

“强师计划”战略背景下基础教育在职教师的问题与对策研究

——以河南省小学为例

易 芳

郑州大学教育学院, 河南 郑州

收稿日期: 2023年9月23日; 录用日期: 2023年10月20日; 发布日期: 2023年10月27日

摘 要

基础教育在国家教育体系中处于领先且基础的地位; 据统计, 目前我国基础教育教师达到1586万人, 全国基础教育教师在专任教师总数中比例达到86%。国家先后出台了一系列政策文件促进教师的发展。为贯彻落实《中共中央国务院关于全面加强教师队伍建设改革的意见》, 国家于2022年4月2日印发了《新时代基础教育强师计划》, 强调办中国特色教师教育体系。教师可以分为在职教师与职前教师两大类, 知网中对《新时代基础教育强师计划》的研究较少且多停留在职前教师; 本文采用田野调查的方式, 前往河南省小学进行实地考察, 运用问卷调查、文献检索等方法对“强师计划”在河南省小学中教师的落实问题、意义、影响因素进行收集采用SPSS 27.0进行数据分析, 得出结论并提出相应建议。本文从在职教师的角度分析, 为“强师计划”的落实打开了一个研究的新视野。

关键词

教师, 强师计划, 在职教师, 教师专业性, 基础教育

Research on the Problems and Countermeasures of In-Service Teachers in Basic Education under the Strategic Background of the “Strong Teacher Program”

—Taking Primary Schools in Henan Province as an Example

Fang Yi

Abstract

Basic education is in a leading and fundamental position in the national education system; according to statistics, at present, there are 15.86 million basic education teachers in China, and the proportion of basic education teachers in the total number of full-time teachers in the country has reached 86%. The state has successively issued a series of policy documents to promote the development of teachers. In order to implement the Opinions of the CPC Central Committee and the State Council on Comprehensively Deepening the Reform of Teacher Team Construction, the state issued the Plan for Strengthening Teachers in Basic Education in the New Era on April 2, 2022, emphasizing the establishment of a teacher education system with Chinese characteristics. Teachers can be divided into two categories: in-service teachers and pre-service teachers, and CNKI has less research on the "Basic Education Strong Teacher Program in the New Era" and mostly stays in pre-service teachers; in this paper, this paper uses the method of fieldwork to conduct field investigation in primary schools in Henan Province, and uses questionnaire survey and literature retrieval to collect the implementation problems, significance and influencing factors of teachers in primary schools in Henan Province, and uses SPSS 27.0 for data analysis, and draws conclusions and puts forward corresponding suggestions. This paper analyzes from the perspective of in-service teachers, which opens up a new horizon for the implementation of the "Strong Teacher Program".

Keywords

Teacher, Strong Teacher Program, In-Service Teachers, Professionalism of Teachers, Basic Education

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着我国教育事业的不断发展,越来越多的人迈入教育领域,解决了我国大部分地区教师短缺的问题;与此同时,教师的素质与专业性日益引起人们的关注。国家先后出台了一系列政策相呼应以促进教师素质与专业性,例如2022年印发的《新时代基础教育强师计划》与之前颁发的《中共中央国务院关于全面深化教师队伍建设改革的意见》的要求相呼应;通过实地考察,对“强师计划”在基础教育教师中的落实情况、意义和影响因素进行研究对促进教师素质与专业性具有重要意义。

1.1. 《基础教育强师计划》政策的印发

人们对教师的要求伴随着不同时期政治经济对教育的要求而逐渐变化,不同的时期有不同的人才培养任务,因此会先后出台一系列基础教育教师培养的政策,以期促进各个时期基础教育教师培养目标的达成,进而促进该时期社会所需人才的培养,通过人才输送起到影响政治经济发展的作用。2007年上海市颁布的《关于深化教育综合改革进一步加强创新人才培养的若干建议》中提出开设具有创新思维和创

