

云南特困地区特岗教师队伍及激励机制调查研究 ——以云南梁河县为例

张 晓, 蔚少华, 曹 阳

(云南师范大学教育科学与管理学院, 云南 昆明 650500)

摘 要:自2006年“特岗计划”实施以来,极大地改善了农村教师的学历结构、学科结构和年龄结构,为农村教育事业注入了新鲜的血液。为探究“特岗计划”在特困地区的实施效果以及特岗教师队伍的现状,我们在云南省梁河县随机抽取了100名特岗教师进行调查。发现该地区特岗教师对薪酬待遇及生活条件满意度较低;特岗教师队伍不稳定,期满后的安置工作不到位;特岗教师自主专业发展动力不足,培训机会少效果不佳;特岗教师队伍建设还需要政府政策扶持和社会多方面给与支援。

关键词:云南特困地区;特岗教师;专业发展;队伍建设;激励机制

中图分类号:G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**94007-(2016)04-0018-04

特岗计划是中央实施的一项对西部地区农村义务教育的特殊政策,通过公开招聘高校毕业生到西部地区“两基”攻坚县、县以下农村学校任教,引导和鼓励高校毕业生从事农村义务教育工作,创新农村学校教师的补充机制,逐步解决农村学校师资总量不足和结构不合理等问题,提高农村教师队伍的整体素质,促进城乡教育均衡发展。自2006年《农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知》颁布至今,已经有10个年头,它对解决农村学校师资缺乏和结构不合理等问题确实起到了一定的作用,但对特岗教师整体队伍建设、工作现状和激励机制的关注却远远不够。本文以梁河县100名特岗教师为有效被试,从工作状况、生活条件、待遇情况、专业发展情况、激励制度等方面对特岗教师的队伍建设和激励机制现状进行了实地考察。

一、研究对象与方法

本研究主要通过调查问卷和访谈的形式,真实了解特岗教师队伍的生存发展现状以及为稳定农村教师队伍,促进教师专业发展的激励制度,最后用spss15.0来处理符合条件的问卷结果,进行统计分析。本研究用“目的性抽样”的方法,将特岗教师作为目标对象,虽然这种方式抽取的样本也许无法推论和代表总体,但在特定的情况下也被认为是一种有价值、可以接受的方法。^[1]

本次问卷设置了四个方面的内容。第一部分是基本信息,主要从性别、年龄、籍贯、学历、是否为师范类、何时成为特岗教师、任教学校的性质、教龄等8个方面初步了解特岗教师的一些基本情况。第二部分是特岗教师的工作及待遇情况。其中涉及特岗教师现任科目、所任科目是否与所学专业一致、选择特岗教师的缘由、任教期间多面临的困难、周课时、

收稿日期:2016-10-20

基金项目:云南省教育厅科学研究基金研究生项目:“云南特困地区特岗教师队伍建设激励机制研究——以梁河县为例”(项目编号:2016YJS038)的阶段性成果。

作者简介:张晓(1992-),女,山西运城人,在读研究生,从事教育理论比较、教师教育研究;

蔚少华(1989-),女,山西吕梁人,在读研究生,从事民族教育研究;

曹阳(1992-),男,河南漯河人,在读研究生,从事心理过程与人格研究。

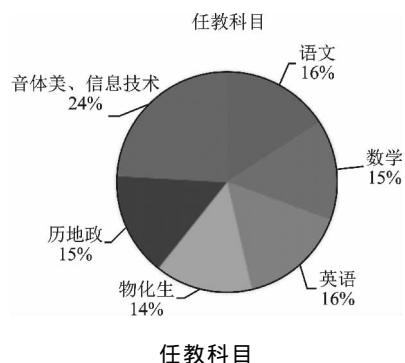
工资及津贴福利、职业预期等几个方面。第三部分涉及教师的专业发展方面。其中涉及教师的职业认同感和专业发展规划、学校为教师提供的专业发展支持、专业培训等几个方面。第四部分考察学校、基层教育行政部门为特岗教师所提供的激励制度或政策情况,其中分为对目前实行的激励政策满意度调查和绩效工资两个方面。

