

新时代乡村教师队伍建设策略

◆ 蔡其勇 郑鸿颖 李学容

摘 要 提高乡村教育质量的关键在教师, 振兴乡村教育的关键也在教师。乡村教师队伍建设是一项系统工程, 不仅需要政策支持, 还需要价值支持、信念支持和文化支持。要唤起全社会对乡村教师的认同, 切实提高他们的社会地位; 继续实施乡村教师本土化培养, 增加乡村教师数量; 全面加强师德师风建设, 营造良好的学习文化, 激发乡村教师专业发展的内生动力, 提升他们的专业发展水平; 切实加强乡村学校办学基础能力建设, 改善乡村教师工作、学习及生活条件; 进一步完善县管校聘、轮岗交流、职称评聘、教师荣誉等机制体制, 促进城乡教师合理流动, 缩小城乡教师收入差距, 不断增强乡村教师的幸福感、成就感和荣誉感, 建好建强乡村教师队伍。

关键词 乡村教育; 教师队伍建设; 本土化培养; 内生动力; 合理流动

中图分类号 G451.2

文献标识码 A

文章编号 1002-4808 (2018) 12-0081-06

2018年1月20日,《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》(以下简称《意见》)对新时代教师队伍建设作出顶层设计。这是中华人民共和国成立以来中央出台的第一个专门面向教师队伍建设的里程碑式政策文件。《意见》是对十九大精神的具体贯彻和落实。党的十九大报告指出“加强师德师风建设,培养高素质教师队伍,倡导全社会尊师重教。全面深化新时代教师队伍建设改革,要全面贯彻党的教育方针,坚持社会主义办学方向,遵循教育规律和教师成长发展规律,全面提升教师素质能力,深入推进教师管理体制机制改革,形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面,要重视建好建强乡村教师队伍。”教育大计,教师为本。提高教育质量的关键在教师,振兴乡村教育的关键也在教师。《意见》的颁布正是为了推动解决这个教育发展的关键问题。全面深化教师队伍建设改革的基础已经奠定,未来改革的框架已经明晰。乡村教师国家荣誉证书、中小学正高级教师、教师资格证书制度、教师专业标准、教师教育改革等一系列工作的有序推进,奠定了大国强师重教的基石。抓住关键点,寻求新突破,立足新时代,创造新作为,教师队伍建设和改革需要力度更大、举措更

实,这样才能适应新时代新要求。既要“让广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感,让教师成为让人羡慕的职业”,又要让广大教师自觉追求做“四有”好老师,做好学生的引路人,在立德树人、加快推进教育现代化、更好满足人民群众对教育的需求上自觉发挥更大作用。

2015年6月1日,国务院办公厅印发了《乡村教师支持计划(2015—2020年)》(以下简称《计划》),以促进乡村教师队伍建设,提高乡村教师队伍整体素质,推动乡村教育发展,促进农村基础教育现代化,采取切实加强老少边穷等边远贫困地区乡村教师队伍建设,明显缩小城乡师资水平差距,让每个乡村孩子都能接受公平、均衡、优质的教育,推动城乡教育一体化建设,促进农村教育发展和社会主义新农村建设。发展乡村教育,必须把乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位。《计划》实施近三年来,得到各级党委政府的积极响应和广大乡村教师的高度认同,表明其对乡村教师发展问题把握较为准确,解决问题的办法和措施也得到精准落实。但面对我国乡村和乡村教育的实际情况,针对乡村教师的现实需求,加强乡村教师队伍建设的举措还需要落地、落细。为了全面深入贯

蔡其勇/长江师范学院副院长,教授,博士,东北师范大学兼职博士生导师(重庆 408100);郑鸿颖/四川师范大学外国语学院教授,博士,博士生导师(四川成都 610101);李学容/重庆第二师范学院教师教育学院副院长,教授(重庆 400065)。

