

农村教师队伍建设的实践困境与支持路径

——基于S省4587份问卷和232份访谈的数据分析

赵英, 李敏, 许文文

(山西师范大学教育科学学院, 山西太原 030031)

摘要:农村教师是农村教育高质量发展的中坚力量。基于乡村振兴和教育高质量发展背景,聚焦农村教师队伍建设主题,对农村学校校长、教师两个主体进行质性访谈和问卷调查。结果显示:农村教师队伍存在数量不足、稳定性不强、工资待遇较低、晋升通道较窄、职业倦怠水平较高、培训效果不理想等问题。建议从师资补充、公共服务、物质资源、发展平台、身心减负、师资培训等六个维度给予支持,改进和完善农村教师队伍发展生态。

关键词:农村教师;乡村振兴;实践困境;教师专业发展

中图分类号:G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2024)02-0112-09

基金项目:山西省哲学社会科学规划课题“山西省农村教师生存状态研究”(2022YY051),项目负责人:赵英;教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“省域追踪数据驱动的高质量教师队伍建设研究”(22JJD880012),项目负责人:张晓永。

作者简介:赵英,教育学博士,山西师范大学教育科学学院教授;李敏,山西师范大学教育科学学院硕士研究生;许文文,山西师范大学教育科学学院硕士研究生。

一、问题提出

教师是乡村教育的灵魂。习近平总书记指出,让贫困地区的孩子们接受良好教育是阻断贫困代际传递的重要途径,农村教师“责任重大、使命光荣”^[1]。《乡村教师支持计划(2015—2020年)》从国家层面支持并引导各地方不断加强农村教师队伍建设^[2]。2018年出台的《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》进一步指出:“大力提升乡村教师待遇。深入实施乡村教师支持计划,关心乡村教师生活。”^[3]2020年,《教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》聚焦乡村教师队伍建设突出问题,补齐乡村教师短板,强调“大力推进乡村教师队伍建设高效率改革和高质量发展”^[4]。

一系列国家政策的精准支持、定向发力,逐步优化了农村教师专业发展的支持体系,为农村教师队伍质量提升提供了有力支撑。然而,受城乡结构、地理位置、资源配置等因素影响,农村教师队伍补充渠道不畅、从教意愿不稳、专业发展受限等问题仍然突出,制约着农村教师队伍质量及农村教育的可持续发展。如何破解制约农村教师队伍质量提升的困境,构建“下得去、留得住、教得好”的农村教师队伍建设新生态,是新时代建设高质量农村教师队伍题中应有之义,也是一个亟待回应的现实问题。

二、调查对象与调查方法

(一)研究框架

打造一支高素质专业化的农村教师队伍

是推动乡村教育振兴的关键内容和前提性要素。本研究框架以“下得去、留得住、教得好”的可持续教师发展生态为目标导向,以农村教师队伍发展存在的问题为突破口,建立农村教师队伍发展支持体系(具体见图1所示)。此支持体系以政府支持、高校支持、中小学支持和

社会支持为主体,保障农村教师队伍发展的各因素良性运作,形成以师资补充为基础,以公共服务、物质资源、发展平台、身心减负为支撑,以师资培训为抓手的教师队伍发展支持路径,为我国健全农村教师管理制度、建立和完善教师发展支持服务体系提供借鉴与参考。

