

# 少数民族贫困地区中小学教师发展的现实境遇与路径选择

——基于云南省宁洱哈尼族彝族自治县的调查分析

韦俊

(西南大学 教育学部,重庆 400715)

**摘要:**在国家教师政策红利的推动下,少数民族贫困地区中小学师资力量有所加强,教师待遇也有所改善,但教师发展存在的问题仍然较为突出。通过对云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师的深入调研发现,少数民族贫困地区教师发展意识和动力不强,教师专业发展能力偏弱和后劲不足,教师发展激励机制不健全,尊师重教氛围较为淡薄。为促进少数民族贫困地区中小学教师发展,需要重建教师职业信念,激发教师专业发展内生动力;需要重构教师学习能力,促进教师专业水平持续提升;需要不断完善教师管理机制,引导教师有序发展;需要加强育人文化建设,营造尊师重教、潜心育人的良好氛围。

**关键词:**贫困地区;民族教育;教师发展;教师学习能力;教师管理制度

**中图分类号:**G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2019)06-0063-08

## 一、研究背景

进入21世纪以来,义务教育均衡发展成为我国基础教育改革发展的重要课题,少数民族贫困地区教师发展问题也成为学者们关注的焦点。笔者通过CNKI数据库对主题为“少数民族贫困地区教师”的论文进行梳理发现,少数民族贫困地区教师发展主要存在数量、质量和待遇三大突出问题。在数量方面,教师总量不足、师生比高,教师流失严重;在质量方面,教师学历层次总体偏低、结构不合理,教师发展定位缺失、发展意识淡薄、专业知识匮乏,教学方法单一,应试倾向明显,教学成就感低、工作倦怠严重;在待遇方面,教师收入不高,工作条件差,生活水平偏低。这些问题都严重阻碍了教师水平和教育质量的提升。造成上述问题的原因,除了教师自身的因素外,外部矛盾显得更为突出:一方面,受到少数民族贫困地区的自然条件和经济落后因素的影响;另一方面,与教育投入不足、教师培训机会少、学校管理僵化等因素密切相关。

针对上述问题,国家近年先后出台了《国务院关于加强教师队伍建设的意见》《全国教育人才发展中长期规划(2010—2020年)》《乡村教师支持计划(2015—2020年)》《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》等系列文件,推动各地区尤其是少数民族贫困地区乡村教师发展。在提升数量方面,推出“特岗计划”、师范生免费教育、教师流动等政策;在提升质量方面,推动“国培计划”“省培计划”的实施以及职称评审改革,并对乡村教师实行政策倾斜;在提升待遇方面,实施集中连片特困

收稿日期:2018-04-20

作者简介:韦俊,西南大学教育学部博士研究生。

基金项目:国家社会科学基金一般项目“‘一带一路’背景下跨境民族教育的发展路径研究”(18BMZ077),项目负责人:陈时见。

地区乡村教师生活补助政策,逐步形成“越往基层、越是艰苦,地位待遇越高”的激励机制。

得益于国家的政策机遇,少数民族贫困地区教师发展在数量和待遇方面的矛盾得到有力缓解,但其发展质量问题仍然较为突出,有待深入考察、探索、研究和解决。一些学者对教师发展质量问题进行了宏观探索,如姚永强认为,这主要是因为过去在教育均衡发展方面比较重视经费投入、条件改善、政府推动和经济效益,而忽略了资源利用、质量提升、内在驱动和教育规律<sup>[1]</sup>。杨军认为,要改变这样的状况,必须正视新阶段教师发展面临的新问题,从单纯的“外援式”“输血式”的发展道路走向“内涵式”的“造血”之路<sup>[2]</sup>。因此,我们要正视少数民族贫困地区教师发展存在的突出问题,深入考察,展开调研,积极寻求解决途径,促使其走向“内涵式”发展道路。