新教育能力培养的基础教育教师培训课程,以提高教师的创新思维与能力;2012年教育部办公厅生成《“国培计划”课程标准(试行)》的通知,该通知将“国培计划”规范化,设置相关课程、研制实施方案、落实到各地并且作为各地项目立项评审和绩效评估的内容;2014年教育部印发《中小学教师信息技术应用能力培训课程标准(试行)》的通知,希望能够将基础教育教师的信息技术应用能力提升;2017年教育部办公厅印发《中小学幼儿园教师培训课程指导标准(义务教育语文、数学、化学学科教学)》以提高教师培训的针对性和时效性;2018年教育部第五部门印发《教师教育振兴行动计划(2018~2022年)》;2019年五部门和第四部门分别印发《关于加强新时代中小学思想政治理论课教师队伍建设的意见》《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知;2022年教育部第八部门印发《新时代基础教育强师计划》的通知。至于此前的政策,学者们继续调查研究,“强师计划”调查较少,大多留给就职前教师。在职教师是一个相当大的群体,强师计划的实施可以从不同的角度反映出来;“强师计划”在这些教师中得到落实了吗?得到了怎样的落实呢?有什么样的因素影响落实?如何解决这些因素带来的影响进而促进计划的落实呢?这些问题值得展开研究。

1.2. 基础教育教师地位偏低

高等教育教师的社会认可度高于基础教育教师,相较于高等教育教师而言,人们认为基础教育教师专业性不足。原因一,作为一名专业教师应具有的知识、技能、技术都没有得到充分的开发,与社会上的专门职业例如:医生、律师等相比较显得相形见绌。原因二,基础教育教师在其专业领域内的专业自主性较低;苏州大学教育学院博士生郝晓东说:“把教师当作被塑造和规训的对象,会削弱教师发展的主动性,引发消极应付和形式主义。”原因三,现实中还存在着大量的具有最低限度的职业意识和最小限度的专业知识与能力的教师;师德师风一直以来是社会普遍关注的问题焦点,尽管如此,教师歧视学生、体罚学生甚至借职务之便对学生行不好的事情仍然层出不穷;专业知识技能方面,教师资格证的准入门槛不算太难,其中一门专业知识的测试涵盖知识面广而浅。原因四,基础教育教师待遇偏低,大家提到教师待遇的第一反应就是“教师是一门饿不死但吃不撑的行业”。综上所述,基础教育教师的社会地位是偏低的,要对症下药提高教师发展的问题,才可以促进教师队伍的建设与发展,印发的《基础教育强师计划》对教师提出了新的要求,调查该政策的落实对教师队伍建设具有重要意义。

1.3. 基础教育教师专业性提高是必然要求

兴国必先强师,我国《教育法》与《教师法》中对教师的义务和责任做了详细规定。唐代文学家韩愈曾说:“师者,所以传道授业解惑也”,笔者认为作为一名教师,授业是基础;授业是指传授知识与能力,需要教师具有技能技巧,掌握知识和技巧,方能为学生解惑^[1]。教师应当贯彻终身学习理念,积极响应落实国家政策,不断提升个人专业性。

2. 价值意蕴

2.1. 学校方面

我国小学质量随着国家社会经济的发展以及相关政策支持,已经取得了巨大的进步,但是仍然无法满足社会对小学学校高质量发展的需求。“强师计划”中强调要做到教师培训实现专业化、标准化,教师发展保障有力,教师队伍管理服务水平显著提升。这对学校提出了新的要求和任务。教师是一个学校的门面,是学校中的一个重要团体。好的教师通过专业知识技能;通过良好的师德师风;通过战略性的教学和自我发展可以为学校带来良好的声誉、打开学校的知名度、塑造学校的认可度、为学校吸引生源、吸引赞助促进教育资源的合理配置,进而促进学校的战略性发展。

2.1.1. 增强学校的声誉

影响学校声誉的因素很多,就教师而言,优质学校的共同特点是拥有一批高水平的教师队伍。高水平教师队伍应该具备各司其职的能力和良好的集体效能感。保证各自任务完成以促进学校正常运转,而且应该有强烈的集体效能感把学校当作自己的“家”。学校组织是一个整体,它将学校的不同分支以某种形式组合在一起,以实现学校和教育的目标。管理科学家孔茨认为,组织的设计应该有明确的责任。教师作为学校的组织者、领导者、传授者起着至关重要的作用。教师流失一直以来是影响学校声誉的一个重要因素。据研究显示教师集体效能高的学校,教师的工作满意度、内在动机、工作投入、同事关系满意度平均较高,离职倾向较低[2]。稳定优秀的师资队伍是一个学校的底气,稳定优秀的教师队伍是一个学校的门面担当,对学校的声誉起着代表和宣传作用。应当贯彻《新时达基础教育强师计划》中提到的要不断提升教师的师德师风,以良好的师德师风促进学校声誉的发展。

