

义务教育优质均衡背景下教师队伍存在的问题研究

温凯文

江西师范大学教育学院, 中国·江西 南昌 330022

【摘要】教师,是人类灵魂的工程师,更是学校教育发展及培养人才的关键。因此,在教育发展的过程当中要充分重视教师队伍的建设工作,将其纳入到教育的可持续发展计划当中。在当前我国义务教育发展走向优质均衡的背景之下,部分地区的小学师资队伍仍然存在各种问题,本文将对江西省S县镇区小学的教师队伍建设情况展开研究,分析其中仍存在的问题以及问题的成因,并结合场动力理论的相关内容提出可行性建议。

【关键词】优质均衡; 义务教育; 教师队伍; 代课教师

前言

随着时代的发展,教育公平问题越来越受到社会大众的关注,教育的地位也显得尤为重要,推进义务教育的优质均衡发展,让更多的人接受到更加优质的教育,正逐渐成为我国居民普遍的社会诉求和教育改革发展的基本价值取向。基于此,2010年我国颁布了《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》,其中明确提出:均衡发展是义务教育的战略性任务,到2020年基本实现区域内均衡发展的目标。经过这么多年来发展,我国的义务教育发展取得了显著性成果,全国大部分地区均已通过“全国义务教育基本均衡县(区)”的督导评估验收,实现了义务教育的基本均衡,正处于跨向优质均衡发展阶段的过渡时期。在此阶段,我们有更多艰巨的任务需要完成,同时,也面临着更多的难题,比如城乡、校际之间的教育质量差距,教学条件差距,师资水平差距等问题。在本文中,主要围绕教师队伍来展开论述,研究S县镇区小学教师队伍中存在的问题。

1 现实情况

在义务教育的发展过程中,由于城市化进程的加快、对于优质教育资源的追求,大量农村学生进入镇区就学,由此增加了镇区学校的教育承载压力,便产生了大班额问题。而义务教育要实现优质均衡,首先就要缩小地区教育发展的差距,通过提高学校的办学条件、改善办学环境可以缩小其中的硬件差距。当然,由于在校人数的增加,缓解大班额就成为了首要难题,这就需要减少每个班级的人数,进行拆班来实现,由此便加剧了缺乏师资的问题。与此同时,由于是镇区,经济不发达,薪资待遇较低,导致教师招聘困难、教师学历不高以及性别比例严重不合理等问题。通过查阅《2018年江西省教育事业统计年鉴》并经过计算发现,S县镇区专任教师中女教师占了60%以上,专任教师中,25岁~39岁之间的教师人数达58%,这一数据充分体现了教师性别结构的不合理;同时,S县镇区小学在校生数为17125人,专任教师为815人,生师比为21.01:1,而2018年江西省全省小学的生师比为17.95:1,这一数据大大超过了全省的平均水平,表明S县镇区小学专任教师严重不足;再次,镇区小学教师学历多为大专及以上学历,且大部分为语数外教师,音体美教师较为匮乏,大多学校的音体美教师由语数外教师兼任。基于以上数据,可以大致了解到S县镇区小学教师队伍的基本状况^[1]。

2 教师队伍存在的问题

基于对S县镇区小学情况的研究,可以发现其中存在许多问题,包括教师性别结构不合理、学历结构不合理、音体美专任教师匮乏、教师流动性大以及代课教师的问题。

2.1 教师结构不合理

教师结构不合理,其中包括年龄、学历以及学科三个方面,当前S县的专任教师中,年龄在25~39岁的教师占大多数,这表明目前镇区小学教师逐渐年轻化,且多为刚毕业的学生,教学经验较少,而大部分有经验有资历的教师流入城区,这导致教师年龄结构的不均衡;在学历这一块,由于镇区小学招聘条件较低且薪资水平低,大多数教师为大专及以上学历,使得整体教师队伍学历素质偏低,而教师作为知识的传播者而言,应该具有更高的学历条件和专业素质;最后是学科的角度,音体美教师相对于传统意义上的主课而言,其招聘人数和课时数相对少很多,由此导致英体美专任教师的匮乏。在S县镇区的小学中,由于音体美教师的缺乏,学校只能安排一个音体美教师同时带5、6个班级,或者直接安排语数外教师来兼任音体美教师,这就又带来了教师结构的混乱现象。

