

# “特岗教师”专业发展的的问题与对策\*

——基于对贵州威宁县和河北涞源县的调查

■安富海

**摘要:**“特岗计划”的实施极大地改善了农村义务教育师资的学历结构、学科结构和年龄结构,为农村教育注入了新的活力。然而调查发现,“特岗教师”在专业理念与师德、专业知识、专业能力等方面还存在着许多亟待关注的问题,这些问题影响了“特岗计划”解决农村地区师资紧缺、结构性失衡和促进义务教育均衡发展等政策目标的实现。要实现多层面的上下联动,共同促进“特岗教师”的专业发展,可采取以下措施:重视“特岗教师”的专业发展,适时出台和推进教师、校长交流制度;改善“特岗教师”的生活、工作环境,突破原有体制机制对“特岗教师”学习交流的限制;营造集体学习的范围,组建教师学习共同体;加强理论学习,重视交流和反思在教师自主专业发展中的作用。

**关键词:**“特岗计划”;“特岗教师”;专业发展

中图分类号:G451.2

文献标识码:A

文章编号:1004-633X(2014)10-0039-05

为了解决农村地区师资紧缺、结构性失衡,满足农村孩子接受良好教育的期盼,促进教育公平,吸引优秀人才到农村长期从教,2006年,教育部、财政部、人力资源社会保障部、中央编办联合下发了《关于实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知》(教师[2006]2号),由中央财政支持,公开招聘高校毕业生到中西部地区农村学校任教。“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”(以下简称“特岗计划”)采取先行试点、逐步扩大的办法组织实施,先期在贵州等12个省(区、市)和新疆兵团“两基”攻坚县(团场)开始实施。2009年,教育部、财政部、人力资源和社会保障部、中央编办又联合下发了《关于继续实施“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”的通知》(教师[2009]1号),进一步扩大了“特岗计划”的实施范围。至此,“特岗计划”实施范围涵盖了河北、新疆兵团等中西部22个省区贫困县。按照“特岗计划”招聘的教师称为“特岗教师”。“特岗计划”实施以来,截至2012年,中央财政累计投入150亿元,共招聘29.6万余名“特岗教师”,覆盖中西部地区1000多个县、3万所农村学校,占农村义务教育教师总数的5.3%。“特岗教师”的出现不仅创新了教师补充机制,改善了农村义务教育师资的学历结构、学科结构和年龄结构<sup>[1]</sup>,而且对于改变广大农村特别是偏远落后地区的教育现状具有十分重要的意义,成为了农村教师补充的主要渠

道。然而,调查发现,“特岗教师”在专业理念与师德、专业知识、专业能力等方面还存在着许多问题,这些问题将会影响“特岗计划”政策关于解决农村地区师资紧缺、结构性失衡和促进义务教育均衡发展的政策目标的落实,成为农村义务教育进一步发展的瓶颈。因此,应采取措施促进“特岗教师”的专业发展。

## 一、“特岗教师”专业发展存在的主要问题

2012年11—12月期间,笔者就“特岗教师”专业发展问题深入贵州省威宁县和河北省涞源县的村小、教学点进行了专题研究。研究主要运用了课堂观察和访谈两种方法。课堂观察主要是深入“特岗教师”课堂听课,访谈通过两种形式进行,一是个别访谈,二是召开座谈会进行集体访谈。访谈的对象包括主管教育的副县长、教育局局长、“特岗教师”所在学校的校长、“特岗教师”和学生。以贵州省威宁县的石门乡、板底乡、新发乡和河北省涞源县的白石山镇、东团堡乡、王安镇、留家庄乡、南马庄乡等8个乡镇、16所小学的“特岗教师”为重点对象,就“特岗教师”专业发展问题进行了调查。访谈共召开了8次座谈会,听了24节“特岗教师”的课,访谈了一位主管教育的副县长、两位教育局局长、16位校长(包括主管教学的副校长)、50位“特岗教师”和62位学生。

2012年2月10日,教育部颁布了《小学教师专业标准(试

\* 本文系全国教育科学“十一五”规划2011年教育部青年项目课题《学校传承民族文化的有效途径研究》(课题批准号:EMA110407)和西北师范大学2011年青年教师科研能力提升计划项目(项目编号:SKQNGG11015)的研究成果之一。

