



每年国家培养60多万名准教师，但许多地区的学校仍苦于一师难求——

师范毕业生都去哪儿了

实际上师范毕业生总体上还是供不应求，特别是在广大的农村学校，因为招不到师范毕业生，导致一些农村学校在师资使用上出现了捉襟见肘的状况。

“现在，不少家庭只要有一个当教师的，就会想方设法说服亲戚朋友的孩子放弃从教。尤其在经济社会高速发展的今天，农村基层教育生态的这种微小变化是值得警惕和反思的。”

“新机制教师实行的是年薪制，当时主要是为了吸引优秀人才从教，这是具有积极意义的。但是，从长远来看，还是得给新机制教师逐步建立一种工资、职称增长和晋级与绩效管理挂钩的长效机制，以更好地调动新机制教师农村从教的工作积极性。”

■本报记者 柯进

在临近毕业离校的最后几天，24岁的师范毕业生许雅静还是没能扛住家人、朋友、亲戚的再三劝说，离开了三尺讲台，最终留在省城武汉的一家教育图书出版公司，当了一名物理学科的文字编辑。

这是她人生的第一次变轨。按照此前的职业规划，今年7月许雅静从华中师范大学硕士毕业后，本可以回到老家所在的县城一所最好的高中，当一名物理老师。可是，自今年春节以来，身边的亲人三番五次劝她放弃从教，选择一份工资待遇更高的职业。这个在家人眼里从小就是“乖乖女”的女孩，最终无奈地选择了别样的生活。

其实，像许雅静这样中途“出走”的师范毕业生还不少。究竟有多少许雅静已经或正打算“出走”？他们去了哪儿？是什么阻断了他们的从教梦？他们的“出走”折射出我国师资队伍建设的现实？

高教大省遭遇招师难

湖北作为我国科教、人才大省，虽有125所本专科院校，全日制本专科普通高校在校生超过100万人，但高教资源丰富的教育大省，不少地州市教育部门、中小学每年依然慨叹难以招到师范毕业生。

“最近一些年，湖北的尊师重教氛围很浓，但距离优者从教、教者待遇从优的理想，还有不小的差距。”湖北省校州市教育局分管人事工作的一位负责人说，“前几年，我市每年都有教师辞职，而且辞职者不在少数。这几年，虽然仍有不少教师辞职和跳槽，但有从教愿望的应聘者，总体趋势上还是越来越多。”

“这是否意味着教师的职业认同感在提高呢？或者说师范毕业生越来越受到各方重视呢？”该负责人对此表示否认。

该负责人以枝江市近几年的教师招聘情况为例说，2012年，湖北省教育厅面向社会招录2万名农村教师，当时枝江市实际招录了95人，其中师范毕业生22人，仅占24.4%。2013年，该市计划招聘95名新教师，但实际招录了61人，其中师范生24名，也仅占实际招录总数的39.3%。

透过这一组数据可以看出，实际上师范毕业生总体上还是供不应求，特别是在广大的农村学校，因为招不到师范毕业生，导致一些农村学校在师资使用上出现了捉襟见肘的状况。

湖北省鄂州市一位农村学校副校长称，2012年，他所在的学校向教育局申请来的8名新教师中，师范毕业生仅3人。2013年，新进的5名新教师中，也只有2人是师范毕业生。这种状况下，校方在排课时就感到头疼：比如，2012年新进的8位新教师中，1人是学中医药学的、1人是学艺术设计的、还有1人是学环境工程的，这些非教育专业背景的新教师，究竟安排他们教什么学科呢？

农村中小学每年招聘新教师面临的尴尬，还不只是难以招到师范毕业生。“从近几年招聘的新老师来看，招聘教师的门槛似乎越来越高，前几年还要本科生，后来就成了专科生，今年甚至一些成人教育的学生也能报名应聘了。”湖北省鄂东某镇初中一位校长说。

