

收稿日期:2022-03-11

乡村教师专业成长的现实透视与困境突围

——以苏北Y市为例

段志贵¹, 宁耀莹²

(1. 盐城师范学院 数学与统计学院, 江苏 盐城 224002; 2. 苏州市吴江实验初级中学, 江苏 苏州 215000)

摘要:围绕乡村教师专业成长,对苏北Y市162名乡村教师进行问卷调查与个别访谈,依据调查结果分析乡村教师专业成长的困惑及其成因,探索促进乡村教师专业成长的相关对策。研究发现,乡村教师的专业成长困境主要有:成长动力不足、学习意愿不强、教研能力不足和激励机制不全等。促进乡村教师的专业成长,要立足于政府、学校、教师自身三方面“三管齐下”,努力构建政府层面上的支持服务保障体系,建立学校层面上的乡村教师专业成长机制,增强乡村教师个体专业成长的内驱力等。

关键词:乡村教师;专业成长;内驱力;实践机制

中图分类号:G465

文献标识码:A

文章编号:1003-6873(2022)03-0027-11

基金项目:全国教育科学规划课题“身份认同视阈下的乡村教师专业成长研究”(BHA170152)。

作者简介:段志贵(1966—),男,江苏阜宁人,盐城师范学院数学与统计学院教授,硕士生导师,主要从事教师教育和数学教育研究;宁耀莹(1996—),女,山西朔州人,苏州市吴江区实验初级中学教师,主要从事初中数学教学研究。

DOI:10.16401/j.cnki.ysxb.1003-6873.2022.03.034

随着《乡村教师支持计划(2015—2020年)》(以下简称《支持计划》)和《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》的全面实施,如何促进乡村教师专业发展已经成为我国乡村教师队伍建设的一项重要课题。在这一背景下,怎样引领乡村教师树立扎根乡村的从教理想,激发和提升他们的学习热情,鼓励他们接受新理念,学习新知识,逐步形成专业成长的行动自觉,对加强乡村教师队伍建设、提升乡村教育质量、深化乡村振兴战略都具有重要意义。近年来,苏北Y市基础教育发展较快,乡村学校教学设施得到显著改善,教学质量稳步提高。但是,受城乡教育发展不平衡、交通地理条件不便以及生源数量不足、生源质量不高等多种复杂因素的影响^[1],乡村教师的职业吸引力仍然不够强,“下不去、留不住、教不好”的难题依然存在,一定程度上影响着Y市乡村教育的进一步发展。为了解Y市乡村教师专业发展的客观现状,笔者对Y市162名乡村中小学教师进行了问卷调查和个别访谈,客观分析Y市乡村教师在专业发展上存在的问题,以期寻求切实可行的解决办法,为教育主管部门以及乡村学校建言献策,帮助乡村教师走出专业成长困境。

一、研究设计

综合我国《中(小)学教师专业标准(试行)》^[2]及有关专家学者的观点^[3-7],我们把乡村教师专业成长界定为教师个体在教育主管部门和学校引领下,以教书育人为己任,立足乡村教育,在专业理念与师德、专业知识、专业能力三方面获得进步和成长的过程。

本研究界定“教师专业成长”与“教师专业发展”两个概念的基本内涵相同。“教师专业成长”强调在教师专业发展上更需要基于人本化的理念,更关注教师个体能动性的进步与成长。

(一)研究对象

研究选取 2019—2021 年 Y 市三届乡村骨干教师培训班 162 名学员作为调查对象(表 1)。

表 1 调查对象的基本特征

类别	人数	占比/%	类别	人数	占比/%	类别	人数	占比/%			
性别	男	94	58.0	教龄	21—30 年	27	16.7	中学三级	16	9.9	
	女	68	42.0		30 年以上	3	1.9	中学二级	36	22.2	
教龄	1—3 年	19	11.7	学历	大专以下	5	3.1	职称	中学一级	102	63.0
	4—10 年	60	37.0		本科	155	95.7		中学高级	8	4.9
	11—20 年	53	32.7		硕士	2	1.2		正高级	0	0.0

作为问卷调查的补充,从被调查者中选定 L、C、Z 三人进行电话访谈。他们都出生在乡村,L 老师本科毕业,一直扎根乡村初中执教数学;C 老师在硕士毕业后考过城里的公务员,因为母亲身体不好,没人照顾不得不留在乡村小学任教小学语文;Z 老师早年中专毕业,后参加函授学习获得大专文凭,担任乡村小学副校长,任教小学英语。三人覆盖老、中、青三个年龄段,职称、学历、性别以及任教学科等,具有一定的代表性。访谈采用半结构化访谈形式,根据访谈提纲及问卷调查结果适度进行追问。

