

教师专业自我发展的现状调查与分析

——基于叶圣陶教师自觉论的视角

何勇军

【摘要】本文以叶圣陶教师自觉论为理论基础,以苏州市11所高中1200多名在职教师的问卷调查数据为依据,研究影响教师专业自我发展的因素。调查发现教师内在因素与学校环境是影响教师专业自我发展的主要因素,绩效考核、职称评定、继续教育等外在因素对教师专业自我发展的影响有限。在推进教师专业自我发展的过程中,学校应当以塑师魂、强师德为手段,引导教师角色再认知,树立教师专业自我意识;完善教师专业自我发展机制,搭建教师专业自我发展平台;加强教师心理资本开发,提升教师职业幸福感,唤醒教师专业发展原动力。

【关键词】自觉论;教师发展;内动力

【中图分类号】G451.2 **【文献标志码】**A **【文章编号】**1005-6009(2016)41-0026-04

【作者简介】何勇军,江苏省昆山震川高级中学(江苏昆山,215300)教师,中学高级教师。

【基金项目】本文系江苏省教育科学“十二五”规划2015年度叶圣陶专项重点课题“叶圣陶教师自觉论与教师专业自我发展的实践研究”的阶段性成果,课题编号:yz/2015/04。

叶圣陶认为,中国当代教师首先应对国家和民族、对自己的事业负责,培养一种思想和精神的“自觉”。这种“自觉”,具体体现为教师对自己职业的高度负责、理想追求和满意体验。叶圣陶教师自觉论思想的基本内涵包括师魂、师德与师能,它是叶圣陶教育思想的重要组成部分,是教师在教育信仰的基础上追求的一种专业自觉,是教师自觉地把职业活动当作研究对象,能够理性审视自身的专业水平与职业活动的自觉行为。它至少有三个特征:一是能自觉意识到提升专业水平的重要性与必要性,并为提升专业水平表现出极强的积极性与主动性;二是能自觉意识到当前教育活动特别是学校教育活动中存在的问题,并加以创造性地解决;三是有“超自我”的专业认识,有教育信仰和科学的教育观念,能自觉将职业规划作为生涯规划的重点,有职业幸福感。

教师专业自我发展是实现教师专业“内驱式”发展的有效途径,是教师在职业生涯过程中自我完善的需要,通过不断地自我描述、自我评价、自我调整、自我激励,最终提高专业能力的发展形式。研究自觉论视野下的教师专业自我发展,不仅可以进一步丰富叶圣陶自觉论思想的理论内涵,而且还能为教师专

业自我发展开辟新的路径,具有研究的价值与意义。

本研究专门编制了《教师专业自我发展现状调查问卷》(以下简称“调查问卷”),对江苏省苏州市11所普通高中的在职教师进行了抽样调查研究,共收回1181份有效问卷,本文将对调查结果进行整理分析,从而对教师专业自我发展提出相应的建议。

一、当代教师对影响教师专业自我发展的因素认知

为有效了解教师专业自我发展力的形成机制,找出影响当代教师专业自我发展的主要因素,本调查问卷在文献研究与前期调研的基础上,设定了十个可能对教师专业自我发展产生影响的因素作为选项,被调研的教师根据自身的实际情况,选出对自身专业发展产生重要影响的因素(见表1)。

从表1可知,为了提升课堂效率与教学水平是教师选择专业自我发展的明显因素,占比达44%。此外,个人的职前经历与兴趣爱好、职业理想与教育信仰、校园环境、科研氛围、良好的阅读与反思习惯都对教师专业自我发展有较强的影响,占比均在30%以上。与此同时,绩效考核、职称评定、继续教育对教师专业的自我发展影响较小。调查发现,有接近40%的教师对专业自我发展表示“说不清楚”,且此

表1 影响教师专业自我发展的因素调查总统计表

选项	人数	占比%
A.绩效考核	130	11.0
B.职称评定	150	12.7
C.继续教育	113	9.6
D.教学基本功竞赛	239	20.2
E.个人的职前经历与兴趣爱好	433	36.7
F.有较强的职业理想和教育信仰	396	33.5
G.学校人文环境与积极的教研氛围	386	32.7
H.为了提升课堂效率与教学水平	520	44.0
I.良好的阅读与反思习惯	378	32.0
J.说不清楚,但总体感觉教师专业应当发展	448	37.9

