

分类号: G807

密 级: 公开

学校代码: 10363

学 号: 2211310104



安徽工程大学

Anhui Polytechnic University

硕士学位论文

题目 新时代普通高校公共体育教师专业发展研究
——基于安徽省的实证分析

论文作者 方梦
校内导师 谢叶寿
校外导师 李贤跃
专业学位类别 体育硕士
研究方向(领域) 运动训练

论文提交日期: 2024 年 5 月 31 日

分类号: G807

密 级: GK

单位代码: 10363

学 号: 2211310104

题 目: 新时代普通高校公共体育教师专业发展研究
——基于安徽省的实证分析

英文并列

题 目 Research on the Professional Development of Public
Physical Education Teachers in Colleges and Universities in the
New Era -- Based on the Empirical Analysis of Anhui Province

学生姓名: 方梦

校内导师: 谢叶寿

校外导师: 李贤跃

专业学位类别: 体育硕士

研究方向(领域): 运动训练

论文答辩日期: 2024 年 5 月 29 日

本人郑重声明：我恪守学术道德，崇尚严谨学风。所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下，独立进行研究工作所取得的成果。除文中已明确注明和引用的内容外，本论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的作品及成果的内容。论文为本人亲自撰写，我对所写的内容负责，并完全意识到本声明的法律后果由本人承担。

学位论文作者签名：方博

日期：2024 年 6 月 4 日

安徽工程大学学位论文版权使用授权书

学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，同意学校保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅或借阅。本人授权安徽工程大学可以将本学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文。

保密 ☐，在 ____ 年解密后适用本版权书。

本学位论文属于

不保密 ☒。

学位论文作者签名：方勇

指导教师签名：谢明

日期：2024 年 6 月 4 日

日期：2024 年 6 月 4 日

摘 要

高校公共体育教育作为高等教育的重要组成部分，肩负着培养学生身心健康、全面提升综合素质的重要使命，对于实现全面教育、为国家培养高素质人才具有重要作用。因此，打造一支高质量的公共体育教师队伍，不仅是推动高校公共体育教育健康发展的应然之举，也是培养全面发展的时代新人的战略需要。本文通过调查普通高校公共体育教师专业发展的现实状况与水平，分析在专业发展过程中存在的问题，为促进新时代普通高校公共体育教师专业发展提出一条有效的路径，以推动普通高校公共体育教育持续进步。

本文以普通高校公共体育教师专业发展为研究对象，采用文献资料法、问卷调查法、访谈法和数理统计法进行研究。根据研究需要，在综合考量下选取了安徽省 30 所普通高校的 300 名公共体育教师进行问卷调查，选取了 10 名公共体育教师进行了访谈。对以上人员在专业知识、专业能力、专业情感态度和专业发展培训情况方面进行调查。通过对问卷数据和访谈资料的分析，找出新时代普通高校公共体育教师专业发展的问题，最后进行归因分析并提出符合新时代发展的实践路径。

调查显示安徽省普通高校公共体育教师在专业知识方面，对体育教学知识和体育专业知识掌握得相对较好，但对普通基础知识的掌握程度有所欠缺。在专业能力方面，能基本满足公共体育教学的基本需求，但仍存在教学方法较为传统、反思意识不足、科研能力弱等情况，还需要进一步的改善和加强。在专业发展培训活动方面，学校组织的专

业发展活动形式比较单一，培训活动内容局限于政策法规职业道德等理论层面，教师对专业发展活动认可度不高；在教师个人参加专业发展培训活动方面，情况不太乐观。在专业发展认知上，公共体育教师专业发展动机较为端正，多以提高教师综合能力为目标，但存在缺乏积极性的现象。基于安徽省的实证分析，得出新时代普通高校公共体育教师专业发展问题，主要包括：普通高校公共体育教师存在着学历、职称结构分布不均衡；专业知识更新与结构不完善；专业能力发展不强；参与培训动机不足；发展保障性不健全等问题。总结出这些问题产生的原因，主要是公共体育教师专业发展的内涵模糊；公共体育教师的文化引领薄弱；政策与制度方面的支持力度低；专业发展的多元培训机制缺乏及公共体育教师专业发展的自主意识不强等，都对普通高校公共体育教师专业发展产生消极影响。

针对普通高校公共课教师专业发展存在的问题和成因，本研究从多个维度和层面提出以下路径：明晰公共体育教师专业发展的内涵；加强公共体育教师的文化引领；加大政策与制度方面的支持；充实专业发展的多元培训机制；激发教师专业发展的内在动力。

关键词：新时代，普通高校，公共体育教师，教师专业发展，发展路径

RESEARCH ON THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF
PUBLIC PHYSICAL EDUCATION TEACHERS IN
COLLEGES AND UNIVERSITIES IN THE NEW
ERA--BASED ON THE EMPIRICAL ANALYSIS OF ANHUI
PROVINCE

ABSTRACT

As an important part of higher education, public physical education in colleges and universities shoulders the important mission of cultivating students ' physical and mental health and comprehensively improving their comprehensive quality. It plays an important role in realizing comprehensive education and cultivating high-quality talents for the country. Therefore, building a high-quality team of public physical education teachers is not only a necessary measure to promote the healthy development of public physical education in colleges and universities, but also a strategic need to cultivate new people in the era of all-round development. By investigating the actual situation and level of the professional development of public physical education teachers in colleges and universities, this paper analyzes the problems existing in the process of professional development, and puts forward an effective path to promote the professional development of public physical education

teachers in colleges and universities in the new era, so as to promote the continuous progress of public physical education in colleges and universities.

This paper takes the professional development of public physical education teachers in colleges and universities as the research object, and uses the literature data method, questionnaire survey method, interview method and mathematical statistics method to study. According to the research needs, 300 public physical education teachers from 30 colleges and universities in Anhui Province were selected for questionnaire survey under comprehensive consideration, and 10 public physical education teachers were selected for interviews. A survey was conducted on the above personnel in terms of professional knowledge, professional ability, professional emotional attitude and professional development training. Through the analysis of questionnaire data and interview data, this paper finds out the problems of the professional development of public physical education teachers in colleges and universities in the new era, and finally makes attribution analysis and puts forward the practical path in line with the development of the new era.

The survey shows that public physical education teachers in colleges and universities in Anhui Province have a relatively good grasp of physical education teaching knowledge and physical education professional knowledge in terms of professional knowledge, but they lack

the mastery of general basic knowledge. In terms of professional ability, it can basically meet the basic needs of public physical education, but there are still some problems, such as traditional teaching methods, lack of reflective consciousness and weak scientific research ability, which need to be further improved and strengthened. In terms of professional development training activities, the form of professional development activities organized by the school is relatively simple, the content of training activities is limited to the theoretical level of policies, regulations and professional ethics, and teachers ' recognition of professional development activities is not high ; in terms of teachers ' personal participation in professional development training activities, the situation is not optimistic. In terms of professional development cognition, the professional development motivation of public physical education teachers is relatively correct, mostly aiming at improving teachers ' comprehensive ability, but there is a lack of enthusiasm. Based on the empirical analysis of Anhui Province, it is concluded that the professional development of public physical education teachers in colleges and universities in the new era mainly includes : the uneven distribution of educational background and professional title structure of public physical education teachers in colleges and universities ; the update of professional knowledge and the imperfect structure ; the development of professional ability is not strong ; lack of motivation to participate in training ; the

development of security is not perfect and other issues. Summarize the causes of these problems, mainly the connotation of the professional development of public physical education teachers is vague ; the support of policy and system is low ; the lack of diversified training mechanism for professional development and the lack of independent consciousness of public physical education teachers ' professional development have a negative impact on the professional development of public physical education teachers in colleges and universities.

In view of the problems and causes of the professional development of public course teachers in colleges and universities, this study puts forward the following paths from multiple dimensions and levels : clarifying the connotation of the professional development of public physical education teachers ; strengthen the cultural guidance of public physical education teachers ; increase policy and institutional support ; enrich the multi-training mechanism for professional development ; stimulate the internal motivation of teachers ' professional development.

KEY WORDS:In the new era, ordinary colleges and universities, public physical education teachers, teachers ' professional development, development path

目 录

摘 要	I
ABSTRACT	III
第 1 章 导言	1
1.1 研究背景与意义	1
1.1.1 研究背景	1
1.1.2 研究目的	3
1.1.3 研究意义	3
1.1.4 研究重难点及创新点	4
1.2 国内外研究现状	4
1.2.1 国内教师专业发展的相关研究	5
1.2.2 国外教师专业发展的相关研究	7
1.2.3 国内高校体育教师专业发展的相关研究	8
1.2.4 国外高校体育教师专业发展相关研究	10
1.3 研究对象与方法	12
1.3.1 研究对象	12
1.3.4 研究方法	12
1.4 研究思路	16
第 2 章 相关概念界定与理论基础	18
2.1 相关概念界定	18
2.1.1 新时代	18
2.1.2 高校公共体育教师	18
2.1.3 教师专业	19
2.1.4 教师专业发展	19
2.2 教师专业发展的理论基础	21
2.2.1 人的全面发展理论	21
2.2.2 马斯洛需求层次理论	22
2.2.3 教师职业生涯发展理论	22
第 3 章 普通高校公共体育教师专业情况分析	24
3.1 专业知识分析	24
3.2 专业能力情况分析	30
3.2.1 职称与学历构成情况分析	30
3.2.2 个人教学能力情况分析	31
3.2.3 教学方法使用情况分析	37
3.2.4 教学反思情况分析	43
3.2.5 运动技术水平等级情况分析	47
3.2.6 现代化信息技术使用情况分析	47
3.2.7 科研能力情况分析	51
第 4 章 普通高校公共体育教师专业发展培训情况分析	56
4.1 普通高校组织专业发展培训情况分析	56
4.1.1 学校组织专业发展培训活动形式分析	56

4.1.2 学校组织专业发展培训内容分析	57
4.1.3 对学校组织专业发展培训活动满意程度分析	57
4.2 普通高校公共体育教师参加专业培训情况分析	58
4.2.1 入职培训情况分析	58
4.2.2 教师参加专业发展培训情况分析	59
第 5 章 普通高校公共体育教师专业发展认知情况分析	63
5.1 选择体育教师的原因分析	63
5.2 专业发展态度情况分析	64
5.3 参加专业发展活动的原因分析	67
5.4 专业发展需求分析	74
5.4.1 专业发展培训途径的需求分析	74
5.4.2 对专业发展培训内容的需求分析	75
5.4.3 对专业能力的发展需求分析	77
第 6 章 新时代普通高校公共体育教师专业发展的现实问题和原因追溯	79
6.1 新时代普通高校公共体育教师专业发展的现实问题	79
6.1.1 职称、学历结构分布不均衡	79
6.1.2 专业知识更新与结构不完善	80
6.1.3 专业能力发展不强	81
6.1.4 参与培训动机不足	82
6.1.5 发展保障性制度不健全	83
6.2 新时代普通高校公共体育教师专业发展问题的原因追溯	84
6.2.1 公共体育教师对专业发展的内涵模糊	84
6.2.2 公共体育教师的文化引领薄弱	85
6.2.3 政策与制度方面的支持力度低	85
6.2.4 专业发展的多元培训机制缺乏	86
6.2.5 公共教师专业发展的自主意识不强	88
第 7 章 新时代普通高校公共体育教师专业发展的有效路径	90
7.1 明晰公共体育教师专业发展的内涵	90
7.2 加强公共体育教师的文化引领	91
7.3 加大政策与制度方面的支持	92
7.4 充实专业发展的多元培训机制	93
7.5 激发教师专业发展的内在动力	94
第 8 章 结论与展望	96
8.1 结论	96
8.2 展望	97
参考文献	98
附录	104
附录 1	104
附录 2	108
攻读学位期间发表的学术论文目录	109
致 谢	110

第 1 章 导言

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

1.1.1.1 国家对教师队伍建设的高度重视

百年大计，教育为本，教育大计，教师为本。进入新时代，教育更是被提到“国之大计”和“党之大计”的战略地位。为了满足人民群众对于高质量教育的需求，全面改革新时代教师队伍，是中国特色社会主义进入新时代的必然要求，提升教师队伍的整体，成为新时代教育发展的重要内容。

在我国发展历史新方位中，以习近平同志为核心的党中央将教师队伍的高质量建设摆在突出位置，对教师专业发展做出了一系列决策部署。2012 年 1 月教育部等部委联合发布了《关于深化教师教育改革的意见》，提出“深化教师教育改革，推进教师教育内涵式发展，全面提高教师教育质量，培养造就高素质专业化教师队伍”^[1]。2018 年 1 月，中共中央第一次针对教师队伍建设颁布具有划时代意义的文件《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，提出坚持兴国必先强师，深刻认识教师队伍建设的重要意义和总体要求^[2]。2018 年 3 月教育部等部门印发了《教师教育振兴行动计划（2018—2022）》，这是贯彻落实《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》的重大举措，将教师队伍建设作为教育改革与发展的核心任务^[3]。2019 年国家发布的《中国教育现代化 2035》明确指出要建设高素质专业化创新型教师队伍^[4]。2020 年 10 月，在党的十九届五中全会中建立了“高质量教育体系”的政策导向，习近平总书记指出，国家繁荣、民族振兴、教育发展，需要大力培养造就一支高素质专业化教师队伍。2021 年 1 月，教育部等六部门发布了《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》，对新时代高校教师队伍建设改革进行了系统部署，为努力打造一支党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍提供了重要政策导向和制度保障^[5]。2022 年 10 月习近平总书记在党的二十大报告中明确提出：“迈上中国式现代化新征程，要坚持教育优先发展，培养高素质教师队伍。”^[6]2023 年 2 月教育部教师工作司印发《教育部教师工作司 2023 年工作要点》中指出要全面深化新时代教师队伍建设改革，以高质量教师队伍支撑高质量教育体系建设，为推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育提供有力的人力资源保障^[7]。

新时代党和国家对教师队伍建设做出了顶层设计，从战略和全局高度充分强调了教师工作的重要性，并把全面加强教师队伍建设作为一项重大政治任务和根

本性民生工程。由此可见，教师队伍建设是落实党和国家教育政策的需要，教师专业发展显得尤为迫切。

1.1.1.2 培养新时代高素质人才的需要

“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”这一根本性问题，为中国特色社会主义高等教育事业发展指明了方向，为新时代我国高等教育的改革发展提供了根本遵循。新时代需努力培养担当民族复兴大任的时代新人，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

高等院校是学校体育教育的最后阶段，是培养人全面发展的关键所在，新时代要把高等教育放在人才培养的核心地位。高校体育教学是新时代德育和智育建设的重要组成部分，是全面实施素质教育以及培育高素质人才的主要手段。高校体育教师是高校体育教学实践活动的直接实践者，担负着引导学生掌握体育基本知识、基本技术、基本技能，增强学生体质、增进学生健康，培养学生终身体育的意识、习惯和能力，健全学生人格、锤炼学生意志的重任，是大学生健康成长的指导者和引路人。在当前素质教育的背景下，高校体育师资队伍质量与专业发展水平直接关系到高层次、全面型人才的培养和国家教育发展。高校体育教师的质量、数量、层次、专业结构等要素，能否适应我国新时代高校教育的新要求、能否真正肩负起新时代实施创新教育和培养高素质人才的神圣使命，是当前亟待解决的问题。只有建成一支师德高尚、师风纯正、业务精湛、富有朝气的高校体育教师队伍，才能更加完备、精确、系统贯彻党的教育方针，才能更加深入落实、深刻践行教育为人民服务、为中国共产党治国理政服务、为巩固和发展中国特色社会主义制度服务、为改革开放和推进社会主义现代化建设服务的理念，才能更好落实“立德树人”根本任务，培养出更多堪当民族复兴重任的时代新人。因此，普通高校积极响应新时代对体育教师的新要求，是培养高素质人才之需要，高校体育教师师资队伍建设顺应时代潮流，是高校体育教学发展之必须。

1.1.1.3 教师专业发展无法适应新时代要求

中国特色社会主义进入新时代，我国社会的主要矛盾发生转变，我国教育改革与发展的主要任务也发生了重大转变，高等教育仍无法满足国家发展需求。面对新方位、新使命、新目标，对高校教师专业发展也提出了新要求，高等教育的师资队伍建设跟不上高等教育大众化的发展需要，致使当前教师专业队伍建设仍面临着许多新情况、新问题、新挑战。不仅严重阻碍了体育教育研究与实践的发展，而且严重影响高校体育教育质量，无法适应新时代的要求。因此，促进高校公共体育教师专业发展，逐步完善高校公共体育教师教育体系，不断提高高校体育教师质量，打造一支能够胜任时代和国家需要的教师队伍，是面向新时代教育发展的当务之急和富有远见的战略选择。

1.1.2 研究目的

为有效推进普通高校公共体育教师专业发展,本研究根据当前已有文献研究及实践调查,对安徽省普通高校公共体育教师专业发展的现实状况与水平进行实证调查,深入分析在专业发展过程中存在的问题,并探明影响安徽省普通高校公共体育教师专业发展的因素,厘清阻碍原因,挖掘其专业发展的真实需求。在此基础上,有针对性的提出能促进新时代普通高校公共体育教师专业发展可行性的策略和具体措施,进而提升我国普通高校公共体育师资队伍发展。

1.1.3 研究意义

1.1.3.1 理论意义

教师专业发展并不是一个新兴的研究领域,国内外的学者已经围绕这一问题研究出很多成果,为后续的相关研究奠定了坚实的基础,且研究较为成熟。但是通过对已有文献的梳理与总结发现,当前我国关于教师专业发展与高等院校结合的相关研究不多,与高校体育专业的融合也并不多见,而且大多研究都是针对上海、北京等发达城市且体育院校较好,对于安徽省的普通高校公共体育教师专业发展的实证研究更是少。因此,本研究结合安徽省普通高校体育专业,对安徽省普通高校公共体育教师专业发展的现状进行调查,发现其中存在的各方面问题并分析起因,争取为当前对普通高校公共体育教师专业发展研究上做出一点贡献,改善管理方式,为促进高校公共体育教师专业发展指引新的方向提供帮助,探索新的发展形式,从而提高高校体育教师整体专业水平与区域内体育教师教学质量。有利于拓宽教师专业发展理论的宽度与深度,丰富高校教师教育理论体系,也为后续教师专业发展的理论研究提供参考,丰富教师专业发展的研究资料。

1.1.3.2 实践意义

对新时代普通高校公共体育教师专业发展进行探究,是为了适应高等教育改革的不断深化和高校体育教育改革的需要。本研究以安徽省普通高校公共体育教师为调查对象,针对安徽省的部分普通高校展开相关调查研究,能够发现当前安徽省普通高校公共体育教师专业发展存在的各项问题,并积极探索影响安徽省普通高校公共体育教师专业发展的因素。提出在适应未来高等教育改革的新形势下,如何更好地探寻我国新时代普通高校公共体育教师专业发展的实践路径,为普通高校相关教育管理部门提供参考,并且有助于高校体育教师专业发展的相关政策能够更快、更好地落实。也可为区域内高校公共体育教师队伍的建设和优化提供可操作的行动指南,让高校公共体育教师认识到自身的不足并能及时找到发展方向,更加有效地提升我国普通高校公共体育教师的整体素质与专业发展,并能够不断提升体育教师的社会地位,增加体育教师的职业认同感。

1.1.4 研究重难点及创新点

1.1.4.1 研究重难点

(1) **研究重点** 调查新时代安徽省普通高校公共体育教师专业发展的现状及问题，并对产生这些问题的原因进一步探索，在此基础上，探寻普通高校公共体育教师专业发展的实践路径。

(2) **研究难点** 理论上关于教师专业发展的相关研究已经很多，但是针对普通高校公共体育教师群体的专业发展研究较为缺乏，对于理论研究的参考与借鉴产生了一定的难度；其次，对普通高校公共体育教师专业发展研究需要采用实践调查，实践调查对象相对较少，但是由于样本量需具有普遍代表性，样本量需足够多，因此调查范围较大，现实调查及数据采集存在一定的困难。

1.1.4.2 研究创新点

本研究综合运用了理论分析和实践调查的研究方法，重点在于了解安徽省普通高校公共体育教师专业发展的现实状况及存在的现实问题，提出初步的发展路径。本研究不是一个新兴的研究领域，只是对于体育教师专业发展探索一些相关问题，并结合时代发展的背景，围绕这些问题阐述观点，提出一点点的创新观点。

本研究的创新之处主要体现在以下两个方面：其一，在研究对象方面，已有研究中大多都是对于体育教师群体专业发展的关注，在一定程度上忽视了公共体育教师的特殊性。本研究则是针对安徽省普通高校公共体育教师群体的专业发展展开研究，探索公共体育教师专业发展路径，这在前人的研究中有几许创新。其二，在研究内容上，本研究挣脱出对于教师专业发展一般理论的套用，而是从安徽省普通高校公共体育教师专业发展的实际出发，经过实践调查与访谈并结合理论分析，探索出在新时代背景下普通高校公共体育教师专业发展的一些现实问题与特别内容，如安徽省普通高校公共体育教师与其他专业教师相比，在专业性和专业发展方面的区别性与独特性，再如不同性别、年龄、教龄、技术职称及学历等不同层次类型的高校公共体育教师在专业发展上的问题讨论等，这对当前教师专业发展的内容研究上会有些许创新。

总而言之，本研究不是对一个领域的新开拓，也不是重新构建一个能适用全部普通高校公共体育教师专业发展的操作模式或体系，而是从前人研究的基础上出发以及结合社会发展，进行一些点状性的修补和线状性的以旧带新，从而寻求一点点创新，能够为体育教师专业发展的理论研究的丰富提供些许帮助。

1.2 国内外研究现状

对于国内学术领域而言，对于“教师专业发展”这一方向的研究较为普遍。世界各地的专家学者对这个问题也进入了深入的探索和研究，并形成了一些成熟

的研究理论和观点。对此在研究期间以“教师专业发展”“体育教师专业发展”“高校体育教师专业发展”等关键词,通过中国知网搜索,并通过学校图书馆等途径搜集查阅相关著作,深入了解我国教师专业发展及高校体育教师专业发展等相关范畴,通过收集、整理国内外相关文献,下面对这两方面进行初步梳理分析。

1.2.1 国内教师专业发展的相关研究

1.2.1.1 教师专业发展的阶段研究

教师专业发展的阶段性特征是一个复杂且多维度的现象,教师从接受职业发展教育到在职的整个职业生涯发展过程,会经历不同的成长阶段,每个阶段都有其独特的发展特点和需求。在不同的历史时期和社会背景下,教育政策、社会环境、学校文化及个人经历都会对教师专业发展的阶段产生影响,从而导致教师专业发展阶段性的研究出现差异,至今尚未形成统一的标准。上海师范大学研究者通过对上海中学优秀教师的研究,提出的教师专业发展的三个阶段深刻揭示了教师职业生涯中的成长轨迹和变化规律。第一阶段是职后 1-3 年的获得胜任感的阶段;第二阶段是职后 3-5 年知识经验积累促进自我专业成长的阶段;第三阶段是职后 5 年以后的进入个性化的阶段。钟祖荣(2012)等学者将教师专业发展分为五个阶段,分别是初步适应期(0~1 年)、适应和熟练期(3~5 年)、探索和定位期(第 10 年左右)、教学成熟期(第 15 年左右)和专家期(第 20 年左右)^[8]。华东师范大学的白益民博士提出教师专业发展应分为五个阶段:1、“无意识”阶段;2、“虚拟关注”阶段;3、“生存关注”阶段;4、“任务关注”阶段;5、“自我更新关注”阶段^[9]。学者庄西真(2022)结合职业院校教师的知识、能力及日常教学水平,基于时间维度和经验积累,将教师从新手到专业的专业发展过程分为四个阶段:新手、熟练、精通和专家^[10]。叶颖(2020)根据已有文献以及现有的数据特征,将教师专业发展分为四个阶段,分别是刚入职的新教师,教龄在两年及两年以下、经验积累期、教学成熟期以及教龄 10 年以上的专家型教师^[11]。施国青(2018)在综合柏林纳和郑彩国的阶段划分理论的基础上,将教师专业发展划分为新手阶段、成熟阶段和专家阶段这三个阶段^[12]。

1.2.1.2 教师专业发展影响因素研究

在教师专业发展过程中,无论是内部因素还是外部因素,都起着不可或缺的作用,并且这些影响因素之间相互作用,共同塑造着教师的职业发展轨迹。在研究进程和角度方面,关于教师专业发展影响因素的研究呈现出逐渐拓展和深化的趋势。陈方(2005)主要从教育政策与制度、学校组织环境、专业理论与专业组织三个角度,探讨影响我国教师专业发展的社会因素^[13]。熊英(2013)则认为教师专业发展受教师自身能力和外界环境等多种因素的影响,其中,与教师的专业知识、专业品质及教学水平相关的因素对教师的专业发展影响更大^[14]。章亚骏

(2016)指出教师专业发展既需要学者自身意识的导航,也不离开外部大环境的支持,而内生需求是专业发展的动力,终身培训提供了发展的路径^[15]。陈纯槿

(2017)基于教师教学国际调查 (TALIS) 数据,重点分析了参与 TALIS 项目的 36 个国家和地区的教师专业发展状况发现,教师性别、教龄、学历等背景因素和专业发展需求对教师参与专业发展均有显著影响;影响教师专业发展有效性最主要的因素是教师合作文化^[16]。冀惠(2022)指出在教师专业成长过程中,专业知识丰富,实践经验缺乏;个人意识强烈,合作精神不够;教育技能欠缺,抗挫折能力较弱;职业道德淡薄,期望与现实落差较大等都对教师专业发展产生一定的影响^[17]。李薇薇(2022)根据从能动性的个人因素和环境因素对青年教师进行问卷调查,结果发现个人因素相较于环境因素对青年教师专业发展更具影响作用,特别是性别、受教育程度两个个人因素差异显著^[18]。朱忠明(2023)提出拓宽教师发展视野会不断影响教师质量和课堂教学的效果,教师专业发展的深度与教师发展的视野广度有直接的关系^[19]。

1.2.1.3 教师专业发展途径研究

关于教师专业发展的途径研究呈现出多样化发展趋势,不同学者、不同时代背景其发展途径各不相同。姚志敏(2017)指出教师专业发展需要在方法、内容、方式等方面进行系统转变,教师专业发展从根本上来讲是变革教师的思维方式,培养教师的创新思维,增强教师的质疑精神^[20]。赵雪(2019)提出教师专业发展的内生与外控协同,内生式发展是指教师有意识地进行其专业的发展,外控式发展为教师专业发展提供外在动力,两者应该协同共同促进自身的发展^[21]。魏会廷

(2015)认为教师学习共同体为教师专业发展搭建了一个学习交流的平台,对促进教师专业发展具有很强的可行性和必要性^[22]。教师合作交流是教师专业发展的一个重要途径^[23]。周波(2016)指出在教学实践中发现问题、在行动研究中解决问题,教育行动研究是教师解决教育教学实践问题的主要途径,也是教师专业发展的现实途径^[24]。在当前人工智能和大数据技术的迅猛发展的时代,其互联网促使教师的教学与学生的学习发生深刻变化。宋灵青,许林(2018)结合 AI 的特征,从立德树人、重塑教师角色、变革教学方式、变革评价方式、注重自我成长、加强顶层设计、完善教师培养体系、教师培训与时俱进等八个方面阐释了“AI”时代的教师专业发展途径^[25]。从李王伟,徐晓东(2021)指出数据团队具有全面性、连续性、精准性和高效性等优势特征,能够解决传统教研中教研结果模糊导致无法讨论的问题,成为新时代教师专业发展的重要途径^[26]。冯强(2023)指出教师专业发展的核心是实践性,应关注教师教学的本体性问题,以教学转型促进教师专业成长^[27]。康紫葳(2023)等学者表示教师行动研究是促进教师专业发展的有效途径,“知性化—公开化—理性化—规范化”是促进教师专业发展的行动研究

思路^[28]。

综上,国内学者在对教师专业发展阶段的研究中,较为重视理论思辨,缺少对教师职业过程中的主动发展的内在分析,现有的研究还往往局限于教育研究领域的基本构架,在心理学、生态学、文化学等其他学科视角的研究成果较少。关于教师专业发展的影响因素早期的研究主要关注教师个体层面,如知识、技能、态度等视角进行分析。随着研究的深入,学者们开始关注更广泛的影响因素,包括学校环境、社区资源、教育政策及文化等多个层面的多种因素。同时,跨学科的研究方法也被引入到教师专业发展影响因素的研究中。对教师专业发展的途径研究,前期主要侧重于对国外相关成果进行解读和引进,这在一定程度上限制了研究的创新性和本土化。近几年国内学者对教师专业发展途径的研究逐渐呈现多样化的趋势。研究从教育学视角、社会学视角、人口学视角、管理学视角等多维度视角展开;研究内容更关注发展途径与策略等实践应用问题,通过实证研究、案例分析、个案研究等方法,对发展途径的具体问题进行深入剖析,使相关研究呈现出个别性和深入性。

1.2.2 国外教师专业发展的相关研究

对国外教师专业发展的相关研究成果进行梳理和总结,发现国外学者在这一领域的研究起步较早,且一直是众多学者研究和探索的热点方向。国外关于教师专业发展的代表观点有以下几种:第一种是教师专业发展过程的研究,其中利伯曼(Lieberman.A)、佩里(Perry.P)、哈格里夫斯(Hargreaves.A.)等是这一研究领域的代表人物。其中哈格里夫斯(Hargreaves.A.)(1994)对于教师专业发展过程的观点具有广泛的影响力,他认为好的教学不仅包含专业技能,还包含品德、政治意识、思想观念的活动等^[29]。B Avalos(2015)强调教师专业发展不仅涵盖了知识、态度和技能经验等核心要素,更涉及教师掌握和运用新颖教学方法与策略的能力,从而成为专业性较强,学生更喜爱的教师,才能在课堂教学方面从容应对日益严峻的挑战^[30]。第二种是促进教师专业发展的研究,利特尔(Little.J.W.)、斯帕克和赫什(Spark S.D.&Hirsh.S.)等学者做出了显著的贡献。其中利特尔(Little.J.W.)(2002)研究出专业共同体对教师的重要作用^[31]。ML Blanton DA Stylianou(2009)在研究中探索出应用型的实践共同体框架在高等教育专业发展中的应用,这一框架不仅可以帮助解决高等教育专业发展的一系列问题,还能在专业发展实践中发现、培养并协调专业发展文化^[32]。Stewart C(2014)认为在教师主动性不强和个人活动不足的情况下,可以选择合作学习实践,专业的进修活动和学生工作可以互相联系^[33]。W Wang(2019)指出,对于教师专业发展的范式而言,除了常规的主题教育发展范式以外,还有一种协作学习的发展范式,它强调的是教师个体与组织、环境的关系,通过与他人的互动以及利用组

织平台的优势来达到快速提升教师自身专业发展的目标^[34]。第三种是在前两种研究的基础上进行综合和深化,涵盖多方面和多层次。

目前,国外学者在教师专业发展研究方面已经取得了较为丰富的成果,形成了较为系统的研究体系。这些研究不仅涵盖了教师专业发展的内容、模式、环境、影响因素和策略等核心领域,而且在研究方法和手段上也日益丰富和多元。既有理论层面的研究,又包含数据方面的分析,但多以量化研究为主,研究范围较为广泛,研究成果较为丰富全面。

1.2.3 国内高校体育教师专业发展的相关研究

1.2.3.1 高校体育教师专业发展内涵研究

高校体育教师专业发展的内涵是在教师专业发展内涵的基础上进行研究,其内涵在众多学者的研究下也取得了较为丰富的成果。张丽丽(2007)认为高校体育教师专业发展是高校体育教师专业素质养成和发展的过程,她指出高校体育教师专业发展研究的主要内容就是对高校体育教师专业素养的构成及发展规律的研究^[35]。刘海丰(2018)指出高校体育教师的专业化发展,指的是高校体育教师自身职业成为专门类别的岗位,是针对高校中教师这种工作的职业化。体育教师个人的专业能力是教师工作专业化的前提保障条件与动力,是其发展专业化的主要方向,而高校中体育教师岗位的专业化,则是体育师资团队发展的专业化表现与社会认可形式^[36]。李艳茹(2020)等研究者认为体育教师专业发展是教师通过接受专业训练和自身主动学习不断提升自己的专业知识、专业技能、专业能力、专业道德等,并逐渐从非专业人员成长为专业人员的过程。通过体育教师的专业发展,他们的身份认同感才会加强,专业地位才能更加被社会所肯定^[37]。

1.2.3.2 高校体育教师专业发展阶段研究

随着我国高等教育改革的深化,对教师专业成长的广泛关注,科学划分高校教师专业成长阶段已成为目前我国高等教育发展研究热点问题之一。但是到目前为止,国内学者对于高校体育教师专业发展阶段的研究存在多种观点,尚未形成明确的划分标准。易锋(2007)根据中外学者的研究成果,结合高校体育教师职业生涯过程中心理发展的特征和我国高校体育教师职业生涯发展的实际情况,将高校体育教师专业成长阶段划分为:职前教育期、职初期、职业能力建构期、职业热情与成长期、职业挫折期、职业稳定期、职业消退与离岗期^[38]。而李世清(2016)将高校体育教师发展阶段划分为初任教师阶段、工作三年以后阶段(具有教学技能阶段)、副高阶段(具有独当一面能力阶段)、正高阶段(创新意识的教师阶段)、专家型阶段(体育学科领域的权威者)^[39]。姚佳(2018)则指出体育教师从入职到退休,要经历职前准备期、入职适应期、平稳发展期、缓慢退缩期等几个职业生涯阶段,每个阶段的体育教师的专业发展态度、专业发展理念、专业发

展目标等都不一样^[40]。李国璋（2020）等研究者通过对高校体育教师工作特征的探讨，总结出发展阶段主要有：适应发展阶段、稳定发展阶段、停滞不前阶段和成熟发展阶段^[41]。

1.2.3.3 高校体育教师专业发展困境研究

随着时代的发展、国家政策的不断推进，对高校体育教师也提出了更高的要求，面对这些要求，我国高校体育教师专业发展仍存在一系列困境，对此我国学者进行了颇为丰富的研究。方曙光（2013）指出高校体育教师当前的困境是实践能力不强。主要表现在专业实践能力不足、缺乏理论与实践的结合、不善于解决实际问题^[42]。邵林海（2015）提到在教师专业发展的时代背景下，地方高校体育教师的专业发展通常存在着个体角度或保障层面的生态难题，而致使其专业发展面临着生态困境。主要包括文化传统、思想观念、保障机制等方面的生态困境^[43]。侯玺超（2016）提出教育的全面发展观和可持续发展观，要求学校体育不仅要关注“强体”，还要注重“育心”，把美育融入体育教学中，但是当前体育教育中教师审美存在人文美学、价值美学及生命美学缺失的问题^[44]。王军萍（2019）表示安徽省地方高校体育教师专业化发展面临思想观念、政策环境和文化素养等方面的困境，这些困境阻碍地方高校体育教师专业化的发展^[45]。王先茂（2021）指出污名化在一定程度上损耗了体育教师外促式专业成长的支持功能，破坏了外部生存与发展环境，延滞了体育教师专业成长的进程^[46]。何超等学者（2022）发现我国职后教育起步相对滞后，体育教师执教能力的发展仍面临一些阻碍。主要表现在“新手型”教师学习方法不当、“一般胜任型”教师学习能力不足、杰出型（创新型）教师专业发展遭遇瓶颈等问题^[47]。张丽军（2023）指出目前学校对在体体育教师的培训严重偏离了体育教育教学的实际情况^[48]。郑继超（2023）指出我国高校仍存在公共体育教师队伍建设相对其他学科较为薄弱、公体教师地位边缘化、科研短板导致职称、职业晋级难的困境^[49]。

1.2.3.4 高校体育教师专业发展途径研究

伴随高校体育教育改革浪潮的推进，其高校体育教师专业发展的路径也在不断取得新的进展。李春晖（2011）对高校体育教师专业发展中出现的高原现象进行解读，并提出要坚定信念、制定专业规划、自我评价反思、优化工作环境、重视教学团队建设等途径来克服这种高原现象^[50]。张萍（2013）从构建高校体育教师专业发展阶段目标、评价机制、培训机制等方面探索黑龙江省高校体育教师专业发展体系的构建，加强高校体育教师专业发展意识^[51]。许龙成（2014）提出开展专业学术交流活动，革新高职教育理念；要完善教师等级评定制度，改进完善监督机制；要加大政府教育资金投入，提升高职社会地位；加强青年教师专业培训，优化系统体能指导。通过这些途径来解决当前高职院校体育青年教师专业发

