

Study on the Effective Mechanism of College
Foreign Language Teacher's Team Construction

高校外语教师团队 建设有效机制研究

■ 张丽莉 著



中国财政经济出版社

2014年辽宁省社会科学基金项目《地方普通高校学习型英语研究》成果课题号: W2014304

2014年沈阳市教育科学“十二五”规划课题项目《基于学习英语教师团队建设研究》成果课题号: 2014-292

高校外语教师团队建设有效机制研究

Study on the Effective Mechanism of College Foreign Language Teacher's Team Construction

张丽莉 著

图书在版编目(CIP)数据

高校外语教师团队建设有效机制研究/张丽莉著. —北京:中国财政经济出版社, 2015. 7
ISBN 978-7-5095-6281-9

I. ①高… II. ①张… III. ①高等学校—外语教学—师资队伍建设—研究 IV. ①H09-40

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 148530 号

责任编辑:郭爱春

责任校对:王桂玲

封面设计:闫 静

版式设计:闫 静

中国财政经济出版社 出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址:北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码:100142

营销中心电话:88190406 北京财经书店电话:64033436 84041336

郑州泰宏印刷有限公司印刷 各地新华书店经销

710×1010 毫米 16 开 14 印张 235 200 字

2016 年 10 月第 1 版 2016 年 10 月第 1 次印刷

定价:48.00 元

ISBN 978-7-5095-6281-9/G · 0154

(图书出现印装问题,本社负责调换)

本社质量投诉电话:010-88190744

反盗版举报热线:010-88190492,QQ:634579818

目 录

第一章 绪 论

第一节	研究背景	003
第二节	研究目的	010
第三节	研究意义	010

第二章 相关理论研究

第一节	主要概念界定	015
第二节	人力资源管理理论	018
第三节	激励理论	029
第四节	教师团队建设的理论基础	034

第三章 国内外高校教师团队建设的发展

第一节	英国高校教师团队的发展	055
第二节	美国高校教师团队的发展	074
第三节	日本高校教师团队的发展	095
第四节	国内高校教师团队的发展	102

第四章 高校外语教师团队建设的问题及分析

第一节	外语教师团队建设中存在的不足	107
第二节	外语教师团队建设中存在问题的原因	111
第三节	外语教师团队建设的制约因素	113

第五章 高校外语教师团队建设的有效机制之一——评价机制

第一节	高校外语教师团队建设的评价机制原则	129
第二节	高校外语教师团队建设评价机制的构建方法	131
第三节	评价机制的指标体系	134

第六章 高校外语教师团队建设的有效机制之二
——个人学习及环境机制

第一节	个人学习	145
第二节	团队中的个人学习	147
第三节	个人学习的阶段	148
第四节	外语教师个人学习环境的创建	152
第五节	个人学习环境的构建对外语教师专业发展的意义	156

第七章 高校外语教师团队建设的有效机制之三——发展性考核机制

第一节	发展性教师考核内涵	161
第二节	发展性教师考核的特征	161
第三节	实施发展性教师考核的可能性	163
第四节	实施发展性教师考核的意义	164
第五节	学习型外语教师团队中发展性教师考核机制的功能	166
第六节	学习型团队中实施发展性教师考核机制的措施	169

第八章 高校外语教师团队建设的有效机制之四——激励机制

第一节	激励的内涵	177
第二节	激励理论在高校教师管理中的作用	179
第三节	我国高校教师激励机制存在的问题	180
第四节	高校教师激励机制完善的原则	183
第五节	完善我国高校教师激励机制的对策	185

第九章 结论与展望

第一节	结 论	195
第二节	建 议	211
第三节	展 望	216

参考文献	218
------------	-----

第一章 绪 论



第一节 研究背景

21 世纪的人,应是能系统思考、不断自我超越、不断改善心智模式、积极参与组织学习、能在共同愿景下努力发展的人,他们不仅把学习看作人的天性,而且把学习看作生命趣味盎然的源泉。无论从教育发展的历史上看,还是从教育发展的现状来看,我们都不难得出一个结论:凡是在教育领域取得突出成就的教师,都是具有很强学习力的教师,都是能够可持续发展,有着强烈的创新意识,并对教育发展有着很强的预见性,为教育发展作出贡献的教师。因而他们堪当为民族复兴大业培养高素质人才的重任。

