

乡村特岗教师职业发展的困境与突破

王 勇, 夏惠贤

(上海师范大学 教育学院, 上海 200234)

摘 要: 文章以江西省赣州市下辖的三县共 18 所乡村中小学 300 名特岗教师为研究对象, 考察乡村特岗教师职业发展的困境及其原因, 并在此基础上提出突破困境的具体路径。首先, 把脉特岗教师职业发展的困境: 认同感不强与留任率不高, 自身职业发展目标不明确, 学习资源与专业支持不足。其次, 考察特岗教师发展困境的原因, 具体包括: 国家相关配套政策不完备, 自身认知与发展动力不强, 学校文化与资源相对匮乏等。最后, 提出突破特岗教师发展困境的路径: 完善特岗教师发展配套建设, 规划特岗教师职业生涯发展序列, 规范特岗教师制度化整体性保障。

关键词: 特岗计划; 特岗教师; 职业发展困境; 突破路径

“三农”问题关系到国民素质、经济发展, 关系到社会稳定、国家富强和民族复兴。^① 因此, 我国政府从政策和经济上对农村义务教育进行了大力扶持。2010 年 7 月国务院颁布了《国家中长期教育改革和规划纲要》, 对中小学教师队伍建设提出了具体要求。对于乡村教师队伍建设, 国家出台了“三支一扶”“农村教育硕士生培养计划”“乡村教师支持计划(2015—2020)”等一系列政策, 着力解决乡村教师“下不去”“留不住”“教不好”的问题。“特岗计划”即“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”, 是我国 2006 年基于支援西部农村地区教育提出的, 为引导和鼓励高校毕业生从事农村教育工作, 逐步解决农村师资总量不足和结构不合理等问题, 提高农村教师队伍整体素质的重要政策。其中“特岗计划”一方面暂时缓解了边远农村地区教师短缺的问题, 另一方面也为农村基础教育新课程改革奠定了基础。然而, 偏远农村地区条件差、硬件设备落后、师资短缺的问题仍然十分严峻。边远农村地区学校在培养模式、教学管理、教学研究等方面严重滞后, 且课程设置具有城市中心主义倾向, 教育内容与乡土文化疏离, 导致农村学校优质教育资源的内生力不足。^② 这些问题共同导致了特岗教师的困境, 亟待解决。

一、探寻特岗教师职业发展困境

为了掌握特岗教师发展困境的基本情况, 笔者以江西省赣南革命老区赣州市的 A、R、G 三县 18 所

作者简介: 王勇, 上海师范大学教育学院博士研究生, 主要从事课程与教学论研究; 夏惠贤, 上海师范大学教育学院院长, 教授, 博士生导师, 博士, 主要从事课程与教学论研究。

① 赵燕婷:《农村“特岗教师”职业认同的调查研究——以甘肃省三县调查为例》, 西北师范大学硕士学位论文, 2009 年, 第 25 页。

② 范涌峰, 张辉蓉:《学校特色发展:新时期城乡义务教育一体化的内生路径与发展策略》, 《教育研究与实验》2019 年第 5 期, 第 70—71 页。

乡村中小学校的部分特岗教师为调查访谈对象。之所以选择这三个县,是因为这三个县每年特岗教师招聘数量比较多,也是“特岗计划”实施很久的中西部贫困地区,具有特岗教师的典型性。

本次调查一共发放自编问卷 331 份,回收有效问卷 300 份,有效率 90.6%。问卷依据教师职业发展的相关核心概念,将赵燕婷^①、傅王倩和姚岩^②、余思童^③等人研究中的调查问卷的部分题目进行改编,最终经由专家和教师修改而成。根据调查结果,笔者运用描述统计方法,通过特岗教师在职业认同感、职业发展目标和学习资源获取等方面的具体情况,挖掘其当前面临的困境及成因。

1. 认同感不强与留任率不高

按照马斯洛需求层次理论,职业认同感属于尊重的需求,职业认同感不强就说明尊重的需求没有得到满足。多数教师选择特岗教师岗位是因为教师工作相对稳定,只有少数教师是因为热爱教育事业才选择特岗教师这一岗位的。由于特岗教师服务期是三年,期满之后可以重新择业,很多教师希望入职条件更好的学校或者考取公务员,只有少部分特岗教师选择留在本校继续任教。^④据问卷调查结果分析,特岗教师的入职动机大多是考虑到报考特岗教师的竞争不甚激烈,容易“上岸”;此外大多数特岗教师户籍在乡村,所以这部分人愿意回农村为家乡教育事业做贡献。但是他们对特岗教师的生活、工作条件以及经济待遇颇有微词。

