

doi:10.3963/j.issn.1672-8742.2017.02.009

新教师发展中心筹建的理念、路径与模式

——基于对美国东北大学教师发展中心的访谈

刘进¹, 刘之远², Michael Sweet³

(1. 北京理工大学 教学促进与教师发展中心, 北京 100080;

2. 华中科技大学 教育科学研究院, 湖北 武汉 430070; 3. 美国 东北大学)

摘要:美国的东北大学教师发展中心属于新创立的组织机构,但发展迅速、运行良好、成绩斐然。其核心成果包括三个部分:一是筹建理念。美国不同类型高校的教师发展中心规模差异较大,各中心命名独具匠心,都充分体现出各自的定位、特色与发展诉求。二是结构与功能设置,不同高校的教师发展中心的隶属关系差别很大,但总体上都与专业学院有严格区分。教师发展中心并不一定在二级学院设立分支机构;中心人员具有高度专业化特征,所聘用人员大多受过专业学科训练,学科差异显著,形成互补优势;多数教师发展中心并不从事教学评估工作,突出服务理念;经费来源相对独立,主要从事促进教师教学和职业发展的相关研究,而非专业的学科性研究。三是吸引力和凝聚力提升问题。青年教师培训体系、工作坊、午餐会、研究生培训、在线课程及互助工作坊等具体手段颇具成效。美国很多高校并不强制青年教师入职培训。中国新建的教师发展中心应注意:如何评价一个中心的好坏;新的教师发展中心成立后可能面临哪些困难及解决路径;建设初期要注意人员聘任的专业化,以及教师发展中心如何在扭转重科研、轻教学状况中发挥作用等。

关键词:教师发展中心;教师发展;青年教师;美国;东北大学

中图分类号:G650 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-8742(2017)02-0067-07

一、研究背景与访谈设计

2012年至今,教育部批准成立的30所国家级教师教学发展示范中心,按照筹建要求积极开展了各类教学促进与教师发展活动,为提升高校教育教学和人才培养质量发挥了关键作用,在全国范围内迅速掀起了重视机构建设、重视教师发展、重视教与学的理论与实践热潮。2015年10月,第二届“两岸四地”高校教学发展网络年会

基金项目:北京市教育科学规划项目(3042-0002)

作者简介:刘进(1985-),男,江苏东海人,讲师,博士,研究方向为学术职业和大学教师。

刘之远(1988-),男,山东邹城人,博士研究生,研究方向为教师发展。

在北京理工大学召开,在严格限制参会人数的情况下,仍有超过200所高校近700人参加会议,显示出教师教学发展领域蓬勃的生命力。

在这些“国家队”的引领和带动下,数百所其他高校也迅速启动了教师发展中心的筹备和建设工作。那么,对于新教师发展中心而言,如何明晰理念、优化结构、突出功能,高起点、专业化和快速地开展好机构建设工作成为新教师发展中心筹建的核心议题。在此过程中,“走出中国看世界”,通过深入的比较研究切实指导中国教师教学改革实践的呼声越来越高。近年来,美国也正逐步加大教师中心建设力度,一批新教师发展中心迅速成立。对这些新中心的研究将为中国提供参考性建议。为此,本课题组对同样成立于2012年的美国的东北大学教师发展中心进行了访谈。

东北大学是美国东部地区著名的私立研究型大学。在2017年《美国新闻与世界报道》美国大学综合排名中列第39位。该校在美国东部地区高校中规模偏大,与中国部分研究型大学规模相当。经访谈了解,截止2015年9月,该校总在校教师人数为2212人,其中,全职教师1283人,兼职教授492人,兼职教师937人,学生总数20034人,本科生13204人,研究生6830人。

本研究访谈对象为该校“通过研究提升教与学中心”(Center for Advancing Teaching & Learning Through Research,以下简称“东北大学教师发展中心”)高级副主任Michael Sweet博士,他长期从事相关领域学术研究,并且在多所美国高校教师发展中心具有从业经历。访谈主要围绕教师中心的发展脉络、基本形态、运行规律、未来趋势、实践细节及研究方向等内容进行。

二、新教师发展中心的筹建理念

问:教师中心的规模对中心筹建的影响。在中国,美国密西根大学的学习与教学研究有着很重要的影响力。其通过专门针对中国大学校长或教师中心主任的培训项目的影响力不断扩大。但是,“密歇根模式”是否代表美国教师发展中心的主流?

