

Study on Development of
Junior Faculty in Local Colleges and
Universities

吴庆华 郭丽君◎著

地方高校青年教师 发展研究



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

本书是教育部人文社科基金项目（12YJC880118）、湖南省社科基金（16YBA201）、湖南省教育厅2017年重点科研课题的研究成果。

Study on Development of
Junior Faculty in Local Colleges and
Universities

地方高校青年教师 发展研究

吴庆华
郭丽君◎著

图书在版编目 (CIP) 数据

地方高校青年教师发展研究/吴庆华, 郭丽君著. —北京: 经济管理出版社, 2017. 8

ISBN 978-7-5096-5144-5

I. ①地… II. ①吴… ②郭… III. ①地方高校—青年教师—师资培养—研究—中国

IV. ①G645. 12

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 126717 号

组稿编辑: 郭丽娟

责任编辑: 郑 亮

责任印制: 司东翔

责任校对: 雨 千

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 北京玺诚印务有限公司

经 销: 新华书店

开 本: 720mm×1000mm/16

印 张: 13.75

字 数: 204 千字

版 次: 2017 年 8 月第 1 版 2017 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-5144-5

定 价: 58.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

摘 要

青年教师是高校重要的学术人力资源，他们在工作中能否较好地承担起职业所赋予的责任是高校可持续发展的重要因素。在我国高等教育大众化的进程中，地方高校的青年教師已成为学校师资队伍的主力军，在师资竞争愈益激烈、教师流动日益频繁的高等教育环境中，通过青年教师的发展保留和壮大优秀的师资队伍，是地方高校可持续发展的关键。

本书以地方高校青年教师发展的现实状况为逻辑起点，通过深度访谈与问卷调查，呈现他们在就职时的职业选择，在任职初期遭遇的现实问题，在教学、专业、组织、个人四个方面的发展需求及他们的行为策略。对处于适应转型过程中的地方高校青年教师而言，他们在任职初期怀揣的教育理想与严峻的教育现实之间的巨大落差使他们经历了一系列的现实冲击。这种现实困境主要源于两个方面：一是他们自身任职初期的经验境况；二是地方高校提供的制度环境。学校作为青年教师工作生活依托的组织，提供的发展环境和发展机会与青年教师的发展需求并非总是一致。当青年教师由于所处地方高校场域下的不利位置而感到有难度实现或者无法实现自己预期目标和价值时，他们往往依据对学校组织目标的顺应程度分别采取“积极”“消极”和“徘徊”的行动策略。

在对青年教师发展的现实境况和行为策略进行总结、归纳和分析的基础上，本书对地方高校青年教师获得的政策、组织和制度支持进行了剖析。在政府政策层面，对地方高校青年教师发展有重要影响的政策和措施主要包括三个：高校教师培训政策、高校教师管理制度改革和各类人才支持激励政策。政府主导型的政策在我国高等教育发展过程中具有一定的现实性和必然性，但整齐划一、缺乏分类及高端化的支持政策也深深影响着地方高校青年教师的



发展。

在地方高校层面，地方高校正处于从人事管理向人力资源开发转型的阶段，尽管提供了一系列制度支持，但是在指导理念和管理上还缺乏有效的整合机制，还未能从为青年教师发展服务和潜能开发的角度进行统筹考量。而且，地方高校在青年教师管理制度上存在路径依赖，同时学校正在推行效率取向的管理制度与青年教师的内在发展需求之间存在矛盾，这些成为地方高校在青年教师发展上的制约因素。

在借鉴美国高校新教师发展经验的基础上，本书分别从地方高校教师管理制度的深层变革和地方高校青年教师发展的实施策略两个维度提出了促进地方高校青年教师发展的对策。

目 录

第一章 绪论.....	1
第一节 问题的缘起.....	1
第二节 研究背景与研究价值.....	3
第三节 文献综述.....	7
第四节 概念界定	22
第五节 研究方法	25
第六节 研究思路	29
第二章 地方高校青年教师发展的现状与发展需求	31
第一节 地方高校青年教师发展的现实状况	31
第二节 地方高校青年教师的发展需求	46
第三节 地方高校青年教师发展的行为选择	61
第三章 地方高校青年教师发展的宏观政策分析	70
第一节 我国高校教师培养的政策和政策措施	70
第二节 政府层面的政策对地方高校青年教师发展的影响	85
第四章 地方高校在青年教师发展上的组织与制度支持	92
第一节 地方高校对青年教师培养的组织与管理	92
第二节 地方高校在青年教师发展上的制度模式.....	115
第三节 地方高校为青年教师成长提供的学术制度环境.....	125



