

中小学教学名师专业 发展现状的调查与分析

——以四川省“名师培养人选”为例

张 华^{a,b}, 王亚军^c

(四川师范大学 a. 文学院, b. 文理学院, c. 教师培训学院, 成都 610066)

摘要:名师培养不仅可以促进优秀骨干教师有方向、有突破的成长,而且有助于他们快速、整体和系统的发展。对四川省中小学教学名师培养人选(即准名师)专业发展现状的调查显示,准名师正处于专业发展的两极:突破期和高原期,需要突破、希望突破也遭遇发展瓶颈和难题,其专业发展是内在努力和外在支持的结果。就准名师自身而言,他们职业认同度高,热爱教育并充满激情,抗压能力强,学习积极主动,自我发展愿望强烈;就外部支持而言,准名师的专业发展离不开学校、教研组的大力支持,教师培训对其影响显著。同时,教学工作繁重,责任压力大,学校激励机制、评价机制、专业支持等方面因素,是影响和制约准名师进一步发展的核心因素。

关键词:中小学教学名师;培养人选;准名师;专业发展现状;调查分析

中图分类号:G451.2 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-5315(2013)05-0086-08

优质的教育呼唤优质的教师,优质的教师需要名师的引领。作为教师队伍中的精英,名师集中了优质教师的精粹,其对课程改革和教育发展发挥着极其重要的示范效应和推动作用;作为一种优质而稀缺的教育资源,名师对帮助具有发展前景的优秀骨干教师成长为名师更具有榜样价值和引领作用。为贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》中关于造就一批教学名师的有关精神,四川省教育厅2011年启动实施了“四川省中小学教学名师培养计划”,从全省中小学教师中遴选1000名优秀教师进行为期三年的系统培养,帮助他

们尽快成长为特级教师和有较大影响的教学与学术领军人才。

实践证明,名师培养不仅可以给优秀骨干教师一种发展指向,促进他们有方向、有突破的成长,而且有助于他们快速、整体和系统的发展。为了全面了解四川省“中小学教学名师培养人选”(以下简称“准名师”)专业发展现状,把握这批教师未来专业发展的需求,探索既按照国家部署的统一要求、又符合名师发展的实际需求的名师培养的有效路径,我们于2011年、2012年和2013年分别选取在四川师范大学参加“名师培养人选培训”的教师为样本,主要

收稿日期:2012-11-19

基金项目:四川省哲学社会科学规划项目2012年立项课题“四川省中小学教学名师的现状调研与培训模式研究”(SC12C017)、四川省教育厅2012年立项课题“四川省‘国培计划’农村教师培训的项目设计与实践研究”(12SB111)、四川省教师教育研究中心2012年立项课题“四川省教学名师的成长与研修模式研究”(TER2012-019)阶段性成果。

作者简介:张华(1977—),男,四川泸州人,四川师范大学文学院、文理学院副教授,研究方向为教师教育;王亚军(1979—),女,四川绵阳人,四川师范大学教师培训学院讲师,研究方向为教师培训。

从“教师职业认知”、“自我发展定位”和“专业发展路径”三方面进行调查。问卷发放共计 400 份,其中回收有效问卷 366 份,回收率 91.5%。

一 调查对象基本情况

表 1. 调查对象基本情况

内容		人数(人)	比例(%)
性别	男	198	54.1
	女	168	45.9
教龄	16 年及以上	337	92
	11—15 年	26	7
	1—10 年	3	1
职务	校领导(校长、主任)	221	60.38
	教研(备课)组长	79	21.58
	班主任	59	16.12
学历	大专及以下	61	16.67
	本科	292	79.78
	研究生	13	3.55
区域	城市学校	228	62.29
	农村学校 ^①	138	37.71
学段	幼儿园	9	2.45
	小学	164	44.81
	初中	118	32.24
	高中	75	20.49