就高教大省的湖北来说，华中师范大学、湖北师范学院等师范类院校每年培养的研究生、本、专科毕业生(含师范毕业生)有10余万人，可以说，培养总量不小，约占全省农村义务教育学校专任教师总数40%。

以华中师范大学本科毕业生就业状况为例，2007至2009年毕业生人数分别为3202人、3581人和3252人，初次就业率为92.97%、92.27%和91.01%，三年间毕业生就业总体相对稳定。从就业形式来看，“签约”与“升学”是该校本科毕业生的主要就业形式。在已就业毕业生中，以“签约”形式就业的一般占70%左右；其次是“升学”，其比例在22%至28%之间；“出国(境)”比例则不超过4%。从就业形式的年度比较来看，2008年签约比例最高，占75.12%。也就是说，在相对稳定的就业形势下，城市中小学校成为该校毕业生就业的主要去向。

事实上，就全国而言，后备教师的培养量远远超过实际需求。据教育部相关数据显示，我国100余所师范院校中，每年大致有32万本科师范毕业生、20万专科师范毕业生，再加上本来有5万老中师，以及10多万名考取教师资格证的非师范毕业生，可以说培养总量庞大。但是，全国每年的教师岗位仅需补充25万人。

有如此庞大的后备教师培养量，为何中小学校依然面临招师难的困局？

农村学校难成师范毕业生就业洼地

“现在，师范毕业生的就业选择机会比我们过去要多得多，很多优秀的师范毕业生宁可‘漂’在大城市从事别的工作，也不愿到县城及县城以下的中小学校从事相对

稳定的教育工作。”湖北省宜都市某中学一位谢姓老师说，“我们办公室一位同事的女儿，毕业之初选择在湖北省咸宁市卖保险，后来又跳槽到了恒大地产，父母怎么劝，她就是不愿回来当老师。”

谢老师所说的现象，并非个例。现供职于武汉某通讯技术有限公司的戴静，是华中师范大学2014届毕业的硕士研究生。从小到大，当一名教师始终是她的梦想。就读本科期间，戴静选的专业是师范类的化学专业，读研究生时她还是毅然选择了华中师范大学。

然而，在临近毕业的最后几个月，戴静无奈之下放弃了追逐多年的从教梦——因为在就业的地域选择上，她的心理底线是留在省会城市武汉，但由于今年武汉中小学教师招聘名额少，尤其是职位不多的化学等非语、数、外学科教师岗位竞争激烈。最终，在理想和现实之间，为了顺利就业，戴静选择在教育系统之外就业。

“班上想留在大城市就业的不少同学，最后也像我一样以‘曲线救国’的方式，选择大城市里与教育相关的行业就业。”戴静说，班上也有很多同学在就业时，由于对地域没有特别要求，所以他们大多数选择了从教，但主要集中在广东、重庆等地大中城市。

师范毕业生究竟去了哪儿？数据显示，华中师范大学2010年师范类毕业生平均供需比为1:8，当年该校师范生的就业率(包括考研和出国)为96.2%，其中50%的学生进入省级中学，25%在县级重点中学。此间，就业率连续6年保持在98%以上的东北师范大学，有80%的师范生进入基础教育系统从事教师工作。从就业地区和求职方向来看，一线发达城市仍是师范毕业生就业的首选地，约占58.53%，二线城市约占20.6%。

2013年，华中师范大学约60%的毕业生在地级以上城市任教，约1/3在县级地区任教。在2272名免费师范毕业生中，到省会城市、直辖市市区就业共223人，占免费师范毕业生就业人数的9.82%；到地级以上城市就业共1139人，占50.13%。两者合计，到地级以上城市就业的免费师范毕业生占就业总人数的59.95%，比上年(64.14%)下降了4.19个百分点。到县级地区就业共772人，占33.98%。派回生源省分配工作暂未反馈具体任教单位的共138人(含西藏、甘肃、云南等省份要求直接派遣到省级教育行政部门分配工作的49人)，占6.07%。也就是说，2013年该校93.93%的毕业生是在县级(含县级地区)以上的地区就业。同期，陕西师范大学60.64%的免费师范毕业生是在省会城市及地级市的学校就业，只有39.36%的免费师范毕业生在县级及以下地区就业。

