

河南省农村教育教师队伍现状与对策研究

◆郭敏敏

(济源职业技术学院 济源)

摘要:河南省是我国农业大省之一,其农村人口数量庞大,大约是我国农总总人口数量的1/8,所以,河南省的农村教育在我国农村教育中占重要地位。但是,河南省的农村教育仍然相对落后,基础设施较为落后,教师队伍尚不完善,教育资源短缺,尤其,师资力量流失状况比较严重,我们必须对该地区的教育问题引起高度重视。本文将主要分析该省的教师队伍的现状并研究相应的对策。

关键词:农村教育;教师队伍;现状;对策

前言:一直以来,农村的教育问题便受到了党和国家的高度重视,早在2015年6月,国务院印发了《乡村教师支持计划》,为了使每位乡村孩子能够享受到公平的教育,中央提出将乡村教师队伍建设放在优先发展的战略位置,全面提升农村教师的师德水平及综合素养,提高其生活待遇,统一城乡教职工的编制标准,鼓励城市教师向农村学校流动。国家政策大力向农村倾斜,我们应该抓住时机,冷静的看待河南省农村教育中的问题,积极探寻解决此类问题的方针及对策。

1、河南省农村教育教师队伍的现状

城镇发展速度较快,城乡发展的差距日益突出,多数的农村人口开始向城镇转移,农村小学多集中于乡镇,农村中学集中于县城,农村地区的学校数量也在慢慢减少,农村学校的生源也逐年下降,而且,农村的经济发展比较落后,教育经费也会受到一定的限制,教育基础设施也相对简陋,尤其农村的师资力量普遍偏低,严重影响了农村的教育质量,制约了农村教育的发展。

1.1 农村教师的学历相对较低

我国教师法中对教师明确提出了相应的要求,成为教师,首先要获得教师资格证书,而考取教师资格需要具备一定的学历,其中小学阶段的教师资格证的考取要求:学历须大学专科及其以上学历,中学阶段的教师资格证的考取要求:学历须大学本科及其以上学历。据调查统计显示,2000~2006年河南省的小学教师的学历要求基本达标,但初中教师的学历达标率却相对较低,但达标率也在逐年增长,虽然,多数农村教师的学历基本达标,但相比较城镇教师的学历水平仍然较低,乡村教师的学历基本在专科学历,甚至中专水平,本科学历的教师的毕业院校也多数是二本院校,相比较全国教师的学历水平仍然存在明显的差距。^[1]多数河南省农村的教师的业务水平与他们取得的学历水平不相符的现象也比较严重,这就说明教师录用存在“功利主义”“形式主义”的现象。这种现象严重影响农村教育的教育质量。

1.2 农村教师高龄化

农村教师的年龄结构开始呈现老龄化,年轻的教师普遍集中于城市,农村只剩下年龄较大的教师。据调查,河南省农村中小学高级职称教师年龄多集中在46~55岁,30岁以下的教师相对较少,其平均年龄大约在44岁左右,甚至部分农村的50岁以上小学教师的比例超过一半,老年教师及青年教师的比重非常不合理。^[2]老年教师的教学观念深受传统教学理念的影响,相对陈旧,知识更新较慢,教学能力也在下降,教学水平基本稳定,创新意识薄弱,难以提高,已经跟不上不断发展的基础教育课程改革的形势要求。

1.3 农村教师的学科结构不合理

为了满足学生全面发展的要求,学校需要开设音、体、美、劳等各种课程,课程设计方面也要求具有均衡性、选择性及综合性等特点,课程的内容要添加一定的技能。然而,河南省农村的教师团队中缺乏该方面的教师储备,农村的教师队伍中,多数是数理化教师,很少有擅长音乐、美术、计算机、英语等技能的教

师,因此,导致河南省农村教师的学科结构非常不合理。据调查,河南省农村教师专业结构中,中文约占34%,数学约占15%,外语仅约占7%,英语教师数量严重不足,其余专业教师的比例更低,不到3%,农村教师的专业结构存在很大的矛盾^[3]。农村的很多学科出现无教师的状况,阻碍了农村学生全面发展。

1.4 骨干教师严重匮乏

农村人才的流失,经济水平的落后,这些原因均导致农村教师的结构一直没有得到改观,由于中小学新编制的实施,政策要求农村的正式编制教师享受城镇正式编制教师的同等待遇,因此,多数的农村更愿意聘用临时教师,减少正式教师的岗位,以此来减轻乡镇的财政负担,这种形势会使师资流失严重,骨干教师会严重流失,学校的教学质量、科研水平及整体素质严重下降,甚至导致在岗的农村教师的责任感及上进心受到严重影响,阻碍了农村教育的可持续发展。