彻落实《意见》和《计划》的精神和要求，我们认为，实施乡村振兴战略，必先振兴乡村教育；振兴乡村教育，必先提升教师素质。为此，各级党委政府部门、中小学校及幼儿园，必须采取切实可行的措施，努力改进乡村教育现状，增加对乡村教育的财政投入，改进乡村教育资源配置，夯实学校办学基础能力，加快乡村教师队伍建设，提升乡村教师队伍整体素质，切实推进乡村教育优质均衡公平发展，努力办人民满意的乡村教育。

一、唤醒认知：提高乡村教师的社会地位

（一）唤起社会对乡村教师的认同

乡村是指行政区划乡镇所辖的地域实体，它的外延是以乡（镇）政府所在的圩镇为中心，包括其所管辖村庄的地域范围。^[1]从这个意义上说，乡村教师就是县政府驻地之外的乡镇、村学校教师。我们认为，乡村教师是指县涉农街道和乡镇、村的义务教育和学前教育阶段的全部教师。

乡村学校曾被社会学者称为“村落中的国家”。作为乡村中的知识分子，乡村教师不仅承担着教书育人的使命，而且在传承文化、开启民智、引领思想、促进乡村发展等方面发挥着越来越重要的作用。陶行知指出“乡村学校做改造乡村生活的中心，乡村教师做改造乡村的灵魂。”^[2]乡村教师的发展不仅关涉乡村教育的希望，也关涉乡村振兴、新农村建设的未来。然而，在城镇化建设的浪潮中，乡村日益凋敝、乡村文化不断式微，教师作为公共知识分子的地位不断消解。在以城市为主导的价值预设中，乡村教师作为教育专业人员的专业性受到质疑，其专业化过程成了一场追赶城市教师的“文化苦旅”。^[3]乡村教师专业的社会认同度较低，专业地位的低下和边缘化，使乡村教师专业发展的愿景被不断削弱。因此，采取切实有效的措施，不断提高乡村教师社会地位，唤醒其内在的心理认同，激发乡村教师发展的内生动力，对于乡村教育和乡村社会的和谐发展有着长远性、战略性意义。应在全社会形成尊师重教的良好风气，各级党委政府都应关心支持乡村教育事业发展，全社会都应关心帮助乡村学校和教师发展，让乡村教师成为令人羡慕的职业。

（二）提升乡村教师的社会地位

全社会应更加重视并重新赋予乡村教师知识

精英的地位，提升其社会地位。为他们提供和创造更多的平台，引导乡村教师发挥自治精神，让他们参与到社会公共事务中去。要充分发挥乡村教师在实施乡村振兴战略中的作用，以学校为依托，将乡村学校不仅建设成为教书育人的场域，更成为乡村文化传承的中心，成为乡村人精神和心灵的美好家园。应更加重视乡村学校建设，为乡村教师提供良好的生活及工作环境。让教师认同乡村文化的价值，确立乡村学校发展的道路，开设乡村文化课程，彰显乡村学校的文化地域特色，用乡村学校的地域特色去带动乡村教师的自信，不断增进其乡村教育情怀。将乡村学校建成环境优美、生态良好的处所，让学校成为充满生机、人心向往的场所，同时要充分利用学校及社会资源，开展乡民素质提升、劳技能及就业创业培训等，让乡村教师能够分享环境的愉悦、职业的幸福和自我发展的快乐。进一步提高乡村教师的经济待遇，让乡村教师过上幸福美满的生活。实施城乡教师差别工资制度，将乡村教师收入提高到城区教师收入水平，实施乡村教师生活补贴制度，提高乡村教师的工资收入，使乡村教师更加有尊严地工作，更加有社会地位，以激励更多优秀人才到乡村从教，更有利于促进乡村教育的振兴与发展。