(二)调查工具的编制

从《中(小)学教师专业标准(试行)》确立的教师专业理念与师德、专业知识以及专业能力三个维度出发,结合乡村教师专业成长的实际需要,编制了《苏北 Y 市乡村教师专业成长调查问卷》^[8]。问卷第一部分基于人口学特征调查乡村教师的基本情况,第二部分侧重于调查乡村教师专业成长现状,第三部分则对影响乡村教师专业成长的相关因素进行调查。

表 2 调查问卷的构成及对应题项

类目	内容	题项
个人基本信息	性别、年龄、学历、职称等	第 1—8 题
专业成长自我评价	专业理念与师德	第 9—14 题
	专业知识	第 15—22 题
	专业能力	第 23—33 题
影响乡村教师专业成长的原因	乡村教师专业成长相关因素问答	第 34—45 题

采用初步编制好的调查问卷对 Y 市某镇乡村教师进行了预测试,数据分析显示,问卷的信度、效度均符合统计学要求,但也发现专业成长现状的调查题目过多,且有个别题目语意重复,而影响乡村教师专业成长原因的问题设置较少。因此调整了题目数量,删除了内容相近的题目,增加了了解乡村教师专业成长影响因素的问题。调整后的问卷共 45 题(表 2),第一部分人口学特征调查共 8 题;第二部分教师专业成长现状共 25 题,其中专业理念与师德 6 题,专业知识 8 题,专业能力 11 题;第三部分影响乡村教师专业成长因素调查,共 12 题。进一步对修改后的乡村教师专业成长调查问卷进行检验,得出问卷 α 系数为 0.811, KMO 检验值为 0.756,表明该调查问卷具有良好的信度和效度。

访谈采用半结构访谈形式,侧重于问卷未能深入了解的部分内容,主要围绕教育情怀、学习意识和科研能力三个维度。在教育情怀上,着重了解乡村教师自身职业定位,是否想过要调离乡村学校;在学习意识上,主要了解乡村教师专业知识与教学能力的自我评价,以及平时学习情况;在科研能力上,侧重了解他们是否有教研成果以及参加教研的动力是什么。

二、调查结果与基本概况

对收集上来的 162 份答题悉数统计,采用 SPSS 20.0 软件对有关性别、教龄、学历、职称等人口学特征在统计结果上的差异性进行分析。若无特别说明,均表示在相关题项问答的统计结果上无差异或差异程度较小。

(一)专业理念与师德

依据《中(小)学教师专业标准(试行)》,在专业理念与师德的调查上,着重了解乡村教师对职业的认识与理解,以及对学生、对教育教学表现出来的态度和行为。

在师德领域,调查乡村教师对职业认同度及其投入程度。对“做一名乡村教师,我十分热爱我的工作,愿意花更多的时间和精力在教育教学工作上”的调查发现,回答“非常符合”“比较符合”的教师有近七成(111/162),结合访谈,可以感受到大多数乡村教师对自我身份比较认同,并愿意为此勤勉敬业、做出奉献,他们的精神值得肯定和赞扬。

在专业理念上,侧重了解乡村教师平时课堂教学方法的选择和使用情况。“在课堂教学中,我能尊重个体差异,主动了解和满足中(小)学生的不同需要”的回答选项统计显示,仅有少部分乡村教师(29/162)回答“非常符合”和“比较符合”,表明绝大部分乡村教师在平时上课时,教学方法呆板,未能根据不同学生特点开展有针对性的教学。在“我在上课过程中十分注重引导中(小)学生自主学习,激发中(小)学生的求知欲和好奇心”这个问题的调查上,统计发现选择“非常符合”和“比较符合”的教师不到三成(46/162),一定程度上反映出 Y 市乡村教师缺乏现代教育意识,在教学过程中启发学生主动思考、因材施教的意识不强。

(二)专业知识

《中(小)学教师专业标准(试行)》提出教师的专业知识一般包括学科(基础)知识、教育知识、学科教学知识以及通识性知识等。相关调查的统计数据显示,在专业知识的理解和掌握上,Y 市乡村教师呈现以下四个特点。

一是部分乡村教师学科素养自信度低。学科素养主要是指教师所任教科目的基础知识与基本技能的掌握,它是教师专业成长的重要基础之一。在“我了解任教学科的知识结构体系”和“我掌握任教学科的基础知识和基本技能”的两项调查中,六成(97/162)被调查对象选择了“比较符合”和“非常符合”,表明 Y 市过半数乡村教师能够了解任教学科的知识结构体系和基本原理,他

们对自己的专业知识与基本技能的掌握程度较为自信。但有四成(65/162)的教师对自我学科基础知识与基本技能的掌握不够自信。有四成教师对自我学科素养不自信,对教育教学质量有可能会产生一定的影响,值得有关部门和学校的高度重视。

