

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2012.02.013

· 教员队伍建设 ·

## 高校教师入职培训必要性探析

赵惠君<sup>1</sup>, 曾健<sup>2</sup>

(国防科学技术大学 1. 信息系统与管理学院; 2. 训练部, 湖南 长沙 410073)

**[摘要]** 我国高校新进教师的入职培训非常必要, 本文从三方面进行了阐述: 一是从“高校学生”到“高校教师”的转变来分析我国高校新进教师的职业准备状况, 二是从“职前教育”到“职后发展”的过渡来分析高校新进教师的入职期特点, 三是从“精英高等教育”到“大众化高等教育”的发展分析我国高教质量建设面临的挑战, 三个维度的分析都说明我国高校新进教师的入职培训必要且任重道远, 值得关注, 急需重视。

**[关键词]** 高校教师; 入职培训; 必要性

**[中图分类号]** G645 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2012)02-0041-05

### On Necessity of Initial Training for College and University Faculty

ZHAO Hui-jun, ZENG Jian

(1. College of Information System & Management; 2. Education Department NUDT, Changsha, 410073, China)

**Abstract:** Initial Training for College and University Faculty is necessary. This paper elaborates it from three aspects. First, we analyse the professional preparation of new faculty from “college and university student” to “college and university faculty”. Second, we analyse the initial stage’s characters of new faculty. Last, we analyse the challenge from elite higher education to mass higher education in China. All aspects analyses that initial training for college and university faculty is necessary. Our task is heavy and our way long. Initial training for college and university faculty in China is worth paying attention and carrying weight.

**Key words:** college and university faculty; initial training; necessity

英国政府曾在《教育：一个扩展的框架》白皮书中指出：“即便是受过充分严格的职前教育，但世界上仍然没有哪一项职业期望新的从业者马上就能做出充分的贡献。”<sup>[1]</sup>诚如其言，对很多职业来说，入职培训不可或缺。目前我国高校新教师的入职培训主要依托教育部相关政策法规支持下的制度化、规模化高校教师岗前培训进行。我国高校教师岗前培训政策（教育部对军队院校没有硬性要求，部分军队院校参照此政策实施）1997年出台，由教育部统筹规划，各省（直辖市）高师培训中心统一组织，实施至今已十余年，其功效受到很多高校管理者、组织者和参与者的关注，某高校教师曾悲愤撰文，希望某一天“‘高校教师岗前培训’成为语义学上的活化石”。<sup>[2]</sup>笔者也认为我国现行自上而下的强制性、统一性高校教师岗前培训功效问题值得反思，但即便现行高校教师岗前培训之功效受到质疑，并非意味着高校新进教师入职培训完全不必要，而是现行高校教师岗前培训模式亟需改革，高校教师入职培训的服务平台需要重新合理构筑。

关于高校教师入职培训的必要性，已有不少研究者从其他角度进行思考，本文试图从以下三个方面阐述。

### 一、从“高校学生”到“高校教师”——高校新任教师职业准备不足

高校教师作为高校场域的文化精英，具有多重职业角色，他们是高深学问的研究者、高深知识的传授者，同时是学问与人品的示范者，承担着教学、科研与社会服务等多维职责，高校教师这一职业的准入要求相对较高。作为始入这一职业的高校新任教师，他们的职业准备状况如何，影响到其对入职培训的需求度，也影响到其职业中期、后期的发展。

高校毕业生是我国高校新任教师的主要来源，他们从高校学生到高校教师的角色转变过程中，面临着重重困难，存在种种不适应。即便我们高校引进的部分新教师毕业于师范院校，“但高等师范院校也不是为学生毕业后从教准备一切的地方……培养的是一种有自主发展能力的成熟的预备教师。”<sup>[3]</sup>他们入职后仍需要引导、培训与发展。

