

乡村教师“留不住”问题解决策略

栾珺玄, 程 岭

(江苏师范大学教育科学学院, 江苏 徐州 221116)

[摘要] 近年来, 乡村教师“留不住”成为教育界痛点问题, 原因在于新手教师缺少融入集体机制、熟手教师缺少学习借鉴平台、能手教师缺少展示提升机会、领军教师缺少拔高发展空间这四个方面。需要在乡村学校构建有效的梯队发展机制, 为新手教师提供成长导师、为熟手教师提供学习通道、为能手教师提供进阶阶梯、为领军教师提供“领导”平台。为此, 需要四大保障机制整合师徒制+轮训制, 创设逐级辅助的指导机制; 组合小组制+合作制, 构建多向互动的交流机制; 融合论坛制+年会制, 实施开放多元的展示机制; 综合“工作室制”+竞聘制, 形成专业示范的引领机制。

[关键词] 乡村教师; 梯队建设; 保障机制

[中图分类号] G 658 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-6493 (2022) 04-0030-06

教育的发展与社会发展息息相关, 乡村教育与乡村发展更是联系紧密^[1]。新时期, 党中央提出了乡村振兴战略, 实现乡村的全面振兴, 要实现这一点, 离不开乡村教育的助力。乡村教育具有特殊的文化责任, 正是这一责任使它成为乡村建设的主体。从义务教育的角度来看, 乡村教育的需求人数是庞大的。2017年义务教育学校数为321 901所, 其中乡村学校就有201 633所, 占据了总数的近三分之一, 可见乡村教育不仅对乡村发展, 甚至对整个国家的基础教育都发挥着至关重要的作用。而教师是学校的灵魂与核心, 乡村教师队伍是构成乡村学校的重要部分, 重视乡村教育就要关注乡村教师队伍的建设。截至2017年, 乡村教师数量达到300万余, 他们是我国基础教育的脊梁, 也是农村孩子成长的园丁。为了加强乡村教师队伍的建设与完善, 国家于2015年出台了《乡村教师支持计划》, 这是中华人民共和国历史上的第一个关于乡村教师队伍建设的计划, 意味着乡村教师队伍的建设已经上升到了国家战略层次。这个“计划”实施以来, 教育部也采取了一系列措施, 例如: 为乡村教师争取补助、安排乡村教师住房、完善乡村教

师荣誉制度, 以加强乡村教师队伍的建设。这些措施为乡村教师队伍建设打了一针强心剂, 使乡村教师流失问题有了一定好转。但是, 由于多方面原因, 乡村教师“留不住”的问题仍然十分严峻, 甚至已然成为教育界的痛点问题, 备受社会各界人士的关注。从数据上来看, 2011年, 有学者在对辽宁省两县的实证调查中发现: “自2006年以来, 两县共流失教师487人, 占教师总数的8.32%。”^[2]从总体上说, 2010年至2013年间, 全国乡村教师数量由472.95万降为330.45万。三年内, 乡村教师减少人数达142.5万, 减少30%。2017年, 有学者针对云南省乡村教师流失问题展开实证探究发现, 云南乡村教师中近80%有流动(调动)及流失(改行)意愿^[3]。可见, 虽然乡村教师流失现状得到了一定好转, 但仍不稳定。因此, 探讨如何解决乡村教师“留不住”问题仍有必要。而这不仅有赖于乡村教师发挥其能动性, 超越乡村时空情境的限制, 积极争取发展的资源, 也要求当下社会因素能够重构规则, 赋权增能^[4]。本文就此展开讨论, 试图找到一条能够清晰、完善、可行之路, 为解决乡村教师“留不住”问题建言献策,

[收稿日期] 2021-12-10

[基金项目] 教育部人文社会科学研究项目“新时代以课堂为中心的学校美育阶梯系统研究”(20YJJE880001)

