

山西大学
2018 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

石楼县特岗教师专业发展问题研究

作者姓名 关丽丽
指导教师 陈平水 教授
许江敏 中教高级
学科专业 教育硕士
研究方向 教育管理
培养单位 教育科学学院
学习年限 2016 年 3 月至 2018 年 10 月

二〇一八年十月

Thesis for Master's degree, Shanxi University, 2018

Research on the top-level design of informatization
construction in vocational colleges

Student Name	Li-Li Guan
Supervisor	Associate Prof. Ping-shui Chen Senior Teacher Jiang-min Xu
Major	Master of Education Degree
Research direction	Education Management
Educational institution	School of Educational Science
Years of study	2016.03-2018.10

Oct, 2018

目 录

中文摘要	I
ABSTRACT	II
第一章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的和意义	2
1.2.1 研究目的	2
1.2.2 研究意义	2
1.3 文献综述	2
1.3.1 教师专业发展内涵研究	2
1.3.2 教师专业素养的研究	3
1.3.3 教师专业发展阶段研究	3
1.3.4 教师专业发展取向研究	4
1.3.5 教师专业发展模式研究	4
1.3.6 教师专业发展评价研究	4
1.3.7 教师专业发展路径研究	5
1.3.8 特岗教师专业发展	5
1.4 研究思路与方法	6
1.4.1 研究思路	6
1.4.2 研究方法	6
1.5 概念界定	7
1.5.1 特岗教师	7
1.5.2 教师专业发展	8
第二章 特岗教师专业发展研究的理论基础	9
2.1 终身教育理论	9
2.3 马斯洛需要层次理论	10
2.3 马克思主义指导内外因相互作用原理	10
第三章 石陵县特岗教师专业发展调查分析	12
3.1 调查概述	12
3.1.1 调查问卷与访谈提纲的设计	12

3.1.2 调查实施步骤	12
3.2 石陵县特岗教师专业发展调查结果统计	12
3.2.1 样本人口学特征统计	12
3.2.2 教师专业知识状况	13
3.2.3 教师专业技能状况	14
3.2.4 教师专业精神状况	15
3.3 石陵县特岗教师专业发展调查结果分析	16
3.3.1 样本人口学特征统计结果分析	16
3.3.2 教师专业知识状况结果分析	16
3.3.3 教师专业技能状况结果分析	17
3.3.4 教师专业精神状况结果分析	18
第四章 石陵县特岗教师专业发展存在的问题	19
4.1 特岗教师专业素质层次不齐	19
4.2 特岗教师专业知识与技能有待提高	20
4.3 特岗教师职业规划不明确	21
第五章 制约石陵县特岗教师专业发展的因素分析	23
5.1 制约特岗教师专业发展的社会因素	23
5.2 制约特岗教师专业发展的学校因素	24
5.3 制约特岗教师专业发展的个人因素	25
第六章 促进特岗教师专业发展的主要策略	26
6.1 改善办学条件，提高特岗教师的准入门槛	26
6.2 优化学校管理，建立和完善教师专业发展机制	27
6.2.1 加强人文关怀，增强特岗教师的归属感	27
6.2.2 注重教学文化建设，唤醒特岗教师专业发展意识	27
6.2.3 改革教师培训方式，提高教师专业发展实效	28
6.3 教师爱岗敬业，主动学习，不断提升专业水平	29
6.3.1 树立专业发展意识，明确个人专业发展规划	29
6.3.2 加强理论学习，提高教育教学理论素养	29
6.3.3 开展行动研究，不断提高专业水平	29
结语	31
参考文献	32

附录	38
致谢	43
个人简况及联系方式	44
承诺书	45
学位论文使用授权声明	46

Contents

Chinese Abstract	I
ABSTRACT	II
Chapter 1 introduction	1
1.1 Research background.....	1
1.2 Purpose and significance of the study	2
1.3 Literature review	2
1.4 Research ideas and methods	6
1.5 Definition.....	7
Chapter 2 The theoretical basis of professional development research of special post teachers	10
2.1 Lifetime education idea	10
2.2 Maslow needs hierarchy theory.....	11
2.3 Interaction principle of internal and external factors	11
Chapter 3 Investigation analysis of professional development of teachers in shilou county	13
3.1 Research overview.....	13
3.2 Survey results of professional development of teachers in Shilou county.....	13
3.3 Analysis of the survey results of the professional development of special teachers in Shilou County.....	17
Chapter 4 Problems in the professional development of teachers in Shilou county ..	20
4.1 Special post teachers professional quality level is not equal.....	20
4.2 Professional knowledge and skills of special post teachers need to be improved.	21
4.3 The professional development plan of special post teachers is not clear	22
Chapter 5 Analysis of factors restricting the professional development of teachers in shilou county	23
5.1 Social factors that restrict the professional development of teachers in special posts.....	24
5.2 Factors restricting the professional development of teachers in special posts	25
5.3 Personal factors that restrict the professional development of teachers in special	

posts.....	26
Chapter 6 The main strategies to promote the professional development of teachers in special posts	27
6.1 Optimize management, establish and perfect teacher professional development mechanism.....	27
6.2 Take the initiative to learn and constantly improve professional development	28
6.3 Third, teachers love their jobs, take the initiative to learn, and constantly improve the professional level.....	30
Conclusion	31
References	32
Appendix	38
Acknowledgment	43
Personal profile and contact details	44
Commitment book	45
Dissertation Use Authorization Statement	46

中 文 摘 要

特岗计划是我国政府针对农村学校师资数量极为短缺的情况，专门制定的一项填补短缺教师岗位的新制度。这项制度不仅有效提升了农村学校的教学实力，还为毕业大学生创造了更多的就业岗位。到目前为止，石陵县共计拥有将近 400 名特岗教师，主要对全县的基础教育进行负责，而农村学校就是他们的工作核心。可是在现阶段，石陵县的特岗计划出现了很多突出问题，比如教师的工作环境、对工作的满意程度以及教育培训等方面，这对石陵县实现农村教育和城镇教育均衡发展的教育目标产生了很大阻碍。现阶段，我国社会对教师专业化的发展给予了很高的重视，同时也是我国教育改革的主要任务，是全面提升教师专业素养的核心内容。在本文中，笔者立足于教师专业理论，通过采用问卷调查法、访谈法等研究方法，对本石陵县特岗教师专业在现阶段的发展情况进行了深入分析，同时还对其出现的突出问题以及主要影响因素进行发掘和剖析，最后还对能够有效推动石陵县特岗教师专业发展，以及提升其专业素养的有效措施进行了全面探讨。

关键词：特岗教师；专业发展；专业素质；职业规划；学习共同体

ABSTRACT

The special post plan is a new system specially designed by the Chinese government to fill the shortage of teachers for the shortage of teachers in rural schools. This system not only effectively enhances the teaching strength of rural schools, but also creates more jobs for graduate students. So far, Shilou County has a total of nearly 400 special post teachers, mainly responsible for the basic education of the county, and rural schools are the core of their work. However, at this stage, there are many outstanding problems in the special post plan of Shilou County, such as the teacher's working environment, satisfaction with the work, education and training, etc. This is an education for the balanced development of rural education and urban education in Shilou County. The goal has created a big obstacle. At this stage, our society has attached great importance to the development of teachers' professionalization. It is also the main task of China's education reform, and it is the core content of comprehensively improving teachers' professional quality. In this paper, the author is based on the teacher professional theory, through the use of questionnaires, interviews and other research methods, the in-depth analysis of the development of the special post teacher profession in this Shilou County, and also the outstanding problems The main influencing factors were explored and analyzed. Finally, the effective measures to effectively promote the professional development of the special post teachers in Shilou County and improve their professional quality were discussed. It is hoped that this study can give a good theoretical reference for the professional development of teachers in China, and provide reference for the management and training of special post teachers.

Key words: Special teachers; Professional development; Professional quality; Career planning; Learning community

第一章 绪论

1.1 研究背景

特岗教师计划是最近数年以来，我国政府为解决农村中小学教师严重短缺的问题，并有效推进农村教育发展而确立的一项新制度。这项计划开始于 2006 年，主要以教育部为首的多个部委负责实施，并向全国各省市下达了《关于实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知》。《通知》要求各地政府采取公开招募的方式，从高等院校中选拔一批品学兼优的毕业生，到“两基”攻坚县的农村中小学担任教师。这项政策的颁布，将大批的优秀毕业生填充到我国农村基础教育事业中，对农村学校的教师急缺的问题进行有效解决，同时也让农村教师的专业素养实现大幅度提高，极大改变了农村的教学环境。在接到教育部来文以后，我国西北和西南地区等 13 个省开始对特岗计划进行实施。2009 年，特岗计划普及范围进一步扩大，山西纳入“特岗计划”范围，制定并实施了《山西省农村义务教育学校教师特设岗位计划实施方案》，截至到今天为止正好十年。石楼县作为国家级贫困县，从 2009 年山西纳入特岗计划范围即开始招聘特岗教师，至今累计招聘特岗教师近 400 名，分别在全县 20 多所农村中小学任职。2015 年，国务院制定了农村教五年支持方案，并出台了《乡村教师支持计划（2015-2020 年）》。该《计划》让特岗教师政策更加普及，从而为更多的农村学校增添了急需的教师资源。

截止到今天为止，特岗教师政策已经执行了 12 年，获得的成就令世人瞩目。越来越多的青年学子投身到农村教育工作中，从而让农村师资力量变得更加雄厚，同时也对农村中小学教师急缺的问题进行了有效处理，另外还对这些地区的义务教育质量有着显著的促进意义。

特岗教师政策的实施在缓解农村教师队伍困境方面发挥积极作用的同时，也涌现出一些问题。^①比如：特岗教师对自身专业发展缺乏有效认知、专业发展情况不佳，专业发展制度不完善，部分特岗教师由于工作远离家乡而稳定性不高，等等。这些问题的存在不仅影响着特岗教师自身的专业发展，而且引发其他层出不穷的教育问题，影响到农村教育事业的发展。倘若不能在最短的时间内对上述问题进行有效处理，对于我国农村教育而言，将会受到极大的不利影响。因此，本文以石楼县为例，深入分析了对该县特岗教师专业发展的现状情况，同时还对其中存在的问题以及成因进行了挖掘和剖析，最后能够有效推动特岗教师专业发展取得良好成效

^①刘万海.教师专业发展：内涵、问题与趋势[J].教育探索.2003.12：103-105.

的有效措施进行了探讨。

1.2 研究目的和意义

1.2.1 研究目的

特岗教师是在特定历史条件下，对国家贫困地区基础教育师资补充的一种计划，这项计划能够有效增强农村学校的教学实力，同时还能够让农村全体教师的专业素养得到有效提升。可是根据特岗政策的相关规定，特岗教师只有三年的任职时间，服务期满以后如果愿意继续留任，将会给予其编制，继续服务农村教育事业。对于这样一个不够稳定的群体，应该如何培养人才、用好人才、留住人才？这一系列问题成为特岗教师政策有效实施的关键。因此，从微观层面关注特岗教师专业发展，对能够对其专业发展产生的主要因素进行分析，并制定出有效的解决措施，从而促使特岗教师积极提升自身的专业发展水平以及职业认同感、主观幸福感都具有及其重要的意义。同时，也为教育行政部门优化特岗教师选用和管理政策，避免“走马灯”式配置，提供一定的实践研究依据。

1.2.2 研究意义

在我国农村教师队伍中，特岗教师在其中占有着很大的比重。作为一个比较特别的教师群体，他们毕业于正规的高等院校，具备教师从业资格，并拥有具有一定的理论知识。作为支援农村教育的重要力量，特岗教师的专业发展水平，不但能够对整个农村教师群体专业素养的提升产生重要作用，而且直接关系到特岗教师计划能否顺利、有效地实施，也影响着城乡教育均衡发展。然而，特岗教师现实专业发展水平不容乐观，因此，特岗教师的专业发展状况问题十分值得关注。

本选题的意义包括理论意义和实践意义两个方面。

理论意义：通过对特岗教师专业发展的案例研究提取其发展经验，为我国相关研究理论尽绵薄之力，也可以为以后的研究带来一定的理论参考。

实践意义：第一，探索影响石陵县特岗教师专业发展的因素，为石陵县特岗教师个体发展提供针对性建议；第二，为教育行政部门和农村学校规划教师专业发展、优化学校管理提供实践依据，推动农村基础教育教学水平不断提高。