## 二、研究对象和方法

云南省宁洱哈尼族彝族自治县位于云南省南部、普洱市中部,是哈尼族、彝族、拉祜族、佤族、傣族、布朗族等少数民族聚集地,其中少数民族人口占全县人口的55.5%,是较为典型的少数民族贫困地区。该地区中小学教育状况不佳,近十年学生成绩在普洱市居中下水平。在国家政策红利的积极影响下,云南省宁洱哈尼族彝族自治县教师数量总体充足,小学、初中、高中的生师比分别为9.7:1、9.8:1和11.9:1,远低于全国平均水平(17.12:1、12.41:1和13.65:1)<sup>[3]</sup>。教师尤其是乡村教师待遇大幅提升,生活状况得到较大改善,乡村教师压力明显下降。但是,据云南省宁洱哈尼族彝族自治县教育局介绍,该县教师发展仍然十分乏力,教师数量的增加和待遇的改善并未带来教育质量的提高,教师发展水平及教学效果距离政府、家长的期待仍有较大差距。云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学的教师基本情况详见表1。

表1 云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师基本情况统计

学段 \ 指标	专任教师数 (人)	生师比	45岁以上专任教师数 (人)	45岁以上专 任教师比例(%)	教师学历 占比(%)
高中	162	11.9:1	68	42.00	本科:92.60 研究生:1.20 其他:6.20
初中	540	9.8:1	226	41.80	本科:83.00 其他:17
小学	1137	9.7:1	436	38.30	本科:29.70 专科:63.30 其他:7.00

数据来源:云南省宁洱哈尼族彝族自治县2017年教育统计数据

为协助云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师发展规划的制定,我们在查阅该县教育事业统计资料的基础上采用访谈法进行调研。深度走访了云南省宁洱哈尼族彝族自治县教育局局长、副局长、人事股股长、教研员,教师进修学校校长、副校长,中小学校长、中层干部、教研组长、班主任以及各年龄层次(35岁以下、35至45岁、45岁以上)的科任教师代表,共计35人。访谈内容根据对象的不同略有变化,主要围绕“忙什么”“是什么”“困惑于什么”“要什么”“建议什么”以及“最难受的一件事情是什么”“最有成就感的一件事情是什么”等问题进行访谈,了解该县教师工作生活状况、角色定位、发展困境、发展需求,以及职业生涯中的痛点与幸福感来源,正视新时期少数民族贫困地区教师发展的困境,并寻找解决方案,探索促进教师发展路径。鉴于本研究的主要目的在于为云南省宁洱哈尼族彝族自治县教师发展规划的制定提供参考方案,因此区别于其他理论研究,我们在宏观视角的基础上,更着力于促进教师发展的切入点,注重探究实际问题与策略的可操作性。

### 三、少数民族贫困地区中小学教师发展的突出问题与解决途径

#### (一)教师专业发展意识和动力不强

##### 1. 问题表现:教师待遇提高了,而积极性却没有提高

教师专业发展是教师发展的核心内容,专业发展意识是教师实现自主发展的重要前提。据调研,云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师对自身专业发展的认识不到位,专业发展意识较为欠缺。他们对教师职业的理解是拥有和传授知识、技能和人生道理,这是一种静态的理解。因此大多数教师发展意识不强,没有对教学进行反思的习惯。个别重点学校资深教研组长,甚至在职后16年才养成教学反思习惯。班主任不注重对学生心理特征等知识的学习,对学生存在的各种问题缺乏专题研究和解决方法。部分校长缺乏对学校发展的整体思考和专业引领,而一些中层干部反映的问题也得不到重视。部分教研员对自身角色理解不到位,对编制辅导资料等基本任务的完成、对引领科任教师发展作用的发挥欠佳。此外,教师自身专业发展动力不强,他们对教学改革有较大的抵触情绪。云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师职业倦怠现象普遍存在,其中教师老龄化问题严重,45岁以上专任教师占39.70%,超出全国平均水平(全国中小学教师45岁以上占29.51%)<sup>[3]</sup>。多数校长对日常工作疲于应付;少数校长“最大的愿望”就是“不当校长”。可见,教师待遇的普遍提高并没有带来工作积极性的提高。

