高校教师发展中心满意度评价与提升对策的研究

王杜春,方　萌
(东北农业大学,黑龙江 哈尔滨　150030)

摘要:文章从高校教师的角度,分析教师对教师发展中心的满意度以及影响满意度的因素。将满意度划分为教师对自身发展的满意度、机构活动内容的满意度以及机构组织管理满意度,通过对黑龙江省高校 700 名教师进行问卷调查,利用 SPSS 进行数据分析。结果是高校教师对教师发展中心满意度较高,但各个方面的满意度水平存在差异,个人因素、对工作认可度等方面的因素是影响整体满意度的重要原因。

关键词:教师发展中心;满意度;影响因素;SPSS
中图分类号:G645　　文献标志码:A　　文章编号:1003 - 2614(2019)07 - 0110 - 06

2011 年,《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》(教高〔2011〕6 号)[1] 提出,引导高校建立适合本校特色的教师教学发展中心,积极开展教师培训、教学改革、研究交流、质量评估、咨询服务等各项工作,提高本校中青年教师教学能力,满足教师专业化与个性化发展和人才培养特色的需要[2]。七年来,教师教学发展中心(也被称为教师发展中心)发展迅速,绝大多数高校都建立了自己的相应机构。如何让教师发展中心功能最大化发挥,真正成为促进高校教师教学工作的推动器,中心的建设、工作的安排、工作重心的确定以及服务对象的拓展等方面还需深入研究[3]。本文认为,高校教师作为中心服务的主要对象,一方面,分析高校教师对中心的满意度,可以客观地反映中心的工作质量;另一方面,分析教师对中心满意度的主要影响因素,也可以让中心的工作有的放矢。因此,研究高校教师发展中心的满意度评价与提升对策,有较强的现实意义和实践价值[4]。

一、研究设计与实施

本次研究主要依靠问卷调查的方法开展,通过问卷的设计、编制、发放、回收、录入、统计和数据分析,获得教师对教师发展中心开展的各项工作的评价信息,由此了解教师对教师发展中心的满意度及影响因素。

问卷分为两大部分:第一部分是对教师的个人信息及满意度的可能影响因素调查。满意度取决于个体期望和实际获得二者的匹配程度,也就是说期望不能达成就会造成不满意。教师对于教师发展中心满意度的评价与影响因素的分析,国内相关研究文献很少,因此理论上主要借鉴了员工对于工作满意度研究,主要依据马斯洛需求层次理论与赫兹伯格的双因素理论。马斯洛把需求分成生理需求、安全需求、爱和归属感、尊重和自我实现等五类,从低层次到高层次排列。该理论认为,只有较低的需求得到满足后,才能产生高层次的需求,也就是满足低层次需求是促进教师寻求更高发展积极性的关键[5]。赫兹伯格认为,只有激励因素才是真正激发人的积极性的因素[6]。激励因素包括成就感、认可、责任心和晋升机会这些因素,如果这些因素不足,员工满意度就会下降,对于高校教师同样适用。本文将教师对中心满意度的影响因素分为 11 个主要指标,包括年龄、性别、职称、学历、是否自愿参与活动、对收入的满意度、人际关系、工作认可度、晋升机会与对中心了解程度[7]。

第二部分是教师对中心满意度具体情况的调查。本文根据我国高校现有教师发展中心实际开展的工作,将满意度分为三个部分,即对中心活动内容满意度、对中心组织管理满意度和教师自身发展满意度,每部分又细分成 4 - 10 个小指标。活动内容满意度细分为可实践性、针对性、时效性与多元化等 4 个指标;组织管理满意度细分为活动频率、活动时长、活动规模、教师反馈与回应、环境和配套设施、培训师资历与机构设置等 7 个指标;自身发展满意度细分为师德培养、心理健康、责任心、建设个人风格、专业基础、教学技巧、科研能力、新技术应用、拓宽学术视野与职业发展需求等 10 个指标[8]。在问卷中,依托这些小指标设计具体问题,采用

收稿日期:2019 - 04 - 04
基金项目:黑龙江省教育厅规划课题"高等农业院校教师教学能力建设与发展模式研究与实践"(编号:GJC1316049)。
作者简介:王杜春,东北农业大学经济管理学院教授,博士,研究方向:教育经济与管理;方　萌,东北农业大学资源与环境学院,研究方向:教育经济与管理。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