二、现状与问题

在 100 名被试中,男教师有 39 名,女教师有 61 名;其中 30 岁以下的教师共有 68 名,30 岁以上的教师有 32 名;生源地为任教学校本地的有 65 名,生源地为外地的有 35 名;学历为本科的有 61 名,学历为大专的有 39 名;师范类毕业的有 74 名,非师范类毕业的有 26 名;2010 年成为特岗教师的有 10 名,2011 年成为特岗教师的有 13 名,2012 年成为特岗教师的有 25 名,2013 年成为特岗教师的有 52;初中任教的有 63 名,小学任教的有 37 名;由于梁河县仅于 2010—2013 年间实施了“特岗计划”,故全部教师教龄均在 3 年以上。通过对梁河县芒东中学、平山中学、大厂中心小学等学校的问卷调查和访谈发现,2010 年至 2013 年四年的“特岗计划”成效显著,的确为当地农村学校补充了大量的师资,吸引了大批有志青年投入到农村基础教育建设中去,为农村教育输入了新鲜的血液和活力,并改善了农村学校学科结构不合理、教师性别、年龄、学历、专业单一化的局面,缓解了由于师资缺乏而导致的农村教育落后的恶性循环,很大程度上充实了我国农村教师队伍的数量,提高了农村教师队伍的质量。但不可忽视的是,在特岗教师为农村教育带来实效的同时,特岗教师队伍建设方面还存在着一些亟需解决的问题。

(一) 特岗教师工作与待遇方面

由于农村教师专业结构不合理,导致农村学校的英、音、体、美等课程无法正常开设,故存在部分特岗教师所任科目与所学专业不符的现象。通过调查可以发现,在 100 位特岗教师中,有 71 名教师所任科目和所学专业一致,有 29 名教师所任科目与所学专业不一致,由此可见,大多数教师所任科目与所学专业相一致。为考察这种一致性是否与师范类毕业生相关,通过独立样本 T 检验,得出 $\text{sig}=0.003$,发现是否为师范类毕业生与所任科目存在显著差异,即师范类毕业的特岗教师所任科目与所学专业的一致性更高。从任教科目分布上来看,各科目均有涉及,在一定程度上改善了农村学科结构不合理的状



况。在“选择特岗教师缘由”一题中,有 72% 的教师是因为喜欢农村、愿意为农村教育事业做贡献,19% 的教师是因为工作相对稳定,9% 的教师是迫于就业压力和生存的需要而选择。在“任教期间所面临的困难”一题中,有 35% 的教师选择“教学管理能力的提高”,36% 的教师选择“与学生的沟通交流”,21% 的教师选择“生活环境的不适应”,还有 8% 的教师选择其他,并注明为教学安排的不合理、家庭异地等因素。在教学周课时数统计中,共有 13% 的教师周课时数在 10 节以下,26% 的教师周课时数在 11—15 节之间,48% 的教师周课时数在 16—20 节之间,13% 的教师周课时数在 20 节以上。为了验证教师任课时数是否与教师性别、学历、年龄相关,通过单因素方差分析,得出对应的概率 P 值均大于 0.05,所以教学工作量与教师的性别、学历、年龄并无显著差异。在工资及薪酬福利方面,84% 的教师工资在 2000 元以上,10% 的教师工资在 1500 元—2000 元之间,6% 的教师工资在 1500 元以下。除工资外,大多数特岗教师每月地方性津贴补助不足 300 元,与普岗教师的津贴补助差异较大。此外在被调查的 100 名特岗教师中,只有 21 名教师在服务期满后解决了编制问题,其余 79 名教师因为编制不足等原因在服务期满后至今仍未解决编制。但 62% 的教师表明仍有继续留任的意愿,16% 的教师表示将会重新择业,22% 的教师表示还未考虑过。

(二) 特岗教师专业发展方面

在这一部分中,46% 的教师有十分具体明确的专业发展规划,48% 的教师有专业发展规划,但并不十分明确,6% 的教师没有专业发展规划,仅有专业发展目标。在对自身专业发展情况满意度调查中,13% 的教师表示很满意,25% 的教师较为满意,55% 的教师一般满意,7% 的教师不满意,其中绝大多数教师认为制约自身专业发展的主要原因是缺乏良好的发展环境和专业指导,没有充足的时间,还有部分教师存在自身缺乏发展动力等问题;在对学校为教师提供的专业发展支持满意度调查中,6% 的教师表