Sweet:是的,密歇根大学教师发展中心很具影响力。与此同时,大学规模对于教师发展中心的筹建是有影响的。密西根大学是一所很大的研究型大学,而美国大学的类型很多,不同类型大学的教师中心显然存在一定差异。比如,在波士顿地区,塔夫茨大学(Truft)在教师发展中心建设方面做得很好,但相比而言,该校教师发展中心只有4名全职人员,而东北大学则有12名。这显示出规模对于教师发展中心建制的影响。当然,东北大学教师发展中心的这一规模,即使在全美来看,也是比较大的。实际上我们中心只有两年历史。之前(类似于教师发展中心)的机构都是从事教学技术培训工作的。后来Susan Ambrose博士担任学校副教务长,她是美国知名的教与学研究专家,她的理念认为,基于证据的(evidence-based)和研究驱动的教师发展非常重要。改变了过去我们认为教师发展活动是最好的实践方式的理念,转而将重点转移到对学习科学的研究上。因此,Susan推动建立了这个新中心。中心成立的第一年,大概有6名来自全美各地的人员加入。我本人也来到了这里,在此之前我

是美国得克萨斯大学奥斯汀分校教师发展中心的主任。

问:教师发展中心的命名与特色。贵中心的名称和其他大学教师发展中心都不相同,多数教师发展中心的命名并没有“通过研究改进教学”这种提法。这是不是为了体现中心特色?

Sweet:按照中心主任 Susan 的想法,基于证据和研究驱动最终促成了东北大学教师发展中心的建立,中心的名字恰是体现了通过研究提升教学的理念。这就是东北大学教师发展中心的发展历程。在中心筹建过程中,Susan 主任贯彻了这一理念,倾向于打造这种通过研究改进教学的中心发展方式,她在为中心选聘工作人员时也注重这方面的素养,因此在全国范围内吸纳一些有这方面研究兴趣和偏好的专家到中心来。以我本人为例,我的背景是教育心理学。我想,把教学和研究相结合是很有必要的,在学校层面,教学和研究还是很不同的,这两个方面都需要教师投入时间。特别是对新教师而言,这样做容易理解,因为好的教学也同样需要研究。应该说,领导的理念与中心建设是存在一定关联的。这在美国很多高校都存在类似状况,即领导更换后,很多中心也可能面临着关门的危险。事实上,美国的一些教师发展中心可能已经关门了,但也有一些中心可能重新建立起来。在东北大学教师发展中心成立之前存在一个教育技术中心,而在教育技术中心之前,其实还类似的其他机构。

三、新教师发展中心的结构与功能设置

问:教师发展中心的结构。作为一个新的较为规范的教师发展中心,应该具备怎样的架构?中心与学院的关系是怎样的?中心的专兼职人员如何?

Sweet:美国不同的教师发展中心差别还是很大的。比如同在波士顿地区,波士顿学院(BC)叫做卓越教学中心。各高校教师发展中心的经费、院校领导的关注程度、在院校中的位置等差异,造成其在发展模式上的不同。东北大学教师发展中心隶属于教务长办公室,也就是说我们在学校处于中心的位置。但是在美国也有一些大学的教师发展中心隶属于图书馆、学生支持与服务部门等。所以,还是有很多不同的。(问:贵中心的工作人员都有自己的研究领域,是不是类似于专业学院)东北大学教师发展中心是行政系统的一部分,这与以教学研究为主的专业学院有严格区分,中心事务直接向学校副教务长汇报,副教务长向教务长汇报。

我们在学院一级并不设立分支机构,东北大学教师发展中心有一个咨询小组,但小组成员不需要到中心工作,他们仅仅为中心提供建议。我们中心长期的发展目标是与院系建立合作关系,但这种合作可能采取一种相对整合的方式,并不会在学院一级建立分中心。东北大学教师发展中心没有兼职人员,但设置有咨询委员会,他们都是教师中的志愿者。一个学期或一个学年我们组织一次午餐会或类似活动。有时我们也请他们帮我们评估教师的教改申请项目,但那是没有报酬的。咨询委员会成员不提供什么资源,他们只是需要投入一些时间,大概一年工作5个小时左右。

