

P. 117 10

独创性声明

本人郑重声明：所提交的学位论文是本人在导师指导下独立进行研究工作所取得的成果。据我所知，除了特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。对本人的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明。本声明的法律结果由本人承担。

学位论文作者签名：张洪秀 日期：2010.06.01

学位论文使用授权书

本学位论文作者完全了解东北师范大学有关保留、使用学位论文的规定，即：东北师范大学有权保留并向国家有关部门或机构送交学位论文的复印件和电子版，允许论文被查阅和借阅。本人授权东北师范大学可以将学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或其它复制手段保存、汇编本学位论文。

(保密的学位论文在解密后适用本授权书)

学位论文作者签名：张洪秀 指导教师签名：张洪秀
日 期：2010.06.01 日 期：_____

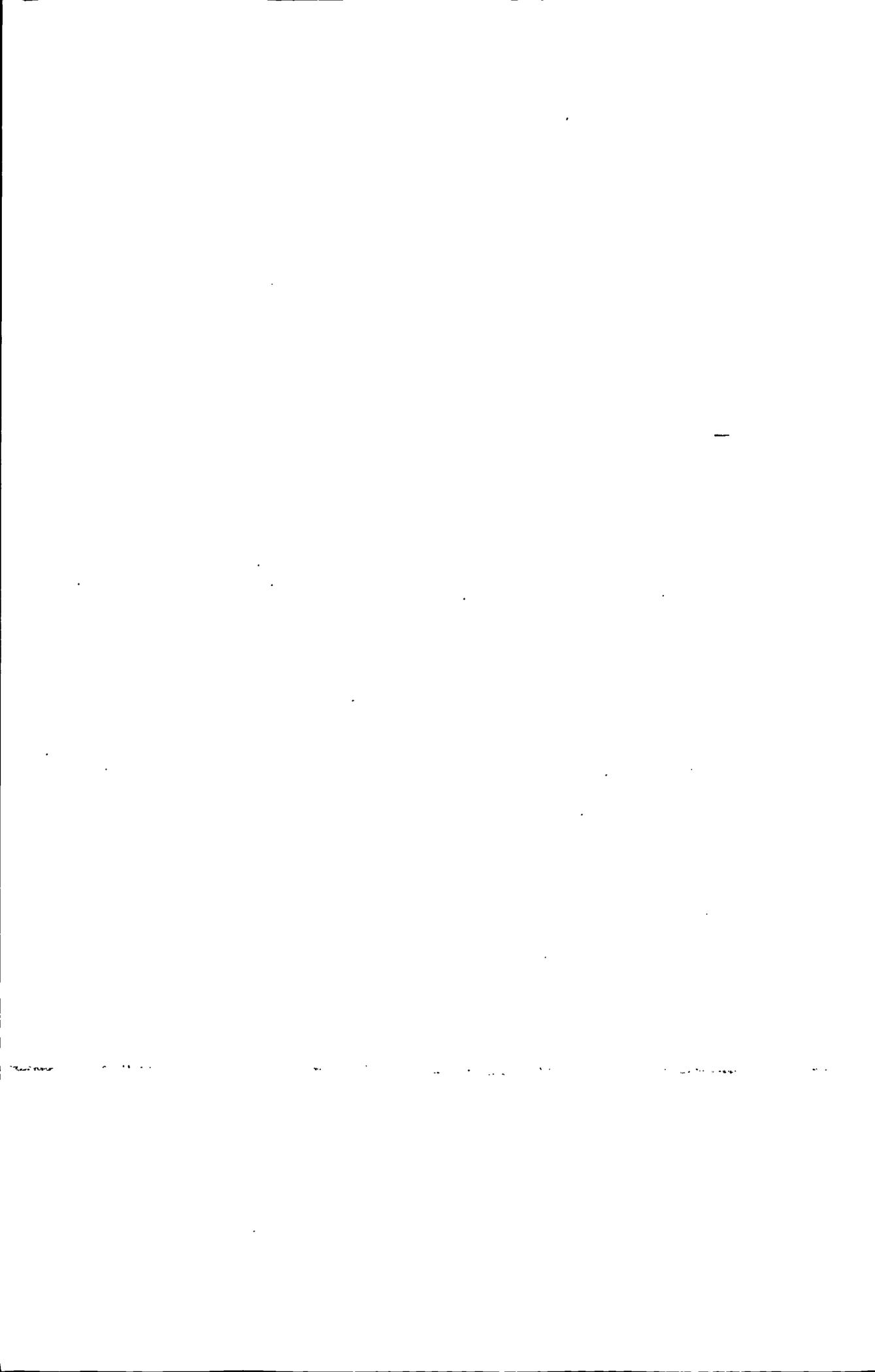
学位论文作者毕业后去向：

工作单位：_____

电话：_____

通讯地址：_____

邮编：_____



摘 要

高校教师作为一个规模庞大的教师群体，他们的专业发展状况将直接影响到高等教育的质量，影响到高等教育所培养出来的人才，所以如何在新的形势下更好地促进高校教师自主专业发展，提高高校教师的专业素质和能力，是提高高等教育质量的前提与保障，同时也是影响高素质人才培养的重要因素。本文从高校教师自主专业发展的现实背景出发，运用文献法、调查法与案例法分析了目前我国高校教师自主专业发展中存在的问题，并对存在的问题进行了原因分析，从而建设性地提出了促进高校教师自主专业发展的策略保障。

本文由六部分组成，具体内容如下：

第一部分，引言。阐明了本研究的选题依据、研究的意义以及所运用的研究方法。

第二部分，从国际教师教育的发展、我国高等教育的大众化趋势、高校教师自主专业发展问题研究本身三个方面分析了高校教师自主专业发展的现实背景。

第三部分，对文章中的重要概念以及高校教师自主专业发展的特征、阶段、内在结构进行了理论界定与分析。

第四部分，在文献分析、问卷调查和访谈的基础之上系统地阐述了目前我国高校教师自主专业发展中存在的问题。

第五部分，根据调查的结果分析了影响高校教师自主专业发展的原因。

第六部分，在新的时代背景下，针对我国高校教师自主专业发展中存在的问题，从内部与外部两个方面提出了促进高校教师自主专业发展的策略保障：关注高校教师的自主发展；建立针对高校教师的教师发展项目；建立科学完善的教师评价机制；提高教师自主专业发展意识，合理制定个人发展规划；自觉培养问题意识，提高科学研究能力；形成系统反思的习惯，提高反思能力；善于利用各种学习资源，加强专业合作与交流。

关键词：高校教师；专业发展；自主发展

Abstract

As a giant teacher group, the condition of college teacher's professional development will directly influence on the quality of higher education and human recourse it trains. So how to better college teacher's independent professional development and improve their professional quality and ability are not only the basis and guarantee of higher education quality improvement, but also the important factor of stressing the training of high quality talent. This thesis begins with the practical background of college teacher's independent professional development; then analyses the problems of current college teacher's independent professional development by using documentary study, survey method and case study method; furthermore, explains the causes of the problem; finally, puts forward the tactics to advance college teachers' independent professional development instructively.

The paper consists of six parts, here are the contents:

Part one, preface. This part includes clarifying the basis of the selected topic, the research meaning and research method.

Part two, analysis the practical background of college teachers' independent professional development in terms of international teacher education development, higher education popularized nationwide in China and the present researches of college teachers' professional development.

Part three, marking the theoretical boundary of all the important concept in the article and the phase, characteristic, inner structure of college teachers' independent professional development.

Part four, expounding the existing problem in our college teachers' independent professional development recently on the basis of documents analysis, questionnaire survey and interview.

Part five, finding out the causes of affecting college teachers' independent professional development, according to the results of survey.

Part six, on the background of new era, aiming at the existing problem in our college teachers' professional development, the thesis puts forward tactics to improve college teachers' independent professional development in internal and external ways: put great emphasis on college teachers' independent professional development; establish college teachers' professional development project; set up scientific and sophisticated assessment system; enhance the self-consciousness of teachers' independent professional development and make rational individual development plan; cultivate problem consciousness and improve research competence; form systematic reflection habit and improve reflection ability; take advantage of various learning resources and strengthen professional cooperation and exchanges.

Key words: College Teachers; Professional Development; Independent Development

目 录

摘 要.....	I
Abstract.....	II
目 录.....	II
一、引言.....	1
(一) 问题的提出.....	1
(二) 研究意义.....	2
(三) 研究方法.....	2
二、高校教师自主专业发展的现实背景.....	3
(一) 国际教师教育对高校教师自主专业发展的要求.....	3
(二) 高等教育大众化对高校教师自主专业发展的挑战.....	4
(三) 高校教师自主专业发展问题研究比较薄弱.....	5
三、高校教师自主专业发展的理论分析.....	7
(一) 高校教师自主专业发展的内涵.....	7
(二) 高校教师自主专业发展的特征.....	9
(三) 高校教师自主专业发展的阶段.....	10
(四) 高校教师自主专业发展的结构.....	13
四、高校教师自主专业发展的现状调查与分析.....	16
(一) 学校对教师自主专业发展关注不够.....	16
(二) 教师自主专业发展的意识与行动失衡.....	17
(三) 教师自主专业发展能力有待提高.....	20
(四) 教师自主专业发展的途径不能满足需要.....	22
五、影响高校教师自主专业发展的原因分析.....	25
(一) 教师职业理想缺失.....	25
(二) 教师工作满意度低.....	26
(三) 缺乏必要的环境支持.....	26
(四) 教师的评价机制不健全.....	27
六、高校教师实现自主专业发展的策略保障.....	29
(一) 外部策略——高校教师自主专业发展的保障机制.....	29
(二) 内部策略——高校教师自主专业发展的内部动力.....	35
结 论.....	42
参考文献.....	43
附 录.....	45
后 记.....	47

一、引言

(一) 问题的提出

随着世界各国教育事业的不断发展,人们越来越认识到,教师决定着教育改革的成功与否和教育质量的高低。我国《高等教育法》明确规定:高等教育的任务是培养具有创新精神和实践能力的高级专门人才。高级专门人才培养的关键在于教师,只有较高专业水平的教师才能造就高质量的人才。因而,建设一支高素质、高水平的教师队伍已经成为高等教育事业发展的重要战略任务。为了培养高素质的教师,世界各国对教师教育都非常重视。自20世纪60年代特别是80年代以来,大幅度提高教师质量的专业化运动已经成为世界众多国家提高教育质量的主导运动,关注教师专业发展问题已经成为世界各国教师教育改革与发展的趋势与潮流。然而,目前国内外有关教师专业发展问题的研究大多停留在如何促进教师群体专业发展的问题上,对教师自身在专业发展中的作用有所忽视;教师教育机构也较少关注教师自身在专业发展中的地位与作用,在教育中把教师作为专业发展的客体,忽视教师个体在专业发展中的主体作用,教师专业发展一直处于被动地位。但是随着时代的发展以及教育实践日新月异的变化,社会对教师的要求越来越高,如何使教师主动地去促进自身专业发展,这是我们必须要面对而且应该积极解决的问题。因为教师自身不仅是专业发展的对象,更是专业发展的主人,他们发展的程度更多地取决于其内在的动力,只有教师自己的主动发展才是真正的有效的专业发展,这是教师专业发展的前提和基础。

此外,长久以来,无论是西方发达国家还是我国,有关教师专业发展的研究都大多局限于基础教育阶段,而对高校教师专业发展问题的研究却显得相当薄弱。因为中小学教师的整体学历水平要低于高校教师,这就在一定程度上意味着他们的专业化程度比较低,需要在专业素质和能力等方面得到进一步的完善与提高;相比而言,高校教师既拥有较高的学历层次,又具有一定的专业素质和研究能力,因而其专业发展问题也就显得不那么迫切。但由于高校教师本身的工作性质和特点,决定了他们的专业发展不仅需要一定的知识积累,而且还需要有效的

知识增长和更新机制。特别是随着我国近年来高校规模的不断扩大,师资队伍建设问题已经成为各高校发展的瓶颈,高校教师的专业发展状况将直接影响到高等教育的质量,影响到高等教育所培养出来的人才,所以如何在当前的形势下更好地促进高校教师自身积极主动地发展,是提高高等教育质量的前提与保障,同时也是影响高素质人才培养的重要因素。

(二) 研究意义

教师自主专业发展是教师专业发展的前提和基础,没有教师自身积极主动地发展,就很难在真正意义上实现教师的专业发展。高校教师作为一个特殊的专业群体,具有较高的学历和学术水平,具有较高的社会威望,因而其专业发展问题长期以来并未引起人们足够的重视,但高校教师自身是否能够积极主动地寻求发展不仅影响高校教师专业水平与能力的提高,还会对中小学教师的专业发展水平有着重要的影响,所以高校教师自主专业发展对促进教师专业发展具有重要的意义。本研究通过问卷调查与访谈对高校教师自主专业发展的情况进行调查研究,分析影响高校教师自主专业发展发展的原因,进而针对该高校的实际情况,探索加快高校教师自主专业发展的策略,从而为学校的管理者及教师本人提供一种实践指导,以更好地促进高校教师的专业发展水平。

(三) 研究方法

1、文献研究法:通过报纸、期刊、书籍、网络等各种途径对相关理论基础及有关研究进行搜索,并根据研究的具体问题对文献资料进行分析和整理。

2、调查法:通过问卷调查和访谈调查,了解高校教师自主专业发展的基本情况,从而归纳总结其中存在的问题,分析其原因,并提出相应的解决策略。

首先,为了了解高校教师自主专业发展中存在的问题,并探索其中的原因,本研究选取了黑龙江省S高校9个学院的255名教师为被试,围绕着教师自主专业发展的意识、能力、途径等问题进行了问卷调查,收回有效问卷191份。其中,初级职称51人,中级职称82人,高级职称58人(副高职35人,正高职23人)。

