

# 新时代乡村教师队伍建设现状及提升路径研究

苗硕

宝鸡文理学院教育学院

**摘要:** 文章采用问卷调查法,对陕西省561名乡村教师的健康状况、工作压力、专业发展、生活待遇、职称评审、职业尊严展开了调查,通过分析当前乡村教师队伍建设的现状,提出改进建议,以期提升乡村教师队伍建设的水平并吸引更多优秀教师扎根乡村,建设乡村教育,实现乡村振兴。

**关键词:** 乡村教师; 队伍建设; 乡村振兴

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.09.163

## 引言

民族要复兴,乡村必振兴。乡村振兴要依靠乡村教育振兴,而乡村教师是乡村教育振兴的关键。要实现乡村教育的发展,最重要的是建设一支愿意扎根乡村学校、用自己的热血推动乡村教育发展的教师队伍。2018年,在《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》中进一步为新时代乡村教师队伍建设工作提出了新目标、新任务、新要求,开启了新时代乡村教师队伍建设新征程<sup>[1]</sup>。特岗教师、公费定向培养师范生、三区支教、银龄讲学等计划,为偏远的乡村学校输送了优质师资,助力乡村教育的发展。2021年《关于加快推进乡村人才振兴的意见》强调加强乡村教师队伍建设,精准培养本土化优秀教师。但是,由于受城乡二元结构等历史和现实因素长期影响,乡村教育发展还存在诸多问题,表现为:乡村教师岗位供应和社会空间特质不具备优势<sup>[2]</sup>,乡村教师队伍建设的政策制度存在短板等。本研究以陕西省乡村教师为研究对象,随机选取561名乡村教师进行调查,分析陕西省乡村教师发展存在的问题与原因,并针对乡村教师队伍建设的现状与问题,提出吸引优秀教师扎根乡村、建设乡村教育的策略。

## 一、研究设计

### (一) 调查对象

本研究中的乡村中小学教师界定为“乡镇及各村庄中小学教师”。问卷的调查覆盖整个陕西省,其中陕北地区占34.1%,关中地区占44.7%,陕南地区占21.2%,总共涉及10个县域内的38所乡村学校。在561名乡村教师中,男教师占36.9%,女教师占63.1%;教龄在10年以下占25.2%,教龄有10-20年占35.1%,教龄在20年以上占39.7%。问卷以纸质版和电子版两种形式发放给相关的乡村教师进行填写,遵循问卷发放的相关原则,共回收有效问卷561份。为了得到更加精确的研究数据,

笔者对存在变量缺失的个案以及填答不合理的个案做出了相关的处理,保证了研究的可靠性和真实性。

### (二) 研究工具

本次研究采用马多秀教授2018年编制的《乡村教师队伍建设调查问卷》<sup>[3]</sup>,问卷共分为基本信息和调查内容两个部分:第一部分主要了解被调查者的性别、年龄、教龄、职称等基本情况;第二部分则围绕被调查者的健康状况、工作压力、专业发展、生活待遇、职称评审、职业尊严六个维度开展具体调查并进行分析。

### (三) 数据处理

本次研究使用SPSS 22.0对有效问卷进行分析、处理。首先对问卷进行初步统计分析,然后用描述法统计分析陕西省乡村教师队伍建设的现状,最后采用卡方检验、分类统计等方式进行数据分析。

## 二、新时代乡村教师队伍建设存在的问题

### (一) 部分乡村教师存在身心健康问题

通过数据分析发现:一方面,有37.6%的教师身体比较健康,有51.0%的教师身体处于亚健康状态,有3.9%的教师身体患有疾病,还有7.5%的教师患有两种以上的慢性病。另一方面,有35.7%的教师心理比较健康,有38.3%的教师心理状态为一般,有24.0%的教师感到焦虑,还有2.0%的教师患有抑郁症,总体而言,有26%的教师心理处于非健康状态。

### (二) 乡村教师普遍认为工作压力比较大

工作压力指教师为了完成自己的工作任务,在这期间所产生的精神上、心理上等多方面的压力,适当的工作压力有助于鞭策教师更好的工作,过多或过少的压力都不利于教师高质量地完成自己的工作。通过数据分析得知,3.6%的乡村教师感到没有压力,28.3%的乡村教师认为自己的工作有点压力,52.1%的乡村教师感觉工作压力比较大,16.0%的教师感到工作压力非

常大，快崩溃了。从数据来看，绝大部分的教师感到工作压力大。在调查中询问乡村教师的工作压力主要来自哪些方面，由高到低依次为：教学任务重（29.8%），学生管理（25.2%），家庭生活压力（13.9%），升学压力（13.7%），其他（9.8%），聘任制工作岗位压力（7.6%）。可见，管理者应当密切关注教学任务和学生的管理这两大压力源。