第五章 美国高校新教师的发展	133
第一节 美国高校新教师发展兴起的背景	133
第二节 美国高校新教师发展的维度	138
第三节 美国高校新教师发展项目的主要内容	146
第四节 新教师发展的组织保障和经费支持	153
第六章 促进地方高校青年教师发展的对策	164
第一节 地方高校教师管理制度的深层变革	164
第二节 地方高校青年教师发展的实施策略	176
结 语	187
附录 1 访谈提纲	189
附录 2 调查问卷	191
参考文献	195
后 记	211

第一章 绪 论

第一节 问题的缘起

2010年，笔者家人所在的一所地方高校发生了一起青年教师自杀事件。据闻该青年教师生前性格孤僻，与同事交流较少，除了完成每年的教学任务外，在科研和社会交往上都乏善可陈。在他生前留下的纸质的只言片语中，“生活了无希望”“无聊无助无奈”表达了他生前的一种生活和心理状态。在该校校园网的内网评论中，这起青年教师自杀事件引起了许多青年教师的讨论与共鸣。尽管这一事件具有极端性，但从一个侧面多少折射了目前我国地方高校青年教师生存与发展的一种状态。

近年来，高校青年教师的问题日渐在报纸、网络和一些交流平台出现，逐渐引起了人们的重视。除了政策层面和高校组织层面推出的各种各样的青年教师资助政策和扶持制度，对青年教师起着正向激励和导向作用的正面报道外，青年教师在任职初期遭遇的一系列现实问题和对现实生活状态不满的报道和帖子也见诸各媒体和网络。退却外人倾慕的光环，高校青年教师的现实生活和现实并不如人们看上去的那么美好，收入、住房、工作任务、评价、考核、晋升、家庭事务、人际交往成为绝大多数青年教师背负的沉重压力和现实困惑。高校中人数庞大的青年教师尽管肩负着高等教育未来发展方向的重任，但不尽如人意的生活和工作状态难以激发他们的潜能和创造力，也造成



了职业发展道路上的困扰和彷徨，以致他们在网上发出呐喊：“敢问发展之路在何方？”

高校青年教师的发展带有某些群体性的共性特征。然而，在中国目前的高等教育语境下，高等教育的一系列政策造就了高等教育系统内部的分层，按照行政管辖隶属关系，中国的高校被分为中央部属高校和地方所属高校，并在此基础上构建了金字塔式的高等教育系统。“每个学校都清楚地知道自己在这个金字塔中占据什么位置，而这一点又基本决定了其工作目标、工作标准、资源来源与数量、管理模式与方法及社会声望。处于不同层次的学校，哪怕是只差一个级别，都会在学校教育目标、招生、课程设置、师资、教学条件、毕业生就业与今后个人事业发展等方面表现出巨大差别。这个位置也直接影响着教师与管理人员的工作视野、价值观、工作标准、工作方式，甚至他们的社会地位。”^①那么，两种不同类型高校的青年教師因为所处院校制度环境的差异，在职业发展道路上是否具有不同发展方向和发展路径选择上的差别？作为处于相对弱势地位的地方高校青年教师，他们在任职初期遭遇哪些现实的困惑与冲击？当他们面临现实工作和生活中纷至沓来的问题时，是否能得到来自学校、学院和同事之间的帮助和支持？还是如上述极端的自杀事件中的青年教师一样，在无望无助中失去生活的信心？作为在地方高校中人数日渐庞大的群体，青年教师的发展问题是否得到了学校领导、管理者、老师及相关机构的重视？已有的政策和措施对地方高校青年教师的发展究竟起到了什么样的作用？如何才能更好地促进地方高校青年教师的发展？这些问题使我们有必要突破已有对地方高校青年教师发展的表层状态描述，将表面现象“问题化”，思考问题背后的内在发展逻辑关联，对地方高校青年教师发展问题进行实质性的深入探讨。

^① 赵炬明. 精英主义与单位制度——对中国大学组织与管理的案例研究 [J]. 北京大学教育评论, 2006 (1): 4.