其次,为了进一步验证在问卷中所获得的结论,并为研究的开展提供进一步的论据,在问卷调查的基础上选取了五位教师进行了相关问题的访谈。

3、案例分析法:结合教师自主专业发展的案例进行分析,以助于进一步开展研究。

二、高校教师自主专业发展的现实背景

(一) 国际教师教育对高校教师自主专业发展的要求

1、教师专业发展的发展历程

“教师专业发展”研究开始于 20 世纪 60 年代末的美国，兴盛于 20 世纪七八十年代的欧美。从历史发展的总趋势来看，教师的专业发展及其研究经历了由被忽视到逐渐关注；由关注教师专业群体的专业化到关注教师个体的专业性发展；由关注专业发展的“外部”环境和社会对教师专业地位的认可到关注教师“内部”专业素质的提高。教师个体的专业发展也经历了一个重心转移的过程，由早期教师个体专业发展所采用的被动策略到逐渐关注到教师个体内在的主动发展策略。最初，教师为了得到社会的认同，只得被动地实现外界所订立的专业标准，执行规定的要求，但这种被动的专业发展方式难以取得有效的效果，因而促使人们对教师专业成长过程进行了深入探讨，并在此基础上提出了“自我引导发展”等促进教师专业发展的新方式，即教师自主专业发展，教师个体内在的能动性越来越被重视。从此人们开始更多的关注教师专业自觉的提升、专业知识的增进和专业能力的提高；关注借由教师自身的发展来促进教育实践的进步，教育质量的提高。

2、教师教育发展范式的转变与高校教师自主专业发展

从教师教育的发展过程来看，目前国际上有六种比较成熟的教师培养范式。一是知识范式，认为教师首先必须具备一定的知识，因而在教师教育中强调教师知识的获得和传授。二是能力范式，不仅注重教师知识的获得，更注重教师基本教学技能的掌握。三是情感教育范式，强调教师对学生的爱心，即教师能否关注学生的情感发展，教师自身是否具备情感人格方面的条件。四是“建构论”范式，强调教师是一个成长过程中的人，需要不断地建构自己的知识体系，需要把知识变成完全个人化的，而不是外在于自己的东西。五是“批判论”范式，主张培养

教师的独立思考能力,认为教师不仅要关心书本知识,还要关心书本以外的社会政治、经济、文化和生活等的合理性,以一种审视的眼光独立地看待我们的社会制度和文化。六是“反思论”范式,主张教师应该培养自己反思的意识,不断反思自己的教育理念和教学行为,不断自我调整、自我建构、自我更新,从而获得持续不断的专业发展。

从国际教师培养范式的演变路径可以看出,在提高教师专业能力的过程中,由最初只强调教师的知识素养、能力素质、人格修养而成为在重视上述素养的同时强调教师的自主性与主体性素质的演进,强调对教师的培养由外在的素质标准转变为内在的自我提升,也即强调教师的自主专业发展。正如叶澜教授所说:“教育是一个使教育者和受教育者都变得更完善的职业,而且,只有当教育者自觉地完善自己时,才能更有利于学生的完善与发展。”高校教师由于其工作的特殊性质,更需要其在工作过程中不断寻求积极主动地发展,不断地进行自我超越,走在教师自主专业发展的前列。

(二) 高等教育大众化对高校教师自主专业发展的挑战

目前,我国的高等教育已经由精英教育转向大众教育,在这转型时期我国高等院校招生规模在不断扩大,整体水平在不断提升,因而高等教育质量及教师的质量开始成为社会关注的焦点,高校教师专业发展将成为我国高等教育体制改革的重点。随着高等教育大众化的实现,势必会出现高等教育规模和质量方面的矛盾。要解决这方面的矛盾,就必须在保证扩大高等教育质量的条件下扩大招生规模,保证规模和质量的协调发展,而提高高等教育质量的一个关键条件就是如何提高高校教师的专业能力和素质。

1、高校规模的扩大导致师资队伍紧张与专业素质的参差不齐

大众化的高等教育,以其毛入学率达到15%为标志。我国从1999年开始扩招以来,到2008年全国高等学校在校生人数持续以年平均20%的速度增长。2006年,全国高等教育在校生总规模达到2500万人,高等教育毛入学率已达到22%,可见,我国已经进入的高等教育大众化阶段,预计到2010年还将达到23%。我国是一个拥有13亿人口的大国,随着高等教育大众化的持续发展,高等教育在校总人数的增加,必然要求高校教师队伍人数的不断增长,才能满足高校教学任

务的需要,因而一时间各高校在师资队伍上出现了紧张的局面,这种状况在地方性高校中显得尤为突出,由此造成了高校教师整天忙于上课,根本没有时间和精力潜心研究,更无心关注自身的专业发展。

与此同时,一部分中专学校纷纷升格为高等院校,这些新升格的高校由于本身起点低,教师专业化水平都不高,有的甚至连基本学历都尚未达标,加之教育观念陈旧,基本上还是沿用中专的教育教学模式,不能很好地适应大学的教育教学。因而,如何提高这部分院校的教师专业发展水平是当前高校所面临的一个最大的“瓶颈”问题。

2、青年教师的自主专业发展问题显得尤为重要

随着我国高等院校招生规模地不断扩大,各高校对于师资力量的需求也在不断增长,大量年轻教师被补充进了高校教师队伍,并承担了繁重的教学和科研任务。尽管这些年轻教师呈现出高学历化的趋势,但由于这部分年轻教师多是从高校毕业后直接进入学校从事教学工作,而他们在学校学习期间更多地是从事理论知识的学习,很少有实践的机会,毕业后又缺乏相关的专业发展培训,也缺少实践锻炼的机会,因此这部分年轻教师的实际教学经验、专业发展能力还亟待加强。高校的青年教师是学校的未来,是创新的生力军,同时他们又是一个弱势群体,处于事业的起步阶段,他们面临着来自教学、科研、学历提高、职称晋升、聘任、考核等方方面面的压力,因而在现阶段,年轻教师的专业发展也是我国高等教育转型期高校发展和改革成败的关键。如何使得高校年轻教师通过专业发展提升自身素质,从而为大学学生的学习准备高素质的教师,促进学生的发展理所当然成为了当今高等教育研究与改革的重点。

(三) 高校教师自主专业发展问题研究比较薄弱

1、高校教师自主专业发展问题相对于中小学教师显得不够突出

从教师专业发展的历史过程中可以看出,人们最初对这一问题的提出主要是针对中小学教师而言的。20世纪60年代中期以后,由于种种原因西方发达国家对教师的关注由“量”的急需转向“质”的提高,人们开始关注中小学教师的质量问题,到了20世纪80年代,教师专业发展问题日趋成为人们关注的焦点。西

方发达国家通过建立教师专业发展学校来促使教师获得最大程度的专业发展,这种教师专业发展学校主要是通过大学中小学合作,共同负责师范生的培训及在职教师的进修提高,目的在于改善师范教育的职前培训计划,使在职教师有机会参加进修,从而实现教师职前培养和在职教师专业发展的一体化。专业发展学校不过为大学教师提供了新的研究资源,而大学教师队伍的专业发展问题没有得到应有的重视。

我国在此之后明确提出这一问题也主要集中在中小学教师方面,对教师专业发展问题的研究一般多限于初中等教师教育,对大学教师缺乏相关研究。这主要是由于我国中小学教师的整体学历水平相对较低,其专业素质和能力等方面还有待于进一步完善和提高;而大学教师一般都是由学历层次相对较高的教师担任,他们具有深厚而扎实的学科专业知识,其专业化水平已经很高,教师也具有较高的自主专业发展意识和能力,其专业发展问题相对于中小学教师显得不够突出,所以也就无须再刻意强调其专业发展。然而,高校教师不仅仅需要高深的专业知识,更需要不断地完善和更新专业知识,把握学科的前沿领域,提升自身的研究能力,这一切都迫切需要高校教师自身能够寻求积极主动的发展。

2、缺乏相应的高校教师教育体系

长期以来,我国的教师教育主要是针对基础教育而展开的,它关注的是中小学教师的教育问题。虽然目前我国在许多大学中都建立了高等教育研究机构,高等教育研究日益受到关注,但由于历史较短,基础薄弱,许多高等教育领域都还未得到研究,甚至有些问题还没有涉及,特别是缺乏相应的大学教师教育机构。从大学教师的资格认定到职后的大学教师教育,都还没有形成一套完善的教育体系,一般只是在刚刚走入校门时进行短期的岗前培训,正式参加工作后的培训机会相对较少,除了学历的提升外,很少有针对性地培训活动,一些国内外的学术会议之类的活动更是由于各种条件的限制,只有极少数的教师能够有机会参加。目前,大学里还没有专门的机构和专业化的人员为大学教师提供所必须的培训与支持,即没有一种制度化、规范化的教师教育。然而,大学教师作为一个特殊的教师群体,其专业化程度相比中小学教师来说应该有其更高的水平和标准,大学教师更需要经过专门的训练,大学教师教育应该纳入整个教师教育体系之中。

三、高校教师自主专业发展的理论分析

教师专业发展是一个动态的持续发展变化过程,教师的专业发展过程与教师的自主专业发展有着密不可分的关系。教师专业发展的过程是教师个体不断学习提高、逐步发展完善的过程,在这一过程中需要教师个体主观能动性的积极发挥,需要教师自觉主动地进行发展和完善。也就是说,教师专业发展的最终实现依赖于教师的自主专业发展,没有教师的自主发展,就很难有真正意义上的教师专业发展。本文正是基于这一线索来探讨高校教师自主专业发展的相关问题,教师自主是基于教师专业发展基础上的,是教师的专业自主。

(一) 高校教师自主专业发展的内涵

1、教师专业发展

国外对教师专业发展的研究较早,对其内涵的理解也多种多样。归纳起来,研究者们对教师专业发展的理解大致可以分为两类:一是指教师专业的发展,这类理解接近于教师专业化的概念,将教师专业发展视为教师职业成为专门职业、并获得应有的专业地位的过程,强调教师群体的、外在的专业性的提升。二是指教师的专业发展,即强调教师个体的、内在的专业性的提高。而对后一种意义上的理解又包含了两类意思:一类是指教师的专业成长过程,即教师在其职业生涯中不断提升自身的专业水平,持续发展,达到专业成熟的过程。一类是指促进教师专业成长的过程。我们在本文中对教师专业发展的理解是指教师的专业成长过程。

2、教师自主专业发展

近几年来,教师的自主发展越来越受到国内外学者的关注。美国学者克朗顿提出“自我指导的专业发展”的观点。他认为,独立、自由、自主、赋权和自我指导是成年人学习和发展的目标。这种“自我指导的专业发展”突出了个体教师在专业发展中的主动性,“他强调教师专业发展的自由与自主,但也要求教师的

自律与自我监控。显然，它的本质就是教师的自主发展，指向于教师的自我更新和不断成长。”^①

我国有学者指出，教师自主发展的内涵可简要概括为“四自”^②：自找压力、自定目标、自我塑造、自我评价。教师的自主发展首先是教师个体要有自主发展的意识，这种意识引导教师变被动为主动，明确自身的需要及发展的方向；其次，就个体而言，教师无论从知识水平、教学经验、教龄、个性、特长、价值观等方面都有很大的差异性，因此，需要针对自身的实际情况，结合自身需要确定个体发展的目标，在实现目标的过程中求得发展；在确定目标后需要在实际情境中选择适合的方式、策略积极主动的学习提高，以期达成目标；最后，对于学习的结果个人还需对发展的过程和结果及时进行评估，发现过程中的问题和行为结果的差距，以便确立下一个发展的目标，使教师得以持续发展。

总之，教师的自主发展是一种内源性的专业发展，它强调教师在专业发展上的自主性，要求教师既要有较强的自我发展的意识，又要有自我发展的能力，通过多种途径实现专业发展和自我更新的目的，其发展的动力来自于教师的内部需求，而不是外在驱动。教师的自主发展强调教师首先是学习者。作为成年学习者，教师的自主发展既依赖于自己原有的知识结构和经验背景，又要对自己的实践经验进行批判反思。他需要在与教育理论、教育专家、教育同行的不断“对话”中学习；在自己和别人的日常教学反思中学习；对超越于教育之外，而对教育过程有直接或间接影响的相关知识的学习；甚至还要向自己的教育对象—学生学习。同时，他又是行动研究者，能运用其批判、质疑的眼光，独立的思考能力和丰富扎实的教育理论和经验，主动而积极地对自己的教育实践进行持续的研究，以求得自身的发展、提高，实现人生的价值。无论是作为学习者，还是研究者，教师的活动特点都应主动而积极的。

3、高校教师自主专业发展

作为高校教师，他们在自主专业发展方面相比中小学教师而言，有着更为丰富而独特的内涵。首先，他们的专业知识比较深厚和丰富，这使得他们的专业知识结构相对更加完善，也更有利于他们积极主动地去获取知识，进一步完善知识

^①钟启泉、崔允漷主编.新课程的理念与创新[M].高等教育出版社, 2003年版.256页

^②庞荣瑞.对形成促进教师自主发展机制的思考 <http://fzxpj.cersp.com/JSPJ/200608/1409.html>

结构。其次，他们具有更强的专业能力，因而可以更加主动地对自我的教学及发展情况进行监控和反思，能够积极利用自身有力的科研条件进行研究探索，提升自己的专业水平和能力，谋求自己在专业上更为长远的发展。因而高校教师可以在外在目标的指导下，以自我发展意识和需求为动力，结合内外部的有利因素，通过自主学习和自我教育，不断提升、完善自我的专业结构，从而使内在价值与外在目标达到统一。这一过程也表现在个体在专业自主的基础上，能够根据专业发展的需要，主动确立自己的发展目标，制定具体的发展计划，合理选择学习的内容，监控自我发展的过程，评价自我发展的结果，从而使自己的专业结构不断获得更新、丰富和演进。