本次调查特岗教师的择业动机统计情况发现,针对“您当初选择特岗教师的首要原因是什么”的问题,“因为工作稳定”占比最高,达 34.3%;“随家人意愿”占比 19.3%;“因为热爱教育事业”占比不到 15%;而选择“离家近”和“先工作看看有更好的工作机会再跳槽”的占比皆为 12.7%;仅有 4.3%的人是因为立志为农村地区的教育事业做贡献。调查结果表明,大多数特岗教师的动机是考虑教师职业对自身的适切性问题,而不是对教师职业本身的兴趣与热爱。这就造成在农村工作环境比较艰苦,工作量大,教学条件相对较落后,教师的福利待遇不高等因素的影响下,一部分特岗教师不想继续留在农村,特岗教师的职业稳定性不高。

通过调查他们未来的择业意向来探讨他们对特岗教师的认同感更有说服力。针对“在特岗服务期满后,您会做何种选择”的问题,所调查的特岗教师在任教期满后的选择有明显差异:63.3%的特岗教师选择考到条件更好的城镇学校;只有 27.4%的特岗教师会考虑留任本校;还有 5.3%的特岗教师准备考公务员或研究生。这种“身在曹营,心在汉”的现象无疑会导致特岗教师在工作上难以全身心投入。因此,当下特岗教师的职业认同感不强和留任率不高状况亟待改进。

2. 自身职业发展目标不明确

特岗教师是为解决农村地区师资短缺问题而设的专门岗位,虽然不少特岗教师对自己的要求是“成为一名具有自己独特教学风格的优秀人民教师”,但是他们并没有明确且系统的职业规划,亦没有付诸行动,对“教师专业发展”的内涵理解存在偏差。大部分特岗教师并未对促进自身专业发展做出积极的行动,很多特岗教师在大学所学专业与实际所任教的学科不对口,而少部分非师范毕业生的教师专业素养和教学能力有待提高,他们的专业发展亟须引起教育部门重视。

笔者主要从“自身要求”和“自身发展规划”两个方面来确定特岗教师职业发展。在关于“您对自己职业的要求是什么”的调查中发现,多数教师还是有上进心的,有 56.7%的特岗教师表示会在未来不断提升自己;也有部分特岗教师对自身没有太高的要求,表示顺其自然,把相关工作做好为目标,占比为 22.3%;还有一部分特岗教师表示重点要把学生的学习成绩提升上去,占比为 16.7%;仅 4.3%的特岗教

① 赵燕婷:《农村“特岗教师”职业认同的调查研究——以甘肃省三县调查为例》,西北师范大学硕士学位论文,2009年,第25页。

② 傅王倩,姚岩:《特岗教师的地域融入与职业倦怠的关系研究——基于全国13省的实证研究》,《教育学报》2018年第2期,第89-92页。

③ 余思童:《特岗教师专业发展困惑与策略研究——基于对X县的研究》,江西师范大学硕士学位论文,2017年,第56页。

④ 王恒,王成龙,靳伟:《特岗教师从教动机类型研究——基于全国特岗教师抽样调查数据的潜类别分析》,《教师教育研究》2019年第1期,第52-54页。

师表示从教只是权宜之计。

在关于“您对自身专业发展需求的考虑是什么”的调查中发现,大多数特岗教师比较重视专业能力发展,68.0%的特岗教师表示自己有专业发展上的考虑,但是当前并没有做出详细的规划;17.7%的特岗教师表示有明确的专业发展规划;约10%的特岗教师表示没有专业发展上的考虑,自主发展意识有待提升。由此可见,引导特岗教师开展职业生涯规划迫在眉睫。

