

广西瑶族地区基础教育教师队伍建设问题探略

钟佳容, 蒋士会

(广西师范大学 教育学部, 广西 桂林 541004)*

摘要: 基础教育教师队伍建设关乎教师专业成长, 关涉教育对象核心素养养成以及关系到教育质量的提高。研究广西瑶族地区基础教育教师队伍建设对于响应2018年教育部全面深化新时代教师队伍建设的号召和促进广西瑶族地区基础教育教师队伍成长与发展极具意义。研究运用调查法、观察法等, 以教师成长的时间顺序为主线, 从教师纵、横发展的两个维度切入, 发现广西瑶族地区基础教育教师队伍建设存在职前培养缺失针对性, 职后培训缺少衔接性以及返聘管理缺乏系统性的问题。究其原因因为职前培养目标不准、职后培训文化欠缺和返聘管理制度缺失。故而提出结合学情培育, 定准培养标的; 构建培训文化, 打造培训一体化; 建立返聘制度, 完善管理系统这三个对策。

关键词: 瑶族地区; 教师队伍建设; 专业成长; 教育质量; 育人

doi: 10.3969/j.issn.2095-5642.2018.08.043

中图分类号: G655 **文献标志码:** A **文章编号:** 2095-5642(2018)08-0043-05

教育部王定华指出“基础教育是国民教育的基础, 教师是基础之基础; 高等教育是教育的制高点, 教师是制高点之制高点; 立德树人是教育的根本任务, 教师是根本之根本。”^[1] 2018年中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出“坚持兴国必先强师, 深刻认识教师队伍建设的重要意义和总体要求”。教师及其队伍建设的重要性不言而喻, 教育界再怎么强调其也不为过。有关学者早就关注并着手教师队伍建设, 研究数量从个位数到三位数, 如学者王德滋等研究高等院校教师队伍的建设^[2], 王定华研究基础教育教师队伍建设^[3], 王鉴等研究乡村教师队伍建设中的“标本兼治”政策^[4]等, 而研究广西瑶族地区基础教育教师队伍建设的学者目前相对较少。可见, 广西瑶族地区基础教育教师队伍建设具有研究必要性和迫切性。为了更好地促进广西瑶族地区基础教育教师队伍建设, 打造一支高素质专业化创新型的教师队伍, 本文以广西桂林市恭城瑶族自治县为例, 着重探明广西瑶族地区基础教育教师队伍建设中存在的困境, 剖析广西瑶族地区基础教育教师队伍建设困境的成因, 进而提出加快广西瑶族地区基础教育教师队伍建设的对策, 希冀为广西瑶族地区基础教育教师的专业成长以及育人目标的达成提供一些建议。

一、广西瑶族地区基础教育教师队伍建设中存在的问题

以及从教师专业成长角度看, 广西瑶族地区基础教育教师队伍建设关乎该地区教育相量的提高、育人目标的实现, 以及关系到教育对象核心素养的养成等, 探明广西瑶族地区基础教育教师在专业成长中存在的问题是全面深化新时代教师队伍建设改革不可或缺的重要因素。笔者试从教师职前、职后以及返聘这三个时间性纵向角度和教师在每个阶段中的专业成长的横向角度来阐述广西瑶族地区基础教育教师队伍建设存在的问题。

(一) 职前培养缺失针对性

当前, 职前教师的培养重任主要肩负于高等师范院校, 高等师范院校教师职前培养是师资培养的主渠

* 收稿日期: 2018-06-02

基金项目: 2018年广西师范大学广西壮族自治区研究生教育创新计划项目“瑶族文化与基础教育课程整合研究”(XYCSW2018026); 广西教育科学“十二五”规划2013年度广西民族教育研究专项课题“广西民族文化与基础教育学校课程融合研究”(2013ZMJ016); 广西教育科学“十二五”规划2015年度广西教育教学法研究基地专项课题“广西中小学校本教研机制创新研究”(2015JD413)

作者简介: 钟佳容(1991—), 女, 广西玉林人, 硕士研究生, 研究方向: 课程与教学论;

