

## 特别关注

面对乡村教育新使命,乡村教师要克服什么样的困境与挑战,如何以教育家精神引领自身发展?这是当下乡村振兴背景下必须思考的重要话题。

## 新时代乡村教师的“非凡使命”

□程艳霞

破局之道  
以教育家精神引领乡村教师发展

乡村现代化离不开乡村教育的发展,乡村教师是发展更加公平、更有质量乡村教育的基础支撑,是推进乡村振兴、建设社会主义现代化强国、实现中华民族伟大复兴的重要力量。近年来,国家持续推进乡村教师支持计划、“特岗计划”,实施“三区”人才支持计划教师专项计划、“银龄讲学计划”等帮扶措施,为我国农村补充了大批优秀教师。2022年9月6日,教育部“教育这十年”“1+1”系列发布会指出,全国28个省份实行地方院校师范生公费教育,每年约5万名高校毕业生到乡村中小学任教,乡村教师“下得去、留得住、教得好”的局面基本形成。新时代的乡村教育有着非凡的使命,即培养未来社会的合格建设者、培养乡村新型农民,提升乡村人口整体素质。面对乡村教育新使命,乡村教师要克服什么样的困境与挑战,如何以教育家精神引领自身发展?这是当下乡村振兴背景下必须思考的重要话题。

## 直面挑战

## 乡村教师面临的发展困境剖析

调研发现,乡村教师普遍面临“留乡”与“向城”的心理困境,师范教育与乡村实际脱节的专业困境、城乡发展不均与资源匮乏并存的困境,造成了乡村优秀教师严重流失、教师结构失衡等,制约着乡村教育高质量发展。

**心理困境:留乡与向城的矛盾挣扎。**调研发现,定向培养的师范生一旦到乡村学校就业,部分师范生心理上会产生较强的流动意愿。问卷结果显示,部分乡村教师在服

务期满甚至未期满期间便努力寻找工作环境更好、个人发展机会更大、更优质的教育环境。一方面是职前定向培养“包分配”的稳定政策红利,另一方面是发展前景的就业期望与提高社会地位的生活期望,导致部分乡村教师在一定阶段内产生“留乡”保稳定还是“进城”满足高期望的矛盾挣扎心理。

**专业困境:师范教育与乡村教学脱节。**面向乡村的师范生培养或多或少面临着所学知识与实际应用难以对接的专业困境。调研结果显示,师范教育的课程设置偏向理论,通识教育、学科专业教育、教师教育三大课程比例相对均衡,但理论课与实践课的学分占比却呈现出显著的不平衡,分别为79.25%和20.75%。此外,师范生的学科背景往往与乡村教育的实际需求之间存在衔接问题。乡村学校教师结构性短缺主要是音体美教师缺乏,但大多数教师主要擅长语文、数学、英语等学科教学。再者,师范教育在班级管理、家校沟通等方面的课程设置相对薄弱,面对农村学生的差异化需求时往往感到困惑和无措。

**支持困境:城乡不均与资源匮乏并存。**乡村教师长期生活在基础设施、生活条件和公共服务设施较弱以及教育资源相对匮乏的环境中。以乡村教师培训为例,由于培训内容同质化且脱离乡村教学实践,乡村教师接受的具有针对性和实操性的培训不多,导致乡村教师“学得会”却“不能用”,这种培训往往变为一场追赶城市教师专业发展的“文化苦旅”。此外,由于培训经费有限且培训机会缺乏,乡村教师在职业发展和培训方面的机会相对有限。

务期满甚至未期满期间便努力寻找工作环境更好、个人发展机会更大、更优质的教育环境。一方面是职前定向培养“包分配”的稳定政策红利,另一方面是发展前景的就业期望与提高社会地位的生活期望,导致部分乡村教师在一定阶段内产生“留乡”保稳定还是“进城”满足高期望的矛盾挣扎心理。

2024年政府工作报告提出:“弘扬教育家精神,建设高素质专业化教师队伍。”在乡村振兴战略与教育强国战略部署下,乡村教育高质量发展必须弘扬教育家精神,引领乡村教师破解困境,助力乡村振兴。

**坚守奉献精神:为乡村教育注入持续动力。**没有乡村的教育现代化不可能有全国的教育现代化,“心有大我、至诚报国”的理想信念是乡村教师坚守乡村教育的精神支柱。面对城乡教育资源不均衡的现实和“走”与“留”的人生选题,政府层面需要建立健全合理的乡村教师激励机制,增强其职业认同,“由外向内”帮助广大乡村教师树立振兴乡村的理想和躬耕乡村教坛的信念。在教育家精神的指引下,乡村教师要深刻理解和教育对于乡村发展的重要性,既要像陶行知、梁漱溟先生那样敢于突破各种困难引领乡村教育变革,通过教育改善乡村面貌,培养更多堪当民族复兴大任的时代新人。