李克特量表形式。问卷设计好后，初步在小范围内进行测试，并根据测试受到的反馈意见以及专家的建议进行多次修改与完善，最终形成正式的问卷，并大范围发放。

二、数据处理与统计分析

（一）总体样本情况

本次调查涉及黑龙江省8所高校，调查对象均为一线教师或高校科研人员，共发放问卷750份，回收有效问卷712份。

调查涉及高校教师自身基本情况及对教师发展中心的满意度评价。问卷满意度部分采用李克特量表形式，从非常不满意到非常满意共5个程度，分别设定分数为1－5分[9]。每份问卷总分达到3分以上视为满意（见表1）。

表1　被调查者年龄、职称、学历与工作年限分布

年龄	25岁以下	26－35岁	36－45岁	45岁以上
人数	4	192	366	350
百分比	0.56%	26.97%	51.40%	21.07%
职称	助教	讲师	副教授	教授
人数	80	310	206	116
百分比	11.24%	43.54%	28.93%	16.29%
学历	大专	本科	硕士	博士及以上
人数	4	80	390	238
百分比	0.56%	11.24%	54.78%	33.43%
工作年限	1年以内	1－5年	5－10年	10年以上
人数	32	84	129	467
百分比	4.49%	11.80%	18.12%	65.59%

从表1可以看出，本次调查的主体人群年龄主要在36岁以上、职称主要分布在讲师和副教授、学历大部分为本科及以上，工作年限在10年以上的居多。这些教师是高校中人数较多的中坚力量，说明本次调查较为可信。满意度部分的调查结果量化后，整体满意度取平均数为3.62，满意度较高。教师对于教师发展中心的活动内容、组织管理与自身发展的满意度等三个部分得分分别为3.57、3.65与3.62。三项相差不大，活动内容的满意度相对较低（见表2）。

表2　问卷得分分布

问卷得分	1－2	2－3	3－4	4－5
人数	13	96	381	222
百分比	1.83%	13.48%	53.51%	31.18%

从表2数据反映了问卷得分的分布，3分以上为满意，本次调查的整体满意度为84.69%，满意度较高，但不满意人数仍占15.31%，说明教师发展中心还存在需要改进的部分。

（二）信度与效度分析

1. 信度检验

信度即可靠性，信度检验反映了问卷能否稳定、一致的测量被测事物或变量，主要用内部一致性来说明该测验信度的高低程度。其检验系数越高，说明测量的稳定性、一致性和可靠性更好。检验方法采用Cronbach's Alpha系数法，运用SPSS软件分析，结果见表3。

表3　信度分析

	项数	Cronbach's Alpha
活动内容	6	0.963
组织管理	9	0.974
教师自身满意度	13	0.979
整体	28	0.989

从表3可以看出，满意度三个部分及整体满意度的Cronbach's Alpha系数均大于0.9，表明问卷设计具有合理性，可信度较高。

2. 效度检验

效度也就是有效性，通俗讲即“问卷所测量的结果是否是本来希望测量的”，用来测量的指标与问卷是否能如实反映测量的真正要求。当一项调查所测量的事物是它所希望调查的，就可以说这次测量是有效度的。本研究采用SPSS因子分析中的KMO和Bartlett来检验，结果见表4。

表4　效度分析

取样足够度的Kaiser－Meyer－Olkin度量		0.985
Bartlett的球形度检验	近似卡方	28508.492
	df	378
	Sig.	0.000

KMO（$0<KMO<1$）的数值越接近1，说明测量的变量间的相关性越高，也就是原有的变量越适合做因子分析；反之，当KMO的值越接近于0时，表明变量间的相关性越低，也就是原有变量越不适合做因子分析。Bartlett检验，自由度为378，p值$0.000<0.05$，球形度检验显著，拒绝原假设。Bartlett球形度检验是以原有的相关系数矩阵为出发点，它的零假设H_0是相关系数矩阵。当检验出的结果拒绝原假设，说明可以对其做指标间的因子分析，如果不拒绝原假设，就说明各个指标项是独立提供信息。由表4可知，KMO值为0.985，数值上很接近1，表示量表的各个指标质量具有较高的相关度，表明该测量效度较高。