在高等教育中,大学外语教师肩负着高校全部公共及专业英语的教学工作,教学范围最广,团队所占比重最大。然而,近年来,随着我国大学外语教学改革的不深入,大学外语教师也遇到发展中的困惑,如英语课时的压缩、课程边缘化、社会对大学英语教学效果的质疑等。因此,外语教师团队建设对高校英语教学水平的提升具有重要意义,高校对外语教师团队建设机制的需求也愈发强烈。

一、知识经济时代发展的需要

自联合国教科文组织大力倡导终身学习与构建学习型社会的观念之后,社会的发展开始把持续不断的学习放在重要位置,知识和人的学习能力等无形资产作为创造社会财富的主要因素也逐渐被社会重视。正如彼得·圣吉所说:“学习是唯一取之不尽的可以再生的资源。竞争对手可以获得其他资源:资本、劳力、原材料,乃至技术和知识,但是没有人能够购买、复制或者消除一个组织的学习能力。”

根据“学习型社会”的观念,学习将成为一种生活方式,学校只是学习的一种场所,人的一生将无法分成“教育阶段”和“工作阶段”,而更强调的是“终身教育”。社会将根据个人的随时需要,提供多渠道、多时空、多媒体的学习机会和方式。可以说:学习型组织由信息社会、知识经济时代所催生,同时又是支撑知识经济时代的基石。另外,学习型组织的兴起,也是在终身教育和学习化社会中必然要出现的。20 世纪 70 年代初,联合国教科文组织在发布的《学会生存》研究报告中指出:“教育,

如果像过去一样,局限于按照某些预定的组织规划、需要和见解去训练未来社会的领袖,或想一劳永逸地培养一定规格的青年,这是不可能的了。教育已不再是某些杰出人才的特权或某一特定年龄的规定活动;教育正在日益向着包括整个社会和个人终身的方向发展。”1997年教科文组织通过了一个新的国际教育标准分类,在这个新的国际教育标准分类里,把教育定义为“能够导致学习的交流活动”,简单地讲,教育已经成为学习。联合国教科文组织21世纪的教育报告,叫《德洛尔报告》,现在中文的翻译叫《教育:财富蕴藏其中》,但是英文原文的教育不是用“education”,而是用“learning”。所以,国际上认为教科文组织把21世纪的教育直接用“learning”来表示,就表明21世纪的教育正在成为学习,这是一个很大的变化,这会引起教育上一系列的变革。在我国,从1993年《中国教育改革和发展纲要》对终身教育概念的首次认同,到1995年《中华人民共和国教育法》对终身教育法律地位的正式确定,到1998年教育部《面向21世纪教育振兴行动计划》提出全国2010年基本建立起终身学习体系,再到2002年党的“十六大”把“形成全民学习、终身学习的学习型社会,促进人的全面发展”作为全面建设小康社会的一个重要目标,终身教育思想与学习型社会、学习型组织的建设已经成为国家的意志和政府工作的明确目标。

随着学习型社会和终身教育、终身学习理念逐渐为人们所接受,社会的发展已从质量求效益转为创新求效益;它的基础从以物质资源为主转为以智力资源为主;它的结构从纵向直线型转为网络型;它的思想从用制度控制转为用学习激励;它的学习方式转为以团队学习带领个人学习,以增强群体的学习能力和提高群体智商。对于任何一个组织来说,管理不再是凭借单纯的“制度+控制”来达到利润目标,而是需要组织通过“学习+鼓励”的方式使组织成员积极工作以达到人的进步和组织的发展;对于个人而言,人们越来越多地追求自我完善以及自身价值实现的需要,学习不仅是谋生的手段,更是自身成长的需求。在学习型组织中,个人在按需工作的同时可以不断地学习进取,发挥自身的特长优势是最理想的生存模式。所以,无论社会进步、组织扩张,还是人的全面发展都需要学习型组织,学习型组织所展现的知识、能力、学习优势是长久有效的管理资源,是具有时代意义的。

二、全球教育改革的需要

国际上,欧美国家在本国的政治、经济、文化背景下,不断推进着学校教育的发

展与改革,大力宣扬教师团队建设,以此改进教学质量、提高学生的成绩,以确保其在全球发展中的竞争力。美国在二十几年内先后推行了三次教育变革,第一次是提高教师素质、集权与推广考试,第二次是强调教师的赋权增能以及校本管理,第三次是关注学校结构重整一系列的过程,都凸显出其对教师团队建设与发展的决心与力度。20世纪八九十年代,美国政府先后公布了四份报告,分别为:《国家为培养21世纪的教师作准备》《明日的教师》《明日的学校》《明日的教育学院》,提出要建立教师专业发展学校,在大学教科研部门与中小学之间建立伙伴关系,把教育实践的环境和学术研究培训结合起来。并为确保教师团队学习成功实现,提出了六大法则:共同的价值观与目标、集体担责、可靠的评估、自我主导的反思、稳定的环境、强有力的领导支持。