[作者简介] 栾珺玄(1995—), 女, 江苏南京人, 江苏师范大学教育科学学院硕士研究生, 主要研究方向为教育基本理论、课程与教学论。

程 岭(1978—), 男, 河南南阳人, 江苏师范大学副教授, 教育学博士, 主要研究方向为课程与教学论、教师教育。

帮助乡村教育更好发展。

一 乡村教师“留不住”问题之原因分层解析

乡村教师“留不住”问题已经受到许多学者的关注,他们也对其原因做了多角度分析。有学者认为乡村教师的困境主要归因于身份认同危机、情感关怀、专业发展、价值成就等阻碍了乡村教师的发展^[5]。另有学者将其归因于乡村教师的“去乡村化”情结,因此导致乡村教师想要“逃离”乡村^[6]。为了解江苏地区农村学校教师专业发展过程中存在的具体困境,我们对江苏省徐州市、南京市、盐城市三地的18位乡村教师展开调查。通过线上个体访谈方式,围绕乡村教师的个人基本情况、教学状况和生活现状等内容,收集并整理了一线教师的访谈文本。这18位教师分别处于教师发展的不同阶段,包括新手阶段、熟手阶段、能手阶段、领军阶段。同时,还对这三地的10所农村学校的教师进行了线上问卷调查,围绕发展情况、留校意愿以及现实困境等方面展开。本研究共回收有效问卷637份。通过总结上述调查报告发现,不同年龄阶段教师的现实困境存在较大差异。因此,本研究尝试从分层的角度对乡村教师“留不住”问题的原因展开讨论,了解不同层级的教师“留不住”的症结所在,以期精准应对、逐一破解难关。

(一) 新手教师缺少融入集体机制

新手是职业成长的必经之路,万事开头难,如何适应工作环境,开展正常的教育教学活动是每位新手教师的必修课,乡村教师也不例外。但是,调查发现,无论与过去的乡村教师相比,或者与现在的城市教师相比,当前乡村新手教师的困难都更加严峻。随着我国师范教育体系不断完善,教育层次不断丰富,教育手段不断成熟,师范生培养规模不断扩大,专任教师的培养数量及质量都有了显著提升。相比于过去,新生代乡村教师有了很大的转变,他们大多来自于不同层次的师范学校,接受过专门的师范教育,并且深受城市教育取向的影响。为了提升乡村教师的质量、为乡村教师注入新鲜血液、改善乡村教育,近十年来,国家转变了传统的招聘方式,摆脱了传统的“县招模式”,即以地缘和亲缘关系为基础的招聘方式,将乡村教师岗位的供需平台放大到全国层面。正是这种招聘机制的转变,新生代乡村教师来源广泛、学历提升,突破了地域

及专业的限制^[7]。这种新的招聘方式在为乡村教育注入新鲜的教育理念和教育方式的同时,也带来了许多问题,其中与教师本身息息相关的当属城乡间的差异,这种差异不仅体现在生活中,更反映在文化上^[8]。现如今的乡村教师大多接受过高等教育,而高等学校主要分布在城市地区,具有强烈的城市教育取向,新手教师在接受过城市文明的熏陶后,因各种不同的原因来到乡村任教,周围环境的改变,城乡间文化的差异,经常让他们难以适应从城市到乡村的文化氛围的转变。因此,与已经习惯城市学校的城市新手教师相比,乡村新手教师对乡村环境的适应更加困难。而乡村学校也未及时发现新手教师的适应问题,并建立帮助教师融入乡村集体的相关机制,从而导致新手教师无所适从,在耗尽对乡村教育的热情与精力后,便开始另寻出路。