二、职前教育：实施乡村教师本土化培养

（一）完善公费师范生招生制度

当前，国家采取定向招收公费培养师范生的方式，已经成为很多省市中小学及幼儿教师培养和补充的主要路径，切实加强了乡村学校教师队伍建设，改善了乡村教师队伍结构，取得了明显成效。我们认为，在实施乡村教师本土化培养的过程中，应从招生制度、机构选择、课程实施、进退机制等方面进行整体设计，确保生源质量、培养规格和就业去向。在招生方面，应将权力更多的下放，由县级教育行政部门根据自身需要，定向招收本地生源、自主委托培养机构、定向培养本土化教师。招生时要特别注重对学生个性特质的考察，可以组织公费师范生招生面试，全面评判未来教师基本素质，测试其是否具备做教师的能力，“要选择那些适应乡村的寂寞、甘苦、愿意留在乡村的学生”^[4]。由区县教育行政部门、培养机构和考生签订三方协议，让学生明确毕业就业去向，为学生以后能够“下得去”“留得住”

“能安心”“干得好”做必要的心理准备。

（二）健全公费师范生培养体系

乡村教师本土化培养，是指培养具有乡村情怀、地域认同、身份认同的本乡本土的乡村教师。首先乡村教师要有乡村情怀，具有发自内心的对家乡和乡村的热爱，其次乡村教师要能够很好地融入乡村文化和乡村生活，只有这样他们才能潜下心来认真工作，教好书、育好人，真正成为“下得去”“留得住”“能安心”“干得好”的教师。在培养机构的选择上，应从部属师范院校为主转向省属地方师范院校为主，特别是要紧紧依托地处省会城市外的高等师范院校培养公费师范生。近年来，部属师范院校培养的公费师范生毕业后呈现了“去乡村化”的倾向，大部分都留在了中心城市和县城，留在了条件比较好的中小学和幼儿园工作，未能很好地解决乡村教师短缺的问题，没有完全实现免费师范生培养的初衷。加之，部属高等师范院校“学术取向”的人才培养模式也不完全适应乡村教师、乡村教育的需要。省属高等师范院校“专业取向”的人才培养模式能够直接回应乡村教育的实际需求，以及乡村教师培养的规格及要求，毕业生在就业期待上相对较低，其从事乡村教育的意愿更强，更加认同乡村，具有很深的乡村情怀，愿意从事乡村教育。在课程实施方面，应渗透本土教育内容，开设乡村教育资源开发与利用、乡土乡情教育、留守儿童教育及管理、乡村寄宿制学校管理等专题，努力开发本土化的课程、教材及教学资源，使课程内容能关照乡村教育的现实需求，满足乡村教师未来发展需要，贴近乡村生活现实。同时，应积极探索建立动态的公费师范生进入和退出机制，允许符合条件的在校师范专业学生通过考核进入，允许极少部分公费师范生有条件退出，也可允许部分公费师范生报考硕士研究生，同时将真正愿意从事乡村教育的师范生留下来，将他们培养成真正的乡村教师，让他们能真正为乡村教育发展服务，为乡村学校建设与发展服务，以真诚善良的心、深厚的教育情怀，回报乡村父老乡亲，为乡村孩子成长服务。

三、职后修炼：提升乡村教师专业发展的能力

（一）激发乡村教师专业发展的内生动力

长期以来，乡村教师专业发展的愿景设计均

是以城市教师为参照，其内容设置、路径选择及评价体系均脱离乡村教师的专业发展实际。乡村教师在追赶城市教师的过程中，其专业自信日益下降，自身认同感不断弱化，自我提升的意愿逐渐消失。因此，必须倾听乡村教师的专业发展诉求，充分发挥他们在专业发展过程中的主动性，应充分肯定其作为乡村教师的不可替代性，帮助乡村教师形成持续发展的意愿和动力，努力提升乡村教师专业发展的内生动力。在构筑乡村教师专业发展的愿景时，应充分考虑乡村教师个人愿景、乡村教育的现实状况和乡村教师专业发展的现实需求，努力达成乡村教师专业发展的应然目标和现实需求的有机契合。只有这几者不再疏离、有机结合、协调发展，乡村教师专业发展的共同愿景才能成为其个人发展的内生动力和奋斗目标，才能促进乡村教师专业的可持续发展，从而有力推动乡村教育事业的振兴与发展。