（二）高校教师自主专业发展的特征

1、专业发展需要的自觉主动性

自觉主动性是教师自主专业发展的最主要的特征，它是教师专业发展的前提和基础，体现了教师在专业发展过程中的主体性和创造性，没有教师自觉主动的发展需要，就很难实现教师自身专业素质的提高。高校教师的自主专业发展有别于“他主发展”，它意味着教师对自己的发展需要和追求有充分的自主性，能够在教育教学过程中主动更新教育观念，并积极进行教学实践，不断寻求新的发展和提高。同时，它也会促使教师积极、主动、自觉地规划和管理自己的发展方向，自觉承担专业发展的主要责任，通过主动地学习和探索，不断提高自己的专业水平和能力，并不断追求自我发展的完善和超越。它强调教师是专业发展的主人，并具有较高的自我专业发展的意愿和能力，能对自己的专业发展负责。

2、专业发展目标的针对性

大多数的高校教师都具有较高的学历水平，他们接受过正规的专业素养和研究能力的训练，因而他们对自身的专业发展目标更为明确。他们的专业发展目标不是被动地执行外界所定立的专业标准，也不仅仅是为了获得外在的奖励及职业攀升的阶梯。他们的目标直接指向自身内在专业结构的成长与改进，他们把内在专业结构的不断改进与个人的发展作为最大的成就，并从中得到满足。每位教师都会根据自身的专长和实力，以及学校本身的定位来确定自己的专业发展目标，

他们总是依据自己设计的专业发展路线对自己的发展过程进行调控并不断提出更高的要求,因而他们对自己的专业发展目标有着更强的针对性,他们会在目标的指引下不断更新自己的专业结构,不断进行自我超越,并从中享受自主专业发展所带来的幸福。随着社会对教师专业发展要求的不断变化,教师自我设定的专业发展目标也将会随着这种变化而不断加以调整,教师总是能够不断从中获得专业发展的动力,并保持强劲的发展势头。

3、专业发展内容的独特性

由于高等教育的专业性很强,多种学科形成了不同的学科领域,学科研究领域之深之广是无止境的,也是庞杂的,加之高校教师的教学工作细化和深入,这样就对高校教师提出了特殊的专业知识和能力的要求。每一位高校教师所涉及的教学和研究领域都有所区别,这一工作特点决定了其自身专业发展内容具有较强的个体性。因此,高校教师自主专业发展的内容具有独特性,是自己的发展,是个性化的发展,发展的是个体的内在潜能。不是为了单纯达到外在的标准,而是为了发展个体内在的知识结构与专业能力,即具有个性特点和学科特点的研究领域和个性化才能。

4、专业发展过程的能动性

具有自主专业发展要求的教师会在其专业发展过程中,参考教师专业发展的一般路径不断对自己的专业发展过程进行批判性反思,并将此作为进一步计划行动的依据。他们会根据实际的教学情境不断地对自己的专业行为或过去的教学经历进行反思,把自己的专业发展过程作为反思的对象,通过课堂教学等专业活动,将外在的影响因素与原有的教育教学信念、知识等内在结构进行分析对比,然后再以此来调整自己的教学行为,完善自己的专业结构,改进自己的专业发展计划,从而促进自己的专业发展水平的不断提高。

(三) 高校教师自主专业发展的阶段

教师的专业发展是贯穿在整个职业生涯的,它必然要经历一系列不同的发展阶段。目前人们对教师专业发展阶段的研究已经取得了相当丰富的成果,研究者

们基于不同的研究角度,对教师专业发展阶段作了具体的描述与适当的分析,并由此产生了不同的教师专业发展阶段理论。从研究者所使用的专业发展阶段划分标准和研究框架来看,目前已有的研究大致可归为五类:“关注”阶段论、“职业生涯”阶段论、“教师社会化”阶段论、“心理发展”阶段论、“自我更新取向”阶段论。

通过对国内外教师专业发展阶段的理论分析和研究,结合我国高校的实际情况,本研究以高校教师入职以后内在专业结构的改进及专业水平的提高为线索,探索高校教师自主专业发展阶段的理论框架,以期为高校教师的自主专业发展提供一种有益的借鉴和参考。

1、职业适应期:这是高校教师入职后的第一个发展时期,此时的教师首先要完成的就是自身角色的转换。对于刚刚参加工作的新任教师来说,他们面临的主要问题就是如何适应高校的教学工作,如何能够把自己在高校中所学的专业理论知识尽可能地运用于自己的教育教学工作,完成由学生到教师的角色转换过程。这一阶段的教师对高校的工作充满了热情和理想,专注地投入教学工作,希望能够得到所有学生的认可,但由于缺少实践经验,不能很好地将直接经验与间接经验相结合,缺少对知识的整合能力,而且在教学中往往也只能关注到自己的教学内容,而无视学生的需要和能力,还不具备对课堂的监控和调节能力,这些都使得他们在教学过程中感到心有余而力不足,普遍感到一种焦虑。

每一位教师在刚走上工作岗位时都会经历这样一个适应期,研究发现,教师的初始阶段是其职业的关键时期。在美国,约有30%的初任教师在1—2年内离开了教学岗位;另外10%—20%的人在5年后又离开了教学岗位。总起来,大约50%的初任教师在7年之内离开了教学岗位^①。因此,职业适应期对于高校教师的自主专业发展是非常重要的。如果在这一阶段教师自身比较刻苦努力,积极寻求帮助,学校也能给予积极的支持和鼓励,教师就可能会更快地适应自己的教学工作,并为以后的专业发展打下一个良好的基础。

2、职业期待期:在适应了高校的教学工作之后,教师开始对自己未来的发展充满期待,期待能成为受学生欢迎的好教师,成为领导和同事眼中的佼佼者,

^① 刘捷.专业化:挑战21世纪的教师[M].教育科学出版社,2002年版.142页

成为未来的骨干教师，并且开始积极规划自己的未来，为自己将来的发展树立一个远大的目标。但此时的教师由于自身专业知识和能力的局限，在教学中还缺乏对专业知识更深层次的思考和判断的能力，仅停留在量的积累阶段，还不能很好地解决学生的需要和自身的知识结构之间的矛盾，难以形成自己的教学风格，更多地停留在模仿阶段。同时，开始有意识地反思自己的教学，关注自己的科研能力的发展，虽然由于入职时间较短，科研意识和科研能力都比较薄弱，但却积极主动地向有经验的教师学习，积极参与他们的科研活动，并在这一过程中开始积累和丰富自己的科研能力，为自己未来发展目标的实现奠定基础。

3、职业发展期：这一时期的教师已经完全熟悉高校的常规工作，基本能做到有条不紊地进行各项工作，而且在专业知识和能力上也有了很大提高。此时教师可以更加客观地审视自己所处的位置和自身的能力水平，能够根据现实情况及时调整自己的发展规划，而且能真正开始有计划地进行实施，朝着自己既定的目标发展。在教学中他们也开始关注到学生的需求，开始思考如何形成自己的教学风格，如何用自己的专业知识引导学生进行思考，并尝试建构自己的知识体系。由于教学工作的熟练开展，可以使他们有时间和精力来边教学边进行科学研究，并具备了一定的科研水平和能力。这一阶段正是教师工作热情高涨，任务意识明确的时期，但他们更多地还是受到职业升迁以及他人评价的影响，这也是他们这一时期努力奋斗的目标。

4、职业稳定期：在经过了上述三个阶段的发展之后，教师在知识、能力上都已经成为一个相对成熟的教师，已经能够熟练的驾驭教学工作，也有了一定的科研能力，并取得一定的科研成果，大部分教师可能已晋升为高级职称，他们在专业的发展中有着较为积极、稳定的专业态度，对专业的问题有自己独立的思考和判断能力，不再盲从，而是坚持自己的原则，在学科领域中有一定的建树，并且形成了自己较为稳定的教学风格。但由于自我专业发展意识的水平还未达到相对成熟，所以有时教师可能会出现职业倦怠，如果能在此时给予积极的支持和鼓励，他们将顺利地过渡到下一个阶段，寻求自身更加完善的发展。

5、职业完善期：这一阶段，教师的自主专业发展水平达到了一个相对完善成熟的程度，而且其专业理论水平不断得到提升。主要表现在教师具有了很强的自我专业发展的意识和能力，专业发展的动力主要来源于专业发展自身，而较少受到他人评价和职业升迁等外在因素的影响，他们甚至可以放弃一些眼前的利益而去谋求自己在专业上更为长远的发展，并把它作为自己终生追求的目标。由于教师在长期的教学实践中积累了丰富的经验，并且能够主动地进行教学反思，逐渐形成了自己独特的专业理论知识和理论见解，常常能够以一种新的视角来思考原有的理论，甚至于提出和原有理论相反的观点，有的教师还能够把个人的智慧运用于专业知识结构的建构、发展与创造过程中。

探索高校教师自主专业发展的阶段，对高校教师的专业发展具有重要意义。它指明了教师自主专业发展的阶段和路径，帮助教师明确自己在专业发展过程中要经历的步骤，既有助于教师根据发展阶段制定自身发展的短期和长期的目标，促进自我的专业发展；同时也有利于学校或教师培训机构针对教师自主专业发展的特点提供促进教师个体专业发展的辅助性条件，从而提高教师的职业素质，促进教师的专业发展。

(四) 高校教师自主专业发展的结构

教师专业发展强调的是教师专业成长，是教师作为一个教育教学的专业人员经历一个由不成熟到相对成熟及至成熟的发展历程。因而，教师作为一名专业人员，其发展的内容和结构是多层面、多领域的，在对教师专业结构的分析中，我们认为比较有代表性的有以下四种^①：

几种教师专业结构的不同分析

研究者	教师专业结构
叶澜	1、专业理念；2、知识结构；3、能力结构
艾伦	1、学科知识；2、行为技能；3、人格技能
林瑞钦	1、所教学科的知识（能教）；2、教育专业知能（会教）；3、教育专业精神（愿教）
曾荣光	1、专业知识；2、服务理想

^①叶澜等.教师角色与教师发展新探[M].教育科学出版社, 2001年版.230页

高校教师作为特殊的高素质的教师群体,其专业结构与专业内容相对中小学教师来说更加复杂和宽厚,我们将从以下四个维度来对高校教师自主专业发展的结构进行考察:

1、专业理想。是人们对从事的专业的一种向往和追求,是指导人们行动的精神动力。它体现教师对其职业的理解与追求,主要包括教育信念、专业态度与动机、自我专业发展意识与需要。具有专业理想的教师会对教学工作产生强烈的认同感和投入感,愿意终生献身于教育事业,并致力于努力提高专业水平和能力。

(1) 教育信念:是指教师在对教育工作本质理解基础上形成的关于教育的观念和理性信念,是否具有对自己所从事职业的信念,是专业与非专业人员的重要差别,一个教师的教育信念是个人的基本价值观,也显现出个人的教育理想,它奠定教师基本的教育判断能力,对教师的专业发展会产生很大的影响。

(2) 专业态度与动机:是在一定专业意识支配下形成的对专业活动的特定对象的认识、评价与行为倾向,涉及到教师的职业理想、对教师专业的热爱程度(态度)、工作的积极性能否维持(专业动机)和某种程度的专业动机能否继续(职业满意度)等方面的问题。

(3) 自我专业发展意识和需要:是指教师个体基于现实的需要,对照专业发展的要求,而形成的关于自己未来发展目标的系统化、理论化的认识。它是高校教师自主专业发展的内在主观动力,是实现高校教师自主专业发展的基础和前提。

2、专业知识。它是高校教师自主专业发展结构中的一个核心要素,其直接影响到高校教师自主专业发展的水平和层次,因为教师对自身知识缺乏与否的认识是决定教师能否主动、自觉地专业发展的前提。因而国内外对于教师专业知识的研究成果非常丰富,如国外学者舒尔曼将教师的专业知识分为七类:教材内容知识、学科教学法知识、课程知识、一般教学法知识、有关学习者的知识、情境的知识、其他课程的知识;伯利纳等人将其分为学科内容知识、学科教学法知识、一般教学法知识三方面;我国学者林崇德将其分为本体性知识、条件性知识、实践性知识和文化知识四类。综观国内外对教师专业知识结构的研究,我们将高校教师自主专业发展的知识结构分为三大部分:

(1) 学科专业知识：教师针对本学科的特点不仅把握学科的基本知识内容，而且还能掌握学科的精髓，以及学科的前沿理论知识。

(2) 教育理论知识：教育的本质是培养人，而不是专注在传授某一学科领域的知识和技能，所以还应掌握包括教育学、心理学等在内的教育理论知识。

(3) 普通文化知识：教师具有广博的知识视野，可以作为学习更高层次的专门课程的基础，它有利于教师的可持续发展，更能适用于各种教学情境，促进教师的专业水平的提高。

3、专业能力。是指教师的专业发展能力，是教师在教育教学实践中将教育科学理论知识、技术内化为教师自己的应用知识和技能而产生的。它与教师的专业知识一样，也是教师专业结构中的一个重要组成部分，是影响教育教学效果的决定因素。因而研究者在研究教师的专业素质结构时，都必然会对教师的专业能力进行研究。根据相关的理论研究，以及高校教师工作的特殊性，我们认为高校教师自主专业发展的能力结构主要体现在三方面：

(1) 教学监控能力：教师在教学的过程中，将教学活动本身作为意识的对象，不断地对其进行积极主动的计划、检查、评价、反馈和调节的能力。通过教学监控，教师可以更好地促进教育教学水平的提高，达到自主专业发展的目的。