1.3 文献综述

现阶段，国内外学者重点从如下几个角度入手，对教师专业发展进行深入研究：

1.3.1 教师专业发展内涵研究

针对“教师专业发展”这个概念，国内和国外很多学者都给出了不同的定义，比

如：第一，霍伊尔在研究中指出：教师专业发展指的是教师在其职业生涯过程中，必须对每一个环节所要求的知识以及相关教学技能进行具备。第二，富兰等认为这表示教师通过对各种类型的教学过程和培训进行参与，从而在特定方面取得全面的发展：比如教学意识、教学方法的掌握和运用，以及教师间的互助合作等。第三，格拉特霍恩指出：教师专业发展指的是随着教师的教学经验不断增加，教师对教学系统有了更深入的认识，从而使得自身的专业素质得到很大提高。第四，佩里指出：教师专业发展指的是教师在教学过程中获得了巨大的生长，比如自信心的不断提升、教学经验日渐丰富、对教学方法的运用愈加熟练、对学科知识的理解愈加深入，知识面越来越宽广、教学意识持续增强等等。第五，利特尔在研究中确切指出：现阶段教师专业发展拥有两个不一样的研究方向：第一个方向指的是教师对各种教学方法的手段进行有效掌握和应用的过程。教师对新教学手段的应用、如何对课堂教学进行开展、怎样对教学技能和相关知识进行掌握等等内容，都是这个研究方面的核心研究内容。对能够对教师动机和学习产生重大影响的组织和教学条件是第二个方向的研究重点”。第六，台湾学者罗清水在研究中指出：教师专业发展指的是教师为了能够让自身专业素养进行有效提升，对各种教学活动和培训进行参与的过程。综上所述：“教师专业发展”这个定义主要包括两方面的内容：一方面其指的是教师专业能力进行自我提升的过程。另一个方面指的是周边因素推动教师的专业能力不断提高的过程，比如教师培训等等。

1.3.2 教师专业素养的研究

因为教师专业发展涉及到多个方面的内容，并且这些内容还是不同层次，因此其拥有很多不同类型的构成要素，而且这些构成要素之间是互相作用的关系。所以国内学者从各个方面对其展开深入研究。叶澜教授指出：教师素质主要包括三个方面的内容：第一是教育理念；第二是知识构造；第三是能力结构。林崇德教授基于认知心理学，对教师素质构造理论进行了实例分析。李瑾瑜教授对教师专业的实质内容构造进行了深入研究，并提出教师专业结构主要包括四个方面的内容：第一是教育理念；第二是专业技能；第三是职业道德；第四是职业精神。傅道春教授深入研究了教师专业发展构成，并指出其内容主要包含包括专业知识、专业能力以及教育思想等。

1.3.3 教师专业发展阶段研究

因为教师的专业发展过程是不断变化的，因此教师要想在专业发展上获取重大成就，其必须不断增加自身的知识储备量、教学经验，从而使自身专业发展水平得

到不断提升。因为理论依据和研究侧重点的不一样，关于教师专业发展阶段的研究涌现出了很多不同的观点。其中要数傅乐提出的教师关注阶段论、费斯勒提出的教师生涯循环论等观点最具代表性。通过对这些理论进行分析，我们发现：这些理论在个别观点都是一致的。比如教师专业发展的不同环节都是不断变化的；这些理论都将教师专业发展随着其在实践中的变化而出现相应改变作为重点研究内容。

1.3.4 教师专业发展取向研究

瑞查森与普莱森在对能够有效提升教师专业发展水平的有效措施进行探讨时，还对教师专业发展取向进行了深入研究，并成功将其分化为三个不同类型的取向，分别是实证-理性、规范-再教育取、权力-强制等取向。恩驰勒在对教师专业发展取向进行研究时，对其预设性与确定性特征进行了深入阐述，同时还将其发展为四种不同类型的取向：第一是行为主义取向；第二是传统技能取向；第三是个人取向；第四是研究取向四种。哈格瑞乌丝和富兰在对教师专业发展取向进行研究时，将其划分成三种不同类型，第一是作为对知识和技能进行获取的主要渠道、第二是形成清晰的自我认知；第三是对生态改变进行实现。

1.3.5 教师专业发展模式研究

通过对相关研究资料进行搜集与分析，教师专业发展主要包括六种比较典型的模式：第一种模式是大学为本，重点对教师在入职以前的专业化发展进行深入研究；第二种模式是入职培训；第三种模式是以课程教学作为根本；。第四种模式指的是要对职称获取前、职称获取后实现一致化；第五种模式指的是大学与中小学要实现协同发展，要将教师教育付诸于实践；第六种模式指的是开展教师的反思教育，让他们养成课后反思的习惯，对自身的教学方法、理念进行时常反思，在自我进行持续的调整，进而使自身的专业发展水平取得显著的提高。

1.3.6 教师专业发展评价研究

对于教师专业发展的评价，部分学者对经验性评价方法进行了应用，并对教师不断变化的专业发展能够给教学过程和学生的学习带来哪些变化进行了合理、准确的评价。古斯基在研究过程中，对教师专业发展评价架构进行了创设。他认为：在对教师专业发展的持续变化进行评价时，需要对五个方面进行重点阐述：第一是教师的反应；第二是教师的学习情况；第三是学校态度的变化；第四是教师对新知识、新教学方法的使用；第五是学生所取得的学习效果。之后有学者立足于古斯基的研究，对第六个评价方面进行了提出，也就是对评价之前的先在条件进行重视。先在条件内容主要包括是教师对专业发展进行重视的主要动因、存在的教育政策背景、

及其他影响因素等等。所以，我们在对教师专业发展进行评价时，第一步要对其存在的先进条件进行分析，然后再对以上五个主要方面进行深入研究。

1.3.7 教师专业发展路径研究

通过对相关的研究资料进行搜集和调查，很多学者都对“教师专业发展路径”进行了深入研究，可是很少有人对其定义进行了全面阐述。如吴亚利在研究中指出：中小学的任教老师基于自身拥有的教学经验，通过对各种教学培训活动进行参与，以及积极开展自学，并从中获得丰富的教学知识和经验，从而让自身的专业结构变得更加健全。教师在这一过程中所才使用各种有效办法的综合就是教师专业发展路径。张红霞对其定义进行了阐述：这是教师为了让自身的专业素养得到显著提升，所采用的一切方法和途径。在教育教学实践和教育行动研究基础上，提出教师专业发展途径：第一个途径是教学反思。华东师范大学熊川武教授在对教学反思进行研究时指出：教学反思不仅可以让教学活动变得更加科学，还能够不断提高教师的专业素养，对更多的新知识进行学习，并能够对自身的其它人的日常教学行为和教学理念进行反思，从而实现知、行、思三者的有机结合。第二个途径是共生性合作机制。其指的是大学和中小学要积极来战平等合作，从而对合格的中小学教师进培育。这项合作模式是建立双方互利共赢基础之上的，谋求双方的共同发展是这项合作根本目的。

1.3.8 特岗教师专业发展

通过现有的“特岗教师”的研究资料进行搜集和分析，笔者发现国内大部分学者都把“特岗计划”宏观政策作为研究的重点，比如应聘模式、计划的影响、计划在实行时所遭遇的难点问题以及提出的有效应对方法等等。北京师范大学郑新蓉教授指出：特岗教师政策对科学设计理念进行了采用，其能够在最短的时间内，向我国教师资源严重短缺的农村学校补充大量高素质的教师，这不仅对农村教师额应聘制度进行了有效改革，同时还为应届大学毕业生提供了很多的就业岗位。魏建徽（2010）在对“特岗计划”进行研究时提出：这样计划不仅有效了提升农村基层教育的水平，还能够高校毕业生增加了很多岗位，同时也对我国教师补充制度进行了完善。高润青（2011）指出：“特岗计划”是积极推进教育公平不断发展的新平台。此外，“特岗计划”在实行过程汇总也存在很多问题：比如在应聘时一切都以学历作为审核标准。在宏观层面，贾涛（2010）对特岗计划在实行过程中出现的问题进行了有效发掘，主要包括任职时间过短、教学设施的建设严重滞后，对农村学校已存在的教师制度进行了冲击。涂苏琴等（2011）以江西省特岗教师为例，对其进行问卷调查分析。

其在研究中指出：特岗政策在执行过程中涌现出了很多突出问题：特岗教师待遇过低、岗位主要集中在农村中小学中，退出制度不完善、任职时间过短等等。在微观层面，徐继存等（2012）采用问卷调查法，从国内 13 个省市随机抽选了 108 个特岗教师作为主要调查对象。通过调查他们发现：从整体上来看，特岗教师在工作取得了许多成绩，工资待遇处于普通水平，专业能力处于中等标准，对教师这个行业的缺乏认同感。同时特岗教师彼此之间的发展情况也拥有很大的差距，从非师范专业毕业的教师以及男性教师的发展水平比较低下。在对“特岗政策”政策执行过程中存在的问题进行研究时，贾涛（2010）立足于国家战略，对有关解决措施进行了制定：我国政府要进一步提高特岗教师的待遇，优先针对贫困农村地区。魏建徽（2010）指出：我国政府必须对应聘制度进行再次完善，并对良好的教学环境进行创建，从而让更多高素质、高水平的人才投身于农村教育。樊万奎等（2011）指出：要相对特岗政策的问题进行有效处理，我国政府要对特岗教师的准确制度进行更为严格的规范，同时对教师激励政策进行健全，加强教育配套设施的建设，对政策执行情况进行严格监管等等。

1.4 研究思路与方法

1.4.1 研究思路

本研究立足山西省吕梁市石楼县特岗教师的专业发展在现阶段的发展情况展开分析，先是对国内外有关研究文献进行搜集和分析，在此基础上，明确界定特岗教师、教师专业发展等相关概念。其次，对教师专业发展的有关理论进行详细阐述，从而为对石楼县教师专业发展在现阶段的发展情况进行深入研究与分析奠定了坚实的理论基础。再次，设计调查问卷和访谈提纲，面向特岗教师和所在学校校长进行问卷调查和访谈，分析特岗教师专业发展中存在的问题，并深层剖析和挖掘影响特岗教师专业发展的因素。最后，综合上述研究结果和我国中小学教育改革的新形势，对能够有效推动特岗教师专业化发展水平不断提升的有效措施进行了制定，从而使他们专业化发展走上“快车道”。

1.4.2 研究方法

1.4.2.1 文献法

笔者以“特岗教师”、“教师专业发展”作为关键词，从知网、万方等网站对国内外相关研究资料进行了搜索，然后对搜集到的特岗教师专业发展的研究成果进行归纳和分析，为调查问卷和访谈提纲的设计以及论文写作奠定基础。

1.4.2.2 问卷调查法

围绕特岗教师的个人基本信息、教师专业素养、教师专业发展计划等三个维度，设计调查问卷，随机抽取山西省吕梁市石楼县特岗教师 300 人进行问卷调查，对调查数据进行统计分析的基础上，梳理石楼县特岗教师专业发展的状况。

1.4.2.3 访谈法

围绕特岗教师工作状况、教师专业发展意识、职后培训组织状况、教师专业发展成效等四个方面设计访谈提纲（教师卷），面向石楼县 20 名特岗特岗教师进行深入访谈，其中，小学 10 名，初中 10 名，从而更好地对其专业发展现状进行更深入的认知。

围绕学校在特岗教师专业发展方面采取的举措、特岗教师专业发展水平、特岗教师政策评价等三个维度，设计访谈提纲（校长卷），面向石楼县 10 名农村学校校长进行深入访谈，其中，小学校长 5 名，初中校长 5 名。

1.5 概念界定

1.5.1 特岗教师

特岗教师指的是我国政府按照 2006 年制定的特岗政策，从高校毕业生中进行聘用的教师，这是我国中央政府为有效解决西部地区的农村中小学对教师资源严重缺乏的问题，而制定了一项对教师力量进行补充的特殊政策。这采取公开招募的方式，从高等院校中选拔一批品学兼优的毕业生，到“两基”攻坚县的农村中小学担任教师。这项政策的颁布，将大批的优秀毕业生填充到我国农村基础教育事业中，对农村学校的教师急缺的问题进行有效解决，同时也让农村教师的专业素养得到大幅度提高，另外还有助于减少这些地区与城镇地区教育的差距”^①。

特岗教师具有以下特点：

第一，通常情况下，特岗教师的教学经验都是从无到有的。关于特岗教师的的应聘资格，我国政府专门进行了详细规定。参与应聘的人必须是全日制的应届本科生，同时也可从师范院校毕业的应届专科生招录一少部分。之后政府部门对上述条件进行调整，改变：具有教师从业资格、并拥有实际教学经验，不超过 30 岁的往届全日制本科生。通常情况下，特岗教师的任职时间只有三年时间，三年期满以后成功通过考核可给予正式教师编制，可继续在农村学校工作。因此，能够成为特岗教师的人大部分都是一些刚刚走出校门的学生，他们的教学经验极为匮乏。在成为

^① 李丽红. “特岗计划”存在问题及对策研究.[D]西南大学.2012.