英国在21世纪初提出教师要在教学实践的基础上,做到自我反思、同伴互助、专业研究人员的专业引领三者的结合。德国的在职教师培训偏重实践操作,强调参与、交流与合作。芬兰不仅严格选拔、严格培养师范生,对在职教师也有专业的培训,特别重视在实践中发挥团队作用,加强团队学习,促进教师发展。

苏联著名教育家苏霍姆林斯基在其名著《帕夫雷什中学》第一章提到:“全体教师团结一致是教育教学工作成功的保证。”Lieberman和Miller从新社会现实角度提出:“随着教育改革的深化,学校将由教师个人主义转向教师专业共同体;由以教为中心变为以学为中心;由技术工作变为实践的探究;由受控制的工作变为问责;由被管理的工作变为领导工作;由以课堂为关注点变为全校及以外为关注点;由狭窄的知识基础变为宽阔的知识基础。”建立同僚协作、开放性及信任的学习合作文化,建立教师专业学习共同体是大势所趋。

亚太地区根据本土需要也对学校教育进行了不同程度的变革,其中针对教师团队建设方面的变革也尤为突出,如一些学校建立以不同主题互动的校本教师工作坊,教师团队之间共同确立目标、建立团队文化、拓宽团队的视野和见识以及工作上的互动,不断培养团队内部以及团队之间的协作和反思文化,增强教学能力,努力促使教师团队目标趋向一致,并能够发挥分工合作、各展所长的优势,从而全面提升学校的素质。

从国内来看,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》指出:“我国正处在改革发展的关键阶段,经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生

态文明建设全面推进,工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化深入发展,人口、资源、环境压力日益加大,经济发展方式加快转变,都凸显了提高国民素质、培养创新人才的重要性和紧迫性。中国未来发展、中华民族伟大复兴,关键靠人才,基础在教育。”实现教育现代化、全面实施素质教育,迫切需要通过提高教师的整体素质和专业水平,造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍,而高校教师在整个师资队伍中起着总领性的推动作用。教育部教高〔2007〕1号文件《教育部财政部关于实施高等学校本科教学质量与教学改革工程的意见》明确提出“为全面贯彻落实科学发展观,切实把高等教育重点放在提高质量上”,加强“教学团队与高水平教师队伍建设,加强本科教学团队建设,重点遴选和建设一批教学质量高、结构合理的教学团队,建立有效的团队合作机制,推动教学内容和方法改革和研究,促进教学研讨和教学经验交流,开发教学资源,推进教学工作的老、中、青相结合,发扬传、帮、带的作用,加强青年教师培养”。教育部教高〔2007〕2号文件《教育部关于进一步深化本科教学改革全面提高教学质量的若干意见》也强调“建设教学团队,培养可持续发展的教学队伍……鼓励高等学校创建跨学科的教学团队。要通过创建教学团队,研究和改革教学内容,开发教学资源,开展启发式教学、讨论式教学和案例教学等教学方法改革,促进教学研讨、教学经验交流。要充分发挥教研室在开展教学讨论、交流教学经验、研究教学改革中的作用”。教育部教高厅〔2007〕3号文件《大学英语课程教学要求》明确提出“教师素质是提高教学质量的关键,也是大学英语课程建设与发展的关键。学校应建设年龄、学历和职称结构合理的师资队伍,加强对教师的培训和培养工作,鼓励教师围绕教学质量的提高积极开展教学研究,创造条件因地制宜开展多种形式的教研活动,促进教师在教学和研究工作中进行富有成效的合作,使他们尽快适应新的教学模式”。

教育必须符合社会发展和人的发展规律。伴随着人们对学习及知识本质认识的深化,教师团队建设的重要性也日益突出。建构主义学习观认为:知识学习是发生在个人与人际交往以及社会境况相互的建构中;缄默知识在学习中非常重要,要学习缄默知识,学习者就必须浸润在社会实践中;知识和认识是分布在社会群体的个体成员之间的,也是分布在共同心智与外部物质环境之间的,只有共享知识才能较好地完成认知学习任务;实践是知识与认识的基础,学习者只有在真实的实践境况中学习才是有效的。因此,教师专业发展和学习成功,不仅需要依靠个人的努力,

