

【县域教育研究】

县域普通高中教师发展的路径与对策

——基于两所托管帮扶县中的调研

巩 翔 李小玢

【摘 要】县域普通高中在推进教育高质量发展和乡村振兴战略中承担着重要使命,寄托着广大农村学生对接受更好教育的美好期盼。本研究基于创新人才教育研究会纳入部属高校县中托管帮扶项目的两所学校进行调研的结果,聚焦县中教师发展,回顾和总结研究会一年来教育帮扶的经验和成果,分析和讨论两校当前在教师发展方面遇到的困难和具体问题,在此基础上提出推动县中教师发展的若干路径和对策:加强理论学习,更新教育观念;解析核心素养,促进深度学习;激发内生动力,“补缺”“成长”结合;重视校本研修,提升研训水平;构建支持体系,引领教师发展。

【关 键 词】县域高中;教师发展;托管帮扶;教师研修

【作者简介】巩翔,创新人才教育研究会副会长,美国普林斯顿国际数理学校副校长(美国新泽西州普林斯顿 08540);李小玢,创新人才教育研究会副会长(北京 100080)。

一、研究的缘起

县域普通高中(指县、县级市举办的普通高中,以下简称“县中”)在推进教育高质量发展和乡村振兴战略中承担着重要使命,寄托着广大农村学生对接受更好教育的美好期盼。为进一步提升县域教育质量,促进教育公平,2021年7月,创新人才教育研究会(以下简称“研究会”)与河北省保定市政府签署《“保定市基础教育质量整体提升工程”实施方案》,启动创新人才教育研究会振兴县域教育保定综合实验项目。在此推动下,来自46所全国著名中学的校长、教师组成导师团队,与保定市22个县(市、区)中学结成对口帮扶关系,开展振兴县域教育综合实验,提升县域基础教育质量,促进县中教师发展。

郡县治则天下安,县域强则中国强。为

加强县域普通高中建设,推进基础教育高质量发展,2021年12月,教育部等九部门印发了《“十四五”县域普通高中发展提升行动计划》,特别提到了加强教师队伍建设,提高县中教师的能力素质^[1]。2022年5月,教育部决定组织实施部属高校县中托管帮扶项目,面向中西部、东北地区23个省份和新疆生产建设兵团教育基础薄弱县,托管帮扶一批县中,发挥示范引领作用,也将研究会托管帮扶的3所学校纳入部属高校县中托管帮扶项目实施^[2]。作为先行实践者,研究会于2022年7月对纳入此次托管帮扶项目的两所学校进行了深入调研,回顾和总结一年来实验项目推进的经验和成果,为下一阶段托管帮扶做好准备。本研究聚焦教师发展这一主题,分析和讨论两校当前在教师发展方面遇到的困难和具体问题,提出县中教师发展的若干路径和对策。这既有助于增强县中托管帮扶的针对性和

实效性,为托管帮扶项目学校提供借鉴和参考,又能让更多的教育工作者、研究者关注和重视我国广大县中教师的发展问题,为教师发展的相关研究提供实证依据。

二、对教师发展概念的界定

教师发展历来都是教育研究的一个重要议题。国内外关于教师发展的相关研究包括教师发展的内涵、要素、阶段、特征及其相关机制和策略等。就教师发展的要素和维度而言,研究者普遍认为,教师发展首先包括专业发展。例如,富兰(M.Fullan)认为,教师发展既包括通过在职培训或职员培训而获得特定方面的发展,也包括教师在目标意识、教学技能及与同事合作能力等更全面的进步^[3]。这主要是基于对教师发展的工具理性分析。其次,教师发展也包含教师的个人发展。例如,柳国梁认为,教师发展是教师在立足个人教育生活合理性的基础上,对个人教育生活的不断发现和个性教育意识的全面觉知^[4]。这是从价值理性和生命视角来关注教师发展的意义。此外,近年来,越来越多的研究者在研究教师发展问题时关注教师的社会性发展。例如,项亚光指出,教师发展是个人获得教育专业知识和技能、建立和发展自我观念的过程,也是和社会环境相互作用的过程^[5]。教师发展既需要自身的不断努力,也需要外界给予适当的支持。从这个角度来说,提升教师的社会化程度也是促进教师发展的重要途径。