（二）培训助推乡村教师专业发展

组织开展乡村教师培训是推动其专业发展、提升其整体素质的重要举措。近年来，国家对乡村教师培训十分重视，设计了许多针对性培训项目、投入了大量培训经费、编制了培训课程标准，组织实施了“国培计划”“省培计划”中小学幼儿教师及教育管理干部培训项目，各地（市、县）也组织实施了各类教师培训项目，开展了脱产培训、置换培训、网络研修、校本培训、影子培训等多种形式的培训，有力助推了乡村教师专业发展。但在满足乡村教师的专业发展需求、培训的针对性和实效性等方面还需要进一步提升。一是培训机构缺少对乡村教师需求调研，对其现实状况及培训需求了解不多；二是培训目标定位模糊，与城市教师培训目标雷同；三是培训内容针对性、实用性不强，城市化取向较为突出；四是培训方式较为单一，不完全适合乡村教师；五是培训效果评价强调主观满意度，缺少对教师培训后知识、态度和行为变化的跟踪评估。为了更好地发挥培训对促进乡村教师专业发展的作用，以实现预期培训目标，更好地促进乡村教师教育教学理念变革，形成教育教学智慧，推进乡村教育改革与发展，我们认为，乡村教师培训应该开展以乡村学校为中心、乡村学校教师为主体、促进乡村教育发展目标的乡村化培训。按照“全方位、低重心、本土化、高效益”的理念和“面向全员、突出骨干、倾斜农村”

的工作思路,进一步增强乡村教师集中培训、网络研修、校本培训、学术交流等“四位一体”的教师培训力度。采取“走出去”“引进来”的方式,不断拓展乡村教师的教育视野、开阔思路、提升能力。定期邀请高等学校和教研机构的专家学者深入乡村学校讲课、开展教师培训,更新教育教学理念;同时,也要组织乡村教师积极参加各类教学比赛,到城区优质学校去听课、观课、评课和学习交流,提高他们的教学水平。要与时俱进创新乡村教师培训的模式、方法和内容,切实提高乡村教师队伍整体素质。培训机构要加强对乡村教师应然需求和实然现状的调查,关注乡村教师的岗位需求和个人发展需要,制订针对性强、可达成、可实现的培训目标。在培训内容设计上应根据乡村教师的实际进行分层分类,采取参与式、体验式、研讨式、探究式等适合乡村教师的培训方式方法,使培训效果实现最优化。如任职年限长的教师大多属于学历相对较低者,因而他们对学科专业知识提升的诉求较为强烈,要求培训机构能够分学科进行有针对性的培训,多采取问题式、菜单式培训,更多采用参与式培训,加强交流互动,让他们带着问题去培训,以问题解决为主旨参与培训,通过培训促进问题解决,实现专业能力提升。培训内容尽可能满足不同年龄段教师的需求,如年轻教师对学科教学策略、留守儿童教育及管理等方面的内容有迫切的需求。为此,培训机构应开设培训菜单,供教师自主选择培训课程,通过教育教学经验介绍、问题研讨,获取教育教学及管理经验和方法,切实提高培训的针对性和实效性,减少培训的盲目性。

乡村教师更多需要经验传授、教学方法培训和教学技能提升。组织实施乡村教师培训,在培训方式上应灵活多样,采用集中培训、专题研修、网络培训、影子培训、送教培训、挂职锻炼、参与式、现场教学等混合式培训,建立乡村教师培训网络资源平台,开展在线培训,解决乡村教师的工学矛盾,积极探索建立乡村教师培训学分制银行。在培训效果评价上应强调跟踪问效,通过参训者知识、态度、行为和效果四个层面来评估教师培训实效,同时要充分运用好评价手段,不断创新乡村教师培训模式及内容,努力服务乡村教师的专业发展,促进乡村教育的振兴与发展。

