

学校编码: 10384
学号: 25720121151734

分类号__密级__
UDC__

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

台湾地区大学教师发展研究
——以台湾师范大学为例

A Study of Faculty Development in Taiwan:
Taking Taiwan Normal University as a Case

李 颖

指导教师姓名: 徐 岚 副教授
专 业 名 称: 教育经济与管理
论文提交日期: 2015 年 3 月
论文答辩时间: 2015 年 5 月
学位授予日期:

答辩委员会主席: _____
评 阅 人: _____

2015 年 3 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

在人口少子化、竞争全球化等环境影响下，台湾高等教育在面向 21 世纪的转型中出现了质量下滑、经费不足等问题，高等教育改革成为政府施政重点，教育部门出台了许多相关的政策计划，“提升教学品质”成为其中一项重要议题。在《奖励大学教学卓越计划》与《迈向顶尖大学计划》的推动下，台湾各大学院校纷纷成立教师发展专责机构，试图通过推动大学教师发展达到追求教学卓越、平衡研究与教学的目的。经过近十年的教师发展实践，台湾已经形成了具有特色的大学教师发展模式。对此理论模式与实践经验的探索可以丰富大学组织管理理论和教师职业生涯发展理论，为大陆大学教师发展的制度化进程提供有益参考。

本研究旨在探究台湾地区大学教师发展之现况及其特征模式，主要采用文献研究与个案质性研究的方法。首先通过分层目的取样的方式，考虑学校类型定位、均衡地域分布、资源分配差异等维度，从《顶大计划》资助的研究型大学与《教卓计划》资助的教学型大学中各选取了五所，通过对其相关文件资料的整理分析，了解当地大学教师发展组织机构及其活动的概况。研究者同时以台湾师范大学为个案，在为期一个月的田野调查中，采用关键信息提供者和滚雪球的抽样方式，通过访谈深入了解案例学校大学教师发展的组织建制和活动开展情况。

研究发现，台湾地区大学教师发展的主要特点是：政策依赖性高但整体经费不足；教师发展机构的组织建制完整性及行政层级高低与学校的资源丰富程度和对教学的重视程度有关；机构主要功能涵盖教师教学、学生学习与教学科技服务；发展策略制定遵循多样化、个性化、自愿性的原则；参与率不高成为主要困境；教师信念与制度环境对教师发展影响重大；虽然有区域资源共享措施，但校园中心模式仍是其教师发展的主要模式。对台湾师范大学的案例研究印证了以上研究发现，其教学发展中心在角色定位、活动执行成效及教师参与等方面仍存在问题，中心仍然主要扮演提供资源与服务的行政角色，在教学专业性上有所不足。

基于上述研究结论得出以下反思与建议：政府应“抓大放小”，由“指标导向”向“特色导向”转变；教师发展专责机构需明确目标、准确定位，由“品质保障者”向“教学提升者”转型；学校应主动配合，对内改革评价制度、重塑校园文化，对外妥善处理经费竞争与资源共享之矛盾。

关键词：台湾地区；大学教师；教师发展；

Abstract

There were some problems such as the decline of educational quality and the deficiency of funds in higher education in Taiwan when had been met transformation of the 21st century in the impact of low fertility and global competition. Undoubtedly, the reform of higher education has been a policy priority of the government, so many related policies and planning which was one of an important proposal about 'promotion for teaching quality' were issued by the educational authority. A number of universities and colleges established own exclusive institution for faculty development in Taiwan under promotion of two projects—'*Program for Promoting Teaching Excellence Universities*' and '*Plan to Develop First-class Universities*', in order to pursue teaching excellence and balance between research and teaching through facilitating faculty development. Currently, it has been formed characteristic pattern of faculty development in the recent ten years in Taiwan. It will further enrich the theories of university management and teachers' career development from exploration of theoretical modes and practical experiences in faculty development, and offer some helpful enlightenments for institutionalized process of faculty development in Mainland China.

