

大学教师发展中心运行机制优化升级研究

——基于“互联网+”时代的视角

陈素娜, 陈 萌

(闽南师范大学外国语学院, 福建 漳州 363000)

[摘要] “互联网+”时代, 大学教师面临教学发展、专业发展、个人发展等各方面的机遇与挑战。大学教师发展中心运行机制的优化升级对提升大学教师内涵式发展具有重要意义。在对国内部分大学教师发展中心的运行机制进行案例分析的基础上, 概括出当前国内大学教师发展中心运行机制的实然状态。与此同时, 结合“互联网+”时代对大学教师发展中心的要求, 进一步提出“互联网+”时代大学教师发展中心运行机制应具备的特点并提出“互联网+”时代大学教师发展中心优化升级的建议, 以期对我国“互联网+”时代大学教师发展中心运行机制的改革提供借鉴。

[关键词] 大学教师发展中心; 运行机制; 优化升级

[中图分类号] G 640

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6493 (2019) 05-0001-08

一 问题的提出

中国互联网络信息中心 (CNNIC) 在京发布第42次《中国互联网络发展状况统计报告》, 至2018年6月30日, 我国网民规模达8.02亿, 互联网普及率为57.7%。2018年上半年新增网民2968万人, 较2017年末增长3.8%; 我国手机网民规模达7.88亿, 网民通过手机接入互联网的比例高达98.3%^[1]。随着“互联网+”时代的进一步深入, 大学教师面临教学发展、专业发展和个人发展等方面的机遇与挑战。“互联网+”时代下, 大学教师作为高等教育的领军人应站在高等教育改革的前沿。在“互联网+”时代促进和激励大学教师发展, 提升我国高校整体教学和科研水平至关重要。大学教师发展中心是建设高素质教师队伍的一个重要平台。“互联网+”时代大学教师发展中心运行机制的优化升级对大学教师的发展具有重要意义。

教师发展中心是在学校层面独立设置的专业性机构或平台, 由专家负责, 为本校教师专业发展提供一个更加人性化和专业化的培训、研讨和自主发展的平台。教师发展中心模式最早由美国的“教

学发展中心”发展而来, 它源于美国学术委员会的一项教师发展决议案^[2]。本文所指的大学教师发展中心是大学以促进大学教师发展为宗旨, 通过提供各种大学教师发展项目加速大学教师全面发展而在高校内设立的组织机构。2011年7月, 教育部提出: “重点建设30个高等学校教师教学发展示范中心, 引导和帮助全国高等学校建立起适合本校特色的教师教学发展中心。”^[3]现有的30个国家级教师发展示范中心相当于国外大学教师发展中心的初级发展阶段, 也是中国特色的大学教师发展中心。本文将这些国家级大学教师教学发展中心无论是命名为大学教师发展中心或者是大学教师教学发展中心都统称为大学教师发展中心。

运行机制是指组织基本职能的活动方式、系统功能和运行原理。运行机制是组织开展各项活动的基本准则及相应制度, 是决定组织行为的内外因素及相互关系的总称^[4]。结合以上观点, 本文将大学教师发展中心的运行机制定义为大学教师发展中心的运作原理或机理。大学教师发展中心的管理机制、激励机制、监控机制和反馈机制构成了大学教师发展中心运行机制的基本框架。大学教师发展中

[收稿日期] 2019-03-06

[基金项目] 2016年度福建省社会科学规划项目“互联网+时代大学教师发展中心运行机制与发展模式研究”(FJ2016C060)

[作者简介] 陈素娜 (1982—), 女, 福建漳州人, 闽南师范大学外国语学院助理研究员, 主要研究方向为大学教师发展、高等教育管理。

心的机构设置决定大学教师发展中心的管理机制。大学教师发展中心的发展项目决定了大学教师发展中心的激励机制。大学教师发展中心所提供的质量监控项目决定了大学教师发展中心的监控机制。大学教师发展中心所提供的教学咨询等项目决定了大学教师发展中心的反馈机制^[5]。

二 国内大学教师发展中心运行机制实然状态及其特点

本研究根据地域和学校类型随机选取几个大学教师发展中心进行案例分析，并从这些高校的大学教师发展中心的机构设置、激励项目、质量监控和反馈项目等几个维度对国内大学教师教学发展中心运行机制的实然状态进行整理分析，以期概况出国内大学教师发展中心的运行机制及其特点（见表1）。

