

浅析中西部农村中小学教师流失问题

陈璐 崔基哲*

(延边大学经济管理学院 吉林·延吉 133000)

摘要 本文根据文献调查法和个别案例分析法以云南省为切入点,针对中西部农村中小学教师流失问题,从国家、社会、学校和老师四方面进行原因分析并提出解决对策。分析得出原因在于国家地区经济发展不平衡;农村自身落后、社会风气不利农村教师发展;学校对教师管理与设施不足;教师工作压力与发展需要。并结合云南省政策安排得到解决方案在于国家政策的积极推动、社会支持农村教师风气的培养、学校对教学设施的完善以及教师自身的理解与支持。以期对中西部农村教育发展有一定参考价值。

关键词 农村教育 教师流失 发展失衡 基础教育

中图分类号:G451

文献标识码:A

DOI:10.16400/j.cnki.kjdkz.2019.07.036

A Brief Analysis of the Loss of Primary and Middle School Teachers in Rural Areas

CHEN Lu, CUI Jizhe

(College of Economic and Management, Yanbian University, Yanji, Jilin 133002)

Abstract Based on the literature survey method and the individual case analysis method, this paper takes Yunnan Province as the entry point, and analyzes the reasons for the loss of primary and middle school teachers in the rural areas of the central and western regions, and proposes solutions from four aspects: the state, society, schools and teachers. The reason for the analysis is that the economic development in the country is not balanced; the rural areas are backward and the social atmosphere is unfavorable for the development of rural teachers; the school has insufficient management and facilities for teachers; the teachers' work pressure and development needs. The solution to the policy arrangement in Yunnan Province is the active promotion of national policies, the support of social support for rural teachers, the improvement of school facilities and the understanding and support of teachers themselves. Hope to have a certain reference value for the development of rural education in the central and western regions.

Keywords rural education; loss of teachers; disparate development; basic education

0 引言

教师是教育发展的基础,是提高教学质量、办好教育工作的主力军。肖存娟指出教师队伍是提高教育质量的基础工程,“要建设一支‘素质优良、数量充足、结构合理、相对稳定’的教师队伍。然而受经济、社会等因素影响,中西部农村地区教师流失日益严峻,以云南省为例(表1):

表1 云南省临沧市 05-10 年教师流动情况

类别	幼儿园	小学	中学	合计	
村向村(从一村转至另一村)	12	2110	61	2183	
村向乡(从村转至乡)	13	712	62	787	
乡向县(从村转至县)	104	333	244	681	
县与县	流出(由县转至他县)	1	69	56	126
	流入(由他县转至本县)	0	56	37	93
县与市	流出(由县转至市)	0	18	60	78
	流入(由市转至县)	0	0	0	0
市内外	流出(由本市转至他市)	0	6	34	40
	流入(由其它市转至本市)	1	1	8	10
总计	131	3305	562	3998	

中西部农村人口密集,到2017年我国农村人口达五亿七千万,占总人口比重42%。近半数人口生活在农村,一半左右的学龄儿童也在农村。只有农村教育得到发展,教育质量才能整体上升。

1 中西部农村中小学教师流失问题的原因

1.1 国家层面

城乡经济发展不平衡,城乡经济收入差距扩大(表2)。

表2 农村居民按东中西以及东北地区分组的人均可支配收入(单位:元)。

组别	东部	中部	西部	东北
2013	11856.8	8983.2	7436.6	9761.5
2014	13144.6	10011.1	8295.0	10802.1
2015	14297.4	10919.0	9093.4	11490.1
2016	15498.3	11794.3	9918.4	12274.6
2017	16822.1	12805.8	10828.6	13115.8

由于地区发展不平衡,中西部农村教师质量与数量长期偏低,东西部中小学教师学历总体平均相差30%,06年全国小学专科以上学历教师农村仅占47.49%;全国初中本科以上学历教师农村仅占24.34%。农村教师整体存在年龄偏大、知识结构老化、知识面窄的问题。^[2]

经济基础决定上层建筑。农村教师收入福利和津贴待遇



表3 2015年我国小学办学条件在城乡的对比

		城区	镇区	乡村
占地面积 m ²	绿化用地	75045720.17	116821663.9	192085708.4
	运动场地	140136747.7	215116385.2	330677529.3
	合计	379654554.7	686252150.6	1199118518
图书(册)		650412631	695024835	636011043
计算机(台)		3646341	3233724	2785851
教室	合计	822278	1107887	1689058
	网络多媒体教室	494143	485749	367470
固定资产总值		27115972.74	26410896.69	24895560.44

远不足城镇,发展机会也少。工作生活条件困难,老教师不断退休,新教师不愿到农村任教,难以引进人才,更难以留住人才。

1.2 社会层面

(1)农村教师地位较低。朱成科指出社会鄙视链价值心态固化为在中西部农村任教是人生追求不努力的表现,认为农村人就是低素质。态度影响选择与追求,间接造成农村教师补给困难,在职教师隐性流失。^[1]胡雪峰、于海波在《我国农村教师补充现实困境与破解思路》中说:农村教师对外评价不高,多数人认为农村教师多能力不强。^[4]农村地区部分人素质及思想境界有一定局限,导致在农村歧视打骂教师时有发生。