二是教育类知识相对薄弱。在“我掌握了教育学心理学的基本原理和方法,并且愿意经常主动学习现代教育理论知识并尝试在实践中加以运用”的调查中,162人中仅有22人选择“非常符合”,有30人选择“比较符合”,表明在Y市乡村教师队伍中,能够熟练掌握有关教育理论的教师不多,同时愿意去主动更新自我教育认知的教师也较少。相关统计数据还显示,在有关教育知识的了解上,教龄因素表现出较大的差异性。随着教龄的增长,乡村教师对于教育知识的掌握逾显不足,表明相比新入职教师,许多“老教师”长期只教授本学科知识,鲜有对教育教学理论再去温故知新,更谈不上在实践中加以应用。

三是对任教学科课程标准不够熟悉。课程标准是国家课程的基本纲领性文件,是国家对基础教育课程的基本规范和质量要求。在“我能掌握任教学科课程标准,并在教育教学中灵活地贯彻执行相关要求”的回答中,162人中只有7位教师选择“比较符合”,13位教师选择“非常符合”,反映出Y市绝大多数乡村教师对于任教学科课程标准的掌握有所欠缺,不能灵活自如地将课程标准运用到平时教学之中。

四是现代信息技术技能懒学怕用。掌握现代化的信息技术技能并运用到教学中,对提高教育教学效果大有裨益。对“我能够较熟练地掌握现代教育手段和现代化的信息技术技能”的调查,162人中选择“比较符合”“非常符合”两项加在一起仅有43人,表明Y市乡村教师现代化的信息技术技能掌握程度不够理想。相比较而言,在现代信息技术手段的应用上,女教师比男教师更弱。同时我们还发现,随着教龄的增长,乡村教师对信息技术技能的掌握程度也随之降低,反映出年长的教师学习和运用信息技术技能的意愿比较低。

(三)专业能力

中(小)学教师专业标准在专业能力上的凝练表述上虽有差异,但涵盖教师共性上的专业能力表征基本相同。关于Y市乡村教师专业能力现状,主要有以下三个方面的表征。

1. 合作融洽,自我满足

在“我经常与同事交流教学体会与心得,分享经验和资源”的调查中,有超过四成(65/162)的教师选择“比较符合”,有三成(49/162)教师选择“非常符合”。在“我经常自我评价教育教学效果,及时调整和改进教育教学工作”的调查中,有逾四成(68/162)的教师选择“比较符合”,超三成(59/162)的教师选择“非常符合”;在“我经常去听其他教师的数学课,并且积极交流参与评课”的调查中,有近八成(132/162)的教师选择“非常符合”和“比较符合”。这些调查都表明,大部分乡村学校教师相处和谐,关系融洽。大家能经常性地参加一些听课评课活动,大多数人的自我教育教学能力评价较好。然而,通过访谈我们也了解到,除了日常听课评课外,他们基本没有其他教研活动,而听课评课大家习以为常地尽量挑优点评讲,或者提一些不痛不痒的问题,一定程度上反映出乡村教师在自我成长上的压力不大,竞争力不强。

2. 墨守成规,故步自封

与专业理念的调查结果基本一致,对于“我在备课时能够合理利用教学资源设计具有自己教学风格的教案”,只有不到三成(41/162)的教师选择“非常符合”或“比较符合”,而对于“在上课过程中,我会选用启发式、探究式、讨论式、参与式等多种方式组织课堂教学”的调查,162人中只有

8人回答“非常符合”,24人回答“比较符合”,两项加在一起不足两成(32/162),反映出当前大多数乡村教师的教学设计、组织与实施创新能力比较薄弱,课改理念有待进一步加强。

3. 疏于反思,安于现状

反思是教师专业成长过程中的一种常态方式。在“我能够主动收集分析相关信息,经常性进行反思,以不断改进自己的教学工作”调查中,选择“比较符合”“非常符合”的教师不足两成(32/162),反映出能够主动收集信息、反思自己教学工作的老师只占乡村教师群体中的少数。教研论文是衡量教师教育科研能力的指标之一,针对“我能经常主动尝试撰写并且发表教学研究论文”这一调查,只有不足两成(30/162)的教师分别选择了“比较符合”或“非常符合”,表明大部分乡村教师的教学研究没有主动性,不愿意花时间去钻研并尝试发表论文。这一“惰性”特点还体现在对“我对未来职业生涯很有规划,希望成为一名优秀的乡村卓越教师”的调查中,回答“非常符合”和“比较符合”的教师只有14人,表明大多数乡村教师对自己的职业发展没有一个明确的规划,缺少努力的方向和奋斗的目标。

