

# 跨境民族地区师资队伍建设的 发展现状与路径优化

——基于“一带一路”的视角

黄 蘋

(1. 西南大学 教育学部, 重庆 400715; 2. 重庆城市管理职业学院, 重庆 401331)

**摘要:**跨境民族地区师资队伍建设的跨境民族教育事业发展的基础,是构建“一带一路”教育共同体的关键,是“一带一路”倡议顺利推进的重要保障。当前,跨境民族地区师资队伍存在数量不足、质量不高、结构不良、稳定性不强等问题,严重制约着跨境民族教育的高质量发展。为造就一支扎根于跨境民族地区稳定而优良的教师队伍,不仅需要增加跨境民族地区的教师数量、提升教师质量,还需优化教师结构、增强教师职业吸引力。

**关键词:**“一带一路”;跨境民族地区;民族教育;师资队伍;教师

**中图分类号:**G649 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2021)05-0115-08

**基金项目:**国家社会科学基金项目“‘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。

**作者简介:**黄蘋,西南大学教育学部博士研究生,重庆城市管理职业学院教授。

“一带一路”倡议是中国政府为顺应全球化发展提出的一项中国方案。在“一带一路”倡议推动下,我国跨境民族地区从边缘走向前沿、从封闭走向开放,跨境民族教育也获得了新的历史发展机遇,焕发出时代的生命力<sup>[1]</sup>。发展跨境民族教育必须把跨境民族地区师资队伍建设摆在优先发展的战略地位。近年来,党和国家为稳定和扩大跨境民族地区教师队伍,采取了提高教师福利待遇、提供教师各类学习培训机会等措施,使得跨境民族地区教师队伍面貌焕然一新。但受跨境民族地区经济社会发展落后、教育滞后等因素影响,当前跨境民族地区教师队伍仍存在师资来源渠道不畅、优质师资配置不足、师资队伍结构不合理、教师职业吸引力不强等突出问题<sup>[2]</sup>,这严重制约着我国跨境民族教育的高质量发展。据此,

本文基于“一带一路”的视角,在探讨跨境民族地区师资队伍建设的战略意义的基础上,针对跨境民族地区师资队伍建设发展现状中存在的突出问题,提出跨境民族地区师资队伍建设的优化路径,以期为加强跨境民族地区师资队伍建设提供参考。

## 一、跨境民族地区师资队伍建设的重大意义

“一带一路”倡议赋予了跨境民族教育新的历史使命。2016年,教育部印发了《推进共建“一带一路”教育行动》政策文件,提出教育要在“一带一路”建设过程中发挥“基础性和先导性”作用,以“推进民心相通、提供人才支撑、实现共同发展”为主要目标,以“开展教育互联互通合作、开展人才培养培训合作、共建丝路

合作机制”为重点,与沿线各国共建“一带一路”教育共同体<sup>[3]</sup>。跨境民族地区师资队伍建设和对跨境民族教育的发展和“一带一路”倡议的推进具有重要意义。

首先,建设跨境民族地区师资队伍是跨境民族教育事业发展的前提和基础。跨境民族教育事业是我国教育事业的重要组成部分,是实现跨境民族地区政治稳定、社会和谐、国家长治久安的重要保障。教师是一切教育活动的主体和实践者。教师不仅是教育事业发展的主力军、学生成长路上的引路人,还是国家方针政策重要的宣传者和实践者、民族团结的巩固者、政治稳定的维护者。基于师资队伍建设对跨境民族教育事业发展的决定性作用和对维护国家安全、固边兴边的战略作用,政府必须高度重视和优先发展跨境民族地区教师队伍。

其次,建设跨境民族地区师资队伍是构建“一带一路”教育共同体的关键。“一带一路”背景下,跨境民族地区成为了对外开放的前沿和高地。跨境民族教育是实施“一带一路”倡议的重要抓手,不仅肩负着本地区的教育任务,还肩负着促进“一带一路”沿线国家和地区民心相通、提升教育水平的重任。目前,跨境民族地区师资队伍数量不足、水平不高等问题严重制约着我国与“一带一路”沿线国家和地区开展深入的教育合作与交流。因此,需要大力建设跨境民族教育教师队伍,既满足本地区跨境民族的教育需求,又满足不断扩大的留学生教育需求。这对开展对外援助、有效发挥我国软实力影响力、维护国家良好形象,都具有重要作用<sup>[4]</sup>。