展存在的问题^[52]。刑晓园（2014）指出科学的教学评价是促进高校体育教师专业发展的有效途径^[53]。崔洪成（2017）等人对北京、河北、湖南、河南、山西省 20 所高职院校 733 位公共体育教师进行了调查，分析了高职院校体育教师专业发展的个人困境、制度困境、课程困境和情境困境，提出应激发体育教师专业发展的内在动机，完善体育教师专业发展的相关制度，积极推动体育教师专业发展的主体性回归，积极重塑体育教师合作文化^[54]。尹志华（2023）在对美国国家体育科学院院士 Phillip Ward 教授进行学术访谈，Phillip Ward 教授对于未来中国体育教师的培养提出建议，应该加强 SCK 和 PCK 的培养，尤其是强化职前体育教师基于特定学生、特定项目、特定时间和特定情境的体育教学决策能力，唯有如此才能全面发展职前体育教师的多种知识，从而提高其有效教学能力^[55]。李向朝（2022）对促进教师专业发展提出相应措施：一是抓住发展机遇、加强对自身职业的认同；二是引导高职院校体育教师提升对自身职业的认同度；三是针对相关问题，出台相关改善措施，加深体育教师的职业情怀。四是全面认识职业认同对职业发展的影响^[56]。

综上所述，我国对于高校体育教师专业发展的研究仍处于不断发展阶段，国内学者对高校体育教师专业发展的研究多集中在问题、实施策略等方面，对于其发展历程研究成果较少。并且多数研究仍然沿用一般教师专业发展的模式、套路，通常是针对某一区域、学校或者是问题进行个案研究，带有较多主观经验，缺乏高校教师专业发展的层次性。

1.2.4 国外高校体育教师专业发展相关研究

纵观国外关于高校体育教师专业发展的相关研究，其视角较为开阔，成果较为丰富。在体育教师专业发展的一系列影响因素中，La Vine（2012）指出在美国体育课程扮演着可有可无的角色，专业发展更是无从谈起，因此，认为影响体育教师专业发展最关键的是领导支持，体育教师应当采取积极有效的方式获取领导的拥护^[57]。Hicks（2012）持不同的看法，他认为在专业发展过程中学会分享是最为重要、关键的影响因素，需要体育教师多与其他教师分享、沟通，将自己融进学校教师群体中，以获取多方面帮助^[58]。Brown（2012）指出合作是最为关键的影响因素，其次还有制度、团体、个体角度等各方面因素^[59]。D Shan（2021）从公共卫生服务视角探究高校体育教师专业发展影响因素，研究得出公共卫生服务和全民健身是不可分割的一个整体，而高校体育教师又是促进全民健身的重要主体，所以高校体育教师专业发展情况在很大程度上会影响公共卫生服务水平^[60]。对于高校体育教师专业发展的路径，国外学者也提出了切实可行的观点。比如 ZY Cui（2019）从职后教育的角度提出了优化体育教师专业发展的三条具体路径，指出体育教师专业发展的核心目标是要做到从体育专业教师向专业体育教师的

转变,这是体育教师职后教育的重点^[61]。Research Gate (2020) 研究得出推特作为体育教师专业发展的平台能培养体育教师的专业发展意识,减少孤立感,产生最大化的同伴互助效果,对体育教师的专业发展实践有很大的改进作用^[62]。

综上,国外对于高校体育教师专业发展的研究有着宽阔的横向视野和丰富的研究视角,研究者们不仅从教育学和体育学的经典视角出发,深入挖掘体育教师专业发展的内在逻辑和规律,还积极引入心理学、互联网技术和公共卫生等跨学科视角,为高校体育教师专业发展研究注入了新的活力。

综合国内外研究,发现关于教师专业发展、高校体育教师专业发展的相关研究成果颇为丰富,主要聚焦于以下几个方面:一是教师专业发展基本理论的研究,这一方向主要偏重于探讨教师专业发展的概念内涵、结构框架、内容体系及相关理论,以此来深入分析其本质与规律,得到广泛学者的认可。目前已有的基本理论研究成果能够为未来进一步开展教师专业发展的研究提供思想观念指导。二是随着学者们对教育实践发展规律深入研究的基础上,教师专业发展的实施路径愈发清晰,研究者的观点也更加明确且全面。教师专业发展并非仅靠教师个体就能实现,而是需要外在力量的支持与引导,影响内在自主完成。过去很长一段时间里,学者们广泛认同全力推行职前教育课程与教学改革是教师专业发展的主要途径。随着时代的进步和研究的深入,学者们对于专业发展路径的认识更加全面,职前教育仅是专业发展的一个方面,还需要结合职中、职后继续教育、自我反思、共同体学习等多种途径,协同发展。这种更加全面、深刻的认识对丰富教师专业发展的理论体系具有重要作用,也为教育实践提供了有力的引领价值。三是教师专业发展的方法呈现多样化趋势,研究视角日益广阔。学者们对教师专业发展的研究方法不再局限于单一的理论思辨方法,质化与量化相结合的研究方法正逐渐成为主流,为教师专业发展的研究注入了新的活力。在研究视角上,也在不断进行交叉融合和创新,随着信息技术的发展,数字化、网络化等新技术手段也成为学者们研究教师专业发展的新视角。

其中也存在不足:其一,目前关于教师专业发展问题的研究,在结合体育学科方面尚显薄弱,研究深度尚浅、针对性相对较弱、泛泛而谈的情况屡见不鲜,多是其他学科教师专业发展的一般性思路和方法,没有体现体育学科在专业知识、专业技能及实践等方面的独特性。其二,缺乏结合普通高校的现实状况,忽视了各学校的人才培养计划、发展方向、办学条件以及师资水平等差异性,对于教育深化改革与发展仍然缺少切实可行的实践路径,多数高校在教师专业发展方面仍然停留在传统的模式和思路,无法真正实现教育的创新和发展。其三,安徽省普通高校与体育教师专业发展的融合研究据较为稀缺,且缺乏对高校公共体育教师群体的深入探讨,多聚焦于专业课教师或整体教师队伍,对于公共体育教师的

专业成长、职业发展路径以及所面临的挑战等问题的关注明显不足。限制了安徽省体育教师专业发展的理论深度和实践广度,也影响了高校体育教育质量的进一步提升。

1.3 研究对象与方法

1.3.1 研究对象

本文以普通高校公共体育教师专业发展为研究对象,以安徽省 30 所普通高校的 300 名公共体育教师为调查对象。

1.3.4 研究方法

1.3.4.1 文献资料法

结合研究内容,以“教师专业发展”“体育教师队伍建设”“教师专业素质”等相关主题词,结合研究内容,以“教师专业发展”“体育教师队伍建设”“教师专业素质”等相关主题词,通过中国知网、万方数据库、中国学术期刊网等数据库进行检索、查阅近年来相关著作、期刊、学位论文等文献资料,同时搜集整理国家出台的相关法规与政策文件。了解教师专业发展的研究现状,总结研究成果与不足,为本研究的设计、数据分析及全文的撰写提供理论依据和支撑,奠定研究基础。

1.3.4.2 问卷调查法

(1) **问卷的设计** 通过对高校体育教师专业发展相关文献资料的阅读与整理,总结前人经验的基础上,根据研究需要设计编制了调查问卷初稿。问卷初稿请相关专家进行指导,根据专家建议与意见进行修改调整。修改后的问卷向被调查者下发初测问卷,结合分析调查结果及调查者的意见进行删改,调整问卷结构,最后征得相关专家同意后,形成本文最终问卷《安徽省普通高校公共体育教师专业发展调查研究》。问卷内容主要包括三个部分:第一部分为安徽省普通高校公共体育教师的年龄、学历、职称、教龄等基本信息;第二部分是对安徽省普通高校公共体育教师的专业知识、专业能力以及专业态度的现状调查;第三部分主要是了解安徽省普通高校公共体育教师专业发展的途径和动机、教师参加专业发展的情况以及影响教师专业发展的因素和教师的专业发展需求。具体内容见附录 1。

(2) **问卷的效度检验** 为了保证问卷的有效性,本研究问卷采用了专家效度检验。共邀请了 8 名专家对问卷进行评阅,专家信息见表 1-1。专家分别对问卷的内容设计、结构设计、整体设计的五个效度评价指标进行评价,效度指标分别是合理、比较合理、基本合理、不合理、非常不合理。评阅结果见表 1-2。可以得到,问卷在结构、内容、整体设计上都是合理的。

表 1-1 效度检验专家信息统计表 (N=8)

姓名	职称	学校
胡某某	教授	某某大学
谢某某	教授	某某大学
张某某	教授	某某大学
薛某某	教授	某某大学
胡某某	副教授	某某大学
赵某某	副教授	某某大学
张某某	副教授	某某大学
金某某	副教授	某某大学

表 1-2 问卷效度专家检验结果统计 (N=8)

	合理	比较合理	基本合理	不合理	非常不合理
结构设计	0	6	2	0	0
内容设计	0	7	1	0	0
整体设计	0	7	1	0	0

(3) **问卷的信度检验** 本研究采用重测法来检验问卷的信度。选取了 50 名公共体育教师初次发放问卷,并详细记录了调查者的联系方式,明确告知研究目的,在第一次发放问卷的 15 天后,对第一批的 50 名公共体育教师进行问卷重测,通过 Excel 和 SPSS 软件对两次问卷结果进行分析,两次结果的相关系数 R 值为 0.819 ($P<0.01$),重测结果良好,问卷的调查可信度满足研究需要。

表 1-3 信度检验结果统计

首测数量 (份)	重测数量 (份)	间隔时间 (天)	相关系数
50	50	15	0.819

(4) **问卷的发放与回收** 本次问卷调查在安徽省共选择了 30 所不同层次、类别的普通高校进行。据统计可知,安徽省普通高校共有 121 所,本科和专科院校比例为 1: 1.63,在综合考量下,选取了本科和专科共 30 所普通高校。其中本科 12 所,包括公办本科 8 所、民办本科 4 所;专科 18 所,包括公办专科 14 所、民办专科 4 所。其次,在进行调研过程中,为在保证样本数量的前提下尽可能兼顾到人口分布情况,在每所普通高校选取了符合本研究调查要求的、具有代表性的 10 名公共体育课教师作为问卷调查对象。问卷发放主要采用线上和线下相结合的方式,线下发放主要是就近周围城市的纸质问卷的发放,线上发放主要通过微信、邮箱,使用问卷星系统进行发放。2023 年 6 月-10 月,本人发出了纸质问卷和电子问卷共 300 份,回收了 292 份,问卷回收率 97.33%。剔除未完整作答和不符合要求的问卷 20 份后,收回有效问卷 272 份,有效回收率 93.15%。

表 1-3 问卷的发放与回收统计情况一览表

序号	类别	学校名称	发放	回收	回收率	无效	有效回收率
1		安徽大学	10	10	100.00%	1	90.00%
2		安徽农业大学	10	10	100.00%	0	100.00%
3		安徽工程大学	10	10	100.00%	0	100.00%
4	公办	安徽财经大学	10	9	90.00%	1	88.89%
5	本科	安徽医科大学	10	10	100.00%	1	90.00%
6		合肥工业大学	10	10	100.00%	0	100.00%
7		安庆师范大学	10	10	100.00%	0	100.00%
8		宿州学院	10	10	100.00%	0	100.00%
9		新华学院	10	9	90.00%	0	100.00%
10	民办	安徽信息工程学院	10	10	100.00%	2	80.00%
11	本科	合肥城市学院	10	10	100.00%	0	100.00%
12		皖江工学院	10	10	100.00%	0	100.00%
13		淮南职业技术学院	10	8	80.00%	1	87.50%
14		马鞍山师范高等专科学校	10	10	100.00%	1	90.00%
15		安徽财贸职业学院	10	9	90.00%	1	88.89%
16		芜湖职业技术学院	10	10	100.00%	2	80.00%
17		安徽机电职业技术学院	10	10	100.00%	0	100.00%
18		合肥幼儿师范高等专科学校	10	10	100.00%	0	100.00%
19	公办	安徽商贸职业技术学院	10	10	100.00%	1	90.00%
20	专科	安徽职业技术学院	10	9	90.00%	2	77.78%
21		安徽交通职业技术	10	10	100.00%	2	80.00%
22		安徽电子信息职业技术学院	10	9	90.00%	3	66.67%
23		安徽卫生健康职业学院	10	10	100.00%	0	100.00%
24		安庆医药高等专科学校	10	10	100.00%	0	100.00%
25		安徽广播影视职业技术学院	10	10	100.00%	0	100.00%
26		宿州职业技术学院	10	10	100.00%	0	100.00%
27		合肥信息技术职业学院	10	9	90.00%	1	88.89%
28	民办	安徽扬子职业技术学院	10	10	100.00%	0	100.00%
29	专科	合肥财经职业学院	10	10	100.00%	1	90.00%
30		宿州航空职业学院	10	10	100.00%	0	100.00%
	统计		300	292	97.33%	20	93.15%

(5) 问卷调查样本 对调查样本进行回收整理后得出表 1-5，教师基本信息包含教师性别、年龄、教龄、技术职称以及学历五个方面，针对各方面的信息进行如下分析。

表 1-5 样本基本情况描述统计表

变量	分类	频数	频率 (%)
性别	男	177	65.07
	女	95	34.93
	20-30 岁	54	19.85
	31-40 岁	104	38.24

年龄	41-50 岁	96	35.29
	50 岁以上	18	6.62
	1-5 年	70	25.74
	6-10 年	59	21.69
教龄	11-15 年	78	28.68
	16-20 年	39	14.34
	20 年以上	26	9.56
	助教	72	26.47
技术职称	讲师	115	42.28
	副教授	69	25.37
	教授	16	5.88
	本科	60	22.06
学历	硕士研究生	172	63.24
	博士研究生	40	14.71
总计		272	100.00

公共体育教师的性别结构是指体育教师的男女人数比例。根据表 1-5 中所呈现的数据,在调查公共体育教师中,男性有 177 人,占比 65.07%,女性有 95 人,占比为 34.93%,男女公共体育教师比例为 1.86: 1。在年龄结构上,整体呈现出青壮年化。31-40 岁公共体育教师占比 38.24%; 50 岁以上的体育教师占比 6.62%。在教龄方面,拥有 11-15 年教龄的体育教师,所占比例为 28.68%; 拥有 20 年以上教龄的体育教师所占比例为 9.56%。安徽省普通高校公共体育教师拥有讲师职称的教师占比 42.8%,副高级及以上职称的教师占 31.25%。从学历方面来看,本科学历的教师占比为 22.06%,硕士研究生学历的教师有 172 名,占比 63.24%;博士研究生学历的教师仅 40 名,占被调查人数的 14.71%。

1.3.4.3 访谈法

为更加深入全面了解安徽省普通高校公共体育教师专业发展的现实状况,本研究在采用问卷调查法的同时,随机选取了安徽省普通高校中不同教龄、不同职称的 10 位公共体育教师进行访谈。以明确安徽省普通高校公共体育教师在专业发展过程中的困难、影响因素及发展需求,为本研究提供现实材料。访谈提纲详见附录 2。

表 1-6 访谈教师情况一览表

序号	姓名	工作单位	职称
1	张某某	安徽农业大学	教授
2	王某某	安徽大学	教授
3	朱某某	安徽大学	副教授
4	徐某某	安徽财经大学	副教授
5	陈某某	安徽财经大学	副教授
6	张某某	安徽工程大学	副教授

7	曾某某	安徽医科大学	讲师
8	张某某	芜湖职业技术学院	讲师
9	叶某某	安徽财经大学	助教
10	刘某某	新华学院	助教

1.3.4.4 数理统计法

本研究运用 Excel 软件对回收的有效问卷进行数据整理和统计，采用 SPSS26.0 软件对采集的数据进行数理统计分析，科学准确地对安徽省普通高校公共体育教师专业发展相关问题进行分析和阐述。

1.4 研究思路

本研究以新时代作为研究背景，对普通高校公共体育教师专业发展问题进行研究，研究总体遵循“理论阐释—实证研究—理论分析”的思路进行，综合采用文献资料法、问卷调查法、访谈法等开展研究。首先交代本文研究的背景，主要包括三个方面：国家对教师队伍建设的高度重视、培养新时代高素质人才的需要、教师专业发展无法适应新时代要求，以此来引出研究问题。其次，在现有研究的坚实基础上，深入回顾并分析前人的研究成果，同时针对体育教师专业发展的相关理论展开探讨，为后续研究筑牢理论基石。更进一步地，参考前人问卷调查和访谈的内容和形式，并结合安徽省的现实背景，编制出问卷并拟定了访谈提纲对安徽省普通高校公共体育教师进行实证研究，旨在还原安徽省普通高校公共体育教师专业发展的真实样貌。最后，整理、分析、总结实证研究的资料，深度挖掘其中困境及成因，在此基础上，运用“理论分析”并结合“实证调查”的结果，从多方面提出促进普通高校公共体育教师专业发展的路径。

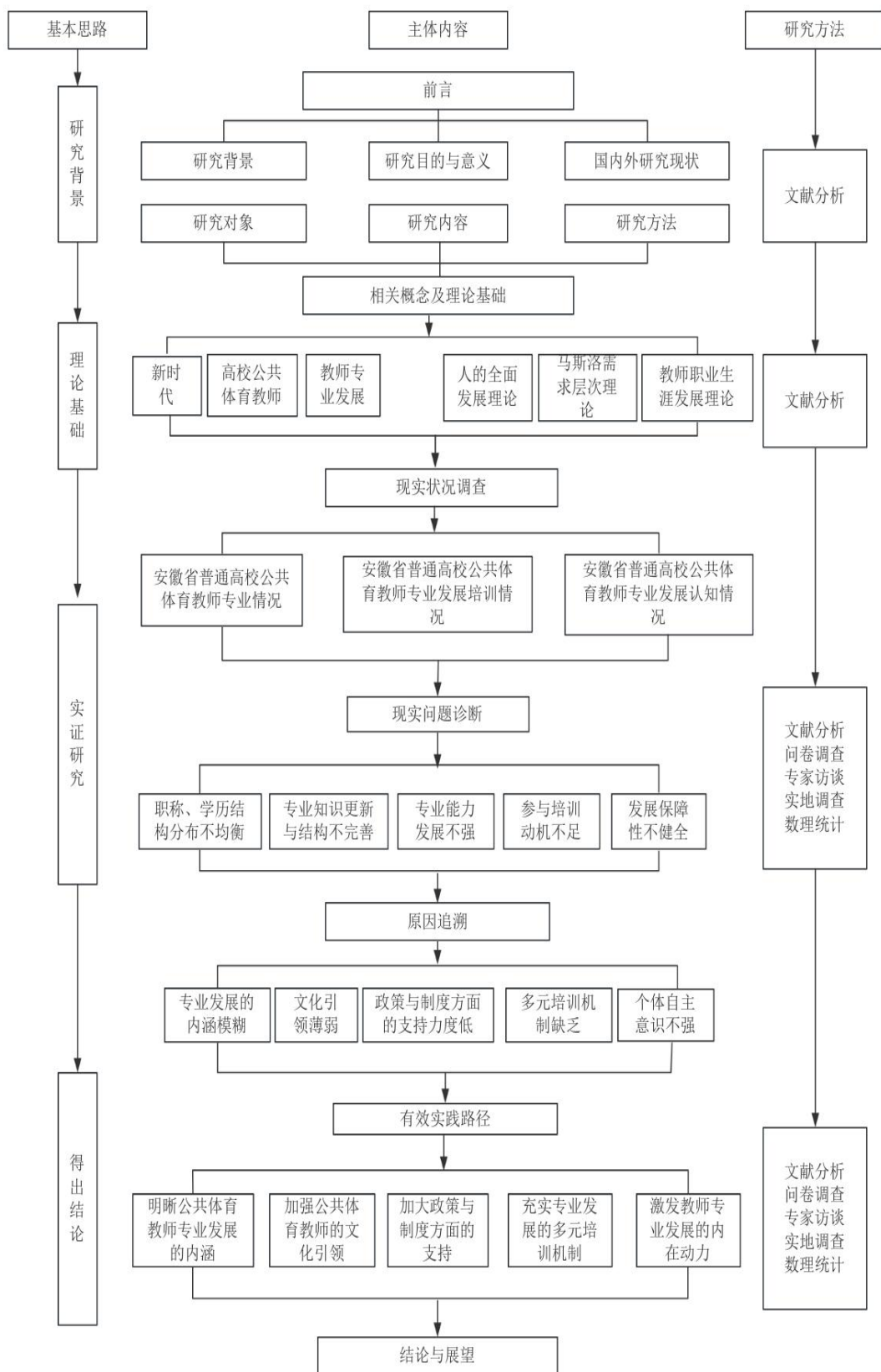


图 1-1 技术框架路线图

第2章 相关概念界定与理论基础

2.1 相关概念界定

2.1.1 新时代

时代是能影响人的意识的所有客观环境。时代不是简单地等同于年代，时代是与人紧密联系的时空概念，指历史上以经济、政治、文化等状况为依据而划分的某个时期。党的十八大开始，中国特色社会主义进入新时代，是中国发展的历史新方位^[63]。“中国特色社会主义进入了新时代”的重大判断，是以马克思主义时代观为理论指导，以党的十八大以来全方位的、开创性的成就和深层次、根本性变革为现实根据，实现了马克思主义同中国实际相结合的历史性飞跃。新时代指的是中国特色社会主义进入了新的发展阶段，这是一个承前启后、继往开来、在新的历史条件下继续夺取中国特色社会主义伟大胜利的时代，是决胜全面建成小康社会、进而全面建设社会主义现代化强国的时代，是全国各族人民团结奋斗、不断创造美好生活、逐步实现全体人民共同富裕的时代，是全体中华儿女勠力同心、奋力实现中华民族伟大复兴中国梦的时代，是我国日益走近世界舞台中央、不断为人类作出更大贡献的时代^[64]。

对于我国教育事业来说，新时代核心在于“新”。首先在国家顶层设计，新时代党和国家将教师队伍建设改革放在突出位置，对高校教师队伍建设改革进行了顶层设计和系统部署，为努力打造一支高素质专业化创新型教师队伍，提供了一系列制度保障，中国高等教育事业站在了新的历史起点上。对于体育教育，以习近平同志为核心的党中央更是将这一方面提高到前所未有的高度，切实提出改革创新机制，高度重视体育教育的价值和作用，创新体育教育的发展模式，顺应国际潮流，创新运行机制。其次，社会发展结构升级、观念更新、诉求多元，新时代人们对美好生活的向往催生了新需求。新需求的产生表明在新时代人民群众越来越注重生活质量，不断增强身体健康的意识，越来越关注社会认同和个人价值实现等非物质层面的需要。人民群众不断增强获得感、幸福感、安全感。新时代是一个对陈旧观念的新转变，是一个对传统教育的新发展。新时代高校体育教师也应深刻执行党的方针政策，顺应社会发展潮流，深入落实新时代对高校体育教师提出的新要求，将立德树人作为根本任务，培养当代青年德智体美劳全面发展，为党和国家培养创新型、素质高的社会主义建设者和接班人。

2.1.2 高校公共体育教师

高校是高等教育的统称，涵盖了多种类型，有普通高等教育、成人高等教育、

民办高等教育。本研究中所指的高校特指全日制普通高等学校，其中包含全日制本科院校、高等专科院校的高校和民办高校，但需要特别说明的是，专业体育院校并不包含在此次研究的范围内。

普通高校体育教师相较于中小学体育教师，其组成更为多元和复杂，然而根据我国高等院校人才培养的专业设置、教育目标及具体的工作职责，将高校体育教师分为三类：一是全日制普通高校中，从事体育专业人才培养的专职教师，二是在高等教育领域中，以体育发展为主，同时致力于促进在校大学生全面成长的教师，三则是身兼前述两类职责的教师。本文所重点研究的高校公共体育教师，指那些在高等教育中，不仅专注于体育方面的发展，还要承担在校大学生在德、智、体、美、劳全面发展的教师。简言之是“担负高校公共体育教育教学任务的教师”或“普通高校公共体育学科的任课教师”，属于普通高校中专门从事公共体育教学活动的一类专业人员。普通高校公共体育教学活动对公共体育教师的职责要求是综合化的，不仅要传授常见体育运动技能的传授和体育卫生保健知识，还要注重对学习者体育运动意识、兴趣及习惯的培养，对学习者的良好品德、道德情操及人生价值观的陶冶。

2.1.3 教师专业

1966年，联合国教科文组织在《关于教员地位的建议》中提出“教师职业是一种专业”，对于教师专业的理解，学界有不同的认识和看法。有学者从发展比较成熟的专业领域（诸如医学和法律等）中提炼并总结出了专业特质的各项标准，认为教师专业同样具备一套普遍性的“专业属性”，这些属性构成了教师职业的独特性，比如严格的从业准入门槛，专门的职业道德规范，以及服务于教育事业的鲜明特征^[65]。曹中平从批判反思的视角出发，提出教师专业不仅仅是传授知识的技能，更是一种能够在教育教学实践中充分发挥主观能动性、持有批判意识并不断反思总结、探索创新的能力。通过这一过程，教师能够建构起自身独特的专业特质，并获得外界的认可与支持^[66]。朱旭东认为教师专业内涵是由“教会学生学习”“育人”和“服务”三方面构成的^[67]。

综上所述，教师专业并不仅仅局限于其教学层面的专业，更涵盖了其职业行为以及在日常工作中所进行的一系列教育活动。且教师发挥的社会功能具有不可替代性，需要具备扎实的专业理论知识和专业技能，还需有专门的组织机构来保障其专业活动的顺利进行，赋予教师专业自主权，也是对教师专业的重要体现和保障。

2.1.4 教师专业发展

对于教师专业发展的概念界定，不同的学者有不同的见解。古斯基（Guskey, T.R.）认为：“教师专业发展是增进教育者专业知识、技能和态度的过程和活动。”

埃里克·霍伊尔（Eric Hoyle）将教师专业发展定义为教师在教学职业生涯的每一阶段掌握良好的专业实践所必备的知识和技能的过程^[68]。艾伦·格拉特霍恩（Allan Glatthorn）认为，教师专业发展实质上是教师通过不断积累经验以及对教学体系的深入审视，从而实现的专业素养和能力的提升。迈克尔·富兰（Micheal Fullan）和安迪·哈格里夫斯（Andy Hargreaves）认为：教师专业发展既指教师通过在职教育或培训而获得的特定方面的提升，也指教师在目标意识、教学技能以及与同事的合作能力等方面的全面进步^[69]。伊文思（Evans）提出教师发展最基本的是态度上和功能上的发展。前者是教师在态度上的改善过程，后者是专业表现改善的过程。其中态度上的发展包含智识性发展和动机性发展；功能上的发展体现为程序性发展和生产性发展。

国内对于“教师专业发展”一词也有不同的解释，比较有代表性是著名教育家叶澜认为教师专业发展是教师自身知识结构不断地重组的过程，一项专业能力的发展与改变必然导致另外一项能力提升和退化^[70]。教育部师范教育司出版的《教师专业发展的理论与实践（修订版）》的一书中指出：“教师专业发展是教师个体专业不断进步的历程，是教师不断接受新的知识，增长专业能力的过程。教师需要通过不断地学习探究来拓展专业内涵，提高专业水平，从而达到专业成熟的境界^[71]。”台湾学者罗清水认为：教师专业化发展就是教师为提升自我的专业表现和专业水准并经自我抉择进行的各项活动与学习的过程^[72]。丁钢在《全球化背景下的教师专业发展创新计划》这本书中提及教师专业发展是教师在自己的职业生涯中，通过自我学习、同伴合作以及学校提供的各种条件，实现自我专业信念、专业知识、专业能力以及专业精神等的不断完善的过程^[73]。尹志华（2015）指出教师专业发展是指教师在整个职业生涯中，通过专门训练和终身学习，逐步习得教育专业的知识与技能并在教育专业实践中不断提高自身的从教素质^[74]。经合组织对教师专业发展的定义则较为宽泛，涵盖了为提升教师个体的技能、知识、专长以及其他教师所需素质而设计的多样化活动形式，这些活动旨在全面促进教师的专业成长与进步。

从上述国内外众多学者对教师专业发展的各种概念界定中，可以清晰地看到这一领域受到了广泛的关注和深入的研究。这些不同的概念界定反映了学者们从不同视角、不同层面对教师专业发展的深刻理解和独特认识。综合以上思考，本研究中认为的教师专业发展是教师通过不断培训学习、自我反思、交流合作及科学研究等多元化的途径，学习新知识，掌握新技能，使自身专业素养与结构不断更新、演进和丰富的过程。从时间上讲，专业发展贯穿于教师个人职业生涯的始终，包括职前、职中、职后等阶段；从发展内容上讲，主要涵盖了教师专业知识、专业能力及专业情感态度三方面。教师专业发展是一个动态的、不断发展变化的

过程,为适应教育不断发展变革,教师必须持续学习、成长和进步。在自身工作实践中,通过积极参加各类活动和学习,推动教师不断完善和提升自身的素养和能力,促进自身的专业成长和发展。

2.2 教师专业发展的理论基础

研究教师专业发展问题能帮助教师专业知识、专业能力以及专业态度的提升。但审视教师专业发展中所存在的问题,不能单单从问题到问题,需要有一定的理论支撑,扎牢研究基础。因此有关人的全面发展理论、马斯洛的需求理论及教师职业生涯发展理论对研究普通高校公共体育教师专业发展有重要的指导意义。

2.2.1 人的全面发展理论

人的全面发展理论是马克思从形成、发展到成熟这一过程中不断丰富和充实最终形成的理论内容。马克思指出:人的全面发展就是个人能力和个人关系的普遍性和全面性,也就是人对自身本质的全面占有,是指人完成对人与自然、人与社会、人与自身关系矛盾解决的状态^[75]。马克思的人的全面发展理论内容主要包括:一是人的需要的全面满足,这是实现人的全面发展的前提。人是在劳动生产过程中不断产生物质和精神两方面的需要,只有人的基本需要得到了满足,人才会有更高的追求来实现人的全面发展。二是人的能力全面提高,这是实现人全面发展的重要因素。其中包括了体力、智力、能力等多方面,包含个体的综合能力。充分提高人的能力,为人的全面发展提供更多的可能。三是人的社会关系全面发展。人不是单独的个体,人的本质是一切社会关系的总和,人在社会中进行劳动、生产以及其他各方面实践活动,就会和不同的人产生一定的关联。因而提升自身的交往能力,拓宽自己的人际关系,促使人的全面发展。四是人的个性的全面发展,这是人的全面发展的最高层次。每个人都是一个特殊个体的存在,人自身独有的性格、能力是区别于他人的标志,人可以发挥主观能动性,按照自己的意愿进行社会活动以及自我创造,满足自我精神上的追求,从而实现人的全面发展。

培养人的全面发展最主要的途径是教育,教育与生产实践充分结合,深刻锻炼人的学习和实践能力全面发展。教师教育者作为培养人全面发展的直接实践者,想要培养有理想、有道德、有文化、有纪律的德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人,其自身应该是全面发展的人。从教师专业发展的角度来看,教师自身的专业发展应以人的全面发展为基础,综合考虑专业发展的多面性、多样化,从教师的专业知识、专业能力以及专业态度等方面来进行专业发展。将人的全面发展作为教师专业发展问题研究的理论基础,有助于教师在进行专业发展教育活动时突破以专业人员的视角,从人的全面发展的完整性角度对教师专业发展进行理解,最终实现教师教育者自身的专业发展。

2.2.2 马斯洛需求层次理论

美国著名心理学家亚伯拉罕·马斯洛的《人类激励理论》一书中提出需求层次理论,对现代行为科学具有非常重要的作用。马斯洛将人的需求从低到高按层次分生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五类。第一层次是维持人类个人生理功能正常运行的需要,是人类生存最基本的需求。主要包括对水、呼吸、睡眠、空气、食物等的需求。第二层次是对人身安全、财产安全、健康保障、未来保障以及道德保障等各方面的安全需求。第三层次是对情感和归属的需求,包含亲情、爱情、友情等的追求。人们在社会交往中都希望能够得到关心和爱护,这种精神上的需求比生理上的需求更加细微,往往是不容易察觉和度量的。第四层次是自我尊重、尊重别人以及被他人尊重的需求。主要表现在自己在不同情况下的胜任能力、独立自主的信心、稳固的社会地位及他人对自己能力的认可及信任。第五层次是人类最高层次的需求,即自我实现的需求。人们充分发挥自己最大的潜能去实现理想抱负,努力完成与自己个人能力相匹配的事情,成为自己所期望的人。

需求是人类一切行为的出发点,具有强劲的内在激励作用。在普通高校公共体育教师专业发展过程中,他们的需求是动态发展变化的,在满足低层次的生理需求、安全需求之后,就会不断寻求更高层次的需求。他们需要得到自我尊重及他人尊重,需要同事、朋友、爱人给予的关怀与帮助,需要得到社会的理解与认可,同时需要自我实现的满足感。教师个人需要的层次性和多样性显现了专业发展的动态特点及发展规律,他们追求不同层次的需求就会驱动他们进行自身专业发展,激励着教师的主动性、积极性以及创造性。教师的需求不断得到满足,个体价值不断得到体现,教师的职业生涯不断得到完善,最终实现教师自身专业发展向着更高质量方向推进。

2.2.3 教师职业生涯发展理论

教师职业生涯发展理论主要研究教师处在不同阶段的不同特征,以及应采取什么方式来促进教师专业发展。关于教师职业生涯发展理论,富勒、伯顿、费勒斯等学者从不同角度提出了教师职业生涯发展理论。其中美国著名学者富勒对其研究起步较早,他编制的《教师关注问卷》开启了对教师专业职业生涯发展的研究,根据教师成长过程中所关注的事物为依据,将教师职业生涯划分为4个阶段。第一阶段是任教前的关注阶段,这一阶段的教师还没有教学经历,对于教学工作处于想象阶段,这一阶段他们所关注的就是自己。第二阶段是早期生存关注,这一阶段教师刚开始接触教学工作,想要尽快在新环境里生存下来,因此会注重对班级、课堂的管理,关注自己的教学能力以及学生同事和领导的肯定,此阶段工作压力极大。第三阶段关注教学情景阶段,此阶段教师关注更多的是自己的知识、

能力以及技巧在教学上的应用。第四阶段是关注学生阶段，这一阶段的老师慢慢适应了自己的教师角色，开始学会克服工作上负荷及任务，关注学生的活动。伯顿提出教师专业发展的三个阶段：分别是任教开始第一年的生存阶段、任教第二至第四年的调整阶段、任教第五年的成熟阶段。伯顿的教师职业生涯发展理论将教师任教 5 年左右就归为成熟阶段，忽视了教师在未来漫长的职业发展过程中可能会遇到的挫折以及产生职业倦怠而需调整的特点。费勒斯提出教师专业发展循环论，他认为教师职业发展周期不仅受到生命周期的影响，还会受到个人环境和组织环境相互作用的影响。费勒斯将教师职业生涯周期划分为八个阶段：职前教育阶段、入职阶段、能力形成阶段、热爱成长阶段、职业受挫阶段、稳定和停滞阶段、职业倦怠阶段、职业退出阶段。

教师职业生涯发展理论诠释了教师的专业成长是个动态的、不断变化发展着的过程，教师的专业成长也是循序渐进、持续学习的过程。教师职业生涯发展需经历多个阶段，不同的阶段有不同的发展特征和不同的需求，教师职业生涯发展理论可以帮助教师及时认识到自己所处的发展阶段，并能够看到未来的发展方向，引导教师树立合理的发展目标，制定可行的计划，不断促进教师对自身专业发展的认知和反省。教师职业发展生涯发展理论对如何遵循教师专业发展规律和阶段特征，提供有实际价值的外部支持和内部精神的引导起着关键性作用。

第3章 普通高校公共体育教师专业情况分析

3.1 专业知识分析

教师的知识水平决定了教学质量,也影响学生对教师的信任度^[76]。教师具备扎实的专业基础知识,并能够运用专业知识进行教学,是一名合格公共体育教师必备的素质和基本技能。普通高校公共体育教学中的核心目标之一是使学生理解并掌握专业知识,那么体育教师熟练掌握专业知识就是达到这一核心目标的基础前提。其公共体育教师掌握的专业知识除了要掌握一般性基础教育知识,还需要掌握丰富的体育学科专业知识。本文将普通高校公共体育教师应掌握的知识分为三类:第一类为普通基础知识,包括通识类基础知识、教育学类知识、心理学类知识、科学研究知识;第二类为体育学科专业知识,包括运动理论与技术知识、体育人文社会学科知识和运动人体科学与卫生保健知识;第三类为体育专业教育知识,包括体育教学知识、体育训练与竞赛知识和与本专业相关其他学科知识。

目前大部分普通高校公共体育教师的知识结构还不合理,尤其是新时代下国家对高等学校公共体育教师的要求还相差较多。

表 3-1 专业知识选项排序频数分析表

题项		排序					
		第一 顺位	第二 顺位	第三 顺位	第四 顺位	第五 顺位	第六 顺位
通识类基础知识	个案数	3	7	18	22	22	25
	百分比	1.10%	2.80%	8.30%	10.90%	12.60%	16.80%
教育学类知识	个案数	23	3	5	4	13	10
	百分比	8.50%	1.20%	2.30%	2.00%	7.50%	6.70%
心理学类知识	个案数	7	6	9	26	37	31
	百分比	2.60%	2.40%	4.10%	12.90%	21.30%	20.80%
体育教学知识	个案数	38	63	46	14	14	9
	百分比	14.00%	25.30%	21.20%	6.90%	8.00%	6.00%
科学研究知识	个案数	4	35	16	18	15	14
	百分比	1.50%	14.10%	7.40%	8.90%	8.60%	9.40%
体育训练与竞赛 知识	个案数	108	67	24	19	9	5
	百分比	39.70%	26.90%	11.10%	9.40%	5.20%	3.40%
体育人文社会学 科知识	个案数	18	34	39	27	19	12
	百分比	6.60%	13.70%	18.00%	13.40%	10.90%	8.10%
运动理论与技术 知识	个案数	53	19	23	17	6	8
	百分比	19.50%	7.60%	10.60%	8.40%	3.40%	5.40%
运动人体科学与 卫生保健知识	个案数	16	14	23	37	19	14
	百分比	5.90%	5.60%	10.60%	18.30%	10.90%	9.40%

