

乡村特岗教师职业发展路径研究

梁 曼
黑龙江大学

摘要：特岗教师计划作为缓解乡村地区义务教育阶段师资数量不充足、素养不过硬及结构不合理现象的一项特殊教育政策，有效地促进了城乡教育均衡发展，为乡村教育注入新的发展活力。作为这一计划的主体，乡村特岗教师也成为乡村地区教育发展的先进和骨干力量。但是近年来，由于国家政策保障不完善、学校关注力度不够、教师自身心态不认同等原因，导致乡村特岗教师在职业发展上受到限制，致使其出现中转场心态和离职倾向。主要体现在以下几个方面：国家政策保障存在缺陷。部分地方政府对于特岗教师编制管理较为宽松，一些地方政府甚至将编制外人员纳入了事业单位工作人员范畴；学校关注力度不够。部分学校对特岗教师相关福利待遇并未给予足够重视；心理问题较突出。部分教师存在心理压力、自我否定等负面情绪；自身原因占主导地位。一些特岗教师缺乏明确职业规划和个人意愿；师范院校忽视对优秀人才的培养与支持。此外还有诸多因素制约着这支队伍未来发展空间与动力。因此必须充分整合政府、学校及社会三方资源发挥作用，不断完善特岗教师发展保障体系；优化特岗教师专项管理制度；鼓励优秀师范生自我调适改善；助力乡村特岗教师职业发展。

关键词：特岗计划；乡村特岗教师；职业发展路径

中图分类号：G760

文献标识码：A

文章编号：2095-6711-12-2024-3-0045

加强新时代乡村教师队伍建设，不断巩固脱贫攻坚成果，实现脱贫攻坚成果与乡村振兴的有效衔接，是我国新发展阶段乡村教育发展的必然要求。对此，国家出台了一系列措施，着力解决乡村教师“教不好”“留不住”问题。从2006年起，国家陆续颁布实施了针对中西部地区攻坚县义务教育阶段的特殊教育政策——“农村义务教育阶段学校特设岗位计划”（简称特岗计划）。作为农村学校教师的重要补充机制，特岗计划的实施形成了“国标、省考、县聘、校用”的管理体制。通过公开招聘等方式累计近百万高校毕业生加入特岗教师队伍之中，有效地缓解了农村中小学师资力量薄弱的问题，促进城乡义务教育均衡发展。但在三年服务期满后，特岗教师有进行再选择再就业的机会，据统计这一阶段特岗教师流失率高达40%，而造成此现象首要原因就是特岗教师职业发展受限。因此发现和探究特岗教师职业发展过程中存在的问题，探究其成因，优化其路径，对于帮助特岗教师实现个人自我价值，促进农村地区教育公平、结构性失衡而产生积极影响与成效至关重要。

一、探寻特岗教师职业发展的困境

1. 职业发展目标不清

特岗教师是为解决农村地区师资短缺问题而设

的专门岗位，相对于正常社会层面的教师招聘，特岗教师考核方式、考核难度及竞争压力相对较小。近些年来，受世界经济整体运行环境影响，越来越多的高校毕业生选择较为稳定的教师职业，特岗教师便成为更切合实际、更容易达成的职业选择。或者说，一部分特岗教师的入职动机是此工作竞争不甚激烈，容易上岸。有部分特岗教师一直以来将此工作当作中转场，并未打算长期从事，特岗教师仅作为其找到更好机遇的短暂“避风港”。这部分青年特岗教师此前对于乡村特岗教师工作没有深刻的认识，没有相关的准备和经历，多为解决自身就业问题而选择参与其中，没有明确的系统的职业规划。在实际工作后发现条件艰苦或与自身想象差距过大进而在服务期内或服务期满后离开了乡村特岗编内岗位。据调查发现，部分青年特岗教师将“考公务员”“考研究生”“成为城市老师”作为自己备选方案并关注此类信息，打算有所行动；同时大部分对其专业、职业发展内涵理解存在偏差：一方面认为专业培养主要是理论知识培训而非实践能力培养；另一方面认为其学历背景主要是普通高校本科及以上学历；此外多数人则认为通过参加考研获得研究生学位后即可直接进入中小学任教。有部分青年特岗编内人员将此作为自己今后就业发展方向之一。他们对这一政