最后,建设跨境民族地区师资队伍是顺利推进“一带一路”倡议的重要保障。作为国家的门户和窗口,跨境民族教育事业不仅关系边境民族地区经济社会的发展,而且对促进“一带一路”沿线国家和地区的共同繁荣发展有重要的现实意义和政治意义。未来很长一段时间

间,我国跨境民族教育要为“一带一路”建设提供智力支撑,因此,努力建设一支政治素质高、业务水平强的教师队伍,为推动“一带一路”建设提供重要保障。

## 二、跨境民族地区师资队伍建设的发 展现状

为了解“一带一路”跨境民族地区师资队伍发展的现状,笔者走访了广西壮族自治区多个跨境民族市、县的部分中小学、村完小及教学点,采用自制问卷和个别访谈的方式调研了跨境民族地区师资队伍的基本情况。调研结果发现,经过长期努力,我国跨境民族地区师资队伍有很大发展,但从数量、质量和结构上看,还远不能满足“一带一路”建设的要求。广西壮族自治区东兴市位于我国西南边陲,其西南部与越南接壤,陆地边境线达39公里,有中小学校60所,属于典型的跨境民族地区<sup>①</sup>。本文以广西壮族自治区东兴市为典型案例,具体分析跨境民族地区师资队伍建设的发展现状。

### (一)教师队伍数量不足的问题较为突出

从笔者对广西壮族自治区东兴市的调研来看,当前跨境民族地区师资队伍面临的首要问题是教师数量不足。

第一,局部教师数量不足。《国务院办公厅转发中央编办、教育部、财政部关于制定中小学教职工编制标准意见的通知》(国办发〔2001〕74号)规定,城市小学生师比为19:1、县镇为21:1、农村为23:1;城市初中生师比为13.5:1、县镇为16:1、农村为18:1<sup>[5]</sup>。按照此文件,从总量上看,调研的广西壮族自治区东兴市21所跨境民族学校的教师总量基本充足,生师比基本达标。但是,具体到离边境线非常近、具有重要战略位置的小规模村小和教学点,局部教师数量不足的问题逐渐显现。在抽样调研的21所学校中,学生人数规模在200人以下的村小、教学点共有6所,占28.6%。

① 资料来源:东兴市教育局。

这些村小、教学点都存在教师数量不足的问题。由于每位教师都要承担多门课程、多个年级的教学任务,教师长期处于高负荷的工作状态,教学质量难以保证。

第二,教学辅助人员、工勤人员不足。近年来,受“撤点并校”政策的影响,我国跨境民族地区新建或改建了很多寄宿制学校。同时,随着我国义务教育办学条件和办学水平的不断提高,我国政府也给予跨国就读的小留学生“两免一补”的同等待遇。近年来,到东兴市就读的邻国学生越来越多,这些学生需要寄宿,尤其是一些低龄段的小留学生,汉语基础不好,与教师和同学的交流有障碍,生活又不能完全自理,在生活和学习上需要教师付出大量的时间和精力<sup>[6]</sup>。调研还发现,由于教辅人员、工勤人员不足,东兴市跨境民族学校的教师大都身兼数职,不仅要承担多门学科授课、班务管理等工作,还要负责监管学生的生活起居等事项,每天工作时长长达16个小时。

第三,代课教师或顶岗教师仍然存在。在调研的21所东兴市跨境民族学校中,有15所学校都存在代课教师,且代课教师占教师总人数的10%~50%。其中,东兴市河洲小学代课教师所占比例最高,达50%。通过访谈进一步发现,地理位置越是靠近边境、生活条件越是艰苦的跨境民族学校,其师资就越是缺乏,招聘压力也越大,也越不容易留下正式教师,使用代课教师的情况越严重。即使有些跨境民族小学或教学点分来了有正式编制的教师,但这些教师往往在获得正式编制、合同期满之后,也会想尽各种办法转岗或调离,最后仍是代课教师坚守在教学第一线<sup>[7]</sup>。

## (二)教师队伍质量无法满足发展需求

跨境民族地区师资队伍不仅数量不足,而且整体质量不高,这主要体现在教师第一学历普遍偏低、教师职后培训效果不理想、教师专业发展成效不佳等方面。

第一,教师的第一学历普遍偏低。2019年,东兴市通过了国家义务教育均衡发展评估,东兴市跨境民族学校教师学历都达标。在调研的21所东兴市跨境民族学校中,教师全部拥有本科学历,但第一学历为本科的教师比例偏低,只有48人,占教师总人数的31%,剩下69%的教师都是通过函授、自考等方式取得本科文凭。调研中笔者还发现,第一学历为本科的教师多在城镇小学或初中任教,越靠近边境的学校,教师的第一学历越低,接受补偿性学历教育的比例越高。

