

农村小规模学校教师队伍 专业水平结构的问题与对策*

——基于甘肃省X县的调研

周 晔

[摘要] 在“后撤点并校时代”，农村出现了大量小规模学校，其教师队伍专业水平结构质量直接决定着学校教育教学质量。对甘肃省X县的调研发现，农村小规模学校教师队伍专业水平结构在职称、学历、荣誉称号和学科结构等方面均表现出不同程度的失衡态势。解决农小校教师队伍专业水平结构失衡问题，优化农小校教师队伍专业水平结构，需要多方协调，统筹治理，通过盘活现有师资，精准培训，提升业务素质，补充新生力量，注重外部支援实效等措施提升农小校的教育质量。

[关键词] 农村教育；农村小规模学校；教师队伍专业水平结构

[作者简介] 周晔，西北师范大学西北少数民族教育发展研究中心副教授，西北师范大学教育学院副院长，博士（兰州 730070）

随着2012年国务院《关于规范农村义务教育学校布局调整的意见》政策的颁布，我国农村教育进入了“后撤点并校时代”，农村小规模学校数有所回升，以村小和教学点为主体的小规模学校成为当前农村地区学校的主要存在形态。据教育部相关数据统计，截至2014年，全国共有201 377所小学和88 967个教学点，其中有128 703所村级小学和78 565个村级教学点^[1]，分别占全国总量的64%和88%。

农村小规模学校（以下简称“农小校”）保证了大量农村处境不利适龄儿童的受教育权利，办好农小校，关涉教育公平和社会公平。办好农小校，关键在于教师队伍建设，而

教师队伍结构中，专业水平结构又是重中之重。近年来，关于农村教育的研究不断增多，尤其是2014年以来，农小校成为研究热点。从研究内容上来说，主要涉及农小校存在的背景、作用和价值、面临的问题及发展出路几个方面。在已有的关于农小校教师队伍结构的研究中，实证调查研究比较少，并且多数是对农小校的个案研究，而关于县域内的农小校教师队伍结构总体状况的研究明显不足。在追求县域内义务教育均衡发展的阶段性目标的背景下，更需要关注农小校校际间及与其他学校之间的关系，需要关注县域内的农小校教师队伍结构的总体状况。目前，已有研究也缺乏专门对农小校教师队伍专业水平

* 本文系国家社会科学基金“十二五”规划教育学青年课题“西北农村地区中小学教师队伍结构失衡问题与破解政策体系研究”（课题批准号：CGA130159）的研究成果。

结构和结构失衡问题的探讨。在基础教育“提升质量”、“内涵发展”的时代语境下,如何把握农小校教师队伍专业水平结构的评判维度及其标准,如何认识并解决当前存在的主要问题是农小校教师队伍建设的必须要面对的重要课题。

一、研究设计

本文的农小校是指农村的在校学生数在100人及以下的学校和教学点。教师队伍专业水平结构是指能够反映教师队伍的业务能力水平和教育教学质量的关于教师队伍在职称、学历、荣誉称号和学科等方面的构成状况。农小校具有分布地域广、数量大、规模小、师生少的特点,本研究将县域作为研究视域,采用实证调查研究的范式,试图呈现农小校教师队伍专业水平结构主要方面的总体状况和存在的问题,并提出对策建议。

本研究主要采用问卷调查法,分别设计校长和教师问卷,2016年3月份,对甘肃省X县的51所农小校校长和全员专任教师(共351名)进行问卷调查。校长问卷涉及该校的基本信息(学校所在地、学生数、教师数、教师编制数)、教师队伍专业水平结构(职称、学历、荣誉称号、学科)状况、校长对教师队伍专业水平结构的看法和对相关问题的解决建议;教师问卷涉及该校的基本信息、教师自身专业水平状况(维度与校长问卷相同)、教师对教师队伍专业结构的看法和对相关问题的解决建议。对同一学校的校长问卷和教师问卷获得的信息进行相互印证、核实,确保真实有效。其中,有效校长问卷48份,有效率94.1%;有效教师问卷337份,有效率96.0%。对数据信息进行统计分析,作为判断X县农小校教师队伍专业水平结构失衡与否的事实依据;对农小校校长和教师对教师队伍专业水平结构的看法和对相关问题的解决建议,进行梳理归纳,作为本研究对策提出的依据。