### （三）乡村教师对现有待遇的满意度较低

良好的待遇是乡村教师正常生活的保障。基于乡村教师月工资的调查，发现有2.5%的乡村教师月工资低于2000元，选择“2000～3000元”的占6.4%，选择“3000～4000元”的占34.2%，选择“4000～5000元”的占39.4%，选择“5000元以上”的占17.5%。通过卡方检验发现，教师的教龄和职称与他们的工资收入呈正相关。另外，研究者调查了乡村教师的现有待遇满意度问题，发现仅有3.2%的教师感到非常满意，有47.6%的教师觉得满意，有41.4%的教师认为不满意，还有7.8%的教师则是非常不满意。总的来说，约一半的乡村教师并不满意自己的现有待遇。当问及“如果您有机会到条件较好的学校任教，您会离开吗？”有9.8%的教师表示“一定会”，有52.0%的教师表示“会”，有23.9%的教师表示“不会”，仅有2.0%的教师表示“绝不会”，还有12.3%的教师表示“不知道”。

### （四）乡村教师社会地位偏低

职业尊严是乡村教师精神需要是否得到满足的一个重要条件。研究者在调查乡村教师的社会地位时，有2.6%的乡村教师认为其社会地位高，有51.9%的乡村教师认为自己社会地位一般，有43.5%的乡村教师则认为自己的社会地位低，还有回答“不知道”的占2.0%。鉴于此，可以得出：乡村教师的社会地位还有待提升。当问及乡村教师是否曾受到过其他人的歧视或者排斥时，有17.7%的乡村教师回答这种现象经常发生，有61.5%的乡村教师承认偶尔会受到别人的歧视与排斥，仅有13.5%的乡村教师感觉良好，没有受到来自他人的歧视与排斥，另外还有7.3%的乡村教师说自己不知道是否受到过歧视等不公平的待遇。除了上述内容之外，通过卡方检验还得出乡村教师的年龄与其受歧视或者排斥的程度有着很强的相关度。

### （五）乡村教师对职称评审制度满意度不高

教师的职称关系到教师的个人收入水平以及专业发

展状态等。本次调查发现：有4.8%的乡村教师对当前的职称评审制度感到非常满意，42.9%感到满意，32.2%不满意，还有9.4%非常不满意，剩下的10.7%“不知道”。由此可见，当前的教师评审制度并不完善，仅仅只有不到一半的乡村教师能够接受现状。

当问到乡村教师在评职称时是否享受到倾斜政策，有45.8%的乡村教师享受到了倾斜政策，有26.6%的乡村教师所在地区没有实行该政策，还有不知道具体情况的乡村教师占比27.6%。可见，只有不到一半的地区实行了向乡村教师倾斜的政策，还有大部分地区没有实行这个政策。此外，在乡村教师认为职称评审应以哪些方面为主的调查中，比例由高到低依次是教龄（26.3%）、教学工作实绩（24.8%）、任现职年限（20.0%）、教学能力测试（13.4%）、各类荣誉证（8.0%）、发表论文（4.8%）、其他（2.7%）。以上回答表明了乡村教师对职称评审制度的满意度较低。

## 三、新时代乡村教师队伍建设优化路径

从人力资本理论的视角出发，乡村教师所拥有的知识、技能及其表现出来的能力，既能给致力于实现乡村振兴的中国带来一定的剩余价值，亦能为全国4000多万农村学龄儿童<sup>[4]</sup>带来福利，推动全国约15万所农村义务教育学校的发展。为了更好更快地实现乡村教师的进一步发展，打造高质量的乡村教育，我们在乡村教师身心健康、岗位编制、现有待遇、社会环境以及职称评审等方面提出了几点建议。

### （一）关注乡村教师身心发展，提升乡村教师健康水平

乡村教师的身心状态与学生的成长发展有很高的相关度，在一定程度上影响着当地的乡村教育质量。首先，建立体系完整的体检及重大疾病救助制度。从本次调查数据知道：有18.2%的乡村教师从未进行过体检，有44.9%的教师一年体检一次，有16.9%的教师两年体检一次，有近7.1%的教师三年体检一次，更甚者有12.9%的教师五年才体检一次。从数据分析的结果来看，为乡村教师建立定期的体检制度以预防疾病是非常有必要的。同时，要重视为患有重大疾病的教师建立救助制度，解决教师的后顾之忧。其次，定期开展健康培训，让乡村教师掌握一些常见疾病及其预防措施，提高教师对自身健康的重视度。再次，关注乡村教师的心理健康。倡导建立完整的教师心理发展体系，引导教师合理调适工作