特岗教师以后，他们只有三年的任教时间。这意味着特岗教师的三年正是教师专业发展的起步期、关键期，这三年发展如何直接决定着特岗教师最终的专业发展水平。

第二，特岗教师工作条件艰苦。文件明确规定，只有教师数量严重急缺、教育结构矛盾极为严峻、经济比较落后的县（市）才有资格纳入“特岗计划”中；特岗教师要优先向偏远、贫困农村学校进行补充，不得在城镇学校任职。因此，特岗教师所在学校条件一般比较艰苦，师资力量严重不足，特岗教师往往是一上岗就身兼数任，工作任务繁重。

第三，特岗教师专业发展“自由空间”较大。通常情况下，特岗教师被分配到的学校，教师数量非常少，因此学校根本没有能力为所有的新教师每人配置一个指导教师，也无力强化教学过程监控与管理，特岗教师只能自我探索，不断提高。这把双刃剑对于具有现代教学理念、教育教学理论知识丰富的特岗教师来说，可以不受约束，大胆改革；但对于教育理念模糊、教育教学理论知识不足的特岗教师来说，则是延误发展，影响人才培养质量。

1.5.2 教师专业发展

教师专业发展是随着教师专业化运动的开展而兴起的一个概念。国内学术界对其定义主要集中在两个方面：第一是“教师专业”。这个定义指的是整个教师行业的发展变化，研究重点主要集中在教育制度上，主要目的就是让教师这个职业变得更加成熟、以及积极推动教育培训事业的发展。第二是教师的“专业发展”。这个定义指的是教师从新手成为专业教育人才的发展过程，主要针对理论研究、教师专业素养的提升、教师对专业意识的形成等方面。通过对现有研究文献进行分析，很多学者都将研究重心放在第二个方面，即教师专业素质及专业化程度提高。

本研究通过对国内外学者关于教师专业素质及专业化程度提高等方面的研究成果进行借鉴，对教育专业发展进行了定义：指的是将教师的专业意识作为主要推动力，教师教学活动作为重点辅助手段，从而使其专业素养实现不断提高，专业理念不断完善的动态变化过程^①。

^① 陈琦，刘儒德：《教育心理学》，高等教育出版社，2011年第154—156页。

第二章 特岗教师专业发展研究的理论基础

2.1 终身教育理论

1965年，联合国对教育国际会进行了举办。在这次会议上，来自法国的著名教育学家保罗·郎格朗先生，在大会上对终身教育思想进行了深刻阐述。而这个教育思想产生的社会根源是在那个年代科技实现了迅猛进步，迫使当时的人需要不断学习，由此引发了对学习的新思考，即人在任何阶段都需要不断学习。未来的社会是一个知识多元化型社会，更是一个学习多元化社会。新知识新信息的不断接受和不断更新才会推动社会的发展。为此，人们需要持续学习这样才能更好地让自己在激烈的竞争中站稳脚跟，尤其是当前外界环境变化非常快，知识更替更是迅速，一旦失去了学习的意识和能力，便无法让自己得到进步，甚至可能面临着被淘汰。

2.1.1 终身学习的意义

在知识型的社会中，人必须进行持续学习，哪怕是有着好的工作，更应该强化自身的自主学习意识与能力，这是推动一个人适应社会变化与自身进步的动力。从学校教育角度来看，外界知识和技术变化的非常快，因此在学校教育中教师不能固守教材，要持续学习，提高自身的职业素养。也就是说教师在工作中也要树立终身学习的意识，唯有这样才会更好地开展教育活动，培养出实用型人才。因此，要求教师树立终身学习的理念，严谨笃学，与时俱进，活到老，学到老。

2.1.2 自我成长、发展与学习的理念

力求帮助教师实现其专业的持续发展，需要重点强调下面几个新的思想：

首先，应树立自主学习与发展的意识，让外界的引导与激励内化成内在的推动力；

其次，应坚持不断的学习、进步与发展；

再次，应树立全面学习的意识，并实现全面发展；

然后，应树立高标准的专业发展目标来激励自己；

最后，在实践中要不断学习，尤其要注重根据实际问题促使自我学习，让学习更好地促进实践，实现快速发展。

2.1.3 学习的途径与策略：

(1) 积极对教师培训进行参加；(2) 对所授学科的专业知识进行学习，增加自己的知识储备量。(3) 通过互联网对各种教育资料进行学习；(4) 积极对各种高学术研究进行参与；(5) 教学观摩于考察。

2.2 马斯洛需要层次理论

马斯洛指出：人类的需求能够被划分成五个不同类型的层面，其中处于最低层次，也占据最基础作用的是生理需求，之后分别是安全需求、社会交往需求、人格尊重以及最后的自我价值实现层次。从以上研究内容中可得出：任何一个人都有着多种需要，人处于不同的环境和发展阶段，对具体需要是不同的。人处于低级阶段，需要满足最基本的生存需求即可。当人的水平和能力提高，其需求也随之发生变化，不再是局限于基本的生存需求，对更高的需求有了需要。在这个五个层次中，第一层次的生理需要是人最基础的需要，指穿衣、饱腹等人类生存的必需品，该层次激励人类不断发展与进步，进而追求更高层次的需求。第五个层次也是人类追求的最高目标，这是对一个人自我价值的肯定，满足人类的精神追求。但自我实现需要并不一定非要等到下面四个层级全部实现后方可达到，从人类社会的发展情况来看，一个人仅仅需要满足第一层和第二层的需求，他的最高层次需求便有实现的可能性。

罗杰斯指出对于人类而言，各项活动的开展均需要基于生理需求的满足。也就是说人不需要不断的进步，这样才能实现更好的需求。在这个过程中，人需要在一定的物质和精神环境下实现。只有这样，人们才能在获得自我价值肯定的同时，得到精神的满足，感到内心的幸福。

从上述两种观点中，可以发现他们都坚持认为人们只有在实现基本的生理需求后，才能实现其它的需求。以特岗教师为例，之前社会上很多人常以“春蚕到死丝方尽 蜡炬成灰泪始干”等来要求教师，认为教师就是奉献自己，不会向社会提出要求。可是从上述理论分析中，我们能够获悉：如果特岗教师的基本需要无法得到满足，其不会全身心投入到农村基础教育事业中去。毕竟，他们也是处于社会关系中，他们的职业信心与信念、职业素养以及职业理想等均是在自身所处的社会环境中拥有。

由此可见，对于特岗教师社会要给予充分的尊重与肯定，不能一味的以不切实的标准来要求他们，同时相关部门还需要尽可能给他们带来更多的便利条件。基于此，本次对特岗教师专业发展的研究从他们自身的发展意愿与终身学习情况、外界因素的影响以及他们所处的社会环境中进行细致研究，从而让本次研究更具现实意义。

2.3 马克思主义指导内外因相互作用原理

哲学上唯物辩证法中的矛盾原理指出，任何事物的发展均有着内部与外部两种

矛盾共同起作用。内部矛盾就是我们常说的内因，外部矛盾即常提到的外因。并指出对于事物发展而言，内因在其发展过程中起到最根本的作用，是最为主要的原因。外因则对其发展起到了次要作用，在所有成因中占据着次要地位。

综合上述分析，可见特岗教师的自身意愿与实践程度在其专业发展中起着决定性作用。因为这是推动他们专业发展的内部矛盾，也就是内因，而学校的鼓励、教育部门的政策支持等这些外界要素都是外因。因此，在这个问题上，还需要特岗教师有着自己明确的发展意识与目标，并在实践中不断投入学习，不断查找问题，不断弥补不足，寻求不断发展与提高，从自身内在的力量推动自己的专业发展，这是教师专业发展的内因。另外，还需要学校提供良好的专业发展环境，并采取拓宽这些教师专业发展的渠道等。国家教育和地方教育相关部门需要出台有力的政策鼓励并提供发展机会。对于特岗教师而言，这是他们专业发展的外部力量，也就是哲学中矛盾原理中讲到的外因。通过前面分析，结合哲学的矛盾中内外因原理，可见只有这两方面共同起作用可以更快的帮助特岗教师实现专业发展。最根本的还是依靠特岗教师自身的力量，学校和教育等外部因素只是起着辅助作用。

第三章 石陵县特岗教师专业发展调查分析

为了能够对石陵县特岗教师在现阶段的专业发展状况进行深入研究，同时对其中出现的突出问题进行有效发掘，并对成因进行科学剖析，笔者对该县的农村中小学进行了走访调查，同时选择部分特岗教师进行问卷调查以及与其进行访谈。此外笔者还对特岗教师的课程教学进行了听讲，并对其教学方法以及周边教学环境进行了观察。最后，笔者将以上调查结果全部融入到本次研究中，期望本文的研究成果能够为该县农村特岗教师专业发展水平的有效提升给予一定的借鉴。

3.1 调查概述

3.1.1 调查问卷与访谈提纲的设计

在本次问卷调查过程中，笔者主要从三个方面对特岗教师的专业发展进行了深入调查。第一方面，重点调查教师的基本信息情况。主要涉及到教龄、学历、收入、职称级别等方面的信息；第二方面围绕特岗教师专业知识水平、教师专业技能和教师专业精神设计问题。第三方面为开放式问题，主要是特岗教师个人专业发展规划。

访谈提纲面向石陵县农村学校校长和特岗教师设计。访谈提纲（教师卷）主要围绕特岗教师工作状况、教师专业发展意识、职后培训组织状况、教师专业发展成效等四个方面设计。访谈提纲（校长卷）主要围绕学校在特岗教师专业发展方面采取的举措、特岗教师专业发展水平、特岗教师政策评价等三个维度设计。

3.1.2 调查实施步骤

第一，先是对问卷调查的主要目标进行制定，其次再对问卷内容、以及面对面谈话时需要提问的问题进行准备。第二，从石陵农村地区挑选合适的学校作为调查对象，然后从中选择部分特岗教师进行问卷调查，同时还和学校领导和部分教师进行访谈。笔者共挑选了 300 名特岗教师作为调查对象，一人一份问卷，答完即刻回收，共计收回 287 份问卷。这些问卷中，有 23 份问卷因更改、添加姓名等原因被判定无效，共有 264 份问卷能够应用到调查中。第三，对问卷调查结果进行归纳和分析，整理特岗教师和校长访谈记录。第四步，梳理和分析问卷调查和访谈结果，分析石陵县特岗教师在专业发展过程所拥有的不足，从而对能够提升其水平的有效措施进行了制定。

3.2 石陵县特岗教师专业发展调查结果统计

3.2.1 样本人口学特征统计

表 1 教师基本信息统计表

变量	频率	百分比	变量	频率	百分比
性别			学校性质		
男	126	47.6	街道中心小学	53	20.1
女	138	52.4	村小	211	79.9
职称			月工资		
高级	67	25.4	2000 元及以下	13	4.9
中级	163	61.7	2001-3000 元	84	31.8
初级	34	12.9	3001-4000 元	146	55.3
无职称	0	0	4001 元及以上	21	8.0
学历			家庭状况		
研究生及以上	6	2.3	未婚	37	14.1
本科	182	68.9	已婚	227	85.9
大专	62	23.5			
中专(中师)及以下	14	5.3			
教龄			年龄		
3 年以下	26	9.8	25 岁以下	11	4.2
3-6 年	89	33.7	25-30 岁	76	28.8
7-9 年	149	56.5	31-35 岁	177	67.0
周课时			班级人数		
10 节以下	5	1.9	30 人以下	64	24.2
10 节-15 节	228	86.4	30 人-35 人	129	48.9
16 节-20 节	31	11.7	36 人-40 人	41	15.5
20 节以上	0	0	40 人以上	30	11.4

