

英国大学教师发展中心的特点及启示*

——以伦敦学院大学、伦敦皇家学院和牛津大学为例

吴 薇 陈春梅

摘 要: 英国在 20 世纪六七十年代先后建立了教师发展中心, 至今已形成了相对成熟的体系。本研究从目标、职能、活动、机构设置、特色项目以及中心优势六大方面对英国三所大学的教师发展中心进行梳理。在此基础上, 笔者概括了英国教师发展中心具有的特点, 即组织机构完善, 成员分工明确; 服务针对性强, 满足不同需求; 强调跨学科、跨学院交流, 拓宽教师国际学术视野; 注重教师专业发展, 提供教师广阔的交流平台; 提供各种奖助支持, 保障教师获得发展, 从而为我国研究型大学教师发展中心的建设提供借鉴和参考。

关键词: 英国; 大学教师发展; 教师发展中心

英国大学教师的发展可以一直追溯到牛津大学和剑桥大学成立之时, 但当时大学教师的发展并没有被提到大学的日程上。一般聘任后没有特殊情况大学教师都可以工作到退休, 这也在某种程度上削弱了教师自身发展的动力。在那段时期, 大学教师主要通过学术休假和进修提高两种形式来获得发展, 大学教师发展是零散的、不成体系的。20 世纪 60 年代, 英国高等教育发生了很大的变化。1963 年颁布的《罗宾斯报告》使得英国的高等教育从精英教育走向了大众化阶段。人们对大学教师期望的转变, 从注重“量”的需求转向注重“质”的提高, 也是在这个时期英国开始了真正意义上的大学教师的发展。英国各高校在六七十年代纷纷成立了大学教师发展中心, 以期促进教师的发展。在高等教育市场化的今天, 教学质量的好坏不仅关系到各高校的声誉和生源, 与此同时还将关系到高校是否能够获得国家的财政支持。因而英国的许多高校都致力于大学教师发展中心的建设, 通过开展各种特色项目、研讨会等为教师的发展提供支持, 从而促进教师的专业发展。

我国在 20 世纪 80 年代提出了教师的专业化发展, 对教师自身素质的提高有了进一步的要求。2010

年颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020 年)》中, 对教育教学质量以及教师的素质提出了更高的要求。为了响应该政策, 更好地促进教师发展, 国内一些高校先后成立了教师发展中心。2011 年, 教育部、财政部颁发的《关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见》(以下简称《意见》)中, 就提出了要“引导高等学校建立适合本校特色的教师教学发展中心, ……并重点建设一批高等学校教师教学发展示范中心”^[1]。为了贯彻实施《意见》中的相关规定, 教育部于 2012 年 7 月 15 日下达了启动国家级教师教学发展示范中心建设工作的通知。但相对而言, 我国的教师发展中心的建设只是刚刚起步。2010 年后, 我国高校逐渐建立教师发展中心。2012 年 9 月, 教育部下达拟入选的我国三十所教师示范中心的通知。^[2]下面以英国伦敦学院大学、伦敦皇家学院以及牛津大学三所学校的教师发展中心为例进行介绍, 以期对我国研究型大学教师发展中心的建设提供借鉴。

一、英国大学教师发展中心概况

英国大学教师发展中心相对我国来说历史比

收稿日期: 2013-03-20

作者简介: 吴薇, 厦门大学教育研究院副教授, 教育学博士(厦门大学教育研究院与莱顿大学教师教育研究院联合培养博士); 陈春梅, 厦门大学教育研究院硕士生。(福建厦门/361005)

* 本文系 2012 年度教育部人文社会科学规划资助项目“职业教育发展的市场调节与政府干预互动研究”(12YJA880149) 成果之一。

较悠久，至今已形成了相对成熟的体系。各高校的教师发展中心有比较完善的机构设置，在发展的过程中形成了各自的特色，为相关人员的发展提供有针对性的服务。本研究将选取 3 所研究型

