

闽东地区乡村教师职业生涯和生存现状研究

文 / 詹小禾

摘要：在闽东地区，乡村人口占总人口的 76.27%，乡村教育是其教育的重要一环。基于投放的问卷和调研成果发现，当地教师在职业生涯方面存在生源流失、家校沟通困难、教师调动不易等困境，为解决这些困境进行考察并提出发展农村经济、改善招生政策与学校软硬条件、优化职称评聘制度、引进优秀年轻教师等对策，以期缓解闽东地区乡村教师生存困境提供帮助。

关键词：乡村教师；乡村教育；闽东地区

农村教育在提高农村人口素质、缩小社会差别、构建和谐社

会及增强综合国力等方面发挥着重要的地位。闽东地区，在广义上包括福州和宁德，在狭义上仅指宁德。本文选取后者的说法，主要调研了宁德市的乡镇教师的职业生涯情况。

宁德市位于福建省东北翼沿海，东临东海，与台湾地区隔海相望，西邻南平市，南接省会福州市，北接浙江省，市辖一区六县，同时代管福安、福鼎二市。市内有经济条件较好并临海的福安、福鼎、蕉城等市（区），也有经济条件较差、位于山区的柘荣县等，具有较为复杂多样的情况。因此，对闽东地区农村教师进行调研，对于了解闽东地区，甚至福建省不同经济水平地区的教师职业生涯和生存状况都有一定帮助。根据宁德市政府 2022 年发布的统计年鉴显示：2021 年宁德市的总人口数为 355.66 万人，乡村人口为 271.27 万人，乡村人口占总人口的 76.27%。乡村人口具有相当大的占比，乡村教育的问题应是宁德市重中之重的问题。

本次调研之初，创新创业训练项目组共发放问卷 1000 份，共收集 919 份样本，其中，外地教师 2 名、非教师 4 人、城市教师 386 人，不满足分析要求；最终筛选出有效样本 527 份，本文的统计数据均基于此 527 份样本。基于样本数据，闽东地区乡村教师中存在老龄化、工作量超标、班

级人数过多、存在非教学时间工作量超额等情况。基于以上结果，项目组拟定了调研的访问提纲，于 2023 年 8 月在宁德市对 20 余所乡镇乡村中小学进行走访调研，对约 50 名乡镇干部和乡村教师进行采访。通过综合，总结出乡村教师面临的困境。

一、乡村教师职业生涯和生存困境及其原因

（一）生源流失严重，教师成就感下降

随着农村城镇化的进程的推进，农村大量的人口开始流向城镇，乃至更大的城市，导致农村的学龄儿童的数量大大减少。许多农村的学校已经遭到合并或取缔，宁德许多地方已经没有在城镇区划以下设置中学，甚至小学也只有几所中心校。

本次调研所到的柘荣县富溪中心校，包括幼儿园和小学两个学段，但是一共只有 50 名学生，一至三年级每个年级只有一个班，每个班的学生不超过 10 人。校长林泽华表示，有许多学生并不会一至六年级都在该校就读，而是可能中途到城关就学。这种情况在该地区的乡村小学、初中都十分普遍，许多学校就是因为生源数量太少而停止办学或被合并取缔。

如果说生源流失现象在农村初中和小学的体现为学生数量的减少。在乡镇高中的体现就是学生质量的下降，即优质生源的流失，因为宁德下辖的县（市、区）中考是分

基金项目：2023 年福建省省级大学生创新创业训练计划（创新训练类）项目“基于闽东乡村教师职业生涯和生存状况的调查研究”（S202310394016）。

表 1 闽东地区乡村教师职业认同感较低的原因

您对职业认同感较低的原因	n	响应率 /%	普及率 /% (n=527)
薪资待遇不理想	230	17. 638	43. 643
教学难度大, 教学效果不理想	221	16. 948	41. 935
家校沟通困难, 无法形成有效的家校合作体系	326	25. 000	61. 860
社会地位低	213	16. 334	40. 417
职业晋升空间小, 发展空间不大	212	16. 258	40. 228
其他	102	7. 822	19. 355

