



乡村教师队伍工作现状研究

——以山西省 L 县某四校为例

郭新平, 李 雪

(山西大学 哲学社会学学院, 山西 太原 030000)

摘 要 进入 21 世纪以来,我国对于基础教育事业的重视程度不断加深,增加了对于教育事业,特别是乡村基础教育事业的投入。然而乡村地区的教育状况仍然堪忧,尤其是作为基础教育的主要参与者乡村教师的工作现状也存在很多值得关注的问题。通过实地调研发现乡村教师在工作中存在着对学生期望值高与缺少优质资源的矛盾,教师自身要求高与多种专业能力不足之间的矛盾和课程内容变化快与缺少专业培训之间的矛盾,并从四个方面对出现此现状的原因进行了分析。提出了加强教师培训的针对性、建立城乡教师间的合理流动的补偿性机制、优化农村办学条件的建议,来促进乡村教育的发展。

关键词 乡村教育;乡村教师;合理流动

中图分类号: F276.5

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2021) 02-0081-06

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2021.02.014

一、问题的提出

2015 年,国务院办公厅印发了《乡村教师支持计划 2015-2020》,在该计划中指出:“受城乡发展不平衡、交通地理条件不便、学校办学条件差等多种因素影响,当前乡村教师队伍面临着职业吸引力不强、补充渠道不畅、优质资源配置不足、结构不尽合理、整体素质不高等突出问题,制约了乡村教育持续健康发展。”^[1] 培养一批优秀的乡村教师队伍是优化乡村地区的办学条件,提高农村地区教学质量的重要任务。只有通过培养激发乡村教师内心对教育事业的热爱和奉献,才能使乡村教师在其岗位上发挥出更大的光和热。

然而,我国长期处于城乡二元结构体制之中,城市和乡村之间在经济发展、文化教育和生活方式之间存在较大差异,乡村教师与城市教师相比在工作

环境、交往群体、社会地位和薪资水平上都有一定的差距,从而使乡村教师对教学工作的热情降低,阻碍了农村地区教学质量的改善。因此,要改善农村地区的教育质量,必须深入探究农村教育从业者的工作现状,挖掘其中的原因,这是改善农村教育质量的关键一步。

二、研究现状

在现有的研究中,教师的流动或离职的研究是乡村教师研究的热点。周钧指出,对于乡村教师流动或流失较为严重的这一现象许多学者已经达成了共识。对于流动的趋势,周钧认为乡村教师的流动整体呈现出从贫困乡村向乡镇乡村和县城流动。男性乡村教师与女性农村教师相比,男性的农村教师流动或流失的比例要高出很多,学历或职称较高的教师

收稿日期:2020-08-15

作者简介:郭新平(1963-),男,山西吕梁人,山西大学哲学社会学学院教授,研究方向:应用社会学;李雪(1994-),女,山西长治人,山西大学哲学社会学学院硕士研究生,研究方向:应用社会学。

容易从乡村地区流失。^[2]因此,从总体趋势来看乡村教师的流动或流失的情况十分严峻,这导致越是贫困的农村地区就越缺乏高素质的教师队伍,因此教育质量也就难以提升上去。

在社会价值方面,朱成科和班振认为之所以乡村教师流失严重,除了农村地区本身就存在的物质条件困乏的原因外,市场经济条件下的价值观念很容易对乡村教师的价值选择产生影响。^[3]从新中国成立到改革开放这段时间期间,我国对于人才的需求量急剧增加,因此,在政策上国家鼓励广大优秀青年为祖国的建设贡献自己的热血。爱国和奉献成为当时的社会主流价值观,这同样也影响着一大批优秀的教师投身于农村的教育事业,对农村教育质量的提高发挥了重要影响。然而,城乡发展差距逐渐拉大的问题随着社会经济的快速发展而日益凸显,与城市相比农村在经济、文化、教育、生活等方面都比较落后。同时市场经济下的利益导向的观念也影响着人们包括乡村教师这一群体在内的社会大众的选择。因此,他们也希望有机会进入城市,这就导致乡村地区的教师存在着流失的隐患或者直接流失,因此不利于农村地区教育的发展。