This study is aim to explore the current situation and its features and patterns of faculty development in Taiwan based on the methodologies such as literature study and case qualitative study. The author firstly considered types and orientation of universities and colleges, geographical distribution with balance, the differences of resource allocation and so on according to the stratified sampling which were selected five universities and colleges respectively from research oriented universities ('*Plan to Develop First-class Universities*') and teaching oriented universities/colleges ('*Program for Promoting Teaching Excellence Universities*'). It will be beneficial to understand the local outline for organizations and activities of faculty development by means of analyzing related documents and materials. The author meanwhile took the Taiwan Normal University as a case and interviewed in depth organizational institution and activities implement with sampling methods of providers of important

information and ‘snowball’ during the fieldwork of one month.

The findings is that basic features of faculty development in Taiwan: (1) highly policy dependence but funding deficiency; (2) the integrality of organizational institution in faculty development unit and its administrative level are associated with the degree of resource richness and teaching emphasis; (3) the function of unit includes teaching, learning and technological service; (4) the policy-making of development strategies should adhere to the principals of diversity, individualization and voluntary; (5) low participation is main difficult situation; (6) the faculty development is influenced by teacher belief and systematic environment; (7) although measures of regional resource sharing, A Single Campus-wide Center is the main pattern to faculty development. Above findings of Taiwan Normal University are confirmed, there existed some problems such as role, executive effect and participation in the Center for Teaching and Learning Development, the CTLD still played an administrative role for providing resources and services and lacked specialty.

The considerations and suggestions from the conclusions are: (1) the government should intensify macro-control and delegate to universities/colleges from ‘index-oriented’ to ‘characteristic oriented’; (2) the faculty development unit should confirm exactly goals and orientation from ‘quality guarantee’ to ‘teaching promoter’; (3) university/college should actively cooperate with others through reforming evaluation system, rebuilding campus culture, and coordinating the contradiction between fund competition and resource sharing.

Key Words: Taiwan; university/college teachers; faculty development

目 次

第一章 绪论	1
第一节 选题缘由.....	1
第二节 研究目的与相关概念.....	3
第三节 研究意义.....	4
第二章 文献综述	5
第一节 大学教师发展.....	5
第二节 美英两国的大学教师发展.....	9
第三节 台湾地区的大学教师发展历程.....	18
第三章 研究方法	24
第一节 研究问题.....	24
第二节 研究方法.....	25
第三节 研究设计.....	27
第四章 台湾地区大学教师发展概况	35
第一节 台湾地区大学教师发展校内组织机构.....	35
第二节 台湾地区大学教师发展的实践活动.....	40
第五章 案例分析：台湾师范大学之教师发展	62
第一节 台湾师范大学教师发展专责机构.....	62
第二节 台湾师范大学教师发展活动现况.....	77
第三节 研究发现.....	104
第六章 研究结论与启示	118
第一节 台湾地区大学教师发展的主要特点.....	118
第二节 台湾地区大学教师发展模式.....	122
第三节 启示与建议.....	124
附录.....	132
参考文献	140
后记.....	144

Content

Chapter 1	Introduction	1
Section 1	Research Reasons.....	1
Section 2	Research Purpose and Concepts	3
Section 3	Significance of Studying the Topic	4
Chapter 2	Literature Review	5
Section 1	Faculty Development	5
Section 2	Faculty Development in American and England.....	9
Section 3	Process of Faculty Development in Taiwan.....	18
Chapter 3	Research Method	24
Section 1	Research Problems	24
Section 2	Research Methods.....	25
Section 3	Research Design	27
Chapter 4	General Situation of Faculty Development in Taiwan ..	35
Section 1	Intramural Organization of Faculty Development in Taiwan	35
Section 2	Practical Activities of Faculty Development in Taiwan	40
Chapter 5	Case Analysis: Faculty Development of Taiwan Normal University	62
Section 1	Faculty Development Unit of Taiwan Normal University	62
Section 2	Present Situation of Faculty Development Activities of Taiwan Normal University	77
Section 3	Research Findings.....	104
Chapter 6	Research Conclusion and Enlightenment	118
Section 1	Main Characteristics of Faculty Development in Taiwan	118
Section 2	Patterns of Faculty Development in Taiwan	122
Section 3	Enlightenments and Suggestions	124
Appendix		132
Reference		140
Postscript		144