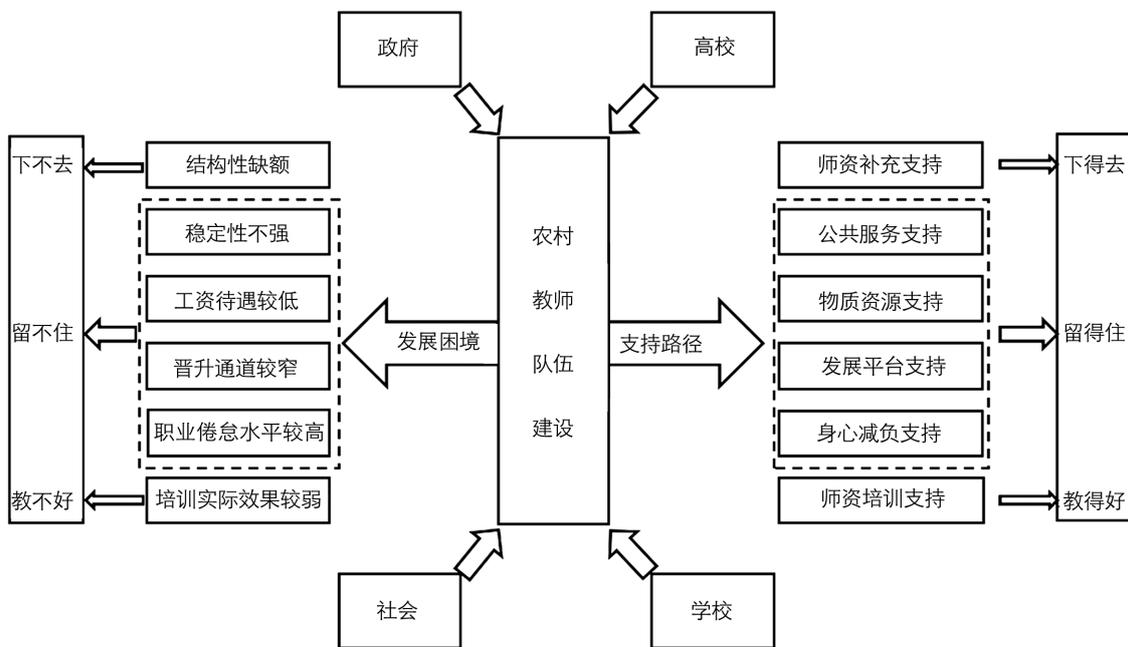


图1 农村教师队伍建设支持体系框架

(二)调查对象

本研究的调查对象覆盖我国中部S省11个地市,3 894名农村教师为主要研究对象、693名农村校长为辅助研究对象。其中,所调查的农村教师基本情况如下:在性别结构上,女性教师3 245人,占比83.33%,男性教师649人,占比16.67%;在年龄结构上,30岁及以下教师979人,占比25.14%,31~40岁教师1 188人,占比30.51%,41~50岁教师1 243人,占比31.92%,51岁及以上教师484人,占比12.43%;在教龄结构上,3年及以下教龄的教师902人,占比23.16%,4~10年759人,占比19.49%,11~15年517人,占比13.28%,16~20年374人,占比9.60%,21年及以上1 342人,占比34.46%;在编制情况上,在编教师2 772人,占比71.19%,编外教师1 122人,占比28.81%;在职称结构上,高级职称165人,占比4.24%,中级职称1 496人,占比38.42%,初

级职称1 144人,占比29.38%,未定职级1 089人,占比27.97%。具体见表1所示。

表1 调查样本基本情况

基本情况		人数	占比/%
性别	女	3 245	83.33
	男	649	16.67
年龄	30岁及以下	979	25.14
	31~40岁	1 188	30.51
	41~50岁	1 243	31.92
	51岁及以上	484	12.43
教龄	3年及以下	902	23.16
	4~10年	759	19.49
	11~15年	517	13.28
编制情况	16~20年	374	9.60
	21年及以上	1 342	34.46
	在编教师	2 772	71.19
职称情况	编外教师	1 122	28.81
	高级职称	165	4.24
	中级职称	1 496	38.42
	初级职称	1 144	29.38
	未定职级	1 089	27.97
总计		3 894	100

(三)调查方法

1. 问卷法

本研究问卷分为教师问卷和校长问卷两类。其中,教师问卷共发放4 235份,回收有效问卷3 894份,有效回收率为91.95%;校长问卷共发放737份,回收有效问卷693份,有效回收率为94.03%。教师问卷意在摸清农村教师队伍的发展现状,包括师资补充、公共服务、物质资源、发展平台、身心减负、师资培训等6个维度的测评。校长问卷主要从教师新增与流失情况、教师工资待遇情况、教师培训情况等维度进行设计,以期从多个途径了解农村教师队伍建设的现实状况。

2. 访谈法

为充实本研究的立论依据,深入了解农村教师队伍的发展现状,本研究选取了农村学校的相关人员进行深度访谈,包括164名农村教师和68名农村校长。本研究自制农村校长与农村教师访谈提纲,从农村教师补充与流失情况、农村教师专业发展现状、当前农村教师在工作与生活方面面临的主要问题、农村教师专业发展对政策支持的需求等4个维度进行问题设计,以期深入了解农村教师队伍发展现状,获得真实、可靠的一手资料。

