

# 美国高等教育专业与组织发展协会： 为了教师的发展<sup>\*</sup>

吴 薇 陈春梅

(厦门大学 教育研究院, 福建 厦门 361005)

**摘 要** 美国高等教育专业与组织发展协会是一个兼具学术性和专业性的教师及教育发展协会, 为其成员提供广阔的平台。该协会的成员构成是多元化的, 它为其成员提供多种专业和兴趣活动, 帮助成员实现个人和专业目标。为了扩大协会的影响力, 该协会设立了专门的网络互动平台和相关出版物。该协会的一个很重要的特色还在于它为其成员和非成员提供了多种类型的奖助学金, 更好地保障了协会及其参与者的发展。通过对该协会进行梳理和分析, 笔者认为其可以为我国大学教师发展提供以下启示: (1) 建立一个全国性的教师发展网络协会; (2) 协会成员多元化, 为成员提供多种服务; (3) 设立多项奖助学金, 保障协会及其成员获得发展。

**关键词** 美国; 高等教育专业与组织发展协会; 教师发展

中图分类号 G649.3 文献标识码 A

## American Higher Educational Profession and Organizational Development Association: for Teachers' Development

WU Wei , CHEN Chun - mei

(Institute of Education , Xiamen University , Xiamen , 361005 , China)

**Abstract:** American higher educational profession and organizational development association is an academic and professional association for the development of teachers and education , which provides a broad communicating platform for its members. The association is composed of a variety of members , which offers its members various professions and interesting activities , and helps its members to achieve personal and professional goals. In order to expend its influence , the association sets up special network interactive platform and corresponding publications. One of a vital characteristic of this association is that it offers various kinds of grants for its members and non - members , thus guaranteeing the development of it and its participants. Through the carding and analyzing of this association , the author thinks that it can provide the following implications for the faculty development in China: firstly , establish a national faculty development network association; secondly , diversify its members and provide various services for its members; thirdly , set up a various

\* 收稿日期 2014 - 06 - 09  
资助项目 2014 年度教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“大学教师发展的理念、内涵、方式与动力”(项目编号: 14JJD880003)。  
作者简介 吴薇(1982-)女,福建厦门人,副教授,博士,主要从事比较高等教育、大学教师发展研究。

kinds of grants, assure the development of the association and its members.

**Key words:** America; higher education profession and organizational development association; teachers' development

20世纪后期,教育在国家发展中的地位和作用更加彰显,从而引发了世界范围内从“教育质量”延伸到“教师质量”的教育变革。<sup>[1]</sup>美国为了确保在整个世界的领先地位,不断地致力于提高高等教育质量,并把促进大学教师的发展作为其重点。20世纪70年代早期,美国本科教育教学质量作为主要议题被提上日程,大学教师发展成为美国高等教育关注的焦点。<sup>[2]</sup>1985年,美国颁布了《国家为21世纪准备师资》的调查报告,提出了提高师资力量8条措施,对教师的持续性发展给予了高度重视。进入21世纪,为了进一步提升教学质量,促进大学教师的发展,美国越来越多的高校设立了教师发展项目,建立了专门的教师发展组织和机构。美国高校教师发展的研究协会组织——高等教育专业与组织发展协会(Professional and Organizational Development Network in Higher Education,简称POD)正是在这样的背景下成立和发展的。<sup>[3]</sup>

#### 一、美国高等教育专业与组织发展协会简介

美国高等教育专业与组织发展协会(简称POD),是一个兼具专业性和学术性的协会,从1976年开始致力于优化高等教育研究与教育发展实践。目前,POD共有1800多名成员,这些成员主要是教师、职工、管理者、研究生以及一批如教育发展、评价、教学技术、组织发展等领域的专家。POD代表着来自世界各地具有广泛学科背景、机构类型和地理位置的高等教育机构。在这种多样性中,POD强调的是对卓越的追求。由于POD成员的多样性及其提供资源的丰富性使得POD对世界各地高等教育产生的影响日益广泛。

POD的工作范围涉及多种中等后教育服务:公立和私立机构、两年制学院和研究生大学、小学院和多科大学(巨型大学)以及教育服务

机构。POD将自身视为教育变革的推动者,为促进教与学提供指导,其职责在于帮助大学教师、教学、机构、管理者和学生等获得发展。POD协会和它的成员通过教师、教学和组织的发展活动来引领和支持高等教育的变革。