表 1 六所大学教师发展中心运行机制一览表

中心名称	机制设置	激励项目	质量监控	反馈项目
北京理工大学教学促进与教师发展中心 ^[6]	工作指导委员会、专家委员会、日常工作机构三位一体。工作指导委员会负责中心工作的顶层设计、统筹规划和工作指导。专家委员会负责中心的督导咨询、教师培训、教学研究等工作。机构组织开展日常工作	中心从 2013 年起设立研究基金，启动年度教学促进与教师发展项目申报工作。2013 共立项 13 项，立项课题围绕教育教学、人才培养、教师发展等问题	1. 建立本科教学数据库，开展教学评价研究。2. 应用 OQSS 系统建立了教育研究数据采集系统，为教育研究和科学决策提供重要依据	一批著名专家学者、咨询师、培训师为教师个人成长提供咨询服务。提供教学质量改进、职业发展规划、职称材料准备、科研课题申报、教育教改论文发表等方面服务
厦门大学教师发展中心 ^[7]	副校长担任中心主任参与学校的顶层设计，提出中心的发展规划，定夺中心的建设与发展工作；教学名师担任中心副主任，全面负责中心的各项工作；研究人员参与中心各项工作的研究与制定。教育学家担任中心顾问；中心拥有若干名秘书和职员，分别协助中心领导处理日常事务	逐年增加青年教师教学技能比赛奖金投入，通过表彰大会等形式给予获奖者精神和物质奖励。通过宣传栏目加大对优秀教师的宣传；设立“翻转课堂”教学改革研究项目，每门课程资助经费两万元左右，对达到预期目标的项目追加经费，并在本科教学绩效考核时对工作量予以 1 至 2 倍奖励	厦大作为中国唯一一家成员单位参加联合国教科文组织教育政策规划（UNESCO - IIEP）组织的“高等教育内部质量保障优秀原则和创新实践项目”。2005 年以来，厦门大学建立了系统的可持续的动态的教学质量监测与评估机制	在教学咨询方面，提供名师咨询室和芙蓉教学沙龙等发展项目。名师咨询室面向学生，芙蓉教学沙龙面向教师，以群体咨询为主

续表 1 六所大学教师发展中心运行机制一览表

中心名称	机制设置	激励项目	质量监控	反馈项目
中南民族大学教师教学发展中心 ^[8]	中心设有主任 1 名、常务副主任 1 名、副主任 2 名,主任由学校党委书记担任,常务副主任由教育学科专家担任,教务处评估中心主任、人事组织部副部长兼任中心副主任。中心下设五部一办,另设立有“学生成长与教育辅导中心”和民族院校教师教学发展联盟秘书处	2014 年启动首批校级教学改革专题研究项目,每年设置 10—15 项。其中重点项目 3—5 项,资助经费 2 万元,青年项目 7—10 项,资助经费 1 万元。2016 年设立“一般项目” 20 项,资助经费 1 万元重点支持 40 岁以下青年教师的教学研究,大于项目总数的 60%	提供各年度本科教学质量报告、学业预警情况分析报告(学院报告合集)和本科教学工作状态评估总结以及分专业合格评估总结,使大学教师能从宏观和微观两个方面了解教学情况	中心聘校内外专家 21 人构成教师教学咨询委员会,教师教学培训师 11 人。在教学咨询方面,提供教学学术沙龙、教学午餐会、教师工作坊等发展项目
哈尔滨工业大学教师教学发展中心 ^[9]	挂靠在本科生院,由教学研究与质量管理处代管。下设分中心,完成中心委托的具体教学培训与教学研究任务等。副校长兼任中心主任,本科生院常务副院长兼任中心常务副主任,中心设办公室,负责中心的组织运行和具体业务的开展,并参与相关政策及规章的制定	1. 开展教学名师、教学带头人、教学新秀及能手奖评选活动; 2. 教师教学发展中心将根据需要,设立校级教学研究项目青年专项	面向全校教师免费开展“中期学生反馈”教学咨询服务工作。提供中期学生反馈教学咨询服务、观摩示范课机会、微课诊断教学等服务。特别是面向新教师、中青年教师、公共基础课教师等	通过优质金牌教师的认证和交流,满足特色化人才培养和教师个性化专业发展的需要
北京师范大学教师发展中心 ^[10]	设主任一名全面负责中心工作;副主任一名专门负责中心日常事务管理;五名培训主管和一名培训助理专门开展中心日常事务和中心教学资源管理。教师发展中心下面设置院系分中心	1. 设置“教师发展基金”项目共四类,第 1 类作为教改的启动资金,鼓励大学教师运用新的教学方法教学。第 2 类用于“教师教学方法探讨”专题活动。第 3 类用于教师发展专业基础研究项目。第 4 类用于教师发展专业专题研发项目。每个学期组织一次教师发展基金 1 类的申报工作; 2. 2016 年中心启动了骨干教师海外教学学术研究交流项目,资助 11 位教师出国研修	大学教师可以到教务处网站自行下载年度本科教学质量报告。	中心会根据大学教师的申请和问题,组织专家团队为教师提供符合个体需求的“配送式”教学咨询服务,突出满足教师个性化专业发展的需要的特点

