学已经在教师发展方面有较好的实践,重视对教师教学的发展,联邦政府和大学校长委员会也强调教学质量的重要性,并早在1964年的《马丁报告》中就已经提到在教师职称晋升和聘任时,需要注意教学能力和科研成果的平衡性,通过有效方法评估申请者的教学能力,但自20世纪70年代后期,由于政府拨款的减少,大学开始走向市场化方向,努力通过科研成果和大力发展研究生教育提高大学层次和声誉,从而能吸引更多生源。因此在教师发展方面更注重教师的科学研究能力,在教师发展的激励机制方面并没有真正认可和奖励教学优秀的教师。尽管一些大学通过专业发展提升教学能力和教学地位,并要求教师在晋升过程中提交关于教学优秀的材料,但职称晋升并不是和教学投入相关,而是更多和科研成果相关联。^[7]

因此,在澳大利亚高等教育双轨制这段时期,澳大利亚大学教师发展从特点上看,各大学相继成立教师发展中心,强调教师的教学能力发展,也同时通过一些学术休假和专业协会等制度注重教师作为学者的专业研究能力发展,在一定程度上能注重教师教学与科研的平衡。教师发展制度全面确立起来。但从整体来看,仍旧更加强调教师的学科专业研究能力,教师教学的发展主要侧重教师的教学技能,并没有相应的认可和奖励教学的激励制度。在教师评价体系与职称晋升制度方面,也更多与科研成果密切相关,教师发展缺乏外部动力。

(四) 21世纪基于多元学术观的大学教师发展

1. 21世纪大学教师发展的外部环境

自20世纪80年代末至今澳大利亚的高等教育经历了一系列变化。大学教师面临更多新的挑战,因而在教师发展制度和实践方面进行改革,从注重教师专业研究能力发展向多元学术的全面发展。

20世纪末,时任部长的道金斯进行改革,结束了澳大利亚高等教育双轨制,一些大学和高等教育学院合并。在统一的高等教育体制下,政府对高等教育拨款开始紧缩,为了支撑大学运行,增加经济收入,大学开始逐步走向市场化。

同时,澳大利亚高等教育也真正进入大众化时代,学生人数急剧增加,学生来源多样化。2008年澳大利亚政府发表《澳大利亚高等教育审核报告》,进一步揭示了澳大利亚政府将在高等教育领域的扩展和学生多元化方面作出努力,澳大利亚到2020年,25到34岁获得本科学位的人数将达到至少40%。^[8]

学生来源更加多样化、学生人数增加,给大学教育质量带来更大的挑战。这一切意味着班级规模扩大,师生比例高,给教师的工作量、教学能力和提高教学质量带来挑战。另外,学生来源的多元化意味着在课程内容的选择、教学方法的设计、教师的角色上都会发生变化。因此教师需要在知识和教学技能上有所提高。政府和学生及其他利益相关人也开始加强对大学的问责,这些形成当今大学教师发展的外部环境,给大学教师发展带来相应影响。

在外部诸多环境因素的影响下,澳大利亚大学教师面临更多新的挑战。已有的注重教师专业研究能力的教师发展制度急需改革,从而能有效激励教师,实行教师教学与科研的统合,提高大学的教育质量。博耶关于学术职业多元学术观的理论给澳大利亚教师发展改革带来一定的启示。

2. 基于多元学术观的大学教师发展

自从博耶提出多元学术观的理论后,对学术职业各类学术的重新评价和分类,特别是关于教学学术的观点,在西方各国的高等教育领域产生了深刻影响,在高等教育质量政策制定、专业发展和政府奖励方案中起到了重要作用。

澳大利亚的大学也不例外。面对外部环境的变化和教师面临的挑战,政府、专业协会和大学层面根据学术职业的特点和内涵,开始在教师发展制度上进行改革,在教师个人发展、专业发展的基础上,更加注重教师发展外在的认可和激励制度。在大学层面制定相关聘任、晋升及奖励制度支持教师发展,形成教师发展的动力,提倡教师教学学术能力的发展,实现教学和科研的统合,从而提高学生的学习效果,达到大学培养优秀人才的目的。

