

民族地区特岗教师专业成长状况 调查研究

——基于广西防城港上思县的问卷调查

陈 鹏¹, 葛 磊²

(钦州学院 1. 教育学院; 2. 教务处, 广西 钦州 530011)

摘 要: 特岗教师的专业发展状况和工作稳定情况关系着中西部偏远地区基础教育的长远发展。目前, 民族地区特岗教师发展状况不容乐观, 一是特岗教师对工作所在地的民族地域文化适应较弱, 二是特岗教师专业发展受社会文化、学校发展、地方政策、个人因素等方面的影响较大。为促进民族地区基础教育长效和健康发展, 对民族地区特岗教师专业成长的影响因素进行分析和探讨, 既有利于民族地区的文化传承和发展, 更有利于特岗教师扎根和服务地方教育、促进个人的专业成长。

关键词: 民族地区; 特岗教师; 专业成长

中图分类号: G650 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8129(2017)03-0027-07

“‘特岗教师计划’是中央实施的一项对农村义务教育的特殊政策, 通过公开招聘高校毕业生到县以下农村学校任教, 引导和鼓励高校毕业生从事农村义务教育工作, 创新农村学校教师补充机制, 提高农村教师队伍的整体素质, 促进城乡教育均衡发展。”^[1]“特岗教师计划”是国家相关部门针对中西部农村地区部分中小学校严重缺乏教师 and 高校毕业生面临就业难的情况组织实施的。“该计划是指国家深入实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划, 建立并完善农村教师补充新机制, 吸引更多优秀人才到农村学校从教, 提高农村义务教育质量的一项举措。通过鼓励和引导高校毕业生从事农村教育工作, 逐渐解决农村师资总量不足、结构不合理等问题。特岗教师的聘期是三年, 原则上安排在县以下农村初中, 适当兼顾乡镇中心学校。”^[2]

随着 2006 年“特岗教师计划”的实施, 特岗教师在服务地方教育、促进基础教育发展的同时, 其专业发展问题也凸显出来。在营造有助于特岗教师专业成长环境的同时, 也需要特岗教师主动增强专业发展的意识与动力。在一些条件相对较好、政府扶持力度较大的学校, 特岗教师得到了较快的专业成长, 促进了教师队伍的稳定和教学质量的提升。而在一些地理位置、经济条件和工作环境相对较差的民族地区, 特岗教师工作的积极性和教师队伍的稳定性都受到影响。同时, 由于地处民族地区, 特岗教师对当地的语言、文化、习俗等缺乏一定的了解和认识, 阻碍了教育教学工作的开展。

收稿日期: 2016-11-29

作者简介: 陈鹏, 教育学硕士, 钦州学院教育学院讲师。

葛磊, 管理学硕士, 钦州学院教务处助教。

基金项目: 全国教育科学“十二五”规划 2014 年度教育部青年项目“民族地区特岗教师文化适应性及专业成长机制研究”(EHA140397), 项目负责人: 陈鹏; 广西教师教育研究专项“民族地区特岗教师文化适应性及专业成长机制研究”(2014JS036), 项目负责人: 陈鹏; 广西高校科研项目“民族地区特岗教师文化适应性及职业认同研究”(KY2015LX534), 项目负责人: 陈鹏。

一、研究方法

(一)研究对象

本研究结合特岗教师的任教学段、教师的个人特征及所处工作地区的环境等因素,采取整群随机抽样的方法对广西防城港市上思县 230 名教师进行问卷调查。共发放问卷 230 份,收回问卷 210 份,其中有效问卷 191 份,有效率为 91%。有效被试的基本特征见表 1。

(二)研究工具

本研究采用问卷调查法和访谈法,可以较全面地了解民族地区特岗教师专业发展过程中存在的问题。

基于相关文献与前期的访谈,编制了“教师专业发展及文化适应性现状调查问卷”,其中包括教师生存现状、教学状况、专业技能、文化适应 4 个维度。采用 SPSS17.0 软件进行统计分析。

在问卷调查的基础上,有针对性地 从民族地区小学挑选有代表性的教师进行结构性访谈。访谈内容涉及教师专业发展、教师在职培训、特岗服务期满后的发展意愿、对当地文化的适应情况 4 个方面。