大学的教师发展中心，从目标、职能、活动、机构设置、特色项目及中心优势等方面进行梳理，我们可以通过表 1 对英国大学教师发展中心有更为具体的了解。

表 1 英国大学教师发展中心概况

中心	伦敦学院大学 (UCL)	伦敦皇家学院 (ICL)	牛津大学 (UO)
目标	成为 UCL 出色而又无价的专业来源及重要中介。	为最优质的研究导向的教育和学生经验提供教育启发、训练和支持。	通过教员发展以及在教育及人事相关方面政策的制定来支持优质教学。
职能	<ol style="list-style-type: none"> 1. 为具体学科的教学提供帮助。 2. 提供获取专业资格的相关信息。 3. 为教职工提供短期课程。 4. 为教师提供交流培训的机会。 5. 通过最好的实践、创造对话等促进教与学。 6. 设立教务教学奖。 7. 为师生参加研究主题与计划提供平台。 8. 提供各种教学咨询，包括学生资源、教职员资讯以及课程资讯等。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 为教职员提供一系列获得自身发展的项目。 2. 通过工作坊来为相应的教与学提供指导和支持。如教与学的重要方面的基本介绍、实际操作等。 3. 量身定制的咨询，为教师提供教与学中各个方面的咨询服务。 4. 提供各种奖励金支持，如奖助作家。 5. 为教职工提供广阔的平台，每学期开展一次研讨会。 6. 提供各种教学资源，如教学策略等。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 通过提供广泛的课程帮助教员有效地工作并获取他们职业发展的技能。 2. 对那些经验较为丰富的研究人员，提供另一种课程，如设计项目管理等。 3. 为女职员提供更多发展机会。 4. 为大学与学员提供咨询，通过参加教育以及人事委员会为大学政策的制定提供帮助，并通过对教员的调查来了解他们的需求和观点。 5. 提供丰富的教学资源，如期中评估报告、教学评估、线上的跨校学术交流和研讨会、学习和研究计划等；网络资源支持等。 6. 提供各种各样的服务。
活动	<ol style="list-style-type: none"> 1. 专业发展，提供相关培训、工作坊等。 2. 提供建议及引导以及教学资金支持等。 3. 学术合作，包括研究项目、同伴观察、辅助教学等。 4. 提供资源，通过教与学入口可以获得一系列丰富的教学材料，还包括电子课程资源等。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 开展学术活动： <ol style="list-style-type: none"> ①支持并促进跨学院的教育学术的发展。 ②兼顾教员的研究及学术兴趣等。 2. 线上刊登教学活动与组织网站连接。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 开设公共研讨班：每个学期向每个对高等教育感兴趣的人开放。 2. 进行研究监督。对导师在了解学生以及录取工作方面提供指导，并详细具体地介绍了导师在学生博士阶段、考试等方面可以为学生提供的帮助。 3. 个人发展回顾。旨在为教职员提供经验交流的机会以及相应的支持和具体的技术培训（每年的回顾讨论会）。 4. 职员学习计划，为各种课程的学习提供资金支持、校内外课程学习。
机构设置	CALT 团队总共有 16 名成员，在具体学科，课程、工作坊、事件，教学与学习门户，行政管理四大方面分别有相关负责人。	该机构有 14 名成员，分别在以下方面进行负责：资深教学人员、顾问、管理者、高级行政人员、项目和工作坊管理者、教育发展导师——以网络为基础的学习、皇家家庭教师顾问等。	该机构有 22 名成员，研究的群体有： <ol style="list-style-type: none"> 1. 专业发展小组：提供专业发展、个人领导能力发展等机会。 2. 教育发展小组：为教师的教学、评价等提供支持。 3. 研究小组：进行研究及评估，也进行早期的学术生涯指导。 4. 服务团队：负责联络，提供行政方面的支持。
