

◎教改前沿

构建科学而温暖的乡村留守儿童关爱服务体系

——“丰桥计划”校地协同机制赋能乡村留守儿童成长探索

□孙应霞 谭予

在我国城镇化与社会转型的双重进程中,乡村留守儿童的发展问题日益凸显,成为制约乡村振兴和教育公平的深层挑战。既有关爱模式往往呈现出短期化、碎片化、情感支持虚化等特征,难以形成持续、系统、有温度的支持体系。为此,重庆市丰都县家庭教育研究院与重庆大学共同发起“丰桥计划”,旨在通过校地协同机制构建以长效陪伴为核心、系统支持为基石的留守儿童成长路径。本文试图从理论逻辑、实践建构、价值转化的三个层次出发,系统解析该项目的运行机理、实施路径和社会效应。

校地协同支持留守儿童的理论奠基

如何为留守儿童支持这一复杂的社会议题构建可持续、可推广的行动体系?其逻辑起点在于从理论层面厘清支持体系的本质和功能。留守儿童成长困境的本质不仅是资源匮乏问题,更是情感联结断裂、支持系统松散和成长路径模糊的结构困境。因此,构建支持体系的核心是实现从“活动干预”向“关系重建”、从“资源输入”向“系统赋能”的转变。

发展心理学中的“重要他人”理论认为,稳定的情感依恋是儿童心理安全感和自我认同发展的基础。留守儿童长期缺乏此类联结,容易导致情感支持的结构性缺失。社会支持理论进一步区分了情感性、工具性和认知性支持,启示我们支持内容应从单一物质供给转向多维能力建设。生态系统理论则强调个体发展嵌套于多层环境系统中,提示支持体系必须贯穿微观、中观、外层和宏观系统,形成协同联动的整体框架。

“丰桥计划”在此理论基础上提出了“在地化嵌套支持模型”,旨在通过校地协同机制有机整合高校智力资源、地方组织网络与社区文化资本,构建稳定、持续、有层次的支

持生态系统。这一模型不仅回应了留守儿童成长的理论诉求,也为实践提供了清晰的操作逻辑。

校地协同支持系统的四维建构

情感支持系统:从“临时帮扶”到“长效陪伴”的关系重构。项目以“重要他人”理论为指导,通过制度化、专业化的“一对一”大学生导师结对机制构建持续稳定的情感联结。例如,志愿者小陶在与留守儿童小晨的结对中,不仅定期与其通信,还结合其兴趣设计科学实验从而激发学习动机。这种基于深度互动的陪伴帮助小晨从情绪内敛逐步转向积极参与课堂,学业成绩和心理状态显著改善。截至2025年11月,项目已建立428对稳定关系,参与儿童情绪稳定性指数提升87%,学业求助意愿增长73%,印证了长效陪伴在促进儿童心理与社会性发展方面的核心作用。

成长赋能体系:从“活动开展”到“素养培育”的载体创新。项目依托活动理论与社会学习理论构建“1+4+N”立体化活动矩阵,通过“核心结对+四大常规载体+多项特色拓展”实现全方位育人。在“实地体验”载体中,组织儿童参观大学图书馆、实验室,通过沉浸式体验激发其对高等教育的向往。留守儿童小欣在参观后写道:“原来大学这么大,我以后也要来这里读书。”此类活动不仅拓展了留守儿童的视野,更在潜移默化中塑造了其未来抱负。同时,项目融入地方文化资源,开设“非遗传承工作坊”,邀请剪纸、瓢画传承人授课,帮助留守儿童在文化认同中建立自信,实现情感表达与创造力发展的双重目标。

协同治理网络:从“单点突破”到“系统联动”的机制整合。项目依托社会治理理论构建“家—校—地—社”四方协同的支持网络,明确各方权责,实现资源共享与响应联动。在

协同实践中,针对留守儿童小凯因家庭变故导致情绪低落的情况,项目组通过联席会议迅速启动响应:学校教师介入开展疏导、家庭教育互助会志愿者上门陪伴、社区工作者链接资源,形成“多方接棒、无缝支持”的机制,体现了协同治理在应对复杂个案时的灵活性和实效性。