教师发展中心正式的组织架构是一名主任,三名高级副主任,四名副主任,还有

一些工作人员。一共有四个层次的工作人员,我们是一个团队,每周都见面。(问:教师中心的人员规模如何确定)就我个人意见,教师发展中心需要多少工作人员要看中心建设的目标而定。我过去在德克萨斯大学奥斯丁分校,中心有五十名工作人员。但请注意,这五十人并不是全都致力于教学与学习研究,他们也广泛开展诸如学习系统管理、学生评教等,所以他们的业务范围很广。我在很多教师发展中心都工作过,加起来差不多有二十年了。我个人的经验是,德克萨斯大学中心人太多,很难把所有的工作都开展得到位。这么多人从事着不同的工作,比如说如果你是一名教师,今天你和中心的一名工作人员谈话了,明天可能又要接受另一个工作人员的访谈。你可能会想,我昨天都和你们谈了,今天怎么又来找我?换言之,中心人太多了,信息不畅通。所以,人太多并不好。关键还是看你们中心有哪些目标,是仅仅开展教与学的工作,教育技术的工作,还是包括一些研究的工作,比如,怎么写项目申请书等。我们中心从最初的六人扩展到十二人。但是即使在只有六人的时候,我们也还是一起开展工作;比如,我们都参与新教师入职指导活动,比如,开设网络课程,这些内容都需要我们共同参与其中。当我们的队伍扩展到十二人时,我们把这十二人划分成几个团队。当然,这些团队每周都见面。比如,一个团队专门聚焦于项目的设计,一个团队专门负责项目的运作等。实际上,不同的团队之间工作也是有交叉的,所以每个人都与其他人协同开展工作。这样,信息流动会很畅通,人员之间关系也很好。

问:教师发展中心的人员功能。教师中心成员的专业化情况如何?是否从事教学评估等工作?中心从事哪些研究工作?教师中心运行的经费保障来自哪里?

Sweet:是的。每个人都不可能所有领域成为专家,但每个人都有自己最擅长的领域。比如,我比较擅长小组学习、翻转课堂、批判性思维,但是我从没有开设过网络课程;Laurie(另一位中心高级副主任)二十年前就从事网络课程研究,但她却从没有进行过大班教学;Mary(中心副主任)从事基于项目的学习和研究。所以,每个人的专长并不相同。但项目设计和项目实施的人员组成并不完全分开。

我们不进行评价性工作,我们和终身职教师评价始终保持一定的距离。大多数美国大学的教师发展中心都不参与涉及教师晋升等方面的评价活动。相比而言,我们更像是一个比较“安全的”第三方机构,在我们这里,教师的信息是保密的,我们不会把教师的信息和问题报告给其他人或机构。应该说,这在美国的大学教师发展中心已经成为了通例,否则教师不会感到安全。我们也从不开展对教师的教学情况的评价,更不会将评价结果反馈给学校。此外,也不做强制性的教师培训,据我所知,在一些国家比如英国,大学会强制新教师参加一些培训。应该说,对K-12(基础教育)教师来说这种相应的培训不少;但是在大学层面,(强制性的培训)就不多了,至少东北大学和美国的其它高校教师发展中心都是这样的。

在研究方面,为了提升工作坊的质量,我们也对这些工作坊的实际运作效果进行一些评估。当然了,这可能算不上严格意义上的研究,只是为了提升和改进我们的服务。我们提到研究的时候,可能更多的是和学校里的教师一起开展合作或者是共同承担一些项目。教师可以做一些教与学的学术方面的研究,或者在他们自己的教室

里开展研究,这些研究我们都可以提供帮助和项目支持。当然,这也是我们开展研究或合作研究的主要方式。教师发展中心在学校保持相对独立性,运行经费来自教务长办公室。所以,中心实际上有两个层面的经费支持(中心自身和学校)。中心每年得到的经费数额看具体的项目需要。

四、新教师发展中心的吸引力和凝聚力提升

问:教师发展中心提升吸引力。如何解决青年教师参加活动频繁,中老年教师参加活动积极性不高的问题?