表 次

表 3-3-1 受访者背景资料.....	28
表 3-3-2 访谈提纲的主要内容.....	29
表 3-3-3 访谈逐字稿转译编码表.....	33
表 4-1-1 获奖助学校教师发展专责机构的组织情况.....	36
表 4-1-2 获奖助学校教师发展专责机构的组织架构.....	38
表 4-2-1 新进教师研习的实施对象.....	41
表 4-2-2 新进教师研习的实施方式与内容.....	42
表 4-2-3 教师传习制度的传授者与学习者的资格要求.....	43
表 4-2-4 教师传习制度的组队方式与经费补助情况.....	44
表 4-2-5 教师传习制度的实施规范与形式.....	45
表 4-2-6 教学工作坊的实施方式与活动主题.....	48
表 4-2-7 教师成长社群的设置.....	52
表 4-2-8 教师成长社群的运作.....	53
表 4-2-9 教学助理（TA）的类型与待遇.....	56
表 4-2-10 教学助理（TA）的培训与考核.....	58
表 5-1-1 台湾师范大学教学发展中心（2008-2012 学年度）经费补助情况.....	76
表 5-2-1 台湾师范大学教发中心 2012 学年度教师专业成长系列讲座.....	83
表 5-2-2 Moodle 数位学习平台推广及操作研习活动明细表.....	84
表 5-2-3 课堂表决器推广及操作研习活动明细表.....	84
表 5-2-4 2011 学年度第一学期 Moodle 典范及优质课程评选获奖教师名单.....	85
表 5-2-5 2012 学年度教具与教材编制奖励获奖名单.....	85
表 5-2-6 2008-2012 学年度教学精进与创新计划补助情形.....	87
表 5-2-7 教学助理工作表现评量及认证合格率.....	96

图 次

图 3-1-1 研究概念架构图.....	25
图 3-3-1 研究实施程序.....	32
图 5-1-1 台湾师范大学教发中心组织架构图.....	67
图 5-2-1 课程意见调查之双回圈机制.....	92
图 6-2-1 台湾地区大学教师发展之校园中心模式.....	123

厦门大学博硕士论文摘要库

第一章 绪论

当前高等教育质量下滑危机凸显，大学“重研究轻教学”的现状亟需改变，由此引发了大陆及台湾地区对大学教师发展问题的广泛关注。本研究旨在了解台湾地区大学教师发展之现况及其特征模式，本章将从选题缘由、研究问题与相关概念以及研究意义三方面逐一阐述。

第一节 选题缘由

一、天时、地利、人和

研究者在 2012 年 12 月第一次接触到“大学教师发展”这一词汇，对本人而言这是一个全新的概念，为了填补认识空白、解除疑惑，本人开始搜集与此相关的文献资料，经过一段时间的整理与学习后，逐渐对此产生了研究兴趣，并在接下来的硕士学习期间持续关注着此问题。鉴于本人所在大学的地缘优势，即厦门与宝岛台湾隔海相望，给两地大学间频繁的学术交流提供了便利，特别是在 2013 年 11 月 18 日台湾亚洲大学讲座教授、原台湾教育主管部门副部长杨国赐教授与淡江大学教育政策与领导研究所所长、台湾高等教育学会秘书长杨莹教授做客我院，分别为我们带来了一场题为“大学教师专业发展：台湾经验的分享”与“台湾教学卓越计划对教师专业成长的影响途径”的专题讲座，两位教授的精彩演讲使我对台湾地区的大学教师发展有了一个感性的认识，并对当地的发展情况产生了浓厚的兴趣，同时坚定了我研究大学教师发展问题的决心。此外，结合本人对未来的职业规划，以及导师的专业所长，加上多次与导师的商讨交流后，最终确定将硕士论文题目定为《台湾地区大学教师发展研究——以台湾师范大学为例》。

二、知识经济与全球化的影响

在进入知识经济时代与全球化的过程中，我们所处的社会也逐渐转型成为知识型社会。在此种类型的社会里，国际竞争的形态已从资本竞争转向了以知识为核心的科技竞争，即知识的创新与研发已成为决定国家竞争力的关键因素。然而，新知识从何而来？它的产生、更新与传播主要依赖于大学的研究品质与教育质量。因此，高等教育机构成为了知识型社会中的核心角色之一，高等教育质量对一个国家的经济与社会发展发挥着至关重要的作用。