表 1 民族地区特岗教师有效被试的基本情况(N=191)

类别		人数	百分比(%)
性别	男	46	24.1
	女	145	75.9
婚姻	未婚	123	64.4
	已婚	68	35.6
年龄	20~24	103	53.9
	25~29	52	27.2
	30 以上	36	18.9
学历水平	中专	19	10.0
	大专	73	38.2
	本科	99	51.8
	硕士或硕士以上	0	0
民族	汉族	162	84.8
	壮族	29	15.2
是否师范专业毕业	是	146	76.4
	否	45	23.6
教师职业是否为第一择业选择	是	137	71.7
	否	54	28.3
工作所在地区	城区	40	20.9
	郊区	34	17.8
	农村	117	61.3
任教科目数	一门	72	37.7
	两门	29	15.2
	三门以上(含三门)	90	47.1
周课时数	10 节以内	15	7.9
	11~15 节	43	22.5
	16~19 节	44	23.0
	19 节以上	89	46.6

(三)研究内容

此次调查的目的是为了了解民族地区特岗教师的生存现状、教学状况、专业技能、文化适应等

情况。问卷内容共分为 3 个部分:第一部分(1—12 题)是特岗教师个人基本情况,包括性别、年龄、学历、民族、婚否、籍贯、工作地区等基本信息;第二部分为教师专业发展水平调查,从生存现状(b1—b15 题)、教学状况(b16—b29 题)、专业技能(b30—b46 题)、文化适应现状(b46—b58 题)4 个维度分析;第三部分为特岗教师 3 年服务期满后的未来打算等。

二、结果和分析

(一)数据统计结果

1. 性别因素对特岗教师专业发展的影响

对不同性别的特岗教师进行差异性分析,结果显示,性别因素在生存现状、教学状况、专业技能、文化适应 4 个维度上的 P 值分别为 0.006、0.005、0.068、0.941。其中:在生存现状、教学状况上的 P 值均小于 0.01,说明性别在这两个维度上存在显著性差异;在专业技能、文化适应上的 P 值均大于 0.05,说明在这两个维度上不存在显著性差异。具体结果见表 2。表 2 中数据显示,不同性别的被调查者之间在生存现状、教学状况上存在显著性差异,在专业技能、文化适应方面不存在显著性差异。这说明性别因素对特岗教师专业发展的生存现状、教学状况维度有显著影响。

表 2 特岗教师专业发展在性别变量上的方差分析

	生存现状	教学状况	专业技能	文化适应
F 值	7.648	8.146	3.371	0.006
显著性(Sig.)	0.006	0.005	0.068	0.941

2. 婚否状况对特岗教师专业发展的影响

特岗教师的婚否状况关系特岗教师工作的稳定。对特岗教师的专业发展在婚否状况变量上进行差异化分析,可以有助于了解特岗教师的婚姻状况对其专业发展的影响,结果见表 3。

表 3 特岗教师专业发展在婚否状况变量上的方差分析

	生存现状	教学状况	专业技能	文化适应
F 值	1.295	0.722	1.540	0.193
显著性(Sig.)	0.031	0.228	0.608	0.416

从表 3 可以看出,婚否状况对特岗教师专业发展的影响在生存现状、教学状况、专业技能、文化适应 4 个维度上,只有在生存现状维度上的 P 值小于 0.05,其他 3 个维度上的 P 值均大于 0.05。这说明婚否状况在特岗教师专业发展中的生存现状上存在显著性差异,在教学状况、专业技能、文化适应维度上不存在显著性差异。

只有特岗教师生活稳定,才能实现专业技能的发展。国家对特岗教师也给予了很多优惠政策,通过实行一些福利和权益措施来保障教师的生活水平,但教师们真正能享受到的福利却不容乐观。特岗教师普遍人均年收入为 2.4~2.7 万元,根据目前的市场行情,他们的工资难以购买商品,购房成本已经成为特岗教师沉重的经济负担,同时,特岗教师的工资收入与他们付出的体力、脑力劳动价值不相匹配,这些客观因素阻碍了特岗教师的婚姻稳固。