3.2.2 教师专业知识状况

表 2 特岗教师专业知识统计表

变量	频率			百分比		
	同意	一般	不同意	同意	一般	不同意
(1) 我能够对任教学科所需要的教学办法和理念熟知在心	207	51	6	78.4	19.3	2.3
(2) 我能够娴熟使用各种教学技巧	245	18	1	92.6	6.8	0.4
(3) 我对所教学科的发展历程以及未来发展走向有所了解	189	71	4	71.6	26.9	1.5
(4) 我对所教学科中出现的知名人物极为熟知	132	130	2	50.5	49.2	0.8
(5) 我对教育学各个章节的主要内容以及教学难点都非常熟悉	151	113	0	57.2	42.8	0
(6) 我经常带领学生去敬老院开展义务活动	189	71	4	71.6	26.9	1.5
(7) 我在严格根据新课标要求进行备课,不会偏离要求范围	226	38	0	85.6	14.4	0

(8) 我能对教育心理学知识进行了灵活应用, 并对学生的心理疾病进行有效处理	189	71	4	71.6	26.9	1.5
(9) 我能够对各种法律制度进行遵守, 任何时候都可以行为端正, 并为学生树立一个好榜样。	156	86	22	59.1	32.6	8.3
(10) 我会定期对不同类型的以安全作为主题的班会进行组织, 比如防火、防电以及游泳等	167	58	39	63.3	21.9	14.8
(11) 我对不同学科的书籍非常喜爱, 喜欢对学科之间的关系进行分析。	203	49	12	76.9	18.6	4.5
(12) 我拥有一定艺术欣赏能力	190	68	6	71.9	25.8	2.3
(13) 我能够对不同类型、能够吸引学生注意力的 PPT 课件进行制作, 并将此将其应用到课堂教学中。	170	93	1	64.4	35.2	0.4

3.2.3 教师专业技能状况

表 3 农村中小学特岗教师专业技能统计表

变量	频率			百分比		
	同意	一般	不同意	同意	一般	不同意
(1) 我能够及时对学科的教学进度计划、单元计划等进行科学制定	201	49	14	76.1	18.6	5.3
(2) 我可以对课程资源进行有效应用, 能够对教案进行灵活设计, 实现教案和课本的有效连接	193	52	19	73.1	19.7	7.2
(3) 我经常对各种主题班会和课外活动进行组织。比如爬山、农家乐游玩等	186	61	17	70.4	23.1	6.5
(4) 我经常更换教学方法, 对新型、与众不同的教学方法极力追求, 从而有效吸引学生的注意力	163	76	25	61.7	28.8	9.5
(5) 我能够平静对突出发生额教室事件进行有效解决会、	126	88	50	47.7	33.3	19.0
(6) 我能够很好对肢体语言、书面语言、口语进行良好使用	118	79	67	44.7	29.9	25.4
(7) 我经常对学生的两点进行观察, 并对其成长过程以及取得的进步记载。	98	93	73	37.1	35.2	27.7
(8) 我在评价学生的学习成效时, 经常对提问、左右检查、考试等方法进行运用	101	88	75	38.3	33.3	28.4
(9) 我经常在早读课上布置课文向学生阅读, 从而对其语言表达能力进行提升	221	42	1	83.7	15.9	0.4
(10) 我能够接受别人提出的建议, 并经常和学生、家长进行沟通交流。	123	92	49	46.6	34.8	18.6

(11) 我时常对自己和同事的言行进行反思,有写教学日记的习惯,能够竟得到的经验应用到教学过程中	107	96	61	40.5	36.4	23.1
(12) 我经常搜集有关研究资料,对教学过程中存在的问题进行解决,同时还对实地调查法进行应用,对这些问题成因展开实证分析。	21	58	185	7.9	21.9	70.2
(13) 我为了能够评职称,才选择对科研论文进行发表	112	83	69	42.4	31.4	26.2

3.2.4 教师专业精神状况

表 4 农村中小学特岗教师专业精神统计表

变量	频率			百分比		
	同意	一般	不同意	同意	一般	不同意
(1)我经常在课堂教学中对小组合作方式进行使用,让学生开展团队合作学习,并对自己进行全面展现	223	41	0	84.5	15.5	0
(2) 我经常在班会上对学生开展思想道德教育,让他们形成良好的人格。	216	45	3	81.8	17.1	1.1
(3) 我经常对学生的生活状况进行认真观察,对时其身心发展规模的了解比较重视。	209	55	0	79.2	20.8	0
(4) 我经常对继续教育、校本学习等培训活动进行参与	138	57	69	52.3	21.6	26.1
(5) 我对教师这个行业拥有很强的认同感。	198	47	19	75.0	17.8	7.2
(6) 我经常在课后时间为差生补课	231	32	1	87.5	12.1	0.4
(7) 我对同事在教学方法上的革新抱有赞成态度,经常与其进行交流	167	89	8	63.3	33.7	3.0
(8) 我时常和学生家长进行沟通	177	65	22	67.1	24.6	8.3
(9) 我学生的成长和做人极为关心	159	63	42	60.2	23.9	15.9
(10) 我能够对好学生和差生不偏不倚	203	60	1	76.9	22.7	0.4
(11) 我不会向学生说非常强硬的话语,比如:你们给我听好了。	191	47	26	72.3	17.8	9.9
(12) 放学后感到非常累,想马上睡觉	166	85	13	62.9	32.2	4.9
(13) 最开心的时间是发工资的时候	36	28	200	13.6	10.6	75.8
(14) 我的职业高原期是由晋升、流动等要素造成的	102	64	98	38.6	24.2	37.2

3.3 石陵县特岗教师专业发展调查结果分析

3.3.1 样本人口学特征统计结果分析

在对特岗教师基本信息进行调查，重点对其婚姻情况、学历、教龄、职称、月工资等十个方面进行调查。从表 1 给出的数据中，我们能够得知，在这些调查对象中，其中男性占到了总人数的 47.6%，总共 126 人，而剩下的 138 人则全部是女教师。这些比例和我国现阶段的教师结构是相吻合的。通过调查，笔者发现：这些被问卷调查的特岗教师，超过 80%都是已婚人士，其中绝大多数都是在农村小学任教，其比例为 79.9%的。而这些教师绝大多数都处于 31 岁到 35 岁之间，所占比例为 67%，共计 177 人。还有 87 人处于 25 岁到 30 岁之间，其所占比例 33.0%。通过对这些教师的学历进行调查，笔者发现：绝大多数特岗教师都是从本科院校毕业的，共计 182 人，其所占比例为 68.9%。之后第二多的教师都是从大专院校毕业的，其所占比例为 23.5%，而剩下的教师则属于研究生以上学历，或者是中专一下学历，人数比较稀少。通过对这些教师的工作时间进行调查，笔者发现：只有 9.8%的教师，其从事教育工作的时间还不够 3 年 33.7%教师的从教时间处于 3 年到 6 年之间；高达 56.5%的教师，其从教时间处于 7 年到 9 年之间，这个时间阶段的教师数量是最多的。通过对教师的收入水平进行调查，笔者发现：每月收入保持在 3001 元至 4000 元之间的教师人数是最多的，超过了总人数的 50%。有 84 名教师的月收入保持在月工资在 2001 年至 3000 元之间，所占比例为 31.8%。以上数据表明，石陵县农村学校绝大多数特岗教师的月收入都保持在在 2000 至 4000 元之间，而剩下两个档次的教师数量则是非常稀少。从调查数据可知：每种拥有 10-15 节课程的教师人数超过了总人数的 80%；而每周不到 10 节课程的教师占到总人数的 1.9%，人数是最少的；而一周至少拥有 16 节课程的教师共占到总人数的 11.7%。

3.3.2 教师专业知识状况结果分析

在对石陵县特岗教师专业知识状况进行调查时，笔者重点从四个方面入手：第一，特岗教师所掌握的学科知识；第二是掌握的教育理论知识；第三是掌握的有关小学生身心健康发展的知识；第四，掌握的通识性知识。从表 2 给出的数据中，我们能够看出：在对教师所掌握的学科知识进行调查时，认为自己能够）我能够对任教学科所需要的教学办法和理念熟知在心的特岗教师共计占到总人数的 78.4%，而感觉自身没有完全掌握的教师只占到总人数的 2.3%。认为自己能够娴熟使用各种教学办法和技巧的教师，其所占比例是 92.8%的，在对教师所掌握教学知识进行调查

时,有 57.2%的教师指出自己对教育学各个章节的主要内容以及教学难点都非常熟悉,认为自己能够对教育心理学知识进行了灵活应用,并对学生的心理疾病进行有效处理的教师占到总人数的 71.6%。在对特岗教师所掌握的有关小学生身心健康发展的知识进行调查时,认为自己能够对各种法律制度进行遵守,并且任何时候都可以保持行为端正,并为学生树立一个好榜样的教师只达到 50%以上。能够会定期组织不同类型的以安全作为主题的班会的教师超过了 80%。在对教师所掌握的通识性知识进行调查时,有 76.9%的教师表示在课后非常喜爱读天文地理等各类书籍,并且喜欢对学科之间的关系进行分析。认为自己拥有一定艺术欣赏能力的教师占到总人数的有 71.9%;为了能够对学生的注意力进行吸引,经常对对不同类 PPT 课件进行制作,并将其应用到课堂教学中%的教师们超过了总人数的 60%。从上述数据中,我们可以看出:石陵县特岗教师在各自专业知识量上储备极为丰富,可是在对所授学科、教育学以及通识性等方面知识的掌握上还需要进一步提升。

3.3.3 教师专业技能状况结果分析

在对石陵县特岗教师专业技能进行分析,重点从五个方面入手开展深入分析。第一,对教育教学设计能力进行分析。从表 3 所给出的数据中,我们能够看出:有 76.1%的特岗教师认为自己能够及时对学科的教学进度计划、单元计划等进行科学制定;认为自己可以对课程资源进行有效应用,能够对教案进行灵活设计,实现教案和课本的有效连接的教师,共计占到总数的 73.1%的。

第二,对组织能力和语言表达能力进行分析。认为自己经常对各种主题班会和爬山、农家乐游玩等课外活动进行组织的教师,至少占据总人数的 70%。有 61.7%的特岗教师认为自己更换教学方法,对新型、与众不同的教学方法极力追求,从而有效吸引学生的注意力;有 61.7%教师认为自己能够很好对口语进行应用,共计 126 人;还有 47.7%的教师认为自己能够对肢体语言、书面语言进行良好使用,共计 118 人。

第三,对学生的鼓励和评价进行分析。认为自己经常对学生的亮点进行观察,并对其成长过程以及取得的进步记载的教师占到总人数的 30%以上。有 38.3 的教师,在评价学生的学习成效时,经常对提问、左右检查、考试等方法进行运用,共计 101 人。

第四,对交流和合作能力进行分析。有 83.7%的教师都经常在早读课上布置课文让学生去阅读,从而对其语言表达能力进行了提升,共计 221 人。

第五,有 40.5%的教师认为自己时常对自己和同事的言行进行反思,有写教学

日记的习惯，能够竟得到的经验应用到教学过程中，共计 107 人。认为自己只是为了能够评职称，才选择对科研论文进行发表得教师占到总人数的 40%以上。综上所述，我们能够看出，石陵县农村特岗教师的专业技能水平还极为低下，还需要他们进一步努力提升。

3.3.4 教师专业精神状况结果分析

在对石陵县特岗教师专业精神进行研究时，重点从如下四个角度入手展开调查。第一，对专业理念进行调查。从表 4 中给出的数据，我们能够得知：有 84.5% 的特岗教师表示自己我经常在课堂教学中对小组合作方式进行使用，让学生开展团队合作学习，并对自己进行全面展现，共计有 223 人。表示自己经常在班会上对学生开展思想道德教育，让他们形成良好的人格的教师占到总人数的 81.8%；表示自己经常对学生的生活状况进行认真观察，对时其身心发展规模的了解比较重视的教师至少占到总人数的 80%；有 52.3% 的教师表示自己经常继续教育、校本学习等培训活动进行参与，这个数字表示特岗教师比较缺乏终身学习的观念。

第二，对专业态度进行调查。有 75.0% 的教师对教师这个行业拥有很强的认同感，共计 198 人；

第三，对专业情感进行调查。有 60.2% 的教师认为自己对学生的成长和做人极为关心，共计 159 人。表示自己能够对好学生和差生不偏不倚的教师占到 76.9% 的。