(2) 批判反思能力：是指教师在教学过程中能够不断地反思自己在教学中的不足，并且时时都在思考怎样应对学科发展过程中出现的挑战，考虑在教学中如何将新知识、新方法加以扩充和应用。与中小学不同，大学有其文化批判的功能和责任，高校学生也被期望具有清晰的判断能力和批判反思能力。批判反思能力能够使高校教师对教育过程有着更强的监控力，更好地促进自身的发展及学生的发展。

(3) 科学研究能力：高校既是知识生产的重要场所，又是科学研究的重要阵地，因而高校教师的教学工作与科学研究工作是紧密结合在一起的，所以高校教师的自主专业发展必然离不开教师自身科学研究能力的发展。正如雅斯贝尔斯所说：“大学教师首先应该是研究者，他所面对的是成熟、独立和精神已有所追求的年轻人。大学教师要指导、激励学生刻苦钻研，最好的研究者才是最优良的教师。只有这样的研究者才能带领学生接触真正的求知过程乃至科学的精神。”

四、高校教师自主专业发展的现状调查与分析

国外对教师专业发展的研究较早,我国明确提出教师专业发展问题并予以关注时间比较短,但种种迹象表明,教师专业发展正日益成为我国教育理论工作者、教育政策制定者、教育决策者,以及广大教师关注的焦点。近年来,人们逐渐意识到只有教师自身积极主动的发展,才能真正促进教师专业发展,因而开始尊重教师专业发展的规律性,重视教师内在专业素质的提高,重视教师自主专业发展的研究。但更多的研究者都把这一问题定位于中小学教师,对中小学教师的自主专业发展进行了调查研究,有关高校教师自主专业发展的调查研究却并不多见。为了更好地促进高校教师的自主专业发展,本研究黑龙江省 S 高校际为个案进行调查研究,旨在通过问卷调查与访谈对高校教师自主专业发展的现状进行分析,并通过分析找出高校教师在自主专业发展过程中存在的问题及其原因,探索促进高校教师自主专业发展的策略,为学校的管理者及教师本人提供一定的借鉴,以利于教师内在专业素质结构的提高,更好地促进教师的自主专业发展。

在问卷调查与访谈的基础上,本研究对高校教师自主专业发展的现状进行了分析和总结,发现存在的问题主要有以下四个方面:

(一) 学校对教师自主专业发展关注不够

表 1 学校领导对教师自主专业发展的重视程度

重视程度	非常重视	比较重视	一般	不太重视	不重视
教师人数	24	41	80	32	14
所占比例 (%)	12.6	21.4	41.9	16.8	7.3

随着教师专业发展理论研究的不断深入,教师专业发展已逐渐成为我国高等教育发展中不可或缺的组成部分,越来越多的学校已经意识到教师专业发展的重要性,只有通过教师自身素质的不断提高,才能保证大学的教育教学质量,才能最终促进学校自身的发展。但由于受到传统观念的影响,学校管理者在重视教师素质提高的过程中,主要是针对教师群体进行教育,过多地强调了有组织的进修对教师素质和能力的促进作用,教育的内容和方法等过多是考虑了学校的发展需

要,多局限在知识的传递、技能的训练和人格的塑造上,没有把教师对自己专业发展的需要和意识作为一个独立的因素来考虑,很少重视教师在各个发展阶段可能遇到的发展困境、身心问题或是家庭问题,这些问题大都被认为与学校无关,教师应予以自行解决。在调查中我们发现,认为学校领导非常重视教师自主专业发展的人数比例仅为 12.6%,比较重视的占 21.4% (见表 1)。这说明,学校的管理者从总体上缺乏对教师自主专业发展的关注,在访谈的 5 名教师中有 4 名教师都明确表示学校对教师自身的发展很少关注,学校没有为教师的自主专业发展提供相应的政策和制度保障,也没有有效的激励机制,而只从外在强调教师要不断提高自己的素质,提高教学科研能力。

由于学校管理者对教师自主专业发展的关注不够,过多地将教师作为专业发展的对象,而忽视了教师更是自身专业发展的主人,影响了他们自身主动性的发挥,因而导致部分教师自主专业发展的意识和能力不强,使得教师队伍的建设一直处于被动的发展状态。所以,忽视对教师进行自主专业发展的培养与教育,必然会导致教师教育的效果不佳,并且会最终影响到教师的专业发展。

(二) 教师自主专业发展的意识与行动失衡

教师的自主专业发展意识是教师专业活动和行为的动力系统,是个体基于现实的需要,对照专业发展的要求而形成的自己对未来发展目标的系统化、理论化的认识,是由教师的需要、信念等构成的一种丰富而稳定的内在世界,是教师能动地认识和改造教育教学的内部资源。叶澜教授认为教师的自我专业发展意识,按时间维度可划分为三个方面的内容:对自己过去专业发展过程的认识,对自己现在专业发展状态和水平的认识,对自己未来专业发展的规划认识。

为了了解高校教师自主专业发展意识的现状,本研究围绕着以下四个方面展开了调查分析:

1、教师自主专业发展的重视程度

表 2 教师对自主专业发展的重视程度

重视程度	非常重视	比较重视	一般	不太重视	不重视
教师人数	41	75	60	15	0
所占比例 (%)	21.5	39.3	31.4	7.8	0

在被调查的教师群体中,绝大多数教师认为,作为一名高校教师,必须要重

视教师自身积极主动地发展,只有把自己作为专业发展的主人,才能真正提高自己的专业水平,促进教师的专业发展,教师应该进行自主专业发展已经成为高校教师的广泛共识。这一观点在访谈中也得到了印证,下面是 A 教师的谈话:

“我觉得一个教师要能有好的发展,必须要积极主动地发展,不管学校给不给你压力,你都要主动地去学习,而不要让外界的力量来推动你,那样你也只能是走一步看一步,可能会错过很多发展的好机会。特别是对于我们这样的学校,它的压力相对较小,你不努力也是可以生存的,特别是前些年,当然现在不一样了,每个老师也都感到了这种变化和压力,但如果一个人只是依靠外界的压力,那是很难有发展的。”

2、教师对自身专业发展现状的满意度

教师对自身发展现状的满意程度在一定程度上说明了教师是否会积极主动地寻求未来的发展,调查结果说明大部分教师有自主专业发展的需求,他们希望在未来的工作中自身的发展能有所提高。

表 3 教师对自身专业发展现状的满意度

满意度	满意	比较满意	不太满意	不满意
教师人数	27	42	82	40
所占比例 (%)	14.1	22.0	42.9	21.0

3、教师自主专业发展的规划意识

大部分教师对自己目前的发展状况不太满意,希望自己能在未来的工作中有新的发展,因而他们在工作中能主动规划自己的未来,但持续经常作出规划的教师比例相对较低,仅为 25.6% (见表 4)。

表 4 教师对自身专业发展目标的规划情况

规划情况	持续规划	经常规划	有时规划	偶尔想想
教师人数	21	28	75	67
所占比例 (%)	10.9	14.7	39.3	35.1

同时在进一步的访谈中也发现,虽然大部分教师能对自己的发展作出规划,但这种规划只局限于学历的提高和职称的晋升方面,没有认真思考过自身专业发

展要达到的长远目标以及自身专业发展方面的优势和不足,以及如何利用内外部资源来实现自己的专业发展目标,而且一旦这种短期规划实现之后,教师自主专业发展的规划意识就有所减弱。

E 教师的谈话:“我刚上班时没什么想法,就想着如何能适应自己的工作,一年见习期结束,我就自动转为助教了。都知道在大学当老师,最重要的就是评职,所以我第一步就要顺利晋升为讲师,这个应该不难,因为要求比较低,评上讲师后再评副高职就有点难了,特别是对于我们年轻的老师来说更难,学校的政策听说和以前是不一样的,要有指数才行,我们同来的有3位老师,竞争也会很激烈,所以我想先准备考博,这样可能将来会更有优势。”

B 教师的谈话:“我工作已经十五年了,已经评上了副教授,至于正教授,评上的可能性就不太大了,学校现在实行岗位指数评定制度,我们学院已经没有正高职名额了,如果学校不进行改革的话,退休前能评上也就不错了,目前就是讲好课,有精力就发点文章,立个项之类的,为以后的工作多积累些东西。”

4、教师自主学习情况

根据前面的调查分析,大部分教师认为自主专业发展非常重要,并且具有较为明确的发展需要和期望,说明该校教师具有一定的自主发展意识,但教师是否积极采取行动实现这一发展需要,我们通过三个问题来说明这一情况,调查结果显示如下(表5、表6、表7):

表5 教师自主学习情况调查

自学情况	长期坚持	经常	有时	很少
教师人数	24	45	95	27
所占比例(%)	12.6	23.6	49.7	14.1

表6 教师学习主动性的调查

积极性	积极主动	比较积极	不太积极	消极被动
教师人数	30	55	80	26
所占比例(%)	15.7	28.8	41.9	13.6

表 7 教师每周自主学习时间的情况

学习时间	1 小时以内	1-4 小时	4-7 小时	7 小时以上
教师人数	15	86	60	30
所占比例 (%)	7.9	45.0	31.4	15.7

调查表明,该校教师普遍具有自主专业发展的意识,但却不能付诸行动。年轻教师充满了对职业的期待,也想在教师岗位上实现自身的价值,但这些年轻教师大多工作在教学第一线,绝大部分精力投入到教学上,再者由于高校这些年轻教师的科研、教学双重任务的影响,以及职称晋升的需要,他们在科研上投入的精力也较大,造成了教师对自己的学习和发展关注不够,从而出现教师的教学与学习、发展相分离的局面。而有些从教十多年的老教师,他们对高校的教育教学工作已经能够熟练驾驭,并且大部分教师已经取得了高级职称,他们希望能够突破原有经验模式的影响,能够有机会在专业上有新的发展,成为学科带头人,但由于种种原因的限制,使他们这种愿望难以实现,导致很多教师不能积极主动地进行学习,进而影响其专业发展。

(三) 教师自主专业发展能力有待提高

教师要实现自主发展,除了必须具有“自主发展”或者“自我提高”的心理需要之外,还必须具有能够实现“自主成长”的身心支持性素质,即自主发展能力。自主发展能力是教师专业发展自主性的一个核心要素。自主专业发展意识是教师自主专业发展的内在动力,它可以保证教师自觉主动地促进其自我专业持续不断地发展。但在教师自主专业发展过程中,教师不仅要具有自主专业发展的意识,还需要具有自主专业发展的能力,通过自主专业发展能力的不断提高来最终实现自我专业的成长。

本研究对该校教师自主专业发展能力的调查主要侧重从反思能力、科研能力两个方面来进行。通过调查发现,教师的自主专业发展能力存在不足,还有待于进一步提高。

1、缺少持续系统的反思能力

所谓反思,是立足于自我之外批判地考察自己的行动及情境的能力。也就是说,教师以自己的实践过程为思考对象,对自己所做出的行动、决策以及由此产生的结果进行审视和分析。教师对自我专业发展的反思是教师自主专业发展的基

点,它是一种通过提高参与者的自我觉察水平来促进能力提高的途径,有助于教师自主专业发展。

在被调查的教师群体中,绝大部分教师都认为有必要对自己的专业发展进行反思,反思是教师不断提高自己素质的一个重要途径,但大部分教师的反思是间断地、零散的,缺少对自己专业发展过程自觉进行持续系统的反思,不能将反思习惯化。

E老师:我知道反思很重要,可以更好地总结经验,提高能力。我也尝试着去进行反思,把我在讲课中好的地方写下来,下次再讲到相同的内容时我就觉得比第一次讲得好多了,但总觉得自己很忙,常常就不去做了,可忙什么了自己也不太清楚,可能还是有点懒吧。

D教师:反思对于教学和科研能力的提高都有十分重要的作用,这一点在我刚上班的时候就很有感触,我在平时教学时也很注意进行教学反思,主要的反思方式就是做教学笔记,而且觉得非常有收获,但是特别遗憾的是尽管我也尝到了教学反思的甜头,却始终没有坚持下来,笔记做得时断时续,更多时候内心里的反思落实不到纸面上,没法系统总结,久而久之,也就越来越少反思了。

2、科研能力比较薄弱

科学研究是大学教师自主专业成长的必要基础,也是提高其学科专业水平的重要环节。通过科学研究一方面可以对教学中出现的问题进行思考和探索,并提出解决的方案;一方面可以不断发现学科的前沿问题,获得新的研究成果,不断扩大自己的知识面,提高自己的专业发展水平。通过访谈调查,发现教师普遍感到科研能力比较薄弱,有待于加强。

C教师:我才工作六年,刚晋上讲师,只发了一篇省级文章,也没做过什么课题,当然也是没迫切需要,其实有时也很想搞搞,毕竟是在大学当老师嘛,但不知怎么去做,虽说是学科及学科带头人,但感觉也就是个形式,没有真正合作搞过什么,大家都是评职需要了,各搞各的,再互相带带。所以没有这个科研的氛围,也缺少一定的能力,也没有钱,大部分老师不是评职需要都不想发文章,太花钱了,而且还很难。说实在的,老师们是很想提高自己的科研能力的,想出去学习,提高一下,但很少能有这个机会,除了考研(或博),但要脱产,会影

