

DOI: 10.13718/j.cnki.jsjy.2022.03.008

# 民族地区乡村幼儿园 教师队伍高质量发展路径

高怡楠, 李静

(西南大学 教育学部, 重庆 北碚 400715)

**摘要:**随着我国进入新发展阶段,高质量发展成为新时代教育事业发展的客观要求和主要方向。民族地区学前教育是我国教育体系的薄弱环节,其高质量发展必须依托高质量的教师队伍。基于高质量发展理念,良好的师德师风、“适用”人才充足、具备学前教育专业理念与知识、传承中华优秀传统文化,成为民族地区乡村幼儿园教师队伍建设的标准。然而,教师数量不足、整体素质偏低、队伍内部固化以及管理问题等不利因素,限制了民族地区乡村幼儿园教师队伍的发展。为此,民族地区乡村幼儿园教师队伍建设应坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,通过加大政策支持力度、建立教师补充机制和专业发展长效机制、多渠道提高师资队伍整体素质等途径,构建民族地区乡村幼儿园教师个人发展支持体系,以促进民族地区乡村幼儿园教师队伍高质量发展,最终提升学前教育整体质量。

**关键词:** 幼儿园教师; 教师队伍建设; 民族地区; 乡村幼儿园; 高质量发展

**中图分类号:** G615 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8129(2022)03-0065-09

**基金项目:** 2019年度中央高校学生创新创业项目“少数民族贫困地区儿童早期发展风险评估研究——以贡山独龙族怒族自治县为例”(SWU1909575),项目负责人:高怡楠。

**作者简介:** 高怡楠,西南大学教育学部博士研究生;李静,教育学博士,西南大学教育学部教授,博士生导师。

高质量发展是我国进入新发展阶段的必然要求。随着中国特色社会主义进入新时代,教育事业的发展也面临着新的矛盾与挑战。以“高质量发展”作为新时代教育发展的主题,是解决目前教育发展不均衡不充分问题的必然要求,同时也是满足人民对优质教育需要的应有之义。教师是兴教之源、立教之本,师资队伍水平直接影响着教育事业发展的质量与效率。民族地区乡村幼儿园教师队伍建设直接关系到民族村落学前教育的质量及学龄前儿童的发展。如何提高民族地区乡村幼儿园教师队伍质量是推进教育事业高质量发展过程中需要解决的关键问题。我们要重视民族地区乡村幼儿园教师队伍发展中的数量与质量问题,要正视其数量不足、质量不高的突出问题,注重在“量”的有效增长中实现“质”的大

幅提升,推动民族地区学前教育事业的高质量发展,最终实现民族地区乡村振兴。

## 一、时代诉求:高质量发展背景下的民族地区乡村幼儿园教师队伍建设

“兴国必先强师”,高质量的师资队伍是各级各类教育优质发展的重要基石。一支质优量足、结构合理的教师队伍是教育发展与国家兴旺的重要前提。民族地区乡村学前教育事业的发展从“增量”转向“提质”的过程中,幼儿园教师师资队伍建设起到关键性的作用。

### (一)新发展阶段的要求:建立高质量教育体系

“十四五”时期,我国进入新发展阶段。所谓“新发展阶段”,是党中央基于中国特色社会主义发展进入新时代、经济发展进入新常态等

发展新成就作出的重大战略判断。《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》(以下简称《建议》)中指出:“新时代新阶段的发展必须贯彻新发展理念,必须是高质量发展。”<sup>[1]</sup>不论是从自身发展过程中产生的问题与挑战,还是从我国面临的日趋复杂的外部环境来看,发展的质量问题都应该被放在最为突出的位置。新发展阶段必须以推动高质量发展为主线,经济、社会、文化、生态等各领域都要体现高质量发展的要求。

新时代新阶段,教育事业的发展要把高质量摆在更加突出的位置,作为教育发展的行动自觉和内在追求<sup>[2]</sup>。《建议》首次明确提出了“建设高质量教育体系”的目标。高质量教育体系不仅指向质量与公平,还强调多样性与可持续发展。高质量发展的教育能促进人的全面发展与社会的全面进步,是新发展阶段对教育事业发展的新要求。建设高质量教育体系为新时代教育改革发展明确了方向、目标和定位,有助于加快推进教育现代化、建设教育强国、办人民满意的教育。

### (二)主要矛盾变化的要求:推动民族地区乡村学前教育内涵式发展

党的十九大明确提出,我国社会的主要矛盾已经转变为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。社会主要矛盾逐步向质量问题聚焦,教育也不例外。随着人们对教育质量的认知不断更新,对高质量教育重要性的认知不断被强化,追求有质量的教育成为人们泛在的社会认同<sup>[3]</sup>。