本研究认为,县中教师的发展应以其专业发展为基础,充分尊重其个体发展的价值和意义,在此基础上,要将教师发展置于社会发展的大背景下,重视外部支持体系在教师发展过程中的作用,由政府、教师教育机构、学校、社会共同构建县中教师发展支撑体系。同时,本研究既把教师当作发展的对象和客体,分析和探索通过外部助力提升教师发展水平的有效措施,同时也关注教师本体的自我成长,注重激发县中教师的内生动力。

三、研究对象与方法

本研究的对象是河北省保定市两所县中

(简称Q校和F校)的校长和部分教师。两所县中分属两个教育基础薄弱县,在学校发展、师资队伍建设等方面有较多共同点。研究结果是基于对上述对象的调研分析。

本研究采用的方法以质性为主,包括与县领导、县教体局领导的会议讨论,对两所学校的走访、听课,与校长、教师代表的访谈等。在正式讨论和访谈前,研究者先将教育部县中托管帮扶项目的相关文件和访谈提纲以书面形式发给调研对象。在征得同意后,研究者对讨论和访谈过程进行录音录像,以方便后续分析。此外,为进一步了解Q校和F校教师年龄、教龄、学历等情况以及在教师发展方面的需求,研究者制作了调研问卷。问卷通过德尔菲法汇总专家意见形成。问卷由两县教体局组织发放,问卷填写均提前告知被试并征得同意,结果以电子邮件方式返回给研究者。

四、研究结果

(一)两校教师的基本情况

Q校教职工共377人,其中一线教师284人,占75.33%。F校教职工共305人,其中一线教师254人,占83.27%。就职称分布而言,F校高级教师、一级教师的比例均高于Q校,二级以下教师比Q校高11个百分点。就学历而言,Q校教师基本上达到本科及以上学历,F校仍有8.31%专科学历的教师(见表1、表2)。

表1 两所学校教师的职称分布

	Q校	F校
正高级、特级教师	0.50%	0%
高级教师	20.40%	25.92%
一级教师	32.50%	45.18%
二级教师	40.90%	11.96%
二级教师以下	5.70%	16.94%

表2 两所学校教师的学历分布

	Q校	F校
研究生学历	3.20%	10.63%
本科学历	96.30%	81.06%
专科学历	0.50%	8.31%

调研发现,两所学校的教师整体基础薄弱,师资水平有待提高。例如,虽然Q校教师基本上

达到本科及以上学历,但教师初始学历为本科(含第三批招生的本科)及以上的占比仅为70.00%左右。教师以省内普通本科院校毕业居多,且很多是非师范专业,学历专升本占20.00%以上。此外,两校教师人数不足,按照标准师生比,Q校目前的教师缺口为27人,F校为35人,其中,语文、数学、物理等基础学科教师缺口较大。

Q校和F校所在县都是刚刚脱贫,教师的平均待遇低于其他县市。两所学校都在一定程度上出现教师流失现象。Q校每年都有为数不少的教师报考公务员,部分优秀教师辞职、转行或转岗。F校近年来通过县政府专项资金高薪招聘优秀教师,但教师流失现象依旧存在。此外,由于高中教师工作强度大,很多毕业生选岗不愿意来高中,导致两校补充流失教师缺口难度极大。中途应急补充的教师很多都专业不合,学历和教学能力等有所欠缺,较难胜任教学工作。

(二)保定实验项目促进两校教师发展的成果和经验

在获得两校教师基本情况的同时,本次调研也全面了解了一年来保定实验项目在两校取得的成果和经验。调研结果显示,保定实验项目至少在以下四个方面促进了两校教师的发展。

第一,理论学习,提升两校教师队伍的教育理念。一方面,研究会组织开展一系列有关新课程、新高考综合改革的专题讲座,提升了两校教师的新课程理念。Q校和F校的教师已经深刻认识到,要落实新课程、新高考要求,必须以先进理念为先导,落实立德树人根本任务,培育学生核心素养,充分发挥课堂教学的育人作用。另一方面,通过与名校对接,名校的办学思想、特色发展理念等都给两校教师很多重要的启示和可借鉴的方法。

第二,积极对接和交流合作,提高两校教师的教学水平。Q校和F校教师表示,在过去一年中,通过对接帮扶学校,提升了站位,提高了教学水平,有实实在在的收获。其主要方式如下:在学年初认真学习帮扶名校提供的各学科课堂标

准和课堂教案示例,并撰写学习心得;聆听帮扶名校的示范课并进行研讨;制作教案和课件,请帮扶名校名师点评反馈;定期参加帮扶名校的学科培训会、教研组会;举行课堂大比武活动,邀请帮扶名校名师听课评课;开展名校经验交流会,推广交流学习成果等。