(二) 熟手教师缺少学习借鉴平台

与刚入职的新手教师相比,熟手教师指的是已能适应学校的日常工作、了解班级学生、熟练完成教学任务的教师。调查发现,很多乡村教师在“自身知识能力现状”这一维度上均认为“一般”。足见农村教师专业发展的意愿强烈,对充实自身专业知识、提升自身专业能力有较大需求。但是,通过访谈发现,由于工作量巨大很多熟手教师缺少出去学习的机会,更缺少优秀的、权威的学习借鉴平台。新时代赋予了教师全新的时代职责,也强调教师的多维能力,终身学习、自我反思、专业提升等教师发展要求均督促相关学校和组织响应时代号召,建立教师发展平台、开拓教师发展途径。但是,对乡村学校来说,因教育经费投入不足、硬件设备短缺、学习资源匮乏、对外交流障碍,导致其仍停留在过去的传统教师观念中,将“教书匠”视作教师整个职业生涯的追求。知识大爆炸的时代已经来临,教学内容日益更新,教学媒介不断升级,单单是教学相关知识与技能就需要教师不断学习才能跟上时代发展的步伐,更不用说教师自身作为“完整的人”的各方面延伸也需要借助相关途径才能得以完善。因此,乡村教师在熟练教学、融入乡村群体之后,很容易陷入自身发展困境,学校仅有的培训机会大多只能分配给同样需要提升的学校领导和老教师,长此以往,熟手教师也开始另谋出路。

(三) 能手教师缺少展示提升机会

伯林纳将教师专长发展分为五个阶段:新手阶

段、优秀新手阶段、胜任阶段、能手阶段、专家阶段。所谓能手教师主要是指教学技能已然达到自动化水平,教学行为流畅、灵活且快捷,面对教学突发情况,能够准确判断并机智处理。不可否认,这样的教学状态是每一位教师的基本追求和努力方向,是作为一名教师应当具备的基本素养,但是当教师达到这种状态之后,很容易陷入平台期,面临尴尬局面。新手教师和熟手教师有饱满的教学热情、新兴的教学理念、先进的教学手段,领军教师有坚定的教育信念、广博的理论知识、丰硕的教育成果,而能手教师受制于职业倦怠的困扰,缺少理论知识的及时补充,只能“吃老本”,能手教师的知识储备、教育经验毕竟有限,所以常常生活在领军教师的影子之中。很多能手教师有着出色的教学水平和对学校管理、乡村建设、教育教学等方面的宝贵意见,但是乡村学校缺少相关展示平台、提炼机会,让很多乡村教师感到提升机会渺茫、前途难以把握,特别是一些优秀教师,在这种困境中选择离开。

(四) 领军教师缺少拔高发展空间的机会

如果说能手教师常常活在领军教师的影子中,那么领军教师也常常困于自身桎梏之中。领军教师已经达到专家水平,具有广博的学识,在各方面都具有一定的影响力,能够妥善处理教学中的一切事件与问题。自此之后,大多数的乡村领军教师处于停滞状态,失去了努力的目标。问卷调查结果显示,约有72.6%的领军教师有向城市发展的意愿。在访谈中,他们表示,在乡村学校中由于缺少发展空间,只能选择“躺平”,并认为自己的职业生涯“到头了”。相比之下,城市学校中的领军教师时刻保持着崇高的职业理想,勇攀高峰,除了在科研方面不断探索之外,还积极参与学校的管理工作,不断增强和发挥自身的领导才能。人一旦缺少奋斗目标,就很容易停滞不前,而乡村教师的停滞与乡村学校的资源匮乏、进步计划缺失密切相关。当社会利益与个人利益相冲突时,个人利益仍是大多数人的选择^[9]。因此为了达到更高层次的自我实现,找寻职业价值、人生价值,作为“香饽饽”的领军教师时常被城市学校的诱人条件和资源所吸引,最终选择离开。