表 1 显示,在 366 名准名师中,92%的教师教龄在 16 年及以上,这说明工作年限的长短是职业成长的重要标识之一,成为名师势必需要经历更长时间的磨练,工作经验的积累、人生阅历的广博、思想见解的深刻等都是体现名师特征的重要因素。表 1 还显示,60.38%的准名师担任学校领导,21.58%的准名师担任教研(备课)组长,可见,作为教学骨干和中坚的相当一部分准名师已经在管理岗位上履职。这表明,名师成长起来以后,往往会从教学一线走向管理岗位。我们在访谈中得知,“双肩挑”已经成为准名师的基本语境,他们既要承担教学工作,又要负责学校管理,甚至还要承担本校乃至本地的教师培训工作。应该说,名师不仅能使学校有名气,而且能通过他们的影响力,对学校、对当地教育的未来发展都发挥着至关重要的作用。

二 调查问卷分析

(一)教师职业认知

教师能够进入怎样的层次,教师专业发展能够达到怎样的水平,这与教师的职业认知息息相关。对准名师而言,职业认知影响甚至制约着教学方法

的选择、教学行为的决策以及自我成长的方向。毋宁说,“事业心与生命的尊严感,责任心与生命的幸福感,这不仅是教师职业的精神底蕴,而且也是教师角色的心灵契约”^[1]。

1. 准名师普遍具有热情投身基础教育的职业意愿

表 2. 职业选择原因

内容	比例(%)
出于兴趣理想的考虑	53.28
出于生活现实的考虑	33.61
出于发展前途的考虑	7.10
其他	6.01

心理学研究表明,个人如果对某一职业产生稳定而持久的中心兴趣,便会产生特别的职业注意力,并对该职业的相关事物表现为感知敏锐、记忆深刻、思维活跃、情感深厚、意志坚强、能力提高等^[2]。表 2 显示,53.28%的准名师“出于兴趣理想的考虑”选择教师职业,说明多数准名师对教育怀有浓厚的兴趣和深厚的感情,愿意教书,乐于教书,这种扎根基层、献身教育的情怀是他们成长的源动力之一。同时,33.61%的准名师“出于生活现实的考虑”的选择也引起我们的注意。诚然,选择相对稳定、受人尊敬的工作本身无可厚非,毕竟,追求自己的幸福生活既是人之常情,也是理所当然。我们需要面对的是,准名师在成为名师之后如何平衡生活中的现实性、功利性等可能引发的负面影响,尤其在进入“职业高原期”时,准名师如何克服职业倦怠和专业发展瓶颈。

2. 准名师普遍拥有高度认同教师职业的教育情怀

表 3. 职业认同程度

内容	比例(%)
很辛苦,但很有挑战性	82.24
对国家和社会有极大促进作用	75.41
得到社会的尊重	35.25
付出与所得相当,从事它很光荣	12.02
有机会的话,不愿再做教师	11.20

职业认同是指一个人所从事的职业在内心里认为它有价值、有意义,并能够从中找到乐趣^[3]。伴随时代的发展,经济发展的冲击、东西方文化的碰撞等所引发的多元价值观,曾一度导致教师职业认同感普遍降低。值得欣慰的是,准名师的职业认同感普遍较高,表 3 显示,82.24%的准名师认为教师职业

“很辛苦,但很有挑战性”,75.41%的准名师认为教师职业“对国家和社会有极大促进作用”。可见,大部分准名师都切身感受到教师的职业尊严和欢乐。表3同时还显示,有35.25%的准名师认为“得到社会的尊重”,甚至11.20%的准名师选择“有机会的话,不愿意再做教师”。究其原因,分数、成绩、排名等指标依然还严重地束缚着教师们的工作积极性,把教育问题都归结并责难教师的现象时有发生。毫无疑问,教师职业认同感的高低直接影响着教师的信念和热情。因此,整个社会还需要进一步倡导“尊师重教”的良好风尚,坚定教师从事教育的使命感和神圣感。