三、乡村教师专业成长困境

上述调查与个别访谈为我们走近乡村教师,了解他们真实的状况与心理困惑提供了丰富的研究素材。立足乡村教师的视角,我们从中梳理出当前乡村教师在专业成长上面临的困境或问题,主要表现在专业成长动力不足、学习意愿不强、教研氛围不浓以及激励机制不全等四个方面。其中,前两个方面主要来自于乡村教师的内在自我因素,后两个方面的表现主要来自乡村学校及其教育主管部门的外在管理因素。

(一) 成长动力不足,专业发展缺少规划

前面的调查显示,近七成(110/162)的乡村教师热爱本职工作,勤勉敬业,乐意奉献于乡村教育。但仍有三成多(52/162)教师不安心乡村教师岗位。进一步调查还发现,不满足于目前发展状态的教师更多。在“您目前对自己发展状态的看法是()”的调查选项中,选择“满意”或“基本满意”的教师不足两成(29/162),显示大多数人的职业发展进入疲倦期,专业成长的动力显著不足。有教师在访谈中说道:“感觉在这里(乡村学校)压力很小,教得好不好其实都一样。因此,也没有什么努力学习的动力,特别是在我中级职称批下来之后,更是这样了。前几年还有要把我带的班排名排在前几名的想法,现在没有这种想法了,就把我该做的做好,不昧着良心教书就可以了。”事实上,由此产生的职业倦怠导致他们安于现状,放弃未来规划,缺乏教学激情。虽然他们每天都在重复着日常的教学工作,看似忙碌着,但显然没有奋斗目标,无努力方向,尤其是女教师和低学历、低教龄、低职称的教师表现得更为明显。他们教学热情不高,教学观念僵化,缺乏创新,自我效能感差^[9],一定程度上影响着乡村学校教学质量的提高。

(二) 学习意愿不强,业务能力有待提高

在“目前的教师培训方式给您的印象或对您的影响主要有()”的选项中,Y市乡村教师选择“内容较为陈旧,帮助不大”占近六成(91/162),选择“为了评职称不得不参加”占三成(51/162)。这一结果反映出许多乡村教师对目前的教师培训从形式到内容的认可度不高,一部分教师只是被动地参加学习,内心参与的热情较低。同时,这一结果也反映了当前乡村教师学科教学知识(PCK)上存在的问题。为数不少的乡村教师对自己任教学科的课程标准不够熟悉,有关内容的教学要求说不清道不明;对于教育学原理知识的了解普遍较少,现代教育意识比较缺乏,平时上

课教法单一,不能做到因材施教,更谈不上引导学生自主学习;现代教育意识比较缺乏,信息技术知识的学习与使用能力不强,一些教师不知道如何使用网络上的优质教学资源,一些老教师上课仍旧习惯于粉笔板书,不喜欢用多媒体,更谈不上开展线上线下融合教学。通过访谈,我们还进一步了解到只因为地处乡村,许多乡村教师进取心不强,不愿意走出舒适圈,不愿意花时间去接受新知识新方法。一部分教师认为自己年纪大了,学多了也没有用场,现在的教学水平足够应对乡村教育教学,因而墨守成规、自甘平庸成为他们应对日常工作的一种常态。

(三)教研氛围不浓,教学反思缺乏指导

从本质上说,教研能力也是一种反思能力。没有反思,就没有成长和进步。客观地说,乡村学校无论硬件还是软件都与城市学校有一定的差距,一定程度上影响着乡村学校教研活动的组织以及乡村教师参与教研活动的积极性、主动性,长期以往,导致乡村教师的教研反思能力比较薄弱。大部分乡村教师在教学中遇到问题时,虽然也愿意和同事交流解决,但只有极少数的人会在问题解决后进行总结,回溯过程,分析关键环节,查找平时教学疏漏。乡村学校教研活动比较难以开展,既有经费短缺的因素,也受学校办学特点的限制。乡村学校一般是单轨制办学,基本的同课异构这一活动形式也无法进行。正因为缺少研究基础和科研平台,他们想申请科研项目的难度可想而知了。此外,部分教师安于现状,不思进取,排斥竞争也是一个重要的因素^[10]。这部分教师不想也不愿意参加教研活动,认为自己天生写不出好的论文来,也因此并不想对课堂教学进行研究与思考了。访谈中有教师说,许多人在教学实践过程中遇到感觉很有价值的素材,虽然主观上很想写下来,但因缺乏指导,不得法门,草草而就的文章投出去大多数没有回音,于是失却撰写论文的信心,以致逐步失去了研究的热情。

