

DOI:10.16298/j.cnki.1004-3667.2017.07.17

# 我国高校教师发展中心的现状分析与未来展望

## ——基于69所高校教师发展中心工作报告文本的研究

魏红 赵彬

**摘要:**为研究我国高校教师发展中心的现状与未来发展趋势,采用内容分析法对我国69所本科普通高校教师发展中心的工作报告文本进行了分析。研究表明,历经5年的发展,我国高校教师发展中心已初具规模,开展的活动能够有力促进教师多方面的发展,但服务体系仍需完善,专业化水平仍需提高,职能定位仍需进一步明确。因此,应当将加强中心自身专业化建设与提升活动质量作为未来关注的重点。

**关键词:**高校;教师发展中心;内容分析

### 一、研究缘起

教师发展不仅关乎教师的个人成长和发展,还对学校教育教学工作的有效开展影响深远。为提高高校教育教学质量、大力提升人才培养水平,教育部会同财政部于2011年7月1日颁布《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》,提出要“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”。2012年3月16日教育部颁布《关于全面提高高等教育质量的若干意见》指出高校要普遍建立教师教学发展中心,提升中青年教师专业水平和教学能力。2012年8月20日,国务院出台《国务院关于加强教师队伍建设的意见》,明确指出要“大力提高教师专业化水平”,“建立教师学习培训制度”“推进高等学校中青年教师专业发展”。2012年9月20日,《教育部中央组织部中央宣传部国家发展改革委财政部人力资源社会保障部关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》(教师[2012]10号),指出要“提升青年教师专业发展能力”“推动高等学校设立教师教学发展中心”,开展各项工作促进青年教师专业成长。该意见不仅提出了在高校设立教师教学发展中心,还对教师发展中心应当为教师提供的服务做出了较为具体的说明,如开展教师培训、提供教学咨询以及推动教学研究等。2012年11月7日,教育部正式批准“厦门大学教师发展中心”等30所高校中心为“十二五”国家级教师教学发展示范中心,中央财政予以资助,

以此引导高校建立适合本校特色的教师发展中心。自此,正式拉开了我国高校大规模成立教师发展中心的帷幕。自2011年开始的普通高校本科教学工作合格评估中对各高校“教师队伍的培养培训”的评估,以及审核评估中对高校“教师发展与服务”的评估,也旨在引导并助推更多的高校开始建立适合本校特色的教师发展中心。高校教师发展已成为国家意识和高校的实际行动。

5年来,我国高校教师发展中心建设工作由起步探索到逐渐较为成熟完善,工作职能的定位、组织机构的设立、活动方式的选择总体上开始向专业化、制度化、规模化的方向发展。然而,在高等教育界,实践常常领先于相关的理论研究,高校教师发展的相关研究也是如此。当前国内者对高校教师发展中心的研究对本科层次和专科层次均有涉及。专科层次高职院校的研究主要包括国内高职院校教师发展中心的建设和职能<sup>[1]</sup>,以及国外高职院校教师发展中心的特点和对国内高职院校建设的启示<sup>[2]</sup>。本科层次教师发展中心的研究包括国内国外两个方面,不仅关注国内教师发展中心的功能与机制、活动效果、机构建设和建设成效等方面<sup>[3][4]</sup>;还通过对国内外高校教师发展中心的对比得出国外教师发展中心的任务使命和活动特点,为国内高校教师发展中心的建设提供有效的借鉴和启示<sup>[5][6][7]</sup>。

虽然已有理论研究能够帮助我们了解国内外高校教师发展中心,尤其是国外的建设特点、任务使命

和活动特色,并从中借鉴相关经验,但仍然缺乏对国内普通高校教师发展中心实际运行整体概况的研究,致使我们对国内高校教师发展的实际工作的整体状况缺乏充分了解;在对自身了解不足的情况下盲目借鉴国外的建设经验极易出现不适用的问题。为此,本研究基于全国范围内69所高校教师发展中心的工作报告文本进行内容分析,以期对我国高校教师发展中心的运行现状进行客观分析,从而丰富我国高校教师发展相关理论研究,并籍此对高校教师发展实践活动提出更符合实际的建议和对策。

