

# 乡村基础教育师资配置现状及对策研究

## ——以韶关市为例

卢凯玲 何奕璟 张薇 吴涵 阳雪丹

华南师范大学

DOI:10.12238/er.v4i2.3613

**[摘要]** 推动乡村基础教育发展的关键在师资队伍建设。基于此认识,本研究主要采用文献法、访谈法、问卷调查法对韶关市乡村基础教育师资配置现状进行研究。通过对教师队伍结构、骨干教师情况、科研及培训情况、教师变动情况、教师待遇情况等现状的研究,为进一步分析存在问题提供理论和实践依据,最后对推进韶关市乡村基础教育师资队伍建设提出建议。

**[关键词]** 基础教育教育; 资源配置均衡化; 乡村教育; 教师队伍建设

**中图分类号:** G43 **文献标识码:** A

### 1 研究背景及内容

当前我国基础教育不公平现象主要体现在地区间教育资源配置不均衡,城乡及校际间教育发展失衡。黄严严<sup>[1]</sup>的研究发现,乡村基础资源配置的不均衡将会促进乡村教师向城镇单向流动,从而进一步加大城乡学校教育教学的差距,引起乡村学生择校转学,生源减少,最终导致乡村教师“层层拔高”使用,教师队伍整体水平持续低质徘徊,城乡两极分化更为显著。

2010年,国家颁布实施的《国家中长期教育改革和规划发展纲要(2010—2020年)》提到将促进公平作为国家基本教育政策,关注教育公平之于社会公平的重要性。可见,教育公平不仅是教育内部问题,还关系到经济和社会的稳定发展。故而本研究旨在以韶关市为例,在对相关主体的调查基础上,横向比较政策的实施情况,探究分析其在实施办法及成效方面的异同,并就现存问题提出对策建议。

### 2 现状调查

#### 2.1 调查对象和内容

本研究调查对象为韶关市乡村地区的小学教师和校长。问卷采取随机发放模式,回收有效问卷178份。问卷由三部

分共13题组成。第一、二部分是教师的基本情况 & 专业素养情况;第三部分是其对城乡学校师资配置相关政策的看法调查。访谈内容主要包括城乡师资配置现状,乡村教师需求及其对乡村教师晋升发展的情况的看法。

#### 2.2 问卷调查结果及分析

量表部分CronbachAlpha值均大于0.7, KMO值为0.951(大于0.8),且通过了显著性水平为0.05的巴特利球型检验;另外,量表部分参照教育部制定的《小学教师专业标准(试行)》并有所修改。整体看,问卷信、效度较好。

##### 2.2.1 研究变量描述性分析

乡村教师的专业知识和专业技能的平均值分别为4.06和4.12,超过理论中值,教师的专业素养整体良好。

##### 2.2.2 差异情况和相关分析

经t检验和方差检验可知,最高学历不同的教师在专业能力方面有显著差异( $p=0.024 < 0.05$ )。在专业能力方面,大专学历的教师专业能力最高,虽研究生及以上学历的教师样本数量较少,仍可体现出教师专业能力高低与最高学历的高低关系不对等;另外,教师的职称与专业知识( $P=0.004$ )和专业能力( $P=0.011$ )均呈正显著相关( $p < 0.05$ )。未定级教师的

专业知识和专业能力比三级教师好。一级教师专业素养总体得分最高,说明职称和专业素养之间存在部分相关,大体上随着职称的增高,教师专业素养越高;不同任教的学科与所学专业之间的相符程度与教师的专业知识( $P=0.001$ )和专业能力( $P=0.043$ )均呈显著相关( $p < 0.05$ )。所教学科和所学专业完全相符的教师专业素养总体得分最高,均值为4.27,总体上还是随着任教学科和所学专业相符程度的增高,教师专业素养越高。

经spearman分析,所学专业 and 所教学科相符程度与教师的专业知识和专业能力变量在0.01级别上呈正显著相关。

#### 2.3 访谈结果及分析

##### 2.3.1 市县师资差距及成因

受访教师普遍认为,市级小学师资队伍全方位优于县级小学,学校环境、学校管理与教师学习环境是产生差距的主要原因。市级学校优秀教师多,师资配置足,课时较少,专职任课教师较多,专业性能更强,而县级教师配置相对薄弱,一个老师往往要兼任多科教学任务,受精力和专业技能的限制,教师专业技能的提升培养便流于形式。此外,学校管理严格与否,显著影响教师责任心的高低。

### 2.3.2 受访者有关现有政策的态度

对于所在地区针对教师流动的制度建设特别是“县管校聘”制度的实施时,绝大部分教师认为政策的实施有利于平衡教育资源的分配。该制度使得学校拥有了人事任免权,调动了教师积极性;优秀教师获得机遇,而对年龄偏大、缺乏敬业精神或能力低下的老师则是危机。小部分教师认为在政策实施过程中,由于领导的个人感情、监督管理缺位等问题,出现了许多不公现象。