(四)激励机制不全,日常事务疲于应付

教师的专业成长既要有内在的努力,也不能缺少外在因素的促进。当前乡村教师在专业成长上,还需要大力建立相应的激励机制以促进他们投身学校教育改革,不断提高教书育人本领。在多选题“从学校的角度看,以下各项中影响您专业成长的主要因素是()”的回答结果中,有超六成(103/162)的教师选择“学校尚未建立健全专业成长激励机制”,七成(114/162)教师选择了“教师之间缺乏合作、交流的氛围”。针对这个问题,C老师在接受访谈时说:“由于乡村学校一般都是单轨制,同学科同年级任教的教师较少,因此针对学科教学的教研活动一般比较难开展。一般教育教学理论的较大型活动,每一所乡村学校每年都会有形式化的安排,但次数不多。由于缺少氛围,所以召集起来开会,大多和教学没关系,都是上边来参观,或者上边来检查,让我们做好组织与配合工作,真正一起讨论的机会很少。”与城市相比,乡村学校办学规模较小,教师配备不全,许多教师兼具班主任、生活老师、校医等多重身份^[11],除了正常的教学外,每天还要处理很多杂事,诸如要应对上级的各种检查,需要填写名目繁多的统计表格,编写许多形式主义总结材料等,这些事务占用了教师正常教学的时间,分散了教师的精力,也使他们根本无法集中在自己的专业成长中。

四、乡村教师专业成长困境的突围

基于上述调查与分析,可以发现影响乡村教师专业成长的因素有多个方面。突破乡村教师专业成长的困境,政府的支持与服务保障体系是必备要素,改进学校管理不能疏忽,乡村教师内在的乡村教育情怀以及专业成长的愿望和激情也不能缺失。只有政府、学校、教师自身三方面“三管齐下”,协同推进,才能真正把乡村教师专业成长从当前的困境中突围出来。

(一)构建政府层面上的支持服务保障体系

乡村教师专业成长需要外界充足并精准的保障和支持^[12]。自 2015 年国家实施《乡村教师支持计划(2015—2020 年)》以来,一系列政策措施温暖乡村教师,取得了较显著的成效^[13]。然而,从整体上看,乡村基本公共服务水平仍然较低,优质基本公共服务供给的城乡与区域不均衡问题依然突出^[14],使得这些倾斜政策尚不能充分激发起大众对乡村教师岗位的向往。事实上,部分师范院校定向培养的学生,宁愿交纳违约金也不到乡村学校任教^[15]就是一个例证。为此,各级教育主管部门一定要主动作为,致力于乡村教师专业成长动力的激发及其学习意愿的培养,努力完善政策保障体系(图 1),让广大乡村教师真正体会到优于城镇教师的政策关心、支持和帮助。

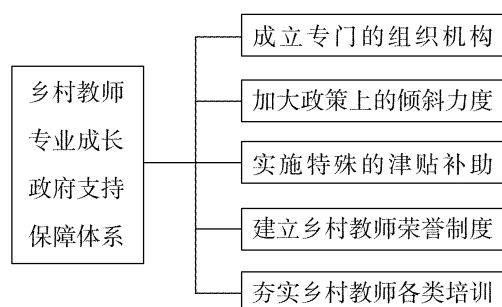


图 1 乡村教师专业成长政府支持服务保障体系

第一,成立专门的组织机构关心乡村教师。建议在市、县级教育局专门成立乡村教师服务处,专人负责、专职服务,以确保各项政策措施落实到位。第二,在政策上进一步向乡村教师倾斜。加大对乡村教师的各项补助(包括交通补助、偏远地区生活补助等)力度,保障乡村教师应当享有的生活水平;职称评定以及各项表彰奖励也要向乡村学校倾斜;要让乡村教师在物质上能得到预期的补偿,使其总收入能够适当高于城市教师的总收入^[16]。第三,对部分乡村教师实施特殊补助。由于收入不高,乡村教师生活上会有着各不相同的实际困难。要充分发挥教育工会的职能,帮助他们解决相关问题。建议设立专项资金,对有实际困难的乡村教师根据需要制定专门的补助方案。急他们所急,想他们所想,尽可能地把福利落实到乡村教师的心坎上。第四,建立健全乡村教师荣誉制度。对于表现突出的优秀乡村教师或长年在乡村任教的教师,要加大奖励力度并广泛宣传。对到乡村学校任教的城镇教师和退休教师,设立子女学业奖学金等经济激励^[17]。第五,夯实乡村教师各类培训。要正视和克服培训管理中存在的问题,如培训形式单一,培训内容过于理论化,培训资源短缺等,有关乡村教师培训计划的制订与实施要充分征求和吸纳广大乡村教师的意见、建议;要充分保障乡村教师培训的经费,把钱花在刀刃上;要采取切实有效的措施落实乡村教师各类专项培训,保证广大乡村教师的不同层次学习需求。