2.1.2. 促进学校战略性发展

学校发展战略是学校对其长远发展目标及行动路线所作的宏观的有预见的构想和安排,包括:特色战略、转制战略、合纵战略和任务转移战略。学校的声誉和实力受学校的特色和水平的影响,直接关系到学校整体的发展和生存。学校发展战略是学校计划,是长期的长期目标和计划,目标基于预测。时代的进步督促着办学质量的提升,多样化、多元化的发展趋势已经成为必然。学校的领导者应当正确认识该校的校本文化,抓住该校发展的优势,认识到以特色办学为切入点走特色办学之路的重要性和必要性;创建属于自己的学校特色[3]。教师作为创办学校特色的重要队伍,应当不断提升自身专业素养、开拓更新教育理念,做一名新时代的“强师”。

2.2. 教师方面

教育大计,教师为本。教师作为《新时代基础教育强师计划》的主体,该政策对教师团体具有意义重大的价值。该政策强调:“到2035年,适应教育现代化和建成教育强国要求,教师队伍整体素质和教育教学水平明显提升,尊师重教蔚然成风”。对在职教师专业性和社会认可度的提高具有重要价值。

2.2.1. 教师是否作为一门专门职业一直以来都是社会争论的问题。

基础教育教师的专业性不太被人们认可,造成教师只是准专业人员的原因有很多,例如:教学工作缺乏一套系统化、理论化、普遍化、可证实和可传递的学术性“圈内知识”;专业技术不到位;专业伦理不具备强强制性;自主性缺乏;教师资格认定存在漏洞等。新时代“强师计划”对提高教师专业性具有重要意义,例如:建设国家师范教育基地为“圈内知识”的发展奠定了基础;提高教师质量建设为专业技术建设提供了方向;四大基本原则中的师德为先把教师思想政治和师德师风建设放在首要位置,严格落实师德师风第一标准,突出全方位全过程师德养成,推动教师以德施教、以德立身为专业伦理塑造了一种隐形的强制性;深化精准培训改革。聚焦基础教育课程改革的理念、要求和教育教学方法变革,积极开展“国培计划”提高教师专业自主性能力。只有把“强师计划”贯彻落实到基础教育实践中,才会真正做到普遍高质量提高教师专业性,因此对于该政策的落实情况的分析是必不可少的。

2.2.2. 加强社会认可度

将“强师计划”贯彻到实践中,学校声誉得到实际提升、教师专业达到高质量发展、学生学业思想都更上一层,家长提升对教师和学校的认可、逐渐形成尊师社会风气,会大大提高社会对教师专业性的认可度。总之,教师专业一直是作为一个社会建构的话语,无法赋予一个本质主义的定义,在不同的时空情境中会被不同的利益相关者赋予不同的定义[4],笔者更愿意从教育学的角度去注重提升教师的公众形象以加强社会认可。

2.3. 学生方面

不同的教学方式对学生会产生不同的影响,任何一种教学活动都应包含以下 5 个要素:知识观、学生观、教学目标、师生关系和教学方法。根据这五个要素可以划分为灌输式教学、交往式教学和交往-灌输式教学三类[5]。这三类教学方式对于学生自主性和师生关系会产生不一样的结果。灌输式教学只注重教师为中心,完全忽略学生自主性,一直以来都倍受批判;交往式教学把权力赋予学生,由他们来界定学什么和怎么学,对于基础教育的学生来说,各方面不够成熟,不太适合采用这种方式;交往灌输式学习既尊重了教师的主导地位,也贴合了学生的主体地位,提高学生学习的自主性,较适合基础教育。

2.4. 保障方面

国家针对《新时代基础教育强师计划》提出了组织、政策和经费三点保障,首先是组织保障:落实政策协调制度、地方党委教育工作领导小组和各级教育督导部门各司其职、建立强师工作专班,制定具体实施方案。其次是政策保障。制定出台对当地教师的激励和支持政策,推动减轻中小学教师负担,在全社会树立尊重教师、评价教育的良好风尚。依法依规落实教师待遇保障应为最终要求,支持教师专业发展和终身成长,确保各项政策措施全面落实、取得实效。最后是经费保障。中央和地方共同支持实施新时代基础教育师资队伍规划建设规划,确保经费使用效率。