第二,教师职后培训效果不理想。东兴市对师资培训非常重视。2015年,东兴市投入教师培训经费44.5万元,组织各级各类教师参加各项培训共计1652人次<sup>①</sup>。但访谈中发现,教师普遍认为培训效果不佳。具体体现在:一是培训内容针对性不强,培训内容多为教育理念和教学方法,教师急需的信息技术、音体美薄弱学科的教学培训较少;二是培训时间较短,培训方式以讲授为主,教师实践机会较少,短短几天培训,对教师的教学水平提高影响不大;三是培训内容融合到实际教学中难度较大<sup>[8]</sup>。尽管教师接受了很多新教学理念和教学方法的培训,但由于跨境民族地区学校教学软硬件条件有限,教师难以将培训中获得的教学新理念和新方法应用到实际教学中。

第三,教师专业发展成效不佳。为了满足国家对教师学历的要求,近年来,东兴市跨境民族学校教师普遍利用业余时间接受了补偿性学历教育,以自考和函授为主。由于教师工作负担重、单位在边境、交通不便利,想取得正规学历的难度很大,很多教师为了在攻读学位上面少花费时间、精力和金钱,往往选择就近的、较容易拿到文凭的学校和学科,并不以专业对口、学以致用为提升学历的目的。尽管通过补偿性学历教育让绝大多数教师的学历达标,但是这种继续教育对教师综合素质和教学

① 资料来源:东兴市教育局。

水平的提高并无太大帮助,造成教师“有学历无水平”的现象非常普遍。

### (三)教师队伍结构有待优化

教师队伍结构对教师整体素质和教育质量都有直接而重要的影响。调研显示,跨境民族地区师资队伍存在年龄、学科和职称等结构性不合理问题<sup>[9]</sup>。

第一,教师年龄结构不合理。合理的年龄结构是师资队伍建设的坚实基础,只有“老、中、青”教师合理搭配,才能形成一支科学合理的教师队伍,发挥教师团队优势。但调研发现,跨境民族地区学校教师的年龄结构呈“漏斗形”。在调研的东兴市 21 所跨境民族学校中,有 9 所小学 35 岁以下的年轻教师比例过大,占 50%以上,50 岁以上的老教师占 20%以上,36~50 岁的中年教师不到 30%。其主要原因是跨境民族地区工作生活环境较为艰苦,教师子女学习条件有限,教师在获得一定的教学经验和工作资历后,往往跳槽到条件更好的地方任教或调换工作岗位,甚至选择从事其他职业。从教师流动方向来看,边境农村学校向乡镇、县城学校的单向流动趋势十分明显。

第二,教师学科结构不平衡。跨境民族地区学校语文、数学科目的教师数量较为充足,而劳动、音乐、美术、体育等课程的教师数量严重不足。据调查,广西壮族自治区东兴市教师学科及专业结构不合理的学校有 28 所,占 46.7%<sup>①</sup>。目前,该市中小学校对外语、美术、体育等学科教师的需求量较大。东兴市部分偏远地区的跨境民族小学的教学点因缺乏师资,英语、信息技术、音体美等课程尚未开设齐全。

第三,教师职称结构不科学。职称结构是反映教师队伍整体水平的又一重要指标。从调研的 21 所跨境民族学校教师的职称结构来看,多数教师只有初级职称,高级职称人数总体偏低。有 9 所学校没有高级职称教师,有 4

所学校的教师全部是初级职称。进一步调研还发现:高级职称教师多在城镇小学和初中工作;越靠近边境地区的学校,师资结构越不合理,初级职称的教师越多;多数受访教师都强调高级职称指标少、评审难,职称晋升压力大。虽然职称评审时在跨境民族地区工作满 5 年的教师同等条件下优先,但长期坚守在跨境民族地区的教师很难申请到课题和发表学术论文,职称晋升的名额成为稀缺资源。