近年来,党和国家高度重视乡村学前教育事业,城乡学前教育发展差距逐步缩小。从数量方面来看,2010年到2018年乡村幼儿园总数增加了61.6%<sup>[4]</sup>,截至2017年乡村普惠性幼儿园有41230所<sup>[5]</sup>,基本缓解了乡村地区“入园难”“入园贵”的问题。但是,学前教育底子薄、欠账多,目前仍是我国教育体系的薄弱环节。特别是民族地区、乡村地区的学前教育,还广泛存在着发展不平衡不充分的问题,与高质量发展的要求仍有较大的差距。因此,民族地区乡村学前教育必须从过去追求数量增加、

空间拓展的外延式发展转向内涵式发展。内涵式发展强调质量提升、结构优化、效益提高与可持续发展,而调整结构、健全机制与提升质量是学前教育内涵式发展的集中体现<sup>[6]</sup>。民族地区乡村学前教育内涵式发展并不意味着由“量”转“质”,而是要在合理的结构框架下实现“量”的合理配置与“质”的跨越式发展。只有通过内涵式发展,才能解决民族地区乡村学前教育发展过程中产生的供需矛盾,办真正让人民满意的乡村学前教育。

### (三)高质量师资队伍建设的要求:促进民族地区乡村学前教育增量提质

中华民族的伟大复兴靠人才,而人才的培养靠教师。可以说,师资队伍是推动教育改革创新的重要力量,也是办人民满意教育的关键所在。教师是一切教育活动的主导者,也是一切教育行为的实践者,一支高水平、高素质的师资队伍是教育事业高质量发展的重要基石。我国于2018年1月出台了《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》<sup>[7]</sup>,体现了党中央对新时代教师队伍建设的高度重视。

对于欠发达地区来说,教师队伍建设问题是制约其教育发展的瓶颈<sup>[8]</sup>。2020年7月,教育部等六部门印发《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》<sup>[9]</sup>,围绕当前乡村教师队伍建设的新形势、新任务、新要求,直面存在的突出问题,提出了诸多解决问题的“硬招实招”,对乡村教师队伍建设、加快推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意教育将产生深远的影响<sup>[10]</sup>。从实然状况来看,乡村教师数量不足、师资队伍不稳定让发展本就落后的民族村落幼儿园陷入“空心化”困境,专业知识与理念欠缺、基础学历偏低直接导致办园质量难以提升,弱化了幼儿园教育对区域学前儿童早期发展的积极作用。在民族村落地区,优质的幼儿园教育不仅能在一定程度上弥补家庭教育的缺失,还能帮助阻断贫困的代际传递。为实现民族地区乡村学前教育优质发展、缩小城乡学前教育质量差距,必须建设一支高质量的、服务于民族地区的乡村幼儿园教师队伍。以高质量师资队伍赋能民族地区乡村学前教育事

业的内涵式发展,助推民族地区乡村振兴。

## 二、应有之义:民族地区乡村幼儿园教师队伍高质量发展的标准

高质量发展,是民族地区乡村幼儿园教师队伍的基本发展基调。但究竟要建设一支什么样的幼儿园教师队伍,才能既满足民族村落学龄前儿童及其家长对学前教育的需求,同时又能推动区域学前教育事业向好发展?

### (一)良好的师德师风

良好的师德师风是民族地区乡村幼儿园师资队伍高质量发展的基本准则。师德,即教师职业道德。它是教师从事教育活动所形成的比较稳定的道德观念、行为规范和道德品质的总和,是调节教师与他人、教师与集体及社会相互关系的行为准则<sup>[11]</sup>。由于“德”的不可传授性,增加了师德师风建设在实施层面的困难性与复杂性,导致师德师风问题始终是教师队伍发展的痛点与难点<sup>[12]</sup>。2012年教育部颁布的《幼儿园教师专业标准(试行)》中,首次对幼儿园教师提出“师德为先”的要求,从国家层面将幼儿园教师的师德建设放在首位。在幼儿园教育实践中,教师的职业道德素质深刻地影响着学龄前儿童身心的健康发展。可见,师德师风已经成为幼儿园教师队伍的准入机制,是衡量教师水准的最基本标尺。

综合考虑师资队伍建设中存在的问题、教师自身经历以及生活环境,民族地区乡村高质量幼儿园教师队伍的师德师风准则至少应包括以下元素:健康的身心、高度的职业认同和坚定的理想信念与教育情怀。首先,健康的身体是完成工作任务的基础,心理状态则影响着教育教学的效果及儿童心理健康的发展;其次,教师的职业认同是当下个体对自己所从事的教师职业的认同程度<sup>[13]</sup>,高度的职业认同不仅能增加民族地区乡村幼儿园教师的职业幸福感,还能够很大程度上减少师资的流动流失;最后,坚定的理想信念与教育情怀能够帮助教师克服民族村落幼儿园地理位置劣势,增加其面对生活、工作中的困难与挑战的勇气。

### (二)“适用”人才结构合理、数量充足

幼儿园是一个复杂的组织结构,其架构与

幼儿园所承担的任务相适应,不同角色、不同职位的人在其中承担着不同的“职”与“责”。“适用”人才,其实是强调让合适的人在合适的职位上工作,把专业的领域交给专业的人。

