

乡村振兴背景下乡村教师本土化培养：价值、困境与路径

黄祎宁

广西民族师范学院 教育科学学院 广西 崇左 532200

摘要:乡村教师本土化培养是当前我国乡村教师队伍建设的必由之路。现阶段,乡村教师本土化培养存在“引进难、留住难、教好难”的现实困境。基于此,从三个维度构建乡村教师本土化培养路径:完善培养模式,广开补充渠道,确保“引得进”教师;提高待遇地位,注重人文关怀,争取“留得住”教师;职前职后一体,利用乡土资源,打造“教得好”教师。

关键词:乡村教师;本土化;乡村教育;乡村振兴

十九大将“乡村振兴”上升到国家战略层面,为我国社会主义新农村建设带来发展良机。实施乡村振兴,离不开乡村教育的支持,而乡村教师更是推动乡村教育振兴的关键。因此,新时代研究乡村教师本土化培养,对于乡村振兴具有重要意义。

一、乡村振兴背景下乡村教师本土化培养的现实困境

(一)乡村教师“引进难”,教师总量依旧不足

培养乡村教师的师范院校和综合院校一般位于城市,意味着教师职前培养阶段主要生活在城市,增长了知识,扩宽了眼界,提升了能力,加之大城市的车水马龙、川流不息与农村的人烟稀少、荒凉偏僻形成鲜明对比,导致乡村教师心理落差非常大,不愿意“高开低走”。乡村教师主要来源渠道为免费师范生、特岗教师、公开招聘等,然而招聘结果却不尽人意,“招不来”现象比比皆是、屡见不鲜。我国自2007年实施免费师范生政策以来,受到了社会各界的广泛关注。有学者对东北师范大学2013-2017年免费师范生的就业政策认同度进行调查,发现五届免费师范生对于到农村任教的政策认同较低,其中赞同的比例分别为27%、26.3%、25%、22%和25%,不赞同比例依次为51%、52.8%、58%、60%和55%,近20%左右的学生还表示说不清。^[1]为此,乡村教师数量不足、结构不合理是全国乡村学校的普遍问题,更是一大痛点。

(二)乡村教师“留住难”,教师“荒”愈演愈烈

除了“引进难”问题,乡村教师“留住难”也是颇受关注。乡村教师的流动形式主要是职业系统内流动(乡村向城镇单向流动)和职业变更,无论是骨干教师还是年轻教师,都过着“候鸟型”的生活,随时准备离

开乡村。有研究对国内18个省35个县的乡村教师任教学意愿进行调查,发现希望离开乡村到城镇学校任教的在岗乡村教师高达71.56%。^[2]对云南省30个县的乡村教师的调查也显示,近80%的乡村教师有流动(调动)及流失(改行)意愿。^[3]可见,乡村教师队伍稳定性仍是十分棘手的难题。

(三)乡村教师“教好难”,教育质量难以提升

乡村教师承担着传承优秀传统文化、宣传爱国主义精神、服务社会的多重职责和使命。因此,除了要努力解决乡村教师数量不足问题,更应该注重教师培养质量。当前,乡村教师质量普遍不高,影响着学校教育教学和人才培养质量,主要表现在以下方面:一方面,现有的乡村教师存在着年龄结构老化、知识陈旧、精力有限等问题,尽管他们把毕生心血浇灌在了乡村教育的大地上,但毕竟他们的知识更新难以跟上当今科技迅速发展、日新月异的时代,也难以跟上现代教育教学步伐。新入职教师又缺乏必备的乡土知识和浓厚的乡土教育情怀,短时间内难以熟悉并胜任乡村教育工作;另一方面,乡村教师培训机制不健全,教师外出培训机会少、培训内容脱离实际、培训方式不灵活,导致教师长期处于“两耳不闻窗外事”的状态,教学观念陈旧、学科知识不足、教学方法落后,弱化了乡村教师的整体专业素质。在众多内部和外部因素的共同作用下,乡村教师出现“教不好”情况,确实情有可原。

二、乡村振兴背景下乡村教师本土化培养的行动路径

(一)完善培养模式,广开补充渠道,确保“引得进”教师

首先,完善乡村教师培养模式。乡村学校“引得进”