#### (一) POD的价值理念

POD是高等教育专业人士的协会,它旨在为那些通过教师和组织发展优化教与学的学者和实践者提供一个学习的共同体,扩大他们的交流平台。进入21世纪,POD扩大对教育发展的指引,加强与其他组织建立合作,并鼓励教育培训者(educational developers)进行交流,促进优质的教与学。POD在发展的过程中,致力于4大目标的实现:第一,为成员提供资源、服务和管理。POD为其成员提供了各种专门的出版物以及丰富的专业活动,与此同时还有各种奖助学金支持成员的研究学习;第二,扩大POD的影响力。POD的成员来自世界各地,除了发行各种刊物外,还有博客、推特(Twitter)及List-serv等网络互动平台;第三,POD服务的多元化特征。POD的成员是多元的,它为其成员提供的服务也是多元化的,尽可能满足不同成员的需求;第四,优化成员的教育实践。POD协会最终的落脚点在于优化教与学,促进其成员的专业成长。

为了达成以上目标,POD进行了多方面的努力:(1)促进个体、专业、教学与组织的发展;(2)加强人文与合作的组织和管理;(3)多元化的视角及多元的成员构成;(4)成为地方、区域、国家及国际层次上的支持性的教育发展协会;(5)通过教师项目、管理者项目以及研究生项目来支持促进性的教与学;(6)对教育发展理论与实践的认同与支持;(7)确立对道德实践、教学与研究进行恰当而全面的评价指导方针。

## (二) POD 的功能

POD 秉持着自身的一套价值理念在不断地发展壮大，其成员持有这样的共同信念，即当它的成员具有个人与专业发展，创新与实践，变革与重建的机会时，机构将会变得更为强大。而 POD 的成员转而会为他们的同行及其他学校提供这样的机会。正如许多专业协会那样，POD 在促进信息和思想的交流、专业技能的发展、教育问题的开发和讨论以及专业知识与资源的分享上起着重要的作用。除此之外，POD 一开始就意识到了其成员在追求新思想和新视角之外，也同样寻求归属感和支持以及可以与他们合作的同事。因此，POD 相比于其他专业协会，会在更大程度上帮助它的成员更为有效地与他人建立联系，为他们提供更广阔的平台。

## 二、POD 的成员

POD 的成员是多样化的，主要有：教师与教育发展中心的职员、系主任、学院院长或教务长、学生服务人员、首席学术人员以及来自美国和加拿大的教育咨询者。虽然 POD 的成员主要是来自美国和加拿大，但其成员也代表着其他 23 个国家。

### (一) 加入 POD 的原因

POD 的成员具有多元性，其加入 POD 的原因也各不相同。有的可能是由于其所在的机构或组织正致力于提高教与学质量的努力中，这些人清晰地知道自身的一些发展需求，并且这些需求可以在 POD 所提供的机会及相关活动的参与中得到满足。有的则可能是处于管理者的角色，在高等教育中对教师、教学、组织、专业及学生的发展等负有责任，需要他们进一步了解教师、教学的发展，以期能够更好地制定相关教育政策。还有的可能更多的是基于自身专业发展的考虑。这些成员渴望一个可以体现和表达他们专业思想的平台，通过这个平台，他们可以扩大和加强自身的专业联结。这样的成员一般都会寻求一些志同道合的朋友，希望成为能够分享他们专业兴趣和需求的共同体中的一员。当然，不管 POD 成员出于怎样的原因加入 POD，他们的一个共同

点就在于通过 POD 获得自身的专业发展。

### (二) POD 为成员提供多种专业和兴趣活动

POD 为其成员提供了多种专业和兴趣活动，以下方面是其中的一部分：(1) 帮助教师发展学生的批判性思维及创造性解决问题的能力；(2) 帮助教师进行课程和教学设计；(3) 通过课堂研究来提高教学；(4) 通过数据的使用来改善教学评价；(5) 评估教学和项目的产出；(6) 从新的课程（项目）中获得管理与教师支持；(7) 教给系主任有效的管理技能；(8) 帮助委员会更为有效地运作；(9) 实施组织变革。POD 成员广泛地参与到 POD 活动中，该协会是个非常开放的组织，鼓励成员在不同水平上参与。一线教师及教育管理者等都可以从中获得相应的支持，以利于教育教学的开展。