特色项目	“教与学入口” (The teaching and learning portal) 板块内容包括： <ol style="list-style-type: none"> 1. 教法与学法的建议。 2. 策略优势在于： <ol style="list-style-type: none"> ①课程的国际化视野； ②全球公民教育； ③在教学与评价中工具以及新技术的使用； ④通过课堂内外发展学生的技能和经验，增加学生的社会适应性。 3. 电子学习，包括从网上获取教学资源 and 活动信息；充当一种沟通工具或进行网上评价等。 4. 为促进教学“做一点改变” (change one thing)。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 支持教与学项目。 2. 大学教与学研究生结业证书 (简称: PG Cert UCL)，大学教与学阶段一。 3. 大学教与学研究生学位 (简称: PG Dip UCL)，大学教与学阶段二。 4. 基础教学法硕士，大学教与学阶段三。 5. 外科基础教学法硕士项目。 6. 可持续专业教育发展的个人项目 (Personal program of continuing professional education development)。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学术领导者项目。针对那些处于战略领导角色或即将处于这种角色的人开设的。 2. 行政人员和管理者项目，针对大学里有管理员工或项目需求的人。 3. 重要审查者项目。 4. 授课者项目。该中心为教职人员提供了课题、短期会议和资源。 5. 研究人员项目。对个人发展及专业发展、职业发展提供支持。 6. 辅助人员项目。为其提供一系列的资源和课程，如短期课程，帮助学者提高他们的沟通技能等。 7. 女性项目。包括：①发展项目，②有经验的顾问信息，③旨在发展女性的领导潜能等资源。 8. 管理自己项目。包括管理自己及下属职员、时间管理、工作压力管理等。
中心优势	<ol style="list-style-type: none"> 1. 对教与学提供评价与有效反馈。 2. 提供专业标准框架，有利于教师认识自己的教学质量。 3. 新技术的使用。 4. 通过“关键技能”的条目把各种主题、想法及建议等结合在一起，为学生长远的个人及专业化发展提供支持。 5. 课程的国际化，开拓学生的国际视野。 	“网络与事件”内容： <ol style="list-style-type: none"> 1. 教育日，这一天所有的皇家学院任教的教师相聚并讨论教与学。 2. 教育视角，邀请各学者发表对当今高等教育事件的看法。 3. 对医学感兴趣的特殊群体，主要是为对医学感兴趣的人提供的教育。 4. 非正式的同伴支持。为正在攻读或考虑攻读教育博士学位的职员提供非正式的同伴支持。 	丰富的学习中心资源： <ol style="list-style-type: none"> 1. 图书馆。获取教与学的资源压缩包、学术及专业发展实践等方面的资料。 2. 性别平等相关资源、政策以及女职员招聘等资源。 3. 为学术实践做准备的中心：①CETL 资金计划，②学术践行研究及资源，③每年的 4 个会议。 4. 指导计划。为女性发展、领导者和管理者的发展等提供指导和帮助。