## 二、研究对象及方法

### (一)研究对象

本研究以2016年11月“国家教育行政学院-美国加州伯克利教师发展高级研修班”上各高校提交的教师发展中心工作报告(以下统称“文本”)为研究对象,并辅以这些高校的工作网页信息,共收集到全国69所高校教师发展中心的文本。研究对象占我国本科普通高等院校(1236所)的5.58%。69所高校中有26所“985工程”高校(占37.7%),26所211高校(占37.7%),其他高校17所(占24.6%),具有较强的代表性。

### (二)研究方法

依照教育部《关于启动国家级教师教学发展示范中心建设工作的通知》中对国家级教师教学发展示范中心的建设内容<sup>[8]</sup>要求:教师培训、教学咨询服务、教学改革研究、教学质量评估、提供优质教学资源 and 示范辐射引领6个维度分别对69所高校教师发展中心的文本进行内容分析,编码后导入SPSS数据系统进行处理和分析,从而将定性和定量两种研究方法相结合,对我国高校教师发展中心的现状进行深入分析和探索。

## 三、研究结果

### (一)高校教师发展中心机构概况

1. 机构名称。从名称设置来看,如表1所示,69所高校中有38所(占55.1%)将负责教师发展工作的机构命名为“教师教学发展中心”,18所(占26.1%)命名为“教师发展中心”,其他有“教师发展促进中心”“教师发展与教学督导评估中心”“教师教育发展中心”“教师专业发展中心”及“教师发展学校”“教师工作处”“教师促进与教师发展中心”“教学发展中心”;有2所因为工作分散在学校各个部门和科室,没有设置专门的机构开展教师发展的工作,所以没有相应的名称。本研究在文中,将以“教师发展中心”名称代称所有中心名。

表1 各高校开展教师发展工作的机构名称

名称	数量	百分比(%)
教师发展中心	18	26.1
教师教学发展中心	38	55.1
教师发展促进中心	1	1.4
教师工作处	2	2.9
教师发展与教学督导评估中心	1	1.4
教师教育发展中心	1	1.4
教学促进与教师发展中心	2	2.9
教学发展中心	2	2.9
教师专业发展中心	1	1.4
教师发展学校	1	1.4
无	2	2.9
合计	69	100.0

2. 机构设置。从机构设置来看,69所高校教师发展中心中只有17所(占24.6%)作为学校直属单位独立运行,挂靠人事处的有13所(占18.8%),挂靠教务处的有35所(占50.7%),没有设置专门机构的高校有2所(占2.9%),由教务处和人事处共同领导的有2所(占2.9%)。

### (二)高校教师发展中心工作概况

根据国家级教师教学发展示范中心的建设内容,69所高校教师发展中心均开展了教师培训工作;此外,25所高校(占36.2%)开展了教学咨询服务;35所(占50.7%)开展了相应的教学研究;35所(占50.7%)对高校教学进行质量评估和监测;41所(占59.4%)开展了软件和硬件的资源建设工作;45所(占65.2%)积极与国内外开展交流合作,发挥辐射效应。除这六个主要方面的工作之外,49所(占71.0%)高校教师发展中心还开展了如教师资格评定、提供政策支持等其他工作。

1. 教师培训工作。各高校教师发展中心的主要工作为开展多种活动促进教师专业发展,其中最常采用的为教师培训。纵观69所高校教师发展中心所做的教师培训,培训对象主要包括教师和其他对象两大类,教师包括新入职教师(53所)、青年教师(50所)、骨干教师(11所)、在职教师(56所);其他对象包括助教(10所)、未来高校教师(Pre-FD)(2所)和高校行政人员(5所);教师培训采取的形式主要包括讲座、教学观摩、研讨会/座谈会等;培训内容主要包括教学理念、教学策略方法、教育信息技术、校情教育、职业素养等,研究结果如表2~表5所示。