(二)建立学校层面上的教师专业成长机制

在学校层面上,要充分认识乡村教师专业能力提升的重要意义,要把乡村教师专业能力提升与教学质量提升紧密联系在一起,为乡村教师专业成长创造必备条件^[18]。为此,学校不但要营造一个有利于促进乡村教师专业发展的优良成长环境,而且要建立起以教研活动为“主线引领”、专项培训和教学评价为“两翼驱动”的学校层面教师专业成长激励机制(图 2)。

1. 创设有利于乡村教师成长的优良环境

环境有硬环境与软环境之分。如果把物化的校舍、绿化当作硬环境,那么校园成长环境则是

一种熏陶育人、管理育人、服务育人的软环境。有基于此,乡村教师成长环境可以解读为置身于校园软、硬环境里促进教师专业成长的激励机制、人文气息与发展空间等。激励机制指的是教学检查与考核上的达标要求、教学业绩的奖惩措施、教书育人先进表彰等;人文气息,指的是学校领导与教师之间、同事之间有着共同的价值取向与审美追求,和谐相处,合作共进;发展空间,则是指教师专业成长获得的进步与提升,诸如教学技能与教学能力、教研能力提升的空间,阅读、培训、交流、论文发表的空间,以及获奖晋级、职称晋升的空间等。在这样的空间里,只要努力,大家都能拥有一方施展才华的天地。

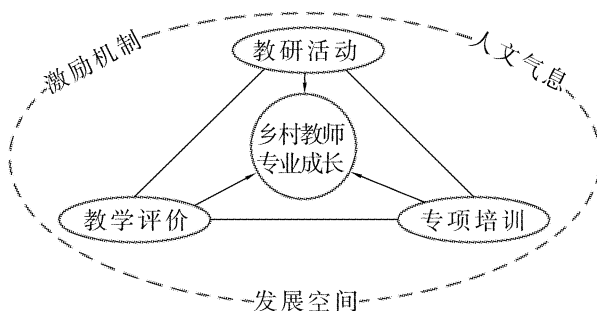


图2 学校层面上的乡村教师专业成长激励机制

2. 积极开展丰富多彩的教研活动

教研活动指的是为帮助更新教育教学理念,提升理论素养、专业水平和教学实践应用能力,加强教师之间相互合作、交流,探讨和解决教学中的实际问题,总结和推广先进教学经验,全面提高教学质量的一项活动。针对教师启发教学能力较弱、教育知识掌握不足、对课程标准不熟悉、现代信息技术不能熟练使用、教育科研能力较弱等问题,学校可以每周制定一个研讨主题,切切实实开展有关教研活动,让所有的教师参与进来,以老带新,形成一种相互研讨、互帮互助的合作氛围;可以开展示范课、优质课分享等活动,以供其他教师参观学习,课后教师们可以评课讨论,在交流和反思中进步和成长;也可以加强校际交流学习,开展教学研讨经验总结、撰写教学论文、案例反思等活动来支持教师的专业成长;还可以定期开展教学基本功评比,内容不仅要涉及教案设计、讲课说课,还要加入有关教学课件制作等内容。

3. 注重专项培训的针对性和有效性

培训是促进教师专业成长的有效手段之一,各地每年都在大力开展培训项目,值得肯定的是,聘请专家以讲座的形式为基层的乡村教师开展培训取得了一定的成绩。但是也发现培训过程中存在大量的问题,如培训的内容一成不变,形式单一;培训的内容多以理论为主,在运用的时候由于受现实条件的限制,实施起来相对困难;不接地气,没有充分考虑基层教师的实际需要;许多高层次培训落实到每个学校的名额较少,基本是每个学校派出去的优秀代表;尽管出去的住行有报销,但是每次培训都是在城市,次数多了并不是每位教师都愿意出去,等等。为此,促进乡村教师的专业成长,要采取更加有针对性的培训。建议学校作为培训的主体单位,要精选优质主题,诸如怎样编写教学设计、怎样创设情境等,积极参与到培训计划的制订、培训内容的选取、培训方式的选择中去,以确保培训的实用和实效。总之,培训的组织要力求少一些“大”而“空”的理论,多一些实际教学用得上的案例。这样的培训对于乡村教师来讲,才更有意义。

