

# 高校教师教学联盟的发展及启示

## ——基于美加英澳四国的实践

余双双, 李 永

(中南民族大学 教育学院, 武汉 430074; 中南民族大学 教师教学发展中心, 武汉 430074)

**摘要:** 20世纪70年代以来, 高校教师教学发展成为世界高等教育中的热点问题。美加英澳等国通过建立全国性的教学联盟或协会, 在促进高校教师教学方面成就斐然。通过对上述四国联盟或协会实践活动的分析, 结合我国当前教师发展的现状, 国内高校应尽快建立全国性联盟组织, 开展多样有效的项目活动, 激发高校教师教学发展中心的互动参与热情并促进成果的深度学习交流, 以实现提升高等教育质量的目的。

**关键词:** 教师教学发展中心; 教学联盟; 高等教育质量

**中图分类号:** G64      **文献标识码:** A      **文章编号:** 2095-5995 (2017) 07-0090-07

自高校扩招以来, 我国高等教育逐渐从精英化迈向大众化阶段, 与此同时, 高校的教育质量问题也开始备受社会关注。高校教师发展作为提高教育质量的有效途径, 早已成为一种国际趋势。20世纪以来, 西方大学纷纷成立促进教师专业发展与教学的中心组织及专门机构, 有的国家甚至成立了地区、全国乃至国际性的联盟及协会, 致力于高校教师发展及教学质量的提高, 如美国、英国、加拿大、澳大利亚等国。2012年7月, 教育部下发《关于启动国家级教师教学发展示范中心建设工作的通知》, 各高校纷纷建立了教师教学发展中心等专门组织, 同时也有省域或地区的联盟成立。但是, 目前仍缺少一个全国性的高校教师教学发展联盟。本文以美国、英国、加拿大和澳大利亚四国高等教育教师发展联盟及协会的网站为主要研究对象, 分析相关的实践活动, 以期为我国高校教学联盟的建设与发展提供借鉴。

### 一、成立背景

二战后, 随着世界各国经济逐步恢复与发展,

各国对人才的需求日益强烈, 这加快了教育的发展脚步, 但随之而来的下滑的大学本科教学质量被置于时代的风口浪尖上。在此背景下, 高校教师的教学及质量引起了高度重视, 各国开始采取措施, 建立大学内部教学支持机构, 如1962年, 美国密歇根大学创建世界上第一个大学教师教学的支持服务机构——学习和教学研究中心 (Center for Research on Learning and Teaching, 简称CRLT)。20世纪70年代以后, 世界开始进行从“教育质量”到“教师质量”的转变与改革, 提升教师的教学与专业发展也逐渐成为各国高等教育的关注焦点和时代基调。美国其他各学院和大学相继设立类似的机构及中心, 其影响和范围扩大到加拿大、英国、澳大利亚、日本等国, 相关机构如雨后春笋般在世界各国的高校涌现。

为了进一步推进教师的专业发展, 支持高等教育质量保障内部系统的建设, 教师发展者们合力推动, 地区、全国甚至国际性的教学发展组织应运而生。1976年3月, 美国高等教育专业与组织发展协会 (Professional Organizational Development Network in

基金项目: 中南民族大学教学改革专题研究项目“高校教师教学发展中心的缘起、现状及评价”(编号: JXZX2016005)

作者简介: 1. 余双双, 女, 湖北荆州人, 中南民族大学教育学院硕士研究生, 主要研究方向: 教育管理、教师教育;

2. 李永, 男, 河南许昌人, 中南民族大学教育学院讲师, 中南民族大学教师教学发展中心兼职研究人员, 硕士生导师, 博士, 主要研究方向: 教师教育。

Higher Education, 以下简称 POD) 成立, 其多样化的成员和丰富资源的交流与共享对世界其他国家的高等教育产生了广泛的影响。随后, 加拿大、英国

和澳大利亚也分别建立了全国性的教师教学联盟, 致力于高校教师的发展以及教学质量的提高。四大联盟的简况见表 1:

表 1 四大联盟简况一览表

| 名称                   | 国家   | 成立时间   | 性质及定位                              | 主要工作                             |
|----------------------|------|--------|------------------------------------|----------------------------------|
| 高等教育专业与组织发展协会 (POD)  | 美国   | 1976 年 | 致力于优化高等教育研究与发展实践的民间非营利性组织          | 成员管理、会议与活动、WikiPODiA 平台、出版物、奖励资助 |
| 高等教育教与学联盟 (STLHE)    | 加拿大  | 1981 年 | 通过学术性的教与学活动来促进研究成果的宣传和实践运用的国家性教育组织 | 附属团体、新闻及更新、会议和活动、奖励资助、成员服务、出版物   |
| 大学教师与教育发展协会 (SEDA)   | 英国   | 1993 年 | 促进高等教育创新和良好实践的专业发展协会               | 专业发展、会议与活动、出版物、研究与奖励、成员加入        |
| 高等教育研究与发展协会 (HERDSA) | 澳大利亚 | 1997 年 | 致力于澳大利亚高等教育发展的学术性联盟组织              | 成员服务、会议、分支机构络网、出版物、奖励资助          |

注: 表中“主要工作”一栏内容来源于各联盟网站设立的相关版块。

## 二、价值理念与发展目标

价值理念是人们对已经发生、正在发生和将要发生的自然、社会和精神现象的价值认识和价值态度, 又是人们努力追求的价值理想以及用以支撑这种追求的信仰体系。<sup>[1]</sup> 组织要发展, 就必须持有共同的核心价值理念, 明确其目标, 从而在其支撑与指导下逐步搭建起组织的金字塔。

四大联盟国情有异, 成立初旨有别, 其价值理念的侧重点也有所不同。如高等教育教与学联盟 (Society for Teaching and Learning in Higher Education, 以下简称 STLHE) 致力于协调加拿大各省区的高等教育发展, 促进分权制下各区教师及教学工作者的交流, 因此秉承着“联盟代表会员的最高利益、征询和听取多元化成员的建议与意见”等价值观和行为准则; 而大学教师与教育发展协会 (Staff and Educational Development Association, 以下简称 SEDA) 旨在促进创新与高等教育的良好实践, 坚持“学术、专业和道德实践”“对教学的实践和个体专业发展过程进行持续性反思”<sup>[2]</sup> 是其重点。虽然各联盟的核心价值理念有所区别, 但服务国内的教与学实践、提高高等教育质量的中心不变, 因而四大联盟也有共同秉持的价值信念: 秉承服务的包容性与多元化, 坚持公平公正、学术和道德实践。

组织在活动开展中秉承着服务的多元化与包容性, 尽量满足不同成员的需求与发展。坚持公平公正, 将政策和决定公开化, 增强组织的凝聚力和归属感; 均鼓励学习和开发者积极进行学术和实践研究, 同时又用道德实践来平衡学术研究与实践开展的规范性。

循证实践: 基于证据的实践有了核心的价值理念作指导, 才能更好地实现发展目标。相应地, 联盟在细化的目标上也有着各自的侧重点: 如 POD 组织致力于优化教与学, 促进教师个人专业发展, 兼具专业性与学术性, 因而确立了增强 POD 作为一流国家级专业协会的影响力, 在成员中推进循证教学实践为中心的发展目标; 将教育作为第三大出口产业的澳大利亚, 以专业的教师发展活动来保障和实施优质教学已成为固有传统, 通过学术性组织——高等教育研究与发展协会 (Higher Education Research and Development Society of Australasia, 以下简称 HERDSA) 来研究高等教育政策的制定、教育实践及发展, 并努力创建一个强有力的学术共同体。为了完成其使命, HERDSA 设立了推进高等教育政策与实践的发展, 积极推广高等教育在教学、学习、发展、研究、管理及政策等方面的研究成果, 重视合作来积极创办学术共同体等<sup>[3]</sup> 六大可操作的发展目标。同样地, 四大联盟也有着共同的目

标愿景，主要包括五大方面：为成员提供更好的服务和发展机会；增强教师教学与学生学习效果；推进高等教育相关政策的制定与改革；认证并奖励高等教育中的杰出教学和贡献者；重视合作。四大联盟明确了使命定位，并将其植根于行动中，来促进具体目标的达成，加快组织的发展。