示很满意,25%的教师较为满意,55%的教师一般满意,10%的教师较不满意,4%的教师很不满意;在对教师培训效果的调查中,39%的学校每年为教师提供3—5次培训,其中以国培和省培为主,15%的教师认为效果很好,42%的教师认为效果较好,39%的教师认为效果一般,4%的教师认为效果很差,普遍反映培训形式过于单调、跟踪指导不够、高水平培训机会太少,并且他们认为较为有效的培训方式有外出交流学习、专家讲座、教材研读、听课、网络学习、集体备课、参与式讨论和校本课程研究等。

(三)特岗教师队伍建设激励制度方面

在这一部分中主要涉及两个方面的问题,一是对现有教师激励制度的满意度调查,二是对绩效工资的看法。在满意度调查中,有3%的教师认为所在学校的教师激励制度很完善,19%的教师认为较完善,63%的教师认为一般完善,15%的教师认为较不完善;有3%的教师对现存的激励制度和政策实施情况满意,28%的教师较为满意,60%的教师一般满意,9%的教师不满意;有6%的教师认为现有的教师激励制度对自身的工作激励程度很强,23%的教师认为现有的教师激励制度对自身的工作激励程度较强,65%的教师认为激励程度一般,6%的教师认为激励程度较差。在绩效工资情况调查中,所有教师都比较赞成农村学校实行绩效工资,但只有3%的教师认为现行的绩效依据科学合理,16%的教师认为较为科学合理,62%的教师认为一般合理,19%的教师认为不够科学合理,绝大多数教师主张应提高绩效收入的占比,并将其控制在15%左右,课时和成绩奖励应有所提升。除此之外,他们认为工作环境的改善、情感精神激励、领导支持以及社会评价对他们的工作积极性具有很大的激励作用。

三、讨论与建议

通过对本次调查数据的统计分析发现,要合理改善特岗教师的发展现状,增强特岗教师的队伍建设,完善对特岗教师队伍建设的激励机制,必须重视和加大对以下几个方面的关注。

(一)特岗教师对薪酬待遇及生活条件满意度较低

在考察特岗教师工作情况及待遇方面,可以发现特岗教师的工作量大,任务重,作为农村学校教育的骨干力量对农村教育事业的贡献较大,但是经济地位和生活条件并没有得到提高。虽然特岗教师在聘任期间执行国家统一的工资标准,但在福利待遇上,特岗教师不能与普岗教师同工同酬,如2016年

下半年梁河县对教师的改革性补贴,针对范围仅仅局限于普岗教师,特岗教师无权享有此项福利。由于经济收入将对教师的职业认同感产生一定的影响,特岗教师付出了相同甚至多于普岗教师的工作量,但所获报酬的相对量却远不足普岗教师;并且在履职年限方面,特岗教师的服务期不计入履职年限,在晋升职称上,相比普岗教师而言,要多花费至少3年以上的时间。这种不公平现象极大地影响了特岗教师工作的积极性。其次,在生活上,通过实地走访发现,特岗教师的居住条件普遍较差,甚至有部分特岗教师的居住环境十分恶劣,栖身在潮湿阴暗、狭小拥挤、年久失修、安全隐患严重的危房之中,一到雨季“外面下大雨,里面下小雨”,教师的生命安全难以保障。

(二)特岗教师队伍不稳定,期满后的安置工作不到位

虽然特岗教师对工作待遇和生活条件不是十分满意,但总体而言,特岗教师对自身职业有较强的认同感,留任率相对较高,但是由于学生人数减少等实际条件的限制,空缺编制无法与期满的特岗教师数量相符,因此期满无法解决编制的问题普遍存在,所以有部分教师迫于无奈在关注着各种招聘考试,考虑重新择业。就梁河县2010年至2013年特岗教师实施情况来看,这4年共招聘了115名特岗教师,服务期满解决编制的教师只有23名,仍有92名教师期满没有获得编制。针对这种延期无法解决编制的问题,当地教育行政部门也没有采取相应的安置就业措施,导致特岗教师群体缺乏归属感,并自嘲为“黑户”,这种边缘感和不安全感将大大降低特岗教师队伍的稳定性,对农村教师队伍建设和农村教育事业的发展将产生重大的影响。因此,教育主管部门应及早筹划、有效落实特岗教师服务期满后的工作安排问题,在城市或县镇学校教师岗位空缺时,应优先聘用期满的特设岗位教师。