三、农村教师队伍建设的实践困境

(一)补充困境:农村教师队伍结构性缺额

近年来,特岗计划、“三支一扶”计划、西部计划、银龄计划等政策的实施进一步拓宽了农村教师的补充渠道,有效改善了农村教师队伍“下不去”的问题。本研究调查数据显示,当前农村学校新教师的来源主要为特岗教师招聘、教师编制考试、交流轮岗教师、支教教师等。其中,特岗教师为主要来源,占比达60.32%。据教育部数据统计,近3年我国中西部地区共招聘特岗教师约25.7万名,他们对缓解农村学校师资紧缺、改善农村教师队伍结构、激发农村教师队伍活力发挥着实质价值。

然而,师资力量不足仍然是农村学校面临

的一大难题。校长问卷的调查数据显示,45%左右的农村校长表示本校存在教师缺额问题,农村教师队伍急需新鲜血液的注入。有受访校长表示:“当前教师数量不能很好满足本校教学需求,结构性短缺问题较为严重,尤其是音体美教师相对缺乏。”此外,对“亟需补充的学科教师”的数据分析发现,除语数英学科外,艺术、体育与健康、信息科技、综合实践活动、劳动等科目的教师相对短缺,其中近40%的农村校长表示艺术学科教师短缺较为严重,33.33%的农村校长表示缺少体育与健康教师。综上,当前农村学校仍存在不同程度上的教师缺额问题,尤其是结构性缺额问题需引起重视。

(二)留任困境:农村教师队伍稳定性不强

情感是维系教师个体留任农村学校的关键因素。样本数据显示,48.31%的农村教师是出于对教育事业的热爱而选择留任。“为了农村的孩子们,为了家乡的教育事业”,农村教师选择回乡去、留下来,以能够让更多学生走出去、有希望。淳朴的师生情、深厚的乡土情,赋予农村教师强烈的责任感和使命感以及服务农村教育事业的坚定信念。此外,教师工作相对稳定、工作地点离家近、同事关系融洽,也是农村教师选择留任该职业所考虑的重要因素。

然而,在所调查的样本中,也有55.93%的农村教师表示有流动意愿,并呈现出以下两个特点:一是青年教师群体流动意愿较为强烈,二是个人工资水平较低的教师群体流动意愿较强。从年龄来看,农村教师的流动意愿与年龄呈负相关关系。其中,30岁及以下教师中有流动意愿者的比例为68.54%;31~40岁教师中有流动意愿者的比例为63.89%;41~50岁教师中有流动意愿者的比例为47.79%;51岁及以上教师中有流动意愿者的比例为31.82%。从个人月工资水平来看,农村教师的流动意愿与个人月收入水平呈显著负相关关系。其中,月收入2 000元以下教师中有流动意愿者的比例为69.86%;月收入2 000~3 000元教师中有

流动意愿者的比例为 61.22%；月收入 3 000~4 000 元教师中有流动意愿者的比例为 61.21%；月收入 4 000~5 000 元教师中有流动意愿者的比例为 42.70%；月收入 5 000~6 000 元教师中有流动意愿者的比例为 26.92%。收回的数据中，月收入 6 000 元以上工资水平的教师仅 1 人，结果不具有普遍性意义。

良好的外部保障条件和工作生活环境是维持农村教师队伍稳定性的关键因素，能够增强教师的自我发展意识和职业价值认同感。本研究的调查结果显示，导致农村教师产生流动意愿的主要因素在于三个方面。其一，部分农村学校的保障条件存在短板，教学资源相对短缺。“与城市学校相比，乡村学校条件比较差”仍是目前很多偏远农村学校的客观现实。部分教师表示学校所处位置较为偏远，交通不便利，住宿成问题，厕所卫生条件差，生活用水不方便，无法满足生活所需。其二，对自身职业发展存在较高期待，但支持条件不足。“不是我想要的生活”反映了一些农村教师真实的内心感受。不少农村教师表示，在农村学校任教，“所学的知识没有很大的展示空间”“与现代社会有些脱节”“容易安逸”，因而选择离开农村，跻身城市成为城市教师或者选择其他的职业，以更好地实现个人价值。其三，工资待遇较低。本研究的调查数据显示，约 50% 的农村教师产生离职意愿的原因是待遇不高。

