

乡村教师队伍建设研究述评

陈霞

云南艺术学院文华学院 云南昆明 650500

摘要: 国家发展,教育是根本。教育发展,教师是主角。本文通过对乡村教师队伍建设的相关文献自1998-2018共20年的相关文献110篇以及政策文本21条使用SPSS20.0以及Excel软件进行时间要素与内容要素两个维度进行分析整理之后发现,从时间要素上呈现国家愈发重视、社会研究稳定上升以及社会研究与国家政策步调一致等特点。从内容要素呈现职业吸引力研究单一、专业发展机制严重失调、教师流动关“量”少“质”、专业发展重“传统”而轻“现代”、教师管理轻质量等研究现状。基于以上分析,在今后的相关研究中可从多维度入手提高教师吸引力、专业发展机制协调并进、教师补充“质”“量”结合、专业发展“传统”“现代”并进以及管理机制高质量化等方面加以努力和改进。

关键词: 乡村教师队伍建设;要素分析;改进

A review of the research on the construction of rural teachers

Xia Chen

Wenhua College of Yunnan Art College Kunming, Yunnan 650500

Abstract: Education is fundamental to national development. Teachers play a leading role in the development of education. In this paper, after analyzing and sorting out 110 relevant documents and 21 policy texts related to the construction of rural teachers in 20 years from 1998 to 2018, using SPSS20.0 and Excel software to analyze the two dimensions of time element and content element, it is found that the time element shows the characteristics of increasing national attention, stable rise of social research, and consistent progress of social research and national policies. From the content elements, we can see the research status quo of single career attraction research, serious imbalance of professional development mechanism, less “quantity” and “quality” of teacher mobility, more “tradition” and less “modernity” of professional development, and less quality of teacher management. Based on the above analysis, efforts can be made to improve the attractiveness of teachers, the coordination and integration of professional development mechanisms, the combination of “quality” and “quantity” of teacher supplements, the integration of “traditional” and “modern” professional development, and the high quality and quantification of management mechanisms in future related research.

Keywords: construction of rural teachers; Element analysis; improvement

爱尔兰作家爱德蒙·伯克曾经说过“教育是國家的主要防禦力量”。教育是實現人才培育的基本途徑,是社會進步的基石,是國家發展的命脈。而鄉村教育是我國整體教育事業中的重要組成部分,是決定我國教育質

量的重要因素之一,而鄉村教師是促進鄉村教育質量提高的中堅力量,因此,提高鄉村教師隊伍質量,加強鄉村教師隊伍建設是提高我國鄉村教育質量的重要一環。“鄉村教師”主要是指在村鎮學校、村小或教學點工作,為鄉村教育發展服務的九年義務教育階段的中、小學教師,其教育對象主要來自於鄉村地區。鄉村教師教育地點以及教育對象的特殊性構成了鄉村教師最大的特殊性。本文對鄉村教師隊伍建設的相關文獻使用SPSS20.0以及

作者簡介: 陳霞(1995-),女,漢,雲南昭通人,職稱:助教,學歷:碩士研究生,單位:雲南藝術學院文華學院,郵編:650500,研究方向:學前教育學教育原理。

Excel分为时间要素与内容要素两个维度进行分析,时间要素则主要是从国家政策与学界研究两个方面入手,而内容要素主要对学界研究中的相关内容研究进行分析,以期在对现有文献进行分析把握的基础上,发现现有研究的不足,探索今后关于乡村教师队伍建设研究的可改进之处。

一、时间要素分析

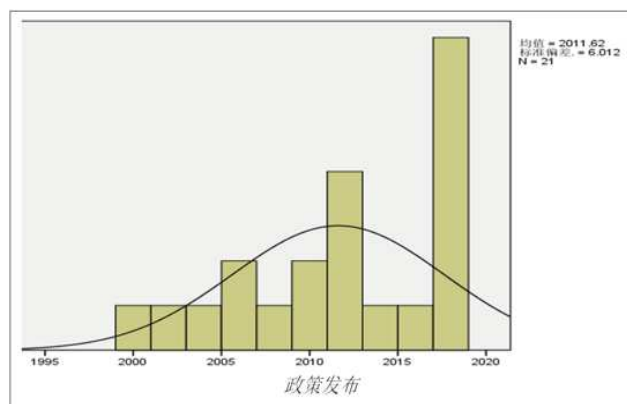
对乡村教师队伍建设进行国家政策出台时间与学界研究文献时间的分析,发现呈现国家方面对其愈发重视,而学界研究呈现与国家政策步调一致的特点。