二、农小校教师队伍 专业水平结构的失衡现状

衡量农小校教师队伍的专业水平结构需要以客观的视角,可以用描述性的定性的评判标准考量。由于不同农小校在师资配置、办学理念、学校特色等方面所存在差异,所以可以从影响教师队伍专业水平结构的要素,如职称、学历、荣誉称号和学科等方面的构成状况进行分析。

(一)职称结构

教师职称结构在一定程度上反映了教师队伍的学识水平和胜任教育教学工作的能力层次,也是衡量学科层次和人才培养层次的重要尺度。^[2]教师队伍合理的职称结构对于推动农小校教师队伍建设具有重要的作用。

从总体情况来看,农小校教师队伍初级及以下职称占比过半,中级职称的占比较低,高级职称的占比过低。在所调查的48所学校中,无职称和初级职称的教师人数比例超过一半,而获得高级职称的教师所占比例相对较低,教师队伍职称结构不合理。

就具体学校而言,仅有的高级职称教师分布不均。其中,39所学校无高级职称教师,占调查学校的81%。也就是说,大多数农小校没有高级职称教师。从问卷调查来看,农小校教师职称结构失衡主要有以下几方面原因。

一是农小校教师队伍素质总体偏低,绝大多数教师职称晋升困难。教师职称评聘政策,主要考量的是教师的业务素质,其次是教师的教育教学业绩,在县域内,农小校教师职称晋升在这两方面都处于不利境地。

二是农小校高级职称教师外流严重。城乡之间教育资源配置、生活水平、医疗卫生条件、公共设施等方面的巨大差距,使农小校高级职称教师和教学业务骨干教师不断外流,加上近年来县城学校数量和规模不断扩大,

许多县级教育主管部门不得不采取“层层拔尖”的做法,将乡村大量高级职称的教师抽调到县城学校,更加剧了农小校优秀教师的流失,致使农小校教师队伍职称整体偏低。

三是农小校教师的专业发展受到主客观条件的很大限制。调查发现,大多农小校对教师培训不重视,自身校本研修的能力十分有限,教师自我专业发展的动力不足。此外,上级教育主管部门分配给农小校教师培训的培训机会要少于规模大的学校,特别是代课教师、老年教师几乎没有培训机会。即使是农小校教师有培训机会,也大都是低端培训,而优质的省级和国家级培训甚少。

(二)学历结构

教师队伍的学历水平反映教师队伍的整体业务素质,是衡量教师队伍质量的重要指标。1993年《中华人民共和国教师法》中对取得教师资格应当具备的相应学历做出了明确规定,1999年中共中央、国务院《关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》中对教师的学历提出了新的要求。在政策的驱动下,近几年来,教师队伍的学历水平得到了大幅提升,但即使在这样的背景之下,农小校教师队伍的学历总体仍然偏低,学历结构不合理。

农小校教师队伍的第一学历结构总体呈“橄榄型”,本科及以下的最终学历呈“倒金字塔型”。在所调查的48所小规模学校专任教师中,第一学历层次普遍较低。更为严峻的是,有11所农小校全部教师的第一学历都是在高中及以下层次。虽然经过进修或培训,最终学历层次显著提升,特别是本科学历提升最为明显,但仍有6所农小校全部教师的最终学历在高中及以下。

从目前现实来看,虽然最终学历状况比起第一学历有了很大改观。但是,一方面,农小校教师队伍的整体学历水平,无论是第一学历还是最终学历,都与国家相关要求存在一定的差距;另一方面,大多数农小校教师学历提升的背后隐藏着“有文凭无水平”,以及