### (三) POD 帮助成员实现个人和专业目标

POD 有越来越多的项目和活动用于满足成员的需求，大致而言，POD 的成员主要从以下 6 个方面获益：

第一，参加 POD 的周年大会。为期 3 天的活动的设计在于满足专业与个人需求，推动教育的创新与变革；提供成员交流思想的机会，并把他们所学的知识融入他们的专业中。几乎没什么例外，大会中的分组会议是小规模的，并以许多的群互动和参与为特征。真正的学习共同体的精神以及温暖的友谊在这个过程中能够得到很好的体现。这种分组会议的灵活性以及高度互动性能够有助于确保个体需求的满足，POD 的成员对此感到满意。

第二，年度会员目录以及协会指南可以帮助成员确认可以分享其经验、需求和利益的人，使得成员更有效地找到志同道合的学习者、交流者。

第三，来自执行董事的通讯不仅是 POD 的通信业务，与此同时也会通知成员其他的专业发展机会。

第四，每年的原始资料，同行评议期刊——《改善学术》( *To Improve the Academy* ) 为成员提供关于教与学的一系列材料。其中有些文章具有理论视角和实验洞察力，而有些则侧重于描述程

序方法,还有的提供了切实可行的战略和工作坊材料。

第五,为新的实践者准备的手册,可以为成员提供具体、实用的“如何”进行完成发展任务的有效指导。这个小册子也由 POD 成员撰写,内容覆盖了发展活动的各个方面。该手册会定期更新和修改,使会员获取最新的资讯。

第六,旨在支持成员发展的研究计划,这使得 POD 每年可以把种子基金颁发给那些具有好想法但经济来源有局限的成员。这项工作的结果最终将在年度会议上或是《改善学术》的页面上报告。POD 每年都有多种的补助和奖项面向所有的成员,成员可以根据自身的情况进行申请。

### 三、POD 的影响途径及 POD 的管理

与其他协会一样,POD 设立了相应的期刊出版物,以此来扩大 POD 的影响范围。而 POD 的特殊之处在于,它还建立了网站,为成员提供广阔的互动平台。

#### (一) POD 的互动平台

POD 有专门的网络互动平台,其成员在周年大会、研讨会上抛出的问题,所有的人可以就这些问题在推特(Twitter)互动网站上发表 140 个字符内的评论,对相关问题进行探讨和解答。与此同时,POD 也开通了相应的博客论坛。POD 会邀请一些教师发展领域的专家成为为期 3 个月的博客用户,在线与其他成员就相关教育问题进行交流。此外,POD 还设立了 WikiPODia 的协同资源,与世界上的所有人分享相关信息,它是电子通讯和资源委员会(Electronic Communication and Resources Committee)的一个项目。这种协同资源具有灵活性,使得成员能够从一些分散的评论中获得对一些关键和重要话题的共同理解。除了以上 3 种互动方式,POD 还具有群发功能,它是成员在寻找资源的时候获得及时答复的最佳途径。这个群发功能主要是为其成员及其他对教师、教学与组织发展感兴趣的人提供的服务。它旨在促进信息和思想有意义的交流。用户通过它可以获取问题的答案、咨询别人的做法以

及一些相关的活动、分享岗位空缺信息、会议通知以及他人的成功经验等。

由于网络具有便捷性、快速性的特点,其影响范围也更为广泛。目前,POD 的《改善学术》刊物正在向电子刊物转型。相信在不久的将来,网络互动平台将会对 POD 产生更加深远的影响。

#### (二) POD 的出版物

除了网络互动平台,POD 还出版了各种各样的刊物,其中影响较大的有 4 类:

##### 1. POD 网络新闻

每年出版 3 次,主要内容是告知成员即将举行的活动、发展机会以及与专业实践相关的资源。如果成员想及时地关注 POD 的动态,参加自己感兴趣的活动,就要花一定的时间关注 POD 的网络新闻。

##### 2. 同行评议期刊——《改善学术》

是 POD 每年的出版物,摘录于教育资料情报中心(Educational Resources Information Center,简称 ERIC)文件及高等教育文摘中。作为 POD 的成员,都会收到这样的一份刊物。随着 POD 的发展,该期刊正在向电子刊物转型。