与本专业相关其 他学科知识	个案数 百分比	2 0.70%	1 0.40%	14 6.50%	18 8.90%	20 11.50%	21 14.10%
------------------	------------	------------	------------	-------------	-------------	--------------	--------------

初步对安徽省普通高校公共体育教师对自身专业知识掌握情况进行排序,从表 3-1 中可以得出:有 108 名公共体育教师认为体育训练与竞赛知识掌握得最好,占比 39.7%;有 53 名公共体育教师认为对运动理论与技术知识的掌握较好,占比 19.5%;对于通识类基础知识、科学研究知识及于本专业相关的其他知识,只有不超过 2%的公共体育教师将其排在第一顺位。

由于各个选项的排序不同,其重要程度也不同,所以对各选项顺序进行权重赋值,选用了最常规的赋值方法,对数据进行反向计分。对越重要的分值赋予越高,因此将排在第一位计 10 分、第二位计 9 分、第三位计 8 分、第四位计 7 分、第五位计 6 分、第六位计 5 分、第七位计 4 分、第八位计 3 分、第九位计 2 分、第十位计 1 分。最终进行描述性分析,得出各个选项的综合得分,即平均值得分进行排名。

表 3-2 专业知识描述性统计表

专业知识	个案数	最小值	最大值	标准差	平均值	排名
体育训练与竞赛知识	238	1	10	1.55701	8.8487	1
体育教学知识	209	1	10	2.19593	7.7321	2
运动理论与技术知识	152	1	10	2.5067	7.6447	3
体育人文社会学科知识	186	1	10	2.47917	6.7688	4
科学研究知识	129	1	10	2.47203	6.5194	5
运动人体科学与卫生保健知识	164	1	10	2.84573	6	6
通识类基础知识	145	1	10	2.06162	5.5379	7
教育学类知识	107	1	10	3.05406	5.4766	8
心理学类知识	164	1	10	2.11971	5.439	9
与本专业相关其它学科知识	128	1	10	2.0197	5.0859	10

从表 3-2 可以看出安徽省普通高校公共体育教师自身专业知识掌握的平均分排名情况,依次是体育训练与竞赛知识、体育教学知识、运动理论与技术知识、体育人文社会学科知识、科学研究知识、运动人体科学与卫生保健知识、通识类基础知识、教育学类知识、心理学类知识、与本专业相关其它学科知识。从调查结果来看,公共体育教师专业知识结构不平衡,对体育教学知识和体育专业知识掌握较好,对普通基础知识掌握程度较为缺乏。作为一名普通高校公共体育教师,对新时代青年的作用不仅在于身体健康的促进,更在于帮助他们建立健全的人格、价值观和未来的生活技能,其普通基础知识有着不可或缺的作用,安徽省普通高校公共体育教师通识类基础知识、教育学类知识、心理学类知识亟待加强。

为进一步了解普通高校公共体育教师专业知识掌握的具体情况,把握安徽省普通高校公共体育教师在不同群体之间的差异性。本文根据调查样本的普通高校公共体育教师的人口学差异特征,分别从性别、年龄、教龄、职称、学历等五个

方面进行多维分析，具体如下。

3.1.1 不同性别公共体育教师专业知识情况分析

从调查样本教师的性别维度对公共体育教师所掌握的专业知识排在第一顺位的频数进行统计分析，发现不同性别的公共体育教师所掌握的专业知识并没有表现出太大差异。

表 3-3 不同性别教师掌握专业知识第一顺位频数分析表

题项		第一顺位	
		男	女
通识类基础知识	个案数	3	0
	百分比	1.70%	0.00%
教育学类知识	个案数	16	7
	百分比	9.00%	7.40%
心理学类知识	个案数	5	2
	百分比	2.80%	2.10%
体育教学知识	个案数	23	15
	百分比	13.00%	15.80%
科学研究知识	个案数	2	2
	百分比	1.10%	2.10%
体育训练与竞赛知识	个案数	69	39
	百分比	39.00%	41.10%
体育人文社会学科知识	个案数	12	6
	百分比	6.80%	6.30%
运动理论与技术知识	个案数	36	17
	百分比	20.30%	17.90%
运动人体科学与卫生保健知识	个案数	10	6
	百分比	5.60%	6.30%
与本专业相关其他学科知识	个案数	1	1
	百分比	0.60%	1.10%

根据表 3-3 的数据呈现，男性公共体育教师和女性公共体育教师掌握较好的知识分别都是体育训练与竞赛知识、运动理论与技术知识和体育教学知识，在通识类基础知识、心理学类知识以及科学研究知识的掌握程度上普遍不高。在男性公共体育教师中，认为自身专业知识掌握较好的体育训练与竞赛知识占 39%，其次是运动理论与技术知识，占 20.3%；在女性公共体育教师中，有 41.1% 的教师认为自身对于体育训练与竞赛知识掌握最好，其次是运动理论与技术知识，占 17.9%，对于通识类基础知识，并没有女性公共体育教师将其排在第一顺位，可见女性体育教师对于通识类基础知识掌握情况较差。

3.1.2 不同年龄公共体育教师专业知识情况分析

从年龄维度来看，不同年龄的公共体育教师所掌握的专业知识存在一定的差异。如表 3-4 所示，在 30 岁以下的教师中，对于教育学类知识、体育教学知识、

运动理论与技术知识以及运动人体科学与卫生保健知识掌握程度较其他年龄段掌握程度较好；在 31-40 岁年龄段的公共体育教师中，对体育训练与竞赛知识、体育人文社会学科知识掌握程度较好，分别占比 43.30%、12.50%；41-50 岁年龄段的公共体育教师对各项知识都有一定的掌握，对于各类知识都有部分教师将其排在第一顺位；50 岁以上的公共体育教师对于通识类基础知识、心理学类知识、科学研究知识掌握程度较其他年龄段教师要好。

表 3-4 不同年龄教师掌握专业知识第一顺位频数分析表

题项		年龄			
		≤30 岁	31-40 岁	41-50 岁	>50 岁
通识类基础知识	个案数	0	1	1	1
	百分比	0.00%	1.00%	1.00%	5.60%
教育学类知识	个案数	9	7	5	2
	百分比	16.70%	6.70%	5.20%	11.10%
心理学类知识	个案数	0	1	5	1
	百分比	0.00%	1.00%	5.20%	5.60%
体育教学知识	个案数	15	17	18	3
	百分比	27.80%	16.30%	18.80%	16.70%
科学研究知识	个案数	1	0	2	1
	百分比	1.90%	0.00%	2.10%	5.60%
体育训练与竞赛知识	个案数	16	45	41	6
	百分比	29.60%	43.30%	42.70%	33.30%
体育人文社会学科知识	个案数	0	13	4	1
	百分比	0.00%	12.50%	4.20%	5.60%
运动理论与技术知识	个案数	15	17	18	3
	百分比	27.80%	16.30%	18.80%	16.70%
运动人体科学与卫生保健知识	个案数	5	2	8	1
	百分比	9.30%	1.90%	8.30%	5.60%
与本专业相关其他学科知识	个案数	0	0	2	0
	百分比	0.00%	0.00%	2.10%	0.00%

可见，年轻教师对于专业知识的掌握主要集中在体育学科专业知识，存在一定的失衡现象，而年纪大的公共体育教师随着教学经验、知识的丰富，对于专业知识的逐渐全面。

3.1.3 不同教龄公共体育教师专业知识情况分析

对普通高校不同教龄公共体育教师所掌握专业知识排在第一位的频数统计，各教龄段对体育训练与竞赛知识和运动理论与技术知识掌握程度总体较好。从表 3-5 来看，1-5 年对于体育教学知识的掌握比其他教龄段掌握要稍好，有 14.3% 的公共体育教师将此项知识排在第一位；6-10 年的教师对于体育教学知识、体育人文社会学科知识掌握程度比其他教龄段教师掌握程度要好，分别占比 23.3%、10.2%；11-15 年的教师对于体育训练与竞赛知识的掌握程度相比较其他教龄段

掌握程度要好,有 47.40%的公共体育教师将这项知识排在第一位;16-20 年教龄的公共体育教师对心理学类知识掌握相较其他教龄段教师掌握较好,占比 7.7%;而>20 年教龄的公共体育教师对科学研究知识、运动理论与技术知识、运动人体科学与卫生保健知识以及与本专业相关其他学科知识的掌握程度相对较好。随着教师教龄的增长,教师获得各类专业知识的结构比例逐渐平衡。

表 3-5 不同教龄教师掌握专业知识第一顺位频数分析表

题项		教龄				
		1-5 年	6-10 年	11-15 年	16-20 年	>20 年
通识类基础知识	个案数	0	0	2	1	0
	百分比	0.00%	0.00%	2.60%	2.60%	0.00%
教育学类知识	个案数	10	5	2	4	2
	百分比	14.30%	8.50%	2.60%	10.30%	7.70%
心理学类知识	个案数	0	1	3	3	0
	百分比	0.00%	1.70%	3.80%	7.70%	0.00%
体育教学知识	个案数	8	12	12	4	2
	百分比	11.40%	20.30%	15.40%	10.30%	7.70%
科学研究知识	个案数	1	0	1	0	2
	百分比	1.40%	0.00%	1.30%	0.00%	7.70%
体育训练与竞赛知识	个案数	23	26	37	14	8
	百分比	32.90%	44.10%	47.40%	35.90%	30.80%
体育人文社会学科知识	个案数	4	6	6	1	1
	百分比	5.70%	10.20%	7.70%	2.60%	3.80%
运动理论与技术知识	个案数	18	8	9	10	8
	百分比	25.70%	13.60%	11.50%	25.60%	30.80%
运动人体科学与卫生保健知识	个案数	5	1	6	2	2
	百分比	7.10%	1.70%	7.70%	5.10%	7.70%
与本专业相关其他学科知识	个案数	1	0	0	0	1
	百分比	1.40%	0.00%	0.00%	0.00%	3.80%

3.1.4 不同技术职称公共体育教师专业知识情况分析

从技术职称角度对公共体育教师所掌握专业知识排在第一位频数进行统计分析,整体上看,各技术职称的公共体育教师对体育训练与竞赛知识和运动理论与技术知识掌握情况普遍较好。

表 3-6 不同技术职称教师掌握专业知识第一顺位频数分析表

题项		技术职称			
		助教	讲师	副教授	教授
通识类基础知识	个案数	0	1	2	0
	百分比	0.00%	0.90%	2.90%	0.00%
教育学类知识	个案数	9	9	4	1
	百分比	12.50%	7.80%	5.80%	6.30%
心理学类知识	个案数	0	2	5	0
	百分比	0.00%	1.70%	7.20%	0.00%

体育教学知识	个案数	8	21	6	3
	百分比	11.10%	18.30%	8.70%	18.80%
科学研究知识	个案数	1	1	2	0
	百分比	1.40%	0.90%	2.90%	0.00%
体育训练与竞赛知识	个案数	26	47	25	10
	百分比	36.10%	40.90%	36.20%	62.50%
体育人文社会学科知识	个案数	5	8	5	0
	百分比	6.90%	7.00%	7.20%	0
运动理论与技术知识	个案数	16	20	16	1
	百分比	22.20%	17.40%	23.20%	6.30%
运动人体科学与卫生保健知识	个案数	6	5	4	1
	百分比	8.30%	4.30%	5.80%	6.30%
与本专业相关其他学科知识	个案数	1	1	0	0
	百分比	1.40%	0.90%	0.00%	0.00%

但由表 3-6 具体来看,助教对于教育学类知识、运动人体科学与卫生保健知识的掌握程度较其他职称教师掌握情况要好,分别占比 12.5%、8.3%,这一职称教师所掌握知识大部分都来自校园学习的知识;在讲师中,教师对于各类知识都有点掌握,但是较其他职称教师掌握程度都稍低,对体育教学知识、运动理论与技术知识掌握较好,分别占比 18.3%、17.4%;副教授对通识类基础知识、心理学类知识、科学研究知识、体育人文社会学科知识、运动理论与技术知识的掌握程度相比其他技术职称的教师掌握程度要好;在教授中,对体育教学知识、体育训练与竞赛知识掌握的程度比其他职称的教师掌握程度更为熟练,分别占比 18.8%、62.5%。

3.1.5 不同学历公共体育教师专业知识情况分析

在学历为本科的公共体育教师中,只在体育训练与竞赛知识、运动理论与技术知识的掌握程度上较其他学历的教师稍好,从表 3-7 中数据可以发现,分别占比 41.7%、21.7%,对于其他专业知识的程度较硕士研究生和博士研究生都较差;硕士研究生对于教育学类知识、运动理论与技术知识以及与本专业相关其他学科知识掌握程度比其他学历的教师要好,分别占比 9.9%、21.5%、1.2%;在博士研究生中,对于教育学知识、心理学类知识、体育教学知识、运动人体科学与卫生保健知识掌握程度都要高于其他学历的公共体育教师。可见,其学历越高,对于各项知识的掌握程度越好,其专业知识的结构趋于平衡。

表 3-7 不同学历教师掌握专业知识第一顺位频数分析表

题项		最高学历		
		本科	硕士研究生	博士研究生
通识类基础知识	个案数	0	2	1
	百分比	0.00%	1.20%	2.50%
教育学类知识	个案数	5	17	1
	百分比	8.30%	9.90%	2.50%

心理学类知识	个案数	0	4	3
	百分比	0.00%	2.30%	7.50%
体育教学知识	个案数	10	20	8
	百分比	16.70%	11.60%	20.00%
科学研究知识	个案数	1	3	0
	百分比	1.70%	1.70%	0.00%
体育训练与竞赛知识	个案数	25	67	16
	百分比	41.70%	39.00%	40.00%
体育人文社会学科知识	个案数	3	12	3
	百分比	5.00%	7.00%	7.50%
运动理论与技术知识	个案数	13	37	3
	百分比	21.70%	21.50%	7.50%
运动人体科学与卫生保健知识	个案数	3	8	5
	百分比	5.00%	4.70%	12.50%
与本专业相关其他学科知识	个案数	0	2	0
	百分比	0.00%	1.20%	0.00%

3.2 专业能力情况分析

普通高校公共体育教师作为体育课程与教学的组织者与实施者,他们的专业素养和职业能力是保障教育教学质量的关键。提高教师专业能力是新时代教育高质量发展的重要主题,提升公共体育教师的专业能力对于高等教育质量的提升至关重要。因此有必要进一步对高校公共体育教师的专业能力进行深度考察,审视新时代安徽省普通高校公共体育教师专业能力的现实状况,推动普通高校公共体育教师专业发展。本文对普通高校公共体育教师专业能力的考察主要包括:职称与学历构成情况、教学能力、教学方法、自我反思、运动技术水平、现代化信息技术水平及科研能力等的情况。

3.2.1 职称与学历构成情况分析

3.2.1.1 职称结构分析

教师的个人职称是教师专业能力状况的直观体现,是对教师专业能力的一种认可,往往职称等级越高,意味着教师表现较为出色,其专业水平也相对较高。一个群体高级职称教师较多,所获得的科研资源和教育资源相对也较多,可以很大程度上增强教师群体和个人的职业认同度,从而不断促进专业发展。因此,对安徽省普通高校公共体育教师的结构进行分析。

从图 3-1 来看,在安徽省普通高校公共体育教师的技术职称中,助教占比 26.47%;拥有讲师职称的教师占比最多,为 42.28%;副高级及以上职称的教师占 31.25%,但拥有高级职称的教师占比较少,只有 5.88%。教师的职称结构是一个学科团队质量的直观反映,安徽省普通高校公共体育教师中级职称多、高级

职称少的结构直接映射出安徽省公共体育教师师资队伍的研发水平和教学能力有待提高，一定程度上抑制了普通高校公共体育教师队伍的发展与壮大。

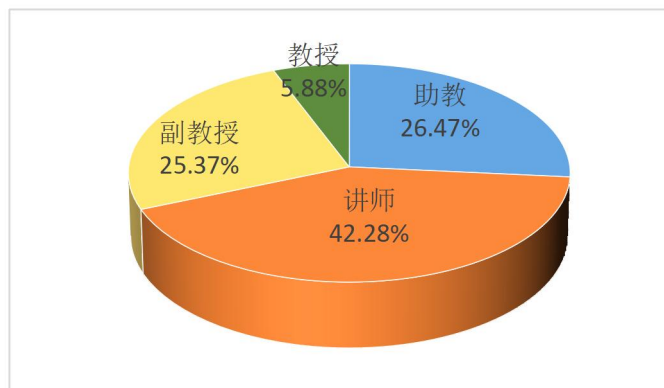


图 3-1 安徽省普通高校公共体育教师职称统计图

3.2.1.2 学历结构分析

在高校公共体育教师而言，学历是其能力的一种外在表现。高学历教师并不意味着有高超的科研能力，但是低学历教师在达到高水平科研方面存在较大挑战。对于学科团队来说，团队成员整体学历水平较高，其团队的发展潜力与竞争力相对更强。

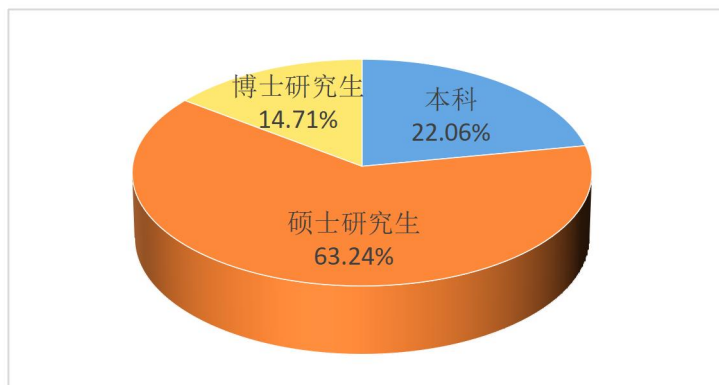


图 3-2 安徽省普通高校公共体育教师学历统计图

从图 3-2 来看，在调查的安徽省普通高校公共体育教师中，有本科学历的高校公共体育教师调查人数的 22.06%；有硕士研究生学历的高校公共体育教师占比 63.24%；有博士研究生学历的体育教师最少，仅 14.71%。这种学历结构反映出来普通高等学校公共体育教师学历普遍偏低，学历结构需要优化，体育学科领域还需加强高层次人才的引进和培养。

3.2.2 个人教学能力情况分析

体育教师教学基本能力是指在教学过程中，教师依靠身体练习为主要手段，恰当地选取并运用教学内容与教学策略，以目标为导向，计划周密地指导学生积极主动地掌握体育与健康知识、技能与方法，并培养学生自主锻炼的观念与习惯，全面促进学生身心发展。本研究中，公共体育教师的教学能力核心包括以下几个

方面：课堂教学设计能力、课堂组织与管理能力、动作示范能力、口令指挥能力、发现与纠错能力、随机调整、应变能力、教学评价能力、师生互动调控能力及体育教学研究能力等。这些能力是评价公共体育教师教学水平和效果的关键指标，对于提升体育教学质量和促进学生全面健康发展具有重要意义。

为了解安徽省普通高校公共体育教师教学能力情况，对样本教师比较擅长的教学能力进行排序调查统计，从表 3-8 可以得出：在调查的公共体育教师中，有 101 位公共体育教师将动示范能力排在第一位，占比 37.10%；有 63 位公共体育教师将课堂组织与管理能力排在了第一顺位，占比 23.20%；然而只有不超过 5% 的教师将口令指挥能力、教学评价能力、师生互动调控能力，教学评价能力和口令指挥能力排在第一顺位。其随机应变能力和口令指挥能力里在第六顺位的排序中占比较高，分别为 28.1%、15.7%。可见，其公共体育教师对于动作示范能力及课堂组织与管理能力较为擅长，而对于随机应变能力和口令指挥能力掌握程度偏差。

表 3-8 教学能力选项排序频数分析表

题项		排序					
		第一顺位	第二顺位	第三顺位	第四顺位	第五顺位	第六顺位
课堂教学设计能力	个案数	57	32	32	28	26	19
	百分比	21.00%	12.50%	13.90%	13.80%	14.40%	12.40%
课堂组织与管理能力	个案数	63	84	54	15	9	2
	百分比	23.20%	32.80%	23.50%	7.40%	5.00%	1.30%
动作示范能力	个案数	101	63	42	17	6	6
	百分比	37.10%	24.60%	18.30%	8.40%	3.30%	3.90%
口令指挥能力	个案数	3	10	24	26	16	24
	百分比	1.10%	3.90%	10.40%	12.80%	8.90%	15.70%
发现与纠错能力	个案数	22	38	43	47	32	5
	百分比	8.10%	14.80%	18.70%	23.20%	17.80%	3.30%
随机调整、应变能力	个案数	10	15	17	28	34	43
	百分比	3.70%	5.90%	7.40%	13.80%	18.90%	28.10%
教学评价能力	个案数	3	2	11	17	23	19
	百分比	1.10%	0.80%	4.80%	8.40%	12.80%	12.40%
师生互动调控能力	个案数	4	8	4	16	27	16
	百分比	1.50%	3.10%	1.70%	7.90%	15.00%	10.50%
体育教学研究能力	个案数	9	4	3	9	7	19
	百分比	3.30%	1.60%	1.30%	4.40%	3.90%	12.40%

对各选项排序进行权重赋值可得表 3-9（具体赋值方法见 3.1 部分），从表中不同教学能力的平均值可以看出，动作示范能力的平均值最高，为 7.8042，排在第一；之后依次是课堂组织与管理能力、课堂教学设计能力；体育教学研究能力的平均值最低，为 3.4297。从表 3-9 中的标准差数值来看，体育教学研究能力

的标准差数值为 2.416, 表明安徽省普通高校公共体育教师在这项能力上的掌握程度相对较为分散。

表 3-9 教学能力描述性统计表

专业能力	个案数	最小值	最大值	标准差	平均值	排名
动作示范能力	240	1	9	1.49727	7.8042	1
课堂组织与管理能力	233	1	9	1.39463	7.6137	2
课堂教学设计能力	199	1	9	1.85302	6.9246	3
发现与纠错能力	206	1	9	1.81013	6.3641	4
随机调整、应变能力	177	1	9	1.92983	5.1412	5
口令指挥能力	137	1	9	2.0183	5	6
师生互动调控能力	129	1	9	2.12537	4.1473	7
教学评价能力	137	1	9	1.88523	4.1095	8
体育教学研究能力	129	1	9	2.4063	3.4297	9

从 3-8 和 3-9 数据综合可得, 安徽省普通高校公共体育教师对于动作示范能力、课堂组织与管理能力及课题教学设计能力掌握较好, 相较之下, 师生互动调控能力、教学评价能力及体育教学研究能力等能力需不断加强。说明安徽省公共体育教师更倾向于教学实践性, 而对于课堂调控、评课以及体育教学研究技能掌握应用率较低。课堂的合理调控以及具备一定的听评课技能能使得教学更加具有效率, 以提升教师教学质量。

为从全方位、多层次探究普通高校公共体育教师教学能力的掌握情况, 根据调查样本的普通高校公共体育教师的人口学差异特征, 分别从性别、年龄、教龄、职称、学历等五个方面进行多维分析, 具体如下。

3.2.2.1 不同性别公共体育教师教学能力情况分析

不同性别公共体育教师所擅长的教学能力有一定的差异, 根据表 3-10 数据显示, 在男性公共体育教师中, 有 22.6% 的教师认为自身对于课堂教学设计能力比较擅长, 有 20.3% 的教师将课堂组织与管理能力排在第一位, 7.9% 的教师认为自己最擅长动作示范能力; 而在女性公共体育教师中, 17.9% 的教师认为自己最擅长课堂教学设计能力, 28.4% 的教师认为自己比较擅长课堂组织与管理能力, 38.5% 的教师比较擅长动作示范能力。

表 3-10 不同性别教师教学能力第一顺位频数分析表

题项		性别	
		男	女
课堂教学设计能力	个案数	40	17
	百分比	22.60%	17.90%
课堂组织与管理能力	个案数	36	27
	百分比	20.30%	28.40%
动作示范能力	个案数	67	34
	百分比	37.90%	35.80%

口令指挥能力	个案数	3	0
	百分比	1.70%	0.00%
发现与纠错能力	个案数	13	9
	百分比	7.30%	9.50%
随机调整、应变能力	个案数	7	3
	百分比	4.00%	3.20%
教学评价能力	个案数	1	2
	百分比	0.60%	2.10%
师生互动调控能力	个案数	4	0
	百分比	2.30%	0.00%
体育教学研究能力	个案数	6	3
	百分比	3.40%	3.20%

可以看出男性教师在课堂教学设计能力以及动作示范能力比女性教师稍强。对于课堂组织与管理能力,其女性公共体育教师更为擅长。而对于口令指挥能力、发现与纠错能力、随机调整、应变能力、教学评价能力、师生互动调控能力以及体育教学研究能力,其男性教师和女性教师排在第一顺位的都不超过 10%,可见其安徽省公共体育教师在这几项能力上有待加强。

3.2.2.2 不同年龄公共体育教师教学能力情况分析

对不同年龄公共体育教师掌握教学能力情况进行调查得表 3-11, ≤30 岁的公共体育教师中,比较擅长动作示范能力和发现与纠错能力,占 53.07%,有 13%的教师认为自己随机调整、应变能力最擅长;31-40 岁的公共体育教师中,有 52.9%的教师认为自己最擅长动作示范能力,22.1%的教师认为自己擅长课堂教学设计能力;41-50 岁公共体育教师比较擅长课堂组织与管理能力,有 38.5%将此能力排在第一位; >50 岁的公共体育教师课堂组织与管理能力与课堂教学设计能力比较擅长,对于教学评价能力、师生互动调控能力、体育教学研究能力相比其他年龄段教师也较为突出。可见,其年轻教师更加擅长动作示范能力,随着年龄的增长,教学经验不断增加,其课堂的设计、组织与管理能力不断增强。

表 3-11 不同年龄教师教学能力第一顺位频数分析表

题项		年龄			
		≤30 岁	31-40 岁	41-50 岁	>50 岁
课堂教学设计能力	个案数	6	23	24	4
	百分比	11.10%	22.10%	25.00%	22.20%
课堂组织与管理能力	个案数	6	13	37	7
	百分比	11.10%	12.50%	38.50%	39.90%
动作示范能力	个案数	29	55	15	2
	百分比	53.70%	52.90%	15.60%	11.10%
口令指挥能力	个案数	2	1	0	0
	百分比	3.70%	1.00%	0.00%	0.00%
发现与纠错能力	个案数	7	4	10	1
	百分比	13.00%	3.80%	10.40%	5.60%

随机调整、应变能力	个案数	1	4	5	0
	百分比	1.90%	3.80%	5.20%	0.00%
教学评价能力	个案数	0	2	0	1
	百分比	0.00%	1.90%	0.00%	5.60%
师生互动调控能力	个案数	2	0	1	1
	百分比	3.70%	0.00%	1.00%	5.60%
体育教学研究能力	个案数	1	2	4	2
	百分比	5.60%	1.90%	4.20%	11.10%

3.2.2.3 不同教龄公共体育教师教学能力情况分析

其普通高校公共体育教师的教龄不同,对于擅长的教学能力存在差异。从表 3-12 中可以看出,1-5 年和 6-10 年教龄段的公共体育教师对于动作示范能力掌握较好,对在 1-5 年的教龄段教师中,51.40%的教师将动作示范能力排在第一位;6-10 年中,有 52.5%的教师将动作示范能力排在第一位,有 22%的教师认为自己比较擅长课堂教学设计能力;11-15 年教龄段的教师中,37.2%的教师将动作示范能力排在了第一顺位,25.6%的教师将课堂组织与管理能力排在第一位,有 15.5%的教师将课堂教学设计能力排在第一位,除这些能力,还有 10.3%的教师认为自己比较擅长发现与纠错能力;在 10 年以上教龄的公共体育教师中,对于课堂组织与管理能力和课堂教学设计能力掌握较好,对于动作示范能力只有 7.7%的教师将其排在第一位。可见,随着教龄的增长,公共体育教师的动作能力逐渐下降,而对于整个课堂的设计管理与把控能力越来越好。

表 3-12 不同教龄教师教学能力第一顺位频数分析表

题项		教龄				
		1-5 年	6-10 年	11-15 年	16-20 年	>20 年
课堂教学设计能力	个案数	9	13	12	15	8
	百分比	12.80%	22.00%	15.40%	38.50%	30.80%
课堂组织与管理能力	个案数	11	8	20	15	9
	百分比	15.70%	13.60%	25.60%	38.50%	34.60%
动作示范能力	个案数	36	31	29	3	2
	百分比	51.40%	52.50%	37.20%	7.70%	7.70%
口令指挥能力	个案数	1	1	0	0	1
	百分比	1.40%	1.70%	0.00%	0.00%	3.80%
发现与纠错能力	个案数	7	4	8	2	1
	百分比	10.00%	6.80%	10.30%	5.10%	3.80%
随机调整、应变能力	个案数	4	0	4	2	0
	百分比	5.70%	0.00%	5.10%	5.10%	0.00%
教学评价能力	个案数	0	1	1	0	1
	百分比	0.00%	1.70%	1.30%	0.00%	3.80%
师生互动调控能力	个案数	2	0	0	1	1
	百分比	2.90%	0.00%	0.00%	2.60%	3.80%
体育教学研究能力	个案数	0	1	4	1	3

百分比	0.00%	1.70%	5.10%	2.60%	11.50%
-----	-------	-------	-------	-------	--------

3.2.2.4 不同技术职称公共体育教师教学能力情况分析

不同技术职称公共体育教师对于教学能力的掌握有所不同。从表 3-13 可得,在助教中,有一半以上的教师认为自己最擅长的是动作示范能力;在讲师中,有 46.1%的教师将动作示范能力排在第一位, 24.4%的教师将课堂组织与管理能力排在第一位;在副教授中, 34.8%的教师比较擅长课堂组织与管理能力, 33.3%的教师擅长课堂教学与设计能力;对于发现与纠错能力,也有 13%的教师认为自身比较擅长;在教授中,有 31.3%的教师将教学设计能力排在第一顺位, 25%的教师擅长体育教学研究能力, 18.8%的教师对于课堂组织与管理能力掌握较好。

表 3-13 不同技术职称教师教学能力第一顺位频数分析表

题项		技术职称			
		助教	讲师	副教授	教授
课堂教学设计能力	个案数	12	17	23	5
	百分比	16.70%	14.80%	33.30%	31.30%
课堂组织与管理能力	个案数	8	28	24	3
	百分比	11.10%	24.40%	34.80%	18.80%
动作示范能力	个案数	41	53	5	2
	百分比	56.90%	46.10%	7.30%	12.50%
口令指挥能力	个案数	1	2	0	0
	百分比	1.40%	1.70%	0.00%	0.00%
发现与纠错能力	个案数	3	9	9	1
	百分比	4.20%	7.80%	13.00%	6.30%
随机调整、应变能力	个案数	4	3	3	0
	百分比	5.60%	2.60%	4.40%	0.00%
教学评价能力	个案数	1	1	0	1
	百分比	1.40%	0.90%	0.00%	6.30%
师生互动调控能力	个案数	2	0	2	0
	百分比	2.80%	0.00%	2.90%	0.00%
体育教学研究能力	个案数	0	2	3	4
	百分比	0.00%	1.70%	4.40%	25.00%

3.2.2.5 不同学历公共体育教师教学能力情况分析

对不同学历公共体育教师的教学能力进行统计,可以看出本科学历的公共体育教师对动作示范能力、课堂组织与管理能力、课堂教学设计能力掌握较好。

表 3-14 不同技术职称教师教学能力第一顺位频数分析表

题项		最高学历		
		本科	硕士研究生	博士研究生
课堂教学设计能力	个案数	12	38	7
	百分比	20.00%	22.10%	17.50%
课堂组织与管理能力	个案数	17	37	9
	百分比	28.30%	21.50%	22.50%

动作示范能力	个案数	21	73	7
	百分比	35.00%	42.40%	17.50%
口令指挥能力	个案数	1	1	1
	百分比	1.67%	0.60%	2.50%
发现与纠错能力	个案数	6	10	6
	百分比	10.00%	5.80%	15.00%
随机调整、应变能力	个案数	1	6	3
	百分比	1.70%	3.50%	7.50%
教学评价能力	个案数	2	0	1
	百分比	3.30%	0.00%	2.50%
师生互动调控能力	个案数	0	2	2
	百分比	0.00%	1.20%	5.00%
体育教学研究能力	个案数	0	5	4
	百分比	0.00%	2.90%	10.00%

从表 3-14 可得, 有 35% 的教师比较擅长动作示范能力, 28.3% 的教师认为自己课堂组织与管理能力较好, 20% 的教师认为自己课堂教学设计能力掌握的较好; 在最高学历为硕士研究的公共体育教师中, 42.4% 的教师认为自己动作与示范能力掌握最好, 22.1% 的教师认为自己课堂教学设计能力最为擅长, 21.5% 的教师比较擅长课堂组织与管理能力; 而在学历为博士研究生的教师中, 对于课堂组织与管理能力有 22.5% 的教师将其排在第一位, 17.5% 的教师认为自己比较擅长课堂教学设计能力, 同样也有 17.5% 的教师认为自己比较擅长动作示范能力, 有 15% 的教师认为自己发现纠错能力掌握较好, 10% 的教师认为自己体育教学研究能力较好。可见, 学历为博士研究生的公共体育教师对于能力的掌握范围较广, 而硕士研究生和本科掌握的能力主要集中在动作示范、课堂组织与管理和课堂教学设计。

3.2.3 教学方法使用情况分析

教学方法是有效、有趣、有教育意义的教、学、练、赛方法的统称, 它直接关系着教学效果和育人质量。实践表明: “教师如果不能科学地选择和使用教学方法, 会导致师生消耗精力大、教学效果差, 给工作造成不应有的损失^[77]”。且教学方法具有很强的“应变性”和“时空适宜性”和“个体针对性”, 是一个很难控制的教学因素^[78]。因此公共体育教师能够熟练掌握教学方法并在教学过程中科学、合理、因地制宜地使用适宜的教学方法, 是其专业能力的一个重要表现。

对样本公共体育教师在教学中常采用的方法进行排序, 以此了解公共体育教师教学方法的整体情况。从表 3-15 中第一顺位的分类频数可得, 问答法是教师选择最多的, 有 81 名教师将它排在第一位; 其次是讲解法, 有 65 名教师将它排在第一位; 对于循环练习法和自主学习法, 仅仅只有不超过 1% 的教师排在了第一位, 表明这两类教学方法在公共体育教师平时教学过程中使用频率较低。

表 3-15 教学方法选项排序频数分析表

题项		排序					
		第一顺位	第二顺位	第三顺位	第四顺位	第五顺位	第六顺位
讲解法	个案数	65	17	12	6	6	3
	百分比	23.90%	6.70%	5.20%	2.80%	3.00%	1.80%
问答法	个案数	81	74	22	14	9	4
	百分比	29.80%	29.20%	9.50%	6.50%	4.50%	2.40%
讨论法	个案数	10	15	31	28	35	20
	百分比	3.70%	5.90%	13.40%	13.00%	17.50%	12.00%
动作示范法	个案数	43	36	38	49	30	12
	百分比	15.80%	14.20%	16.40%	22.70%	15.00%	7.20%
完整和分解法	个案数	4	22	32	17	21	9
	百分比	1.50%	8.70%	13.80%	7.90%	10.50%	5.40%
游戏和竞赛法	个案数	5	8	13	27	23	50
	百分比	1.80%	3.20%	5.60%	12.50%	11.50%	29.90%
循环练习法	个案数	1	4	13	14	16	17
	百分比	0.40%	1.60%	5.60%	6.50%	8.00%	10.20%
预防与纠错法	个案数	4	5	5	14	15	19
	百分比	1.50%	2.00%	2.20%	6.50%	7.50%	11.40%
领会教学法	个案数	17	24	37	22	25	11
	百分比	6.30%	9.50%	15.90%	10.20%	12.50%	6.60%
自主学习法	个案数	2	0	4	7	7	11
	百分比	0.70%	0.00%	1.70%	3.20%	3.50%	6.60%
合作学习法	个案数	40	48	25	18	13	7
	百分比	14.70%	19.00%	10.80%	8.30%	6.50%	4.20%