这意味着，每年毕业季，大中城市教师编制是大量师范毕业生就业竞争的主战场，而真正去县级以下的农村学校就业的重点师范大学师范毕业生，寥寥无几。这也说明县级以下的广大农村学校是当前师范毕业生的就业洼地。

这在一些网络专项调查中也有所体现。据人民网此前对免费师范生所进行的一项网络调查显示：在181名受调查的首届免费师范生中，63.5%的受调查者来自农村，89.2%的受调查者家庭月收入不足4000元；6.6%的人选择了“北上广深”作为意向就业地点，58.0%的人选择了“省会城市”，没有人选择“农村”作为意向工作地点。

与不少师范高校毕业生不愿选择农村学校就业相对应的是，县级及县级以下地区学校的在职教师流失现象依然突出。据了解，湖北省校州市组织部今年将从教师中选调200人到事业单位任职。该市不少教师已办理调离手续，分别去了镇城建站、食品药品管理所、行政服务中心等部门任职。

不久前，记者在陕西南部山区一所镇中学采访时，该校校长称，全校32名教职工中，其子女选择当教师或在高考时报考师范院校的，仅1人。“这和20多年前的情况迥然不同，那时候，各地的中等师范学校发展迅猛，几乎绝大多数教师子女都选择就读中等师范学校，所以那时候身边到处都是教育世家。”该校长感慨地说，“现在，不少家庭只要有一个当教师的，就会想方设法说服亲戚朋友的孩子放弃从教。尤其在经济社会高速发展的今天，农村基层教育生态的这种微小变化是值得警惕和反思的。”

农村学校教师岗位吸引力为何下降

对于长期负责教师招聘的基层教育部门来说，农村学校一师难求，是每年招聘季他们心里最为纠结的事。

采访中，也有不少农村学校校长反映，在新招聘的教师中，有些师范毕业生到学校报到时，选择了放弃。

“与一二线城市，甚至县城学校相比，农村学校教师岗位还是不够吸引人。”湖北省秭归县某中学的一位副校长说，“连续3年



来，湖北招录的岗位都是‘农村义务教育阶段学校教师’，在合同期内他们只能在农村学校任教，否则，将解除聘用合同。因此，很多符合条件的大学生不愿去农村任教。”

是什么因素在阻碍这些“准教师”下乡任教？“这几年，总有些新老师对我说，他们心里其实还是挺愿意在农村学校锻炼的，但想到自己可能一辈子只能在农村学校从教时，就表示心里很后怕。”湖北省随州市随县县教育局相关负责人说，“这并不能说明他们缺乏理想，其实站在他们的角度思考，他们的担心也不无道理。在农村工作确实可能会涉及到职业发展通道相对较窄、找对象难、买房难、业余生活单调、子女未来发展起点相对较低等诸多现实问题。”

“现在，每年收入两三万元对于许多优秀师范毕业生来说，确实不具有吸引力。”湖北省襄阳市襄州区教育局一位负责人说，刘干事说，“如果以年薪3万元计算，平摊到每月，月收入只有2500元。对于那些经历过月工资两三百元时期的农村中年教师来说，或许2500元勉强还可以接受。但对于成长在经济社会快速发展时期的‘80后’和‘90后’来说，在现有物价水平和生活水平条件下，月工资2500元的教师工作，确实没有太大的吸引力。”

据刘干事介绍，他一个同事的孩子去年从省内一所师范学院毕业后，无论家里如何做思想工作，这孩子说什么都不愿参加教师招聘考试。孩子直言不讳地说，看到父母从教一辈子，至今每个月的工资也只有三千多元，他不想再像父母那样走精神富足、经济拮据的老路。