教师是解决乡村教师队伍建设问题的首要环节。引得进的前提是乡村教师能够认同、热爱乡村教育，而地方师范院校在文化、环境等方面具有高度的相似性，相较于非师范院校，其所培养出来的学生更具乡村教育情怀，他们不仅了解当地风俗差异，认同并融入乡村文化和乡村社会，而且具有较低的就业定位和期望，更容易“下得去”乡村学校。因此，地方政府、教育行政部门等应当联合谋划在乡村师资紧缺的地区建设一批具有地方特色的本、专科地方师范院校，在此基础上完善“免费师范生”与“特岗教师”两项政策，为乡村学校培养“接地气”的教师队伍。一方面，县级教育部门统筹，委托地方师范院校统一培养“免费师范生”。具体而言，应当实行“本土招生、定向培养、定额就业”计划，即国家应将免费师范生定向培养与自主招聘的权力下放至县级教育部门，由县级教育部门提前做好需求调研，根据每年的乡村学校师资需求与编制规划招收定向师范生，委托当地师范院校按需培养，确保每个县区免费师范生培养的数量和质量均符合要求。另一方面，实施乡村特岗教师专项计划。根据乡村学校在语言、课程、教学等方面的需要，严格按照国家规定的师生比要求，每年从地方师范院校中选拔具有从事乡村教育基本素养和能力的毕业生到乡村学校任教。

其次，多种渠道配备乡村教师。一是继续推进“三支一扶”政策，完善“三支一扶”的招聘、培训、退出机制，明确教师工作职责、违约责任，构建其专业发展支持体系，制定优惠政策鼓励其服务期满后继续在乡村学校长期工作；二是设立乡村教师交流基金，由国家财政拨款，每年给每个县区拨款500-1000万，鼓励已经毕业但未落实工作的毕业生到乡村学校任教，签订劳动合同，以一年为一聘期。之后进行双向选择，如乡村学校与交流教师双方满意的情况下，可以为该教师办理入职入编手续，如果任意一方没有继续合作的意愿，合约自动解除。这样一来，既可暂时解决大学毕业生的就业问题，缓解就业压力，又能为乡村学校补充师资；三是落实地方师范院校学生顶岗实习机制与“送教下乡”活动，师范院校与乡村学校共建实践基地，双方学校资源互补、合作共赢；四是稳定代课教师队伍。各级教育管理部门要将代课教师纳入师资管理范围，统一登记、统一备案、统一管理，提高代课教师待遇水平，按时足额缴纳五险一金，对于年度考核为优秀的教师可考虑给予编制，使代课教师“有盼头”。

(二)提高待遇地位，注重人文关怀，争取“留得住”教师

提高福利待遇。陶行知先生指出，“乡村教师的待遇很薄很薄，由于物质上精神上都得不到满足，优秀教师都不愿意留在乡村”。近年来，政府实施义务教育教师工资制度、乡村教师生活补贴、艰苦边远地区津贴制度，但未能从根本上解决教师工资待遇低问题。由于乡村教师工资以及各项补贴主要由地方财政支持，但地方财政紧张，有时候都不能如期发放工资、绩效以及各项补贴。因此，要留住乡村教师，单靠县级政府财政支持不切实际，应当由中央、省、县三级政府共同分担教师工资待遇，县级政府负责发放乡村教师的基本工资，中央与省级政府设立专项基金，按照4:6的比例分别给予乡村教师绩效工资和生活、边远地区补贴。真正实现艰苦边远地区教师工资高于非边远地区同类教师工资的1-3倍，甚至是高于所在县/区级公务员的平均工资水平，真正体现“越偏远、越艰苦、待遇越高”的留人机制，吸引更多人才投身于乡村教育事业。当然，最基本的各项福利保障制度必须予以完善，定期安排教师体检，按照非偏远艰苦地区教师五险一金的1倍为乡村教师缴纳五险一金。此外，政府要保障教师基本的住房需求。中央和地方政府应当共同拨付建房经费，通过改建、新建、配建等渠道，在校内或者镇上、县城为教师提供周转房、保障性住房、公租房，保障其生活质量，使乡村教师成为令人羡慕的职业。

第二，提升社会地位。总书记在全国教育大会上强调，“努力提高教师政治地位、社会地位、职业地位，让广大教师享有应有的社会声望”。乡村教师社会地位是当前我国乡村教育发展的着力攻破点，必须予以重视。一方面，要建立乡村教师基层挂职锻炼制度，在乡村社会中重振尊师重教传统，提高教师自信心。政府选派乡村教师到当地村委会挂职锻炼一个学期以上，鼓励优秀教师参与到乡村文化、乡村文明、乡村经济的建设中，在重要议题中建言献策，充分尊重乡村教师的话语权，在乡村社会中形成尊师重道的良好氛围，使乡村教师感受到应有的自豪感与自信心，以积极心态融入当地生活，亲近乡民，不断滋生与增强在当地安家乐业的决心。另一方面，建立教师荣誉制度，提升乡村教师的职业认同感。对于长期在乡村学校任教的教师，根据其做出的贡献授予表彰，每一年在全县/区内评选“乡村最美教师”与“乡村教育振兴楷模”，并在具有影响力的网络媒体