第二节 研究背景与研究价值

一、值得关注的现实问题：地方高校的发展与困境

20 世纪 80 年代以来,我国高等教育体制和结构进行了影响深远的改革和调整。随着高等教育管理体制改革的“权力下放”,通过下放中央部委所属院校,加大省级政府发展管理本地区教育的权力及统筹力度,确立了中央和地方政府两级管理、以地方政府管理为主的新高教管理体制。在这个过程中,通过地方接收原中央部委下放的所属院校、一些学校通过重组或者合并升格及地方新建院校等多种途径,各省市逐步建立起数量更多、类型多样、功能布局更符合地方经济发展需要的高等教育体系,地方高校因而确立了自身的合法地位和政策发展空间。

同时,随着 20 世纪末我国高等教育大众化进程,给地方高校带来了难得的历史发展机遇,地方高校在学校数量、总体规模和校均规模等方面都得到了迅猛发展。在学校数量上,1998 年地方高校 759 所,占全国高校总数的 74.3%;到 2006 年地方高校 2179 所,占全国高校总数的 95.3%。^① 在在校生规模上,1998 年以来部属高校在校生总规模增长比较缓慢,地方高校则呈急剧增长态势,占在校生规模的比例越来越大,由 1998 年占全国普通高等学校学生人数的 58% 提高到 2004 年的 84%。在校均规模上,2003 年被调查的省属(自治区、直辖市属)学校,扩招前 1 万人以下的占 92.2%,1.5 万人以上的仅占 3.3%;扩招以后,以 1 万~1.5 万人规模的为最多,占 31.4%,1.5 万人以上的也迅速提高到 26.7%。^② 地方高校承担了完成高等教育大众化主力军的

① 刘尧.地方高校该奔向何妨? [N]. 中国教育报,2007-05-21 (4).

② 郭丽君.地方高校发展的困境与战略选择——基于政策博弈的视角 [J]. 现代大学教育,2009 (5).



任务，为地方经济和社会发展培育了不可或缺的宝贵人力资源并提供了智力支撑，成为我国高等教育发展中的重要构成部分。

然而，地方高校在数量和规模上的重要地位与地方高校在高等教育体系中的战略性地位和获得的资源投入支持并不成正比。地方高校由于历史发展、本身学术资源的积累及办学声誉等原因，在发展起步阶段就处于落后状态。近年来中央政府推出的“211工程”“985工程”，在资源稀缺条件下的集中财力、重点建设、扶持精英等一系列措施，尽管符合国家战略发展需要，但由于政府在高等教育资源配置中的倾斜性政策造成了高等教育系统中的等级差距的拉大，地方高校在这种资源分配中由于“先天不足”明显处于不利地位，与部属高校的差距越拉越大，发展中也面临越来越多的问题。在师资队伍建设上，由于高等教育大众化的扩招带来的师资队伍的快速扩张，一方面缓解了学校扩招以后的教学工作压力，另一方面也不可避免地带来一系列问题。例如，由于学校规模不断扩大，地方院校开始由单科性大学向多科性、综合性大学发展，带来了学校人事管理体制和运行机制相应的调整问题；由于师资缺乏，一些新进教师一毕业没有经过必要的教学培训就直接上讲台，带来了课堂教学质量问题；学科发展与专业建设带来了师资队伍的结构和层次问题；地方高校在高层次人才上的恶性竞争，带来了师资队伍稳定与保持问题，等等。同时，由于政策倾斜带来的地方高校相对“弱势”地位在师资队伍建设上的不利处境，地方高校经过若干年的经费投入和重点支持培养出来的优秀人才，却因为各种因素面临着出走和流失，“为他人作嫁衣裳”成为地方高校在师资管理上不得不面对的现实问题。

二、不容忽视的议题：地方高校青年教师的发展对地方高校发展的重要影响

青年教师是高校重要的学术人力资源，他们在工作中能否较好地承担起职业所赋予的责任是高校可持续发展的重要因素。地方高校在快速发展过程中随着办学规模的扩大，为了弥补师资的短缺引进了大量的青年教师，青年教师的数量急剧增加，所占专任教师的比重近年来持续增大。与此同时，一些老教师



退出教学岗位，使教师队伍进一步年轻化，青年教师已经成为地方高校的主力军。2007 年高等学校专任教师情况如表 1-1 所示。

表 1-1 2007 年高等学校专任教师情况

单位：人

	总计	正高级	副高级	中级	初级	无职称
中央部委所属	162423	35874	53243	53790	15755	3761
地方所属	826717	67000	230020	288099	193170	48428

资料来源：中国教育统计年鉴（2007）[M]. 北京：人民教育出版社，2008.

