

非师范专业特岗教师的专业成长研究

田士梅

海原县第五小学

摘要：非师范专业特岗教师的理论基础及专业能力相对薄弱，需要进一步提升特岗教师的专业化成长质量，更好、更快地融入教育工作，发挥育人效能。本文分析了特岗教师的专业发展背景及特点，对特岗教师的意识形态和心理动向进行解读，梳理了工作中存在的阻碍和影响因素，主张从职业认同感、长远发展、自主发展意识的塑造以及反思能力的培养角度出发，同时做好心理引导、基础培训等相关工作，为特岗教师树立正确的职业价值观和人生观起到促进作用。

关键词：非师范专业；特岗教师；专业成长

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2025.03.022

引言

随着我国教育体系的不断优化，确保教育资源的均衡发展 and 合理分布，针对师资力量优化，成为近些年推动教育改革创新的重要举措。特岗教师能为一些师资力量不均衡的地区注入新的血液，提供新的教师资源，但特岗教师自身存在的专业发展、职业价值观塑造等方面的问题，导致教学水平和整体质量提升不明显，推动教育均衡发展的作用不够理想。基于此，本文针对特岗教师的专业成长及发展规划提出优化对策，旨在能够最大化特岗教师的教育价值，赋能教师自我成长及育人效能发挥。

一、特岗教师专业发展的核心背景和特点分析

（一）背景

中共中央、国务院在2019年印发了《中国教育现代化2035》，其中针对我国教育体系的发展提出了明确的规划，尤其在师资力量调配方面做了重点解读，强调要进一步普及有质量的学前教育，实现优质均衡义务教育，全面普及高中阶段教育。这成为我国教育体系发展的核心方向，同时也对教师团队的综合能力建设提出了新的要求，而由于城乡结构、区域教育资源配置等方面存在的问题，部分地区的教师资源分配不够合理，教师的综合能力以及发展认知与时代发展不协调，导致教师资源难以满足区域教育高质量发展的需求。为了解决上述问题，“特设岗位计划”得以施行，大量的特岗教师纷纷上岗，补充部分地区教育队伍人力资源缺失的问题。

（二）特岗教师工作特点

在积极响应国家政策以及相关号召的基础上，特岗教师参与到了教育工作中，和常规的教师相比，特岗教师的招聘方式、岗位特点有一定的独特性。招聘方式通常由中央统筹，各省教育厅以及考试院发布招聘公告，通过公考进行集中招聘；而工作的主要场景主要为相较偏远的艰苦地区，这些地区的教育环境、教学资源、基

础待遇都有一部分缺失。虽然特岗教师的存在能够弥补该地区教育人力资源不均衡的问题，但同时也面临着环境和工作带来的各项挑战。

部分特岗教师属于非师范专业的特岗教师，虽然具备较为丰富的知识基础或者综合能力，但是在履行教师职责的过程中对于如何教书育人的把控不够合理，这就需要特岗教师就职的过程中接受持续性的教育培训，以提升教师的专职能力。

此外，教师的专业发展是评估特岗教师综合能力的重要指标，而专业发展又可以解读成两种不同的含义。其一指的是教师个体从非专业人员逐渐成长为专业人员的过程，其二则是教师职业被当作一门专业，逐渐从非专业的职业向专业层面进行转换。本文所研究的是第一种类型，需要对非师范专业的特岗教师进行心理引导和价值观塑造，使其逐渐成长为具备专业教育能力的专业教师人员。

二、非师范专业特岗教师的意识形态和心理趋向

特岗教师的整体工作环境存在诸多不完善的问题，导致教师在施行教育工作的过程中面临着多方阻碍。特岗教师本身的意识形态、心理趋向也与专业师范类教师有一定差异，会影响特岗教师的工作态度和工作水平，对其进行深度分析，有助于制定针对性的特岗教师专业化成长方案。

（一）事业观念较为淡薄

教师的专业自我意识对于专业发展会产生一定的制约作用，而部分非师范专业的特岗教师在报考特岗教师职位时，对于该职位的未来发展和具体的特点未能进行深度了解，导致自我发展意识较为淡薄，尤其在入职动机方面，存在过于理想化的情况。部分特岗教师将教书育人当成了简单的职业，而非有理想、责任的事业。产生该种情况的主要因素在于绝大部分的师范专业特岗教师未能经历专门的师德师风教育，职业责任感相较淡薄，将教书育人当成了一种谋生的手段。这不仅会影响特岗

教师的工作积极性以及工作热情，还会导致无法凭借自己的能力主动地去对抗工作中存在的各项挑战和影响，不仅不利于教师的专业化发展，也会导致区域教育质量的提升效果不明显。

（二）缺乏职业认同感

认同感主要指的是规范化化情况，是个人对于事物的情感和对于自我的情感，并且能够将自我看作是所属行业或目前所行之事的标杆。这种认同感会提升个人的成就感和自信心，使其在工作或者学习的过程中能够勇于突破自我。但目前受到周边环境的影响，一部分非师范专业特岗教师的职业认同感出现了高开低走的现象。