续表 1 六所大学教师发展中心运行机制一览表

中心名称	机制设置	激励项目	质量监控	反馈项目
浙江大学教师教学发展中心 ^[11]	浙江大学教师教学发展中心隶属本科生院。该中心设主任一名，为国家教学名师奖获得者，现有专职 3 人，兼职 14 人	2014 年起浙江大学全职在职教师，从事高校教学工作 6 年以上（含 6 年）且在浙江大学从事教学工作 4 年以上（含 4 年）均可参加唐立新教学名师奖评选活动，名额 10 名，奖励 5 万元；开设年度本科特色教材建设项目和本科系列教材建设项目。特色教材及教学专著由教师个人申报，原则上资助出版经费的一半。	1. 大学教师可以到个人基本信息库自行查询学生评价和学院评价数据。2. 各系教学组开展“试讲和评课”等教研活动。3. 本科教学督导组为学校教师教学发展提供咨询、培训、诊断性听课、现场调研与评价等	大学教师可以根据教师发展中心提供的专家简介和自己的情况，自行在线预约相应的专家，并获得个性化服务

资料来源：通过六所大学教师教学发展中心的相关网站信息整理而成（<http://cfd.bit.edu.cn/>；<http://ctld.xmu.edu.cn/>；<http://www.scuec.edu.cn/jxsfzx/>；<http://cetl.hit.edu.cn/>；<http://fd.bnu.edu.cn/>；<http://www.cfd.zju.edu.cn/index.html>）

（一）发表中心的机构设置

从机构设置层面看，大学教师发展中心的组织结构大体上有两种类型，一种是直线职能型，另一种是属于挂靠部门型。厦门大学、中南民族大学和北京师范大学等学校的大学教师发展中心领导基本上由学校副校长或党委书记担任或者兼任，发展中心直接由学校主要领导管理，并对学校负责。大学教师发展中心本身具有独立开展工作的管理机制，从组织结构上看，这些类型的大学教师发展中心是直线职能型的机构。直线职能型的大学教师发展中心一般配备主任、副主任和办公室专职人员等若干名，另配备咨询专家委员会或者中心顾问负责中心的督导咨询、教师培训以及教学研究等工作。直线职能型的大学教师发展中心机构设置比较完善，管理比较规范，有利于有效开展大学教师发展工作。哈尔滨工业大学和浙江大学的大学教师发展中心的组织关系挂靠在本科学院。有些大学教师发展中心则挂靠在人事处或者教务处。挂靠部门型的大学教师发展中心一般情况下兼职人员较多，专职人员较少。挂靠部门型的教师发展中心会根据工作需要聘请兼职人员组成专家组，为大学教师提供所需的服务。专职人员的稳定性决定了各项日常工作开展的稳定性，挂靠部门型的大学教师发展中心在机构设置上比较简单，专职人员较少，管理机制运行的有效性不如直线职能型的大学教师发展中心。由此可