（三）满意度情况

1. 活动内容的满意度情况

活动内容选择4个主要的指标，分别为可实践性、针对性、时效性与多元化。依据这4个指标设计问题，仍采用李克特量表的形式，得到的结果如图1。

从图1中可以看出，4个指标的满意度得分均大于3，整体满意度达标。时效性得分最高，说明在教师发展中心的活动内容方面，大部分学校可以做到与时俱进，教师的满意度也相对较高。可实践性与多元化两项得分稍低，相差不明

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

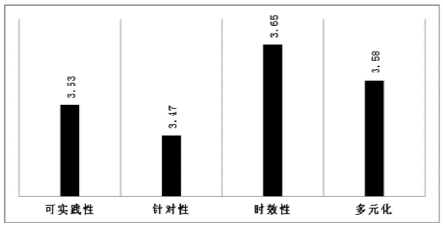

图1 活动内容满意度情况

显。针对性的得分最低,说明一部分教师认为活动内容方面并不能很好地因人而异,做到有针对性地帮助。

2. 组织管理的满意度情况

组织管理选择7个指标,分为活动频率、活动时长、活动规模、教师反馈与回应、环境与配套措施、培训师资历与机构设置。具体得分如图2。

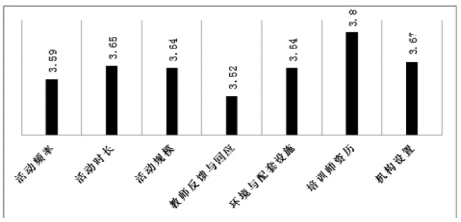

图2 组织管理满意度情况

从图2得知,组织管理部分满意度整体达标。对培训师资历的满意度最高,说明大部分高校较为重视聘请专家、名师来校指导。而教师反馈与回应一项得分明显偏低,反映了高校普遍还没有做到及时根据教师反馈调整教师发展中心的工作,这一方面仍是短板。其余几项的得分居中且差异性不大。

3. 教师对自身发展的满意度情况

这部分反映教师参加教师发展中心组织的活动后,是否能得到有效的发展。选择了10个指标,分别为师德培养、心理健康、责任心、建设个人风格、专业基础、教学技巧、科研能力、新技术应用、拓宽学术视野与职业发展需求。具体情况见图3。

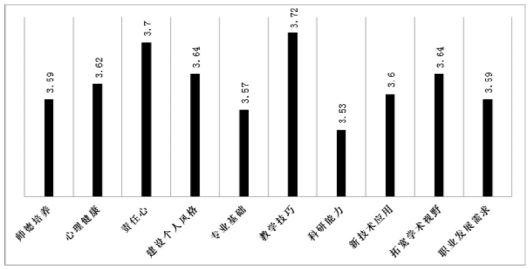

图3 教师对自身发展满意度情况

从图3可知,这一部分整体的满意度达标,且均在3.5分以上。说明大部分教师还是认为在参与教师发展中心的活动以后,自身能力与素质方面得到提升。专业基础与科研能力两项相对得分较低,而教学技巧一项明显偏高,这反映了目前高校教师发展中心对于科研人员的帮助稍显不足,更侧重于对教学人员的帮助。

(四)相关分析

本文将教师对教师发展中心满意度的影响因素分为11个指标,分别为年龄、性别、职称、学历、是否自愿、收入满意度、人际关系、工作认可度、晋升机会、对机构了解程度与参加次数。

首先进行相关分析,目的是了解这些因素与整体满意度之间是否存在相关性以及相关性的大小,从而发现高校教师对教师发展中心满意度的主要影响因素。结果如表5所示,由于性别与是否自愿两个变量为分类变量,因此采用Spearman相关系数,其他连续变量采用Pearson相关系数[10]。

表5 各项指标与整体满意度相关系数

Pearson相关性	相关系数		Sig.(单侧)
年龄	-0.119	年龄	0.001
职称	-0.156	职称	0.000
学历	-0.139	学历	0.000
收入满意度	0.464	收入满意度	0.000
人际关系	0.362	人际关系	0.000
工作认可度	0.639	工作认可度	0.000
晋升机会	0.378	晋升机会	0.000
对机构了解程度	0.252	对机构了解程度	0.000
参加次数	0.258	参加次数	0.000
Spearman相关性	相关系数		Sig.(单侧)
性别	-0.139	性别	0.013
是否自愿	0.356	是否自愿	0.000