蒋士会(1967—), 男, 广西全州人, 教授, 博士, 研究方向: 课程与教学论、教育学原理。

道。本文的职前培养主要是指对在校师范生的培养,广西瑶族地区基础教育教师的职前培养如同处于儿童期的儿童抚育一般,需要谆谆教导、循循善诱以及量体裁衣。瑶族有着灿烂的文化,瑶族文化是中华民族文化的一个重要分支,广西瑶族地区基础教育教师是中华民族教师队伍中的一员。作为一名少数民族师范生,掌握师范生技能固然重要,开设师范生的必修课和选修课也无可厚非,但是教育人士在对瑶族师范生职前培养方面却缺失针对性。调查广西恭城广西瑶族地区基础教育教师得知,身处师范生阶段的师范生并未充分得到关于瑶族方面或者更多民族方面的有针对性的培养,针对师范生三字一画、备课、说课、讲课、赛课、听课、评课等的普适技能训练较多,而对于诸如瑶族的盘王歌、长鼓舞以及瑶族语言等的特色教导较少是调查对象的共识。据记载,“瑶族是一个没有自己文字的民族,这样一种多姿多彩的文化,如何实现民族文化有效传承”^[5],如何通过教育来建设广西瑶族地区基础教育教师队伍……这就使得广西瑶族地区基础教育教师职前开展有针对性的培养问题摆在了凸显的位置。教育者应恰当地选取适合瑶族师范生培养的教育素材。职前培养缺失针对性,这会影响到广西瑶族地区基础教育教师职后教学目标的设定、教学内容的选取、育人方式方法的采用以及瑶族教育人才的需求与录用等,这与师范院校认清、重视瑶族师范生的民族之根——瑶族文化的教育价值不足和师范生培养方案针对性不强不无关系。

(二) 职后培训缺少衔接性

职后培训也称在职培训,它是教师队伍建设、专业化发展以及践行终身学习理念的重要途径与内在要求。衔接性在本文既指职前与职后的衔接,又指在职后培训中的各种衔接。衔接性具有连贯性、一致性以及系统性等特点与要求。笔者于2018年采访广西瑶族地区基础教育教师发现,广西瑶族地区基础教育教师职后培训缺少衔接性,主要体现在不仅有许多培训内容与职前培训内容不挂钩、不衔接,而且在职培训中培训目标与培训内容,培训内容与培训形式,培训供给与培训需求等缺少衔接性。比如,广西瑶族地区基础教育教师急需本民族的语言教学知识、校本教材资源开发的建议以及校园文化建设的指导等,但培训者开设的培训内容只与教育学与心理学等知识的联系较大。开设上述培训内容固然重要且必要,却与广西瑶族地区基础教育教师的培训需求衔接不上,与职前培养内容重复且缺少衔接性。又如有学者指出,“职后培训与职前培养无法有效衔接,职前培养的高等师范院校不能有效获取教师工作后的信息反馈,无法获得专业优势……与职前培养内容重复,以传统教育学、心理学为主,没有考虑学生实际工作需要。”^[6]广西瑶族地区基础教育教师职后培训缺少衔接性可能是广西瑶族地区基础教育教师队伍建设困境的一个表现,而教师职后培训缺少衔接性想必也是其他民族教师培训的通病,探寻突破该问题之策略方是关键所在,究其原因,或许与不具备教师培训文化和尚未形成职前职后培训一体化有关。