### (四)教师队伍稳定性受到挑战

随着“一带一路”倡议的推进,国家加大了对跨境民族教育的扶持力度。近年来,国家采取了“特岗教师”计划、师范生公费教育政策及“全科教师”培养等多种措施,为跨境民族地区的教师队伍补充了大量新生力量,使教师队伍规模不断扩大。但是,从调研情况来看,我国跨境民族教育师资队伍仍面临着“招不到、留不住、不稳定”的困境<sup>[10]</sup>。

第一,跨境民族地区教师来源不足。跨境民族地区物质生活、工作条件相对较差,因此,发达地区的大学毕业生不愿意到跨境民族地区工作,甚至跨境民族地区籍的大学毕业生也不愿意回到家乡工作。即使少数毕业生回到家乡工作,也很少到教育一线。另外,现有的教师资源还在不断流出,进一步加剧了跨境民族地区师资队伍的不稳定。一部分骨干教师凭借自己的实力,会寻找机会到发达地区教育系统谋求发展。还有一部分教师尝试开辟新天地,主动选择进入到非教育行业中,或者被本地区非教育部门抽调或借调。如此一来,合格教师进不来,现有的骨干教师又不断流失,不可避免地造成了跨境民族地区教师十分紧缺的状况<sup>[11]</sup>。

第二,跨境民族地区教师社会认可度不高。调研还发现,跨境民族地区民众包括教师本人对教师这一职业大都持否定态度。访谈中一位校长谈道:“现在的老师素质越来越差

① 资料来源:东兴市教育局。

了。当年能考上中师当老师的那一批人都是非常优秀的。现在当老师的都是班上成绩不好的,考不起本科,勉强上了专科,毕业之后在外面不好就业,就回来当老师。他们本就不喜欢也不擅长读书,又如何教导出成绩优秀的学生呢?”还有一位东兴市某小学校长谈道:“我们东兴离越南非常近,做边贸生意很挣钱。我们这里脑袋稍微灵光点的人都去做生意了,剩下的人去考公务员,再剩下的人才选择当老师。”

第三,跨境民族地区教师薪酬水平较低、生活条件较差。一方面,教师的薪资主要依赖于地方财政拨款。尽管这些年跨境民族地区教师的薪资水平有较大提高,但跨境民族地区大都是国家级或区级贫困县,县财政基础薄弱,教师工资与发达地区教师工资相比仍旧偏低,与本地其他行业相比也偏低。另一方面,跨境民族地区教师生活条件较艰苦。由于我国边境线较长,为保障学生能就近上学,仍保留了为数不少的教学点和小规模学校。这些教学点和小规模学校往往地处偏僻,交通不便,生活条件艰苦,给教师带来很多困难。另外,教师住房也是跨境民族地区教师面临的又一大难题。

### 三、跨境民族地区师资队伍建设路径

基于以上问题,笔者认为,应汲取现有跨境民族地区师资队伍建设的经验,以习近平新时代中国特色社会主义思想为理论指导,从数量、结构、质量、吸引力四个方面采取措施,努力打造一支素质优良、甘于奉献、扎根跨境民族地区的教师队伍。

#### (一)多渠道增加跨境民族地区教师数量

要配足配齐跨境民族地区教师,就必须采取措施多渠道增加教师数量。一是教师编制向跨境民族地区倾斜。跨境民族地区教师除承担常规的课程教学任务之外,还要肩负双语教学、实验研究、心理辅导等工作,并且在实际教学中还可能遇到其他教职工请假、离职、班主任工作量折算等问题,这就要求在教职工基

本编制的基础上增加25%的附加编制。还应考虑跨境民族地区学生规模、教学需求等因素,以及国家对班师比、生师比的要求,对跨境民族地区小规模学校教职工编制进行合理安排。如果某地区学生总人数并未达到标准班数额,可以根据班师比来设定教师编制。二是提高跨境民族地区教师编制调配力度。如果县(市、区)域内的教师编制总量未达标,那么可以采取内部调剂的办法,将事业编制人员调剂到中小学校任教。如果在县域层面上无法实现调剂目的,那么还可将调配范围扩大到地市级别,最终在不影响整体运作的前提下,保障教师编制的基本稳定。三是建立跨境民族地区教师机动编制。将县域作为一个单位,设置教师机动编制,其数量不应低于农村中小学教师基本编制数量的5%,并将这些教师编制划拨给跨境民族学校,用于聘用紧缺急需学科教师。四是大力培养跨境民族地区本土化师资。继续推行公费、定向培养师范生的教育政策,对有志于从事跨境民族教育的年轻人,尤其是本地年轻人,在高考政策上可以适当倾斜。进入学校后将其定位为“全科教师”,按此目标进行培养,精心设计培养方案,开设模块化课程,培养“一专多能”人才,毕业后将其定向输送到跨境民族地区担任教师,以确保跨境民族地区乡村教师的来源。五是创新跨境民族地区教师招录机制,适当扩大本地教师的比例。对应聘的本地毕业生采用降分录取、直接面试等优惠政策,确保在同等条件下优先录取<sup>[10]</sup>。对有意愿扎根跨境民族地区的大学毕业生,甚至可以采取“先上岗、后考证”的方式,以吸纳更多的年轻人加入跨境民族地区教师队伍。