在此，我们先从高校新任教师对入职培训的需求情况、高校新任教师其研究生教育期间的学习经历以及高校专任教师的学历结构来分析他们从“高校学生”到“高校教

**[收稿日期]** 2012-06-02

**[作者简介]** 赵惠君(1974-), 女, 湖南桃源人, 国防科学技术大学信息系统与管理学院高教所副研究员, 博士。

师”角色转变过程中的职业准备状况,阐释高校教师入职培训的必要性。

1. 从对高校新任教师岗前培训调研来看,新任教师对入职培训需求迫切

心理学研究表明,需求是由个体内部的某种缺失或不平衡状态引发的。为了解高校新任教师的职业准备状况,2010年7-12月,笔者对湖北、广东、广西、湖南、江苏、福建六省九个高师培训点参加统一的岗前培训的1080名高校教师进行了调研。笔者设计了两个问题,希望通过他们对不同问题的回答全面了解新任教师关于高校教师岗前培训的真实需求。笔者设计的两个问题如下:

(1) 在参加高校教师岗前培训前,您认为高校新任教师的岗前培训有必要吗?

A、有必要 B、可有可无 C、不必要

(2) 作为高校新任教师,您认为在您不同的职业生涯阶段是否需要适时接受相关培训?

A、需要 B、可有可无 C、不需要

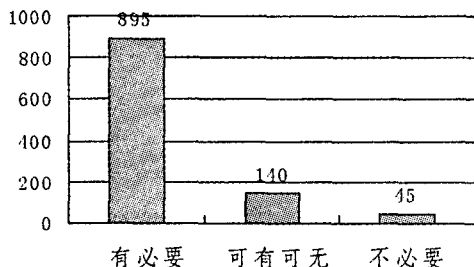


图1 高校新任教师岗位前培训需求情况

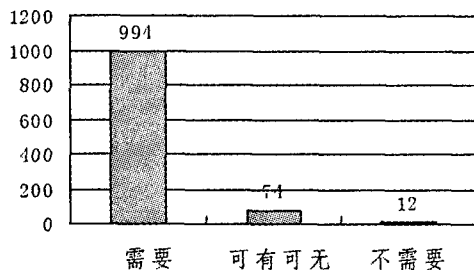


图2 高校新任教师职业生涯培训需求情况

笔者设计问题一时,特意加上了“在参加高校教师岗前培训前”,笔者做此考虑,是因为参加问卷调查的教师们已经参加了岗前培训,担心他们的回答受现实的岗前培训效果的影响,是基于想了解已经参加了岗前培训的教师对岗前培训的真实需求。关于高校教师岗前培训,认为有必要的占82.9%,认为可有可无的占13%,认为不必要的占4.1%。

问题二是笔者做的一个补充性问题,是想了解高校教师对于持续职业生涯整个阶段的培训的需求情况,当然也不排除岗前培训,故此问题也可间接印证高校教师对岗前培训的需求程度。关于不同职业生涯阶段的适时培训,认为需要的占92%,认为可有可无的占6.9%,认为不必要的占1.1%。

上述两问题让我们从不同侧面了解到高校新进教师对入职培训的需求程度,反映了他们的职业准备状况。问题一

的回答反映了他们在参加岗前培训以前对岗前培训的需求程度,问题二更是反映了他们在整个职业生涯阶段都对培训有适时的需求与期待,参训教师对两类培训需求比例都比较高,这两个高比例体现了他们对入职培训的迫切的、稳定的、真实的需求,而且这种需求仅仅来源于他们自身的需要,而与外界要求无关。

2. 从新任教师职前教育期间的学习经历来看,高校教师入职培训不可或缺

诚如前言,高校教师是高深学问的研究者、高深知识的传授者,在我国高校教师的评价体系中,其“高深学问的研究者”的角色受到了高度关注,而其作为“高深知识的传授者”的角色属性及其所需的必要的职业准备经常被漠视。