品牌引领路径:从“实践探索”到“范式推广”的成果转化。项目注重实践的系统提炼和传播,通过编制标准化操作指南、塑造品牌价值、推动社会认同,实现从局部实践到公共知识产品的跨越。目前,《“丰桥计划”榜样导师工作手册》已被市内外多所高校及公益组织采纳为志愿者服务培训教材,实现了方法论的跨区域迁移,提升了项目的社会影响力和可复制性。

从支持行动到系统生态的持续赋能

校地协同支持体系的最终目的不仅是完成项目任务,更重要的是创造可持续、可扩展、有温度的留守儿童成长生态。其价值应嵌入“识别—联结—赋能—转化”的循环,真正实现从外在支持到内生发展的转变。

支持系统的价值始于精准“识



别”。通过系统评估和个案跟踪清晰把握留守儿童的情感状态、成长需求和支持盲点,为后续干预提供

依据。识别之后的关键一步是“联结”,即建立稳定、可信的情感纽带和支持网络,这是所有赋能行动的基础。

在此基础上,支持体系应转向全面“赋能”。不仅提供情感陪伴,更通过课程、活动、资源链接等渠道提升留守儿童的韧性、学习能力和文化自信。例如,针对心理支持不足的儿童,开展心理韧性工作坊;针对学业困难的儿童,组织学习策略辅导小组。

所有支持行动最终都要导向“转化”——推动支持体系从外部输入向内生发展转型。通过培训家长志愿者、培育社区组织、推动政策嵌入等方式,将支持功能逐步内化到家庭、学校和社区日常,形成真正可持续发展的成长生态系统。

“丰桥计划”作为校地协同赋能乡村留守儿童健康成长的系统性实践,已初步完成了从理论构建、机制创新到模式推广的完整路径探索。其核心启示在于留守儿童支持体系必须超越短期化、碎片化的活动逻辑,转向以关系为本、系统为基、生态为向的长效机制。未来,应在理论深化、长期效果追踪、跨区域适应性验证等方面持续探索,推动我国乡村留守儿童关爱服务体系向更科学、更系统、更温暖的方向发展。

(作者分别系重庆市丰都县家庭教育研究院副院长、重庆市教育科学研究院德育研究所所长)

边境地区职业教育高质量发展路径探析

□谭婷婷 霍彤

边境地区职业教育是衔接边疆产业与本土技能人才培育的核心纽带。近年来,国家相继出台专项政策支持边境职业教育发展。但受区位优势、产业基础、资源禀赋等因素制约,边境职业教育发展仍存在诸多现实难题。立足兴边富民战略要求,推动边境地区职业教育高质量发展,须紧扣边疆实际、坚持问题导向,靶向破解核心难题,让职业教育成为培育本土人才、支撑边境产业的坚实基础。

现实之困

尽管当前边境地区职业教育得到政策赋能,但对兴边富民战略和产业需求,仍存在多重瓶颈削弱其服务边疆发展的核心效能。

产教适配不足,服务产业能力薄弱。部分边境职业院校未能紧扣口岸物流、跨境电商、特色种养等本土主导产业布局,新兴产业人才供给短缺,传统专业升级滞后。实训教学与生产实际脱节造成人才供需错配,弱化了对产业的支撑作用。

师资建设滞后,引育留用体系缺位。师资力量不足,人才流失严重是核心瓶颈。教师薪酬低、办学和生活配套欠优,优质“双师型”教师引育难、留存难。同时,职称晋升中基层教学成果难以得到认可,教师专业能力提升缓慢。