Sweet:这个确实很难。我在很多教师发展中心工作过,教师参与确实都是一个显著的问题。我认为,关键是要想办法让我们的项目和活动“落地”。我们总是寻找一些重要的话题,每两周聚集一次,然后让这些重要的话题持续讨论下去。所谓相互讨论,比如,我参与的翻转课堂的工作坊就有一个这样的小组(成员都是翻转课堂的参与者),这个小组是一个非常松散的组织,参与者可以来也可以不来。他们会持续就翻转课堂一直讨论下去,他们也可能来中心进行集体讨论。我们可以通过这种方式让参与者在这些参与者的同僚那里获得好的口碑,然后参与度就提高了。所以,和教师的关系很重要,他们也不必非要来,甚至有时候你也不会很想让他们来(因为如果他们必须要来的话,气氛可能不会那么和谐,比如他们会提一些故意刁难的问题)。

问:教师发展中心的日常运行。青年教师培训体系、工作坊、午餐会、研究生培训、在线课程的运行情况如何?

Sweet:学校层面设计有青年教师培训体系。青年教师会来到中心参加一些培训项目。这些项目是和我们的工作坊“绑定”在一起的,但青年教师是否参加这些活动并不具有强制要求,没有人是必须来参加的。

工作坊内容多样,非常繁忙。一周有两到三次,有很多不同的话题和不同的参与者。根据教师的口味和兴趣不同,中心提供多样化选择。同时,中心也为学院提供“定制”服务。工作坊以学期为单位,不断总结过去经验,对口碑较好的项目会继续推进。同时,每学期探索一些新的项目,这个工作量是比较大的。工作坊一般以学期为单位进行规划,我们会在每学期开学初发一封邮件给所有的教师,附上我们中心的网址。之后,教师任何时候都可以来我们中心。当然,学期中每周一我们都会给教师发邮件说“欢迎光临我们中心”,我们会搜集参与者的邮箱。通常工作坊都放在周一下午举行。从工作坊开展过程来看,每个工作坊首先由教师做自我介绍,然后中心工作人员介绍工作坊主题,之后和教师一起探讨活动形式,比如是否进行相互交流、讨论,或者是否需要一些“可视化”的课程。应该说,从来没有哪一个工作坊项目是仅仅动动嘴而已,教师们积极踊跃地提问。工作坊的规模并不确定,有时候完全没人来,有时候只有一两位教师参加,有时候则多达一二十位教师。

午餐会活动每次持续一个半小时左右。但是必须仔细规划好时间,特别是不能

与上课的时间冲突。比如在东北大学,十一点半下课,下午一点半上课。因此,午餐会必须要在一点结束。东北大学教师发展中心还设置有专门的“research now”项目,这是一个关于学习科学的研讨会,探讨一些相关的文章和研究,这个讨论会最初是针对我们教师发展工作人员的内部讨论,后来向其他教师开放,他们可以来一起吃午餐,一起研究。

研究生教学发展项目设计独立于教师培训体系。教师和研究生的教学发展活动不会在一起进行。如果把它们都混在一起,教师可能会感到尴尬,研究生会感到不好意思。所以两者是分开进行的。从篇幅来看,大多数项目设计都是服务于教师的,少量是服务于研究生的。此外,一些院系也在为他们的研究生提供培训,在这个过程中教师发展中心可以提供一些必要资源。此外,中心现在也有专门针对为未来教师们准备的项目,即为研究生走上教师岗位提供准备。

关于在线课程,东北大学很久以前就有了网络课程,近年来也在不断推广。美国一些大学对网络课程很感兴趣,如果他们能够把所有的课都搬到网上去,他们也往往乐此不疲。东北大学把大概百分之五十的课程搬到网上。比如说,一周即使两天有课,教师们也可以在一天内完成授课,这样非常高效,事半功倍。但是网络课程对有的学生来说比较困难,他们认为面授仍然非常重要。如果全部把课程搬到网上,我们需要有充分的组织和设备。我们中心能做的就是提供一些结构性的设计。我们会和开设网络课程的教师一起探讨如何设置教学目标,如何组织教学、划分模块,采取何种教学形式等话题。除此之外,还有专门的机构从事技术性的支持,我们是教学专家,他们是技术专家,我们的专业集中于学习和教学,他们的注意力可能集中于网络的设计、网页的布置等方面。

五、对中国新教师发展中心建设的建议

问:如何评价一个教师发展中心工作的好坏?