3. 研究思路、对象和方法

3.1. 研究思路

通过网络资源了解到《新时代基础教育强师计划》是目前新出的一个热点政策,秉持着终身学习的理念搜集到纲领性文件进行解读;建设高质量基础教育教师队伍引起了我的兴趣,于是决定对该纲领性文件展开研究。

3.2. 研究对象

本论文的研究对象为河南省小学教师,主要采用问卷调查的方式。为了确保问卷的真实性和客观性,采用不记名答卷。对 186 份样本问卷进行了发放与回收,排除掉无效问卷,有效问卷共 181 份,问卷有效率达到 97.31%。此外,通过访谈调查和观察,深入了解河南省教师“强师计划”贯彻中存在的具体问题。

3.3. 研究方法

笔者通过以下方法了解河南省小学教师“强师计划”落实的现状,并且通过对河南省小学教师“强师计划”的现状研究为基础,找出现存的班级问题和影响落实的原因进而通过分析解决问题,提高“强师计划”落实的效率,以求达到促进教师队伍的建设的目的。

第一,田野调查法是一种深入到研究对象的真实情境中,以参与观察和具体访谈等方式获取第一手资料,并通过对这些资料的定性分析来理解和解释研究对象的研究方法。第二,文献研究法,是指在搜集与整理研究领域相关文献的基础上,对文献进行研究之后形成新的认识的一种研究方法,要求研究者做到全面且客观。笔者通过文献研究法大致了解“强师计划”的研究方向和空白处,进而细化自己的研究主题。第三,在调查方法中,问卷是统计和调查中使用的一种格式,用于以问题类型的方式表达问题。笔者通过问卷可以大致了解到该校教师落实“强师计划”的情况、问题、影响因素,进而提出一些相应的措施。第四,访谈法是指访谈者针对受访谈的人员,采取一种面对面交流的方式,来了解受访人员心理和行为的一种属于心理学的基本研究方法。第五,观察法是指研究人员根据一定的研究目的、研究大纲或观察表,利用自己的感官或辅助工具获取数据的方法。

4. 存在的问题

4.1. 学校方面

学校是教师工作的地方，是教师专业性提高培养的主要阵地；可以说是教师的另一个“家”，因此，学校政策、学校领导和学校环境对教师的影响都是不言自明的。

4.1.1. 学校领导对待教师的方式不够完善

学校领导的领导方式会大大影响教师专业提高的积极性。美国著名心理学家和行为科学家维克托·弗鲁姆提出的期望理论认为：激励(motivation)取决于行动结果的价值评价(即“效价” valence)和其对应的期望值(expectancy)的乘积，公式如下： $M = V * E$ 。其中， M 代表激励力，是直接推动或使人们采取某一行动的内驱力； V 代表效价，是指个人对某一行行动成果的价值评价，它反映个人对某一成果或奖酬的重视与渴望程度； E 代表期望值，是指个人对某一行为导致特定成果的可能性或概率的估计与判断。

当领导的激励政策所带来的价值 V 越大的时候，乘以能够实现的期望值 E ，所能够激发出的教师积极性 M 也就越大。由此可知优秀的领导力可以提高 V ，进而达到提高积极性 M ；另一方面，领导正确的领导方式给教师带来的情绪价值 $V1$ 以及激励政策给教师带来的实际价值 $V2$ 可以提高教师积极性 M ，使教师更有心致力于教师专业，而专业性的提高会提高教学水平，让培养目标完成的机率更高，即期望值 E 能够提高；这是一环扣一环的相辅相成的关系，可见领导的态度、方式和思想等对教师专业性提高的重要性。

华东师范大学博士生刘胜男从社会交流理论的角度出发，学习型领导通过教师信任和教师主动性的影响影响教师的专业学习。将教师专业学习视为一个社会交流过程，通过提供有形或无形资源，激发教师的信任和主动性，从而鼓励教师从互惠原则出发，更巧妙地参与专业学习，以实现学校发展目标，从而感受到受到重视和关心[6]。