从四大联盟的价值理念和发展目标中我们可以得出以下几点启示：第一，组织的价值理念应与其性质和定位保持一致。学术性、专业性以及服务性的定位决定了其关注面和侧重点，深植于行动中的价值理念也是其使命定位的具体体现。上下一致，才能更好地指导组织的工作开展。第二，发展目标应具体化和操作化。总体目标确定组织的发展方

向，细化的目标进一步将其清晰化，增强可操作性。第三，任务设定应本土化和实际化。任务设定结合国家自身国情和高等教育发展的实际情况，来提出符合国家和时代发展需求的任务目标。

### 三、组织管理

一个联盟要获得发展，除了有宗旨和目标的方向指引外，也必然离不开有序的组织及有效的管理。因此在活动的开展过程中，各部门的协调和有序是至关重要的。四大协会及联盟吸纳了多样化的成员，各具特色地进行有效的组织架构，保障了协会的高效运转。四大联盟活动及工作开展的负责部门及简单组织架构见表 2：

表 2 四大联盟的组织管理情况

| 名称     | 主管部门  | 人数<br>任期      | 分管部门  |
|--------|-------|---------------|---|
| POD    | 核心委员会 | ≤18 人<br>3 年  | 执行委员会、14 个常务委员会、3 个特别兴趣小组 (SIGs)；兼职教师小组、STEM 和技术化教学小组协同管理；办公室部门负责日常业务   |
| STLHE  | 董事局   | 14 人左右<br>4 年 | 董事局分为主席团和常务办公机构。前者由 3M 国家教师委员会 (The Council of 3M National Teaching Fellows)、教育发展者协会 (Education Developers Caucus, 以下简称 EDC) 和其他常务委员会等主席代表构成；后者设秘书和财务主管职位协助管理 |
| SEDA   | 执行委员会 | ≤16 人<br>4 年  | 下设六大分支委员会：会议及事件、教育发展编辑、论文、专业发展框架、奖学金与研究、服务与企业委员会；由英联邦高校协会 (Association of Commonwealth Universities, 简称 ACU) 员工协同提供管理   |
| HERDSA | 执行委员会 | ≤15 人<br>2 年  | 财务主管、行政办公室、HERDSA 各种刊物主编组成的常务机构共同支持与管理  |

注：表中内容均来源于各联盟网站页面信息。

通过表 2 可以看到，在组织架构上四大联盟主要有两种管理形式：一是多以层级式管理为主，从上而下地贯彻执行。如 POD、SEDA 和 HERDSA 都是设置一个核心的委员会来行使所有权，其下再设置分支委员会和具体机构及组织开展工作。如 POD，核心委员会总体领导，下设执行委员会和一些常务委员会以及 3 个兴趣小组来协同管理。针对各部门设立的奖励与认证、会议、多元化等 14 个委员会，各自负责自身部门工作，职责明确，层级节制，有利于领导、监督和决策的推行，提高效率。

二是平面式组织架构，分权管理，例如 STLHE。加拿大实行以省为主的分权管理制，不设教育部，在此情形下，STLHE 致力于协调各省区的均衡发展，旨在成为提高高等教育教与学质量的

卓越领先者和世界级领导者。相应地，STLHE 整个联盟由董事局和常规职能部门两部分构成，董事局又由 3M 国家教师委员会、教育发展者协会 (EDC) 两个核心组织和其他常务委员会等代表构成的主席团以及秘书和财务主管组成的常务办公机构两部分组成，采用以职定岗的平面型管理架构，代替了自上而下的层级式组织制度，<sup>[1]</sup>成员间相互了解职责，定位清晰，彼此独立却又围绕着一个总体的目标，有助于发挥其协同效应。董事们一年开两次大会，同时，每月也通过在线视频会议来进行沟通与交流。

在主管部门的人数和成员任期上：总人数无具体限制，但均在 20 人以内，成员的任期也都不长，如 HERDSA，每两年一选举，保证了其公平性与人

员的更替,定期为管理层注入新的活力。联盟的两种组织形式各有利弊,但都分工有序,都是基于具体国情和教育大环境对组织发展道路所进行的积极探索,共同为联盟的发展而努力。

