

# 浅谈四川民族地区中小学教师流失问题及对策

——凉山州社会调研报告

王银秋

西南民族大学 四川成都 610000

**摘要:** 优良充实的教师队伍是实现民族地区教育内涵式发展的先决条件和核心要素。四川凉山民族地区中小学教师仍然存在“招不到、留不住”的难题。影响四川民族地区中小学教师流失的因素可归结于: 教师自身因素、学生因素、学校因素、社会因素。教师自身原因包括外地教师的归属感不强、教师心理压力大; 学生方面的原因包括学生整体素质偏低、学生家庭教育缺失; 学校原因包括教师住宿条件差、缺乏科学的教师考评制度; 社会原因包括教师社会地位低、教师的社会负担重、教师薪酬待遇低。本文针对以上四个方面采取相应的措施, 改善四川民族地区中小学教师流失的问题, 实现民族地区教育内涵式发展。

**关键词:** 四川民族地区; 中小学教师流失; 教学质量

## On the Problems and Countermeasures of the Loss of Primary and Secondary School Teachers in Sichuan Minority Areas

— A Social Investigation Report of Liangshan Prefecture

Wang Yinjiu

Southwest University for Nationalities Chengdu, Sichuan 610000

**Abstract:** Excellent and substantial teachers are the prerequisite and core element to realize the connotative development of education in ethnic areas. The primary and secondary school teachers in Liangshan minority areas of Sichuan still have the problem of being “unable to recruit and unable to stay”. The factors that affect the loss of primary and secondary school teachers in Sichuan ethnic areas can be attributed to teachers' factors, students' factors, school factors, and social factors. Teachers' reasons include the weak sense of belonging of foreign teachers and the great psychological pressure on teachers. The reasons for students include the low overall quality of students and the lack of family education. The reasons for the school include the poor accommodation of teachers and the lack of a scientific teacher evaluation system. Social reasons include teachers' low social status, heavy social burden, and low salary. Given the above four aspects, this paper takes corresponding measures to improve the problem of the loss of primary and secondary school teachers in Sichuan minority areas and realize the connotative development of education in minority areas.

**Keywords:** Sichuan ethnic areas; Loss of primary and secondary school teachers; teaching quality

### 一、研究背景

2020年是全面建成小康社会目标实现之年,也是全面打赢脱贫攻坚战收官之年。凉山州作为全国“三区三

州”深度贫困地区之一已经全面脱贫,在教育方面凉山州“一村一幼”计划选入民族地区脱贫攻坚经典案例、寄宿制学校的条件得到进一步改善。2021年7月下旬西南民族大学教育学与心理学学院组织2020级学生开展以“民族地区教育高质量发展助力乡村振兴”为主题的社会调研活动,活动以民族地区教学质量为切入点,走

**作者简介:** 王银秋(1996-),女,汉,四川巴中,硕士研究生,西南民族大学,教育经济与管理。

访凉山彝族自治州教育与体育局、盐源县教师进修学校、盐源县中学校、盐井小学、干海中学、盐源县民族小学、泸沽湖中学进行专题座谈和田野调查。

对民族地区一线教师和学校领导进行会谈后,切身感受到凉山民族地区教师数量不足、流失的问题十分严重。通过查阅相关文献,研究教师流失问题主要集中在乡村教师群体,一些学者将农村教师流失的原因可分为内因和外因。<sup>[1]</sup>部分社会学学者认为乡村教师流失的原因可归结为:历史原因、社会原因、经济原因和个人发展原因等。<sup>[2]</sup>与乡村教师相比民族地区教师有其特殊性,具体体现在地域文化独特性、教学任务的双重性、促进民族团结教育性等。因此,基于民族地区教师流失问题的研究应结合特殊的地域文化背景进行分析。