4.1.2. 师资培训计划不完善

学校培训缺乏战略性发展。第一表现在：缺乏对教师学位提升的政策和实质性鼓励，虽然教师资格正在迅速提高，但基础教育专职教师的专业学位水平仍然普遍较低。即便在城市中，教师的学位拥有率也只有 31.9% (59.6 万)，农村地区更是不足 10% (28.8 万)。在拥有学位的教师中，77.5%的(120.8 万)教师毕业于地方师范院校，14.0%的(21.9 万)教师毕业于教育部直属师范大学，而毕业于非师范院校、民办高校及海外高等院校的教师则寥寥无几[7]。第二表现在学校培训内容仅追求即时可用性：《中小学教师继续教育规定》所要求的思想政治教育和师德修养、专业知识及更新与扩展、现代教育理论与实践、教育科学研究、教育教学技能训练和现代教育技术、现代科技与人文社会科学知识等六种内容的培训，调查结果显示，大部分教师都接受过全部六种(79.4%)培训，其次是接受过五种(8.0%)培训，只有 1.6%和 1.3%的教师表示六种均未接受过或只接受过一种培训[7]。问卷中的第八题，也显示出了后两种内容的培训不足，如下：“如果您希望参加培训，您最希望学习哪些方面的知识或技能？”有 52.49%选择教学方法、71.82%选择教育心理学、78.45%选择课程设计、56.91%选择学科知识更新、59.67%选择教育技术应用、3.87%选择其他；其中比例最高的教育心理学和课程设计属于教育理论与实践，教学方法和教育技术应用属于教育教学技能训练和现代教育技术，学科知识更新属于专业知识及更新与扩展，只有 3.87%可能是属于后两种内容。第十六题：“您认为教育工作者在教育工作中最需要具备的能力是什么？”中占最高比重的也是教育理论研究能力，对于可能是属于后两种的内容的其他只占 1.66%。也显示出了此类问题，学习所以培养出来的教师普遍是“教书匠”，缺乏通史型教师和研究型教师。第三表现在缺乏培养教师的环境氛围：问卷第五题：“您是否参加过教师培训”，中有 18.23%的人数选择没有，可见学校师资培

训的环境氛围较好，但仍有提高空间(见表 1)。

Table 1. Inadequate teacher training programmes
表 1. 师资培训计划不完善数据

题目	选项	学生占比(%)
5) 您是否参加过教师培训?	是	81.8
	否	18.2
	教学方教育理论研究能力法	23.8
16) 您认为教育工作者在教育工作中最需要具备的能力是什么?	教学设计	12.2
	课堂管理能力	17.7
	学科知识更新能力	22.7
	管理能力	22.1
	其它	1.7

4.2. 教师方面

教师是学校教学的主体，是“强师计划”的实施对象。

4.2.1. 自我评价不清晰，提升路径不明确

强师计划要求实施高素质教师人才培育计划，要做到这一点，首先教师要对自身进行一个清晰的分析；明确自身所存在的长处与短板，做到补短板，发展长处，促进自身均衡高质量发展。

新时代对教师的要求关键在质量，教师素质是影响学生学习的最重要影响因素。教师评价是教师质量保证的一个非常重要的部分。健全教师评价体系是世界各国教育改革和教师改革的重要内容和趋势，有助于推进教师教育，提高教育质量，加强教师专业队伍建设[8]。问卷中第 13 题“您认为当前教育工作中最需要改进的是什么？”选择最多的教育资源达到了 27.07%，而教师培训仅仅占了 11.05%，第 14 题“您认为教育工作中最需要加强的是什么？”中选择教师队伍建设的仅占 17.31%，可见教师的自我提升意识是不足的，对自身定位不清晰；教师在对自身进行评价时会受到诸多因素的影响，例如：只采用教师内部的评价会导致结果会不客观、学校之间的评价可能会有利益纠缠、评价内容的多维性不全等问题。没有清晰的教师自我定位，就无法对症下药采取措施提升教师的专业性发展(见表 2)。

Table 2. The promotion path of teachers is not clear
表 2. 教师提升路径不明确

题目	选项	学生占比(%)
13) 您认为当前教育工作中最需要改进的是什么?	教育制度	22.1
	教育资源	27.1
	教师培训	11
	教育技术应用	21.5
	学生学习环境	17.1
	其它	1.1