同时也必须融入教师团队的学习与实践。

叶澜教授曾经提出教育变革的前提应以教师的专业发展为基点,教师文化的变革更深层次地影响着教师的发展和学校整体性的变革。只有教师的发展才能带动学生的发展,只有教师的成长才能带动学生的成长,没有教师的快乐就不可能有学生的快乐。因此,全球教育改革都把教师团队建设置于首要条件,极力主张让教师从彼此孤立的工作状态发展为同伴的交流互动,建立起开放、信赖、协作和支持的团队关系,从而建设学习型教师团队。

三、高校实现其职能的需要

高校的职能是教学、科研及服务社会。随着社会经济全球化的不断发展,中国在高等教育方面逐渐与各国站上同一发展竞争平台,这为我国高等学校实现跨越式发展,完成为国家培养实现全面建设小康社会奋斗目标所需要的大批合格人才提供了良好的契机,为其自身高等教育的职能实现奠定了基础,但同时也使得高校不得不应对来自国内外高校之间的竞争和挑战。

目前,我国多数高校实行的仍然是科层式的管理,组织结构层级多、机构庞大臃肿、办事效率低,管理起来困难重重。在面临变化多端的市场人才需求面前,学校的管理往往脱节,无法按时按质按量为社会输送所需的人才,这将成为学校发展的瓶颈。如若想尽快改变这一现状,关键是进行组织变革,并结合组织内部力量从根本上改变自身结构,才能构建具有竞争力的现代高校。学校成长的影响因素在于校长、教师团队、学生、办学条件等综合因素,其中教师团队作为高校生存与发展的重要因素是不容忽视的。

西方发达国家为确保其高等学府的卓越发展,实行严格高校教师准入制度,因此,其教师队伍在职称结构与学历结构等方面一直处于领先的优势。从职称结构来看,发达国家高校教师的高级职称占有相当大的比例,从而确立了教授在高校学术活动中的主导作用。如美国高校现有教学人员约 70 万人,其中专职教师约 47 万人,兼职教师约 23 万人;教授占 36.1%,副教授占 27.5%,助理教授占 26.8%,其余为讲师或无职称的教学人员。综合性大学教授总数占了 36% 左右,在一些著名大学,教授比例高达 50% 左右。在法国,高校教授占教师总数的 30.5%,加上高级讲师,约占 37%。英国对高校教师高级职称控制极严,规定不超过总数的 40%。实际

上,英国高校教师的高级职称平均约占 28%,牛津与剑桥约占 1/3。从学历结构来看,国外高校教师的学历结构呈高学历化趋势,高校教师任职资格不断提高,一般要求有博士学位,如在美国高校中,95%以上的教师具有硕士学位,研究型大学中具有博士学位的教师比例高达 80%以上。其中处于前 25 位的研究型大学中,博士学位的比例更高。加州大学、布朗大学、莱斯大学、西北大学均为 100%。这种高学历以及对研究或工作经历的高要求,使得刚进入大学的教师就已经完成了基础性、学术性和学历性的教育,为以后高校教师培训开发工作的实施减轻了很大一部分压力。

近年来,国内高校的大规模持续扩招,学生人数急剧增加,对高校教师需求也大幅度上升,这在一定程度上引起了高校教师平均素质能力水平的下滑。在职称结构方面,全国普通高等学校中教授人数占专任教师的比例平均只有 9.5%,副教授所占比例平均为 30.3%,讲师所占比例平均为 35.2%。其中北京市的高校,职称水平明显高于全国平均水平,但教授人数占专任教师的比例也只有 17.9%,副教授所占比例为 35.1%,这与西方发达国家相比还存在着很大的差距。在学历结构方面,现在存在的主要问题是学历层次偏低,如我国要求本科院校具有硕士以上学历的教师占教师总数的 70%,而全国硕士以上学历教师仅占教师总数的 30%左右,大部分院校达不到该比例的要求。另外一个问题是一些教师的实际水平与学历程度不符,教师队伍中有相当一部分教师的硕士、博士学位是通过在岗培训取得的,教师在攻读硕士、博士学位的同时,还承担着一一定的教学任务,这使得硕士、博士学习研究工作的成效大打折扣,不同程度地影响着教师科研能力水平,使得教师的实际水平与学历要求存在一定的差距。