3. 学习资源与专业支持不足

特岗教师的职前培养主要在高校完成,而职后培训主要由当地教育管理部门负责,大部分特岗教师只在到岗前参加过一次入职培训,少部分特岗教师到岗后会经常参加系统性的培训。^①由于农村相对落后,乡村学校无法为教师提供比较全面的学习资源,导致当前特岗教师无法开展继续学习。根据问卷调查和访谈得知,大部分特岗教师在遇到教学困惑时,一般会选择向老教师请教或自己上网查阅资料。因此,如何依托现有教育信息化资源,搭建特岗教师网络培训平台,实行线上线下相结合的混合式研修,为其职业生涯发展提供系统性的专业支持,是当下特岗教师培训面临的重要问题。

笔者从“学习资源”和“专业发展途径”两个方面展开调查,梳理特岗教师专业学习上的困惑。在学习资源的调查中,针对“您每年参加各类培训的次数”的问题,发现特岗教师参加的培训次数非常有限,多数教师很少参加培训。其中,46.3%的特岗教师表示自己只参加过1次培训,近30%的特岗教师表示只参加过2次培训,参加3次及以上的特岗教师占比只有11.3%,12.7%的特岗教师表示自己从未参加过任何形式的培训。可见,特岗教师自我发展和学习的机会非常有限。针对“您当前专业发展的主要途径”的问题,62.3%的特岗教师通过自主学习的方式来实现专业提升;18.3%的特岗教师借助学校的教研活动来开展专业学习;12.0%的特岗教师参加县域组织的各类培训,但参加省级培训的比例很低,仅为3.0%。可见,县级培训活动对特岗教师专业发展的支持很少,且没有形成系统化。省市级组织的培训活动更少,特岗教师当前专业发展的主要途径是自主学习和参加学校教研活动。可见,学习资源与专业支持不足已成为困扰特岗教师专业发展的一大难题。

此外,笔者还发现,特岗教师还面临工资待遇不高、自主发展意识不强等瓶颈性问题,对教育教学活动还缺乏应有的认识。同时,从本项调查可以看到,A、R、G三县特岗教师的职业发展情况不容乐观,他们在专业发展意识、教学实践以及生存状态方面存在一系列困境。因此,亟须找到突破特岗教师职业发展困惑的路径。

二、特岗教师职业发展困境的成因

1. 国家相关配套政策不完备

当前,很多特岗教师的培训时间安排在新学期入职开学之前,时间为一周左右,培训内容一般是如何做好一名学科教师,如何上好课以及鼓励年轻教师扎根农村从教等。然而,这类培训活动的满意度调查结果并不理想。笔者针对特岗教师平时参加培训活动内容类型进行了调查,结果如表1所示。

表1 特岗教师培训活动内容调查

问题	培训内容类型选项	人数	所占百分比
您平时参加的培训内容有哪些(多选题)	①教育专家讲座	35	11.7%
	②观摩优质课堂教学	75	25.0%
	③参加教育教学技能竞赛	44	14.7%
	④上学校公开课	92	30.7%
	⑤参加课题研究	48	16.0%

① 许宇飞,周海玲,田单单:《跨文化背景下农村特岗教师专业发展的困境及对策》,《教育评论》2019年第12期,第118-120页。

(续表)

问题	培训内容类型选项	人数	所占百分比
	⑥发表论文	121	40.3%
	⑦参加国培计划	90	30.0%
	⑧其他	100	33.3%

从表1可以看出,很少有教育专家去农村学校开展培训,只有11.7%的特岗教师参加过此类培训,其中观摩优质课堂教学在培训内容中也只占1/4。据访谈,观摩优质课也是相对“优质的”,所谓的优质课堂就是本校一些经验丰富的老教师上课。当然农村学校之间有时也会相互交流,30.7%的特岗教师参加过学校公开课,但是效果都不太理想。40.3%的特岗教师为了评职称会发表论文,但这种论文通常质量较低,学术价值不大。但是特岗教师参加教育教学技能竞赛和参加课题研究的比例都不很理想,分别占14.7%和16.0%。还有33.3%的特岗教师是通过其他途径参加培训活动。当然,国家为了提高教师的教育教学水平,每所学校每年都有一定名额的“国培计划”,这项政策确实让更多的乡村教师从中受益。