对各个选项排序进行权重赋值可得表 3-16，根据表中权重平均值排名，其中平均值最高的是问答法，为 9.4545；其次是动作示范法和讲解法；循环练习法、预防与纠错法以及自主学习法的平均值较低。可见，安徽省普通高校公共体育教师在教学中，应用较多的方法是问答法、动作示范法和讲解法，在公共体育课的教学过程中使用频率最高的还是传统的教学方法。

表 3-16 教学方法描述性统计表

教学方法	个案数	最小值	最大值	标准差	平均值	排序
问答法	220	2	11	2.12889	9.4545	1
动作示范法	213	5	11	1.61992	8.7981	2
讲解法	146	1	11	3.46471	8.2397	3
合作学习法	207	1	11	3.45406	7.5169	4
讨论法	176	1	11	2.29635	7.1875	5
领会教学法	183	1	11	2.87567	7.1803	6
完整和分解法	147	1	11	2.59288	7.0544	7
游戏和竞赛法	170	1	11	1.9945	6.5353	8
循环练习法	117	1	11	2.5632	5.7094	9
预防与纠错法	141	1	11	2.22191	5.5248	10

自主学习法	121	1	11	2.17017	4.405	11
-------	-----	---	----	---------	-------	----

然而公共体育教学方法的不断朝着多样化趋势发展,其公共体育教师仍使用传统、单一的教学方法,对于自主学习法、预防与纠错法、游戏和竞赛法等新型多样化方法的使用需进一步探究学习并加以逐步应用,有效提升公共体育教学课堂质量。

3.2.3.1 不同性别公共体育教师使用教学方法情况分析

对不同性别公共体育教师上课常采用教学方法进行调查得表 3-17,从表中来看,在男性教师中,有 29.4%的教师将经常使用讲解法排在第一顺位,26.6%的教师在课堂中经常使用问答法,14.7%的教师经常使用动作示范法;在女性教师中,14.7%的教师将经常使用讲解法排在第一位,35.8%认为自己在课堂中使用问答法最为频繁,17.9%的教师经常使用动作示范法,14.7%的教师常采用合作学习法进行教学。

表 3-17 不同性别教师使用教学方法第一顺位频数分析表

题项		性别	
		男	女
讲解法	个案数	52	13
	百分比	29.40%	13.70%
问答法	个案数	47	34
	百分比	26.60%	35.80%
讨论法	个案数	5	5
	百分比	2.80%	5.30%
动作示范法	个案数	26	17
	百分比	14.70%	17.90%
完整和分解法	个案数	4	0
	百分比	2.30%	0.00%
游戏和竞赛法	个案数	2	3
	百分比	1.10%	3.20%
循环练习法	个案数	0	1
	百分比	0.00%	1.10%
预防与纠错法	个案数	1	3
	百分比	0.60%	3.20%
领会教学法	个案数	13	4
	百分比	7.30%	4.20%
自主学习法	个案数	1	1
	百分比	0.60%	1.10%
合作学习法	个案数	26	14
	百分比	14.70%	14.70%

可见,在男性教师和女性教师中,使用较多的都是讲解法、问答法以及动作示范法,对于讨论法、完整法和分解法、游戏和竞赛法、循环练习法、预防与纠错法以及自主学习法,有个别教师经常在课堂中会使用,但所占比例不高。且男

性经常采用讲解法来进行教学比女性教师占比高,而女性教师则在课堂中使用问答法、动作示范法的频率比男性教师高。

3.2.3.2 不同年龄公共体育教师使用教学方法情况分析

不同年龄段的公共体育教师可能对某些教学方法有不同的理解和运用。年轻的教师可能更注重教学方法的自主性和创新性,而年长的教师可能更注重学生的秩序和规范。从表 3-28 可以发现,≤30 岁的公共体育教师在课堂中最常采用的是讲解法,占 37%,其次是问答法,占比 24.1%,对于动作示范法有 18.5%的教师将其排在第一位;31-40 岁的教师在课堂中最常使用的是问答法,占 36.5%,19.2%的教师在课堂中常采用讲解法,16.3%的教师在课堂中经常采用动作示范法,14.4%的教师常采用合作学习法;41-50 岁的教师中,27.1%的教师在课堂中常采用问答法,21.9%的教师常采用讲解法,17.7%的教师常采用合作学习法;在>50 岁的教师中,在课堂中使用的教学方法较为多样,讲解法、问答法、合作学习法都分别有 22.2%的在课堂中经常使用,还有 16.70%和 11.10%的教师经常使用动作示范法和预防与纠错法。

表 3-18 不同年龄教师使用教学方法第一顺位频数分析表

题目		年龄			
		≤30 岁	31-40 岁	41-50 岁	>50 岁
讲解法	个案数	20	20	21	4
	百分比	37.00%	19.20%	21.90%	22.20%
问答法	个案数	13	38	26	4
	百分比	24.10%	36.50%	27.10%	22.20%
讨论法	个案数	2	4	3	1
	百分比	3.70%	3.80%	3.10%	5.60%
动作示范法	个案数	10	17	13	3
	百分比	18.50%	16.30%	13.50%	16.70%
完整和分解法	个案数	2	1	1	0
	百分比	3.70%	1.00%	1.00%	0.00%
游戏和竞赛法	个案数	0	3	2	0
	百分比	0.00%	2.90%	2.10%	0.00%
循环练习法	个案数	0	1	0	0
	百分比	0.00%	1.00%	0.00%	0.00%
预防与纠错法	个案数	2	0	0	2
	百分比	3.70%	0.00%	0.00%	11.10%
领会教学法	个案数	1	5	11	0
	百分比	1.90%	4.80%	11.50%	0.00%
自主学习法	个案数	0	0	2	0
	百分比	0.00%	0.00%	2.10%	0.00%
合作学习法	个案数	4	15	17	4
	百分比	7.40%	14.40%	17.70%	22.20%

可见其年轻教师在课堂中多采用的是常规传统的教学方法,其年长的教师在

课堂中采用的方法偏多样化。教学方法的选择和使用是一个灵活的过程,需要根据学生的需求、教师的经验和教学环境进行调整,其年轻的教师需不断学习和尝试新的教学方法,以提高教学效果和质量。

3.2.3.3 不同教龄公共体育教师使用教学方法情况分析

安徽省普通高校中不同教龄的公共体育教师在课堂中常采用的教学方法不同。从表 3-19 可以看出,1-5 年教龄的教师在课堂中最常使用的是讲解法,占 32.9%,其次是动作示范法和问答法,分别占比 30%、24.3%,对于其他教学方法使用频率较低;在 6-10 年教龄的教师中,使用最多的是问答法,占 39%,22% 的教师在课堂中常采用讲解法,15.3% 的教师讲动作示范法排在第一,10.2% 的教师在课堂中常采用合作学习法;在 11-15 年教龄的教师中,37.2% 在课堂中常采用问答法,25.6% 的教师在课堂中常采用合作学习法,11.5% 的教师常采用领会教学法;在 16-20 年教龄的教师中,35.9% 的教师在课堂中常采用讲解法,23.1% 的教师常采用问答法,15.4% 的教师常采用动作示范法;在 >20 年教龄的教师中,30.8% 的教师在课堂中使用最多的是讲解法,其次是合作学习法,占比 23.1%,对于完整和分解法和问答法,分别有 11.5% 的教师将其排在第一位,还有 7.7% 教师在课堂中常采用领会教学法。可见,教龄越长,对于各种教学方法的把握越全面,并能在课堂中灵活使用。

表 3-19 不同教龄教师使用教学方法第一顺位频数分析表

题项		教龄				
		1-5 年	6-10 年	11-15 年	16-20 年	>20 年
讲解法	个案数	23	13	7	14	8
	百分比	32.90%	22.00%	9.00%	35.90%	30.80%
问答法	个案数	17	23	29	9	3
	百分比	24.30%	39.00%	37.20%	23.10%	11.50%
讨论法	个案数	2	3	3	0	2
	百分比	2.90%	5.10%	3.80%	0.00%	7.70%
动作示范法	个案数	21	9	6	6	1
	百分比	30.00%	15.30%	7.70%	15.40%	3.80%
完整和分解法	个案数	0	0	1	0	3
	百分比	0.00%	0.00%	1.30%	0.00%	11.50%
游戏和竞赛法	个案数	0	2	2	1	0
	百分比	0.00%	3.40%	2.60%	2.60%	0.00%
循环练习法	个案数	0	0	0	0	1
	百分比	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	3.80%
预防与纠错法	个案数	1	1	0	2	0
	百分比	1.40%	1.70%	0.00%	5.10%	0.00%
领会教学法	个案数	1	2	9	3	2
	百分比	1.40%	3.40%	11.50%	7.70%	7.70%
自主学习法	个案数	0	0	1	1	0
	百分比	0.00%	0.00%	1.30%	2.60%	0.00%

	百分比	0.00%	0.00%	1.30%	2.60%	0.00%
	个案数	5	6	20	3	6
合作学习法	百分比	7.10%	10.20%	25.60%	7.70%	23.10%

3.2.3.4 不同技术职称公共体育教师使用教学方法情况分析

不同技术职称的角度来看公共体育教师在课堂中常采用的教学方法情况存在差异,从表 3-20 来看,助教在课堂中经常使用的教学方法是问答法和讲解法,分别占 31.9%、30.6%,动作示范法也有 16.7%的教师经常使用;讲师在课堂中经常使用问答法,占 32.2%,18.3%的教师经常使用讲解法,16.5%的教师经常使用动作示范法,15.7%的教师常使用合作学习法,对于讨论法、游戏和竞赛法和领会教学法,也会有小部分教师在课堂中经常使用;副教授及以上职称的教师在课堂中经常使用讲解法、问答法、动作示范法和合作学习法等常规教学方法外,还会使用讨论法、完整和分解法、游戏和竞赛法以及预防和纠错法,对于课堂中教学方法的使用不局限于传统、单一。

表 3-20 不同技术职称教师使用教学方法第一顺位频数分析表

题项		技术职称			
		助教	讲师	副教授	教授
讲解法	个案数	22	21	18	4
	百分比	30.60%	18.30%	26.10%	25.00%
问答法	个案数	23	37	19	2
	百分比	31.90%	32.20%	27.50%	12.50%
讨论法	个案数	3	3	2	2
	百分比	4.20%	2.60%	2.90%	12.50%
动作示范法	个案数	12	19	10	2
	百分比	16.70%	16.50%	14.50%	12.50%
完整和分解法	个案数	1	1	2	0
	百分比	1.40%	0.90%	2.90%	0.0%
游戏和竞赛法	个案数	0	4	0	1
	百分比	0.0%	3.50%	0.0%	6.30%
循环练习法	个案数	0	1	0	0
	百分比	0.0%	0.90%	0.0%	0.0%
预防与纠错法	个案数	2	0	1	1
	百分比	2.80%	0.0%	1.40%	6.30%
领会教学法	个案数	2	11	4	0
	百分比	2.80%	9.60%	5.80%	0.0%
自主学习法	个案数	0	0	2	0
	百分比	0.0%	0.0%	2.90%	0.0%
合作学习法	个案数	7	18	11	4
	百分比	9.70%	15.70%	15.90%	25.00%

3.2.3.5 不同学历公共体育教师使用教学方法情况分析

从公共体育教师的学历背景调查教学方法的使用情况,统计得到表 3-21,从

表中数据来看,对于讲解法,本科学历的教师在课堂中采用的频率最高,占 35%,对于问答法,博士研究生学历的教师使用频率最高,占比 31.4%,硕士研究生次之,占比 32.5%;对合作学习法,其博士研究生使用频率也较高,占比 25%,本科和硕士研究生使用频率相似,其他教学方法的使用频率相对较低。讨论法和领会教学法在所有学历层次中的使用频率都较低,而完整和分解法、游戏和竞赛法、循环练习法、预防与纠错法和领会教学法仅在硕士研究生和博士研究生中经常使用,且所占比例较小。可见,本科层次的公共体育教师对于课堂教学方法的使用较为单一。

表 3-21 不同学历教师使用教学方法第一顺位频数分析表

题项		最高学历		
		本科	硕士研究生	博士研究生
讲解法	个案数	21	40	4
	百分比	35.00%	23.30%	10.00%
问答法	个案数	14	54	13
	百分比	23.30%	31.40%	32.50%
讨论法	个案数	1	7	2
	百分比	1.70%	4.10%	5.00%
动作示范法	个案数	10	29	4
	百分比	16.70%	16.90%	10.00%
完整和分解法	个案数	0	3	1
	百分比	0.00%	1.70%	2.50%
游戏和竞赛法	个案数	0	4	1
	百分比	0.00%	2.30%	2.50%
循环练习法	个案数	0	3	1
	百分比	0.00%	1.70%	2.50%
预防与纠错法	个案数	0	9	1
	百分比	0.00%	5.20%	2.50%
领会教学法	个案数	6	1	2
	百分比	10.00%	0.60%	5.00%
自主学习法	个案数	0	0	1
	百分比	0.00%	0.00%	2.50%
合作学习法	个案数	8	22	10
	百分比	13.30%	12.80%	25.00%

3.2.4 教学反思情况分析

反思意味着教师凭借理性和批判的思维,对教学的过程展开思考和自我批判,它是教学活动得以改善的基础性前提^[79]。在体育基本教学的过程中反思,可以较为全面地帮助高校体育教师掌握相关教学发展的基本变化,提升高校体育教师基本素质。反思其体育的基本教学活动不但可以在一定程度上为高校体育教师提供一个总结教学研究经验的基本平台,而且能够帮助高校体育教师应对较为复杂多变的体育教学环境,推动体育教学能力和教学水平不断提高。不仅有利于丰富高

校体育教师的理论知识和实践经验，还有利于提升高校体育教师的理论素养^[80]。

一名公共体育教师在教学之余进行自我反思与改进提高，有利于公共体育教师专业能力的形成和专业成长。从图 3-3 中来看，在调查的安徽省普通高校公共体育教师中，从不进行反思的公共体育教师数占比为 2.21%；很少进行反思的公共体育教师的比例为 16.18%；经常进行收集并分析相关教学信息，不断进行教学反思的教师占比 28.31%；超过一半的公共体育教师对于平时教学工作都是保持偶尔反思。

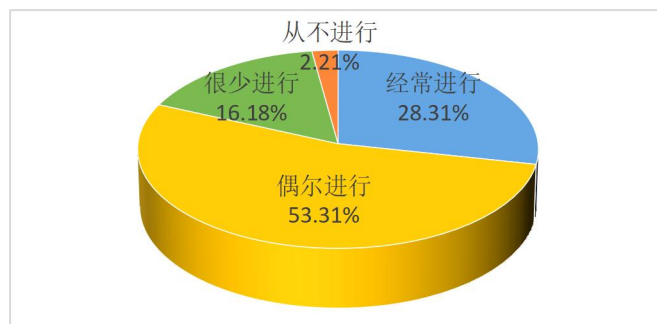


图 3-3 自我反思频率统计图

表明安徽省公共体育教师在自我反思意识上存在不足。自我反思是每个教师教育教学中的常规行为，然而公共体育教师在长期的学习和工作实践中，容易形成思维定式，未能及时进行总结和反思。还未意识到自我反思对专业发展的重要程度，其反思频率较低，反思认知有待加强。

自我反思作为简便而有效的专业提升途径，往往不能引起人们足够的重视。为此，此部分从人口学特征来探讨公共体育教师的教学反思频率情况，以此来总结经验教训，从而进一步提高教育教学水平。具体如下。

3.2.4.1 不同性别公共体育教师教学反思情况分析

不同性别公共体育教师在教学反思频率上存在差异，由表 3-22 可知，在调查的男性公共体育教师中，偶尔进行反思的教师最多，有 99 人，占比 55.9%，经常收集并分析相关教学信息，不断进行反思的有 53 人，占比 29.9%，很少进行反思的教师占比 13%，从不进行反思的有 2 人，占比 1.1%；在调查的女性公共体育教师中，偶尔进行教学反思的有 46 人，占比 48.4%，经常进行反思的占比 25.3%，很少进行反思的有 21 人，占比 22.1%，从不进行反思的有 4 人，占比 4.2%。

表 3-22 不同性别公共体育教师教学反思频率统计表

性别		经常进行	偶尔进行	很少进行	从不进行
男	计数	53	99	23	2
	百分比	29.90%	55.90%	13.00%	1.10%
女	计数	24	46	21	4
	百分比	25.30%	48.40%	22.10%	4.20%

由统计数据可得，经常进行和偶尔进行教学反思的教师中，男性占比比女性

占比多,而很少进行和从不进行教学反思的教师中,女性占比比男性占比多,可见男性对待教学反思的认知比女性对待教学反思的认知意识稍强。

3.2.4.2 不同年龄公共体育教师教学反思情况分析

对不同年龄的公共体育教师教学反思频率调查发现,各年龄段公共体育教师教学反思频率都是集中在偶尔进行。如表 3-23 所示,30 岁以下的公共体育教师偶尔进行教学反思的有 28 人,占比 51.9%;31-40 岁的公共体育教师偶尔进行教学反思的有 55 人,占比 52.9%,在这个年龄段中,从不进行教学反思的有 4 人,相比其他年龄段,其从不进行教学反思的教师较多。41-50 岁的公共体育教师中,53.1%的教师偶尔进行教学反思;32.3%的教师经常进行教学反思,相比其他年龄段教师的反思情况,其 41-50 岁的公共体育教师经常反思频率占比较高。50 岁以上的公共体育教师中,有 61.1%的教师只是偶尔进行教学反思,其所占比例相对较高。可见,年龄段处在 41-50 岁的公共体育教师相较其他年龄段公共体育教师教学反思意识更强。

表 3-23 不同年龄公共体育教师教学反思频率统计表

年龄		经常进行	偶尔进行	很少进行	从不进行
≤30 岁	计数	16	28	9	1
	百分比	29.60%	51.90%	16.70%	1.90%
31-40 岁	计数	27	55	18	4
	百分比	26.00%	52.90%	17.30%	3.80%
41-50 岁	计数	31	51	13	1
	百分比	32.30%	53.10%	13.50%	1.00%
>50 岁	计数	3	11	4	0
	百分比	16.70%	61.10%	22.20%	0.00%

3.2.4.3 不同教龄公共体育教师教学反思情况分析

对调查的不同教龄的公共体育教师反思频率情况进行分析可得表 3-24,从表中看,经常进行教学反思的教师集中在 16-20 年教龄段,占比 35.9%;偶尔进行教学反思的教师教龄主要集中在 6-10 年教龄段,占比 59.3%;很少进行教学反思的教师教龄集中在 11-15 年教龄段;从不进行教学反思的教师教龄主要集中在 11-15 年教龄段,占比 3.8%。其 16-20 年教龄段的教师教学反思意识较强,这可能是因为他们在长期教学工作中积累了丰富的经验,并且认识到了教学反思对于提高教学质量的重要性。11-15 年教龄段的公共体育教师教学反思意识相对淡薄。这个教龄段的教师对于工作和教学已经得心应手,但是还未意识到教学反思的重要性。

表 3-24 不同教龄公共体育教师教学反思频率统计表

教龄		经常进行	偶尔进行	很少进行	从不进行
1-5 年	计数	19	36	13	2
	百分比	27.10%	51.40%	18.60%	2.90%

6-10 年	计数	18	35	5	1
	百分比	30.50%	59.30%	8.50%	1.70%
11-15 年	计数	17	40	18	3
	百分比	21.80%	51.30%	23.10%	3.80%
16-20 年	计数	14	21	4	0
	百分比	35.90%	53.80%	10.30%	0.00%
>20 年	计数	9	13	4	0
	百分比	34.60%	50.00%	15.40%	0.00%

3.2.4.4 不同技术职称公共体育教师教学反思情况分析

经常收集并分析相关教学信息,不断进行教学反思的公共体育教师技术职称为讲师的占比最多,为 31.3%;教授偶尔进行教学反思的频率占比较高,为 56.3%;很少进行教学反思的占比较多的为副教授和教授,分别为 18.8%;从不进行教学反思的公共体育教师技术职称为副教授的占比较多,为 2.9%。可见,其讲师对于教学反思的意识程度较高,而副教授的反思意识程度较低。其讲师通常处于职业发展的高速发展阶段,对于自身专业能力及发展需要不断地反思,才能不断进步提升,因此讲师在教学反思上会投入更多精力。

表 3-25 不同技术职称公共体育教师教学反思频率统计表

技术职称		经常进行	偶尔进行	很少进行	从不进行
助教	计数	20	38	12	2
	百分比	27.80%	52.80%	16.70%	2.80%
讲师	计数	36	61	16	2
	百分比	31.30%	53.00%	13.90%	1.70%
副教授	计数	17	37	13	2
	百分比	24.60%	53.60%	18.80%	2.90%
教授	计数	4	9	3	0
	百分比	25.00%	56.30%	18.80%	0.00%

3.2.4.5 不同学历公共体育教师教学反思情况分析

对不同学历的公共体育教师教学反思情况统计分析可知,本科学历的经常进行教学反思的频率较高,占比 35%;博士研究生偶尔进行教学反思的频率较高,占比 57.5%;很少进行教学反思主要集中在硕士研究生,占比 18%;博士研究生从不进行反思的占比也较高,为 5%。可见,其最高学历为本科的公共体育教师认识到教学反思的重要性,而博士研究生和硕士研究生教学反思意识相较来说较低。其学历为本科的公共体育教师理论知识较弱,在教学工作中遇到的问题也较多,因此对于教学反思的意识程度较高,以此来不断提升自己的专业能力。

表 3-26 不同学历公共体育教师教学反思频率统计表

最高学历		经常进行	偶尔进行	很少进行	从不进行
本科	计数	21	33	6	0
	百分比	35.00%	55.00%	10.00%	0.00%
硕士研究生	计数	48	89	31	4

	百分比	27.90%	51.70%	18.00%	2.30%
博士研究生	计数	8	23	7	2
	百分比	20.00%	57.50%	17.50%	5.00%

3.2.5 运动技术水平等级情况分析

运动技术水平指一个人在其中一项运动项目中掌握的技术或熟练程度和准确性，它既包括基础运动技能的掌握程度，也包括高级技术和战术方面的运用能力。运动技能是体育教学中的重中之重，要想教会学生扎实的运动技能，老师也必须有自己的看家本领。因此，在普通高校公共体育教师中，所具备的技能以及运动技能水平是其教师专业能力的一个重要部分。

对安徽省普通高校公共体育教师运动技术水平情况进行调查统计，通过图 3-4 发现没有个人运动技能水平等级证书的体育老师占 58.82%，超过一半的公共体育教师不具备高水平的运动技能。获得国家二级运动员资格证书的教师占整体的 30.88%，持有国家一级运动员资格证书的教师占整体的 9.19%，持有国家健将级运动员资格证书的教师占比 1.1%。结果显示安徽省普通高校公共体育教师的个人运动技能整体水平有待提高。

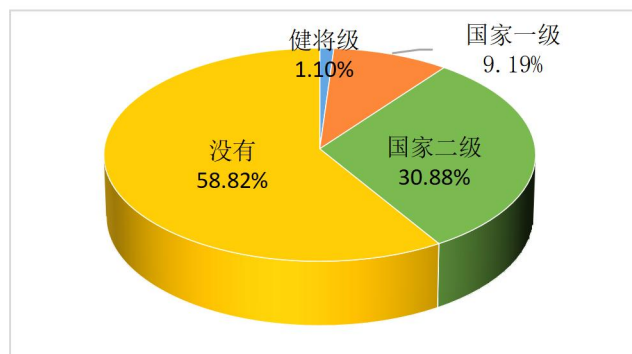


图 3-4 运动技术水平等级统计图

在公共体育课的教学中，教师的讲解、动作示范是教授知识、技能的主要途径，体育老师所表现出来的运动技术水平直接关系到体育教学的质量，体育教师高水平运动技能，能在教学过程中能够更好激发学生的完成教学，提升教学效率，提高教学水平从而促进专业发展。

3.2.6 现代化信息技术使用情况分析

随着信息技术的高速发展，高等体育教育教学中现代化信息技术也逐步广泛运用，普通高等院校公共体育教师的现代化信息技术逐渐成为专业能力的重要部分，提升公共体育教师的现代化信息技术也成了一项系统工程。因此，了解公共体育教师如何运用信息技术优化教学资源，并关注公共体育教师在使用现代化信息技术遇到的困难，审视当前普通高等院校公共体育教师现代化信息技术水平。

3.2.6.1 使用现代化信息技术完成任务情况分析

公共体育教师普遍很少利用现代化信息技术进行教学。如图 3-5，利用现代

化信息技术最主要的是完成统计学生成绩，占比 19.4%；其次是编写教案和上网查阅资料，分别占比 19.4%、16.7%；利用现代化科学技术进行科学研究较少，占比 13%；使用现代化信息技术来制作课件的占比最少，只有 9.7%，这可能是因为在公共体育课主要的教授方式是用直观的动作示范或语言讲解，且授课场地在室外，很少用到现代化信息技术进行网络教学有关。在调查的体育教师中，仍有 2.3%的老师从未使用过现代化信息技术。

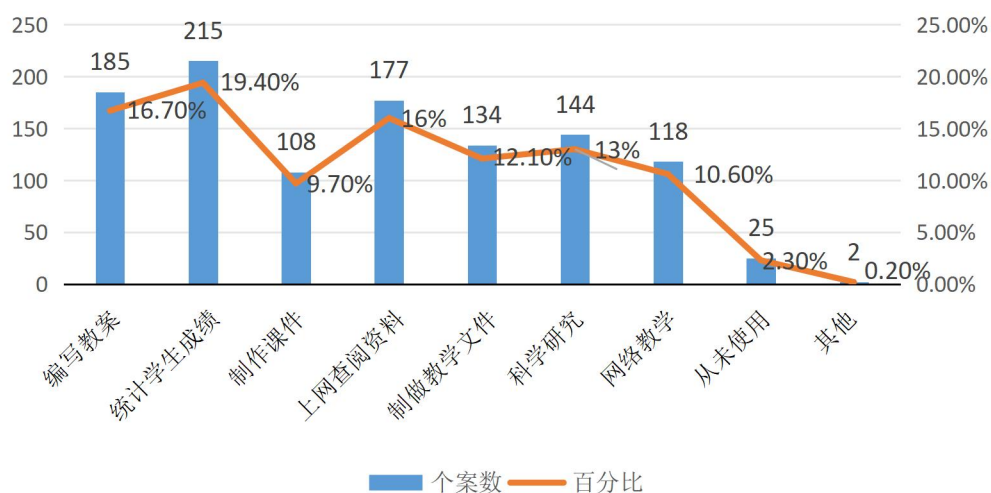


图 3-5 使用现代化信息技术完成任务情况统计图

3.2.6.2 使用现代化信息技术遇到困难分析

在调查公共体育教师在工作或教学中使用现代化信息技术遇到的困难时，其较为普遍的问题是仪器设施不足和操作系统不佳，分别占比 30.4%、23.2%；安徽省普通高校公共体育教师对于识别信息能力欠佳这一困难较少，只占比 8.5%。可见教师对于网络中鱼龙混杂的信息能够较好地辨别，从中筛选出有利于自身发展的信息与知识。如图 3-6 所示。

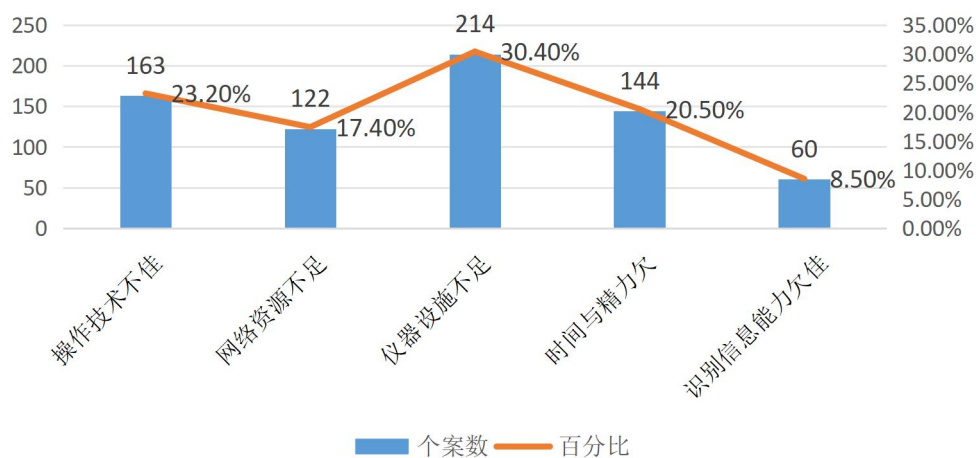


图 3-6 使用现代化信息技术遇到困难统计图

从安徽省普通高校公共体育教师利用现代化信息技术主要完成任务情况及

在工作或教学中使用现代化信息技术遇到的困难情况整体来看,安徽省普通高校公共体育教师都具备一定的使用现代化信息技术的能力,但是大部分教师对于在公共体育课程的教授过程中应用不够广泛。

在互联网技术高速发展的新时代,现代化信息技术已经成为公共体育教师教学或工作中不可缺少的一部分,也是广大公共体育教师丰富教学资源、学习前沿知识的重要载体,对加强公共体育教师的现代化信息技术水平对教师专业发展起重要作用。下面从人口学特征分析公共体育教师使用现代化信息技术过程中遇到的问题,为提升公共体育教师信息化技术水平的有效路径提供多维度的现实依据。

(1) 不同性别公共体育教师使用现代化信息技术遇到困难分析

不同性别公共体育教师使用现代信息技术遇到的困难不同,如表 3-27 所示,对于操作技术不佳、时间与精力欠缺以及识别信息能力欠佳这几项困难中,女性教师遇到的比男性教师多,分别占比 63.2%、46.3%和 24.3%;而对于网络资源不足、仪器设施不足这两项困难,男性教师遇到的比女性教师多,分别占比 60.5%、79.1%。女性公共体育教师在家庭和社会中往往需要照顾家庭和抚养子女,从而导致这些女性教师在时间和精力上更加有限,无法充分投入到信息技术的学习和应用中。

表 3-27 不同性别公共体育教师使用现代化信息技术遇到困难分析表

性别		操作技术 不佳	网络资源 不足	仪器设施 不足	时间与精 力欠缺	识别信息能 力欠佳
男	计数	84	107	140	78	17
	百分比	47.50%	60.50%	79.10%	44.10%	17.90%
女	计数	60	56	74	44	43
	百分比	63.20%	58.90%	77.90%	46.30%	24.30%

(2) 不同年龄公共体育教师使用现代化信息技术遇到困难分析

在使用现代化信息技术过程中操作技术不佳、仪器设施不足和时间与精力欠缺都主要集中在 50 岁以上年龄段的公共体育教师,分别占比 72.2%、83.3%、55.6%; 41-50 岁年龄段的公共体育教师遇到网络资源不足和识别信息能力欠佳等问题较为突出,分别占比 65.6%、24%。

表 3-28 不同年龄公共体育教师使用现代化信息技术遇到困难分析表

年龄		操作技术 不佳	网络资源 不足	仪器设施 不足	时间与精 力欠缺	识别信息能 力欠佳
≤30 岁	计数	20	33	42	25	12
	百分比	37.00%	61.10%	77.80%	46.30%	22.20%
31-40 岁	计数	52	59	83	43	21
	百分比	50.00%	56.70%	79.80%	41.30%	20.20%
41-50 岁	计数	59	63	74	44	23
	百分比	61.50%	65.60%	77.10%	45.80%	24.00%
>50 岁	计数	13	8	15	10	4
	百分比					

百分比	72.20%	44.40%	83.30%	55.60%	22.20%
-----	--------	--------	--------	--------	--------

年轻教师在使用现代化信息技术过程中遇到的困难相对较少,这可能和年轻教师通常成长在一个数字化和信息化的时代,且学习能力和适应能力较强,因此能够更快的熟悉和适应现代化信息技术,快速地掌握新技术,并将其应用到自己的教学工作中。

(3) 不同教龄公共体育教师使用现代化信息技术遇到困难分析

使用现代化信息技术遇到操作技术不佳、网络资源不足和仪器设施不足等困难主要集中在 11-15 年教龄段,分别占比 59%、66.7%、91%;而时间与精力欠缺和识别信息能力欠佳主要集中在 20 年以上教龄短的公共体育教师,分别占比 65.4%和 26.9%。对于 20 年以上教龄段的公共体育教师来讲,他们可能相对缺乏使用现代化信息技术的相关技能和经验,且这部分教师面临的较重的管理和教学科研任务,其时间精力不足,从而在使用现代化信息技术过程中面临的困难较多。

表 3-29 不同教龄公共体育教师使用现代化信息技术遇到困难分析表

教龄		操作技术 不佳	网络资源 不足	仪器设施 不足	时间与精力 欠缺	识别信息能 力欠佳
1-5 年	计数	30	41	54	32	15
	百分比	42.90%	58.60%	77.10%	45.70%	21.40%
6-10 年	计数	31	32	45	26	15
	百分比	52.50%	54.20%	76.30%	44.10%	25.40%
11-15 年	计数	46	52	71	31	17
	百分比	59.00%	66.70%	91.00%	39.70%	21.80%
16-20 年	计数	22	25	28	16	6
	百分比	56.40%	64.10%	71.80%	41.00%	15.40%
>20 年	计数	15	13	16	17	7
	百分比	57.70%	50.00%	61.50%	65.40%	26.90%

(4) 不同技术职称公共体育教师使用现代化信息技术遇到困难分析

各职称公共体育教师在使用现代化信息技术过程中,其操作技术不佳和时间与精力欠缺等困难主要集中在教授,分别占比 75%、68.8%;遇到网络资源不足和识别信息能力欠佳等困难主要集中在副教授,分别占比 62.3%和 26.1%;而在使用现代化信息技术过程中遇到仪器设施不足的困难主要集中在讲师。其助教对于现代化信息技术掌握程度较好,遇到困难较少。从表 3-30 来看,教授相对来说,遇到困难更多。

表 3-30 不同技术职称公共体育教师使用现代化信息技术遇到困难分析表

技术职称		操作技术 不佳	网络资源 不足	仪器设施 不足	时间与精力 欠缺	识别信息能 力欠佳
助教	计数	30	43	54	35	17
	百分比	41.70%	59.70%	75.00%	48.60%	23.60%
讲师	计数	60	70	96	47	23
	百分比	52.20%	60.90%	83.50%	40.90%	20.00%

副教授	计数	42	43	52	29	18
	百分比	60.90%	62.30%	75.40%	42.00%	26.10%
教授	计数	12	7	12	11	2
	百分比	75.00%	43.80%	75.00%	68.80%	12.50%

(5) 不同学历公共体育教师使用现代化信息技术遇到困难分析

对不同学历公共体育教师使用现代化信息技术遇到的困难进行分析,如表 3-31 所示,其操作技术不佳主要集中在博士研究生,占比 70%;遇到仪器设施不足和时间与精力欠缺等问题的公共体育教师学历集中在硕士研究生,分别占比 81.4%、46.5%;其本科学历的公共体育教师遇到网络资源不足、识别信息能力欠佳等问题较为集中,分别占比 70%、25%。其本科学历的公共体育教师的基础知识相对较差,且缺乏一定的知识视野和判断力,导致对于网络资源的识别与筛选不能有效地利用。

表 3-31 不同学历公共体育教师使用现代化信息技术遇到困难分析表

最高学历		操作技术不佳	网络资源不足	仪器设施不足	时间与精力欠缺	识别信息能力欠佳
本科	计数	26	42	44	25	15
	百分比	43.30%	70.00%	73.30%	41.70%	25.00%
硕士研究生	计数	90	99	140	80	37
	百分比	52.30%	57.60%	81.40%	46.50%	21.50%
博士研究生	计数	28	22	30	17	8
	百分比	70.00%	55.00%	75.00%	42.50%	20.00%

3.2.7 科研能力情况分析

3.2.7.1 发表论文及主持课题数量分析

高等学校公共体育可持续发展的不仅要有高质量体育教学、强大的科研团队、还要有高素质的公共体育教师等。其中,科研能力是公共体育教师的一项重要能力,是衡量公共体育教师专业发展水平高低的一项重要指标。然而,科研成果形式是多样化的,主要有论文、课题、专著等,其中发表论文和主持课题是最常见的一种形式,发表论文和主持课题的质量高低与数量多少是评价教师科研能力的重要指标之一。因此,对安徽省普通高校公共体育教师发表论文及主持课题的数量与质量进行调查统计。

从表 3-32 可以看出,近 5 年内,以第一作者发表论文数量最多 7 篇,最少 0 篇,平均发表论文数量为 2.26;以第一作者发表核心论文数量最多的为 4 篇,其平均值只有 0.72,可见其发表高质量论文数量少。主持课题最多的有 7 项,其平均值为 1.69;主持省级课题最多的有 5 项,其平均值为 0.86;主持国家级课题最多的只有 2 项,其平均数量为 0.15。