策关注较多且持乐观态度并计划有所行动：一方面关注国家政策导向；另一方面考虑如何解决自身就业问题等。此外通过访谈调查得知：大部分人对农村特岗编内岗位职责了解较为清楚但并未做深入思考即已具备从业意愿；还有部分人会因对自身能力不足不敢轻易尝试也未做明确规划而抱有侥幸心理；另一部分人因为未来发展空间有限从而放弃这一机会；还有一部分人因缺少相关经验或其他因素导致无法胜任本岗位要求而中途退出。

2. 职业发展资源受限

虽然我国近些年致力于乡村振兴建设，但与城市地区相比，乡村地区的经济发展条件比较落后，物质条件、文化环境、教育及医疗资源均与高校毕业生在校时相差较多。加之其长期留任将面临结婚生子问题，而不管是配偶工作还是孩子教育环境，综合家庭建设角度考虑，乡村地区失去吸引力。扎根发展力较低的乡村地区，对于特岗教师来说需要莫大的勇气。

除了年龄和学历等客观限制外，在特岗教师这一职业发展过程中往往缺少良好的在职成长环境。教师培训作为新手教师不断夯实职业素养提升专业能力的重要手段之一，大体可分为线上线下两种模式。在线下培训层面，特岗教师入职前通常经历由省教育行政部门组织的岗前培训（包括笔试和面试），这种培训通常为短期集中形式且培训内容较为宏观，不具有实践针对性，一方面是因为各地方政府为了促进本地农村经济社会发展，也希望能够吸引优秀人才留在当地农村任教；另一方面则是因为大部分基层学校生源一般都是当地生源为主，生源质量参差不齐，师资水平参差不齐，没有严格统一标准。在此情况下虽然有经验丰富、资历深厚、教学成绩突出等优秀人员担任过辅导员或班主任工作，但很少有年轻老师会选择参加此类型式的岗前培训。因此可以推测出从整体上来看这类岗前培训对特岗教师并不具有什么实际价值。在线上培训层面，因信息滞后等问题，导致很多特岗教师参加线上教育培训量并不多；同时由于部分城市高校毕业未两年就入职支教队伍导致特岗教师想要进行专业成长，除了日常授课外还需要进行科研提升自我水平从而达到事业单位所需技能与学历相结合要求；同时乡村地区硬件设施落后以及图书网络资源匮乏也制约了他们的职业发展空间。

3. 职业身份认同危机

公开招聘高校毕业生到深度贫困的乡村义务教育学校任教，期望增加音体美、英语和计算机等科

目的青年教师，优化乡村教育生态，是特岗教师政策实行的出发点之一。而乡村原有教师年龄结构普遍偏大，对于一些德育、美育等方面课程融入度不够，出现学科教师结构失衡的问题。同时由于特岗教师的年轻化特质与非编制的的不稳定性特征，学校会根据实际需求给特岗教师安排任教学科，使得特岗教师所学专业与所任教学科不统一，也伴有一人多科、不定时换科的问题。除此之外部分特岗教师还承担着一定的行政管理任务，这会使得特岗教师工作负担过重，压力过大，最终产生抵触情绪。同时对实现自身价值陷入困惑迷茫之中，从而减少自己的工作投入，最终降低教学质量。