Continued

14) 您认为教育工作中 最需要加强的是什么?	教师队伍建设	17.1
	学生素质教育	24.9
	教育资源投入	22.7
	教育技术应用	16.0
	教育政策支持	18.2
	其它	1.1

4.2.2. 教育资源不均衡，各校教师发展差距大

目前我国中西部地区、农村地区的教师资源不足，“强师计划”中提出实施中西部欠发达地区优秀教师定向培养计划，这一点正是针对当时的这个困境；由于教师就业地点的不确定性，很多师范类学生毕业了可能就地发展或者回归家乡，较少有教师会主动去往中西部地区，因此“强师计划”提出相关学校每年为中西部欠发达地区定向培养一批符合实际的高素质的教师；采取激励政策，对于定向教师采取优惠政策(免除学费、提前录取、补助生活费、完成任务后分配工作等)，激励高素质教师落实到祖国需要的地方。

4.2.3. 提升的内驱力不足，功利主义明显

绝大部分教师都认为教师培训是对教育工作有帮助的，问卷中第六题“如果您参加过教师培训，您是否觉得这些培训对您的教育工作有帮助？”中选择没有帮助的仅仅占 16.02%，选择其他的占 4.42%；选择非常有帮助和有一定帮助的各占 33.15%和 46.41。但是教师参与培训更加希望学习到例如教学方法、课程设计、教育技术应用等实用性知识，并且认为可以教授所带的班级就可，功利主义较强。在第十题中，认为教师目前最大的困境是学生自身的原因；而考虑教师专业性的较少；教师学习在人口变量(性别、教学经历、职称等)方面存在显著差异。在学习的许多方面，女教师明显优于男教师。担任领导职务的教师，如教学和研究组组长，比普通课堂教师要好得多。小学教师明显优于初中和高中教师，初中教师明显优于高中教师。普通的学校老师比小学的老师要好得多[9]。可见教师参加培训大部分是为了完成学校的任务，得到学校的激励；较少教师是因为内驱力而参加(表 3)。

Table 3. Teachers have insufficient internal drive to improve
表 3. 教师提升内驱力不足

题目	选项	学生占比(%)
6) 如果您参加过教师培训，您是否觉得这些培训对您的教育工作有帮助？	非常有帮助	33.1
	有一定帮助	46.4
	没有帮助	16
	不确定	4.4

5. 影响因素

5.1. 学校对师资培训的不重视

学校针对《新时代基础教育强师计划》对学校的教师进行任务分配，但是缺乏针对性与时效性。从问卷第二题教师年龄来看，教师年龄具有明显的层次性，不同年龄的教师在教育理念、教学方法上有不

同，应该针对他们的接受能力与实际情况采取不同的培训方式和内容。无论是什么年龄层次对培训内容的重点具有一致性；通过第十六题“您认为教育工作者在教育工作中最需要具备的能力是什么？”看出教育理论研究能力的重要性，例如：心理学家维果斯基提出过一个著名的“最近发展区”理论。这个理论的掌握对于教师的教学是有一定性的影响的，这些理论是教师们认为的培训重点内容(表 4)。

Table 4. Schools do not attach much importance to teacher training
表 4. 教师提升内驱力不足

题目	选项	学生占比(%)
2) 您的年龄是?	20 岁以下	3.3
	20~30 岁	39.8
	31~40 岁	29.3
	41~50 岁	18.2
	50 岁以上	9.4

5.2. 教师缺乏自我提升的积极性

弗鲁顿伯格在 1974 年首次提出“职业倦怠”一词。教师的倦怠是个别教师因无法有效缓解工作压力或充分应对工作挫折而经历的身心疲劳状态。拥有教师职业倦怠心理的教师会有许多反应，其中一种反应就是较低的成就感；这样的老师心里觉得，自己的工作没有什么值得做的。当成就感的下降与前两种类型的倦怠混合在一起时，教师的工作动力会大大降低。在这一点上，失败成为一种生活方式，社会心理学家称之为“学者型的无力感”。经历倦怠的老师，他们经常缺课，在教学上花费很少的精力。学校是一个组织系统，教师倦怠导致行政效率下降，人员流动增加。教师的职业倦怠会使教师减少对教学工作的信心与热情，进而师资流失现象将会日益严重[10]。