在制度上澳大利亚各大学首先设立基金和项目对教学优秀的教师进行奖励,在绩效评价上形成多元化评价机制。教学奖励、同行评价和学生评教的结果与科研成果、社会服务等一起构成对教师的绩效评价,并且这些奖励和绩效评价与教师的晋升和聘任制度相结合。另外各大学在教师发展晋升制度上进行改革,设立教学型、教学研究型、研究型等不同的教师岗位以体现学术职业角色的多元化分工,每类教师岗位都有不同的晋升学术权重比例要求,从而有向上晋升的通

道和机会。

根据博耶的理论观点,一名教师在其职业生涯中,由于大学的类型、使命和教师个人的情况不同,在各种学术类型方面所分布的时间和精力也会有所不同。因此在现实状况中学术职业的角色分配与企业协议中规定的教学、科研和社会服务按照40%、40%、20%的比例还是有很大不同,并不是每一位教师在教学、科研等各项学术能力方面都有很强的能力和成果。^[9]设置教学型岗位以及改革相关职称晋升制度体现了各大学在联邦政府督促下对大学教学质量的重视,在一定程度上激励了教学优秀的教师,从而提高了大学教学质量,受益于学生,促进了教师教学与科研的平衡。一些大学受博耶“创造性合同”理论的影响,还设置不同岗位转换制度,教师可以根据兴趣与意愿及实际学术能力的发展状况,在职业生涯中进行岗位转换,具有一定的灵活性,激励了教师的积极性,提供了职业生涯中多元学术能力发展的机会,从而让每位教师的潜能都得到发挥。另外也根据不同教师群体如女性教师、年轻教师和兼职教师设置多样化的教师发展项目,促进教师教学与科研的平衡发展。

21世纪澳大利亚大学在教师发展方面出现新的变革,形成整个高等教育界参与的特点,政府、专业协会及大学层面实施各项措施促进教师多元学术特别是教学学术的发展,提高教学质量,另一方面在制度上进行改革,认可和激励教师不同学术能力,实现作为学术职业的大学教师科研与教学的统合。

二、启示

澳大利亚大学教师发展萌芽于高等教育初创时期,兴起于20世纪50年代末,到20世纪70年代后期,澳大利亚各大学均已确立起大学教师发展制度。此后,由政府、专业协会到大学的教师发展组织体系,以及大学教师发展的相关制度也日臻完善。20世纪90年代以后,受博耶多元学术观的影响,澳大利亚各大学在促进大学教师发展过程中,关注大学教师学术职业的特点,强调教师的多元学术能力特别是教学学术,无论是在促进大学教师专业能力发展的实践方面,还是激励教师发展的评价、晋升制度方面,都日趋成熟、全面且特色鲜明。澳大利亚大学教师发展的沿革值得我们去借鉴和思考。

(一) 回归大学教师教学与科研的平衡,合理设计教师发展制度

如今世界各国高等教育相继进入大众化阶段,学术职业教学与科研的矛盾也在加剧。大学为争夺生源相互竞争,需要提高排名和大学声誉。另一方面,科研成果成为大学排名

的主要依据。在此情形下,科学研究被作为大学教师评价和晋升的唯一指标,科研成果也成为大学教师提升社会地位的来源。90年代初,美国学者威廉通过调查认为“教学从属于科研这个倾向已从研究型大学扩展到许多四年制甚至两年制的大学,并且还在不断恶化”。^[10]随着大众化阶段学生来源的多样化,社会问责制的加强,这种抛弃学术职业的另一职能,形成“轻教学、重科研”的现象已违背大学人才培养的功能,形成严重的社会问题。因此,教师发展制度方面必须改革,回归学术职业教学与科研的平衡与统合,使得大学教师在教学与科研并重条件下,确保不同潜能的人发挥所长。