二 梯队建设视角下乡村教师“留不住”问题之策略分层构建

针对以上问题,本文构建了乡村教师“留得

住”的分层策略,以期在一定程度上缓解乡村教师流失的压力。

(一) 为新手教师提供成长导师

新手教师刚刚步入工作岗位,课堂管理、学生生活、日常教学等方面让其手忙脚乱,加上新的工作环境、学校的诸多制度等均给新教师带来压力和困扰,因此教师专业发展一直将新手教师的成长作为主要关注点之一,乡村学校也不例外。但是乡村新手教师的融入与城市地区新手教师相比具有生存、心理、文化等多方面的困难,因此必须为乡村新手教师安排明确的成长导师,建立教师间的师生队伍,帮助新手教师快速适应乡村学校环境,融入乡村文化,尽早承担起教师的基本责任。成长导师可以是领军、能手、熟手教师的任何一位,也可以由三者组成指导链,共同帮助新手教师成长。相应地,在这种互助中,这些老教师们也能够锻炼能力、深化理论知识,更重要的是找到新的成就机会,挖掘自身价值,满足自我实现的情感需求。

一方面,成长导师的作用是进行实践引导,帮助新手教师积累实战经验。近几年,绝大多数地区的教师招聘要求专业对口,人才录用以师范生为准,但是仍有部分地区由于师范人才短缺,会选择部分非师范类的人才加入乡村教育中来,这部分教师缺少实战经验,缺乏专业的教育学知识学习,必须在成熟教师的帮助和指导下,才能胜任学校的教学和管理的工作。此外,当前的师范教育质量参差不齐,对师范生实践能力的培养因校而异,不能保证每一位师范生都曾接受过专业的实践学习。因此,师范生在入职之后,也需要借助老教师的帮助,才能尽快融入到乡村教育的集体中去。另一方面,为了应对部分偏远地区的某学科乡村教师的极度短缺,需要适当培养一些全科教师,维持教学的基本秩序,而师范生大多是单向培养,对跨学科知识和教学技能掌握稍有欠缺,通过这种成长导师,也可以帮助新手教师完善全科知识,建立起全科教师后备军,以应对乡村教师的不足。

(二) 为熟手教师提供学习通道

很多乡村学校消息闭塞、观念老旧、手段简陋,导致教学质量一直上不去,教师本人的知识与技能也得不到提高,可以说既不利于学生学习,也不利于教师发展。要想彻底改变这种现状,就要打通乡村与外界的联系,让新兴的教学理念和先进的教学手段涌进乡村学校。

通道的建设是双向的,一方面,乡村教师走进城市学校,学习他们的课程安排、活动开展、学校管理、教学方法等等,城乡教师共同开展教研活动、举办学术沙龙,让城乡间的教育思想得以碰撞与交汇,提升乡村教师教育质量^[10]。另一方面,城市教师同样可以走进乡村学校,领略乡村学校的独特性。很多地区都有属于本地区的独特而灿烂的乡村文化,我国从农业社会走进工业社会不过几十年,农业社会留下的文化也有其诱人之处,也是重要的教学资源,也应当被充分重视和应用。城乡教师可以共同研讨教学疑难问题,交换意见,共同开展科研活动,搭建一个平等互利的学习平台,帮助熟手教师快速成长。此外,还可以借助先进的网络技术,将数字资源引进乡村,帮助一些交通不便的乡村学校和东南沿海地区的发达学校搭建长期稳定的网络沟通桥梁,构建一对一、一对多的帮扶制度,共享学习资料,开启远程会议,实现乡村熟手教师的长远发展^[11]。

(三) 为能手教师提供进步阶梯

能手教师的学历背景大多集中在大专及以上学历^[12],经历了学校多年的实践锻炼,磨炼了实战能力,深化了教育理论,从而进入到个人发展的平台期,之后应当进行适当的学历提升,接受定期的继续教育。继续教育应当普及到每一位普通教师,让每一位教师能在教学岗位中继续深造,充分利用当前先进的通讯技术实现远程教育和几种教育的结合,解决路途遥远、沟通障碍等问题。如果能通过继续教育提升学历,不仅可以提高乡村教师整体的受教育水平,也可以为能手教师提供进步阶梯,拓展能手教师的进步空间,为能手教师创造新的奋斗目标,从而留住能手教师。在流失的乡村教师中有的找到更好的工作机会,有的是选择脱产学习以实现自身提升,如果可以让乡村教师在本职工作完成之余就可以实现学历提升,岂不是两全其美。

