

粤港澳大湾区教师教育融合发展研究

陈姗姗

(华南师范大学教育技术信息学院, 广东 广州 510631)

摘要: 随着全球化和区域一体化的加速发展, 粤港澳大湾区作为中国经济最为活跃和开放的地区之一, 其教育领域的融合发展日益受到关注。粤港澳大湾区, 作为中国经济发展的前沿阵地, 其教育合作尤其是教师教育的融合发展, 对于促进区域教育资源的优化配置、提升教育质量具有不可估量的价值。对此, 本文首先阐述粤港澳大湾区教师教育融合发展的价值意蕴, 接着对粤港澳大湾区教师教育融合发展现状展开分析, 进而提出行之有效的策略, 以期对相关研究者提供一定的参考与借鉴。

关键词: 粤港澳大湾区; 教师教育; 融合发展

一、粤港澳大湾区教师教育融合发展的价值意蕴

(一) 有利于保障教师培训资源在区域内合理流动

在港澳地区, 面对人口老龄化带来的挑战, 教育领域逐渐显现出资源过剩的趋势。小学教师资源过剩, 随着小学生数量的逐渐减少, 师生比例也在不断缩小, 而且基础教育还面临优质教师资源短缺、城乡教育资源分配不均、紧缺学科教师数量短缺、县区教师培训机构培训能力不足等问题。但是, 港澳地区拥有丰富的师资资源, 促进优质教师培训资源在粤港澳大湾区内合理流动, 不仅能够缓解港澳地区教育资源过剩的问题, 还能为内地教师发展注入新的活力。另外, 港澳的教师培训机构可以与小学开展深入合作, 推动优质培训资源在大湾区内的有效流通, 实现三地教育的优势互补和共同繁荣。

(二) 有利于增强教师的民族认同感和归属感

粤、港、澳三地毗邻, 人民关系融洽, 在语言交流、人文素养等方面较为相似, 而且伴随着大湾区的规划建设, 区域内居民交流愈发频繁。尤其在教育层面, 小学教师培训之间的合作愈发深入, 深入合作除了表现在教师培训内容和方式之外, 也体现在粤港澳大湾区教育资源共享与整合上, 这三地的教师可以通过面对面交流、在线交流等方式, 分享各自的教学经验和教育理念, 促进三地教育资源的均衡分配, 提高整体教育质量, 引导并协助港澳同胞深化对内地的认识, 树立正确的价值观, 并充分激活他们的爱国之情, 增强他们对祖国的认同与归属感, 进而为构建和谐社会奠定坚实基础。

(三) 有利于探索粤港澳大湾区教师融合发展新路径

职后培训作为提升教师专业水准与整体素养的关键渠道, 在优化师资队伍结构方面也发挥着具有至关重要的作用, 更是提升小学教育质量的重要基础。粤港澳大湾区凭借其改革开放的先锋地位和地理位置优势, 在教师培训领域率先探索, 尝试开拓新的协作途径与模式, 合力构建优势互补、特色突出的教师培训架构。这不仅有助于高效支撑粤港澳大湾区的发展战略, 满足这三地民众对优质教育资源的渴求, 推动区域文化交流与兴盛, 而且于国家深化教师继续教育改革、提升教师职后培养质量等方面提供了宝贵经验与探索方向。

二、粤港澳大湾区教师教育融合发展现状

(一) 教师队伍结构仍需优化

目前, 小学师资队伍普遍存在年龄偏大的问题。师资队伍主要由年纪较大的老师组成, 青年教师人数较少, 师资队伍缺乏活力和创新能力, 并且少数教师跟不上信息化时代发展的节奏, 不能将行业发展的最新动态提供给学生, 导致人才培育缺乏针对性。

虽然, 有大批高学历的青年教师被引进到师资队伍中, 但青年教师的流动性大, 同时有些教师刚刚从学校毕业, 缺乏教学经验和职业经验, 其教学的针对性和实用性不足。此外, 部分学校提供的待遇较低, 且教师往往身兼数职, 他们难以扎根学校做好教学工作。师资队伍要么青黄不接, 要么缺乏创新能力, 究其原因是师资队伍结构单一, 没有完成师资队伍的梯队建设。

(二) 教师培训机制仍需完善

在粤港澳大湾区战略发展背景下, 教师培训机制的问题主要表现在培训内容与实际需求脱节、培训方式单一以及缺乏持续性等方面。首先, 培训内容往往过于理论化, 与教师在日常教学中遇到的实际问题关联不大, 导致培训效果不佳。其次, 培训方式多为传统的讲座式, 缺乏互动和实践环节, 难以激发教师的学习兴趣、提高其参与度, 而且培训往往是一次性的, 缺乏长期跟踪和评估机制, 使得教师难以将所学知识和技能持续运用到教学实践中。此外, 小学对受训教师的考核过于量化, 陷入了细化和泛化的误区, 加之小学对新教师所开展的培训, 并未根据教师自身的特点制定具有针对性的培训内容, 导致新教师在培训后仍然是一头雾水, 不利于新教师专业能力的提升。