(三) 返聘管理缺乏系统性

职前培养、职后培训会影响到教师返聘,前者为从事教师职业奠定基础、为教师素质的提高提供了保证,前者是后者的铺路石,后者是教师职业生涯与专业发展的延续。瑶族文化有极具审美、熏陶、传承和教育于一身的价值,而瑶族优秀退休教师也需要发挥他们的“余热”,做到人尽其才和传帮带。教师返聘是缓解对口师资不足和提高教育质量的有效出路,然而,由于在返聘管理上缺乏系统性,教师返聘管理之路仍然艰辛。现今关于广西瑶族地区基础教育教师返聘方面的研究本就不多,研究广西瑶族地区基础教育教师返聘管理的学者更少,细察、研究和深探教育一线可知,教师返聘管理缺乏系统性。系统性讲求条理性、秩序性和整体性。引进返聘教师渠道不畅,遴选返聘教师的方法不当,任用返聘教师的次第不妥以及规划返聘教师的全局不够等,这些都属于管理返聘教师缺失系统性的范畴。经研究发现,广西瑶族地区基础教育教师与其他民族教师在返聘管理上共存缺乏系统性的问题,被调查者提及较多的是深谙瑶族多彩多样且内涵丰富的艺术、文化以及习俗的教师人数不多,且退休人员也很少被返聘回来传承、弘扬瑶族文化。另外,对退休广西瑶族地区基础教育教师的管理缺乏系统性。例如于栏建筑文化独瑶族特色,它急需通过广西瑶族地区基础教育教师的教育尤其是返聘教师的教育来传承,当返聘教师得不到恰当地引进和系统地管理,那么返聘教师对于广西瑶族地区基础教育教师队伍建设就毫无意义可言。

二、广西瑶族地区基础教育教师队伍建设中存在问题的原因探寻

广西瑶族地区基础教育教师队伍建设应响应党中央的号召,贯彻落实好《关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》,积极探寻广西瑶族地区基础教育教师队伍建设中存在问题的成因。

(一)职前培养目标不准

职前培养缺失针对性不仅是广西瑶族地区基础教育教师队伍建设的困境,或许亦是其他地区教师队伍建设的通病。究其原因,职前培养目标不准是其主要原因。“不准”在本文并不是指相对于课程标准的设定不准,而是针对瑶族师范生内在的精神需求与外在的就业需求来说的。专业设置是广西瑶族地区基础教育教师职前培养的外显形式,它的科学性、合理性和针对性的程度会极大地影响到育人目标的实现以及培养目标的落实,定准广西瑶族地区基础教育教师职前培养的目标可谓非常重要。在高师院校培养师范生时,往往“专业设置过细过宽,横向广度不够,缺乏综合性,纵向深度不足,缺乏前瞻性;教学计划大一统,缺少弹性;培养过程齐步走,缺少柔性”^[7]。经采访调查对象可知,他们谈及自身在师范生阶段学校较少设置有瑶族文化的专业和內容,比如各有归属的瑶语、神奇的瑶医瑶药、巧夺天工的蜡染以及出神入化的挑花刺绣等具有教育意义的内容,而这也往往使得广西瑶族地区基础教育教师职前培养缺少针对性。由此可见,无论是从文献还是从实际调查来考究,都可发现职前培养目标定位不准是广西瑶族地区基础教育教师职前培养缺失针对性的主要原因。

(二)职后培训文化欠缺

职后培训的衔接性讲求培训的连贯性和系统性等,那么这种职后培训的连贯性与系统性是如何产生和运作的?这就需要职后培训文化来做支撑。然而,经笔者调研发现,广西瑶族地区基础教育教师职后培训文化还有所欠缺,而这可能是造成广西瑶族地区基础教育教师职后培训缺少衔接性的重要原因。如几个处于初中阶段的参培教师提到,职后培训大部分与职前培养相脱节,职后培训强调的是每一次培训的完整性,而不是关注培训内容或瑶族文化的系统性与连贯性;到目前为止,参加的培训中暂时没发现有形成明文规定的或稳定的培训文化。“教师培训文化是指教师培训机构在中小学教师培训实践活动中积淀而成的价值存在,是为全体成员所共享、认同、信守的培训价值理念、角色意识、培训情感及培训行为方式的复合,是教师培训在器物、制度、价值等层面所创造的财富总和。”^[8]广西瑶族地区基础教育教师培训文化应该包括外在教师培训文化成果、产品的创制以及内在主体心智的塑造,广西瑶族地区基础教育教师职后培训需把培训文化作为主线一以贯之。假若长期欠缺职后培训文化,瑶族文化终将渐渐得不到传承,失去特有的地位,甚至可能逐渐被丢弃。