**全纳共情精神:不放弃每一名农村儿童。**在乡村教育的广阔天地里,每个孩子都是一颗独特的种子,他们可能是父母外出务工的留守儿童,可能是父母离异或家庭贫困的孩子。面对独特的生活环境与教育情境,新时代乡村教师应尊重个体生命、遵循教育规律,坚持因材施教、启智润心。首先,要以“全纳”

的教育理念深入了解每一个孩子的特点和需求,了解班上儿童的成长环境、家庭背景、兴趣爱好,耐心观察、细心沟通,发现他们的闪光点 and 潜在能力。其次,要潜心研究适切的教育教学方法和手段,了解农村儿童的特点和需求,借鉴并创新教育教学理念,优化课程设计,改进教学方法,激发农村儿童的学习兴趣和主动性,促进其全面而有个性地发展。再次,关注家庭教育,家校社协同开展社会情感教育。农村儿童因为亲情的缺失和其他一些因素,会表现出不良习惯与行为,乡村教师应该更加关注这些儿童的沟通合作、自我认知、情绪调控、公民责任与社会参与等社会情感技能发展。

**劳动创新精神:推动乡村教育深度变革。**习近平总书记寄语广大教师:“始终处于学习状态,站在知识发展前沿,刻苦钻研、严谨笃学,不断充实、拓展、提高自己。”勤学笃行、求是创新的躬耕态度是乡村教师应具备的创新精神和专业成长态度。苏霍姆林斯基表示,农村学校的培养目标应符合农村的实际情况。陶行知认为,要建设适合乡村实际生活、满足乡村生活需要的活教育,培养学生“农夫的身手”“科学的头脑”“改造社会的精神”“健康的体魄”“艺术的兴趣”。基于此,乡村教师必须以终身学习的态度、劳动创新的精神寻求乡村教育的变革。首先,持续追求专业发展。政府、学校应创造条件为乡村教师搭建专业发展平台,为教师提供公平优质的教育资源、机会,通过拓展继续教育渠道、提供各级各类教育培训、开展城乡教师交流等促进乡村教师专业能力。其次,提升专业发展能力。乡村教师可以结合乡村实际,

开展富有特色的教育教学活动。例如,利用乡村丰富的自然资源、文化资源等对国家课程、地方课程进行二度开发,激发农村儿童的学习兴趣,培养其实践能力和创新精神。

**文化自信精神:引领乡村教育文化传承。**教育家精神植根于中华优秀传统文化。习近平总书记指出:“新时代中国青年,要有家国情怀,也要有人类关怀,发扬中华文化崇尚的四海一家、天下为公精神,为实现中华民族伟大复兴而奋斗,为推动共建‘一带一路’、推动构建人类命运共同体而努力。”作为乡村振兴的重要文化传播者,乡村教师要厚植乡土情怀,坚持以文化人。首先,挖掘文化资源,传承文化自信。乡村承载着丰富的地方特色文化和非物质文化遗产,乡村教师应积极挖掘这些资源,将其融入教育教学中,让学生了解和认识自己的文化根源,通过开设相关课程、组织实践活动等方式,让学生亲身感受乡村文化的魅力,激发他们对优秀传统文化的热爱和传承意识,增强乡村文化自信。其次,创新传承方式宣传乡村文化。乡村教师可以通过走访村民,了解乡村历史、研究乡村习俗等,利用网络平台、社交媒体等渠道宣传乡村文化;通过开展文化讲座、举办文化节庆活动等方式,吸引乡村居民、社会更多地关注和参与乡村文化的传承与发展。再次,拓展多元渠道,与社区、社会、企业等资源建立联系,为村民提供更多的文化资源培训与科学技术培训,提高村民文化水平和技术水平,助力农业现代化发展,做到与乡村和融共生、与乡民和谐共处、引领乡风新气象。

(作者系重庆第二师范学院统筹城乡教师教育研究中心研究员)

## 研训之窗

## “一主四维”助力教师培训“学有所用”

□李艳丽 闫贝贝 黄悦

在教师培训过程中,如何规避学员可能出现的消极懈怠情绪、理论与教学实践脱节、学用转化不足等问题,助力参训学员弄懂、会用、能用?河南省实验幼儿园坚持问题导向与成果导向并重原则,逐渐形成了“一主四维”课程管理机制,探索出一套有效助力参训学员深度学习的研训模式。