## 二、凉山州中小学教师数量和质量现状分析

### (一) 学生人数增加,师生比不达标

在控辍保学方面,据凉山彝族自治州教育和体育局的数据显示,在2020年共全返复学58893名辍学人员,在校学生的人数呈现逐年增加的趋势。在寄宿制学校建设和“三免一补”方面,截至2013年底,凉山州寄宿制学校达752所,寄宿制学校在校生31.03万人,义务教育阶段享受寄宿制生活补助学生23.06万人;据2020年数据显示,凉山州85.56万义务教育阶段学生“三免一补”实现全覆盖。学生的生活条件和住宿条件得到改善,学生在校学习时间相对增加。在校学生数量增加导致凉山州中小学“大班额”“大通铺”问题突出,寄宿制学校为学生在校学习提供条件,同时存在凉山州地区中小学生学习教师缺乏,在校学生难以管理的问题。在保障凉山义务教育阶段的学生返校上学和改善生活学习条件的同时,教师的数量并未有明显的增加,从而进一步加剧了学生和教师数量上的差距。

据2018年数据显示,凉山州共有在编在职中小学教师42800余人,其中大约22%的教师是通过特岗教师的渠道补充到农村中小学学校,转正的特岗教师已成为凉山农村义务教育阶段学校师资的主力军,虽然一定程度上缓解了凉山州教师队伍总量不足和结构不合理带来的压力。事实上,根据凉山州盐源县教师进修学校提供的数据显示,高中学段师生比1:19(高中学段国家师生比标准1:12.5)、初中学段师生比1:18.12(初中学段国家师生比标准1:13.5)、小学学段师生比为1:20.19(小学学段国家师生比标准1:19),盐源县的教师数量与国家标准存在一定差距。

### (二) 农村教师向城镇流动趋势明显

据凉山彝族自治州教育和体育局官方数据显示,会东县2020年共招聘119名新教师补充到凉山州中小学;同年,解聘、辞聘11人。农村地区流向城镇地区的教师共36人,城镇教师到农村地区教师支教人数仅为4人。在调研过程中,部分学校管理人员反映:“大部分教师虽然人在学校上课,但是心都不在教学上,只要一有机会,就往城市或者条件好的地区考。”农村中小学教师流向城镇地区的趋势明显,在凉山州州内农村地区中小学教师流失问题更为严重。

## 三、影响四川民族地区中小学教师流失原因探究

经过调研凉山州多所中小学学校,多方收集信息资料,可从教师自身原因、学生因素、学校因素、社会因素四个方面分析四川民族地区中小学教师流失的原因。

### (一) 教师自身因素

凉山州民族地区中小学教师流失严重,加之民族地区的中小学学校对教师的吸引力不强,教师的缺口无法及时补充,是导致凉山民族地区教师队伍缺乏活力、教学质量低下的直接原因。教师的流失除了考虑外部环境因素,还应从教师自身因素考虑。

#### 1. 外地教师的归属感不强

特岗教师招聘是凉山州民族地区中小学引入教师的重要途径之一,特岗教师中绝大部分教师是青年教师,其中不少有外地的青年教师。一方面,凉山民族地区大部分是高海拔地区,生活条件相对艰苦且远离家乡在异地教书,陌生的环境,青年教师难免会不适应。另一方面,青年教师对凉山民族地区的乡土文化认同需要一定时间,在民族地区聚集的地方乡土文化认同的问题尤为突出。根据凉山州泸沽湖小学的校长反映,泸沽湖小学的在校学生大概来自5个不同的民族,不同民族的学生带着不同民族文化习俗在同一所学校生活学习,一定程度上给教师管理学生带来困扰。

#### 2. 民族地区教师的心理压力

有相关研究证明,同等条件下乡村教师的压力感普遍比城镇教师的压力感重。<sup>[3]</sup>一般而言,教师的压力主要来源于两个方面,即教育教学工作方面的压力和个人生活方面的压力。就四川凉山民族地区中小学教师的工作内容而言,除了负责学生的学业成绩,还要保障学生的安全、日常生活、心理辅导、良好生活习惯养成等,工作负担带来心理负担。根据当地教师反映,特别是外地汉族教师作为班主任,必须要和学生家长沟通,民族语言不通导致沟通困难,甚至在思想上存在很大的差异,例如学生逃课回家,学校要求家长督促学生返校学习,

