

“候鸟型”乡村教师发展路径探析

毛艺涵

(南京师范大学泰州学院, 江苏 泰州 225300)

【摘要】乡村振兴靠人才, 人才培养靠教育, 教育发展靠教师, 新生代乡村教师是实现乡村振兴的关键因素之一。“候鸟型”教师作为新生代乡村教师中的典型代表, 面临着社会认可度不高、发展空间不大、生活条件不便捷的现实困境。国家推出一系政策帮助“候鸟型”教师扎根农村, 并取得了一定的成效。除物质需求外, 更应关重“候鸟型”乡村教师的教育责任感的培育。

【关键词】乡村振兴; 乡村教育; 乡村教师

党的十八大以来, 将全面推进乡村振兴提升为国家战略, 并取得了历史性的进展。习近平总书记强调: 乡村振兴, 人才是关键。如何培养人才、吸引人才、留住人才, 是乡村振兴重点攻关的难题。乡村振兴靠人才, 人才培养靠教育, 教育发展靠教师。因此, 在中共中央办公厅和国务院办公厅联合印发的《关于加快推进乡村人才振兴的意见》中明确提出要加大乡村骨干教师培养力度, 精准培养本土化优秀教师。

在《关于加快推进乡村人才振兴的意见》的指导下, 国家以及相关地方政府颁布了“特岗计划”、“定向委培”等一系列关于推动乡村教育发展的方针及政策, 新一代乡村教师的比重逐渐增大, 成为乡村教师队伍中的新兴力量。相较于80后、90后这一批乡村教师而言, 95后、00后教师生活负担较小, 工作理念更加多元化。很多年轻教师选择将工作区与生活区分隔, 工作日扎根于乡村教育, 周末则回到城市生活, 成为“候鸟型”乡村教师。城乡协调发展的不断推进, 城乡融合程度的不断加深, 城乡交流与交通的不断便捷, 则为“候鸟型”乡村教师队伍的发展壮大提供了客观基础。

一、“候鸟型”乡村教师的客观困境

“候鸟型”乡村教师的加入对于乡村教育来说无疑是一个巨大的推动, 但同时也存在着一些问题。

(一) “候鸟型”乡村教师往往社会认可度不高

在乡村教育还没有被大众挖掘出亮点的普遍情况下, “候鸟型”乡村教师加入乡村教师队伍的优势并未凸显。而“候鸟型”这个前缀更加重了这类乡村教师面对社会的心理压力。从调查问卷的数据反馈可以看出88%的家长更愿意让自己的孩子接受城镇教育而不是乡村教育, 有44.64%的家长(或学生)不放

心新生代乡村教师担任自己孩子(或自己)的任课老师。认为“候鸟型”新一代乡村教师在课业上没有百分百投入或会给学生带去不同的信息, 使学生心浮气躁。大众对于这类教师的认可程度是“候鸟型”教师自身发展中的一个非常重要的指标。

(二) “候鸟型”乡村教师存在一定生活障碍

调查发现, 有56.94%的乡村教师经常生活在城市, 而且超过半数的教师住宿地点距离学校较远, 这就需要他们每天在城乡之间来回奔波, 耗费大量时间与精力。在通勤工具的选择中, 有38.54%的教师选择使用公共交通出行, 19.1%的教师选择私家车出行, 这说明大部分教师还要借助公共交通, 选择较长的通勤时间的同时, 压缩了本该属于自己的休息时间。而选择私家车来进行通勤的教师, 燃油费对于他们来说也是一笔不小的开支。如果“候鸟型”教师选在学校附近购置房屋或者租住房屋, 就要考虑到学校周边经济链的特殊性, 通勤时间在舒适范围内的房屋基本都是价格较为高昂的学区房。“候鸟型”乡村教师大多是刚刚进入教育岗位的年轻教师, 薪资恰好能够覆盖自己的吃穿用度, 购置房屋或租住房屋这两项大头费用会使他们的生活质量大大降低。长此以往, 会导致教师对工作产生生理与心理上的疲惫。通勤与休息必要二选一也是“候鸟型”乡村教师在现阶段发展过程中面临的主要困境之一。

(三) “候鸟型”乡村教师发展空间受限

在针对乡村教师的调查问卷中, 有52.78%的乡村教师认为自己所处的环境对职业生涯发展的作用一般, 5.21%的教师认为自己所处的环境对于自己职业生涯发展的作用不大。在采访中, 一部分乡村教师反映乡村教育的学术平台与城镇教育的学术平台水

平差距较大,自身职业生涯的进步和发展都受到局限。另外,由于乡村教育教师队伍中人员的缺乏,乡村教师承担着更大的压力。有数据显示,乡村学校中,一位主科教师平均需要同时任教3个班级,部分非主科教师甚至需要跨年级任教多个班级。这样的情况下,教师需要面对的不仅是课堂上的超高负荷量,还有课后需要面对的备课量、试卷分析量以及教研压力,教学任务大大压缩了学术空间。自身职业生涯的发展空间局限是“候鸟型”乡村教师面临问题的重中之重。