(三)返聘管理制度缺失

教师在入职前有如《教师入职须知》,职后有如《教师制度》、《中小学教师职业道德规范》、《中华人民共和国教师法》等,但是目前依然没有明确成文的广西瑶族地区基础教育教师返聘管理制度。广西瑶族地区基础教育教师返聘管理制度缺失是当下广西瑶族地区基础教育教师队伍建设的点,它是广西瑶族地区基础教育教师返聘管理缺乏系统性的缘由。之前的调查也反映了广西瑶族地区基础教育教师的返聘管理不力,广西瑶族地区基础教育教师返聘管理制度存在缺失等问题,这导致了广西瑶族地区基础教育教师返聘管理缺乏系统性的后果产生。除此之外,教育领导与老师的着眼点更倾向于广西瑶族地区基础教育教师职前制度和职后制度的建设,这是第三个可能性的原因。“根据学者 Shultz 和 Wang(2011)总结了四种退休观,退休返聘属于退休职业发展阶段观的研究范畴,即退休也是个体职业发展的一个重要阶段,并且它并不一定意味着个体职业生涯的结束。”^[9]广西瑶族地区基础教育退休教师在自我管理的同时,亦需要教育界给予应有的如返聘管理的关注,提高瑶族返聘教师的幸福感。如此一来,方能更有针对性地厘清并化解返聘管理制度缺失之困境。

三、加快广西瑶族地区基础教育教师队伍建设的建议

鉴于广西瑶族地区基础教育教师队伍建设的存在关联性,欲要消解广西瑶族地区基础教育教师队伍建设的困境,满足新时代广西瑶族地区基础教育教师队伍建设的诉求,则需从职前、职后以及返聘这三个维度对应切入,围绕教师专业成长和育人目标进行思考,提出利于、便于以及善于加快广西瑶族地区基础教育教师队伍建设的建议。

(一)结合学情培育,定准培养标的

瑶族师范生培养是广西瑶族地区基础教育教师队伍建设的伊始,广西瑶族地区基础教育教师职前培养目标与方向影响着师范生培养质量和左右着职后教师的培训与发展,因此定准瑶族师范生培养目标,结合瑶族师范生的学情精心培育是突围职前培养缺失针对性的良策。据调查可知,目前师范生培养目标讲求齐步

走、整体性和统一性,相对缺少了一些柔性、灵活性以及针对性。职前培养偏隅普适性的教学和培养目标,即师范生通识的专业知识和技能。这对于瑶族师范生来说,仅有这样的知识与技能是远远不够的,亦是缺乏针对性的。瑶族学生本身肩负着瑶族文化保护、弘扬与传承的重任,此时定准瑶族师范生培养目标就显得尤为重要和必要。瑶族师范生既具有所有民族学生的心理发展特点、最近发展区以及学习需求,也具有独特的瑶族学情,如多才多艺、心灵手巧、能歌善舞、兴趣广泛等。根据学情制定职前培养目标再合理不过了,我们不妨把培养目标分为中心目标、边缘目标与融合目标,中心目标即是师范生必须掌握的基本知识、技能与情感态度目标,边缘目标即是师范生选修关于瑶族的文化、语言、艺术、宗教、风俗与习惯等,融合目标即是这两者的结合部分。回望教育实际,不难发现职前培养侧重于中心目标的培养目标,而忽略了其余两个目标。正确的做法与之恰恰相反,应在达到中心目标的同时兼顾边缘目标和融合目标,尤其是融合目标。这样方可弥补职前培养目标横向广度不够,纵向深度不足,纵横整合不敷以及针对性不强的缺陷,促成职前培养形成一个能够自体循环和体外循环皆通的、独具针对性的培养体系,达成广西瑶族地区基础教育教师队伍建设之目的。

