

# 小学教师交流机制问题及对策研究

◆杨晓琳

(渤海大学教育科学学院 辽宁锦州 121000)

**摘要:** 教育是国家发展的基石,教育公平是社会公平的基础。国家为了深化义务教育人事制度改革,解决教师资源失衡的问题,实行教师交流机制,从而更好的合理配置教育资源。但教师交流机制作为一项政策在实施初始其也会存在着由于政策不完善,导致教师交流机制的执行存在着一些问题。本文对相关文件进行分析,深入学校进行调查,从教师交流的学校领导,交流教师以及教师交流所涉及的学生方面入手,从执行层面了解教师交流机制出现的问题,从问题入手,从现实出发,找到解决教师交流机制的对策,使得教师交流在实施的过程中发挥其应有的积极因素,让更多的教师参与到教师交流中来。

**关键词:** 教师交流机制; 问题; 对策

## 一、存在的问题

### (一) 政策实施过程中的问题

#### 1. 政策的执行缺乏人性化

教师资源区别于其他资源,属于一种特殊的资源,在管理上不能强制,因遵循科学性与人性化的特点。从教师交流工作实施方案来看,其教师交流的数量需要遵循一定的比例,在数量上存在着一定的强制性。由于正处在教师交流的初期,许多教师对教师交流政策还不太了解,大多数都处于观望状态,因此在第一批教师交流名额上,大多数教师都没有意愿参加,但学校为了完成教育局规定的任务,首先对符合要求的教师采取说服的方法,在这种方法还行不通的情况下,则采取抓阄或强制安排教师去参加教师交流。这严重损害了教师的意愿和要求,造成在交流的过程中难免产生逆反心理,对实施的效果大打折扣。

#### 2. 政策的执行缺乏自主性

教师交流政策在颁布之初,就规定了教师交流的数量以及交流的学校,由学校推荐符合要求的教师送至教育局进行审查,审查通过则对教师进行交流安排。因此学校既不能选择学校,也不能选择科目,这降低了交流的自主权,同时受支援的学校也不能选择自己理想的交换学校,这样做的后果是导致了教师交流流于形式,同时也不利于受支援学校的教学水平的提高。

#### 3. 学科的交流缺乏对应性

对应性包括科目与年级的对应,通过访谈得知,笔者所在的学校派任了两名数学教师、一名语文教师而另一所学校派任了两名语文教师、一名数学教师而,这样两所学校派任的教师所任教的科目不一致,必然导致了学校教师的缺乏,在教师充裕的学校这一问题不会对学校造成影响,但在教师缺乏的学校,这一问题有严重的影响。年级的不对应严重的损害了学校的教学安排,甚至会对教师造成严重的困扰。

#### 4. 政策的配套措施缺乏

首先生活上,交通:由于交流的两个学校距离远,因此许多教师需要坐很长的车程才能到,甚至需要倒车,对于补助的交通费用也只是杯水车薪;住宿:许多教师因为交流学校离家远,因此不得不选择就近住宿,在有住宿条件的学校这一问题可以得到解决,但在没有住宿条件的学校,这无疑会增加教师的住宿费用。

其次工资待遇上:对于交流教师的补助仅体现在每月60元的补助以及绩效工资上,这总体来看,并没有较之前有很大的差距,没有起到激励的作用。

最后心理上:由于教师被派出,与原学校联系较少,使得原学校在对交流教师的关系较少,并且在交流学校也没有有效的交流教师的管理,使得交流教师在心理上缺乏归属感。

### (二) 学校执行政策过程中的问题

#### 1. 学校的执行缺乏主动性

相关学校领导对教师交流政策的意识缺乏,若将优秀教师派出去,则会影响本校的教学水平,因此在执行的过程中会存在着将一些相对来说职称低一些或者教学水平不太高的教师交流出去,有的甚至干脆采取不予理睬的手段,对这一政策直接不予执行。由于交流学校是双方的,这使得交流双方学校在这一政策的执行中都受到了影响。