(一) 国家方面愈发重视

在国家相关政策曲线图以及直方图中显示,在1999年之前,关于乡村教师队伍建设方面的政策文本的出台比较少,1999年之后,呈现一个时高时低的状况,总体出台情况比较稳定。在2010-2013年间,政策就出现了一个激增的状态,在2013年之后,却又突然减少。而相继的第二个高峰期则是出现在2016-2018年,出现了有史以来的最大的一个增长点。这整体的情况说明我国政府在对乡村教师队伍建设方面的关注自1999年开始,在2010年之前处于一个低水平但是稳定的状态,在进入新世纪之后,国家关注就出现了比较明显的上升趋势,更是在2010-2013以及2015-2018两个时间段出现政策出台的激增状态。

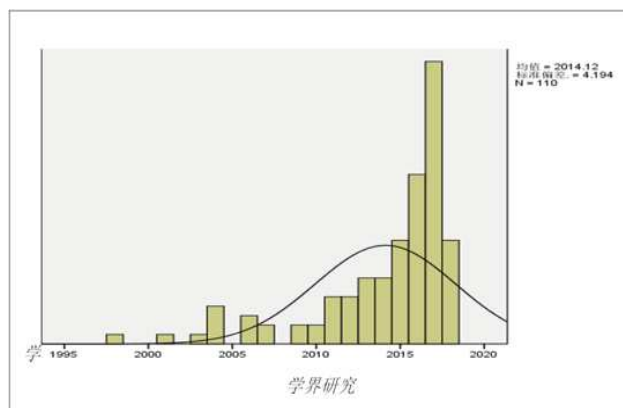
(二) 学界研究从稳定上升到激增

由图可知,在1998-2018年20年的时间中,乡村教师队伍建设的文献在2010年之前都处于一个时断时续的状态,在2010年之后,稳步增长。2010-2011年间,增长较为明显,在2015-2018年则进入一个飞速发展期,2017年出现了历史上的最高值。这说明在2010年之后,教育研究者对乡村教师队伍建设投以了越来越多的关注,最直接的表现就是相关文献数量稳定增多,并且在2015-2017这三年,更是出现了跨越式增长及峰值。这说明在学界研究中,对于乡村教师队伍建设的研究呈现一个从时断时续到稳步增长直至跨越式上升的状态。



(三) 社会研究与国家步调一致

在对文献和政策文本进行时间要素分析的结果显示,我国对于乡村教师队伍建设的关注开始于1999年,而开始重视则是于2010年左右,在2010-2013年间还出现了相关研究的第一个高峰期。2010年,我国颁布了《国家中长期教育改革与发展规划纲要(2010-2020年)》(以下简称《纲要》),在《纲要》第十七章中从教师素质、师德、业务水平、待遇、管理制度等方面对乡村教师队伍建设进行了论述。而国家政策体现在社会层面,就表现在这个时期社会研究中有关乡村教师队伍建设的学界研究的增多。第二个高峰期突破了历史上最高峰,出现在2015-2018年,这个时期不管是政策文本还是学界研究,都出现了井喷式的增长。在2015年,国务院出台了文本《关于教师队伍建设的乡村教师支持计划(2015-2020)》(以下简称《计划》),在《计划(2015-2020)》中,主要是重要意义、总体要求、主要举措以及组织实施四个方面对乡村教师队伍建设进行了阐述。在《计划》出台之后,国家及社会在此时期对乡村教师队伍建设愈发重视,关于乡村教师队伍建设的其他政策文本以及社会研究也都如雨后春笋般涌现而出。总体来说,社会研究与国家政策导向一致,呈现国家政策与学界研究步调一致的特点。