(三) 着力营造良好的乡村教师学习文化

高等师范院校、各级教育培训和教研机构,要努力创建现代化、民主化、创新化和多元化的乡村教师培训学习文化。一是建立乡村教师学习资源中心,建立区域教育教学网络平台,构建良好的物质文化环境。建立教师专业发展学校,实施校本培训研修。搭建教师学习和研修平台,实现远程学习的互联互通。二是进行科学的制度设计,激励乡村教师重视和加强学习,形成促进学习的制度文化。出台政策,保障乡村教师的学习机会,尤其是参加高端培训的机会。通过对乡村学校“预留编制”“置换培训”等方式,将他们选送到高等师范院校和专业教研机构接受更高层次的专业培训,使乡村教师能够有机会外出学习。三是要营造良好的学习氛围,重构乡村教师学习的精神文化,形成比学赶超的学习氛围。更新乡村教师学习文化的价值观念,引导他们消除功利的价值追求,自觉将学习转化为自身内在的需要而不是晋升的手段。四是建立乡村教师学习社区,通过读书会、博客、微信群、QQ群、工作室、名师坊等方式和手段组织乡村教师学习,形成相互帮助、共同成长的学习氛围,发挥优秀教师在校群中的引领和示范作用,营造良好的学习生态和环境。

四、强化交流: 促进城乡教师合理流动

(一) 促进城乡教师双向流动

教师的合理流动是激发乡村教师队伍活力的重要保证。“在市场经济条件下,教师流动是正常现象,它本质是教师社会关系和社会地位的转变。”^[4]长期以来,我国教师队伍的流动主要表现为从乡村到城市的单向流动,乡村优秀的教师不断流动到城市学校,严重破坏了乡村教育生态。各级教育主管部门应创造条件,大力促进城乡教师的双向流动,建立起平衡的流动机制就非常重要。应逐步推行城乡教师的“轮岗交流”制度。努力实现教师的身份由“单位人”向“系统人”的转变,教师不再属于某所学校,而由县级教育行政部门统一管理和派遣,实行“县管校聘”。教育行政部门应综合考虑学生人数、教师队伍情况等要素,划分学区,要求教师在城市(城镇)学校任教达到一定年限后必须到乡村学校任教,将城市先进的教育教学思想带到乡村学校去,促进乡村学校教育思想、教学理念和

教学方法的改革与创新。要提供切实可行的制度保障,让乡村教师也有机会“轮岗交流”到城市学校任教,从而促进城乡教师在交流互动中教育观念和视野的融合。要给予乡村教师更好展示自我的舞台和提升自我能力的通道。通过各种政策激励,希望将教师留在乡村,但并不意味着要限制他们流动的需求,相反,要尊重教师自我实现的需要,为乡村教师的自我价值实现提供条件。只有给他们提供了一个向上的通道,使之看到发展的前景,其不断进取的动力才会激发出来。流水不腐户枢不蠹,如果只采用“堵”的方式,必将导致其奋斗的动力消失殆尽,呈现出得过且过、应付了事的情性。要科学制定促进乡村教师合理流动的政策,如在乡村学校工作达到一定年限,即可参加入城选调考试,依据在乡村学校的服务年限适当加分或优先录取,城市的教师空岗要优先安置达到服务期限的乡村教师,保障乡村教师“有盼头”。

(二) 完善城乡教师交流制度

要建立城市青年教师到乡村支教制度,新教师必须到乡村学校工作1至2年,并在待遇、职称评审方面给予照顾。要鼓励教育教学经验丰富的教师去乡村学校传授教学经验和教学技能,帮助乡村教师成长。要积极倡导刚刚退休、身体健康的教师到乡村学校支教,让他们把多年积累的教育教学经验传播到乡村学校去,指导乡村教师成长、帮助他们转变教育思想、改进教学方法,促进自身专业发展,提升教育教学能力,提高乡村教育质量。要选拔优秀乡村教师去城区优质学校交流学习、挂职锻炼,提高教学技能,提升育人水平。同时,要为乡村教师进修学习、外出考察、学术交流等提供各方面保障,为他们教育教学能力提升创造条件。