研究表明,69所高校教师发展中心中,有76.8%对新入职的教师进行了培训,72.5%对校内青年教师、15.9%对校内骨干教师、81.2%对在职教师开展了培训,14.5%对助教、7.3%对校内行政人员、3.6%对未来高校教师(Pre-FD)进行了培训。

表2 教师培训采用的形式

形式	新入职教师		青年教师		骨干教师		在职教师		合计	
	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比
讲座	43	81.1	23	46.0	6	54.5	45	80.4	65	94.2
沙龙	4	7.5	10	20.0	1	9.1	28	50.0	35	50.7
午餐会	1	1.9	0	0	0	0	7	12.5	8	11.6
工作坊	5	9.4	6	12.0	2	18.2	25	44.6	31	44.9
研讨会/座谈会	11	20.8	13	26.0	1	9.1	23	41.1	39	56.5
网络培训	3	5.7	5	10.0	0	0	24	42.9	30	43.5
教学观摩	13	24.5	15	30.0	0	0	12	21.4	32	46.4
校外研修	0	0	12	24.0	2	18.2	26	46.4	38	55.1
教学竞赛	3	5.7	25	50.0	0	0	13	23.2	39	56.5
成长记录档案建设	3	5.7	4	8.0	0	0	0	0	7	10.1
读书会	2	3.8	0	0	1	9.1	0	0	3	4.3
教师导师制	7	13.2	7	14.0	0	0	0	0	14	20.3
合计	53	100.0	50	100.0	11	100.0	56	100.0	69	100.0

表3 教师培训采用形式的种类

种类	新入职教师		青年教师		骨干教师		在职教师	
	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比
一种	23	43.3	13	26.0	7	63.6	5	8.9
两种	5	9.4	13	26.0	1	9.1	8	14.3
三种	12	22.6	14	28.0	1	9.1	16	28.6
四种及以上	7	13.2	10	20.0	1	9.1	27	48.2
合计	47	88.5	50	100.0	10	90.9	56	100.0

表4 教师培训的内容

内容	新入职教师		青年教师		骨干教师		在职教师		合计	
	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比
教学理念	18	26.1	17	34.0	6	63.6	26	46.4	47	68.1
教学策略方法等	44	83.0	47	96.0	10	90.9	45	80.4	66	95.7
教育技术	10	18.9	10	20.0	2	18.2	26	46.4	44	63.8
师德修养	15	34.0	6	12.0	0	0	8	14.3	27	39.1
职业素养	20	37.7	14	28.0	4	36.3	20	35.7	42	60.9
校情教育	25	47.2	3	6.0	0	0	2	3.6	24	34.8
科研能力	11	20.8	15	30.0	4	36.3	17	30.4	34	49.3
素质拓展	5	9.4	2	4.0	0	0	1	1.8	8	11.6
合计	53	100.0	50	100.0	11	100.0	56	100.0	69	100.0

表5 教师培训内容的种类

种类	新入职教师		青年教师		骨干教师		在职教师	
	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比	数量	百分比
一种	15	28.3	16	32.0	1	9.1	11	19.6
两种	9	16.9	14	28.0	6	63.6	13	23.2
三种	8	15.1	12	24.0	3	27.3	15	26.8
四种及以上	20	37.7	8	16.0	1	9.1	16	28.6
合计	52	98.0	50	100.0	11	100.0	55	98.2

无论针对哪一类教师,培训的主要形式均为讲座,其次是研讨会/座谈会、教学竞赛、校外研修和沙

龙。新教师培训中较多采用的形式依次为讲座、教学观摩和研讨会,近一半的高校(43.3%)只采用了一种培训形式。青年教师培训中较多采用的形式依次为教学竞赛、讲座、教学观摩、研讨会、沙龙,培训采用形式有1种、2种、3种、4种及以上的高校分别占26%、26%、28%、20%。在职教师的培训中较多采用的培训形式依次为讲座、沙龙、校外研修、工作坊、研讨会,近一半的高校(48.2%)采用4种及以上的形式培训教师,仅有8.9%的高校只采用了一种培训形式。