人力资本结构合理的幼儿园,其组织结构中一般至少包含有:园长、专任教师、保育员、医务人员和炊事员。不同的岗位承担着不同职责,对其专业能力的需求也不尽相同。具有管理知识和相关学前教育知识的园长负责整个幼儿园的管理,学前教育专业知识与能力过硬的专任教师负责幼儿活动的开展与组织,具有保育资质的保育老师负责幼儿的生活管理,掌握医学知识的保健医生负责幼儿的身体检查及幼儿园紧急健康与卫生事故的处理,了解营养与膳食的炊事员负责烹饪幼儿一日餐食。如果人才结构单一,不仅无法尽到幼儿园的职责,还会降低工作效率、影响工作质量。所以,民族地区乡村幼儿园教师队伍的建设,不仅要着眼于专任教师的聘用,也要尽快将“适用”人才配备齐全。

高质量的民族地区乡村幼儿园师资队伍是一支结构合理、“适用”人才充足的队伍。只有“人尽其才”,才能更加高效、高质量地推动民族地区乡村幼儿园教师队伍发展壮大。

### (三)兼具学前教育专业理念、知识与能力

专业标准是衡量幼儿园教师素质的最重要标尺,也体现着幼儿园教师的专业性与不可替代性。幼儿园教师的专业水平是其有效开展幼儿园保教工作的必备条件,直接影响着幼儿园的教育质量及幼儿的发展水平<sup>[14]</sup>。要整体提升民族地区乡村幼儿园师资队伍质量,在其专业层面上必须高要求。

专业知识、专业能力和专业伦理是教师专业发展的三大要素<sup>[15]</sup>,构成了民族地区乡村幼儿园教师专业标准的三个方面。首先要具备专业的理念。专业理念包含:对学前教育事业的热爱、对幼儿园教师专业性的认同、对幼儿的尊重关爱与信任、重视幼儿园保育与教育工作、良好的个人行为与修养。专业理念是思想层面上对学前教育以及幼儿园教师工作的认可。其次是有扎实的专业知识。专业知识既包含关于幼儿发展的知识,也涉及幼儿园保教

工作,还有艺术、科学、信息技术等通识性知识。扎实的专业知识是专业表现的基础与保障。最后是具备专业的能力。专业能力主要是指将专业知识、周围环境及相关关系转化为教育资源的能力,这种能力是推动民族地区乡村幼儿园教师队伍内生发展的重要力量。

#### (四)具备挖掘、传承中华优秀传统文化的能力

中华优秀传统文化是中华民族的精神命脉,是涵养社会主义核心价值观的重要源泉<sup>[16]</sup>。文化是一个国家、一个民族的灵魂,传承中华民族优秀的传统文化是实现民族复兴重要的精神力量。对学前儿童来说,幼儿园教师是文化传承的重要桥梁。

首先,民族地区乡村幼儿园教师对文化的理解深刻影响着民族村落学前儿童。民族村落地区较其他乡村地区而言,文化环境更为复杂。因此,民族地区乡村幼儿园教师所秉承和传递的文化价值观,是少数民族儿童形成对中华传统文化认可的基础。其次,民族地区乡村幼儿园教师要具备挖掘优秀传统文化的能力,去粗取精地将中华传统文化中的精髓传承给民族村落学前儿童。最后,中华优秀传统文化的传承也需要创新。民族地区乡村幼儿园教师可以结合所在地区少数民族的发展历史、习俗习惯等,筛选适合民族村落学前儿童的文化内容,创造适应民族地区的传承方式,从而在民族村落学前儿童群体中弘扬中华优秀传统文化。

了解中华优秀传统文化,是民族村落学前儿童形成中华民族文化认同的基础;民族地区、乡村地区弘扬中华优秀传统文化,是筑牢中华民族共同体意识的基础保障;民族地区乡村幼儿园教师对中华优秀传统文化的理解与传承,则是民族村落地区坚定文化自信的重要途径。

### 三、现实之困:民族地区乡村幼儿园教师的发展境遇

质量为先的导向下,民族地区乡村幼儿园教师队伍存在的包括质与量的问题,均日益凸显。这些问题不仅成为教师发展的困境,也限制了区域学前教育的高质量发展。

#### (一)教师数量缺口大

高质量发展强调“质”的提升,并不代表“量”的问题已经得到解决,而是更加强调“增量”与“提质”。不可否认的是,目前民族地区乡村幼儿园教师数量仍存在较大缺口,师幼比长期处于较低水平。师幼比是影响托幼机构教育质量的重要结构性要素,可以在一定程度上预测学前教育质量。由于适龄幼儿数量具有无法变更性,所以在师幼比中,教师数量起着决定性作用。《2019年全国教育事业统计公报》显示:截至2019年底,全国共有在园幼儿4713.88万人,幼儿园教职工491.43万人,专任教师276.31万人<sup>[17]</sup>。从全国范围来看,幼儿园教职工与在园幼儿师幼比仅为1:9.6,专任教师与在园幼儿比为1:17。如果按照幼儿园教职工与幼儿比1:5~1:7的国家标准计算,全国幼儿园教职工数量缺口至少为181.98万人,专任教师缺口更大。缺口教师则主要集中在学前教育发展相对落后的民族地区、乡村地区和连片特困地区。