资料来源：通过三所学校的相关网站信息整理而成 (http://www.ucl.ac.uk/calt/; http://www3.imperial.ac.uk/edudev; http://www.learning.ox.ac.uk/)。

三、英国大学教师发展中心的特点

从以上梳理我们可以看到各个大学教师发展中心都有自己的服务特色。伦敦学院大学提供了“教与学入口”的特色项目，通过对网络资源的使用以及综合运用各种沟通工具来促进教学。在“做一点改变”栏目中，对教法和学法提出了各种有效建议。伦敦皇家学院的特色则在于为不同阶段的学习者提供了不同的学习项目，使得学习者可以获得一种可持续性的发展教育。与伦敦皇家学院根据不同发展阶段提供支持不同，牛津大学主要是针对不同群体的需求提供有针对性的服务。值得一提的是，牛津大学提供了管理课程、领导课程以及旨在促进女性发展的跳板（Springboard）项目。虽然这三所高校的教师发展中心各有特点，但我们也可以从中找出一些共通的地方。

（一）组织机构完善，成员分工明确

以上例举的教师发展中心的成员都超过了10名，牛津大学甚至达到22名。这些成员都有各自负责的领域。在伦敦学院大学，16名成员分别在具体学科（Discipline-specific），课程、工作坊和事件（Courses、workshop&events），教与学入口（T&L portal），管理（Administration）四个方面提供服务。伦敦皇家学院成员相对较少一些，只有14名，但是他们的分工却更加地具体。这些成员包括医学教育高级教学人员（Senior teaching fellow in Medical Education）、教育发展讲师（Lecturer in educational development）、项目及工作坊管理者（Programs and workshop administrator）、基于网络的教育发展学习辅导者（Tutor in educational development - web based learning）、皇家学院个人辅导介绍（Introduction to personal tutoring at imperial）等。每个人的分工不同，职责也不同。相对于前面两所，牛津大学教师发展中心的阵容应该算是最为庞大的，由22名成员组成，形成了不同的组（Group），包括专业发展组（Professional development）、教育发展组（Educational development）、研究小组（Research group）、服务团队（Services team）。这些不同的组（Group）分别提供了不同的支持。比如研究小组（Research group）主要职能在于支持和促进高等教育不同方面的研究与评估。应该说，正是由于有了这样一支相对完善的队伍，才使得这些高校的教师发展中心得以有效运转，这一点是值得我们学习和借鉴的。

（二）服务针对性强，满足不同需求

三所英国大学教师发展中心的一个特色之处在于它的覆盖面较广，能够较大幅度地满足不同人员的要求。伦敦学院大学在教师支持（Support for teachers）栏目中还针对不同的教师进行了细分：试用教学职员（Probationary Teaching Staff）主要是对试用教职人员提供的引导和帮助。博士生导师（PhD Supervisors）旨在为博士生导师的引导工作提供相应的支持。个人辅导者（Personal Tutors）提供了专门的小册子。学校里的每个学生都有一个导师负责他们的学习，这个小册子主要是为了帮助新的导师（Tutor）更好地开展工作。除此之外还有同伴观察教学（Peer observation of teaching）等。伦敦皇家学院则推出了可持续专业教育发展的个人项目（Personal program of continuing professional education development）。该中心形成了一个机构来帮助不同的教职员获得相应的发展，这些教职员的兴趣、经验、知识以及资历等都大不相同，每个人都可以在这里得到自己想要的帮助。与伦敦大学学院和皇家学院相比，牛津大学的针对性服务项目就更加的具体了。其服务的对象广泛，也更具特色，主要有对学术领导者（Academic leaders）、行政人员和管理者（Administrators and managers）、博士生导师（PIs and Dphil supervisors）、教学人员（Teaching staff）、研究人员（Research staff）、协助人员（Support staff）、女性（Women）、管理自身（Managing yourself）八种不同的群体提供相应的支持。其中行政人员和管理者，旨在针对大学里有管理员工或课题需求的人。而女性这一群体，则主要是通过一些发展项目，如跳板旨在帮助女性明确自身的价值，澄清她们在工作中以及在生活上的目标，并且使得她们能够在更高职位中扮演相应的角色，更好地实现自我价值。应该说，每个教师发展中心所开设的活动或项目都是有的放矢的，且充分体现了项目的丰富性和可持续性。^[3]

（三）强调跨学科、跨学院交流，拓宽教师国际学术视野

三所英国大学教师发展中心还注重教师学术发展的国际化视野，这一点可以从各个高校教师发展中心的课程、项目以及一些特色活动的开设中体现出来。伦敦学院大学教师发展中心的一个优势就在于课程的国际化。这种课程包含广泛，使得教职员能够以一种人文敏感性的方式从事国际问题的研究。

在工作坊 (workshop) 提供的短期课程中,也注重开发教职员的跨学科视野,并通过开发和使用新技术来保障教职员的国际化学术交流。伦敦皇家学院除了通过教育日 (Education day) 以及各种讲座、研讨会来促进教职员的交流外,与伦敦大学学院不同的是,该中心还特意设置了各种学术活动,支持并促进跨学院的教育学术的发展。这些举措都旨在促进不同教职员,包括校内和校外的,通过参与到这些活动中,能够认识更多的人,扩宽自己的学术视野。牛津大学的教师发展中心对这方面也给予了充分的重视,除了为不同群体提供针对性的特色服务外,牛津还提供了相应的网络资源的支持。这些网络资源使得某一主题能够贯穿于整个大学,使所有的研究人员形成一个集体。全校的不同研究者通过这些资源可以相互认识并寻找共同合作的机会。无独有偶,该中心还下设了为学术实践做优秀准备的部门 (Center for excellence in preparing for Academic Practice),旨在为博士研究生及博士后的学术发展生涯提供支持。这一学习中心资源,也能够把对某一领域感兴趣的学者集合在一起,增加学者间的交流,促进思想的碰撞与融合。伦敦皇家学院、爱丁堡大学、剑桥大学、沃里克大学以及伦敦国王学院等都可以获得这种学术实践 (Academic Practice) 的相关资源。另外,优秀教与学中心 (Centre for Excellence in Teaching and Learning) 每年都会组织四个国际性的会议,这些会议对于教职员拓宽学术发展的国际化视野具有重要意义。