“教非所学、学非所教”等问题。

在调查中还了解到,有近85%的农小校专任教师学历提升的渠道主要是接受在职教育,方式主要为函授、电大和自学考试,他们大都没有接受过专业的教育理论学习和实践技能训练。这既与教育供给不足和供给方式单一有关,也与在职教育机构的业务水平不高有关。而且,因为文科专业容易毕业,学历证书容易获得,这使得有近80%的农小校教师选择文科专业获得学历证书,很少考虑其所任教的学科。如此,导致农小校教育质量的低下。正如菲利普·库姆斯所言:“发展中国家农村地区常常像半干旱的教育荒漠一样而没有教育质量可言,不但教师通常都是水平最低的,而且贫困儿童的比例也很高,这些儿童真正需要最好的教师,然而他们却是最后才得到。”^[3]

(三)荣誉称号结构

荣誉称号是指由比较权威的组织机构所授予个人或集体的具有光荣名誉性质的名称。对于教师职业而言,目前我国教师荣誉称号主要是由各级政府和教育主管部门为了表彰某方面优秀的中小学教师,而设置的具有专业性质的称号,是对其贡献或能力的肯定、认可或奖励。一所学校、一个地区的教师队伍的荣誉称号结构可以反映该学校和教育质量水平和发展活力。

农小校教师队伍的荣誉称号结构呈“矮金字塔型”,级别重心过低。从荣誉称号的级别来讲,从高到低主要有国家级、省级、市级和县级。调查发现,48所农小校的教师队伍中,获得国家级和省级荣誉称号的教师数均为0;市级共6人,仅占教师总数的1.7%;县级共41人,占教师总数的11.7%。从类型来讲,在48所农小校的教师队伍中,特级教师0人;骨干教师市级1人,县级8人;教学能手县级8人;学科带头人县级3人;园丁市级2人,县级5人;其他市级3人,县级17人。这48所学校中,获得各种荣誉称号的教师共47人,仅

占专任教师总数的13.4%，而且农小校教师队伍荣誉称号获得者校际分布不均，有28所学

校(占学校数的近60%)的全体教师没有获得任何荣誉称号。(见表1)

表1 X县农小校教师队伍荣誉称号结构调查统计表(人)

特级教师		骨干教师		教学能手		学科带头人		园丁		其他	
市级	县级	市级	县级	市级	县级	市级	县级	市级	县级	市级	县级
0	0	1	8	0	8	0	3	2	5	3	17

(四)学科结构

教师队伍的学科结构是指教师群体所掌握的学科专业知识的构成情况，是教师队伍本体性的知识结构，一般以教师队伍的第一学历所学专业学科专业为准，学科结构是衡量教师队伍职前所学与在职所教之间关系的主要指标。本研究的学科结构指的是教师实际任教的学科结构。在国家要求学校开齐开足课程的语境下，教师队伍的学科结构能够反映学校和地区的教学水平。

通过对48所学校各学科教师人数的调查发现，农小校教师队伍的学科结构失衡，学科间分布严重不均。

调查发现，农小校教师普遍身兼数科教学任务。在所调查的48所学校中，专任教师共有337人，照此计算，每所学校平均只有7名教师。而且，专任教师人数少于10人的学校有43所，而要开齐所有国家规定的课程，这些数量的教师明显不够。按图3数据所计，任教各学科教师总数为778人，远远超过所调查的337名教师。这些状况充分说明农小校的很多教师身兼多于一门课程的教学任务。调查还显示，有21所农小校(比例近半)都没有音乐、体育、美术等学科教师。不少临时聘用的代课教师主要任教音体美课程，他们没有专业背景，加上几乎没有培训机会，使得农小校“音乐课上跟着唱，体育课上随便跑，美术课上照着描”成为普遍现象。