项人数在调查结果中高居第二,这在一定程度上说明,部分教师的专业发展的意识仍比较欠缺。

二、教师专业自我发展程度和形成因素的比较研究

从上文的分析可以看出,数据中出现较多教师对专业自我发展不清晰的答案,甚至有些答案基本是随意作答的无效答案,所以其结果并不能准确地反映实际问题。为了进一步发掘出有效的信息,本研究对其中教师专业自我发展程度高与专业发展程度低的答案进行了归类、比较、分析。调查问卷对教师专业自我发展的程度进行了调研,包括4个题目:(1)您认为自己在教师专业自我发展中的程度如何;(2)您在苏州市级学科能力竞赛、基本功或命题竞赛中的获奖情况;(3)您在工作中进行自我反思或以书面形式进行教学反思的次数;(4)您工作以来,在省级及以上刊物发表论文的数目。本研究把4题答案均作出积极回答者认定为“教师专业自我发展程度高”,将在第一题中选择“一般”,在第二、三题中有较积极选择,但在第四题中论文发表数量较少的对象,认定为教师专业发展程度低。将在第一题中选择“无发展”,但又在第二、三、四题中选择较积极回应的自相矛盾的研究对象,定义为无效目标,不列入研究范围。根据上述统计的结果来看,教师专业自我发展程度高的有效问卷有369份,专业自我发程度低的有效问卷有552份,各选项的选择人数和占比统计如表2。

比较两组数据间的差异,发现在E、G、H三个选项上,无论教师专业自我发展程度高还是低,三者的占比都较大,因而,可以认为这三项是影响教师专业自我发展的主要因素,即个人经历与兴趣、学校环境与科研氛围、课堂效率与教学水平有主要影响;绩效考核、职称评定、继续教育对教师专业自我发展有一定

表2 影响教师专业自我发展程度高低的因素差异对照表

选项	专业发展程度高		专业发展程度低	
	人数	百分比	人数	百分比
A	44	11.9	55	10.0
B	50	13.6	62	11.2
C	47	12.7	58	10.5
D	96	26.0	89	16.1
E	216	58.5	117	21.2
F	157	42.5	80	14.5
G	182	49.3	116	21.0
H	193	52.3	180	34.5
I	126	34.1	61	11.7
J	55	14.9	201	36.4

的作用,但效果均不大。

三、教师自觉论与教师专业自我发展的关系研究

从前面的数据分析可以看出,上述诸因素中,除了J因素外,其余因素都对教师专业自我发展有积极影响,但影响程度有所不同;另外,它们与教师自觉论思想所倡导的“师魂、师德、师能”三位一体的理论内涵相关度较大。为进一步研究影响教师专业自我发展的内在原因,也为探寻教师自觉论在促进教师专业自我发展方面的现实意义,有必要从教师自觉论的视角进一步分析影响教师专业自我发展的内在原因。

1. 师魂素养对教师专业自我发展的影响力研究

我们将对教育力量充满信仰,能自觉地将教育事业作为自己的神圣使命,并能在教学实践中身体力行的人,理解为具有师魂素养的人。师魂素养的高低与教师的职业动机息息相关,职业动机可以较全面地反映出一个教师的师魂素养高低。表3是具有不同的职业动机的教师在专业自我发展程度高和低

表3 师魂素养对教师专业自我发展的影响差异对照表

选项	专业发展程度高		专业发展程度低	
	人数	百分比	人数	百分比
A. 教师职业的社会地位较高且受人尊敬,工资收入也不错	32	8.7	269	48.7
B. 当初选择师范是因为师范院校好考,竞争压力较小	15	4.1	198	35.9
C. 教书是我的兴趣爱好,我喜欢教书	135	36.6	56	10.1
D. 相信教育的力量可以改变世界,教育工作是一项神圣而光荣的使命	187	50.6	29	5.3

两方面的人数及占比。

从表3的数据可以看出,在专业发展程度高的教师中,有36.6%的认为教书是兴趣所在,而在专业发展程度低的教师中,认为教书是兴趣所在的仅占10.1%;在专业发展程度高的教师中,有一半的教师有坚定的教育信念,把教育工作当作是一项神圣而光荣的使命,而在专业发展程度低的教师中,仅有5.3%持有这样的教育理念。所以,教师的师魂素养越高,职业理想越清晰,教师在专业自我发展方面就越自觉,发展程度也越高。在专业发展程度高的教师中,只有8.7%的人认为教师职业社会地位高,工资收入不错。所以可以推断大多数专业发展程度高的教师,并不是因为教师的高社会地位和收入才会选择成为教师。