(2)农村本身落后性。中西部农村交通闭塞、信息来往不便、生活条件不足。一方面教师不愿长久执教;另一方面担心子女教育水平,更愿到城市发展。马莉莉指出:教师相对其他职业人员更重视子女教育问题。城市中小学招聘农村优秀教师会许诺解决其子女上学问题。这种条件下优秀农村教师会选择到城市发展。^[5]

1.3 学校层面

(1)学校基础设施不如城市。中西部农村一百多人挤一间教室情况屡见不鲜。较之城镇教学理念、教育方法、教育水平落后。以小学为例(见表3)。

(2)学校管理制度不完善。教师激励制度不足,对优秀教师鼓励欠缺,对好逸恶劳打击不足。学校用人制度不公开、不透明。学校选人制度上“暗箱操作”现象较多,优秀教师得不到应有重视与发展逐渐对学校失去信任。

(3)对教师工作认识不足。赵卓文指出农村中小学由于教师短缺,课时数普遍多于城市,班级人数也多,很多教师感到力不从心。^[6]面对高强度工作压力和繁重工作任务却无法得到相应回报。

1.4 教师自身层面

(1)农村教师工作压力大。李孝川在《以云南省寻甸县六哨乡为个案的贫困民族农村地区中小学教师压力调查研究》中指出:中小学教师面临更多压力,尤其广大贫困农村地区。^[7]农村教师工作强度、压力大;大量农村人外出务工,留守儿童增多,教师工作开展需要考虑的问题以及所受限制增加。

(2)教师师德师风不复从前。部分农村教师对职业认同感不足,对师德师风理解落实尚不到位。

(3)马斯洛需求层次论表明需求分为生理、安全、社交、尊

重与自我实现五个层次,需求得到满足后,其后一种需求就成为主导需求。农村教师同样需要自我实现,农村工作不能满足大部分教师这一需求。

2 农村教师流失问题的解决对策

2.1 国家层面

以云南省为例,云南省人民政府关于统筹推进城乡义务教育一体化改革发展实施意见指出:

(1)同步规划建设城乡学校,打破城乡办学分割格局,把农村义务教育学校建设纳入城乡一体化发展规划。(2)实施学校标准化建设。主要包括制义务教育学校经费保障标准,落实义务教育学校信息化配备标准等。(3)实施消除大班额计划。对学校大班额情况逐一排查,摸清底数,考虑城镇化发展、人口变动、计生政策等因素,编制消除大班额专项规划和实施方案,确保2018年消除66人以上超大班额,2020年消除56人以上大班额。(4)统筹城乡师资配置。依据义务教育学校教职工编制标准、学生规模和教学需要,按照师生比和班师比相结合的方式核定义务教育学校教职工编制。(5)提高教师工资待遇。按照越往基层、艰苦地区补助水平越高的原则,落实乡村教师补助,满足教师追求更好的物质生活的欲望与需求。(6)改革随迁子女就学机制。强化流入地政府责任,将随迁子女义务教育纳入城镇教育发展规划和财政保障范围。

2.2 社会层面

营造尊重关心支持乡村教师的社会氛围。朱成科、班振指出在农村教师的待遇差别得到解决的基础上,从社会价值层面进行引导。师范生培养就要融入正确人生价值理念,社会各界更要着手营造良好社会价值氛围。^[8]

2.3 学校层面

树立优秀教师作为榜样。学校应在每季度或每年评选优秀教师。被评选老师拥有更多荣誉感的同时给其他老师做出表率。^[9]

开展课余活动,丰富教师课余时间。农村因为其局限性,课余并无多少活动,导致教师心理健康受到一定影响。因此学校要积极组织教师业余生活,缓解教学压力,加强教师联系交流,给其身心健康以积极影响。^[10]

完善教学设施,吸引教师留校。健全教学设施,及时更新教学理念,完善教学方法,向先进城市学校学习其先进理念。只有硬件软件两手抓才能吸引教师留校任职。

建立健全学校教师激励机制,对于激发调动教师积极性有重要作用。积极性指能动的自觉的心理行为状态,可以发掘体力和智力带来更好的服务态度、更高的劳动效率、任务的超额完成等。建立健全教师激励体制可以最大程度提高教师工作积极性,提高教学质量。

2.4 教师个人

教师,尤其农村教师应树立扎根农村教育的坚定信念,马万成在《牢记嘱托,不忘初心,立德树人》中就指出在学校育人工作中,坚持以“十六字”要求为指导,明确育人思路,加强育人实践。^[11]

3 结论

中西部农村发展关键在教育,教育发展关键在老师。本文根据文献调查法和个别案例分析中西部农村教师流失问题,得出地区经济发展不平衡、社会风气、农村本身的落后性、教学设施、教师管理的不足以及教师本身的工作压力与发展需要都是导致这一问题的原因。对此问题的解决有赖于国家政府政策的积极推动与监督;社会支持农村教师风气的培养;学校对教学设施的完善;教师自身的理解与支持。希望能为中西部农村