4. 加强乡村教师专业成长的评价

合理科学的教师评价,不以加重教师日常负担为指向,要精简广大教师的日常事务,动员教师把精力集中到教育教学上来。在评价的组织与实施上,要明确加强教师评价不以奖惩为目的。评价主体既要有学校专门的评价小组,也要广泛听取学生、家长的意见,还要经过与本人的沟通交流,以真正形成最大共识,取得最大进步。要适时调整评价内容,既要评价教学效果,也要注重过程,看生源特点、看教师努力、看教学效率,注重采用发展的眼光审视教师的教学技能与教学水平。对不同学科、不同个性特点的老师,要把握不同的评价尺度。比如,青年教师与老教师之间,数学老师与语文老师之间,每一个个体,每一门学科,每一节课都有着各自的特点,所以说我们要进行多元评价,尤其要听取被评价主体的参与性评价意见。同时,还要特别注意评价结果的使用。一方面要引导乡村教师对自己的成功和不足之处进行科学分析,正确归因;另一方面,要及时反馈评价信息,帮助教师分析和改进问题,制定科学的发展规划,明确未来发展方向。

(三)增强乡村教师个体专业成长的内驱力

孟德斯鸠说:“任何别人的建议或意见,都无法代替自我内心强烈的呼唤!”要改变一个教师的思想,让其稳健而快速地成长,最关键的不是向教师传递思想,而是唤醒其内驱力。为此,我们要引领乡村教师拥有发展的意识,激发自己的内在潜能,在实践中规划自己的专业成长,并通过不断地总结与反思,实现自我的真正生长,走上幸福的专业成长之路(图 3)。

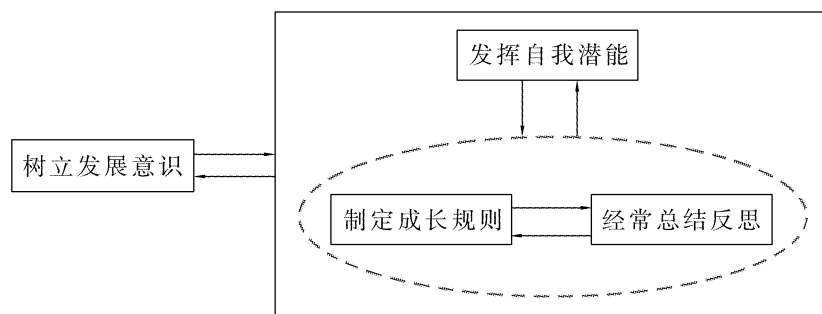


图 3 乡村教师专业成长内驱力的自我激发

1. 树立发展意识

受主客观条件的限制,部分乡村教师安于现状,在被问及对于未来的打算时,许多教师以自己年龄大,难以跟得上新时代的发展步伐为由,逃避学习新知识、新观点和新方法。毕生发展观强调,个体从儿童、青少年、中年一直到老年都在发展,因此年龄大不是停止发展的理由。终身学习是教师必备的基本素质,活到老学到老。为此,教师要始终不断地学习,积极应对成长过程中的各类问题 and 挑战;要摒弃年龄大就不能发展的错误观念,在面对新鲜事物的挑战时,要摆好心态,拓宽自己的视野,努力增长自身的见识;要充分利用网上的学习资源,加强自身的教育理论、教学方法和专业知识的学习,取其精华,使自身的知识水平适应新时代教育教学的需要;要养成读书学习的好习惯,注重阅读教育学、心理学以及现代教育技术等相关书籍,树立终身学习理念,在追求更高平台的道路上不断获得新的发展。

2. 发挥自我潜能

不管从事哪个职业,想要在这个职业上有所发展,重要的是自身的意愿。虽然乡村教师的各

种外部发展环境不太理想,但是想要在这个岗位上发光发热,成就自己照亮他人,也是能够做到的,重要的是要从内心深处认同乡村教师身份,充分发挥主观能动性,谋求适合自己的最大发展。少部分乡村教师在乡村学校呆久了,难免会受到一些负面的影响,看淡自己的发展前景,认为自己只能当一名普通的乡村教师,每天上班下班正常上课即可。这是一种消极无为的思想,事实上,每个职业都有它的价值,每个人都能在他工作的岗位上大放异彩。作为乡村教师,教书育人同样富有生意义,重要的是要有目标,靠自己的努力,充分发挥潜能。

3. 制定成长规划

阿马蒂亚·森的可行能力理论提出,每个人都有自己可行的能力,这种能力可能会在一项活动中表现出来,也可能在各种发展性活动的组合中成长起来^[19]。制定专业成长规划,首先要对自我有正确的认识,认识自身在成长过程中的不足与优势,以客观的心态看待自身存在的优势与不足。从专业理念与师德、专业知识、专业能力三个维度,审视自身的提升空间,并据此确立专业成长的总目标。为实现这个目标,要结合自身特点制定具体措施,每一年都要结合自身情况,有的放矢地修正并实施。教师的专业成长强调的是教师从自身内在的意愿出发,自愿成长,自觉行动,就一定能够在平凡岗位上取得不平凡的成绩。

