

特岗教师的去留问题及解决对策 ——以六安市S初中为例

马陈晨¹ 樊彩萍²

(合肥师范学院, 安徽 合肥 230601)

【摘要】自2006年我国实施“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”以来,特岗教师招聘的地域范围不断扩大,人数逐年增长,为农村学校补充了新鲜的血液,缓解了师资短缺的问题。但服务期后的特岗教师往往面临着“去与留”的抉择,主要原因是农村物质生活条件艰苦、职业发展空间受限。政府相关政策落实到位、学校加强人文关怀以及教师自身涵养农村教育情怀将有利于促进特岗教师的留任。

【关键词】特岗教师; 留任; 政策实施; 教育情怀

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2021.08.1048

一、问题的提出

农村教育一直是我国基础教育的短板和薄弱环节,影响着我国教育现代化的进程。为解决农村师资力量薄弱,教师结构失衡,专业性不强等问题,2006年5月教育部、财政部、原人事部等三部门联合下发了《关于实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知》,在全国范围内开始实施“特岗计划”。特岗教师在三年服务期满后,专业能力和专业水平有了较大提高,如果能够继续留任在农村学校,无疑将有利于农村教师队伍的稳定,能够促进农村教育质量的提升。但由于种种原因,特岗教师服务期满后甚至在服务期内往往面临着“去与留”的抉择,引发教师队伍的不稳定。下面以安徽省六安市金安区S初中特岗教师为例,分析其“去与留”的问题并尝试提出应对策略。

二、特岗教师“去与留”的抉择

六安市地处安徽西部,是革命老区,但经济发展水平相对较低,农村教师“下不去”“留不住”的现象较为突出,农村教师缺口较大。为此,该市加大“特岗计划”实施力度,是全省招聘特岗教师人数较多的地市。据不完全统计,自2006年来,该市四县三区共招聘了10883名特岗教师,但有不少特岗老师在服务期满后选择了离开,甚至还有不少服务期未届满就离开了农村学校。

S初中地处六安市金安区某乡镇,距六安市区30公里,地形多为丘陵山岗;旱涝平均3年2次,风灾每年均有发生;经济发展水平、教育发展水平、交通条件、文化设施一般。自“特岗计划”实施以来,S初中招聘了很多特岗教师,但在缓解教师队伍短缺上效果并不理想。大多数的特岗教师只是选择把“特岗”作为一个跳板,高校毕业后与其没有工作在家待业,不如先有个事先干着,再做打算。因此有很多特岗教师到了S初中之后都会选择在三年服务期满后离开,也有比较多的特岗教师在服务期内就已经跳槽,给当地的教育带来了不良影响。另外还有一部分特岗教师考虑到服务期满后继续留在农村学校将会解决教师编制问题,因而想留任,但却忍受不了农村工作、生活条件的艰苦。因此,“去与留”成为了艰难选择。

三、特岗教师留任的阻隔

(一) 职业发展空间有限

1. 学校对特岗教师的教学支持帮助较少

很多高校毕业生一毕业就加入到“特岗”的队伍中,他们虽在学校接受了四年的理论知识的学习,但在实际教学中遇到的很多问题,却没办法用已有的知识来解决,即专业知识、教学理论无法与实践很好地结合。在S初中,虽然有很多富有经验的老教师,但由于自身理论知识有限,他们的教学往往是在自身多年的经验积累中摸索的;还有很多教师并不具备教授初中的资格,只是因学校教师缺乏等原因才留在教学岗位上。因此,这些老教师对新任特岗教师教学工作的指导和帮助十分有

限,他们(也包括一些校领导)甚至期待着特岗教师来帮助学校提高教学水平、缓解教学压力。

2. 校内培训与实际教学脱节

一是基础教育新课程改革已实行很多年,初中的教材变动较大,但每年学校进行的校本培训并没有很好的跟进改革。二是对特岗教师的培训大多只是将一些适用于城市学校和学生的一套内容照搬过来,并没有结合农村学校的学生实际问题,因此特岗教师的很多培训内容无法应用到实际教学中,这使得实际的教学所达到的预期教学效果不理想,也打击了特岗教师工作的积极性、主动性。三是有些培训和报告专业性不强,作报告的一些专家虽然有较高的专业理论知识素养,但对农村学校的教育教育情况不了解,在培训和报告中没有将理论与实际很好地结合起来,常常故事不断,笑声不断,只能说一些自己的经验和体会。