三、大学教师成为维持高等教育质量的关键

高等教育的迅速发展使得人们对大学寄予了更大的期望，既追求数量的扩充，又密切关注质量的提升。无论是培养高质量人才，还是从事学术研究、提供社会服务，都离不开大学教师。教师作为高等教育机构的主要组织成员，其质量影响了高等教育活动的水平。许多大学为应对日益变化的外部需求所带来的挑战，开始加速扩充教师队伍，加大人才引进力度，并对教师发展给予了前所未有的关注。国际上，越来越多的大学成立了教师发展专责机构，并设立了相关项目开展教师发展活动，大学教师发展已成为保障与提升高等学校及高等教育质量的关键性策略。

四、扭转大学“重研究轻教学”的现状

随着高等教育商业化、大学内企业管理模式盛行，大学教师评价机制也发生了相应变化，以致大学教师将大部分的时间精力投入学术研究与社会服务，而无暇顾及本属于其职责重点的教学工作。因此，为了扭转大学“重研究轻教学”的现状，改变大学教师自身对学术职业的理解，推动大学教师发展或许是一条可行的路径。

五、台湾与大陆大学教师发展实践的差异

近年来，台湾的高等教育也面临着质与量的失衡、重研究轻教学等相同困境，为解决此矛盾、应对大学教师发展需求的扩增并回应国际潮流，其教育主管部门提出了两项竞争性奖励机制：《奖励大学教学卓越计划》与《迈向顶尖大学计划》。这两项计划的核心评价指标中都涉及到教学品质的提升问题，即希望能够在获得补助的大学里，建立或强化教学机制，以发展卓越的教学成果。经历了十年探索，台湾各大学陆续成立了教师发展专责机构，在将国外经验不断本土化的过程中，逐步建立了精进教师教学品质、提升学生学习成效等多面共进的大学教师发展模式。台湾作为大陆学习国外的缓冲地带，其高等教育学术卓越与教学卓越都已取得了一定的成效。

相比之下，大陆为满足大学教师个性化、专业化发展和人才培养特色的需要，并使教师培训制度化以提升教师教学能力，教育部在 2011 年正式启动了“本科教学工程”，重点建设 30 个高等学校教师教学发展示范中心。在此政策的影响下，大陆地区的许多其他高校也相继成立了教师发展机构。然而，大陆地区大学教师

发展的理论研究与实践活动仍处于起步阶段，面对当前尚不成熟的教师发展机构与有待完善的教师评价体制，现阶段的大学教师发展仍存在诸如：相关机构缺乏服务意识与专业团队、缺少质量改进机制与监督机构、评价指标重研究轻教学等问题。另外，与高等教育发达国家的大学教师相比，我国的大学教师在科研质量、科研能力等整体学术工作水平上还处于相对落后的状态。基于上述实践背景，本研究选取台湾的大学教师发展作为研究对象，分析与探索该地区高校的成功经验，为解决目前我国大陆在大学教师发展中的困难提供有益的借鉴。

第二节 研究目的与相关概念

一、研究目的

基于上述研究背景，本研究旨在解决如下问题：

首先以大学教师发展的相关核心要素为切入点，对这一概念进行一个基本把握。随后简要探讨美国与英国的大学教师发展概况，并初步了解当前国外的教师发展模式。最后将研究重点落在台湾地区的大学教师发展现况之探究上，并在特点总结与模式归类的基础上，针对政府部门、教师发展专责机构与学校单位提出具体可行之建议。

二、相关概念

（一）大学教师

本研究所称之大学教师是指现职且为高等学校正式聘任的教师，包括助理教授、讲师、副教授及教授，担任高等学校教学与科研工作的教师，不包含由博士生或硕士生担任的教学助理、以及从事行政管理、后勤服务等工作的教职工。

（二）大学教师发展

本研究所称之大学教师发展是指将大学教师视为一个完整的“人”的全面发展，它包括教学发展、专业发展、组织发展和个人发展四个方面，是一种广义上的大学教师发展概念。

（三）大学教师发展策略与模式

本研究所称之大学教师发展策略是指以提升教师教学水平为核心，帮助教师有效地完成各项工作任务的具体方法或活动项目，其目的在于为大学教师发展提供有利的外部环境，建立完善的教师发展机制，转变教师对自身工作的理解并提