见，教师发展中心在学校的地位决定了大学教师发展中心各个项目开展的有效性和持续性。

（二）发展中心的激励机制

从激励项目层面看，激励内容、方式和层次决定了激励机制的运行情况。

1. 从激励的内容看，设置教学研究基金项目是每个大学教师发展中心的共同点。大部分教师发展中心强调教学研究对教学技能提升的作用，但是每个中心激励的方式和侧重点有所不同。除了设立资助力度较大的教学研究基金外，厦门大学逐年增加青年教师教学技能比赛暨英语教学比赛奖金的投入力度，并且加大对优秀教师的宣传力度。中南民族大学则重点支持 40 岁以下青年教师的教研工作，立项的比例超过 60%。哈尔滨工业大学重点开展教学名师、教学带头人、教学新秀及能手的评选活动。北京师范大学除了设立分门别类的教师发展基金项目外，从 2016 年起开始启动骨干教师海外教学学术研

2. 从激励方式看，大部分大学教师发展中心基本上采取教学研究基金、奖金、出国研修机会、出版资助等方式激励大学教师教学发展和教研发展。除这些方式外，厦门大学教师发展中心还将教学改革研究项目与本科教学绩效考核相结合。

3. 从激励的层次看，

教学和教学研究是一体两翼的关系。促进大学教师的教学发展是大部分大学教师发展中心的激励主体和重点工作,教学改革研究是动力机制,教学改革研究与教学发展是相互促进的关系。

(三) 发展中心的监控机制

从质量监控层面看,教学质量监控是促进大学教师教学反思和教学发展极其重要的监控机制。

质量监控与反馈机制的完善程度视学校对教学质量的重视程度而定。每个学校对教学质量的关注点和侧重点不尽相同,但是总体目标都是为了促进大学教师发展。1. 部分教师发展中心在学校的重视下,已经建立了较为完善的本科教学质量监控机制,例如北京理工大学教师发展中心所建立的本科教学数据库和教育研究数据采集系统等为大学教师教学反思提供重要的依据;厦门大学所建立的系统的可持续的动态的教学质量监测与评估机制为大学教师可持续发展的教学能力提供重要的保障。厦门大学在教育内部质量保障方面所做出的努力得到联合国教科文组织教育政策规划所的认可。2. 一些大学教师发展中心通过学校或者教务处提供的年度本科教学质量报告对大学教师的教学质量进行监控并给予大学教师教学反馈,例如中南民族大学教师教学发展中心、北京师范大学教师发展中心和浙江大学教师教学发展中心等。3. 某些大学教师发展中心注重形成性评价,例如哈尔滨工业大学教师教学发展中心积极开展中期学生反馈项目。“中期学生反馈”项目(Midterm Students Feedback)通过咨询员参与教学活动,观察、收集、汇总、分析教师与学生多维度的表现和信息,协助教师反思教学工作,寻求改进教学的策略与举措。由教师自愿提出申请,其教学观察记录和学生反馈信息只对教师本人公开,不涉及教师评价,不与教师业绩挂钩^[5]。中期学生反馈项目有益于促进大学教师在教学过程中不断反思自己的教学过程。大学教师更容易接受中期学生反馈这种方式及其所提供的形成性评价。

(四) 发展中心的反馈机制

从反馈项目层面看,大部分大学教师发展中心都配有专门的教学咨询团队为大学教师提供教学指导和咨询服务,但是在咨询的形式、方法和特色方面却不尽相同。

1. 部分大学教师发展中心的咨询项目呈现个性化和人性化相结合的特点。例如北京理工大学教

学促进与教师发展中心咨询服务的项目不仅包括教学咨询,还包括个人发展咨询;厦门大学教师发展中心偏向团体咨询和个人咨询相结合的方式;哈尔滨工业大学教师教学发展中心以个人咨询为主,偏向通过优质金牌教师的认证和交流项目,满足特色人才培养和教师个性化专业发展的需求。2. 一些大学教师发展中心所提供的咨询服务项目强调大学教师发展的主动性。如北京师范大学教师发展中心根据大学教师所提供的情况,组织专家为大学教师提供符合个体需求的“配送式”教学咨询服务;浙江大学大学教师根据教师发展中心所提供的专家信息和自己面临的情况在线预约专家获得个性化服务。