二、国家政策助推教师扎根乡村

为突破上述乡村教师发展困境,国家把乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位,先后出台了《乡村教师支持计划(2015—2020年)》《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》等系列文件助力新时代乡村教师队伍建设。

(一) 增加津贴补助,生活待遇改善

《意见》明确提出:“健全中小学教师工资长效联动机制,核定绩效工资总量时统筹考虑当地公务员实际收入水平,确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平”。各地区在国家政策的引导下,灵活合理地制定改善乡村教师待遇的措施:依法依规落实乡村教师工资待遇和补助政策,进一步完善绩效工资制度,并将绩效工资分配向地处偏远、条件艰苦的乡村学校倾斜。

此外,随着2023年全国教育工作会议的召开以及新农村的建设和乡村振兴计划的稳步推进,为改善乡村教师的待遇提供了一个明确的方向——建立符合我国国情的教师津贴制度。教龄是教师从参加工作以来的客观记录,它反映在档案工龄和档案工资的变化过程中,逐渐提高教师教龄津贴是由我国教育发展的优先考虑所决定的。目前,根据《关于教师教龄津贴的若干规定》第二条教龄津贴标准:教龄满五年不满十年的,每月三元;满十年不满十五年的,每月五元;满十五年不满二十年的,每月七元;满二十年以上的,每月十元。但是,教龄津贴会被提高,实行时间暂未确定。按照逐步提高教龄津贴标准的总体布局,我国未来教龄津贴的提高标准分为10年教龄,20年教龄,30年教龄,40年教龄,分别体现农村地区工作教龄和城镇工作地区教龄的统一性实施,逐步提高教龄津贴标准的原则和基本待遇激励机制。

通过提高教龄津贴的标准与落实绩效补助政策,对减少城乡中小学教师之间的工资差距、支持差距等方面的缺陷起到了积极作用,一定程度上增强了乡村教师在

教龄津贴方面的优越性,改善了乡村教师的生活待遇,从而在整体上强化乡村地区高质量的师资队伍。

(二) 改革职称制度,地位待遇改善

2023年全国教育工作会议要求对乡村地区高级职称的评审办法进行改革。在放开事业单位教师评审职称比例限制的前提下,取消对中高级教师职称评审比例的限制,设立乡村高级职称和副高级职称,并实行独立的评审、聘任。这顺应了我国职称制度改革的大趋势,有利于缩小乡村教师职称工资差距,提高职称工资比例,提升职称评审的工资总量,使得乡村教师有了更加合理的工资报酬。放宽了对中高级教师职称评审比例的限制后,乡村教师有了更多的职称评审机会。淡化论文、课题的指标,重视实绩与师德指标,也使得乡村教师更加注重他们的实际教学能力和对乡村教育的贡献,从侧面提高了乡村教育的发展水平。

(三) 创新编制管理,资源配置改善

对于事业单位而言,编制是岗位设置、核定收支和财政给予补助的依据。部分地区正在推进义务教育阶段学校乡村教师“县管校聘”改革。统一城乡中小学教职工编制标准,按照班额、生源等情况统筹分配各校教职工编制。在调配各级岗位时,平衡城乡义务教育学校岗位结构比例,并充分考虑乡村学校对高级岗位的需求,严禁任何部门和单位以任何理由、任何形式占用或变相占用乡村中小学教职工编制。

通过创新编制管理,调整乡村学校编制,提高乡村教师编制的使用效益,带来了多方面的积极影响:首先,通过合理的编制调整,吸引了更多优秀教师到乡村学校工作,改善了乡村教师队伍的整体结构。其次,乡村教师资源配置的有效改善,提高了教育质量,从而使乡村学生能够享受到与城市学生同等水平的教育。最后,城乡之间的教育差距有所缩小,促进了城乡教育发展一体化机制的形成,进而推动了教育公平的进一步实现。

三、“候鸟型”乡村教师发展策略

国家系列政策的助推下,留在乡村发展的“候鸟型”教师越来越多,但流动也较大。例如,乡村“定向委培师范生”在十年的合约结束后,这些教师何去何从?如何解决这些教师发展的时限性?在不变更这类教师最终归属地的前提下,又该如何放大这类教师在教学中所产生的作用?递进问题的产生意味着我们需要找到解决问题的“组合拳”。