(二)构建培训文化,打造培训一体化

教育部要求加大教师队伍建设和开展教师培训,促进教师队伍建设和提高教师队伍素质和教学水平,广西瑶族地区基础教育教师队伍建设和培训也应响应教育部的号召。部分广西瑶族地区基础教育教师反应职后培训突显一次性和终结性的特点,这极大地破坏了教育培训的衔接性与连接性。欲要突围该问题,一要构建广西瑶族地区基础教育教师培训文化。具备专业意识是构建广西瑶族地区基础教育教师培训文化的首要因素,专业意识是教师“对教师职业意义与价值的认识,是对教师职业的社会期望的认识”^[10],是教师培训的一种自觉、内在且必要的意识,对广西瑶族地区基础教育教师的教书育人职业情意、专业长期发展以及在职培训衔接性有重要影响和起关键作用。中小学教师职后培训政策经过了以学历为主的教育—从学历补偿到继续教育—全面推进中小学教师继续教育这三个演变过程^[11]。培训政策在变,教师培训文化也随之改变。教育者应在该政策指导下开展广西瑶族地区基础教育教师队伍建设和培训,构建职后培训富有衔接性的培训文化。二要打造教师职前培养职后培训一体化,以期弥补职前培养与职后培训、职后培训之不足——缺少衔接性。教育者需“跳出‘职前培养’的局限,把视野伸向更深远的职前职后一体化;跳出职前、在职各不相干的局限,建立着眼于‘一体化’目标的发展思路”^[12],跳出职后培训缺少衔接性的怪圈,实现广西瑶族地区基础教育教师职前培养职后培训一体化。诸如瑶族的国家级非物质文化遗产《密洛陀》,需构建培训文学文化,打造文学培训一体化。培训应把系统的瑶族文化作为构建培训文化的主线,把瑶族文化通过连贯、衔接的培训来传播作为培训一体化的内核。成为与广西瑶族地区基础教育教师需求相契合,与职后培训衔接相吻合的培训,正是广西瑶族地区基础教育教师队伍建设的诉求与期盼。

(三)建立返聘制度,完善管理系统

建立教师返聘制度,完善教师返聘管理系统是消弭教师返聘管理缺乏系统性困境的有效途径。为了彰显返聘管理系统性之条理性、秩序性以及整体性,教育者力求建立教师返聘制度和完善返聘管理系统。返聘条件、返聘程序、返聘待遇、被返聘者以及返聘管理者等是建立返聘制度不可或缺的要害,学校教学管理者理应将这此要素划入返聘制度的领域,创建一种适宜广西瑶族地区基础教育教师队伍建设的返聘制度。完善教师返聘管理是继建立返聘制度之后的又一举措,包括促进教师队伍专业成长、优化教师队伍结构、提高教师队伍素质、整合优质教育教学资源、突破师资不足瓶颈、节约学校周转成本等方面的管理,创造一个井然有序且富有合理性的教师返聘管理系统。广西瑶族地区基础教育教师队伍建设和培训不仅仅是靠职前师范生、在职教师的出力,也需教师返聘管理对象——返聘教师的助力。学者高鸿纲等指出“根据承诺强度的不同,将返聘者分为忠实返聘、组织驱动、职业驱动和多元返聘四种类型”^[13]。根据这四种划分类型,笔者认为应针对不同的返聘者类型进行因人而异的管理并使之系统化。对于忠实返聘者应采用以情感为主线管理模式,对于组织驱动者应采用以理解互助为基础的管理模式,对于职业驱动者应采用以突出绩效为追求,对于多元返聘者应采用以合作开发为核心的管理模式。愈是完善的教师返聘管理系统,愈是需要教育上级人员分类分层次分领域施加管理。特别是对退休的、有优势、有特长的广西瑶族地区基础教育教师,管理者应给予特别关注或优待。唯有如此,广西瑶族地区基础教育教师返聘管理才更具系统性,广西瑶族地区基础教育教师队伍建设和培训才更具生长性。