表 3-32 发表论文及主持课题数量描述统计表

个	最	最	平均值	标准差	偏度	峰度
---	---	---	-----	-----	----	----

	案数	小值	大值						
	统计	统计	统计	统计	统计	统计	标准误差	统计	标准误差
第一作者发表论文数量	272	0	7	2.26	1.436	0.438	0.148	-0.132	0.294
发表核心论文数量	272	0	4	0.72	0.849	1.088	0.148	0.893	0.294
主持课题数量	272	0	7	1.69	1.473	0.957	0.148	0.607	0.294
主持省级课题数量	272	0	5	0.86	0.928	1.182	0.148	1.706	0.294
主持国家级课题数量	272	0	2	0.15	0.369	2.184	0.148	3.527	0.294

可见，安徽省普通高校公共体育教师发表论文与主持课题数量一般，且核心期刊少，省级与国家级课题少，高质量论文与课题水平有待提高。大多公共体育教师对于科学研究是心有余而力不足，虽有做科研的想法，但对于体育学科的教师来说，自身缺乏相关基础知识的积累和实践创新的方法手段，其科研能力不强，整体处于较低水平。

3.2.7.2 对科研热爱程度情况分析

普通高等学校公共体育教师的内在能动力对教师的科研能力有着密不可分的关系，其教师对科研产生很强的自主性，需要以愿景来引导驱动，使之成为实现科研发展的推动力。当教师对研究的课题感兴趣时，自然会为其投入更多的时间和精力，对其主动反思、学习，使之不断发展提升。

因此，了解公共体育教师对待开展科学研究的态度状况，对驱动教师专业发展有重要作用。如图 3-7 所示，在调查的 272 名教师中，有 105 名教师对开展科学研究的态度都是持比较热爱的，占比 38.6%；有 82 名教师对持一般热爱的态度，占比 30.15%；对开展科学研究持非常热爱的态度的教师有 70 名，占比 25.74%。可见，安徽省普通高校公共体育教师对待开展科学研究的态度是非常积极的，但是仍然会有小部分教师对待开展科学研究是持不热爱和非常抗拒的态度。

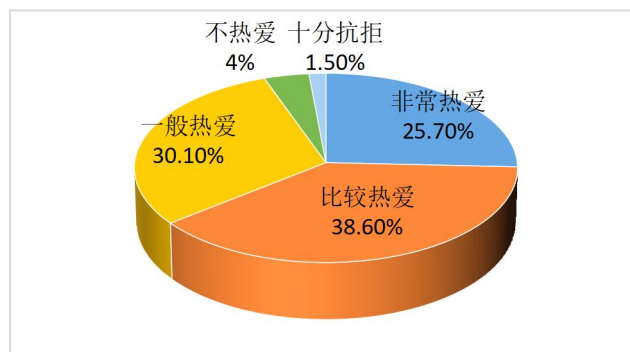


图 3-7 对科研热爱程度统计图

(1) 不同性别公共体育教师对科研热爱程度情况分析

以性别为分组变量,对安徽省普通高校公共体育教师对科研的热爱程度进行交叉卡方检验分析,如表 3-33 所示,公共体育教师的性别与对待科研热爱程度的 P 值为 0.2,水平上没有呈现显著性相关($P>0.01$)。通过对不同性别公共体育教师对科研的热爱程度进行统计分析发现,在男性公共体育教师中,非常热爱占比 28.2%,比较热爱占比 40.1%,一般热爱占比 27.1%,不热爱占比 2.8%,十分抗拒占比 1.7%;在女性公共体育教师中,非常热爱占比 21.1%,比较热爱占比 35.8%,一般热爱占比 35.8%,不热爱占比 6.3%,十分抗拒占比 1.1%。在男性中,非常热爱和比较热爱的人数较多,占总人数的 68.30%这表明男性中对这件事情的热情程度较高。在女性中,一般热爱的人数最多,占总人数的 35.8%。这表明女性公共体育教师对于科研热爱程度相对较为平均。

表 3-33 不同性别公共体育教师对科研热爱程度统计表

性别		非常热爱	比较热爱	一般热爱	不热爱	十分抗拒	X ²	P
男	计数	50	71	48	5	3	5.986	0.2
	百分比	28.20%	40.10%	27.10%	2.80%	1.70%		
女	计数	20	34	34	6	1		
	百分比	21.10%	35.80%	35.80%	6.30%	1.10%		

注: **、*分别代表 1%、5%的显著性水平

(2) 不同年龄公共体育教师对科研热爱程度情况分析

各年龄段公共体育教师对科研的热爱程度之间存在非常显著性差异($P<0.01$)。如表 3-34 所示,31-40 岁和 41-50 岁年龄段的公共体育教师对待科研更加热爱,31-40 岁对科研非常热爱程度占比 30.8%,41-50 岁对科研比较热爱程度占比 43.8%;对科研一般热爱程度的主要突出在 ≤ 30 岁和 >50 岁的公共体育教师中,分别占比 38.9%;对科研十分抗拒的态度在 ≤ 30 岁公共体育教师中占比较大,为 3.7%。

表 3-34 不同年龄公共体育教师对科研热爱程度统计表

年龄		非常热爱	比较热爱	一般热爱	不热爱	十分抗拒	X ²	P
≤ 30 岁	计数	8	21	21	2	2	34.127	0.001**
	百分比	14.80%	38.90%	38.90%	3.70%	3.70%		
31-40 岁	计数	32	36	30	5	1		
	百分比	30.80%	34.60%	28.80%	4.80%	1.00%		
41-50 岁	计数	25	42	24	4	1		
	百分比	26.00%	43.80%	25.00%	4.20%	1.00%		
>50 岁	计数	5	6	7	0	0		
	百分比	27.80%	33.30%	38.90%	0.00%	0.00%		

注: **、*分别代表 1%、5%的显著性水平

其年轻教师刚刚开始职业生涯,踏入科研之路,对科研缺乏足够的了解和经验,处于摸索阶段,这可能导致他们对科研缺乏热情和动力,随着教师年龄的增长,其科研能力可能会提高,因此对待科研较为积极。

(3) 不同教龄公共体育教师对科研热爱程度情况分析

各教龄段公共体育教师对科研的热爱程度的 P 值为 0.078, 水平上没有呈现显著性相关 ($P>0.01$)。从表 3-35 可以看出,对科研非常热爱主要集中在 16-20 年教龄段公共体育教师,占比 35.9%;对科研持比较热爱态度的主要集中在 >20 年教龄段的公共体育教师;对科研持不热爱在 11-15 年教龄段的公共体育教师中较为突出,所占比例为 7.7%;持非常抗拒态度的主要 1-5 年教龄,占比为 2.9%。

表 3-35 不同教龄公共体育教师对科研热爱程度统计表

教龄		非常热爱	比较热爱	一般热爱	不热爱	十分抗拒	X^2	P
1-5 年	计数	13	27	27	1	2	24.567	0.078
	百分比	18.60%	38.60%	38.60%	1.40%	2.90%		
6-10 年	计数	21	20	16	2	0		
	百分比	35.60%	33.90%	27.10%	3.40%	0.00%		
11-15 年	计数	18	35	18	6	1		
	百分比	23.10%	44.90%	23.10%	7.70%	1.30%		
16-20 年	计数	14	11	11	2	1		
	百分比	35.90%	28.20%	28.20%	5.10%	2.60%		
>20 年	计数	4	12	10	0	0		
	百分比	15.40%	46.20%	38.50%	0.00%	0.00%		

注: **、*分别代表 1%、5%的显著性水平

可见其教龄越长,对科研热爱程度越强烈,而年轻教师对科研的态度相比较较为消极。刚步入工作岗位的公共体育教师还未深入科学研究,存在较多问题和困难,对待科研态度存在抗拒心理。

(4) 不同技术职称公共体育教师对科研热爱程度情况分析

不同技术职称公共体育教师对科研的热爱程度之间呈现非常显著性相关 ($P<0.01$)。如表 3-36 所示,对科研持非常热爱和比较热爱态度集中在教授,分别占比 43.8%;而助教对科研持非常热爱程度只占比 16.7%。往往技术职称越高的教师通常拥有更多的专业知识和经验,对于科研的方法、技巧和价值有更深入地理解和认识。此外,他们也可能更容易接触到科研资源,如研究资金、研究团队等,从而更容易参与科研工作。

表 3-36 不同技术职称公共体育教师对科研热爱程度统计表

技术职称		非常热爱	比较热爱	一般热爱	不热爱	十分抗拒	X^2	P
助教	计数	12	31	25	2	2	48.876	0.000**
	百分比	16.70%	43.10%	34.70%	2.80%	2.80%		

讲师	计数	32	45	34	3	1
	百分比	27.80%	39.10%	29.60%	2.60%	0.90%
副教授	计数	19	22	22	6	0
	百分比	27.50%	31.90%	31.90%	8.70%	0.00%
教授	计数	7	7	1	0	1
	百分比	43.80%	43.80%	6.30%	0.00%	6.30%

注：**、*分别代表 1%、5%的显著性水平

(5) 不同学历公共体育教师对科研热爱程度情况分析

不同学历的公共体育教师对科研的热爱程度的差异不具有显著性 ($P>0.01$)。总体上,对科研持非常热爱程度主要集中在硕士研究生和博士研究生,分别占比 27.3%、27.5%;对科研持比较热爱态度和一般热爱态度的本科学历较为突出,分别占比 41.7%、35%;对科研持不热爱和十分抗拒态度在博士研究生学历中较为突出,分别占比 10%、2.5%。

表 3-37 不同学历公共体育教师对科研热爱程度统计表

最高学历		非常热爱	比较热爱	一般热爱	不热爱	十分抗拒	X ²	P
本科	计数	12	25	21	2	0	14.458	0.071
	百分比	20.00%	41.70%	35.00%	3.30%	0.00%		
硕士	计数	47	64	53	5	3		
	百分比	27.30%	37.20%	30.80%	2.90%	1.70%		
博士	计数	11	16	8	4	1		
	百分比	27.50%	40.00%	20.00%	10.00%	2.50%		

注：**、*分别代表 1%、5%的显著性水平

根据表 3-37 可得,本科层次的公共体育教师对待科研更为积极,而博士研究生相对较为消极。博士研究生在科研方面面临更高的压力和期望,同时也因为博士研究生需要投入更多的时间和精力在科研工作中,导致他们对科研活动的态度相对较为消极。

第4章 普通高校公共体育教师专业发展培训情况分析

高校体育教育作为我国高等教育的重要部分,无论是教育部门还是高等教育的管理者,都十分重视体育教师队伍建设。随着近年来国家对体育教育的重视,其体育教师接受各种培训、参加各种形式的教育发展机会越来越多。不仅是国家教育部门为普通高校教师提供了良好的平台,其各个普通高校也为教师提供了各种教育培训。但是由于体育教育的特殊性,尤其和一些主流学科相比较,其普通高校对其的重视程度远低于主流、热门学科专业,且发展机会也远远少于专业课教师。但公共体育教师的专业发展培训应该同样受到有关部门的重视,不能因为体育学科的特殊性而放弃或压缩他们的专业发展。本研究从学校组织专业发展培训情况(包括学校组织专业发展培训活动形式、内容及满意度)和个人参加专业发展培训情况(包括参加入职培训内容、参加培训次数、方式、途径及困难)来进行调查。

4.1 普通高校组织专业发展培训情况分析

安徽省普通高校公共体育教师专业发展不仅需要内部驱动力,其外在发展条件也必不可少。普通高校组织专业发展培训是公共体育教师专业发展的有效途径,从安徽省普通高校组织专业发展培训活动的形式、内容以及教师的满意度进行调查。

4.1.1 学校组织专业发展培训活动形式分析

安徽省普通高校公共组织专业发展培训活动主要包括岗前培训、教研活动、学术会议、专题讲座、研讨会、观摩或参观、调查或访问、知识技能考核等形式。由表4-1可知,安徽省普通高校组织专业发展活动最多的是专家讲座,占比16.8%;其次是观摩或参观和岗前培训活动,分别占比16%、15.2%;在高校中,组织研讨会和知识技能考核活动较少,所占比例为8.9%和6.5%。

表4-1 安徽省普通高校组织专业发展培训活动形式统计表

题项	选项	响应		个案百分比
		个案数	百分比	
学校组织的专业发展培训活动形式	岗前培训	165	15.20%	60.70%
	教研活动	154	14.20%	56.60%
	学术会议	124	11.40%	45.60%
	专家讲座	182	16.80%	66.90%
	研讨会	96	8.90%	35.30%
	观摩或参观	173	16%	63.60%
	调查或访问	119	11%	43.80%

	知识技能考核	70	6.50%	25.70%
	其他	1	0.10%	0.40%
总计		1084	100%	398.53%

我国进入新时代以来,党中央高度重视高等教育及教师队伍建设,其教育投入也不断增加,各种培训形式和职后教育机会也越来越多,但是从安徽省普通高校组织的专业发展培训活动形式整体来看,活动内容相较固定单一,缺乏创新性和挑战性的活动,这可能在一定程度上会降低公共体育教师专业发展的积极性。

4.1.2 学校组织专业发展培训内容分析

调查显示,样本高校对体育教师在体育专业技能培训方面的培训情况不甚理想。从表 4-2 可得,学校组织培训活动内容在教育政策法规的最多,占比 15.7%,有 216 名公共体育教师所在学校组织的专业发展培训活动内容都包含教育政策法规;其次是职业道德教育和教育实践技能内容,所占比例为 14.7%和 14.5%;培训内容包含最少的是科学研究方法,占比 8.1%,只有不到一半的公共体育教师所在学校组织的专业发展培训活动包含这项内容,这对体育学科营造良好的学术氛围以及提升科研能力可能会有一定阻碍;对于体育专业技能培训内容包含的也不多,占比 8.3%。

表 4-2 安徽省普通高校组织专业发展培训内容统计表

题项	选项	响应		个案百分比
		个案数	百分比	
学校组织专业发展活动的内容	教育政策法规	216	15.70%	79.40%
	教育实践技能	198	14.50%	72.80%
	体育专业技能	114	8.30%	41.90%
	现代教学理论	176	12.80%	64.70%
	现代信息技术	170	12.40%	62.50%
	科学研究方法	111	8.10%	40.80%
	职业道德教育	202	14.70%	74.30%
	思想政治教育	183	13.40%	67.30%
总计		1370	100%	503.68%

从分析结果来看,安徽省普通高校对于公共体育教师组织的专业发展的培训活动内容大多涉及政策法规、职业道德以及教育理论等方面,培训内容较为枯燥乏味,且这些纯理论式的培训活动,让公共体育教师很难在教学技能上获得一定的提升,教学水平也很难有一定的进步空间,对激起公共体育教师的参与能动性有一定困难。

4.1.3 对学校组织专业发展培训活动满意程度分析

将对学校组织专业发展培训活动的满意程度分为五个等级指标,来考察教师的满意程度。从图 4-1 可得,调查的公共体育教师对所在普通高校组织的教师专业发展培训活动表现为“一般满意”的占比最多,为 51.8%;其次是“不满意”

占比为 22.4%；“非常满意”的占比 9.2%；“比较满意”和“很不满意”的教师分别占比为 14.7%和 1.8%。

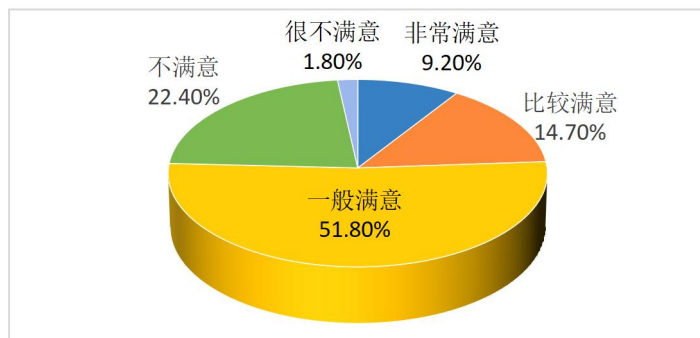


图 4-1 对学校组织专业发展培训活动满意程度统计图

从整体来看，大多数公共体育教师对学校组织的教师专业发展培训活动的满意程度为“一般满意”及以上，但仍然有部分教师可能对培训活动不满意。因此，安徽省普通高校应该重视这部分公共体育教师的反馈意见，采取措施改进培训活动，加强培训活动的内容质量和创新性，以提高教师的满意度。

4.2 普通高校公共体育教师参加专业培训情况分析

普通高校公共体育教师专业发展，既需要外在环境提供一定的培训机会，也需要教师在自我内在驱动下参加培训，只有内外合力、共同作用，才能使得公共体育教师的专业能力获得更大的提升。在前文的论述中，可以看到，在安徽省普通高校中，所组织的专业发展培训活动在内容、形式上都缺乏创新，其教师对其满意度都不高。而公共体育个人的专业素质的提升及发展还需依赖职后的专业教育，其参加的专业发展活动发挥着不可忽视的作用。但在所调查的安徽省三十所普通高校中，公共体育教师参加的专业培训情况显然是不太乐观。下文从公共体育教师入职培训内容、参加专业发展培训情况进行一些简单的讨论。

4.2.1 入职培训情况分析

入职培训是指教师从聘任到上岗之间需要接受的短期教育。与漫长的职前培训和在职培训相比，入职培训可谓尺璧寸阴，其作用主要在于帮助教师顺利完成角色转换。一般而言，新教师的入职期是公认的影响其职业生涯的关键时期，如果职业生涯能够有一个良好的开端，那么教师就会以较快的速度达到较高的水平，使其在职业生涯中得到较好发展^[81]。

就安徽省普通高校公共体育教师的入职培训内容而言，在调查公共体育教师中，发现超过 95%以上的公共体育教师在入职时都参加过培训，仅仅只有 2.1%的公共体育教师没有参加过入职培训。其中入职培训内容里面，包含最多的是高校政策法规，有 24.56%的公共体育教师入职培训内容包含这项知识；其次是职

业道德知识以及教育学知识，占比分别为 20.13%、16.15%；针对专业技能知识的培训内容只有 10.84%的公共体育教师的入职培训内容包含了，在调查的安徽省 300 名公共体育教师中，仍有 19 名教师没有参加过入职培训，占比 2.1%。

表 4-3 入职培训内容统计表

题项	选项	响应		个案百分比
		个案数	百分比	
入职培训内容	高校政策法规	222	24.56%	81.62%
	职业道德知识	182	20.13%	66.91%
	教育学知识	146	16.15%	53.68%
	心理学知识	134	14.82%	49.26%
	教学技能知识	101	11.17%	37.13%
	专业技能知识	98	10.84%	36.03%
	没有培训	19	2.10%	6.99%
	其他	2	0.22%	0.74%
总计		904	100.00%	332.35%

新时代国家高度重视教师专业发展，入职培训教育几乎成了必须项，因此这一部分没有参加过入职培训的可能是年纪较大或教龄时间长的教师。从表 4-3 可以看出，安徽省普通高校公共体育教师的入职培训内容较多地注重职业道德和政策法规的相关知识，因为这是高校公共体育教师能够顺利、有效从教的保障性知识。入职培训中对于公共体育教师的体育学科的专业性知识包含得较少，这是以后安徽省普通高校公共体育教师专业发展过程中值得关注的一个问题。

4.2.2 教师参加专业发展培训情况分析

4.2.2.1 参加专业发展培训次数分析

对教师参加专业发展的次数进行分析，可以一定程度上了解教师参加专业发展的积极性。根据图 4-2 调查结果显示，安徽省普通高校公共体育教师每年参加体育教师专业发展活动次数在 1-5 次的有 183 人，占调查总数的 67.3%；6-10 次的有 55 人，占调查总数的 20.2%；11 次以上的有 18 人，占比为 6.6%；从来没有的有 16 人，占调查总数的 5.9%。

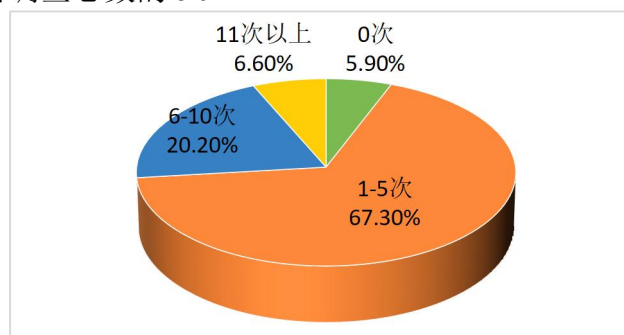


图 4-2 教师参加专业发展活动次数统计图

从调查结果来看，安徽省普通高校公共体育教师每学年参加专业发展活动 1-5 次的最多，还有部分公共体育教师每年参加专业发展活动为 0 次，这与公共

体育教师专业发展的外部环境和内在动力都有一定关系,学校需要为他们提供一定的培训和进修机会,不断增强他们的发展主动性,提升公共体育教师的综合业务水平,从而提高教学的效果和质量。

4.2.2.2 参加专业发展活动的方式分析

安徽省普通高校公共体育教师参加专业发展活动的方式主要分为在职全时在岗、在职非全时在岗、在职离岗、自修或自学、节假日培训等。从表 4-4 中数据来看,自修或自学是公共体育教师参加专业发展活动的主要方式,占调查总数的 28.4%;其次是在职非全时在岗,占比为 23.5%;采用在职全时在岗方式参加专业发展活动的公共体育教师占比 19%;采用节、假期培训、在职离岗的方式参加发展活动的公共体育教师人数相对较少,分别占比 18%、10.7%。

表 4-4 参加专业发展活动的方式统计表

题项	选项	响应		个案百分比
		个案数	百分比	
参加专业发展活动的方式	在职全时在岗	124	19.00%	48.40%
	在职非全时在岗	154	23.50%	60.20%
	在职离岗	70	10.70%	27.30%
	自修或自学	186	28.40%	72.70%
	节、假期培训	118	18.00%	46.10%
	其他	2	0.30%	0.80%
总计		654	100.00%	255.50%

其安徽省普通高校公共体育教师参加专业发展活动方式还是较多采用自修或自学,在职离岗的方式采用较少,普通高校公共体育教师的工作和教学较为繁重,很多专业发展活动都与之冲突,因此公共体育教师只能选择自学这种较为便捷的方式。

4.2.2.3 参加专业发展活动的途径分析

普通高校公共体育教师获得专业发展各种途径中,通过教研活动、学术会议、岗前培训、专家讲座来参加专业发展活动的较多,分别占比 9.6%、9.3%、9.3%、8.6%,这些活动都是一些比较切实可行的方法,凝练了广大一线公共体育教育实践者的经验,通过教研、会议、讲座的方法,可以直接向普通高校公共体育教师传授教学经验,使他们更好地提高专业发展。但是相对于教龄长的教师,这种讲座、教研不在少数,其途径方法单一,久而久之就会产生厌倦。调查访问、学历提升和出国进修这些途径来进行专业发展的教师相比较为少数,所占比例为 3.7%、3.6%、2%,这些途径的专业发展活动需要学校、家庭等外部环境的支持,相较于讲座式培训可行性较弱。

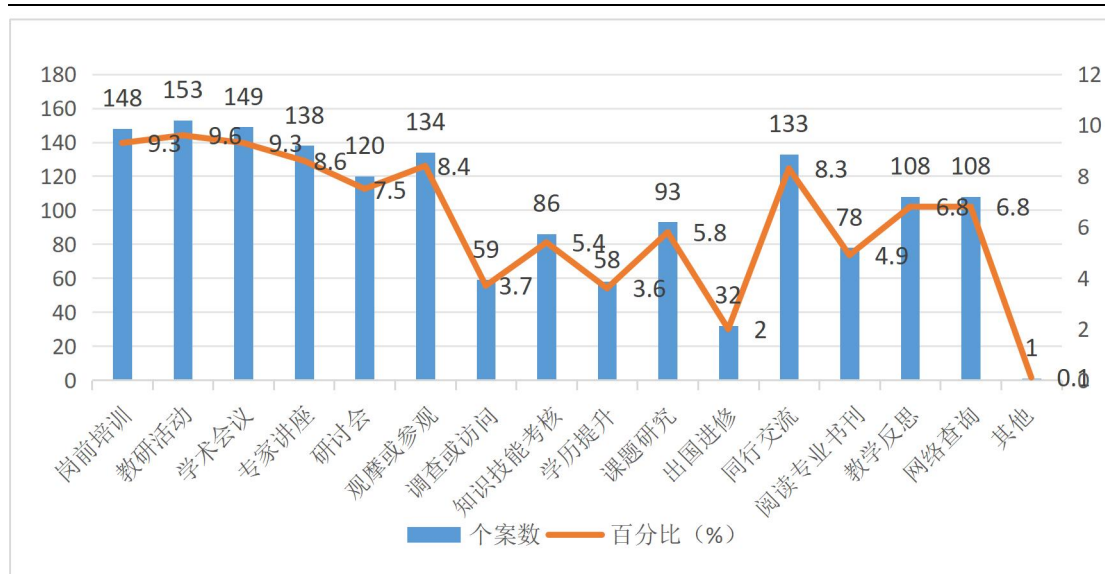


图 4-3 参加专业发展活动的途径统计图

在现代社会较为发达的条件下，各种资源的获取途径非常便捷，但是就安徽省普通高校公共体育教师专业发展培训活动的途径而言，存在典型的问题：专业发展活动的途径单一，其大多都是讲座式培训。对于提高公共体育教师专业发展活动途径的多样性，提升其专业发展培训的时效性，实实在在地提高普通高校公共体育教师的专业发展水平，是安徽省各普通高校需要充分重视的问题。

4.2.2.4 参加专业发展培训活动的困难分析

通过对安徽省普通高校公共体育教师调查了解，其教师参加专业发展活动面对的最大的困难是与教学工作冲突，占比 19%；其次个人经济条件限制、个人家庭因素也影响了公共体育教师参加专业发展活动，分别占比 15.7%、12.3%。

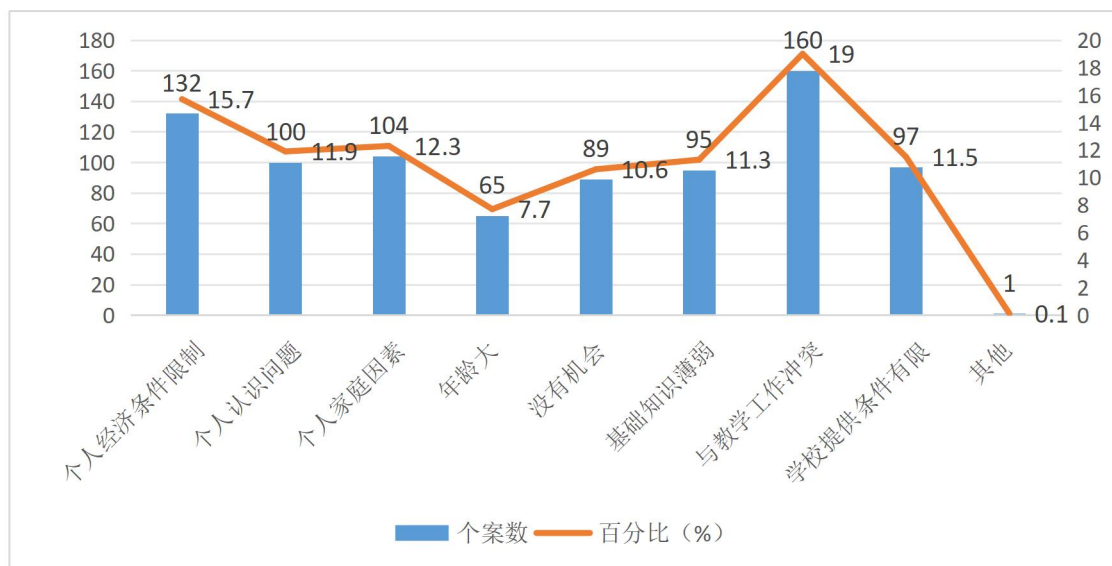


图 4-4 教师参加专业发展活动的困难统计图

公共体育教师日常工作教学任务繁重，缺乏足够的精力和时间参加专业发展活动，且一些专业发展活动需要一定的经费支持，如培训费用、交通费用等，都

是制约公共体育教师专业发展的主要问题。同时,不少公共体育教师因为需要照顾到家庭,从而无法参加专业发展活动。专业发展活动是提高公共体育教师教学水平的一种手段,学校应尽可能多地为教师提供学习机会,增加教师在专业发展教育期间的福利待遇,鼓励教师进修学习,实现专业发展。

4.2.2.5 影响教师专业发展的学校管理制度分析

从普通高校公共体育教师专业发展的外部环境来看,其良性的外部激励能够使教师形成专业发展的需求,充分调动公共体育教师工作积极性,强化教师的自主意识。普通高校对教师提出的外部评价,如以工资、职称评价、岗位发展及科研管理等作为载体,能够为教师的专业发展提供引导。

对安徽省普通高校公共体育教师专业发展产生较大影响的学校管理制度进行调查得表 4-5,如表所示,职称制度占比 20.8%,岗位聘用制度占比 12.1%,考核评价制度占比 20.4%,工资福利制度占比 12.1%,培训发展制度占比 10.9%,教学管理制度占比 11.1%,科研管理制度占比 10.8%。其中职称制度对公共体育教师专业发展产生的影响最大,其次是考核评价制度和工资福利制度。

表 4-5 安徽省普通高校管理制度对教师专业发展影响统计表

选项	题项	响应		个案百分比
		个案数	百分比	
学校管理制度	职称制度	187	20.80%	68.80%
	岗位聘用制度	109	12.10%	40.10%
	考核评价制度	184	20.40%	67.60%
	工资福利制度	110	12.20%	40.50%
	培训发展制度	98	10.90%	36.00%
	教学管理制度	100	11.10%	36.80%
	科研管理制度	97	10.80%	35.70%
总计		900	100.00%	330.90%

职称制度是评价教师教学水平和学术能力的主要制度,通过职称晋升,教师可以获得更高的职位和更好的待遇,同时也可以提高自己的学术水平和专业能力。考核评价制度是评价教师工作表现和绩效的重要制度,教师可以通过考核评价了解自己的工作表现和绩效,及时发现自己的不足之处,并采取措施加以改进。工资福利制度是激励教师工作积极性和留住人才的重要制度,学校可以通过合理的工资福利制度,吸引更多的优秀教师加入学校,同时也可以激励教师更加努力地工作,提高自己的教学质量和学术水平。学校应积极完善各项管理制度,激励教师不断提高自己的专业素养和学术水平,促进学校的整体发展。

第5章 普通高校公共体育教师专业发展认知情况分析

长期以来,中国高校教师都处于“要求培训”和“被发展”的状态,这种缺乏内在动力的教师专业发展方式很难达成理想的政策效果^[82]。公共体育教师从内心对自己所从事职业产生需求意识和深刻理解,树立积极的专业情感,时刻保持正向的认知取向,才能最大限度地发挥自己的潜能,最终使自己的专业发展更加完善。就普通高校公共体育教师而言,其教师教育情怀、从教初心、自我实现动机及需求等内在认识是保持专业发展的支柱根基,应该引起足够的重视。

5.1 选择体育教师的原因分析

教师树立远大的抱负,把教育事业视为崇高的追求,不仅能为教师提供持续不竭的强大动力,推动其专业发展的步伐,更能激励他们始终保持奋发向上的精神,投身于教学工作。这是教师专业得以最大程度地发展、个人价值得到最大程度实现的前提。其教师的选择该职业的初心对教师教育质量的提升以及教师专业发展有重要作用,因此对安徽省普通高校公共体育教师选择该职业的原因状况进行调查,分析选择该职业的初心。

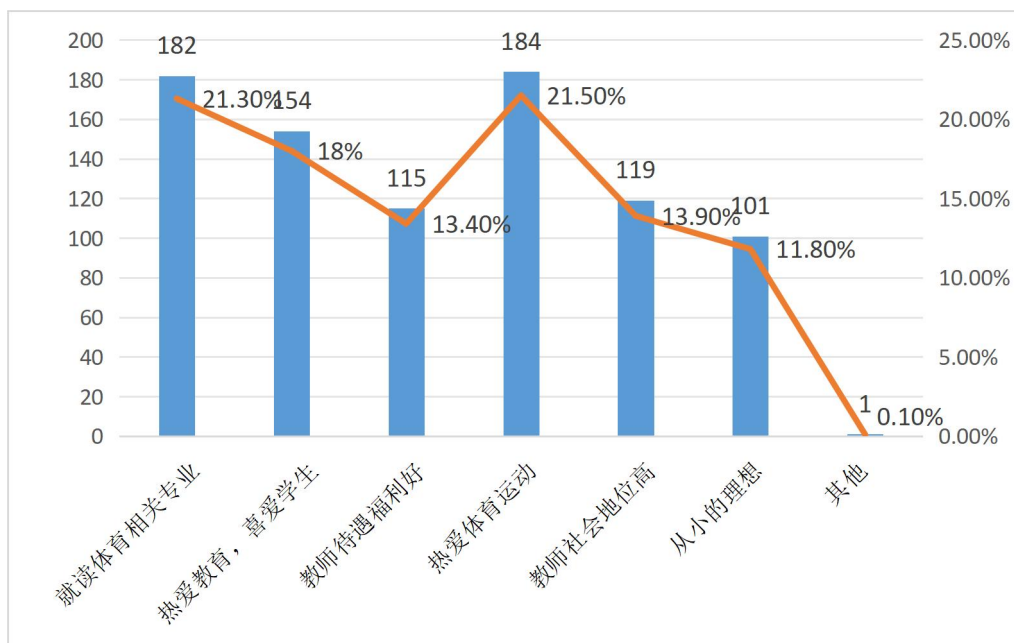


图 5-1 选择体育教师的原因统计图

从图 5-1 可以看出,在调查的公共体育教师中,选择体育教师这一职业的最主要原因是热爱体育运动,占比 21.5%;其次是就读体育相关专业,有 21.3%的教师因为这项原因选择这一职业;然而是因为从小的理想选择当公共体育教师的

人数最少，所占比例为 11.8%。可见，安徽省公共体育教师对于体育教师的职业认同感和归属感并不强烈，教师从教初衷令人担忧。这不仅需要教师转变个人观念，还需要学校以及社会给体育教师创造一个更好外部环境提高教师社会地位，增强体育教师的职业信念。

5.2 专业发展态度情况分析

教师具有积极的专业发展态度和高效的教师专业发展策略是促进教师专业发展得以稳步前进的根基。对教师个人来讲，对待专业发展保持积极向上的态度，就会愿意在提高自身专业能力与知识上花时间、下力气，始终能以一种积极向上的精神寻求专业发展。

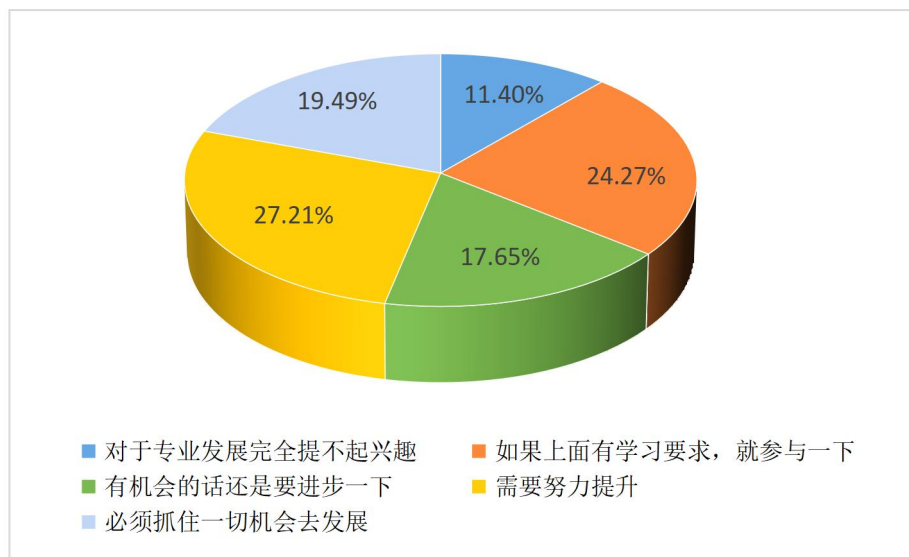


图 5-2 专业发展态度情况统计图

从图 5-2 可得，对安徽省普通高校公共体育教师对专业发展态度普遍持需要努力提升的态度，占比 27.21%；其次是表示如果上面有学习要求，就参与一下，所占比例为 24.27%；有 19.49% 的公共教师表示必须抓住一切去发展；48% 的公共体育教师认为有机会的话还是要进步一下；还有 11.4% 的公共体育教师对专业发展完全提不起兴趣。从整体来看，安徽普通高校公共体育教师对于专业发展的态度较为积极，大部分是愿意主动进行自我提升，但是仍有部分老师对于专业发展抱躺平思想且缺乏积极性，这就需要国家及学校等相关部门采取一定的措施，从外部环境激发教师内生动力，转变其发展态度，积极进行专业发展。

5.2.1 不同性别公共体育教师专业发展态度情况分析

从性别维度对安徽省普通高校公共体育教师专业发展态度进行观察，从表 5-1 显示，公共体育教师的性别与对待专业发展的 P 值为 0.032，水平上存在显著性相关（ $P < 0.05$ ）。