3. 民族族别对特岗教师专业发展的影响

汉族的特岗教师进入民族地区从事特岗教师工作存在文化适应的问题,这直接关系教师工作的稳定和专业成长。民族地区特岗教师所处工作环境多为少数民族聚居区,少数民族文化氛围浓厚,对特岗教师而言,充满陌生感。同时,特岗教师刚参加工作就要面对陌生的同事、学生、学校和文化环境,他们对教学活动和生活环境的了解十分有限,处于适应阶段,缺乏教学和生活经验,自信心不足。

因此,分析民族族别因素对特岗教师专业成长的影响有重要意义。调查样本中的汉族教师占 84.8%的比例,他们的文化适应状况影响着民族地区教师队伍的发展和教学质量的提升。从表 4 中可以看出:通过方差分析,民族族别因素在生存现状、文化适应维度上存在显著性差异, P 值分别

为 0.048、0.032($p<0.05$);在教学状况、专业技能维度上不存在显著性差异,P 值为 0.643、0.113($p>0.05$)。这说明民族族别对特岗教师在生存现状、文化适应两个维度上均有重要影响。

表 4 特岗教师专业发展在民族族别因素变量上的方差分析

	生存现状	教学状况	专业技能	文化适应
F 值	0.183	0.215	2.529	0.948
显著性(Sig.)	0,048	0.643	0,113	0,032

作为外来居民的特岗教师,由于语言不通,对当地的民族文化了解甚少,很难与学生深入地交流和沟通。在这样的语言文化环境下,特岗教师会产生文化隔阂感。学生在课间大部分时间都使用当地语言进行交流,特岗教师很难听懂,也难以融入学生中,在这种语言环境下特岗教师很难寻找到文化的归属感。特岗教师在家访过程中与家长的沟通也很困难,影响了对学生的教育和教学效果。语言沟通不畅给民族地区特岗教师的工作带来较大困扰,使得他们很难真正融入当地的文化和生活中,也就难以形成地域归属感。

4. 是否为师范专业对特岗教师专业发展的影响

师范生经过 3~4 年的专业训练,在专业技能、教学能力等方面都有一定程度的发展。非师范专业的毕业生虽然考取了教师资格证和取得了特岗教师资格,但因其没有经过系统的专业学习和训练,在教学状况、专业技能方面还存在较大差距。从表 5 可以看出,是否为师范专业对特岗教师专业发展的影响在教学状况、专业技能、文化适应 3 个维度上的得分 P 值均小于 0.05,在生存现状维度上的得分 P 值均大于 0.05。这说明是否为师范专业在特岗教师专业发展中的教学状况、专业技能、文化适应 3 个纬度上存在显著性差异,在生存现状维度上不存在显著性差异。因此,特岗教师的职前培训对专业发展至关重要,即特岗教师在入职前的师范教育及职后的继续教育仍是其促进教学发展的重要因素。

表 5 特岗教师专业发展在是否为师范专业变量上的方差分析

	生存现状	教学状况	专业技能	文化适应
F 值	0.751	3.813	11.080	3.583
显著性(Sig.)	0,387	0,042	0,001	0,048

上思县地处十万大山腹地,交通不便,经济落后。该地区的中小学师资队伍建设相对滞后,师资培训工作开展不足,不能适应目前教育的需要。在职后培训方面,由于该县财政资金有限,难以形成长效的培训保障机制,教师制度化培训的次数较少。该县特岗教师大多希望通过外出培训学习,接受更多具有民族文化特色的培训,以促进自身的专业发展,然而,目前的职业培训对特岗教师而言严重不足。

5. 年龄对民族地区特岗教师专业发展的影响

特岗教师大多为刚毕业的年轻教师,年龄多处于 20~25 岁,在教学技能、社会适应等方面都需要不断地努力和学习。随着年龄的增加,特岗教师在社会文化适应、教学技能、专业发展方面都会有较大的提升。对不同年龄段的民族地区特岗教师的专业发展进行年龄差异化分析,结果显示,年龄因素在生存现状、教学状况、专业技能、文化适应 4 个维度上的 P 值分别为 0.004、0.009、0.042、0.008,其 P 值得分均小于 0.05,这说明年龄在这 4 个维度上均存在显著性差异。结果见表 6。说明年龄因素对特岗教师的专业发展存在影响。