乡村教师的教学水平总是隐藏在乡村学校里,很少有机会得到展示与赏识,埋没了很多能手教师的才华,致其成就感相当微弱。其实,乡村学校的数量是庞大的,可以建立属于乡村学校自己的学校联盟、学科联盟,搭建内部教学展示平台,对外对内双向展示乡村教师的教学风采、管理能力,同时供新手、熟手教师相互学习和补充,充分满足能手教师的自豪感与成就感。

(四) 为领军教师提供“领导”平台

领军教师的关键就在于“领”字,如何在行业中发挥领导作用,带领全行业共同进步,是领军教师的责任。领军乡村学校、乡村教师群体与领军城市学校、城市教师群体之间是有差别的,乡村学校有其独特的地域特征和文化底蕴,乡村教师也就有其独特的地域和时代职责,关键是要找准定位,为领军教师搭建合适的平台,才能实现乡村教师的良性发展。有学者曾谈到过乡村教育的一个问题,就是具有内在传承的乡村文化在乡村教育发展中渐行渐远^[13],实际上就是定位出现了偏差。南京浦口区的行知教育集团就是典型的乡村学校成功案例,集团总校长杨瑞清在讲述行知教育集团衍化的曲折历程中,除了对陶行知先生“行知教育”的精神延续,还可以清楚看到他对于乡村学校定位的准确把握。乡村学校就是乡村学校,不需要强行追求其模仿城市学校的发展路子,而是应当充分发挥乡村学校自身的地域价值和优势,那就是在发展教育的过程中不忘乡村文化,紧扣乡村发展,实现乡村与学校的共同进步。

从学校层面来说,名师工作室给了领军教师参与乡村开发、文化建设的现实平台。新课改以来,国家实行三级管理的教育管理制度,提倡各地发挥自身优势,充分利用当地的教育教学资源,开发多种多样的校本课程,丰富国家课程,实现课程内容的蓬勃发展。每一个乡村学校都是独立的个体,都要建立自身校本开发的团队,这也给熟知当地文化特色、兼具教育深厚理论的领军教师提供用武之地。借助名师工作室,领军教师可以将乡村文化融入乡村教育中来,参与学校的校本开发,实现人生价值。

三 乡村教师“留不住”问题之辅助机制

想要留住乡村教师,上述的分层策略只能是作为骨架支撑,为了使整个有机体达到良性循环,必须在此基础上建立几大辅助机制。

(一) 整合师徒制+轮训制,创设逐级辅助的指导机制

师徒制主要是为新手教师配备成长导师而言的,新手教师与导师间的关系应当是长期稳定的,这就要建立一种帮扶机制,形成一对一或一对多的师徒搭配,让成长导师拿到一定的报酬,并且适当

赋权给导师,让他们享有对新手教师的指导权,这样成长导师才愿意干,才敢干。工作与读书不同,所有人都是同事关系,都存在利益竞争,如果不建立固定机制,长此以往,成长导师很容易逐渐丧失其作用,成为一种摆设。

针对乡村学校中某些学科教师短缺的现状,全科教师的培养是解决这一问题的不二选择,而轮训制的建立是全科教师养成的必备机制。刚入门的新手教师都有自己倾向的学科选择,并且当前的师范教育也注重对师范生进行定向培养,这样的培养方式在培养专才的同时,忽视了师范生的全能力发展,也难以适配某些特定学科教师极其短缺的乡村地区,因此,新手教师的轮训显得尤为重要。轮训制要求新手教师入职后在各个岗位上轮流训练,一方面帮助新手教师熟悉学校的环境和其他教师,更快融入新的工作中,另一方面,也使新手教师能够熟练学校的各门学科教学,让学校得以在紧急时期灵活调度,满足日常教学需求。