生源供需失衡,数量质量双重下滑。受边境人口外流、职业教育社会认可度不高等因素影响,职业教育招生陷入“招不到、招不满、招不优”的困境。一方面适龄青少年基数缩减,生

源储备不足,另一方面社会多将职业教育视为“升学兜底选择”,生源文化基础薄弱,学习主动性不足。

人才双向流失,本土供给严重短缺。教师、毕业生的双向流失难题成为打破恶性循环的最大障碍。师资队伍稳定性差,毕业生留边就业率持续偏低,导致本土技能人才短缺,产业发展遭遇“用工难”。

资源保障薄弱,办学基础支撑不足。边境地区数字化教学平台建设滞后,优质课程资源匮乏。跨区域协作、支援机制不健全,资源供给精准性、持续性不足,师资培训、生源培育等软性领域投入短缺,难以从根本上破解发展难题。

长远筑基

以习近平总书记关于职业教育和边疆发展的重要论述为遵循,紧扣国家“十五五”规划部署,须构建长效机制推动边境职业教育高质量发展。

坚持战略导向,紧抓兴边富民使命。将服务兴边富民、稳边固边作为边境职业教育发展的出发点和落脚点,将其纳入边境地区经济社会发展总体规划,紧抓乡村振兴、产业升级、民族团结等核心任务谋划布局。

坚持地域特色,打造边境适配模式。打造具有边疆辨识度的专业体系和育人模式,将民族文化遗产、跨文化沟通能力培养融入职业教育全过程。形成“职业教育培育人才—人才支撑产业—产业反哺职业教育”的良性循环,让职业教育成为边境产业发展的

“人才蓄水池”和“创新动力源”。

坚持协同联动,凝聚多方共建合力。推动政府、院校、企业、社会四方协同,健全“政策支持、资源供给、人才培养、就业保障”的闭环体系,打破发展壁垒。完善政策和财政保障机制,将职业教育工作纳入地方发展考核;发挥院校办学主体作用,深化教育教学改革,提升办学质量;引导企业参与专业建设、实训教学。

坚持制度保障,夯实长远发展根基。将务实举措制度化、规范化,完善边境职业教育地方性法规,将校企合作、人才留边等纳入法治轨道。健全经费保障机制,新增教育经费重点向边境职业教育倾斜,设立专项发展基金支持师资培训、实训基地建设。

坚持生态构建,推动产教深度融合。构建“生源培育—师资建设—人才培养—社会认知—产业对接”的边境职业教育生态链。将职业启蒙教育纳入边境基础教育体系。营造“重视职业教育、尊重技能人才”的社会氛围,推动职业教育与产业园区、龙头企业共建实训基地、共研课程标准,实现产教双向赋能。

当下破局

立足边疆发展实际,以“产业适配、强师稳教、生源提质、人才稳留、保障强化”为核心,精准破解发展梗阻,推动边境职业教育从“瓶颈制约”向“突破发展”转变。

锚定产业需求,打造特色专业体系。建立专业设置与边境产业动态调

整机制,围绕口岸经济、跨境贸易、特色种养等重点产业,打造黑龙江沿边现代农业、云南数字口岸经济等特色专业群,补齐新兴产业人才短板,推动传统专业数字化、特色化升级。

健全师资体系,破解引育留用难题。以“提待遇、优环境、畅通道、强培育”为核心,构建全链条师资保障机制。设立边境职业教育人才专项补贴,为引进教师提供安家、教育、医疗等配套支持。建立薪酬动态调整机制,确保教师薪酬不低于当地公务员平均水平。

多措并举提质,扩大优质生源供给。构建“扩基数、提质量、优渠道、强引导”的生源培育体系,依托基层组织开展生源精准摸底,建立信息库并针对性开展招生动员。在边境中小学开设职业启蒙和劳动技能课程,从源头提升生源质量。同时,为新生制订个性化学习计划,强化文化课补习和职业素养培育,提升学生发展潜力。