##### 3. 《教师发展指南》(A Guide to Faculty Development)

这份刊物是由 POD 协会主办的,经过修订、更新及扩充后的版本为教师培训者、对提高和维持他们所在机构的教师发展感兴趣的教师和管理者提供基础性资源。该书中提供了与教师发展主题最为相关的信息。这些主题包括:建立和维持一个教师发展项目;评价、多元化与技术的关键问题;不同机构类型、职业阶段及组织的教师发展。

##### 4. 优质教学散文(Essays on teaching excellence)

是 8 篇短小而简洁的学术散文系列,由 POD 每年出版 1 次。散文中传递了学院和大学教学的创造性的观点。这些散文用简洁、非技术性的语言书写,以研究为支撑,帮助教育者反思并改善他们的教学实践,从而达到帮助他们的学生获得好的发展的目的。这些散文免费向公众提供,并且有时可以在一些印刷或电子形式的文件中分享

和传播。

### (三) POD 的管理

POD 通过网络互动平台及出版刊物不断扩大其影响力，它的发展规模也在不断地壮大，这与 POD 的有效管理是紧密相关的。POD 设立了多个部门委员会，进行明确的职责分工，使得其各项活动的开展能够有序进行。

POD 的组织工作由核心委员会 (core committee)、执行委员会 (executive committee) 以及一些常务委员会 (standing committee) 来执行，而 POD 的日常运行则由办公室部门负责。POD 的核心委员会由那些自己提名而通过他们的同事参选的成员构成。办公室和委员会主席由核心委员会在其成员中进行选举。POD 的活动、事务及其所有权都是由核心委员会指导的。该委员会由不超过 18 个成员构成，其中包括董事长、候选董事长、前任董事长、执行主任等。核心委员会的成员由 POD 的成员投票选举产生，任期 3 年，每年都会选举 5 名新的成员。该委员会的成员必须是 POD 的成员，且在职成员在成为新一届的候选人之前必须至少等 1 年。除此之外，POD 的各项工作的开展也都设立了相应的 16 个委员会：奖励与认证委员会、会议委员会、多元委员会（主要维持和发展多元化教育）、电子通讯与资源委员会、财政委员会、管理委员会、研究生与专业学生发展委员会、拨款委员会、历史委员会、成员委员会、提名与选举委员会、外联委员会、专业发展委员会、出版委员会、研究委员会以及小型学院委员会。此外，还有相关的一些编辑人员。如此详细的职责分工，保障了 POD 日常活动的正常运转。

### 四、POD 的补助与奖励

POD 为其成员提供了相关的补助和奖励，为他们的学习研究提供资金和支持。这些获得资助或奖励的对象是那些试图在教学领域、教师与组织发展中贡献新知识的人。

(一) 网络基金项目 (Network Grant Program)

申请者必须是在过去的 12 个月中是 POD 的

成员，并且提交一份提案。该补助旨在为那些致力于把新知识应用到教师、教学和组织发展等领域的 POD 成员。核心委员会已经把 9 000 美元细分到多个奖项中去，奖项数量的大小由拨款委员会决定，奖项的获选取决于工作质量及其对 POD 群体可能产生的影响。POD 计划进行一笔大的资助（如 5 000 美元）和两笔或三笔小额资助（如 1 000 ~ 2 000 美元）。

所有的资助提案都要经过盲审，相关信息要限制在密封页中。相关委员会对申请者个人、所在单位等信息都不知道。审查人员将用以下标准对资助申请者进行评价：(1) 项目（计划）的重要性。好的申请者能够一下子就发现问题的关键特征。项目中要阐明对已有研究的补充以及可能对 POD 共同体产生的持续性影响，他们能够让 POD 其他成员和机构感兴趣。(2) 提案的依据和描述。每个提案必须包括与问题阐述紧密相扣的项目的确切目标，并对预期的结果进行描述。(3) 预算与证明。所列预算必须用于满足项目目标的实现。(4) 要有一个灵活的计划对项目进行评价。申请者按提案中的内容进行研究，若计划有变要告知 POD 的拨款委员会主席，并且在提案提交半年后需要提交一个报告。与此同时，在最终的报告中，申请者要对项目活动、受资助者个人专业发展的影响及对教师发展等的益处进行描述。除此之外，申请者还需提交一份 POD 会议提案或手写稿给《改善学术》期刊。POD 要求申请者在收集数据、展示或发表成果时承认从 POD 中获得的资助并愿意在未来的日子里为 POD 的拨款委员会服务。