从表5可以得知,除了性别以外,其他10个因素在置信区间0.01水平上,均具有相关性,说明性别对整体满意度基本没有影响。除此之外,年龄、职称与学历相关系数为负且绝对值小于0.2呈极弱的负相关,这几项对整体满意度影响也很小。其中年龄的Sig.值相较其他项偏大,说明其对总体满意度的影响相对更小。人际关系、晋升机会、对机构了解程度、是否自愿与参加次数等项相关系数在0.2-0.4之间,呈正向弱相关,这几项对整体满意度的影响相差不大。对收入的满意度相关系数在0.4-0.6之间,对总体满意度的影响为正向的中等强度相关,说明高校教师对自身收入的满意程度在很大程度上影响教师对教师发展中心的满意程度,且对收入的满意度越高的教师对教师发展中心的满意度也越高。另外,在11项影响因素中,工作认可度的相关系数最高,超过0.6,为正向强相关。教师发展中心本质上是服务于教师教学科研工作的机构,因此教师对工作本身的认可度在很大程度上影响了教师对中心的满意程度。

(五)多元回归分析

在进行过相关分析之后,发现除了收入满意度与工作认可度两项指标相关系数较高以外,其他指标相关系数差异不大,区别并不明显。因此,为了进一步了解11项指标对整体满意度影响的大小,本文继续对收集到的数据进行多元回归分析。这一步有利于帮助找到关键的影响因素,从而对症下药采取有效的措施建设教师发展中心。

1. 建立多元线性回归模型

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5 + \beta_6 x_6 + \beta_7 x_7 + \beta_8 x_8 + \beta_9 x_9 + \beta_{10} x_{10} + \beta_{11} x_{11} + u$$

在模型中，x_1、x_2、x_3、x_4、x_5、x_6、x_7、x_8、x_9、x_{10}、x_{11}分别代表年龄、性别、职称、学历、是否自愿、收入满意度、人际关系、工作认可度、晋升机会、对机构了解程度与参加次数。β_0、β_1、β_2、β_3、β_4、β_5、β_6、β_7、β_8、β_9、β_{10}、β_{11}为模型参数，u 为误差项[11]。表 6、表 7 为使用 SPSS 软件分析数据得到的结果。

2. 整体回归效果的 F 检验

表 6　回归方差分析(Anovab)

模型	平方和	df	均方	F	Sig.	
1	回归	199.768	11	18.161	64.123	0.0000
	残差	198.251	700	0.283		
	总计	398.018	711			

(1) 预测变量:(常量)，参加次数，性别，学历，人际关系，是否自愿，年龄，晋升机会，收入满意度，工作认可度，职称，对机构了解程度。

(2) 因变量: 满意度。

F 检验是对模型整体回归效果的显著性检验，通过查阅 F 分布表可知，在 a = 0.05 的水平上，$F_a(10,700) \approx 2 < F = 64.123$。这个结果说明，回归效果好，已解释方差明显大于未解释方差。这说明从整体上看，该模型呈明显线性作用。

3. 回归系数的 T 检验

表 7　各指标回归系数

模型		非标准化系数		标准系数		
		B	标准误差	试用版	t	Sig.
1	(常量)	1.967	0.229		8.576	0.000
	年龄	-0.003	0.004	-0.027	-0.711	0.478
	职称	-0.092	0.034	-0.11	-2.691	0.007
	学历	-0.017	0.035	-0.015	-0.493	0.622
	性别	0.005	0.041	0.003	0.128	0.898
	是否自愿	-0.286	0.071	-0.111	-4.042	0.000
	收入满意度	0.107	0.025	0.14	4.344	0.000
	人际关系	0.109	0.022	0.14	4.834	0.000
	工作认可度	0.303	0.024	0.43	12.405	0.000
	晋升机会	0.056	0.022	0.081	2.601	0.009
	对机构了解程度	0.056	0.054	0.067	1.026	0.305
	参加次数	0.052	0.063	0.054	0.817	0.414

表 7 是对多元线性回归的各个系数 T 检验后的结果，若该变量的 Sig. < 0.05，则说明该变量对整体满意度具有显著影响，年龄、学历、性别、对机构了解程度与参加次数的 Sig. 值均远大于 0.05，因此这几个变量不能作为解释变量进入方程，也就是这几个因素对于整体满意度的影响很小，可以忽略不计。另外，职称、是否自愿、收入满意度、人际关系、工作认可度以及晋升机会这几项 Sig. 值小于 0.05，说明它们可以作为解释变量进入方程，也就说明这几个因素都在很大程度上影响高校教师对于教师发展中心的满意程度。