3. 准名师普遍处于充满激情乐于创造的良好状态

表 4. 职业感受程度

内容	比例(%)
充满创造的激情	69.67
相对定型,比较机械	16.12
任教的头三年有,后来就比较平淡	14.21

教育的魅力在于创造,正所谓:教学有法,教无定法;运用之妙,存乎一心。表4显示,69.67%的准名师认为教师职业“充满创造的激情”。但是也有近三分之一的准名师认为教师职业“相对定型,比较机械”(16.12%),“任教的头三年有,后来就比较平淡”(14.21%)。因此,要改变重复劳动、机械往返的工作状态,让教育教学成为生命的交流和智慧的对话,善于思考、敢于突破、勇于创新是关键。正如马克思·范梅南所言:“只有当我们真正感受到教育作为一种召唤而激起活力和深受鼓舞时,我们与孩子的生活才会有教育学的意义。”^{[4]34}

4. 学生和环境是体验教师满意度的首要因素

表 5. 职业满意因素

内容	比例(%)
影响学生	88.25
职业环境	37.70
社会地位	7.65
福利待遇	2.46

表5显示,“影响学生”(88.25%)和职业环境(37.70%)是最让准名师们满意的选项。苏霍姆林斯基指出:“教师,这是学生智力生活中第一盏、继而也是主要的一盏指路灯;是他在激发学生的求知欲,教会他们尊重科学、文化和教育。”^{[5]25}无论是知识

的传授,还是人格的影响,教师在学生成长的道路上具有不可替代的作用。此外,学校作为文明的圣地,育人的场所,人际关系相对单纯,校园环境宁静优雅,这样的职业环境的确让人倍感温馨。但是,也有7.65%的准名师认为“社会地位”、2.46%的准名师认为“福利待遇”让他们感到满意,这表明,进一步提高教师的社会地位和福利待遇,让教师能安心地工作、幸福地工作和有尊严地工作,这依然是国家、政府和社会需要共同思考的现实课题。

5. 责任与收入是影响教师满意度的首要因素

表 6. 职业不满因素

内容	比例(%)
责任压力	68.30
经济收入	67.76
工作条件	31.69
外界评价	29.23

表6显示,准名师对职业不满的首要因素是“责任压力”(68.30%)和“经济收入”(67.76%)。尽管准名师的职业认同感较高,但由于工作性质的特殊性也让“教师”成为一份“高危”职业:一方面,教师责任被无限放大;另一方面,付出和回报难成正比。无独有偶,一份囊括了中、东、西部地区7省510所城乡中小学教师关于工资满意度的调查也显示:18%的教师对自己的工资收入感到“基本满意”或“非常满意”,72.6%的教师感到“基本不满意”或“非常不满意”^[6]。国外研究表明:“教师工资的相对水平很大程度上影响着教师队伍的结构与质量,影响着教育系统能否吸收优秀人才从事教育工作并留住优秀教师。”^{[7]37}因此,如何在给教师“减负”的同时“提薪”,这仍然是当前需要重点关注的现实课题。此外,近三分之一的准教师还选择了“工作条件”(31.69%)和“外界评价”(29.23%),可见,学校是否提供良好的工作环境,社会是否形成正确的舆论导向,这些都影响着准名师的职业满意度。

6. 影响他人与成就自己是教师职业的神圣魅力

表 7. 职业价值认知

内容	比例(%)
社会认可,影响学生,成就别人	57.92
自身成就	56.83
人际和谐	32.24
家庭美满	14.75

美国学者柯伦指出:“他们(教师)掌握一种神奇

的力量,他们唤醒自己,也唤醒他们接触的人。”^[8]本调查进一步印证了教师职业的独特性和神圣性。表7显示,准名师认为教师职业最有价值的地方在于“社会认可、影响学生、成就别人”(57.92%)和“自身成就”(56.83%)。虽然“责任压力”与“经济收入”等因素让准名师感到不满意,但他们却在影响他人的基础上享有了自身成就,更在耕耘生命的田野中收获了精神支撑。此外,社会对教师的认可也符合“马太效应”的规律:“人才的创业性成果做出之后,要为世人所知,必须输出信息,争取社会承认。社会愈开明,人才从做出创造性贡献到获得社会承认的时间愈短。”^[9]“有者愈有,无者愈无”,这段时间实质上也成为准名师专业发展的“突破期”或“脱颖期”。