##### 2. 破解思路:加强引导,培育教师专业发展内生动力

出现教师专业发展意识和动力不强的问题,从外因方面看,一是近二十年学习成绩不佳造成的影响;二是长期以来我国社会对教师职业“工具价值”<sup>[4]</sup>的强调,使教师很少在职业生涯中体会到幸福,很难产生职业成就感和幸福感。从内因方面看,由于缺乏对职业的认同与思考,缺乏职业归属感,造成教师专业发展内生动力不足。根据马斯洛需求层次理论,要激发教师专业发展的内生动力,就必须了解教师多方面的需要。当前,得益于国家对乡村教师的补贴政策,云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师物质生活水平已普遍提升,其职业幸福感应更多地来源于精神需求的满足,具体来说就是对职业的认同需求(职业归属)、尊重需求(职业成就)和自我实现需求(创造力、自觉性)。据调研,云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师对职业的精神价值追求缺失,主要表现为职业归属感的缺乏。由于相对封闭偏远的地理环境等因素,造成其教育观念仍局限于应试教育,云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师并不认为教育可以改变学生,因为学生基础太差或不学无术;他们没有站在素质教育、人的全面发展的高度,去认识教育目的和学生发展多样性,因而产生消极情绪,降低了职业认同感,只是把教师工作当作赖以生存的职业而不是值得追求的事业。因此要解决教师专业发展内生动力问题,就必须首先解决职业认同问题,引导教师学习和思考教育的目的和意义,思考教师专业发展对学生和国家发展以及对自身生活、生命质量的意义,通过增强职业认同感,带动教师专业发展能力的提升和创造力的生成,从而增强职业成就感。

##### 3. 发展策略:重建教师职业信念,提升职业认同感和审美追求

激发教师发展内生动力的方式因个体需求的多样性而变化,但要使这种动力长久持续,就需要发挥动机的“强化功能”,而这种强化功能又“取决于个体行为的成就感和抱负水平”<sup>[5]</sup>。因此,教师专业发展的可持续性,也必须依赖于教师职业信念的建立和职业成就感的提升。从对学生影响的角度来说,教师坚定的职业信念最能感染和促进学生成长。正如乌申斯基所言,“人类教育最主要的途径就是信念……如果没有受到教育者个人信念的影响,将不会产生任何力量”<sup>[6]</sup>。

在促进教师树立职业信念、增强职业认同感的过程中,一方面要坚持理性导向,剖析利害关系,开展师德研讨,引导教师思考和正确认识教师工作与个人内心和谐、学生未来发展、学校社会声誉以及家长期待和国家发展之间的关系;另一方面,更需要从感性层面开展教师职业理想与“职业审美”引导,如围绕“我为什么当老师”“我心中的好老师”“我想成为一名怎样的语文(或其他学科)老

师”等涉及职业认同和职业理想的主题,开展演讲比赛、摄影展、教育散文展、微视频展或利用其他审美形式展现职业理想境界的活动,引导教师通过叙述教育故事等多种形式,深化对教育崇高性和教师专业性的认识<sup>[7]</sup>,唤起教师对教育的“使命感”和“豪士之气”<sup>[8]226</sup>,促进其“精神人格的不断超越与实现”<sup>[8]72</sup>。通过理性导向和感性引导,教师职业认同感、教育情怀不断被唤醒和升华,教师职业信念不断增强;同时通过这样的引导,教师又能“在一定程度上产生一种确证自身创造力的自我实现的喜悦”<sup>[8]72</sup>。因此,这是一条增强教师职业信念、激发内生动力的有效途径。而这种职业信念对云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师来说,还有待增强,但并不意味着他们完全失去了职业信念。因为当问及他们职业生涯中“最有成就感的一件事情”和“最难受的一件事情”的时候,他们的答案无不表现出对学生成长的期待和感动以及对教学工作不辞辛劳的付出和坚守。