作者简介:安富海(1981-),男,甘肃庆阳人,教育部人文社会科学重点研究基地西北师范大学西北少数民族教育发展研究中心副教授、教育学博士,主要从事课程与教学论、教师教育研究。

行)》(以下简称《专业标准》)。《专业标准》是国家对小学合格教师专业素质的基本要求,是教师实施教育教学行为的基本规范,是引领教师专业发展的基本准则<sup>[2]</sup>。《专业标准》从专业理念与师德、专业知识和专业能力三个方面对小学教师进行了规定。以下从这三个方面对“特岗教师”专业发展的现状进行描述。

### (一)专业理念与师德方面

“特岗教师”能够正确理解与认识教师职业,具有一定的职业理想,但长期处在理想与现实的困惑之中。调查发现,无论是教育局长还是“特岗教师”所在学校的校长都认为,绝大多数的“特岗教师”能够遵守教育法律法规,正确理解小学教育工作的意义,热爱小学教育事业,具有良好的职业道德修养。然而,当被问到有关“特岗教师”职业理想的问题时,答案几乎是一致的。“‘特岗教师’来学校之前,都想好好在农村教育中做一番事业,因为他们大多数来自农村,深知农村孩子更渴望优质的教育。然而报到之后面临的一系列现实问题,如住宿问题、交通问题、吃水问题等都使这些满怀理想的热血青年不得不陷入崇高理想与严酷现实的矛盾之中。”访谈中,一个主管教育的副县长也语重心长地说:“这种工作环境确实会影响这些在城市里上过学的年轻人的进取心,我们正在尽力想办法解决他们的生活问题。”在与“特岗教师”的交流中,笔者也发现,大多数“特岗教师”不仅了解教师职业的特点,也有一定的职业理想,但理想与现实的强烈反差使他们感到前途渺茫。

“特岗教师”对学生认真负责、教育教学态度端正,但方法欠缺。“特岗教师”所教授的学生告诉笔者:“我们D老师很关心我们,冬天的时候,经常会给我们讲一些预防感冒的方法,有同学生病了,他还会把他送到医院。”“课间或放学后,老师还会和我们一起玩游戏,我们很喜欢他。”“在H老师来我们学校之前,我们从来没有上过体育课,他给我们教了许多城里学生玩的东西,老师人很好。”访谈发现,大多数“特岗教师”都很关爱学生,重视学生的身心健康,能够积极创造条件,让学生拥有快乐的学校生活,同时也赢得了学生的尊重和爱戴。但课堂观察却发现,许多“特岗教师”在引导小学生体验学习乐趣,保护小学生的求知欲和好奇心,培养小学生的兴趣、动手能力和探究精神等方面存在许多问题,但访谈中发现“特岗教师”根本没有意识到自己教学中存在的问题。

### (二)专业知识方面

“特岗教师”对学生发展知识了解不多,对特殊学生关注不够。在我国边远农村地区由于人们思想观念、医疗条件等相对落后,使得农村学生中需要特殊关照的学生明显高于城市地区。这种现状要求“特岗教师”不仅要了解这个问题,还要想方设法地去关注这些特殊孩子的成长和教育。然而,调查中,不仅一些特殊学生(如有听力障碍的学生、有自闭症的学生、“留守儿童”等)告诉笔者,教师并没有对他们进行特殊关照,一些“特岗教师”自己也诚恳地告诉笔者,他们“没有给予那些特殊孩子特别的关照,一是没有时间,二是也不知道怎么去关照。如果对那些学生关照的多了可能会影响对其他学生的关照”。另外,笔者还发现,许多特殊学生无论个儿头大小,基本都被安排在最后一排。这种座位编排方式也充分说明,许多教师不但没有给这些特殊的学

