

破解农村小学教师老龄化困局：学校层面的审视

西明 王可

徐州工程学院 教育科学学院

[摘要]农村小学教师老龄化带来诸多问题，如课程实施困难、教学质量降低、学校可持续发展式微。面对教师老龄化，一些政府人员、学校管理者消极对待，既伤害了老教师感情与尊严，又浪费了老教师资源，使教师老龄化问题雪上加霜。事实上，老教师年龄虽大，仍然拥有宝贵的价值。创设尊重老教师氛围，弥补老教师不足，挖掘与利用老教师优势，使老教师在职业晚期发挥余热，是化解农村小学教师老龄化问题的良策。

[关键词]农村小学教师；教师老龄化；老教师；农村小学

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.1639

伴随我国城市化进程的加快和人口出生率的下降，许多农村学生进城求学，农村小学学生数量锐减，再加上各地大规模的撤点并校以及教师需求低峰期的来临，使农村小学教师出现较为严重的超编现象，农村老教师数量不断增加。面对农村教师老龄化，一些政府人员、学校管理者消极等待老教师退休，或“鼓励”提前退休；一些老教师也认为自己年纪大了，没有前途了，因此工作的积极性低，职业倦怠已然形成。如何从积极的角度看待农村教师老龄化问题，充分发挥农村老教师“余热”，挖掘老教师资源“宝藏”，让农村小学老教师快乐而有尊严地渡过职业晚期，成为目前农村小学教师队伍建设中一个亟待解决的问题。

一、教师老龄化被视为农村小学教育发展的阻碍

当前我国农村小学老教师数量多，老龄教师所占比重较大，教师老龄化已经成为不争的事实。有研究者认为农村小学教师老龄化整体呈现如下特点：越是规模小的学校，教师老龄化越严重；越是偏远的乡镇，教师老龄化越严重；越是经济欠发达的县市，教师老龄化越严重。^[1]具体而言，当前农村小学教师老龄化主要表现在以下方面：一是老龄教师所占比重较高。在一些农村小学，老教师所占的比重甚至在50%以上，教师老龄化较为严重。有研究者对河南省某农村小学调研发现，2019年该校共有教师91位，年龄在20至30岁之间的年轻教师仅有9位，约占全校教师总数的10%，而40岁以上的教师有60位，约占教师总数的65%。^[2]二是新入职教师较少，导致年轻教师所占的比例偏低，教师年龄结构呈老龄化态势。例如在安徽省灵璧县某农村小学，50岁以上教师的比例超过50%，该校自2016年以来仅引进2名新教师，教师老龄化较为严重。

教师老龄化问题被普遍视为农村小学发展的阻碍。一是导致课程实施困难。农村老教师多为民办教师转正，没有经过师范院校的系统训练，学科知识不系统，知识面窄，导致学校难以开设英语、信息技术等课程。一些老教师由于家庭琐事、身体和个人认识等原因无法或不愿参加培训，造成教育理念落后、教学方式守旧，难以适应教育发展、课程改革的需要。二是导致教学质量降低。老教师注意力与精力减退，面对教学任务已经显得力不从心，且一些老教师已经产生职业倦怠感，工作热情减退，甚至开始倚老卖老，对待教学工作也三心二意，导致教育教学质量降低。三是不利于学校可持续发展。教师老龄化使新老教师比例失衡，老教师比例偏大，新教师比例偏低。在退休年龄及入编年龄的限定下，老教师占据着岗位无法退休，而新教师又无法入职，造成新人难进老人难出的问题。一方面老教师不能完全承担教育教学的重任，另一方面随着老教师的大批退休，教师队伍将会出现青年教师断层的现象，不利于学校的可持续发展。

^[3]

面对农村小学教师老龄化问题，一些地方教育行政部门认为老教师“不中用了”“没有什么利用价值”，不愿在老教师身上花费精力与资源，限制老教师参加学习与培训，甚至消极等待老教师退休，或“鼓励”提前退休。一些学校管理者认为老教师既难管理与利用又占着岗位使新老师无法入职，于是消极对待、排斥甚至歧视老教师，如消极为老教师安排教育教学工作、忽视老教师评优与评先等。教育行政部门与学校管理者的消极态度既伤害了老教师的感情与尊严，使老教师不受人尊重，进而无心教学、自暴自弃，甚至厌倦教师生活，又浪费了老教师资源，使老教师空占岗位无法发挥作用，加剧了教师老龄化问题的负面影响。

