

新乡村教师职业认同及提升策略研究

黄馨
昭通学院

摘要: 新乡村教师具有学历较高, 年龄较小的特点, “90后”“95后”的高校毕业生是新时代乡村教师的主力。随着社会发展, 新乡村教师“离农”教育倾向愈加严重, 缺乏职业自信和角色自觉。这种情况下, 要振兴乡村教育, 最关键的是要提升新时代乡村教师的职业认同。在现实调查的基础上, 从乡村教师乡土情感缺失、职业身份确认困境、职业发展空间狭窄等三方面分析其职业认同困境, 并从乡土情感重塑、专业发展机制构建和人才流动机制建构三方面提出提升新乡村教师职业认同的路径。

关键词: 新乡村教师; 职业认同; 专业发展; 提升策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.07.039

一、问题的提出

提高乡村教育质量是全面实现乡村振兴的基础。高素质的乡村教师队伍是发展乡村教育、革新乡村文化以及实现乡村社会健康运行, 进而有效缓解新型城镇化进程中学校教育“乡村弱”“城镇挤”等问题的根本保障。乡村教师是办好乡村教育的主体力量。在过去的很长一段时间里, 我国的乡村教育主要依靠土生土长的本地教师。随着社会的发展和教师数量的扩编, 现代乡村教师相比原先的乡村教师具有鲜明的特点: 教师学历较高, 年龄较小, “90后”“95后”是新时代乡村教师的主力, 新乡村教师是经过正式选拔考试聘任上岗, 职业流动性大, 且他们生长在物质条件较为充裕的新时代, 其中多数缺乏在乡村生活和工作的感情、理解和经验。乡村教师“离农”教育倾向愈加严重, 始终在仰视城市教育, 新时代的乡村教师缺乏职业自信和角色自觉。这种情况下, 要振兴乡村、振兴乡村教育, 最关键的是要提升新时代乡村教师的职业认同。

二、新乡村教师职业认同的现实困境

乡村教师的职业认同是乡村教师对教师职业意义的理解, 是乡村教师对自己在乡村学校任教的职业身份的认可与接纳, 也是乡村教师专业自主发展的基本心理需要。当前, 新时代的乡村教师面临诸多的现实困境。

(一) 乡土情感缺失

乡村教师是承担乡村教育的主体, 其任务不仅是文化知识的传递者, 更需要培植学生的乡土情感, 为乡村振兴培养建设者。乡土教育是一种借助乡土知识来认识乡土环境、获得乡土体验和增进乡土认同的教育。它能增进学生对乡土的文化认同、情感认同, 塑造学生健全的世界观与价值观。只有乡村教师具有乡土情感, 才能唤起学生的乡土情感。总的来看, 乡村教师的乡土情感主要表现对乡村社会的认同和热爱、对乡村学生的热爱和对乡村教育事业的执着和奉献。

但是, 新乡村教师由于成长背景、教育背景等因素, 普遍存在乡土情感缺失的现象。(1) 对乡村生活的疏离。根据对近五年入职的乡村教师调查, 从年龄结构来看, 98%都属于“90后”, 其中80%都属于“95后”; 从户籍结构来看, 70%的教师来自农村, 其余的尽管来自城镇, 但是有农村生活的经历。从访谈中来看, 出身农村的乡村教师表示自己不习惯农村生活。他们在城市中成长、求学, 和农村的户籍身份是割裂开的, 他们对农村生活缺乏了解, 甚至不认为自己是“农村人”。他们对于农村生活的记忆是短暂单一, 对乡村的民风民俗了解甚少, 难以共情体验。相反, 与城市生活体验相比, 他们普遍认为农村是落后偏远, 更想逃离农村生活。(2) 对城市的向往。在调查中, 乡村教师不同程度地表示对自己目前生活和工作环境的不满意, “婚恋难”成为新乡村教师希望逃离农村去城市的主要理由。新农村教师大多正处于谈婚论嫁阶段, 长期居住在农村致使其社交圈狭小, 交往对象以学校同事、家长和学生为主, 其很难找到心仪的对象。他们大多认为只有逃离乡村, 才能解决婚恋问题。(3) 职业与生活的割裂。新乡村教师认为工作将他们长期困在闭塞的农村, 使他们在同辈群体中缺乏话语权, 缺乏社会交往的资本。因此, 工作时间以外, 他们会选择去往城市, 感受和体验城市生活。同时, 新乡村教师和乡村的人是疏远的, 交往中也总是将自己置于高处, 认为自己的学历、见识和素质都远胜于农村人。这种价值观也反映在他们的教育中, 有学者认为: “乡村教育成为乡村学生逃离乡土的教育”, 这和为乡村振兴培养人才的乡村教育的使命相背离。

