

纵深

“聚焦乡村教育”系列报道③

农村教师流动意愿远超城市教师,一些地方师资流动成“走过场”——

师资双向交流 期待真正“双响”

■本报记者 高毅哲

刚刚进入11月,甘肃省宣布,将实施一项为期5年的乡村教师支持计划,通过拓展乡村教师补充渠道和提高乡村教师待遇等措施,培育一支“下得去、留得住、教得好”的乡村教师队伍,让每一个乡村孩子都能接受公平、有质量的教育。

教师流失,长期是困扰甘肃农村教育发展的一大因素。“目前的现状是

村里老师想去镇上,镇上老师希望去县城,县城老师努力往市里奔,剩下的老师大多在50岁以上,年轻老师又很难招进来,工作越来越难做。”著名的“高考‘状元县’会宁县一所学校的校长告诉记者。正因为此,“下得去、留得住、教得好”成为甘肃实施此项乡村教师支持计划的一个重点。

事实上,不仅在甘肃,在全国很多

地区,都面临着教师由农村向城市单向流动的难题。有专家认为,教师合理流动,本是激发教育活力的一个方面,但当前的流动主要是乡村向城市的单向流动,是一种割裂式的掠夺式流动。如何促使城市教师向乡村流动,构建合理的双向流动机制,才是乡村教师队伍保持稳定、素质不断提升的关键。



专家观点

加强顶层设计 完善政策配套

为了促进我国城乡义务教育均衡发展,中央和地方都有促进城乡教师交流的重要举措,全国很多地方也有城乡教师流动实践。从实际情况来看,虽然各地都取得了一些重要成绩和宝贵经验,但是也存在着一些不足和有待完善之处。为了实现合理优效的城乡教师流动,真正促进城乡教育的持续发展,东北师范大学农村教育研究所研究员于海波、于冰认为有以下几个方面的改进空间:

1 农村教师的流动意愿强烈

东北师范大学农村教育研究所近日完成的一项调查显示,参与调查的教师中,有3433名教师有过职业内流动的经历,占总样本的58.19%。其中,有87.27%的农村教师有职业内流动的经历,流动到比原来学校教学质量好的学校或者从经济欠发达地区流入到经济相对发达地区的教师占参与过流动的农村教师总数的80.36%。

“这说明,目前我国教师由农村向城市流动的规模较大。从某种意义上讲,这种整体的单向流动,无疑是农村学校师资的一种流失。”本次调查的负责人、东北师范大学农村教育研究

所研究员于海波说。

本报记者曾收到一封来自湖南省武冈县的读者来信。来信说,一所只有30多名教师的农村初中,一次被城里中学通过考试选拔了9名年轻的优秀教师,12名班主任一下子少了5名,其中初三语文、数学、英语、物理等科目的教师全部被选拔走了。因为新教师一时难以到位,整个学校的教学陷入瘫痪。

师资的短缺,给农村学校教学工作的正常开展带来了极大的困难。据河南省济源市教育部门统计,山区小学新入岗的数学教师专业对口率不到60%,报考语文、计算机、音乐、体育、

美术而改教小学数学的教师达45%。山东省某县教体局的调研报告显示,全县现有教职工5128人,51至60周岁的教师共计1063人,占教职工总数的21%。这部分教师的知识结构、教育理念、教学方法,大多不适应现代教育教学的要求。此外,“进少退多”导致教师短缺的问题日益突出。2014年,全县招考58人,减员135人;2015年,新招考66人,预计减员120人。

不仅已经成为既定事实的流动率让人触目惊心,东北师范大学农村教育研究所完成的调查还显示,目前还在农村义务教育阶段任教的教师,其

流动意愿同样强烈。

调查表明,65.7%的农村义务教育教师希望流动到城市地区任教。在有流动意愿的农村教师中,68.6%的教师想到教育质量更好的学校任教,90.33%的乡镇教师希望到县及以上级别的城市地区任教,93.35%的村屯教师希望到乡镇级及以上级别的地区任教。

“在各种教育资源中,教师无疑是最为核心和最为重要的。教师是教育发展的核心力量,也是教育公平的重要保证。要想促进城乡教育均衡发展,构建合理的城乡教师流动制度是战略重点。”面对农村教师流失的现状,于海波忧心忡忡。

2 多种因素影响农村教师流动

在调查中,于海波等人发现,当前,因为家庭因素而产生流动行为的农村义务教育教师比例最大;教育政策、物质待遇都可以影响农村义务教育教师流动的方向;对社会地位、职业发展空间的不满意容易引发农村教师的流动行为。