(三) 教师培训管理理念仍需革新

正确的师资管理观念是保证粤港澳大湾区教师教育融合发展的前提。然而, 教师指导缺乏合理性。在管理过程中, 往往过于强调行政命令和统一管理, 忽视了教师的个体差异和专业发展需求。这种一刀切的管理方式不仅限制了教师的个性和创新能力的发展, 也容易导致教师工作积极性和满意度的下降。另外, 教师激励机制不够完善。在师资管理中, 有效的激励机制能够激发教师的工作热情和创造力。然而, 当前许多小学在激励机制上还存在不足, 如奖励措施不够丰富、奖励力度不够大、晋升机会不够公平等, 这些问题都严重影响了教师的积极性和忠诚度, 不利于师资队伍的稳定和发展。

三、粤港澳大湾区教师教育融合发展策略

(一) 做好顶层设计规划, 推动教师深入发展

在当前社会发展形势下, 为了提升粤港澳大湾区教师培训质量, 加强顶层设计显得越来越重要。粤港澳大湾区应制定具体、长远的师资规划方案, 明确教师融合发展目标、路径和阶段性任务。值得注意的是, 教师融合发展规划应该要兼顾好职业发展与专业成才, 促使每位教师均能在粤港澳大湾区内获得适合自己发展的机会与平台。粤港澳大湾区提升教学评价体系的科学性与合理性, 改变单一、落后的评价方式, 重视增强教师的综合素质, 推动他们实现个性化发展。同时, 评价体系应该包括教学能力、科研成果、

师德师风等指标,由此激活教师的潜能,鼓励他们展示自身特长。粤港澳大湾区持续加大教师继续教育的投入,使教师获得丰富的发展机会与学习机会。三地通过联合设立专项基金、提供培训资源等方式,鼓励教师参加国内外高水平的学术交流和研修活动,拓宽视野,提升专业素养。粤港澳大湾区持续完善教师流动机制,促进教师在粤港澳三地间的合理流动,实现资源共享和优势互补。此外,顶层设计还应关注教师的职业成长路径规划,为不同年龄层、不同专业背景的教师提供个性化的职业发展指导。例如,为青年教师提供导师制度,由经验丰富的老教师一对一指导,帮助他们快速成长;对于中年教师,则提供更多的学术交流与研修机会,鼓励他们在专业领域深造,成为学科带头人;对于即将退休的教师,可以引导他们参与教育咨询、教师培训等工作,发挥余热,传承教学经验。这样,可以使教师的综合素养得到显著增强,也能增进三地教师的交流与融合,为粤港澳大湾区教师融合发展注入新的活力,确保教师流动的有序性和有效性,真正实现教师资源的优化配置。

(二) 优化师资队伍结构,加大师资培养力度

为了进一步优化粤港澳大湾区师资队伍结构,加强教师教育师资培养力度,可以采取以下措施:粤港澳大湾区鼓励和支持三地高校与师范院校加强合作,共同培养具备国际视野和创新能力的教师人才。通过设立联合培养项目、开展学术交流与合作研究,提升教师的专业素养和教育教学能力,或者通过国际交流项目,让教师有机会到海外学习先进的教育理念和教学方法,拓宽他们的国际视野,增强跨文化教学能力。粤港澳大湾区加强对现有教师队伍的培训和提升,特别是针对年轻教师和骨干教师,提供个性化的培训计划和职业发展路径。教师通过定期的研修班、工作坊和学术会议,帮助他们更新教育理念,掌握先进的教学方法和技术手段。同时,鼓励教师参与教育创新项目,通过实践提升教学技能和科研能力。粤港澳大湾区建立教师激励机制,对在教育教学、科研创新等方面取得突出成果的教师给予表彰和奖励,激发他们的工作热情和创造力,在这些激励措施的帮助下,可以逐步构建起一支高素质、专业化的教师队伍,为粤港澳大湾区教师教育融合发展提供坚实的人才保障。同时,为了保障措施的有效执行,还需建立健全监督和评估机制,定期对师资队伍建设和教师培养工作进行评估,及时调整和优化策略,确保各项措施能够真正落地生根,发挥实效。通过这些措施的实施,不仅能够优化粤港澳大湾区师资队伍结构,还能激发教师队伍的活力,推动区域教师教育事业的蓬勃发展。