强化双管齐下,筑牢人才留边根基。构建“情怀引领+政策保障”稳留机制,将铸牢中华民族共同体意识、兴边富民情怀、戍边精神融入职业教育全过程,增强师生扎根边疆的思想自觉。对留边就业毕业生给予就业、住房补贴和创业扶持,推动企业建立技能人才薪酬增长机制。

(作者谭婷婷系中共黑龙江省委党校副教授,霍彤系中共黑龙江省委党校硕士研究生,本文系2025年度黑龙江省哲学社会科学规划一般项目“东北边境地区人口安全预警与风险治理策略研究”的阶段性研究成果,课题号:25RK001)

从学历门槛走向胜任力发展

——托育服务法视域下托育师资建设的必要转换

□何桂香 叶奕民

2025年12月,《中华人民共和国托育服务法(草案)》首次提请全国人大常委会审议,标志着我国托育服务法治化建设迈出重要一步。法律规范了机构设置标准、明确责任边界、划定监管框架,然而真正决定托育服务质量的仍是一个最朴素的问题——托育师应当具备什么样的专业能力与素质?围绕托育从业者的准入门槛:公众争论走向两难:提高学历门槛似乎更专业,降低门槛又似乎更现实。如果我们回归0—3岁婴幼儿的发展特点,就会发现争论的关键不仅在于入口的高度,更在于究竟何为专业能力。

托育工作的专业独特性

0—3岁是婴幼儿依恋关系形成和情绪调节奠基的关键期。这一时期的婴幼儿与主要照护者之间建立的情感联结将深刻影响其社会性发展和心理健康。安全型依恋的形成并不依赖于照护者永远满足婴幼儿的所有需求,而在于婴幼儿的信号能够被看见、需求能够被理解、回应可靠而稳定。

因此,托育工作的核心专业行为不是教,而是养育性照护中的敏感回应。敏感回应是指照护者能够准确感知婴幼儿发出的信号、正确解读其含义,并作出及时、适当的反应。在真实的托育现场,这种能力往往表现为极具体的动作,例如照护者的目光追随婴幼儿的视线,捕捉其表情与肌张力的变化;分辨哭这一行为背后隐含的饥饿、疲倦、惊吓、身体不适等不同含义;回应既不过度刺激,也不放任不管。托育的专业性常常就藏在这些看似微不足道的细节里。最重要的是,让婴幼儿感觉到照护者靠得住。

托育知识的独特形态包含着实践性知识与教育智慧。我们习惯用掌握了多少理论评价专业水平,但在托育工作中有一类能力表现难以被显性评价却决定了照护质量,这就是实践性知识与教育智慧。

有经验的照护者往往能从哭声节奏、身体扭动方式、入睡前的烦躁程度推断婴幼儿的需求,是需要抱抱、轻拍还是降低刺激、保持安静;也知道什么时候该把玩具递过去,什么时候该收回注意力,让婴幼儿自己释放情绪。这类判断很难从书本中获得,更多来自反复的师幼互动。这也解释了一个常见的实践困惑:高学历并不必然等于高质量照护能力。学历教育更擅长传递命题性知识,而托育现场更倚重情境化判断。

托育师资建设的必要转换

关于托育人职学历门槛的争议往往预设了“学历=专业能力”的前提。支持者相信提高学历能提升托育服务质量,担忧者害怕高门槛将加剧师资短缺的困境,而真正需要被检验的是这一前提本身是否成立。托育行业当然需要门槛,但门槛是风险控制和基本胜任的能力底线,我们不应把入口当作终点。与其将全部希望寄托于入职者足够优秀,不如把重心放在更现实也更关键的地方,让人职者在真实情境中被训练、被督导、被支持,从而持续成长。

从学历门槛移向胜任力发展并不是降低要求,而是把要求放回婴幼儿真正需要的地方。把托育专业性拆解为可讨论、可培养、可评估的能力,可以形成一个更贴近现场的胜任力参照系。