在培训内容方面,最常进行的培训内容依次是教学策略方法、教学理念、教育信息技术、职业素养、科研能力。各级教师培训的主要内容都是教学策略方法,其次,新教师培训侧重校情教育和职业素养,青年教师培训侧重教学理念、科研能力和职业素养,在职教师培训侧重教学理念和教育技术、职业素养和科研能力。新教师培训内容4种及以上者占37.7%,青年教师占16%,在职教师占28.6%。

2. 教学咨询。69所高校教师发展中心中,有25所开展了教学咨询的相关工作。其中16所提供的咨询服务仅针对教师的教学技能;9所不仅提供有关教学技能的咨询,还提供职业发展方面的咨询服务。25所高校中有18所明确指出了提供咨询服务的形式,包括一对一、一对多以及两种形式兼具。

3. 教学研究。69所高校教师发展中心中,有35所(占50.7%)开展了教学研究的相关工作。其中29所设立支持教改研究和实践的研究项目;2所对教师发展进行了相关研究;另有4所高校不仅设立了支持教改研究和实践的研究项目,还对教师发展进行了相关研究。

4. 质量评估和监测。69所高校教师发展中心中,有35所(占50.7%)对高校的教学质量进行了评估和监测,其中3所进行教学诊断,6所进行了教学督导,18所开展了教学评估,另外8所同时开展教学督导和教学评估工作。

5. 资源建设。69所高校教师发展中心中,有41所开展了资源建设的相关工作,主要包括软件和硬件两个方面。其中28所从软件方面着手,如建设中心网站、运营微信平台供教师交流学习、搭建网络学习平台以及建设课程库等;1所在硬件方面有所完善,如建设微格教学诊断室为教师的教学诊断和教学咨询提供现实可能性、设立相应的活动室供教师相互之间开展交流和互动等;另外12所对软硬件两个方面的资源建设都非常重视,同时展开建设。

6. 辐射交流。69所高校教师发展中心中,有45

所高校教师发展中心积极与国内外高校进行交流合作。其中 27 所注重国内交流辐射;1 所注重与国外进修交流和学习;另外 17 所同时注重国内外的交流合作学习与发挥辐射作用,不仅与国内其他高校进行交流合作,发挥辐射效应,如开展校外高校教师进修培训活动、多校合作开展骨干教师培训活动等;还走出国门,与国外大学开展交流,进行参观学习或者邀请国外大学教授授课等。

7. 开展其他方面工作。除上述 6 个主要方面的工作之外,49 所(占 71%)高校的教师发展中心还开展了其他辅助教师发展的相关工作,如评定教学奖(13 所)、进行职称评定(7 所)、完善基层教学组织在教师之间形成学习共同体(11 所)、制定相关的规章制度等确保工作的开展(32 所)、编订相关教材或整理出版研究成果的文集促进教师的进一步学习(10 所)、开展教师资格认定(3 所)等工作。

#### 四、我国高校教师发展中心的现状分析

综合上述对我国高校教师发展中心工作内容分析的结果,可以看出经过 5 年的建设和发展,我国高校教师发展中心工作成效十分显著,在诸多方面有力促进了高校教师的全面发展。也正因发展时间较短,工作中凸显出了很多不足之处。纵观建设历程和工作内容,我国高校教师发展中心的现状呈现出如下 6 个方面的特点。

1. 我国高校教师发展中心已设立相应的专门机构承担教师发展的工作,但在机构设置方面仍需进一步完善。从各高校教师发展中心的名称来看,其工作主要服务对象是高校教师,主要目标是促进教师的专业发展和教师的自身成长,重点为教师的教学能力提升。这是由我国的政策导向决定的,2012 年是教育部高等教育司负责设置“国家级教师教学示范中心”,因此,超过一半高校(55.1%)将其命名为“教师教学发展中心”,一半高校(50.1%)的中心挂靠教务处。由此也决定了我国高校近 5 年来教师发展的现状。