我国高校要想在激烈的国内外竞争中求得生存,寻求自己的发展机遇,探索出适合自身发展的空间和道路,就必须构建学习型组织形式,以期在办学机制、办学水平、教育环境、教育成果方面办出特色。学校要发展首先要靠教师,教师的素质直接影响教学的质量,影响学校的发展和未来。作为高校教师比重较大的外语教师群体来说,他们的学习与发展对高校提升其英语教学质量,乃至整体教学水平都是至关重要的。因此,高校正确选择符合高校实际的学习型组织、继续教育管理模式和方向,对加强高校外语教师的继续教育,提高他们的教学、科研等综合素质至关重要。

四、高校外语教师实现终身学习的需要

构建学习型组织是高校教师实现终身学习以保证自身专业持续发展的需要。长期以来,高校外语教师仅把自己定位为知识传递者,忽略自身应同时充当创造型和研究型专家的角色。然而,随着社会的发展和教育的深入,教师专业化水平的要求日益凸显。应对自身发展的挑战,高校外语教师需要建立相互合作的学习型团队,以探索共同愿景,保持相互学习、不断实践反思与协作创新,最终达到个人及团队的专业发展。

高校外语教师,作为构成外语教育的基本要素之一,承载着教育主体的角色,肩负着教导学生如何学习,并在探索性教学过程中实现与学生、外语和教育环境最佳磨合的历史重任。然而,目前高校外语教师在自我提升与发展过程中却面临着重重挑战。首先,高校外语教师有强烈的发展需求,但是在需求和机会之间存在很大的缺口;其次,高校目前普遍缺乏促进外语教师专业成长与发展的有效机制与积极环境;再次,高校外语教师对科研与教学的内在关系认识不足,科研能力得不到实质性提高;最后,教师所处的人文环境和所参与的教师群体活动对教师学习与发展具有极大影响。

教师的发展是教师个人自愿、自觉的行动,教师是在真实的教学环境中成长的,教师的专业知识和能力结构体系是在教学实践中不断完善的,教师的经验知识是在他们工作的学校场景和生活过程中自然积累和发生的。在知识经济时代,高校外语教师的发展,要求他们不仅要掌握专业知识和教育学知识,同时还要广泛掌握交叉学科的基本知识,因此,具备跨学科的团队协作、创造性思维、广博的知识结构和知识技能,以及自觉思考和研究的能力也就变得尤为重要。任何一个教师都不能脱离群体而工作,教师群体的学习文化对教师的专业成熟也是至关重要的。教师发展既要有自我超越式的个体学习,更要有基于团队的学习。在团队学习过程中,教师们可以通过对话、批判性反思发现问题和解决问题,强调以宽容心态接受多元化观点。如果缺少互动、缺少组织内外知识交流的学习,很容易就会造成学习资源的局限性、学习方式的单一性,进而造成教师心智模式的局限性。因此,教师应该在建立共同愿景和系统思考的基础上,形成学习团队,通过团队组织之间的合作、互助学习实现共同发展。

外语教师的发展是个长期、逐渐进步的过程。外语教师要吐故纳新,不断吸收新知识,更新知识结构,充分利用现代信息技术和网络资源,涉猎多维立体的知识结构,扩充知识容量,拓展自己的视野,丰富和完善知识结构,以满足学生多角度的知识需求,也为自身的专业发展开启更为广阔的空间。这一过程不仅需要依靠个人积极向上的态度、充满斗志的工作热情和孜孜不倦的学习精神,更需要教师团队间的资源共享、心得共享、知识共享,同时团队建立共同愿景,共同提高、共同学习才能获得真正的发展。

第二节 研究目的

近年来,教师团队建设越来越成为国家关注的重点,组建教师团队成为高校科技创新、提高教学质量的一种重要形式。教育部 2003 年启动了“长江学者和创新团队建设计划”。2007 年年初教育部、财政部联合下发了《关于实施高等学校本科教学质量与教学改革工程的意见》,把教学团队建设作为质量工程建设的重要内容之一。随后,各高校都纷纷启动了教师团队建设项目,目前教师团队建设已成为我国高校建设的热点和重点。