（三）物质困境：工资待遇与付出不成正比

工资待遇是教师满足自身基本生活需要的物质支撑，也是对教师价值创造能力的认可方式。在提高乡村教师待遇、加大经费倾斜力度、实施乡村教师补助政策、提供住房保障和医疗保障等乡村教师支持性政策的导向下，农村教师的受重视程度不断提高，工资待遇水平也逐渐提升。访谈中有教师表示：“随着国家对于农村教师的重视，生活条件也得到了极大的改善，工资和福利的政策正不断向着农村教师倾斜，生活需要得到了很好的满足。”从福利待遇来看，S 省自 2018 年起实施高校毕业生基

层就业学费补偿政策，给予农村特岗教师、“三支一扶”招聘教师分层次分年度补偿。

尽管农村教师的工资待遇有所提升，但与教师的主观期望相比仍有一定差距。在工资待遇满意度调查中，有 16.10% 的农村教师对工资待遇持不满意态度。同时，通过与自身工作付出相比、与其他同类学校待遇相比、与当地公务员待遇相比，农村教师对待遇的满意程度也存在落差。其中，在与自身工作付出相比时，部分受访教师表示学校工资分配“很难做到多劳多得”；在与城镇教师相比时，受访教师表示“我们（农村教师）比他们（城镇教师）每个月少七八百元”，付出相同甚至比城镇学校教师还累，但收入却很少，心理会产生一定的落差；在与当地公务员相比时，教师的满意程度最低，36.44% 的农村教师持不满意态度。

较低的工资待遇满意度在一定程度上反映出农村教师整体的工资待遇仍处于较低水平。本研究样本数据显示，34.46% 的农村教师月工资水平在 3 000 元以下。通过访谈了解到，不少教师尤其是有家庭的农村教师，其工资只能满足基本的生活开支，对于诸如抚养老子、买房买车等大额开支，他们坦言：“一个月两三千块的工资让生活处处捉襟见肘。”此外，农村教师的福利待遇也不够完善。调查显示，近两成农村教师未享受相关福利待遇。一是缺少乡镇补贴和交通补贴。部分受访教师反映“学校处在偏远农村，却没有乡镇补贴”，“交通补助也没有”。二是由于留守儿童较多，农村学校班主任的工作强度相对较高，但班主任津贴却很少，与付出相比差距很大。三是缺少相应的社会保障。有受访教师表示，“在这里（农村学校）任教，各种保障都是比较低的”。本研究的调查结果还显示，仅有 32.20% 的农村教师表示学校会提供公费体检。

（四）晋升困境：职称晋升通道相对较窄

职称评审是教师专业发展的重要评价手段，具有资质判断、价值导向、发展激励等重要作用。在国家层面，《中共中央 国务院关于全

面深化新时代教师队伍建设的意见》《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》等一系列政策文件均强调,职称评聘向乡村学校、乡村教师倾斜,放宽乡村教师评审条件,实行乡村教师与城镇教师分开评审,给在乡村学校从教30年以上的教师颁发荣誉证书,乡村教师同等条件下优先评聘^[4-5]。在地方层面,河南、山东等省份对多年从事乡村教育的教师,规定只要符合申报条件,不受单位岗位比例限制,可采取直接评聘的方式。山东省对从教10年、20年、30年以上的农村教师,规定不受岗位比例限制,可直接对应申报中级、副高级、正高级职称^[6]。

通过一系列的制度安排与政策倾斜,农村教师的职称评审渠道有所拓宽,但职称晋升难仍然是农村教师的现实痛点,与城市学校教师相比更是存在一定差距。本研究的调查数据显示,仅有13.56%的农村教师在近3年获得了职称晋升。究其原因,主要在于3个方面。一是职称评审标准主要依据指标比例、课题情况、县区级公开课情况、论文论著发表要求、所获荣誉等。然而,农村优秀生源及各类社会优质资源均向城市流动、向城市集中,使得农村教师在职称评审中处于弱势地位,同时也很难获得各种发展机会,导致农村教师的职称晋升空间进一步窄化。二是在职称评审过程中,缺乏严格有效的监督,评审的条件、指标、过程及结果不够公开透明。三是职称晋升名额较少,且在一定程度上存在论资排辈现象。在访谈中,有教师即表示“还要等这些老师55岁或60岁退休了,才有职称晋升指标”。