关于乡村教师的工作能力。孙新华和马云鹏认为,要通过具有导向性的政策措施进行引导,使乡村教师可以在面临将来未知的环境时能够有信心描绘美丽的人生图画,能够拥有多渠道的发展途径,拥有专门的组织来增强凝聚力和归属感,拥有全面且特别的资源进行使用。^[4]因此,对于乡村教师的培训可以根据其自身的发展需求进行个性化的私人订制,通过提高乡村教师的专业能力来激励教师自觉提高自身的教学水平,创造出与众不同的教学方法。此外还要加强不同农村地区教师间的教学经验交流,分享自己的教学经验与方法,使他们在提升自身的同时也形成农村学校在教学管理中的一套稳定的管理办法。

综上,我们可以发现,现有研究多集中于教师流动、教师社会价值和农村教师的业务水平与素质方面。可以看出,以上的研究已经为我们所要做的关于乡村教师的研究提供了良好的基础,但在新的发展背景下,乡村教师身处的环境发生了改变,面对新的发展环境,挖掘影响乡村教师发展的根源并提出相应的建议,由此促进农村教育质量的提高。

三、研究方法

本文通过问卷调查法和半结构访谈法对乡村教师队伍的工作现状进行研究。问卷调查首先锁定调查对象的范围,然后编写调查问卷,通过随机抽样的方法对乡村教师进行问卷调查。笔者以山西省L县的四所乡村学校的教师作为调研对象,随机发放问

卷100份,回收问卷93份,其中有效问卷90份,有效回收率90%。调查问卷的内容主要包括受访者的年龄、性别、从业时间、生育情况、职称、参与培训次数和常住地等方面的信息。

参与调查者的年龄主要分布在25-50周岁,其中35-50周岁的人数最多,为56人占总人数的62%,说明乡村教师群体以中年人为主;35周岁以下和50周岁以上的人数较少,分别为13人和21人,分别占总人数的14%和24%;参与者的文化程度,其中拥有中专文凭的有72人,占总人数的80%,拥有大专文凭的为15人,占总人数的16%,拥有本科文凭的为3人,约占总人数4%。

除了问卷调查外还采用了半结构访谈,深入到县教育主管部门和一些乡镇的乡村学校,对学校管理者和教师进行半结构化访谈,以获得更多的第一手资料和信息,使我们对山西省L县乡村教师队伍有更深入地了解。

四、乡村教师的工作现状

(一)对学生期望值高与缺少优质生源之间的矛盾

目前,身处于乡村学校的教师大多数是师范学校毕业,无论在专业技能还是思想境界上都接受过专业的师范教育,在参加教育工作之前都拥有远大的职业理想和价值目标,希望用自己所学的专业知识改变学生的命运。然而,我国2001年正式实施的撤点并校的政策使农村地区大量的中小学被取消,乡镇小学虽在这一政策的推动下有了一段较好的发展势头。但在接下来的20年中,我国大量农村人口进入城市这使得农村地区的学校在招生上受到了很大程度的影响。

一位处于管理岗位的工作人员谈到:“我们学校现在有六个年级,一共六个教学班,但人数只有不到60人,平均每个年级不足10人。我们这里还是中心校,可以住宿,那些不能住宿的乡村学校招生情况更差。”另一位老师谈到:“我所教的年级整个班只有3个人,本以为可以好好教好每一个学生,然而上课才发现其中一位学生听力和语言表达不能达到正常水平,还有一个学生从小父母都不在身边,心理稍微有些问题。面对这样的生源,想要求他们考出优异的成绩是很难的了。家里条件稍微好一些的父母都带着孩子去县城里上学了,乡村学校里的学生越来越少。”

并且,随着人们对于教育的重视,在学习方面表现较好的学生家长都会尽自己的努力为孩子提供良好的受教育条件。于是,他们会借此机会进入县城,使孩子接受更好的教育。这导致学习较差的学生被留在农村,农村学校难以招收优质的生源。当教师长期