敏感回应力。能识别婴幼儿信号、理解其可能产生的需求和情绪,并作出及时、适度、稳定的回应。例如,同样是抢玩具,照护者看见的不是行为不对,还包括语言表达不足、情绪调节薄弱、安全感被威胁,因此应该先稳住婴幼儿的情绪再引导替代行为,而不是急着讲大道理。

发展支持力。能观察、记录、理解婴幼儿的发展状态,创设适宜环境并提供个别化支持。例如,照护者知道某个孩子对声音敏感,就减少高刺激活动;发现某个孩子对分离反应强烈,就在过渡环节提前做好预告,进行陪伴。

家园协同力。能与家长进行有效沟通,说清楚托班里发生的情况、讲明白家长可以怎样配合。托育工作中最警惕的不是意见不同,而是信息不透明、彼此不信任。

专业反思力。能觉察自身情绪和能力边界,在高强度照护压力下保持相对稳定,在实践中学习并修正策略。在托育现场,照护者的情绪管理

不是个人修养问题,而是直接影响到婴幼儿安全感的专业能力。

托育师资培养体系的分层构建

职前培养:走向临床型模式。托育专业性的核心不是会讲理论,而是能够在现场作出恰当回应的实践智慧。因此,职前培养不能停留在先上课、后实习的两段式安排。临床型培养是指让学习者像医学生一样在真实情境中反复经历“观察—判断—回应—复盘”的循环,使理论成为解释、指导行动的工具。具体而言,高校每学期可以设置园所浸入周,让学生进入真实照护现场,带着明确任务学习;识别婴幼儿信号,记录照护片段,尝试提出自己的解释并接受指点。例如,一岁半的幼儿在入园分离时大哭,学生要学会分辨哭声背后的需要,观察成人的抱持和语言能否让幼儿更快地稳定下来。毕业考核也应包含情境模拟、视频分析、现场表现等实操评估,而非仅凭试卷分数。这就对培养机构提出了新要求,可从以下两方面入手:一是建立双导师制,由高校教师负责理论框架和方法指导,由园所资深从业者负责现场示范和即时纠偏。二是遴选一批教学托育园,将其建设成可持续的临床基地。

入职过渡:构建新手期支持系统。即使经历了较好的职前培养,新入职教师仍然会遭遇现实困惑。托育工作的情感劳动强度高、角色转换压力大,新手在专业、温柔、高效率的多重要求下容易陷入日常体力和情绪的消耗战,造成职业倦怠。因此,有必要建立制度化的新手期支持系统。例如,将入职第一年设为受保护期,适当降低班级照护负荷;为新入职教师配备长期的带教导师,帮助其将经验转化为实践规则。同时建立心理支持机制,预防新入职教师情感耗竭。

在职发展:从培训模式到学习共同体。在职专业发展的常见方式是专家讲座、学时要求、记录检查等。然而讲座容易脱离现场、学时易流于形式,培训效果难以迁移到第二天的照护细节中。更为有效的路径是建设学习共同体,让从业者在日常工作中相互学习、共同进步,将工作现场变成学习现场。

学习共同体的核心机制包括基于视频的保育观察研讨、围绕幼儿行为的案例分析、跨园所的教研网络互访等。例如,园内固定选取一段两分钟的喂餐视频,大家只讨论三件事:孩子发出了什么信号、照护者做了什么回应、该回应可能带来什么后果。专业的成长往往发生在把经验说清楚、把分歧说清楚的细小缝隙中,核心转变是从被动接受培训到主动研究实践。

当然,学习共同体的运转离不开现实条件的支撑。一是时间保障,在工作时间而非私人时间开展教研活动;二是激励机制,将参与质量与晋升发展挂钩;三是低门槛入口,从园内小组做起并逐步扩展。

(作者单位均系北京教育科学研究院早期教育研究所)