职称评定作为一种过程性考核结果体现，是对个体能力和成效进行综合考量后给予认可。但在现行体制下，评聘分离是地方政府为鼓励人才流动而出台的政策，允许在服务期满之后自动续聘并进行考核聘用，这样才能保证事业单位用人机制能够实现人才资源合理配置。但是特岗人员在服务期内不参与职称评定考核，往往学校在给予奖项时需系统综合考量多方因素，而职称评定是其中重要一环。一方面因为岗位需要认定相关成果并得到相应认可，另一方面因为自身专业知识水平限制及工作经验欠缺导致评先评优受到影响；其次由于不在职称评定范围内也隐性失去获得其他奖项机会；最后因其专业性较强难以获得评聘加分或没有加分机会；以及个别地区部分地区存在“评上就等于评上”等情况造成其隐性丧失了获得其他奖项机会。

二、制约特岗教师职业发展的原因

发现特岗教师在职业发展方面存在的问题，进而分析制约特岗教师职业发展的原因如下。

1. 国家政策保障不完善

特岗教师是一支相对年轻的队伍，他们有一定的工作经验和专业能力，且具备服务乡村教育事业的优势。因此国家制定了《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》，并通过设立“特岗计划”吸引更多优秀人才到乡村从教。而在实施过程中，由于政策承诺与现实状况存在差距，部分地区的特岗教师感到岗位吸引力较弱，最终对特设岗位厌倦而选择主动放弃，不断更替的教师队伍，也会消极影响学生发展可持续性。国家对于特岗教师工资方面明确规定其工资性收入由中央财政专项资金支付，但在现实情况下，由于申报有一系列规定程序，所以下发周期较长，工资发放时间难以固定。这就造成了一些人认为不公平待遇都是因为钱少而拒绝应聘。再加上近年来各地为了吸引优秀人才到

农村任教，都出台了大量优惠政策来吸引人才。但是由于各项条件和要求严格程度不一，而且许多地方为解决当地财政困难等因素还不得不采取各种变通方式来满足特岗教师在工资方面所需支出。同时也不利于提高招聘人员自身素质和业务水平，从而导致优秀人才流失、服务质量下降等问题出现。而在培训层面，国家的培训体系也不尽完善，岗前培训多从概念化宏观角度进行，对其实践的指导意义偏低，而对于特岗教师在职中的培训涉猎不足，没有从国家政府部门宏观上进行系统完善的顶层设计，使得在实施过程中出现一系列问题。

2. 学校关注力度不到位

学校作为特岗教师日常培养和管理的基层单位，其对特岗教师的认识程度与重视程度直接影响特岗教师职业发展。首先，特岗教师作为高校毕业生，缺乏实际教学管理经验，在其职业发展前期需要更多的培训指导以获得尽快成长，这一阶段的成果将影响其自我成就感，进而对其职业发展起重要作用。乡村学校在相对封闭、资源相对匮乏的前提下，若学校不积极为其搭建成长平台，任其自由发展，则直接影响特岗教师职业发展和再选择。其次，在特岗教师人为关怀等层面上看，作为年轻群体的特岗教师与年龄相对偏大、乡村本地身份复杂且无法有效沟通、年龄较大但愿意通过自己努力获取绩效奖励、工作压力较小且有一定社会关系基础等条件相结合难以融合。目前多数乡村学校尚未考虑到“三支一扶”计划对农村青年基层岗位需求较少而又有意保留农村户口人员（如部分乡镇初中）以满足招聘需求而导致人才流失情况。再次，从外在环境来看：在个别乡村学校表现为“老好人”现象严重；在个别乡村学校表现为“重硬件轻软件”现象普遍；部分地方存在针对优秀青年大学生等特殊群体安排专项岗位以缓解就业压力问题。

3. 教师自身心态不认同

外在环境的影响固然重要，但自身认知态度的作用不可忽视。先前提到部分特岗教师将此工作作为中转场随时准备离岗，他们多为并非热爱教育事业，没有充足心理准备，规划不明确的人。这种心态具体表现在培训投入度不高，教学反思偏少等方面。这直接影响其专业发展的积极性和主动性。一方面，他们所从事的岗位对教育教学有一定要求，如果自身未能完全认同、充分接纳这一岗位就会丧失许多机会；另一方面，特岗教师多为师范类毕业生，本身没有太强的专业能力和职业理想，加之缺乏足够重视基础知识、基本理论和基本技能等方面学习培训机会