响到很多方面，年纪大一点的也就不去了。

A 教师：我们学校的科研实力总体上是比较薄弱的，当然这几年要好一些了。我们学院的科研实力在全校中是比较好的，比如老师的学历水平在全校算是最高的了，硕士的比例达到 80% 多，博士能达到 10%。要想搞科研，没有硕士经历是很难的，不懂得怎么搞，选题没方向，做实验也不会，怎么可能出成果呢？以前我们的学科带头人才本科毕业，根本不知怎么做实验，指导我们就更不行了，后来去读了个硕士，回来后就不一样了。当然我们学院现在这种情况很少了，但在别的学院还是很多见的。我们现在最大的问题有两个，一是由于我们原来基础薄，学术梯队不合理，具有雄厚实力的科研学科带头人较少，进而实力雄厚的科研队伍也就较少，因而研究方向就比较分散，研究的东西比较表层，不能进行持续深入的研究；二是经费不足，像我们做个简单的小实验也得几千块钱，如果不是评职需要，谁肯自己花钱搞研究呢？我们申请个省级项目比别的学院要容易一点，但大多是没有经费的，有经费的省级项目就比较难申请了，没有经费老师就不愿去做，可申请下来了又必须得结题，老师们就觉得很无奈，只好一拖再拖，这样怎么能出成果呢？我们遇到的这些问题估计全校都有，甚至会比我们还严重。

结果表明，由于学校地处偏远，整体上科研水平还是比较薄弱的，具体的问题有三个方面：一是科研设施底子薄弱，缺乏先进的科研设备，有些项目没有设备根本做不了，而且也很难申请到国家及省部级的基金项目，发表的科研成果水平较低；二是学术梯队不够合理，年轻教师比例较高，不知道如何搞科研，也无法独立承担科研项目，但又得不到有效的指导；三是经费不足，影响了教师进行科研的积极性。

（四）教师自主专业发展的途径不能满足需要

高校教师自主专业发展的途径大体可概括为两种：按自己的需要进行自学和在职培训，而在在职培训是学校为教师提供的促进教师自主专业发展的主要途径，本研究专门对这一途径作了调查统计，结果如下：

表 8 不同职称教师参加培训情况调查统计表 (人数)

途径 \ 职称	助教	讲师	副教授	正教授	是否担任行政职务	
					是	否
学历提高培训	30	42	18	9	11	88
校内培训	45	67	22	4	8	130
外出进修学习	12	21	22	5	24	36
参加学术会议	4	13	29	21	58	9

结果表明,教师自主专业发展途径不能很好地满足教师的发展需求,主要的问题表现在:

1、学校为教师提供的自主专业发展的途径比较单一

目前,学校为教师自主专业发展提供的途径主要是各种形式的培训活动,而这种培训形式又以学历提高培训和校本培训为主,而且不同职称水平的教师参加培训的形式存在很大差异。一般来说,初级职称参加的主要是校内培训(基本上是岗前培训)和学历提高培训,中级职称参加的主要是各种形式的学历提高培训和校内培训,高级职称(一般都有一定的行政职务)一般参加学术会议,国内高级访问学者等培训,且人员相对较少。

2、培训内容缺少针对性,效果不理想

在“培训内容与所教专业相关性”的调查中发现,仅有 15.2% (29 人)的教师认为非常相关。培训所开设的课程和内容大多是教育理论培训和教育技术培训,很少有针对不同专业开展的专门性培训,而对于一所综合性大学来说,有很多专业非常强调实践技能的培养,而不只是泛泛的理论知识。广大教师迫切需要的是相关专业知识和技能的培训,他们希望通过培训获得学科的前沿知识,得到专业技能的提高。但由于培训内容在设置上缺乏针对性,只有 19.4% 的教师认为培训效果较好,这反映出培训效果总体上不理想(见表 9)。

表 9 教师对培训效果的评价

培训效果	效果较好	有点效果	效果不好	没有效果
教师人数	37	109	32	13
所占比例 (%)	19.4	57.1	16.8	6.8

3、培训经费投入不足，难以保证教师自主发展的需要

培训经费是教师培训资源中不可缺少的一部分，教育经费的投入与教师培训工作有着直接的影响。“根据测算，大致可得出全国高校投入的培训经费占预算内教育经费拨款总额的 0.9%~1.1%，而据有关业内人士透露，现代大中型企业投入的人员培训费一般都占其总营业额的 3%~5%。”^①从这组数据中看出，现代大中型企业用于教育培训的经费比例远高于高校教师的经费投入比例。需要指出的是，测算前者比例仅考虑了预算内教育经费拨款，如果把事业收入、校办产业收入、捐集资收入等都考虑进去，则高校经费投入的比例更低。而且，不同地区高校经费投入有很大差距。对于偏远地区的地方性高校而言，经费不足更是一个非常突出的问题。由于经费不足，学校只能给极少数教师提供培训提高的机会，而这样的教师在学校里也大多是有一定职务的教师，广大的普通教师很难获得这样的机会来提升自己。

^① 徐金明、杨瑾、余艳.我国高校教师培训改革发展的前瞻与对策[J].教师教育研究,2004(7).15页

五、影响高校教师自主专业发展的原因分析

(一) 教师职业理想缺失

教师的职业理想是引导教师朝着既定目标不断追求的力量源泉,是其成长的动力要素和内驱力。职业理想可以激励教师更加热爱本职工作,具有执着追求的奉献精神,可以不断地从教师职业中感受乐趣,不断增强教师的使命感和责任感,在事业上不断地超越自我,完善自己,促进自己的专业发展。但由于受到市场经济、物质利益、家庭经济状况等诸多因素的影响,教师的道德观念、思维方式、价值观也发生相应变化,主要表现为大多数教师缺乏理想或有理想但理想层次不高,在教学中得过且过,不钻研业务,应付了事。还有一部分人对教育事业缺乏热情,根本不想当老师,是在高不成低不就的情况下选择了教师这个职业,迫于职业选择、社会发展形势,或受到来自外界的压力而投身教育,本身没有教师的职业理想,入职后不能安心教学,态度消极,专业水平低,对教育改革及自身素质水平漠不关心,处于一种听之任之的状态,把教师工作仅仅看作是一种谋生的手段,没有树立终身教育的观念。

表 10 教师自主专业发展动力基础调查

动力基础	晋升职称 的需要	增强自身 竞争实力	自身专业学 科发展需要	外界舆论 的压力	其它
教师人数	83	66	23	5	14
所占比例 (%)	43.5	34.6	12.0	2.6	7.3

调查表明,只有极少数的教师(12.0%)是为了专业学科的发展需要而努力工作,大多数教师的职业理想都是为了晋升职称的需要和增强自身的竞争实力。教师职业理想不高导致教师自主专业发展的动力不足,不能从自身专业的发展需要以及学生的发展需要来完善自己,缺少持续发展的后劲,不能真正达到促进教师自主专业发展的目的。

（二）教师工作满意度低

首先,当一个人选择教师作为其职业时,无论他对这个职业有多么崇高的追求和热爱,其前提都必须是他能依赖这个职业生存下去并获得社会对教师职业的认可 and 保障。市场经济条件下,教师是否愿意从事教育事业,取决于从事教育事业和付出教育劳动所得到的报酬。如果教师报酬与劳动付出之间的差额较大,教师职业就会缺乏吸引力,教师队伍就会处于不稳定的状态中。正如柳斌同志所说:“教师不稳定主要是跟其他行业的收入差距在拉大,高素质是高待遇决定的,没有高待遇就没有高素质。”工资待遇过低,使一部分教师得过且过,对教学活动敷衍了事,只是简单地完成教育管理部门和学校的要求,引起了职业倦怠,自主发展意识薄弱,影响了教师自主专业发展。特别是对于一些年轻教师来说,他们面临成家立业的压力,经济上的窘迫会直接影响到他们的工作积极性,使他们无法安心本职工作。D 教师工作已经十年了,助教时的课时费是每学时 5 元,晋升为讲师的前两年课时费是每学时 10 元,从第三年开始课时费才提高到每学时 20 元,而且十年间只享受过一次体检,此外再没有享受过任何其它形式的福利待遇。目前该校副教授的课时费为每学时 28 元,正教授的课时费为每学时 40 元。

其次工作压力大。高校教师与中小学教师相比一方面其知识更新快,特别是在高等教育大众化的时代背景下,教师既要面对着众多来自不同背景的学生的学习需要,需要不断充实和完善自己的知识系统,同时又要面临着新的教学技术的挑战,需要利用大量的时间和精力来学习新的领域知识。另一方面,由于受到传统高等教育观念及现实中晋升职称、评估制度等影响,教师把大部分精力投入到了科研方面,无心关注自己在教学过程中出现的问题,而在这种状况下的科研也更多地是为了晋升职称的需要,缺少一种踏实的研究作风,其成果也不能有效地促进其自身的专业发展。在繁重的教学和科研的双重压力下,教师根本无心关注自己的专业发展问题,其工作的积极性和创造性也受到了很大的压制,进而对教师的自主专业发展造成了很大的影响。

（三）缺乏必要的环境支持

教师自主专业发展的持续有效性离不开外部环境的支持,良好的外部环境可谓是教师自主专业发展不可缺少的必要性条件。现任美国霍普金斯大学教育和专业发展学院院长曼斯勒教授运用社会系统理论提出了动态的弹性的教师生涯发

展模式,他提出影响教师生涯发展的因素来自于两个方面:个人环境和组织环境,在教师生涯的各个发展阶段都会受到影响。

一般而言,学校的管理风格和行政领导的工作作风都会影响到教师的自主专业发展,如果学校能够给予教师更多的鼓励和支持,为教师营造一个相对宽松的工作氛围,使教师在压力适当的条件下工作,教师就会有更多的工作热情,并能积极进行教学创新,以此来促进自己的专业成长,尤其是新教师,更需要在一个信任的氛围中进行成长。如果学校的行政管理或校长,在不信任的基础上进行管理,教师的发展就会受阻,工作的积极性就会受到影响,不利于教师的持续发展。实践证明,学校决策者的领导方式和态度影响着教师专业发展在学校管理工作中的地位,是构成教师自主专业发展的重要的外部条件。

调查显示(见表1),66%的教师认为领导对教师自身的发展重视程度不够,12.6%的教师认为非常重视,21.4%的教师认为比较重视,领导没有意识到教师发展是个全局性、终身性概念,他们往往根据学校的需要来支配教师的专业发展,而忽视了教师自主专业发展的需要。由于领导的不重视,缺少了专门的经济制度等方面的保障,学校很少把教师的专业发展纳入到学校的日常管理工作中,不能为教师的自主专业发展提供一个好的外部环境支持,导致教师自主专业发展的积极性和主动性不高。

调查中还发现领导不够重视的一个主要原因在于经费短缺。因为对于地处偏远的高校来说,本身可以利用的教育资源有限,而聘请专家来校讲学、参加学术会议、或者外出进修学习等这些方式又由于经费不足无法开展。由于缺少充足的经费保障,因而大大限制了教师发展的时间和空间,所以尽管有许多教师迫切需要进修培训,也很难实现。此外,由于高校本身的师资力量比较薄弱,缺乏从事重大科研项目研究的人力与实验设备等条件,导致学校的科研实力不强,也必然会影响到教师的自身专业发展。

(四) 教师的评价机制不健全

教师评价是教师自主专业发展中的一个重要环节,没有明确完善的评价机制,就无法真正激励教师的内在发展动力。但由于受到传统的技术理性和功利主义教育思潮的影响,我国目前大学的教师评价机制还存在着许多不合理的现象,具体表现在:

1、大学的教师评价普遍存在着重视科研能力轻教育素养，重视科研成果轻视教学业绩的现象。大学教师的科研成果和能力成了评聘高一级职称，获得更高资质和社会影响最重要的依据，如美国国家科学基金会前任主席 E·布其指出：“过去同等程度重视教学和科研，今天所注重则是科研。“不出版则消亡”成了很多大学教师评价和激励的重要准则”^①。“在大学，成为教授、研究生导师、学术带头人是对广大教师具有吸引力的，也是他们所追求的。但是在评定、遴选这些人员的过程中格外关注科研能力，那些将主要精力用于教书育人、培养学生，提携新人的教师与之无缘”^②。例如，佳木斯大学在晋升各级职称时只要求完成一定的教学工作量，教学评价结果合格，无教学事故，而这些教学条件都是非实质性的，几乎所有的教师都能达到，真正对评职起作用的还是要看是否达到了规定的科研成果。

2、评价结构不合理，仍以奖惩性评价为主，影响教师自主专业发展。目前大学的教师评价主要是一种管理性评价，评价体系仍以奖惩性评价为主，即仍以奖励和惩处为最终目的，依据一定的目标，通过对教师过去表现的评价结果，做出对教师解聘、低聘、晋升、加薪、减薪、调动等奖惩性决定。人们所注重的不是如何引导和激励教师的自我发展，而是以评价结果来区分和鉴定教师，甚至直接把教师评价等同于对教日常工作情况的检查，并以其结果作为评优选优、职称考核、发放奖金、确定骨干等的主要依据。

3、评价主体呈现单一化的特征。评价主体基本上是校方管理者，教师往往被视为纯粹的评价对象，很少有机会参与到评价过程之中，由于这种不平等的评价关系，评价过程缺乏民主、平等的交流，评价人员往往以居高临下的眼光和心态看待被评价者，教师则往往以应付各种评定和检查的心态来对待学校的评价，因此，容易造成教师与管理者之间的隔阂和抵触，不利于教师积极主动地进行专业发展。