美国卡内基教学促进基金会前主席博耶曾为振兴美国本科教育、改变美国大学重科研轻教学的状况,于1990年发表专题报告对教学的本质进行了全新的诠释,他认为教学应该属于学术的范畴,“学术不仅意味探究知识、整合知识和应用知识,而且意味着传播知识,我们把传播知识的学术称之为‘教学的学术’”。<sup>[4]</sup>博耶“教学学术”概念的提出,反映了美国学者对高校教学质量的关注,对教师教学能力的重视。美国高校为提高教学质量,提前吸引、培养优秀的高校师资,面向在校研究生,实施了种种“未来师资计划”。

笔者认为,在新教师进高校工作前,如已有类似的教学经历或体验,并得到了相应的指导,对在高校顺利度过入职期并实现角色转换当有所助益。高校应届毕业研究生是我国高校新任教师的主要来源,而众所周知,我们有专门培养幼师的师范院校,有专门培训中、小学教师的师范院校,但几乎全世界,基本没有专门培训高校教师的师范院校,为弥补由此引发的不足,各国都在积极采取若干举措对即将或已经在高校任职的教师进行类似师范教育的培训,如美国高校面向在校研究生实施的诸多“未来师资计划”。那么我国高校是否对未来有志于在高校就业的研究生在其研究生教育期间进行教学培训?帮助他们顺利实现从“高校学生”到“高校教师”的角色转变?

对此,笔者在2010年对在我国九个高师培训点接受岗前培训的1080名高校新教师进行相关问卷调查,其中具有研究生学历的816名的高校新进教师回答了问卷,发现约82%的研究生在其研究生教育期间没有接受过关于高校教师的相关培训,他们在高校学习期间主要是进行某一个领域的研究训练,毕业后因为偶然或非偶然的因素进入高校工作,缺乏充分的职业准备。从他们研究生教育期间的学习经历来看,高校教师入职培训不可或缺。

3. 从全国普通高校专任教师的学历结构来看,高校教师入职培训任重道远

首先需要说明的是,岗前培训非学历教育,是“为确保新补充到高等学校的教师能够更好地履行教师岗位职责”的继续教育。<sup>[5]</sup>我们知道,美国的高等教育发展举世瞩目,不同层次高校均建立了严格的教师准入制度,博士学位几乎成为获取高校教职的基本要求。表1是2003年美国16所大学教师获得博士学位的比例。

表1 美国16所大学2003年教师获得博士学位的比例

学校	博士学位比例 (%)	学校	博士学位比例 (%)
哈佛大学	95.6	俄勒冈州立大学	97.2
加州理工大学	99.7	亚拉巴马大学	96.8
哥伦比亚大学	98.6	亚利桑那州立大学	96.9
加州伯克利大学	97.2	艾奥瓦州立大学	96.2
科罗拉多大学	97.7	圣迭亚哥州立大学	97.0
得克萨斯大学	97.7	犹他州立大学	94.5
莱斯大学	96.0	蒙大拿州立大学	97.1
马里兰大学	99.1	俄克拉荷马州立大学	98.7

资料来源：转引自贾莹莹. 我国重点大学教师学历结构研究 [J]. 理工高教研究, 2009 (5): 65.

反观我国处于金字塔顶端的两所大学——北京大学、清华大学，他们的师资基本上代表了我国的顶尖水平，2007年北京大学专任教师中具有博士学位的占64.3%，<sup>[6]</sup>同时期清华大学专任教师中具有博士学位的占60.1%，<sup>[7]</sup>而如前所述2003年美国的大学——从哈佛大学到普通的州立大学，教师中博士学位的比重保持在96%—99%左