二、农村小学老教师具有自身独特优势

对老教师“不中用”的认识是一种怀疑与否定，认为老教师老了，记忆力、精力、工作积极性都在减退，因而教育教学能力、工作态度等均无法满足学校教育的要求。然而这种武断的认识是对老教师的全盘否定，带着偏见与误解，是个人经验、主观认识的产物，并没有客观认识老教师的价值。诚然，老教师存在诸多不足，但不容否认他们仍然拥有一些突出优势与独特价值。

一是老教师拥有丰富的教育教学经验。几十年的教学生涯使老教师熟悉教材知识，对教材结构、基础知识与重点内容了如指掌，对知识的本质、区别与联系有着深刻的理解，能够使学生准确把握关键知识与技能。老教师清楚学生知识学习中的疑惑点与易错点，对于这部分知识能给予及时强化，使学生牢固、准确地掌握知识。老教师在备课、上课、作业布置、考试方面均积累了丰富经验，特别是在知识讲授上，老教师有着高超的知识转化技巧，能够根据知识的性质、特征及学生特点灵活采用转化策略，使学生一听就懂，有效提高学习效率。另外老教师在管理班级、开展学生活动、处理突发事件等方面也积累了丰富的经验。

二是老教师具有强烈的奉献精神与责任心。老教师虽然年龄偏大，但并不意味着产生职业倦怠。相反，老教师一直工作在教育一线，长期在教育中浸润、打磨，能深刻领悟教育精髓与真谛，萌发出高度的奉献精神与责任心。这样的事例现实中屡见不鲜：一些老教师严于律己，甚至带病上课；对待工作积极认真，从不迟到早退；怀有仁爱之心，细心呵护与关爱学生，获得了家长的高度赞扬。例如四川广元旺苍县天星乡木瓜村小李德清老师，为了改善孩子们的学习与生活状况，自掏腰包安装水电、添置桌凳、购置教具，义务为孩子做午饭、烧开水，保证每个孩子都能吃饱饭。在全国上下打赢新冠肺炎疫情防控阻击战期间，李老师又当起了木瓜村的义务防疫宣传员，挨家挨户宣传防疫知识，呵护孩子们的健康，传递园丁大爱。^[4]

三是老教师拥有丰富的学生经验。老教师的整个职业

生涯都在与不同学生“打交道”，积累了丰富的学生经验。老教师能快速了解学生个性特点，针对不同学生灵活采用恰当的交流方法与教育方式。老教师能敏锐察觉学生面临的学习、家庭、心理、人际关系等问题，为学生健康发展扫除障碍。

四是老教师熟悉地方文化与学校环境。一些农村老教师的整个职业生涯均在某个地区或某所学校，一些老教师更是土生土长的本地人，对地方的乡风民俗、生活习惯及学校历史环境均较为熟悉。因此，老教师不存在文化适应问题，身在熟悉的文化环境中能让他们比其他教师更加安心工作；同时，老教师能充分挖掘地方资源，为课程资源开发、校本课程开发、学校管理与发展做贡献。

可见，老教师并非“老了”“不中用了”，他们实际上是一座被忽视的“宝藏”。老教师渊博的教育教学知识、强烈的责任心、丰富的学生经验是一笔宝贵的财富，对于新教师快速成长、学校文化建设均具有突出价值。既然农村教师老龄化无法回避，与其消极对待，浪费老教师资源，闲置教师岗位，不如转变观念，积极面对教师老龄化，充分利用老教师资源，使老教师在职业晚期发挥应有作用。

三、农村教师老龄化问题的化解策略

（一）转变观念，营造尊重老教师氛围

一是改变消极观念，重视老教师资源。学校管理者应改变原有的偏见与消极态度，客观看待老教师，认识到老教师并非负担、包袱，而是珍贵的资源；应积极对待老教师，肯定老教师所做的努力与贡献，发现老教师的优势与价值。同时，学校管理者应从行动上给予老教师认可与肯定，以身作则，为其他教师尊敬老教师做表率，以期通过上行下效，营造信任、尊重老教师的校园氛围。例如学校管理者应与老教师积极沟通，建立良好的工作关系与个人关系，及时了解老教师在工作与生活方面遇到的困难，并予以帮助；适当表扬老教师，对老教师的历史贡献、工作态度、教育教学能力予以肯定与嘉奖；在工作上信任老教师，分配任务时一视同仁，甚至对老教师委以重任。