#### 2. 考核的结果缺乏规范性

经调查发现,交流教师的评优、评先进是由原学校评价,虽然在派出之时曾承诺在评优评先是优先考虑,但在实际的操作中,由于教师常年不在学校,往往不予考虑交流的教师,这严重挫伤了教师的教育积极性,对原学校产生了抱怨,甚至有些教师在交流结束时曾经过相关程序而留在了交流的学校,造成了原学校教师人员的损失。

### (三) 教师执行政策中的问题

#### 1. 交流教师政策认识不足

在访谈的过程中,问到交流教师对于教师交流机制的理解,他们也只局限到形式上的理解,比如:有利于自己今后职称的评定,有利于双方学校教师资源的交流,而更深入理解则没有。他们的交流只是为了今后职称的提高,并没有把提高所交流的学校的教学水平以及将自己优秀的教学经验的传播作为己任,这使得交流的教师进行交流时思维定势,而没有在执行中达到其应所达到的效果。

#### 2. 交流教师选拔标准低

由于这项政策在颁布之时,为了鼓励教师参与到其中来,其激励性措施是经过交流的教师在之后的教师职称评定上优先考虑,这使得一些优秀教师以及不需要更高级职称评定的教师并没有参加教师交流,而一些需要教师职称评定的教师必然在教学经验以及水平上不及前者。并且在选拔的门槛上也没有过多的规定,只需年龄以及教龄符合即可,这使得在教师交流政策在执行过程中真正需要进行的优秀教师并没有参加。

#### 3. 交流教师编制归属不变

经访谈调查发现,交流教师的人事管理由原来学校管理以及工资也由原来学校颁发,这造成了教师的归属感缺乏,其认为自己将来会回到学校,使得其在教学过程中未能尽心,严重影响了教师交流的效果。

## 二、教师交流机制的对策研究

### (一) 优化教师交流机制

#### 1、提高教师交流的激励机制

首先保障交流教师情感的需要,不仅交流学校要召开教师座谈会,使交流教师与交流学校的其他教师有更多的情感交流。比如,笔者所调查的学校则会在元旦、教师节这样的节日对交流教师展开送温暖的活动。同时原学校也要不定期的对交流教师进行电话沟通、邀请回原学校进行经验交流等活动,从而给予教师情感安慰。其次教师对于尊重的需要也同样有利于提高其教学积极性,可以在全社会宣传教师交流,提高交流教师的社会地位。最后提高交流教师的自我实现需要则是将交流教师交流的效果与绩效工资挂钩,提高其工资待遇。

#### 2、规划教师交流的科目、学校

首先,现阶段教师交流的科目为语文、数学,而经过调查,英语、自然、科学等科目并没有出现在教师交流的科目中,这在一定程度上对教师交流的效果造成影响。在现阶段小学英语教师水平差距大、数量短缺不一的情况下,小学英语教学水平现状令人堪忧,因此优化教师交流的科目显得尤为重要。其次,教师交流对于教师交流的双方学校也持一定的强制性,缺乏自主性,没

有顾及学校的实际需要。因此,教育局在执行教师交流前,应充分考虑各个学校的学科优势、弱势,关注学校的交流意愿,规划交流的教师、学校,同时,交流的教师不应只在两所学校流动,而应根据教师、学校的实际情况灵活的交流,增加多学校之间教师的交流。

### 3、增强教师交流的对应性

首先,交流学校要根据自己的实际情况,把自己需要交流的科目、年级上报教育局,由教育局统一规划。其次,教育局不应局限于两所学校进行教师交流,可以将上报学校的情况做统一汇总充分考虑各个学校的实际需要,并听取各方建议,从而实施教师交流。做到交流的教师在交流学校的科目、年级与所交流的学校交流出去的教师所任科目、年级对等,增强教师交流的科学性、人性化。

### 4、完善教师交流的配套措施

#### (1) 交流教师生活保障

首先住宿上:对于距离家较远的教师,学校提供住宿,若没有住宿条件的学校,学校应对有住宿要求的教师给予一定的补助;

