

农村学校青年特岗教师管理与发展

王雅倩^{1,2}

(1. 吉林师范大学教育科学学院, 四平 136000; 2. 河南省新乡市辉县市高庄乡中心学校, 新乡 453000)

[摘要] 特岗教师政策是近年来党中央实施执行的一项重点对振兴中西部地区普及农村义务教育工作的一类特殊政策, 其目的在于鼓励大中专高校毕业生直接到中西部地区和“两基”专项攻坚重点县、县中以下乡镇农村学校任教, 逐步帮助解决目前农村学校师资总量远远不足的现状和生源结构明显不合理等教育问题, 提高中西部农村教师队伍自身的专业整体素质, 促进城乡教育均衡发展。随着国家教育政策的持续发展, 越来越多德才兼备的城市青年特岗教师纷纷被选调分配到城市农村中小学校任教, 不仅为我国农村学校的发展注入了大批新鲜的教育血液, 而且有效提升和增强了各市农村学校自身的职业教育生机活力。然而, 从教师自身的社会、政策、学校、家庭四个方面进行调查可以发现, 农村学校教师管理制度对青年特岗教师的发展起着决定作用。因此, 本文以如何促使农村学校青年特岗教师的自身发展为基点进行研究, 并提出解决对策。

[关键词] 农村学校; 教师管理体制; 教师发展; 青年特岗教师

引言

特岗教师之所以被称为特岗教师, 是因为它本身具有特殊性, 且是迄今为止唯一由党中央决定并且实施通过的一项立足于我国现状、惠及于全国农村中西部地区、有利于普及好农村义务教育而实行的一种特殊的教师招聘政策。近年来, 特岗教师的招聘工作确实取得了重大的进步, 但特岗教师的后续管理工作却状况百出。农村固有的教师管理体制虽然稳定, 但缺乏自主管理权限, 教师管理机制活力与创新不足。本文通过调查探究相关学校的教师管理理念与管理模式的现状, 研究其中的优点与不足, 以期推动中小学管理机制的改革, 使学校形成合理的教育质量观, 优化农村中小学校教师管理机制和激励机制, 做好管理、培养农村青年教师的工作。

一、学校教育体制对青年教师的管理与引导

20世纪80年代末至今, 有关影响教师素质专业方向发展问题的素质理论问题主要有下述三种研究工作方向。

(1) 智力取向, 即认为“学科专业知识”和“教育专业知识”分别是评价教师专业素养好坏最具基本取向的两个方面。

(2) 基于“实践过程-个人经验积累-理性反思”的取向, 强调自身“实践”课程本身教学的实践重要性, 关心引导教师从实践教学活动中去获得自身完整丰富的专业知识结构, 鼓励广大教师自觉从教育课程教学中的自身“经验”活动中积极寻求促进教学的持续发展, 同时激励教师积极以其他各种学习方式主动从教育中的各个实践方面进行实践学习“反思”知识并从中寻求进步。

(3) 教育生态取向, 主要应关注促进教师的专业特长发展成才的多种途径渠道和多种方式, 而并非具体培养内

容。不难看出, 国外大学对于培养教师专业性发展的社区教育理念已明显由仅仅关注培养教师个体专业性的全面发展逐渐拓展为对教师队伍建设的大学整体环境建设、学校教师专业组织建设和内部管理与体制, 以及学校与社区教师的专业合作等的社会整体关系中。

目前, 世界各国均大力推动教师专业发展的进程, 但其特点和侧重点却各有不同。美国针对青年教师的发展提出“新教师计划”, 该计划重新定义了学校的人事制度, 重申人事制度的开放性与高效性, 在聘用过程当中优先考虑校长及本人的意愿, 以满足学校全体教职工的共同利益为根本, 符合包括教师、校长、职员、教师工会等在内的共同利益。此外, 美国规范的农村中小学教师选聘管理责任制度具体包括三大工作目标: ①村小学区招聘、留任、激励新教师, 以高标准完成村学区统一招聘为主要目标; ②努力帮助学院每位本科青年教师尽早达到教师自身发展最高荣誉成就要求; ③积极帮助学校每个专职教师最大限度地提升自身综合职业能力。美国学校教育体制管理着重考虑教师自身能力的锻炼、培养和提高, 挖掘教师的潜力, 在完成学校培养目标的基础上, 鼓励教师发挥创造力。

二、我国学校体制对青年特岗教师的管理与引导

我国素有“能者为师”“学高为师”的观念, 全社会乃至教师自身对教育教学的专业知识都比较匮乏。受城乡发展不均的影响, 乡镇尤其是农村青年特岗教师的专业性发展难以得到满足, 各地区政府也通过不断的职前教育、在职教育对教师进行教育专业知识的培养。总的来看, 我国青年特岗教师专业发展现状的现存问题主要表现为以下四个方面。