本书的研究目的在于探索大学外语教师团队建设的有效机制,通过团队的建设,营造良好的学习和科研氛围,来开发地方高校外语教师创新教学和科研成果的潜能。

第三节 研究意义

教师的生存与发展离不开积极的学习,更离不开团队的共同学习与进步,外语教师亦是如此。国际 21 世纪教育委员会向联合国教科文组织提交的《教育——财富蕴藏其中》报告中指出:教育越来越成为学习,教育就是学习。21 世纪人类的发展,需要具有高度科学文化素养和人文素养的人,只有这样的人才能够生存下去,有尊严地生活和工作,才能积极参与社会的发展。作为教师无论对学生而言,还是对自身而言,都必须首先是个学习者,要建立终身学习的理念,活到老,学到老,自己先

学会学习,而后才能向学生传递学习的理念。因此,探索高校外语教师团队建设的有效机制,促进其终身学习具有重要的意义。

一、有利于高校提升其生存与发展能力

随着人类逐步迈向学习化社会,社会的变化逐步改变了人们的思维方式、生活方式、行动方式和价值观念,要求人们不断学习、不断创新。学校组织所面临的环境比以往任何时候都复杂多变,传统的组织模式和管理理念已经不适应学校发展的要求,层级式管理、沟通的障碍、专制式的领导人物等一系列组织的弊端日益凸显。学校作为实施教育的主要机构,应当满足人的学习和发展,并且其首要任务是满足教师自身的学习和发展以确保教育水平的稳步提升。因此,高校为提升自身在社会上的竞争力就要构建学习型教师团队。这不仅有利于教师建立终身学习的理念,增强教师学习的自觉性,积极主动地去学习,活到老,学到老,具有爱学、乐学、笃学的精神;还有利于教师的自我完善和自我提升,教师只有不断地更新自己的知识结构,不断优化和创新自己的教育教学方法,改善自己的心智模式,提高自己的综合素质和能力,才能适应教育的发展,跟上时代的步伐。

大学外语教师作为高校教师的主要群体,担负着全校英语教学任务,教学覆盖面达50%以上,因此,外语教师的学习能力、教学能力以及服务社会的能力得到提升,也会很大程度地促进高校的社会竞争力的提升。

二、有利于高校的可持续发展

21世纪世界经济已经进入一个崭新的时代,这是一个急剧变革、激烈竞争、优胜劣汰的时代,置身于这样一个时代,高校要想有效应对变革,争取竞争的优势,那就要不断地学习、快速地学习。无论是企业还是高校,它的生存之道就在于拥有持久的竞争优势,我们应该认识到发展资本在于核心竞争力的增强。要保持持久的竞争优势,关键在于具有比竞争对手更快更好的学习能力。

对于一个高校而言,学习是创造力和竞争力的源泉,只有当高校是学习型组织的时候,才能保证有源源不断的创新,才能充分发挥其教职员工的人力资本和知识资本的作用,才能保障其可持续发展。

三、有利于高校外语教师的终身学习与专业发展

随着科技的迅猛发展,经济与社会的急剧变化,终身教育与终身学习的理念日益为人们所接受,而教师则是最先感受到终身学习必要性的社会工作者之一。由于时代的要求,教师必须不断完善自己的专业素养,调整自己的知识结构,理解学校和周围世界出现的新现象,因此,重视教师的培养与提高,已成为各国教育改革与发展的重要趋势。作为学生学习的引导者,教师必须先成为终身学习的示范者。因而,教师自身职业的特点要求教师要不断学习,汲取新的教育理念,不断变化,不断创新,才能真正成为知识和文化的化身,才能担当起科教兴国的重任。如果教师“以其昏昏,使人昭昭”,只能是误人子弟。所以,学习才是提升与完善教师自身修养,促进教师发展的唯一途径。这就要求教师明确“学习,学习,再学习”的重要性,增强学习意识。

在外语教师逐渐成长与发展的过程中,个人环境因素和组织环境因素对他们专业发展的影响很大。具体地说,个人因素包括教师的认知发展、动机发展以及心理发展等。背景因素或组织环境因素则指一些外在的影响,如学校或主管部门是否能对教师进行有计划或有组织的培训,课堂的学习气氛是否浓厚等。学习气氛浓厚的课堂会激发教师自我专业发展的积极性。教师团队或部门和同事对教师的专业发展也有着非常大的影响。可见,外语教师的专业发展是一种贯穿于整个职业生涯的、动态的变化发展过程。其自身与外在的环境因素都对外语教师的发展具有重大的影响。