2.2 教师流动性大

通过查阅《2018年江西省教育事业统计年鉴》发现,S县增加教师数为343人,其中调入220人;减少教师数为302人,其中调出256人。从这组数据中发现S县小学的教师变动很大,由此可能带来师资队伍不稳定的问题。一方面,教师的大幅度变动,学生需要花费大量的时间来适应老师,不利于师生情感的培养;另一方面,教师的大幅度变动容易增加同校教师的教学压力。

2.3 代课教师增加

新中国成立至今,代课教师经历了由增加到收缩再到现在缓慢扩张的一个过程,在S县镇区的小学当中,每一所学校都有代课教师的身影,这些代课教师的学历基本都为本科学历,且是年轻女教师,呈现出素质高的特点。但是在对代课教师的招聘中存在许多问题,比如招聘渠道多为朋友圈发通知;无面试、试讲等环节,直接上岗;不一定持有教师资格证、专业也不对口;由此导致代课教师专业性不强,教师队伍混乱等问题^[2]。

2.4 教师工作积极性不高

工作积极性不高这种问题其实在很多工作岗位中都存在,尤其是政府部门及教师行业,一般来说,当岗位存在激烈的竞争或者晋升机制比较严苛时,则更容易激发大家的工作热情,调动工作积极性。而教师是一份稳定的职业,工资待遇相对固定且不高,竞争力也不强,所以在镇区小学里面任教,教师的工作积极性很难被激发出来,容易形成职业倦怠。

3 教师队伍问题出现的原因

3.1 历史遗留原因

我国当前已进入义务教育优质均衡发展阶段,在班额这个方面,根据《江西省普通小学基本办学条件标准》的规定,完全小学及九年一贯制学校(小学)中,每个班级人数应不超过45人,但S县仍然存在严重的大班额问题,每个班级的学生人数达到近

70人,这大大超过了义务教育优质均衡发展对班额的要求。为了缓解这一问题,便进行了拆班,导致专任教师数更加缺乏,只能通过临时招聘代课教师来填补这一空缺。但由于情况比较迫切,对于代课教师的招聘条件就相对放松了许多,导致教师队伍专业化程度不高。

3.2 编制原因

自2013年以来,教育系统严格落实“保证财政系统供养人员只减不增”的政策。因此政府部门对于编制的控制尤为严格,但随着教育的发展以及生源的增加,使得师资的缺口越来越大,师资匮乏、音体美等专任教师数量不足等问题也日渐成为困扰地区教育发展的难题。受上级部门招聘政策的制约,编制数量少(音体美则更少),报考者为了增大考上的概率,会选择转向报考我们传统意义上的语数英主科,而放弃原本的音体美专业,这就导致在招聘的过程当中有大量的主课教师,音体美专任教师却很少,形成了一个学科结构的不均衡。

3.3 薪资待遇原因

近年来,社会上一直都有倡导增加教师工资的声音,在2019年教育部明确提出,2020年义务教育教师工资不低于当地公务员,由此可以看出,一直以来,义务教育阶段教师的薪资水平是比较低的。据了解,S县乡镇公务员的最低工资为2500元/月,那么义务教育阶段教师的工资大概也在这个水平,对于教师而言,他们的工资收入只包括每个月的基本工资再加上年底的教学奖金,对比公务员的年底绩效而言,还是比较低的,所以就会有很多教师的工作积极性不高,甚至在工作了几年后选择参加选调考试或者事业单位考试进入政府部门工作,这就导致了学校教师的流失,如果教师流失问题不能引起充分的重视就会大大降低教师队伍的质量,阻碍义务教育达到优质均衡。