实际上，对于基层学校存在的招师难、师范毕业生下乡从教难、农村教师收入低等问题，许多地区教育行政部门早有体察。2012年3月，湖北省政府在全省范围内启动了一项省级统筹的农村中小学教师队伍建设新机制试点。

按照试点方案，这种面向农村义务教育学校的新机制，实行的是全省统招统派、经费省级负担、县级教育行政部门负责管理、农村学校使用的教师补充省级统筹方式。但是，实施3年来，目前仍存在不少挑战。

“新机制教师学历起点都是本科，他们素质高，有活力，深受学生欢迎。但要让他们进得来、留得住，扎根农村学校，还需要经受更多考验。”襄阳市襄州区教体局人事科科长陶耀江介绍说，襄州区农村学校教师缺编600多人，而且年龄结构和学科结构严重不合理，英语、体育、音乐、美术等学科严重缺编。但是，过去两年襄州区招录的207名新机制教师中，有4人离职，他们或考公务员，或选择到城区学校工作。

新机制能否为师范生从教铺平道路

陶耀江所担心的，在湖北省是共性问题。2012年，宜昌市夷陵区邓村乡江坪小学(距离邓村乡60公里山路)招录了1名新机制教师，结果这位新教师到学校转了一圈，发现这里并非他想象中的“既有江又有坪”，所以第二天一大早便不辞而别。

按照湖北省政府的制度设计，新机制教师实行年薪制，每人每年3万至3.5万元。虽然这一工资水平比现阶段农村学校中级职称教师平均工资高5%至10%，但对优秀的师范大学毕业生来说，仍不具有“一看就心动”的吸引力。

据通山县教育局人事科科长陈贤政证实，不到2年，通山县已有9名新机制教师选择考公务员而离职。“如何留住人才，对于基

层教育行政部门和农村学校来说，都是一个亟待解决的新问题。”

从城市到农村，心理落差、生活和婚姻上的实际困难，使得一些尚未融入农村学校的新机制教师遇到新的就业机会时，就会选择另谋出路。过去两年，宜昌市夷陵区共招录200多名新机制教师，其中男教师仅20多人。襄阳市襄州区招录的新机制教师女性比例高达70%。如何解决夫妻两地分居、个人婚姻等问题，成了湖北省新机制教师扎根农村教育的现实难题。

此外，能否有持续的财政投入保证，也是湖北推进农村新机制教师试验的一大挑战。按照湖北省计划，2014年全省农村义务教育学校将补充8000名新机制教师。至此，湖北省三年累计为农村学校补充的新机制教师达到2.75万人。若以每年新补充8000人的规模测算，10年后，全省新机制教师总数将达到8万人，约占全省农村义务教育学校教师总数的1/3。

“这将大大改变湖北农村义务教育学校师资队伍状况。但是，在改善师范生农村从教环境，优化农村师资队伍结构的同时，省级财政也将面临巨大压力。”湖北省教育厅有关负责人说。

以截至2014年9月到岗的2.75万名新机制教师，每人平均年薪3.2万元(边远农村学校教师年薪3.5万元，一般农村学校教师年薪3万元)估算，今年湖北省财政需为此投入8.8亿元。按照湖北省新机制改革试验的最初福利想象，十几年后，如果以带编下乡的新机制模式替换掉全省25万名农村义务教育学校教师，并且新机制教师的工资水平保持目前基点不变，仅统筹全省农村义务教育学校师资一项，湖北省财政届时每年就需拿出近百亿元。

这对县级财政而言，虽然是一次“甩包袱”式的“减负”，但对省政府及相关部门来说，不仅将是一个不小的财政负担，而且对于这些编制属于省、人在县市区工作的新机制教师如何进行有效的统筹管理，无疑将是一道现实难题。