(三)特岗教师自主专业发展动力不足,培训机会少效果不佳

教师专业发展是指教师在不断成长、不断接受新知识、提高专业能力的过程。在这一过程中,教师通过不断的学习、反思和探究来拓展其专业内涵、提高专业水平,从而达到专业成熟的境界。^[2]教师自主专业发展是指教师在专业发展过程中独立于外在的压力,积极地主动制定自身专业发展的目标和计划,并付诸于实践的过程。^[3]在调查中可以发现,只有少数特岗教师有十分明确的教师专业发展规划,究其

原因一部分教师自身缺乏提高专业发展的意识和动力;还有一部分教师周课时数过多,超负荷工作使其根本无暇思考专业发展的问题。此外,农村学校由于教学资源缺乏、校长课程与教学领导能力不强等因素也无力关注其专业发展。特岗教师每年也只能能够通过为数不多的国培或省培的机会获得培训,但是在对培训满意度调查中,接近一半的教师认为培训效果一般,形式过于单调,缺乏细致、高质量的跟踪指导,高水平培训机会太少,相比而言,外出交流学习、教材研读、集体备课、参与式讨论和校本课程研究是基层特岗教师较为期待的培训方式。

(四)对特岗教师队伍建设缺乏政策激励和制度保障

从政策设计和政策实施的角度来看,教育部和地方教育行政部门较为关注有多少特岗教师下到了村小、教学点,以及这些特岗教师对农村教育事业带来的作用,相比而言,对特岗教师“留得住”、“安下心”等方面的关注却不足。近年来,国家开始逐步

关注“特岗教师”的生活保障问题,要求各地采取有效措施,落实好特岗教师工资发放、住房安排等相关生活待遇保障工作。同时要求各地加强对特岗教师的跟踪管理工作,各省级教育行政部门要加强对实施县工作的指导,定期对“特岗计划”实施情况进行督导检查,提前研究制订服务期满特岗教师的工作安排计划,鼓励特岗教师继续留在当地从教,对考核合格且自愿留任的特岗教师要保证落实工作岗位,做好人事、工资关系等接转工作。但在实际调研中发现,这些相关的政策激励和制度保障还没有落到实处,各级教育行政部门并没有对特岗教师提供足够好的激励制度保障,在管理时将特岗教师和普通教师一视同仁,但在福利待遇方面,有时却将特岗教师剔除范围之外,因而导致特岗教师工作不安心,也无力顾及自身的专业成长,进而影响特岗计划的有效实施和教师队伍的稳定,不利于农村教育事业的发展。

The Survey on the Special—post Teaching Team and the Encouraging System in the Specially—poor Areas in Yunnan With the example of Lianghe County Yunnan Province *ZHANG Xiao, WEI Shaohua, CAO Yang*

(Education Science and Administration College, Yunnan Normal University, Kunming 650500, China)

Abstract: Since the “Special Post Teaching Plan” was carried out in 2006, the academic structure, subject structure and the age structure are greatly improved, and this also put in the fresh blood to the education in rural areas. In order to study the effect of the plan and the present situation of the special post teaching team, we had a survey of 100 teachers from the special—post teachers in Lianghe County in Yunnan Province. We can find that the teachers are less satisfied with the salaries and living conditions; the teaching team of this kind is not so stable, the positioning work is not in place after their service is due, the teachers don't have a strong motive force of development, they have few chance of training and the effect is not good. The special—post teaching staff needs the government support from policy and the support from all fields of the society.

Key Words: The specially—poor Areas in Yunnan; Special—post teachers; Professional development; Team building; Encouraging system

参 考 文 献

- [1] 劳伦斯·纽曼. 社会研究方法[M]. 郝大海译. 北京:中国人民大学出版社,2007.
- [2] 卢乃桂,钟亚妮. 国际视野中的教师专业发展[J]. 比较教育研究,2006(2):72.
- [3] 安富海.“特岗教师”专业发展的问题与对策——基于对贵州威宁县和河北涿源县的调查[J]教育理论与实践,2014(10):39—43.