注: 拟合优度检验: $\chi^2=116. 555$ $p=0. 000$

开招生,且各地的城关中学的招生也面向整个地区。所以,对乡镇的学生而言,出于对教学质量及学校硬件设施条件的考虑,报考城关中学是较优的选项,从而导致进入乡镇高中就读的学生,往往在学习成绩、家庭情况上整体不如城关中学的学生。在调研中,有许多乡镇高中教师都表示,学生的升学情况较 2000 年初大为下降。这种生源流失的情况,一方面,直接影响了乡村中学的教学质量评估;另一方面,也严重了影响教师个人的职业幸福感和成就感。

(二) 家校沟通困难, 教学成果不明显

通过对问卷中“您对职业认同感较低的原因”这一问题的结果可以得出表 1。

从表 1 可知,拟合优度检验呈现出显著性($\chi^2=116. 555$, $p=0. 000 < 0. 05$),意味着各项的选择比例具有明显差异性,可通过响应率或普及率具体对比差异性。综上可知,教师职业认同感低的原因主要聚焦点在于: 1. 家校沟通难度; 2. 薪资待遇情况; 3. 工作量较大。

家校沟通难度增大,主要是因为乡镇乡村中学的学生中,有相当一部分家庭存在离异、单亲、留守等情况。在学生不在学校的时间内,往往难以有合适的学习条件,导致老师的教学成果往往不能落实。

虽然通过寄宿制可以在一定程度上解决这个问题,但是乡镇中学往往占地和经费都有限,校舍结构老、设施旧、容量小,无法保证所有的学生都能住校,有的学校甚至只能采用摇号的制度来分配校舍。由于大部分乡村中学合并取缔的原因,现存的乡镇中学中有下辖村,或是临近乡镇的学生,他们的住宿也难以保证,多所学校都存在大量的学生在校周围租房子的情况。这对学生家庭是一种经济负担,也造成了学校的管理困难。同时,这种额外的开销导致的学生读书成本上升,往往也是学生的家长选择外出务工的原因之一,进一步加重了家校沟通的困难。

(三) 调动、晋升困难, 教师积极性减弱

农村教师要调入城关任教,一般需要降低本身的职称,

而职称评聘直接挂钩教师的薪资福利待遇。另一方面,调动到城关之后,量化中计分比例较大的校龄的分数变少了,在职称评聘中劣势更明显,具有降低职称之后就无法再晋升的风险,这也是很多乡村教师选择不调到城关的原因之一。

在这种情况下,有很多教师采用交流等方式,在到城关任教的同时,保留原来学校的职称和工资关系,这又占用了学校的职数。对乡村中学而言,不同级别的教师所占的比例是有严格规定的,占用职数而又不在于学校任教的教师,直接影响了真正承担学校教学工作教师的职称评聘,导致其晋升困难,进而影响其教学的积极性。

(四) 职业压力大, 投入产出不成正比

表 2 闽东地区乡村教师职业压力感知情况与薪资满意度

问题	选项	频数	占比 /%
职业压力感知情况	很大	119	22. 581
	较大	241	45. 731
	适中	155	29. 412
	较少	12	2. 277
对薪资是否满意	是	249	47. 249
	否	278	52. 751

通过对问卷中“职业压力感知情况”和“对自己的职业幸福感知情况”的分析可看出:认为自己职业压力很大和较大的乡村教师比例高达 68. 312%,说明有超过半数的乡村教师认为自己目前的职业压力较大。对自己的薪资不满意的受访教师也超过了半数。结合走访中对教师薪资水平的调查情况来看,乡村教师确实存在薪资水平不高的实际情况。

综上可知,乡村教师的工作难度大,生源质量低,在执教过程中投入的时间精力多、职业获得感低,再加上家校沟通困难、晋升阶梯不足的问题,导致职业压力增大。另外,投入产出比严重失衡,更加挫伤了教师的教育积极性。