影响因素的系数绝对值大小可以说明该项因素对于结果的解释力度，即该指标对满意度的影响大小。比较这 6 项影响因素的标准系数绝对值，得到的顺序是工作认可度 > 收入满意度 = 人际关系 > 晋升机会 > 职称 > 是否自愿。结合相关分析的结果，工作认可度与收入满意度两项在两次分析的结果中都表明了它们对满意度具有很大的影响力度。而其余四项对于整体满意度也有着显著影响，但要弱于前两项，因此在采取解决措施时，也应该最大限度地针对前两项因素。另外，职称系数为负，说明职称对总体满意度的影响是反向的，即职称越高的教师对于教师发展中心的满意度反而越低。

本次调查结果表明，教师对教师发展中心满意度水平整体较高，满意率超过 80%。具体到组织管理、活动内容与对自身的满意度等三个部分得分来看，组织管理的整体满意度最高，活动内容的整体满意度最低。教师的自身因素也显著地影响对中心的满意度。针对这些差异，教师发展中心可以采取相关的改进措施，对部分工作项目进行优化。

三、高校教师发展中心满意度提升的建议

根据上述研究成果，从高校与教师发展中心两个方面提供一些建议。

(一) 高校角度

1. 明确教师发展中心定位

首先，高校在思想上需要加强对教师发展中心重要性的认识，进而推动对教师发展中心的深入研究。在学校的整体规划中，要明确教师发展中心在其中的定位及价值。管理者应重视教师发展中心与学校其他部门的合作与沟通，也不能忽视教师发展中心的内部建设。其次，每个高校都要有一个具体的建设教师发展中心的理念，这一理念要结合本校实际情况对教师发展中心的定位、人员设置、组织机构、运行机制等方面都做一个明确的规划，最终落实到具体工作中，建设一个有本校特色的教师发展中心。

2. 给予教师发展中心自主管理权

高校是教师发展中心的直接管理者，对教师发展中心具有主要管理权，高校管理层对教师发展中心的运行负有领导责任，高校选派的教师发展中心主任一般会由其他部门的管

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

理者兼职。在国家设置的30所教师发展示范中心中,只有8所是直属于高校,拥有比较大的自主权,其他22所院校的教师发展中心均挂靠在教务处、人事处或本科生院等行政机构。这种自上而下的管理体制使教师发展中心的行政氛围浓厚,而实际上教师发展中心作为教学科研的服务机构,更应该立足于学术[12]。在机构设置上,高校应该给予教师发展中心更多的自主管理权,做到去行政化。高校应该担任统筹规划的指导者以及协调教师发展中心与其他部门配合工作的协调者的角色,而教师发展中心的管理权应由其本身尽可能地掌握。这样的管理方式可以使教师发展中心的发展在得到高校充分支持与指导的前提下,保证教师发展中心的"去行政化",确立教师发展中心作为一个学术性机构的位置,充分发挥教师发展中心的服务效果。

3. 加强经费支持

经费支持是建设教师发展中心的基础性举措,足够的经费支持可以让教师发展中心的服务更加游刃有余;而缺乏经费的支持,教师发展中心的工作自然难以维持,各方面的服务也无法有效地开展[13]。高校是教师发展中心经费的直接提供者,应当在合理范围内满足教师发展中心的经费需求,充分支持教师发展中心的自主发展建设。为此,高校需要提供给教师发展中心更多经费支持并充分保证执行,避免经费的漏拨、挪用。同时,高校可监督教师发展中心经费的使用。另外,还应给教师发展中心提供合适的场地以开展各项活动,为本校教师发展中心与其他大学教师发展中心交流活动提供人力、物力与信息方面的支持。

4. 完善人员配备

完整的机构设置和合理的人员配备才能使机构高效地运作,发挥重要作用。管理者的个人能力与专业性是一个机构能有效发展的重要前提[14]。教师发展中心应吸收来自不同学科背景具有大学教学和管理经验的人员,根据成员的专业背景和兴趣科学合理地安排工作任务,教师发展中心配置的专职管理人员应是有声望的教师或学科领域的专家,这样的管理团队可以从容不迫地应对各类具有多样性、复杂性与挑战性的任务。行政工作与学术工作的管理者各司其职地完美配合,才能使机构高效运行,最大限度地提高资源的利用率。