第四，对专业意志进行研究。有 62.9% 的教师表示自己放学后感到非常累，想马上睡觉，共计 166 人，这表明特岗教师拥有非常严重的职业倦怠问题；认为自己最开心的时间是发工资的时候的教师占到 13.6%，这表示他们拥有非常高的功利心。综上所述，石陵县特岗教师的精神状况并不如我们想象的那么乐观，发展专业理念比较落后，没有摆正自身的专业态度不够，专业情感显得比较淡薄，专业意志比较薄弱，自主能动性极严重缺失。

通过分析我们看出，石陵县的特岗教师学历不低，但专业结构不合理，专业技能水平低下，专业态度、专业情怀、专业意志，通识性知识掌握还需要提高，同时，收入偏低也是必须要解决的问题。

第四章 石陵县特岗教师专业发展存在的问题

现阶段，石陵县特岗教师的专业发展仍然拥有很多不足，发展水平低下，且发展速度也极为缓慢。因此石陵县必须对当前这种状况进行全力改变，首先要对存的突出问题进行有深入剖析，然后在对其成因进行探讨，最后对针对性解决措施进行制定。

4.1 特岗教师专业素质层次不齐

特岗教师的招聘条件比较宽松，要求毕业生有教师资格证和教育教学实践经验，对所学专业则没有硬性规定。由于特岗教师专业背景的不同，导致其无论在教育教学知识与能力，还是在学科知识与教学能力方面都存在程度不一的情形。

石陵县特岗教师的来源大致可以分为三类：

4.1.1 师范类专业毕业生。

这类特岗教师经过系统的教师教育理论知识和技能训练，因此其在专业上具有极高的水平。2012年，我国政府对学生的实习时间进行了明确规定：教育专业的学生必须进行至少一个学期的教学实习。因此，这类特岗教师具有比较系统的教育教学理论及管理知识，也有一定的学科教学经历，专业素养比较高。

4.1.2 拥有一定教学经验的非教育专业的大学生。

这类特岗教师没有接受过系统的教师教育理论知识和技能训练，但有一定的教学实践经验。他们在现代教育理念、前沿教育信息化的能力方面比较欠缺，理论素养及教研能力是他们专业发展的软肋。虽然使用新教材，但是容易沿袭自己老是的传统教学方法，教学过程缺乏现代气息。

4.1.3 具有教师资格证的非师范类专业毕业生。

由于这些特岗教师不是从教育类专业毕业的，所以他们不像正规师范学校毕业的教师，对教育理论和技能进行了系统学习，同时也没有相关的教学实践经验，教育教学理论知识水平也是停留在应考通过教师资格考试的水平，通过了教育教学能力测试。这类教师不仅教育基本理论知识比较欠缺，而且还缺乏教学实践经验，专业能力偏低。因此，他们对教育教学理论的理解不深刻，教学技能不熟练，在入职初期不能游刃有余地进行教学设计、开展教学管理。

总体而言，特岗教师的分层十分明显。从教师专业素质的调查中，也可以印证这样的结果，有为数不少的特岗教师的专业认识不到位，专业行为不合理。比如：在对特岗教师进行的27个题目的调查中，1/3的正向题目有15%以上的特岗教师回

答“不同意”，有的题目回答“不同意”的特岗教师比例高达 70%以上。

4.2 特岗教师专业知识与技能有待提高

4.2.1 特岗教师专业知识仍有欠缺

要想成为一名合格的教师，必须拥有雄厚的专业知识储备，以及丰富的教学经验。可是，绝大多数特岗教师被分配到的学校，教师数量非常少。“教非所学”“学非所教”现象突出，还有部分特岗教师缺乏教育教学理论知识，对学科前沿知识、动态了解甚少。加之，农村学校没有很好的教学交流平台，很多特岗教师只能闭目塞听，关注自己的课堂教学，专业提升效果有限。在对特岗教师的访谈中，一半以上的特岗教师表示自己所教课程与所学专业不对应，教学工作量非常大，整天疲于应付，反思改进跟不上。石楼某小学特岗老师这样说：“我大学专业学的是音乐学，到了学校领导让我带四年级数学和道德与法治，从内心来讲十分的不情愿，更多的是不自信。因此每次上课以前，我都需要花费很长的时间对已经很长时间没有接触的数学课进行预习，每一次备课都将上课所需要的所有数学知识准备齐全，遇到不懂的知识点时还需要向其他教师进行请教。为了让自己在数学上取得良好的业绩，我需要付出更多的汗水和时间。再加上我还需要上道德课，在备课上花费的时间更多了。在课堂上，虽然我努力按照教学方案进行授课，但是因为能力有限，大多数情况下都是照着课本进行上课。只有上音乐课时可会显得游刃有余。”

4.2.2 教师专业技能有待提高

通过对收上来的教师有效问卷进行总计和分析，我们发现，教师对自己的专业技能评价普遍比较高。比如：我可以对课程资源进行有效应用，能够对教案进行灵活设计，实现教案和课本的有效连接”“常常更换教学方法，对新型、与众不同的教学方法极力追求，从而有效吸引学生的注意力”等两个问题，认为非常符合的分别占到 73.1%和 61.7%，认为一般的分别占到 19.7%和 28.8%，认为不符合的仅占 7.2%和 9.5%。但从校长访谈结果看，教师专业技能没有达到教师自我评价的水平，认为教师在教材处理、教学设计、课程资源建设等方面都有很大的提升空间。石楼县某乡镇马村九年一贯制校长这样说：“特岗教师的到来，极大增强了偏远山区的师资力量。有许多年轻教师充满了青春活力，教学观念先进，态度认真。同样也好不少教师仍然采用着传统的教学手段，这和新课标的教学要求是不相符的。对于新课标所要求的参与式教学法，很多特岗教师都极为赞同，但是因为个人在教学经验上比较缺乏，以至于很少有人能够将其应用到课堂教学中。此外，还有不少特岗教师

在对学生的激励与评价等方面还存在很大不足，尽管很多教师都会认真评价学生的每一次课程发言，并积极对回答正确的学生进行赞扬，可是他们的赞扬只有比较简单的“不错、非常不错”等语句，赞扬方式极为单调，缺乏对学生的吸引力。”

4.3 特岗教师职业规划不明确

4.3.1 特岗教师专业发展目标模糊

动机指导行动，行动促成目标。特岗教师作为一个由新手教师逐渐向熟练型、专家型教师转化的群体，必须对不同环节的经验进行具备。因此特岗教师在教学过程中，必须充分结合自己的实际情况，以及教学任务的具体要求，科学规划自身的职业生涯，同时各个环节的发展制定出确切的目标，保证自己在不同环节能够顺利完成转变任务。但是，从访谈结果来看，特岗教师普遍缺乏专业发展目标。比如，访谈 20 名小学特岗教师，只有 2 名特岗教师形成明确的专业发展提升计划，确定了教师专业发展的总目标和阶段性目标。

4.3.2 特岗教师专业发展思路不明晰

教师要想有效推动自身的专业发展，必须对其进行清晰的认识，但从教师的问卷调查结果来看，石陵县特岗教师的专业发展思路不清晰，积极性不够高。不少特岗教师仅仅把教学作为一个职业，缺乏专业进取精神，自主学习意识不足。但是，基于学校考核的被动学习和研究难以有效提高教师专业素质。

综合上述问卷分析，我们可以看到：多数特岗教师在教师一般性专业知识、专业技能和专业精神方面做得不错，但在促进教师专业发展的有些关键事件上，比例不少的特岗教师做得不到位。如题目 25.“我经常搜集有关研究资料，对教学过程中存在的问题进行解决，同时还对实地调查法进行应用，对这些问题成因展开实证分析。”这个问题中，70.2%的特岗教师选择了“不同意”；在题目 24.“我时常对课堂教学过程进行反思，有写教学笔记的习惯，能够将得到经验运用到教学过程中”这个问题中，23.1%的教师也选择了“不同意”；题目 30.“我经常对继续教育、校本学习等培训活动进行参与”的调查中，选择“不同意”的教师人数高达 26.1%；题目 20.“我经常对学生的亮点进行观察，并可以对其成长过程以及取得的进步进行记载。”的调查中，选择“不同意”的人数竟然也高达 27.7%。缺乏对教师专业生活中的教育事件的关注，忽略对教育事件的反思和研究，特岗教师的专业发展速度缓慢。

在和特岗教师面对面交谈过程中，笔者观察到：很多教师没有对专业发展具备极为敏锐的认知他们将教学看作一种程式化的工作，认为自己只要对学校教育环境

完全熟悉以后，就能够对教师这份工作熟能上手。之后随着自身的教学经验变得越来越丰富，教学的时间越来越长，自然会一步步获得编制和职称。对这些教师来讲，这种按部就班的变化就是他们的专业发展。殊不知这种入编、职称晋升，仅仅是专业发展的外在形式，其内在实质——教师的专业素养并没有得到很大提升。然而教学改革与研究、教学反思、教师培训等这些能够让教师专业发展水平得到显著提升的教学活动，则不会看成是必不可少的环节。

第五章 制约石陵县特岗教师专业发展的因素分析

农村中小学特岗教师的专业发展受到诸多因素的影响和制约，笔者从社会、学校和个人三个层面分析制约石陵县教师专业发展的因素。

5.1 制约特岗教师专业发展的社会因素

5.1.1 特岗教师转入制比较宽松，重数量，轻质量，特岗教师的专业化得不到保证

“特岗计划”的实施提升了农村地区的师资水平，使农村教育实力得到显著的提升，这在推动其与城镇教育实现协调发展，实现教育公平等方面发挥了积极作用。但是，特岗教师的准入机制比较宽松，特岗教师招聘并未对应考者的专业背景进行严格限制。山西省政府对特岗教师的应聘条件进行详细的阐述：1.全日制普通院校的应届本科生，全日制师范院校教育专业的应届专科生。2.已经拥有教师资格，但是还没有就业岗位的往届本科生和往届教育专业的专科生。3.对“大学生志愿服务西部计划”进行参与过，并且拥有教学经验的志愿者，“三支一扶”支教年限已满的、并顺利通过考核还没有找到就业岗位的高校毕业生，也具备应聘资格也可报名应聘。4.应聘者的出生日必须是在是1987年7月1日以后。”与教师入编条件相比，特岗教师招聘条件宽松了许多，一些教师就是在教师入编考试失利后，又考上特岗教师的。这样的招聘保证了数量，但招聘的特岗教师却重使用，轻培养，特岗教师水平不到提高。特岗教师标准低，又不重视分专业标准，从入口上就没有充分考虑教师科研的专业性，给学校安排使用的专业性造成困难，导致特岗教师的专业发展得不到保证。

5.1.2 特岗教师的工学矛盾突出，重使用，轻培训，教师的专业化水平得不到提高

因为一些偏远农村地区经济极为落后，无法对学校的教学环境建设进行大量投入，以至于教师数量极为短缺，有的学校教师只出不进，生师比严重不足，这种现象在地理位置越偏、经济条件越差的地区越严重。比如，在访谈的20位教师中，教师全部反应自己所在学校教师严重不足，每位教师承担课程教学任务繁重，周课时可以达到40节以上。在这种情况下，学校无力为特岗教师配备指导教师，重使用不重培养的倾向非常严重。与此同时，许多特岗教师都负责好几门课程的教学，并花费了他们过多的时间与精力。工学矛盾异常突出，使得特岗教师没有足够的时间和精力接受培训，进行自主学习。特岗教师本来就缺少教学经验，有的又所教科目和所学专业不对口，不能从业后加强培训，教师专业水平难以得到提高。

5.2 制约特岗教师专业发展的学校因素

5.2.1 教师使用专业性得不到保证

农村学校由于生活较差，师资队伍不好稳定，导致教师数量不能稳定，加之学校对教学质量要求不高，学校领导认为只是一个小学、初中，学什么专业的教师对20门课的教学都能够胜任，所以分配教师时专业不对口是常态，教师所教课程与所学专业不一致，教师所带课程不是大学学的专业，是制约教师专业发展的主要因素。

5.2.2 教师评价与激励机制不完善

一是农村学校的教师评价制度不完善，难以对特岗教师的专业成长产生积极的引导作用。石楼县农村学校对特岗教师的工作评价仍然主要围绕教学工作而展开，局限性极为突出。尽管部分学校在教师的考核时，还对其道德、教育水平以及教学成绩等指标进行了考核，可是学生成绩却在这些指标占据最为主要的地位，这样的教师评价制度难以对教师的专业发展产生积极而有效的引导。二是农村学校没有对完善的教师激励机制进行确立，导致教师的专业发展速度变得极为缓慢。但从校长访谈结果来看，农村学校对特岗教师的态度多是重使用不重培养，他们在推动教师专业发展方面采取的激励措施比较少。一些农村学校的教师分配制度体现不出教师专业发展的价值，干好干坏一个样，改与不改一个样，研与不研一个样，使特岗教师处于一个“舒适地带”，专业发展动力不足，个别教师在第二产业上投入了过多的精力。时间一长，这将会对这些教师的专业发展造成了巨大的阻碍，这对农村基础教育水平的快速提升是极为不利的。