表 3 闽东地区乡村教师职业幸福感知情况

问题	选项	频数	占比 /%
对自己的职业幸福感知情况	比较幸福	226	42.884
	感觉一般	212	40.228
	感觉不幸福	65	12.334
如何看待将乡村教师作为职业跳板	支持，老师应当谋求自身发展	130	24.668
	厌恶，认为此举玷污职业节操	36	6.831
	中立，既无不妥也不应当支持	361	68.501
如果您有孩子，您会让他在乡村学校读书吗	会	179	33.966
	不会	348	66.034

（五）教师职业认同感低，对于农村教育情怀不高

通过对问卷中“对自己的职业幸福感知情况”“如何看待将乡村教师作为职业跳板”和“如果您有孩子，您会让他在乡村学校读书吗”的分析，可以看出：多数教师认为自己从事农村教育工作是幸福的，同时有较少比例的教师觉得自己的工作不幸福。面对将乡村教师职业作为跳板的这一问题，多数受访者都支持或者默认了这类行为，但面对其子女的教育，大部分的乡村教师都不愿意让自己的孩子继续留在乡村读书。这反映出，乡村教师的职业认同感较低，且对于将乡村教育当作工作跳板的行为没有较大的道德压力，同时教师本人对乡村教育的质量持怀疑态度，并不愿意自己的子女继续留在乡村接受教育。这些在道德和思想上出现的问题反映在具体实践中就是乡村教师大量流失、农村教育水平下降、乡村教育陷入没有人才的死循环。

二、改善乡村教师职业生涯和生存困境的对策

（一）发展农村经济，留住乡村师生情

党的十九大报告提出要实施乡村振兴战略。为此，各地完全可以依托乡村振兴大力发展当地教育。

一是因地制宜发展当地特色产业。发展特色产业是乡村振兴的基石，只有乡村产业兴盛了，才可能大力提高当地乡村的经济发展水平，让农民在本地区找到工作，留住农民，就留住了农村生源。

二是打造生态宜居的环境。实现“美丽乡村”的目标，就是要实现人与自然的和谐共生，这样才有利于更好地留住农民和乡村教师。

三是营造尊师重教风气。通过弘扬社会主义核心价值观，让乡村教师获得广泛的尊重。

四是改变优质资源集中城市的现状，增强公共服务的公平性，建立一批高水平的学校和医院，缩小城乡差距，让乡村儿童享受更好的教育条件，让农民可以得到优质的医疗服务，让乡村教师能够留得住。随着巩固脱贫攻坚成果的不断深入，人们更加认识到发展教育对地区脱贫的重要意义和作用，乡村振兴更是离不开教育的发展。为此，

各级政府在发展教育事业时要给予充分的支持和帮助，摆脱粗放型的发展模式，构建美丽乡村。

（二）改善招生政策，提升办学质量

在城乡教育一体化的背景下，城市中学、重点中学通过“掐尖”抢生源来拉高升学率，保持竞争优势的手段严重破坏了教育生态，由此导致城乡教育的不均衡。但是，教育布局调整实质上是一个行政规划的过程，政府意图在其中起决定性作用，虽然自主性的生源流动可能会对政策性的教育分配产生推力，但政府相关部门如果能够改善招生政策，在一定程度上改善城关中学、重点中学的“掐尖”抢夺优质生源的现象，让当地的部分优质生源保留在乡镇中学，这样有利于提升乡镇中学的办学质量，提升老师的教学幸福感和积极性。同时，也能为一些家庭经济较为困难的学子提供经济压力更低且更优质的教育资源，从而促进乡村教育发展的良性循环。

（三）改善学校硬软件条件，提升招生水平和能力

各级政府要认真落实国家教育政策，同时也要查找阻碍乡镇中学发展的根源，从而对症下药。

首先，乡镇中学的软硬件建设还有待加强。在硬件建设方面，乡镇中学可能面临设施老旧、设备不足或者技术落后等问题。例如：一些学校可能缺乏先进的科学实验室、计算机房或者体育设施等，这会影响学生的实践能力和综合素质的培养，同时影响学校的达标校级，进而影响教师的职称评聘。因此，加强硬件建设，提供更为先进和完备的教学设施，对乡镇中学来说非常必要。