(一) “自上而下”的经验管理模式限制了青年特岗教师专业自主性的发挥

人才培养的关键还取决于学校教师,教师队伍素质的高低在很大程度上决定着学校人才培养的综合水平。因此,各地区对教师专业自主性的培养也处于该地区教育建设的首要地位。然而,地区结构的不同导致很多管理的形式难以在地方取得良好效果。例如,我国现阶段大多学校对教师的管理仍处于绩效考核、成绩考核、出勤考核等层面上,严苛的考核形式对于教师的工作固然重要,但教师本身是一个成熟的个体,条条框框的架构更容易让教师失去自身的自主性。最好的办法就是给予青年特岗教师以信任,给他们以信心,给他们压担子,让他们在实践中锻炼,在锻炼中成长。但在教育教学实践中,常常出现的情况却是一旦教师的教学成绩不太理想,随之失去的便是领导的信任,失去了领导的信任,多半也就失去了专业成长、快速发展的机会。

(二) 农村学校信息接收缓慢,青年特岗教师自身发展受限

城市化发展进程的加速无疑是我国社会发展迅速进步重要的社会标志,但它也导致了許多乡村建设逐渐落后的现状。以2021年第二学年的“基础教育精品课”为例,农村学校教师难以认识其重要性,而县城教师已全身心投入备课、磨课、教研工作中。在日常工作中,农村学校教师参加比赛、教研、学习的机会相较于城区教师少之又少。在这样的差距的影响下,农村特岗教师的教育能力及教育理想的树立都会受到影响。农村教师们即使还可以将几乎所有的时间全都投入教学一线及教学和业务培训上,但自身素质及成长能力提升的速度也依然很慢。而造成这种情况的原因还是农村学校可拥有的科研教学信息资源有限,交流机会有限,参观学习的机会有限,与专业教师团队间公开地进行各类学术合作交流研究的各种校本培训教研竞赛等教研活动少之又少,没有专业对比,没有同台的竞争,没有与同行的交流互动和学术切磋,科研工作压力确实减少,但是对于一位青年教师而言,其整体的文化素养却很难能有所锻炼和提升,在以后的职业发展中也很难有所建树。现在,每个年轻人都会考虑自己的职业规划及人生发展和职业前景,很多应届大学毕业生在寻找工作的时候也都表示十分看重这份职业未来几年的发展前景,也十分看重自己今后发展的职位及上升渠道与升职空间。

(三) 农村学校地区经济发展缓慢,青年特岗教师的待遇仍处于较低的水平

农村特岗教师招聘政策目前已经实施了16个年头,且已经取得了很大的成效。然而,在实际工作与待遇方面,农村特岗教师却并未有能有所突破。至2018年7月1日,中部地区农村特岗教师的工资由3.16万元提高到3.52万元,西部地区农村特岗教师的工资由3.46万元提高到3.82万元。农村特岗教师也与其当地在编教师享受同等待遇,如乡村补贴、三项津贴等。但即便如此,也未能达到我国公布的全国教师平均工资水平。更有甚者,处于我国中西部地区偏远乡村的特岗教师薪资甚至还处于拖欠状态。这一境况会让他们心中产生焦虑,自己虽然这么年轻,也可以奋斗几年,但未来的方向如何?更有甚者会觉得自己奋斗的这几年在未来所要面对的生活压力面前毫无作用。无力感与无助感也让大多数特岗教师在服务期满时选择别的道路。

(四) 特岗教师自身政策属性导致青年特岗教师在职期间缺乏稳定性

特岗教师在经过笔试、面试、体检、上岗后,暂时是不予入编的。特岗教师有三年的服务期限,三年服务期满后,考核及格,还需要考虑当地情况纳入编制。也就是说,只有三年考察合格之后,特岗教师才能留校成为在编教师。特岗教师服务三年后,其走向大概包括五种情况:一是留下来继续当老师;二是去考研再深造;三是“走独木桥”考公务员;四是另辟蹊径去创业;五是等待机会蓄势待发。然而,不同的选择对特岗教师队伍的稳定有着不同的影响。虽然农村特岗教师也会觉得自己很年轻,但不确定的未来也会使他们为自己做出更多的打算。

三、学校管理体制方面提出的建设性意见

通过权衡比较我国与其他各国教师专业发展的经验,笔者提出以下几点粗浅的建议。

(一) 发挥特岗教师自身的特点,创新用人机制,用成就留人

特岗教师自身已接受了高水平的教育,在教育教学方面也有自身的见解,要充分发挥其自身的特性,鼓励其积极参与学校顶层治理,使其融入工作环境中。校领导及校骨干教师给予足够空间的同时也要给予恰当的评价。可以考虑通过举办教职工代表大会,支持组织和引导部分青年特岗教师积极主动地参与到现代化学校经营管理中,树立校园主人翁意识。鼓励中小学青年特岗教师多为薄弱学校教师的教学管理创新建言献策,在教研制度、文化建设