(四) 注重教师专业发展,提供教师广阔的交流平台

不管是哪个中心,都在试图通过尽可能多的途径来帮助教师获得专业发展。三所中心都重视对教师的评价提供帮助,并且有专门为英国大学所有教师发展中心教师评价提供参考文献。^[4]此外,伦敦学院大学为教师的专业发展提供了相关的培训,并为教师提供具体学科教学的支持,如教学学术信息收集、学生的评价与反馈等。通过最优质的实践、创造对话以及开发新思想等来促进教与学。在课程和工作坊 (Workshop) 中为教职工提供短期课程,提高他们的技能并提供一种跨学科的视野,针对教师如何上好课提供好的点子并帮助教师在教学与评价中使用新技术。与此同时,该中心还为教师提供各种交流培训的机会,为其提供各种丰富的网络资源。伦敦皇家学院也不逊色,在支持教与学项目 (Supporting learning

and teaching programs) 中,针对那些帮助学生而非机构中的全职的学术人员提供专业发展的支持。教职员在该项目中,可以获得多方面的帮助,既可以获得自身工作方面的专业发展,还能够获取有关学生学习的知识与技能方面的信息,提高学生对自身学习角色的认识。与伦敦学院大学一样,皇家学院也开设了工作坊,主要也是为教职员的教与学提供相关的建议和指导。而且,中心还为教职员提供量身定制的咨询服务,为教师教与学中遇到的各种问题提供支持。此外,该中心还设立了网络与事件 (Networks and e-events) 板块,为教师提供了广阔的交流平台。在教育日这一天,所有在皇家学院任教的教师相聚并讨论教与学问题。而且中心还开设了特定场合的系列讲座,邀请各学者发表对当今高等教育事件的看法。牛津大学也不甘示弱,在所开设的课程里,就有为促进教师专业发展而开设的课程,如设计课、研究人员的职业规划课、如何有效参与会议的课程以及专为新职员开设的财政会议课等。除此之外,该中心还为教职员提供了各种发展项目,如跳板、管理自身等。每个学期都有一个公共的研讨会 (Public seminar),向每个对高等教育感兴趣的人开放。与前两者较为不同的是,该中心在研究导师 (Research supervisor) 板块,对教职员在录取学生、学生论文写作、考试等各个方面如何指导学生提供了一系列具体的建议和支持。

(五) 提供各种奖助支持,保障教师获得发展

帮助教职员获得发展,除了提供具体学科、项目、活动、资讯信息、资源以及研讨会等的支持外,很重要的一方面还在于物质方面以及精神层面的支持。因此,设立各种奖助条目就很有必要。伦敦学院大学的教师发展中心就专门设立了教务教学奖 (Provost's Teaching Awards),用来奖助对教学有突出贡献或对学生产生重大影响的教师。伦敦皇家学院的教师发展中心在这方面做得更为具体、全面。奖助金涉及的范围较广,如奖助发展和制造教材以改变课程、奖助调查教学相关的教育问题以及奖助教师参与课程与会议等。而且,该中心还对那些在出版上有困难的专业作家提供奖助。这些奖助对教职员更好地开展教与学提供了重要的支持。而牛津大学教师发展中心在这方面也做了不少努力。对于表现优秀的教师,该中心对其进行颁奖。与此同时,还提供了校外机构教学与研究以及校外研究的奖助计划,并提供奖助金使得学术工作发展课程规划的实验性计划得以实行。此外,对于系所的管理人员也提供了相应的奖助金。可以