生以特别的关照,反而存在有意疏远或放弃的倾向。

“特岗教师”学科知识不扎实,教育教学知识欠缺。参与观察的24节课中,只有两位“特岗教师”学科知识相对比较扎实,能够体现小学教学的科学性,其余22位“特岗教师”都或多或少地存在课程标准不熟悉、教学用语不规范等问题。当笔者问一位教授小学三年级的“特岗教师”对“三年级学生英语学习的基本目标是什么”时,这位“特岗教师”略思考后告诉笔者,“记一些单词,掌握一些语法”。在贵州省威宁县板底乡一所小学的二年级语文课上,“特岗教师”叫A学生在黑板上写“晒太阳”和“灾害”这两个词语,写完后,这位教师又叫了四位学生让他们判断A学生写的有没有错误,结果两位学生说有错误,理由是“害”字中间的一竖上下都要出头,而A学生写的“害”中间的一竖上面出头而下面没有出头。另外两个学生却说没有错误,教师略加沉思又叫了一位学生进行评判,这位学生理直气壮地告诉老师,A学生写的是正确的。听了这位学生的回答,教师也给出了“A学生所写的这两个词完全正确”的最终评判,并希望前两位学生在今后写字的过程中一定要仔细看、认真写。威宁县教育局主管教学的副局长告诉笔者,“这种类似的现象在‘特岗教师’的课堂教学中普遍存在”。河北省涞源县教育局教研室一位教师告诉笔者,“‘特岗教师’确实给贫困农村地区的教育注入了新鲜的血液,他们思想活跃、态度积极,更容易走近学生。但实事求是地说,许多‘特岗教师’的专业知识还有待加强,课堂教学的方法还不符合新课程改革的要求”。在笔者观察的24节课中,只有5位教师走下讲台、走到学生中提问学生并和学生进行简单的交流和对话,有12位教师等作业布置完以后才会走下讲台。其余7位教师都是满堂讲,虽然他们也试图让学生进行合作、交流,但由于对课堂教学中的合作和交流理解不够,出现应该合作的没有合作或者合作流于形式,应该学生独立思考的反而要求学生要合作等问题。有研究也发现,“特岗教师”普遍存在专业知识欠缺的问题<sup>[3]</sup>。

### (三)专业能力方面

“特岗教师”教学设计意识不强,教学方法不灵活。合理制定小学生个体与集体的教育教学计划,合理利用教学资源,科学编写教学方案,结合小学生已有的知识和经验激发学习兴趣是《专业标准》对小学教师教学能力的基本要求。然而,调查发现,大多数“特岗教师”没有利用现有的教学资源,结合实际编写教学方案。笔者在河北省涞源县东团堡乡的一所小学和白石山镇的一所小学发现,两位二年级语文教师教案本上《父亲与鸟》(人教版小学语文二年级(上)第29课)一课的教学方案和教学反思一模一样。深度访谈后,第二位教师告诉笔者,“我是从《特级教案》<sup>[4]</sup>上抄来的,我发现参考书上的教案比我想的好,就把人家的抄上了”。

教学方法不灵活是“特岗教师”课堂中又一个比较突出的问题。访谈中发现,许多“特岗教师”也了解并认可新课程改革所倡导的探究式、参与式等教学方式,但并没有体现在他们课堂教学中。如前所述,许多“特岗教师”整堂课都不会离开讲台,自己很卖力,但学生学习的效果和学生对这种教学形式的认可程度并没有给这些卖力的教师以心灵的慰藉。学生告诉笔者,“我们老师讲得很好,但很多都听不懂”。另外,“特岗教师”还普遍存在板