97.1%的高校设置了专门的部门或者科室来承担教师发展的工作,能够保证相关工作的顺利开展,是教师发展工作开展的重要依托,也是教师发展的基础和保障。但是从研究结果来看,仅有 17 所教师发展中心(占 24.6%)作为学校直属单位独立运行,其余大部分(占 72.4%)则挂在教务处或者人事处之下而非独立机构。虽然在一定程度而言,此种方式能够使多个部门合作为高校教师发展提供支持,但难免存在与挂靠单位或者部门出现工作交叉的情况,也带有行政色彩。这样虽能以职能部门的权威开展教师发展工

作,但却可能因行政色彩而令教师望而生畏,谨慎参与教师发展中心的相关活动。

2. 我国高校教师发展中心开展的活动内容丰富、形式多样,能够服务于不同对象,但工作内容的系统性、科学性、有效性仍有所欠缺,各种内容和形式之间存在失衡的状况。研究结果表明,作为教师发展中心的工作主体,教师培训是各项工作的重中之重。培训采取的形式虽然多样,包括讲座、沙龙、工作坊、座谈会/研讨会等多种类型,但讲座仍然是最常用的形式。尽管讲座独具优势,能够在短时间内讲授大量的内容,实现多人同时受益,但是这种高效单一的讲座如同碎片化知识一样,不一定能够有效转化为教师自身的有效提高,并且对教师参与活动吸引力较低。美国学者埃德加·戴尔(Edgar Dale)1946 年率先提出“学习金字塔(Cone of Learning)”,它用数字形式形象显示了采用不同的学习方式,学习者在两周以后还能记住内容(即平均学习保持率)的多少。具体说来,用耳朵听讲授,知识保留 5%;用眼去阅读,知识保留 10%;视听结合,知识保留 20%;用演示的办法,知识保留 30%;分组讨论法,知识保留 50%;练习操作实践,知识保留 75%;向别人讲授相互教,快速使用,知识保留 90%<sup>[9]</sup>。由此可以看出,讲座仅是一种被动学习,其平均学习保持率较低。

教师发展活动属于成人学习领域。对成人学习而言,情境学习理论不仅适用于学生,同样适用于作为成人的教师,单一的讲座并不是最为理想的培训形式,高校教师发展中心在开展活动的同时,需要基于活动内容进行充分考虑,采用最为合理的形式与内容相结合,才能确保培训效果的实现,即教师不仅仅是听,而应该是听了之后能够转变观念,并最终落实到行为变化中。另外,尽管各高校教师发展中心的培训内容包括教学理念、教学策略方法、教育技术、师德修养、职业素养等多个方面的内容,但上述培训内容在一定程度上而言仍然有失平衡,系统性和科学性仍有很大提升的空间,以便为教师发展提供长期、系统、有效和有针对性的支持。

3. 我国高校教师发展中心服务对象范围广泛,从作为未来教师的博士生和助教,到新入职教师、青年骨干教师到专家型教师,涉及了教师生涯发展中的各类对象,但还需提高服务的针对性和个性化程度。从研究结果可以看出,部分高校教师发展中心的服务对象多样,不仅在教师培训方面将教师划分为新入职教师、青年教师、骨干教师和在职教师 4 种类型,还对参与教学的助教、未来高校教师(博士生)和涉及教学

相关工作的行政人员加以培训,给多种对象提供相应的服务,能够为教学质量的提升提供多方面的支持。不难发现,虽然服务的对象种类多样,但服务内容却在很大程度上有所重叠,这就意味着活动的针对性不足,个性化程度还有待提升,并且可能因为缺乏针对性、个性化程度较低,服务对象参与活动后的收获与参与前的预期之间存在一定的差距,从而导致再次参与活动的意愿下降、活动实效性不足等问题。