2. 师德素养对教师专业自我发展的影响力研究

我们将教师专业自我发展程度高的369份有效问卷和发展程度低的552份有效问卷,按师德素养高低重新统计分类,并计算师德素养不同的教师在专业自我发展程度高、低中的占比,相应数据见表4。

表4 师德素养对教师专业自我发展的影响差异对照表

选 项	专业发展 程度高		专业发展 程度低	
	人数	百分比	人数	百分比
A. 在近五年的师德考核中,有3次以上优秀者	155	42.0	60	10.9
B. 在近五年的师德考核中,所有等第均为良好以上者	112	30.4	116	21.0
C. 在近五年的师德考核中,有2次以上良好者(含2次)	69	18.7	208	37.7
D. 在近五年的师德考核中,有2次以下良好(不含2次)	33	8.9	168	30.4

从调查分析可知,在专业发展程度高的教师中,有42%的人在近五年师德考核中有三次以上是优秀,有30.4%的人所有等第为良好以上。而在师德考核中成绩一般及偏下者,在专业发展程度低的教师中占比近七成。所以可以推断,师德素养同教师专业发展程度的关联度高。

3. 师能素养对教师专业自我发展的影响力研究

本研究依旧以专业自我发展程度高的369份有效问卷和发展程度低的552份有效问卷为样本,以近五年内10个学期末的苏州市统一测试成绩为依据,并以所在学校同类型同层次班级作为比较对象,进行统计排名,分类汇总后确定教师的师能素养等

级,并计算师能素养不同的教师在专业自我发展程度高、低中的占比,相应数据见表5。

表5 师能素养对教师专业自我发展的影响差异对照表

选 项	专业发展 程度高		专业发展 程度低	
	人数	百分比	人数	百分比
A. 在近五年的期末统测中,任教班级有7次以上进入前两名	105	28.5	72	13.0
B. 在近五年的期末统测中,任教班级有4次以上7次以下进入前两名	126	34.1	98	17.8
C. 在近五年的期末统测中,任教班级有1次以上4次以下进入前两名	73	19.8	208	37.7
D. 在近五年的期末统测中,任教班级从没有进入前两名	65	17.6	174	31.5

分析数据,在专业发展程度高的教师中,有62.6%的教师教学成绩突出(近五年任教班级期末测试有4次以上进入前2名),而在专业发展程度低的教师中,教学成绩突出的仅占30.8%。所以,师能素养同教师专业自我发展的关联度高。

四、有效推进教师专业自我发展的合理化建议

1. 塑师魂强师德,树立教师专业自我意识

师魂的精髓是对教育力量的无限信仰,一名教师能否突破专业成长的瓶颈而成长为专家型的教师,首先在于对教育力量的信仰与坚持,其次才是结构化的专业知识和熟稔的教育技能。然而,中国传统教育中以“道”为魂的德性教育本质却迷失在了当下拜金主义、个人主义的靡然之风中。究其原因,主要是教师对自身的角色认知出现了偏差,忘记了作为一名教师应当承担的社会责任。

叶圣陶在《今日中国的小学教育》一文中曾指出:“教育事业原是教师做的,教师不能只等旁人来‘觉我’,要靠自己觉悟……若是从‘自觉’得来的,便灵心彻悟,即知即行。”因此,要促进教师专业自我发展,必须引导教师对角色进行二次认知,树立起专业自我发展的意识。不妨从以下两个方面来入手:其一,创建教师专业发展共同体,以教师为主体,以专业发展为目标,以教学科研为抓手,通过举办各类研讨活动,使教师明确专业自我发展的意义,理解专业自我的要求。其二,通过建立教师专业自我发展过程中的评价机制来树立教师专业自我的意识。这种评价是建立在教师专业自我基础上的发展性评价,不仅要发现教师在专业发展中的缺点和不足,更要发