5.3. 学生照本宣科，缺乏创新性和质疑性

学生是影响教师提升内驱力的重要因素。学生的行为表现会影响到教师是否愿意以及多大的意愿去提升自己的教学水平。如果学生能够给教师正向积极的反应，教师会更大概率愿意提升自己的教学水平；反之，学生如果无法给予教师正向的积极反应，可能会加剧教师疲倦的发生。

5.4. 家长对教师工作的不了解

教师职业所获得的社会支持并不强，这是一门专业性很强的职业，但是家长对于基础教师专业性的认可度低于高等教育教师；其次，家长会认为教师作为一种服务行业是理所应当的，经常会忽视了对该职业的尊重。客观地说教师职业的实际地位并不高，近年来教师地位虽有所提高，但长期以来形成的惯性思维不是一朝一夕能够改变的。至于教师心里对教师职业的定位：在横向比较的反差里显得无奈和尴尬；教师队伍不稳定就从一个侧面反映了教师地位的不尽如人意，教师们不得不正视现实。普通中学教师除了神圣的光环和重大的责任外，地位依然没有根本上的改观。

6. 现实路径

6.1. 学校方面

各校制定师资培训战略规划，将师资培训计划落实到位。北京师范大学马健生教授在《学校文化管

理丛书：学校赢在文化中》提到：“学校文化是学校的灵魂，它凝聚了全校师生共同的价值观、共同的信念、共同的愿景、共同的努力方向”。由于学校文化起着统领、规范、激励和熔炉的作用，所以学校应该明确自身的定位，从校园出发结合当地特色，明确学校的特色战略发展并制定相关计划。教师是具有主观能动性的个体，学校是一个“爱人”的组织，学校师资培训战略规划的制定应当多参考现实中有意义的例子：由华东师范大学出版社出版，程凤春老师撰写的《学校管理的 50 个案例》这一书中收录了学校管理的经典例子，是每一位教学从事人员都应当阅读参考的精神食粮。该书第一章学校发展的第一篇《学校文化特色从围棋特色入手》撰写的是一名新任校长如何根据学校特色制定对应计划变“废”为宝，最终带领学校走向成功的故事。故事中主人公孙校长临危受命带着上级的期望与压力来到 B 小学，B 校由于管理不到位导致问题重重：教师无心教学、学生无心学习、校园无凝聚力、犹如一盘散沙，孙校长在了解教师与学生后对症下药：抓教学质量的同时抓学生好动特色制定围棋文化，不仅使学生好动性格得到改进，而且制定了属于 B 校独特的文化，在无形中形成一股浓厚的凝聚力。

结合当下国家所需，吸取有意义的例子，领导应该根据国家发布的《新时代基础教育强师计划》结合该校情况，制定符合学校发展的相关计划流程。加强教师的问题意识，提升教师培训的内驱力，促进教师参与学校决策，提高教师专业发展的积极性。

6.2. 教师方面

叶澜教授曾说过：“一个教师写一辈子教案不一定能成为名师，如果一个教师写三年教学反思就有可能成为名师”。教师应当贯彻学无止境的理念，与时俱进不断反思：现实中为了编制的保障与稳定，许多人都挤入教师行业，但是数量的直线上升并不能保证教师的质量，教师仍然存在许多问题：考上编制便安于现状不求上进、散步迷信思想、在某些招生中徇私舞弊和索要学生家长礼物的行为层出不穷。

应当引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教。加强教师自身定位，明确提升路径；加强各校教师合作，促进协同发展。用习近平新时代中国特色社会主义思想武装广大教师头脑，例如：党的十八大以来，习近平总书记就加强教师队伍建设工作作出系列重要指示，强调教师是教育工作的中坚力量，广大教师要做“四有”好老师、“四个引路人”，实现“四个相统一”，学校应当实时跟进国家政策并定时召开相关讲座加强教师思想教育。教师应当完善评价机制，采取内评外评相结合、个人与他人评价相结合、多层次评价等方式，明确自身发展的不足与长处，做到补短板促发展。教师应当提升个人内驱力，唤醒自主发展意识，激发自身成长自觉，变“要我成长”为“我要成长”。教师应当用正确的方式破除教师倦怠，例如：教学之余多与学生交谈，了解学生除了学习以外的可爱之处，做到真正热爱学生和教学；各校教师多合作多交流，相互学习，促进教师资源最大利用。