书设计不合理和粉笔字书写不规范等问题。很多教师不知道哪些内容应该写在主板上,哪些内容应该写在副板上。还有相当一部分“特岗教师”甚至不知道黑板还有主副板之分。

“特岗教师”激励和评价学生的方法有待改进。《专业标准》不仅要求教师发现和赏识每一位学生的点滴进步,应灵活使用多元评价方式,给予每一位小学生恰当的评价和指导,而且要求教师能够利用评价结果改进教育教学工作。然而,课堂观察发现,许多“特岗教师”虽然也会对学生的课堂发言进行评判,对发言积极且正确的学生会及时给予表扬,但这种表扬也仅仅停留在“很好”、“真棒”等冠冕堂皇的层面。最主要的是,“特岗教师”对那些上课不举手或问题回答不正确的学生也不会予以特殊的关照,而是让其“自然发展”。课后,笔者访谈了那些上课没有举手和问题回答不正确的学生:“你们平时作业做错了老师会不会批评你们?”几个学生你一言我一语回答:“老师会把我们的作业本撕掉让我们重写。”一个学生指着另一个学生对笔者说:“还罚他在窗台上写了。”另一个学生又指着刚才说他的那个学生对笔者说:“他的作文本都让老师撕完了。”当笔者问“特岗教师”是什么原因导致那些学生学习成绩不好、行为习惯差时,“特岗教师”一般都会把原因归于学生自身不努力或家长不负责任。访谈中,“特岗教师”都比较认同多元化的评价方式。然而,当让其进一步解释多元化的评价或者说多元化的评价怎样在教育教学中体现时,许多教师只是搪塞了之。调查还发现,学生的分数在“特岗教师”心中仍然占据绝对地位,谈话中提到,班里学习成绩第一名和倒数第一名时,教师的评价语气流露着他们的爱憎分明。

## 二、“特岗教师”专业发展问题的成因分析

影响“特岗教师”专业理念与师德、专业知识和专业能力等方面存在问题的原因主要表现在以下几个方面。

### (一)“特岗教师”专业发展缺乏政策和制度保障

从政策设计的角度来看,“特岗计划”的主要目的是缓解农村地区教师紧缺问题和结构性矛盾,改善农村学校教师队伍的年龄、学历、学科结构,提高农村教师队伍的整体素质,促进义务教育均衡发展。从政策执行的过程来看,无论是教育部还是省级教育行政部门,都非常关注有多少“特岗教师”下到了村小、教学点,也非常关注新补充“特岗教师”的学历结构、学科结构和年龄结构。为了进一步促进“特岗教师”能够安心在村小、教学点工作,并在三年期满后能够继续留任,近年来,国家开始关注“特岗教师”的住房、婚姻等涉及“特岗教师”生活和生存方面的问题。然而,政策和制度更多地关注了“特岗教师”“下得去、留得住”的问题,对“用得上”的问题关注不够。当然,从逻辑上来讲,首先必须关注“下得去”、“留得住”的问题,但这种暂时对“用得上”问题的忽视会影响“特岗教师”自身的专业成长,进而影响“特岗计划”政策的有效实施,并将会成为影响农村义务教育进一步发展的瓶颈。

### (二)“特岗教师”所在学校无力关注其专业发展

如前所述,那些初为人师的“特岗教师”在教材理解和把握、教学策略的选择和运用等方面都存在问题。如在课程方面,他们

缺乏开发和利用课程资源的能力,盲目地寻求课外参考书,甚至直接照抄参考书的内容;在与学生的沟通和了解方面,大多数“特岗教师”不了解也不重视学生的认知水平,缺少与学生沟通的技巧;在进行教学准备时,不能依据学生的认知能力、知识基础、心理特点设计教学过程,在教学过程中不能根据学生的个性特征唤醒学生的学习需要。“特岗教师”教育教学中所表现出的这些问题,其所在学校有责任和义务帮助他们改进并使其获得更大的发展。然而,这些基层学校几乎都存在学校教学资源缺乏、校长课程与教学领导能力不强、教师教学研究氛围不浓、教研活动流于形式等方面的问题。所以,这些学校根本没有能力解决“特岗教师”专业发展中遇到的各种困惑和问题。当笔者与“特岗教师”所在学校的校长交流“特岗教师”教育教学中出现的问题时,一些校长振振有词地告诉笔者:“新教师教育教学中存在这种现象很正常,我当初也是这样。五六年甚至十年以后就会自觉地意识到自己的问题并进行改正。”但不知道这些校长们在谈论教师“自力更生”发展的这五六年或十年时,有没有将学生的发展考量在内。