第三,科技助力,开启两校教师发展的新模式。疫情期间,Q校和F校在网上与帮扶名校对接,通过线上学习、线上培训、线上会议等方式展示学习成效、展现教学技艺。这些活动突破空间限制,在时间上更加灵活,效果较好。此外,研究会在“国家基础教育资源共建共享联盟”网络平台的精品课、试题、教案等资源也让两校教师受益匪浅。

第四,分层带动和链式辐射,探索培养本地优秀校长、教师的实践路径。保定全市遴选170余所学校、1106名学员进入名校长、名师工作室学习,为县中校长、教师搭建高水平的专业提升平台。Q校和F校的校长、部分骨干教师作为校长学员、教师学员参与项目,得到基地特聘主持人和特聘导师实实在在的指导和帮助。下一年,他们将作为种子校长和教师,继续帮扶本地的其他校长和教师。参与访谈的校长和教师对这种“1530”模式高度认可^①。他们认为,这种模式以点带面,分层带动,实现链式辐射,促进了两校教师发展,也为教育帮扶探索出一条培养本地优秀校长、教师的实践路径。

(三)两校教师发展目前存在的问题

保定实验项目的先行先试,为教育部县中托管帮扶项目“破冰探路”,取得令人满意的成果,具有示范作用。在过去的一年中,一些急需解决的困难和问题已经破解、破局。随着项目的持续推进,更多深层次、具体的问题也逐渐显现。这次调研发现,两校在教师发展方面遇到一些深层次的问题,对接下来的帮扶工作提出新要求。

一是虽然两校教师的教育理念有了提升,

^①“1530”模式,即1个名校长团队培养5个校长学员,30个教师学员。具体操作上,第一年每1位名校长(校长导师)带领10位名师(教师导师),组成一支11人的微团队,校长导师负责培养帮扶县(市、区)的5名校长,10名教师导师每人负责培养3名教师,共30名骨干教师,连续三年,依此类推。资料来源:保定日报(https://page.om.qq.com/page/OIAUuTo_CCNkjwYS1ArZH9RQ0)。

但在实际操作中仍有顾虑和疑惑。教师直言还不能充分相信学生,不敢把课堂交给学生。在课堂上,还是以教师讲、学生听为主,学生的主体地位没有完全体现。要将新课程理念落实、落地,县中教师需要更加具体可行的操作指南。

二是教师还存在一定的“等”“靠”“要”思想,在工作中积极性和主动性不足。部分教师仍沿用高考综合改革前的教学方案和教学经验、依赖市面上的现成教辅资料、等待帮扶名校和省内其他学校的经验分享等。即便学校配备了教育信息化硬件设备,也没有得到充分利用,教师的主动发展意识、行动力和执行力仍有提升空间。

三是在新课程、新高考背景下,教师的知识结构和专业素质面临新的挑战。例如,高考综合改革进程中学校实施走班教学、分层教学,教师特别希望知道该怎么教、怎么考。此外,新课程带来的学科交叉、知识融合、课程整合等改革趋势和要求,都给教师提出新的挑战。再如,实验教学大多仍止步于“讲”实验境地。

四是教师培训和培养亟待引领,教研水平有待提高。例如,Q校教师反映,虽然学校尝试建立教研、集体备课制度,但落实不到位,效果不理想。学校的新教师汇报课、日常优质课、教师公开示范课起不到相应的示范引领作用,希望在这方面获得帮助。F校对新教师的培训也有疑惑。近几年,F校尝试通过多种渠道积极引进优秀教育人才。然而,随着新教师的引入,如何培训和引领这些教师成为学校当前面临的难题。据测算,F校未来三年预计需要新增教师60余人,青年教师培养迫在眉睫。在被问及是否有课题引领的联合教研时,教师普遍反映没有时间、没有信心、没有主观意愿去引领或参与教研相关的各类课题研究项目。

五、推动县中教师发展的路径与对策

本次调研发现的教师发展方面的困难、问题在广大县中具有典型性和代表性。为此,本研究提出推动县中教师发展的若干路径和对策。

(一)加强理论学习,更新教育理念

当前,我国教育发展方式正在发生根本性转变。近年来,国务院先后出台《关于深化考试

招生制度改革的意见》《关于新时代推进普通高中育人方式改革的指导意见》等重要文件,国家颁布了《普通高中课程方案和语文等学科课程标准》,并针对县域教育出台《“十四五”县域普通高中发展提升行动计划》,组织实施县中托管帮扶项目。这些制度和政策的出台,进一步明确了新时代普通高中育人目标,强调立德树人,培育学生的核心素养。这为县域教育持续协调健康发展注入强大动力,也要求广大县中教师进一步加强理论学习,更新教育理念。