6.3. 学生和家長方面

学生拒绝照本宣科，加强自我思考。作为一名新时代的学生应当具有批判性思维而不是一味地接受教师所传达的一切思想，随着社会对人才需求的多样性，批判性思维对于一名学生来说已经越来越重要：美国大学入学考试 SAT 有超过一半的内容(Reading Test + SAT essay)需要考查学生的 critical thinking skills；英国的牛津，剑桥和伦敦大学学院(UCL)的部分专业甚至引入了 TSA (Thinking Skill Assessment) 考试来辨别申请者是否具有高等教育中必备的批判性思考能力。学生建立良好的批判性思维可以反向促进教师的发展，试想：如果一名学生只会接受不会思考，那么教师会有全心全意备课的动力吗？答案是不一定会，反之，如果一名学生会不断提问反思，则会大大提高认真备课的概率，教师在备课中会不断设想学生可能会提出的问题；而且在这样的课堂中，也会带动教师与学生的不断思考，在带动课堂氛围的同时无形地促进教师与学生的共同成长。可以通过广泛阅读、换位思考、不迷信权威勇敢提出质疑等

方式促进批判性思维的提高。此外,学生还应当加强与教师的沟通并且做到尊重教师。尊重是学习的前提,回想自己儿童时期是不是喜欢的教师教的那门课往往成绩较高?遇到问题要加强与教师的沟通,及时解开误会,做到不对教师有厌恶情绪,尊重每一位教师,不仅对学生自身学习有好处,而且学生对教师的尊重会促进教师教学的积极性。

苏霍姆林斯基有句名言:“没有家庭教育的学校教育和没有学校教育的家庭教育都不可能完成培养人这样一个极其细微的任务。”家长应该端正对老师的总体看法,在孩子面前用积极的态度来评价老师;这样会提升孩子对教师的崇拜感,使得教师管理更加顺畅。家长不应当事事过于依赖教师;很多家长认为孩子的学习只要摊上一个好老师,好班主任,孩子的成绩就会好。例如很多家长非要采取托关系和送礼物等手段把孩子送到某位教师班级中,其实孩子能否学好,在很大程度上也取决于家庭理念的灌输,家长不能把孩子所有发展的希望都寄托在老师身上。总体而言,家长应当积极加强家校合作、主动营造良好尊师社会风气、尊重信任教师以促进教师提升的内驱力。

参考文献

- [1] 张淑平. “师说”之思索[J]. 电脑校园, 2020(8): 6674-6675.
- [2] 刘红云, 张雷, 孟庆茂. 小学教师集体效能及其对自我效能功能的调节[J]. 心理学报, 2005, 37(1): 79-86.
- [3] 马劲松. 论走特色办学之路与创师生和谐校园[J]. 中国校外教育, 2017(A01): 2.
- [4] 杨跃. “教师专业”的话语建构与意义流变[J]. 教师教育研究, 2015, 27(3): 93-99.
<https://doi.org/10.13445/j.cnki.t.e.r.2015.03.002>
- [5] 陈卓. 教学活动中的交往与灌输: 三种教学类型的比较研究[J]. 中国高教研究, 2017(2): 87-92.
<https://doi.org/10.16298/j.cnki.1004-3667.2017.02.18>
- [6] 刘胜男. 教师专业学习影响因素及其作用机制研究[D]: [博士学位论文]. 上海: 华东师范大学, 2016.
- [7] “全国中小学教师专业发展状况调查”项目组, 丁钢, 陈莲俊, 等. 中国中小学教师专业发展状况调查与政策分析报告[J]. 教育研究, 2011, 32(3): 3-12.
- [8] 韩玉梅. 美国中小学教师评价政策研究[D]: [博士学位论文]. 重庆: 西南大学, 2014.
- [9] 孙传远. 教师学习: 期望与现实[D]: [博士学位论文]. 上海: 上海师范大学, 2010.
- [10] 杨秀玉, 杨秀梅. 教师职业倦怠解析[J]. 外国教育研究, 2002(2): 56-60.