“真正让人担心的是，全省农村师资省级统筹后，实际上可能导致农村义务教育责任由‘以县为主’上移到了‘以省为主’，这就很可能导致县级政府在财政‘减负’的同时，发展农村义务教育的责任也相应‘减负’。”湖北省教育厅有关负责人认为，如果将来农村义务教育学校优秀教师实行省级统筹，就迫切需要国家层面改革现行的财税体制，将各级政府目前的部分财权相应“上移”至省级政府。

“新机制教师实行的是年薪制，当时主要是为了吸引优秀人才从教，这是具有积极意义的。但是，从长远来看，还是得给新机制教师逐步建立一种工资、职称增长和晋级与绩效管理挂钩的长效机制，以更好地调动新机制教师农村从教的工作积极性。”随州市随县县委组织部副部长、县教育局党委书记张国剑认为，“在推进新机制的同时，既要考虑新机制教师和‘以县为主’体制教师工资待遇、管理等方面的接轨问题，还要考虑给这些新机制教师设置一定年限的农村服务期，服务期满的新机制教师，可以自愿留在农村或流入县城学校任教，使广大新机制教师未来的路走得更宽、更广。”

对此，湖北省教育厅相关负责人介绍说，为了防止新机制可能出现出现的“请来女婿气走儿”的现象，调动长期扎根于农村义务教育学校优秀教师的工作积极性，湖北省政府在试验新机制的同时，由省教育厅、省财政厅和省人社厅联合出台了省级农村义务教育学校骨干教师补助制度。与此同时，包括新机制教师退出机制、工资增长和职务职称晋升晋级在内的一系列机制正在紧锣密鼓的研究制订中。

教师的幸福是什么

——一位师范毕业生眼中的教师职业

“记得从小学到高中都写过命题作文——《我的老师》，范文通常是这样的：夜深了，所有的人都睡去了，学校宿舍楼的房间的窗户透出微弱的光芒，那是我们老师的房间，这么晚了，我们的老师没有睡觉，啊……我们的老师多么辛苦，她就像蜡烛一样，燃烧了自己，照亮了我们……”提起教师这个职业，今年刚从某师范大学硕士研究生毕业走上讲台的王涛(化名)感慨颇多，在他看来，中国有许多的职业，都被人们扣上了高尚绚丽的光环，而教师是其中最严重的一种。

“我们赞美老师、讴歌老师，总喜欢把他们比作春蚕、蜡烛，这不应该是一种正常的形象意识。一个半夜还在批改作业的老师，要么是能力不行，要么是喜欢熬夜。”王涛说，在非职业状态，教师首先应该是人，是普普通通的有着七情六欲的普通人，应该有自己的生活。

“师范生的第一选择应该是教师，从理论上来说上应该是这样，但是教师只是师范生的职业选择之一，迫于社会现状，很多师范毕业生不得不另寻他业。”王涛统计发现师范的同學毕业后的去向，发现通常有三种：教师、事业单位、公务员。而当教师也有不同的选择，优先考虑沿海发达地区，其次是省会城市，再其次是家乡所在地城市。王涛选择的是家乡所在地——湖北省天门的一所高校。本来，他理想的就业区域是武汉市城区学校，但是“编制难考”，他只好退而求其次。他现在的月薪是3000元，这个工资待遇对他来说，只是一个能“糊口”的水平。

现在，让王涛糟心的除了待遇还是待遇，这个工资水平，刚好够生活。王涛没有后悔选择报考师范专业，但站了半年讲台后，对比自己的很多同学，他觉得自己很失败。王涛说，在目前这个浮躁而功利的社会，要求教师“为人师表，不求索取只讲奉献”，这是对教师群体的苛刻的道德要求。“在经济社会中，这样的道德标准与工资所得的反差让教师们郁闷纠结。难道教师买房买车会有相应的减免优惠措施？”

“教师，不是圣人，只是从事崇高职业的普通人，谈婚论嫁、子女教育、父母养老、买房还贷……这些压在所有人肩上的担子，教师一项都不会少。”王涛说，教师的幸福，首先应该是他们作为普通人的幸福。

(本报记者 柯进 通讯员 胡小英 黄立明)