“一主四维”课程管理即紧紧围绕一个培训主题,三次调研精准定位需求,三维目标精准对接需求,三类课程精准对接目标,三种培训方式精准对接课程内容。在渐进式培训课程引领下,以解决问题为导向,以实践操作为依托,以同伴合作为支撑引导学员深度学习,以实现学员积极主动参与研训,最终将成果落地。

以农村骨干园长能力提升培训为例,我们按照“一主四维”课程管理方式开展以下工作。

**三次调研,深度定位学员需求。**在项目申报之初,我们进行一次系统调研:面向河南省全省发放问卷、电话访谈往期参训学员、查阅资料,了解到基层园所对园本教研缺乏系统认识、未建立教研机制、教研成果难落

地等情况,并在专家指导和论证下确定培训主题“提升幼儿园园本教研水平,引领教师专业成长”。培训对象确定后,一是面向全体参训学员发放训前问卷,了解参训学员的实际需求;二是发布训前作业,了解参训学员个人专业发展水平;三是对培训对象精准调研,深度定位参训学员的培训需求,也为后续培训目标的分解、培训课程的设置和培训方式的选择奠定基础。

**三维目标,积极观照学员需求。**根据深度学习理论,我们将培训目标分解为三个层级,第一层级为“专业理念目标”,引导参训学员更新教育理念和理念,帮助参训学员树立以园本教研为抓手引领教师专业成长的意识,明确园长在教师成长中的引领带动作用,树立用园本教研提升园所办园水平、推动教师队伍整体提升的信心和决心。第二层级为“专业知识目标”,引导参训学员掌握园本教研的内容、组织策略,规范园本教研的必要条件。第三层级为“专业能力目标”,通过大量案例解析和行动学习,帮助参训园长掌握教师成长规律,设计实施切实可行的园本教研和

园本研修方案,以研促教,提升园所保育教育质量。

**三类课程,精准落实培训目标。**在课程设计上,我们采用递进式三类课程逐级深入的方式,每一类课程与前后的课程相呼应,建立起严谨自洽的课程逻辑。第一类课程为专业理念与认知,对应专业理念目标;第二类课程为专业知识与方法,对应专业知识目标;第三类课程为专业能力与行为,对应专业能力目标。同时提供跨学科的选修课程,为参训园长提供多角度、跨领域、可借鉴的办园思路。

**三种方式,深度呼应课程内容。**为了让理论课程通俗易懂,让实践课程落地好用,让行动学习成果拿来能用,我们在培训方式上让课程具象化,大量使用参与式、情境化、行动式的授课方式,为参训学员搭建一个可解决实际问题的、可实操落地、可同伴合作的积极向上的学习平台和学习氛围。参训学员通过深度参与,在培训结束后建立一套符合园所实际的、可操作、可落地的园本教研方案,并在小组学习中建立一种互帮互助的伙伴关系,在返岗实践中就工作中产生的实际问题

继续开展下一轮的深度学习。

**联合备课,理论与实践无缝衔接。**为了解决培训课程中理论指导实践、实践呼应理论的难题,我们搭建起联合备课的平台。一是邀请高校专家进行理念引领,邀请实践专家分享案例与实操经验,有效避免理论与实践两层皮现象。二是授课专家结合主题对课程内容进行全面梳理,保证整个课程架构的连贯性、渐进性、系统性及完整性,避免重复和雷同的授课内容。三是已经授课的专家可以向未授课的专家反馈学员听课表现和需求,方便课程的动态调整。联合备课有利于推动课程内容的递进式深入,使不同培训环节之间建立紧密联结,可以充分利用各种教学资源,共享培训经验和资源,有效保证课程体系的完整性和逻辑性。

**行动学习,打通成果落地最后一公里。**项目的最后两天,我们精选具有一线教研经验的业务园长集体备课,带领参训园长开展园本教研,以实战的方式临摹中原名师的教研方案,采用研讨—实操—反思—总结的模式梳理返岗行动方案,打通训后成果转化“最后一公里”。训后将通过“种