身处在农村学校之中,且难以拥有优质的生源,他们的热情会逐渐被消耗,仅仅是将教学工作作为自己

生存的职业手段,对于学生的期待逐渐降低。

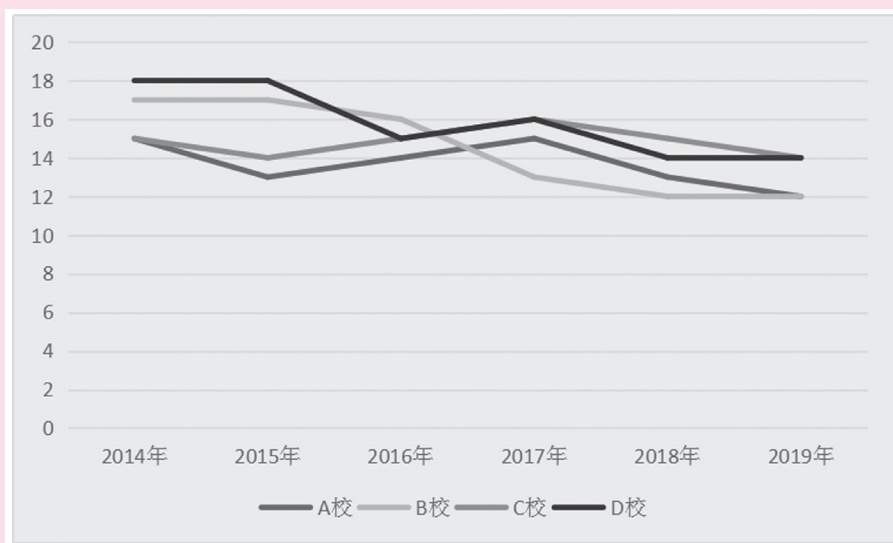


图1 四所乡村学校近六年招生人数统计图

(二)对自身高要求与多种专业能力不足之间的矛盾

目前,我国的教育理念要求学生的全面发展和对学生进行素质教育,这样的要求同样深入到了农村的学校。在学校开设的课程中不仅有语文、数学、英语、思想品德等常规课程,还有促进学生全面发展的科学、体育、音乐、美术等素质教育课程。

如今的农村学校同样拥有完备的教学体系,但是在访谈中发现专业教师的配备并不完善。一位任教二十四年的教师说道:“现在,我不仅要教数学和科学这两门课程,还要被安排教美术和音乐课程。我读师范的时候学的是数学专业,教数学肯定没有问题,科学也还凑合,最头疼的就是美术和音乐,自己上学的时候并没有认真学过,现在更是什么也不会,很难给学生教好。”

在参与此次问卷调查的乡村教师中也可以看到,担任多种教学科目的情况并非个例。在90份有效问卷中,有13人处于学校的管理岗位,不承担教学任务;只担任一种教学科目的只有5人,占总人数的6%,在访谈中我们发现,这部分教师大多是由于身体的原因,难以承担过多的教学任务;承担两种教学科目和三种的教师分别有28人和44人,占总人数的31%和49%。由此可见,在乡村教师中,一人同时承担多种科目的教学是一种十分普遍的现象。

显然,在农村学校中对于这些素质教育方面课程的专业教师的配备明显不足。因此,每个乡村学校的教师必须是“全科教师”,除了要教好接受过专业教育的某一门课程外,还必须兼任一到两门素质教

育课程的教学工作。对于接受过专业师范教育的老师来说,他们都对自己的教学水准有着较高的要求,对于自己不擅长的课程往往要花费大量的时间去备课,但仍然难以取得良好的成绩,这容易使教师陷入自我怀疑的情绪之中。

表1 乡村教师承担教学科目数量情况统计

	无教学科目	一种科目	两种科目	三种科目	合计
人数(人)	13	5	28	44	90
占比(%)	14	6	31	49	100

(三)课程内容变化快与缺少专业培训之间的矛盾

近些年,我国经济发展迅速,思想观念随之发生变化,这样的变化也体现在教育上。一位在教学岗位32年的教师说道:“从自己从事教育工作以来看着教学用的课本换了许多次,内容不断更新,核心思想随着时代精神不断变化。在教学中核心内容可以把握,但对于网络上的一些网络热词,接受程度却比较差,教育局倒也组织培训,但这样的培训更倾向于培育年轻教师,且培训名额也有限,我已经逐渐跟不上时代的变化了。”