职称晋升通道不畅会在一定程度上影响农村教师专业发展的积极性和创造性,同时也会弱化农村教师队伍的向心力与归属感。有部分农村教师认为,在自己的职业生涯中,能评上副高级职称就已经足够;也有部分年长的农村教师表示“当一天和尚撞一天钟”,中级职称已是尽头;更有少部分农村教师表示,多次参评无果,已经对职称晋升不抱希望。可见,

激励机制的缺乏会导致农村教师自我效能感降低,弱化农村教师专业发展动机,影响农村教师专业发展的自主性。

(五)情感困境:职业倦怠水平较高

职业倦怠是指工作者由于过重的工作负担和工作压力导致身体与精神产生精疲力竭的状态,最终可能导致情绪或行为的失调^[7]。教师一旦产生职业倦怠情绪,不仅影响教师自身的身心健康,而且对教师的专业发展、教学质量以及学生的成长与发展也会带来不利影响。本研究分析数据显示,80%以上的样本教师都产生过职业倦怠。农村教师职业倦怠问题突出,需引起高度重视。农村教师产生职业倦怠受多方面因素影响。根据调查数据,本研究将影响农村教师职业倦怠的因素分为社会因素、学校因素、个人因素3个方面。

首先,在社会因素方面,主要体现于社会地位相对式微、学生家长不理解、家人不支持等。调查数据显示,46.33%的农村教师认为其受尊重程度一般;21.75%的农村教师认为不太受尊重;3.67%的农村教师认为非常不受尊重,社会对农村教师有片面的低层次印象。如有受访教师明确表示:“和城市教师一样属于教师群体,但加上‘农村’二字,某种程度上就有部分人会认为整体能力不及城市教师。”学生家长的不理解也是农村教师面临的一大难题。如有受访教师表示:“部分家长对孩子学习重视程度还不高,与家长沟通协调存在一些困难,他们不太理解我们的工作。”此外,家人不支持也是导致农村教师产生职业倦怠的重要因素。本研究调查数据显示,30%左右的农村教师的家人对其工作的支持度为“一般支持”和“不支持”。

其次,在学校因素方面,工作负荷较重、工作压力较大是农村教师产生职业倦怠的重要因素。本研究发现,当前农村教师工作量普遍较大,每日工作时间较长,72.59%的样本教师日工作时间在8小时以上,且50.57%的农村教师认为其工作量比较大。对样本教师的工作

量与年龄进行相关性分析后发现,二者成反比,即:教师越年轻,其工作量越大。调查数据显示,超过半数的30岁及以下的农村教师认为其工作量较大。有受访教师表示:“有些学科缺编,导致一个老师兼任几门课程,工作量大,没有时间精力潜心钻研教材,对学生发展不利。”此外,64.69%的样本教师存在教学与管理“双肩挑”的情况:“教学以外的其他工作杂事、琐事太多,需应付各级各类上级繁琐的检查,导致占用大量工作时间。”关于工作压力,本研究调查数据显示,样本教师的工作压力主要来源于经济负担、学生考试成绩、工作量、职位或职称晋升等。其中,经济负担导致工作压力加大的教师最多,占比为51.13%;由学生考试成绩引发工作压力的教师占比为43.50%,如有受访教师表示,“学生基础较差,学困生比较多,学习成绩提升有一些压力,教学质量提高难度较大”;因工作负荷而感到工作压力较大的教师占比为37.29%;因职位或职称晋升较难而产生较大压力的教师占比为34.75%。

最后,在个人因素方面,部分样本教师的职业期望值及职业幸福感知度不高。这种消极的心理倾向不利于教师发挥积极的内生动力,同时也增加了教师的主观压力,进而使其容易产生职业倦怠。本研究的调查数据显示,近40%的样本教师对自身职业发展前景持不太乐观的态度。同时,访谈中也有部分受访教师表示:“工资低、晋升难、位置偏、条件差等原因,导致我并不感到幸福。”在经济压力、晋升压力、生活压力等多重因素的影响下,农村教师可能会在一定程度上降低自身对职业的主观期待和对事业追求的自信心,工作热情消解,并呈现出消极的心理状态。