(二) 教师/助教教学发展实习补助金 (Faculty/TA Instructional Development Internship Grants)

这项资助为 POD 的一个成员提供 5 200 美元，以此来支持与高等教育发展有关的实习岗位。这个实习意味着为个体提供教育发展领域的广泛介绍，让个体对教育发展领域有更多的了解。该补助金面向所有的申请者，但以下一些申请者具有优先权：(1) 来自历史代表性不足的种族或少数民族群体中的个人；(2) 来自传统

代表性不足的机构中的个体(如历史上的黑人学院与大学,美国土著部落学院等);(3)那些会加入POD并长期为POD任务做贡献的申请者,他们对社会正义与公平,或是教育发展的多元化有特殊的兴趣。该项补助有以下两种方式:一种是为机构提供4000美元支持实习;另一种为参加2013或2014年会议的实习者提供支持。POD对申请该补助金的成员也提出了3个方面的要求:首先,申请者需参加POD2013或2014年的会议,且要参加多元委员会每年的商业会议或与多元文化相关的POD峰会;其次,受资助者要向多元委员会提交一份实习经历结果的最终报告,与此同时还要提交一份独立的海报展示等;最后,资助获得者要参加由多元委员会管理的资助评估(grant assessment)。

除了以上奖助项目,POD还为其成员提供了POD创新奖,鼓励提高教与学以及高校教师发展的创新想法,如为高等教育杰出研究做贡献的罗伯特·J·门格斯教育发展杰出研究奖(Robert J. Menges Award)等。

### (三) 启动资助(start-up grants)等

POD不仅为其成员提供资金支持,也为非成员提供帮助。如果个体或是个体所在机构不是POD的成员,POD可以为他们提供300美元的起步资金,以此来支持他们的初步探索。申请程序简单,不需要填写冗长的表格,只要向相关负责人发邮件即可,其信息包括:简要说明个体想要怎样的教师发展支持,计划如何使用这笔启动资金以及有关个体的学院或大学的信息。POD倾向于那些支持与促进共同体建设的提案,包括那些支持并促进校园中教师和教育发展的活动。申请者可以把这笔资金用来准备那些对规划一个中心感兴趣的教师初次聚会的茶点和供应。

此外,POD提供唐纳德·H·沃尔夫多样化旅行学术奖(Donald H. Wulff Diversity Travel Fellowships),为每个个体(1200美元)、2个或3个以上(2400美元)来支持他们参加每年的POD会议。POD多元委员会欢迎各个国家的申请人,但与教师/助教教学发展实习补助金一样,特殊申请者具有优先权。

POD为了能够更为广泛地为成员及对教育教学感兴趣的非成员获得发展提供了多项奖助支持,并且有些奖助项目的设立具有倾斜性,为特殊群体的发展提供了更多的机会,有利于促进教育公平。

## 五、POD的启示

美国充分肯定了教师是高等教育发展的核心力量<sup>[4]</sup>,注重为教师发展提供广阔的平台。教育专业协会的建立成为高等教育及其从业者日益专业化的标志,满足了对教育发展研究与实践的广泛的专业兴趣,推动了高校教师的专业化发展。现今,POD已发展成为一个国际性的非营利组织、北美规模最大的教师专业发展协会。<sup>[5]</sup>

我国也重视高校教师的发展,开展了多种教师与教育培训,但在培训的过程中却存在不少问题。华东地区高校教师培训专题研究课题组在调查的过程中就发现,目前高校教师培训存在以下问题:(1)教师培训供求关系失衡;(2)教师参加培训动机存在一定偏差;(3)培训课程设置缺乏;(4)针对性培训方式缺乏灵活性;(5)高层次培训仍显不足;(6)培训管理工作不够完善等。<sup>[6]</sup>我国至今仍未建立起一个能够引领地方、地区、全国甚至是国际高等教育教师发展的协会。通过对POD的解读与分析,以期能够对我国大学教师的发展提供启示和借鉴。