而导致培训投入度不高；再加上部分特岗教师所教学科与自己所学专业学科相差甚远导致在新领域接受新事物能力不足；再加上部分特岗教师在日常生活中缺乏主动交流、沟通合作意识等因素影响了其在师生关系中的角色认知和心理认同。可见这些问题都直接影响了特岗教师自身心态与工作状态间存在着较大落差感。另一方面则是因为他们本身并无太强的职业热情以及明确清晰的规划及预期目标等原因。然而这种随时准备离职跳槽状态必然会直接影响到其自身精力的投入程度从而间接影响到其职业发展。

三、优化特岗教师职业发展的路径

1. 完善特岗教师发展保障体系

国家政府层面要不断完善特岗教师发展保障体系，营造浓厚氛围，体现力度、深度、广度。政府层面不能将管理责任全权下放到各基层学校，对于特岗教师的培训管理不能仅停留在入职前，应该从服务期全过程进行全方位的保障。首先在生活环境方面，国家应做好财政、人社机构、编制部门等相关政府部门的协调合作问题，在内部统筹合作，保证特岗教师的工资性收入能按时足额发放，减轻其生活压力。此外在住宿、网络、交通等方面要给予一定的保障，满足生活社会化需求，营造良好氛围，减少后顾之忧。

而对于特岗教师在职期间的成长发展问题，国家应着重保障培训问题，增加“国培计划”名额，针对特岗教师可以学年或学期为单位，组织专门针对特岗教师实操层面的培训，将理论与实践相结合，坚持分类指导、分层培养、分步实施的原则，把好特岗教师专业关、能力关。可以邀请一些教育大家或知名学者针对全体特岗教师群体进行线上专题培训，提升其教育理论水平，激发教育热情。除培训外，要在国家层面体现特岗教师科研和竞赛导向，设立特岗教师专项申报课题和特岗教师群体的教育教学竞赛，让特岗教师感受到被关注，在内部形成一种比学赶帮超的良好氛围。随着信息时代的到来，国家教育信息平台得到越来越多人的关注，成为教育工作者获取信息的重要渠道，国家可在此平台，特设乡村教育版块或特岗教师版块，便于特岗教师不受空间限制，进行专业性系统性针对性的资源获取。

2. 优化特岗教师专项管理制度

在全面推进乡村振兴的新格局下，乡村地区人才振兴更需依据地区特色、学校实际精准施策。各学校在对特岗教师进行教育培养过程中要深刻领会此政策的深层次含义，认识到特岗教师对于乡村人才振兴的重要作用，同时也需要深刻领悟国家的文件要求，要重视特岗教师，尊重特岗教师，不能差别对待。

“三支一扶”制度实施以来，特岗教师发展历经漫长而又曲折的路径，其发展具有明显的周期性和逐步性。因此，必须采取全面、综合措施，确保他们能够获得持续而有效的专业技能。各学校要通过设立老教师工作室等方式帮助特岗教师提升自身教学能力与水平。在“师徒制”平台搭建过程中可以帮助本土优秀青年骨干融入当地师资队伍建设和教育教学工作中去；同时也为本地优秀青年骨干提供获取新思想新资源渠道；促进了两个群体间联系沟通；便于对“三支一扶”工作进行总结反思并进行宣传推广；此外还可以通过老教师督导、听课等方式直接指出授课过程中存在的问题，针对性帮助改进；同时也要让特岗教师多走进其他课堂了解其他老师授课方式、节奏，取长补短。