表 6 特岗教师专业发展状况在年龄变量上的方差分析

	生存现状	教学状况	专业技能	文化适应
F 值	5.631	4.873	1.603	4.984
显著性(Sig.)	0,004	0,009	0,042	0,008

民族地区许多小学由于没有编制很难招到教师,造成整个地区教师资源的匮乏,能够分配到的特岗教师也非常少。部分特岗教师由于对工作环境较难适应,出现工作 1 年甚至不到半年就离职

的现象,因此该地区长期以来都存在师资紧缺、教师年龄断层的问题。在对该地区的某位特岗教师的采访中了解到,由于师资不足,每位教师都要承担较重的工作任务,每天迫于应付繁重的教学工作,在教学中无法获得职业成就感,进而产生职业倦怠,专业发展更无从谈起。

(二)结果分析

1. 特岗教师的生存状况对专业成长有显著影响

特岗教师所处的工作环境、生存现状不容乐观。入职后的特岗教师如何尽快地适应教师角色,是特岗教师胜任教学工作、树立职业信心和实现专业成长的关键。在工作初期,他们难免会遇到理论与实践、理想与现实脱节的困惑。考取特岗教师资格证的人员多数是刚毕业的大学生,他们中大部分人选择回到自己的家乡做特岗教师,只有少部分人因为种种原因选择远离家乡来到陌生的环境从事特岗教师工作。对这部分大学生而言,主要面临着要适应陌生的文化环境、生活习俗和语言等问题。对环境的陌生会产生生活的不安全感。特岗教师花费了大量的时间用在当地文化环境的适应上,而不能把更多的精力用在自身的专业成长上,这也是制约其专业发展的因素之一。民族地区农村小学的教学设备相对落后,交通不便,校舍破旧,校园硬件设施不完善,超市、商店、菜市场、网络等与生活息息相关的配套设施不完善,造成很多人不愿意去民族地区从教。另外,业余文化生活匮乏、工作条件艰苦也导致了民族地区师资的大量流失。即便不选择离开,由于特岗教师在生活方面得不到较好的保障,也很难全心投入到教学能力和专业水平的提升中。

2. 特岗教师的培养方式对专业成长有显著影响

缺乏完善的职后培养体系,特岗教师普遍感觉专业发展缺乏后续动力。“小学教师专业发展是将教师由职业变为专业,确立专业标准,取得专业地位的发展过程,是增加教师专业知识、提高专业技能和形成专业情意的过程和活动。”^[3]新课程改革中提出终身教育理念,对教师培训提出更高的要求。要满足特岗教师专业成长就要为其提供更高水平的、有针对性的职业培训。无论是职前教育还是职后教育,对专业能力训练的力度都不能减弱,重知识轻运用、重学历轻能力的现状必须得到改变。以上思县为例,小学特岗教师的学历大多为专科,许多特岗教师为了自身发展,一般都会积极参加提高学历教育的培训活动。然而,无论是提高学历的在职教育,还是“五年一轮”的全员继续教育,对于解决特岗教师专业发展问题都缺乏实质性的帮助。缺少高质量的在职培训,教师专业发展就缺乏后续动力。特岗教师对目前教师培训满意度不高,其中重要的原因就是教师培训模式无法适应和满足教师专业成长与发展的规律和要求。

3. 特岗教师的教学状况对专业成长有显著影响

教学压力过重,这是特岗教师普遍反映的问题。年轻的特岗教师,由于本身的教育教学经验不足,来到地理位置偏僻的民族地区从教后,与外界的沟通 and 交流较少,专业成长缺乏动力。多数学校师资力量紧缺,特岗教师教非所学的现象非常普遍,同时担任多门课程的授课任务也非常多见。多数特岗教师忙于备课、上课,教学压力大,没有过多的精力去听课、学习,专业成长缺乏有效的引导和环境支持。他们既要面对新的课程要求和简陋的教学环境,又要不断分析授课对象、转变教学方法。学校中的大多数学生都是留守儿童,他们既要完成授课任务,又要担负着心理辅导教师的重任,不断在学习和生活上给予学生关照,教育任务负担很重。