三 “互联网+”时代大学教师发展中心运行机制应具备的特点

上述六所大学教师发展中心的运行机制呈现以下特点:1. 管理机制运行效果受大学教师发展中心组织机构类型的影响,大学教师发展中心的组织结构类型制约着管理机制的运行效果。2. 激励机制呈现教研相长的特点。教学发展是激励机制的主体,教学改革研究是激励机制的源动力。3. 监控机制处于初级建设阶段,以学校所提供的本科教学质量监控体系为主轴。部分大学教师发展中心并未将质量监控机制纳入重点开发项目。4. 反馈机制仍不健全,以专家提供的咨询服务项目为工作重点。总体上,各个教师发展中心的发展机制在很大程度上受教师教学发展中心的发展目标和学校发展理念的影响。大部分大学教师发展中心的运行机制还未能体现“互联网+”时代发展的需求。“互联网+”时代,大学教师发展中心应在互联网思维的指导下,积极寻求大学教师发展中心与“互联网+”时代进一步融合,通过“互联网+”思维推动大学教师发展中心运行机制更高效运作。本研究认为“互联网+”时代大学教师发展中心的运行机制应具备以下特点:创新性、互动性、数据化^[12]。

(一) 创新性

创新是“互联网+”时代大学教师发展中心实现跨越发展的发动机。“互联网+”时代,大学教师发展中心应该创新管理机制才能为大学教师发展搭建更大的发展空间和更广阔的平台,使大学教师保持持续全面发展的势头。网络时代,专业知识

日新月异, 教学技术不断更新, 任何一个教师发展中心都无法提供最新最全和大学教师发展所需要的全部资源。大学教师发展中心应突破并创新原有的管理机制, 实现网络化管理, 充分利用互联网技术与国内外其他大学教师发展中心密切合作, 实现资源共享。“互联网+”时代, 因各种信息和数据更新迅速, 大学教师发展中心应鼓励创新, 以便吸引更多的大学教师参与发展中心的管理、发展中心项目研发设计以及项目的评估工作, 从而实现大学教师发展中心管理民主化。通过创新实现项目资源管理与大学教师的自我管理有机结合, 才能最大程度地实现大学教师发展和大学教师发展中心发展双赢。

(二) 互动性

“互联网+”时代下, 大学教师发展的需求随着飞速发展且变化多端的信息流而呈现不同增长速度和迥异的需求状态。互动性是“互联网+”时代大学教师发展中心运行机制应具备的特点之一。互动性不仅体现在大学教师之间、大学教师与大学教师发展项目之间, 而且还体现在大学教师与大学教师发展中心之间的互动上。实现与大学教师的良好互动才能不断地完善大学教师发展中心的激励机制。大学教师发展中心服务对象的需求从根本上决定了大学教师发展中心的发展目标。在互联网新时代下只有建立以互动性为主要特征的大学教师发展中心激励机制, 才能为大学教师提供更多更好的服务。

(三) 数据化

大数据是“互联网+”时代发展最重要的基础。数据化是大学教师发展中心在“互联网+”时代下改革的方向。大学教师发展中心应积极推动大学教师发展信息数据库的采集与管理工作。大学教师发展中心通过完善数据实时监控机制, 及时掌握大学教师的个人信息、教学情况以及发展需求, 更好地为大学教师提供教学反馈。与此同时, 数据化也是强化大学教师发展中心自身反馈机制的利器, 一方面, 大学教师发展中心可借助先进的“互联网+”产品及软件, 定期向大学教师推送大学教师发展中心最新研发的优质的大学教师发展项目; 另一方面, 大学教师发展中心也能通过“互联网+”产品及时获取大学教师对这些大学教师发展项目的反馈意见, 以便更好地改进工作。在“互联网+”时代, 信息数据无边界, 推动了数据

流和信息资源共享。通过数据化, 大学教师发展中心可实现跨界整合资源, 博采众长, 更好地实现提升服务的目标。

四 “互联网+”时代国内大学教师发展中心运行机制应优化升级

“互联网+”时代大学教师发展中心运行机制应具备创新性、互动性和数据化等特点。应从外部运行机制和内部运行机制两大机制入手搭建具有创新性、互动性和数据化特点的“互联网+”时代大学教师发展中心的运行机制。创新原有的外部运行机制, 构建以互联网为基础的外部运行机制; 转变内部运行机制职能, 以数据为基础, 强化沟通交流。