在问卷调查中,我们统计了参与问卷调查的教师近5年参与培训的情况。在参与调查的90位教师中,可以每年参加一次或者两次培训的教师只有18人,其中还包括不承担教学任务的13位管理岗教师,这也就意味着真正每年都能参加培训的教师十分稀

少;每两年参与一次培训的教师有 28 人,占总人数的 30%;每三年参加一次培训的教师有 33 人,占教师总人数的 37%,每四年参加一次教师培训的有 6 人,占

总人数的 7%,还有 5 人近五年都从未参与教师培训工作。

表 2 乡村教师近五年参与培训情况统计

	每年 1-2 次	每两年 1 次	每三年 1 次	每四年 1 次	未培训	合计
人数(人)	18 (13 人管理岗位)	28	33	6	5	90
占比(%)	20	30	37	7	6	100

乡村教师相对来说年龄较大,他们所具有的一些教学方法与见识已经不能满足日新月异的世界。但终身学习是教师这一职业的要求,尤其是在新的思想观念,和科技创新迅猛发展的今天,如果没有及时学习就难以紧跟时代步伐。

在前文已经提到,由于城镇化和人们对于教育的重视使乡村学校学生数量少,相对应的教师数量也比较少,因此在接受专业培训方面也有很大的欠缺。由于负责教育事业的相关部门在培训上经费有限,因此能够参加培训的老师数量常常是按照比例分配,这就使乡村的教师难以获得充足的培训名额,参加培训的机会有限,难以接触到最新的教学方法与教学理念,从而限制了乡村教师的发展。

五、乡村教师工作现状的原因分析

(一)对乡村教师的评价和激励机制不完善

每一个社会个体的发展,都需要较大的上升空间作为动力。然而,农村教师与城市教师相比较上升

空间则较为狭窄,所获得的社会地位和社会荣誉也相对较少,内心的失落感会较为强烈。^[5]

在我们调查的 90 位乡村教师中,从业 20 年以上的教师有 60 人,约占总人数的 67%,而具有中级职称即小学高级教师的只有 9 人,其中还包括处于管理岗位的 6 人,约占总人数的 10%,而在县城教学的教师中具有小学高级职称的比例则达到 23%。具有小学一级职称的有 29 人,这其中也包括处于管理岗位的 7 人;具有小学二级职称的有 45 人,约占总人数的 50%;具有小学三级职称的有 7 人,约占总人数的 8%。由统计数据可以发现,乡村教师大多只拥有较低的小学二级职称,因此对于工资收入的满意度也相对较低。

一位乡村教师说到:“在乡村学校中,教师和学生都少,教学成果也不如城里的,职称评定当然会不如意,所以大家都不愿意到农村来,不仅职称上不去。挣得也少。”

表 3 乡村教师职称统计

	小学高级职称	小学一级职称	小学二级职称	小学三级职称	合计
人数(人)	9 (6 人是管理岗位)	29 (7 人是管理岗)	45	7	90
占比(%)	10	32	50	8	100

由于乡村教师身处农村,所接触的社会资源较少,社会地位相对较低。但是,乡村教师和县城教师的教学成果评价体系却是相同的,无形之中给乡村教师在职称晋升等方面增加了难度。并且在分配荣誉的名额上,乡村学校可以分到的也十分有限,因此,并不能起到激励乡村教师的作用。当荣誉评价与激励的手段变得稀缺之后,许多乡村教师就会放弃竞争,降低对于教育工作的热情,这样不仅阻碍了乡村教师自己的发展前途,也会阻碍农村教育质量的提高。

(二)乡村教师流失情况严重

由于乡村地区在生产生活等各个方面与城市相比都有较大的差距,难以满足曾接受过高等教育的

教师对于生活品质的要求。^[6]生源质量差,乡村教师对于职业缺乏成就感,这些原因都导致了乡村地区教师的短缺。^[7]虽说现在国家增加了特岗教师的招聘,并且增加乡村教师待遇,但乡村学校并不能在真正意义上留住特岗招聘的老师。相反,这些特岗教师的职位反而成为了报考人员新重新进入县城教学的跳板,在乡村工作一段时间后,通过合适的机会离开乡村,进入县城。这样就使乡村原来的岗位成为空缺,优秀乡村教师这样的流失正是目前乡村学校可不可避免的尴尬情况。