Sweet:这是一个最近被热议的话题。正像教学一样,对于教师发展中心自身好坏的评价太过复杂,评价起来非常困难。我想,可以从几个方面入手开展这项工作。比如,对工作坊的评价,我们可以设计一些指标,如全年教师发展活动参与者的数量,参加一次以上活动的教师的数量,咨询的数量等,我们还想知道除了参与者的兴趣点之外,他们更喜欢和哪些中心的工作人员开展合作。数量确实很重要,也很直观,但是对一些老师来说,如果能获得一些证书也很重要。不过,总体来说,评价教师发展中心的工作还是很困难的。

问:东北大学教师发展中心发展过程中面临的核心问题。

Sweet:几乎所有的中心都面临一个类似的问题:学校发展方向和教师个体认同相适宜的问题。比方,学校行政部门发出一个文件,确定学校“现在要向某个方向发展”,动员教师们向某个方面努力。但学校行政部门、教师发展中心及教师本人可能对未来发展方向的思考并不相同。教师发展中心要一方面满足学校的政策要求,另

一方面把教师引往这些政策的轨道上来,这或许是大多数教师发展中心都面临的一个共性问题。

问:中国新的教师发展中心在建设初期需要注意哪些问题?

Sweet:要看具体语境。如果让我建立一个新中心,我会开设一系列必要的工作坊,主要目的是让中心运作起来。我会尽可能地和院长、系主任探讨他们和教师到底需要什么,我们教师发展中心能够提供哪些服务。据我所知,中国课堂和我们是有很多不同的,讲授居多,学生讨论和参与不多。我不知道你们系主任和院长对此有何感受,关键还是看他们愿不愿意进行改变。我会问这些领导们实际需要什么,让他们推荐谁是他们那里最好的教师;然后我会和他们见面并组成一个委员会,并从中挑选那些具有创新精神和领导力的老师加入我们。实际上,不只是在美国,在整个人类历史上,我们所有的活动都不可脱离一定的政治情境。如果老校长走了,新校长来了,但是新校长对教师发展这件事不感兴趣,那么我们的工作就可能会受阻。在美国、英国、中国、前苏联等国家,都是这样。所以,提高我们话语分量的办法就是开展研究,开展学习科学的研究,探讨学生学习的方法,所以基于研究的行动能够帮助我们“自力更生”。我不了解你们教师的情况,但是可以借鉴在中心内部建立读书小组的方法,一起探讨学习科学,这样才能够提升话语权,提升声望。

问:教师发展中心应该招聘哪些学科背景的专业人员?

Sweet:应尽可能从不同学科吸引人才。社会科学,自然科学,人文学科,都应该成为招聘对象。一般而言,教师们和学科背景相似的教师交流时会感觉很轻松,相反越是和不同背景的人交流,他们可能获取的信息就越少。同时,教师发展中心在人员招聘过程中也要不断变革,目前不管是在东北大学,在美国其他地方,还是在中国,高等教育都处在变革的历史阶段。试想一下,十年前网络课程很少,但现在如果不会网上授课就会很尴尬。美国高等教育变化太快了,教师发展中心也在发生着变革。教师发展中心的人才招聘变革还体现在博士毕业生的就业上,当前美国的博士毕业生太多,但教师岗位供给不足,而且学术职业薪酬在下降,职业吸引力降低。这种情况下,博士毕业生进入教师中心工作,这群人也从事教学,也开展研究,也参与各种服务,但是并没有终身职。我们不是教师(faculty),我们是职员(staff),这种身份不能改变。

问:教师发展中心在高校扭转重科研、轻教学格局中如何发挥作用?

Sweet:相比评价而言,教师发展中心更重要的工作是给予教师各类反馈。比如教师上课,教师发展中心工作人员来听课,我们会问教师需要怎样的反馈,想提高哪些方面的技能。比如教师可能会说,想加强一下设问的艺术,或者如何组织课堂材料,如何组织课堂讨论等。这样,教师发展中心工作人员就有所侧重地来听教师的课程,然后进行后续的讨论。反馈给教师,与教师相互合作、共同提高。

(收稿日期:2016-12-20;编辑:荣翠红)

and normalized. Finally, based on its own situation, facing the local areas and servicing national defense, BIT plays an active role of radiation demonstration in leading and serving the development of teachers for industry and regional Universities.