(三) 完善资源整合共享机制,增强教师培训效果

粤港澳大湾区在教师教育发展方面,其凭借在资源条件方面的巨大优势,对三地教育资源进行梳理与融合,使教育资源得到最大化利用,从而提高区域内教师教育的整体水平。所以,相关人员需要充分激活粤港澳大湾区内的优质资源,发挥区内顶尖高校的核心作用,大湾区拥有丰富且优质的高等教育资源,充分利用这三地高校的独特优势,是推动三地小学教师高质量融合发展的关键途径。在科研层面,粤港澳大湾区应主动构建粤港澳大湾区教育科研合作体系,积极吸纳海外优质资源,确保教师教育能力与科研能力持续处于国际前沿,掌握全球教师教育研究的话语主导权,并主动搭建教育科研成果转化平台,推动科研成果在粤港澳大湾区内应用与推广。在数据库搭建层面,建设粤港澳大湾区教师教育数据库,收集区域内外及国际教师教育的研究成果与数据,通过资源共享,保持与国际数据的沟通,共同推动教

师教育领域的科研协作与创新,促进教师教育理论的进步。在教师职前教育层面,三地高校可通过联合培养计划和学生交流项目,加强粤港澳师范生的互动,深化对大湾区发展的认识,推动三地教师价值观念的融合,另外在教师职后培训方面,三地高校应设计满足教师专业发展需求的培训方案,系统进行职后培训,为有序推进教师间的互动与合作创造机会,进而使教师的综合能力难于素养得到显著提升。

(四) 调动各社会力量,持续提升教师整体素养

当前,为了持续提升教师的整体素养,应该重视调动粤港澳大湾区内外各种社会力量的参与积极性。粤港澳大湾区鼓励非政府组织积极参与到教师培训中,如,行业协会、基金会等,也可以通过组织各类主题的教师竞赛、设立专项基金等形式,激活粤港澳大湾区教师融合发展的热情,并使他们的专业能力与素养得到显著提升。粤港澳大湾区主动与企业构建合作关系,通过校企合作、产教融合等方式,向教师提供丰富的实践机会,使他们做到理论知识与实践相结合,提高其实施教育教学活动的能力。同时,企业也可以为教师提供最新的行业动态和技术支持,帮助教师紧跟时代发展步伐,不断提升自己的专业素养。粤港澳大湾区吸引退休教师、社会志愿者等个体参与其中,通过他们的经验和智慧,为年轻教师提供更多的指导和帮助,促进教师队伍的全面发展,并形成全社会共同关心、支持教师教育的良好氛围,为粤港澳大湾区教师教育的持续发展提供有力保障。为了更有效地调动社会力量,政府和相关部门还应建立完善的激励机制。对于积极参与粤港澳大湾区教师培训的社会组织、企业和个人,可以给予一定的政策支持和表彰奖励,激励措施可以是税收减免、荣誉证书、媒体宣传等形式,这不仅能激活社会力量的参与热情,也能使激励机制更具多样性和有效性。通过这些综合措施,可以进一步促进社会资源的整合,为教师教育注入新的活力,共同推动粤港澳大湾区教育事业的繁荣发展。

总结:

总而言之,在社会经济高质量发展的当今,粤港澳大湾区教师教育融合发展不仅有助于提升教师的专业素养和教学能力,还能够促进教育资源的优化配置和共享,为粤港澳大湾区的教育事业注入新的活力和动力。对此,可以从做好顶层设计规划,推动教师深入发展;优化师资队伍结构,加大师资培养力度;完善资源整合共享机制,增强教师培训效果;调动各社会力量,持续提升教师整体素养等策略着手。这样,粤港澳大湾区将能够构建一支高素质、专业化的教师队伍,推动区域教育事业的全面进步,为粤港澳大湾区的经济社会发展注入更强的智力支持和动力源泉。

参考文献:

- [1] 李婧. 粤港澳大湾区教师教育政策研究[J]. 理论观察, 2021(10):174—176.
- [2] 张伟坤. 粤港澳大湾区教师协同培养:逻辑、障碍与路径[J]. 高教探索, 2023(2):5—11,50.
- [3] 李家新, 谢爱磊, 范冬清. 区域化发展视角下的粤港澳大湾区高等教育合作:基础、困境与展望[J]. 复旦教育论坛, 2020(1):84—90.
- [4] 施雨丹. 比较视角下粤港澳大湾区教师教育发展探析[J]. 广东技术师范大学学报, 2020(1):25—31.
- [5] 朱旭东, 刘丽莎, 付钰. 粤港澳大湾区一流教师教育体系建设:现状分析与路径建议[J]. 高教探索, 2022(2):89—96.