从 2007 年公布的统计数据可以看出，在数量庞大的地方高校专任教师中，中低职称教师占教师总量比例比较大，中央部属高校的中低职称教师比例为 45.03%，而地方高校则达到了 64.07%。在我国，青年教师还处于事业的起步和上升阶段，除了少数优秀青年教师能够顺利晋升为高级职称外，大多数还未能晋升为高级职称，因而地方高校的中低职称教师中，青年教师应是主体。在不久的将来，这一批青年教师将责无旁贷地挑起教学、科研和管理的重任，成为地方高校未来发展的支撑力量和动力之源。对地方高校而言，短时间内的急速扩张和政府公共财政投入额度的下降使地方大学可持续发展的问题日益凸显，如何在师资竞争愈益激烈、教师流动日益频繁的高等教育环境中，通过青年教师的培养和发展，保留和壮大优秀的师资队伍，是地方高校可持续发展的关键。

三、实践层面的反思：“被发展”后的困惑

从 20 世纪 80 年代开始，为促进高校师资队伍建设，提高教师的学术能力和水平，我国政府相继出台了一系列政策和制度措施。在组织制度方面，1985 年，教育部依托北京师范大学和武汉大学建立了两个国家级师资培训中心，随后又在六所部属师范大学设立了六大区高校师资培训中心，并相继建立了各省、自治区、直辖市的高校师资培训中心，从而形成了在教育部领导下的高校



教师培训网络体系。在师资培训形式方面,业已形成了高级研修班、国内访问学者、已毕业研究生同等学力申请硕士学位教师进修班、骨干教师进修班、高等学校教师在职攻读硕士学位、助教进修班、岗前培训、单科进修、短期研讨班和讲习班、高等学校青年骨干教师国内访问学者项目、高校骨干教师高级研讨班等多种多样、内容不同、针对对象不同、目的不同的培训形式。在教师激励机制方面,相继推出长江学者奖励计划、教育部跨世纪人才培养计划、教育部新世纪优秀人才支持计划、新世纪百千万人才工程、高等学校“高层次创造性人才计划”、高等学校骨干教师资助计划、教育部“优秀青年教师资助计划”等。无可否认,这些政策和制度措施为我国培养了大批优秀的师资,对高等教育的发展和建设起到良好的助推作用。

然而对地方高校青年教师而言,这些政策和制度设计的初衷是否真的达到预期效果了呢?如针对新入职青年教师进行的岗前培训,政策原本着眼于使青年教师较快地适应高校的教学和教育工作、提升专业水平、更好地履行岗位职责,“然而许多参加培训的教师和研究者都认为,在实践过程中,教师岗前培训未能真正起到应有的作用,近年来越来越沦为一种形式,大家都在走过场,新入职的教师教学水平和教学质量并未能因此得到有效的提高”^①。一方面,许多政策和制度体现的是政府在师资管理上对青年教师整体素质的统一要求,对青年教师而言是外生的,是在学校体制内为了符合制度的要求不得不参加的培训和进修,在一定程度上压抑了教师的积极性和主动性。另一方面,很多的激励性政策对处于相对弱势地位的地方高校青年教师而言,并没有泽被于政策提供的发展空间,对大多数地方高校青年教师而言只是“水中月、镜中花”,看得见但较少有机会获得政策的支持或者支持力度有限,而且某些政策容易无形中助长博伊斯所说的“大学教职中的社会达尔文主义”,对大多数青年教师而言,造成的挫败感将影响其未来职业的发展。一位地方高校青年教师在其博客中写道:“我们渴望有发展,但我们常常‘被发展’;我们希望获得实际有效的帮助,但我们常常在孤独茫然中自生自灭。”因此,我们有必要对已有的

^① 聂永成.从研究生到高校教师——关于高校教师职业准备的研究[D].昆明:云南大学硕士学位论文论文,2008:2.