Key words: faculty development; faculty training; faculty construction; scholarship of teaching and learning

Orientation and Diversion of Faculty Development in Chinese Higher Education Institutions: Based on Word Frequency Analysis

ZHANG Bo, LIU Jin, YIN Shasha

Page 59

Abstract: According to the objectives and tasks of construction, the domestic centers of faculty development (CFDs) can be divided into four types: comprehensive teaching service, academic and teaching service, academic service and teaching assistance. In this study, the questionnaire survey method is used to analyze the frequency of 46 CFDs in China, and attempts are made to analyze the current orientation of CFD. Among them, the orientation involves three core aspects. First, for orientation of attribution, it deals with "what CFD should be". Second, for orientation of function, it deals with "what CFD should do". Third, for the orientation of discipline, it deals with "how CFD makes sustainable development". Through the word frequency analysis, orientation of attribution of CFDs can be categorized into nine types and the work scope can be summarized as eight aspects. The comprehensive analysis can be seen as the "dislocation" in the current CFDs. Word frequency analysis shows that the relationship between the CFDs and the discipline's attribution can be classified as four types. Through the analysis, this paper has found out that the current orientation of CFD is being clear gradually; however, there are still problems of inaccurate, fuzzy and unmatched positioning. CFD should make clear positioning, and correct and reverse the positioning bias. In this respect, CFD should, on one hand, be problem-oriented, with the current CFD positioning bias and the reality of operational problems as the starting point to re-adjust the positioning; on the other, it should be policy-oriented, with the Ministry of Education for the CFD positioning requirements as reference, taking into account the characteristics of institutions to re-clear positioning.

Key words: CFD; faculty development; college teaching; teaching quality; talents cultivation

Concept, Path and Pattern in Preparing Newly-built Faculty Development Centers

LIU Jin, LIU Zhiyuan, Michael Sweet

Page 67

Abstract: The faculty development center of Northeastern University in the United States is a newly created faculty development center, but it is developing rapidly and running well. Core results include three parts. The first one is the idea to build a new center. The size of the different types of university centers in the United States varies. The centers are named with originality, which fully reflects their respective positioning, characteristics and development demands. The

ond is the structure and function of the new faculty development center. The relationship of faculty development centers between different college and university in the United States is very different, but on the whole is strictly different from the professional college. The faculty development center does not necessarily have a branch office in a secondary college. The faculty of American teachers' center is with a high degree of professional characteristics, and most of them are trained professionally with complementary advantages. Most of the US faculty development centers are not engaged in teaching evaluation work with a more prominent service concept. The source of funding is relatively independent and engaged in the promotion of teaching and career development related research, rather than professional disciplinary research. The third is the new faculty development center of the attraction and cohesion to enhance the problem. Young teachers training system, workshops, luncheons, graduate training, online courses and other specific operational methods are quite effective. Young teachers are not obliged to take professional training in American universities. China's newly established faculty development centers should deal with the following questions: how to evaluate the quality of a center; the new faculty development center may face difficulties and the solution to the path; the professional appointment of teachers; how to reverse the situation of stressing scientific research but ignoring teaching.

Key words: faculty development center; faculty development; young teachers; the United States; Northeastern University

Practices of New Faculty Orientation in Chinese Higher Education Institutions

DU Juan, PANG Haishao, GAO Xiang

Page 74

Abstract: Center for Faculty Development of Beijing Institute of Technology has been engaged in reforming and conducting researches on new faculty orientation since its founding in conjunction with Human Resources Department. In terms of training contents, apart from four online courses, namely Higher Education, Higher Education Psychology, Higher Education Laws and Regulations, and Professional Ethics of University Teachers, which are required by Beijing Teachers Training Center for Higher Education, all attendees should take the face-to-face courses provided by CFD covering five areas including Political Quality and Overview of BIT(required), Educational Philosophy Transformation(optional), Enhancing Teaching Skills (optional), Faculty Ethics and Professional Development (Optional) and Micro-class Practice and Teaching Skills Assessment (required), plus Outward Bound, which is optional. The face-to-face courses are worked out in five steps of demand analysis, goal setting, content design, organization and implementation, and feedback, forming a closed loop. In demand analysis, it takes the form of questionnaire and interview to conduct surveys from the perspectives of Office of Undergraduate Academic Affairs, Human Resources Department, all schools, faculty and students. For training goal, it focuses on BIT strategic development and formulates specific and achievable objectives separately in educational philosophy, teaching skills and professional development, etc. Content design is closely linked to BIT teaching enhancement plan, and displayed as a course menu that is quite flexible. In terms of organ-