4. 我国高校教师发展中心能够积极和国内高校开展交流活动,但是国外交流明显不足。从研究结果来看,45所(占65.2%)高校教师发展中心都开展了辐射交流的相关工作,在促进自己学校教师发展的同时,对其他高校也发挥了积极的辐射效应,如部分高校教师发展中心开展的面向全国其他高校的教师研修班、与兄弟院校合作开办活动等。一方面充分开发和利用了教师发展的资源,另一方面辐射示范的效应影响深远。45所高校教师发展中心中,在国内进行交流互动的多达44所(98%),但与国外高校开展交流学习的仅为18所(40%),数量甚至不足一半;并且多为借鉴学习国外的经验,还鲜有将本国经验辐射到国外的案例。

5. 我国高校教师发展中心积极开展教学学术研究,能够促进教学改革和教学质量提升,但需要加强对教师发展专业领域的研究。研究结果显示,69所高校教师发展中心中共有35所(占50.7%)开展了教学研究的相关工作,包括设立研究项目、支持教改研究和实践等。由于我国高校长期形成了对教学而言非常不利的“重科研、轻教学”的氛围。高校教师发展中心通过设立支持教学研究的相关项目等形式鼓励和支持教师进行教改研究和实践方面的教学学术研究。将科研和教学相结合,能够有效改善以往的不利环境,一方面能促进教师对教学进行反思,在教学过程中积极发现问题并不断探索;另一方面也能将科研融入教学之中,促进教师教学学术水平的提升,有效改善教师自身教学,提升教学质量,最终使学生从中受益。然而,教师发展自身也需加强学术研究。我国高校教师发展的理论研究严重落后于实践,当前仅有6所(占8.7%)高校教师发展中心开展了针对教师发展专业领域的研究。对高校教师发展的相关理论研究,以及在研究的基础上开展教师发展活动项目的研发是高校教师发展领域亟需大力加强的工作。

6. 我国高校教师发展中心有效开展了资源建设方面的工作,为教师专业发展和自身成长提供了有利的资源平台,但是对网络资源的建设和利用还需进一

步加强。研究显示,我国高校教师发展中心在不同程度上都开展了包括软件、硬件两个方面的资源建设工作。但是在建设专家库、利用多种媒体平台方面还有待完善,教师发展中心不仅要为教师发展提供更为充足的资源,满足教师们的多方需求;还要提供教师之间相互交流的平台,促进教师之间学习共同体的形成,在教师之间形成良好的互动学习氛围。

#### 五、未来展望和对策建议

基于我国高校教师发展中心当前的发展状况以及国外高校教师发展中心的发展特点和趋势<sup>[10]</sup>,笔者对我国高校教师发展中心提出如下建议:

1. 高校教师发展中心应当加强自身专业化建设。首先,我国高校教师发展中心要清晰准确地定位自身。高校教师发展中心的主要工作职责是为在校教师专业发展提供服务,是以教师专业化发展为特征的成人非学历教育。设定的工作目标一方面要促进教师专业发展,如转变教学理念、改善教学技能、将现代教育技术充分融入教学之中等,使教师的教学和科研水平都有所提升;另一方面要注重教师自身的成长,如职业生涯规划、职业素养的提升等,通过开展不同的活动提升教师的内在修养,对教师成长产生深远影响。高校教师发展中心作为促进教师发展的协同者,应为教师创设一个安全舒适的环境,使教师有困难时愿意寻求教师发展中心的帮助,使中心成为真正协同教师发展的促进者。

其次,高校教师发展中心在开展工作的同时更要更为充分地考虑人员配备、资金投入和协调机制。教师发展是一项专业性极强的工作,保证教师发展专业人员配备,保障教师发展工作者具有足够的专业胜任力,能够有效部署和开展教师发展活动,研发有效的教师发展活动项目,提升教师发展活动的专业水平;确保资金投入,为教师发展活动的有效开展提供财力支持;不同的部门之间,相互明确工作职责和内容,进行有力协调,促进教师发展工作顺利推行。