掘出教师专业自我发展的优点和长处,增强教师的自尊心和自信心,激发起教师的工作热情,提升教师工作的自我效能感。

2.完善教师专业自我发展机制,搭建教师专业自我发展平台

如上述调研数据显示,师魂、师德、师能是影响教师专业自我发展的主要因子,工资水平、职称评定等对教师专业发展有一定的作用,但其仅仅是教师专业发展的外在因素,对建立教师的专业自我精神和内动力的形成作用有限。为了改变当前教师专业发展过程中“外驱力形成,内动力缺失”的被动发展状态,建议学校可以从以下三种机制的建立与完善做起:(1)建立内省机制,以树立教师的“师魂”“师德”“师能”为目标,完善当前教师专业发展中的反思制度,如教学随笔、教学反思、教学叙事等,制定40岁以下中青年教师读书计划,带动教师在学习中反思,在反思中内省,在内省中自觉。(2)建立互动机制,成立学校专业发展协作体,成员制定个人发展计划,定期开展研讨活动,及时总结教师专业发展中取得的成绩和存在的问题,在协作组内开展自评与互评。同时,利用网络资源,搭建师生互动,师生互动平台,让教师在互动中实现专业的成长。(3)建立激励机制,运用荣誉激励提升教师的专业自我精神,如评选“最佳年度论文”“最具创新的教学技能”“学生最喜欢的教师”等;重视培养教师自我激励的能力,用倾听、开放式、封闭式问卷或评价表等形式,掌握教师的专业发展需要,了解教师的心声,帮助教师制定专业发展的目标、计划,鼓励教师对专业发展过程进行自我监督,自我管理。

3.加强教师心理资本开发,提升教师职业幸福感

从上述调研数据可见,政策上的激励调控只是

影响教师专业成长的外部因素,其无法唤醒教师自我专业发展的意识和自我成长的需求。教师专业成长的核心是教师真正成为专业成长的主人,能自觉地提升专业能力,优化知识结构,强化专业精神,唯有把专业成长视为自己的生命历程,才能获得专业成长的原动力,实现专业发展的质的飞跃。为此,建议学校在推进教师专业成长的过程中重视教师心理资本的开发。心理学的有关研究表明,心理资本的开发不仅可以有效调节教师的工作压力感与职业倦怠感,而且还能提高教师对工作的满意度,增强职业幸福感与组织归属感,使人迸发出无限的正能量,真正将教育视为一项幸福的事业,并为实现这个事业而自觉地投入到专业发展的过程中去。教师心理资本的开发,主要需要做好以下两方面的工作:(1)加强事务型心理资本的开发,通过自我学习、同事肯定、领导鼓励的方式增强教师的“自我效能感”;通过同伴互助、以老带新的方式对专业成长中的教师予以指导与帮助,提高他们的“希望”水平;通过培育积极的组织文化,为教师营造乐观向上的工作氛围,提升教师的“乐观”水平。(2)加强人型心理资本的开发,通过建立良好师生关系,营造和谐校园氛围,增进家校交流理解等方式,提高教师的职业幸福感。

【参考文献】

- [1]任苏民.叶圣陶教育思想的文化底蕴和当代价值[J].教育研究,2012(3).
- [2]周宇柯,黎倩,周二华.中小学教师心理资本开发[J].人民教育,2015(21).
- [3]何小忠.教师专业自我发展及其策略探析[J].内蒙古师范大学学报:教育科学版,2006(9).
- [4]任苏民.无师无以立教“自觉”方可前行——论叶圣陶关于教师发展的思想[J].基础教育参考,2011(16).

(上接第25页)

程,从教师内部机制到教师外部机制做好“两手抓两手硬”。教师只有正确认识、理解课程,在自主研发、合作实施、分步推进思想的指导下,聚焦课改视点,突出骨干重点,才能提升自己的课程执行力、课程目标定位能力、课程资源开发能力、课程实施能力、课程评价能力。学校课程建设也因此才能与学校文化共生,并真正体现出学校文化个性、文化特色。

【参考文献】

- [1]张华.课程与教学论[M].上海:上海教育出

版社,2000:67.

- [2]杨文娟.学校课程建设背景下的教师课程能力提升与教学行为改进——以常州市实验小学的课程改革为例[J].江苏教育研究,2016(Z1):21-26.
- [3][4]田秋华.论教师的课程能力[J].课程·教材·教法,2013(8):24.
- [5]杨九俊.学校个性、文化传承与校本课程[J].江苏教育:教育管理,2016(2):28-29.