5.2.3 教师培训针对性不强

作为一种特别注重实践的互动，教师的工作拥有非常突出的特点，比如注重情景、统一性、价值性等。作为教师，其必须对教学问题进行不断思考，然后在课堂教学中将其付诸于实践，从而对其效果进行探究。所以，特岗教师要想自身的专业发展水平得到显著提高，必须在日常教学中进行长年累月的坚持，同时还需要和同事进行不间断的教学学习。而这种效果并不是通过短期集中培训和基于学校要求的教研活动就能够实现的，但从访谈结果来看，特岗教师培训内容的设置上，缺乏与农村教育现状和需求的有效对接，以至于教师培训内容缺乏强烈的针对性，无法和实际工作进行有效结合，从而使教师培训效果被大幅度削弱，无法为这些教师的专业发展提供前进的动力。

5.3 制约特岗教师专业发展的个人因素

5.3.1 职业认同感偏低

职业认同感是指的是人类对自己工作的发展目标、所拥有的社会价值等方面的看法与意见，这个概念能够影响人类对工作的付出程度。但从教师访谈结果来看，由于特岗教师工作条件差、工资待遇低，很多特岗教师只是将这个岗位当作一项临时工作，对其认同感非常低。笔者和 20 名特岗教师进行了提问，其中有 3 名教师表示，如果有机会会调整岗位，会争取调整工作。

5.3.2 特岗教师工作稳定性差

受经济状况、教育资源、交通条件等因素的影响，农村学校的工作条件差，教师福利及待遇得不到有效保障，发展空间也比较狭窄，这导致极少有人愿意扎根农村教育。加之，有部分外地教师希望能够回到家乡从教，致使特岗教师工作稳定性较差。以 2015 年为例，石陵县共招聘特岗教师 50 名，其中，外地教师 20 名。诸多大学生仅仅迫于就业压力暂时选择了特岗教师，想着如何调回城市，而对自己作为特岗教师的角色认知比较消极，专业角色理解出现偏差，自我专业建构淡薄，这给特岗教师的专业发展带来障碍。

第六章 促进特岗教师专业发展的主要策略

特岗教师的专业发展受到诸多因素的制约，结合农村中小学教育的实际情况和特岗教师的特点。笔者认为，为促进特岗教师的专业发展，适应新时代对农村中小学教育的要求，应着力从以下几个方面加以改进。

6.1 改善办学条件，提高特岗教师的准入门槛

百年大计，教育为本。教育优先发展战略的实施，要放在新农村建设的首位，在人财物等方面优先保证。为特岗教师的专业发展提供根本的保证。

6.1.1 整合乡村中小学，把学校设置在条件较好的乡镇所在地。

首先，交通安全。将那些偏远、贫困的村校或教学点撤掉，合并集中到交通较为便利、经济条件较好的乡镇中心学校，有些学生乘坐交通工具来回往返，但由于农村经济条件较差，学生们乘坐的交通工具往往安全系数很低(或是农用三轮车，或是其他车辆，但这些交通工具往往质量都较差)，而且经常是严重超载，容易引发恶性交通事故。可以说，交通安全是目前农村中小学校合并调整后的第一威胁。

其次，住宿安全。由于目前很多农村寄宿制学校相应的配套设施建设远远不到位，住宿条件还十分简陋，各种应有的安全保障措施跟不上，很容易引发学生人身伤害事故。前大多数学校因为编制的问题都无法设置专门的宿舍管理人员或生活教师来照顾和管理学生，只是由专职教师兼任，限于这些教师精力和体力的问题，导致住宿管理上的漏洞往往很大。以上这些情况都容易造成学生人身安全事故的发生。

6.1.2 大力度提高教师待遇，使特岗教师有诱人的收入。

要通过一系列优惠政策，吸引鼓励优秀大学毕业生到村小、教学点任教。各地要采取有效措施，落实好特岗教师的工资与补贴发放、周转宿舍安排等相关保障工作。要解决特岗教师工作、生活中的实际困难，让国家政策惠及每位特岗教师，使每位特岗教师安心工作、舒心生活、潜心教学。

6.1.3 按专业要求和专业标准聘任特岗教师。

特岗教师要通过各种方法、途径不断提升自己的专业素养、专业知识、专业能力、专业精神，还需要相关部门给予一定的政策扶持。在教师专业化发展过程中，农村特岗教师不仅需具备扎实的学科专业知识、教育专业知识以及具有较强的教育教学专业能力，还需要具有崇高的专业精神。

6.2 优化学校管理，建立和完善教师专业发展机制

6.2.1 加强人文关怀，增强特岗教师的归属感

特岗教师工作生活条件比较差，就业动机源于就业压力、获得编制等较为功利的因素，他们对于工作地、对于特岗教师这个职业都缺乏认同感。因此，必须对他们给予更多的人文关怀，关心特岗教师的工作和生活，尽可能创造有利条件，使他们能静下心来工作，潜心发展，力争 2-3 年使他们成为各校的主力军，并且乐意继续留校任教，从而顺利完成新老教师的交替，这样才能从根本上解决农村学校师资队伍的质量和稳定问题。

首先，加强地方文化的宣传。通过组织各种活动，引导特岗教师认识石楼，了解石楼虽地势偏僻但历史悠久，风景如画，通天山，山势雄伟，石叠如楼，故得“石楼”之美称；让特岗教师感受到石楼虽然贫困，但是石楼人民淳朴、善良、勤劳、热情，石楼学子积极上进、努力拼搏，石楼是一个值得你为之付出、为之奋斗、为之抛洒热血的地方，逐渐增强特岗教师对地方的认同感。

其次，对特岗教师生活环境进行大幅提升。由于大多数特岗教师都被分配到偏远山区工作，以至于许多人对当地非常恶劣的生活环境都非常苦恼，这严重影响他们的稳定性。因此，地方和学校必须给予特岗教师更多的关注与支持，增强其归属感和认同感。笔者认为，可以通过以下三个方面解决特岗教师的生活困难：（1）建立特岗教师代表委员会，并定期组织开会，了解特岗教师生活和工作状态，及时解决特岗教师遇到的难题。（2）改革教师管理制度。比如：实行“大礼拜”轮休制度，保证正常完成教学的同时，周五下午和周一下午实行轮休，能够让服务在各个偏远学校的外县特岗教师定期回家，以解思乡之苦。（3）尽力改善特岗教师的生活条件。比如：为来自外县带孩子的特岗教师提供单间住宿，让特岗教师感受学校的接纳、关注和支持，满足其基本的归属和爱的需要，从而增强归属感和认同感。

6.2.2 注重教学文化建设，唤醒特岗教师专业发展意识

内因是决定个人发展的根本原因，特岗教师专业发展的前提就在于唤醒其自我专业发展意识。因此，针对特岗教师专业发展状况不敏感的状况，学校通过强化教学文化建设，唤醒特岗教师的专业发展意识，让其对各个环节的自身专业素养的变化程度进行仔细观察，同时采用相应的措施进行调整。主要从以下几个方面加以建设：

首先，建立和完善教师培训制度。（1）制定新入职特岗教师入职培训制度和结

对帮扶制度，为新入职特岗教师配备指导教师，经常听取新入职特岗教师上课，听课后及时评议，肯定成绩，找出不足，帮助青年特岗教师不断进步。（2）建立教研活动制度，通过听课、评课、说课、上课及观摩研讨，为新教师具体演绎出课堂教学智慧的经验、做法。积极推行集体备课机制，围绕选定教学内容共同讨论，彼此取长补短，相互促进，共同提高。（3）制定和完善教师发展性评价制度，激励特岗教师自觉追求专业发展，提高实践能力。

其次，积极对教学评优活动进行举办。通过举办特岗教师优秀教案评比，能够让更多年轻教师对自身的才会进行展现，能够推动他们积极开展教学竞争，从而使其专业素养能够在最短时间得到大幅提升。

再次，组建教师学习共同体。有计划地培养和发展一批教育教学理念新、教学改革意识强的特岗教师，进行重点培养，不断带动周围的教师开展教学改革与研究，形成具有共同愿景和价值共享的教师学习共同体，定期组织各类教学研究活动，开展教学改革，展示优秀成果，从而对其专业发展意识进行培育，使其对专业发展水平进行自主提升。

6.2.3 改革教师培训方式，提高教师专业发展实效

首先，加大教师培训力度。当今社会，发展迅速，教学更是处于改革发展的阶段，这就要求教师必须不断地更新教学理念。因此，加大特岗教师培训力度，制定教师专业能力提升计划，采用集中培训和分散培训相结合的方式，推进特岗教师不断学习新的理论知识，新的技能，并将其与石楼的基础教育实际进行结合，这样就可以对新时代条件的农村教学需求进行满足。

其次，对校本培训进行高度重视。把对特岗教师的教育教学实践能力进游戏提升作为主要目的，要对教师培训模式进行革新，积极对实践—反思—再实践的培训模式进行应用，加强以学校教研组和教师学习共同体为主要组织形式的校本培训。落实结对帮扶制度，要为每个特岗教师配置一名品德高尚、拥有丰富教学经验的指导教师，对其专业发展进行有效指导。各地、各学校通过集体备课来快速提高“特岗教师”的专业素质。

第三，改进培训方法。以新教师实际教育教学需求为导向，对参加式、情景式、相互讨论与交流等各种有效培训方法进行使用，从而对教师的注意力进行全面吸引，促进特岗教师专业成长。

6.3 教师爱岗敬业，主动学习，不断提升专业水平

教师既是一门科学，又是一门艺术，要想掌握它是十分不容易的，需要老师不断地钻研。教师只有不断的学习，才能适应时代发展的要求。

6.3.1 树立专业发展意识，明确个人专业发展规划

作为一名特岗教师，不仅仅肩负着教书育人的工作，更是承担着发展农村基础教育的重任。就应该在自我成长的历程中，为自己规划明确的未来，期望自己能够成为一个勤奋的学习者、研究者、实践者。特岗教师如何尽快走向成熟，成为一名合格的人民教师，特作如下分析：

第一，自我评估。能够对自我形成正确认知，能够自身的优劣势进行准确把握，扬长避短，努力提升自己。第二，制定目标。确定切实可行的阶段目标，循序渐进，向名师、专家迈进脚步。第三，职业生涯路线规划。教学管理路线、行政管理路线或教学科研管理路线，哪条是自己想走的路线，特岗教师应思考，明确自己的方向。第四，制定具体措施。第五，执行与反馈。再好的计划最终都要落在行动上，只有付诸行动才能见效，在执行过程中还应该不断地反思，更新自己的计划，以期更好的专业发展。

6.3.2 加强理论学习，提高教育教学理论素养

特岗教师必须不断对各种教育理论进行学习和思考，并能够将其灵活应用到课堂教学过程中，将理论和实践进行有效结合，从而让自己的课堂教学设计变得更加合理、规范，为成为一名专家型教师的目标而不懈奋斗。但在实践中，特岗教师受到高师院校脱离实践的教师教育模式的影响，经常对一些具体的教学方法和技巧极为关注，从而对教育理论进行忽略，个别教师还对其产生了厌恶心理，从而致使他们无法对专业发展在不同环境的变化规律进行清晰认知，以至于他们不能及时其中存在的问题进行有效发掘，造成自身专业的发展速度变得极为缓慢，最后进入专业发展的高原期而不可自拔。所以，积极引领特岗教师对各种教育理论知识进行学习，有效提升自身的教育理论素养，从而能够更深入地对自身专业发展水平进行认知，并为自己制定好科学的职业规划。

6.3.3 开展行动研究，不断提高专业水平

首先，在实践中进行研究，不断提高教学质量与专业水平。特岗教师可以因势利导，注重在教学实践中进行研究。强化教学研究意识，注重研究课标、教科书以及学生实际情况，然后在其基础上对教学计划进行设计。同时要经常开展教学反思，