#### (二)多措施改善跨境民族地区教师结构

首先,完善绩效相关政策,制定配套激励措施,鼓励跨境民族地区的校长、教师进行校际间、城乡间的轮岗,改善教师结构。一是选派城镇中小学优秀干部、高级职称教师到跨境民族地区尤其是边境农村学校任职。二是选

派跨境民族地区学校有发展潜力的教师到城镇学校中层及以上管理岗位学习锻炼。三是建立双向互派干部定期轮换机制,到跨境民族学校交流挂职的校级领导干部可2~3年轮换1次,到城镇学校挂职锻炼的跨境民族农村学校后备干部轮换周期可以适当缩短<sup>[12]</sup>。

其次,对跨境民族地区校长间、教师间的交流活动进行科学和有效引导,避免“走过场”。中心城区选派到跨境民族地区学校任职的干部,享受派出地的农村学校教师补贴或支教教师补贴。选派到跨境民族地区学校任职的校级干部、交流锻炼的后备干部,在县级以上的荣誉评选中,同等条件下优先考虑,申报中小学高级职称的免于答辩。各地在选拔任用中层及以上领导干部时,应优先提拔交流锻炼工作业绩突出者,如果在改善跨境民族地区薄弱学校方面确有突出贡献可破格提拔<sup>[13]</sup>。

再次,改革跨境民族地区教师人事制度,实现教师编制动态化管理,实行教师“无学籍管理”制度。跨境民族地区义务教育教师的聘任权统一收至上级教育行政部门,教师全部由“学校人”变为“系统人”,统一聘任、统一人事管理、统一工资标准、统一配置师资,从而实现严格管理、科学考核的目的<sup>[14]</sup>。各跨境民族市(县)成立教师管理中心,将所有教师的人事关系放到教师管理中心。教师管理中心负责与教师签订人事聘用合同,负责组织教师在系统内应聘、派遣、交流等事务,以及应聘教师的工资调整、薪酬支付、保险缴纳、职称评审等工作。学校有权聘用教师,并根据岗位职责对教师进行岗位管理和工作考核,实现教师人事关系与工作岗位分离,推进教师在系统内有序流动。根据教师年度考核结果,学校将不能履行岗位职责教师的人事关系退回教师管理中心,由教师管理中心统一管理。这一改革能有效解决师资队伍结构性短缺的痼疾,尽快补上心理辅导、实验实习、音体美等多门学科专任教师的缺口,优化跨境民族地区师资队伍结构<sup>[15]</sup>。

最后,全面推进跨境民族地区“县管校用”

改革,建立补偿机制,健全相应的配套机制。一是加快边境地区教师周转房的建设,免除教师奔波劳顿之苦,使得“县管校用”的教师“下得去”也“留得住”。二是除已有的评优评先、评职晋级优先等优惠政策之外,还应完善如交通补贴、边境工作补贴等特殊津贴制度,并且适当加大补贴力度,使边境学校教师的薪酬待遇高于城镇学校教师的待遇。三是实行弹性坐班制度,让教师工作时间更加灵活。四是对“县管校用”改革过程中表现优秀的教师进行表彰和奖励,增强优秀教师的荣誉感<sup>[16]</sup>。