各学校在对“三支一扶”人员评定其他奖项时应降低职称评定这一因素的影响。多考虑各教师实际表现和成果，做到公平公正公开，提高资格评审通过率，避免因参评人数过多或评委人数过少导致评优结果不公平，从而造成不同层次优秀人才无法获得应有荣誉。而且要积极组织各类教育教学竞赛，多给“三支一扶”人员提供展示平台和机会，使其增加参与感和投入度，在过程中使其感受到平等尊重，同时获得满足感。为本校特岗老师与其他学校特岗老师之间搭建沟通桥梁是落实政策要求之必要措施之一。各学校可结合自身实际情况有针对性地搭建交流平台或组织培训等活动等形式来提升农村师范生专业素养水平，以吸引更多优秀毕业生报考该专业或到该院校任教；还可通过设立短期进修班促进本地师范生职业技能提高；为本地师范生创造学习交流机会；建立信息互通渠道等方法来加强信息共享；更好地实现优势互补；努力实现农村师范教育与乡村基础教育深度融合。

3. 鼓励特岗教师自我调适改善

特岗教师专业发展过程中面临的诸多困难和影响，除国家和学校给予一定的政策保障和支持外，更内在的原因是需要特岗教师拥有正确对待困难，主动适应环境的心理因素。

对于特岗教师而言，要摆脱或降低消极心理情绪对工作、生活状态的影响，首先要在做出特岗教师这一选择之前就对政策、岗位、待遇等进行深入地了解。制定清晰的自我发展规划，谨慎做出决定并做好充足心理准备，本着对自己负责、对学生负责的态度进行职业选择。其次在入职后，特岗教师要主动学习心理健康方面的知识，调节自身状态，排解负面情绪，为自身成长提供强大内心支持。可

通过参加文体活动，分散自身精力和注意力，在业余时间不断完善自己，充盈生活；要主动融入环境、主动与人沟通，缓解自身工作压力，获得愉快感受；树立一种成长思维，主动谋求发展；珍惜每一次培训的机会、每一次竞赛的机会、每一次科研的机会；借助互联网技术和大数据技术，在新媒体时代获取线上顶级资源；不断丰富完善自身，逐步获得提升；以终身学习为目标，强化专业意识，坚定职业理想；以实际行动助力自身专业发展；以教育情怀助力学生成长成才。

发现特岗教师职业发展过程中存在的问题，探究其成因，优化其路径，探寻更多常态化、制度化的具体措施，有利于保障特岗教师向薄弱乡村学校流动，提升新时代教师队伍的整体素质，为乡村振兴贡献新的力量。

参考文献：

- [1]张佳, 谢丹, 谢泽慧. 民族地区“特岗计划”政策执行成效、困境与路径优化—基于政策网络理论视角[J]. 民族教育研究, 2023(02):1-8.
- [2]孙冉, 杜屏. 工作特征与深度贫困乡村地区新教师的离职倾向: 基于中国特岗教师的分析[J]. 教育科学研究, 2023(03):46-54.
- [3]石霏, 扬州, 何沛芸, 黄斌. 中西部地区特岗教师职业发展及其留存的影响因素分析—基于六省市基线调查数据[J]. 教育发展研究, 2022, 42(24):36-43.
- [4]王勇, 夏惠贤. 乡村特岗教师职业发展的困境与突破[J]. 现代基础教育研究, 2022, 47(03):18-24.
- [5]张龙. 特岗教师归属感、主观幸福感和职业认同感的关系及干预研究[D]. 云南师范大学, 2023, (01):98.
- [6]汪安冉. 特岗教师专业身份认同现状及其提升路径研究[D]. 西南大学, 2023, (02):94.
- [7]王晨, 张鹏飞. 农村青年特岗教师职业“转场”心态的社会学考察[J]. 教育学术月刊, 2023(02):83-90.
- [8]赵燕婷. 农村“特岗教师”职业认同的调查研究[D]. 西北师范大学, 2010, (06):58.

作者简介：梁曼（1998-），女，满族，辽宁葫芦岛人，本科，研究方向：教育学原理