有关高校青年教师发展的若干政策和制度进行审视和反思,立足于地方高校青年教师的自身立场,探寻真正惠泽这一群体的发展道路。为此,通过本书的研究,笔者希望达成以下研究初衷:

第一,真实呈现地方高校青年教师的发展状态,探讨他们在发展过程中遭遇的问题及其成因,理解他们在个体与组织两个层面提出的发展需求,为地方高校在制定管理制度和发展规划时,有的放矢地提供现实依据和基础,厘清地方高校在师资队伍建设上遭遇的困境并呈现问题之源,力图提升地方高校师资队伍的整体水平。

第二,从两个层面深入审视我国已有的有关青年教师发展的政策文本和制度安排,一是高等教育宏观管理层面,二是地方高校微观管理层面,从地方高校青年教师的发展需求检视这些政策和制度的有效性,通过对政策和制度的分析,探讨影响地方高校青年教师发展的深层影响因素与机制,为地方高校青年教师发展创设良好的制度环境和发展氛围提供理论基础。

第三,在比较与借鉴的基础上,为促进地方高校青年教师发展提供可行的路径。随着我国高等教育改革的深入,高校青年教师的培养从培训走向发展,不仅是高校自主办学的需要,也是对学术职业特点的深入认识在制度上的体现,更是一种教师管理思路和方式的转变。本书将在深入研究的基础上,试图提供有针对性的改革建议,为地方高校青年教师的成长提供有效帮助。

第三节 文献综述

一、高校教师发展研究

(一) 国外研究

美国是国际上较早开展大学教师发展实践活动的国家,无论是在理论探索



还是在实践实施领域都积累了丰富的素材和经验,高校教师发展和教学改革一起被很多研究者认为是美国高等教育为回应社会变革而采取的核心改革措施,是保障美国高等教育机构质量的一种关键性的策略和手段。因此,本书涉及的国外文献主要是基于美国的研究成果。

美国的高校教师发展是与美国高等教育发展的历史变迁和变革紧密联系在一起的。盖夫和辛普森(Jerry G. Gaff and Ronald D. Simpson, 1994)把美国高校教师发展分为三个阶段^①:第一阶段主要包括肇始于1800年起在美国推行的传统带薪学术休假、学术访问的资助性政策,学术会议的资助制度等,主要是为了提高教师的学术水平和研究能力。第二阶段从20世纪60年代末70年代初起,在美国动荡的社会大背景下,高等教育为了回应社会变革冲击,开始慢慢推行一系列教师教学发展项目,以应对膨胀的校园学生规模、高校利益相关人员和组织对高校提出的新要求。基金委员会专门设立一些针对高校教师发展的资助项目,以提高教师的教学水平和效能,虽然曾经受到过质疑和抵制,但逐渐被高校和教师接受和认可。第三阶段从20世纪90年代开始,教师发展项目进入普及化和制度化阶段,很多高校设有教师发展的专门机构,高校教师发展的项目越来越复杂多样,参与发展项目的教师也越来越多,各种专业协会、基金会和高校合作一起参与到高校教师发展项目中来。而美国学者索西莱尼和奥斯汀等(Sorcinielli M. D., Austin A. E., Eddy P. L., et al., 2005)则根据不同阶段高校教师发展的特征、活动项目的内容和组织机构等将美国高校教师发展历程分为五个时期^②:①20世纪50年代至60年代早期的学者时代;②20世纪60年代中期至70年代的教学者时代;③20世纪80年代的开发者时代;④20世纪90年代的学习者时代;⑤21世纪至今的网络时代。美国高校教师发展不同时期的主要特点如表1-2所示。

^① Jerry G. Gaff, Ronald D. Simpson. Faculty Development in the Unites States [J]. Innovative Higher Education, 1994, 18 (3): 167-176.

^② Sorcinielli M. D., Austin A. E., Eddy P. L., et al. Creating the Future Development: Learning from the Past, Understanding the Present [M]. Bolton, MA: Anker Publishing Company, Inc., 2005: 1-28.