其次，在软件建设方面，乡镇中学也需要关注教育资源的整合和教师队伍的建设。一方面，通过引入优质的教育资源，如数字化教材、在线课程等以丰富教学内容，提升学生的学习兴趣和学习效果。另一方面，加强教师队伍的培训和提升，提升教师的教育教学能力，也是软件建设的重要组成部分。只有具备了高素质的教师队伍，乡镇中学才能为学生提供更为优质的教育服务。

最后，在软件建设中，最重要的环节是为乡镇中学选

配好校长，选好领头羊。教育管理部门要通过制定明确的选拔标准、建立人才库、制定选拔程序、加强培训与提升以及建立考核与激励机制等措施选拔出优秀的乡镇中学校长。优秀的校长能够引领学校发展，提升师资水平，优化教育资源配置，为乡村学生提供优质的教育环境，从而提升乡村教育质量，推动乡村教育振兴。

（四）改善职称评聘制度和工资薪酬体系

通过调查研究发现，闽东地区乡村教师队伍建设方面仍然存在岗位供需、岗位聘期考核、评审材料繁重、工资薪酬体系方面的问题。通过分析，产生上述问题的主要原因是中小学教师职称制度的限额式评审、能上不能下的评聘合一制度、评审中简政放权不到位、工资薪酬体系缺陷。针对这些问题，政府相关部门应该拓宽教师晋升渠道，中、高级岗位适当向乡镇教师倾斜，建立能上能下的岗位退出机制，进一步对职称评审工作简政放权，有效改善乡村教师晋升困难的情况，减少城关教师占用乡村教师职数的情况，让实际执教的教师获得应有薪资福利待遇。改进工资薪酬体系，为强化乡村教师待遇提供更有利的保障。例如：严格落实义务教育教师平均工资水平不低于当地公务员的规定，提高教龄津贴标准，绩效工资向乡村学校倾斜等举措，力求突破乡村中小学教师职称评聘工作的瓶颈，有效提高教师个人幸福感和教学积极性。

教师在教育过程中起着重要的主导作用，保证教师的收入与福利是维持教育水平的重要举措。由于乡村教育投入的特殊性，乡村本身的可用教育资金不多，政府可通过转移支付、对口帮扶等举措，适当增加乡村教师的收入与其他福利，如定期组织心理治疗、公费旅行团建疏解压力等。

既然无法在短时间内解决农村条件较差、生源质量参差不齐的问题，就要通过给予教师一定的物质保障，进一步增强乡村教师的获得感、归属感与幸福感，使他们不再考虑以跳槽、消极怠工的方式对待工作。

（五）通过政策引导年轻人投入乡村教育事业

农村本身存在人才不足、人才流失等问题。政府应当在乡村教育的人才引入上承担责任，积极吸纳人才。可以通过志愿宣传、党员带头、学校教育等方式吸引应届毕业生来到农村的广阔天地大展拳脚。同时，可以通过山区学校与省内重点中学的对口扶贫形式来均衡教育资源，将省内重点中学的教师带到乡村开展学习交流活动，分享一线教学经验。要制定相关政策鼓励城市教师进入乡村支教，从外部引入活水，盘活乡村教育大局。此外，要加强对乡村学生回报家乡、奉献乡亲的情怀教育，让更多的年轻人为了理想扎根乡村。

三、结语

乡村教师的职业和生存困境对乡村教师队伍建设、教师职业吸引力、乡村教育振兴和乡村振兴存在一定阻碍。要实现乡村教育高质量发展，必须多采取有效的解决路径消解乡村教师的职业和生存困境。在政府政策支持层面，要加强制度顶层设计，完善待遇保障制度，重视职业报酬激励；在改善招生制度方面，要在一定程度上保证乡镇中学的生源质量；在社会舆论支持层面，要弘扬社会崇师风尚，重塑尊师重教传统；在学校发展支持层面，要提升乡村教师报酬，提高乡村学校管理水平，增强办学活力；在营造良好专业发展氛围方面，要激发教师动力，使乡村教师获得职业尊重和幸福感。

（作者单位：福建师范大学文学院）