最后,应当加强教师发展专业研究,建设专家队伍。高校教师发展中心在设立教学研究项目、支持教改研究和实践的同时,需要加强对教师发展自身的相关研究。不仅需要深入了解教师发展的现状,把握教师的个性化需求;同时应开展跟踪研究,及时了解教师发展中心工作开展的功效。据此开展的活动也更具针对性、科学性和有效性,提升教师参与活动的积极性。建设专家队伍来支持教师发展中心开展的工作,提供一定指导和支持,提升工作的效率和效果。

2. 高校教师发展中心应当以提升活动质量为工

作重点,开展能够促使教师深度学习并能够为其所用的多样化活动。高校教师发展中心应当着力提升活动内容的质量。尽管多数教师发展中心的活动内容多样、活动形式丰富,但是最为突出的特点是各种形式和内容之间存在失衡。一方面需要加强各项活动之间的科学系、系统性、整体性、有效性,使教师通过教师发展中心的系列活动能够有所收获,不仅了解最新的教学理念、教学策略和方法技术可以将收获用于实际教学之中,以利于满足个人成长的需要;另一方面,需要对活动的内容和形式进行平衡,选取不同内容和形式之间的最优组合。

此外,基于专业化发展的前提,教师发展中心应当通过开展针对教师发展专业领域的研究,了解教师发展需求,提供更为个性化的服务,开展更为个性化的活动。基于不同院系、专业的特点开展活动,并非针对所有教师一概而论。针对部分活动缺乏吸引力的状况,教师发展中心应当从自身实际出发,借鉴国内外其他高校教师发展中心的工作经验,打造独具特色的精品活动,积极宣传,吸引教师参与其中。提升活动质量是提高教师参与积极性的关键,只有活动内容能够满足教师发展的需要,活动形式丰富多样,才能激发教师个人发展的内在动力。

(魏红,北京师范大学教师发展中心副主任、北京师范大学高等教育研究所副研究员,北京100875;赵彬,北京师范大学教育学部硕士研究生,

北京 100875)

#### 参考文献

- [1] 张海波.高职院校教师发展中心的有效构建[J].教育与职业,2016(19).
- [2] 黄芳,罗先锋.澳大利亚职业教育教师发展中心的特点及启示——以维多利亚州职业教师发展中心为例[J].职业教育研究,2016(8).
- [3] 王琼.高校教师发展中心的功能定位研究[J].南京理工大学学报:社会科学版,2016(5).
- [4] 权灵通,何红中.我国高校教师发展中心的建设历程与评价[J].高教探索,2016(5).
- [5] 吴薇,朱乐平.澳大利亚八校联盟教师发展中心使命研究[J].江苏高教,2016(2).
- [6] 屈廖健.美国大学教师发展中心教师发展项目研究——以密歇根大学学习与教学研究中心为例[J].国家教育行政学院学报,2016(5).
- [7] 陈橄榄.英国大学教师发展中心的建设与启示——以爱丁堡大学学术发展研究所为例[J].重庆高教研究,2016(4).
- [8] 关于启动国家级教师教学发展示范中心建设工作的通知[EB/OL].(2012-7-12)[2017-5-16]http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/A08\_sjhj/201207/139396.html.
- [9] 姜艳玲,徐彤.学习成效金字塔理论在翻转课堂中的应用与实践[J].中国电化教育,2014(7).
- [10] 林杰,魏红.大学教师发展的国际趋势[J].高校教育管理,2016(1).

## The Status Analysis and Future Prospects on the Faculty Development Centers in China

——Based on the content analysis of the reports of 69 faculty development centers

Wei Hong Zhao Bin

(Beijing Normal University, Beijing 100875)

**Abstract:** In order to find out the current situation and the future development trend of the faculty development centers in higher education of China, this research analyzes the reports of 69 institutions by content analysis. It implies that, after 5 years of development, these faculty development centers have already taken shape, and their activities could facilitate faculty development in many aspects. However, the function, service system and specialization still need improving. So the faculty development centers should strengthen the specialization construction and improve the activities' quality.

**Key words:** higher institutions; faculty development center; content analysis