## (二)教师专业发展能力偏弱和后劲不足

### 1. 问题表现:“同样的试卷让老师做,大概能拿70多分”

教师专业发展能力,是教师职业理念、专业知识、教学技能等方面水平的综合体现,是教师专业化水平的重要标志。据调研,云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师在职业理念方面,对自身职业的专业性认识不足,对学生的个体差异宽容度不够,习惯于用应试的单一标尺衡量学生。在专业知识方面,学科基础不扎实,如某重点中学历史科任教师百分制试卷的自测平均分数仅为70多分,有理科教师反映自身对知识点理解不深透,需要重拾大学课本进行学习;教师有关学生心理特征、班级管理等方面的知识结构不完善,学科教学知识欠缺。在专业技能方面,教学设计方法运用相对单一,对教学改革的探索不足;班级管理方法较为机械,花费的时间长。此外,云南省宁洱哈尼族彝族自治县正高职称教师比例小,全县仅1名;教研员队伍深入课堂次数少、示范引领能力不强,对教师发展的引领不足;多数校长办学思想不鲜明,对育人环境营造、教师成长引领、课程教学领导等方面的重视不够。从教师发展整体水平来看,云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师专业发展能力偏弱、后劲不足,与发达地区教师发展水平相比,可以说仍处于发展的“初级阶段”。这也是该县高中教学成绩较其他区县相对落后、多年来高考一本上线率低的重要原因。

### 2. 破解思路:加强学习,促进教师专业水平持续提升

云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师专业发展能力偏弱和后劲不足,既有历史原因,也有现实因素。前者主要表现为教师先天的“营养不良”,一方面,大多数教师是从应试教育中成长起来的,经历了高中的文理分班教学和师范院校或大学的专业分科培养,综合能力不足<sup>[9]163</sup>;另一方面,由于地处少数民族贫困地区,教师准入门槛相对较低,尤其是乡镇学校的部分教师,是带着被高考、被其他行业和被好学校“选剩”的阴影走上教师岗位的。此外,约有三分之一的乡村教师是由过去的民办教师转正而来,曾经接受的是相对短平快的学历提升教育。以上原因造成了教师专业基础薄弱。从现实因素看,由于教育资源分布不均衡,云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师能接受的优质培训资源较少,导致其原有的知识结构得不到优化,专业知识得不到更新。因此,专业知识的学习成为教师专业发展的首要任务。此外,从本质上看,教师专业发展本身就意味着“不断接受新知识、增长专业能力”<sup>[10]50</sup>。教师要成为教育工作者,“需要通过不断学习与探究历程来拓展其专业内涵,提高专业水平,从而达到专业成熟的境界”<sup>[10]50</sup>。实践表明,学习不仅能提升教师专业水平,对推动学生发展也具有重要作用。美国纽约市某学区一项教育实验也表明,该学区学生成绩由全市倒数走向前列,“归功于学区长期以来坚持开展高质量的教师专业发展计划”<sup>[10]107</sup>。

### 3. 发展策略:重构教师学习能力,促进教师向“会学”和“会教”转变

人类社会进入信息时代,社会对“具有自我获取知识、更新知识能力的创造型人才”<sup>[11]</sup>的需求愈加突出,学校教育的核心任务也从知识的传授转向对学生终身学习能力的培养,因此教师的学习,也要注重对自身学习能力的培养。“会学”,不仅是社会发展的外在要求,同时也是提高教学有效性的内在需要。教师只有首先掌握学科知识逻辑、体会学习过程,才能更好地“揣摩”学生“学”的