#### 四、实践活动

为了更好地实现组织的使命和目标,各联盟均开展了形式多样且内容丰富的实践活动,对国内甚至世界范围内的教师教学发展提供支持与引领。通过表1和对四大联盟网站的分析,我们可以看到,四大联盟共有的工作和丰富实践主要体现在三大方面:学术会议及活动、出版物和奖励资助。具体活动如下:

##### (一) 学术会议及活动

教师群体专业发展的载体是教师专业合作共同体,教师间的交流与合作有助于教师的整体成长,进而促进共同体的发展。四大联盟通过举办年会,为成员搭建了共同学习、研讨和探索的平台。年会每年一次,主题紧扣时代发展需求,日程规模安排合理,会议形式丰富多样。具体举办时间和形式见表3。

表3 联盟年会举办情况一览表

| 名称     | 举办时间 | 会期 | 形式   |
|--------|------|----|--|
| POD    | 11月  | 5天 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 工作坊</li> <li>• 圆桌会议</li> <li>• 分组讨论</li> <li>• 海报呈现等小型研讨,无书面报告</li> </ul>       |
| STLHE  | 6月   | 4天 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 主题演讲</li> <li>• 工作坊</li> <li>• 圆桌会议</li> <li>• 小组讨论</li> <li>• 个人陈述等</li> </ul> |
| SEDA   | 11月  | 2天 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 工作坊</li> <li>• 分组会议</li> <li>• 小组演讲和讨论等</li> </ul>                              |
| HERDSA | 6月   | 4天 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 会前工作坊</li> <li>• 分组会议</li> <li>• 座谈、圆桌</li> <li>• 海报展示等</li> </ul>              |

从时间和会期上看,四个联盟的年会举办月份分别集中在6月和11月。会期也都控制在5天内,包括会前工作坊,时间安排的合理性一定程度上可

提高成员参与的热情度,消除疲倦感,保证参会的效率。形式上,年会倾向于采用工作坊、分组讨论的形式来进行,其规模小,以成员的群参与和互动为特征,有利于建立温暖的友谊,弘扬学术共同体精神。这种分组会议的灵活性及高度互动性也有助于确保个体需求的满足。<sup>[5]</sup>另外POD、HERDSA还采用了海报呈现的形式和环节,提高了会议的趣味性;其中HERDSA更是设有学生和专业学者两种座谈会,充分展现了年会高度的参与性和互动精神。形式多样、内容丰富的年会设计,吸引了越来越多的人员群体参与其中。

除了举办年会以外,STLHE于2003年成立的下属组织——教育发展者协会(EDC)每年在冬季举办一次年度会议。在选址上,年会遵循从“东部—中部—西部”的轮流原则,以保证加拿大各地区高等教育的公平和均衡发展,另有为教师和学生干部举办的麦格纳教授教学会议以及麦格纳在线课程,包括面对面教学、翻转课堂等,真正为教师的教与学生的学搭建了桥梁。

为了关注和支持教育的变革,SEDA也会在夏季举办持续3天的“暑期学校”(Summer School)活动,通过小型的研讨会、工作坊以及实地参观教学等方式进行。另外,“每日活动”(One Day Events)的开展也为SEDA成员间的交流与分享注入了活力,涉及各种有趣的教育话题。<sup>[6]</sup>HERDSA也拨出一定资金给澳大利亚首都领地、昆士兰、香港等分支机构,用于座谈会、论坛、年会的会后报告和网络会议等活动的举行。各分支机构的丰富活动和学术会议的开展,有利于区域的高等教育发展,从而推动整个澳大利亚高等教育的进步,其影响范围之广,充分体现了澳大利亚高等教育的国际化水平。

##### (二) 出版物

联盟的建立都是为了给高校教师和教育发展者提供一个相互交流、资源分享的平台,通过教与学研究成果的推广与实践,促进教师教学的发展和学生学习质量的提高。四大联盟为了积极推广宣传其研究成果,促进知识与信息的快速传播,都设立了相关的出版刊物,进一步扩大其影响范围,促进了教师和学者对高等教育教与学的研究、思考和建议。