### (三)“特岗教师”自主专业发展的意识不强、动力不足

教师专业发展是指教师不断成长、不断接受新知识、提高专业能力的过程。在这一过程中,教师通过不断的学习、反思和探究来拓展其专业内涵、提高专业水平,从而达到专业成熟的境界<sup>[6]</sup>。从这一关于教师专业发展的界定中可以看出,教师自主专业发展是教师专业发展的核心。教师自主专业发展是指教师在专业发展过程中不断在外在价值的引导下,并独立于外在的压力,制定适合自己专业发展的目标和计划,选择自己学习的内容、监控自己专业发展的过程、评价自己专业发展的结果,而且有意愿和能力将所制定的目标和计划付诸实践的过程。调查发现,只有少数“特岗教师”具有自主专业发展的意识和能力。大多数“特岗教师”自主专业发展的需求和动力不足,缺少一种把教育活动当作研究对象并理性审视自身专业水平与职业活动的意识。许多“特岗教师”并没有从内心深处认同、接纳这一职业并将其作为自己终身为之奋斗的事业,仅仅将其视为一种谋生的手段。“特岗教师”平时阅读的大多都是一些娱乐性的书籍,关于自身专业和教育教学方面的书籍涉猎很少。这与“特岗教师”追求进步和自我发展的意识有一定关系,也与工作压力大、没有足够的时间等特殊因素的影响有很大关系。调查发现,许多“特岗教师”都在超负荷工作,每周教学课时数在22—25课时的“特岗教师”最多,占57.3%,他们平均每天有4—5节课,34.1%的“特岗教师”的每周课时数在25课时以上,他们平均每天有5节以上的课,如果把批改作业和设计教学方案再加进去,他们根本没有时间去思考自身发展的问题。

## 三、促进“特岗教师”专业发展的对策

“特岗教师”专业发展存在许多亟待关注的问题,这些问题独立或交互作用于“特岗教师”专业发展的整个过程,不仅会影响“特岗教师”的持续发展,还将影响“特岗教师”所肩负的农村教育的未来。因此,应从国家、省级、学校、个人、理论研究等几个

层面采取措施,突破体制机制限制,上下联动,共同促进“特岗教师”的专业发展。

### (一)国家层面:重视“特岗教师”专业发展,适时出台和推进教师、校长交流制度

第一,重视“特岗教师”的专业发展。“特岗教师”的专业发展水平直接决定着“特岗教师”能否实现或者多大程度上实现提升农村地区教育质量、促进义务教育均衡发展的目标。从政策设计的角度来讲,国家更关注有多少“特岗教师”下到了最基层的学校,对“特岗教师”下去之后的生活等方面也给予了极大的关注,工资从2006年人均年1.5万元的标准<sup>[6]</sup>提高到2012年西北地区人均年2.7万元,中部地区人均年2.4万元的标准<sup>[7]</sup>。同时,也为“特岗教师”进一步深造创造了条件,并专门出台了“特岗教师”在职攻读教育硕士相关文件<sup>[8]</sup>,但对“特岗教师”专业发展的问题重视不够。大量的研究表明,教师职业生头的头几年是决定其一生专业素质的关键期。这一时期的工作经历不仅决定新教师是否会在教学领域中继续工作下去,而且决定他们将会成为什么样的教师。大多数“特岗教师”都处在教学生涯的头几年,因此,我们不仅要关注“特岗教师”“下得去、留得住”的问题,更要重视“特岗教师”“用得上”的问题。

第二,落实“特岗教师”的职前培训政策。关于“特岗计划”,国家和地方出台了许多文件,涉及“特岗计划”的政策背景、目标和任务、实施范围和政策保障、实施原则和步骤、招聘程序、攻读学位等多个方面,但关于“特岗教师”的专业发展问题,仅在《教育部办公厅 财政部办公厅关于做好2012年农村义务教育阶段学校教师特岗计划有关实施工作的通知》(教师厅[2012]2号)中提出“各地要采取措施加强‘特岗教师’培训,尤其是对非师范专业的毕业生,要做好入职前的师德教育与教学培训工作,帮助‘特岗教师’提高教书育人的能力,尽快成长为工作骨干”。“但实际上在招聘工作结束后,‘特岗教师’就直接到新学校工作,‘特岗教师’的专业能力及上岗地区文化适应的准备有待加强。”<sup>[9]</sup>因此,应落实“特岗教师”的职前培训政策,建立促进“特岗教师”专业发展的长效机制。