从教师发展的角度来看,教育理念是教育理论和教师发展产生生命联结的中介,是教师生命发展的前提性条件。在学校的日常教育生活中,教师的知识观、教育观、学生观和课堂教学观一旦发生真正的深层转变,教师将在自我重建中形成独特的教学风格,在自我创造中展示自己的教学智慧,在课堂中显现自己的生命^[6]。一年来,保定实验项目以理论为先导,不断提升教师的教育理念和思想认识,全面促进教师发展。事实证明,这是项目取得的一项重要成果,也是实现“年年有进步”阶段性目标的根本保证。

随着保定实验项目的持续推进和县中托管帮扶项目的全面启动,下一步,我们要继续以理念引领,帮助县中教师加强理论学习,树立科学教育观,重视家国情怀、职业理想的养成,增强教书育人的使命感和责任感;树立现代教学观,遵循教育教学规律和学生身心发展规律,关注学生学习过程和学科核心素养的发展;重视政策解读,深入理解国家课程方案和高考评价体系,准确把握课程标准和教材,在引导学生全面发展的同时实现教师的自我发展。

(二)解析核心素养,促进深度学习

2020年修订的普通高中课程方案和学科课程标准,其核心在于凝练学科核心素养,明确学生学习该学科课程后应达成的正确价值观念、必备品格和关键能力。在课程教学过程中,县中教师急需理解和掌握如何在课堂上真正落实学科核心素养的要求,完成从解析核心素养、设计单元主题、确立教学目标、设计教学任务到改进学习评估的全过程,探索从教学到学习的深度转型。

当前,我国高中课程改革的重点就是逐步从“教的过程”向“学的发生”转变,以学生的

学习为中心,促进深度学习的发生,培育学生的核心素养。这种转变潜在地推动教育范式的转换,也从教学维度对教师发展提出新的要求。研究指出,优秀教学指向的是人的发展,体现出以学习为中心的理念。教学的四个要素,即学科知识、教学设计、师生互动和课堂管理都要围绕学生的学习来开展,教学效能指向产生优秀教学^[7]。

为此,教师首先要提升自己的学科素养,把握学科知识的主线脉络,理解知识之间的关联,掌握学科核心概念,打通各个学段,特别是中学与大学之间学科内容的关联,理解学科的本质及其蕴含的学科核心素养。其次,教师要学习如何将学科核心素养细化,在核心素养与具体目标之间建立关联,提出学科大概念,建立学科概念体系,实施单元教学,将教学目标转化为学习目标等。最后,教师根据适切性的学习目标,选取有挑战性的活动课题,引发课堂讨论,充分激发学生强烈的自我效能感及对学习意义的认识,通过教师在课堂上积极有效的点拨和课后的深入反思,切实促进学生深度学习,不断提升学生的核心素养。正如帕尔默(P. Palmer)所说,一名教师的才能在于与学生合作共舞的能力以及与学生共同创造教学相长环境的能力^[8]。在此过程中,教师也完成角色转型,与学生建立起新型的学习伙伴关系,获得自身的发展。

(三) 激发内生动力,“补缺”“成长”结合

实现县中教师的快速成长和高质量发展,不仅需要外部助力,更需要激发教师的内生动力。古斯基(T. R. Guskey)和休博曼(A. M. Huberman)指出,在充满多样性的教师发展领域里,有“补缺”模式和“成长”模式。“补缺”模式,是因为教师存在某些质量上的缺陷,因此需要弥补或矫正。这些缺陷通常又是由管理者或研究者等教师以外的人来确定的,教师被看作是发展的对象或客体。与此相对,“成长”模式的教师发展则是指伴随教师及其自身教学实践进行的持续性探究和各种专业发展活动,如教研组、课题组、备课组等。在“成长”模式中,教师是发展的主体^[9]。有研究指出,在很长一段时间里,教师发展的形式主要是“补缺”模式,而21世纪以来,教师发展逐渐被视为教师主体参与、主动学习的过程^[10]。