右。<sup>[8]</sup>

我们再看看2002年—2009年我国普通高校专任教师的学历情况，2002年全国高校专任教师研究生学历教师占31%（博士学位教师占7%，硕士学位教师占24%），本科学历教师占64%，专科及以下教师占5%；2009年全国普通高校专任教师中研究生学历教师占47%（博士学位教师占14%，硕士学位教师占33%），本科学历教师占51%，专科及以下教师占2%。虽然博士学位教师从2002年的7%增加到2009年的14%，硕士学位教师从2002年的24%增加到2009年的33%，本科学历教师从2002年的64%减少到2009年的51%，专科学历教师从2002年的5%减少到2009年的2%。总体上，这八年我国高校专任教师的研究生学历教师比例明显增大，教师学历学位有提升趋势，但高级学位教师的总量在全国高校专任教师中的比重还是太低，本科学历教师一直是全国普通高校专任教师的主体，专科学历教师比例缩小，但绝对数字不小。

每年高校专任教师都会有新陈代谢，我们对每年作为专任教师分配到高校的毕业生的学历结构进行分析，见表2。2003—2009年间，专科毕业生以每年数百、数千、数万的规模在源源不断地补充到高校专任教师队伍，这种情况值得警醒。

表2 2002—2009年全国普通高校增加的专任教师中录用毕业生情况统计表

年度	增加的专任教师数	当年分配毕业数 (人)	当年分配毕业生人数及相关比例					
			研究生		本科生		其他	
			研究生人数 (人)	占当年录用毕业生数的比例	本科生人数	占当年录用毕业生数的比例	人数	占当年录用毕业生数的比例
2003	134855	58422	22751	38.9%	34742	59.5%	929	1.6%
2004	162260	75373	36677	48.7%	37394	49.6%	1302	1.7%
2005	149495	78286	44335	56.7%	32431	41.4%	1520	1.9%
2006	152878	84539	53534	63.3%	7828	9.3%	23177	27.4%
2007	139850	80353	56138	69.9%	7618	9.5%	16597	20.6%
2008	115759	65004	49858	76.7%	5809	8.9%	9337	14.4%
2009	102209	60026	48454	80.7%	5477	9.1%	6095	10.2%

资料来源：根据中华人民共和国教育部教育统计数据2003—2009整理。

而在美国，校园中心模式的高校教师发展中心已经基本普及性地建立，这些高校教师发展机构不仅面向学校不同岗位的教师、职员、管理者、专家提供培训服务，还针对他们职业生涯发展的不同阶段面临的困境提供适时指导，这当然包括对高校新教师的入职指导。我国高校教师的学历状况近年在逐步改善，但与美国相比，我国高校教师的学历补偿仍面临较大挑战，已经没有学历补偿问题的美国高校教师，尚且需要持续职业终身的培训与发展服务，面临学历补偿挑战的我国高校教师的入职培训更是不可或缺，且任重道远。

## 二、从“职前教育”到“职后发展”——高校新任教师入职期特殊

无疑，我国自上而下的高校教师岗前培训政策的出发点是非常积极的，该项政策的出台也是因为教育行政部门认识到了高校新任教师走向工作岗位期间这一职业阶段的特殊性。我国高校新任教师主要是高校应届硕士、博士毕业生，部分教师还存在学历补偿的尴尬，此外，他们在从“高校学生”到“高校教师”的角色转变中，成体系的助教实践缺失，以致缺乏充分的职业准备，且教学、科研、社会服务等将成为这些高校教师承担的主要职责。“尽管学生的课桌和

教师的讲台之间,只有很短的一段距离,但可能有一段很长的心理距离。这些年轻人要在如此短的时间内跨越它。”<sup>[9]</sup>他们即将承担的多方面的职责,这都意味着入职期是高校青年教师职业生涯发展的困难期、关键期,入职期也是高校新进教师职前教育与职后发展的重要的衔接期。