说,正是有了这些奖助金的保障,才使得更多的教职员能够更好地获得发展。

英国教师发展中心确实有许多值得我们借鉴的地方,当然这些中心也存在一些不足。笔者认为,英国教师发展中心在为教师发展提供丰富多彩的活动、项目等的同时,在某种程度上可能会削弱教师自身的反思能力。教师遇到问题的时候就直接寻找外界帮助,这可能提高了教师解决问题的速度,但却不利于教师发现问题的本质,下次遇到类似的问题时可能还需要寻求外界的帮助。比如说,教师想要获得学生对自己教学的反馈,从教师发展中心可能可以得到一些量化的数据,但却没办法深入了解学生的思想,教师还是无法从本质上认识到自身存在的不足。反思是教师自身发展很重要的一部分,这个过程是不能被取代的。也就是说,教师自身的发展仅靠外在的支持是不够的,教学过程中的有些问题可能需要教师更多地通过自身的摸索去解决,而过多的外界支持可能不利于教师自身的探索。此外,虽然英国教师发展中心为教师发展提供了许多资源,但是却没有明确的相应的制度体系来保障资源使用的合法性。谁有资格使用这些资源?这些资源怎样才能得到有效地利用而不是流于形式?提供哪些服务才能够帮助教师尽可能快地得到自己想要的资源?等等这些问题,都有待进一步地探讨。

四、对建设我国教师发展中心的启示

本研究主要是针对英国的三所研究型大学展开的,对英国不同类型的大学适用性可能不是很强。通过该研究,笔者希望对我国研究型大学教师发展中心的建设有所启示。虽然我国目前加强了对教师发展中心的建设,但我们更多地是处于摸索阶段。2010年之前,我国建立的教师发展中心虽然很少,但我们一直在进行这方面的探索。现在随着国际交流的加强和深入,我国对国外教师发展中心的先进理念进行了学习和借鉴。2011年后,我国教师发展中心陆续增多,由于高等教育的体制背景以及发展阶段不同,我们还有很大的发展空间。如果对我国的教师发展中心进行仔细地考察会发现一个比较明显的问题:机构的设置不够完善。有些中心的成员只有个位数,而有的甚至采取志愿者的方式,这样是无法为中心工作的开展提供很好的保障的。因为刚起步,存在各个方面的问题应该说是正常的,但我们可以从英国大学教师发展中心的建设中得到

启示和借鉴,以期获得更好的发展,为促进我国大学教师的发展做更多的贡献。

首先,应完善组织结构,明确成员分工。一个完善的组织结构,是顺利开展各项工作的保障。不仅要保证中心成员的数量,而且最好是要有明确的分工,使得每名成员都有各自的职责。从英国这三所高校的教师发展中心,我们可以看到中心成员最少的也有14名,最多的有22名,而且不管怎样,每名中心的成员分工都很明确。目前我国高校的一些教师发展中心,成员不足,分工也不够明确具体,不利于中心的发展壮大。因此,很有必要进行学习和借鉴,从完善组织结构入手,一步步地朝前发展。

其次,应尽可能多地开发不同的特色项目,扩大收益群体。英国的三所高校的教师发展中心都各有自己的特色项目,能够在较广泛的范围内满足不同群体的要求。既有根据不同教职员的角色提供的支持,也有为处于不同阶段的教职员提供的建议和指导,还有为满足不同兴趣、经历、资历等的教职员而提供的相应的项目等。与此同时,还有针对某些具体的要求而提供的服务,如引导教职员如何更有效地参加会议的课程,帮助女性获得高职位的项目以及专门为有管理需求的人提供的课程等。这些都是很具体、实用的帮助。目前,我国的教师发展中心更多地是从一些较为宏观的方面入手,在兼顾不同群体需求的满足方面还有待进一步提高。

再次,应为大学教师的发展提供广阔的平台,扩展教师学术发展的国际化视野。当今的世界已经越来越成为一个密切联系的整体,高等教育的国际化趋势已成为一种势不可挡的潮流,大学教师要获得发展就要尽可能多地与他国进行交流、学习和借鉴。只有在交流学习中,才能捕获有关研究问题的最新动态,吸收他国宝贵的研究成果并从他国不足的地方吸取教训。在例举的三所高校的教师发展中心,都为教师的发展提供了广阔的平台,不仅为教职员提供了各种学术活动、讲座、研讨会以及工作坊等,与此同时还提供各种资源的支持,包括网络技术支持等,从而使得教职员能够获得更多学术交流的机会,促进自身的发展。