(六)发展困境:培训实际效果不尽如人意

农村教师的专业发展是建设高质量农村教师队伍至关重要的一环,而培训是提升农村教师专业素养的重要途径和保障。自2010年《教育部 财政部关于实施“中小学教师国家级

培训计划”的通知》实施以来,国家越来越重视农村教师的专业发展与培训工作。随着《乡村教师支持计划(2015—2020年)》和《教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》等政策的实施,农村教师培训活动大规模展开,培训体系逐步完善。本研究调查数据显示,近60%的样本教师参加培训的积极性较高,75.42%的样本教师近3年参加培训的次数在3次及以上,大部分教师均能获得培训机会。

然而,虽然农村教师培训体系经过多年的实践与探索获得了长足发展,但仍然面临培训安排不合理、培训经费不足、培训内容不实用等问题,导致培训流于形式、对于教师的教育教学提升效果不理想等,需引起广泛关注。

首先,在培训安排维度上,存在培训时间不合理、高层次培训缺乏等问题。本研究调查数据显示,44.88%的样本教师认为培训时间不合理是目前培训中存在的首要问题,59.60%的样本教师表示时间不足是影响其参加培训的主要障碍。有受访教师表示:“有些培训时间不合理,会影响正常的教学与教研时间。培训时间与正常教学时间存在矛盾,甚至存在占用正常休息时间的现象。”在培训层次方面,样本教师参加的培训以校本培训和县级培训为主,占比均为62.35%,而参加过省级、国家级培训的样本教师占比则较少,均在30%以下,表明当前农村教师参加高层次和高质量培训的机会较为缺乏。

其次,在培训过程维度上,存在培训经费不足、培训内容与教师所需不匹配、培训流于形式等问题。本研究调查数据显示,约80%的样本校每年的教师培训经费在10000元以内,且通过受访校长了解到,“本校教师培训主要服从上级安排,但学校自身培训经费较为短缺,开展自主培训的能力不足,教研氛围也不浓”。在培训内容方面,当前主要以教育教学知识与技能、师德师风、信息技术应用、课堂管理技巧等内容为主。但受访教师表示:“培训内容不切实际,并不一定是自己想学的知识,

或者往往不能解决教学中遇到的实际问题。”此外,78.31%的样本教师参加培训的主要形式为远程培训,而受访教师表示:“线上培训效果较差,很多培训往往只是为了完成上级布置的任务,多拘泥于形式。”

最后,在培训效果维度上,存在培训迁移效果差、对实际教育教学帮助不大的问题。本研究调查数据显示,60%左右的样本教师认为参加培训对其专业发展的帮助不大。且受访教师表示:“大多数培训万变不离其宗,缺乏真正系统的高质量培训,收效甚微,对教学工作的帮助作用并不大。”综上所述,当前农村教师培训体系存在流于形式、迁移效果不理想等问题,如何提高培训的实效性,助力农村教师专业素养的提升,是当前农村教师专业发展面临的重要问题。

四、农村教师队伍建设的 support 路径

教师专业发展支持体系是指相关机构及其运行的制度系统,具体由两部分组成:一个是相关支持机构,另一个是机构的运行制度^[8]。高素质专业化的农村教师队伍建设,需要打通政府、高校、学校、社会多机构主体协同支持渠道,从师资补充支持、公共服务支持、物质资源支持、发展平台支持、身心减负支持、师资培训支持等维度入手,促进教师精神、知识和能力等多方面的发展,进而逐步改进和强化“下得去—留得住—教得好”的全方位、可持续农村教师队伍发展格局。

(一)多样的师资补充支持

在教师培养方面,教育行政部门可依托高校实施农村教师公费培养工作,单列面向农村学校的定向指标,着力培养本科层次农村学校紧缺学科与薄弱学科师资,进一步强化以定向培养为主的精准化补充^[9]。在教师招聘方面,针对本地优秀毕业生,在招聘考试时给予名额倾斜,并在建立劳务关系后,根据不同学历层次由任教学校所在地方政府给予相应学费补贴、生活津贴以及购房补贴,并加大补贴力度。

针对农村学校紧缺的音体美等学科教师,创新人才招聘形式,采取先面试讲课再笔试考核的流程。针对本地优秀代课教师,在招聘考试时予以政策倾斜,设置单独招聘名额或采取直接面试的方式,将优秀代课教师纳入教师编制队伍。