(一) 提升“候鸟型”乡村教师的社会认可度

在“候鸟型”乡村教师队伍不断壮大的发展背景

下,部分民众却对“候鸟型”乡村教师存在认知偏差:认为他们缺乏奉献意识、城市人与乡村人身份意识混乱、坚守者与迁徙者思想摇摆不定等等。但是从根本上看,这种观念的产生的原因在于城乡思想对立,而不是“候鸟型”这种生活方式,更不在于选择这种生活方式的新一代乡村教师。为打破这种认知壁垒,可以加大宣传力度。在保留原有宣传校园文化的深度平台基础上,拓宽宣传渠道,利用好现代快节奏的短视频平台。在宣传内容上做出调整,从以学校为主体转化为以学生及教师为主题,将“候鸟型”教师为学生开展的文娱活动、课堂实况等情况作为记录。宣传“候鸟型”教师为乡村教育作出的贡献和牺牲,为他们正名的同时,也吸引更多的新生代乡村教师投入乡村教育,进一步提高乡村教育的质量。

(二) 重视“候鸟型”乡村教师的生活需求

调查发现,半数以上的“候鸟型”乡村教师在生活方面存在一定的问题。正视教师的生活需求,减少教师的后顾之忧,是推动乡村教育的重点。上级机构可以采取在购房和租房政策上提供一些便利措施,在经济上提供一些补贴;提供燃油车一定的燃油费或报销一定的公共乘车费。补贴以及优惠政策可以由两部分构成,一是固定政策,每学年或每个季度,由上级组织对乡村教师进行房屋或交通补贴;二是“惊喜”补贴,学校可以组织相关的教学成果展示评比,根据参赛选手做出相对应的奖励机制。合理待遇是乡村教师“留得住”的必要条件。

(三) 培育“候鸟型”乡村教师的教育责任感

在针对乡村教师的调查问卷中表明,新生代乡村教师对自身作为乡村教师的角色存在认同危机,他们渴望回归城市工作。新生代“候鸟型”乡村教师是接受过良好高等教育并在知识资本、价值观和行为方式等方面具有城市化特征的特殊群体,他们可能只是把乡村教育作为积累工作经验的试验场,为回归城市提供基本准备,缺乏对乡村教育的归属感和责任感。如何培育“候鸟型”乡村教师的教育责任感?首先,鼓励新生代“候鸟型”乡村教师在乡村振兴中开展教育实践、结合乡土文化,在思政教育、劳动教育、校本课程研发、信息化建设实践等方面不断创新优化,营造积极的教学环境,塑造“候鸟型”乡村教师职业情怀,提高其身份认同,塑造其主人翁精神。其次,要加强“候鸟型”乡村教师的职业信念教育,激发他们心中的教育梦想,使其从思想深处树立从事乡村教育工作和公共教育服务的使命感和崇高感。最后,在乡村教师“定向

委培”项目中,可以让师范生提前了解自己日后工作的场景以及毕业后工作分配的情况,与教育管理部门协同完善师范生见习、实习、实践教学对接机制,提前适应乡村学校工作环境,培养他们的乡土情怀,增进新生代“候鸟型”乡村教师深植乡村社会的主观能动性。

四、结语

乡村要振兴,教育要先行。乡村教育作为乡村振兴发展中的重要环节,对乡村人口素质和技能水平的提高与农村经济和社会的发展起着重要作用。乡村教育振兴,关键在于发展教师。新生代教师则是教育的未来,一定程度上决定着教育共富目标的实现。在当前这一重要历史阶段,新生代乡村教师应义不容辞承担起乡村教育与乡村振兴的时代使命。

“候鸟型”乡村教师无疑是新时代背景下城乡融合发展的有利产物,他们需要的不只是物质上的鼓励,更重要的是精神上的持续投入。国家不仅仅要改善新生代乡村教师的居住和生活环境,更重要的是搭建一条符合他们实际的专业发展之路,让他们能够真真正正的与当地乡村文化融为一体,最大限度地发挥教师的热量,使之能够成为当地乡土文化的坚守者、开创者、构建者,成为推动乡村教育和乡村振兴的生力军,为乡村教育的高质量发展、教育强国建设助力,为当代新农村建设起到保驾护航。

参考文献:

- [1] 伍辉燕.对“候鸟型”乡村教师的认知偏差及其矫正[J].教学与管理,2023(27):57-60.
- [2] 程良宏,陈伟.迁徙与守望:“候鸟型”乡村教师现象审思[J].教育发展研究,2020,40(15):63-70.
- [3] 肖正德,谢计.新生代乡村教师之乡村“局内人”文化身份建构——基于地方性知识教学的视角[J].中国教育学刊,2021(11):87-92.
- [4] 张地容,杨丹,李祥.从精准扶贫到乡村振兴:十八大以来乡村教育发展的政策表达、基本经验与未来路向[J].天津市教科院学报,2022,34(2):74-82.
- [5] 蹇世琼,彭寿清,冉隆锋.由“他者”走向“我者”——新生代乡村教师的乡村社会融入困境与破解路径[J].四川师范大学学报(社会科学版),2021,48(3):107-113.

课题基金:

本课题为2023年度江苏省大学生创新训练计划项目“新生代乡村教师的‘留’与‘流’阶段性研究成果”。