河南省商丘市睢县的一名农村教师向记者表示,尽管睢县并非山区,交通便利,但她依然在准备调入市里的学校,因为她自己的孩子面临升学,而市里学校的教学质量更高。

“有87.41%的农村义务教育教师是因为家庭而发生了流动行为。”于海波说,调查组成员门武昭说,随着农村教师子女年龄的不断增长,生活在当地没有相应级别的学校,子女将面临升学难、无法就近入学等问题,农村教师作为家长,为了满足孩子升学需要也会产生流动想法和行为,选择流动到教学质量相对较好、教育发展水平相对较高地区的学校任教。

此外,物质待遇也是影响农村义务教育教师流动的重要因素。在有流动意愿的教师中,45.2%的老师表示如果能得到金钱或物质的补偿,他们愿意放弃流动的想法。

“为了补贴家用,农村教师干第

二职业的很多。”河南省濮阳市范县的一名农村教师杨波(化名)说。

杨波每月收入在2000元左右,妻子的收入也不高,对于一家三口来说,这点钱远远不够。平时一有时间,杨波就要去开出租车补贴家用。“大家各有各的办法吧。”杨波说,他认识的一些农村教师,有开小店的,有去打零工的,还有的会趁着暑假去工地干活。杨波也去过工地,“在工地收入比教师多多了,一个月可以挣到6000多元”。杨波说,这让他心里很失落,一些工友还会调侃他“教书先生也来和我们一起搬砖?”

门武昭分析,当前,劳动力市场工作岗位要求日益丰富,其中不乏一些具有很强吸引力的行业,这改变着人们对教师这个传统行业的认识。同时,随着信息技术日益普及,农村教师往日作为知识分子的荣誉和地位受到威胁,使其社会认同度降低。在这样的情况下,农村教师被尊重、被认可的需求在当地得不到满足,理想与现实的差距很容易引发农村教师离开教师岗位的意愿和行为。

“在调查中我们发现,高达96.15%的有流动意愿的农村教师认为其在当地的社会地位处于中等及以下水平,这间接地说明,目前在农村地区,教师的社会地位整体偏低,绝大多数农村义务教育教师不满足于现状。”门武昭说。

3 各地亟需建立成套政策体系

于海波注意到,政策导向的倾斜,是影响农村教师流动的不可忽视的宏观背景。

“农村教师在职称评定、培训、住房、医疗等方面享受到的待遇与城市教师间存在明显差距。政策上的不平等往往加剧待遇的不公,引发农村教师产生向上流动的意愿和行为。”于海波说。有鉴于此,于海波认为,城乡教育巨大差距的存在,是农村教师流动诸多问题的根源,教育投入是影响教育事业发展的基础性因素。因此,建立城乡一体的教育投入机制已经迫在眉睫。

在城乡差异的大背景下,一些地方出台的促使城市教师往农村流动的政策,也有落入“治标不治本”的陷阱之虞。比如,很多地方都在实行“要评职称先去农村学校教几年书”的政策,但由于教师根本就没想过要久留,于是去农村就是为了评职称,等资格一拿到就离开的大有人在。参与制定《乡村教师支持计划(2015—2020年)》的北京师范大学教授袁桂林认为,现在的做法还是多年前的对口交流,是单向的,让城市老师到农村“镀金”,回来再评职称,这样就无法做到城乡的双向流动。

门武昭认为,农村教师流动问题的改善是一项复杂的系统工程,既要统筹城乡教育投入,从根本上逐渐缩小城乡教育差距;也要完善

相关教师管理政策,从制度层面保障农村教师流动。当前背景下,农村教师合理流动的实现要采取“刚柔相济”模式,强制性流动和自愿性流动相结合。一方面,通过建立健全城乡教师流动制度,来促进城乡师资力量的双向交流和互动;另一方面,要通过各种办法提高农村教师岗位的吸引力。

在农村教师的工资待遇上,专家认为,要逐步建立以省级统筹为主的义务教育学校绩效工资保障机制,将地方基层政府负担义务教育学校绩效工资的责任,逐步上移至省级人民政府,可以尽可能保证义务教育学校教师绩效工资的稳定来源。