调查还发现，农小校教师队伍学科结构失衡，特别是音、体、美学科专业教师奇缺，有诸多因素使然。除了上文提到的导致农小校教师流失的原因以及音体美学科的教师不愿到农村学校(尤其是农小校)任教之外，还有

教师资源配置的编制、教师人事分配制度和各学科师资培养储备等问题。

我国对基础教育师资配置的编制，长期以来按师生比的标准核定，而且农村学校师生比低于城市学校，尽管《教育规划纲要》提出“逐步实行城乡统一的中小学编制标准，对农村边远地区实行倾斜政策”，但即使是严格落实城乡编制标准统一，考虑到农小校的学生数少、班额小，还要开齐开足课程的实际情况，农小校教师的编制仍然匮乏。

在教师人事分配制度方面，现实中以县区为单位、由县级人事部门而非教育行政部门在“完成就业任务”思想的主导下，使得教师分配“为分配而分配”，不考虑专业要求、学校需求情况，导致县域内教师分配的“供需矛盾”。同时，在教师分配过程中，存在县城学校、乡镇学校“层层截留”的问题，使优秀毕业生往往留在较高层次的学校，而使得农小校很难分配到真正需要的学科对口的教师。

在学科师资培养储备方面，师资的培养储备是需要周期时间的，由于各地没有根据教育发展趋势做好师资需求的长远规划，导致师资培养院校无法根据师资供需关系进行学科专业调整。再加以师资培养院校和一线教育实际的隔离，导致信息沟通不畅，以及师资培养院校的办学惯性和改革惰性等因素，导致有的学科师资大量冗余，而有的学科则供不应求的失衡状况。

三、优化农小校教师队伍专业水平结构的对策建议

近年来，随着国家和各级政府对教育事

业的重视,特别是一系列农村教育倾斜政策的颁布和实施,农小校教师队伍专业水平结构有了一定程度的改善。但是,由于农村教师队伍建设仍然是一个突出的问题。解决农小校教师队伍专业水平结构失衡问题,优化农小校教师队伍专业水平结构,是一个复杂的系统工程,需要多方协调,统筹治理。

(一)盘活现有师资

优化农小校教师队伍专业水平结构,首先应盘活现有师资,使现有师资充分发挥应有的作用。

第一,树立对农小校教育和自我专业发展的自信。目前,农小校的小而差、小而弱的状态使大多数农小校教师对农小校教育和自身发展的优势处于“集体无意识”中。他们应该认识到,农小校不是必然的落后,而且将是中国农村学校的主要存在样态。由于“小”,不仅教师工作量少,班级管理难度低,有利于实施教育教学的“精耕细作”,而且意味着教师可以有更多时间来提升自我专业发展水平。“中国的教育必然走向有根的教育、有机的教育、绿色的教育,这种改变很可能首先从农村开始,从小规模学校开始。”^[4]可以通过培训等方式帮助农小校教师建立自信,唤醒自信的自觉,激发农小校教师专业水平提升的内生性动力。

第二,促进农小校与其他学校建立互利共生的伙伴关系。互利共生理论认为,只有系统内的各个要素互利,才能共生,进而才会促进群体的发展和繁荣。农小校作为农村学校乃至地区学校系统中的个体,与其他学校建立并结成互利共生的伙伴关系,使学校之间实现师资共享,促进不同学校教师共同开展教育教学交流研讨活动,不但可以在一定程度上缓解教师结构失衡的问题,而且可以实现教师专业水平的提升。在互利共生的伙伴关系之下,通过建立教师跨校交流、跨校竞聘机制,实行学区一体化管理、乡镇中心学校教师走教等多种模式,以及成立学校联盟,实

行对口支援等多种形式,推进农小校的良性发展。

第三,调整职称、荣誉称号政策制度,调动工作积极性。一是切实落实教师职称评聘向农村教师倾斜的政策,加大对农小校的扶持力度。二是放宽对农小校教师在职称评聘、晋升,荣誉称号获得等方面的条件要求,对农小校教师进行适度倾斜和补偿,调动农小校教师的工作积极性。