二、内容要素分析

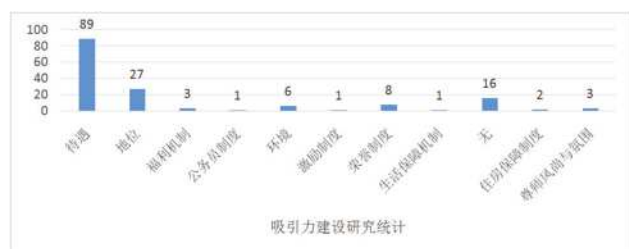
乡村教师队伍建设的内容要素分析主要是对已有文献中对于乡村教师队伍建设中所涉及到的内容进行分析,将其中所涉及到的研究内容进行分类汇总分析,将已有研究内容分为教师职业吸引力建设、专业发展机制建设、教师补充机制建设、教师自身能力建设、管理机制建设共五个维度来进行探讨和研究。

(一) 职业吸引力建设着眼点单一

职业吸引力通常指“能够吸引外部人才,保持并激励内部人才的综合能力,反映的是满足员工各种需要的现实能为、可能性估计和需要的实现程度”。而乡村教师职业吸引力就是指乡村这个特定教育地方所具有的能够

吸引外部潜在人员和保持并激励内部在职人员在乡村这一特定地点坚持从事教学工作的条件与能力。一个职业，吸引力的大小主要表现在两个方面，一方面是社会优秀分子是否到该职业中来，另一方面表现在岗从业人员是否安心本职工作并且积极谋求发展和提高自身能力。因此，此处将能够吸引教师到乡村任职并且留在乡村的各类因素例如待遇、地位公务员制度等内容归纳为教师职业吸引力建设维度之中。

从词频分析直方图中显示，在教师职业吸引力建设中，现有研究中论述得最多的是教师待遇方面的问题，其次在文献中论述得比较多的是教师地位，最后是“无”，“无”也就是相关研究中并没有论述有关职业吸引力建设的相关内容。由上面文献研究中可以看出，在现有的研究中，受关注比较多的是教师的待遇与地位两方面的问题，大多数研究都是将研究着眼点放置于教师的待遇与教师的地位，致力于通过改进教师待遇与教师地位入手来提高教师的职业吸引力，对于其他方面像教师福利机制、荣誉制度以及尊师风尚等方面的相关研究较少，教师职业吸引力建设研究着眼点较单一。

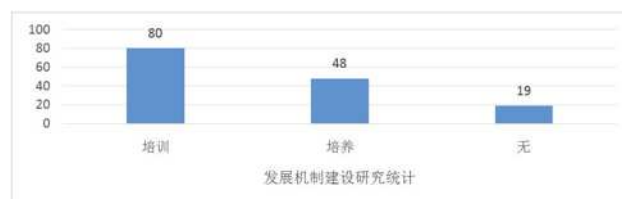


(二) 专业发展机制建设重总体失调

教师发展理论的研究开始于20世纪60年代的美国，并于20世纪70年代逐渐盛行于欧美。我国开始介绍并研究教师专业发展问题是从20世纪90年代开始，并逐渐形成具有本土特色的教师专业发展理论。教师专业发展是指由新手教师向专家型教师（研究型教师）转变的过程，强调教师个体的专业素养和能力的提升与发展，主要指教师专业知识与技能技巧丰富与娴熟，专业信念与理想的坚持与追求，专业情感与态度的深厚与积极，教学风格和品质的独特与卓越。教师专业发展主要是教师专业知识与技能的日渐娴熟，因此，将能够促进教师知识与技能发展的因素像教师培养与培训等归纳为教师专业发展机制建设维度中。培养与培训都是促进教师专业发展的方式，但是侧重点有所不同。培养既可以指植物的成长，也可以指人的成长，当“培养”用于人时突出训练、教导、养成。而培训是指对组织内的各种工作人员、职员、工人进行的各种训练活动。“培养”着重指按照一定的目的长期地教育和指导（包括能力和思想品德），使其