(二) 职业身份确认困境

乡村教师构建职业身份需从教师所处的总体历史中去寻求、形成和构建一种关于身为人师、能够逻辑自洽的身份感、存在感和价值感, 以促使教师自觉地践行

教育各项活动，此间需要外部集群形塑和内部自我统整交相互构方可确证形成。然而，新时代的乡村教师因为各种因素的影响，在建立教师职业身份时往往会陷入对职业价值的困惑。

1. 职业价值模糊

教师的职业价值是教师依据自身和社会的需要对待职业、职业行为和工作结果的，稳定而具有概括性和动力作用的一套信念系统对专业成长的困惑。传统的乡村教师被认为知识的传递者、乡村建设的引领者，乡村教师在农村的地位曾经举足轻重。他们作为乡村重要的知识分子，天然就担负着参与乡村建设、守护乡村文明、服务乡村振兴的使命，不少年轻人受此影响成为一名乡村教师，希望对乡村教育能有所贡献。然而，随着社会的发展变迁，物质经济的冲击，乡村教师的职业光环逐渐褪去，乡村教师在乡村的地位已悄然发生变化。

新时代的乡村教师入职前对职业发展具有较高的期待与热情，认为自己能改变落后的乡村教育，为乡村教育振兴贡献自己的力量，对教师的职业声望有较高的期待。但随着农村务工经济的兴起，物质经济带来的快感给农村注入一剂兴奋剂，出现重物质轻教育的观念趋势。在调查中，有人认为教育的边际成本太高，还仔细的计算：“初中毕业出门打工没几年就可以修大房子。但读到大学得最少花几十万，大学生还不好找工作，真是划不着。”这种观念显然和乡村教师的期待矛盾。同时，现在的乡村学生多是留守儿童，家庭关怀也在乡村儿童的教育中处于缺位状态，严重影响到留守儿童的学习和性格养成。从乡村教师和家关系来看，他们想要帮助农村孩子走出困境，曾经试图通过家访、谈心谈话等方式，与家长沟通交流，帮助学生健康成长。然而，留守儿童的家长并不能实时参与进来。长此以往，乡村教师也在反复的失败中感到挫败感，与最初的职业理想背道而驰，对自己的职业价值产生了困惑。

2. 职业倦怠

新时代乡村教师因工作环境差距、工作任务繁重等原因，不同程度地表现出职业倦怠。具体来说，主要表现为工作满意度低、工作热情和兴趣的丧失以及情感的疏离和冷漠。究其原因，一方面，行政工作阻碍专业发展。乡村学校教师数量有限，行政工作对信息技术要求较高，乡村学校的行政工作主要由年轻教师承担。在本次调查的新乡村教师中，均不同程度地承担学校的行政工作，甚至一部分教师身兼多职，但他们中大多数并没有任何职务。繁重的行政工作使年轻教师无暇顾及专业发展，甚至行政工作衍生的负面情绪反噬专业发展。另

一方面，乡村教师教学任务繁重。近年来，由于撤点并校，导致并入学校班额增大，加之教学改革，教研任务增加，还增加了课后辅导和兴趣班等内容，新乡村教师成为承担这些工作的主力军。但是，乡村教育资源的淡薄导致教师的付出和收获不成正比，长此以往，年轻教师专业发展缺乏源动力，教学热情不断被工作内耗，导致乡村教师的专业进取心大大下降，难以体会职业带来的价值获得感，由此带来自身压力增加和情绪焦虑的负向效应，使得“受挫一回归”现象发生。

（三）职业发展空间狭窄

职业认同需要作为教育职业人得到自我与社会认可的基本诉求，是建立起与周遭世界持续稳定关系的基础。根据 ERG 需要理论来看，个体发展是生存需要、交往需要、成长需要三种需要同时产生激励作用的结果。就乡村教师而言，成长需要则是个体能动地创造利于自我发展以及对周遭环境产生积极影响的机会，从而实现所想、所能身份转变的心向。它包括职位晋升、专业发展、薪资待遇各方面物质和生理持续发展。教育场域带有浓郁的政治性、文化性和经济性。要实现成长需要，需要人力资本、社会资本和心理资本共同作用。

如今，新乡村教师在进入教师行业之后，因人力资本、社会资本等限制，乡村教师的成长需要并没有得到充分满足。以教师职位晋升和教师调动为例，在 2023 年云南省部分中小学校长竞聘公告中发现，大多设置了学历、职称、中层干部的工作经历要求，新乡村教师既没有职称优势，也没有工作经历的优势，职位晋升受到限制。在调查中，近九成的新乡村教师表现出强烈的希望往县城、优质学校流动的意愿。目前，乡村教师调动分为人事调动和教师选调考试。其中，选调考试是主要路径，但在乡村学校普遍存在教师流失的情况下，多数乡镇学校为留住教师会对教师参加考试进行限制，如参加工作五年以内不能参加选调考试，限制流动的政策大大激化了新乡村教师和学校的矛盾。部分新乡村教师长期无法实现职业的成长，无法实现自身的职业价值，便以教学懈怠作为反对学校选调政策的筹码，久而久之转变为对教师职业认同的疏离。