(二)完善的公共服务支持

公平与有质量的农村公共服务是确保农村教师“下得去、留得住、干得好、有发展”的基本保证^[10]。在农村学校层面,建议外在基础设施建设与内在管理制度优化两方面齐头并进。地方政府在原有基础上进一步加强农村学校教学硬件设备、教师住房公寓、文体设施等的优化与建设力度,提升农村教师生活幸福感。农村学校应结合本校实际,在管理制度上进一步加强人文关怀,让教师感受到被尊重和归属感,从而推动农村教育长远发展。在社会层面,进一步健全社会支持系统,提高农村教师的社会地位。如通过电视、网络等多种媒介,加大对“特岗计划”的宣传力度,塑造“爱教育、敢担当、有能力”的优秀青年特岗教师形象,提高青年特岗教师的社会地位。在政府层面,建议通过教育资源倾斜、荣誉制度倾斜等方式,让青年特岗教师真正感受到被关怀、被重视,增强其职业认同感,实现在待遇留人的同时情感留人。

(三)充足的物质资源支持

本研究结果显示,工资待遇对教师流动意愿、职业满意度具有较大影响。因而,提高农村教师工资待遇是吸引农村教师留任的关键因素。第一,政府部门可以考虑单列农村中小学教师工资,加大中央和省级财政对农村学校的扶持力度^[11],合理确定全省基本工资标准,同时建立健全农村教师工资专项监督与保障机制。第二,建议地方政府合理划分和准确设定乡镇补贴的范围。各个乡镇的补贴标准应细致清晰,真正关注到每所农村学校,按照学校实际发展情况进行差异化补助,并实施补贴数额动态调整机制,确保乡镇补贴精准落实。

第三,乡镇学校应积极落实绩效工资考核制度,完善绩效工资核定标准,充分发挥绩效工资对教师的激励作用。

(四)精准的发展平台支持

改进和完善职称制度,是提升农村教师职业吸引力、加强农村教师队伍建设的一项紧迫任务^[12]。首先,在城镇教师和农村教师分开评审的政策基础上,教育、人社等部门应进一步建立农村教师职称评审标准,而非在同一标准下,降低对农村教师的某些评审标准。评审指标的制定应更加重视农村教师的身份特性,如考虑完善班主任工作量、工作年限、教学理念等指标。其次,教育、人社等相关部门统筹协调,建立健全科学合理的教师退出机制及相关配套保障机制,合理实施非一线年长教师病退政策或提前退休政策^[13],以此增加职称评审名额。最后,学校、政府、社会形成共治合力,进一步完善农村教师职称评审监督和反馈机制,实行“学校初审、市县复审、省级核查、社会监督”的多主体评审监督机制。严格遵照评审流程,确保评审标准公开、过程透明、结果公示,并建立畅通的教师反馈渠道,保障评审结果的公平性和有效性。此外,还可通过集中培训学习和城乡学校间交流学习,持续增加农村教师继续教育机会,增强农村教师内生发展动力,提高农村教师整体素养,进而增加其职称晋升机会。

(五)科学的身心减负支持

中小学教师的负担具有综合性、复杂性和长期性。为教师减负是保障教师权益的重要举措^[14],为农村教师身心减负需多主体协同发力形成减负合力。教师数量充足能使农村教师从超负荷的工作中解脱出来,拥有更多的发展时间和空间条件,而完善的待遇体系能够消除教师发展的后顾之忧^[15]。因此,建议教育管理部门加强顶层设计,通过开展实地调研,摸清农村教师实际缺额状况,根据农村学校小班额和教师跨科目、跨年级教学的实际情况,合理调配师资缺口,优化人员配置,解决人员紧

张导致的工作量和工作压力加大的问题。同时,利用实地调研摸清农村教师日常的工作量和工作时间,制定合理的教师工作量指导标准,对于超出规定工作量或规定时间的教师加大经济补偿力度,确保教师的付出与收获成正比。此外,中小学校应营造积极、和谐的工作氛围,加大对优秀农村教师的宣传力度,定期开展家校沟通互动,畅通家校沟通渠道,向农村学生家长普及科学的教育观,引导学生家长更加了解和理解并支持农村教师的工作。