表 1-2 美国高校教师发展不同时期的主要特点

	学者时代	教学者时代	开发者时代	学习者时代	网络时代
时间阶段	20 世纪 50 年代至 60 年代早期	20 世纪 60 年代中期至 70 年代	20 世纪 80 年代	20 世纪 90 年代	21 世纪至今
主要目标	促进高校教师科研学术能力的提高	提高教师的教学水平	增强教师活力, 实现对教师能力的开发	改善学生的学习	通过教师发展回应高校内外部的挑战
内容维度	参加学术会议、获得高一级学位、学术休假、科研支持等	教学咨询、教学研讨班、讨论会	职业生涯发展规划、课程发展、教学成果测量与评价	整合教学技术、新教师适应等	增加了针对研究生的未来教师发展项目、职业中期和终身职后发展项目
组织机构	专门的教师发展组织机构开始出现	高校教师发展的校内机构数量不断增加, 专门协会组织成立	高校教师发展的校内机构数量进一步增加	学科的专业协会也开始组织教师发展项目	提供高校教师发展服务的公司影响扩大
经费来源	校内不固定的项目拨款	增加了外部关注教学的私人基金会和联邦的基金代理机构、校内拨款	关注增强高校教师活力的私人基金会、校内拨款	学科专业协会、基金会和校内拨款	继续保持多样性

资料来源: 徐延宇. 高校教师发展: 美国高等教育的经验 [M]. 北京: 教育科学出版社, 2009: 43.

从 1965 年在美国密歇根大学成立第一个专门的教师发展中心——密歇根大学学习和教学中心开始, 美国的高校教师发展在解决高等教育出现的各种问题的过程中, 逐渐发挥越来越重要的作用。但是, 对于高校教师发展的内涵, 不同的研究者有不同的理解。第一种理解是将高校教师发展看做是改善教师能力的活动, 或者将高校教师发展视为一种提高教师教学水平, 改善教学质量的的活动。如博伊斯 (Boice) 认为, 高校教师发展就是提高教师教学、促进教学改进的同义语。^① 这种观点实质上是将教师发展与教学发展 (Instructional De-

^① Boice R. Reexamination of Traditional Emphases in Faculty Development [J]. Research in Higher Education, 1984, 21 (2): 195-209.



velopment) 等同。第二种理解是将高校教师发展看做一种综合的、全面的活动,包括多个内容维度。如伯格维斯特 (William H. Berquist) 和菲利普斯 (Steven R. Phillips) 在 1975 年所著的《有效大学教师发展项目的组成部分》一文中,提出高校教师发展是由教学发展、组织发展和个人发展三种相关的活动组成,三种活动涉及态度、过程、结构等要素,缺一不可,构成一个成熟、完整的教师发展模型。^①而涂姆斯 (Toombs) 则认为,高校教师发展是一个包括相关问题、理念和活动的综合性概念,包括专业发展、课程发展和组织发展三个维度。^②第三种理解认为高校教师发展不仅指帮助教师完成多种角色的活动,而且包括教师作为一个完整的人的全面发展,涵盖其职业生涯的各个阶段的发展、个人健康、家庭和社会适应等多方面。如克劳 (Crow) 等认为,高校教师发展是教师成员的全面发展——作为人,作为专业人员和作为学术界成员的发展。^③研究者对高校教师发展内涵理解的差异也是美国高校教师发展在实践上类型丰富多彩、各不相同的一个反映。1991 年美国教育联合会 (NEA) 发表的《高校教师发展:国力的提升》的报告书中对高校教师发展提出了一个较全面、系统的界定,认为教师发展基本围绕四个目标:个人发展、专业发展、组织发展和教学发展。这个界定被美国学界、高校和研究者广为接受。但阿尔伯特·史密斯 (Albert B. Smith) 在《高等教育中的教师发展与评价》一书中也提出,尽管我们可以在理论上对四个目标和内容进行区分,但在实践中,我们无法准确地将他们区分开来。

1977 年,伯格维斯特 (William H. Berquist) 和菲利普斯 (Steven R. Phillips) 在对他们以前提出的高校教师发展模型的基础上提出了一个新的发展模型。^④这个模型将教学发展、个人发展、组织发展与结构、过程、态度整合起来,各个组成部分既有相互重叠之处,又相互交差影响,都是在一定的制度环

① William H. Bergquist, Steven R. Phillips. Components of an Effective Faculty Development Program [J]. The Journal of Higher Education, 1975, 46 (2): 181-184.

② Toombs W. A. Three-dimensional View of Faculty Development [J]. The Journal of Higher Education, 1975, 46 (6): 701-717.

③ Crow M. L., Milton O., Moomaw W. E., et al. Faculty Development Centers in Southern Universities [M]. Atlanta: Southern Regional Education Board, 1976: 7.

④ William H. Bergquist, Steven R. Phillips, A Handbook for Faculty Development [M]. General Editor, Gray H. Quehl. Volume 2. Washington, D. C.: The Council of Independent Colleges, 1977: 11.