(一) 创新原有的外部运行机制, 构建以互联网为基础的外部运行机制

大学教师发展中心应在大数据的基础上, 构建在线虚拟大学教师发展社区简称“大学教师E家”网络平台, 实现大学教师发展中心和大学教师以及“大学教师E家”网络平台三者之间的良性互动。

1. 在管理机制方面, 创新原有的大学教师发展中心外部管理机制。大学不再是管理大学教师发展中心的唯一机构。“互联网+”时代, 各种软件和网络技术日新月异。各个大学唯有联合起来, 才能实现共同发展。建议由各个大学组成以国家级大学教师发展中心为首的大学教师发展中心联盟, 联合研发“大学教师E家”软件以及网络平台。大学教师发展联盟通过制定发展合约, 实现对各个大学教师发展中心的的管理。2. 在激励机制方面, 大学教师发展中心在实体发展中心以及“大学教师E家”网络平台的表现是获得大学教师发展中心联盟奖励的重要指标。在“大学教师E家”网络平台内, 各个大学教师发展中心类似淘宝和天猫购物软件上的商家, 为大学教师提供发展项目就是他们的商品。大学教师发展中心所获得的大学教师发展项目的点击率、好评率、参与率以及评价指数是衡量各个大学教师发展中心的业绩并将作为大学教师发展中心获得大学教师发展中心联盟奖励的主要依据。为了公平起见, 各个大学教师发展中心在“大学教师E家”网络平台里提供服务项目时, 不得以学校的名称来命名, 而应该以所提供的发展项目命名。3. 在质量监控机制方面, 大学教师发展中心联盟将定期对这些大学教师发展中心的工作情况进

行评估,并根据评估的结果给予相应的工作指导。任何一个大学都可以在“大学教师E家”网络平台提供相应的大学教师发展项目。只要这些大学教师发展中心所提供的项目和服务能获得大学教师的认可。4.在反馈机制方面,“大学教师E家”网络平台负责对大学教师学习习惯以及大学教师发展中心服务功能等数据进行定期分析和处理,并将这些信息及时反馈给各个大学教师发展中心,以便各个大学教师发展中心根据实时数据及时调整服务项目。同时,大学教师发展中心联盟还将通过“大学教师E家”网络平台对大学教师发展的需求进行实时数据分析,并组织软件研发人员及时更新“大学教师E家”的软件及其网络平台,以便更好地为大学教师和大学教师发展中心服务。

(二)转变内部运行机制的职能,以数据为基础,强化沟通交流

大学教师可以通过手机终端登陆由大学教师发展中心联盟共同开发研制的“大学教师E家”软件,实现随时随地进行终身学习的目标。互联网新时代,大学教师发展中心通过管理“大学教师发展E家”所提供的项目,间接实现对大学教师的管理。1.从管理机制看,大学教师发展中心不再从属或者挂靠在大学的某个部门,变成一个真正运行的发展机构。大学教师发展中心主要负责研发大学教师发展中心在线发展项目。大学教师发展中心办公室工作的重点转移到如何研发适合大学教师发展的在线项目,通过及时更新在线的大学教师发展项目为大学教师服务。2.从激励机制看,大学教师发展中心在“大学教师E家”中对大学教师发展项目设置不同的认证等级,通过研制可以升级的大学教师发展项目,激励大学教师不断学习巩固最新教学成果。大学教师发展中心对已经获得升级的大学教师给予奖励,并在“大学教师E家”中对大学教师进行公开表彰。大学教师可以实时免费进入“大学教师E家”学习,且通过学习不断升级自己的专业认证等级,进一步获得大学教师发展中心联盟颁发的等级证书。大学教师也可以对大学教师发展中心所提供的服务项目进行评价,并对大学教师发展项目提供反馈意见。3.从监控机制看,大学教师发展中心通过“大学教师E家”,实时监控到大学教师在“大学教师E家”里的表现以及他们的发展需求,并根据他们的情况调整决策以及下一步的计划。大学教师发展中心将学生以及同行