成长，“培训”着重指培养和训练具有某种专业或技能的人。由此可见，培养是对教师的整体素质的形成与提高，而培训则偏重对教师的技能的增长。

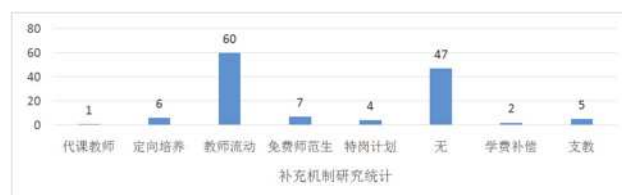
在乡村教师专业发展机制建设词频直方图中，现有文献研究较多的是教师培养与教师培训，占比最高的是教师培训，其次是教师培养，最后是“无”，“无”就是相关文献中并没有论述教师专业发展机制建设。在其中，教师培训占比最高，教师培养次之，且教师培训远远高于教师培养。教师培养是对教师整体素质进行培养，包括师德、技能等内容，而培训很多时候是注重教师技能的发展。所以，现有的研究中，对于教师技能的关注远远高于对教师整体素质的关注，出现严重的失调想象。



(三) 补充机制建设关“量”轻“质”

教师补充机制是教育行政部门根据现阶段政治、经济、教育的客观情况下及教育对社会的影响，结合教师个人情况，在国家宏观政策的指导下制定，关于教师补充的一系列政策、法规、制度及相应的具体实施方案。该方案要致力于吸引教师，稳定教师，提高教师质量方面。“农村教师补充机制”的基本内涵是吸纳更多的优秀人才到农村中小学工作，是从源头上保证高素质教师进入农村教师队伍的根本措施。乡村教师补充主要是从源头上补充乡村教师队伍的规模，因此，将能够对乡村教师规模起到补充作用的因素像教师流动、免费师范生、支教等归纳为教师补充机制维度中。

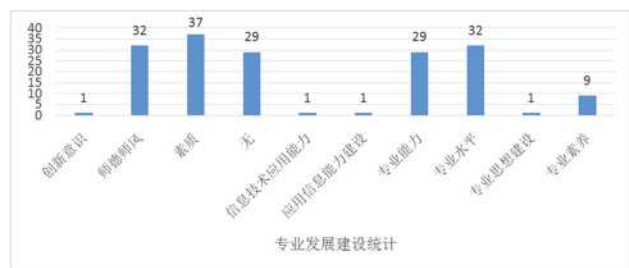
相关直方图中清晰显示，在乡村教师补充机制中，占比最大的是“无”，“无”是指很多研究对这个方面没有阐述。其次占比最大的是教师流动机制，剩下的定向培养与免费师范生等都占比较小。在现有的研究中，多数都是将目光集中于通过教师流动的方式来促进乡村教师队伍的补充，但是在教师流动中，不可避免的是通过教师流动促进教师补充大多数只是对教师的“量”的问题投以了关注和研究，而对于流动补充中的“质”的问题的给予的关注是较少的，教师流动关“量”轻“质”。



(四) 专业发展重“传统”轻“现代”

教师专业发展即教师的不断成长,主要是通过学习和培训不断接受新的知识,然后进行不断的实践以此提高自己专业技能的一个反复迭代的过程。是教师知识、能力、教育方法和信念等自身专业素质不断增强的过程。教师发展是教师自身能力与素质不断增长的过程,因此,此处将教师专业发展中的师德师风、素质以及专业知识与技能等归纳为教师发展维度。

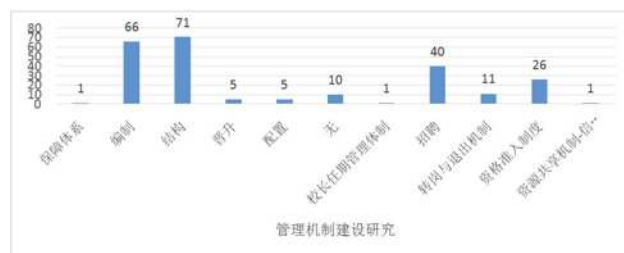
由图可知,在教师专业发展建设中,现有研究中对于教师自身能力建设关注较高,关注的点是多方面且多维度的。在其中,受关注度最高的是教师的师德师风建设,比例占到最高。其次受关注度较高的是教师的素质建设。最后占比最多的是“无”。由上面词频结果可知,在教师自身能力建设中,除了传统的教师的师德师风建设以及教师的能力素质建设之外,对于教师的现代化的信息能力的建设关注较少,教师自身能力建设出现明显的“传统”能力与“现代”信息能力的不平衡,专业发展建设重“传统”而轻“现代”。