4. 特岗教师的文化适应水平对专业成长有显著影响

由于特岗教师多数为汉族教师,在民族文化融入方面存在较大障碍。“文化是教育的本体,而教育是人类文化发生和发展的一种生命机制,人类总是借助教育来实现文化的传承、创新和发展的。”“教育作为文化的一部分,总是受制于整个文化传统。由于各个民族都有自己的文化传统,因而也就形成了各自独特的教育传统。”^[4]民族地区特岗教师需要面对不同于其自身文化环境的特殊文化场域,独特的心理特征和思维方式对他们提出了更高的要求。民族地区特岗教师除了要掌握学生成长的一般规律,还要对当地民族的文化习俗、心理特征有足够的了解。民族地区的教育由于受到语言、文化、社会历史发展的影响,与非民族地区的教育有着不同之处。少数民族教育具有文

化的多样性、复杂性和动态性等特点。因此,特岗教师在当地民族文化适应水平和民族认同方面,还需要不断地提高。

5. 缺乏合理的未来规划

特岗教师聘期 3 年,3 年服务期满后将面临人生职业的第二次选择,要考虑攻读教育硕士、留校继续服务、跳槽去别的学校或者转行等现实问题。很多特岗教师由于工作繁重没有过多考虑 3 年以后的职业规划问题。然而,规划职业生涯,要从特岗教师入职开始。对教师来说,职务晋升主要是通过教龄的增长、专业技术职称的提升来实现。“教师专业发展与教师职业生涯相辅相成,两者既有区别,又有密切联系。教师的专业发展贯穿于教师的整个职业生涯,因此教师的职业生涯内在地包含了教师的专业发展。”^[5]对于新招录的特岗教师来说,具备完整的职业生涯规划,将极大地促进自身专业化发展。

6. 心理调适能力有待提高

作为刚刚走出校门的特岗教师,还未拥有成熟的心智,办事想问题缺乏成熟的思考,会因经验不足而受挫,会在沉重的压力下出现心理不适。加之,生活中缺乏物质保障和精神满足,容易对生活现状产生不满,心理逐渐失去平衡,难以全心投入教学中,随着时间的推移会对工作地产生陌生和隔阂,难以对工作地产生归属感。特岗教师所处的工作地大多为交通不便的偏远山区,客观的区域环境使得他们与外界沟通不便,也使得他们的内心变得愈加封闭。当工作和生活中遇到挫折和失落时,他们会变得很无助,失落的情绪无人倾诉,无奈的心理不断循环,在与领导、同事交往时变得冷漠、偏激或猜忌。一方面,他们希望周边人能接受自己的想法;另一方面,当受到挫折无人理解自己、更无人倾诉时,人际关系变得更为紧张。因此,特岗教师更容易产生孤独感。

三、讨 论

(一)完善薪酬制度,建立对扎根农村教师的补助制度

健全的薪酬制度是特岗教师专业成长的动力源。政府应增加财政预算,提高民族地区特岗教师的福利待遇,切实解决民族地区特岗教师成长中遇到的现实问题。首先,要提高民族地区特岗教师的收入,落实农村学校教师应享有的各项福利政策,不得拖欠特岗教师工资和补助;其次,各级政府可制定相应的补贴政策,对赴民族地区任教的特岗教师,帮其还清大学期间的助学贷款,设置专门的“民族地区农村教师岗位津贴”标准,适当增加民族地区教师编制名额,实现教师资源的合理配置;最后,采取城镇教师与特岗教师轮岗支教措施,定期选派城镇学校的优秀教师到农村学校交流任教,缓解民族地区特岗教师人员不足的问题,并有效促进特岗教师的专业成长。

总之,只有不断提高薪酬待遇、加大学习培训力度,才能使特岗教师扎根和服务于农村教育,并不断提升个人的专业能力,实现个人的人生价值。

(二)加大财政支出,改善教师工作环境

加大民族地区教育经费的财政扶持力度,以实际行动改善特岗教师的工作环境,维护民族地区特岗教师队伍的稳定。政府应出台保障农村教育经费的新举措,保证教育经费的足额下达,校舍的修缮费用以及贫困学生的补助要及时到位。政府还应积极宣传和引导社会慈善机构对民族地区教育事业的资助与支持,使民族地区中小学校的建设向标准化、规范化方向发展。只有在舒畅的工作环境中,特岗教师才有充分的精力思考自己的专业发展问题,并不断钻研和提升教学水平,教师的归属感也会不断增强,师资队伍也会趋于稳定。