### (一) 建立一个全国性的教师发展网络协会

POD是美国全国性的甚至是国际性的教师及教育发展协会,这个协会的成员来自全世界二十多个国家,至今有1800个左右的成员,对美国甚至世界高等教育的发展产生了较为深远的影响。在进入21世纪的今天,科技的快速发展给高等教育带来了新的机遇,计算机及网络技术的合理利用有助于提高高等教育的质量。在这样的信息时代,我国也可以借鉴美国,成立一个全国性的教师发展网络协会。在这个协会中,其成员的构成应具有多样性,既有大学教师、职工及高等教育管理者、研究者等,又有对高等教育感兴趣的工作者等。成员在这个协会中尽可能地进行思想的碰撞与交流。此外,为了提高协会的服务

质量及其影响力，该协会应开拓多种互动平台、刊物，使得成员能够在较大范围内相互交流、学习。协会的正常运转需要设立相应的部门进行有效管理。因此，这个全国性的协会应有针对性地设立各个部门，进行明确的职责分工，使得该协会的各项活动都能有条不紊地进行。

### (二) 协会成员多元化，为成员提供多种服务

POD 的成员以来自美国和加拿大的为主，但其成员却遍及世界二十多个国家。其成员有教职人员、系主任、教育咨询者等，成员及成员的分布具有多样性，使得 POD 的影响范围更为广泛。我国协会的建立也应立足于国际视野，在不断发展壮大的过程中，尽可能地吸收国外优秀教育工作者成员，并为其提供尽可能多的发展服务。POD 的成员不仅可以获得一些教育教学的具体建议，如课程设计、教学评价等，与此同时他们有广阔的交流平台，可以在学习共同体中畅快地分享自己的思想和经验。学习共同体的成立对教师的发展起着重要的作用，与那些具有相似的教育经历、学科知识背景、专业兴趣的人分享学术思想，是许多教师、教育工作者所期待的。我国协会也应尽可能地为成员提供各种针对性的服务，既能满足一线大学教师教育教学的发展需求，如提供教学方法、教学评价、教学内容设计等的指导，与此同时也能满足教育管理者的需求，如教给他们相应的管理技能等。不能忽视的是，我国的协会也应尽可能地为所有的成员提供一个宽松、自由的学习共同体，使得成员之间能够较好地分享、交流教育经验，探索解决教育问题的途径。

### (三) 设立多项奖助学金，保障协会的发展

POD 为了其成员和非成员的交流学习，设立了多项奖助学金，分别面向成员和非成员。针对成员的奖助学金一般对申请者提出了较为严格的申请要求和审核标准，而非成员奖学金则相对

较为宽松。严格而详细的申请要求有助于保障资金得到有效而合理的利用，使得资金真正地帮助到所需要帮助的成员。值得一提的是，在这些奖学金中，有的对部分特殊的申请对象具有倾斜性，使得一些弱势群体能够较好地获得帮助，有助于促进教育公平。而支持非成员参加 POD 的会议及对教师教育的研究，更是进一步扩大了 POD 的影响范围。我国的协会也应设立多种奖助学金，为不同的成员提供不同程度的帮助。在个别资助的设立上，也应优先考虑弱势群体，给予这些成员更多的发展机会。此外，我们也应建立严格的奖助学金申请管理，建立专门的审核委员会和评价委员会，分别对申请者提交的申请材料及相关信息进行审核和评价，确保那些对教师发展、高等教育改革等做出重要贡献的人获得资助，使得资金的使用效率最大化。

我国教师发展协会的建立与发展将是一个漫长的过程，这个过程任重而道远。但只要我们虚心向国外优秀的教育发展协会学习，向 POD 学习，并朝着这个方向不断努力，相信我国高等教育的发展也会迎来另外一个春天。

#### 参考文献：

- [1]周均. 美国教师教育认可标准的变革与发展——全美教师教育认可委员会案例研究[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2009: 1.
- [2]林杰. 美国大学教师发展的组织化历程及机构[J]. 清华大学教育研究, 2010 (2): 49-56.
- [3]POD [EB/OL]. [2014-01-09]. <http://podnetwork.org/>.
- [4]王廷芳. 美国高等教育史[M]. 福州: 福建教育出版社, 1995: 21.
- [5]宋文红, 等. 高校教师专业化发展及其组织模式: 国际经验与本土实践[M]. 济南: 山东人民出版社, 2013: 95-99.
- [6]华东地区高校教师培训专题研究课题组. 华东地区高校教师培训现状调查[J]. 教师教育研究, 2005 (2): 33-37.

(责任编辑 李世萍)