二是营造和谐的教师集体关系。学校应注重建设和谐的集体关系，使老教师感到关怀与尊重，从而积极投入工作，乐于奉献；同时，要看到一些老教师有着极强的集体荣誉感和独特的个人魅力，积极创造条件使老教师在集体中发挥稳定、团结的积极作用，体现自身价值。首先，重视教育教学活动中的交流、学习与协作。教师在相互讨论中能进行观点的碰撞，认识且领会不同的看法，进而增进了解，联络感情。可以通过交流会、研讨会、集体备课、课程资源合作开发等途径进行，在此过程中适当发挥老教师的示范效应与凝聚力，使合作顺利、有效、愉快的进行。其次，定期开展一些娱乐、体育活动，丰富教师的业余生活，使教师之间能够增进交流与合作，培养感情，建立和谐的集体关系。

（二）弥补短板，促进老教师持续发展

一是重视老教师培训与学习。首先，学校应变被动为主动，积极协助、督促老教师学习，为老教师学习与发展制定规划。其次，培训内容应强调与时俱进，注重一些新理念、新方法的学习，以拓宽、更新老教师的视野与知识。再次，重视对地方性资源的挖掘与利用，如学校之间可以共享师资、设施等资源，可以邀请其他学校参加培训的教师对本校教师进行培训，还可以邀请一些地方名人、校长、教育行政人员进行培训。最后，重视校级的教师学习，为老教师发展提供便利。教师学习应根据实际条件多样化学习方式，如地区学校之间可以组织教师进行定期、集中式培训或开展交流

活动，学校应重视校本培训，并经常性地开展研修会、报告会等。

二是改变现有教师评价方式，注重发挥评价的激励作用。首先，重视老教师评价，认识到老教师是教师群体的一部分，担负着同样的教育教学责任，不能有任何放松和疏忽。其次，提高老教师评价的适应性。与中青年教师相比老教师的精力、记忆力的确在下降，并且一些老教师可能时常会受到疾病、家庭琐事等困扰，如果采用相同的教师评价标准，老教师可能并不占有优势，甚至无法完成规定的教育教学任务。因此，学校可以针对老教师的特殊情况制定相应的教师评价方案，在保证基本公平的情况下，使得评价能够更好地适应老教师的实际情况。再次，突出老教师评价的激励功能，应灵活、多样化教师的激励手段，使得激励手段对老教师富有吸引力。例如一些老教师职称晋升已经完成，可以在教师评价中增加一些荣誉性、机会性的奖励。

（三）发挥优势，彰显老教师独特价值

一是重视新老教师之间的交流与协作，使老教师的丰富经验得以传承。新老教师的交流与协作既提高了新教师的教育教学基本能力，又有助于更新老教师的教育教学理念，同时，老教师的乡土情结、人格魅力与奉献精神能够感染新教师，激发新教师的敬业奉献精神，稳定乡村教师队伍。首先，重视新老教师间的交流、学习与合作，并积极搭建平台。其次，规范化、制度化新老教师的协作，使师徒配对、协同备课、教学观摩、合作教学等活动形成制度。最后，加强新老教师之间的感情交流，注重新老教师之间良好关系的培养，如组织新老教师配对参与竞赛、活动，不定期开展新老教师茶话会等。

二是合理任用老教师，体现老教师价值。首先，任用老教师应从客观现实着手，考虑老教师的能力、精力、时间等现实要素，合理安排任务，使老教师工作时游刃有余。其次，尊重老教师的主观能动性，尊重老教师的意愿、正当爱好、个人经验等，切勿强制老教师。最后，分析老教师自身的优势与不足，根据老教师的特点合理任用，使拥有不同特长的老教师能够体现自身价值。

结语

老教师是小学教师队伍的重要组成部分，是一座长期被忽视与冷落的“宝藏”。积极对待老教师，充分开发与利用老教师的独特价值，使老教师在发挥“余热”的同时不断促进专业化发展，是农村小学纾解教师老龄化困境的有效之道。

参考文献

- [1]陶继新.农村小学教师老龄化现象令人忧[N].中国教育报,2005-08-12(2).
 - [2]王文浩.PPP模式下乡村教师“老龄化”的现状与分析[J].长春教育学院学报,2019(12):12-14.
 - [3]陈秋红.农村小学教师老龄化现象的成因与对策[J].成人教育,2014(6):109-110.
 - [4]李健毓.坚守——记全国模范教师、四川省旺苍县天星乡木各村小学教师李德清[J].工会信息,2020(17):11-13.
- 基金：徐州工程学院2020年度课程思政专项课题“课程思政视域下高校教师课程理解研究”；2021年度江苏省高校哲学社会科学一般项目“江苏省高校青年教师生存状态调查及改善路径研究”。

作者简介：

西明，女，徐州工程学院教育科学学院助理实验师，硕士，主要从事农村教育研究；王可，男，徐州工程学院教育科学学院讲师，教育学博士，从事课程与教学论研究。