“成长”模式的教师发展已经成为教师发展领

域的基本趋势。

在调研中,我们深刻地感受到,由于每一位教师都处于一个特定的发展阶段,因此在探索县中教师发展的路径和对策时,应特别注意不同教师在特定发展阶段的个性化需求,善于激发、提升不同阶段教师发展的内驱力。例如,Q校和F校都拥有一支经验丰富、优秀的专家型教师团队,他们长期扎根本土教学一线,深刻了解本校学生、教师、学校之所需,知晓当地教育发展的优势和问题所在,更“接地气”,也更能实际问题。我们要为这些名师开启“成长”模式,通过师徒制、名师工作室等方式,让他们引领、示范、辐射,自觉带动其他教师一起发展,构建县域教育的教师发展共同体^[11]。而对于其他教师,特别是新教师而言,他们往往并不能意识到自身的不足,也较难找到发展的着力点。因此,可邀请本地专家多给他们引领“补缺”,对症下药,形成县中教师发展的合力。

(四) 重视校本研修,提升研训水平

校本研修、校本教研、校本培训、校本课程开发等活动是县中教师发展的重要途径。本次访谈中,Q校和F校都反映出目前县中校本研修的一些问题。例如,F校提出的新教师培训问题,急需建立一套适合该校师资结构的科学培训体系,助力青年教师成长。学校还应提供机会让青年教师“走出去”,如跟岗实习、参观学习等,以多种形式促进他们成为教学的中坚力量。又如,Q校教师反映的高考综合改革进程中走班教学、分层教学、学习评价等问题,要积极寻求外部专家指导,针对高考综合改革、课程改革、课堂教学改革、生涯规划和工作评价改革及信息化应用能力的提升等专题进行培训,帮助县中打造一支理念先进、业务精良的高素质教师队伍。

在学校管理中,教师参与日常教研活动的驱动力应靠专业水平而非行政手段。部分县中常态化教研机制往往是靠行政手段硬性要求教师参与,外部指令多于内在激励。教师以完成任务、不得不去的心态参与教研活动,导致教研效能低下。从学校管理的角度,改变这一情况要靠提升教研活动本身的专业水平,多研读新课标、剖析新教材、探究针对新高考的教法学法,避免把教研活动变成知识分析会、试题探讨会、诉苦

会等。学校要对研训主题和方式做好顶层设计,提升常态化教研的高度、深度和广度,积极寻求专家的参与和专业引领,让教师感到“不参与教研就会落后”的紧迫感。同时,学校要以课题为抓手,将教育教研课题成果与教师个人发展评价相结合,激发教师的内生动力。

(五)构建支持体系,引领教师发展

提升县中教师的发展水平,不仅需要教师的个人努力,更需要政府、教师教育机构、学校、社会社区四个主体的协调合作,共同构建强大的支持体系。具体而言,要坚持政府政策主导,机构专业支持,学校保障发展,社会社区参与,打造县中教师发展的实践新模式^[12]。

在政府层面,《“十四五”县域普通高中发展提升行动计划》明确将“强化政府责任”作为四项基本工作原则之一。县级政府要把帮扶县中发展工作提上县委、县政府重要议事日程,实行“一把手”工程,确定路线图、任务书、时间表和责任人;要压实各级政府责任,强调以人为本,协同推进,将教育投入由以设施建设为主向以队伍建设为主转移;要在政策上给予扶持,保证县中有充足的人员编制,拓宽选人用人渠道,加大教师补充力度;要协助县中优化教师资源配置,加强教师培训,适当提高教师待遇,保证县中教师有职业发展通道、在职研修机会,帮助帮扶县中建设一支数量充足、结构合理、素质优良、相对稳定的教师队伍。

在教师教育机构层面,要精准定向县中教师培训路径,落实规划设计、实践操作和评价反馈,形成教研训一体化的工作机制。教科研主管部门要将县中教师在教学中面临的真实问题提炼转化为研究课题,通过对课题的深入研究形成科学的解决策略,再将课题研究过程及成果转化为教师培训专题,为教师解决类似问题提供解决思路和方法论的借鉴,在“问题—课题—专题”的循环中不断积累和传播教学实践智慧,促进县中教师发展^[13]。地方各级教研部门要配齐普通高中各学科专职教研员,主动深入县中,有针对性地加强对县中教育教学工作的研究与指导,为促进县中教师专业成长和教育教学改革提供有力支撑。