对自己和同事在教学过程中的言行进行反思，找出其中的经验和不足，在不断地积累与改善中，不断提高自己的专业技能和水平，逐步形成具有个人特色的教学风格。

其次，要勇于对现有的教学策略进行创新，为专业发展寻找一个新的发展道路。特岗教师要全力对的专业发展状况保持敏感状态，出现教师专业发展的高原现象时，要敢于面对现实，并且静心对其成因进行剖析，进而对有效的解决措施进行制定。

结 语

“特岗计划”在我国建立农村教师补充机制、对乡村中小学师资分配进行优化等方面起到极为重要的作用。发挥了积极的作用。在这十年时间里，特岗计划在国内等省市都得到很好的普及，全国各地农村中小学配备了特岗教师，从而为国内乡村教育条件改善和农村教育改革做出了自己的贡献。但由于地域环境、条件限制等因素影响，特岗教师的专业发展受到局限。正是基于这样一种现实情况，笔者通过实证调查研究石陵县特岗教师的专业发展现状，并在分析影响因素的基础上，提出促进特岗教师专业发展的建议。

在进行调查时，特岗教师的热情招待、真挚情怀让我深受感动。面对着无比艰辛的生活和教学环境，繁重的工作任务和不太明朗的未来发展，这些教师没有表现出丝毫的犹豫和退却。相反，他们面对孩子们“期盼的眼神”，积极利用自身的优势，以及乡村中小学教学质量监控松散的“优势”，在教学实践中进行了实践与探索，不少教师取得显著的成就。但是在对石陵县特岗教师专业发展现状的调查研究中发现，特岗教师在专业素质、职业认同感、职业规划等方面还存在一定的问题。在从制约特岗教师专业发展的社会、学校、个人因素进行分析的基础上，从学校层面上，给出了对教师专业发展制度进行制定和健全，尽全力对教学环境进行改善的意见；从教师个人发展层面，提出主动学习、不断提升专业水平的建议。希望对县域政府以及乡村学校教师培养与管理等工作等提供借鉴。

由于笔者水平有限，问卷调查和访谈对象数量有限等因素影响，论文还存在不尽完善之处，这些都会在今后的学习和工作中，继续关注和完善。

参 考 文 献

1、著作类

- [1] 叶澜等.教师角色与教师发展新探.北京,教育科学出版社,2001.
- [2] 朱宁波.中小学教师专业发展的理论与实践.长春,吉林人民出版社,2002.
- [3] 吴康宁.教育社会学.北京,人民教育出版社,1998.
- [4] 林崇德.教育的智慧:写给中小学教师.北京,开明出版社,1999.
- [5] 余永德主编.中国农村教育论.北京,人民教育出版社,1999.
- [6] 联合国教科文组织.教育财富蕴藏其中.北京,教育科学出版社,1996.
- [7] 刘捷.专业化,挑战21世纪的教师.北京,教育科学出版社,2002.
- [8] 孙菊如,王燕,高红娟.新时期教师职业道德与专业化发展.北京,北京大学出版社,2006.
- [9] 周跃良.信息化环境中的教师专业发展.北京,科学出版社,2008.
- [10] 朱旭东,李琼主编.澳门教师专业发展与规划研究.北京,北京师范大学出版社,2011.
- [11] 李宝峰,谭贞.教师专业发展导论.黑龙江,黑龙江教育出版社,2012.
- [12] 戴·冯塔纳.教师心理学.北京,北京大学出版社,2000.
- [13] 连榕.教师职业生涯发展.北京,中国轻工业出版社,2008.
- [14] 王树.教师发展,从自在走向自为.广西,广西师范大学出版社,2007.
- [15] 费孝通.乡土中国.江苏,江苏文艺出版社,2011.
- [16] 高书国.中国城乡教育转型模式.北京,北京师范大学出版社,2006.
- [17] 姚洋.制度与效率与诺斯对话.成都,四川人民出版社,2002,93.
- [18] 黄希庭.心理学导论.北京,人民教育出版社.1991:188--189
- [19] 卢盛忠,余凯成,徐翹.组织行为学——理论与实践.杭州:浙江教育出版社,1993,107
- [20] 李宝元.人力资本与经济发展.北京.北京师范大学出版社,2000,26
- [21] (美) 罗纳德·W·瑞布著.褚宏启、李巧、林天伦等主译.教育人力资源管理;一种管理的趋向.重庆,重庆大学出版社,2003,8.
- [22] 赵曙明.人力资源管理研巧.北京,中国人民大学出版社,2001,41-42.
- [23] 高如峰.义务教育投资国际比较.北京,人民教育出版社.2003.76.
- [24] 杜晓利.教师政策.上海,上海教育出版社,2012,266.

- [25]李宜江.义务教育均衡发展的法律保障研巧.安徽,安徽师范大学出版社.2013,24
- [26]谢维和,康健主编.功成务实——教育管理实务.北京,中国铁道出版社.1997, 215.
- [27]因内思.马可-斯达德勒,大卫.佩雷斯-卡斯特里罗.信息经济学引论,激励与合,上海,上海财经大学出版社.2004.
- [28]王肃元.当代中国农村教育发展研究.兰州,兰州大学出版社.2006,285
- [29]高慧斌,周国稻.迈向新世纪的教育中小学教师《教育规划纲要》学习读本.天津,天津教育出版社.2011,202.
- [30]赵敏,江月孙.学校管理学新编.广州,广东高等教育出版社.2008,06.
- [31]胡永新.教师人力资源管理.浙江,浙江大学出版社,2008,290-294.
- [32]邓泽军.中国西部农村教师专业化发展策论.四川,四川大学出版社,2013.
- [33]廖其发.中国农村教育问题研究.成都,四川教育出版社.2006.
- [34]熊川晚.学校管理也理学.上海,华东师范大学出版社.1996.
- [35]孙菊如,王燕,王赦.新时期教师职业道德与专业化发展.北京,北京大学出版社.2006,68-71
- [36] 教育部、财政部、原人事部、中央编办联合下发《关于实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知》教师[2006]2 号[EB/OL].<http://www.edu.cn/>. 2006-5- 18.
- [37] 孙静波.教育部:关注“特岗教师”实施十年[EB/OL].:<http://www.chinanews.com>,2015-9-11.

2. 期刊论文类

- [1]刘万海.教师专业发展,内涵、问题与趋势.教育探索, 2013,12.
- [2]郭浩.贫困农村地区义务教育教师专业发展,问题与对策—基于鄂东某贫困县的调查.当代教师教育, 2009,3.
- [3]吴浩明,张晓峰.专题考察, 教师专业发展的有效模式.教育发展研究,2015,12.
- [4]叶澜.新世纪教师专业素养初探.教育研究与实验, 1998,1.
- [5]俞国良等.反思训练是提高教师素质的有效途径.高等师范教育研究,1999,4.
- [6]唐玉光.试论教师教育专业性.教育研究, 2012,7.
- [7]肖红.教师专业化发展与教师培训策略.雁北师范学院学报, 2003,12.
- [8]刘荣.教师素质的构成及其培养途径.中国教育学刊, 1996,8.
- [9]夏宣玉.高等学校教师素质内容的探讨.武汉科技学院学报, 2000,3.

- [10]黄白.农村教师专业发展,教育学改革的实践取向.教师教育研究,2006,6.
- [11]卢红.教师教育,职前培养专业化教师的问题探析.教育理论与实践,2006,2.
- [12]李坤.农村小学教师素质低的原因与对策.教育管理,1995,4.
- [13]闫江涛,杨淑芳,张国琴.提高农村小学教师素质的思考.平顶山师专学报,2003,3.
- [14]陈敬朴.农村教育概念的探讨.教育理论与实践,1999,11.
- [15]田慧生.关于农村教师队伍建设问题的思考.教育研究,2003,8.
- [16]肖显宝.城乡结合部小学英语教师专业发展现状及对策分析.南昌高专学报,2011,5.
- [17]杨慧娟,李明兰,袁璐.青岛市农村小学教师专业发展的现状、问题与对策.青岛职业技术学院学报,2012,1.
- [18]王建青.小学教师专业发展存在的问题和对策研究.哈尔滨职业技术学院学报,2015,2.
- [19]陈尚玉.农村小学教师专业发展的主要问题与提升策略.内江科技,2014,2.
- [20]杨妙霞.农村小学科学教师专业发展现状与思考.闽南师范大学学报,2014,2.
- [21]吴明海,陈建波.农村小学教师专业成长现状、影响因素与发展策略.湖北文理学院学报,2014,7.
- [22]崔民初,范先佐.我国城市化进程中的教育问题及对策研究.教育科学,2003,1.
- [23]陈金干.城镇化进程中农村基础教育问题探究.中国教育学刊,2009,12.
- [24]郭强.和谐社会中的基础教育均衡发展.中国教育学刊,2007,4.
- [25]刘利民.城镇化背景下的农村义务教育.求是,2012,23.
- [26]秦玉友.教育均衡化与中国城镇化的建设发展.东北师大学报(哲学社会科学版),2003,1.
- [27]庞丽娟,韩小雨.我国农村义务教育教师队伍建设,问题及破解.教育研究,2006,9.
- [28]曲铁华,马艳芬.义务教育师资均衡发展的对策研究.东北师大学报(哲学社会科学版),2005,5.
- [29]陶侃.身在校园也在海中小学教师的隐性流失.华人时刊.2003.
- [30]周兴国.论高校教师的隐性流失.扬州大学学报.2010,14,4.
- [31]周敏,林文兴.高校青年教师“隐性流失”的原因及对策.暨南学报.2001,1.
- [32]陆霞明.试析教师队伍的“隐性流失”.苏州大学学报2007,4.
- [33]孟令熙.在职学习型教师隐性流失.复县教育论坛.2004,2,5.
- [34]刘国荣.专业教师隐性流失令人担忧.教职论坛.1997.7

- [35]周兴国.有效防止教师隐性流失.扬州大学学报.2010,14.
- [36]程凤春.对中小学教师流失问题的思考.北京师范大学学报.1996.
- [37]马莉莉.中西部农村中小学教师流失现状调查及对策研究.重庆职业技术学院学报.2007,03.
- [38]陈登祥.关于边贫山区教师流失现象的思索.理论与当代.1998,10.
- [39]陈青山.对教师流失现象的思考.湖南教育(教育综合).2001,14.
- [40]孟令熙.公立高中教师流失类型分析及对策研究.天津教科院学报.2004.
- [41]喻身洁.青年教师流失的也理研究.重庆师专学报.1995,1.
- [42]周光英.中学教师流失状况分析及应对策略——对山区教育现状的思考,成功教育.2008,11.
- [43]史先进.关于中学优秀教师流失问题的理性思考.徐州师范大学学报.2005,3.
- [44]陈小华.基于也理契约的教师流失分析及管理策略.安徽教育学院学报.2006,4.
- [45]夏仕武.中小学教师流动的伦理学分析.教育情报参考.2006,1.
- [46]石英德.关注农村教师流动-保证义务教育均衡发展.中国教师.2005.
- [47]史先进.关于中学优秀教师流失问题的理性思考.徐州师范大学学报.2005,03.
- [48]刘平.中小学教师流动的文化解读.中国教师.2005,11.
- [49]范莉莉.建立 " 弱势补偿机制 " 是解决教师流失问题的有效策略.江西教研.2005,08.
- [50]邓桂枝.国外学者论降低员工流动率.外国经济与管理.2001,6.
- [51]冯阵.日本 " 教师轮岗制 " 对我国基础教育建立 " 教师流动制 " 的启迪.湘潭师范学院学报.2006,6.
- [52]李飞.追求基础教育的师资均衡发展——对教师 " 定期流动制 " 的再思考.现代教育论丛.2009,1.
- [53]杨铁奋.我看韩国的学校教育一位美国教师在韩国.世界博览.2002,6.
- [54]易金生.美国高校教师职称评审及启示.南京医科大学学报(社会科学版).2004,4.
- [55]田锐,董馨.农村中小学教师流动问题分析——以泰安市为个案.泰安教育学院学报巧宗学刊.2008,4,98-99.
- [56]张学顺.如何在学校实施 " 人性化 " 管理.中国教育学刊.2009,40.
- [57]马丽华.浅谈我国农村特岗教师专业发展问题.新校园,2017,11,149.

- [58]余思童.特岗教师专业发展困惑与策略研究.江西师范大学,2017,4,1-79.
- [59]冯文全.农村教师队伍不稳定的成因及对策探析.教育探索, 2006.1.
- [60]冯文全.关于农村教师资源使用效率问题的调查分析.内蒙古师范大学学报,2007,8.