家长却认为孩子不想上学正好帮忙回家帮忙干活, 双方教育观念的差异加深教师与家长的矛盾。加之, 许多凉山民族地区学校信息交通相对闭塞, 青年教师难以融入社区生活, 缺乏心理建设和安抚机制, 心理压力难以排解。民族地区中小学教师的心理压力大必然会影响课堂效果、甚至影响学生身心健康。

## (二) 四川民族地区中小学学生整体素质偏低

在与盐源县教师进修座谈会上, 一位语文老师讲述到: “作为一名人民教师很光荣, 但是作为一名教师在教学中得不到成就感、幸福感。”导致教师在教学过程中没有成就感和幸福感的直接原因是学生整体素质偏低, 学生难以及时消化课堂内容。

### 1. 民族地区中小学学生基础相对薄弱

据调研期间老师反映, 部分初中学生不识汉字、不会写汉字、阅读存在不同程度的障碍, 这是导致其他课程学习存在困难的主要原因。另外, 学生自主学习意识不强, 虽然凉山民族地区“控辍保学”保障了义务制阶段的学生受教育的权力, 但是因为部分控辍保学返校的学生没有读完小学或者没有读过小学, 直接读初中年级, 导致初中年级的学生素质参差不齐, 没有求知欲、学生缺乏自主学习的意识, 学生厌学的现象比较普遍, 这也与学生所在的文化环境有密切的关系, 许多家长没有认识到读书的重要性。学生素质低是教学效果得不到体现的重要原因, 最终导致教师不能在教学活动中得到反馈和成就感。

### 2. 家长缺席学生的教育

家庭教育的缺失主要体现两方面: 一是家长忙于生计导致无暇顾及学生教育; 二是特殊的民俗习惯导致母亲抚养缺失父亲的管教。凉山民族地区许多家长迫于生计远离家乡到内地打工, 大部分学生是由爷爷奶奶辈的老人看管的留守儿童, 这些监护人大部分是文盲不仅不能辅导学生功课, 而且在学生行为习惯养成方面采用迁就、溺爱等方式, 导致中小学学生家庭教育严重缺失、学习和生活习惯差。大部分家长对教育的认知比较肤浅, 学生教育完全是学校的责任, 不重视学生行为习惯和心理健康等。教师在学校不仅要扮演教师的角色, 还有扮演学生“父母”的角色, 不仅要在课堂教授知识, 还有强调学生的生活习惯。

## (三) 学校因素

学校因素对中小学教师流失的影响主要表现在两方面, 一是学校的教学和教师住宿条件相对落后。部分教师因为学校不能提供或者提供较差的教师宿舍就选择

“走读”的方式, 白天在学校上课, 晚上回县城家中休息, 导致教师无法安心工作。凉山民族地区冬季气候寒冷, 部分中小学学校的教职工宿舍是原教室改修, 冬季没有供暖设备, 教师的住宿条件相对简陋。在教学条件方面, 教学信息化设备没有完全普及, 部分学校多媒体设备出现故障后, 没有专业的人员进行维修, 多媒体教室形同虚设, 因而大部分教师仍然用传统的“讲授式”灌输知识的方法; 许多青年教师反映教师本身有发展自己的教学技能的意愿, 但学校没有提供教学相关的图书。二是学校考评制度约束教师教学积极性。在学校考评教师制度中仍然存在重结果、轻过程, 以学生成绩、教师课时等量化评价作为评价标准, 忽视教师情感、态度等质性评价等现象, 学校评价制度缺乏科学性和激励性导致教师教学积极性不高。

## (四) 社会因素

影响民族地区中小学教师流失的社会因素主要是指除学校、家长、学生教育直接参与者以外的相关因素, 主要包括民族地区教师的社会地位、民族地区教师承担的社会负担、民族地区教师的福利待遇等。