以云南省西双版纳自治州的镇区公办幼儿园为例,35名以上幼儿的班级仅配备2位专任教师和1位保育老师,师幼比低于1:10。加之保育老师与专任教师采用轮班制,实际在场教师与幼儿数量之比更低。教师数量不足是民族地区乡村幼儿园目前面临的主要困境。人是发展的基础,长期处于“缺人”的困境中,导致很多民族村落幼儿园面临无法正常运转、教育教学水平低下、安全存在巨大隐患等问题。对于师资队伍而言,教师数量缺口大,意味着在岗教师需要承担更多的责任和完成超负荷的工作任务。这不仅会影响工作的质量,更深刻地影响着师资队伍的可持续发展。所以,民族地区乡村幼儿园教师队伍高质量发展面临的首要挑战,就是人才数量的不足。

#### (二)教师队伍整体素质有待提升

一方面,民族地区乡村幼儿园教师准入门槛低,导致民族地区乡村幼儿园教师的学历水平普遍偏低。2017年全国幼儿专任教师中,中专学历及以上占比79.05%,其中,城市为85.40%,而乡村仅为65.89%<sup>[18]</sup>。可见,乡村地区幼儿园教师入职时的初始学历水平与城市

幼儿园教师差异明显。民族村落普遍存在着较为明显的区位优势,导致生存其中的幼儿园很难吸引和留住高质量人才,师资队伍的水平与专业素养普遍偏低。近年来,国家通过公费师范生、“特岗计划”等行之有效的乡村教师补充机制,为民族地区乡村幼儿园引进了一批具有学前教育专业背景的专业教师,一定程度上提升了民族村落幼儿园教师队伍的学历水平,但整体素质偏低的现实困境尚未得到扭转。

另一方面,民族地区乡村幼儿园教师职后培训门槛高、机会少。基于庞大的适龄学前儿童数量,为保障民族村落幼儿园的正常运转,目前仍聘有大量低学历、无资质的临时教师。如果这部分教师在职后能够得到相应的培训,他们的专业素养会得到大幅提升。目前虽然有很多针对发展落后地区幼儿园教师的国培、省培计划,但与民族地区乡村幼儿园实际的培训需求量之间还存在巨大的差距。并且所有培训都只针对在编在岗教师,而民族地区乡村幼儿园中亟待提升专业素养的却是大量无资质的临聘教师。

职前基础学历与城市幼儿园差距大,职后专业培训机会不够,这不仅是民族地区乡村幼儿园师资队伍整体素质不高的原因,也是师资队伍发展质量偏低的表现。

### (三) 队伍内部“固化”严重

虽然相对稳定的师资队伍是保障民族村落学前教育事业发展的基石,但稳定绝不等于固化与僵化。稳定意味着减少流动流失,而固化则会导致思想上的不变通。实现“稳定”固然是目前民族地区乡村幼儿园教师队伍整体面临的问题,但防止“固化”才是师资队伍建设内部更亟待解决的难题。

首先,民族村落幼儿园教师的团队凝聚力不足,缺乏内生发展动力。一方面是缺乏科学的管理知识和技巧,使得人员安排、工作分配等不尽合理;另一方面则是受限于教师学历背景、专业水准和职业理解的巨大差异,导致合作共赢的可能性较低。其次,民族村落幼儿园长期没有新教师的加入,导致团队的创造力急剧下降。再次,不稳定的师资队伍导致留任教师的工作加码,巨大的工作压力之下,教师即

便感受到了僵化也有心无力。

### (四) 管理存在问题

幼儿园管理是影响幼儿园保教质量的重要因素。管理方式方法上存在的问题,大大削弱了民族地区乡村幼儿园教师的活力与创造力。管理问题主要表现在对幼儿园的管理和对教师的管理两方面。

从幼儿园管理来说,目前民族地区的公办乡村幼儿园大多附设于乡镇小学。有的幼儿园建在小学内部,有的虽然有独立的园舍但不能进行自主管理。附设的体制导致幼儿园在管理、财务、招聘等方面没有自主权,使得幼儿园发展受制于小学。同时,乡镇小学领导普遍对学前教育的重要性没有正确认识,克扣幼儿园经费、随意裁撤幼儿园职工等情况时有发生,严重限制了幼儿园的发展。