(二) 组合小组制 + 合作制,构建多向互动的交流机制

所谓小组合作是指联合多方力量,形成固定团队,成员间相互合作、共享资源、共同探讨,实现教育质量的整体提升。在小组合作制中,合作的内容是丰富的,包括教学、学校管理等,更重要的是关于教育研究方面的内容。国家近些年来强调培养研究型教师,但是教育研究能力的提升并不容易,小组合作制为其提供了思路。理论能力的升华往往需要借助实践,教育研究能力的提升同样依赖于研究实践。在小组中,成员共同针对某一课题搜集资料、寻找角度、创新方法、处理信息,最终得出结论,这个过程可以帮助能手教师快速提升,越过平台期,开启另一阶段的发展。

在乡村学校内部,新手、熟手、能手和领军教师之间应当建立团队,这也和成长导师制联系在一起,导师的身份多样可以帮助新手教师全方位融入集体,迅捷、高效地成长为一名合格教师;同时新手教师也有值得学习的地方,他们为乡村学校带来了新的教育理念,为乡村学校注入新鲜血液,这种新鲜不仅是教学上的,也是人格上的,是来自青年人身上独有的闯劲与激情,这对老教师、特别是职业倦怠感强的教师是一种感染与鼓舞。新老教师间相互激励,才能碰撞出创新的火花。乡村学校之间也应当建立乡村学校联盟,前文也已提到,这里不

再赘述。城乡间学校合作,城乡间的学校组成联盟,并且尽可能跨越地域的局限,这不仅是对乡村学校的帮扶,也是不同区域文化间的交流与碰撞;这种合作不是单向的,而是双向平等的,各自在合作中展示自己的优势和特长,并不断向对方学习^[14]。

(三) 融合论坛制 + 年会制,实施开放多元的展示机制

如今,互联网上也有许多论坛,人们可以自由发言与展示,论坛赋予了所有人以平等交流的平台,而对于乡村中的能手教师来说,缺的就是这样一个展示提炼自我的平台。在小组合作的基础上,每个小组可以在论坛中成立自己的队伍,开辟自己的空间,定期或即兴将自己的教学视频、教学反思、教学疑难问题发布在论坛中,除了本小组成员以外,小组之间也能看到这些内容,这样乡村教师将不再受条件的限制,享有和城市教师相同的教育资源,也可以向外界展示自己的教学风采。

年会制普遍适用于各行各业,他一般是指为了领域内的某个发展目标,由该领域的专家和学者带头,聚集该领域的各层次人才,进行面对面的理论探讨和实践互动。年会中百家争鸣,为乡村教师提供固定的讲坛,创造良好的学术环境。能手教师可以充分利用教师年会展示个人,并能得到来自各地专家学者的专业指导和建议,比起乡村学校中的日常教学活动,教师能够在更大的平台得到提炼机会。

(四) 综合“工作室制” + 竞聘制,形成专业示范的引领机制

工作室是指以某种专业知识为基础,由该领域的专业人员组成的小型团体,目前工作室已经在各行各业受到了大力推广,那么由教育界的名师组成的工作室就被称为名师工作室。所谓名师工作室,是以领军教师为主导,为实现名师的奋斗目标,骨干教师共同组成的小型团体,成员之间共同奋斗、共享资源、共建名师共同体。着眼学校层面,名师工作室可以成为发挥领军教师领导价值的重要选择。乡村地区可以将一片区域的领军教师整合,建立名师工作室,实现区域内长期、稳定的联合,将名师工作室打造成一片乡村学校乃至一片乡村区域的资源聚集地和骨干教师交流、沟通的舞台,从而发挥领军教师的专业引领和示范辐射作用。

竞聘制即学校设置各级竞聘岗位(副校长、年级主任、教研组长、班主任等)^[15],由优秀教师

带头参与领导岗位的竞聘,赋予领军教师参与学校管理的权力,成为学校管理的领军人物。当然,不仅是领军教师,只要在日常管理、教育教学中能力突出的,对学校发展有突出贡献的,都可以参与学校的岗位竞聘。在竞聘制中,候选人要明确自己的工作目标、工作范围、工作责任、工作计划和团队安排等,全方面展示自己的领导才能,给予所有优秀教师实现自我的机会。