3.4 政策原因

小学教育阶段60%以上的教师均为女性教师,自2016年1月1日,全面二孩政策开始实施后,有越来越多的女教师开始有生育意愿,导致近年来,在编不在岗的女教师逐渐增多,同时又伴随着生源的增加,在岗教师的教学压力逐渐增大,在这种情况下,在岗教师一个人需要承担两个人的工作量,便容易产生不满的情绪,消极怠工,不利于学校教育的优质均衡发展^[3]。

4 对策建议

综合以上的分析可知,义务教育要实现优质均衡,教师队伍的建设是当下亟待解决的问题,针对于这个问题,其实可以分为两个层面来进行分析,一个是教师个体,其次是教师所处的外部环境。这里可以借鉴勒温的“场动力理论”中的内容,将教师个人的行为看作是外部环境与个体自身的心理综合作用之后的结果。只有教师意识到自己有需要的时候,才会去采取行动,所以教师需求是原动力;而教师所处的外部环境则是激发个体行为的外在条件,是诱导力,二者的相互作用产生个体行为的方向和动力。所以,本文在提出建议的时候也从教师个体和外部环境这两个角度进行^[4]。

4.1 教师个体

加强教师队伍的建设工作,其中最关键的因素就在于教师自身,只有教师自己对自己有更高的追求,自己主动寻求更专业的教学方式方法,才能够更快地提升自己的专业水平。尤其是现在我们大家都处于一个网络信息技术高速发展的时代,知识的获取和传授都有了更加便捷的方式,在给教师带来便利的同时也更考验教师自身能力的提升和更新。所以,教师想要获得更佳职业发展机会就更需要做出努力,给自己设定一个更高的职业理想和

职业规划。只有这样,镇区教师才不会仅仅满足于自身当前所取得的教学成就,而是一鼓作气,继续加强学习,并将自己所学习到的好的教学方法应用到实际教学工作当中。如果每一个教师都能够有更高的职业理想和规划,那么一定程度上就能加大岗位上的竞争,激发身边教师的工作积极性,进而互相学习借鉴,不断丰富自己的知识储备、提升专业水平^[5]。

4.2 外部环境

4.2.1 分类落实教师生活补贴及教学奖励

针对于教师工资待遇低的问题,目前虽然已经提出了义务教育阶段教师工资不得低于当地公务员工资,但是综合对比还是有一定的差距,仍存在师资流失的风险,因此,针对于教师留不住的问题,可以实行分类生活补贴及教学奖励政策,可以根据教师距学校距离的远近以及教师工作的认真程度确定分类补贴的标准,重点向较远的学校以及教学成果较突出的教师进行补贴,在形成良性竞争环境的同时增加人性化关怀。在执行生活补贴时,严格遵守在岗享有,离岗取消的原则,以公开透明的方式来保证补贴政策的实施。在落实教学奖励时,则根据教师平时的工作表现,综合所带班级每次考试的平均分来进行评比,分类进行奖励,提高教师的工作动力。

4.2.2 严把教师入口关

鉴于当前对S县教师队伍情况的了解,目前仍存在着大量教师专业不对口、所教非所学等现象,针对于这一问题,最好的解决途径就是在入口处进行控制,这涉及到教师的招聘和教师的补充两个方面的内容。一方面,教育部门在招聘教师时,需要严格把控好对报考人员的资格审查关,尤其是非师范类专业的学生,需要审查其专业是否与招考条件相符合,同时,教育人事部门在进行人员分配时,应当遵循专业适配的原则,从根本上遏制教师专业不对口、所教非所学的现象。另一方面,在对教师进行补充时,可以联合省内的各个师范院校加大对免费师范生的培养,使其毕业后进入到生源地的学校进行任教,扎根农村,为农村的教育输送更加优质的后备力量。同时,可以根据学校自身的发展需求,对学校已经退休的优秀教师进行返聘,这样对学校来说可以缓解学校教师缺乏的问题,对于返聘教师而言又可以继续发挥自己的价值^[6]。