4. 经常总结反思

美国心理学家波斯纳曾提出一条著名的教师成长公式:成长=经验+反思。反思对于一个教师的成长非常关键,自我反思是教师专业成长的必要条件和有效途径,是实现教师自我专业成长的必由之路,教师在教学实践过程中或结束后,一定要留出时间进行反思。教师反思就好比学生在学习过程中的错题集整理,通过经常性反思不仅可以总结最近教学过程中的进步与不足,还可以在反思过程中找到自身与别人的差距,明确努力的方向。教师更深刻地反思着眼于日常的课堂教学,从自我的感觉入手,从同事的反馈中剖析,结合广泛的阅读深化理解,撰写反思日记,等等。不断地总结和反思,一定会带动科学的自我评价、自我监控和自我提升,这些平时学到的、理解的和掌握的本领一定会升华为自己的教学智慧,成就自身的专业成长。

参考文献

- [1] 赖小琴,邹翠宣,梁雷.重视训前调查,提升国培质量:以2014年“国培计划”广西农村教学点数学教师培训项目为例[J].广西教育学院学报,2016(1):191-195.
- [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[EB/OL].(2012-09-13)[2021-12-19].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s6991/201209/t20120913_145603.html.
- [3] 姜超.工作生活两地化:城镇化背景下乡村教师职业新样态[J].中国教育学刊,2018(7):94-99.
- [4] 李森,崔友兴.新型城镇化进程中乡村教师专业发展现状调查研究:基于对川、滇、黔、渝四省市的实证分析[J].教育研究,2015,36(7):98-107.
- [5] 胡艳.中国当代乡村教师身份认同中的困境研究:基于一位乡村教师的口述历史[J].教师教育研究,2015,27(6):72-78.
- [6] 张旭.寻求农村教师和教育发展的突破口与着力点:以《乡村教师支持计划(2015—2020年)》为例[J].当代教师教育,2015,8(3):18-23.10.
- [7] 段志贵,张雯,胡梦迪.新手教师专业成长的自觉与引领:基于8位职初数学教师的访谈研析[J].中小学教师培训,2022(3):9-14.
- [8] 宁耀莹.农村初中数学教师专业成长困境及对策研究[D].南京:南京师范大学,2020.

- [9] 张彦春,杨建辉.职业倦怠阻碍农村教师专业发展[J].中国成人教育,2011(16):103-104.
- [10] 乡村教师专业发展的困境与对策[J].辽宁教育,2020(4):90-95.
- [11] 万丽.乡村教师专业发展的困境及对策建议[J].科教导刊,2021(14):104-107.
- [12] 柴江,段志贵.共识、收益、能力与支持:乡村教师专业发展因素新解[J].内蒙古社会科学(汉文版),2017,38(6):182-187.
- [13] 戴斌荣.乡村卓越教师的培养[M].北京:北京师范大学出版社,2018:30.
- [14] 张欣慧.地方高校定向培养乡村全科教师的动因、困境与策略[J].盐城师范学院学报(人文社会科学版),2020,40(3):118-124.
- [15] 段志贵,宁耀莹,陈馨悦.定向乡村师范生回乡任教:迷思与解析[J].中小学教师培训,2020(7):20-23.
- [16] 唐松林,王祖霖.“厚”乡村教师之“生”:城乡教师均衡发展之策略[J].湖南师范大学教育科学学报,2015,14(3):17-21.
- [17] 李静美,鄢志辉.乡村教师补充策略的国际经验与启示[J].比较教育研究,2018,40(5):3-12.
- [18] 周丹.农村卓越教师培养研究综述[J].盐城师范学院学报(人文社会科学版),2017,37(1):115-119.
- [19] 阿马蒂亚·森.以自由看待发展[M].任贻,于真,译.北京:中国人民大学出版社,2020:62.

Status Quo and Countermeasures of the Professional Growth of Rural Teachers: A Case Study of Y City in Northern Jiangsu

DUAN Zhi-gui¹, NING Yao-ying²

(1. School of Mathematics and Statistics, Yancheng Teachers University, Yancheng, 224002, China;

2. Suzhou Wujiang Experimental Junior Middle School, Suzhou, Jiangsu, 215000, China)

Abstract: Based on the questionnaire and interview of 162 rural teachers in Y City, northern Jiangsu Province, this paper analyzes the problems and causes of rural teachers' professional growth, and explores the relevant countermeasures. The study found that some rural teachers are lack of growth motivation, willingness to learn, teaching research capability, and incentive mechanism. To promote the professional growth of rural teachers, we should adopt the “three-pronged approach”, striving to build a support system at the government level, a mechanism for rural teachers' professional growth at the school level, and trigger the internal driving force at the teachers' level.

Key words: rural teachers; professional growth; internal driving force; practical mechanism

〔责任编辑:陈济平〕