第三,适时出台和推进教师、校长交流制度。美国佐治亚州教育系统计划(Georgia Systemic Teacher Education Program)工作人员在2003—2005年的3年间对全州6个学区里在中小学工作1—3年的新教师进行了主题为“什么对你帮助最大?”(What help you most?)的持续跟踪调查。最后的结果显示,“给予新教师提供观察其他教师教学的机会”连续三年排在首位,“给新教师配备指导教师”在2003和2005年排在第二位,2004年排在第三位<sup>[10]</sup>。日本基础教育均衡发展最令人称道的成功之处在于日本教师的“定期流动制”。“日本中小学教师的‘定期流动制’已实施了40多年,形成了规范化、秩序化的流动机制。”<sup>[11]</sup>教师、校长交流制度适合我国教师队伍的现状,对于提升农村教师队伍素质、促进义务教育均衡发展有非常重要的作用。“特岗教师”所在学校存在观念落后、资源匮乏、信息闭塞等不利于“特岗教师”专业发展的因素,建立校长教师交流制度的目的就是要通过优质学校校长、教师的专业引领和专业示范,使“特岗教师”明确专业发展的方向和目标,了解专业发展的方法和过程,进而更好地

实现“特岗教师”的专业发展。

### (二)省级层面:改善“特岗教师”的生活、工作环境,突破原有体制机制对“特岗教师”学习交流的限制

第一,改善“特岗教师”的生活环境,稳定“特岗教师”的职业理想。富勒的关注阶段理论认为,新入职的教师处在早期生存关注阶段,所关注的是自己的生存问题,恶劣的生活环境会影响他们的职业定位和职业理想<sup>[12]</sup>。因此,应该尽力改善“特岗教师”的住房、交通等问题,出台边远农村教师的津贴、补贴政策,稳定“特岗教师”的职业理想,为他们终身从教、乐于从教提供物质保障和奖励。

第二,突破原有体制机制限制,解除“特岗教师”外出学习交流的后顾之忧。国家从政策上引导城乡之间、强弱之间学校的教师和校长进行交流,学校领导也要积极创造条件促成教师的校级间交流,不仅要为来本校交流的教师提供生活和工作方面的帮助,让其尽可能地为本校教师专业发展和教学改革注入新鲜血液,还要在考核定级、工资待遇等方面为本校教师外出交流提供制度保障,解除本校教师外出交流学习的后顾之忧,同时也要严格考核教师交流期间的学习成果,力求使交流成果能够最大限度地促进本校教师的专业发展和学校教学质量的提升。

### (三)学校层面:营造集体学习的氛围,组建教师学习共同体

“特岗教师”所在学校不仅教师数量少,而且教师业务能力相对低下、教师学习的积极性不高、教学研究意识不强,很难形成规模化学习的条件,因此他们很难感受到团体学习的氛围和推动力。相关研究证明,集体学习能构建出积极的学习环境,教师在这种环境下更容易激发与别人合作的意识,集体学习的形式更容易成为新入职教师专业学习的动力<sup>[13]</sup>。集体学习更容易使教师在思想碰撞的过程中产生智慧的火花,有利于教育教学困难和问题的及时解决。事实上,正是由于学习环境的规模性缺失,同时又缺乏自主创建合作学习氛围的能力和意识,从而使“特岗教师”养成了自我琢磨的习惯,这种自我琢磨和反思固然重要,但缺乏系统性、规划性和准确性,会影响教师专业发展的积极性,甚至使“特岗教师”无法准确把握专业发展的目标和方向。因此,学校应该营造教师集体学习的范围,组建教师学习共同体,为“特岗教师”搭建学习和交流的平台。

### (四)个人层面:加强理论学习,重视交流和反思在自主专业发展中的作用

“特岗教师”在专业发展过程中,会受到来自各方面因素的影响,但自主发展始终是教师专业发展的核心,在教师专业发展中起着决定性的作用。因此,“特岗教师”也要克服困难,重视自主专业发展。