4.2.3 改善教师工资待遇

在社会上生存的每个人都会有自己所处阶段的不同需求,有生存的、安全的、社交的、尊重的以及自我实现的需求,其中生存需要是最基本的需求,只有在个体满足了生存需要的时候才会产生更高层次的需要。因此,对于教师而言,已经有了自己的收入,能够满足自己的基本需求了,就会有更高的需要,会想要升职加薪,因此,提高教师的工资待遇和社会地位是教师更高层次的需求,同时,也是提升教师工作积极性的重要途径。当然,除了提高教师的工资待遇外,还需要为教师提供充分的社会保障,妥善解决好教师医疗和退休教师的养老问题,消除教师的后顾之忧,才能让教师能够心无旁骛地投入到教育工作当中^[7]。

4.2.4 规范学校的管理体系

在教师所处的外部环境当中,校园氛围是教师接触的最直接的环境,因此规范学校的管理体系是尤其重要的工作。首先是学校的氛围,学校管理人员应当适时让教师参与到学校规范的制定当中,充分发挥教师的智慧,营造一个民主、和谐、上进的校园文化氛围。其次是学校的评价体系,在评价的过程当中不应当只根据教师所教班级的成绩排名进行评比,可以根据教师的平时表现,以及所教班级在德智体各方面的表现进行综合评分,以此来

做出评价。再就是教师的晋升机制,学校可以根据国家的相关要求,根据学校现有的教师数量来确定职称比例,对不同层次的教师进行分类评审,公正、合理地选出符合各项条件的教师进行晋升,且保证每个教师所享有的机会都是公平公正的。

4.2.5 适度增加教师编制数量

对于当前S县的镇区小学而言,最严重的问题就是师资匮乏,一个教师兼任好几门课程,或者一个学科的教师同时教授3、4个班级,这种现象的发生更容易引发教师的厌岗情绪,进而发展为工作积极性减弱,尤其是对于代课教师来说。于代课教师而言,他们到手的工资本身就低于编制内的教师,与此同时,他们所要做的作品内容甚至超过了编内教师的工作,再加上代课教师的社会认可度比较低,综合这些因素,工作积极性就更难以调动起来。因此,为了缓解这一问题,就需要适度增加教师的编制数,根据实际情况,让优秀的代课教师进入编内教师的预备岗,以此提高教师的工作积极性,同时也能缓解学校教师匮乏的问题^[8]。

5 结语

教师队伍建设一直以来都是教育发展中的重要难题,难以从根本上来解决,也是一个长期性的工作内容,所以在义务教育优质均衡发展阶段,仍然需要将这一问题摆在重要位置,着力

解决这一难题,为义务教育早日实现优质均衡做出显著性贡献。

参考文献:

- [1] 黄翠华,吴先勇.教育均衡理念下农村教师专业发展新路径[J].继续教育研究,2017(05):47-49.
- [2] 李克强:确保地方政府机构财政供养人员只减不增[EB/OL].(2013-11-01)[2020-03-28].
- [3] 李莹.边境民族地区义务教育教师队伍建设困境及对策——以崇左市为例[J].西部素质教育,2020,6(10):119-120.
- [4] 李化树,叶冲.基于知识图谱的我国农村教师研究可视化分析[J].教育研究与实验,2018(06):69-75.
- [5] 刘一飞,刘礼想,刁永锋,李赐平.义务教育师资协同配置均衡发展研究[J].教学与管理,2017(15):38-41.
- [6] 王鹏炜.基于政策文本的义务教育教师队伍质量标准研究[J].中国教育学报,2019(11):84-88.
- [7] 姚岩,王恒.1949-2019年中国代课教师的历史发展与演变[J].岭南师范学院学报,2020,41(05):9-17.
- [8] 钟建林,陈新燕,刘文胜.城市中小学编外教师的现状调查及其管理创新[J].中国教育学报,2020(06):63-67.