### (三)多手段提升跨境民族地区教师质量

在“一带一路”大背景下,跨境民族地区教师不仅要具备基本的教学能力,还要有国际视野和交流能力,因此,采取多种措施提升跨境民族地区教师质量显得尤为重要。一是鼓励师范院校将跨境民族地区乡村优秀教师吸纳为教育硕士专业学位的定向培养对象,培养更多的高学历乡村教师骨干人才,进而改善乡村教师学历结构,提高乡村教师学历水平。二是在国家课程标准框架内,结合新时代教师素质要求,及时调整师范教育的工作重心,可增设小语种作为第二外语,开设国际理解教育课程等,切实提高师范生的国际化沟通能力,从而提升我国跨境民族地区教师国际化水平。三是建立健全优秀人才选拔培养机制,设定跨境民族地区多级人才认定标准,设立教学名师、骨干教师、学科带头人等学术称号,并建立相应的奖励机制,从而起到促进人才选拔和团队建设的作用。有条件的县域,可以尽早成立教师发展中心,使之成为教师团队建设的核心力量。重点培养一批教学名师、优秀校长,由他们组建帮扶小组,对跨境民族地区的乡村学校给予重点帮扶。四是实施跨境民族地区“优秀青年教师培养奖励计划”,定期举办教学名师评选活动,定期召开教学展示活动,对教育教学成绩优异的教师给予表彰,尤其加大对年轻教师的奖励和支持力度。五是继续开展各级各类促进教师专业发展的活动。首先,“国培

计划”有必要向跨境民族地区学校适当倾斜,为跨境民族地区的乡村教师提供更多的培训机会,争取每名校长、教师都能够获得5年内不低于360学时的培训。其次,有针对性地开展信息化教学培训,将信息化手段与课堂教学有机融合,提高学生的学习效能。最后,加大校本培训<sup>[17]</sup>。从学校的实际情况出发,请专家到校开展校本培训,或者利用网络平台与专家连线的方式开展校本培训,这既免除了教师旅途奔波之苦,也使培训更接地气。六是加强与高校的教学研究合作。充分利用当地高校优质资源,邀请高校专家学者为跨境民族地区教师提供理论及科研能力等方面的培训,帮助一线教师改进教学方式,提高教学质量。

#### (四)多方面增强跨境民族地区教师职业的吸引力

一是设立跨境民族地区教师荣誉制度。教师是教书育人的园丁,尤其跨境民族地区教师长期任职于艰苦环境中,为我国教育事业作出巨大贡献,各级政府应向他们授予荣誉称号,营造尊师重教的社会氛围。省人民政府应向在边境学校连续任教20年以上的教师以及长期扎根艰苦边区的边境学校校长进行表彰,并颁发荣誉证书。该荣誉应与教师退休待遇、医疗保险结合起来,以此增强广大跨境民族地区教师的职业幸福感与获得感,激励更多教师投身跨境民族教育事业并为之奉献力量。二是建立评聘结合制度,适度扩大跨境民族地区教师高级职称名额比例。根据实际情况和教学需求,科学调整跨境民族地区学校岗位结构,协调高级教师、中级教师、初级教师的职称比例,逐步增加跨境民族地区中小学校高级教师名额数量。岗位评聘办法的制定应当结合跨境民族地区的特点,始终坚持以教师教学贡献作为主要标准,配合教师职称评审制度,实现职称评审与岗位聘用同步进行,增强跨境民族地区教师岗位的吸引力,给任职于艰苦边区的教师带来希望。三是切实提高跨境民族地区教师待遇<sup>[18]</sup>。首先,应发挥省级政府的调节

作用,以省级有关部门为主导,依据已有的物价水平、当地经济发展状况以及当地社会平均工资水平,对教师行业进行调薪,保障跨境民族地区教师待遇处于当地较高水平,不断完善教师群体基本社会福利政策,减少与当地各行业之间的薪资差距。其次,针对长期坚持在跨境民族地区一线工作的教师,要制定一套适合当地实际情况的补贴政策,借助政策支持不断激发偏远地区教育行业教师的工作热情,减轻教师生活压力,进而实现城乡之间教师资源的不断交换与流动。再次,制订教师绩效方案。各级政府应当不断投入更多资金,通过增加奖励绩效的办法,提高教师工资整体收入水平,提高教师工作积极性,从而增强跨境民族地区教师队伍的稳定性<sup>[19]</sup>。