(二)精准培训,提升业务素质

在现有教师培训的基础上,在“国培计划”中单列“农小校教师培训计划”,有计划地组织实施农小校教师进行全员培训,并建立定期培训机制;扩大对农小校音、体、美等紧缺学科教师的培训机会;注重农小校全科型教师的培训,注重通过培训将部分单学科教师转向全科型教师;在培训中适当增加复式教学和小班化教学的相关内容;在培训方式上,主要由国家、省市和县级专家组成培训团队,送培到乡,着力打造“接地气”的乡村本土教师培训团队,还可以采取如甘肃省实施的“顶岗置换”等方式,让农小校教师有机会参加省级和国家级培训。

(三)补充新生力量

第一,做“减法”的同时做“加法”。当前,一方面,大学生就业难,有志于农村教育事业的人无法进入农小校任教,另一方面,农村教师总量已经饱和,但农小校结构性缺编的问题突出存在。因此,各地应尽快建立并运行农村教师退出机制,对不能胜任教育教学的教师做好“减法”,留出空位,同时,各地招考农小校紧缺学科的教师入职,做好“加法”。

第二,实施农村教师培养补充政策,保证相当的新入职教师下沉到农小校。继续实施“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”、“农村教育硕士计划”,出台配套制度,保证一定比例的毕业生到农小校任教。省级政府和教育行政部门、师范院校沟通配合,实

施“精准扶贫教育支持计划”,适当扩大“定向招生”和“免费师范生”培养名额,每年选拔一批家庭困难、学业优秀、有志于从事乡村教育的优秀高中毕业生到师范院校就读,定向培养、协议服务。^[5]改革“免费师范生”制度,将免费师范生培养的重心下移到地方师范院校,实行动态选择机制,允许“定向生”、“免费师范生”和“非定向生”、“非免费师范生”都有二次选择的机会,着重为农小校培养“供需对路”的专业师资。

第三,尽快出台《农村小学全科型教师培养指导意见》,使农村小学全科型教师培养工作有章可循。就现实来看,全科型教师非常符合农小校教育教学的实际需求。《意见》应充分强调全科型教师培养对农村小学教育、农村教育,乃至促进教育公平的重要性,应明确地方各级政府、地方师范院校、农村小学和地方教研机构对农村小学全科型教师培养的责任;提出培养方案,包括课程方案的指导意见;提出体系化的评价制度框架,包括有别于一般小学教师的农小校全科型教师资格认证制度。

第四,综合考虑师生比、班师比、课时数等因素,重新核定农小校编制,考虑到农小校的变化速度快的现实,建议针对农小校实行“基本编制+机动编制”。各级政府和教育主管部门根据社会和教育发展趋势,做好师资需求预测,统筹调控师范院校师范生招生计划,特别是重点考虑农小校各学科的师资需求。

第五,改革教师分配制度,保证农小校教师配置能够按需到位。在教师分配上,打破教师分配由县级人事部门负责的制度惯性和路径依赖。根据学校发展、区域教育发展的切实需要进行教师的合理分配。在教师分配的具体过程中,将小规模学校、县城学校、乡镇学校置于同等地位,统筹考虑,借鉴罗尔斯的“补偿原则”,优先满足农小校教学需求,

由教育行政部门进行统一分配,避免县城学校、乡镇学校“层层截留”,保证分配后的教师切实到岗。

(四)注重外部支援的实效

在保障合法权益、改善工作条件和提高待遇方面,各级政府和教育主管部门要切实落实已有与农村教师相关的政策(包括“计划”、“项目”),特别是《乡村教师支持计划(2015—2020年)》,国家要加强监督检查。