(六)专业的师资培训支持

农村教师的专业素养水平是影响农村教育质量的重要因素,而农村教师的专业发展是一个持续的过程。完善教师培训机制和确保培训实施的有效性,是提升农村教师专业素养的关键。首先,建议教育行政部门在培训前建立培训需求调研机制,充分了解农村教师的实际需求与独特性,有针对性地设计分层次、阶段性、实用性的培训课程,并组建专家队伍安排培训活动。其次,合理安排培训时间和内容,帮助教师解决好工学冲突问题,处理好日常教学与专业发展之间的矛盾,提高农村教师的参训积极性。再次,建立符合农村教师群体实际的培训服务体系。农村教师的来源主要为特岗教师,因此教育行政部门应找准青年特岗教师这个抓手精准发力,针对农村学校地理位置偏远、农村教师高质量培训机会较少的现状,充分调动政府、高校资源,组织开展常态化培训活动。例如通过城乡备课研课小组、案例教学、专家经验交流会等形式,搭建畅通的教育资源交流共享平台,提高农村青年特岗教师培训的数量与质量。最后,健全培训后的评价机制。教育行政部门可建立教师培训后满意度评价机制,给予参训者评价的权利,通过培训满意度测评,听取参训者的心声,为后续培训体系的改进与完善奠定基础。

参考文献:

- [1] 新华社. 习近平总书记给“国培计划(2014)”北京师范大学贵州研修班参训教师的回信全文[EB/OL]. (2015-09-09)

- [2023-04-25]. http://www.gov.cn/xinwen/2015-09/09/content_2927778.htm.
- [2] 国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015—2020年)的通知[EB/OL]. (2015-06-08)[2023-04-25]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-06/08/content_9833.htm.
- [3] 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. (2018-01-31)[2023-04-25]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [4] 教育部,中央组织部,中央编办,等. 教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见[EB/OL]. (2020-08-28)[2023-04-25]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s3735/202009/t20200903_484941.html.
- [5] 人力资源社会保障部 教育部关于印发《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》的通知[EB/OL]. (2015-08-28)[2023-04-25]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1779/201509/t20150902_205165.html.
- [6] 中共山东省委 山东省人民政府关于全面深化新时代全省教师队伍建设的实施意见[EB/OL]. (2018-11-19)[2023-04-25]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/jyzt_2018n/2018_zt03/zt1803_ls/201811/t20181130_362023.html.
- [7] FREUDENBERGER H J. Staff burn-out[J]. *Journal of Social Issues*, 1974, 30(1): 159-165.
- [8] 赵英,朱旭东. 论高质量教师教育体系建构[J]. *中国高教研究*, 2021(10): 52-57.
- [9] 刘善槐,朱秀红,赵垣可. 乡村振兴背景下乡村教师补充机制研究[J]. *中国电化教育*, 2022(10): 20-26, 46.
- [10] 符太胜,王培芳,丘苑. 中西部农村小规模学校教师专业发展危机与发展路径[J]. *当代教育科学*, 2020(1): 41-47.
- [11] 李星云. 国外中小学教师工资制度对我国的启示[J]. *教育与经济*, 2008(3): 69-72.
- [12] 庞丽娟,杨小敏,金志峰. 乡村教师职称评聘的困境、影响与政策应对[J]. *教师教育研究*, 2019(1): 31-36.
- [13] 安晓敏,曹学敏. 谁更愿意留在农村学校任教——基于农村教师流动意愿的调查分析[J]. *湖南师范大学教育科学学报*, 2017(4): 12-15.
- [14] 付睿. 论中小学教师减负[J]. *河北师范大学学报(教育科学版)*, 2019(2): 13-16.
- [15] 刘善槐,王爽,武芳. 我国农村小规模学校教师队伍建设研究[J]. *教育研究*, 2017(9): 106-115.

The Dilemma and Countermeasures of Rural Teacher Staff Construction: Data Analysis Based on 4587 Questionnaires and 232 Interviews in S Province

ZHAO Ying, LI Min, XU Wenwen

(School of Education Science, Shanxi Normal University, Taiyuan 030031, China)

Abstract: Rural teachers are the backbone of high-quality development of rural education. Under the background of rural revitalization and high-quality education development, this study focuses on the construction of rural teacher staff, and carries out qualitative interviews and questionnaires on two subjects of rural school principals and teachers. The results show problems of rural teachers such as insufficient quantity, weak stability, low salary, narrow promotion channels, high level of job burnout, and unsatisfactory training results. It is suggested to provide support from six dimensions, such as teacher staff, public service, material resources, development platform, physical and mental burden reduction, and teacher training, so as to improve and perfect the development of rural teachers.

Key words: rural teachers; rural revitalization; practical dilemma; teachers' professional development

责任编辑 邓香蓉 蒋秋