(二)教师发展中心角度

1. 丰富教师发展中心的活动内容

教师发展中心是高校服务于教学的学术性组织机构,可以提供如青年教师的培训、教学技能咨询、教学质量评估、信息技术服务等相关活动[15]。根据问卷调查,在实际工作中大多高校的活动内容较为局限,以专家讲座、网络课程学习与学术研讨会的形式居多。这些活动虽然可以起到教育培训提高教师能力的作用,但形式较为单一,对于教师来说,参与感不强,吸引力不大,不能激发教师主动参与的热情;而且,这些活动面向的对象主要是年轻教师,对于经验丰富的老教师来说,就不能起到很好的提高作用。想要丰富教师发展中心的活动内容,拓宽服务对象的范围是必要的。教师发展中心致力于教学服务、教学质量的提升,因此教学活动的相关人员、机构与组织都要纳入教师发展中心的服务范围,不能仅仅将服务对象范围局限于教师。教师发展中心既要关注教师的教也要重视学生的学,既要注重面向所有教师也要重视和各个学院加强合作开展以学院为单位的活动,既要重视提高教师参与度也要注重和高校其他部门合作开展活动。教师发展中心服务对象范围的拓宽是教师发展中心真正丰富教学活动的基础。这样一来,教师发展中心可以对不同的服务对象有针对性地开展相关活动,并在活动中收集数据,根据数据的反馈采取针对性措施进而提高高校教学质量。教师发展中心应发展特色活动。现阶段各高校在师资力量、学校规模、教学水平等方面都存在差异,正因为如此,各高校的教师发展中心建设应依托本校实际情况开展活动。另外,也要促进网络平台发展与线上合作,各高校教师发展中心可以通过网络及时公布信息,交流学习,其他高校教师发展中心的工作人员与教师也能来参加活动,互相学习,推进高校教师整体教学质量的提高。通过各高校教师发展中心之间的互动交流,拓宽教师发展中心服务对象的范围,把教师发展中心建设成为名副其实的服务于教学的专门机构,一起建设高校教学文化。

2. 提高工作人员专业素质

教师发展中心工作效果的发挥本质上取决于教师发展中心员工的专业素质。另外,教师发展中心工作人员的能力与态度也是教师发展中心工作成功与否的关键因素[16]。教师发展中心从人员的构成来看,是由领导层和普通工作人员组成。高校在选拔教师发展中心领导时,应该将工作能力与工作态度作为首要的衡量指标。具体到教师发展中心的工作中,领导者要注重自我进步,不断学习专业知识,还要加强与其他高校教师发展中心管理者的交流学习,总结经验,吸取教训,领导本教师发展中心工作。工作人员作为教师发展中心具体工作的行为主体,要做到明确工作内容,熟练工作程序,拥有良好的工作态度。因此,教师发展中心也应该针对内部员工进行专门培训,对教师发展中心工作人员进行专业的工作指导。有条件的教师发展中心也可制定相关奖惩制度,根据具体工作情况对工作人员进行合理奖惩。刚加入教师发展中心工作的新员工,教师发展中心应根据工作内容为其配备导师,带领新员工熟悉工作,学习技能。

3. 及时根据教师反馈调整工作

教师发展中心是针对教师教学科研能力提高的学术性服务机构,作为服务主体教师应该对教师发展中心工作具有一定的话语权,但根据问卷调查,教师发展中心反馈工作的满意度并不尽如人意。笔者认为,教师发展中心可以对教师群体进行分类,了解教师的不同需要,根据教师的反馈设计多样化的活动内容,让参加的教师更有兴趣,如针对青年教

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

师可以进行职业生涯规划，结合教师个人专业发展需要，做好培养计划。而针对博士研究生导师、硕士研究生导师，教师发展中心工作应更侧重于为他们的指导工作提供相应支持。在教师发展中心的每一次活动结束之后都可以对参与的教师进行简单的问卷调查，以此来了解教师的需求，并在接下来的工作中进行相应的调整。只有充分了解教师的需求，才能最大限度地调动教师参与教师发展中心活动的积极性与主动性，教师的自发行为才能让教师发展中心的工作效果最大化发挥。