在我们的调查数据中看到,在农村学校中的教师年龄主要集中在 35 到 50 岁约占总人数的 62%,25 到 35 岁的年轻教师数量则较少。此外,还对所调

郭新平,李雪:乡村教师队伍工作现状研究

查的四所乡村学校近五年的新增教师人数进行了调查,发现教师增长数量十分有限,每隔两到三年才会有年轻教师加入,有时候甚至还会有优秀的教师调到县城。

表4 四校近五年增减教师人数统计表(人)

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
A校	1	0	-1	-1	0
B校	0	-1	1	0	-1
C校	-1	0	1	0	-1
D校	0	-1	-1	0	0

这是由于农村地区各种资源都相对较差,教育和生活条件都相对艰苦,尤其是距离县城较远的农村学校。学校教师短缺,这就使农村原有的教师教学压力加大,原有课程由其他老师兼任之后,专业性不够强,教学质量下降。最后,农村地区的教师与学校难以形成良性的运行机制,阻碍乡村教师的发展和农村教育质量的提升。

(三)乡村教师对于自身的要求降低

在乡村这一交往场域中,教师的教学成绩不仅跟自身的教学方法有关,还受学生素质的影响。在农村地区,学校难以招收到优质的生源,学习成绩较差;再者,农村地区家长的受教育水平也较低,对于孩子的教育能力有限,难以跟老师形成较好的配合来共同促进学生的进步;再加上农村学校的晋升空间相对狭小,大部分的乡村教师晋升无望。在访谈过程中,一位32岁的青年教师说道:“我是大专毕业,通过正式的事业单位招聘考试进入学校的。刚到学校时还对工作充满了热情,希望通过多样的方式进行教学,但后来发现很多教学方法难以得到学生家长的配合,甚至会不断有家长说学校每天都是自己不好好教学,给家长布置一堆任务。有时还会碰到家长说你把孩子看住不出事就行,学不学的无所谓。自己也开始懈怠工作,降低对自己的要求了。”

由于工作倦怠情绪的出现,使乡村教师对于工作的热情度降低,教学质量也难以提升,这对农村学校的教师的发展都产生了阻碍。

(四)教师自身发展重心改变

就目前全国范围内来看,女教师所占比例较大,尤其在小学教育阶段,更是女老师的数量居多。同样的状况也发生在农村学校,女老师是学校教学的主力军,少数的男老师大多处于领导岗位,不承担教学任务。这种情况与我们的调查结果也不谋而合,在参与我们此次问卷调查的90位乡村教师中,女教师有68人,约占总调查人数的75%。并且在这68名女教师中已经有两个孩子的教师有53名,剩下的15名教

师中有3名教师已经50周岁以上不适合进行生育外,剩下的10位女教师确定将二胎列入他们的生育计划。

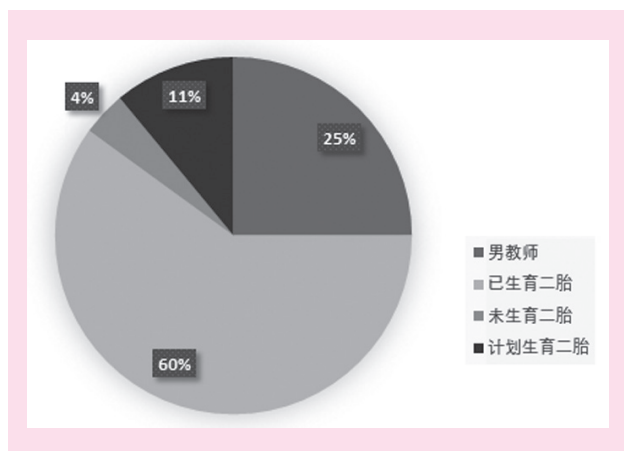


图2 女教师生育情况统计图

由于传统的封建思想对我国的家庭分工影响深远,因此,女性在家庭中承担了更多的责任。女老师由于其职业的便利性在教育下一代的过程中承担了更多的责任。因此,很多女教师在面对晋升无望的职业时,会逐渐减少在工作上花费的精力,从而将更多的心思放在家庭中。并且,在近年,我国实行了放开二胎的政策,很多女老师将二胎计划提上日程,学校申请产假的老师增多,使教学压力增大,教学质量遭到重大影响。因此,很多乡村教师在工作中会慢慢将自己的工作重心转移到家庭生活中,降低工作热情,现如今的这种情况也就自然而然地发生了。