从教师管理来说,编制和晋升渠道是目前民族地区乡村幼儿园教师队伍发展的最大困境。一方面,编制内外收入差异巨大,但民族地区乡村幼儿园编制数量有限、考编条件严苛,导致临聘教师面临“同工不同酬”而又无法取得编制的困境;另一方面,民族地区乡村幼儿园组织结构单一,在编教师只有职称晋升而没有职位晋升,临聘教师则完全没有晋升机会。不论编制问题还是晋升问题,都会打击民族地区乡村幼儿园教师的工作积极性,从而成为制约高质量发展的关键因素。

## 四、路向探寻:推动民族地区乡村幼儿园教师队伍高质量发展

民族地区乡村幼儿园教师队伍建设是一个长期的过程,也是一个系统的工程。进入新发展阶段,要推动民族地区乡村幼儿园教师队伍高质量发展,就要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,要注重通过政策倾斜、平台构建等手段提供外在的政策保障与技术支持,同时还要注重激发教师的内生发展动力,不断提升教师内在的道德水准与专业水平。

### (一) 以用为本,建立民族地区乡村幼儿园教师补充机制

师资队伍的稳定充足是民族地区乡村幼儿园教师队伍高质量发展的基础。基于民族

地区乡村幼儿园教师缺口较大的现实困境,必须完善教师补充机制,通过“开源”“截流”增加教师数量,防止教师流失,以保障幼儿园的正常运转。

“开源”即为民族地区乡村幼儿园聘任新教师打开渠道。2006年,教育部等四部委联合印发《农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划》<sup>[19]</sup>(以下简称“特岗计划”),通过特设岗位的方式招聘高校毕业生至县级以上义务教育阶段学校任教。随着乡村教育改革的推进,2015年开始,“特岗计划”不再面向县城学校,反而集中支持老少边穷岛地区、连片特困地区等深度贫困地区的村小和教学点。但就目前民族地区乡村幼儿园教师的巨大缺口来说,除了继续扩大面向高校毕业生的“特岗计划”,还需要启用面向更广泛群体的社会招聘等方式,定期向民族地区的乡村幼儿园输入新鲜、稳定的师资力量。对师资尤其匮乏的偏远落后地区,通过增加招聘名额、提高待遇条件等政策倾斜,吸引具有专业资质的教师。师范生的培养也是“开源”的关键一环。2018年3月教育部等五部门印发《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》<sup>[20]</sup>,针对乡村教师的培养提出了“本土化培养”与“定向培养”的概念。也就是说,地方师范院校的学前教育专业,除了继续通过公费师范教育吸引优秀人才加入教师队伍,亦可与学校辐射的周边地区建立对口支援关系,通过定向培养的方式向对口的民族村落幼儿园输入师资力量。

“截流”即通过政策扶持防止教师流失,保障师资队伍稳定。在教师数量缺口较大的情况下,如果只着眼增加新教师的聘任而忽视已有师资队伍可能存在的流动流失风险,缺口数量只会增无减。2010年7月颁布实施的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》<sup>[21]</sup>(以下简称“纲要”)中强调“对长期在基层和艰苦边远地区工作的教师,在工资、职务(职称)等方面实施政策倾斜,完善津贴补贴标准”,这一政策的价值导向为民族地区乡村幼儿园教师队伍稳住了数量的基本盘。所以,新发展阶段要继续通过提高工资、保障生活条件、提升社会地位等方式,让“幼儿园教

师”这一职业成为民族地区、乡村地区令人向往的“好”工作,以不断降低民族地区乡村幼儿园教师流动流失率。

## (二)拓宽渠道,提升民族地区乡村幼儿园教师专业素养

幼儿园教师培训是学前教育教师队伍建设的關鍵,创新教师培训模式,提高教师队伍的整体素质,有助于解决幼儿园教师职业认同感较低、岗位胜任力偏弱和教育能力相对欠缺的普遍问题<sup>[22]</sup>。在乡村教育的改革发展过程中,国家最重视的也是提升师资队伍专业素养。2010年起,我国正式开始实施“中小学教师国家级培训计划”<sup>[23]</sup>(以下简称“国培计划”)。经历了建章立制(2010—2012年)、稳步发展(2013—2014年)、精准推进(2015—2019年)3个阶段的政策演进,“国培计划”逐步向“乡村教师培训团队建设”聚焦<sup>[24]</sup>。尤其是培训计划中包含的“中西部农村骨干教师培训项目”,着眼教育发展相对落后的中西部农村地区教师,通过置换脱产研修、短期集中培训和远程培训等多种方式,以提升区域师资队伍专业水平。2011年起,幼儿园教师被纳入“国培计划”之中。从纵向来说,目前我国已形成“国培-省培-市培-县培-校本培训”的五级教师培训体系,多层次促进教师专业素养提升。