^{①②}姚利民.教学与科研关系演变的思考[J].中国电力教育, 2001(1).10 页

六、高校教师实现自主专业发展的策略保障

(一) 外部策略——高校教师自主专业发展的保障机制

1、关注高校教师的自主发展

目前我国的高等教育事业已经进入大众化发展阶段,随着各高校在校学生人数的不断增加,高等院校的教师队伍数量也在不断扩大,因而提升教师队伍的整体素质,保证办学质量的提高已经成为各高校的中心工作。由于高校教师的学历水平整体上已经呈现出不断提升的趋势,拥有硕士、博士的教师数量在不断增加,因而师资队伍的建设也就不再是简单地提高学历,而是应该以提高教师的专业水平和能力为重点,所以高校教师的专业发展已经成为学校发展与改革成败的关键。教师自主专业发展贯穿于教师的整个职业生涯过程之中,是教师职业生涯中的一种终身学习、不断更新的自觉追求,是一个持续不断、与时俱进的过程。而每一位教师在其职业生涯发展过程中都会面临着各种因素的影响,有些因素会促进教师的自主专业发展,有些因素则会制约教师的自主专业发展,高校及教育行政部门就应根据具体的情况制定相应的教育机制,积极采取切实有效的措施来促进教师的自主专业发展。

(1) 加强高校教师专业发展的制度化建设

促进高校教师自主专业发展已成为当今世界大学教育改革的重要课题,各国都希望通过教学改革和教师专业发展来保证教学质量。教师专业发展的顺利进行要以教师专业发展的制度化为保障。世界上的一些发达国家已经在一定程度上完成了教师专业发展的制度化,他们在教师的地位和权利、教师的资质等方面都制定了相关的法律或制度,完善的教师专业发展制度使他们的教师专业发展不断走向深化。然而,我国的高校目前还没有针对教师自主专业发展制定出相应的举措,教师专业发展的制度化建设也只是刚刚起步。早在1996年教育部即颁布《高等学校教师培训工作规程》,试图将高校教师培训工作制度化。1999年为应对高校扩招对师资造成的压力,教育部印发《关于新时期加强高等学校教师队伍建设的意见》,明确提出要通过强化教师培训来提高教师的队伍素质,并指出实现高校

教师培训工作重点和运行机制的两个转变：从基础性培训和学历补偿教育逐步转变为着眼于更新知识，全面提高教师素质的继续教育；从主要依靠政府行为逐步转变为政府行为、学校行为和教师个人行为相结合，完善具有中国特色的高校教师继续教育制度。虽然我国目前在相关的法律和文件中对教师的资格认定、遴选任用、职务聘任、素质要求以及教师的培养等方面作出了相关规定，但我国有关教育方面的立法还不够细化，尤其是执行力度不够，而且也还不具有和其它法律同等的法律效力，还没有真正形成有法必依、执法必严、违法必究的局面。因而我们需要加强立法，使我国的高校教师专业发展逐步走上制度化的轨道，并逐渐走向深入，从而形成有效的、稳定的教师专业发展的运行机制，以促进高校教师的专业发展。

（2）制订具有导向功能的高校教师专业化能力标准

有高深的学科理论知识不一定能成为一名合格的高校教师。美国霍姆斯小组曾在《明天的教师》报告中指出，要严格掌握师范教育的毕业标准和教师录用规格，只有受过良好教育的人才能当教师。作为一名高校教师首先必须具有高远的专业理想，热爱高等教育事业，具有较强的自我专业发展的意识和需要。其次必须具备完善而丰富的知识结构，如完备的学科专业理论知识、教育理论知识和普通文化知识，体现出高校教师知识结构的丰富性、整体性、开放性、发展性和前瞻性。最后还要具备体现高校教育工作特殊性的能力结构，特别要强调的是作为促进高校教师自主专业发展的教学监控能力、批判反思能力和科学研究能力。因而我国应立足于高等教育的性质和任务，结合时代的发展需要以及我国的实际情况，借鉴发达国家的先进经验，制定出专业化的高校教师能力标准，并以此为目标明确高校教师应具备的完善的智能结构，促进教师素质的提高，保证高等教育教学质量的提高。

（3）提高教师的经济待遇，促进教师自主专业发展

教师的经济待遇不仅影响教师个体的生存和发展，也影响教师队伍的稳定和教师的专业化程度。首先，待遇的提高是维持教师队伍稳定和持续发展的需要。毋庸置疑，收入的高低已经成为当今社会衡量人生价值的一个重要标准，较高的经济待遇不仅能够满足教师生存和发展的需要，从深层次考虑，还能够使教师从精神上获得安全感和价值感。精神上的安全感又使得教师把自己的职业视为人生

中非常重要的一部分去珍视,安心从事教育事业,从而维持教师队伍的稳定;而价值感则成为一种无形的内在动力,使教师自觉地、愉悦地努力提高自己的教育教学能力,树立牢固的职业信念,将专业发展同个人成长有机结合起来,从而推动教师队伍素质的不断提高以及整体教育水平的不断提高。其次,教师待遇的提高是推动整个教育事业发展的客观条件。教育事业是推动我国经济发展、社会进步和整个中华民族素质提高的重要事业,要推动教育事业的不断提高,就必须保证吸收优秀人才从事教育事业。收入的高低是人们职业选择的一项重要参数,只有教师的待遇符合优秀人才的心理预期,才能将优秀人才吸纳到我们的教育系统中来,充实我们的教育事业。所以,作为政府必须运用财政手段提高教师待遇,特别是偏远地区高校教师的工资待遇水平,加大师范教育经费投入;作为高校的领导者必须重视教师的待遇问题,通过多种途径改善教师的待遇,从而激励教师的工作热情 and 责任感,留住人才,稳定高素质的教师队伍,同时也会促进教师自主专业发展。

(4) 营造宽松地发展环境,为教师自主专业发展搭建平台

教师不仅是专业发展的对象,更是专业发展的主人,只有教师自身寻求积极主动的发展才能在真正的意义上实现教师的专业发展,而教师自我发展的积极性和主动性的激发需要以理解和尊重为前提,需要一个相对宽松的外部氛围的支持。只有在良好的氛围中教师才能把全部的精力投入到自身的教育工作中,才能在工作中不断提高自己,完善自己,从而促进自身专业的不断发展,相反在压抑的环境中则会引起教师的焦虑和报怨,进而引起教师的职业倦怠。因而学校的管理者要从根本上转变管理观念,树立以人为本的现代管理理念,采用民主、平等、和谐的管理模式,给教师更多的尊重、理解、信任和支持,营造一种轻松和谐的人文工作环境,最大限度地激发教师的工作热情和创造能力,增强教师对学校的认同,从而有利于学校留住人才,为学校的发展提供强大的学术人才队伍。学校要为教师创造一个良好的工作环境,提供优质的后勤保障工作,在教学和科研方面建立一个强大的学术团队,给教师提供一个相互学习和交流的平台,并根据学校的实际情况制定总体的规划和措施,各个专业要在学校整体规划的基础上根据本专业的特点及教师在发展中存在的具体问题制定具体可操作的措施和办法,为每一位教师提供有针对性的帮助,从而促使教师积极主动的进行发展和提高,

并使教师个人成长与学校发展相一致。

2、建立针对高校教师的教师发展项目

长期以来的教师发展项目主要是针对中小学教师而言的,而且在这方面也形成了相对完善的机构和体系,但由于受到人们传统观念的影响,高校教师的专业发展问题还未引起足够的重视,因此也就缺少针对高校教师的发展项目,但高校教师在其专业发展过程中也同样需要得到有针对性的培训和提高。

(1) 制定终身学习制度

终身学习理论是伴随终身教育思潮的产生而产生,并在学习化社会的不断推进中而逐步发展起来的一种学习理论。如今我们面对的是一个信息化、学习化的社会,信息的更新周期越来越短,每一个人都需要不断地学习才能跟上时代的步伐,对于一个大学教师来说,更需要不断学习吸收最新的知识才能适应高等教育的需要,才能在工作中不断成长和发展。为此要科学地建构大学教师的终身教育体系,使大学教师持续不断地获得新知识,拓宽专业领域,提高自身科学文化素养。强化教师的在职培训与定期学习,发展开放式教师终身教育,构建终身性专业训练体系。首先,适应教师教育的战略性变化,积极创新高校教师教育工作,以教师教育转型为导向,以服务于高等院校分级发展为目标,促进教师专业的发展,开拓创新高校教师教育工作。其次,高校教师培养工作也应顺应一体化教育潮流。高校教师培训工作必须考虑如何做到职前、入职与在职一体化的问题。最后,要明确高校学科带头人培养工程的要求,推进高校教师高层次培训工作,从而促进整个高校教师自主专业发展。

(2) 完善教师的职后培训体系

教师的职后培训是高校提高教师专业发展水平的关键因素,因而学校的教师职后培训不能简单地进行学历提升,也不能只注重教师的学术资格的提升,而始终要以教师与学校的发展为工作目标,以提升教师的教学实践能力为中心,采用合适的策略,从不同的角度对教师进行全方位立体式培训,从而更好地促进高校教师的专业发展。

①要完善校本培训机制,形成制度化的管理模式

校本培训是源于学校实际需要,由学校组织,旨在满足个体教师发展需求的

校内培训活动。它的基本特点是立足岗位培训, 凸显需求化、个性化, 具有自由度大、选择范围广等优势, 尤其是对青年教师而言更具有有效性。目前大多数高校都制定了相应的校本培训机制, 这符合高校师资培养的现实需要和教师专业发展的一般规律, 有利于高校教育教学改革和高校教师的专业成长。但现实是许多高校的校本培训机制都不够完善, 存在着形式化、功利性、效果差等问题, 所以各高校要根据自身的实际发展情况和需要完善校本培训的管理机制, 形成制度化的管理模式, 在明确校本培训的目标和任务的基础上制定具体可操作的培训策略, 既从整体上提高教师的教学技能, 又要充分发挥每个教师的优势, 促使每个教师都能形成自己独特的教学风格与特色。同时也要充分发挥骨干教师、优秀教师的榜样示范作用, 形成互帮互学、共同成长、共同进步的良好氛围。

②根据教师所处的职业发展阶段采取相应的培训模式

教师的专业发展是教师职业生涯之中的一个持续不断的发展过程, 在这个过程中存在着不同的发展阶段, 每一阶段都有自己不同的特点, 也会反应出不同的问题和需要, 因而学校在建立培训机制和策略时要考虑到处于不同发展阶段的教师的需要, 根据教师所处的职业发展阶段采取相应的培训模式。

学校对处于职业适应期和期待期的教师培训可采取岗前业务学习、跟随老教师听课, 指派专门教师指导等办法, 一方面加强青年教师的理论知识学习, 培养青年教师的良好教风; 一方面可以在观摩实践中锻炼自己的教学实践能力, 并能针对具体问题得到专业的指导, 从而促进青年教师业务素质和思想素质的提高。对处于职业发展期的教师应给予更多的鼓励和支持, 给他们提供在职进修培训的机会和条件, 通过建立学术团队、提供经费资助等形式提高科研能力。对处于职业发展期的教师, 特别是在教学科研方面已取得一定业绩的骨干教师, 要出台相应的政策措施为他们迈向事业高峰创造条件。如学校对入选各类人才工程项目的教师给予一定的物质和精神的奖励; 对申报成功的各级各类科研项目给予相应的经费资助和奖励; 鼓励教师走出校门进行带薪访学交流。我们认为校本培训与校外培训相结合、实地进修与远程教育相结合、正式培训与自我教育相结合是高校教师继续教育较好的模式。

3、建立科学完善的教师评价机制

科学完善的评价机制才能真正发挥它应有的激励效应,它不仅能为教师的晋升、聘用和选拔提供科学依据,而且能够最大限度地调动教师工作的积极性,保证教育教学工作的顺利开展,提高教育教学质量,并有效促进教师的自身发展。

(1) 充分考虑教师专业发展水平的客观差异性,制定科学的评价标准。不同专业的教师在科研水平和力量等方面会有一定的差异,而处于不同专业发展阶段的教师在科研能力等方面也会表现出相应的特点,学校在制定评价标准时应考虑到这种差异性,不能对所有专业的教师都制定统一的标准。比如,以三年为一个阶段,制定相应的科研量化标准,在制定科研量化标准时要考虑以下问题:一是要根据学校的实际科研情况体现出不同职称的水平,但不盲目拔高;二是要根据不同专业的性质和科研水平有所区分,原有基础比较好的专业要表现出相应的高水平,而原有基础比较薄弱的专业要适度降低要求。

(2) 建立恰当的评价体系,坚持发展性评价。评价一般有两种:一种评价制度大多是面向教师的过去,着眼于教师个人的工作表现,通过对教师表现的评价结果,做出晋级、增加奖金等决定,是一种终结性评价,这是一种自上而下的评价,难以在真正意义上使教师获得持续不断地发展动力。另一种评价制度更加注重教师未来的发展,是一种发展性评价,它不以奖惩为目的,注重对教师的教育教学情况及素质状况进行全面考察和反馈,及时发现问题并给予指导和帮助,以达到促进教师专业发展为最终目的。

(3) 完善大学教师的评价内容,杜绝重科研成果轻教学成绩的现象。应大力重申大学教师的教学责任,对大学教师的教育素养和教学水平进行正确的认识并给予合理的地位。大学要制定具体措施支持教师投身教学工作,开展教学研究,进行教学改革,并对他们的教学业绩和科研业绩给予同样的认可和奖励,比如在教师的聘任、职称晋升中对教学工作和教学质量提出明确要求,并对教学业绩突出者在晋升上给予倾斜等,以鼓励教师积极投入到教学活动中。

(4) 确立多元化的评价方法。要坚持领导、同行、专业、学生及教师本人等多元主体共同参与的评价模式,以消除教师对于评价结果的消极和抵触态度,加强评价过程中主体间的相互交流和沟通,真正发挥评价对教师发展的激励作用。