2、河南省农村教师队伍不完善的原因分析

河南省也是人口大省,但由于农村经济发展缓慢,农村城镇化越来越严重,大多数的农村人开始向城市迁移,很多孩子也随着父母外出打工而离开农村,去往城市读书,从而导致农村适龄入学儿童越来越少,农村对基础教育的需求也会削弱,那么,农村对教师队伍建设的重视程度会严重降低。其次,农村的教育经费存在一定的问题,贫困地区的教育经费较少,政府的经费划拨也倾向于有办学条件的地方,而农民的收入也较低,也很少有人愿意出资办学校,学校数量不足,何谈教师队伍建设。再次,农村教师的工资没有得到有效保障,虽然,党和政府鼓励教师去往农村任教,但农村地方政府的收入相对较低,基础教育建设也会受到严重影响,拖欠教师工资的现象没有得到有效解决,导致教师流失严重。此外,我国的教育制度也会影响农村教师团队的建设,农村教师编制脱离实际,农村教师的培训机制也不完善,使得农村教师的整体素质得不到提高,农村教师队伍发展缓慢。

3、农村教师队伍建设的对策

3.1 吸纳各个渠道的教育经费

教育经费是阻碍教师队伍及农村教育发展的最大阻力,我们不但要依靠国家的扶持,还要借助社会的各个力量。一方面,国家要重视农村基础教育,政府要加大农村教育投入,合理分配城乡分担机制,成立专项基金,帮助农村改造校舍,增添设施配置,加强校园建设,并要成立监督机制,保证教育经费的城乡均衡化。另一方面,要充分的调动社会资源,调动当地企业进行教育投资,号召社会人士进行捐助,吸引更多社会人士对农村教育的关心,让全社会支持农村的义务教育,搜的的社会资助资金交由政府统一管理分配,保证资金有效流入农村的教育建设。

3.2 改善教师编制,适应实际发展

教师编制可实施动态控编,由编制管理总部门来控制教师编制总量,根据实际情况,由教育主管部门实施统配,替代核编到校。以区域为核编单位,每学年开始之时,按区域上报该学年所需的教师及教辅人员的编制需求,经管理部门统一审核后,有计划、有次序的增减教师编制,并及时将调整结果反馈于相关部门进行备案。^[4]要形成健康的教师编制制度,避免出现城镇学校教师超编及农村学校缺编现象时有发生,保障教师的合理分配,不再完全依赖于师生比,要从农村学校分布分散、教学班多却学生少、课程设置等多方面实际情况考虑,科学的核定建制编制,制订出合理的农村教师定编条令。

3.3 建立农村教师工资保障体系

农村教师工资得不到保障,是农村教师流失严重的重要原因之一,因此,建立农村教师工资保障体系是非常必要的。农村教

师的工资不该由当地财政一力承担,国家及省级政府更应该负责,将农村教师的工资也交由省级财政统一发放,由省级财政专款拨款至县级财政,再由县级财政专款拨款至乡级财政,然后委托银行发放至每位教师手中,并成立监督部门,监督专款的落实情况,保证及时、准确,对于拖欠教师工资的区域,要通报批评并追究负责人的相关责任。此外,要适当的发放农村教师津贴,因为农村多数生活条件较差,交通不便,农村教师的工作量较大,因此,建议国家补发农村教师津贴,提高农村教师收入,调动农村教师的积极性。

3.4 制定农村教师培养方案

我们不仅需要扩充农村教师队伍的规模,也要提高农村教师队伍的整体质量。一方面,我们需要拟定适合当地发展的教师培养计划,对于报考师范大学的农村学生,当地政府可以资助他们完成学业,然后倡导他们返回自己所在的农村任教。另一方面,我们需要加强农村教师的培训,定时培训,让农村教师及时接触新的教育理念,创新教学方式,提升自己的教育知识素养,从而才有利于培养出满足时代需求的人才,缩小城乡的教育差距。

总结:

河南省的农村人口数量庞大,因此,河南省必须高度重视农

村基础教育,加大农村教师队伍建设,在此过程中会受到多方面的阻力,我们必须借助多方力量,努力推动农村基础教育事业的发展。

参考文献:

- [1]庄西真.对农村教师师资队伍的思考[J].河南职业技术学院学报,2002,01:94-96.
- [2]周晔.农村教师继续教育:问题与政策建议[J].继续教育研究,2009,09:33-35.
- [3]张东山.河南农村基础教育资源需求意愿调查与问题分析[J].地域研究与开发,2009,03:23-25.
- [4]李建平.农村教师队伍该如何管理[J].中国教育报,2002,02:16.

作者简介:郭敏敏,1981年8月,女,主要从事方面的研究,讲师,本科,河南省济源市五龙口镇省庄村。

基金项目:河南省社科联 新时代下河南教育农村师资现状及对策研究 SKL-2019-2114。