(五) 管理机制建设忽视执行质量

所谓教师管理指的是学校对与教师的聘任、培养、考评、待遇、晋升、奖惩等工作进行管理的过程,主要包括教育行政部门对教师的管理和学校对教师的管理两个方面。因此,在此将教师聘任、培养以及结构等方面归纳为教师管理机制建设维度。

由图可知,在现有的有关教师管理体制的研究中,占比最高的是对于教师结构的研究,研究将目光大多是集中于教师管理体制中的教师结构方面。其次占比最高的是对于教师编制的研究,最后是对教师招聘的研究。在教师管理体制的相关研究中,对于教师管理,大多数的目光都是集中于教师结构与编制等的内部研究,对于教师管理的直接执行者-校长,却没有太多关注。校长是教师管理最直接的执行者,是政府对于教师管理意志的最直接体现者,因此,校长是教师管理体制建设的关键,然而在现有研究中,更多的只是关注了教师内部管理和自主管理,而忽视了校长执行作用的发挥。



三、后续研究努力方向

(一) 吸引力研究多方面与多维度

在“教师职业吸引力建设”内容分析中,教师待遇与地位是现在国家政策与社会研究相对倾斜的两个方面。但是,教师职业吸引力特别是乡村教师职业吸引力绝对不仅仅是依靠提高乡村教师的待遇与地位就可以一蹴而就,更多的是要在提高教师纯工资待遇的基础上,利用“差别化补助”在其他方面切实提高乡村教师待遇,借此提高乡村教师职业吸引力,像乡村教师福利待遇补贴、“公务员制度”以及荣誉制度建设等。因此,今后在对乡村教师职业吸引力进行研究时,需要更深层级与多维度的探索,因地制宜的进行研究与考察,针对每个乡村地区教师的不同需求,多种举措并举,不断提高乡村教师职业吸引力和职业认同感。

(二) 专业发展机制研究协调并进

在教师发展机制建设的相关研究中主要是以教师培养与教师培训促进乡村教师的专业发展,但是教师培养与教师培训却出现严重的比例失调,存在中培训而轻培养的现象。教师培养所针对的主要是教师的整体的长远发展,而教师培训主要是对教师的专业能力与技能。在教师发展中,本应是从教师整体入手发展到教师个别补充,但是现今对于其却是严重不平衡的,出现以个别补充来概括整体的情况,因此,在今后的研究中,可从协调教师培养与培训方面入手,以协调教师培养与培训促进教师的专业发展。

(三) 补充机制研究“质”“量”结合

乡村教师补充不仅仅是国家、社会或者教师个人的事情,而是将这三者紧密结合在一起,它不仅仅是一种通过“吸入”而增加教师数量的一个过程,更是通过“吸纳”提高教师质量的一个过程,教师补充不单是对于教师数量上的增加,更是教师质量上的提高。

由直方图分析中可知,在现有的国家政策与社会研究中较为单一地将教师补充的目光放在教师流动方面,而这很大程度上仅仅只是弥补教师的缺位,并没有从根本上提高教师素质和达到全方位培养教师的目的。乡村教师今后要实现“下得去、留得住、教的好、受尊重”

的目标,我们的关注点不应该仅仅将目光放在教师的流动方面,更多的应该关注如何通过实际的乡村福利激励政策让教师“下得去”,如何通过建设高质量的乡村教师补充渠道让乡村教师“教的好”以及建设乡村教师的工作环境、氛围与地位让乡村教师“留得住”和“受尊重”,将乡村教师补充建设“质”“量”结合。

(四)专业发展研究“传统”与“现代”并进

当代教师处于一个信息化时代、网络化环境,要顺利实现从一个新手教师到一个专家型教师的成长,势必也要紧跟时代潮流,要实现专业成长不仅仅是对于传统的的专业知识与能力的掌握,更加是对信息化时代的把握与运用。