方式上给予更多自主尝试创新。譬如在各类汇报课、展示课、对比课活动中注重发挥他们特有的引领与推动作用；又或者写作才能比较突出的，可以在网络上注册校园公众号，发表美篇范文等，可以更好地宣传校园文化，促进家长与学校之间更好地沟通；对于字体优秀的教师，可以鼓励其进行校园板报文化宣传工作，促进校园文化的推广，为学生创造更好的学习环境。此外，学校还要综合教师的各个方面进行评比，从评选结果中树立行业典型、立行业标杆，增加其个人荣誉感和积极性，同时通过比赛让他们以身作则，起到良好的示范与带头作用。同时，在评选出的优秀特岗教师当中也要多考察，建立后备岗位干部选拔培养考核体系。根据目前农村教育人才发展薄弱的客观现状，建立符合职业教育职业发展内在规律合理的考核用人评估机制，完善起重师德、重教学、重育人、重贡献的教师队伍考核任用评价奖惩机制。对在校教改或教研实践活动中有突出贡献、表现优秀的特岗教师，要给予更多破格和晋升培训机会，让教师能热心从教。

（二）充分利用互联网教育，建立一体化的教师培训形式

地理位置的差异、教学资源的短缺、同伴群体的弱化给农村青年特岗教师的发展带来了很大的不便。在这种情况下，作为教师，想要实现终身学习，就必然要借助互联网。线上研课可以在很大程度上降低距离带来的不便，同时线上研课可以随时随地联系两地教师的教学、教研进度，可以帮助农村青年特岗教师更好地获得城区教师的教学思想，也可以帮农村青年特岗教师跟进实事政策，用更科学的教学方法组织自己的课堂，促进学生的发展与进步。不仅如此，互联网教育还可以在很大程度上缩短教师求学的时间，这样农村青年特岗教师就可以不仅仅只利用节假日来学习了，也可以帮助教师更好地系统化地学习。

（三）改善农村青年特岗教师的生活条件，促进青年特岗教师教育理想的建立

特岗教师服务三年后，其走向不同，但不同的选择对特岗教师队伍的稳定有着巨大的影响。为了解决广大青年特岗教师所面临的房屋租住、交通不便等问题，学校及政府相关部门应尽量创造条件改善、提高青年特岗教师的住宿生活条件，为长期远离家乡，工作在农村的部分青年特岗教师提供质量较好、安全系数较高、稳定的住宿，做到通水通电通网。其次要丰富农村特岗中小学教师职工的文体业余生活，让他们真正在农村的教育教学中收获快

乐，在心灵精神上真正有所寄托。最后，建立行政领导同志与农村学校青年特岗教师交流谈话工作制度，及时主动地发现青年特岗教师工作生活中的问题，并通过努力积极解决好其日常工作生活中的困难，最大限度地创造平台，给优秀特岗专业教师提供发挥专长的空间，使其在获得成就感的同时，更好地安心从教。

（四）建立校园共同体，为青年特岗教师提供学习和发展的平台

为提高青年特岗教师工作的实际业务能力，可以在校内开办“老带新”的活动，让优秀骨干教师直接与农村青年的特岗教师结成互助合作关系，采用“青蓝教师工程”与“老带新”互补的培训模式，帮助学校部分年轻优秀特岗教师顺利克服农村教学环境中的困难，迅速进入教师角色。在校外，还要采纳类似“走出去”“请进来”等的培训活动措施，把基层特岗教师定期带到县、城区、优秀山区学校进行听教学示范课或交流培训学习，有条件的学校还可以专门把县里、市里的优秀骨干教师免费请到学校作授课指导的老师。同时，还要进一步建立教师远程交流与学习的网络平台。通过平台，准确、及时地把握特岗培训教师的教育思想动态，并且还提供答疑和解惑的服务，引导、激励他们更好地成长，更好地进入教师角色。最后，还要检验效果，帮助教师建立自信心。

结 语

综上，农村教育的发展离不开青年特岗教师，但他们究竟能在工作岗位上坚守多久，能做出何种贡献是下一步要解决的问题。因此，农村学校青年特岗教师管理显得尤为重要。只有及时为特岗教师分忧解难，才能真正让特岗教师的“心”留在农村教育建设之上。我国关于教师的方针政策层出不穷，但好的效果仍需要社会中的所有人员积极配合。教师作为一个特殊职业，其存在不仅是一个人或是一个群体的责任，更多的是需要全社会的支持与配合。只有全社会共同协作，才能使我国的特岗教师工程成为我国教育发展史上的又一伟大工程，成为我国人民满意的教育工程。

参考文献：

- [1] 孔祥智, 谢东东. 城乡融合发展面面观: 来自县域的报告 [J]. 河北学刊, 2022, 42 (02): 129-139.
- [2] 于雪. 弱校的强势: 民办学校教师管理的个案研究 [D]. 南京师范大学, 2020.