第一,加强理论学习,丰富自己的专业知识。理论学习是解决实践困惑最有效的手段,理论缺乏也是导致实践困惑的主要因素。在专业引领和专业帮助相对缺乏的工作环境中,只有大量阅读专业理论和教育教学理论,才可能解决“特岗教师”面临的实践困惑,提升“特岗教师”的专业素养。

第二,重视教学交流和教学反思在提升自身专业能力中的

作用。除了学校安排的教学交流活动以外，“特岗教师”还应积极主动地去听一些有经验教师的课，并请他们来听自己的课，同时主动向他们请教课堂教学、班级管理等方面的问题，增强自己解决教学实践问题的能力。教学反思是提高教学质量、促进教师专业发展的有效途径，它是理念与行动相互统一、认知与情感相辅相成、能力与责任相互支持的创造性的综合实践过程。它能让教师突破习以为常的教学惯性，不断审视、改进自己的教学行为，使教学充满智慧与创新，逐步形成自己独特的教学风格<sup>[14]</sup>。因此，“特岗教师”必须重视教学交流和教学反思在专业发展中的作用。

#### 参考文献：

- [1]高润青.“特岗计划”：促进教育公平的新支点[J].教育研究与实验,2011(6):12.
- [2]教育部关于印发《幼儿园教师专业标准(试行)》、《小学教师专业标准(试行)》和《中学教师专业标准(试行)》的通知[S].2012.
- [3]徐继存,宋朝.农村“特岗教师”发展的调查研究[J].当代教育与文化,2012(1):63.
- [4]刘书林.特级教案[M].长沙:湖南教育出版社,2011.216-217.
- [5]卢乃桂,钟亚妮.国际视野中的教师专业发展[J].比较教育研究,2006(2):72.
- [6]教育部 财政部 人事部 中央编办 关于实施农村义务教育阶段学校特设岗位计划的通知[S].2006;农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施方案[S].2006.
- [7]教育部办公厅 财政部办公厅关于做好2012年农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划有关实施工作的通知[S].2012.
- [8]教育部办公厅关于做好2011年“特岗教师”在职攻读教育硕士工作的通知[S].2011.
- [9]郑新蓉,杜亮等.中国“特岗教师”蓝皮书[M].北京:教育科学出版社,2012.123.
- [10]胡庆芳.美国教育360度[M].北京:教育科学出版社,2007.116-117.
- [11]贺武华.浙江基础教育公平问题研究[M].杭州:浙江大学出版社,2009.169.
- [12]任学印.教师入职教育理论与实践比较研究[M].长春:东北师范大学出版社,2005.18.
- [13]Megan Tschannen-Moran. Trust Matters: Leadership for Successful Schools[M].San Francisco: Jossey-Bass,2004.32.
- [14]安富海.教学反思:内涵、影响因素与问题反思[J].河北师范大学学报(教育科学版),2010(10):80.

作者单位：西北师范大学西北少数民族教育发展研究中心，甘肃 兰州 邮编 730070

## Problems Faced by the “Special-post Teachers” Professional Development & Solutions ——A Survey of Weining County of Guizhou Province and Laiyuan County of Hebei Province AN Fu-hai

(Research Center for Northwest Minority Education Development, Northwest Normal University)

**Abstract:** The implementation of “special-post plan” has greatly improved the rural compulsory education teachers’ academic structure, disciplinary structure and age structure, injecting new vigor into the rural education. A survey shows, however, there are still a lot of problems deserving attention like the professional ideas and ethics, the professional knowledge and the professional ability of the “special-post teachers”. These problems exert influence on the attainment of policy objectives in how the “special-post plan” will solve the shortage of teachers and the imbalance of structure, and promote the balanced development of compulsory education. To realize the multi-layer up-down interaction in order to promote the special-post teachers’ professional development, the following measures can be adopted: emphasizing the special-post teachers’ professional development, and issuing and advancing the system of teacher-principal exchange at an appropriate time; improving the special-post teachers’ working and life environment and breaking through the restriction made to the special-post teachers’ learning and communication by the original system and mechanism; creating an environment for the collective learning and organizing the teacher-learning community; strengthening the theoretical learning and stressing the function of communication and reflection in their autonomous professional development.

**Key words:** “special-post plan”; “special-post teacher”; professional development