需要和瓶颈,将“学”的逻辑和学科知识逻辑转化为“教”的逻辑,从而“促进‘学科结构’向‘学生认知结构’的有效转变”<sup>[12]</sup>。因此,要促进教师发展,就必须重构教师的学习能力,让教师在日常生活和职业生涯中成为一名“会学者”,将自身有关学习的知识、技能、策略运用到教学活动中,“把学习方法的指导贯穿于教学过程的始终”<sup>[13]</sup>,使其满足教育教学需要,从而成为“会教者”。为此,首先,要帮助不同类型教师明确专业发展中的学习需要和目标;结合各学段各学科教师专业标准、校长专业标准,同时参照班主任、备课组长、教研组长、中层干部、教研员等相关人员岗位职责,编制相应测试问卷,帮助教师进行岗位角色认知和专业水平评估,促其反思;开展专业发展规划,明确自主学习“目标设置、策略选择、时间规划等内容”<sup>[14]</sup>。其次,要为教师发展提供平台和资源;根据测试结果,编制分类、分层、分岗培训方案,通过集中培训、远程培训、校本研训、课例研修、“巡回送教”等方式开展全员培训;突出培训课程的针对性、实践性,尤其要重视对教师自主学习能力的培养,注重培训内容与形式的有机结合,提高培训实效;实施卓越教师培养计划,重点培养各学科、各学段的教学骨干人才,发挥其在提升区域教育质量、促进教学改革与发展中的重要作用。最后,要给予教师适当的学习反馈和奖励:可每年组织以专业发展成绩和教学业绩为考核内容的校级、县级“教学能手”评选活动;设置“教学进步奖”,使每位教师作为学习者“都有得到奖励的可能性”<sup>[15]</sup>。通过开展这些活动,一方面给予教师自主学习探究的空间,推动其走向“会学”和“会教”;另一方面,促使教师坚持学习,不断提升教学水平,与学生展开互动,对学生产生有益的、潜移默化的影响<sup>[16]</sup>。

### (三)教师专业发展激励机制不健全

#### 1. 问题表现:千多千少一个样,干好干坏一个样

教师发展政策是推动教师发展有序进行的一系列规则、规范,教师发展机制则是促进教师发展政策有效实施的运行方式与方法体系。据调研,云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师发展机制存在僵化问题。在教师选拔方面,准入门槛较低,对应聘者职业兴趣和情怀缺乏有效考核,据有的校长反映,“有些人是其他行业干不了才来当乡村教师”,存在新老师“不好用”的普遍现象;校长选拔形式单一,多为“点将上岗”。在教师聘任方面,职务聘任与岗位聘用未分离,聘任与考核不同步,导致部分教师工作懈怠,个别学校有约五分之一的专任教师不上课而从事后勤服务工作;部分学校校长更换和“空降”现象频繁,个别学校10年内换了5任校长。在教师职业培训方面,教师反映大多数在线培训理论性太强,或者是“用无聊的课堂告诉教师如何避免课堂的无聊”,参加培训纯粹是为了凑满学分;面授培训也大多与教师自身工作没有直接联系,虽然课上激动但课后容易遗忘。在教师人才培养方面,缺乏完善的人才培养机制,对新教师或“学科教学新秀”的培养没有良好的平台和保障机制,教研组长和备课组长想实施学科教学发展计划,但“没有用武之地”;多数校长反映,中层干部等后备人选缺乏,用人之际常常面临断档现象。在教师调配方面,学校缺乏用人自主权,教师调动和校领导任命多为“被安排”。在教师考核激励方面,多数人认为“干多干少一个样,干好干坏一个样”,因此很多岗位(包括校长、中层干部岗位)都无人问津,只能“被安排”。在教学工作方面,教师教学自主权不足,有时候被要求采用相同的模式进行教学。

#### 2. 破解思路:坚持正确导向,促进教师发展

出现教师专业发展激励机制不健全的问题,表层原因是发展机制不完善或政策措施执行不力,更深层的原因是相关政策措施对教师有序发展的激励不足,对教师发展需求和教育规律的重视不够。教师发展政策“是教师专业化进程最有力的保障”<sup>[10]81</sup>。这种保障的有力程度,不仅取决于其约束性和强制性,更在于其合理性。这种合理性,主要体现在它制定的原则和依据方面,“除了教育相关法律以外,还需要遵循教育规律”<sup>[17]</sup>。教师发展政策如果违背了教育规律,就失去它存在的合理性。因此,教师发展政策的制定,要坚持正确的价值导向,尊重教师发展规律,回应教师成长需求,围绕教师发展“应当如何、需要什么”做文章,从而真正发挥其激励和促进教师发展的作用。如果教师发展政策措施不能保障教师有序发展,就在一定程度上说明它所体现的价值取向与应然取