高他们各方面的能力，从而使其获得全面发展。而大学教师发展模式则是指从促进大学教师发展的实践经验中抽象出来的、可反复参照的有效方法或策略。

第三节 研究意义

一、理论意义

组织行为学认为组织既定目标的实现依赖于组织成员的行为表现与发展，大学教师作为高等教育机构中的主要成员，其行为表现与发展影响着大学目标的实现能力与水平。对台湾地区大学教师发展的组织机构进行研究，可以探索大学在发展过程中组织内在要素的变化对组织发展的影响，以寻觅大学通过组织自身改革适应政策变化与社会需求的途径，从而丰富对大学组织管理的理论研究。另外，对台湾地区大学教师发展策略进行研究，有助于理解不同阶段教师的需求差异，正确应对教师的职业倦怠等问题，从而完善大学教师职业生涯发展理论。同时可为摸索一条适宜我国大陆大学教师发展工作的路径，构建相对完整的理论指导体系，在一定程度上可以丰富我国大学教师发展研究的理论成果。

二、实践意义

我国大陆高等教育自身存在的问题、面对的社会需求以及自上而下推动高等教育改革的方式，与台湾地区高等教育发展过程有许多相似之处。通过探索台湾高等学校借由政策支持、组建校内专门机构负责教师发展的实践过程，以应对其高等教育发展困境，对解决目前我国大陆地区高等教育和大学教师发展面临的问题有一定启发和借鉴意义。结合我国大陆高等教育现实，参考台湾地区大学教师发展的组织机构、实施策略及运行现况等方面的成功经验，将能为解决我国大陆地区大学教师发展机构建设中的具体问题提供有益的参考。研究将有助于加速未来大陆大学教师发展的制度化进程，丰富发展内容，增强发展项目的灵活性、针对性与持续性，提高教师发展机构的服务水平，更好地满足高等学校自身以及大学教师的发展需要，使相关组织机构在帮助大学教师成长与进步的同时，推动高等教育的改革与发展。

第二章 文献综述

本章试图以对已有文献的统整与归纳，作为构建本研究的理论基础与框架。具体将从大学教师发展、美英两国之大学教师发展以及台湾地区大学教师发展历程三部分依次分述。

第一节 大学教师发展

大学教师发展如今已不再只是教师个人的责任，目前世界大多国家都将大学教师发展视为提升本国高等教育质量、促进大学改革与发展的重要议题。若要有效推动大学教师发展，首先应厘清“什么是大学教师发展”以及“如何发展”的问题。

一、大学教师发展的概念

关于大学教师发展的概念，不同的研究者有其不同的界定。根据他们在理解大学教师发展的内容与范畴上所产生的差异，可将此概念分为以下两种类型：第一类，将发展对象视为“教师”，即大学教师作为“教师”的发展。此类界定通常认为大学教师发展是一种提高教师某方面能力水平的活动，或是一种涵盖了这几方面的综合性活动。前者是一种最狭义上的理解，它将大学教师发展等同于教学发展，即是一种提高教师教学水平、改进教学质量的活动；^①或者将其视为专业发展，认为大学教师发展就是帮助教师提高科研水平、实现学科专业成长的活动。^②后者则是一种相对综合、全面的理解，认为大学教师发展不仅包括教学发展与专业发展，还是一种涵盖组织发展^③、服务能力发展^④以及师德发展^⑤的综合性活动。

^①George Watson and Louis H. Grossman. Pursuing a comprehensive faculty development program: making fragmentation work[J]. *Journal of Counseling and Development*, 1994,72(5):465-470; Boice R. Reexamination of traditional emphases in faculty development[J]. *Research in Higher Education*, 1984,21(2):195-209.

^②Schmitz C. C, Bland C. J. Characteristics of the successful research and implications for faculty development[J]. *Journal of Medical Education*, 1986,61(2):22-31.

^③Toombs W. A three-dimensional view of faculty development[J]. *The Journal of Higher Education*, 1975,46(6):701-717; Kenneth E. Eble and Wilbert J. McKeachie. *Improving Undergraduate Education Through Faculty Development: An Analysis of Effective Programs and Practices*[M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1985:41.