表 5-1 不同性别公共体育教师专业发展态度情况统计表

性别		对于专业 发展完全 提不起兴 趣	如果上面 有学习要 求,就参 与一下	有机会的 话还是要 进步一下	需要努 力提升	必须抓 住一切 机会去 发展	X ²	P
男	计数	16	41	27	50	43	10.585	0.032*
	百分比	9.00%	23.20%	15.30%	28.20%	24.30%		
女	计数	15	25	21	24	10		
	百分比	15.80%	26.30%	22.10%	25.30%	10.50%		

注: **、*分别代表 1%、5%的显著性水平

具体来说,男性在对专业发展态度持需要努力提升和必须抓住一切机会去发展上占比较多,分别为 28.2%、24.3%;而女性在专业发展上持如果上面有学习要求就参与一下的态度占比较多,所占比例为 26.3%。由此可见,男性公共体育教师对待专业发展的态度更为积极,女性公共体育教师相对消极,这可能与女性需要照顾家庭,其自身精力有限有关系。

5.2.2 不同年龄公共体育教师专业发展态度情况分析

从年龄角度对安徽省普通高校公共体育教师专业发展态度进行分析,结果显示,水平上不存在显著性相关($P>0.05$)。从表 5-2 中来看,≤30 的公共体育教师对待专业发展的态度持必须抓住一切机会发展的较多,占比 27.8%;31-40 岁公共体育教师主要持需要努力提升态度,所占比例为 27.9%;41-50 岁公共体育教师对待专业发展也大多表示需要努力提升,占比 32.30%;>50 岁的公共体育教师大部分表示有机会的话还是要进步一下,所占比例为 33.3%。可见,其年轻教师处于职业发展初期,且自身能力和经验有待进一步提高,对待专业发展更为积极。

表 5-2 不同年龄公共体育教师专业发展态度情况统计表

年龄		对于专业 发展完全 提不起兴 趣	如果上面 有学习要 求,就参 与一下	有机会 的话还 是要进 步一下	需要努 力提升	必须抓 住一切 机会去 发展	X ²	P
≤30 岁	计数	5	9	13	12	15	19.311	0.081
	百分比	9.30%	16.70%	24.10%	22.20%	27.80%		
31-40 岁	计数	12	22	16	29	25		
	百分比	11.50%	21.20%	15.40%	27.90%	24.00%		
41-50 岁	计数	12	30	13	31	10		
	百分比	12.50%	31.30%	13.50%	32.30%	10.40%		
>50 岁	计数	2	5	6	2	3		
	百分比	11.10%	27.80%	33.30%	11.10%	16.70%		

注: **、*分别代表 1%、5%的显著性水平

5.2.3 不同教龄公共体育教师专业发展态度情况分析

从不同教龄来了解公共体育教师专业发展态度情况，呈现出显著性相关（ $P < 0.05$ ）。从表 5-3 可得，1-5 年教龄公共体育教师对待专业发展态度持必须抓住一切机会发展，占比 28.6%；6-10 年教龄对待专业发展大部分表示需要努力提升，占比 32.2%；11-15 年教龄段的公共体育教师对待专业发展在如果上面有学习要求就参与一下这一态度上占比较多，为 35.9%；16 年以上教龄的大部分都表示需要努力提升。

表 5-3 不同教龄公共体育教师专业发展态度情况统计表

教龄		对于专 业发展 完全提 不起兴 趣	如果上 面有学 习要求， 就参与 一下	有机会 的话还 是要进 步一下	需要努 力提升	必须抓 住一切 机会去 发展	X^2	P
1-5 年	计数	5	10	18	17	20	11.177	0.041*
	百分比	7.10%	14.30%	25.70%	24.30%	28.60%		
6-10 年	计数	9	13	9	19	9		
	百分比	15.30%	22.00%	15.30%	32.20%	15.30%		
11-15 年	计数	13	28	6	20	11		
	百分比	16.70%	35.90%	7.70%	25.60%	14.10%		
16-20 年	计数	2	10	9	11	7		
	百分比	5.10%	25.60%	23.10%	28.20%	17.90%		
>20 年	计数	2	5	6	7	6		
	百分比	7.70%	19.20%	23.10%	26.90%	23.10%		

注：**、*分别代表 1%、5%的显著性水平

可以得出，教龄越短对待专业发展越积极，这类公共体育教师刚刚踏入岗位，仍处于适应和探索期，渴望通过学习和经验积累来提高自己的教学水平和能力。而教龄时间越长，对待专业发展态度较为佛系，这部分教师已经积累了丰富的经验和技能，对于自己的专业发展有一定的满足感和成就感。

5.2.4 不同技术职称公共体育教师专业发展态度情况分析

不同技术职称和对待专业发展态度之间不存在显著性相关（ $P > 0.05$ ）。从表 5-4 来看，技术职称为助教的教师，大部分表示有机会的话还是要进步以及必须抓住一切机会去发展，分别都占比 26.4%；讲师大部分表示需要努力提升，所占比例为 36.5%；副教授对待专业发展大部分持如果上面有学习要求，就参与一下的态度，占比 26.1%；教授在对待专业发展态度上表示如果上面学习要求，就参与一下、有机会的话还是要进步一下以及必须抓住一切机会去发展都是占比 25%。分析可得：其助教、讲师对待专业发展态度更为积极，这可能和他们想要努力评职称有一定关系。

表 5-4 不同技术职称公共体育教师专业发展态度情况统计表

技术职称		对于专业发展完全提不起兴趣	如果上面有学习要求,就参与一下	有机会的话还是要进步一下	需要努力提升	必须抓住一切机会去发展	X ²	P
助教	计数	7	14	19	13	19	18.714	0.096
	百分比	9.70%	19.40%	26.40%	18.10%	26.40%		
讲师	计数	13	30	12	42	18		
	百分比	11.30%	26.10%	10.40%	36.50%	15.70%		
副教授	计数	9	18	13	17	12		
	百分比	13.00%	26.10%	18.80%	24.60%	17.40%		
教授	计数	2	4	4	2	4		
	百分比	12.50%	25.00%	25.00%	12.50%	25.00%		

注: **、*分别代表 1%、5%的显著性水平

5.2.5 不同学历公共体育教师专业发展态度情况分析

其公共体育教师最高学历与对待专业发展态度的 P 值为 0.02, 水平上存在显著性相关 ($P < 0.05$)。如表 5-5 所示, 最高学历为本科的对待专业发展态度持需要努力提升的较多, 占比 41.7%; 最高学历为硕士研究生的公共体育教师对待专业发展持如果上面有学习要求就参与一下的较多, 占比 26.25%; 最高学历为博士研究生的表示对于专业发展完全提不起兴趣以及如果上面有学习要求就参与一下的较多, 分别都占比 25%。其最高学历为本科的公共体育教师对待专业发展的态度相较更为积极。

表 5-5 不同学历公共体育教师专业发展态度情况统计表

最高学历		对于专业发展完全提不起兴趣	如果上面有学习要求,就参与一下	有机会的话还是要进步一下	需要努力提升	必须抓住一切机会去发展	X ²	P
本科	计数	4	11	9	25	11	18.11	0.020*
	百分比	6.70%	18.30%	15.00%	41.70%	18.30%		
硕士研究生	计数	17	45	31	41	38		
	百分比	9.90%	26.20%	18.00%	23.80%	22.10%		
博士研究生	计数	10	10	8	8	4		
	百分比	25.00%	25.00%	20.00%	20.00%	10.00%		

注: **、*分别代表 1%、5%的显著性水平

5.3 参加专业发展活动的原因分析

动机是促使人类完成某项任务的原动力, 它督促人类为了完成目标持续不断地努力, 直到将意识转化为行动, 教师的职业发展动机是其作为教师保持职业持

续发展进步的动力源泉。安徽省普通高校公共体育教师对工作、教学及学生的热爱和对其负责而产生的内在需要和价值取向,是其内部动机,也是普通高校公共体育教师专业发展的根本动力,起着激励和导向的作用。而普通高校公共体育教师基于自身职务或者职称晋升的需求、获得他人的尊敬和认可、追求工作业绩和荣誉等与高等教育工作本身无直接联系的事由所产生的动力是其外部动机。不管是内部动机还是外部动机都会影响教师在教育工作过程的态度和行为表现。安徽省普通高校公共体育教师参加专业发展活动的原因作为教师专业发展培训的一个方向、因素,是教师专业发展的教育的指导思想,能够建立教师专业发展培训体系奠定基础。因此,考察安徽省普通高校公共体育教师参加专业发展活动的动机对安徽省普通高校建立合理有效的培训模式有重要价值。

通过调查发现其参加教师专业发展活动的原因类别及其所占比例情况,如图 5-3 所示:提高个人教学能力占比 13.1%、提高个人素质占比 11.5%、提高学历占比 9.1%、职称评定占比 12.4%、知识更新占比 10.9%、提高教学水平占比 11.5%、提高科研水平占比 10.9%、变换工作环境占比 5.8%、学校政策规定占比 6.9%、教师职业要求占比 7.8 及其他占比 0.15%,其中提高个人教学能力频数最高,其次是职称评定和提高教学水平。

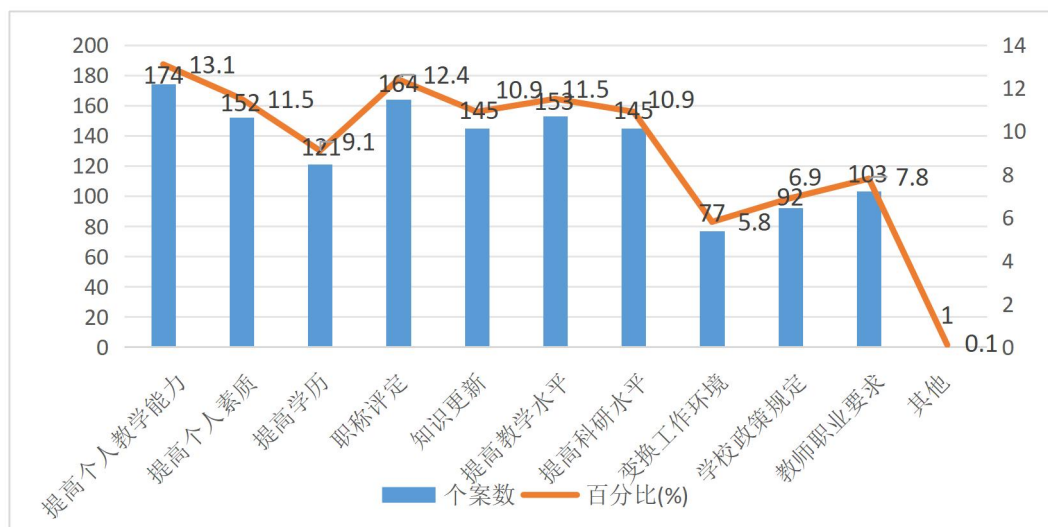


图 5-3 参加专业发展活动的原因统计图

从结果来看,安徽省普通高校公共体育教师专业发展动机较为端正,大多以提高教师综合能力为目标,虽然很多公共体育教师为了职称评定而参加专业发展活动,但这也是公共体育的基本诉求之一。

5.3.1 不同性别教师参加专业发展活动的原因分析

从公共体育教师的性别角度来分析参加专业发展活动的原因,可以发现,男性公共体育教师在知识更新、提高教学水平以及学校政策规定的动因上比女性强烈,分别占比 59.8%、61%、40.9%;而女性在提高个人教学能力、提高科研水

平的动因上比男性明显强烈,分别占比 75%、64.1%;除此之外的提高个人素质、提高学历、职称评定等方面原因,在性别上比例差异并不明显。具体如表 5-6 所示。

表 5-6 不同性别教师参加专业发展活动的原因统计表

题项		性别	
		男	女
提高个人教学能力	计数	105	69
	百分比	64.00%	75.00%
提高个人素质	计数	98	54
	百分比	59.80%	58.70%
提高学历	计数	78	43
	百分比	47.60%	46.70%
职称评定	计数	107	57
	百分比	65.20%	62.00%
知识更新	计数	98	47
	百分比	59.80%	51.10%
提高教学水平	计数	100	53
	百分比	61.00%	57.60%
提高科研水平	计数	86	59
	百分比	52.40%	64.10%
变换工作环境	计数	49	28
	百分比	29.90%	30.40%
学校政策规定	计数	67	25
	百分比	40.90%	27.20%
教师职业要求	计数	67	36
	百分比	40.90%	39.10%
其他	计数	0	1
	百分比	0.00%	1.10%

男性公共体育教师通常更倾向于追求职业发展和提升自己的技能有关。他们更加关注最新的教学方法和理论,以提升自己的专业发展水平,从而更好地指导学生。女性公共体育教师较为注重个人成长和自我实现有关,她们想通过专业发展活动来提升自己的教学技能和科研能力,以更好地满足自身的需求和实现个人价值。综上所述,男性和女性公共体育教师在参加专业发展活动的动机上存在一些差异,但这些差异并不绝对。每个教师都有自己的职业目标和动机,因此应该尊重并为他们提供平等的机会和支持,以促进教师专业发展。

5.3.2 不同年龄教师参加专业发展活动的原因分析

对于不同年龄段的公共体育教师参加专业发展活动的原因,通常来讲,其年轻公共教师需要通过专业活动来提高自己的教学能力,中年教师往往通过参加专业发展活动来提升自己的职业素养和领导能力,为未来的职业发展做好准备。

表 5-7 不同年龄教师参加专业发展活动的原因统计表

题项		年龄			
		≤30 岁	31-40 岁	41-50 岁	>50 岁
提高个人教学能力	计数	40	64	57	13
	百分比	74.10%	67.40%	63.30%	76.50%
提高个人素质	计数	27	56	58	11
	百分比	50.00%	58.90%	64.40%	64.70%
提高学历	计数	26	50	36	9
	百分比	48.10%	52.60%	40.00%	52.90%
职称评定	计数	27	65	63	9
	百分比	50.00%	68.40%	70.00%	52.90%
知识更新	计数	31	53	52	9
	百分比	57.40%	55.80%	57.80%	52.90%
提高教学水平	计数	30	61	51	11
	百分比	55.60%	64.20%	56.70%	64.70%
提高科研水平	计数	22	61	50	12
	百分比	40.70%	64.20%	55.60%	70.60%
变换工作环境	计数	22	26	24	5
	百分比	40.70%	27.40%	26.70%	29.40%
学校政策规定	计数	14	36	38	4
	百分比	25.90%	37.90%	42.20%	23.50%
教师职业要求	计数	27	38	32	6
	百分比	50.00%	40.00%	35.60%	35.30%
其他	计数	0	0	1	0
	百分比	0.00%	0.00%	1.10%	0.00%

根据表 5-7 所示,在≤30 岁的公共体育教师中,因为提高教学能力而参加专业发展培训活动的占比最高,为 74.1%,其次是知识更新和提高教学水平,分别占比 57.4%、55.6%;这个年龄阶段的公共体育教师刚刚进入岗位,需要提升自己的教学能力和水平;在 31-40 岁年龄段的教师中,其职称评定、提高个人教学能力、提高教学水平以及提高科研水平的动因较为强烈,都占比在 60%以上;在 41-50 岁的公共体育教师中,因为职称评定而参加专业发展活动的占比高达 70%,其次是提高教学个人教学能力和提高个人素质所占比例都在 60%以上,可见在 31-50 岁这个年龄阶段的教师更加注重自身的职业发展;在>50 岁的公共体育教师中,其提高教学能力和提高科研水平的动因强烈,其教师希望能在学术科研上有更进一步的提升。

5.3.3 不同教龄教师参加专业发展活动的原因分析

公共体育教师处于不同职业发展阶段,其职业发展目标不同,对于参加专业发展获得动因也存在一定差异。就不同教龄对公共体育教师参加专业发展活动的原因进行了解。

表 5-8 不同教龄教师参加专业发展活动的原因统计表

题项		教龄				
		1-5 年	6-10 年	11-15 年	16-20 年	>20 年
提高个人教学能力	计数	51	33	46	24	20
	百分比	72.90%	62.30%	61.30%	70.60%	83.30%
提高个人素质	计数	38	32	49	17	16
	百分比	54.30%	60.40%	65.30%	50.00%	66.70%
提高学历	计数	35	27	34	12	13
	百分比	50.00%	50.90%	45.30%	35.30%	54.20%
职称评定	计数	36	38	59	18	13
	百分比	51.40%	71.70%	78.70%	52.90%	54.20%
知识更新	计数	40	28	38	22	17
	百分比	57.10%	52.80%	50.70%	64.70%	70.80%
提高教学水平	计数	40	34	52	16	11
	百分比	57.10%	64.20%	69.30%	47.10%	45.80%
提高科研水平	计数	32	35	53	16	9
	百分比	45.70%	66.00%	70.70%	47.10%	37.50%
变换工作环境	计数	30	14	17	8	8
	百分比	42.90%	26.40%	22.70%	23.50%	33.30%
学校政策规定	计数	22	18	34	13	5
	百分比	31.40%	34.00%	45.30%	38.20%	20.80%
教师职业要求	计数	36	22	21	10	14
	百分比	51.40%	41.50%	28.00%	29.40%	58.30%
其他	计数	0	0	0	0	1
	百分比	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	4.20%

从表 5-8 中可以发现教龄在 1-5 年的公共体育教师, 因为提高教学个人教学能力而参加专业发展活动的为多数, 占比达 72.9%, 这部分刚刚体育教师刚刚开始从事教学工作, 对教学技能和方法还不太熟悉, 更加注重提升自己的教学能力。6-10 年教龄的公共体育教师因为职称评定参加专业发展活动的占比最高, 为 71.7%, 其次是提高科研水平、提高教学水平, 分别占比 66%、64.2%, 在 11-15 年教龄的公共体育教师中, 其多数也是因为职称评定、提高科研水平以及提高教学水平而参加教师专业发展活动。其 6-10 年及 11-15 年教龄阶段的公共体育教师已经积累了一定的教学经验和专业知识, 开始关注自己的职业发展和晋升, 并且意识到科研和教学能力对于个人专业发展的重要性。16 年以上教龄的公共体育教师多是因为提高个人教学能力以及知识更新而参加专业发展活动。这个阶段的公共体育教师已经具备丰富的教学经验和专业知识, 但随着现代化社会的发展变化, 其公共体育教师需要不断更新自己的知识和技能, 了解最新的教育理念、方法及手段, 以适应新的要求和标准。

5.3.4 不同技术职称教师参加专业发展活动的原因分析

公共体育教师为提高自己的技术职称,需参加专业发展活动,提升自己的专业素养和能力。因此,不同技术职称的公共体育教师对于参加专业发展活动的动机也会存在区别。

表 5-9 不同技术职称教师参加专业发展活动的原因统计表

题项		技术职称			
		助教	讲师	副教授	教授
提高个人教学能力	计数	51	72	42	9
	百分比	71.80%	66.70%	65.60%	69.20%
提高个人素质	计数	40	64	40	8
	百分比	56.30%	59.30%	62.50%	61.50%
提高学历	计数	35	50	31	5
	百分比	49.30%	46.30%	48.40%	38.50%
职称评定	计数	42	66	47	9
	百分比	59.20%	61.10%	73.40%	69.20%
知识更新	计数	39	56	41	9
	百分比	54.90%	51.90%	64.10%	69.20%
提高教学水平	计数	43	70	32	8
	百分比	60.60%	64.80%	50.00%	61.50%
提高科研水平	计数	36	65	35	9
	百分比	50.70%	60.20%	54.70%	69.20%
变换工作环境	计数	29	27	18	3
	百分比	40.80%	25.00%	28.10%	23.10%
学校政策规定	计数	25	42	18	7
	百分比	35.20%	38.90%	28.10%	53.80%
教师职业要求	计数	34	41	23	5
	百分比	47.90%	38.00%	35.90%	38.50%
其他	计数	0	0	1	0
	百分比	0.00%	0.00%	1.60%	0.00%

调查得出,助教和讲师参加专业发展活动动机较为一致,多数都是为提高个人教学能力而去参加专业发展活动,其助教中占比 71.8%,讲师中占比 66.7%,次之为提高教学水平和职称评定。其助教和讲师意识到职称评定对于职业发展的重要性,但是其首要目的还是希望能够掌握更多的教学技能和知识,不断提升自己的教学水平和质量。在副教授中,参加专业发展活动动机最为强烈的是职称评定,占比 73.4%,提高个人教学能力、知识更新以及提高个人素质也占比较多,占比都在 60%以上。副教授已经具备了一定的教学经验和学术水平,因此他们较为注重自己的职称评定和职业发展,同时也认识到需要不断学习才能更好地适应高等教育的发展需求,也较重视自身教学水平和知识体系的更新以及个人素质的提高。在教授中,因提高科研水平、知识更新、提高个人教学能力而参加专业发展活动都占比较高,可见教授较为注重学术和前沿知识的学习,他们需要通过参

加专业发展活动来了解最新的科研动态和趋势,学习新的研究方法和技能,更新自己的知识体系和学术观念,从而提升自己的科研水平和能力。

5.3.5 不同学历教师参加专业发展活动的原因分析

不同学历背景的公共体育教师在知识储备上的差异在一定程度上会导致参加专业发展活动动机也会存在不同。如表 5-10 可知,其本科学历的公共体育教师主要是因为提高个人教学能力、知识更新以及职称评定,分别占比 67.2%、65.5%、62.1%; 硕士研究生的公共体育教师中,参加专业发展活动的主要原因是提高个人教学能力,占比达到 70.8%,次之为职称评定,占比 60.9%; 在博士研究生公共体育教师中,职称评定占比最高,为 81.1%,其次提高科研水平和提高教学水平占比均在 75.7%。

表 5-10 不同技术职称教师参加专业发展活动的原因统计表

题项		最高学历		
		本科	硕士研究生	博士研究生
提高个人教学能力	计数	39	114	21
	百分比	67.20%	70.80%	56.80%
提高个人素质	计数	34	96	22
	百分比	58.60%	59.60%	59.50%
提高学历	计数	20	84	17
	百分比	34.50%	52.20%	45.90%
职称评定	计数	36	98	30
	百分比	62.10%	60.90%	81.10%
知识更新	计数	38	86	21
	百分比	65.50%	53.40%	56.80%
提高教学水平	计数	33	92	28
	百分比	56.90%	57.10%	75.70%
提高科研水平	计数	27	90	28
	百分比	46.60%	55.90%	75.70%
变换工作环境	计数	22	48	7
	百分比	37.90%	29.80%	18.90%
学校政策规定	计数	16	57	19
	百分比	27.60%	35.40%	51.40%
教师职业要求	计数	24	73	6
	百分比	41.40%	45.30%	16.20%
其他	计数	1	0	0
	百分比	1.70%	0.00%	0.00%

本科学历的公共体育教师相较硕士和博士学历背景的公共体育教师其知识储备较少,因此本科学历更加重视教学能力及知识、技能的提升,对于博士研究生来讲更加注重学术和科研领域的发展,职称的晋升对于他们来说更为重要。无论是本科、硕士研究生还是博士研究生的公共体育教师,参加专业发展活动的主

要原因都与个人教学能力、职称评定以及科研和教学水平的提高有关,表明这些教师都非常注重自身职业发展和教学质量的提升。

5.4 专业发展需求分析

按照行为科学的观点,人的行为来自动机,动机来自需求。需求则是指“由需要产生的要求”,而需要是有机体的一种缺乏和不平衡状态所引发的,个体为达到某种平衡而采取行动的基本动力。对于教师专业发展而言,这是一个持续不断的发展过程,随着发展状态的变化,教师会不断面临新的差距、新的缺乏与不平衡状态,进而催生出新的需求,这些需求是教师专业成长和个人发展的重要驱动力。因此,了解安徽省普通高校公共体育教师对于专业发展培训途径、内容及能力的需求,能为其成长和发展从不完善到完善、从不成熟到成熟、从低水平到高水平演进路径提供一点帮助。

5.4.1 专业发展培训途径的需求分析

对安徽省普通高校公共体育教师专业发展培训活动的途径需求进行调查,可以更好地了解教师的需求和兴趣,从而激发教师的专业发展激情。从表 5-11 可以知,在调查的样本教师中,更希望以学历(位)提升、外出参加各种会议,以及承担课题研究等途径来进行专业发展,分别有 82 位、42 位、41 位教师将其排在第一位,将校内研讨、报告会(班)排在第一位需求的人数较少,仅有 3 位教师。

表 5-11 普通高校公共体育教师专业发展培训途径需求排序频数统计表

题项		排序					
		第一 顺位	第二 顺位	第三 顺位	第四 顺位	第五 顺位	第六 顺位
学历(位) 提升	个案数	82	59	30	16	14	9
	百分比	36%	25.90%	13.20%	7%	6.10%	3.90%
外出参加各 种会议	个案数	42	55	56	25	18	6
	百分比	19.50%	25.60%	26%	11.60%	8.40%	2.80%
社会实践	个案数	4	7	16	18	11	21
	百分比	2.90%	5.10%	11.70%	13.10%	8%	15.30%
教学竞赛	个案数	33	30	34	36	31	13
	百分比	17.20%	15.60%	17.70%	18.80%	16.10%	6.80%
各类短期专 业培训	个案数	27	21	7	7	7	6
	百分比	25.70%	20%	6.70%	6.70%	6.70%	5.70%
远程网络学 习	个案数	5	2	7	8	8	8
	百分比	5.50%	2.20%	7.70%	8.80%	8.80%	8.80%
单科课程进 修	个案数	6	12	12	13	11	13
	百分比	5.30%	10.50%	10.50%	11.40%	9.60%	11.40%
教研室(组)	个案数	8	23	15	27	29	28

教研活动	百分比	5%	14.50%	9.40%	17%	18.20%	17.60%
校内研讨、	个案数	3	4	15	20	18	24
报告会(班)	百分比	2.10%	2.90%	10.70%	14.30%	12.90%	17.10%
师徒带帮	个案数	21	30	30	22	14	6
	百分比	12.70%	18.20%	18.20%	13.30%	8.50%	3.60%
承担课题研	个案数	41	9	11	7	6	8
究	百分比	31.30%	6.90%	8.40%	5.30%	4.60%	6.10%

对各选项排序进行权重赋值可得表 5-12,从表中的平均值可以看出,安徽省普通高校公共体育教师专业发展培训途径需求选择比重依次为学历提升、外出参加各种会议、教学竞赛、各类短期专业培训、师徒带帮、承担课题研究、教研室(组)教研活动、单科课程进修、社会实践、校内研讨会、报告会(班)、远程网络学习,其中想要通过学历(位)提升这种途径来进行专业发展的比重最大,其平均值达到 9.2281,通过学历(位)提升,教师不仅能获取一定的文凭,在科研、教学等方面也能够有所提升。社会实践、校内研讨会、报告会(班)、远程网络学习等专业发展途径所占比重相对来说较小,究其原因,各自为之,也是之后安徽省各普通高校在组织专业发展培训活动应着重注意的方面。

表 5-12 普通高校公共体育教师专业发展培训途径需求描述性统计表

选项	个案数	最小值	最大值	标准差	平均值	排名
学历提升	228	1	11	2.20945	9.2281	1
外出参加各种会议	215	1	11	1.88033	8.9581	2
教学竞赛	192	1	11	1.98703	8.401	3
各类短期专业培训	105	1	11	3.26495	7.6857	4
师徒带帮	165	1	11	2.99109	7.497	5
承担课题研究	131	1	11	3.12644	7.4809	6
教研室(组)教研活动	159	1	11	2.20316	7.239	7
单科课程进修	114	1	11	2.857	6.2018	8
社会实践	137	1	11	2.56098	5.9854	9
校内研讨会、报告会(班)	140	1	11	2.67925	5.8071	10
远程网络学习	91	1	11	2.68955	5.3626	11

5.4.2 对专业发展培训内容的的需求分析

通过对安徽省普通高校公共体育教师对专业发展培训活动内容的需求进行调查,公共体育教师对前沿性内容以及实用性内容富有极大的热情。从表 5-13 中可得,有 83 位公共体育教师将现代教育科学知识排在第一顺位,有 60 名公共体育教师将新兴体育项目的知识与技能排在第一顺位,将外语、教育政策法规排在第一顺位的教师较少,不超过 3 名教师。

表 5-13 普通高校公共体育教师专业发展培训活动内容需求排序频数统计表

题项	排序					
	第一顺位	第二顺位	第三顺位	第四顺位	第五顺位	第六顺位

教育政策、法规	个案数	2	4	7	7	10	11
	百分比	1.40%	2.70%	4.80%	4.80%	6.80%	7.50%
职业道德与思想 政治教育	个案数	5	13	17	28	34	23
	百分比	2.80%	7.20%	9.40%	15.50%	18.80%	12.70%
现代教育科学知 识	个案数	83	54	39	7	8	9
	百分比	37.20%	24.20%	17.50%	3.10%	3.60%	4%
现代体育教学理 论	个案数	38	10	13	15	17	36
	百分比	21.50%	5.60%	7.30%	8.50%	9.60%	20.30%
体育学科前沿知 识和科研动态	个案数	28	56	42	34	21	17
	百分比	13.20%	26.40%	19.80%	16%	9.90%	8%
新兴体育项目的 知识与技能	个案数	60	57	49	28	11	15
	百分比	25.60%	24.40%	20.90%	12%	4.70%	6.40%
运动技能教学与 训练	个案数	18	17	16	10	17	10
	百分比	14.60%	13.80%	13%	8.10%	13.80%	8.10%
科学研究方法	个案数	7	20	24	37	40	26
	百分比	3.70%	10.50%	12.60%	19.40%	20.90%	13.60%
体育人文社会知 识	个案数	9	14	23	15	16	7
	百分比	6%	9.40%	15.40%	10.10%	10.70%	4.70%
现代教育技术类	个案数	16	7	10	23	8	4
	百分比	14.50%	6.40%	9.10%	20.90%	7.30%	3.60%
裁判法（规则）	个案数	5	3	2	8	11	14
	百分比	3.80%	2.30%	1.50%	6.10%	8.40%	10.70%
外语	个案数	1	4	5	5	3	4
	百分比	0.90%	3.70%	4.60%	4.60%	2.80%	3.70%

对各选项排序进行权重赋值可得表 5-14，从表中的平均值可以看出，安徽省普通高校公共体育教师专业发展培训途径内容选择比重依次为现代教育科学知识、新兴体育项目的知识与技能、体育学科前沿知识和科研动态、现代体育教学理论、运动技能教学与训练、科学研究方法、现代教育技术类、体育人文社会知识、职业道德与思想政治教育、教育与政策、法规、裁判法（规则）、外语。其中对现代教育科学知识、新兴体育项目的知识与技能、体育学科前沿知识和科研动态的内容需求权重较大，其平均值分别达到 10.2018、10.0085、9.5849，对教育与政策、法规、裁判法（规则）、外语的内容需求欲望较小，其平均值分别为 5.4247、5.2061、4.9266。其运动技能教学与训练的标准差最大，这说明公共体育教师对这项内容的选择差异较大。

表 5-14 普通高校公共体育教师专业发展培训活动内容需求描述性统计表

选项	个案数	最小值	最大值	标准差	平均值	排名
现代教育科学知识	223	2	12	2.33454	10.2018	1
新兴体育项目的知识与技能	234	3	12	2.04874	10.0085	2
体育学科前沿知识和科研动态	212	2	12	1.95139	9.5849	3
现代体育教学理论	177	1	12	2.62974	8.2994	4
运动技能教学与训练	123	1	12	3.13315	8.1057	5

科学研究方法	191	2	12	2.25559	8.0838	6
现代教育技术类	110	1	12	3.48337	7.4091	7
体育人文社会知识	149	2	12	2.93328	7.302	8
职业道德与思想政治教育	181	1	12	2.78115	7.1436	9
教育与政策、法规	146	2	12	2.5321	5.4247	10
裁判法（规则）	131	1	12	3.13226	5.2061	11
外语	109	1	12	2.60237	4.9266	12

安徽省公共体育教师对于专业发展培训内容的需求倾向于一些常识类的、教法类的、技能类，这些内容能为公共体育教师从事教育教学提供专业知识基础。此外，多数公共体育教师对体育学科前沿性知识也较为感兴趣，但是这些知识在大多数培训教育中难以获得，在一定程度上会影响公共体育教师参加专业发展培训的积极性。

5.4.3 对专业能力的发展需求分析

知识与能力是相辅相成的，知识为能力发展提供必要的物质基础，缺乏必要的知识，必然难以拥有高水平的能力；反之，高水平的能力能促进知识的形成与深化，而低水平的能力则难以创造新的知识。因此，在终身体育教育思想的启发下，为提高实践能力，综合教师对于专业能力的发展需求，为高校公共体育教师能够顺应时代的新要求，应安排科学的、有针对性的各类培训活动，为教师能力的发展奠基。

表 5-15 普通高校公共体育教师对专业能力的发展需求排序频数统计表

题项		排序					
		第一 顺位	第二 顺位	第三 顺位	第四 顺位	第五 顺位	第六 顺位
教育教学能力	个案数	75	52	22	14	7	10
	百分比	34.40%	23.90%	10.10%	6.40%	3.20%	4.60%
运动训练能力	个案数	73	12	14	9	18	26
	百分比	39%	6.40%	7.50%	4.80%	9.60%	13.90%
体育科研创新能力	个案数	41	50	38	26	9	11
	百分比	18.60%	22.60%	17.20%	11.80%	4.10%	5%
竞赛裁判能力	个案数	20	30	45	32	23	25
	百分比	10.20%	15.20%	22.80%	16.20%	11.70%	12.70%
教学与训练诊断能力	个案数	24	24	48	27	27	25
	百分比	12.20%	12.20%	24.50%	13.80%	13.80%	12.80%
学习能力	个案数	15	23	27	55	34	16
	百分比	7.90%	12.10%	14.20%	28.90%	17.90%	8.40%
运动能力	个案数	10	39	18	16	5	6
	百分比	6.90%	26.90%	12.40%	11%	3.40%	4.10%
心理辅导与健康指导能力	个案数	10	14	12	13	28	16
	百分比	6.70%	9.30%	8%	8.70%	18.7%	10.70%
教育管理	个案数	3	2	3	8	13	16

	百分比	2.20%	1.40%	2.20%	5.80%	9.40%	11.60%
社会交往能力	个案数	1	5	3	6	14	9
	百分比	0.90%	4.50%	2.70%	5.50%	12.70%	8.20%
竞争协作能力	个案数	0	0	2	2	3	10
	百分比	0%	0%	2.10%	2.10%	3.20%	10.60%

从表 5-15 可得, 在调查的 272 名样本教师中, 39% 的教师将运动训练能力排在第一位, 34.4% 的教师将教育教学能力排在第一顺位; 也有一部分教师认为体育科研创新能力、教学与训练诊断能力以及竞赛裁判能力需要发展, 将其排在第一位, 分别占比 18.6%、12.2%、10.2%; 对于教育管理能力、社会交往能力以及竞争协作能力, 教师对这几项能力的需求相较其他能力发展需求较低, 将其排在第一位的教师都不超过 5 名。

表 5-16 安徽省普通高校公共体育教师对专业能力的发展需求描述性统计表

	个案数	最小值	最大值	标准差	平均值	排序
教育教学能力	218	1	11	2.76076	8.7202	1
运动训练能力	187	1	11	2.65665	8.3209	2
体育科研创新能力	221	1	11	2.72813	8.1086	3
教学与训练诊断能力	196	1	11	2.0422	8.0612	4
竞赛裁判能力	197	2	11	2.12732	7.9949	5
学习能力	190	1	11	1.91606	7.8526	6
运动能力	145	1	11	3.03219	7.1448	7
心理辅导与健康指导能力	150	2	11	2.55815	6.4467	8
教育管理能力	138	1	11	2.52357	4.5145	9
社会交往能力	110	1	11	2.61523	4.5	10
竞争协作能力	94	1	9	2.08724	3.2021	11

对各个选项排序进行权重赋值得表 5-16, 从各项平均值来看其教育教学能力平均值最高, 其次是运动训练能力和体育科研创新能力, 而教育管理能力、社会交往能力和竞争协作能力的平均值普遍偏低, 可见教师对其需求较低。

第6章 新时代普通高校公共体育教师专业发展的现实问题 和原因追溯

6.1 新时代普通高校公共体育教师专业发展的现实问题

在初步掌握了安徽省普通高校公共体育教师的现实状况以后,对公共体育教师在专业发展中存在的问题进行诊断,是本章着重讨论的内容。通过对现状所反映出来的表象的问题进行深度探索,可以看出,安徽省公共体育教师专业发展的主要问题来自教师队伍职称和学历结构失衡、专业知识更新与结构不完善、专业能力发展不强、参与培训动机不足、发展保障性不健全等方面。

6.1.1 职称、学历结构分布不均衡

发现安徽省普通高校公共体育教师的专业结构不合理,主要表现在教师职称结构和学历结构方面。首先公共体育教师的职称结构是公体课教师群体质量高低最直观的反映。在一个学科团队里,职称重要性不言而喻,高级职称的师资占比较高,也往往意味着该团队具有较强的科研能力。在当前以科研为导向的高等教育评价体系中,高职称教师占比较高的团队,无论是从发表论文、项目申报,还是日常教学工作等各方面更具有竞争优势,其财政经费、科研经费等各种优质资源也都会偏向高质量学科团队,带动学科建设良性发展。而低质量的学科团队则完全相反,科研、教学成果较差,获得资源相对较少,从而学科建设质量越来越低。学科教师的职称结构对学科群体和教师个人的发展,都有重要的影响,这是毋庸置疑的。但是在安徽省的公共体育教师队伍中,明显出现低职称师资占比高的状况。在前文的调查中,272名公共体育教师中,高级职称的教师仅占5.88%,讲师职称的教师占比很高,达42.28%,形成了职称结构不合理的现象,缺少学科带头人和骨干教师。