### 1. 入职期是高校新任教师职业生涯发展的困难期

大量的研究表明,绝大部分新教师刚走上教师岗位的这一时期是他们教学生涯和职业生涯最困难、面临压力最大的时期。一项对大学教师的职业压力强度分析表明,大约74.8%的被试报告职业压力较大,感到有职业压力的最多的人群是讲师,占有有压力教师的53.3%。<sup>[10]</sup>年轻教师压力更大的原因之一就是年龄、经验因素,即年轻教师教学研究经验相对不足,面临着角色适应危机。<sup>[11]</sup>新教师在任职初期会面临各种各样的问题,有些新教师因教学积累不足致使无法驾驭课堂,有些教师对教学实践的理解过于简单而盲目自信等,都极易遭受挫败。很多青年教师可能都会有这种经历,精细设计的教学方案在教学现场得不到预期的反应也许还会引起些许混乱,某些年轻教师甚至可能会手足无措。此外,大学新任教师要面临的不仅仅是繁重的教学问题,还要进行学术研究,此外还有人际关系等问题需要面对与处理,一时间各种问题纷沓而至,焦虑、困惑、疲惫、怀疑、失败等负面情绪也接踵而来,这些都使新教师在入职阶段的专业发展中会遇到诸多困难。“我感觉自己像一台旧式电视,有七、八种观众,他们不停地打着调换频道的开关,全然听不到我的呻吟。”<sup>[12]</sup>如何在最短时间内渡过这段磨合期,适应、调整多方面需要,顺利地与学生、同事和领导沟通并获得认可,这些对新教师来说都是难题和不小的挑战。<sup>[13]</sup>

### 2. 入职期是高校新任教师职业生涯发展的关键期

“教学的最初岁月十分重要。这段时期的经历可以毁掉原本大有前途的教学生涯,也可以将其引上不断成长与发展之路。”<sup>[14]</sup>高校新教师工作的有效性和教学的特色,在很大程度上受到入职阶段工作的影响。“教师第一年的教学情况如何对他所能达到教学效能水平有重大的影响,这个影响要持续数年。教师采用的某种教学技巧和策略如果无效,又得不到相关的扶持,这样的策略带来的负面效应会在新教师心中根深蒂固,以后他很可能避免采用这种教学方法,从而影响其教学风格。”<sup>[15]</sup>如果不在青年教师职业开始的初期让教师有尝试和交流更多教学风格的机会,也许平庸的教学将就此产生且保持下来。入职期频繁的教学成败体验可能激发青年教师投身教学的兴趣与热情,也可能会诱发青年教师产生自我怀疑与否定,对教育事业的热爱可能会因此而停滞或消逝。有研究者将新教师的首次职场经历称为“决定命运的第一次工作”。<sup>[16]</sup>因此,引导和协助青年教师教学使他们成为“敏捷的起跑者”的入职培训就显得非常必要。

### 3. 入职期是高校新任教师职前教育与职后发展的衔接期

无论高校教师还是中小学教师,都需经历职前学历教育、入职初期的适应性培训以及持续教师职业生涯终生的一体化培训,三个阶段形成完整而连续的过程,缺一不可,这也是很多教育研究者都认可的“职前教育、入职教育、职后提高”的一体化观点。其中间环节——入职培训(或

称入职教育、岗前培训)是沟通与承接两者的桥梁,对新教师未来的职业发展会产生影响。

入职期是高校青年教师职业发展的困难期、关键期,是他们职前教育与职后发展的衔接期;青年教师迫切需要得到支持、帮助、理解和鼓励,学校和相关部门如能进行适时而恰当的入职教育,提供必要的指导,就会为新教师架起由理论到实践的桥梁,缩短他们的过渡周期,尽快掌握教学常规,减少他们对自己生存问题的关怀,使他们能有余力对教学情境中的教师、学生、教材、教法与环境的互动进行整体性的思考与理解,及早进入专业发展的成熟期,加速他们的专业成长。<sup>[17]</sup>