(二)自我发展定位

国运兴衰,系于教育;教育大计,教师为本。正因为如此,教师专业发展必然遭遇社会各个领域的关注。帕克·帕尔默指出:“真正好的教学不能降低到技术层面,真正好的教学来自于教师的自身认同与自身完整。”^[10]因此,如何规划专业发展的方向、寻求专业发展的支持,历史而又现实地成为准名师思考的必然问题。

1. 快速成长是准名师经历的普遍阶段

表 8. 专业发展阶段

内容	比例(%)
热心成长阶段	55.19
形成能力阶段	31.14
职业受挫期、处于停滞状态	12.30
开始适应教师职业阶段	1.37

表8显示,大部分准名师正处于快速发展时期,拥有广阔的进步空间。其中,55.19%的准名师认为自己处在“热心成长阶段”,这一阶段主要表现为工作热情高,职业满意度、研究反思能力强;31.14%的准名师认为自己处在“形成能力阶段”,这一阶段主要表现为积极参加交流活动。同时值得注意的是,12.30%的准名师认为自己处在“职业受挫期、处于停滞状态”。访谈得知,相当一部分教师认为,事务性的管理工作消耗了很多精力,难免顾此失彼,疲于应付。事实上,教师的生命在课堂,教学名师的根基也应该立足于教学。所以,如何让教学名师真正回归课堂,这应该成为“名师培养计划”的努力方向。

2. 充电需求是准名师拥有的强烈意愿

表 9. 专业发展意愿

内容	比例(%)
处在专业发展初期,希望通过学习得到提高	36.89
专业发展水平较高,仍对专业发展充满热情	31.42
有继续发展愿望,但不强烈	27.32
有倦怠感,觉得没什么好努力	4.37

表9显示,95.63%的准名师都怀有继续发展的心理诉求。其中,36.89%的准名师“希望通过学习得到提高”,31.42%的准名师“仍对专业发展充满热情”。期待“改变”,期待“方法”,希望将理论学习转化为实践行为,希望将别人的成功经验转变成自己的经验,这是准名师专业发展道路上的“充电”诉求。正所谓“积累岁月,见道弥深”,名师之路必须经由实践的历练与时间的沉淀,尽管准名师已成为学校发展中的领跑者,但他们仍然保持着较高的发展热情和学习动力。

3. 自我满足是准名师自身的基本认知

表 10. 专业发展能力

内容	比例(%)
比较满意	87.16
很满意	3.83
不满意	9.01

表10显示,90.99%的准名师对自身能力感到“很满意”或“比较满意”。在某种意义上说,这一结果属于“双刃剑”现象。从自信层面说,作为从骨干教师队伍中成长起来的准名师,其学识、经验和能力自然出人头地,充足的自信本身就是“优秀”的表征之一。从自负层面说,过度自信也可能走向自满,难免出现井底之蛙、鹤立鸡群的现象。调查也发现,大多数教师(包括当今的优秀教师)平时对教育的价值问题思考甚少,多数教师对自己的教育教学能力表示自信^[11]。全国著名特级教师于漪说得好:“名师”的内涵在“师”,而不在“名”……功利的因素重了,心理就会失衡,对肩负的育人重任就会忽视,“师”的榜样挺立,“名”就不期而至^[12]。从这个意义上说,准名师的成长更需要成为一个“练”师能、“修”师德和“铸”师魂的过程。