平台宣扬他们的先进事迹，树立典型，做表率先锋，提升乡村教师的专业认可度，在全社会上进一步塑造乡村教师的社会形象，提高乡村教师的地位。

(三)职前职后一体,利用乡土资源,打造“教得好”教师

职前培养方面,乡村教师的职前培养模式多数采用全国通用的普适性模式,缺乏特色,应当引起足够重视。为此,承担乡村教师培养的地方师范院校和综合性高校应当制定适用于乡村教师本土化培养的完整方案。首先,融合乡土文化,开发培养课程。乡村教师的培养缺少不了本土化课程体系,即挖掘乡村优秀传统文化,把乡土文化纳入学校课程体系,构建多元化乡土课程。一是开设专门的教育课程,包括文化、政策、儿童心理等课程。二是在必修课程和选修课程教学中融入乡土文化元素,使学生在潜移默化中熟悉并接受民俗文化,了解儿童精神世界,提升投身乡村教育的意愿;其次,利用乡土资源,开展本土实践。因此,高校应当本坚持“理论与实践相结合”原则,实行“3+1”本科培养模式与“2+1”专科培养模式,即本科师范生前两年在高校学习,第三年到乡村学校顶岗实习一年,第四年再回到高校完成相关课程学习和活动开展。专科师范生前一年在高校学习,第二年到乡村学校顶岗实习一年,第四年再回到高校完成相关课程学习和活动开展。通过构建这样一个完整的人才培养体系,培养师范生关怀乡土教育的情怀,帮助其提前适应乡村生活与教育环境。同时,要求师范生以每一个实习点为单位组团,以实习学校为依托研究乡村

教师发展系列问题,在指导老师的指导下形成研究报告和论文,回到后开展研究成果汇报,将自己的实践工作转化成研究成果,既丰富了乡村教育的实践研究成果,又促进了师范生个人的思考与总结。

在职后提升方面,更是要下苦功夫。一般来说,一名教师的专业知识储备30%来源于职前教育,70%来职后学习,所以乡村教师的职后修炼须加以重视。一是进行定期的正式培训。由中央财政支持,在建立县级师资培训中心,定期举办针对乡村教师的在岗培训和脱岗培训,确保乡村教师就近参加培训,取得良好的培训效果。其中,培训对象分为重点培训和全员轮训,优秀教师优先参加培训,争取覆盖全体教师;培训内容包括本土生产生活、传统文化、民间艺术、历史、双语教学、教学技能等;培训方式灵活多样,采用线上和线下相结合方式,以此促进乡村教师终身学习与专业发展;二是加大对口帮扶力度,由教育厅统筹地方高校开展乡村教师培养对口帮扶工程,组成“高校-支援学校-受援学校”三位一体的帮扶体系。其中,高校由师范院校组成,受援学校由优秀中小学组成,受援学校由乡村学校组成,以三年为一个帮扶周期。由高校牵头,支援学校执行,给予受援学校教学、科研、管理等方面的帮助,通过三个周期,将乡村教师全部帮扶一遍,并验收帮扶成果;三是设立乡村教师进修基金,支持乡村教师到国内外教育院校交流学习,到示范性中小学跟岗实习,保证教师在进修期间工资正常发放,并提供学费、交通费、生活费补贴。

参考文献:

[1] 商应美,于爽.免费师范生就业政策执行跟踪研究:现状·成效·举措——以东北师范大学五届免费师范毕业生为例[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2018,(05):195-199.

[2] 王晓生,邬志辉.乡村教师队伍稳定机制的审视

与改进[J].教育科学,2019,35(06):71-77.

[3] 王艳玲,李慧勤.乡村教师流动及流失意愿的实证分析——基于云南省的调查[J].华东师范大学学报(教育科学版),2017,35(03):134-141.

[4] 陶行知.陶行知全集(第2卷)[M].成都:四川教育出版社,2009.

课题信息:本文系2023年度广西高校中青年教师科研基础能力提升项目“乡村振兴背景下边境地区乡村教师本土化培养模式研究(2023KY0790)”研究成果。

作者简介:黄祎宁(1994-),女,壮族,广西崇左,硕士研究生,专业:民族文化与教育、职业技术教育学,讲师,研究方向:教师教育、职业教育。