[参考文献]

- [1] 薛晓阳. 乡村教育与乡村建设的政策隔离及问题——以农村教育的文化责任和乡村义务为起点 [J]. 清华大学教育研究, 2018, 39 (2): 52-59.
- [2] 吴志华, 于兰兰, 苏伟丽. 农村教师的流失: 问题及解决之策——基于辽宁省的实证调查 [J]. 教育理论与实践, 2011, 31 (29): 3-5.
- [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 (3): 134-141.
- [4] 朱许强, 郝福生. 结构化理论视角下乡村教师发展的困境及其超越 [J]. 当代教育与文化, 2020, 12 (6): 61-66.
- [5] 焦龙保, 龙宝新. 从自我认同到他者承认: 乡村教师身份认同危机的化解 [J]. 当代教育科学, 2020 (11): 24-30.
- [6] 黄俊官. 乡村教师“去乡村化”情结及其化解 [J]. 当代教育科学, 2020 (11): 31-36.
- [7] 郑新蓉, 王成龙, 熊和妮. 中国新生代乡村教师调查 [N]. 中国教报, 2015-09-09 (3).
- [8] 高小强. 乡村教师的文化困境与出路 [J]. 教育发展研究, 2009 (20): 53-55.
- [9] 韩淑萍. 我国教育均衡背景下教师流动问题的研究述评 [J]. 教育导刊, 2009 (1): 10-14.
- [10] 于海英. 城乡教师交流如何能促进乡村教师质量提升——基于多重中介效应的实证研究 [J]. 中国教育政策评论, 2019 (1): 154-167.
- [11] 罗江华, 王静贤. 乡村教师如何常态化按需应用数字资源: 阻碍因素与对策探析 [J]. 现代远程教育研究, 2020, 32 (6): 77-86.
- [12] 郑新蓉. 共和国五代乡村教师代际特征研究 [J]. 贵州师范大学学报 (社会科学版), 2016 (3): 120-127.
- [13] 闫守轩. 乡村教育“悬浮态势”的困境与出路 [J]. 教育科学, 2013, 29 (2): 34-38.
- [14] 李月. 城乡教师队伍一体化建设的困境与对策 [J]. 教学与管理, 2019 (36): 51-54.
- [15] 程岭. 新时代教师专业发展的伦理规制 [J]. 西北师范大学学报 (社会科学版), 2020, 57 (6): 117-125.

(责任编辑: 上官林武)

Strategies to Solve the Problem of “Unable to Stay” of Rural Teachers Based on Echelon Construction

LUAN Jun-xuan, CHENG Ling

(School of Educational Sciences, Jiangsu Normal University, Xuzhou 221116, China)

Abstract: In recent years, rural teachers “Unable to Stay” has become a painful problem in education. It is found that the reasons lie in the following four aspects: the lack of mechanism helping novice teachers integrate into the community, the lack of learning platform for skilled teachers, the lack of opportunities for skilled teachers to show and improve, and the lack of development space for leading teachers. Therefore, it is necessary to build an effective echelon development mechanism in rural schools, that is, to provide growth tutors for novice teachers, learning channels for skilled teachers, progress ladder for skilled teachers, and “leadership” platform for leading teachers. In order to solve this problem, four guarantee mechanisms are needed, i. e. integrated apprenticeship system + rotation training system, level by level auxiliary guidance mechanism, combined group system + cooperation system, multi-directional interactive communication mechanism, integrated forum system + annual meeting system, open and diversified display mechanism, integrated “studio system” + competitive employment system, professional demonstration leading mechanism, so as to provide suggestions for keeping rural teachers and developing village education.

Key words: rural teachers; echelon construction; security mechanism

投稿网址: <http://xuebaobangong.jmu.edu.cn/jkb/>