## 三、从“精英高等教育”到“大众化高等教育”——我国高教质量建设面临挑战

### 1. 师资大量补充

随着高等教育规模的逐步扩张,高校师资力量不足现象日益突出,新教师大量补充到高校教师队伍。

1978年全国普通高校招生仅40.2万人,在校生数仅85.6万人,专任教师数仅20.6万人。1999年我国高等教育开始驶入发展的快车道。2009年,全国普通高校招生639.5万人,在校生数达2144.7万人,专任教师129.5万人,已经有大量的新教师补充进高校专任教师队伍,虽然远没有赶上高校学生增长的速度。

表3 1978-2009年普通高校招生数、在校生数、专任教师数  
(单位:万人)

	招生数	在校生数	专任教师数
1978	40.2	85.6	20.6
1988	67.0	206.6	39.3
1998	108.4	340.9	40.7
2008	607.7	2021.0	123.8
2009	639.5	2144.7	129.5

资料来源:根据中国教育统计年鉴(1978-2009)有关数据整理。

高校青年教师的大规模补充,传统的、自发的“师徒相授”式“传、帮、带”模式难以使大批青年教师快速适应高校教师角色,胜任高校教师的多维职责;高校教师入职培训必要,制度化、常态化的高校教师入职培训平台构筑成为现实需要。

### 2. 教学质量堪忧

教学、科研与社会服务,是高校的三大职能,但教学工作永远是高校的中心工作。目前我国已经从精英高等教育走向大众化高等教育阶段,在高等教育繁荣景象的背后,也潜藏着高校发展的危机。在更多学子、更多青年教师涌入高校校园后,高校教学质量问题不断浮出水面,成为社会各界广泛关注的热点问题。

扩招后,高校教学质量已经出现形形色色的质量下滑的事实,引起了众多学者的关注与忧思,如部分学生不能顺利完成学业,学生对教师教学满意度不高等。有学者对引起高校教学质量下滑的影响因素进行了归因分析,其间

虽然难免有大众化高等教育阶段生源质量良莠不齐的影响因素,但从教的视角考察,青年教师的教学能力也颇值得关注,相关部门难辞其咎,有研究者指出:“大量新教师的教学质量状况并不乐观,这是影响大学教学质量的重要因素。造成新教师教学质量总体状况欠佳的原因并非全部是教师个人的责任,与现在大学教师的培养方式与过程有直接关系。”<sup>[18]</sup>天津教科院某课题组对天津市8所高校的部分教师和教学管理人员就扩招后的教学质量进行调研,“90.9%的被调查者认为,扩招后的教学质量有所下降,54.5%的人认为有明显下降,近10%的人认为有大幅度下降。关于扩招后教学质量下降的主要原因,位于首位的是师资力量不足……教师综合素质及业务能力不够高。”<sup>[19]</sup>“在课堂教学质量方面,学生对各类课程满意度不太高……主要原因是学校办学历史短,青年教师多……要采取各种培训方式,对校内教师尤其是年青教师经常进行岗位培训,不断提高他们的教师职业道德水平和教学业务能力,以尽快胜任各项教学工作。”<sup>[20]</sup>“一些教师多课时、多头绪的教学使他们疲于忙碌,穷于应付,新教师刚一引进便上讲台,合班上大课等现象普遍存在。”<sup>[21]</sup>“教师的使用和培养严重不平衡,没有教学经历的新教师一进校园就上课的现象普遍存在。”<sup>[22]</sup>

从这些林林总总的说法中,我们不难发现扩招后的高校教学质量下滑已经成为需要重视的现实,也引起众多学者的关注,并在积极归因寻求解决困境的钥匙。我国高等教育从精英型向大众化转化的过程中,已经引发诸多问题,有些问题在其他国家高等教育大众化的过程中程度或形式不同地出现过,他国在应对大众化阶段高等教育质量瓶颈,解决高校发展面临的挑战甚至危机时,毫无二致的共同选择为“Faculty Development”,即“大学教师发展”,通过提高教师执教能力与水平,提高教学质量,应对社会问责,并提高学校的竞争力。关注高校新进教师的入职适应能力的入职培训、构筑高校新进教师发展平台,自然也是我国高等教育质量建设的需要,是我国从“精英高等教育”向“大众化高等教育”迈进后,应对高等教育质量建设中面临种种挑战的理性选择。