向有所偏离,或者说对应然取向强调不够。据调研,教师们对其发展的新环境和新秩序的期待是较高的,并提出了较多和较为集中的建议,而这些建议,也在一定程度上体现了教师发展的合理诉求。

### 3. 发展策略:完善教师管理制度,倡导尊重人才、劳动和教育规律

制定何种导向的政策措施,才能激发云南省宁洱哈尼族彝族自治县中小学教师发展的积极性,关键要看其教师发展政策措施方面目前存在哪些主要问题。实际上,教师准入门槛低,反映出选拔条件没有体现教师专业标准;校长被“点将上岗”、更换频繁,反映出校长选拔任用制度不完善,不尊重校长成长规律;教师培养机制不完善,说明对教师发展的阶段性及其规律认识不足;教师工作懈怠,反映出聘任、考核与激励机制缺乏应有的关联;教师培训缺乏针对性,说明对教师需求调研不足,培训机制不完善;教学自主权不足,则说明对教无定法、因材施教等教育规律重视不够。这些问题反映出对人才成长规律、人事管理规则、教育规律缺乏应有的重视。要切实发挥政策措施的保障和促进作用,就必须完善教师管理制度,体现对人才、劳动和教育规律的充分尊重,维护教师发展应有的秩序。总的来说,应该以教师职务评聘分离、奖惩分明为抓手,建立健全涵盖教师选拔、聘任、调配、考核等内容的教师人事管理体系,营造有利于教师潜心教书育人和优秀人才脱颖而出的教师成长环境,推动教师专业发展。教师选拔录用要坚持“四有”好老师标准,突出师德水平、教育理想和专业素养,加强新教师入职培训。探索与地方院校开展委托培养计划,培养有乡土情怀的优秀教师。要建立教师评聘分离机制,开展定编定岗工作,科学设置岗位,推动竞争上岗,按岗计算薪酬,严格聘期考核,并做好落聘人员工作,形成合理分流<sup>[9]</sup><sup>110</sup>,促进人才流动和良性循环。搭建教育系统人才流动“立交桥”,促进优质资源合理调配。加强学校领导人员队伍建设,尤其注重后备干部选拔培养,出台领导人员选拔任用实施办法。完善岗位考核细则,健全分类评价和激励机制,正视岗位和绩效差异,设立班主任岗位津贴、管理岗位津贴等,出台教职工岗位考核办法和教育教学成果奖励办法。完善培训方案的制定与实施工作机制,加强各阶段教师发展规律研究和发展需求调研,“促进教师参与培训决策,增强培训与教师工作和课堂教学的直接联系”<sup>[10]</sup><sup>106</sup>,提升培训有效性。制定教师教学工作规范,完善对学校的管理考核,在确保教学工作规范化和教学质量提高的前提下鼓励学校和教师自主创新。

#### (四)尊师重教氛围淡薄

##### 1. 问题表现:教师个人劳动得不到尊重和理解

育人氛围反映出一个地区对教育的重视程度,它也是教师发展的“软环境”。据调研,云南省宁洱哈尼族彝族自治县总体育人氛围淡薄。从教育系统外部看,社会对教师的期待不高,表现出一定程度的不信任;教师对学生的良苦用心常常不被家长理解和支持,有时甚至被误解和“乱告状”。从教育系统内部看,教育管理部门和学校管理人员忽视教师劳动付出的情况时有发生,对教师的评价标准单一,往往只看成绩不关心过程;有教师反映存在行政干预教学秩序的现象。同时,越来越多的学生对学习不感兴趣,因厌学而辍学的现象时有发生;部分学生对教师和家长的付出不知感恩,报以漠视或反感态度。访谈中大部分教师都反映“最伤心的一件事情”与个人劳动得不到尊重和理解有关。此外,在教师群体中,多数人认为从上到下无人在意干好干坏的区别(无论是物质奖励还是荣誉激励),这种不被尊重的处境大大降低了教师工作积极性;加之多数教师本身就缺乏专业发展意识和职业理想,因此在教师当中,职业自尊程度也比较低,教学研讨氛围也较为淡薄。