### 1. 民族地区教师的社会地位普遍偏低

教师社会地位可从客观角度和主观角度理解, 客观角度的教师社会地位是指教师整个社会结构中的位置, 包括教师工资、社会权益、声誉等; 主观角度指从教师从业者教师出发, 教师在社会中受尊重的程度。<sup>[4]</sup>在调研座谈会上一位中小学校长表示: “如今教师受尊重的程度不能同日而语了, 以前是学生求学, 现在倒是教师上门求学(请求学生学习), 部分学生潜意识里认为, 自己学不学无所谓, 反正老师们会求着他们学校。”一方面由于城乡经济差距大导致城乡教育水平的差距拉大, 相对落后的教育难以满足民族地区居民多样化、优质化的教育需求,<sup>[5]</sup>导致民族地区优质学生向教育资源更好的地区, 民族地区教师的专业水平受到质疑。另一方面, 缺乏对民族地区教师宣传和表彰机制, 导致民族地区教师逐渐被社会边缘化。

### 2. 民族地区中小学教师承担的社会负担重

社会负担主要指教师除了正常教学任务以外承担的其他社会责任, 在民族地区具体表现为: 教师队伍参与防止返贫工作、教师参与控辍保学工作、担任生活指导老师、参与移风易俗等工作。这些工作除了占用教师正常备课、教学、教研的时间, 而且分散教师教学精力, 导致教学质量不高。

### 3. 民族地区中小学教师薪酬待遇偏低



农村教师工资不仅是货币概念,背后隐藏着教育财政政策的伦理与价值,体现社会公平的诉求。<sup>[6]</sup>民族地区中小学教师工资待遇偏低是导致民族地区中小学校对教师吸引力不高的主要原因。据凉山州一所中小学校长反映:“民族地区农村中小学教师的月工资比城镇教师多700元左右,但是这700元解决不了任何问题。又比如,教师培训地点一般在县城,县城教师和农村教师的培训补贴是一样的,但是忽略了农村教师的食宿费和车旅费。”虽然民族地区中小学教师工资政策有一定的倾斜,但是存在力度不够、覆盖不全的问题。另外,凉山州部分地区仍存在教育经费管的过“死”的现象,凉山州盐井小学的校长表示:“每年年底,其他事业单位都在发年终奖,但是学校年底一分钱都没有,只有等政府安排。”

#### 四、民族地区中小学教师流失的对策

民族地区中小学教师过度流失是影响教师队伍不稳定的直接原因,也是阻碍民族地区教师内涵式发展的主要因素。控制民族地区中小学教师流失,促进民族地区教师合理流动需要长期、稳定的政策支持。针对影响民族地区中小学教师流失的四个因素,本文从增强民族地区教师本土化认同、加强与家长沟通提升学生综合素质、优化学校环境与考评制度、提高民族地区教师薪酬待遇和社会地位四个方面提出对策,改善民族地区中小学教师流失的现状,从而促进民族地区教学内涵式发展。

##### (一) 增强民族地区教师本土化认同

教师与社区互动。教师的教学活动受到社区环境的制约和影响,教师的教学活动通过学生这个中介对社区产生影响。<sup>[7]</sup>教师的教学活动通过“教学活动-培养学生良好生活习惯-学生要求家长改变行为习惯-社区风气整体改造”的路径参与社区活动。除此之外,鼓励教师积极参与具有民族文化特色的社区活动,拓宽民族地区教师参与社区活动的渠道,促进教师与社区的活动,教师的社区的重要一员,在参与社区活动中培养民族文化的认同感、归属感和浓厚的乡土感情。

教学技能培训与教师心理建设并重。凉山州盐源中学校副校长表示:“教师流失的问题主要是解决人力和人心的问题。”其中“人心的问题”主要指教师队伍稳定的核心即民族地区教师的心理问题。不仅要注重教师教学技能培训,而且要关注教师的心理健康。建立健全教师心理辅导机制,通过将心理培训纳入教师国家培训计划、纳入继续教育必修课程等方式,逐步培养一支心理健康的民族地区中小学教师队伍。

##### (二) 加强与家长沟通提升学生整体素质

学生素质包括学习态度以及学生的学习意识、参与度和自信心等,学习动机指向学生的求知欲、自身发展和再创造意愿,学习习惯包括学生的自我学习管理与合作学习的方式。<sup>[8]</sup>学生素质是教学质量重要表现形式之一。民族地区学生整体素质提升是一个长期过程,目前凉山州“一村一幼”政策的开展,可极大解决学前民族地区学生的普通话问题,为义务制阶段学生整体素质提高提供有利条件。