在外部支援方面,努力提高城乡教师交流和城镇教师支援农村教育的实效性。紧密结合国家和地方政府提出的城镇教师职称评聘、晋升与在农村学校交流、支教相挂钩的制度,加强落实,避免走过场、形式化问题的出现,增强支教教师与农小校教育教学需求的匹配度和衔接性,增加对农小校的交流 and 支教的力度和广度,应着力从交流、支教制度改革入手,对交流、支教教师实行“目标责任制”,提出明确的目标任务、考核评价要求,要求交流、支教教师在农村学校起到“补缺口,能引领,会指导”的作用,加大对所到学校教师的同行、学生对其作用发挥评价的权重。统筹安排符合农村学校教育教学实际需求的优秀的交流、支教教师,保证交流、支教教师能够下沉到最需要支援的农小校,提升农小校的教育教学质量。

参考文献:

- [1] 小学校数、教学点数及班数[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2014/2014_qq/201509/t20150901_204658.html.
- [2] 魏晓军. 河北省中小学教师队伍结构及相关问题研究[D]. 石家庄:河北师范大学,2007.
- [3] 雅克·哈拉克. 投资于未来——确定发展中国家教育重点[M]. 北京:教育科学出版社,1997. 118.
- [4] 杨东平. 建设小而优、小而美的农村小规模学校[J]. 人民教育,2016,(2).
- [5] 甘肃省人民政府办公厅关于印发甘肃省《乡村教师支持计划(2015—2020年)》实施办法的通知[EB/OL]. http://www.gsedu.gov.cn/Article/Article_31425.aspx.

On Problems and Countermeasures of Teacher Groups' Professional Level Structure in Rural Small-scale Schools ——Based on the Investigation on X County in Gansu Province

Zhou Ye

Abstract: In the post era of combing schools, there have been a large number of small-scale schools in counties, and the quality of professional level structure quality of teacher groups directly determines the education and teaching quality of rural small-scale schools. With the investigation on X County in Gansu Province, it is found that all of the professional title, education background, honorary title and disciplinary structure, etc., of teacher groups' professional level structure in rural small-scale schools are unbalanced in some extent. To solve the unbalanced problems and optimize the professional structure of teacher groups in rural small-scale schools, we should focus on multilateral coordination and integrated governance by revitalizing the existing teachers, carrying out targeted training, promoting teaching quality, supplying new teachers, as well as the efficiency of outside help, etc., so as to promote the education quality of rural small-scale schools.

Key words: rural education, rural small-scale schools, teacher group's professional level structure

Author: Zhou Ye, Ph.D., associate professor of Center for Northwest Minority Education Development, & Deputy Director of College of Education, Northwest Normal University (Lanzhou 730070)

[责任编辑:许建争]

(上接第139页)

On "Sharing Model of Independent Personality" Theory of Wang Yangming

Yang Daoyu

Abstract: Different from stressing on "group" of classical Confucianism and individualism of the western, Wang Yangming's philosophy has formed the "sharing model of independent personality" theory based on the fusion of Confucianism, Buddhism, Taoism, whose claims are as the following: firstly, the free will is its essence, which makes the will free, and makes the individual become the master of his fate; secondly, the critical spirit based on "thing-itself" is its direction, which makes people know the nature of things through people's subjectivity, and walk out of the trap of pure subjectivity; thirdly, the reflective consciousness to self-improvement is its guarantee, which ensures the rationality of choice by intellectual self-supervision; fourthly, sticking to laws is its basis, which makes the individual live at his own wish; fifthly, self-discipline is its power resource, which makes the individual become perfect continually; sixthly, responsibility consciousness for others is its internal transcendence, which makes the individual improve himself by conscious service for others, and become "sharing model of independent personality". As the essence of Chinese traditional personality culture, the "sharing model of independent personality" coincides with the basic trend of the development of human freedom, and reveals significant contribution of traditional Chinese excellent culture to the world development.

Key words: Wang Yangming, independent personality, free will, critical spirit, responsibility consciousness

Author: Yang Daoyu, Deputy Director and professor of School of Education, Bohai University (Jinzhou 121000)

[责任编辑:金东贤]