基于民族地区乡村幼儿园教师专业素养水平内部个体差异较大的现实状况,乡村幼儿园教师培训体系还应在横向上对处于不同发展阶段的教师进行有针对性的培训。因此,需要建立多维度的民族地区乡村幼儿园教师培训体系,更广泛地将民族地区乡村在职幼儿园教师纳入体系之中,实现全体幼儿园教师的专业提升。一方面,需要对专业水平不同的教师提供不同层次的培训。例如:没有专业背景的教师首先需要学习学前教育专业知识,深化对学前教育的认识;专业出身的教师则需要专注提升教学科研能力。另一方面,各级各类培训应向全体民族地区乡村幼儿园教师开放,通过有针对性的多维培训,补齐幼儿园师资队伍专业素养偏低的短板。

另外,应拓宽民族地区乡村幼儿园教师职后的学历提升途径,增加在职在岗乡村幼儿园

教师通过职后培训实现学历提升的可能性。同时,放宽对民族地区在职乡村幼儿园教师的学历认证标准,将继续教育获得的学历纳入认证范围,以鼓励在职教师通过接受成人教育提高自身专业素养。

### (三)内外合力,共建民族地区乡村幼儿园教师专业发展长效机制

教师专业发展是民族地区乡村幼儿园教师高质量发展的关键。教师专业发展是指教师作为专业人员,在专业理念、知识、能力等方面不断发展和完善的过程,简单来说就是从新手教师成长为专家型教师。教师专业发展是一个持续不断、循序渐进的动态过程,并且贯穿于教师的整个职业生涯。所以,针对民族地区乡村幼儿园教师建立的教师专业发展机制,不仅能够促进教师个体的进步,也能推动整个师资队伍持续发展。

民族地区乡村幼儿园教师专业发展机制由内生动力和外部力量两个部分构成。内生动力主要依赖师资队伍内部的发展资源,具体到各个民族村落幼儿园中,内生动力主要来源于具有专业背景、学历水平较高的教师群体。要发挥高学历教师在专业知识与专业能力上的优势,把他们作为“种子教师”深植在幼儿园的土壤中,以种子教师的专业能力带动其他教师的专业发展,从而建立起民族村落幼儿园教师学习共同体。例如,2018年教育部启动实施“乡村优秀青年教师培养奖励计划”<sup>[25]</sup>,拟在5年内每年选拔300名优秀乡村幼儿教师,通过纳入名师工作室等方式将其培养成为乡村骨干教师,以引领区域乡村教师专业发展。该计划中选拔培养的“乡村骨干教师”,对其所在的学校/幼儿园来说就是一粒种子。以“种子教师”为核心、以幼儿园为单位构建起的教师学习共同体,在促进个体专业发展的同时,也带动整个团队向高质量的方向发展。

受教师自身专业素养水平限制,民族地区乡村幼儿园教师学习共同体所形成的内生动力有限,故而需要强有力的外部力量加持。国家一方面通过整体资源配置,将有专业引领作用的人才输送到民族地区、乡村地区。2012年,教育部等五部门印发《边远贫困地区、边疆

民族地区和革命老区人才支持计划教师专项计划实施方案》<sup>[26]</sup>,提出每年选派3万名优秀幼儿园、中小学教师到“三区”支教一年;2018年,教育部、财政部印发《银龄讲学计划实施方案》<sup>[27]</sup>,提出组织65岁以下的退休校长、教研员和骨干教师到贫困地区的农村学校讲学。另一方面,从2016年起,教育部印发《送教下乡培训指南》《乡村教师工作坊研修指南》等一系列培训指南,提升了乡村教师培训的可操作性。

除了相关政策的支持,通过互联网等技术手段更加高效、便捷地实现民族地区乡村幼儿园教师专业发展,是当下的必由之路。通过利用互联网技术搭建“互动学习平台”,打通民族村落幼儿园与城市幼儿园、高校教学科研人员等的联结。互动学习平台首先通过上传专业课程、书籍、资料等,加深民族村落幼儿园教师的专业理解;其次能够实现乡村幼儿园之间以及城市幼儿园与乡村幼儿园之间的互动交流;最后,互动学习平台能实现学前教育理论研究者与实践者的直接连接,民族村落幼儿园教师实践中的问题能够直接得到专业的解答。

### (四)强化管理,加大民族地区乡村幼儿园教师政策支持力度

政策的倾斜与支持是民族地区乡村幼儿园教师高质量发展的保障。从2006年“特岗计划”“三支一扶”对乡村地区教师数量补充的政策倾斜、2010年《纲要》对农村教师包括专业发展、薪资待遇、职称晋升、生活补贴等质量提升的保障,到2015年《乡村教师支持计划(2015—2020年)》关于乡村教师队伍建设的整体布局,再到2020年《关于新时代乡村教师队伍建设的意见》对乡村教师队伍可持续发展进行的顶层设计,国家对乡村教师的政策支持逐步由“被动呼应”转向“主动应对”。这些支持性政策不仅能够保障民族地区乡村幼儿园在岗在职教师的工作与生活,起到稳定师资队伍的作用,还能够助推民族村落幼儿园教师成为具有吸引力的职业。因此,仍需要继续加大对民族乡村教育,特别是对学前教育及教师的政策支持力度。