(三)开展岗前培训和职后指导,提高特岗教师的教学能力

加大民族地区特岗教师培训进修力度,争取各级培训资金的支持,确保民族地区特岗教师培训经费充足。建议设立“民族地区特岗教师师资培训专项经费”并将其纳入财政预算,以确保资金落到实处。同时,加强民族地区特岗教师培训工作的管理和监督。教师经验的提升一般是在互动中实现的,借助“国培”项目,通过各种形式的培训来促进特岗教师的专业成长。具体而言,可聘请知

名教师开展以教学方法为主要内容的专题讲座,让有教学经验的教师传授他们在教育教学实践中的经验感受;以学校或地区为单位组织教师讲示范课,让特岗教师学习优秀教师的课堂技能和课堂调控手段;定期组织教师集中学习,聘请高校教师教育专家介绍国内外影响较大的教育教学理论和教育理念;搭建展示特岗教师成长的各种平台,让他们参与优质课的献课活动,强化他们的教学反思,帮助他们进一步提高专业技能水平等。

(四)引导特岗教师融入当地文化,产生文化共鸣

实施本土化教学、开发校本课程、发展教师的专业技能、推广学校的办学特色、把校本课程建设与教师专业发展结合起来等措施,是引导特岗教师融入当地文化、产生文化共鸣的有效途径。

另外,特岗教师应注重结合学科实际,注重民族文化的传承,为学生创设富有民族文化气息的教学环境,为学生传授具有丰富民族文化特质的教学内容。这有利于调动学生学习的积极性和自主性,进而培养学生的创造力和文化认同。特岗教师应更多地了解和融入当地文化,在文化适应中实现文化认同和获得精神上的归属感。特岗教师要不断了解和熟悉当地的民族文化,加强对当地文化的热爱,提升责任心和自信心,增强专业成就感。

特岗教师要树立新型教师观,主动挖掘民族地区特有的母语文化、民风民俗和乡土文化资源,将本土文化资源引入到课堂教学中。特岗教师可利用校本课程开发平台,通过引入民族文化课程资源,开展相应的活动,让学生与教师共同了解民族文化和历史,增强民族自豪感,进而发扬民族文化、弘扬民族精神,同时也为自己的专业成长探索一条新的道路。

参考文献:

[1] 王汉宗.农村特岗计划实施中存在的问题及建议——以宁夏西吉县为例[J].教育探索,2014(3):87-88.
[2] 安富海.“特岗教师”专业发展的问题与对策——基于对贵州威宁县和河北涞源县的调查[J].教育理论与实践,2014(4):39-43.
[3] 庞国彬.小学教师专业发展[M].北京:高等教育出版社,2013:51.
[4] 高金岭,谢登斌.文化学观照下的教育变革[M].桂林:广西师范大学出版社,2007:11.
[5] 李宝峰,谭贞.教师专业发展导论[M].哈尔滨:黑龙江教育出版社,2012:102-103.
[6] 王坤.民办中小学教师专业发展的现状、问题与建议——基于贵阳市民办中小学校的问卷调查[J].教师教育学报,2014(6):39-46.
[7] 高聪聪,李臣之.非在编教师专业发展状况的调查研究[J].教师教育学报,2015,2(5):88-94.

Research on Teachers' Professional Development in Ethnic Minority Areas ——Based on the Questionnaire Survey in Shangsi of Guangxi Province

CHEN Peng¹, GE Lei²

(1. Institute of Pedagogy Qinzhou University, Qinzhou 535011, China;
2. Office of Academic Affairs Qinzhou University, Qinzhou 535011, China)

Abstract: The professional development and working stability of teachers in special position is relevant to the long-term development of the rural basic education in central and western China. The development situation of teachers in ethnic minority areas is not optimistic. Firstly, it is difficult for the teachers to adapt to local culture. Secondly, the professional development of the teachers is influenced by the social development, school culture, local policy and their personal factors. To promote the long-term and healthy development of the basic education in those areas, the paper analyzes and discusses the factors influencing the teachers' professional development to facilitate the cultural heritage and development there, the long-term working of the teachers in the special areas for serving the local education, and their professional development.

Key words: ethnic minority areas; teachers in China's western rural area; professional development

责任编辑 邱香华