的教育发展作出积极的探索,促进其发展。

*通讯作者:崔基哲

参考文献

- [1] 肖存娟.欠发达地区农村教师流失情况[J].武夷学院学报,2018,37(04):26-30.
- [2] 刘亮.中小学教师结构性失衡及其应对[J].教学与管理,2008(2):23-24.
- [3] 朱成科,班振.社会价值观对农村教师流失的影响分析[J].宁波大学学报(教育科学版),2018,40(02):111-115.
- [4] 胡乡峰,于海波.我国农村教师补充的现实困境与破解思路[J].教学与管理,2016(7):10-13.
- [5] 马莉莉.中西部农村中小学教师流失现状调查及对策研究[J].
- [6] 赵卓文.农村中小学教师流失问题及解决路径探析[J].新西部,2016(05).
- [7] 李孝川,王凌.贫困民族农村地区中小学教师压力调查研究——以云南省寻甸县六哨乡为个案[J].云南师范大学学报(哲学社会科学版),2007(06).
- [8] 朱成科,班振.社会价值观对农村教师流失的影响分析[J].宁波大学学报(教育科学版),2018,40(02):111-115.
- [9] 彭冬萍,曾素林.乡村教师荣誉制度实施路径探析[J].教育评论,2017(7):114-118.
- [10] 胡先云,龙小林.农村教师在业余生活状况及思考[J].教学与管理,2008(11):36-38.
- [11] 马万成.牢记嘱托,不忘初心,立德树人[J].人民教育,2017(19):25-28.

(上接第73页)只能成为空谈,兼具深度和广度的知识是师范生教师胜任力的有力支撑。如何建构师范生知识体系是教师教育人才培养一直以来的重要课题,知识不断更新、日趋多元化的今天,师范生的知识积累不能盲目循旧,应该打破各类知识的边界壁垒(不拘泥于通识知识、学科知识等区分类别的学习吸收,而是以教学内容、教学方法、教学对象为知识中心点,以实际运用、解决问题为导向,形成交叉渗透、融合贯通又各有侧重的体系。具体操作中应将课程这一培养目标的主要载体作为着力点,优化配置资源,从全局角度进行顶层设计,围绕教学内容、教学方法、教学对象三大模块聚拢系列强相关与弱相关课程,合理定位每门课程的服务目标与预期产出,使师范生在职前知识积累过程中层次分明、有的放矢,做到兼容并蓄又深耕专精。

3.4 精心建构实践培养体系,切实提升师范生综合能力素质

教师胜任力的输出建立在实践的基础上,师范生在教育实践活动中的具体表现是其教师胜任力的重要外显。除了进行上文所提到的实践性知识的积累以外,对师范生进行综合能力培养还可从以下几方面入手。

一是引入“U-G-S”模式多方联动、协同培养师范生,发挥三方优势,以“深度融合、各履权责、互利共生、追求卓越”的长效机制将基础教育前线转化为师范生培养的重要阵地,合力促进师范生实现从学生向教师身份的发展与蜕变。

二是加强“全过程实践”体系建设,有计划地组织层次渐进的教育见习、实习等环节,把理论与实践的交融贯穿在师范生大一至大四的整个职前培养过程中,并用过程性考核的方式要求其每一段教育实践进行记录与反思,促进师范生不断更新整体教育认知,形成个人实践智慧。

三是引导师范生主动建立学习共同体,与同伴共享资源、切磋研讨、互助提升,使其在团队中汲取丰富教育心得,审视自身差距,同时锻炼人际交往与团队合作能力,感受与同伴彼此支持、共同前进的正能量。

四是开展综合素质养成训练,包括健身活动、体态语训练、“三字一话”练习展示、礼仪修养训练、审美素养提升、压力管理与情绪调适等。以丰富的方式和多样化的途径打磨师范生的成长细节,精心雕琢出未来的卓越教师。

当前,我国教育改革发展已然进入新的历史阶段,国家和人民对教育事业的新需求使得教师教育人才培养质量的提升迫在眉睫,高职院校必须以师范生的教师胜任力发展作为人才产出的核心目标,秉持追求卓越的信念重塑培养体系,协力实现新时代教育强国梦。

★天津师范大学教育管理基金课题“基于教师资格国考新常态的高师院校教师教育人才培养改革探究”资助(项目编号:135302WT1716)

参考文献

- [1] 中华人民共和国中央人民政府.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].http://www.gov.cn/xinwen/2018-03/28/content_5278034.htm 2018-03-22.
- [2] 刘盾.师范院校如何特色发展[N].中国教育报,2017-11-01(4).
- [3] 徐建平,张厚燊.中小学教师胜任力模型:一项行为事件访谈研究[J].教育研究,2006(1):57-61.
- [4] 王俊贤,吴敏.基于核心素养的教师胜任力内涵及内容探析[J].基础教育研究,2018(05):29-41.
- [5] 陈晓清.地方高职院校师范生就业核心竞争力研究[J].乐山师范学院学报,2018(06):87-91.