整体而言,很多特岗教师缺乏实践经验,学习内驱力不强,学习态度较为散漫,加之培训教师授课缺乏生动性与趣味性,导致培训效果欠佳。^①因此,岗前培训的内容和形式均亟待改进。有学者认为,通过构建良好的教师培训大环境、建立立体化培训体系、构筑教师培训信息化平台、健全与创新教师培训评估体系、加强国内外交流与经验借鉴、关注教师内在需求等方式,可以将培训制度化、系统化。^②但“特岗计划”的实施需要财政、人社机构、编制部门通力合作,由于各个部门缺乏相应的沟通机制,导致“特岗计划”目前的宣传力度不及预期,难以吸引更多优秀高校毕业生报名应聘。^③

2. 自身认知与发展动力不强

特岗教师由于没有足够的心理准备和对自身专业发展上的认知,影响了其专业发展的主动性和积极性,具体表现在:一方面,特岗教师对现有的教师培训活动兴趣不高,即使参与,投入程度也不高。虽然教师培训活动本身有待改进,但个别教师对培训的茫然态度同样令人担忧。另一方面,在日常教学中,特岗教师的学习与反思偏少。教学反思是教师日常教学工作中最主要、最直接有效的自我提升方法之一,但经常记录教学行为、进行教学反思的教师并不多。可见,特岗教师们并未对促进自身专业发展做出积极的行为。^④而笔者调查也反映了这一现象,很少有教师会经常记录自己的教学行为,养成教学反思的习惯。针对该问题的调查结果如表2所示。

表2 特岗教师记录自己的教学行为和是否进行教学反思的调查结果

问卷问题	回答种类	人数	所占百分比
您会记录自己的教学行为并进行教学反思吗?(单选题)	①经常	53	17.7%
	②偶尔	121	40.3%
	③几乎不做记录	89	29.7%
	④不会	37	12.3%

① 冯帮,陈文博:《乡村教师面临的现实困境与出路——对“会宁县教师集体出走”事件的反思》,《教育与教学研究》2017年第1期,第89-92页。

② 王炳明:《乡村教师队伍建设的政策分析——基于湖南省泸溪县落实〈乡村教师支持计划〉的案例研究》,《中国教育学刊》2017年第2期,第35-36页。

③ 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》,《教育研究》2019年第4期,第134-135页。

④ 傅王倩,姚岩:《特岗教师的地域融入与职业倦怠的关系研究——基于全国13省的实证研究》,《教育学报》2018年第2期,第89-92页。

从表2可以看出,特岗教师记录自己的教学行为和进行教学反思的情况不理想,这说明大部分特岗教师对自己认知不足,这也是特岗教师教学水平不高的一个重要原因。

如前所述,当特岗教师择业动机不纯正时,就很难期待他们会全身心投入教育教学工作中。一些地区的特岗教师对学校缺乏归属感,对工作感到不满意,对待遇也颇为失望,因此,特岗教师的职业承诺水平比较低。^①因而,当下特岗教师群体中出现了以下不良现象:专业能力不强,内在动力不足,选择未满服务期就离开特岗教师队伍,甚至违约也要另谋出路。

3. 学校文化与资源相对匮乏

大部分农村学校相对封闭,校长和教师仅仅程序化地开展工作、完成任务。受到农村地区文化的影响,很多教师逐渐养成了“佛系”“躺平”的心态。教师之间缺少合作互助,“单兵作战”的现象比比皆是。笔者针对特岗教师的学校文化及学习资源丰富程度的调查结果,如表3所示。

表3 对特岗教师关于学校文化及学习资源丰富程度的调查结果

问卷问题	回答种类	所占人数	所占百分比
您认为学校文化和学校学习资源丰富吗?(单选题)	①非常丰富	22	7.3%
	②丰富	70	23.3%
	③一般丰富	114	38.0%
	④不丰富	71	23.7%
	⑤不太清楚	23	7.7%

从表3可以看出,只有7.3%的特岗教师认为学校文化和学习资源非常丰富,认为丰富的也只占23.3%,合计1/3左右,而认为学校文化和学习资源一般丰富和不丰富的合计占比近2/3。