##### 2. 破解思路:政府牵头与多方发力,积极营造良好的育人环境

出现尊师重教氛围薄的现象,根源是不重视教育。据调研,云南省宁洱哈尼族彝族自治县“不重教”的原因是多方面的。一是当代社会浮躁风气的影响,导致外部物质文明冲击了人们对精神的追求。二是精神激励的缺乏,如一些老教师反映教育受重视的程度已经不如以前,主要表现为激励机制的缺失。三是受到民族地区自身发展封闭性的影响。由于物产资源丰富,当地有“绿就是菜、动就是肉”的说法,靠“天地”吃饭使当地人并不担心生存问题,对通过读书改变生活的想法并不

强烈。四是受到教师自身“松懈”的影响。从20世纪90年代我国推行素质教育以来,部分教师由于对素质教育产生误解,放松了工作要求,习惯了闲散生活,因此对加强学习、提升能力的工作要求难以适应。由上可见,造成尊师重教氛围淡薄的因素是多方面的,这些因素虽然大多属于外因,却是影响教师专业发展的关键因素。研究表明,教师从教后,其“生活环境更多地影响着教师的专业发展。教师的生活环境,大至时代背景、社会背景,小至社区环境、学校文化、课堂氛围等,都对教师专业发展有重要意义。教师正是在与周围环境的相互作用中获得专业发展的”<sup>[10]73</sup>。要综合考虑这些因素,使之形成促进教师发展的合力,不是任何一方的努力能够达成的,需要由政府牵头,调动社区、教育管理部门、学校、教师、学生、家长以及社会其他方面的正能量,多方发力,才有助于营造浓厚的尊师重教氛围。

### 3. 发展策略:加强育人文化建设,营造尊师重教、潜心育人的氛围

要营造浓厚的育人氛围,加强育人文化建设,首先要明确我们建设的这种文化其核心理念是什么,因为“价值观建设是文化的核心,直接决定着文化建设的性质和方向”<sup>[18]</sup>。针对“不重教”的现实问题,我们要强调的就是教育价值的弘扬。可采用多种形式,在教育行政管理人员、师生、家长等群体中,各有侧重地开展有关教育价值、教师工作意义和教育教学规律的主题研讨活动,针对性地开展感恩教育和宣传活动,促使各方面达成共识,形成重视教育、尊重教育规律、尊重人才、尊重劳动的社会氛围。教育行政部门要以教育发展为大计,把教师当前的“小事”当成事关教育未来发展的“大事”来做;促进学校发展,把办学自主权还给学校,支持教育家办学,维护学校办学秩序;学校要以教师发展为本,尊重教师成长规律,促进其形成个人教育理念和教学风格,维护教育教学秩序;教师要以学生发展为本,尊重学生身心发展规律,引导学生自主学习和健康成长,从而全面营造教育系统潜心育人的良好氛围。要引导各方将认识转化为行为,营造以人为本、以服务对象为中心的、良好的人际关系与团队文化氛围。如开展老师“晒”学生、班主任“晒”团队成员、备课组长“晒”学科教师、年级组长“晒”班主任、教研组长“晒”骨干教师、中层干部“晒”年级组长和教研组长等骨干力量、校长“晒”班子、教育局“晒”学校、政府“晒”地方教育发展成果和优秀教师为导向的形式丰富的教育成果展示与交流活动,引导教师自主发展、立足岗位“晒”幸福,增强职业成就感和幸福感,营造温暖人、鼓舞人、激励人的情感氛围。同时,在环境文化建设方面,除了必要的标识系统建设外,可以成立和重点打造教师发展中心,制定区域教师发展规划,切实将教师发展中心打造成为展示教师风采的平台、促进教师专业发展的加油站和陪伴教师职业生涯的精神家园。此外,还可开展校庆等校园文化建设活动,增强师生、校友归属感、荣誉感及学校社会声誉和吸引力,弘扬尊师重教的传统。