^④陈碧祥.我国大学教师升等制度与教师专业成长及学校发展定位关系之探究[J].台北师范学院学报,2001,(14):163-208;李志峰,龚春芬.大学教师发展:实践困境和矛盾分析[J].教师教育研究,2008,(1):22-26.

^⑤潘懋元,罗丹.高校教师发展简论[J].中国大学教学,2007,(1):5-8;李志峰,龚春芬.大学教师发展:实践困境和矛盾分析[J].教师教育研究,2008,(1):22-26.

第二类，将发展对象视为一个完整的“人”，即大学教师作为“人”的全面发展。此类界定最突出的特点是，在帮助大学教师完成其“教师”角色所包含的各方面发展中加入了个人发展的部分，是一种广义上的界定，凸显了对大学教师的人际沟通能力、职业生涯发展、个人健康、生活规划等问题的关注^①。1991年，美国教育联合会（National Education Association）在《大学教师发展：国力的提升》报告书中指出：大学教师发展包括教学发展、专业发展、组织发展和个人发展四个方面，其中教学发展是指通过改善教学条件，提高教师教学技能、丰富学习材料、更新教学模式与课程计划，从而提高教学质量；专业发展是指促进教师专业角色的成长与发展；组织发展是指改善组织环境，为帮助教师教学与学生学习营造良好的组织氛围；个人发展是指增进教师的人际交往能力、改善健康以及促进职业发展。^②目前这一界定已成为对大学教师发展理解中的权威。

从上述两种不同类型的概念界定来看，因研究者的视角不同而存在差异，但在一定程度上也有所重叠。国外学者的界定相对宽泛，主要围绕教学发展、专业发展、组织发展与个人发展四个方面展开；我国大陆与台湾学者更偏向从大学教师职责的角度切入，重点关注于教学、科研、服务与辅导能力的发展以及伦理道德的发展。回顾相关文献可以发现，教学发展仍是大学教师发展中最受关注的方面，是教师发展研究中的核心部分。^③然而，随着人们认识的不断深入，对大学教师发展的理解也逐渐由一维走向多维，由将教师视为教学者与研究者扩大到组织成员与完整的人，由关注外在表现转向内在成长，由为高校服务向为社会服务延伸。

二、大学教师发展的策略

策略即“如何发展”，是大学教师发展研究的一个重要方面，目前相关的理

^①Crow M. L, Milton O, Moomaw W. E. et al. *Faculty Development Centers in Southern Universities*[M]. Atlanta: Southern Regional Education Board, 1976:7; Menges R. J, Mathis B. C. *Key Resources on Teaching, Learning, Curriculum, and Faculty Development: A Guide to the Higher Education Literature*[M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1988:254; Berquist W. H, Philips S. R. *A Handbook for Faculty Development*[M]. Washington, D.C.: The Council for Advancement of Small Colleges, 1975:viii; Riegle, R. Conceptions of faculty development[J]. *Educational Theory*, 1987,37(1):53-59; Centra, K. T. *Faculty Evaluation and Faculty Development in Higher Education*. In J.C. Smart(Ed.), *Higher Education: Handbook of Theory and Research*[M]. New York: Agathon Press, 1989:155-179; Dilorenzo T. M, Heppner P. P. The role of an academic department in promoting faculty development: recognizing diversity and leading to excellence[J]. *Journal of Counseling and Development*, 1994,72(5):485-497; Millis. B. J. Faculty development in the 1990s: What it is and why we can't wait[J]. *Journal of Counseling and Development*, 1994,72(5):454-464.

^②National Education Association. *Faculty Development in Higher Education: Enhancing a National Resource*[M]. Washington, D.C.:A Booklet in the Series to Promote Academic Justice and Excellence, 1992.

^③Robert J. Menges, Ann E. Austin. Teaching in higher education[J]. *Handbook of Research on Teaching*, 2001,4: 1122-1156; Ronald A. Smith. Reflecting critically on our efforts to improve teaching and learning[J]. *To Improve the Academy*, 1995,14:5-25.

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

廈門大學博碩士論文摘要庫