子教师”遴选、跟踪指导等多种方式激励和督促参训园长推动培训学习成果落地,促进办园质量提质增效。

在培训结业典礼前,我们通过组织园长沙龙,让参训园长不遗漏任何一个问题,不带着丝毫疑惑离开培训现场。第一步,课前收集学员的问题困惑,整理出共性问题。第二步,结合收集的问题分别邀请保教管理、行政管理及保教实施三类导师参与。第三步,专家和学员分小组就不同问题一一探讨交流,并对学员进行衍生出的新问题展开面对面的对话。第四步,园长沙龙结束后,主持人整理总结交流成果,提供系统的解决策略,为学员后续返岗工作提供借鉴和参考。

农村骨干园长能力提升培训共12天,各类型理论和实践课程共34节。实践证明,“一主四维”课程管理下的培训,学员学习积极性高、参与互动性高。作为深度学习模式的受益者,骨干园班长的参训学员返岗后将学习成果落实到幼儿园发展中,引领园所教师在专业发展上迈上新的高度。

(作者单位均系河南省实验幼儿园)

学校教育与社会教育、家庭教育的重要区别之一,在于其明确的目的性。基于教育目的与培养目标制定相应的课程目标,是任何国家办好教育的基础性工程。新中国自成立以来,我国先后提出三种产生广泛影响的课程目标。1952年,受苏联凯洛夫教育思想的影响,我国开启“双基”教学的历程,强化“基础知识与基本技能”。2001年,我国提出新课程教学的“三维目标”,强调“知识与能力、过程与方法、情感态度与价值观”。在国际核心素养研究热潮的影响下,我国于2014年首次提出“核心素养体系”概念,并于2016年正式公布《中国学生发展核心素养》。该“核心素养”从“文化基础、自主发展、社会参与”三个方面提出“人文底蕴、科学精神、学会学习、健康生活、责任担当、实践创新”六大素养,确立了“中国学生适应终身发展和社会发展需要的正确价值观、必备品格与关键能力,是当前基础教育乃至高等教育领域教师施教的行动指南。有了核心素养,教师知道教育的指针指向何方。应该说,基于人的一生的幸福而提出的核心素养,必定体现内容的全面性与多样性,未来甚至还会变得更加丰富与多元。那么,对于这个任务更多、要求更高、难度更大的课程目标,教师如何面对?面对越来越多的素养要求,教师在积极打造核心素养的同时,越来越被要求具备一项关键能力,那就是解惑的能力。

**第一,这是教学效果的直接体现。**核心素养的落实是长期的任务,需要大量教师共同完成。学科教师重点关注自己教学领域的素养,越是学有所长的教师就越能得到学生的认可,这样的教师能够解决苏霍姆林斯基所说的“最近发展区”问题,向他们请教问题的学生就会越多。教师帮助学生解决的问题越多,学生收获就会越大,教师的作用与贡献也就越大。

**第二,这是信息时代的必然要求。**当前学生可以通过许多渠道便捷地获得知识与能力,只有那些能为学生更高效解决困惑的教师,才能更受学生欢迎。信息化时代,知识浩如烟海,而且“触手可及”,教师的关键能力不再以知识渊博作为唯一标准——如果要找唯一标准或者最为关键的能力,那就是要具有解决学生通过其他途径也不能轻易解决问题的能力。当学生不能通过网络等方式获悉相关知识,他们就会请教教师,教师会为他们寻找确切答案提供有效的帮助,这就是解惑的能力。

**第三,这是学习规律的内在呼唤。**学习发展理论认为,只有通过自主学习获得的知识,才能更加有效地内化为个人素质。在强调学生自学的背景下,教师的主要职能将会由传授知识逐渐转向以“解惑”为主。教师主要解决人的认识问题,被视为人类灵魂的工程师。正如苏联教育家苏霍姆林斯基所言:“只有能够激发学生去进行自我教育的教育,才是真正的教育。”我们鼓励学生自主学习,需要以培养和提升教师“解惑”能力作为支撑。

**第四,这是教师成长的倒逼机制。**学生其实就是在不断解决困惑的过程中成长与发展,当教师要解决学生困惑而不断努力时,教师也就获得了自我教育的动力与方向。作为同行,在观摩教师上课时,我常常感叹最优秀的教师不是如何把一堂课上得结构完整、内容丰富以及讲得绘声绘色,而是教师能最有效地解决学生的问题,同时也要较好地激发学生提出问题。有问才有学,有学才有问。未来在考评教师教书育人能力时,需要关注教师让多少学生引发了学习与思考的兴趣,解决了多少牵引学生成长与进步的问题。教师考量自身的学术积累与能力打造,可以自我设问“我能帮助学生解答相关问题吗?”

(作者系福建师范大学教育科学学院教授)

解惑·核心素养背景下教师的关键能力

□付八军