4. 勇于抗压是准名师普遍的优秀品质

表 11. 压力感知程度

内容	比例(%)
有但可以承受	86.34
很大,难以承受	6.56

没有	3.00
有,很小	4.10

当前在社会转型和教育变革的新形势下,教师职业压力与日俱增,“相较于整个教师群体而言,中小学教师的职业压力及其感受程度则表现得更为具体、突出和明显”^[13]。但从表 11 可以看出,绝大部分准名师并没有太大的职业压力感受。其中,86.34%的准名师认为“感觉到压力但压力可以承受”,这表明准名师的抗压能力普遍很强。事实上,压力既可能给人们带来“正能量”,也可能造成负面影响。可见,勇于直面压力、承担压力并能有效缓解压力、释放压力,这是准名师能够领先于普通教师的关键品质。

5. 积极追求是准名师发展的核心动力

表 12. 压力主要来源

内容	比例(%)
自我要求高	49.73
学校管理方式	42.89
各类教学评比	33.88
学生不听话难教育	14.75
职称评定	17.21
人际关系	12.02
其他:社会、家长期望值过高; 教书以外的杂事太多等	4.37

表 12 显示,准名师压力的首要来源是“自我要求高”(49.73%),这同时也印证了“‘教师发展与成功是自身内部特有的矛盾运动,这是其他任何组织和个人都不能替代的’,而外部因素‘只为教师发展提供了可能性或条件性因素’,最终还是离不开‘教师自身的努力’”^[14]。可见,自我追求是准名师成长并走向成功的根源性动力。此外,“学校的管理方式”、“各类教学评比”是教师压力的第二来源(42.89%)和第三来源(33.88%)。因此,如何进一步建立科学的学校管理制度和合理的激励机制、评价机制,为准名师成长提供平台,这应该成为学校和当地主管部门的工作重点之一。

6. 不断学习是准名师群体的重要特征

表 13. 自我发展途径

内容	比例(%)	
工作中经常与同事 通过行动研究、交 流经验和心得等形 式学习吗?	经常	49.73
	偶尔	43.17
	基本没有,限于参加学 校活动	7.10

对日常教育实践和 周围教育现象反思 吗?	主动而且经常反思	45.08
	会反思但不经常	53.27
	从不反思	1.65
您写教学日记和有 关教育教学的体会 吗?	偶尔写	53.83
	经常写,是学校要求的	26.50
	经常主动写	19.67
阅读教育教学类的 书籍和杂志吗?	经常主动阅读	57.38
	偶尔阅读	32.78
	经常阅读,是学校要求的	9.56
	从不阅读	0.28
一周用于阅读的时 间	3—6 小时	39.34
	3 小时以下	21.58
	6—10 小时	29.23
	10 小时以上	9.85

要实现教师专业发展,这有赖于教师自身的两大因素:一是态度,一是行为。毕竟,任何形式的发展动力与机会能否实现教师专业发展,这取决于反思的自觉和行动的跟进。表 13 显示,49.73%的准名师在“工作中经常与同事通过行动研究、交流经验和心得等形式学习”,45.08%的准名师“对日常教育实践和周围教育现象主动而且经常反思”,46.17%的准名师经常“写教学日记和有关教育教学的体会”(主动和学校要求),66.94%的准名师经常“阅读教育教学类的书籍和杂志”(主动和学校要求),而仅有不到三成的准名师一周用于阅读的时间在 3 小时以下。终身学习是打开 21 世纪光明之门的钥匙,无论是相互研讨还是自我反思,无论是阅读还是写作,这都是有意志、有努力、有成效的思考和探索,这都反映出准名师不断学习的群体特征,他们共同实践着这样一个结论:“教师不再是匍匐在教育理论脚下唯唯诺诺的侍者,而是用批判性的、审视的目光检验理论的法官。”^[15]可见,积极反思和交流、主动阅读和写作是准名师专业发展极其重要而卓有成效的路径之一。