综上所述,无论从“高校学生”到“高校教师”的转变来分析我国高校新任教师的职业准备状况,从“职前教育”到“职后发展”的过渡来分析高校新任教师的入职期特点,还是从“精英高等教育”到“大众化高等教育”的发展分析我国高教质量建设面临的挑战,都说明我国高校新任教师的入职培训及相关服务必要且任重道远,值得关注,急需重视。

### [参考文献]

- [1] 刘明霞,李森. 国外新教师入职教育及其对我国的启示[J]. 教师教育研究,2008(3):78.
- [2] <http://bbs.chinanews.com/web/blog/2010/0811/2164.shtml>, 2010-08-11/2010-10-10.
- [3] 雷鸣强,陈钧. 建构面向21世纪“立交自主”的高师培养模式[J]. 高等师范教育研究,1999(1):9.
- [4] [美]欧内斯特·L·博耶著,涂艳国等译. 关于美国教育改革的演讲[M]. 北京:教育科学出版社,2002:77.
- [5] 国家教委办公厅. 高校教师岗前培训暂行细则[Z]. 1997:第一条.
- [6] 北京大学. 北京大学本科教学工作水平评估自评报告[Z]. 2007:29.
- [7] 清华大学. 清华大学本科教学工作水平评估自评报告[Z]. 2007:20.
- [8] 贾莹莹. 我国重点大学教师学历结构研究[J]. 理工高教研究,2009(5):64-65.
- [9] Cruickshank, D. R., Callahan, R. The Other Side of the Desk: Stages and Problems of Teacher Development[J]. The Elementary School Journal,1983(83):250-258. 转引自邱于真,张德胜,林意雪. 一位大学初任教师教学适应历程之探究.[EB/OL]. <http://tec.tcu.edu.tw/et2010/paper/50.pdf>. 2010-11-29/2011-9-19.
- [10] 钞秋玲,等. 高校教师职业压力调查分析[C]. 第四届高等教育质量国际学术研讨会论文集. 厦门:厦门大学高等教育发展研究中心,2006:46.
- [11] 潘发勤. 西方学术资本主义和企业化大学研究[D]. 杭州:浙江大学,2005:106-116.
- [12] 咎佃诗:戴者两重枷锁跳舞——一个高校青年教师的自白.[EB/OL] <http://acriticism.com/article.asp?Newsid=7021>, 2005-10-30/2010-05-08.
- [13] 陈科妮. 英国新教师入职培训政策研究[D]. 北京:首都师范大学,2005:1.
- [14] [美]威尔伯特·J·麦肯齐,等. 麦肯齐大学教学精要:高等院校教师的策略研究与理论(第十一版)[M]. 徐辉,译. 杭州:浙江大学出版社,2005:2.
- [15] 陈科妮. 英国新教师入职培训政策研究[D]. 北京:首都师范大学,2005:1.
- [16] 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,2009:142.
- [17] 任学印. 教师入职教育理论与实践比较研究[D]. 长春:东北师范大学,2004:6.
- [18] 孙孝文,张安富. 提高大学教学质量的途径:“教”的视角[J]. 国家教育行政学院学报,2008(10):26.
- [19] 苗素莲. 普通高校扩招后教学质量下降原因分析与对策——天津市市属高校的调查研究[J]. 建材高教理论与实践,2001(6):1.
- [20] 王新华,等. 华东交通大学教学质量分析报告(2003-2004学年)[J]. 华东交通大学学报,2005(6):133.
- [21] 娄树立,赵永和. 扩招后高校教学质量问题的思考[J]. 天中学刊,2008(2):103.
- [22] 李智元. 西藏大学教学质量分析报告[J]. 西藏大学学报,2006(S):101.

(责任编辑:卢绍华)