教育信息化与教育现代化是我国教育改革的基本策略之一,但是在实际的教学实践中,大多数教师面对现代化多媒体设备要么不会使用、要么使用不当的现象出现。而这种现象在农村教师中出现得尤为普遍,一方面是因为现代化多媒体设备在农村出现的时间较晚,但同时也说明了我国乡村教师现代化信息意识较差,学习和运用信息的能力普遍较弱。因此,我们应该认识到,除了乡村教师的师德等传统的教师能力与要求的建设,乡村教师的现代化信息能力同样也是需要去关注以及建设的,应该去思考如何通过政策与研究引导去促进乡村教师现代化信息能力的发展,以教育信息化保障国家教育发展进步的重要手段。

(五)管理机制研究高质量化

乡村教师管理就是对乡村教师的聘任、培养、考评、待遇、晋升以及奖惩等工作进行管理的过程,是对教师以及教师工作进行管理的一个过程。在我国,对于教师的管理,是按照“管理以县为主,经费省级统筹、中央适当支持”之原则。省级政府因为是教师资源最直接的配置者与教师质量的第一道把关者,因此,我国将省级政府作为我国教师管理的主体。在省级政府进行主体管理的过程中,学校作为直接的被管辖者,其管理质量的高低直接影响着教师队伍的发展建设。

校长是学校最直接的管理者,是国家意志的执行人,然而,现阶段我国学校教育管理一个大弊病就是校长管理的专制化与不合理化。由上面的直方图中的分析中可以得知,在乡村教师管理中,研究更多的是放在教师结构、编制与招聘方面,对于校长素质与管理等方面并没有太多关注。校长作为学校管理第一责任人,是体现国

家意志的第一道关卡也是最后一道关卡,其管理成效直接影响着国家意志与政策贯彻落实的程度,如果一个校长在执行国家政策与意志方面不知道如何去执行或者执行得不好,将直接影响到整个管理体制的运行。因此,通过专业培训、转岗交流、实践锻炼等多种方式来培养和选拔校长,强化校长责任制,完善其管理绩效考评机制,努力实现教育管理更加公平公正,从而不断完善乡村教师管理体制,不断增强乡村教师队伍建设。

参考文献:

- [1]陈山山.基于伦理视域下的教师管理探究[D].曲阜师范大学,2017.
- [2]赵明晖.网络环境下教师专业知识发展策略研究[D].东北师范大学,2010.
- [3]李新宇.网络环境下教师专业发展策略研究[D].山西师范大学,2014.
- [4]高慧斌.乡村教师职称(职务)评聘制度演变及改革策略[J].当代教育科学,2017(01):17-21+61.
- [5]王红霞.创新和完善农村教师补充机制[J].教育发展研究,2010,30(06):55-58.
- [6]薛洁馨.农村中小学教师补充机制研究[D].东北师范大学,2013.
- [7]郝德贤.“乡村教师支持计划”支持乡村教师发展的路径选择[J].教育探索,2017(03):102-105.
- [8]周凤霞.教育公正视角下乡村教师专业发展的路径研究[D].广西师范大学,2017.
- [9]王鉴,徐立波.教师专业发展的内涵与途径——以实践性知识为核心[J].华中师范大学学报(人文社会科学版),2008(03):125-129.
- [10]陈向明.实践性知识:教师专业发展的知识基础[J].北京大学教育评论,2003(01):104-112.
- [11]贺璐璐.城乡义务教育阶段教师职业吸引力同等化保障措施研究[D].宁夏大学,2016.
- [12]范静毅.中小学教师劳动报酬与教师职业吸引力关系研究[D].陕西师范大学,2013.
- [13]张念宏.教育百科词典.[M].中国农业科技出版社,1988,07
- [14]梅新林,吴锋民.中国教师队伍建设问题与建议.[M].中国社会科学出版社,2011,07
- [15]蒋丽珠,李玉向.百年树人师何为—教师队伍建设的困顿与出路[M].凤凰出版传媒集团,2011,11