压力；学校可发挥乡村地区的环境优势，定期组织一些文体活动，使乡村教师放松心情，及时疏解消极心理。

（二）增加乡村教师岗位编制，减轻乡村教师工作压力

美国著名经济学家舒尔茨提出：人力资本是经济增长的主要源泉，经济发展过程中人力资本投资收益率要高于物力资本投资收益率。<sup>[5]</sup> 劳动力投资是人力资本投资的途径之一，通过吸引优秀劳动力扎根乡村学校，将他们身上的知识、技能、经历等资本运用到乡村教育上，能够极大促进乡村教育的发展。

从劳动力数量的投资角度来看，增加乡村教师编制数量可以解决因“生师比”师资配置标准造成的“超编”与“缺编”问题。当然，教师编制数量的增加要从学校、学生的需求等多方面考虑，以单一的“生师比”配置标准为突破口，解决乡村教师负担过重的问题。从劳动力质量的投资角度来看，激励制度的完善与良好工作环境的营造能够吸引乡村教师扎根农村，降低乡村教师的流失率。因为乡村学校地理位置和生活条件的劣势，要吸引、留住更多的教师，急需完善当前的激励制度，为乡村教师创造一个良好的工作环境。

（三）创设尊师重教的社会环境，维护乡村教师职业尊严

教师是立教之本、兴教之源，应该受到全社会的尊重。2021年10月21日，在十三届全国人大常委会第三十一次会议上，教育部部长怀进鹏提出“要让教师真正成为最受社会尊重和令人羡慕的职业”，<sup>[6]</sup> 由此可见，创设尊师重教的社会环境是当前社会发展的重要使命之一。

要恢复师道的地位，首先是为师者要自尊自重，互尊互重。唐代韩文公提到教师要传道授业解惑，而师道难尽，就连孔子也只能一面教、一面学，此谓教学相长。所以，教师在希望得到社会尊重的同时，要反思自身是否持有教学相长、敬业乐群的态度，是否坚守以身作则的底线。其次，从外部条件看，要在整个社会倡导尊师重教。文化最能体现一个民族的精神灵魂，凝聚整个民族的力量。在这新的时代，全国人民不能忘记中华民族的优良传统，要在继承与发展中夯实民族文化根基，在社会上营造尊师的风气，让“尊师”的理念扎根在每个人的思想深处。再次，重视尊师教育。从多方面着手引导传统的尊师文化融入社会、走进生活，为个体创造接受尊师教育的条件。最后，对学生家长进行尊师教育也是必要的。对于当前社会中存在的教师与家长群体之间

的矛盾，学校、社会有必要引导家长正确认识教师的作用与地位，使得双方相互理解，彼此尊重，形成良好社会教育风气。

（四）落实职称评审倾斜政策，提升乡村教师的满意度

教师的职称展现出学校及社会对教师工作的认可，乡村教师更需要职称的支持，对他们而言，职称既是物质层面的保障，也是精神层面的鼓励。《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》针对乡村教师评职称难的问题，提出“实行乡村教师和城镇教师分开评审”，在评职称的时候参考所教的学科而不是所学的专业，在数量比例方面向乡村教师倾斜，对长期在乡村学校任教的人员采用“定向评价、定向使用”的标准。但是，调查结果表明在评职称时向乡村教师倾斜的政策还没有完全落实，尤其是对论文的硬性要求没有明显改变。因此，从各方面来改革乡村教师的职称评审制度是组建优秀乡村教师队伍的基石。健全乡村教师职称评审程序、增加编制岗位数量以及减少对论文发表的刚性要求等是提升乡村教师满意度和幸福感的重要举措。

### 参考文献

- [1] 张布和. 新时代乡村教师队伍建设的政策脉络和实践理路[J]. 教师教育学报, 2021, 8(01): 22-29. 10.13718/j.cnki.jsjy.2021.01.004.
- [2] 周兆海. 薪酬激励与制度吸纳: 农村教师职业吸引力的提升路径[J]. 当代教育科学, 2016(6): 21-23.
- [3] 马多秀, 周敏敏, 何姣姣, 马萍丽. 乡村振兴背景下乡村教师队伍建设的现状及对策——基于陕西省750名乡村教师的调查分析[J]. 现代教育论丛, 2019, (03): 22-28.
- [4] 唐一鹏, 王恒. 何以留住乡村教师——基于G省特岗教师调研数据的实证研究[J]. 教育研究, 2019, 40(04): 134-143.
- [5] 范先佐. 教育经济学新编[M]. 北京: 人民教育出版社, 2015.10: 123.
- [6] 冯添. 让教师真正成为最受社会尊重和令人羡慕的职业[J]. 中国人大, 2022(03): 29.

基金项目: 本文系2022年宝鸡文理学院研究生创新科研项目“乡村振兴背景下乡村教师家庭教育指导能力研究”(项目号: YJSCX22YB36)的阶段性研究成果。