

从政策扶持到发展驱动:县中教师流失的 致因及治理

◇冯凯瑞 常顺利

一、追求公平:重视县中教师队伍流失现象的必要性

(一)超越马太效应:振兴县中是实现公平而有质量教育的应有之义

县中作为县域最优秀的教育资源的集聚地,可以说是乡村子弟实现阶层跃升的重要通道,更是实现乡村振兴、补齐乡村教育短板的关键一环。截至2020年底,在我国1.42万所普通高中中,县中据其“半壁”。但随着新型城镇化的发展、制度环境的不断变化,以及公共教育政策的“市场化偏好”,我国县中发展出现了一系列问题。县中在教育资源配置上,已然形成了“贫者愈贫”的马太效应。县中发展不断陷入了“生源之困、师资之困、硬件之困、质量之困以及保障之困”的五大困境,严重违背了教育均衡发展和公平发展的要求。在县中治理的五大困境中,师资之困的破局尤其紧迫。

(二)破局之要:留住优质教师是振兴县中的关键

发展县中教育,关键在教师,稳定教师队伍是根本。县中教师队伍的数量和质量,对于发展县域教育事业、实现乡村学生代际流动,以及提升全民素质有着重要影响。骨干教师拥有丰富的教育教学经验和较高的职业素质,往往担任着县中主要的教育教学任务和课程创新任务,积极影响着学生的学习以及县中教育的发展。加快探索对策解决县中教师流失问题已迫在眉睫。

二、历史与现实交织:县中教师流失的致因分析

(一)历史原因

1999年之后,我国大学开始扩招,并逐渐取消

了教师分配制度,县中依靠师范院校的稳定师资来源被逐步“掐断”。其次,随着城镇化进程的加速发展,20世纪50年代至70年代遗留下来的“城乡对立的二元体制”逐渐转变为“城乡对立的差序体制”。在市场化的分配体制下,那些年轻的大学毕业生和优秀的骨干师资,不再选择留在逐渐“边缘化”的县中,而是前往对于个人发展和子女教育更有利的省市级城市工作。稳定的师资来源和精英式的教师团队被一一打破,县中优质师资流失现象便愈演愈烈。

(二)社会原因

首先,在片面教育政绩观的驱使下,省市政府培育重点超级中学的策略,最终导致县中与省市高中之间的教育资源配置差距越来越大。其次,省市级超级中学为了提高升学率,不惜花“重金”聘请县中优秀名师、学科带头人和中层干部等人员,导致县中完整且精英化的师资结构遭到破坏。此外,“唯升学”教育评价痼疾,也严重打击着县中教师的积极性。

(三)经济原因

工资报酬不高、经济地位偏低,以及物质条件难以满足等因素,在很大程度上成了引发县中教师流失的重要原因。待遇和地位的差异、繁重的工作压力和不平衡的收入,致使县中教师“苦不堪言”,教学热情备受打击,县中教师显性流失现象加重。较差的工作环境也直接影响了县中教师的职业选择和流失走向。

(四)个人发展原因

对于有职业抱负的县中教师而言,发展平台匮乏、职业机遇受限,也会导致他们的单向流失。县中学校财政经费短缺,难以为教师提供有效的进修培

训机会,以及进行教学科研所需的专业技术支持。再加之缺乏评优评先、职称晋升机会,一些优秀的县中教师为了达到自我人生价值的充分实现,纷纷前往发达地区学校,以寻求更为宽广的发展空间。

三、走向发展驱动:县中教师流失问题的治理路径

(一)双轮驱动:政府和高校共同发力稳定县中师资队伍

1.各级政府加强宏观调控,解决教师供给难题

国家政府层面,需做好县中教师队伍建设的顶层设计工作。省级政府层面,需统筹管理县中师资建设,创新县中教师队伍供给制度。县级政府层面,应结合县中对师资队伍的实际需要,统筹分配教师编制。

2.地方高校加大定向培养力度,优化县中教师来源质量

首先,地方重点高校在招生时,应注重对县中教师培养优惠政策的宣传。其次,地方高校与县中联手开展定向师范生的教育实习工作,切实提升他们的实际教育教学能力。最后,县中在新聘教师时,加强对其户籍和职业性向的考察,对于拥有本县市户籍、适合教师岗位的重点大学毕业的硕士生应给予更多机会,从而在原有的县中师资中注入新鲜且高质的“血液”。

(二)重塑教育生态,促使优质县中教师主动回归

一方面,政府要统筹建立高中办学秩序,规范“超级中学”办学。另一方面,政府要带头落实全面教育质量的评价思想,打破唯升学、唯分数教育评价现象,切实减轻县中教师工作压力,提高县中教师职业认同度。各级政府要坚持正确的育人质量评价观,不得单纯以高考升学率作为考核县中办学质量和教师工作能力的依据,更不能将升学率与学校教育经费分配以及评先创优等挂钩。

(三)聚焦教师真实生存需求,提高县中教师职业幸福感

1.健全薪资保障机制,提高教师工资福利水平

一方面,改变县中教师“比上不足比下无余”的尴尬经济地位。另一方面,教育管理部门可通过提

高县中教师医疗保险水平,提供子女就学支持和看护服务,建立住房安置和补助制度,以及增加教师带薪休假时长等一系列福利待遇,增强县中教师岗位的吸引力,以提高县中教师的留任意愿。

2.改善教师工作环境,满足教师发展需求

一方面,着力优化县中教师的物质环境。省市相关政府部门应设立专项资金,制订县中校舍修缮计划,用以改善县中的办公设施、教学设备等硬件,配齐配足县中学校教育教学资源,全面提高县中教师的工作条件,使县中教师和省市高中教师享有同等的办学环境。

另一方面,提升县中教师生活质量,关注县中教师的精神需求。教育管理部门可通过开通县中学校网络、举办以教师群体为主的联欢活动,定期组织优质教师免费观看最新电影等手段,丰富县中教师的业余生活,缓解县中教师的心理压力。

(四)建构教师职业发展体系,助推县中教师专业成长

1.搭建专业发展平台,提升教师教研能力

首先,政府部门可立足县域偏远地区高中的实际发展情况,拓宽以教育教学为主、符合教师教龄差异的多方位的继续教育路径,切实提高每位县域教师的教学水平。其次,加强各学科师资匹配和专业培训内容的针对性,确保各学科都能有与之匹配的专业培训内容,确定的培训重点应与新高考改革、高中育人改革对教师专业能力提出的要求紧密相连,使师资结构和整体素质得以优化和提升。最后,增加县中教师中高级岗位供给比例,均衡配置城乡高中教师岗位,拓宽县中教师职业发展的“入口”。

2.完善学校管理机制,营造和谐组织氛围

第一,提升县中校长的专业魅力,促使学校给予教师积极的专业支持和心理支持。第二,改善学校组织氛围,鼓励县中教师之间互相信任与帮助,以形成学习共同体。

作者简介:冯凯瑞,河南大学教育学部硕士研究生;常顺利,华中师范大学教育学院博士研究生。

(摘自:《教育科学论坛》2022年第25期)