作者简介:温凯文(1995年-),女,汉族,江西赣州人,硕士研究生,主要研究方向为教育经济。

(上接15页)

发和唤醒他们的乡土情怀,帮助乡村小学教师了解乡村教育,深入认识乡村教育。通过课程的学习,使乡村小学教师深入到乡村社会,融入乡村文化之中,深入地了解 and 体验乡村社会、乡村教育发展的状况,调动他们建设乡村积极性,让他们体验乡村教育发展做贡献的幸福和快乐,进而生出对乡村教育的责任感和使命感。另一方面,乡村小学教师应自觉主动参与乡村文化建设,传承乡村文化。乡村小学教师可通过参与乡村民俗风情的展览、举办文艺汇演以及乡村教育题材的展示活动,使其感受乡村特色,在这个过程中发挥自身的聪明才智,创造性地发展乡村文化,体悟乡村文化的魅力,生成浓厚的乡土情怀,为生成乡村教育情怀建立良好的基础。

3.2 确立乡村教育信念,培植专业教育情怀

“信念是个体对于有关自然和社会的某种理论观点、思想见解坚信不疑的看法,会给人们的心理和行为以深远的影响,是从事一切活动的激励力量。”一方面,注重从日常教育中形成教育信念。在一定程度上讲,乡村教师的专业情怀是在日常教育活动中生成的,离开了日常的教育生活,其专业情怀也就无从产生,乡村教育情怀的生成更是无根之木。正是在这个意义上,乡村小学教师在日常生活以及教育实践活动中形成专业信念,也应在师范教育以及乡村从教时期渗透和强化其专业信念,形成对教育的情感依附,进而促进自身建立对乡村教育的情感依附,确立专业信念。坚定的专业信念是充分保证乡村教师生成专业情怀的笃定。另一方面倡导反思机制,确立信念情怀。杜威认为反思性思维就是“对于任何信念和假设的知识,主动地、持续地和仔细地考量它赖以成立的基础以及它所倾向的结论。因此,乡村小学教师首先应具备反思意识,倡导其对教育活动、教育实践形成积极的反思,不断促进其教育信念的养成。其次培养自身的反思能力,进而形成反思习惯,最终将内

隐的教育信念经过客观总结提升为教育情怀,在教育活动中探索并予以强化,不断提升自身的乡村专业情怀,进而生成乡村教育情怀^[5]。

3.3 扎根乡村教育沃土,培养实践教育情怀

“实践是理解人与教育、教育与社会、人与社会之间关系的理论支撑点和扭结点。”只一方面,“实践育师”。教育实践是推动教师专业发展的力量之源。对于乡村小学教师来讲,应立足于乡村教育实践,在乡村教育实践中感受乡村学生的朴实与天真,感受乡村文化的源远流长,感受村民的热情好客,进而促进乡村小学教师生成乡村教育情怀。其次,“实践成师”。乡村教育的实践沃土是孕育乡村教育情怀的必然路径。另一方面,乡村教育实践是鲜活生动的教育境遇,在乡村教育的过程中面临着许许多多的困境,需要教师通过自身的力量来克服,在其改变困境的过程中生成其教育智慧,塑造了乡村教师教育情怀的力量。

参考文献:

- [1] 庞丽娟,金志峰,杨小敏,王红蕾.完善教师队伍建设助力乡村振兴战略——制度思考和政策建议[J].北京师范大学学报(社会科学版),2020(06):5-14.
- [2] 卢乃桂,叶菊艳.英、法教师专业化历程的解读及其启示[J].比较教育研究,2010,32(02):64-68.
- [3] 马多秀.《学校情感教育论》.人民出版社.2019.第91页.
- [4] [苏]苏霍姆林斯基:《育人三部曲》,毕淑志等译,人民教育出版社1998年版,第13页.
- [5] 钟芳芳,朱小蔓.重构爱的联结:乡村教师对留守儿童家庭的情感教育支持[J].教育理论与实践,2017,37(04):43-47.

作者简介:

郭巧梅(1996-),女,汉族,宝鸡文理学院2019级硕士研究生,小学教育专业,研究方向:小学教育。