在入职时，秉承着对于未来发展的憧憬，特岗教师的工作积极性会有所提升，工作热情高昂。但在真正入职之后，岗位教育环境相对不够理想，且工作待遇难以得到全方位的保障，特岗教师的自身职业理想在短时间内无法快速达成，会导致其职业认同感下降。

另外在教学的过程中，由于并未接受专门的师范类学习和教育，部分特岗教师面对工作中存在的各项难题，无法在短时间内快速解决。这会进一步消耗工作热情，对于自身的长远发展规划出现了明确的抵触心理，难以凭借自己的能力，制定未来发展规划和职业规划。

此时，特岗教师对工作、对自身的满意程度都有所下降，这是进一步削减职业认同感的主要因素，而职业认同感的降低会导致工作状态受到影响。

（三）受传统教育观念的限制

随着我国教育体系的不断发展和创新，教师的教育观念也在随着时代进步不断更替，但是非师范专业特岗教师并未接受过专业的师范类教育和持续性培训，导致大部分的教师在教育工作中所表现出的行为或者原则依旧与传统的教育理念有较强的联系。比如在课堂上重理论轻实践，过于注重由教师进行理论知识的讲解，忽略了学生主观能动性的培养；将死记硬背、理论性灌输作为主要的教学模式，忽视了现代化教学方法、翻转课堂等新型教学方法的应用价值。久而久之，教师的创新性思维受到了限制，学生的心理健康和主观能动性培养也被忽略，不仅不利于教师的自身发展，也会导致学生难以接受现代化的教育洗礼，影响了核心素养的提升。

三、立足心理引导的特岗教师专业成长规划策略

心理引导可以按照引导路径分为直观的心理和情绪引导，也可以通过环境和其他要素的干预，进行间接心理引导，而特岗教师在工作过程中所面对的环境问题和自身思想认知方面的问题较多。因此，本研究着重从间接和直接的角度出发，打造多元化的心理引导和思维塑造路径。

（一）聚焦环境和氛围的优化调整，强化教师的职业认同感

强化特岗教师的职业认同感，本质上在于让教师能够在工作的过程中感受到幸福、在事业发展的过程中感受到成就、在职业或者社会层面感受到荣誉加深带来的优势，这样才能够让特岗教师逐渐转换对教育工作的固有认知，进一步深化自身的职业价值和社会价值。因此，在贯彻落实师德师风建设的过程中，还需要给予特岗教师更多的精神层面支持。

首先，在特岗教师入职之后，要尽快通过专业培训、优秀教师评选等多元化的活动，让特岗教师了解自身职业的重要性，并且能够因自身职业而自豪；加强对优秀特岗教师的职业行为、先进事迹的宣传力度，确保教师能够对未来发展有明确的规划，且可以看到自己的期望有实现的可能性，并予以相应的支持。长期在乡村以及特殊环境下任教的特岗教师，需要给予相应的物质奖励，也可以通过建立专项资金的方式为特岗教师提供基础的优惠措施。这种方式能够让教师在工作过程中有更强的荣誉感和幸福感，确保人人尊重教师、各方主体都以为教学活动的顺利开展提供服务。

这种人人重教的良好氛围能够让教师的获得感和幸福感得以提升，从主观层面认识到该岗位的核心优势，自然可以激活工作创新的热情。

（二）聚焦专业长远发展，为特岗教师提供职业发展规划

科学合理的职业发展规划，能够让特岗教师在工作过程中逐渐确定未来的发展方向和基础定位，进一步破除教师生存以及发展所面临的困境。此种方式不仅需要从环境调整的角度进行优化，还需要增加有关指导意见、行为纠正、意识塑造等方面的内容。

一方面，在特岗教师上岗前需要做好岗前培训，要求教师了解该职业的实际情况，对于未来发展规划有明确认知。尤其一部分非师范专业的特岗教师未接受专业的教育和培训，在岗前培训的过程中需要给教师呈现我国教育工作发展的实际现状，了解特殊区域教师团队成长以及晋升的路径，这可以帮助特岗教师做好心理准备，迎接未来可能带来的挑战和矛盾。

另一方面，在教师任职期间需要加大力度做好教师岗位胜任力的调查和培养。岗位胜任力代表着教师能够在所属岗位上积极进行创新，具备解决问题、突破固有思维的能力。要求学校以及相关部门的工作人员，结合教师当前的发展水平，制定下一阶段的发展计划，给出相应的指导意见，推动教师不断了解自身的实际情况，从而逐渐走向专业领域。并积极了解教师日常的工作压力以及工作表现，做好心理疏导，让教师维持着良好的工作状态。

针对一部分服务期满且考核满足标准的教师可以询问其意愿,愿意留任的需要做好后续的工作关系调整以及人事手续的交接,结合教师自身的意愿、个人生活需求,合理进行岗位分配,确保教师在处理好工作问题的同时,也能够处理好生活方面的问题。