对各个大学教师的评价发送到“大学教师E家”中大学教师个人账号上。大学教师通过大学教师发展中心提供的教学质量评估以及学生反馈意见,及时调整自己的教学情况和自己所选的发展项目。4.从反馈机制看,大学教师通过手机即可注册账号进入“大学教师E家”。大学教师发展中心可以第一时间掌握大学教师的相关资料,包括个人信息和学习习惯等数据。随着大学教师在“大学教师E家”学习时间的增加和学习过程的累积,大学教师的学习偏好、特长、学习习惯、学习能力以及学习的积极性都会被“大学教师E家”的系统记录下来,并随时反馈给大学教师发展中心。大学教师发展中心将根据这些大学教师的个人信息、学习习惯以及教学质量情况,估算出大学教师可能面临的发展困难,及时在“大学教师E家”里向大学教师推送在线咨询师,由在线咨询师向大学教师提供一对一的在线专业咨询服务。

五 结束语

“互联网+”时代大学教师发展中心运行机制的转型升级对大学教师的发展具有重要意义。为适应时代发展,大学教师发展中心运行机制应具备创新性、互动性、数据化的特点,通过创新原有的外部运行机制,构建以互联网为基础的外部运行机制;转变内部运行机制职能,以数据为基础,强化沟通交流。通过构建在线虚拟大学教师发展社区即“大学教师E家”网络平台,实现大学教师发展中心运行机制的优化升级。

[参考文献]

- [1] 中国互联网络信息中心(CNNIC).第42次《中国互联网络发展状况统计报告》[EB/OL].(2018-08-10)[2018-11-05].http://www.cnnic.net.cn/hlwfzyj/hlwzxbg/hlwtjbg/201808/t20180820_70488.htm.
- [2] 王玉秋.走向生活世界的教师:对大学教师生存方式的考察[M].济南:山东人民出版社,2013:73-74.
- [3] 教育部.本科教学工程[EB/OL].(2012-09-03)[2019-01-22].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_2082/s6236/s6811/201209/t20120903_141511.html.
- [4] 李朋,管理学:第2版[M].北京:北京理工大学出版社,2014:23-25.

- [5] 王丽丹. 中期学生反馈介绍及实施流程 [EB/OL]. (2017-07-29) [2019-01-23]. <http://cetl.hit.edu.cn/cb/a2/c8331a183202/page.htm> 2017-07-29.
- [6] 北京理工大学. 北京理工大学教师发展中心主页 [EB/OL]. (2017-08-28) [2018-12-11]. <http://cfd.bit.edu.cn/>.
- [7] 厦门大学. 厦门大学教师发展中心主页 [EB/OL]. (2017-01-18) [2018-11-25]. <http://ctld.xmu.edu.cn/>.
- [8] 中南民族大学. 中南民族大学教师教学发展中心主页 [EB/OL]. (2016-08-10) [2018-11-20]. <http://www.scuec.edu.cn/jxsfzx/>.
- [9] 哈尔滨工业大学. 哈尔滨工业大学教师教学发展中心主页 [EB/OL]. (2017-08-18) [2019-01-22]. <http://cetl.hit.edu.cn/>.
- [10] 北京师范大学. 北京师范大学教师发展中心主页 [EB/OL]. (2017-08-25) [2019-01-20]. <http://fd.bnu.edu.cn/>.
- [11] 浙江大学. 浙江大学教师教学发展中心主页 [EB/OL]. (2017-06-18) [2019-01-11]. <http://www.cfd.zju.edu.cn/index.html>.
- [12] 汪霞. 中外大学教学发展中心研究 [M]. 南京: 南京大学出版社, 2013: 8-27.

(责任编辑: 上官林武)

Research on Optimization and Upgrade of Operation Mechanism of Faculty Development Center ——From the Perspective of the Internet + Era

CHEN Su-na, CHEN Meng

(Foreign Language Department, Minnan Normal University, Zhangzhou 363000, China)

Abstract: In the Internet + era, faculties are facing opportunities and challenges in the aspect of teaching development, professional development, and personal development. Optimization and upgrade of operation mechanism of faculty development center is of great significance to enhance the connotative faculty development. On the basis of case analysis of operation mechanism of some domestic faculty development centers, this paper summarizes the actual state of operation mechanism of current domestic faculty development center. Meanwhile, combined with the requirements from Internet + era for faculty development center, this paper further puts forward the necessary characteristics of operation mechanism of faculty development center and suggestions on its optimization and upgrade in the Internet + era, in order to provide reference for the reform of operation mechanism of faculty development center in Internet + era in China.

Key words: faculty development center; operation mechanism; optimization and upgrade