3. 特岗教师课时安排不合理

招聘特岗教师本身就是弥补农村师资力量薄弱的问题,但是很多学校的特岗教师都身兼数职,再加上本身在学校的老教师年龄较大,精力有限,很多年轻的特岗教师,不仅要完成两个班的教学任务,还要备课、按要求次数批改课堂作业、家庭作业、试卷等,同时还要看早读和中自习,每个月参加学校的月考进行成绩评比。有的老师还带有毕业班,还要在晚自习上课,学校还要求毕业班老师星期天下午就到校上课。如此繁重的工作量,压得这些特岗教师喘不过气来。有的老师反映,一年四季早读6:20左右就开始,一直到中午11:45放学,中自习12:15就开始,自己常常早饭吃不上,中午饭还没吃完就已经开始中自习。作为教师,一个成年人都受不了这么大的工作强度,学校的学生更是苦不堪言。

(二) 物质生活条件艰苦

1. 生活条件有待改善

由于很多特岗教师都是本科毕业,从小到大都生活在城市中,而乡镇的经济发展缓慢,物质条件和城市相比差距较大。在S初中的特岗教师虽然有单间的宿舍,但只是原来的学生宿舍,一间带窗的十多平米的房间,没有独立的厕所和洗澡间,更没有厨房。很多年轻的女教师晚上不敢去厕所,尤其是夏天洗澡更成问题。S镇也经常停水停电,教师的正常生活和工作很多时候也得不到有效的物质保障。每天晚上放学后,教师们也没有休闲娱乐的场所,年轻的教师常常不愿意呆在这里,他们宁愿早出晚归,但这也只是少部分有车的老师才能这样做。大多数的特岗教师由于工作繁忙,不得不一周都呆在S镇,有的甚至连校门都没时间出去一趟。这对S初中特岗教师去留也有重要影响。

2. 工资待遇水平不高且缺乏保障

“特岗计划”由中央财政设立专项资金,用于特岗教师的工资性支出,特设岗位教师在聘任期间,执行国家统一的工

资制度和标准,其他津贴补贴由各地根据具体情况综合确定。自安徽省六安市2006年实施“特岗计划”以来,虽然特岗教师的工资在不断的上涨,待遇也有所提升,但对于很多高校毕业生来说“特岗教师”的岗位并不具有吸引力。尤其对于年轻教师来说,扣除五险一金,每个月打卡的工资只有2000左右,再除去日常衣食住行的费用,工资早已所剩无几。加上有很多年轻教师面临着结婚生子、买房、买车等压力,自己的工资完全负担不起。同时,2019年之前特岗教师工资还存在不能按时发放,养老金扣除后后台显示单位未缴纳等现象。这些因素也是影响S初中特岗教师去留的重要因素。

(三) 距离导致的情感家庭问题

特岗教师由于多数来自城市,初来农村工作都非常不适应。一方面距离家乡较远,工作较忙,不能经常回家团聚;另一方面年轻的特岗教师个人情感无处寄托。单身的年轻教师,由于条件限制很难接触到适合的异性,以至于无奈成为大龄剩男剩女。恋爱中的教师,由于长期处于异地恋的痛苦中,感情生活也常常并不顺利。而有家庭和子女的教师,其子女的成长常常有父亲或母亲的缺位,对家庭和睦和孩子的健康成长也十分不利。

四、特岗位教师留任阻隔的成因分析

(一) 国家相关政策落实不到位

政府是“特岗计划”的主导者,又是教育资源合理分配机制的支持者,因此,国家的相关部门有能力也有必要出台相关文件和政策来保障特岗教师的基本权利不受侵害。其问题可能存在于以下方面:首先,特岗教师考入后与政府签订有正式的合同,但正常的工资发放和养老保险等保障都没有具体落实。其次,政府应当加强对接收特岗教师的学校进行监管,既要保障到岗的特岗教师的基本权利不受侵害,同时也要对“有岗无人”的特岗教师和为其提供便利的政府工作人员进行严惩,他们钻了政策的空子,占了位却不干活,既想端着编制的铁饭碗,又不甘心于特岗教师的清苦。

(二) 农村学校管理水平不高

科学的管理需要科学的理论基础,但农村很多学校的中层领导甚至校长都不是学教育出身,自身没有扎实的理论基础,因此在学校的管理上并不科学。他们往往认为学校要想提高升学率,必须要抓紧一切时间来提高学生成绩,而S镇在毛坦厂中学的辐射之下,完全采取了其课时安排模式,甚至有过之而无不及。而特岗教师多为年轻人,他们希望背井离乡来到农村能够得到学校的关心和关爱,能够获得更人性化的管理。但往往并不是这样,因为特岗教师频繁变动的缘故,学校本身对特岗教师就很敏感,他们甚至被当作“临聘人员”,学校领导在安排工作时一些其他教师不想做的往往会安排在这些年轻的特岗教师头上,他们刚步入社会,也没有很好的与领导沟通的方式,长期劳累的工作和巨大的工作压力也恰恰是导致特岗教师离职的重要原因。