农村学校学习资源的匮乏是特岗教师在专业发展上的重大困惑。一是学习资源配套不足。一些学校没有专门设置教师学习场所,且只有全校统一要求订阅的一些报刊和学科教学辅导资料,很少有专门针对不同学科教师订阅的相关文献。^②二是没有促进教师专业发展的专项经费,导致许多教师只能自费购买部分教学参考资料和用具,甚至外出培训学习还需承担部分费用。三是外出学习进修与正常教学之间的矛盾凸显,致使想外出参加培训的教师要自己负责和其他教师调课,而每个教师的教学任务都很重,难以承担额外教学任务。如此,不仅不会促进特岗教师积极提升自我,反而阻止了特岗教师学习提升的脚步。^③因此,如何开展继续学习,不断提升其专业素养是当下特岗教师所面临的主要困境。

三、突破特岗教师职业发展困境的路径

1. 完善特岗教师职业发展配套建设

根据问卷调查数据分析得知,造成特岗教师职业认同感不强与留任率不高的原因是多方面的,而国家特岗教师相关配套不完备的影响尤为明显,特别是特岗教师工资待遇制度亟待完善和改进。

国家要不断完善特岗教师工资待遇制度相关配套建设制度,以提升特岗教师职业认同感,同时有效缓解特岗教师留任率不高的困境。特岗教师在解决中西部贫困地区农村中小学教育发展中发挥的重要作用不言而喻。《乡村教师支持计划(2015—2020年)》的出台,把乡村教师队伍建设放在了优先发展的战略地位,旨在拓宽乡村教师补充渠道,改善教师生活待遇等。因此,政府应大力完善特岗教师的工资福

① 王艳玲,苏萍,苟顺明:《特岗教师流动及流失意愿的影响因素分析——基于云南省的调查》,《教师教育研究》2017年第5期,第7-8页。
② 彭佑兰,许树沛:《美国TFA计划及对我国“特岗计划”的启示》,《教育发展研究》2010年第10期,第69页。
③ 余思童:《特岗教师专业发展困惑与策略研究——基于对X县的研究》,江西师范大学硕士学位论文,2017年,第55页。

利保障政策,重视特岗教师工资福利保障问题。^①国家规定特岗教师和国编教师的地位相同,工资待遇不得区别对待,特岗教师工资水平应该根据当地的经济水平,按照多劳多得的原则进行分配。^②只有保证收入公平,平等对待特岗教师,才能激发他们的工作积极性,促进其职业发展。

国家应对照农村学校所在地的公务员工资和物价增长率,分季度核查和评定特岗教师的工资收入水平,落实发放农村教师补贴金额,每年根据乡村学校的偏远程度给予一定补贴,如交通补贴、住房补贴、伙食补贴等。此外,政府应该使用一定的行政手段来缩小教师之间的收入差距,譬如,政府应该对经济困难的特岗教师提供一定的补助。特岗教师在服务期间,其工资待遇应参照同级别在编教师的工资标准。不仅如此,比较偏僻的学校还应该发放安家费等额外奖励和补助。服务期满之后,只要考核合格,就可以转为在编的正式教师,获得教师的编制和身份。转为正式教师之后,之前的工龄应予以保留,使得特岗教师的工资待遇与其他在编教师没有太大差别。

2. 规划特岗教师职业生涯发展序列

分析问卷调查数据得知,造成大部分特岗教师对自身职业发展目标不明确的原因也是多方面的,而自身认知与发展动力不强是重要原因之一。

第一,教育相关部门和所属乡村学校应该科学合理地规划特岗教师职业生涯发展序列。在这方面可以参考上海市长宁区教育局的相关政策,上海市长宁区教育局制定了基础教育教师职业生涯发展规划,建立了以“教坛新秀—教学能手—学科带头人—名师后备人选—特级教师”为梯次的教师荣誉称号序列,该职业生涯发展序列有利于激发特岗教师提高自身认知能力和发展动力。

第二,评价制度的缺失也是特岗教师忽视自身专业发展的重要因素之一,现有的评价制度存在主观化、形式化,甚至有虚假化的现象。^③一方面,学校应根据自身条件和教师的实际情况,建立科学合理的评价机制;另一方面,对特岗教师要进行综合评价,不仅要对教师的教学水平和质量进行评价,还要对其教学技能和专业素质进行评价,应该更多地关注学生对教师的评价。^④评价机制不应完全固定,而应根据实际情况进行调整。评价必须贯彻区域教育优质均衡的原则,当地县(区)教育局必须建立在规范选拔与培养的基础上,出台各主要荣誉称号序列的选拔与培养的方法。这样就能形成比较完整的教师评价体系,再加上完善的特岗教师职业发展序列与进阶路径,最终有利于特岗教师长期扎根乡村教育。