(三) 专业发展路径

名师培养是一个系统工程,准名师的专业发展离不开多方联动的社会机制。进言之,准名师专业发展一方面需要准名师具有较高的发展需要,形成强烈的发展动机,并付诸自我努力,另一方面需要国家、社会和学校提供必备的外力支持。毕竟,名师发展“既需要内在的努力,也需要外在的支持,既需要内因促动,也需要外因提供合适的条件”^[16]。

1. 学校环境是准名师专业发展的基本场域

表 14. 专业发展环境

内容	比例(%)	
对所在教研组所提供的 发展环境的满意度	比较满意	69.13
	不满意	22.68
	很满意	8.19
对本校提供的教师 发展空间的满意度	比较满意	72.68
	不满意	19.13
	很满意	8.19

学校是教师职业生​​涯的现实环境,也是教师专业发展的主要平台,因为教师个体的能力不仅需要在一​​线教学的实践岗位上形成和发展,教师整体的素质也需要在学校文化的特殊环境中锤炼和提​​升。表 14 显示,准名师对教研组、学校所提供的发​​展环境和空间满意度(“很满意”和“比较满意”)均在 75%以上,前者达到 77.32%,后者达到 80.87%。由此可见,学校能否为准名师专业发展提供适合的环境,教研组是否形成了合作学习的氛围至关重要。同时,管理者的开明和学校的开放是准名师专业发展的源头活水,这不仅有助于坚定准名师专业发展的信念,而且有助于提升准名师专业发展的水平。

2. 学校支持是准名师专业发展的重要保障

表 15. 专业发展途径

内容	比例(%)
教研组学习研讨活动	78.96
校内结对帮教	63.11
市区级教学比赛	63.10
专家(组)的指导	57.65
校外听课	57.65
学历进修或培训	55.46
自我反思查阅资料	51.37
校企合作培训	24.59

表 15 显示,学校为准名师提供的专业发展方式最多的两项是“教研组学习研讨活动”(78.96%)和“校内结对帮带”(63.11%),这是典型的“同伴互助”、“合作学习”的模式。事实上,教师学习的过程实质上也是一种合作和交往的过程。有研究表明,“教师教学的新观念最多地是从自己的同伴那里学来的”^[15]。高质量的交流、有效性的合作必然有助于增强准名师的反思意识,强化准名师的研究能力。此外,“市区级教学比赛”(63.10%)、“专家(组)的指导”(57.65%)、“校外听课”(57.65%)和“学历进修或培训”(55.46%)等,也是准名师专业发展的有效

方式。显然,参加这些活动有赖于学校在人力、财力和物力上给予准名师大力支持,这充分说明学校支持是准名师专业发展的重要保障。

3. 教师培训和教师研讨是助推准名师专业发展的关键事件

表 16. 专业发展途径

内容	比例(%)
上级统一组织的培训	57.10
教师研讨	40.98
学校组织的培训	37.16
参加课题研究	25.14
结合教育实践进行反思和总结	22.13
学历培训	8.74

教师培训对于促进教师队伍的质量提升具有关键性作用。表 16 显示,在准名师专业发展途径中,教师培训影响显著,准名师参加“上级统一组织的培训”、“学校组织的培训”和“学历培训”分别达到 57.10%、37.16%和 8.74%。诚然,教师培训不是万能的,但没有教师培训又是万万不能的。教师培训不一定能让所有准名师都能成为名师,但却为他们的专业发展规划了方向和道路,提供了平台和资源,已经成为准名师专业发展中的“关键事件”。此外,教师研讨(40.98%)也是准名师专业发展的有效途径。正如迈克·富兰所说:“当教师在学校里坐在一起研究学生学习情况的时候,当他们把学生的学业状况和如何进行教学联系起来的时候,当他们从同事和其他外部优秀经验中获得新的认识、并进一步改进自己教学实践的时候,他们实际上就是处在一个绝对必要的知识创新过程中。”^{[17]242}因此,营造良好的学习氛围、打造学习型团队,这是学校发展、也是准名师专业发展的现实所需。同时,我们也需要看到,准名师“参加课题研究”(25.14%)和“结合教育实践进行反思和总结”(22.13%)的还比较少,这说明准名师在教育教学研究的意识和能力层面还较为薄弱,这应该是“名师培养计划”需要重点关注和解决的问题。