引导家长参与学生教育,促进教师和家长沟通。引导家长树立重视教育的意识,拓宽家长参与学校教育渠道,线下通过家长会、学生运动会、校庆等方式邀请家长进入校园,了解学生的生活和学习环境,或者教师有组织的进行家访,教师深入了解学生的家庭情况。线上可借助电话、网络教学平台、微信等通讯工具进行沟通。

##### (三) 优化教师住宿环境与考评制度

安稳、舒适的教学和生活条件是教师安心工作的重要物质条件。在建设校舍的资金方面,学校应积极努力争取,为校舍的顺利建设提供资金保障;在进行校舍重建时充分考虑教师及校长干部的意见,避免“形象工程”的现象;在生活物品方面,学校定期为教师提供生活必须物品,例如冬季为教师提供安全的取暖设备等;为教师提供教学相关图书、期刊、杂志等,在工作之余丰富教师的精神世界扩充教师的知识储备,在潜移默化中提高教学技能。

在考评方面,首先明确考评目的,根据考评目标制定科学客观的教师考评指标体系,其次选用考评的方法时要注重量化考评的方法与质性考评的方法相结合,最后将考评结果反馈给教师,发现教师在教学过程中存在的问题并且给出合理的建议,为民族地区中小学教师晋升、培训提供依据。

##### (四) 提高民族地区教师薪酬待遇和社会地位

教师的薪酬待遇与社会地位之间有密切联系,教师薪酬福利待遇是影响教师主观社会地位的重要因素。<sup>[9]</sup>因此先从民族地区中小学教师薪酬待遇提高入手,加大经济投入提高教师的生活质量,完善教师的医疗、子女教育、住房等福利保障机制,从而提高教师的职业认同感和幸福感。另外,拓展民族地区中小学教师的晋升渠道,做好教师个人发展规划,加大社会对优秀教师的表彰力度,利用互联网、教育平台、公众号等新媒体手段引导社会舆论,形成尊师的社会风气。

#### 五、总结

中国义务制阶段教育教学质量的“痛点”在农村

包括经济落后的民族地区,农村教育的根本在教师。<sup>[10]</sup>针对民族中小学教师队伍流失问题,我们应尽可能摆脱“留住乡村教师”观念的制约,制定相关补偿性激励措施,吸引更多的人才到乡村任教,变乡村教师流失为合理性流动,盘活乡村教师资源,让乡村教师真正承担起阻断乡村贫困代际传递的责任。<sup>[11]</sup>

#### 参考文献:

[1]肖菊梅,王垚.乡村振兴背景下乡村教师流失问题探究[J].成都师范学院学报,2021,37(03):59-64.

[2]苗春风.乡村教师流失问题研究回顾与思考——社会工作制度的引进[J].湖北社会科学,2009(02):162-165

[3]邵光华,顾泠沅.关于我国青年教师压力情况的初步研究[J].教育研究,2002(09):20-24.

[4]袁玉芝,白紫薇.我国中学教师主观社会地位状况及其影响因素研究[J].清华大学教育研究,2021,42(02):84-91.

[5]邢洋洋.农村小学教师社会地位的困境解读[J].科

教导刊(中旬刊),2018(08):70-71.

[6]钟婉娟.制度创新,突破农村义务教育阶段教师工资待遇困境[J].教育与经济,2018(01):9-11.

[7]龙雪娜.民族地区乡村幼儿教师理想形象塑造:以凉山州“一村一幼”为个案[J].民族教育研究,2021,32(03):94-101.

[8]李玉,温恒福.义务教育阶段教学质量的概念与需求分析[J].教育理论与实践.

[9]龙雪娜.民族地区乡村幼儿教师理想形象塑造:以凉山州“一村一幼”为个案[J].民族教育研究,2021,32(03):94-101.

[10]李小博.农村初中教师工作满意度的调查研究——以康乐县为例[J].东西南北,2020(05):135.

[11]范先佐.乡村教育发展的根本问题[J].华中师范大学学报(人文社会科学版),2015,54(05):146-154.

[12]席梅红.论乡村教师流失的合理性——基于公平的理论视角[J].上海教育科研,2016(02):10-13.