4. 提高教师工作认可度

在调查中，教师的工作认可度这一影响因素在两次分析中均具有最大相关性，工作认可度越高，教师对于工作也更加积极主动[17]。作为教师发展中心服务的主体，教师发展中心的工作是离不开教师支持的。只有教师自发地重视教学科研工作，才会进而自发地参与教师发展中心组织的活动。教师自愿参与活动的效果也会更好。因此提高教师的工作认可度也是教师发展中心的一个重要工作方向。可以与校内党政各部门和院系充分沟通合作，通过宣传教师教育，要让教师充分认识自身的工作的重要性，提高工作荣誉感。同时，也不能忽视师德教育，坚持立德树人才能做好本职工作。除此之外，适当的奖励机制也是提高教师参与积极性与满意度的重要措施，研究中表明教师对自身薪资的满意度也在一定程度上影响对教师发展中心的满意度。教师发展中心可以在经费允许的程度上设置奖励金的活动，如有奖励的教学或科研竞赛，这也是提高教师积极性的方法。

参考文献：

[1] 教育部. 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[Z]. 教高〔2011〕6 号.
[2] 王玉秋，张黎娜. 对高校设立“教师发展中心”的政策分析[J]. 教师教育论坛，2014(6)：34－39.
[3] 汪 霞，崔 军. 本科教学质量保障：大学教学发展中心的建设[J]. 江苏高教，2013(1)：34－37.
[4] 石建忠，彭海春，黄燕芳. 普通高校教师满意度影响因素调查[J]. 湛江师范学院学报，2011(1)：162－166.
[5] 陈学铭. 论马斯洛自我实现理论的管理哲学意义[D]. 南昌：江西师范大学硕士学位论文，2004.
[6] 樊 悦，乔文妤. 基于双因素理论的高校人事管理分析[J]. 江苏科技信息，2017(1)：39－40.
[7] Sorcinelli M D. Creating the Future of Faculty Development: Learning from the Past, Understanding the Present[R]. 2005.
[8] 刘晓晶. 教师培训满意度影响因素的文献梳理[J]. 中国校外教育，2016(17)：83.
[9] [11] 戴 琼，黄文峰. 新疆初中汉语骨干教师培训满意度的调查[J]. 教师教育研究，2010(6)：69－73.
[10] 别敦荣，韦莉娜，李家新. 高校教师教学发展中心运行状况调查研究[J]. 中国高教研究，2015(3)：41－47.
[12] 郭元勋. 教师教学发展中心建设现状、问题及对策研究[D]. 杭州：杭州师范大学硕士学位论文，2016.
[13] 徐延宇，陈海莉. 大学教师发展组织功能定位与运行机制研究——基于对 30 所国家级教师教学发展示范中心的分析[J]. 黑龙江教育：高教研究与评估，2014(6)：63－65.
[14] 魏 红，赵 彬. 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[J]. 中国高教研究，2017(7)：94－99.
[15] 庄丽君. 我国大学教师教学发展中心的特点与思考——基于 30 个国家级教师教学发展示范中心的分析[J]. 重庆高教研究，2015(4)：24－28.
[16] 李 永. 论高校教师教学发展中心建设的四原则[J]. 黑龙江高教研究，2015(9)：13－16.
[17] [美] 康斯坦斯·库克. 提升大学教学能力——教学中心的作用[M]. 陈 劲，郑尧丽，译. 杭州：浙江大学出版社，2011.

Satisfaction Evaluation and Improved Strategies of Faculty Development Centers

WANG Du－chun, FANG Meng
(Northeast Agricultural University, Harbin 150030, China)

Abstract: From the perspective of college teachers, this paper analyzes teachers' satisfaction with teacher development centers and the factors that affect their satisfaction. The satisfaction is divided into teachers' satisfaction with their own development, institutional activity contents, and organizational management satisfaction. Through the survey of seven hundred teachers in Heilongjiang Province, the data are analyzed with SPSS. The results indicate that college teachers are satisfied with the teacher development center, but there are differences in satisfaction leve in various aspects. The factors, such as personal factors and job recognition, are the important affect factors.

Key words: faculty development center; level of satisfaction; influencing factor; SPSS

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net