三、新乡村教师职业认同提升策略

（一）重塑新乡村教师的乡土情感

新乡村教师乡土情感的重塑是一个长期的过程，需要构建政府、乡村社会、学校多方联动机制，有效发挥各方合力，确保乡土情感的意蕴及价值在新时代乡村教育发展中不断深化。

一是完善新乡村教师职业保障机制。应有效落实国

家提出的“提高乡村教师生活待遇、统一城乡教职工编制标准、职称(职务)评聘向乡村学校倾斜”等相关要求,重点改善乡村教师的生活条件与工作环境,稳步提高乡村教师的待遇和收入,有序、切实地解决乡村教师“住房难”“交通难”“结婚难”及其子女“上学难”等问题,促使乡村教师的职业理想与现实境遇逐步趋于平衡。增强其对政府的信任感,将这种安全感转化为对乡村教育的投入,将个人价值取向同乡村教育振兴相结合,增强社会使命感,减少失落感与压迫感,全身心投入乡村教育事业。二是营造乡村“尊师重教”的社会风尚。农村留守儿童的教育问题是乡村教育的难点和痛点,乡村教师在教育的同时,要付出更多的情感投入。但农村对教育的不重视使得社会极易忽略乡村教师的付出,教师极易产生职业的挫败感和对职业价值的质疑。因此,乡村社会应该给予乡村教育和乡村教师更多的重视,加大对有突出成就的乡村教师的宣传力度,设立家长开放日,让农村家长了解乡村教师,促进双方的交流沟通,使乡村教师对乡村教育树立信心,培育师生的乡土尊严感,激发乡村教师的奉献精神。三是学校增进乡村教师的发展激励,为乡村教师职业发展前景提高制度保障,实现“阻碍发展,限制留人”向“保障发展,发展留人”的乡村教师队伍建设思路转换,促进乡村教师的良性可持续流动。

(二) 构建乡村教师专业发展的协同机制

提升教师的专业发展能力,有利于增进新乡村教师对职业的获得感、成就感。一是构建入职-教学的全过程乡村教师培训机制。以乡村教师入职培训作为培养教师职业认知和职业认同感的重要抓手,入职培训应以乡土文化底蕴为基础,将乡土元素和情怀浸润于乡村教师队伍专业知识、专业能力和专业理念培育的全过程中,形成新乡村教师可持续发展逻辑。同时,有计划地组织乡村教师参加县级以上的专业培训为提升其专业能力的重要手段,帮助和引领乡村教师专业发展。二是构建专业发展保障机制,包括经费保障、制度保障和技术保障,提升教师的专业技能能力。同时建立奖励机制,对成绩突出的优秀乡村教师进行奖励和宣传,树立新时代乡村教师的良好形象,提升乡村教师的职业形象。三是构建教学-反思的教研平台,立足本校教育教学实践,围绕“备课-上课-交流-反思-科研”的流程,不断创新机制,完善乡村教师的综合素养。学校高度重视,充分利用集

体备课、公开示范课、听课评课等形式,形成教学-评价-反思的良好机制,不断提高教师的教育教学能力。

(三) 构建区域内乡村教师人才流动机制

乡村教师区域内的合理性流动是实现乡村教师队伍可持续发展的重要途径,同时也是提升乡村教师职业认同的有效前提。一是打造区域内乡村教师交流的良好平台。以流动突破区域内教师学习交流的壁垒,鼓励县域内学科教师间的切磋,实现同一学科、同一讲台、不同教师的教学模式。同时,打破区域壁垒,实行城乡教师双向轮岗,缓和资源不平等的矛盾,有利于乡村教师教育理念和技术的更迭换代,激发乡村教师的积极性。二是建立学校管理者选拔机制。打破乡村教师晋升壁垒,积极发掘乡村教师管理人才,创新乡村学校领导竞聘机制,适当降低资历权重,转变“唯职称”“唯资历”观念,建立以能力为中心的科学合理的评价体系,选拔综合素质好的优秀教师作为学校管理者,优化乡村学校管理体制。三是健全乡村教师招聘、培养、任用、选调机制,畅通乡村教师职业发展和晋升通道,加强对乡村教师的职业激励,为乡村教师职业发展前景提高制度保障,实现“阻碍发展,限制留人”向“保障发展,发展留人”的乡村教师队伍建设思路转换,促进乡村教师的良性可持续流动。

参考文献:

- [1] 付光槐,严鹏.相望的距离:乡村教师专业身份认同的疏离与回归[J].教育理论与实践,2022,42(34):47-53.
 - [2] 赵鑫.新型城镇化进程中乡村教师乡土情感的缺失与重塑[J].西南大学学报(社会科学版),2016,42(2):92-96.
 - [3] 刘宗南,卢会醒,章普,杨兴芳.乡村教师选拔:人力资本、社会资本与心理资本——基于12000余名新入职乡村教师的调查[J].教育学术月刊,2022(10):97-105.
 - [4] Alderfer C P. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. 第34期[J].Organizational Behaviour and Human Performance,1969(4):142-175.
- 作者简介:黄馨(1991年8月-),汉族,云南昭通,硕士,讲师,昭通学院,研究方向主要是教育社会学和农村社会学。
- 基金项目:本文系2022年度云南省教育科学规划(高等学校教师教育联盟)教师教育专项课题立项课题“乡村振兴背景下云南农村中小学教师专业发展路径研究”(项目编号:GJZ2215)的阶段性研究成果。