(二)改革大学教师聘任晋升及奖励制度,促进教学学术的发展

目前,我国一些大学也注意到了“重科研,轻教学”的现象,并在教师发展方面实施一些改革措施,如西安交通大学、华侨大学等高校为了激励在教学一线教授公共课、专业基础课的优秀教师,提高本科教育质量,都相继在职称聘任方面进行改革,设置教学型副教授岗位。还有一些大学如浙江大学、江苏科技大学为激励教师的平衡发展,都在最近两年相继进行改革,设置重奖,激励教学优秀的教师。物质的高额奖励在一定程度上激励了专注教学的教学优秀型教师,但从岗位聘任要求来看,关于教学的考核要求相对粗泛,在一定程度上还缺乏清晰合理的标准。另外不考虑学术职业的特点和大学教师的身份认同,而仅仅通过物质奖励,很难得到同行认可及制度化的职业发展,也难以有效促进整个教师队伍每一位教师发展。

(三)针对不同教师群体,制定多样化教师发展项目

澳大利亚大学教师历史发展过程中,能关注不同教师群体,制定多元化的教师发展项目,如有针对新教师、兼职教师和女性教师的发展项目,并对刚入职五年内的年轻教师在职称晋升权重上设置灵活的比例,鼓励科研与教学的平衡发展,在教师职称晋升上给予多方位的指导和支持。在教学技能的培训上既有各类教学证书制度,也有根据学术职业的特点,形成学习共同体的同行互助项目,并鼓励教师积累对教学的反思过程,形成教学档案包,作为职称晋升和绩效考核的依据。在一些研究型大学已开始逐渐关注大学一年级基础学科的教学质量,从而设置一年级课程协调人的岗位对任教特定基础学科和专业的教师进行培训和发展。这些多元化项目有效激励了教师的发展。

目前在国内外高校开展的教学发展活动主要针对新教师

较多,在形式上也以教学法的培训为主。但面临新技术的挑战和远程教育的兴起,以及学生群体特点的变化,在教师发展的形式、内容及对象上也需要与时俱进。如在方式和内容上除了教师发展工作坊、研讨会外,能针对不同专业领域及教师个人的个性化服务,另外建立教师学习共同体、相互听课、同行助教等。在对象上除了新任教师的入职培训外,有针对不同职业阶段的教师,设计不同的教师发展项目,如基础课程的教师、专业课程教师、兼职教师等。教师的类型不同,在实施计划和专业发展目标上也有所不同,因此根据每一类型的教师的不同需求,制定多样化的教师发展项目和制度。在教师发展途径上也能多利用信息化技术,采用网络和面对面交流相结合的方式,为教师参加各类项目提供方便,促进教师的高效发展。

参考文献:

- [1] 杜海燕. 澳大利亚大学发展史研究[D]. 保定: 河北大学, 2011.
- [2] About Australian Research Council [EB/OL]. <http://www.arc.gov.au/era/default.htm> 2014-05-16.
- [3] Universities Commission, Sixth Report of the Australian Universities Commission[R]. AGPS, Canberra:1975:72.
- [4] Murray, Keith AH, I Clunies Ross, Charles R Morris, Alex I Reid & JC Richard, Report of the Committee on Australian Universities[R]. Melbourne, Committee on Australian Universities, Commonwealth Offices, Treasury Place, 1957.
- [5] Martin, L, Report of the Committee on the Future of Tertiary Education in Australia [R]Commonwealth Government Printer, Canberra .1964.
- [6] Jim Breen. Higher Education in Australia: Structure, Policy&Debate [EB/OL]. www.csse.monash.edu.au/jwb/. 2014-02-10.
- [7] Ray Over. Correlates of Career Advancement in Australian Universities[J]. Higher Education. 1993(26):313-329.
- [8] Denise Bradley. Review of Australian Higher Education[R]. Australian government. 2008.
- [9] Grant Harman. Academics and Institutional Differentiation in Australian Higher Education [J]. Higher Education Policy. 2001:14,325-342.
- [10] 威廉·戴利. 教学和学术成就: 调整美国高等教育以适应困难时期[J]. 外国高等教育资料, 1996(2):125-128.

责任编辑: 乔健