(二) 内部策略——高校教师自主专业发展的内部动力

1、提高教师自主专业发展意识，合理制定个人发展规划

教师的自主专业发展意识是影响教师专业发展的重要因素，是教师自主专业发展的内在动力，是教师真正实现自主发展的前提和基础。具有较强的自主专业发展意识的教师才会更加关注自己的专业发展，对自己的专业发展负责，因而才可能有意识地主动寻找学习机会，才会明确自己到底需要什么、要朝什么方向发展以及如何发展等。所以，高校教师要通过各种学习不断提高自主专业发展的意识，这样才能引导教师变被动为主动，明确自身的发展需要及方向，而不满足于由外在来确定自己的学习方向，并根据需要针对自身的实际情况确定个体发展的目标，在实现目标的过程中求得发展；同时在确定目标后根据实际情境选择适合的方式、策略积极主动的学习提高，以期达成自身专业发展的目标；最后，对于学习的结果个人还需对照发展的过程和结果及时进行评估，发现过程中的问题和行为结果的差距，以便确立下一个发展的目标，使教师得以持续发展。

教师专业发展规划是教师本人为自己的专业发展设计的一个蓝图，能够为自身的专业发展提供引导和监控，也能为教师对自身专业发展反思提供一个参照框架。教师作为专业发展的主人，其专业发展的自主性最主要是体现在对自我发展的科学有效的规划和设计上。这要求教师在设立专业发展目标时，既要立足当前，又要着眼长远；既要考虑自身发展的需要，又要顾及具体的工作环境和现实的工作条件。同时，还要充分认识专业成长目标与学生日常学习要求的关系，把自我专业成长与学生全面发展有机统一起来；在专业发展的行动计划上，要制定完成目标的具体步骤，确保行动计划易于操作，在情况发生变化或者未预料的事件出现时，要有应急方案。在专业发展的自我调控上，要通过回顾自己的专业发展道路，总结和反思成败得失，不断调整和改进专业发展目标与行动计划。

要制定自我专业发展的目标和计划，就必须对自己的目前专业发展有较为准确的了解。由于教师专业发展总是处于循环之中，所以了解自己的专业发展水平并不是一次性的，而要经常对照实际的情况进行分析把握。首先要全面的认识自己，包括对自己的能力、兴趣、需要等个性因素进行全面的分析，剖析自己所存在的问题，充分认识自己的优势和不足。第二，要分析专业发展的外部因素，包括学校的政策，学校的学术氛围，以及专业发展的大方向等，从而找寻对自己专

业发展有利的因素。第三，确定现实的专业发展目标和途径。在综合考虑自身特点和环境因素后，要制定具体的阶段发展目标，并积极寻找可能的途径来提升自己。第四，制定专业发展的行动方案，包括学习计划，学习时间，精力分配，资源利用等，对可能出现的问题与困难要事先做好估计，以便于可以更好地去弥补和克服。

2、自觉培养问题意识，提高科学研究能力

科研能力是高质量教育和教师自身专业能力不断发展的必要条件，是教师在专业发展中自主性和自主能力的最高表现形式。从高校教师专业发展的内部动因分析，研究既是高校教师工作职责的必要，同时也是高校教师自身专业成长的需要。高校教师相比中小教师而言具有更高的学术造诣，实现自身学术追求的理想更为强烈，并且拥有更多丰富的研究机会与有利的研究条件。在高校教师的职业生涯中，更加注重对科学及教育、教学的研究与探索，包括：对教学的研究，对教材的研究、对方法的研究，对新课题、新技术的研究，对实际生活的研究、对学生心理的研究等等。研究已经成为高校教师们的内在需求，成为高校教师们的一种职业生活方式，成为他们热爱的一种职业乐趣，有的教师甚至把科学研究作为自己业余生活的全部。具有科研意识和科研能力是教师专业成熟的标志，同时又是促进教师专业成长的重要途径。只有教师具有主动研究的能力，才有可能在研究中成长，在研究中自主发展。

案例：一位参加工作十三年的教师的科研之路

回顾 13 年的工作历程，由一名助教成长为副教授，这期间不但提高了自己的教学水平和授课质量，更主要是通过科研活动提高了自己的科研水平，使自己成为一名合格的高校教学科研人员。作为一名高校教师，从事科研活动是必然的要求，通过科研活动来促进教学，提高自己的理论水平和教学水平。回顾自己的科研成长经历，从不知什么是科研，到学会搞科研，大致经历这样几个阶段：

一、适应阶段

刚从师范院校毕业，进入高校从事教学活动，那时脑子里就一个想法，主要是把课讲好。因此，每天主要是备课、听课与上课，根本没有什么进行科研的想法。四年的本科学习，也主要是进行课堂学习，对于科研实践活动进行的比较少，因此那时提起搞科研就如痴人说梦，根本不知道什么是科研，更不知道怎么进行科研活动。通过二到三年的教育实践，完成理论

与实践的第一次结合，初步适应教学实践工作，实现由师范生向教师的角色转变。通过与老教师的接触，才开始慢慢知道什么是科研以及为什么要搞科研。这一阶段只能说是开始逐步适应高校的科研氛围，还没有开始真正的科研活动。

二、定型阶段

随着教学经验的增加，通过自己对教学工作的反思与总结，开始慢慢从教学科研做起。把教学中的经验与相关的理论知识结合，完成了比较初级的教研文章，并在大学的学报上发表，这给了自己从事科研活动的强大自信，由以前的怕搞科研到相信自己也可以独立地进行科研活动，这是一个心理上的飞跃。受所教学科的影响，以及自己的专业方向和兴趣爱好，开始逐步确定了自己的科研方向（儿童个性与社会性发展），并以此为基础学习相关理论，阅读相关文献，一步步开始科研活动，初步完成科研的定型。

三、突破阶段

开展科研活动，历来没有捷径与坦途，总是充满着艰辛、迷茫、困惑甚至是退缩。刚开始的科研活动仅限于写几篇文章并发表，根本谈不上有一个明确的方向，文章也都是相互之间没有关系，想到什么就写什么，随意性比较大。这种情况持续一段时间，不久就发现，无论怎么努力都难以新的突破，可怕的高原现象出现了。这时开始比较迷茫和困惑，科研活动到底应该朝那个方向上去，甚至有时怀疑自己能不能搞科研，产生退缩的想法。实际上，关键问题是没有找到理论与实践的结合点；科研方向上的突破点。自己科研上的突破，应该是在北京师范大学读研究生期间，通过研究生课程的学习使自己的理论水平获得提高，掌握了科研方法的系统知识，同时通过与导师的交流，接触到比较前沿的科研资料，在很大程度上开阔了自己的视野，明确了自己的科研定位。通过毕业论文的完成，经历整个科研过程每个步骤的实际操作，使自己的科研能力获得了较大的提升。

四、成熟阶段

从事科研活动，就像一张窗户纸，没捅破之前总感觉它背后的神秘，以至于很多时候不敢去捅破它，但一旦捅破之后，就会发现，其实科研并没有神秘的，只是很多时候我们缺少勇气而已。自己在科研上取得突破之后，不但在科研方向上比较明确，更主要的是给了自己勇气。先是通过申报校级科研课题，锻炼自己的科研能力；而后开始申报省教育厅课题，几年来先后完成1项大学科研课题、1项市科研课题、1项大学教研课题、1项省教育厅课题；现有1项省教育厅课题、1项大学科研课题在研。通过课题的申报与完成，在科研上获得了相应的科研成果，使自己在科研上开始逐步成熟。

通过这位教师的科研成长经历的回顾,我们认为高校教师要想提高自己的科研能力应该从以下四个方面着手:首先应该勤奋,具有一种不怕吃苦,耐得住寂寞的精神,这是从事科研活动的基础;其次,要选准科研方向,从事科研活动没有明确的方向不行,方向不明确,随意性比较大,很难使自己的优势发挥出来,也很难深入到其中;第三要敢于实践,搞科研只是凭主观想象不行,重要的是要把想法落在实处,可以通过撰写和发表高水平科研论文、积极参与申报各类科研课题、积极参与申报各类科研评奖活动等,只有通过实际操作,才能不断提高自己的科研水平。

3、形成系统反思的习惯,提高反思能力

反思是教师自主专业发展的重要方式,没有教师对自我专业发展过程的反思,就没有教师的自主发展。美国心理学家波斯纳提出了一个教师成长的公式:经验+反思=专业成长。没有反思,就难以实现教师的自我发展。

案例:一位参加工作一年的历史教师的反思日记

带着对大学教师的崇拜和向往,硕士毕业后我如愿以偿来到了大学,成为了一名大学教师。工作的第一学期,我所做的最多的工作,就是每天翻阅大量的书籍,寻找各种可用的资源来充实我的课堂教学内容,我希望把我学到的知识尽可能多地教给学生,让他们看到我的“博学”,也希望学生能和我建立起良好的师生关系,所以在课堂上我总是把我所准备的内容按计划原封不动地讲给我的学生,让他们认真地做笔记,时常领着他们复习,原以为我的辛勤劳动会换来丰硕的成果。在期末考试时,我一共出了30分的综合分析题,其中有20分的题目都是我平时在上课过程中结合教学给学生分析过的,原以为学生一定会答得很好,结果却发现学生对这三道题目答得一塌糊涂。为什么会是这样呢?评卷结束后,我陷入了思考与不解。带着这些疑惑,我和同事聊了起来,慢慢地我终于明白了问题所在。一是这个班的学生表面上看上去很守课堂秩序,但有些学生的心思根本不在课堂上,而我由于只顾关注自己的教学内容及教学“表演”,只注意到学生的表面状态,没有注意到学生的内部状态;二是我的教学方法有问题,在课堂上我过多地关注了学生对知识的记忆,根本没有给学生思考的空间,学生的积极性也就没调动起来,只是被动地听和记。我决心在下一学期中改变我的教学方法,而且经过一学期的教学,我对教学内容相对也比较熟悉了,也有能力关注到学生的一些反应了,所以第二学期上课时我开始尝试着让学生参与到我的课堂教学中来,当然我只是对一些自己非常熟悉、学生又比较好理解的内容让学生参与讨论,刚开始时学生的积

极性并不高，只有个别学生能够回应我，但我没有放弃，不断地鼓励学生，并且在课下的时间和他们聊聊天，偶尔也在网上交流一下，可能是和学生的心理距离近了，参与讨论的学生慢慢多了，我很高兴地看到了学生的这一变化，这说明很多学生已经主动在思考了，对他们的学习和我的教学都是一种鼓励。就这样我坚持了一学期，每次讨论结束时我都会详细地记录整个过程，在这个过程中我发现，学生的学习积极性有了很大的提高，对问题的分析能力也有了很大的进步，而我也知道了怎么样更好地组织学生去讨论，也深深地懂得了大学的课堂既应该有丰富的知识，又要能够引领学生积极地思考，而不只是记住老师所讲的条条框框。

反思作为教师生活的一部分，是教师获得教学知识，提高教育素养的重要途径，并且能够丰富教师的生命意义，促进教师持续不断的发展。就像案例中的那位教师，由于能够主动地对自己的教学进行反思，所以才能够及时发现自己在教学过程中的问题，并且主动地采取措施进行调节，也因此才有了学生学习状况的变化，更有了教师自身教学能力的提高，并且从中感受到一种快乐，加强了对大学教学工作的热爱。大学教师进行积极的教育教学反思就是要以预定的职责和效能为标准进行内省，检查自己的实际表现和行为并判断其自身症结所在，这种反思实质上是一种内在的激励。

高校教师要想提高自己的反思能力，就要进行经常、系统、有效、深刻地自我反思，使反思制度化、习惯化。首先，需要具备积极反思的精神，认识到反思在教师专业发展中的重要作用；其次，要有深厚的专业理论知识；最后，要具有科学的反思方式，包括找准参照标准、反思日记、交流、行动研究和阅读习惯等。反思的最终目的是促进教师的发展，只有具备反思能力的教师才有可能成为自主发展的教师，它是促进教师自主专业发展的有效途径。所以，高校教师应当善于并勤于以自己的教学行为及结果进行反思，不断探究和解决教学问题。

4、善于利用各种学习资源，加强专业合作与交流

教师自主专业发展强调的是教师个体要积极主动地追求专业发展，而不是依赖于学校内部的行政力量等外界的压力，这就要求教师要始终保持一种积极开放的心态，随时准备接受先进的教育观念，不断提升自己的专业素质，要善于挖掘和利用各种可以利用的资源，以更好地促进自身专业发展。

高校学科门类复杂繁多,不同专业、不同院系的教师对教育发展的认识不同,教师要成长为一名专业人员,要实现专业深入发展,必须克服孤立与封闭的心态,与不同的教师进行各种类型的专业合作,这样才能使自己的专业视野更加宽广,进而扩充个人的专业实践理论的内涵。首先,教师之间可以相互听课,进行教学交流。在听课的过程中,教师可以了解到同一问题的各种不同的处理方式,开阔自己的视野;同时还可以发现自己发现不了的问题,并能提供切实可行的修改意见。这些交流与合作能够给教师提供提高自己业务水平的机会。其次,教师可以组成研究小组,每一个研究小组可以由一名教学科研能力强的教师负责,定期举行会议,针对具体的问题开展讨论研究,小组成员可以自由发表意见,共同探讨、共同解决问题。再次,参加有关专题的专业会议,通过专业会议,教师可以及时了解本专业、本学科的前沿信息及成果,可以拓宽自己的视野和研究领域。最后,加入教师专业组织。教师的专业组织是具有共同思想或志趣的人组成的团体或协会,一般是由一个特定的学科领域和教育阶段的人员组成,目的是把专业成员联合起来,共同解决专业领域的问题。它能够给其成员提供支持或其它资源,出版相关资料,召开专业会议,以教师加强与同行的联络。所以,教师可以通过恰当的途径和程序加入相关专业组织,如各种学科教研组、各种学会的专业委员会等,为自身的专业发展而努力。

案例:人文学院青年教师教育专业发展小组

为了解决青年教师在工作中遇到的问题,帮助他们尽快成长,也为了给青年教师更多交流讨论的机会,使他们能更好地关注自身的发展,为自己的专业发展打下一个良好的基础,人文学院特意成立了“青年教师专业发展小组”,由一位业务能力强的中年教师担任小组组长,负责整个小组的活动安排和组织,并制定出活动章程。

人文学院青年教师教育专业发展小组活动章程

- 一、活动目的:为青年教师提供交流的机会,并获得指导和帮助
- 二、活动内容:以教师在实践中遇到的问题为主
- 三、活动小组:以教龄在5年以内的教师为主,同时还包括部分学科代表和骨干教师
- 四、活动制度:
 - 1、活动小组应每两周进行一次会议,时间定为每周一下午
 - 2、每次活动前要确定中心发言,每次有若干个中心发言者
 - 3、探讨教学内容、教学方法等的改革,注重课程建设,以及教师个人发展中遇到

的问题。

4、活动中要针对发言内容进行充分交流和讨论，形成具体的解决方案，并实施方案和反馈结果。

5、学期末要对一学期来的行动方案进行总结，并对活动效果进行评议。

青年教师专业发展小组以“诊断”教师在教学实践中遇到的具体问题为主，采用了一种“交流讨论——确定方案——实施方案——反馈结果——再交流讨论——再确定方案——再实施方案——再反馈结果”的活动流程，具体的方式是：

每个青年教师带着实践中的问题走进小组，进行交流



在其他同事的帮助下，带着解决问题的行动方案离开小组



根据确定的行动方案在实践中加以实施



再次来到小组时，反馈自己根据方案实施后的结果



由同事们对行动结果进行诊断并形成新的改进方案



再次回到实践中去实施改进方案

.....