在学校层面,要依托学科组、教研组、年级组、课题组等,积极开展师德师风、新课程新高

考、教育技术等方面的校本研修和培训,建立常态化教研机制,为教师发展搭建平台,提供资源,创造良好环境;制定符合教师实际的短、中、长期发展规划,建立教师成长档案袋,引导教师坚定理想信念,涵养高尚师德,不断增强自我反思、主动发展的意识和能力。

在社会社区层面,党的十九届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展的第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》,明确“建设高质量教育体系”的政策导向和重点要求,提出“在增加公共教育服务供给的同时,更好发挥各方积极性,创新教育服务业态,推进教育治理方式变革”。因此,要积极引导更多规范的社会组织投身乡村振兴战略实践,支持县中教师发展,参与到县中教育帮扶工作中来,逐步构建社会力量参与教育治理合作共同体。作为国家一级学会,研究会将继续发挥资源优势,按照《“十四五”县域普通高中发展提升行动计划》的要求,积极落实教育部县中托管帮扶项目和保定市基础教育质量整体提升工程实施方案的要求,从服务国家乡村振兴战略和人才发展战略的高度出发,认真做好教育帮扶工作,着力提升帮扶县中教师学科素养和教育教学水平,促进县中教师高质量发展。

参考文献:

- [1] 教育部等九部门关于印发《“十四五”学前教育发展提升行动计划》和《“十四五”县域普通高中发展提升行动计划》的通知[EB/OL]. (2021-12-14) [2022-07-19]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A06/s7053/202112/t20211216_587718.html.
- [2] 教育部办公厅关于组织实施部属高校县中托管帮扶项目的通知[EB/OL]. (2022-05-31) [2022-07-19]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A06/s3732/202205/t20220531_633342.html.
- [3] TOFUR S. Examining the indexes of the Journal of Announcements between 1980-2014 in terms of Fullan's educational change model[J]. Pegem Egitim ve Ogretim Dergisi, 2017 (2): 313-348.
- [4] 柳国梁. 基础教育教师发展: 追求与超越[M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2014: 3.
- [5] 项亚光. 论当前国内外教师专业社会化发展[J].

外国中小学教育, 2004 (6):13-19.

[6] 张向众. 教育理论与教师发展——从教师的生命之维来看 [J]. 教师教育研究, 2005 (6):12-16.

[7] 吴立保. 学习范式下的教师发展: 理论模式与组织建设 [J]. 教育研究, 2017 (4):103-111.

[8] PALMER PARKER. The courage to teach: Exploring the inner landscape of a teacher's life[M]. Hoboken, NJ: Jossey-Bass, 2017.

[9] GUSKEY T R, HUBERMAN A M. Professional development in education: New paradigms and

practices[M]. New York: Teacher College Press, 1995: 148.

[10] 饶从满. 教师发展若干基本问题辨析 [J]. 中国教育学刊, 2009 (4):83-86.

[11] 李颖, 余国源. 名师工作室研修共同体的区域建模多元形态 [J]. 教育理论与实践, 2021 (11):42-45.

[12] 于维涛, 杨乐英. 县域教师发展支持体系建设研究 [M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2020:294-306.

[13] 邹海龙, 黄恭福, 胡萍, 左建高. 构建县域教师专业发展实践新模式 [J]. 基础教育课程, 2021 (7): 44-51.

The Development Path and Countermeasures of Ordinary County High School Teachers: Based on the Investigation of Two Ordinary County High Schools in Trusteeship and Assistance Project

GONG Xiang¹ LI Xiaobin²

(1.Princeton International School of Mathematics and Science, Princeton, New Jersey 08540, USA;
2.The Society for Cultivating Innovators, Beijing 100080, China)

Abstract: Ordinary high schools in the county bear an important mission in promoting the high-quality development of education and the strategy of rural revitalization, and hopes of receiving better education on the vast number of rural students. This research is based on the investigation results of the Society for Cultivating Innovators on the two schools that are included in the trusteeship and assistance projects of the subordinate colleges and universities in the county, focusing on the development of teachers in the county, reviewing and summarizing the education and assistance provided by the society in the past year. Based on the analysis and discussion of the current difficulties and specific problems in the development of teachers in the two schools, this paper puts forward several paths and countermeasures to promote the development of teachers in the county: Strengthening theoretical learning and updating educational concepts; Analyze core literacy and promote deep learning; Stimulate endogenous power and combine "filling" with "growth"; Attach importance to school-based research and improve the level of research and training; Build a support system to guide the development of teachers.

Key words: ordinary county high school; teacher development; trusteeship assistance; teacher training