六、建议

(一)加强培训的针对性

当地的教育管理部门可以通过与当地的高等院校合作,增强对乡村教师教育培训工作的目的性,通过确定定点培训学校、有计划的培训内容和周期性的培训课程,促使农村教师的业务能力愈加突出。一方面,对于乡村教师工作能力的培训,学校可以根据教学团队的实际需求,会同当地教育管理部门和高校制定培训计划,设立专门的长期培训点。通过长期的合作机制,使培训计划惠及所有农村教师,增强农村教师的业务能力。另一方面,为确保乡村教师队伍后继有人,地方政府可以加强对定向师范生的招生政策,设立不同学制,不同教育层次的定向师范生,培养一批真正热爱乡村教育的后备力量。

(二)建立城乡教师间的合理流动的补偿性机制

通过将不同的地区和学校之间教师进行合理地流动,使用灵活的教师补偿措施,缓解乡村教师补充力量不足的问题。由于乡村地区基础设施等各方面条件差,与经济发展好的地区相比吸引力不足,难以

吸引主优秀的教师留任。虽说,近些年我国对教育的重视程度不断提升,投资力度日渐增大,乡村地区的教育事业也得到了很大程度的提升,乡村教师的工资收入有了明显提升。然而由于区域经济发展差异的存在,使区域间的工资水平也存在差异,相对来说,农村地区的教师工资与城市的教师的工资相比还是存在一定的差异。因此,为了吸引更多的人才,政府应该通过政策上的优势,通过合理有效的财政政策增加对于农村教师的扶持力度。

(三)优化农村学校办学条件,缩小城乡教育资源差距

教师对于自己的职业认同,社会对于学校的认可,校园文化的建设和学校教学质量都与学校本身的办学条件息息相关。想要激发教育从业者的教学激、进取心和远大的职业理想就要拥有良好的办学条件。因此,当地教育管理部门应该不断将强乡村地区的教学条件,增加对乡村地区的资金支持力度,优化乡村学校的宿舍、操场、食堂等硬件设施。与此同时,还要不断增强校园的文化氛围,确保乡村教师拥

有多元的发展空间,促进乡村学校软实力的提高。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部教师司.乡村教师支持计划(2015-2020)[Z].2015-06-08.
- [2] 周钧.农村学校教师流动与流失问题研究现状与发展趋势[J].教师教育研究,2015,(1):60-67.
- [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,(03):111-115.
- [4] 刘雪飞,王建平.农村教师职业倦怠的成因分析与对策研究[J].湖南第一师范学院学报,2018,(6):76-79.
- [5] 黄东有.长三角农村教师职业再选择问题研究[J].上海教育科研,2013,(3):44-46.
- [6] 吴康宁.社会对教育改革的制约[J].教育研究,2016,(3):34-38.
- [7] 谢华,段兆兵.农村小学教师流失与补偿机制研究[J].教育理论与实践,2011,(10):6-8.

[责任编辑:许海燕]

Research on the Working Status Quo of Rural Teachers

——Taking a school in L County, Shanxi Province as an example

GUO Xin-ping, LI Xue

(Shanxi University, Taiyuan 030000, China)

Abstract: Since the beginning of the 21st century, our country has paid more attention to basic education and increased its investment in education, especially rural basic education. However, the education situation in rural areas is still worrying, especially the work status of rural teachers as the main participants in basic education also has many issues worthy of attention. Through field research, this paper found that rural teachers have the contradiction between high expectations of students and lack of high-quality resources in their work, the contradiction between the high requirements of teachers themselves and the lack of various professional abilities, and the contradiction between the rapid changes in curriculum content and the lack of professional training. It also analyzed the reasons for this situation from four aspects. Suggestions are put forward to strengthen the pertinence of teacher training, establish a compensation mechanism for the rational flow of teachers between urban and rural areas, and optimize the conditions for running schools in rural areas to promote the development of rural education.

Key words: rural education; rural teachers; reasonable flow