首先,要继续提高民族地区乡村幼儿园教师工资待遇,尤其要重视编制外教师待遇的改善。就现状而言,编制内乡村幼儿园教师工资

待遇已基本与地区城市幼儿园教师待遇持平,但编制外教师工资水平则亟待提升。对于特别偏远、贫困的民族地区乡村幼儿园教师要增加生活补贴、交通补贴等。依法为在岗民族村落幼儿园教师缴纳住房公积金和各项社会保险费用,同时提供公租房、周转宿舍等基本生活保障。

其次,要按照城市标准核定乡村幼儿园教师编制总额,同时依据班额、在园幼儿数量等将编制名额分配到各个民族村落幼儿园。编制名额与人员配备要向学前教育资源匮乏的地区倾斜。保障幼儿园教师编制能够真正落实,小学不得侵占幼儿园教师编制。同时,一定程度地放宽在岗乡村幼儿园教师参加社会公开招考的年龄、学历条件,特别在专业教师极度缺乏的偏远民族地区,为民族村落幼儿园临聘教师取得编制创造条件。

再次,职称评聘向民族地区、乡村地区的幼儿园教师倾斜。完善民族村落幼儿园教师职称评聘的程序和办法,在结构合理的前提下尽量增加乡村地区教师岗位。民族村落幼儿园教师职称评聘条件尽量强调师德素养、教育活动成果、保教能力等,弱化外语、计算机以及论文发表等要求。

最后,解决民族地区乡村幼儿园附属性质带来的管理问题。对民族村落幼儿园进行评估,有资质和条件的幼儿园考虑独立为乡村公办幼儿园,将管理权交还幼儿园。硬件条件、师资队伍稍微薄弱的继续采用小学附设性质办园,依托小学的校舍、活动场地、管理团队等办园。但幼儿园的一日生活安排、人员聘用、经费使用等基本管理工作应由幼儿园负责,通过下放管理权限为幼儿园发展提供机会。

#### **(五)人文关怀,构建民族地区乡村幼儿园教师个人发展支持体系**

以牺牲个人发展来推动社会发展是低效率的发展模式,而个人与社会同步发展才是可持续的发展。因此,在民族地区乡村幼儿园教师努力推动落后地区学前教育事业发展的同时,社会应构建一个完整的个人发展支持体系,以保障民族地区乡村幼儿园教师的个人发展。

一方面,个人发展支持体系的构建应注重

教师个体的终身发展。除了解决当下住房、交通、职称、编制等困难,还应该通过增加职后培训机会、鼓励学历提升、拓宽晋升渠道等,着眼民族地区乡村幼儿园教师的未来发展潜力。另一方面,个人发展支持体系应涵盖民族地区乡村幼儿园教师生活的各个方面。除了提供与职业相关的支持,对民族地区乡村幼儿园教师的家庭支持也十分重要,应注重解决与配偶长期分居两地的问题、教师子女优先接受地区优质教育等。解决好后顾之忧,不仅能够提高教师的工作质量与工作效率,也能稳定整个民族地区乡村幼儿园师资队伍。优质学前教育是高质量教育体系的重要组成部分,而民族地区、乡村地区学前教育发展滞后的现状必须尽快改变。要实现民族地区乡村学前教育的增量提质,必须依靠一支优质的幼儿园师资队伍。在教育进入高质量发展的新阶段,面对新形势、新理念、新格局与新要求,高质量发展是民族地区乡村幼儿园师资队伍建设的必然选择。

#### **参考文献:**

- [1] 习近平:关于《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》的说明[EB/OL]. (2020-12-04)[2021-02-09]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/moe\\_176/202011/t20201104\\_498131.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_176/202011/t20201104_498131.html).
- [2] 陈宝生. 建设高质量教育体系 加快建成教育强国[J]. 旗帜,2020(12):8-10.
- [3] 秦玉友. 从高速增长迈向高质量发展——新时代教育内涵发展战略转型[J]. 南京师大学报(社会科学版),2019(6):15-24.
- [4] 国务院关于学前教育事业改革和发展情况的报告[EB/OL]. (2019-08-22)[2021-02-09]. <http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/201908/1c9ebb56d55e43cab6e5ba08d0c3b28c.shtml>.
- [5] 东北师范大学农村教育发展研究院.《中国农村教育发展报告2019》发布[N]. 中国民族报,2019-02-19(003).
- [6] 张晋,刘云艳. 学前教育内涵式发展研究[J]. 现代教育管理,2016(8):38-43.
- [7] 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. (2018-01-31)[2021-03-28]. [http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content\\_5262659.htm](http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm).
- [8] 于伟,张力跃,李伯玲. 我国欠发达地区农村教师队伍建设中的结构性困境与破解[J]. 教育研究,2007(3):30-36.
- [9] 教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见[EB/OL]. (2020-07-31)[2021-03-30]. <http://www.gov>