出版物在内容上可分两大类:第一类是高等教育教与学的研究和实践发展,比如POD的电子期刊《改进学术》(To Improve the Academy)、

STLHE 联盟官方、同行审阅的电子出版物《加拿大教与学知识杂志》(Canadian Journal for the Scholarship of Teaching and Learning), 另外还有 SEDA 的《国际教育与教学创新》(Innovations in Education and Teaching International) 和 HERDSA 的国际期刊《高等教育研究与发展》(Higher Education Research & Development), 其中《高等教育研究与发展》已发展成为高等教育领域的权威期刊, 2010 年在澳大利亚研究委员会杂志排名中被评为 A 类期刊; 2016 年 7 月, Google 学术计量将 HERD 排在高等教育出版物排名前 20 的第 3 位; 第二类是发布协会活动通知及成员成果的刊物, 比如《POD 网络新闻》(POD Network News) 以及 HERDSA 杂志类期刊《HERDSA 新闻》(HERDSA News), 关注协会动态, 增强凝聚力。

形式上, 出版物以文集形式出版的有 POD 的《优秀教学散文集》(Essays on Teaching Excellence) 和 STLHE 的年会论文集——《教学与学习论文集》(Collected Essays on Learning and Teaching); 还有短小手册型的, 包括 STLHE 有影响力的《绿引》(Green Guides) 和《SEDA 特约稿》(SEDA Specials), 短小精悍, 易于阅读和传阅。

### (三) 资助和奖励

为了激励成员参与高等教育教学和研究的积极性和积极性, 四大联盟也针对不同类型的教育工作者和学生设立了多种类型的奖金和基金项目, 鼓励那些提高教与学 and 高校教师发展的创新想法。其主要的几种类型如下:

第一, 奖励或资助取得优秀研究成果或杰出实践的人员, 比如 POD 的网络基金项目 (POD Network Grant Program)、罗伯特·J. 门格斯教育发展杰出研究奖 (The Robert J. Menges Award for Outstanding Research in Educational Development) 等; STLHE 和 HERDSA 也设有此类型的奖项与基金, 这些项目都是为了鼓励和支持更多人员参与到高等教育研究与实践中来。

第二, 奖励优秀学生与支持研究生实习和职业

发展, 如 STLHE 的 3M 国家学生奖学金 (3M National Student Fellowship)、教学助理和研究生进步奖 (Teaching Assistant and Grad Student Advancement Award); POD 的研究生和职业大学生职业发展奖 (Graduate and Professional Student Development Career Development Award) 以及 HERDSA 针对参与学术会议的最佳学生奖 (Prize for Best Paper Presentation by a Student) 等, 这些奖项说明了联盟不仅注重教师的教学和研究, 同时也关注学生的发展。

第三, 海报制作奖。STLHE 的帕特罗杰斯海报奖 (Pat Rogers Poster Prize) 和 HERDSA 的最佳海报奖 (Prize for Best Poster)。前者设立于 2008 年, 鼓励 STLHE 年会间创新性海报的展示; 后者也是对年会中优秀学术内容海报的奖励, 获得者可得到 300 美元的奖金。此类型奖项的目的在于促进高等教育思想及成果在视觉方面的展现。

另外还有一些特殊奖项的授予, 如 POD 对其成员授予的最高荣誉: POD 精神奖 (Spirit of POD Award), 表彰那些通过长期的专业服务为组织和教育发展领域做出无私贡献的成员; STLHE 的 3M 国家教学奖 (3M National Teaching Fellowship), 是加拿大大学水平里最负盛名的卓越教学和教育领导认可奖项。

SEDA 有别于其他联盟, 它将奖学金分为初、中、高三个等级。参加完协会每一阶段组织的活动和规定任务后, 才能分别获得初级、中级和高级奖学金与 AFSEDA、FSEDA 和 SFSEDA 的荣誉头衔。奖学金旨在促进不同职业阶段的成员积极地参与教育实践。与此同时, SEDA 的专业发展认证框架 (PDF) 还为高等教育机构与组织提供认证, 为其专业发展的课程提供资格认可, 并为通过这些课程的人颁发证书, 此认证制度涉及范围广泛, 发展迅速, 截至目前, SEDA 的机构成员已达到 101 个, 遍布全球, 其中包括我国的北京邮电大学、西交利物浦大学。2007—2015 年通过认证的机构数与课程数如表 4 所示:

表 4 获得专业发展框架 (PDF) 委员会认可的机构和课程数

| 年份      | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 通过认证机构数 | 19   | 19   | 22   | 24   | 28   | 28   | 32   | 33   | 30   |
| 通过认证课程数 | 38   | 44   | 54   | 61   | 83   | 82   | 86   | 81   | 77   |

奖项与基金以及认证制度的设立, 在对机构和学术成就者进行认可的同时, 也有利于激发高校教

师和机构进行科学研究与发展的热情, 培养高等教育教学与实践的专业人员。

## 五、经验与启示

国内高校在成立了教师教学发展中心之后,也开始关注院校、区域间的组织联系与合力,成立了若干联盟组织。比如,省级联盟组织有“安徽省高校教师教学发展联盟”“江苏高校教师教学发展研究会”“浙江省高校教师教学发展中心联盟”;地域联盟组织有“西北地区高校教师教学发展中心联盟”“西南高校教师教学发展联盟”;院校类别组织有“民族院校教师教学发展联盟”,以及目前最大规模的“两岸四地高校教学发展网络”(Chinese Higher Education Development (CHED) network),中国高等教育学会高校教师发展研究分会的成立工作也正在筹备中。这些实践都标志着我国高校教师教学发展工作迈向了新的阶段,同时也为建立全国性的组织奠定了良好的基础。上述四国联盟的实践活动对我国教学联盟的形成及建成后的发展主要有四个方面的启示:

### (一) 加快发展步伐, 建立全国高校教学联盟

四大联盟的建立为全国范围的高校教师和教育研究者提供了广阔的交流平台,也为高校的教师教学和学生在学习提供了良好的支持与服务,在发展中不仅推进了国内高等教育的变革与进步,也带领着四大国的高等教育走向了国际化,目前四大联盟均属于国际教育发展联盟(International Consortium of Higher Education Development, 简称 ICED)成员,在国际的高等教育领域都有着很大的声望与影响。

虽然我国高校的区域性联盟已初步建立,但仍缺乏具有全国甚至国际影响力的组织。因此,在已有的全国30个国家级教师教学发展中心的示范引领下,各院校间以及院校与外界之间更需要建立外部联系,从而来整合资源,更好地发挥院校合力、扩展其辐射力。2017年1月22日,“教育部关于印发《教育部2017年工作要点》的通知”中进一步强调要“努力培养造就高素质专业化教师队伍”<sup>[7]</sup>。我国应加快步伐,建立一个全国性的高校教学联盟势在必行。

### (二) 合理组织架构, 保证联盟高效有序运行

上述四个联盟组织致力于优化其国内的教学实践,推进教学改革,并对世界范围的高等教育产生国际性影响,这与它们的有效组织设计和管理密不可分。POD的层级式管理,是从上到下的“金字

塔”型,有针对性地下设14个具体的部门委员会,各司其职,职责明确,权责清晰,使协会得以有序地高速运转;STLHE的平面式,适度分权,注重协作和参与,加强横向联系,提高信息传递和决策效率,发挥各部门成员的主动性和积极性与创造力,人人负责,执行到位。未来我国教师发展联盟组织架构的建设,应在借鉴国外联盟的经验上,结合我国的社会制度与实际的教育大环境,探索适合我国联盟发展的组织方式和管理制度,进行明确的职责分工,并进一步提供人、财、物和规章制度等方面的配套支持,保障工作有条不紊、扎实高效地顺利进行,推进目标的达成和联盟的不断发展。

### (三) 设立奖励认证, 激发成员互动参与热情

为了调动教师提高教学能力发展的积极性,SEDA建立了专业发展认证框架,对参与并通过了相关课程学习的机构与个人进行全国性的认证,并颁发证书。这种认证制度不仅吸引了众多教师参与学习,提高了其在市场上的个人竞争力和专业发展,还有效促进了教师队伍的建设与教学质量的提高。其他联盟也均采用奖励措施来激发成员参与高等教育教学和研究的积极性和热情。