3、学位论文

- [1]张洁.农村小学教师专业发展状况研究.湖南师范大学, 2013.
- [2]徐广俊.农村小学英语教师专业发展的现状及对策研究.鲁东大学, 2012.
- [3]魏长江.通辽地区农村小学教师专业化发展现状分析与对策研究.内蒙古师范大学, 2008.
- [4]侯甜.农村小学教师专业发展的外部影响因素研究.西南大学, 2014.
- [5]王珊珊.农村小学英语教师专业发展现状调查研究.鲁东大, 2014.
- [6]周本东.农村小学教师专业发展阻碍性因素研究.华东师范大学, 2008.
- [7]陈治华.基于成长过程分析的高校青年教师激励模式构建.兰州大学, 2006.
- [8]王燕红.山区初中青年教师的专业发展研究.首都师范大学, 2013.
- [9]文虹.湘西北农村初中青年教师自主专业发展研究.广西师范大学,2011.
- [10]王彦杰.农村小学青年教师激励管理的问题与策略研究.西南大学, 2011.
- [11]王新华.关于我国义务教育阶段教师流动制度建设的新制度经济学分析.辽宁师范大学.2016.
- [12]闻得方.从农村教师流失现象看学校制度文化的构建.首都师范大学.2007.
- [13]祝平.中小学教师流动的外部性研究.首都师范大学.2006.
- [14]赵乾神.中学教师流失机理分析.西南交通大学.2005.
- [15]许烦.中学教师流动的经济学分析.广西师范大学.2006
- [16]李静.山西省襄汾县农村小学教师队伍建设问题研究.太原,山西财经大学.2013.
- [17]赵昌木.教师成长研巧.兰州,西北师范大学.2013.
- [18]姜蕾.美国防制教师隐性流失的教师教育策略研究.长沙,中南大学.2009.
- [19]黎晓露.中小学教师职业生涯管理研究.石家庄,河北师范大学.2009.
- [20]朱宾源.我国中部地区农村中小学教师流失问题研究——以河南省光山县为例.重庆,西南大学.2009.
- [21]殷姿.L 高职院校青年教师隐性流失问题研究.成都,四川师范大学.2008.

- [22]何李芳.农村中小学教师流失问题研究——对安徽省贵池区(县)几所被调查学校的现状分析.上海,华东师范大学.2016.
- [23]毕铁居.中学教师需要特征及激励管理研巧——山东荷泽城区中学实证调查.重庆,重庆大学.2007.
- [24]王晶晶.中小学教师隐性流失现状及影响研巧——W 绍兴为例.金华,浙江师范大学.2009.
- [25]张谦.农村中小学教师流失问题的研究——以张家界市为例.长沙,中南大学.2009.
- [26]张睿.无锡市小学青年教师专业发展的现状与对策.华东师范大学, 2002.
- [27]杨慧.大连市农村小学教师专业发展状况研究.辽宁师范大学, 2010.
- [28]魏超.农村小学英语教师专业发展现状调查研究.山东师范大学, 2013.
- [29]焦艳敏.农村小学信息技术教师专业发展现状、问题及对策研究.东北师范大学, 2012.

4. 英文类

- [1]Education Commission of the States(ECS):In Pursuit of Quality Teaching:Five Key Strategies for Policy Makers, denver,ECS,2000.
- [2]Speck,M.& Knipe,C.(2001). Why Can Not We Get It Right? Professional Development in Our Schools. Thousand Oaks, Calif: Corwin Press.
- [3]GERALD J.ADAMS.Using a Cox Regression Model to Examine Voluntary Teacher Turnover[J].Experimental Education.1996:11

附 录

附录 A 农村中小学特岗教师专业发展调查问卷

敬爱的老师：

您好！谢谢您能够抽出自己的报告时间，对这次问卷教材进行参与。对农村中小学特岗教师在现阶段的专业发展情况进行研究，对其中存在的问题进行发掘，剖析其成因，最后对能够有效推进特岗教师专业发展的有效策略进行探索，是本次问卷调查的根本目的。本次问卷调查采取不记名问答，所得出的数据只会应用到本次研究中，绝不会外泄，请您放心回答。感谢您的支持！

一、教师基本情况调查（在与您实际情况相符的答案序号上打“√”）

1.您是男教师还是女教师：

- (1) 男教师 (2) 女教师

2.您的年龄：

- (1) 不到 25 岁 (2) 25 岁至 30 岁之间 (3) 31 岁至 35 岁之间

3.您是否已经结婚：

- (1) 是 (2) 否

4.您目前拥有的学历：

- (1) 中专以中专以下学历 (2) 大专学历
(3) 本科学历 (4) 研究生以上学历

5.您当教师的时间：

- (1) 1 年到 3 年之间 (2) 3 年到 6 年之间 (3) 7 年到 9 年之间

6.您具备哪一种职称：

- (1) 高级教师 (2) 中级教师 (3) 初级教师 (4) 无

7.您每月的收入有多少：

- (1) 不到 2000 元 (2) 不到 3000 元
(3) 不到 4000 元 (4) 超过 4000 元

8.您在何种类型的学校工作

- (1) 城镇街道办小学 (2) 农村小学

9.您每周上课的课时：

- (1) 不到 10 课时 (2) 不到 15 课时 (3) 不到 20 课时 (4) 超过 20 课时

10.您所在班级有多少学生:

(1) 不到 30 人 (2) 不到 35 人 (3) 不到 40 人 (4) 超过 40 人

二、教师专业能力调查(请认真对下列项目内容进行认真阅读,并结合自身的判断,在右侧的对应方框内打“√”)

序号	项目	同意程度		
		同意	一般	不同意
1	我对所教学科的教学方法、教学手段以及教学理念都熟知在心。			
2	我能够对各个学科的教学技巧进行灵活运用			
3	我对所教学科的发展历程以及未来发展走向有所了解			
4	我对所教学科中出现的知名人物极为熟知			
5	我对教育学各个章节的主要内容以及教学难点都非常熟悉			
6	我经常带领学生去敬老院开展义务活动			
7	我在严格根据新课标要求进行备课,不会偏离要求范围			
8	我能够对教育心理学知识进行灵活应用,并对学生的心理疾病进行有效处理			
9	我能够对各种法律制度进行遵守,任何时候都可以行为端正,并为学生树立一个好榜样。			
10	我会定期对不同类型的以安全作为主题的班会进行组织,比如防火、防电以及游泳等			
11	我对不同学科的书籍非常喜爱,喜欢对学科之间的关系进行分析。			
12	我拥有一定艺术欣赏能力			
13	我能够对不同类型、能够吸引学生注意力的 PPT 课件进行制作,并将此将其应用到课堂教学中。			
14	我能够及时对学科的教学进度计划、单元计划等进行科学制定			
15	我可以对课程资源进行有效应用,能够对教案进行灵活设计,实现教案和课本的有效连接			
16	我经常对各种主题班会和课外活动进行组织。比如爬山、农家乐游玩等			
17	我经常更换教学方法,对新型、与众不同的教学方法极力追求,从而有效吸引学生的注意力			
18	我能够平静对突出发生额教室事件进行有效解决			
19	我能够很好对肢体语言、书面语言、口语进行良好使用			

20	我经常对学生的亮点进行观察，并可以对其成长过程以及取得的进步进行记载。			
21	我在评价学生的学习成效时，经常对提问、左右检查、考试等方法进行运用			
22	我经常在早读课上布置课文向学生阅读，从而对其语言表达能力进行提升			
23	我能够对对他人意见进行听取，经常和学生、家长开展交流。			
24	我时常对自己和同事的言行进行反思，有写教学日记的习惯，能够竟得到的经验应用到教学过程中			
25	我经常搜集有关研究资料，对教学过程中存在的问题进行解决，同时还对实地调查法进行应用，对这些问题成因展开实证分析。			
26	我为了能够评职称，才选择对科研论文进行发表			
27	我经常在课堂教学中对小组合作方式进行使用，让学生开展团队合作学习，并对自己进行全面展现			
28	我经常在班会上对学生开展思想道德教育，从而对他们形成良好的人格。			
29	我经常对学生的生活状况进行认真观察，对时其身心发展规模的了解比较重视。			
30	我经常对继续教育、校本学习等培训活动进行参与			
31	我人教师这个行业拥有很强的认同感。			
32	我经常在课后时间为差生补课			
33	我对同事在教学方法上的革新抱有赞成态度，经常与其进行交流			
34	我时常和学生家长进行沟通			
35	我对学生的成长和做人极为关心			
36	我经常对优生和差生一视同仁			
37	我不会向学生说非常强硬的话语，比如：你们给我听好了。			
38	放学后感到非常累，想马上睡觉			
39	最开心的时间是发工资的时候			
40	我的职业高原期是由晋升、流动等要素造成的			

三、您对当特岗教师这段时间有什么感受吗？您希望自身专业发展在未来是什么样子的？您认为能够快速提升自身专业发展水平的有效方法有哪些？

问卷到此结束，再次感谢您的支持

附录 B 农村中小学特岗教师专业发展访谈提纲 (教师卷)

- 1.在您入职初期学校是否配备了指导教师？指导教师是否真正进行指导？
- 2.您一般承担几门课程的教学任务？教学工作量一般每周多少课时？
- 3.教师培训一般采取哪些形式？培训效果如何？您喜欢什么样的教师培训形式？
- 4.您所在学校有集体备课制度和定期教研活动吗？执行情况如何？
- 5.您会在日常教学中有意识地进行教学改革吗？
- 6.您在课外时间，一般都花多少时间来提升自身专业素养？
- 7.您对于自己的专业发展有明确目标吗？您期望自己在哪些方面得到发展？有没有分阶段的目标和计划？
- 8.您觉得自己的专业发展水平如何？教育理论指导是否缺乏？教育实践经验是否缺乏？
- 9.您的家在本地吗？特岗教师的生活条件如何？倘若可以回家乡到老师，您会想方设法回去吗？倘若能够到城镇学校当老师，您会不顾一切去吗？
- 10.您认为有哪些方法，能够有效对农村中小学的特岗教师专业发展水平进行提升？

附录 C 农村中小学特岗教师专业发展访谈提纲 (校长卷)

1. 贵校师资情况如何（生师比方面）？特岗教师占多大比例？
2. 贵校在促进特岗教师专业发展方面进行了哪些改革？效果如何？
3. 贵校教师对教师专业发展的培训态度如何？
4. 贵校在组织教研活动、集体备课等方面有何规定？落实情况如何？
5. 贵校在促进教学改革方面采取了什么举措？效果如何？
6. 贵校特岗教师在课程教学设计、课程实施、教学管理、教学评价等方面的素质如何？
7. 在促进特岗教师专业发展方面，贵校有何计划？
8. 您认为影响特岗教师专业发展成效的主要因素有哪些？
9. 您对于特岗教师专业发展方面有何建议？
10. 您在特岗教师选聘与管理方面有何建议？

致 谢

时光飞逝，这段求学之路又到了尾声。我曾为论文选题绞尽脑汁，希冀找到新颖的切入点，以此为研究生涯画上完美的句点；也曾为论文框架的构建与完善而殚精竭虑，希冀以更加完整、逻辑分明的方式，来陈述研究论点。在这个过程中，酸甜苦辣咸掺杂，既让我收获颇丰，又让我感动不已。

在此，我要感谢这几年孜孜不倦的授课老师，无论是听他们课上详细而生动的讲解，还是看浓缩他们思想结晶的论著，都让我受益多多，同时也为我论文的顺利完成打下了夯实的基础。

我还要感谢我的导师。无论是论文细节的揣摩，还是论文框架的制定，他都给了我极大地帮助。再一次，对我的导师致以诚挚的谢意。

感谢我的家人与朋友，是你们的鼓励与支持，我才能毫无顾虑地踏上学习之路。此外，还要谢谢我的父母，每逢研究受挫之时，总用温暖的眼神、温柔的声音给我带来安慰，让我重整旗鼓、重拾信心，再次奋斗。

研究生涯的学习时光构成了我人生路上最靓丽的风景，也让我开启了学术探索的全新天地。在未来，我将带着在这里收获的知识财富，不断前进、不懈努力，攀越一座又一座高峰。

个人简况及联系方式

个人简介:

姓名: 美丽丽

性别: 女

籍贯: 山西省太原市

联系方式:

电话: 13643453531

邮箱: 61474656@qq.com

承 诺 书

本人郑重声明：所提交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

作者签名：

20 年 月 日

学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：

导师签名：

20 年 月 日