### 参考文献:

- [1] 姚永强. 我国义务教育均衡发展方式转变研究[D]. 武汉:华中师范大学硕士学位论文,2014:1.
- [2] 杨军. 现状与对策:西北少数民族基础教育均衡发展研究[J]. 西北师大学报(社会科学版),2006(5):21-27.
- [3] 中华人民共和国教育部. 党的十八大以来教师队伍建设进展成效[EB/OL]. (2017-09-01)[2019-06-22]. [http://www.moe.edu.cn/jyb\\_xwfb/xw\\_fbh/moe\\_2069/xwfbh\\_2017n/xwfb\\_20170901/sfcl\\_20170901/201709/t20170901\\_312866.html](http://www.moe.edu.cn/jyb_xwfb/xw_fbh/moe_2069/xwfbh_2017n/xwfb_20170901/sfcl_20170901/201709/t20170901_312866.html).
- [4] 叶澜,白益民,王枏,等. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京:教育科学出版社,2001:9.
- [5] 王新超. 职业发展心理学[M]. 北京:中央编译出版社,2017:127.
- [6] 洛尔德基帕尼泽. 乌申斯基教育学说[M]. 范云门,何寒梅,译. 南京:江苏教育出版社,1987:307.
- [7] 谢延龙. 教师道德认同及其建构路径[J]. 教师教育学报,2017,4(6):12-16.
- [8] 叶朗. 现代美学体系[M]. 北京:北京大学出版社,1999.
- [9] 杜晓利. 教师政策[M]. 上海:上海教育出版社,2012.
- [10] 中华人民共和国教育部师范教育司. 教师专业化的理论与实践[M]. 北京:人民教育出版社,2003.
- [11] 毕华林. 学习能力的实质及其结构构建[J]. 教育研究,2000(7):78-80.
- [12] 董静,于海波. 教学逻辑的价值追求与二维结构的运演[J]. 中国教育学刊,2015(8):24-29.

- [13] 陈时见. 参与式教学的内涵特征[J]. 教师教育学报, 2014, 1(4): 108-111, 124.
- [14] 庞维国. 从自主学习的心理机制看自主学习能力培养的着力点[J]. 全球教育展望, 2002(5): 26-31.
- [15] 施良方. 学习论[M]. 北京: 人民教育出版社, 2001: 67.
- [16] 靳玉乐. 课程论[M]. 北京: 人民教育出版社, 2012: 268.
- [17] 褚宏启. 教育政策学[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2011: 4.
- [18] 钱智勇. 文化建设研讨会: 价值观建设是文化的核心[EB/OL]. (2010-08-27)[2019-08-22]. <http://culture.people.com.cn/GB/87423/12557626.html>.

## Reality and Way of Development for the Primary and Secondary School Teachers in Ethnic Minority Poverty Areas

——An Investigation of Yunnan Ning'er Hani and Yi Autonomous County

WEI Jun

(Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715, China)

**Abstract:** China's national policy has brought about the strengthening of teachers and improvement of teachers' well-fare in the primary and secondary schools in ethnic poverty areas. However, the development of teachers in these areas is still far from satisfactory. Primary and secondary school teachers in Yunnan Ning'er Hani and Yi Autonomous County were targeted in our investigation and deep interview. The investigation has the following findings. First, the teacher's willingness and potential to improve professional competence are inadequate. Second, system and mechanism to guarantee their development are insufficient. Third, teachers and teaching as a profession fail to receive due respect. In order to improve the development quality of primary and secondary school teachers in ethnic poor areas, the following suggestions are given. First, the goal of teachers' professional development should be reset and their endogenous motivation of development needs to be cultivated. Second, teachers' learning abilities are supposed to be reformed with the aim to consistently elevate their professional competence. Third, the management system of teachers ought to be refined so as to guarantee teacher development. Fourth, a cultural environment of respecting teachers and teaching as a profession should be constructed for the purpose of helping them whole-heartedly devote their efforts to the cause of education.

**Key words:** poverty areas; education for ethnic minorities; teacher development; teachers' learning ability; teacher management system

责任编辑 秦 俭