4. 教学工作和课题研究是制约准名师专业发展的首要因素

表 17. 专业发展阻力

内容	比例(%)
教学工作繁重,无时间学习	72.4

开展教学研究和课题研究不知从何入手,很难寻求到专业研究人员支持	52.19
学校缺少教师学习的环境或氛围	42.62
校长未能对我的学习和发展起到引领作用	20.22
自身的依赖性和惰性	19.95
没有学习和发展目标,不太清楚自己的专业学习需求	6.83

表 17 显示,准名师专业发展还存在着重重阻力。首先,教学工作和课题研究成为制约准名师专业发展的首要因素。一方面,“教学工作繁重,无时间学习”(72.4%);另一方面,“开展教学研究和课题研究不知从何入手,很难寻求到专业研究人员支持”(52.19%)。其次,学校学习氛围和管理者能力让准名师遭遇发展困境:一方面,“学校缺少教师学习的环境或氛围”(42.62%);另一方面,“校长未能对我的学习和发展起到引领作用”(20.22%)。最后,学习自觉性的意识缺乏和自我发展的目标不清也导致准名师丧失发展动力。一方面,“自身的依赖性和惰性”(19.95%);另一方面,“没有学习和发展目标,不太清楚自己的专业学习需求”(6.83%)。显然,出现上述问题的原因错综复杂,要解决好上述问题也绝非一日之功,因此,如何将“上级的要求”和“准名师的需求”转变为“名师培养的追求”,这更需要得到国家和社会、政府主管部门和学校、学者和准名师们的共同关注。毕竟,对教师个人来说,提升专业水平不只是个人意愿的问题,组织激励的效果、制度支持的力度和文化氛围的水准都是制约准名师专业发展的重要因素。

三 调查结果讨论

对准名师专业发展现状的调查显示,准名师的专业发展依赖于自身的内在努力和外在条件的支持。就其专业发展阶段而言,准名师正处于“钟摆”的两极:“突破期”和“高原期”。一方面,准名师渴望突破、希望发展,这让他们试图去寻找发展的机会和方向;另一方面,准名师工作压力大,存在职业倦怠

感,如何发展成为他们的瓶颈之一。

(一)准名师的职业认识

调查显示,准名师具有深刻的职业理解、积极的职业认同、浓厚的教育情怀、激情的教育状态和不懈的职业追求。由此可见,对于教师职业由衷的热爱和来自内心较强的发展动力是准教师专业迅速发展的根本动因,也是他们能从广大普通教师中脱颖而出、成为“名师后备人选”的根本原因。但同时,支持教师专业发展的外部支持给力不足,责任压力、经济收入、学校管理制度和合理的激励机制、评价机制等是影响准名师成长的重要因素,这应该是学校和政府推动准名师成长中需要重点关注的工作之一。

(三)准名师的发展定位

调查显示,准名师正处于快速发展阶段,自我要求高、抗压能力强、工作热情、充满自信,学习积极主动,发展愿望强烈。由此可见,不断学习、积极进取是准名师的共同特征,也是他们取得现有成绩的关键。同时,他们没有止步不前,期待“改变”、渴望进步的意愿仍然十分强烈,这将是准名师继续发展、卓越成长的根本动力。

(四)准名师的发展路径

调查显示,准名师在专业发展中得到了教研组和学校的大力支持,教师培训也对其专业发展影响显著;但同时,准名师在课题研究和实践性反思层面还存在不足,工作繁重、缺乏专家指导、校长引领不力等问题也制约了他们的专业发展。由此可见,一方面,准名师因为自身的积极主动和表现突出而获得了较多的外部发展支持和资源,发展机会增加,好上更好。另一方面,准名师的发展还需要“内外双修”:于内,强化教育研究和教学反思意识和能力,这是准名师成长为名师的关键之路;于外,上级主管部门和学校应该在制度创新、平台构筑和机遇创造等方面为准名师提供更优越的支持,这是准名师专业发展的动力和保障。