袁桂林表示:“待遇要增加到使农村教师岗位有足够吸引力,这是从根本上解决问题的办法。”本次发布的《乡村教师支持计划(2015—2020年)》还提出,要全面推进义务教育教师队伍“县管校聘”管理体制,为组织城市教师到乡村学校任教提供制度保障。各地也要采取定期交流、跨校竞聘、学区一体化管理、学校联盟、对口支援、乡镇中心学校教师走教等多种途径和方式,重点引导优秀校长和骨干教师向乡村学校流动。

“教育政策既可以成为引发教师不合理流动的诱因,又可以成为推动教师流动走向促进义务教育均衡发展之路的动力。”于海波说,“各地应该积极探索,打造符合实际情况的政策体系。”



1

首先应该明确,城乡教师流动是为了通过城乡教师资源的重新配置来改善城乡学校教师队伍的整体状况,从而达到促进城乡教育均衡发展之目的。另外,教师流动也可以帮助教师个体获得学习成长的机会,有助于消减教师的职业倦怠和促进教师的专业发展。也就是说,城乡教师交流可以实现也应该实现区域、学校与教师之间的共赢。在城乡教师流动的过程中,不仅要考虑“需要谁流动”的问题,也需要考虑“谁需要流动”的问题。在城乡教师流动的过程中,最需要教师的支持和配合,也最需要保障教师的权益。判断一项城乡教师流动制度效果的好坏,关键看它是否促进了城乡学校的可持续发展、是否促进了城乡教师的可持续发展。

2

切实加强城乡教师流动政策的顶层设计。要想达到合理优效的城乡教师流动样态,必须要加强城乡教师流动政策的顶层设计。首先要保证教师流动政策的连续性。教师流动不是一两次行动或事件,而是一项长期持续的过程。保证教师流动政策的连续性,广大教师才会增加对政策的认同和信任,才能积极参与到教师流动中来。如果朝令夕改,很多教师就会持观望态度,伤害教师参与流动的热情和信心。其次要保证相关政策的一致性。教师流动不是一项孤立的政策,教师流动制度的设计应该与教师人事管理、教师职称评聘等制度有机统一起来。教师流动制度设计不能与其它制度政策相冲突,必须有相关法律法规等方面的依据和保障,这样才能给教师参与流动提供可靠可信的制度承诺。

3

进一步完善城乡教师流动相关政策制度。首先要建立双向互动的城乡教师流动制度。合理的教师流动应该是一个双向互动的过程,既有城镇教师流向乡村,也有乡村教师流向城镇,这样城乡学校的办学水平才能得到持续提升。其次流动教师的选择要分层次、分类型。不能搞强制全员式的教师流动。全员式的教师流动既不利于教育事业的发展,也不利于教师个体的发展。无论是什么样的教师流动,都不能以降低教师职业吸引力、伤害教育系统运行效果为代价。并不是所有的教师都需要流动。我们要考虑教师的性别、年龄、学科、教学水平、入职时间等多方面的因素,有针对性地引导部分教师参与流动,确保流动教师与流入学校的需求一致。我们还要充分考虑教师的流动意愿,尊重教师的自主选择权,这样才能最大程度发挥交流教师的工作效能。流动时间的设置不宜过短也不宜过长。如果流动时间过短,就不会达到预期的流动效果;如果流动时间过长,可能会给流动教师的生活带来很多不便,影响教师参与流动的积极性。

4

一项政策的顺利实施除了需要政策本身具有合理性,还需要创造良好的配套支持环境。首先要完善教师流动管理评价体系。城乡教师流动应该由区域教育部门统一规划和管理,教师流动的评价标准要有一致性,避免来自相同学校的教师流动到不同学校,却因采取不同的标准而得到不同的评价。其次要完善教师流动工作生活服务体系。在工资待遇方面,要向积极流动到偏远艰苦地区的教师倾斜。要根据各地方特点,在住宿和交通等方面提供更多的便捷服务。有条件的地区可以为流动教师提供周转房等条件,满足教师的基本生活需要;没有条件的地区可以为流动教师配备班车或者给予一定的交通补助。最后要完善流动教师的职业发展支持体系。应该合理安排流动教师的工作任务,使这些教师既能够适应胜任也能获得必要发展。在教师参与流动前和流动后,可以设置培训学习环节。也就是说,建立起“流出学校—流入学校—培训提升”三点式流动路线,走出城乡两点式流动困局。这样的城乡教师流动就不再是简单的工作地点变化、交流,更是伴随着拓展专业视野和提升教学水平的一种方式。这有利于吸引更多的教师参与城乡流动,有利于通过流动来提高城乡教师队伍的整体质量。