## 3 存在的问题与分析

### 3.1 教师队伍结构与乡村教育发展不相协调

性别比例失衡,年龄结构不合理,教师高级职称人数少。本次调查的178名乡村教师的男女比约为1:5,教师性别比例失衡,女性教师过多可能造成教学手段及风格的同化。30岁以下的教师将近三成,50岁的教师仅占一成,年龄结构总体偏年轻化;30岁以下教师近七成职称评定为二级,近二成教师未评级。老教师拥有丰富的教学经验,对教学规律和教学技能有一定把握,年龄结构须呈现“宝塔型”,即50岁以上教师比例应占20%左右。

教师学历集中于本科,高学历教师欠缺。教师学历结构大致上反映了教师的基础知识、理论水平和基本素质的情况。本次调研对象中,仅有2人有研究生及以上学历,三成教师为大专及以下学历。

兼职教师现象普遍,学科分布不平衡。任教教师数量分布存在不合理现象。语文教师在主三科中超过半数,而英语教师则占一成不到,存在学科教师结构性缺编,相当一部分主科教师都有兼任多门学科教学的情况。以语文教师为例,任教1门以上学科的超九成。各学科所需教学方法不一,兼任教师教学质量难以保证。

### 3.2 教师专业素养有待提高

在教师专业知识评价中,教师学科知识更新滞后的问题较为突出,说明教

师个体缺乏主动更新知识结构的意识,学校较少向教师提供相应有效培训活动。另外,教师对不同阶段学生心理发展的了解水平也相对较低,这意味着在教学过程中,教师难以针对学生的个体情况提供相应的教学氛围及施以相应的教学手段。

教师信息素养较低,在教学过程不擅长运用现代教育技术,且在对学生进行评价和指导时,选用的方式也较为单一。针对学生的评价问题,教师的灵活性和思维的全面性有待提高。

## 4 解决问题的路径

### 4.1 完善“县管校聘”,多方联动保障教师权益

#### 4.1.1 政府

首先,建立相应的信息支持系统,通过走访深入了解县域内学校的整体情况,掌握校际教育资源的均衡状况,为教师调配标准的制定以及教师流动方向的确定提供信息支撑和科学依据。其次,加强监督管理体制的建立。在细则的制定和实施过程中增加一线教师的话语权,谨防因施权者个人因素影响政策的公平性和科学性。同时,应在保障原有薪酬基础上应设立地方性的教师岗位流动津贴<sup>[2]</sup>,补偿流动对教师家庭生活造成的影响。

#### 4.1.2 学校

“县管校聘”的最终目的在于推动教育资源的均衡发展,为原来师资力量薄弱的学校提供优质的教师,推动教育公平。原来实力较强的学校需秉持开放心态,将工作重心放置教育管理的改革完善;而接受流动教师的学校则应积极配合政策实施,鼓励流动教师参与学校管理活动,给予一定物质和精神关怀,增强教师归属感。

### 4.2 解决兼职教师专业发展问题,提高乡村教师整体专业发展水平

为改善教师专业水平,提升学生学习质量,一方面加强兼职教师的专业培训。学校可组成以专职、骨干教师为引

领的教师团队,建立社群共研、共享的培养模式,推动专职教师与兼职教师共同成长<sup>[3]</sup>。为应对地区兼职教师群体庞大这一问题,教育主管部门和学校可创新教师培训方式,将原有的分科培训转变为全科培训。例如创设“必修+选修”模式的培训方案,针对教师的不同需求开发课程,增加选修课程的数目和种类<sup>[4]</sup>。另一方面,教育主管部门和学校需承担起解决教师学科结构性缺编以及全科教师培养问题的责任,学校应当加大对缺编教师的招聘,并由教育主管部门为此提供专项资金的支持。

### 4.3 增强教师自我学习能力,推动专业发展水平提高

教学应当根据学生阶段性和持续性的心理发展特点展开,增强通用知识的学习有利于提高教师的教学水平。另外,社会需求的转变也对教师能力提出了更高要求,乡村教师应当学习先进的教育理念和方式,可通过参与旁听、研讨、培训等方式提高自身信息素养,发展专业能力;还应当注重终身学习,不断更新自我的知识体系,开拓创新。

## [参考文献]

[1]黄严严.农村中小学教师单向流动问题探究[J].现代中小学教育,2014,30(09):74-77.

[2]范文卿.县管校聘教师流动政策的实施困境与破解路径[J].教学与管理,2020,(01):9-11.

[3]倪梅芳.专业学习社群:小学兼职科学教师成长机制与策略[J].江苏教育研究,2019,(34):30-33.

[4]王东侠.乡村小学教师“全科”培训的必要性及策略研究[D].安庆师范大学,2019.

## 作者简介:

卢凯玲(2001—),女,汉族,广东韶关人,大学本科,华南师范大学,研究方向:教育人工智能。