还有,应为大学教师的发展提供各种奖助支持。大学教师要发展,资金的保障是一个很重要的方面。当然,奖助支持不仅包括物质层面的支持,也包括对教师精神层面的鼓励,比如为优秀教师颁奖等。大学教师首先是个人,也需要激励,(下转第64页)

urance in Europe and Croatia – Trends and Future. Pp. 27.

[8] Luka Juros , Bologna Process and Quality Assurance in Europe and Croatia – Trends and Future. Pp. 26.

[9] Review of the Agency for Science and Higher Education , August 2011 , Pp. 5.

[10] <http://www.azvo.hr/index.php/en/kvaliteta> , 2012 – 06 – 11.

[11] Review of the Agency for Science and Higher Education , August 2011 , Pp. 2.

[12] Referencing and Self – certification Report of the Croatian Qualifications Framework to the European Qualifications Framework and to the Qualifications Framework of the European Higher Education , Ministry of Science , Education and Sports Agency for Science and Higher Education. Zagreb , 15 February 2012 , Pp. 38 – 39.

[13] Quality Assurance Manual , Agency for Science and Higher Education , Zagreb , October 2010 , P6 – 7. http://www.azvo.hr/images/stories/kvaliteta/Quality_Assurance_Manual.pdf.

[14] University of Zagreb Self – Evaluation Report , European University Association Institutional Evaluation , January 2011.

[15] Ivan Mencer , Quality Assurance And Institutions Of Higher Education [J]. Ekonomski Pregled , 2005 , vol. 56: 239 – 258.

[16] Review of the Agency for Science and Higher Education , August 2011 , Pp. 17 – 20.

[17] Review of the Agency for Science and Higher Education , August 2011 , Pp. 21 – 22.

[18] <http://www.azvo.hr/index.php/en/news-archive/728-2013-ashe-will-be-hosting-the-annual-conference-of-the-enicnaric-network>.

(责任编辑 陈志萍)

(上接第 57 页) 适当的奖助有利于调动大学教师自身发展的积极性。英国三所高校都从不同程度上为教师的发展提供奖助支持,有的相对宽泛,但有的则很具体全面。比如伦敦皇家学院的教师发展中心,就从各个具体的方面对教职员提供奖助金,如奖助系所办的教学课程和会议,并且还关注出版上有困难的作家。目前我国的教师发展中心在这方面基本没涉及,可能这是需要我们加大关注的一个方面。

最后,应加强对高校女职员发展的关注。在英国,女性也是个弱势群体,高校中女职员的比例虽然在不断升高,但是牛津大学女职员的比例还是比较低的。在我国高校,专任教师中女性占 46.5%,副高级职位女性占 42.8%,而正高级职位女性只占了 26.7%。^[5]从以上数据我们可以看到在我国高校,越是高的职位女性所占的比例越少。高校的教师发展中心应开设有利于促进女性领导潜能发挥的项目,可以借鉴英国的跳板项目等,促进女教职员的发展,使她们可以有机会获得更高的职位,从而在更大程度上实现自身的价值。

参考文献:

[1] 教育部、财政部. 教育部财政部关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见 [EB/OL]. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_1672/201107/122690.html.

[2] 教育部. 教育部关于印发《教育部 2013 年工作要点》的通知 [EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/A02_zcwj/201301/xxgk_147386.html.

[3] 周军强. 大学教师专业发展: 牛津学习中心的经验与启示 [J]. 杭州师范大学学报(社会科学版), 2013(3): 82 – 87.

[4] Richard Freeman & Roger Lewis (1998), Book Reviews : Planning and Implementing Assessment Teaching in Higher Education , 1999(2).

[5] 中华人民共和国教育部 2010 年教育统计数据. 高等教育学校(机构)教职工情况(普通高校) [EB/OL]. <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s6200/201201/129590.html>.

(责任编辑 陈志萍)