注释:

①本调查根据教育部“国培计划”对“农村教师”的界定,即“来自县城及其以下地区的学校(包括县城学校)的老师称为农村教师”,我们将“县城及其以下地区的学校(包括县城学校)”称为“农村学校”。

参考文献:

- [1]张华.教师角色的迷失与澄明[J].西南大学学报(社会科学版),2010,(2):129-134.
[2]王颖.影响名师发展的自身因素剖析[J].天津师范大学学报(基础教育版),2005,(3):12-15.

- [3]周珂. 中学体育教师职业认同研究[D]. 开封:河南大学,2010.
- [4](加)马克斯·范梅南. 教育机智——教育智慧的意蕴[M]. 李树英译. 北京:教育科学出版社,2001.
- [5](苏)苏霍姆林斯基. 帕夫雷什中学[M]. 赵玮等译. 北京:教育科学出版社,1983.
- [6]罗儒国,王姗姗. 中小学教师工资收入满意度调查与思考[J]. 现代教育管理,2011,(5):75-78.
- [7](美)西尼斯卡尔科. 世界教师队伍统计概览[M]. 丰继平等译. 上海:华东师范大学出版社,2007.
- [8](美)柯伦. 教学的美学[J]. 教育研究,1985,(3):47-48.
- [9]方健华. 名师专业成长的规律、影响因素与机制——基于名师成功人生的解读[J]. 教育发展研究,2011,(15-16):70-78.
- [10](美)帕克·帕尔默. 教学勇气——漫步教师心灵[M]. 吴国珍等译. 上海:华东师范大学出版社,2005.
- [11]张立昌. 自我实践反思是教师成长的重要途径[J]. 教育实践与研究,2001,(7):2-5.
- [12]于漪. 名师培养之我见[J]. 江苏教育研究,2008,(4):4-5.
- [13]张华,方媛,周瑾. 中小学教师职业压力的透析与诉求[J]. 四川师范大学学报(社会科学版),2009,(6):62-66.
- [14]梅云霞. 优秀教师专业成长的动因——基于2009年《小学语文教学·人物》的内容分析[J]. 教育理论与实践,2010,(9):32-33.
- [15]胡庆芳. 教师的学习特征[J]. 上海教育,2005,(12):28-30.
- [16]王毓珣. 名师发展:概念、特征与阶段[J]. 当代教育科学,2005,(20):18-20.
- [17](加)迈克·富兰. 变革的力量:透视教育改革[M]. 中央教高科学研究所,等译. 北京:教育科学出版社,2000.

On the Professional Development of Master Teachers in Primary and Secondary Schools

ZHANG Hua^{a,b}, WANG Ya-jun^c

(a. College of Liberal Arts, b. College of Arts and Sciences,

c. Teacher Education College, Sichuan Normal University, Chengdu, Sichuan 610066, China)

Abstract: The cultivation of master teachers can promote the key teachers' growth in a systematic way. The survey on the master teacher candidates in Sichuan Provinces shows that they are now on the two poplars of their development: breakthrough period and plateau period. On the one hand, they need and expect to breakthrough, and on the other hand, they are facing bottleneck problems. The professional development depends on both inner endeavor and outside support. As to those candidates, they have proper professional identities, passion for their career, ability to work under high pressure, self-otivation to learn and strong will of self-improving. As to the outside support, their professional development depends on the support of their schools as well as teaching and research group. In addition, teacher training benefit them most. Moreover, because of the heavy burden of teaching, great responsibilities and high pressure, the incentive system, evaluation mechanism and professional support are the key factors to the development of those master teacher candidates.

Key words: master teachers in primary and secondary schools; candidates; master teachers-to-be; the status of professional development; survey

[责任编辑:罗银科]