五、优化环境:促进乡村教师队伍素质提升

(一) 全面加强师德师风建设

新时代全面加强师德师风建设,就是要弘扬高尚师德,以榜样的精神感染人、鼓舞人、引导人,重视和加强对乡村教师队伍中优秀典型的宣传引领。要健全乡村教师师德长效机制,引导广大乡村教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人,要切实增强乡村教师爱岗敬业责任感和使命感,自觉增强立德树人、教书育人的荣誉感

和责任感,学为人师,行为世范,努力当好学生健康成长的指导者和引路人。要将师德表现作为教师考核、聘用、评价的重要内容,实现师德教育的制度化、科学化和经常化,增强师德教育的实效性,充分利用舆论监督约束教师的育人行为。通过定期开展学生、家长和社会对教师满意度的测评,定期对学校开展师德师风建设情况检查,及时发现和表彰先进典型,纠正师德师风建设存在问题,不断塑造乡村教师队伍的良好形象。要引导教师深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,牢记使命、不忘初心,爱岗敬业、教书育人,改革创新、服务社会,努力成长为党和人民满意的高素质创新型人民教师。要引导乡村教师树立正确的人生观、世界观和价值观,坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信和文化自信,引导他们带头践行社会主义核心价值观,引导广大乡村教师充分认识中国教育辉煌成就,扎根中国大地,办好中国的乡村教育。

(二) 营造和谐的教师成长环境

坚持以人为本,营造和谐的乡村教师成长环境,各级党委政府部门及全社会要共同努力,不断改善乡村教师工作、学习和生活条件,关心教师的身心健康。各级教育部门应把乡村教师队伍建建设记在心里、扛在肩上、抓在手中,为他们成长创造良好条件,要建立专项的教师激励基金,定期对优秀的教师和先进教育工作者进行表彰,以激发教师工作热情,吸引更多的优秀人才长期从教、终身从教,到乡村去从教。合理制订绩效工资实施方案,完善绩效工资的激励机制,绩效津贴应向乡村教师倾斜,充分发挥绩效工资的作用,调动广大教师去乡村工作的积极性;进一步完善竞争上岗制度,逐步建立职务能上能下、人员能进能出的教师管理新机制,同时乡村学校的编制、职称结构比例要与城区学校相同,为乡村教师全身心地施展才华提供广阔的舞台。

(三) 完善乡村教师职称评聘制度

乡村教师专业发展需要良好的制度支持。职称不仅关系着教师的收入和待遇,更是教师专业发展水平的心理象征,关系着教师的专业自信和社会认同。完善乡村教师职称评聘制度,需要从评聘标准确立、评聘项目设计、评聘指标投放等方面进行系统设计。在评聘标准上,要确立专业