我国《教育部2017年工作要点》中第31条中提到,“启动实施教师教育振兴行动计划,研制师范类专业认证标准及认证办法”“加大优秀教师宣传力度,办好‘当代教师风采’专栏,配合有关部门推进国家教师荣誉制度”。<sup>[8]</sup>我国高校教师教学联盟的建立也应设立相关教师资格以及精品课程的认证和荣誉制度,对教师的优秀成果给予认可和赞扬,提高教师在教学和科研上的参与热情。同时,针对不同层次和群体,我国高校教师教学联盟的建立也可设立一些基金、奖学金项目和具有榜样作用的卓越教学奖,形成相应的激励机制,来充分调动各方面的积极性。

### (四) 开展多种活动, 促进成果深度分享交流

关注教育领域的时代需要和高等教育政策及制度方面诉求的大型年会,平日工作坊、午餐会、现场观摩等多种活动的开展,四大联盟不仅为成员提供了充分的交流、切磋与分享平台,也从另一方面集中智慧,共同探讨教育相关问题的解决方案,为教育政策的制定和教学改革提供了一些建议。未来我国的联盟建立后,不仅要开展有实质性内容的年会,促进深度交流,推进教师教学的发展与高等教育质量的提升,同时也可借鉴SEDA的Summer

School、One Day Events 等形式，开展其他丰富多样的学术活动，不仅充实联盟成员的学习生活，也能为成员间的经验交流和分享创造一个轻松的环境，为教学实践的探讨注入活力。任何研究与组织的发展都不能闭门造车，应通过形式多样、内容丰富的出版物，将思想实物化，促进成果的进一步传播、分享与应用，并相应提高联盟的影响力。

他山之石，可以攻玉。上述四国教师教学联盟或协会的发展实践为我国高校教师教学联盟的建立与探索提供了借鉴和启示：未来应尽快建立全国性联盟组织，以开展多样有效的活动与会议研讨，激发成员的互动参与热情，促进成果的深度分享交流，推动高校教师教学的不断发展。当然，我们在参考其经验的同时，也应立足于我国的实际国情，选择性、创造性地进行借鉴，在国际视野与本土实践的双重变奏中探索出适应我国高校现实的教学联盟发展之路，带领我国的高等教育质量走上更高的台阶。

#### 参考文献：

- [1] 晏辉. 21世纪几种可能形态的价值理念 [J]. 教学与研究, 2002 (10): 34-39.
- [2] CORE MISSION AND VALUES [EB/OL]. <http://www.seda.ac.uk/core-mission-values>, 2016-12-25.
- [3] About HERDSA [EB/OL]. <http://herdsa.org.au/about-herdsa>, 2016-12-25.
- [4] 吴薇, 赵莉. 加拿大高校教师发展的国家交流平台: 高等教育教与学联盟 [J]. 教师教育论坛, 2016 (1): 90-96.
- [5] 吴薇, 陈春梅. 美国高等教育专业与组织发展协会: 为了教师的发展 [J]. 高等理科教育, 2015 (1): 55-61.
- [6] EVENTS [EB/OL]. <http://www.seda.ac.uk/events>, 2016-12-25.
- [7] [8] 教育部关于印发《教育部2017年工作要点》的通知 [EB/OL]. [http://www.moe.edu.cn/srcsite/A02/s7049/201702/t20170214\\_\\_296174.html](http://www.moe.edu.cn/srcsite/A02/s7049/201702/t20170214__296174.html), 2017-01-28.

### The Development and the Enlightenment of Teachers' Unions in Universities

——Based on the Practices of Four Countries : The USA , Canada , UK and Australia

YU Shuang-shuang , LI Yong

(College of Education , South-Central University for Nationalities , Wuhan , 430074 ;

Center for Faculty Development , South-Central University for Nationalities , Wuhan , 430074 )

Abstract : Since the 1970s , faculty teaching development has been the hot topic of higher education in the world. The United States , Canada , UK , Australia and other countries have made remarkable achievements in improving teachers' teaching by establishing national society or association for teaching. Through analyzing the practical activities of the four societies above and combining with current situation , domestic universities should establish a national society as soon as possible and organize various and effective activities. Meanwhile , We should inspire the participation enthusiasm of centers for faculty development to promote exchanges and sharing of achievements , in order to realize the goal of improving the quality of higher education.

Keywords : center for faculty development ; society for faculty ; the quality of higher education