#### 参考文献:

- [1] 陈时见,王远.从“边境”到“跨境”:“一带一路”背景下跨境民族教育的转型发展[J].华东师范大学学报(教育科学版),2020(4):18-29.
- [2] 钟海青.加强教师队伍建设:边境民族教育脱贫的重要基础[J].中国民族教育,2017(1):16-19.
- [3] 中华人民共和国教育部.关于印发《推进共建“一带一路”教育行动》的通知[EB/OL].(2016-07-15)[2020-05-20].[http://www.moe.gov.cn/srcsite/A20/s7068/201608/t20160811\\_274679.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A20/s7068/201608/t20160811_274679.html).
- [4] 陈时见,胡娜.“一带一路”视域下跨境民族教育的价值意蕴与创新路径[J].清华大学教育研究,2019(2):83-88,106.
- [5] 国务院办公厅转发中央编办、教育部、财政部关于制定中小学教职工编制标准意见的通知[EB/OL].(2001-10-11)[2020-05-20].[http://www.gov.cn/gongbao/content/2001/content\\_61159.htm](http://www.gov.cn/gongbao/content/2001/content_61159.htm).
- [6] 王瑜,张静.广西边境寄宿制学校的困境及思考[J].民族高等教育研究,2018(2):38-43.
- [7] 欧以克.广西边境地区民族教育面临的问题及对策[J].民族教育研究,2012(1):100-104.
- [8] 唐开福,黄得昊.边疆民族地区教师队伍建设的主要问题与对策思考——以云南省G县为例[J].基础教育,2014(1):90-96.
- [9] 宁耀,史言涛.广西边境地区农村小学师资结构失衡及其治理对策研究[J].广西民族大学学报(哲学社会科学版),2017(3):184-188.
- [10] 钟海青,江玲丽.本土化:边境民族地区乡村教师队伍建设的重要途径——基于广西边境民族地区的教育调查[J].民族教育研究,2017(6):5-11.
- [11] 王锡宏.中国边境民族教育[M].北京:中央民族学院出

- 版社,1990:43.
- [12] 成都:支教不力 名优教师称号将被取消[EB/OL]. (2010-07-12) [2020-05-23]. <http://www.chinanews.com/edu/2010/07-12/2395271.shtml>.
- [13] 秦建平. 统筹城乡教育综合改革成都发展模式——从资源配置一体化到城乡教育质量一体化[M]. 北京:科学出版社,2017:21.
- [14] 李涛,余世琳. 均衡城乡资源 凸显统筹特色——对重庆基础教育统筹发展的思考[J]. 教育发展研究,2007(20):70-73.
- [15] 欧阳明昆,钟海青. 广西边境民族地区教师队伍建设现状与对策研究——基于三个中越边境县的实地调查[J]. 民族教育研究,2016(2):62-67.
- [16] 王瑜,江玲丽. 广西边境民族地区教师队伍建设政策实施的问题及对策研究——以CH市为例[J]. 民族高等教育研究,2019(1):1-6.
- [17] 雷湘竹,卢静. 校本培训:边境民族地区教师专业发展的应然选择——以广西壮族自治区L县为例[J]. 民族教育研究,2017(6):27-34.
- [18] 陈时见,胡娜. 新时代乡村教育振兴的现实困境与路径选择[J]. 西南大学学报(社会科学版),2019(3):69-74,189-190.
- [19] 孙荣,袁顶国. 教育时空拓展:教师专业成长的机遇与挑战[J]. 教师教育学报,2020(2):12-19.

## Construction of Teachers in Cross-Border Ethnic Areas Against the Background of the “Belt and Road” Initiative

HUANG Ping

(1. Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715, China;  
2. Chongqing City Management Vocational College, Chongqing 401331, China)

**Abstract:** The teaching staff construction is fundamental for the development of education in cross-border ethnic regions. Also, it is the key to constructing the “Belt and Road” educational community, and an important guarantee for advancing the “Belt and Road” Initiative. In the background of the “Belt and Road” Initiative, teachers in cross-border ethnic areas are still inadequate, low-quality, and poorly structured, which seriously restricts the high-quality development of education in cross-border ethnic areas in China. The number of teachers in cross-border ethnic areas should be increased through multiple channels. The structure of cross-border ethnic education teachers should be improved in several ways. Measures should be taken to improve the quality of cross-border ethnic education teachers, and a series of policies should be adopted to increase the appeal of cross-border ethnic education teachers. Efforts will be made to create a team of teachers with excellent quality, who are willing to take root in cross-border ethnic areas, so as to provide a strong teacher guarantee for the construction of the “Belt and Road” initiative.

**Key words:** The Belt and Road Initiative; cross-border ethnic areas; ethnic education; school faculties; teacher

收稿日期:2020-06-01

责任编辑 邱香华