另外,学历是评估某个学科团队研究能力的重要标准之一。对于高校教师而言,学历常常被视为其能力的一种体现。虽然高学历并不直接等同于卓越的科研能力,但低学历的教师通常难以展现出高水平的科研实力。在本研究调查的普通高校中,低学历师资依然普遍存在,教师的学历结构呈现出不均衡的状态。在调查的272名公共体育教师群体中,具有博士学位的教师仅40名,仅占14.7%,在这些教师占据绝对比例的是拥有硕士学位的教师,其所占有的比例超过五成,另仍有五分之一的教师是本科学历,与其他学科专业相比,公共体育师资的学历水平明显更低。由于体育学科在我国起步时间较晚,发展时间太短,能够培养出

来的博士研究生数量有限,造成学科中坚力量不足。总体上来讲,安徽省普通高校公共体育教师的职称结构和学历结构呈现不均衡的状态。

6.1.2 专业知识更新与结构不完善

随着知识经济社会的高速发展,知识经济总量日益壮大,教育知识基础不断拓宽,教师的高质量专业发展愈发受到社会的广泛关注。为适应新兴知识的迅猛涌现,教育者必须时刻保持与知识的同步更新,不断刷新教育理念,重构知识结构,从而为自身的专业发展奠定坚实的基础。一个多元且复合的知识结构,不仅是教师专业成长的稳固基石,更是他们在教育实践中实现持续发展的有力保障。

然而,在安徽省普通高校公共体育教师的现状调查中,发现了一些值得深思的问题。根据调查数据显示,虽然有 39.7%的公共体育教师认为自己在体育训练与竞赛知识的掌握上表现优异,但对于通识类基础知识、科学研究知识以及与本专业相关的其他知识,仅有不到 2%的教师认为自己掌握得非常好。这反映出部分公共体育教师在某一专业领域的知识积累上可能较为深入,但在专业知识和教学知识的广度上却显得相对不足。这样的知识状况显然难以适应新时代对培养具有创新能力、实践能力及全面发展人才的需求。公共体育教师的知识面相对狭窄,知识的应用性也显得不足,这无疑会限制他们在教育教学中的发挥,影响学生的全面发展。在访谈时某老师就提到:

“公共体育课这个培养目标,其实就是让学生了解明白这些基础知识。那你比如说我是一个篮球的通识体育教学老师,就需要知道篮球的历史、篮球的规则、篮球的简单动作这些东西。那这些东西,教师的理论知识,像关于体育的各个方面的是不是要广一点,然后第二个体育不就是为了身体健康。身体健康那就要教,要了解怎么去教会学生这个身体健康的,这个如何进行身体健康的锻炼,就是教学方法,要让他们知道理论和实际的操作。但是在现实中,多数公共体育教师,其实也包括我自己对于专业知识、通识知识的了解程度上是远远不够的。”

当前对于专业知识的掌握深度上,年轻人教师群体整体掌握比较好。他们从学校刚毕业不久,加上入职培训,对于所学的专项知识掌握上比较精,且年轻人接受现代化信息的能力比较强,可以更快地更新知识和理念,但是由于实践经验较少,在知识面的拓展上不足。相比较年轻教师群体,年纪较大的教师群体,长期缺乏发展意识,对于知识的积累及前沿知识与理念上久不更新,思想观念也不能及时跟上时代的发展。总的来说,安徽省普通高校公共体育教师的专业知识缺乏均衡发展与多元化的学习。在当今现代化教育背景下,教师需要合理的、最优化的知识结构,既要掌握精深的专业知识,又具有广博的知识面,同时要求具备不断更新知识,积极学习相关前沿知识及跨学科知识,并将运用到教学实践中去,能够帮助教师对学科知识体系有深度的理解,使得教师个体符合当今社会职业的

发展趋势。

6.1.3 专业能力发展不强

体育教师具备的专业能力以及对专业能力运用的熟练程度是衡量其体育教学能力的一个重要指标。然而在对安徽省普通高校公共体育教师调查中发现,其教学能力、反思能力、运动技术能力、现代化信息技术使用能力以及科研能力都表现出不佳的状态。

首先是安徽省公共体育教师的教学能力有待提高,其调查的公共体育教师中多是认为自己动作示范能力、课堂组织与管理能力较好,而这些是体育老师授课的基本能力。此外,在对样本公共体育教师在教学中常用方法的调查中,有 81 名教师将它排在第一位,有 65 名教师将讲解法排在第一位。可见,在课堂中公共体育教师多以讲授法为主,教学方法单调,对于新教学方法的理解和应用,部分教师存在偏差,仅仅停留在表面的理解上,未能真正将其融入到教学实践中。且教学后的对于教学过程中的相关信息及问题反思不足。正如一位高校体育教师所言:

“我们上课就是要给学生有一种身临其境的感觉,用自己的言行举止育人,而不是纯粹的知识育人,这个很重要。要把这些教的东西特色、特点、特征分析透了,然后才能在课堂中用合适的方法教给学生。我们上课那种需要注意的专业东西都很多也很重要,就是很多老师往讲台一站,往操场上一站发懵,几个队形都喊不好。有的老师上完课就是上完了,也不会想我这节课哪里没有讲好,这样子的话,课堂的效果、质量永远得不到提升。最难当的老师是体育老师,但是最好糊弄的也是体育老师。”

其次,是教师的运动技术水平不佳,在安徽省高校中有超过一半都没有运动技术水平等级,只有小部分的公共体育教师获得了国家二级运动员水平等级。在利用现代化信息技术完成工作任务中,很少的公共体育教师会利用现代信息技术进行教学,大部分都只是统计学生成绩、编写教案等基本操作。对于互联网、大数据等网络资源的使用停留于表层,如何利用雄厚的现代化信息技术创造性地开发优质教学资源,实现信息技术与课堂深度融合,普通高校中的公共体育教师在信息技术赋权过程中很难实现自我增权,依旧存在一道难以跨越的数字鸿沟,在现代化技术迅猛发展的红利中很难占据上风。

“我这个课程的授课场地基本上都在室外,长期处于室外教学且身体动作会比较多,基本上用不到什么网络化技术、信息技术,就只用对成绩录入一下,简单操作,也不用怎么学习。”

对于公共体育教师的科研能力,前文调查显示的情况令人担忧。近五年来,他们作为第一作者发表的论文平均数量仅为 2.26 篇,其中核心论文的平均数量更是低至 0.72 篇,这表明他们在高质量论文发表方面的成果明显不足。在主持

课题项目方面，他们平均每人主持省级课题 0.86 项，而主持国家级课题的平均数量仅为 0.15 项，这进一步凸显了他们在科研领域的薄弱表现。公共体育教师的主要职责是教学，加之日常工作的繁琐以及竞赛训练的繁重任务，使得他们的精力有限，难以兼顾科研工作。其次，体育学科的整体科研水平相对偏低，也是影响教师科研能力的重要因素。此外，目前我国高校公共体育课教师的学历背景以硕士研究生为主，博士研究生相对较少，这也在一定程度上限制了他们的科研能力和素质。在这种科研环境下，公共体育教师对科学研究的热爱程度普遍不高，甚至有部分教师表示并不热爱科学研究。这种情况不仅影响了他们个人的专业成长，也制约了体育学科科研水平的整体提升。在访谈中，一位教授这样提到：

“像我们体育老师这一块的话，我们现在就是写作能力是一个硬伤，写论文方面学术性很差，写出来的文字就是大白话，也存在好多语病，根本没办法。”

“人家常讲你的数学是体育老师教的吧，这种话确实有依据的，不然别人不可能凭空讲这种话，不讲人家语文老师，英语老师，就偏偏讲你数学老师。其实体育老师相较于其他学科的老师在理论学习上确实会明显的差很多，对写论文、搞科研很多也都提不起兴趣，确实很头疼，也就懒得去搞、去钻研，就成了一个恶性循环，不会、不想搞、不想钻研，就越不会。而且整体的公共体育的这种团队学术概念也不是很强。”

6.1.4 参与培训动机不足

教师专业发展与教师主体的驱动力密不可分，从某种程度上说，教师的自主发展意识很大程度上影响教师专业发展进程。但是在前文的调查分析中，安徽省公共体育教师对自己专业发展态度并不积极，24.27%教师表示如果上面有学习要求，就参与一下，甚至有 11.4%的公共体育教师表示对于专业发展完全提不起兴趣。对于专业发展的培训活动也有抵触，在调查的 272 名公共体育教师中，有 183 名教师参加培训次数都在 1-5 次，占调查总数的 67.3%，且其中不乏因学校强制要求而不得不参加的情况，这些数据清晰地反映出当前安徽省公共体育教师在专业发展方面的积极性和参与度亟待提升。在访谈中，也有两位老师这样提到：

“学校组织的培训活动，比如说像这种教研活动，用处嘛肯定是有用的，但是每年都搞得一样的，纯理论而且空洞的东西的，没啥意思。这些理论东西哪个老师不明白，缺少很多实际作用，大部分是走个形式，没必要过去浪费这个的时间。”

“那些活动每次都是差不多，而且经常占用自己休息的时间，本来好不容易有个空闲的自己的时间，想休息休息，还每次都要求去参加这个培训，那个讲座，起初还是想着去听听学习学习，后来听多了都一样。”

从不同教龄与公共体育教师专业发展态度情况呈现出显著性相关。相较于年龄大、教龄时间长的教师，其教龄短的教师群体对待专业发展的意愿还是更为强烈的。1-5 年教龄公共体育教师中，有 28.6%的教师认为必须抓住一切机会发展，

他们更多的是想通过这些培训学习来提升自己的专业知识及教学能力,还可以通过培训拓展知识和提升能力,且在培训过程中也能丰富交际圈,认识更多的优秀教师进而可以交流学习经验、知识,这是一名公共体育教师从普通教师成长为优秀教师的必经之路。但随着教龄的增长,其教师的教学经验不断丰富,其专业知识和能力也变得扎实,对于相关培训较为抵触。而且目前部分教师培训流于形式化、模式较为单一,也导致很多教师产生倦怠心理,只会参加上面硬性要求的那部分培训,造成教师自我发展意愿不强。且多数教师是在评职称的利益驱使下而不得不使自己参与培训学习,不断促进自身专业发展,但是这种利益驱使的专业发展意愿并没有转化为教师的内在、自主动力,所以当老师达到了自己的利益时,便会躺平松懈,其专业发展的意愿从而变得消极倦怠。

6.1.5 发展保障性制度不健全

普通高校公共体育教师想要促进自身专业发展的目的,除了教师个人需具备一定的专业发展意识,学校层面的保障制度也不能缺少。普通高等学校制定合理完善的专业发展保障制度,在一定程度上能刺激公共体育教师专业发展的能动性。当前安徽省普通高校在公共体育教师专业发展的保障机制上存在缺陷,阻碍了安徽省普通高校公共体育教师专业发展。

首先,在前文的调查分析中,指出 19%公共体育教师在专业发展过程中遇到的困难都是与教学工作冲突,公共体育教师参加专业发展期间,教师的工作不会因为专业发展而减少,且大多教师都是通过在职全时在岗、在职非全时在岗或节、假期培训来进行专业发展。由于工作任务的复杂、繁重,使得教师难以分身乏术,久而久之对专业发展产生倦怠。某位老师这样说:

“一是教学事务冲突了,你出去进修培训,教学、工作任务都在那,不会有其他人来帮你处理,没有多余的时间。二是科研任务过重,导致你没有办法发展其他方面的,科研就够让自己头疼的了,没办法兼顾很多。又是这个教学,又是科研,还有那个训练队,心有余而力不足。”

其次普通高校及学院对于体育教师的专业发展缺乏足够的支持,甚至是相对漠视的。学校的各项政策和优质资源会优先向主流专业偏斜,且评价制度对教师技能发展选择性忽视。访谈时某位教师说:

“实际上像我们学校里面,比如像我们体育部,他这个基层领导就不是很重视教师发展,很少派教师出去学习,经费支持也很少,他就不怎么支持教师专业学习,就是要埋头干活。”

“公共体育在学校里面的话,肯定是属于边缘学科,不是主流学科。像我们学校主流学科是经管法三个学科。学校有什么东西肯定是向主流学科倾斜的。体育专业的话就是我们没有学院,没有体育教育,没有体育学院之类的,各方面的倾斜力度相比较其他学科差多了。”

普通高校公共体育教师的专业发展必须依靠所依托的高校提出恰当的制度

设计、投入相应的支持保障，要求和激励教师进行专业学习、实现专业发展。校单位的支持是高校公共体育教师寻求专业发展的重要保障，其公共体育教师在专业发展教育期间的福利待遇，及学校的支持程度，也是需要引起足够的重视，以此激励普通高校公共体育教师不断进行专业发展。

6.2 新时代普通高校公共体育教师专业发展问题的原因追溯

安徽省普通高校公共体育教师专业发展中存在的各种现实问题，既有教师个体的主观性原因，也有外部环境、政策制度及物质层面等的客观原因。深入探索造成这些现实问题的原因，有助于提出破除这些问题的有效路径，从而促进高等学校体育教育教学改革和教师的专业发展进程。

6.2.1 公共体育教师对专业发展的内涵模糊

公共体育教师角色的规范是随着社会发展和人们对教育认识的深化而逐步演进，主体、视角的不同对公共体育教师角色的期待与认知也是大不相同的，导致公共体育教师工作缺乏明确的界限，其教师职业任务与主体责任的标准和评价体系也尚未完善，对公共体育教师角色很难有一个公认或统一标准。其公共体育教师角色期待和价值共识缺失，致使部分公共教师对于专业发展方向及内涵存在模糊。公共体育教师在专业发展过程中，需要明确职业性质和特点，以及了解专业发展的特点、内容维度和概念内涵等。但是，一直以来，不管是教师主体、组织培训者及社会大众群体对于公共体育教师专业发展内涵的根本性认识都存在偏差、模糊的现象，主要包括以下几种情况：

一种是对专业发展的观念、认识及信念等方面存在一定偏差，认为普通高校公共体育教师的专业理论知识及技能足够自己教学用就可以了，对于教学技能和专业知识的学习带有极大的主观性和随意性，且认为专业发展知识为了更高的职称评定和更好的工资待遇，而不是真正为了提高自己的专业素养和教育能力。另一种类型是更关注专项技能的水平。一些公共体育教师将专业发展局限于专业技能，认为专业发展就是专项技能突出，不断得以提升发展。导致对于专业理论知识、教学技能、科研能力等方面投入精力不足，对体育教育事业的责任感、使命感和积极性也不高。

普通高校公共体育教师的专业发展是一个持续不断的过程，需要教师在实践中不断学习、反思和改进。且持续更新和提升内容包含了公共体育教师的专业知识水平、专业能力以及专业情感认知等方面，贯穿于普通高校公共体育教师职业生涯的各个阶段。然而，很大一部分普通高校公共体育教师还未明晰这一内涵，极大地阻碍了专业发展。

6.2.2 公共体育教师的文化引领薄弱

从历史的根源去追溯,从汉武帝时期开始,儒家思想成为主流意识形态,且为定国安民之需,建立了文官制度,首次从国家层面上提出了去六艺的观点,选以经学德行之才者为官,迎合社会之需,自此民间由“重武轻文,武贵文贱”向“重文轻武,儒胜武弱”转变。这也是国家在人才选拔任用方面,首次提倡抛去体育、割让身体素质的选拔制度。在历史文化的不断渗透下,思想经过时间等各种复杂情况慢慢堆积且一点点演化,“万般皆下品,唯有读书高”、重文轻武、重智轻体等刻板印象仍然存在。

然而发展至今,人们通常把“体育人”归类为“头脑简单、四肢发达”“成绩差、学习不行”的群体,认为体育教师也只有教一教简单的几个动作,不需要太多的脑力活动参与。且在学校课程中,体育学科相较其他学科处于边缘位置,在分数至上论、应试教育的背景下,体育老师常常被生病,体育课常常被取消、占用,从而造成在高校里对公共体育课程也重视不起来,学生体育意识变得消极,对待体育课程漫不经心。在访谈时某位老师在谈到体育教师地位时这样讲到:

“社会上对体育教师的边缘化,应该讲这是根深蒂固的,本身体育学科就是偏边缘化的,在小学里就跟别人称之为副科,就不可能让他跟数理化、语文、外语是一样的,这是不可能的。所以这种边缘化是从古至今遗留下来的,再加上中国的传统的思想很难改变。”

在互联网发达的社会,体育教师在舆论层面也饱受压力。越来越多的报道关于学生参加体育活动猝死、骨折、受伤,媒体和网络上也经常出现关于体育教师的负面报道,比如体育课堂上的学生猝死、体育教师体罚、殴打学生,甚至体育教师的生活作风问题等不道德事件。甚至有些事件并不完全是体育教师的责任或者根本和体育教师无关也被大众媒体发酵并广受传播,扭曲事实,严重误导大众对于体育教师的认知。比如:在2015年春节联欢晚会中那句台词:“拒绝黄赌毒拒绝乒乓球”,曾经引起广泛争议。2018年1月11日,青岛电视台《青岛全接触》栏目主持人对合肥“高铁扒车门”事件评述中说到:“你说你是体育老师,我觉得不违和”。这些很大程度上助推了网络及社会上对体育老师污名化的现象。

当前,我国公共体育教师社会地位和声望较低,社会群众基础薄弱,缺乏积极的社会文化氛围支持。家长、学校领导及社会群体等“重要他人”对公共体育教师的认同水平较低,其消极的社会文化给体育教师打下了深深的偏见烙印,造成普通高校公共体育教师缺少专业发展的社会文化引领,不仅影响其教师对于专业发展的选择,同时也会影响该职业的长远发展。

6.2.3 政策与制度方面的支持力度低

随着高等教育深化改革,高等体育教师地位虽得到提升,但是普通高校公共体育教师的地位相较于其他学科教师仍存在一定的差距,政策法规体系和管理制

度对公共体育教师的发挥缺乏有力的支持。不管是从教学资源还是资金项目等各项分配上,始终处于金字塔的最低端,致使普通高校公共体育教师在专业发展过程中“束手束脚”。普通高校公共体育教师获得资源有限,从而造成专业发展动力不足,是当前摆在所有一线公共体育教师面前的重要问题。

其次,考核评价制度存在诸多问题。教师考核评价机制在公共体育教师专业发展中扮演着至关重要的角色。合理、公正、科学的考核评价机制可以激励教师积极进取、追求卓越,进而促进他们的专业发展。我国现行的高校教师考核评价制度虽然有较为完善的体系,但是在具体实施过程中仍有缺陷,存在评价内容不完善、评价对象不具体、评价过程不公正等现象。比如重科研成果而忽视教学效果,科研成果已经日趋发展为职称评定的必要条件之一;忽视教师的师德、师风的考核。这些问题不仅影响了考核的公正性和有效性,还对公共体育教师的积极性和主动性产生负面影响。

第三,缺少对公共体育教师专业发展的激励措施。普通高校公共体育教师能够主动地进行专业发展,其科学、高效且人性化的激励机制至关重要,能从情感上由内而外激发教师的发展热情。但根据调查和访谈得知,目前安徽省多数的普通高等院校及相关管理部门或领导对此较为漠视,相应激励机制不到位,重视程度也不够高,造成了普通高校公共体育教师专业发展动力不足、专业发展积极性不高、获得感不强,对公共体育教师专业能力的可持续性发展产生不利。

6.2.4 专业发展的多元培训机制缺乏

高等院校体育师资力量的培养和储备对于提升体育教育的质量和推动学校体育事业的发展具有至关重要的作用。普通高校公共体育教师专业发展是一个持续的过程,涵盖了职前、职中和职后三个阶段,每个阶段都对教师的成长和师资队伍的建设产生深远影响。但是通过前文调查分析发现,安徽省普通高校公共体育教师专业发展在专业发展方面存在一系列的问题,主要由以下几方面原因造成:

一是专业发展培训对象分层不恰当。当前有很多学者将教师按照不同类别和标准划分不同的阶段,有的将教师划分为新手阶段、胜任阶段、熟练阶段和专家阶段,有的将教师划分为职初阶段、有经验阶段和专家教师阶段,有些专家也会根据教龄和职称来划分阶段。不论如何划分和界定教师发展阶段,其本质是相通的,教师专业发展的阶段划分为教师培训对象的层次划分提供了重要的价值。但是通过调查和访谈发现,安徽省部分普通高校在真正的专业发展培训过程中,对于教师的培训并不会分层次地进行培训,往往会忽略不同发展阶段体育教师的差异性。

二是专业发展培训内容不科学。目前在安徽省部分普通高校对公共体育教师组织的发展培训中,存在发展培训内容不科学、培训内容缺乏时效性和前瞻性的

问题。很多普通高校组织的专业发展培训活动多是岗前培训、学术会议与教研活动,培训内容也都是教育政策法规、职业道德教育和思想政治教育,培训内容仍沿用老一套,这些培训内容已经不能满足新时代社会发展对于高校体育教育改革的需求。还有的培训内容只注重理论,不重视教学,忽视了教师专业发展培训最终都是要落实到日常教学实践的这一特性。

“学校也会组织外边老师来开讲座,搞培训啥的,而且请的专家老师都是有名气的人,来跟你讲怎么写课题、如何申报,怎么上课,但是每次转来转去都是这些内容,一次两次可以去听,每年都让去听这些内容,就枯燥乏味了,也没多大意义是不是,内容没有多大创新,也不更新。”

三是专业发展渠道较为狭窄、匮乏紧缺。教师专业发展渠道主要有职前师范教育、入职前的岗前培训、在职在校培训以及自我发展。通过调查发现,安徽省普通高校公共体育教师专业发展渠道的紧缺,首先表现在作为责任主体的学校为公共体育教师提供的机会相对匮乏上。就普通高校对公共体育教师专业发展的实际过程中,安徽省普通高校公共体育教师以自我发展教育为最主要的渠道,其所在学校能够为公共体育教师提供的发展机会并不多。在访谈安徽省普通高校公共体育教师时,有一位老师表达了这样的观点:

“就像以前在网络不发达的时候,对于教师专业能力的发展较多的都是一些培训班,但现在目前来说基本上这种培训班都很少见了。学校组织的也都是一些大同小异的东西,去外派交流学习根本不可能,要是出去学习交流的话体育老师的话学校给名额很少,基本上排得最后一个,这也是正常的。要想提升学习全靠自己,好在现在这个网络小视频比较发达,有专门有这些人做各行各业的这个小视频。比如说我,如果我喜欢打网球,这个网球这方面我就经常会刷这个视频,然后来学习,提升自己的专业技能。”

即便是有机会,但公共体育教师在普通高校通常处于边缘位置,不论是在师资队伍,学科建设,还是资源获得上均处于劣势地位。学校能够提供的专业发展活动仅是入职时的岗前培训,入职后组织一些专家讲座、学术会议或者是教研活动。组织的专业发展活动内容更新与创新都较为缺乏,对教师专业发展的提升作用并不明显,部分公共体育教师也表示对学校所组织的专业发展活动并不是很满意。其次,教师个体因为教学、工作和家庭等因素,造成时间和精力上紧缺,从而自身对于学历提升、各类短期专业培训及外出参加其他发展活动等产生一系列顾虑。

四是培训与考核管理制度尚不完善。在当前的教师考核管理制度中,终结性评价占据主导地位,过程性评价相对不够重视。这种倾向可能导致评估结果的片面性和不准确性,进而会忽视一部分教师的实际付出和努力程度,也导致部分公共体育教师在进行自我评估时出现偏差,甚至会出现错误。有一学校老师提出:

“据我了解的，有的老师会去买论文，就为了达到学校或学院的要求，还有的为了职称评定，这些学术不端的现象，大大地存在。”

不合理的评价体系造成这种只注重最终成绩，而忽视自身专业能力的提升的现象，对普通高校公共体育教师个人的发展及体育课程改革与实施的进程都产生了深深的阻碍。

6.2.5 公共教师专业发展的自主意识不强

教师专业发展是一个复杂且多维度的过程，其学校、社会等外部环境能为教师提供足够的发展条件，但这个发展过程不能仅仅依赖外部条件，需要在外力的作用下，通过内力而发挥出来，因此教师专业发展最终要都要回归教师本人。在这过程中，公共体育教师的自我发展意识和动力发挥着十分重要的作用。

在前文的论文中也指出，安徽省普通高校公共体育教师专业发展的外部环境条件并不优渥，大部分学校对于公共体育教师专业发展都是相对忽视的。那么，在有限的条件下，作为专业发展的主体，其自身发展的态度和意愿尤为重要。如若外部条件不利，其自身又处于懈怠、发展意愿不强烈的情况，那最终必然导致教师专业能力、专业知识结构不能适应教育的改革发展，教师专业发展停滞不前。这对于教师的个人职业生涯和普通高校教育的整体发展都是不利的。根据调查结果显示，安徽省普通高校公共体育教师专业发展的主动性、积极性不足。尤其教学年限长的老教师，由于多年的教学经验和固定的思维模式，更容易对新的培训和发展机会持消极态度。他们可能认为自己已经积累了足够的经验，无需再接受新的培训。然而，这种观念可能限制了他们进一步的专业成长和适应不断变化的教育环境的能力。一位教龄有 18 年的教师这样讲到：

“都教了那么多年书，什么样的学生我没见过，上第一堂课我就知道什么学生是什么样的，都有自己的一套方法方式了。培训那些内容根本与现实教学匹配不上，还是要自己的经验，不用去培训，没啥大用处。”

和年龄较大的教师相比，中青年教师在科研导向下，其发展意愿较高一些，在学校的科研要求下，教师必须发表论文、申请课题等，这些需要教师不断寻求进步。但是，正是由于这种受利益驱动的，普遍表现出努力发展的趋向。并没有真正转化为教师的内在驱动力，在教师还未取得更进一步成绩时，教师对自己的专业知识的进步，会保持相对较高的兴趣。一旦这种外部利益消失，教师发展动力就会下降。在这种外部利益的推动下，随着时间的推移，教师最初的职业信念会消失殆尽，爱岗敬业的精神弱化，功利主义思想会逐渐成为个体的主流理念及价值观，专业发展的内驱力消失，随之发展方向便会日渐模糊。就比如：在 2022 年邵阳学院花 1800 万元引进 23 名博士事件，就读的学校相比国内高校主流的博士“四年学制”大为“缩水”；且近年来曝出的相当一部分高校教师去国外“水”

博士和接二连三的学术不端、造假情况，造成的教师自身专业发展的虚假现象，但自身真正的专业能力有没有得到提高不得而知。

第7章 新时代普通高校公共体育教师专业发展的有效路径

教师专业发展对于普通高校公共体育教师来说,确实是提升自身专业素养和优化课堂教学质量的核心途径。在当前的教育背景下,体育教师不仅要传授体育知识和技能,更要培养学生的情感与方法,这要求他们具备更高的教育素养和教学能力。要实现这一目标,体育教师首先需要明确自己的专业发展目标,确保自己的教学实践与高校体育教学的总体要求相一致。这包括在体育课堂上既要确保“体育”的本质,又要体现“教育”的内涵,真正做到既教书又育人。从教师主观能动性来看,教师需要从心底认识到专业发展的重要性,将其视为自己的内在发展需求,他们才会有持续的动力去寻求进步。因此,体育教师需要不断反思自己的教学实践,主动寻求学习和发展机会,提升自己的专业素养。从客观条件来看,学校应当承担起促进体育教师专业发展的责任。通过制定完善的制度体系,以确保体育教师能够享受到应有的权益,并保障其在工作中得到有效地支持,为公共体育教师创造优良的外部发展环境。在此基础上,以“内在因素决定发展方向”“外在因素创造条件”为指导,探索公共体育教师专业发展建设的一条有效途径。

7.1 明晰公共体育教师专业发展的内涵

不同主体、不同视角对于公共体育教师角色的认知也是不同的,因而导致部分公共体育教师对于公共体育教师专业发展的内涵缺乏明晰的认识。但实际上,清楚地认识教师专业发展内涵对于公共体育教师的专业发展有非常重要的意义。

要弄清公共体育教师专业发展的内涵,首先可以通过融合线上和线下多种方式强化大众及教师对“教师专业发展”的认识,线下可以通过举办宣讲会、答疑讨论等方式深入交流和讨论公共体育教师专业发展的内涵、外延,还可以充分利用各种数字媒介传播公共体育教师专业发展的相关内容,包括对正确含义的认识、体育教师应具体的素质结构及优秀教师的专业发展案例,指引正确的舆论导向,纠正公共体育教师对专业发展的错误理解,还原公共体育教师专业发展的方向。

其次,普通高校公共体育教师对专业发展内涵及理念的现实困惑,可以通过构建多学科教师专业发展共同体,营造专业发展的协同氛围,打破公共体育教师固有的传统思维。保障教师之间信息通畅,收集其他教师的发展需求和经验,强化公共体育教师之间的互惠对话和实践交流,建立“交流—学习—提升—再交流”的路径,在其过程中帮助公共体育教师认识专业发展的真正内涵,同时提升自我的专业认同感,为专业发展提供不竭的内生动力。

最后,通过自我反思的个体能动性,明晰专业发展的内涵。公共体育教师以自我的职业发展活动为对象进行自我反思,一方面反思自己内在专业结构,及时了解专业素质结构的不足,另一方面反思自己专业发展的态度及愿景,能得知目前的专业发展状态和准备程度。通过反思自己的专业发展过程,通过归纳、反思、总结、再理解的过程,能够更加清楚地认识专业发展的深层次内涵,也能够清晰地认识自己,为成为更好的自己奠定基础。

7.2 加强公共体育教师的文化引领

要为公共体育教师营造良好的文化氛围,提升公共体育教师的获得感和荣誉感。第一,国家应加强对体育教师的正面宣传,积极引导各个公众媒体树立正确的价值观,坚决杜绝“标题党”歪曲事实博眼球。加强宣传公共体育教师对于促进青少年体质健康的价值,报道公共体育教师正面积积极的事迹,改变人们对于体育教师“头脑简单、四肢发达”的固化思维。相关司法、监管部门也应加强督管,对于恶意抹黑等不实报道现象进行相应处罚,坚决捍卫体育教师的良好形象。对于体育教师立德树人、无私奉献等精神加强宣传报道,利用多种媒体平台,例如抖音、微博、小红书、B站等社交平台分享优秀公共体育教师教学、训练、竞赛组织等活动,真正做到为公共体育教师宣传,为公共体育教师正名,让公众更加了解并熟知公共体育教师的优秀事迹和品质,更加有利于提升公共体育教师的社会地位。

第二,普通高校管理者应该立足于学生的长远发展、和谐发展、全面发展的角度来审视高校公共体育教育的问题,树立“健康第一”的重要理念,牢记“学生是国家和民族的未来,学生的体质和健康不仅影响着国家的经济和社会发展,而且事关国家和民族的未来”的体育意识,改变对公共体育的态度和认识,将公共体育和公共体育教师群体放到和其他学科同等重要的位置。普通高校应以人为本,尊重公共体育教师群体,加大对公共体育教师参加培训、进修、学历提升等方面的鼓励,积极关注学校内的公共体育教师群体,引进高学历、高素质的专业人才,为高校公共体育教学传输新的教学方式和理念,不断创新和改革公共体育教学,提高公共体育教师的理论和实践知识。普通高校应该加强体育立项、公共体育条件、经费使用等方面的资金投入和管理制度扶持,大力促进体育场地基础设施建设,完善公共体育教学器材,采取多种渠道营造公共体育教师的职业认同度,加大公共体育教师的文化引领。

第三,普通高校公共体育教师加强自身道德修养对专业发展也有一定的作用。普通高校公共体育教师首先要提升自身思想政治素质,把握正确的政治方向,坚定政治信仰,坚守立德树人的担当。其次,公共体育教师应加强对教育法规的理

论学习,熟知《教育法》《教师职业道德规范》等政策文件。定期参加教育部门、学校等组织的师德建设活动,严格遵守新时代对于教师提出的师德相关规范与要求,规范教学行为,牢记教书育人、以德立身的坚定信念。最后,公共体育教师应夯实自身专业素养,积极参加研修活动等职后教育,全面提升自身的理论功底、知识素养、学习前沿,强化运动技能发展、创新教学方式方法。普通高校公共体育教师不断强化自身的师德师风建设,争做“四有好老师”,争当“四个引路人”,刷新社会对于公共体育教师的差劲印象,努力提高公共体育教师在社会中、学校中的地位,营造全社会尊师重教的文化氛围。

7.3 加大政策与制度方面的支持

良好的外部生态环境与教师专业发展休戚相关,政策引领是教师专业发展的外部动力源泉和重要保障。因此,国家应为公共体育教师专业发展提供顶层的引领和保障,为进一步促进普通高校公共体育教师专业发展的外部生态环境提供实实在在的努力。近年国家为教师专业发展提供政策引领,相继出台了一系列政策文件,如《教师教育振兴行动计划(2018—2022)》《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《国家中长期教育改革和发展规划纲要》等。但是公共体育教师群体在现实中处于弱势地位,这就要求在政策的指导下,着眼于普通高校教师队伍的整体布局,结合不同类型学校的现状及未来发展规划,考虑体育学科等特点、体育教师专业发展等相关问题。

首先在政策上引领公共体育教师专业发展,完善公共体育教师制度保障。建立健全政府监督、高校自律的教师专业发展管理体制,明确专业发展的标准、评价规章制度,以及各相关部门的职能、职责,深化普通高校公共体育专业发展管理改革创新,提高普通高校公共体育教师的参与度与规范化水平。突出政策保障,出台具体时效性的相关细则,在实施上与普通高校公共体育教师群体相匹配,有意识地给予公共体育教师更多的政策倾斜。通过对公共体育教师继续教育、学术交流、科研资助、职称评定等方面的政策支持,为公共体育教师的专业化发展制定了更为明确的规范,并为其提供了更好的保证。政府应该在人力、财力等方面,尽量优先考虑公共体育教师,为他们在生活和个人待遇方面减少顾虑,从而增加教师专业发展的自信心。在实施政策制度的同时,还需建立监督与信息反馈体系,明确规定监督主体、监督方式,及时摸清政策落实进度和实施状况,同时广泛收集多方主体对于公共体育教师专业发展的建议和意见,以确保政策严格、高效地落到实处,着力为公共体育教师提供制度保障。

其次,创新公共体育教师各类奖惩激励机制,是调动普通高校公共体育教师专业发展自主能动性的重要手段。一是要完善评价制度。在评价制度的制定过程

要注重增加体育教师专业人员的参与,思考公共体育教师专业发展的需求,能够最大化地凸显体育学科的特点。评价内容不光要考虑教学和科研绩效,还要从师德师风建设、立德树人成效、以体育人成效等方面进行制定,充分地从客观性、全面性、公正性、激励性出发,尽量使体育教师的正当权益得到保障,建立科学化、多元化的一套评价制度。二是在高等教育内涵式发展的当下,要建立以“能者上,庸者下。平者不胜,良者不育。优者汰之,胜者加之”的奖惩导向,制定奖罚分明、透明公开、公平公正的奖惩激励机制。对于表现优秀者给予奖励,且优秀公共体育教师不仅仅指科研成果丰富,也要关注公共体育教师实际育人、道德思想、师德师风以及发展态度上的进步和成绩。还可以建立表彰制度来提升普通高校公共体育教师的荣誉感和获得感。同时也要对停滞不前、抱有消极态度的教师采取惩罚手段,比如转岗、批评等。奖惩激励机制应根据公共体育教师个体差异不同来实施,不仅要全面性、客观性、精确性,还要注意机制的均衡性和可持续性,科学有效地帮助不同阶段教师找到自身优势和不足,从正面激发教师的内生动力。

7.4 充实专业发展的多元培训机制

传统常规的教师专业发展途径随着教学改革,缺乏针对性和实效性,不能适应普通高校公共体育教师专业发展的个性化和多元化需求。因此在高等教育深化改革的背景下,普通高校应高度重视公共体育教师培训,优化公共体育教师教育体系。

首先,应更新培训内容。高校对于教师的培训,无论是岗前培训还是入职后的培训,都是以建设高素质的师资队伍为目的。因此,培训内容应改变以往盲目且重复的纯理论知识,广泛征集学校公共体育教师的意见,并结合公共体育学科需求和顺应社会发展潮流,设置符合公共体育教师实际需要的相应课程。