(三) 特岗教师缺乏农村教育情怀

大部分的特岗教师都是刚出大学的门就进了学校的门,他们大多都有对教育事业,尤其是农村教育事业做出贡献的信心。但由于农村学校生活和工作环境的艰苦,他们初来乍到,缺乏相应的心理准备。同时,在教学中,自身的理论知识还不能很快与现有的教学实践相结合,也是很多年轻特岗教师面临的问题和挑战。而重视成绩和升学率的现实情况常常让这群年轻教师充满压力又无所适从,面对自己教学中的困境和问题,无人能为其指导和解答。这也将直接影响特岗教师的职业认同感和职业价值感。

五、促进特岗教师留任的策略

(一) 政府要加大相关政策的落实力度

首先,特岗教师的工资待遇不理想,政策性保障不到位。很多年轻的特岗教师其工资只能勉强维持日常开销,而又常常出现新上岗教师半年发不了工资的现象,以至于刚出校门的新老师初来乍到便面临窘境。而养老金缴纳不到位,也导致很多特岗教师离任后在新的岗位进行认定工龄时出现很大问题,政府要针对这一点杜绝拖欠工资和养老保障不健全现象的发生。国外的相关补偿性工资理论强调,对于工作环境较差或给人带来不满意的职业,其中的工作人员需要获得某种补偿。我国有的学者也提出,补偿性工资理论适应于“特岗计划”,可以通过货币或非货币的形式来弥补对农村教师生活环境的不满。我国也可以借用这一理论来稳定特岗教师队伍,实现“条件越艰苦,待遇越优渥”,从而吸引更多优秀的毕业生投身于农村教育事业。

(二) 农村学校要加强对教师的人文关怀

首先,要合理安排学校的作息时间表,不能仅仅通过控制学生的学习时长来提高学习成绩,要结合科学的教育理论,“藏息相辅”地进行有效学习。其次,学校在教师管理上,不能将“特岗教师”边缘化,应当公平公正的看待学校所有的老师。对教师的评价要多维度、全方面,不能单以学生成绩评价教师的教学水平。再者,学校和教育主管部门应当根据教师的需求合理科学的安排专业培训和进修学习的机会,针对特岗教师的教学问题和农村儿童学习特点,制定专业的培训方案。

(三) 特岗教师要注重涵养农村教育情怀

一是要积极转变思想观念。既然签订了合同,选择了服务于农村的教育事业,就要做好相应的思想准备。面对农村的生活和工作环境,必然会与城市有巨大的差别,要静得下心,戒骄戒躁,不能眼高手低。二是要踏踏实实做好自己的本职工作,不能因为客观原因而对工作敷衍了事。教育是利国利民的大事,虽然作为农村的特岗教师做不了太大的贡献,但要有“在岗一分钟,负责60秒”的责任意识。农村在校的普遍都是留守儿童,他们的教育问题是需要国家密切关注的。因此,只有特岗教师自身调整好心态,树立责任,坚定信念,才能真正做好农村的教育事业,推动其发展!

参考文献:

- [1] 张杰. “特岗教师”生存状态的调查研究[D]. 延吉: 延边大学, 2016.
- [2] 于晗. 特岗教师稳和留问题的对策研究——以图们市特岗教师为例[D]. 延吉: 延边大学, 2017.
- [3] 李利红. 特岗计划及存在问题及对策研究——基于河南省县特岗教师生存状态的调查[D]. 重庆: 西南大学, 2012.
- [4] 段春梅. 社会支持视角下的特岗教师困境及出路研究[D]. 太原: 太原科技大学, 2017.
- [5] 刘祯干. 特岗教师的生存状态研究[D]. 上海: 华东师范大学, 2011.

基金项目: 本文系合肥师范学院2021年研究生创新基金项目(第二批)“特岗教师留任现状及影响因素研究”(项目编号: 2021yjs087)及安徽省教育科学基金项目“乡村振兴背景下安徽省乡村教师职业情怀研究”(项目号: JK19122)的相关成果。

作者简介: 马陈晨(1991—),女,汉族,安徽六安人,合肥师范学院硕士研究生,助教,研究方向为教育管理。

樊彩萍(1966—),女,汉族,安徽滁州人,合肥师范学院研究员,硕士生导师,研究方向为教育管理、教师教育、高等教育学。