3. 规范特岗教师制度化整体性保障

根据问卷调查数据分析得知,学校文化与资源相对匮乏是造成特岗教师学习资源与专业支持不足的重要原因之一。要突破这类困境,可以通过规范特岗教师制度化整体性保障,以丰富学习资源和加强专业支持力度。

应对特岗教师的职业发展制定科学合理的保障政策。^⑤一方面,要注重合理规划,建立培训制度。培训是特岗教师调整入职心态、适应教学的必要条件,必须根据特岗教师的不同发展阶段制定相应的培训内容。^⑥同时,完整的培训体系不同于简单的短期培训,需要实现各个环节相互联系。

另一方面,应从学校实际出发,针对学校中教育教学管理等方面的问题,将学校实践活动与教育研究密切结合在一起,^⑦从而形成丰富且和谐的学校文化。不断丰富学校文化的意义重大,学校文化对教师和学生作用不可低估,要不断加强学校文化建设,真正落实学校文化活动室、学习资料室、文体活动

① 刘佳:《“乡村教师支持计划”实施方案研究——基于31个省(区、市)“乡村教师支持计划”实施办法的内容分析》,《教师教育研究》2017年第3期,第100-101页。

② 安雪慧,丁维莉:《“特岗教师计划”政策效果分析》,《中国教育月刊》2014年第11期,第2-3页。

③ 付军明:《宁夏生态移民区小学特岗教师专业发展研究——以六所小学为例》,宁夏大学硕士学位论文,2017年,第22页。

④ 彭佑兰,许树沛:《美国TFA计划及对我国“特岗计划”的启示》,《教育发展研究》2010年第10期,第69页。

⑤ 刘飞:《少数民族特困地区双语特岗教师生存困境与出路研究》,《教育评论》2017年第3期,第133页。

⑥ 杜亮,何柳:《社会空间及新一代乡村教师的社会定位过程分析——基于云南两县的案例研究》,《教育学报》2016年第6期,第52-54页。

⑦ 姜新杰:《高位均衡的新教师队伍是这样炼成的——上海市见习教师规范化培训报告》,《上海教育》2013年第5B期,第14页。

器材与场所等基础设施建设,丰富教师的业余文化生活,为特岗教师创造愉悦的生活和教学环境。同时,学校对教师的管理方式要人性化,特别是对所有教师要一视同仁,平等地对待特岗教师和在编教师,对特岗教师与在编教师实行同等待遇。在条件允许的情况下,教育主管部门应该不定期去乡村学校监督和检查,形成学校文化的评价制度。^①在这种良好和谐的学校文化环境中,特岗教师的生活幸福感和教学成就感会不断提升,其职业发展也会得到不断改善。

A Study of Dilemma and Breakthrough of Career Development for Teachers with Special Posts

WANG Yong, XIA Huixian

(School of Education, Shanghai Normal University, Shanghai, 200234)

Abstract: Having treated 300 teachers with special posts as the research objects who come from 18 rural primary and secondary schools in three counties of Ganzhou City, Jiangxi Province, this paper has tried to analyze the dilemma and its causes of those teachers' career development and put forward the specific solutions to break through the dilemma based on the analysis. Firstly, the study fully explains the dilemma of the teachers with special posts, including low sense of identity and low retention rate, unclear career development goals, and a shortage of learning resources and professional support. Secondly, this study has made a deep investigation into the causes of the development dilemma for the teachers with the special posts, which include a lack of the relevant policies of support for those teachers, a shortage of self-awareness and motivation of self-development, and insufficient supply of campus culture and resources. Finally, this study puts forward the following solutions for the development dilemma of those teachers, which include improving the support for the teachers with special posts, planning the sequences of their career development, and standardizing the overall institutionalized guarantee for them.

Key words: special contracted scheme, teachers with special posts, career development dilemma, breakthrough routes

^① 张东娇:《学校文化建设成就美好教育生活》,《中国教育学刊》2019年第4期,第48页。