其次,拓宽培训方式。传统教师培训方式大多采用单一集中式培训,培训方式虽系统但枯燥乏味且缺乏针对性。各个普通高校应积极转变发展方式,整合优势资源,积极采用“引进来,走出去”的方式,各高校之间建立培训联合平台,定期开展交流和研讨,相互之间优势互补,实现培训利益最大化。且对于不同阶段的公共体育教师,应根据教龄、职称等分类培训,对不同类型的教师开展相应需求的多元化培训体系,真正意义上拓宽高校公共体育教师专业发展的渠道。普通高校还应设立专门的教师培训机构,负责规划和组织各类培训活动,及时与国内外知名体育教育机构合作,引进先进的培训资源和方法。普通高校公共体育教师还可以自身通过网络自媒体,打破时间空间的壁垒,整合网络资源,选择新颖的培训内容和模式,有助于提高教师的参与度和有效性。

最后,要建立培训效果评估机制,对于培训结束的公共体育教师不能敷衍了事,需要对其进行考核评价。对于考核优异的教师进行表彰奖励,将公共体育教师专业发展培训真真正正地落到实处。并及时通过问卷调查、访谈等方式收集教师的反馈意见,以便对培训内容和方式的改进和优化。

7.5 激发教师专业发展的内在动力

教师的内在动力是专业发展的本性因素,任何时候,都是推动专业发展重要着力点。就当前情况来看,体育学科在普通高校中很难作为核心学科,多数情况下是处于不关注、不重视的局面,在这种形式下,公共体育教师的积极心和进取心极易受到打击,以至于动力不足,对专业发展消极停滞。因此,普通高校公共体育教师应审时度势、积极应对,不断增强专业发展意识,将之转化为投身专业成长的强大驱动力。

首先,普通高校公共体育教师应树立坚定的教育信念和价值立场,构建正确的职业素养。充分参加教学实践,树立信心,以高度的热情投身于高校公共体育及教育过程。同时,普通高校公共体育教师应清晰的认识到当前党和国家对学校体育的高度重视,深化职业认同度,秉持对公共体育教师的情怀,坚守公共体育教师的育人使命和历史重任,将之转化为自我专业发展的内驱动力,不断提升职业素养,更新专业知识、专业能力,为高校体育事业的发展提供优质的服务。力争做党和国家满意的老师,将新时代所要求的“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的四有好老师内化于心、外化于行,以更好地履行教师的职责和使命,为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人贡献自己的力量。

其次,安徽省公共体育教师还应积极进行反思。对自己的个人日常状况、问题以及展望等经常性审视和分析,采取科学的反思方式。第一个可以自我进行反思,通过撰写日记,对自己以往的教学经验或专业发展进行回顾和思考,积极总结。第二个可以通过电子产品对自己视频记录,通过回放视频记录,找出自己专业发展过程中的短板,并对照同行教师的优秀案例,进行对照分析,归纳总结其中有益经验。第三个可以通过学生反馈,通过给学生发问卷、聊天交流等方式,以及时找出自己的问题并加以解决。第四个可以通过同伴进行反思,包括同事、领导、专业带头人等对自己专业发展有益的群体,积极讨论交流、分享经验,形成有针对性的专业发展方向,并养成深刻的、系统有效的反思习惯,让自己的专业发展不断形成总结、反思、再认识的螺旋式上升过程。

最后,安徽省普通高校公共体育教师应顺应时代的潮流,打破传统继续教育的思维模式,树立终身学习的理念。终身学习体现的是一种态度精神,公共体育

教师要深刻理解终身学习的本质，设定学习目标和愿景，对学习过程进行长期规划，并主动去探索、思考和实践，跨越学习过程中的阻碍，增强自我发展需求，持续终身学习的自主发展意识。而且，当今世界科技高速发展，人工智能、大数据、区块链等新兴技术，正在深刻改变着传统的学习方式和发展模式，为专业知识的不断更新和提升提供了强大的支撑。在这样的背景下，普通高校公共体育教师应该敏锐地把握这些技术变革带来的机遇，充分利用各种非正式学习、在线学习等终身学习手段，拓宽自我学习方式，激发教师不断提升个人知识和专业技能。网络信息的爆炸性增长为教师们提供了丰富的学习资源，不仅可以吸收教育新理念、专业新技能以及创新科研成果，还可以将这些知识合理有效地融合到实践教学过程中，通过不断的实践探索，积攒教育教学经验，形成自己独特的教学风格和方法。

当然，促进普通高校公共体育教师专业发展，并不是一蹴而就的，他是一个长期性、循环性和持续性的过程，不仅需要国家在明确战略目标的前提下，加强顶层设计，做好系统谋划，为公共体育教师专业发展提供宏观政策保障。还需要普通高等院校的相关领导和管理者扭转“重文轻体”的观念，努力营造一个人人正视体育、人人热爱体育的文化氛围。普通高校公共体育教师自身也要不断增强信念和素养，增强工作的积极性，持续保持专业发展的意愿和动力。使普通高校公共体育教师专业发展路径更深更广，而不仅仅是停留在表层。

第8章 结论与展望

8.1 结论

本文按照“理论分析”到“实证调查”再到“理论分析”的总体逻辑，首先阐述了研究背景、目的、意义、重难点和创新点及研究方法，在总结国内外研究成果的基础上，对研究所涉及到的核心概念和理论基础进行阐释，并通过问卷调查与访谈，从专业发展水平、专业发展活动与专业发展认知三个维度来了解对安徽省普通高校公共体育教师专业发展现状，从普通高校组织专业发展培训活动和教师个人参加专业发展活动情况来了解专业发展培训活动情况。在此基础上，寻求普通高校公共教师专业发展存在的问题、分析制约其发展的因素，提出相应的路径。具体来看：

第一，从安徽省普通高校公共体育教师专业情况来看，在专业知识掌握情况上，对体育教学知识和体育专业知识掌握较好，普通基础知识掌握程度较为缺乏；在技术职称结构上，缺少高级职称，在学历结构上，学历普遍偏低，硕士研究生占比多，博士研究生少；在教师个人教学能力上，安徽省普通高校公共体育教师对动作示范能力掌握得较为熟练，体育教学研究能力相对生疏；教学方法的使用较为单一、传统，缺乏新型多样化的教学方法；教学反思频率低，反思认知有待提高；个人运动技能水平仍需不断强化；信息化素养与科研能力亟待提升。

第二，从安徽省普通高校公共体育教师专业发展培训情况来看，安徽省普通高校组织专业发展培训情况并不乐观，组织的专业发展活动多是专家讲座和岗前培训，且培训活动内容局限于教育政策法规和职业道德等理论层面，培训活动单一，内容较为枯燥；安徽省公共体育教师个人参加专业发展培训情况也较为消极。其体育教师每年参加专业发展活动次数较少，多采用自修或自学的方式参加专业发展活动，在职离岗的方式采用较少；参加专业发展活动的途径缺乏多样性和时效性，多为讲座式培训；其教师参加专业发展活动面对的最大的困难是与教学工作冲突，个人经济条件限制、个人家庭因素也影响了公共体育教师参加专业发展活动；在学校管理制度上，职称制度对公共体育教师专业发展产生的影响最大，其次是考核评价制度和工资福利制度。

第三，从安徽省普通高校公共体育教师专业发展认知情况来看，公共体育教师对于体育教师的职业认同感和归属感并不强烈，多数人是因为热爱体育运动而选择体育教师这一职业；对专业发展态度安徽省公共体育教师普遍持需要努力提升的态度，但仍有部分公共体育教师对专业发展完全提不起兴趣，对于专业发展

抱躺平思想且缺乏积极性，且教师的性别、教龄和学历与专业发展态度之间存在显著性相关；在专业发展动机上较为端正，大多以提高教师综合能力为目标；在对专业发展的需求上，安徽省普通高校公共体育更希望以学历（位）提升、外出参加各种会议，以及承担课题研究等途径来进行专业发展，对于培训内容的需求上更趋向现代教育科学知识、新兴体育项目的知识与技能、体育学科前沿知识和科研动态的内容，对于专业能力的需求，其教师偏向于选择教育教学能力、运动训练能力和体育科研创新能力。

第四，在分析了安徽省普通高校公共体育教师专业发展的现实状况的基础上，探寻安徽省普通高校公共体育教师专业发展现实问题，现主要存在职称、学历结构分布不均衡、专业知识更新与结构不完善、专业能力发展不强、参与培训动机不足、发展保障性不健全等现实问题，追溯其原因主要是公共体育教师专业发展的内涵模糊、公共体育教师的文化引领薄弱、政策与制度方面的支持力度低、专业发展的多元培训机制缺乏和公共体育教师专业发展的自主意识不强。

第五，针对安徽省普通高校公共体育教师专业发展中的现存问题，根据普通高校公共体育教师的本质特点及发展要求，探索出促进新时代普通高校公共体育教师专业发展的基本路径，主要包括：明晰公共体育教师专业发展的内涵、加强公共体育教师的文化引领、加大政策与制度方面的支持力度、充实专业发展的多元培训机制、激发公共体育教师专业发展的动机。

8.2 展望

普通高校公共体育教师专业发展的实践是一项复杂的系统工程，涉及普通高校公共体育教师工作生活的方方面面。但因笔者能力和水平有限，本文只是局限于安徽省的实证分析，旨在对普通高校公共体育教师专业发展进行总结、探讨。以期通过研究，能提出一些行之有效的方法，提升公共体育教师这一职业的社会地位，帮助其树立职业自信心，并强化专业发展的内在驱动力。同时，也希望通过这项研究能够引起更多人转变对公共体育教师的传统观念，重视公共体育教师的专业发展，为新时代我国普通高校公共体育师资队伍建设保驾护航。

但是，本研究仍有诸多不足，还需继续深入研究与完善。首先，继续关注普通高校公共体育教师专业发展的现状与实践路径，并且关注普通高校公共体育教师专业发展的前沿问题。其次，深入思考不同层次、类别普通高校的公共体育教师在专业发展是否存在较大差异。最后，将调查对象的样本量扩大进行持续调查。也希望未来有更多的学者专家能投身普通高校一线公共体育教师专业发展的研究，提出更多具有实践操作意义的方法与策略来促进普通高校公共体育教师专业发展。

参考文献

- [1] 教育部.《关于深化教师教育改革的意见》[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7011/201211/t20121108_145544.html.
- [2] 中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[N]. 人民日报, 2018-02-01(001).
- [3] 教育部等五部门关于印发《教师教育振兴行动计划(2018—2022 年)》的通知[J].中华人民共和国教育部公报, 2018(04):141-145.
- [4] 中共中央国务院印发《中国教育现代化 2035》[N]. 人民日报, 2019-02-24(01).
- [5] 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见[J].中华人民共和国教育部公报, 2021(03):34-38.
- [6] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告(2022 年 10 月 16 日)[N]. 人民日报, 2022-10-26(01).
- [7] []教育部.《教育部教师工作司 2023 年工作要点》[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/s78/A10/tongzhi/202304/t20230427_1057568.html?eqid=c60732a10008928700000004647d7c01.
- [8] 钟祖荣,张莉娜.教师专业发展阶段的调查研究及其对职后教师教育的启示[J].教师教育研究, 2012, 24(06):20-25+40.
- [9] 董翠香,李跃进.师范院校体育教育专业教育实习模式及管理对策初探[J].武汉体育学院学报, 1998, (04).34
- [10] 庄西真.职业院校教师的专业发展: 内涵特征、阶段划分与实现路径[J].中国高教研究, 2022, (04):97-102.
- [11] 叶颖.不同成长阶段教师专业发展的现实困境与对策——基于TALIS2018 上海数据结果的实证分析[J]. 上海教育科研, 2020, (09):58-62.
- [12] 施国青.不同专业发展阶段教师的心理弹性研究[D].南京师范大学, 2018.
- [13] 陈方.影响我国教师专业发展的社会因素分析[D].上海师范大学, 2005.
- [14] 熊英,朱晓芳.影响教师专业发展的因素分析[J].教育理论与实践, 2013, 33(15):42-43.
- [15] 章亚骏.教师专业发展的影响因素研究[J].教育探索, 2016, (01):27-30.
- [16] 陈纯槿.国际视域下的教师专业发展及其影响因素——基于TALIS数据的实证研究[J].比较教育研究, 2017, 39(06):84-92.

-
- [17] 冀惠.文化生态学视角下青年教师专业发展的关键路径探析[J].黑龙江高教研究, 2022, 40(05):89-93.
- [18] 李薇薇.高校青年教师专业发展能动性影响因素分析——以安徽某大学为例[J].黑河学院学报, 2022, 13(03):83-86.
- [19] 朱忠明.教师专业发展视野:定位演变与拓宽路径[J].教育理论与实践, 2023, 43(14):29-32.
- [20] 姚志敏.教师专业发展的意义重建和教育变革[J].教育理论与实践, 2017, 37(08):26-28.
- [21] 赵雪, 冯用军.内生与外控协同:教师专业发展的策略选择[J].教育理论与实践, 2019, 39(32):26-28.
- [22] 魏会廷.教师学习共同体:实现教师专业发展的有效途径[J].继续教育研究, 2015, (07):83-85.
- [23] 董惠军.基于教师合作的教师专业发展途径探索[J].中国教育学刊, 2018, (S1):202-204.
- [24] 周波.基于教育行动研究的教师专业发展之思[J].教学与管理, 2016, (24):52-54.
- [25] 宋灵青, 许林.“AI”时代未来教师专业发展途径探究[J].中国电化教育, 2018, (07):73-80.
- [26] 李王伟, 徐晓东.数据团队——促进教师专业发展的新途径[J].电化教育研究, 2021, 42(08):79-87.
- [27] 冯强.在学科教学转型中引领教师专业发展的校本实践[J].上海教育科研, 2023, (05):40-43.
- [28] 康紫崑, 袁德润.行动研究促进教师专业发展——问题审视与路径建构[J].教师教育研究, 2023, 35(03):38-43.
- [29] Hargreaves A.Development and Desire:A Postmodern Perspective.[J].Activism, 1994:51.
- [30] Avalos B.Teacher Professional Development[J].Springer Netherlands, 2015.
Wang W.Collaborative Learning Community:A New Paradigm for Teacher.
- [31] Little J W.Locating learning in teachers'communities of practice:opening unproblems of analysis in records of everyday work[J].Teaching&Teacher Education, 2002, 18(8):917-946.
- [32] Blanton M L, Stylianou D A.Interpreting a Community of Practice Perspective in Discipline-Specific Professional Development in Higher Education[J].Innovative Higher Education, 2009, 34(2):79-92.

- [33] Stewart C. Transforming Professional Development to Professional Learning. [J]. Journal of Adult Education, 2014, 43:28-33.
- [34] W Wang. Professional Development[J]. Journal of Jilin Agricultural Science and Technology University, 2019.
- [35] 张丽丽. 高校体育教师的专业发展机制研究[J]. 山东体育科技, 2007, (04):69-71.
- [36] 刘海丰. 高校体育教师发展专业化研究[J]. 湖北函授大学学报, 2018, 31(02):48-49.
- [37] 李艳茹, 崔洪成, 齐辉. 高校体育教师专业发展的困境与对策研究[J]. 西安体育学院学报, 2020, 37(01):114-121.
- [38] 易锋, 陈康. 高校体育教师成长阶段特征与影响因素及对策[J]. 体育文化导刊, 2007, (07):67-68.
- [39] 李世清. 曲靖市高校体育教师专业发展现状与对策研究[D]. 成都体育学院, 2016.
- [40] 姚佳. 基于教师发展阶段理论的苏州市中小学体育教师专业发展研究[D]. 苏州大学, 2017.
- [41] 李国璋, 孙宜辰, 何江海. 新时代高校体育教师的主体性专业发展研究[J]. 广州体育学院学报, 2020, 40(04):120-125.
- [42] 方曙光, 潘凌云, 樊莲香. 体育教师教育的实践品性: 困境与出路[J]. 天津体育学院学报, 2013, 28(06):461-467.
- [43] 邵林海, 曲铁华. 生态取向下的地方高校体育教师专业发展困境及对策[J]. 教育理论与实践, 2015, 35(24):38-40.
- [44] 侯玺超, 张秀芳. 体育教师专业发展的审美关注与实践融合[J]. 首都体育学院学报, 2016, 28(05):423-426.
- [45] 王军萍, 孟祥武. 安徽省地方高校体育教师专业发展的困境与策略[J]. 淮北师范大学学报(自然科学版), 2019, 40(03):80-85.
- [46] 王先茂, 凌晨, 董国永, 高红云. 污名化背景下优秀体育教师专业成长的经验与启示[J]. 体育学研究, 2021, 35(06):25-33.
- [47] 何超, 汤卫东, 田磊. 我国高校体育教师执教风格演变模式的欧美经验及启示[J]. 体育与科学, 2022, 43(01):61-67.
- [48] 张丽军, 孙有平. 基础教育课程改革中体育教师赋权增能: 基本内涵、关键问题与应对策略[J]. 沈阳体育学院学报, 2023, 42(01):36-43.
- [49] 郑继超, 董翠香, 董国永. 新时代高校公体课教师专业发展: 动力分析与路径选择[J]. 北京体育大学学报, 2023, 46(02):94-106.

- [50] 李春晖.普通高校体育教师专业发展的“高原现象”及对策研究[J].成都体育学院学报, 2011, 37(07):91-94.
- [51] 张萍, 孙俊涛.黑龙江省高校体育教师专业发展体系研究[J].教育与职业, 2013, (30):89-91.
- [52] 许龙成.高职院校青年体育教师专业发展问题与对策[J].职教论坛, 2014(32):13-15.
- [53] 邢晓圆.高校体育教师评价的“异化”现象及优化建议[J].教育评论, 2014, (12):56-58.
- [54] 崔洪成, 齐辉, 马尧.高职院校体育教师专业发展的困境与出路[J].教育与职业, 2017, (02):75-78.
- [55] 尹志华, 刘皓晖, 闫铭卓, 林思瑶, 汪晓赞.有效教学的知识基础: 体育教师应掌握什么样的知识?——美国国家体育科学院院士Phillip Ward教授学术访谈录[J].体育与科学, 2023, 44(03):23-33.
- [56] 李向朝, 刘锦军, 蔺新茂.高职院校体育教师职业认同对专业发展影响关系研究[J].教育与职业, 2022, (20):73-76.
- [57] Lavine M E.All For One and One for All:Successful Professional Development[R].Las Vegas, NV, 2012.
- [58] Hicks L.A Professional Responsibility We All Share[R].Las Vegas, NV, 2012.
- [59] Brown D.Collaborative Partnerships in the Enhancement of Physical Education Programs[R].Las Vegas, NV, 2012.
- [60] Shan D.The construction of a Professional model of physical education teachers in colleges and universities from the perspective of public health service[J].Revista Brasileira de Medicina doEsporte, 2021, 27(spe):59-61.
- [61] Cui Z Y.Research on Post-service Education of Physical Education Teachers from thePerspective of Teacher Professional Development.Journal of Heilongjiang College of Education, 2019.
- [62] ResearchGate.Twitter as a Professional Development Platform Among U.S. Physical EducationTeachers[J].Journal of Teaching in Physical Education, 2020:1-10.
- [63] 史泽源.党的十八大: 中国特色社会主义进入新时代 [EB/OL] . <http://www.cpc.people.com.cn/n1/2022/0909/c443712-32522908.html>.
- [64] 胡长栓.中国特色社会主义新时代的理论内涵中国特色社会主义新时代的理论内涵 [EB/OL] . <http://www.theory.people.com.cn/n1/2022/0420/c40531-324>

04023.html?ivk_sa=1024320u.

- [65] 赵康. 专业、专业属性及判断成熟专业的六条标准——一个社会学角度的分析[J]. 社会学研究, 2000, (05): 30-39.
- [66] 曹中平,文方圆.批判反思型教师的反思实践方法[J].湖南师范大学教育科学学报,2003(05):41-44.
- [67] 朱旭东. 论教师的全专业属性[J]. 教育发展研究, 2017, 37 (10): 1-7.
- [68] Hoyle E, Teachers as Professionals. In Lorin W.Anderson (Ed.); International encyclopedia of teaching and teacher education(2ed.)[M]Oxford: El Sevier Science Ltd, 1995.
- [69] Sockett H.Research, practice and professional aspiration within teaching[J]. Journal of Curriculum Studies, 1989, 21(2):97-112.
- [70] 教育部师范司编.教师专业化的理论与实践[M].北京:人民教育出版社.2004.64
- [71] 教育部师范教育司.教师专业发展的理论与实践 (修订版) [M].北京:人民教育出版社, 2003:50.
- [72] 刘河燕.教师专业化的内涵、实质及标准[J].西南民族大学学报(人文社科版), 2005(05):380-382
- [73] 丁钢.全球化背景下的教师专业发展创新计划[M].北京:北京师范大学出版社, 2009:3.
- [74] 尹志华,汪晓赞,季浏.论体育教师专业发展方式的转变[J].北京体育大学学报, 2015, 38(05):95-101.
- [75] 梁炜.马克思人的全面发展理论视野下体育强国建构逻辑研究[D].河北经贸大学, 2023
- [76] 潘绍伟,于可红.学校体育学[M].北京:高等教育出版社, 2005: 230.
- [77] 孙莉萍.教学论[M].沈阳:辽宁大学出版社, 2012:146.
- [78] 张长思,丁天翠,杨多多,毛振明. “体育走班制”教学教师专项化教学能力提升研究[J]. 体育学刊, 2022, 29 (03): 119-125.
- [79] 刘燕楠.教师“新教学知识观”的构建:从形成学科教学知识到生成学科教学认知[J].教育理论与实践, 2014, 34(29):26-28.
- [80] 郭金丰. 高校体育教师教学能力探析[J]. 继续教育研究, 2017, (09): 63-64.
- [81] 沈玉顺.促进中小学教师高水平快速专业发展:策略与途径[J].教育发展研究, 2011(15).
- [82] 方明军.改革开放 40 年中国高校教师发展政策回顾与反思[J].湖南科技大学

学报(社会科学版), 2018, 21(05):129-136.

附录

附录 1

安徽省普通高校公共体育教师专业发展调查研究

尊敬的老师您好：

我是安徽工程大学 2021 级体育硕士研究生。目前正在进行“安徽省普通高校公共体育教师专业发展”课题研究。为更深入了解安徽省普通高校公共体育教师专业发展的现状、影响因素及需求，特设计了本份问卷。本问卷采用不记名方式，希望您根据自己的实际情况进行填写，问卷的调查结果仅为学术研究所用，所有的回答都将被严格保密。对您给予的帮助和支持，表示衷心的感谢！

一、安徽省普通高校公共体育教师的基本情况调查。请根据您的真实情况在____里填写或在所确定的选项前面打“✓”。

1. 您所就职的学校：_____ [填空题] *

2. 您的性别：_____ [填空题] *

3. 您的年龄：____岁；您的教龄：____年 [填空题] *

4. 您的技术职称是 [单选题] *

☐助教 ☐讲师 ☐副教授 ☐教授

5. 您的最高学历是 [单选题] *

☐专科 ☐本科 ☐硕士研究生 ☐博士研究生

二、安徽省普通高校公共体育教师专业发展现状调查。请根据您的真实情况在____里填写或在所确定的选项前面打“✓”。

6. 您在进入本校任职时的入职培训包括哪些内容？ [多选题] *

☐高校政策法规 ☐教育学知识 ☐心理学知识 ☐职业道德知识
☐教学技能知识 ☐专业技能知识 ☐没有培训 ☐其他 _____ *

7. 对于专业知识您认为自身掌握得比较好的有哪些？ [排序题，请在中括号内依次填入数字] *

[] 通识类基础知识 [] 体育教学知识 [] 体育人文社会学科知识
[] 教育学类知识 [] 科学研究知识 [] 运动理论与技术知识
[] 心理学类知识 [] 体育训练与竞赛知识 [] 运动人体科学与卫生保健知识
[] 与本专业相关其它学科知识 [] 其他 _____ *

8. 您比较擅长的教学能力有哪些？ [排序题，请在中括号内依次填入数字] *

[] 课堂教学设计能力 [] 口令指挥能力 [] 教学评价能力

☐课堂组织与管理能力 ☐发现与纠错能力 ☐师生互动调控能力
☐动作示范能力 ☐随机调整、应变能力 ☐体育教学研究能力 ☐其他

9. 您在课堂教学中常采用的教学方法包括哪些? [排序题, 请在中括号内依次填入数字] *

☐讲解法 ☐动作示范法 ☐循环练习法 ☐自主学习法
☐问答法 ☐完整和分解法 ☐预防与纠错法 ☐合作学习法
☐讨论法 ☐游戏和竞赛法 ☐领会教学法 ☐其他_____*

10. 您是否会收集并分析相关教学信息, 不断进行教学反思? [单选题] *

☐经常进行 ☐偶尔进行 ☐很少进行 ☐从不进行

11. 您取得最高的运动技术水平等级是什么? [单选题] *

☐健将级 ☐国家一级 ☐国家二级 ☐没有

12. 您在工作中使用现代化信息技术主要完成哪些任务? [多选题] *

☐编写教案 ☐统计学生成绩 ☐制作课件 ☐上网查阅资料
☐制做教学文件 ☐科学研究 ☐网络教学 ☐从未使用
☐其他 _____*

13. 您在工作或教学中使用现代化信息技术遇到的困难主要有哪些? [多选题]

*

☐操作技术不佳 ☐网络资源不足 ☐仪器设施不足 ☐时间与精力欠缺
☐识别信息能力欠佳 ☐其他_____*

14. 您开展科学研究的态度是怎样的? [单选题] *

☐非常热爱 ☐比较热爱 ☐一般热爱 ☐不热爱 ☐十分抗拒

15. 近五年以来, 您以第一作者的身份发表论文的数量是____篇, 其中发表核心期刊的数量是____篇, 主持课题的数量是____项, 其中主持省级课题是____项, 国家级课题____项。 [填空题] *

16. 您选择体育教师这一职业的主要原因是什么? [多选题] *

☐热爱教育, 喜爱学生 ☐教师社会地位高 ☐教师待遇福利好
☐热爱体育运动 ☐就读体育相关专业 ☐从小的理想
☐其他 _____*

17. 您对于自己专业发展的态度是怎样的? [单选题] *

☐对于专业发展完全提不起兴趣 ☐如果上面有学习要求, 就参与一下 ☐有机会的话还是要进步一下
☐需要努力提升 ☐必须抓住一切机会去发展 ☐其他 _____*

三、安徽省普通高校公共体育教师专业发展教育情况调查。请在您所确定的选项前面打“✓”。

18. 您所在学校组织的教师专业发展培训活动有哪些？ [多选题] *

- ☐岗前培训 ☐教研活动 ☐学术会议 ☐专家讲座
☐研讨会 ☐观摩或参观 ☐调查或访问 ☐知识技能考核
☐其他 _____*

19. 您所在学校组织的教师专业发展培训活动主要包括哪些内容？ [多选题] *

- ☐教育政策法规 ☐教育实践技能 ☐体育专业技能 ☐现代教学理论
☐现代信息技术 ☐科学研究方法 ☐职业道德教育 ☐思想政治教育
☐其他 _____*

20. 您对学校组织的教师专业发展培训活动的满意程度多数是怎样的？ [单选题]*

- ☐非常满意 ☐比较满意 ☐一般满意 ☐不满意 ☐很不满意

21. 您每年参加教师专业发展活动的次数是多少次？ [单选题] *

- ☐0 次 (请跳至第 25 题) ☐1—5 次 ☐6—10 次 ☐11 以上

22. 您通常通过哪种方式来参加教师专业发展的活动？ [多选题] *

- ☐在职全时在岗 ☐在职非全时在岗 ☐在职离岗 ☐自修或自学
☐节、假期培训 ☐其他 _____*

23. 您主要通过哪些途径来参加的教师专业发展活动？ [多选题] *

- ☐岗前培训 ☐教研活动 ☐学术会议 ☐专家讲座 ☐研讨会
☐观摩或参观 ☐调查或访问 ☐知识技能考核 ☐学历提升 ☐课题研究
☐出国进修 ☐同行交流 ☐阅读专业书刊 ☐教学反思 ☐网络查询
☐其他 _____*

24. 促使您参加教师专业发展活动最主要的原因是什么？ [多选题] *

- ☐提高个人教学能力 ☐提高个人素质 ☐提高学历 ☐职称评定
☐知识更新 ☐提高教学水平 ☐提高科研水平 ☐变换工作环境
☐学校政策规定 ☐教师职业要求 ☐其他 _____*

25. 您认为普通高校公共体育教师参加专业发展活动面临的困难主要是什么？

[多选题] *

- ☐个人经济条件限制 ☐个人认识问题 ☐个人家庭因素 ☐年龄较大
☐没有机会 ☐基础知识薄弱 ☐与教学工作冲突 ☐学校提供条件有限
☐其他 _____*

26. 您认为对普通高校公共体育教师专业发展产生较大影响的学校管理制度有哪些？ [多选题] *

- ☐职称制度 ☐岗位聘用制度 ☐考核评价制度 ☐工资福利制度
☐培训发展制度 ☐教学管理制度 ☐科研管理制度 ☐其他 _____*

27. 您认为普通高校公共体育教师通过哪种途径来参加教师专业发展活动比较好？ [排序题，请在中括号内依次填入数字] *

- [] 学历（位）提升 [] 教学竞赛 [] 单门课程进修

☐外出参加各种会议 ☐各类短期专业培训 ☐教研室（组）教研活动
☐师徒带帮 ☐承担课题研究 ☐远程网络学习
☐社会实践 ☐校内研讨、报告会（班）☐其他_____*

28. 您认为哪些内容应作为普通高校公共体育教师专业发展的培训内容？ [排序题，请在中括号内依次填入数字] *

☐教育政策、法规 ☐现代体育教学理论 ☐外语
☐职业道德与思想政治教育 ☐现代教育技术类 ☐科学研究方法
☐现代教育科学知识 ☐新兴体育项目的知识与技能 ☐体育人文社会知识
☐运动技能教学与训练 ☐体育学科前沿知识和科研动态
☐裁判法（规则） ☐其他_____*

29. 您认为目前普通高校公共体育教师专业能力最需要发展有哪些？ [排序题，请在中括号内依次填入数字] *

☐教育教学能力 ☐竞赛裁判能力 ☐运动能力
☐运动训练能力 ☐教学与训练诊断能力 ☐心理辅导与健康指导能力
☐体育科研创新能力 ☐学习能力 ☐教育管理能力和
☐社会交往能力 ☐竞争协作能力 ☐其他_____*

衷心感谢您的支持！

附录 2

普通高校公共体育教师专业发展访谈提纲

尊敬的老师：

您好！非常感谢您能在百忙之中抽出时间接受我的访谈。本人目前正在从事关于“普通高校公共体育教师专业发展”的课题研究，为了解普通高校公共体育教师专业发展的现状，并为本研究提供科学依据，想请您谈谈您对高校公共体育教师专业发展的意见与看法。我们十分渴望倾听您的心声，得到您的帮助，您的回答对本研究有着十分重要的参考价值。问题不涉及个人隐私，调查结果仅做学术研究之用，不涉及对任何学校、任何个人的评价，不会对您个人和所在学校产生任何消极影响。衷心感谢您的合作和支持！

1. 您对教师专业发展是如何理解的？
2. 您主要通过哪些途径来促进自身的专业发展？
3. 您参加教师专业发展的动机主要有哪些？
4. 您认为影响普通高校公共体育教师专业发展的因素有哪些？
5. 您所在学校对公共体育教师专业发展有哪些规章制度（比如奖惩激励制度）？这些制度对您来说有哪些利与弊？
6. 您所在学校有没有组织专业发展活动？形式和内容包括哪些？您对这些教师专业发展活动有什么看法或建议？
7. 您认为当前安徽省普通高校公共体育教师专业发展的整体情况如何？有没有存在哪些问题？
8. 您认为促进安徽省普通高校公共体育教师专业发展的方法有哪些？
9. 您认为安徽省普通高校公共体育教师专业发展的重点是什么？
10. 您周围的人如何看待体育教师这一职业？您觉得自身的职业社会声望如何？

攻读学位期间发表的学术论文目录

- 1.方梦, 胡梦钒, 朱玲玉, 刘启明. 普通高校公共体育教师专业发展研究——基于核心素养导向下的思考[A]. 中国体育科学学会, 第十三届全国体育科学大会论文摘要集——墙报交流(学校体育分会)(二)[C]. 安徽工程大学,: 2023: 187-189
- 2.方梦. 核心素养导向下体育教师专业发展研究[J]. 当代体育科技, 2023, 13 (21): 194-198.

致 谢

行文至此，落笔为终。总觉得来日方长，毕业遥遥无期，却也到了我执笔于此。写到这里会有些不真实的感觉，高中那个语数英都考不及格的女孩，今天会在这里写下我的硕士论文的最终篇章。二十余载求学生涯即将落下帷幕，回望来时路，目光所及，皆是回忆，纵有万般思绪齐涌心头，但感恩之情必是头筹。

一谢恩师，涓涓师恩，铭记于心。首先我要感谢我的导师谢叶寿教授，是良师更像是长辈，老师平时是幽默随和的言语与我们交谈，但对待科研却是严谨的态度，从论文的选题、开题、调研到最终定稿，老师无数次悉心指导，让我的论文得以顺利完成。在平时学习与生活中，也不断督促激励我，经常让我们多看书多学习，那句“学习贵在坚持”时回常荡在耳边，激励我不断成长进步。在此，再次向我敬爱的导师表达诚挚的感谢。其次还要感谢体育学院所有教授过、指导过我的老师及在调研过程中帮助过我的老师，感谢你们的传道授业解惑，谆谆教诲，如沐春风，惟愿各位老师身体健康，桃李满园。

二谢家人，春晖寸草，难以回报。我要感谢我最爱的家人，我平凡而又伟大的父母。我生于农村，长于农村，虽没有锦衣玉食的生活，但却有一个普通又温暖的家庭。父母都是普通农民，学历也并不高，但他们却在力所能及的范围内给了我最好的教育与生活，无条件支持并尊重我的任何决定，也从不拿我与别人作比较，不给我压力，一直都是我最坚强的后盾，最温暖的港湾。养育之恩，无以为报，唯有不断努力，不负期望，愿父母平安健康，慢慢些老去，让女儿能多些机会，再多些机会去报答你们。还要感谢我最亲爱的姐姐，从小陪伴我一起长大，虽打打闹闹，干过不少架，但姐姐也会从生活费里节省给我买衣服，拿出一个月的工资给我买手机，买电脑。也正是因为有姐姐的指引，让我少走了不少弯路，姐姐的支持与鼓励，陪伴我至今。愿姐姐健康快乐，不为生活琐事而烦心，能够永远活出自己。

三谢好友，幸遇良友，温暖岁月。感谢我的挚友们，总在我脆弱无助时给我帮助和安慰，让我拥有了前进的勇气和力量，有你们我知足又幸福。感谢我的好朋友胡梦钊，从大一认识到现在，每一次最困难、最难过、最开心、最重大的时刻总有你在身旁，每次迷茫无措的时候，总有你给我照亮前行的路，八年时光，我们见证了彼此太多太多，我们来日方长。感谢高翔一路走来的包容与支持，是恋人更是朋友，彼此见证了成长，从青涩的十九岁到二十六岁，七年时光，是你鼓励我自信，给予我关心。感谢我的吃饭搭子、论文搭子朱玲玉，研三的多少个崩溃时刻都有小朱在旁鼓励、安慰，感谢小朱同学研究生阶段的陪伴与鼓励。感谢刘启明学长，从开始的带我们健身入门，到最后修改论文，总会耐心的把自己

钻研来的东西毫无保留地教给我们。感谢刘湘颖、朱昕汝、崔琦、柳郑英，虽从高中之后我们相隔异地，无法第一时间分享喜怒哀乐，但我知道我的身后一直有你们。感谢我的室友、416的小伙伴们，杨帆的细心、温柔与善良，王亚文的热心、周到，王琦的率真、可爱，在你们身上学习到了很多，也感谢你们在生活上对我的照顾和帮助，春夏秋冬，一年四季，与各位的相处为研究生生活增添了色彩。山水一程，三生有幸，再次感谢一路上遇见的帮助过我的同学们、朋友们，愿平安喜乐，在为生活为梦想的道路上畅通无阻。

回望来时路，我要感谢始终勤奋、积极向上的自己，一路上开满了鲜花也布满了荆棘，无数次奔跑、跌倒、徘徊、再一次向前，些许笨拙却不甘平庸的我总想再多走一步路，却遇到了不少挑战与挫折，但在这么多日日夜夜里从未想过放弃。考研的那段日子，在压力中煎熬，在无助中彷徨，在寒夜中埋头苦读，更在日复一日中拼搏；读研这三年，在迷茫中前进，在疑惑中坚持，在无数个否定中重起，更在跌跌撞撞中成长。爬过山顶吹过风，跌入谷底观过暗流，使我最终成长为现在的从容、淡定、勇敢、乐观、充满希望且内心强大的自己。向前看，前路慢慢亦灿烂，愿自己始终如一，带着来时那份纯粹的真诚，更加自信、勇敢的前行。

以前总觉得“一切都是最好的安排”这句话是一句不痛不痒的鸡汤罢了，但在对学习、工作、生活中有了更深的感悟后，愈发感到大道至简，领悟到这句话原是穿透时间长河的神秘力量。在这个十字路口，有人走向山，有人走向海，而这一路上都是好风景，一切都是最好的安排。

再见！北京中路8号！再见！我美好的学生时代！