基线为基础的乡村教师专业发展标准。“乡村教师的专业标准应以一般城镇教师专业标准为基线,在基线之上形成自己特有的乡土内涵。”^[1]在设计乡村教师专业发展标准时,应充分考虑乡村教师教育教学工作场域及要求的特殊性,不能照搬城市教师职称评聘的标准,应将评聘的重点放在“基于乡土的专业性”上。在评聘标准设计上要考查其专业思想、专业理念、专业知识和专业能力的“乡土性”。在专业思想上,应具有做人民教师的远大理想,牢固树立服务乡村教育的理想和专业情怀。在专业理念上,除考查其是否具备一般教师应该具有的教育理念外,还应考查其是否具有能够扎根乡村大地的教育热情和服务乡村的教育情怀。在专业知识上,除考查他们应该具备的学科知识、教育学心理学知识、教学技能外,更要考查其是否了解乡风民俗、具备乡土文化和乡土生活的常识,是否具备认识和理解乡村儿童、具备留守儿童教育及管理的能力。在专业能力上,要着重考查其是否具备基于乡村生活开展课程开发和课程设计的能力。在评聘项目设计上,政府在出台政策时应遵循“补偿原则”,更多地关注处于不利地位的乡村教师,通过制度的补偿为他们提供真正的同等机会。只要教师达到相应的职称评聘标准,即可获得相应的职称等级。教育行政部门应设计乡村教师职称评聘、教学评比及评优评先等专项制度。一是设立基于服务期的乡村教师职称评聘制度,只要教师在乡村学校工作达到一定的年限,考核达到合格及以上标准,就可以评聘为高级职称,肯定其对乡村教育的贡献。只要在乡村学校继续从教,其高级职称继续有效,如果教师离开乡村学校,职称则下调到其原有的职称等级。二是设计基于乡村的评优评先标准,评选内容和项目的确定、培训过程和规则的制定都应向乡村教师倾斜,以重建其专业发展的自信。在评聘指标的投放上,打破目前评优评先更多地向城市学校集中的现状,应更多地向乡村学校倾斜,职称结构比例应与城区学校相同。组织人事部门在乡村教师评聘上应采取目标参照评价的模式,而不是采取常模参照的模式。即不限指标,只要达到相应标准即可获得相应的职称等激发乡村教师专业发展的内生动力。

乡村教师队伍建设是一项系统工程,不仅需要政策支持,还需要价值支持、信念支持和文化

支持。要针对区域、校际差异,采取有针对性的政策措施,定向发力,更加重视乡村教师专业成长,培养一批热爱乡村教育事业的教师,增加资源供给,优化队伍结构,补充和调配一批教师到乡村从教,不断创新体制机制,激活现有乡村教师安心从事乡村教育事业,政府的政策设计应为乡村教师队伍素质提升提供制度保障,使乡村教师培养培训体系更加健全,职业发展通道更加畅通,乡村教师管理体制普遍建立,待遇提升保障机制更加完善,乡村教师职业吸引力明显增强。价值支持旨在引导教师认识专业的责任与魅力,以及促进乡村教育振兴的重任。信念支持旨在唤起乡村教师的职业幸福感和责任感,让广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感,让乡村教师成为让人羡慕的职业。文化支持为教师专业发展提供良好的文化氛围,创造良好的教学文化、学习文化、生活文化和育人文化,切实改善乡村教师的工作、学习及生活条件。这些需要政府、社会、乡村教师自身多方面力量积极的参与,如此才能真正提升乡村教师队伍的整体素质,提高他们的教育教学能力,促进教师专业发展,发挥他们在乡村文化传承、乡村文化建设、促进乡村文明和乡村振兴战略等方面的重要作用,切实提高乡村教育质量,实现教育优质均衡公平,促进乡村社会文化事业健康发展,办人民满意的乡村教育。

本文系国家社会科学基金教育学课题“集中连片特困地区义务教育精准扶贫实效评价与跟踪研究”(项目编号:BHA170115)研究成果]

参考文献

- [1] 王洁钢.农村、乡村概念比较的社会学意义[J].学术论坛,2001(2):126-129.
- [2] 陶行知.陶行知文集[M].南京:江苏教育出版社,2008:215.
- [3] 唐松林.理想的寂灭与复燃:重新发现乡村教师[J].中国教育学刊,2012(7):28-31.
- [4] 孙兴华,马云鹏.乡村教师能力素质提升的检视与思考[J].教育研究,2015(5):105-113.
- [5] 张松祥.本土化:我国乡村教师队伍培养的必由之路[J].中国教育学刊,2016(12):62-68.
- [6] 吴亮奎.乡村教师专业发展的矛盾、特质及其社会支持体系构建[J].教育发展研究,2015(24):47-52.

(责任编辑 赵志红)