这是一个周而复始的过程，直到解决问题、改进实践为止。

为了更好的发挥研究小组对每一位教师的促进作用，小组还会不定期地邀请全校不同专业的骨干教师参加活动，围绕特定的问题进行专题发言，或者为教师提供具体的行动帮助。

结 论

在当前的时代背景下,高校教师的自主专业发展已经开始受到越来越多的关注,但从整体而言,对高校教师的自主专业发展关注还不够,而高校教师的专业发展问题又将直接影响到高等教育的质量。针对我国目前高校教师自主专业发展中存在的问题,本文在分析原因的基础上积极探索有助于促进高校教师自主专业发展的策略,从而为促进高校教师整体队伍专业素质的提高,为教师的持续发展提供一定的借鉴和帮助。本文在文献分析、问卷调查与访谈、案例分析的基础上提出了高校教师自主专业发展的内外部策略保障。首先,在外部策略上要做到:1、关注高校教师的自主发展;2、建立针对高校教师的教师发展项目3、建立科学完善的教师评价机制。其次,在内部策略上要做到:1、提高教师自主专业发展意识,合理制定个人发展规划;2、自觉培养问题意识,提高科学研究能力;3、形成系统反思的习惯,提高反思能力;4、善于利用各种学习资源,加强专业合作与交流。

由于自己的能力与篇幅所限,对一些问题的探讨还不够深入与细致,在今后的教学与研究中将对这一问题做进一步的研究和探讨。

参考文献

- [1]林杰. 大学教师专业发展的内涵与策略[J]. 大学教育科学, 2006(1): 54-58、74.
- [2]陈秀梅. 高校英语教师专业发展内涵探究[J]. 三明学院学报, 2008(1): 106-108.
- [3]李华. 我国高校教师专业发展研究策略[J]. 平原大学学报, 2008(3): 89-100.
- [4]刘海云. 高校教师专业化发展的策略[J]. 青海大学学报(自然科学版), 2008(4): 102-105.
- [5]吴俊等. 基于学科建设的高校教师专业发展[J]. 南通大学学报(教育科学版), 2007(4): 37-39.
- [6]宫诚. 高校教师专业发展的条件和途径[J]. 淮北煤炭师范学院学报(哲学社会科学版), 2007(6): 167-171.
- [7]杨小峻. 专业精神: 高校教师专业化发展的基点[J]. 黑龙江高教研究, 2007(8): 96-99.
- [8]张宏玉. 论我国高校教师的专业发展及其途径[J]. 黑龙江高教研究, 2008(6): 77-79.
- [9]周艳, 张峰. 试论高校教师自我专业意识的培养[J]. 宁波大学学报(教育科学版), 2004(1): 1-3.
- [10]张建平. 高校教师专业发展的心理学思考[J]. 高教探索, 2006(4): 87-89.
- [11]尚成. 现阶段普通高校体育教师专业发展状况与推动举措[J]. 湖北体育科技, 2005(4): 454-455.
- [12]刘丽. 我国高校“教师发展”的现状与任务、途径[J]. 煤炭高等教育, 2007(1): 87-88.
- [13]许雪梅, 何善亮. 教师专业发展的内在机制和有效途径[J]. 高等师范教育研究, 2002(5): 60-64.
- [14]卢乃桂等. 国际视野中的教师专业发展[J]. 比较教育研究, 2006(2): 71-76.
- [15]王录梅, 冷泽兵. 自主发展: 新课程中教师专业成长的新视点[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版), 2006(11): 140-142.
- [16]孔月吹. 试析教师自主发展的动力之源[J]. 天津市教科院学报, 2006(1): 12-14.
- [17]唐玉光. 教师专业发展的研究[J]. 外国教育资料, 1999(6): 39-43.
- [18]周密. 教师自主专业发展问题探究[J]. 青海社会科学, 2004(5): 146-149.
- [19]朱小蔓等. 走综合发展之路, 培养自主成长型教师[J]. 课程·教材·教法, 2002(1): 62-66.
- [20]何锋. 自主专业发展: 教师专业发展新内涵[J]. 师资培训研究, 2005(3): 49-53.
- [21]桂建生. 中小学教师专业发展的必然选择: 自主发展和专业对话[J]. 当代教育论坛, 2003(12): 47-50.
- [22]胡亚天. 教师专业论与教师自主专业发展[J]. 天津教育, 2003(7): 19-21.
- [23]白益民. 教师的自我更新: 背景、机制与建议[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2002(4): 30-40.
- [24]冯辉梅. 强化自我教育 促进教师自主专业发展[J]. 当代教育论坛(校长教育研究), 2007(10): 91-93.
- [25]沈娟. 新课程呼唤教师自主专业发展[J]. 湖南教育, 2005(24): 18-19.
- [26]孙惠利. 教师自主专业发展问题的思考[J]. 中国成人教育, 2007(2): 97-98.
- [27]施秋弈等. 教师的专业自我与教师专业发展[J]. 浙江教育学院学报, 2004(3): 62-66.

- [28]李国芝. 浅析教师自主发展的途径与策略[J]. 太原教育学院学报, 2006(2): 1-3.
- [29]季诚钧, 陈于清. 我国教师专业发展研究综述[J]. 课程·教材·教法, 2004(12): 68-71.
- [30]陈朝晖, 谢羨. 教师专业发展的有效途径: 参与校本课程开发[J]. 陕西理工学院学报(社会科学版), 2006(1): 87-89.
- [31]孟宪乐. 高校教师专业化: 问题、目标与策略[J]. 黑龙江高教研究, 2005(8): 61-63.
- [32]张亚群. 论大学教师专业发展的途径[J]. 大学·研究与评价, 2007(2): 46-51.
- [33]吴丽华, 冯雅菲. 教师专业发展实施策略研究[J]. 黑龙江教育学院学报, 2005(3): 51-52.
- [34]肖丽萍. 国内外教师专业发展研究述评[J]. 中国教育学刊, 2002(5): 57-60.
- [35]全洪涛. 浅谈学校教师专业发展的途径[J]. 教师教育研究, 2004(2): 55-57.
- [36]刘芳. 教师专业发展之策略[J]. 教育探索, 2003(9): 102-104.
- [37]蒋竞莹. 教师专业化及教师专业发展综述[J]. 教育探索, 2004(4): 110-111.
- [38]郑和. 优秀教师自主成长: 内涵与策略[J]. 课程·教材·教法, 2004(11): 78-82.
- [39]袁祖荣. 教师自主发展初探[J]. 重庆教育学院学报, 2006(4): 92-94.
- [40]叶澜等. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京: 教育科学出版社, 2001. 229-241、276-302.
- [41]教育部师范教育司. 教师专业化的理论与实践[M]. 北京: 人民教育出版社, 2001. 32-50.
- [42]刘捷. 专业化: 挑战21世纪的教师[M]. 北京: 教育科学出版社, 2002. 252-275.
- [43]傅道春. 教师的成长与发展[M]. 北京: 教育科学出版社, 2001. 156-175.
- [44]Huberman M.. The professional life cycle of teachers[J]. Teacher College Record, 1989(1): 12-16.
- [45]Marilyn B, Troyer. A Synthesis of Research on the Characteristics of Teacher Educators[J]. Journal of Teacher Education, 1986(9-10): 7.
- [46]Shower J, Joyce, B. The Evolution of Peer Coaching[J]. Educational Leadership, 1996, 53(1): 12-16.
- [47]Kitty Waksman. Factors affecting teachers participation in professional learning activities[J]. Teaching and Teacher Education, 2003(19): 156-161.
- [48]Berry G. Towards an alternative model for the professional development of teachers in Papua New Guinea[J]. Papua New Guinea journal of education, 1992(28): 53-57.

附 录

附录 1: 高校教师自主专业发展调查问卷

尊敬的老师: 您好!

为了了解高校教师自主专业发展的现状和原因, 以期有针对性地提出教师自主专业发展的有效策略, 更好地促进教师自身的专业发展, 所以我们将对这一问题展开调查, 您的支持将会更好地促进本研究的开展。本调查只用于数据统计与分析, 请您如实回答!

性别	教龄	职称	学历	毕业学校	所在学院	任教学科

- 你认为学校领导对教师的个人发展问题重视吗?
A: 非常重视 B: 比较重视 C: 一般 D: 不太重视 E: 不重视
- 你对自己现在所从事的职业满意吗?
A: 满意 B: 基本满意 C: 不满意 D: 无所谓 E: 感到厌倦
- 你对教师职业不满意的原因是? (可以多选)
A: 工作压力大 B: 待遇低 C: 不能胜任工作 D: 教学使人厌倦 E: 其它
- 你对教师自身的主动发展重视吗?
A: 非常重视 B: 比较重视 C: 一般 D: 不太重视 E: 不重视
- 你对自己现在的专业发展现状满意吗?
A: 满意 B: 比较满意 C: 不太满意 D: 不满意
- 你认为个人发展的主要动力是什么?
A: 增强自身竞争实力 B: 职业晋升的需要 C: 自身专业学科的发展需
D: 外界舆论压力 E: 其它
- 你对自己的专业发展规划情况如何?
A: 持续规划 B: 经常规划 C: 有时规划 D: 偶尔想想
- 你平时在工作中的自学情况如何?
A: 长期坚持自学 B: 经常自学 C: 有时自学 D: 很少自学
- 你平均每周用于自学的的时间是多少?
A: 不到 1 小时 B: 1~4 个小时 C: 4~7 个小时 D: 7 个小时以上
- 你工作后参加过何种形式的培训? (可以多选)
A: 学历提高培训 B: 校内培训 C: 外出进修学习 D: 参加学术会议 E: 其它
- 你所参加过的培训和你所教的专业相关性如何?
A: 非常相关 B: 比较相关 C: 一般 D: 相关性不大 E: 没有相关性
- 你认为自己所参加的培训对自己的专业发展有效果吗?
A: 效果较好 B: 有点效果 C: 效果不好 D: 没有效果
- 你认为影响自己专业发展的客观原因是什么? (可以多选)
A: 工作压力大, 忙不过来 B: 学校支持的力度不够大 C: 教师群体没有形成
专业发展的氛围 D: 缺少完善的评价机制 E: 其它

附录 2: 教师访谈提纲

- 1、你认为教师自身积极主动的寻求发展对教师专业发展重要吗?
- 2、你认为高校教师应该积极进行反思吗? 你经常进行反思吗?
- 3、你认为我们学校的科研情况怎么样? 可以结合专业谈谈。
- 4、你参加过何种形式的培训? 对你的专业发展有帮助吗? 你希望参加哪种形式的培训?
- 5、你认为影响教师自身专业发展的原因是什么? 简单谈谈你的看法。

后 记

2007年3月，在我毕业后的第七年再次回到东北师范大学教育科学学院学习，心里满是欣喜和激动。这里是我学习和生活了四年的地方，这里的一切都是那么熟悉和亲切！在这里我曾聆听到多位学识渊博的学者和教授们的授课，他们的启迪和教诲开阔了我的眼界，使我受益匪浅。如今我有幸又来到了教科院课程与教学论专业就读，再次聆听到让我仰慕和钦佩的多位教授的授课，使我对专业知识有了更深入的理解，使我的视野更加开阔。

衷心感谢我的导师陈旭远教授！撰写论文期间，陈老师百忙中给予我悉心地指导和帮助，这不仅使我顺利完成了论文的撰写工作，更让我的眼界得到了开阔，研究能力得到进一步的提高。陈老师敏锐的学术洞察力和渊博的学识让我仰慕，热忱助人的品格和谦和大度的学者风范又让我折服！有幸做您的学生是我永远的骄傲！

感谢东北师大教科院的所有老师们，你们的成就永远让我仰慕，你们的学识永远让我钦佩，你们踏实严谨的学风、积极进取的精神永远激励着我！

感谢2006级课程与教学论专业的所有同学！虽然相处短暂，却由衷感受到了你们的真诚与热情！

感谢所有给予我关心和帮助的人，祝愿好人一生平安！