这种人性化的管理方式,能够让特岗教师在工作的过程中获得更多的正面情感反馈,而以专业能力、岗位胜任力作为标准进行的评优评先活动,又可以让教师了解自身的发展水平,积极制定下一阶段的发展目标,以寻求更好的表现。

(三) 聚焦教师自主发展意识塑造,匹配相应的支撑手段

自主发展意识的塑造,可以让教师认清当下的工作状态,并树立积极创新的主观意识,鼓起勇气去迎接工作带来的各项挑战和矛盾,同时也可以出现因环境或工作导致的情绪问题时,有着积极正确的态度去解决情绪问题。

首先,积极组织特岗教师参与理论学习和师风师德教育活动,认识到教书育人的重要性,并且重新衡量教育工作的社会价值,提升教师的责任感以及奉献精神并勤于自我反省,以此来增强职业素养。

其次,搭建特岗教师情绪引导以及心理障碍求助通道。一部分特岗教师在进入工作之后,受到外界环境以及自身情绪的影响,极易出现情绪波动大、负面情绪严重、工作压力大等问题,而教师自身缺乏相应的情绪调节手段,很容易陷入自我矛盾的误区。因此,通过提供专业培训以及相应的心理健康教育活动,让教师了解困境下的不良表现和情绪诱发因素,从而具备更强的心理调节能力,在出现无法自主进行心理调节问题时,也可以积极寻求专业人员的心理疏导和帮助。此种方式能够让特岗教师在给孩子们提供健康成长环境之前,首先让自己具备健康工作的状态和意识,才能够积极凭借自身的能力解决实际问题。

最后,要勇于为特岗教师提供多元化教研活动。非师范专业的特岗教师在工作中所面临的各项问题,一般较难通过自身的能力解决,而由于缺乏专业知识,在寻求外界帮助时也容易出现部分误区,因此可以通过提供科学化的教研工作,给教师提供互帮互助的平台。其一,建议学校积极推广教师集体备课模式。让非师范专业的特岗教师能够与其他师范专业教师共同工作,从工作经验共享、建言献策、互帮互助等角度出发,让特岗教师逐渐积累工作经验,提升专业水平以及职业能力,尤其要积极学习现代化的教学方法和教学理念,逐渐让非专业特岗教师走出思维限制,认识到现代化教学的核心思路,这也有助于降低教学难度;其二,打造教师教研共

团体。通过强带弱、老带新等方式,让特岗教师在工作的过程中有相应的依靠和支撑,逐渐学习专业的教育知识,进一步增强心理素质,强化专业能力。

(四) 聚焦开放型教师培训体系构建,赋能特岗教师专业成长

由于工作环境存在较多限制,特岗教师可能在短时间内无法频繁地外出学习或者进行交流,因此可以依托现代信息技术打造开放性的学习教育平台。比如合理利用网上智慧教育平台、名师工作室等渠道,让特岗教师能够在环境限制的基础上找到开放性学习的新入口,借助平台积极科普有关教育教学的先进理念和方法内容,解读重点案例,让教师能够将工作中的一系列经历看作是提升自身能力的“养料”;鼓励教师参加继续教育等线上培训项目,每学期要制定继续学习的个人规划,并提交相关的实习报告,记录个人成长的阶段性成果,将其转化为教学经验,确保特岗教师能够最大程度地实现自身价值。

结语

综上所述,非师范专业特岗教师在工作过程中面临着诸多的挑战和影响因素,如情绪问题、思想意识和心理趋向等都会影响工作质量,因此需要为教师提供间接和直接的心理引导方案。立足环境创设、基础工作支撑、构建多元化的学习途径,让教师能够正视工作中存在的各项困难,具备积极探索和应对的勇气。聚焦心理健康教育培训、案例分析以及相关理论学习,辅助教师进行价值观塑造和意识的培养,使之以正常的心态、正确的观念,完成专业化成长蜕变,实现育人能力的提升,走向自身全面发展的新场域。

参考文献

- [1] 冯莉. 乡村小学优秀非师范教师的自主学习态度及其影响因素研究 [D]. 西北师范大学, 2022.
 - [2] 黄胜华. 提升非师范类特岗教师专业素养之我见 [J]. 当代教育理论与实践, 2022, 14 (01): 41-45.
 - [3] 李尽晖, 巴丽江·杰恩斯. 乡村小规模学校新任教师教学适应性研究 [J]. 西部素质教育, 2024, 10 (2): 128-134.
 - [4] 孙冉, 杜屏, 杨靖. 特岗教师会促进农村学生发展吗——基于新人力资本理论的视角 [J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2022, 21 (01): 105-115.
 - [5] 邓广周, 吴晓. 让青年教师从“自信”到“优秀”的实践探索 [J]. 河南教育: 教师教育 (下), 2022 (6): 38-38.
- 基金项目: 本文系 2023 年度中卫市第二届教育科学立项课题《非师范专业特岗教师的专业成长研究》研究成果。