其次交通上:交流前应充分考虑教师的住址,尽量选择距离交流学校近的教师,同时也应该有相应的交通补助。

#### (2) 交流教师待遇保障

调查及访谈发现,好多教师对于教师交流机制的问题大多反映在待遇保障上,简单来说就是工资上,由于笔者所调查的学校采用一个地区统一的工资标准,因此在交流与不交流的教师在工资待遇上并没有很大的差别,这严重挫伤了教师的积极性。而当务之急便是提高交流教师的待遇,使其交流效果与绩效工资挂钩,同时增加其相应的补助。当地教育局和社会设立相关的基金组织,专门为交流教师发放奖励补助。

#### (二) 增强交流学校交流意识

##### 1、加强教师交流的宣传

首先应在全社会加强对教师交流机制的宣传,采用“引进来”的方式,让有关专家不定时的在不同学校召开有关教师交流制度的讲座,并鼓励教师及家长积极参加,从而提高教师及学校领导对于教师交流制度的正确认识,有利于教师交流制度的效果达成和顺利执行,以及家长对教师交流的理解。

##### 2、增加教师交流的考核

《教师法》第二十二条规定:“学校或者其他教育机构应当对教师的工作态度、工作成绩、业务水平等进行考核。”教师进行交流也应对其进行考核。正是由于对教师交流的考核的缺乏,导致了交流教师在交流过程中产生了职业懈怠,使得教师交流并没有产生真正的效果。因此应该细化其监督机制。

#### (三) 提高教师交流积极性

##### 1、教师交流岗前培训

教师交流的教师选拔标准低,而且教师交流有利于教师今后的职称评比,就在一定程度上使得一些中高级教师不参与教师交流。针对这一交流教师普遍教学水平偏低的情况,应对交流的教师进行岗前培训,不仅可以使教师加深对教师交流制度的了解,增强其对教师交流的认同感,同时采用“走出去”的方式,提高教师的教学素质,尤其对于教学水平欠佳的教师,通过再学习的方式,不仅可以提高其教学水平,而且可以增强其教师交流目标达成的意识,从而提高其自身的教师交流的践行能力。

#### 2、提高教师选拔的标准

现阶段教师选拔标准为在文件中明确指出男 50 周岁、女 45 周岁以下,在同一学校任职、任教满 6 年及以上的校级领导和教师应予交流,只需年龄以及教龄达到一定年限,而对教师职称上没有过多的要求,这不利于优秀教师进行教师交流。今后应提高教师选拔标准,比如教师的职称最少为中级,参加过交流的教师优先,得过市级及以上优秀教师荣誉的教师优先,同时采用完全自愿的方式,尊重教师意愿,有多个学校供教师选择,多个方式的交流以及短期与长期教师交流结合的方式。

#### 3、变更交流教师人事归属

在教师交流的文件中及对教师的访谈中得知:交流教师交流期间,人事关系、工资关系仍归原学校管理,在原学校进行岗位聘任。这在一定程度上降低了交流教师在调入学校的归属感。因此国家应该出台有关教师人事管理的文件,使教师的人事关系系统一网上登记,可以将交流教师的人事关系归属跟随教师走,教师交流到哪,人事关系就到哪,并在教师交流结束后,可以根据文件顺利的将人事管理回到原学校。这样不仅可以增加教师自身的归属感,提高教师的教学积极性,减少教师的职业懈怠,还可以减少交流的教师不定时由于种种原因需要回原学校确认信息、填信息等不必要的时间浪费、精力浪费。当然这更需要当地教育局配合,将教师的人事关系进行网上统一管理,并对交流教师的人事关系及时变更,执行有关国家人事管理的相关文件。

#### 参考文献:

- [1]马焕灵、景方瑞.地方中小学教师轮岗制政策失真问题管窥[J].2009.
- [2]许发梅.论城乡教师流动[D].上海:华东师范大学,2009.
- [3]周晓慧.中小学城乡教师交流激励机制研究[D].重庆:西南大学,2009.
- [4]郭文琴.中东部地区城乡教师流动机制比较研究—以山西省阳泉市和浙江省台州市为例[D].浙江:浙江师范大学,2010.

作者简介:杨晓琳(1993-),山西省阳泉人,渤海大学教育科学学院在读硕士研究生,研究方向:小学教育。