- cn/zhengce/zhengceku/2020-09/04/content\_5540386.htm.
- [10] 张布和. 新时代乡村教师队伍建设的政策脉络和实践路径[J]. 教师教育学报, 2021(1): 22-29.
- [11] 汪茹. 教师职业道德与教师心理健康的关系研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2006.
- [12] 蹇世琼, 彭寿清, 冉隆峰, 等. 新一轮教师队伍建设政策: 执行机制与未来前瞻——基于 28 份中央-地方《意见》的政策文本测量[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2021(1): 124-133.
- [13] 宋广文, 魏淑华. 影响教师职业认同的相关因素分析[J]. 心理发展与教育, 2006(1): 80-86.
- [14] 高晓敏, 张洁, 刘岗. 农村幼儿园教师专业能力发展现状及提升对策[J]. 学前教育研究, 2020(6): 63-71.
- [15] 朱旭东. 论我国农村教师培训系统的重建[J]. 教师教育研究, 2011(6): 1-8.
- [16] 习近平: 坚定文化自信, 建设社会主义文化强国 [EB/OL]. (2019-06-15) [2021-03-30]. [http://www.gov.cn/xinwen/2019-06/15/content\\_5400577.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2019-06/15/content_5400577.htm).
- [17] 中华人民共和国教育部. 2019 年全国教育事业发展统计公报[EB/OL]. (2020-05-20) [2021-02-11]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_sjzl/sjzl\\_fztjgb/202005/t20200520\\_456751.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202005/t20200520_456751.html).
- [18] 邬志辉, 秦玉友. 中国农村教育发展报告 2019[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2020: 2.
- [19] 教育部、财政部、人事部、中央编办关于实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知 [EB/OL]. (2006-05-15) [2021-3-28]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/gzdt\\_gzdt/moe\\_1485/tnull\\_14847.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/tnull_14847.html).
- [20] 教育部等五部门关于印发《教师教育振兴行动计划(2018—2022 年)》的通知 [EB/OL]. (2018-03-22) [2021-3-28]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201803/t20180323\\_331063.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201803/t20180323_331063.html).
- [21] 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020 年) [EB/OL]. (2010-07-29) [2021-3-28]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A01/s7048/201007/t20100729\\_171904.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A01/s7048/201007/t20100729_171904.html).
- [22] 李大圣, 吴蔚然. 幼儿园新教师“三维共振三段发展”培训模式的创新实践[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2022(1): 144-151.
- [23] 教育部 财政部关于实施“中小学教师国家级培训计划”的通知[EB/OL]. (2010-06-30) [2021-3-28]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201006/t20100630\\_146071.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201006/t20100630_146071.html).
- [24] 朱胜晖, 刘义兵. “国培计划”培训团队建设政策的反思与改进——基于政策工具与政策要素的二维分析[J]. 教师教育学报, 2022(1): 111-119.
- [25] 乡村优秀青年教师培养奖励计划启动[EB/OL]. (2018-08-17) [2021-03-29]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/gzdt\\_gzdt/moe\\_1485/201808/t20180817\\_345496.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/201808/t20180817_345496.html).
- [26] 教育部等五部门关于印发《边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划教师专项计划实施方案》的通知 [EB/OL]. (2012-12-18) [2021-03-29]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A09/s7046/201212/t20121218\\_146349.html?from=groupmessage&isappinstalled=0](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A09/s7046/201212/t20121218_146349.html?from=groupmessage&isappinstalled=0).
- [27] 教育部 财政部关于印发《银龄讲学计划实施方案》的通知 [EB/OL]. (2018-07-13) [2021-03-29]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/201807/t20180719\\_343448.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/201807/t20180719_343448.html).

## The Path Design of Rural Kindergarten Teachers' High Quality Development in Ethnic Minority Areas

GAO Yinan, LI Jing

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

**Abstract:** With China entering a new stage of development, high-quality development has become the main line of education development in the new era. Preschool education is a weak link in the education system in China, especially in ethnic areas and rural areas. Its high-quality development must rely on high-quality teachers. Based on the concept of high-quality development, noble ethics, sufficient “suitable” talents, professional concept and knowledge of preschool education, and inheritance of Chinese excellent traditional culture are the standards for the construction of rural kindergarten teachers in ethnic areas. However, the adverse factors such as the small number, low quality, solidification and management problems limit the development of rural kindergarten teachers in minority areas. In order to promote the high-quality development of teachers and ultimately improve the quality of regional preschool education, we should strengthen the policy preference, establish a long-term mechanism of teacher supplement and professional development, and improve the overall quality of teachers through multiple channels. We should construct a supporting system for the personal development of kindergarten teachers in rural ethnic minority areas to promote high-quality development of the teaching team and ultimately improve the overall quality of preschool education.

**Key words:** kindergarten teachers; teacher team construction; ethnic minority areas; rural kindergartens; high-quality development

责任编辑 秦 俭