四、结语

广西瑶族地区基础教育教师队伍建设需要以瑶族知识为基础,以瑶族文化为核心,以常规师范生技能和瑶族特色技术技巧为依托,以瑶族师资专业成长为主线,围绕育人目标,从纵横两个方向打造一支高质量、专业化和创新型的教师队伍。职前培养是教师职业发展的起始阶段,职后培训是教师专业成长与发展的攻坚阶段,返聘任教是教师事业价值最大化的延伸阶段,教育者必须有效整合这三者,切实做好广西瑶族地区基础教育教师队伍建设。广西瑶族地区基础教育教师队伍建设意在使教师队伍由以往重视数量的扩张向强调质量的提高转变,重抓师资的建设,关注师资的专业成长,追求师资的质量。重质量型的教师队伍建设是十九大报告的诉求所在,亦是广西瑶族地区基础教育教师的迫切愿望。突围广西瑶族地区基础教育教师队伍建设之职前、职后以及返聘困境,是少数民族师资建设迈向新时代教师队伍建设改革新篇章的关键之步。

参考文献:

- [1] 王定华.用奋进之笔谱写新时代教师队伍建设新篇章[J].教育科学研究,2018(2):9.
- [2] 王德滋,张雨森,李德地.抓好教师队伍的建设——南京大学数学系师资培养问题的调查[J].人民教育,1980(6):21-23.
- [3] 王定华.切实加强基础教育教师队伍建设[J].教育科学研究,2017(1):21-26.
- [4] 王鉴,苏杭.略论乡村教师队伍建设中的“标本兼治”政策[J].教师教育研究,2017,29(1):29-34.
- [5] 韦祖庆.瑶族文化之教育传承[M].北京:中国文史出版社,2015:2.
- [6] 李东平.现代教师职前培养与职后培训的再思考[J].继续教育研究,2016(6):71.
- [7] 杨四海.教师职前培养与现实需要的对接研究[J].教育探索,2007(10):98.
- [8] 朱祥平.教师培训文化的重塑[J].教学与管理,2010(36):10.
- [9] 赵琛徽,程志辉.退休返聘的研究述评与展望[J].中国人力资源开发,2016(8):19.
- [10] 袁振国.当代教育学[M].北京:教育科学出版社,1991:81.
- [11] 傅树京,崔彦琨.中小学教师职后培训政策的演变[J].教学与管理,2016(9):61-63.
- [12] 王廷山,徐莉.构建面向21世纪教师在职培训体系——我国高师院校的使命和发展新视角[J].教师教育研究,2006(1):19.
- [13] 高鸿纲,赵琛徽.退休返聘行为及管理策略研究:基于承诺的分析[J].中国人力资源开发,2016(8):25-31.

Exploration of Construction of Basic Education Teaching Staff in Yao Nationality Areas of Guangxi

ZHONG Jiarong, JIANG Shihui

(Faculty of Education, Guangxi Normal University, Guilin, Guangxi 541006, China)

Abstract: The construction of basic education teaching staff in Yao nationality areas of Guangxi is related to the professional growth of basic education teachers, the cultivation of the core quality of education objects and the improvement of education quality. It is of great significance to study the construction of basic education teaching staff in Yao nationality areas of Guangxi in response to the call of Ministry of Education to comprehensively deepen the construction of teaching staff in the new era in 2018 and to promote the growth and development of basic education teachers in Yao nationality area of Guangxi. The study, adopting investigation method, observation method and so on, regarding the time sequence of teachers' growth as the main line, from the two dimensions of teachers' vertical and horizontal development, finds out that there are some problems in the construction of basic education teaching staff including lack of pertinence in pre-service training, lack of cohesion in post-service training and lack of systematic post-retirement employment management. Correspondingly, there are three reasons including inaccurate pre-service training target, the lack of post training culture and the absence of post-retirement employment management system. Therefore, it puts forward three countermeasures as follows: combining learning with cultivation and accurately setting up training goals; constructing training culture and creating integrative training; establishing post-retirement employment system and improving management system.

Key words: Yao nationality areas; teaching staff construction; professional growth; education quality; cultivating people

(责任编辑:赵华 责任校对:罗布)