

教师流动对教师群体文化影响分析

吴小利

(阜阳幼儿师范高等专科学校小学教育学院, 安徽 阜阳 236000)

【摘 要】现代教育界发展中, 为了满足日益增长的教育发展需求, 教师流动随之出现。对于学校来说, 师资力量是学校教育事业发展的基础, 也是满足社会人才需求的中坚力量, 有序合理的教师流动能够不断抚平各地之间教育资源存在的差异, 使教师资源配置更加均衡。本文分析教师流动机制建立对教师群体文化产生的影响, 并提出几点可行的教师流动机制执行策略, 以供参考。

【关键词】教师流动; 教育资源配置; 教师群体文化

前言:

教师群体文化指的是在学校环境中全体教师在教学实践中总结的教学成果与经验, 在教师流动过程中, 只有先认识到教师流动如何对教师群体文化产生影响才能更好地满足教师资源配置均衡的需求。教师流动是学校人力资源配置改变的过程, 流出的教师群体和流入的教师群体都会受到不同程度的影响, 深入分析后才能了解如何通过更完善的机制使教师流动对教师群体文化产生更多正向的影响。

一、教师流动机制建立的必要性

在我国当下教育界发展环境中, 仍然存在部分地区教师资源稀缺的情况, 通常来讲在物质资源贫瘠、经济发展水平相对落后、现代化水平不足的地区, 师资力量也更加薄弱, 这也是教育资源配置不均衡的一种体现。为了缓解教育资源配置不均衡给部分地区带来的压力, 教师流动机制的建立是非常有必要的, 但如何保证教师流动的均衡性, 保证教师流动能够具有针对性且有效地帮助教育资源不足的地区提升师资力量则需要不同地区的各级政府、流动双方的学校以及教师本身共同协调, 构建出一套完整的体系, 共同促使教师流动的方式科学、合理、有效。在我国现阶段的义务教育中, 教师流动能够真切地帮助贫困地区的学生见识到更广阔的世界, 能够让他们受到更多、更专业的知识教育, 也能让他们掌握更多

改变家乡的知识, 教师流动是一种对贫困地区的“反哺”, 是通过教育实力提升地方综合发展实力的重要途径^[1]。

从学校方面来看, 教师流动能够使本校的师资力量和教育资源得到补充, 能为教师团队注入新的血液, 也有利于学校不断优化教师团队的结构, 丰富教学方法与教学手段。学校在教师管理上也会有更多民主化的改变, 学校与学校之间的沟通与联系得到了加强, 多校沟通的平台也将在教师流动的过程中被建立起来。从教师个人来看, 教师流动能够使教师接触到新的工作环境, 接触不同的教育教学思想, 接触不同地区的教育特征, 了解到更多的教育与管理的方式方法, 通过与其他学校的教师交流、学习也能使教师不断提高自身的教学水平, 有助于教师工作积极性的提高, 也有利于教师业务能力不断增强。

而教师流动机制最关键的一点体现在教师流动对教育公平的强大推动力, 学生接触到教学风格不同的新教师, 吸收更多新的知识, 掌握更多学习方法, 这也有助于学生享受到更加丰富、更加均衡的教育资源, 教师流动能够最大程度上抚平师资力量不均衡产生的裂痕, 使不同地区的学生享受到同样水准的教育。

二、教师流动对教师群体文化产生的影响

(一) 对流入学校教师群体文化的影响

通常来讲, 教师流入会对流入学校的教师群体

文化产生积极影响，这也是当前对教师流动的主流观点。通常来讲流入的教师教学水平相较于本校原有教师更高一些，对于本校师资力量的综合提升有很大作用，同时也能将教育发展程度更高地区的先进教育教学理念和教学手段带进来，使原有教师在与交流与沟通中提升自身的业务能力。学校在教学活动设计上也能了解到更多不同的形式、内容，能够使学校的教育教学活动得到切实提升。但有少部分学校认为优秀教师的流入并不能真正适应本校以及本地区的教育环境，反倒使教育教学活动开展困难，认为教师流入对本校原有教师群体文化产生了消极影响。对重点学校和本就基础建设程度较高的学校而言，优秀教师的流入能够使他们的教学活动“如虎添翼”，常常能取得 $1+1 > 2$ 的效果，这也是这样的学校认为教师流入能够对教师群体文化产生积极影响的主要原因。这样的学校已经由单纯追求教师教学水平提升进入到教师综合素质提升的阶段，优秀教师的流入能够帮助原有教师群体不断优化在教学中发生种种情况时的处理方法，能够使教研活动的开展更加有序且高效，对教学现代化进程也有很大的推动作用^[2]。这些流入教师往往也带来了更加先进的教育理念，对于本校教师接受新思想、新观念、新方法都有熏陶和宣传的作用。此外，流入的教师也会刺激本校教师不断提升教育教学能力，使本校教师团队中的竞争机制得到完善与激励，从而对学校的整体管理和规章制度建设起到补充与完善的作用。

（二）对流出学校教师群体文化的影响

目前许多学校对流出学校的教师的认识有所不足，有的学校将其看作普通的工作地区调动，有的则认为是将教师“下放”到其他地区，但更多的学校认为此举变相地削弱了本校的师资力量，使本校的教育教学工作出现了断层，认为教师的流出会使本校的教学活动受到影响。这主要是由于本校教师已经完全熟悉学校在教育方面的各种决策，对学生、家长、教学进度等都有独到且符合本校教学特征的理解，而这样的教师离开学校无疑是一种损失，对许多学校而言，培养一位教学能力强，适合

本校教学决策的教师需要花费大量的时间，一位教师流出就需要新的教师填补这个职位空缺，但新教师对本校教学环境的适应也需要一定的时间，校方和学生们也要花费一些时间来熟悉新的教师，在这个双方不断适应与磨合的过程中，许多教学活动自然是难以按照往常的秩序顺利开展的。但部分学校在教师流出时会优先将教学能力有所不足的教师选出，这样的学校则认为教师流出能够使师资力量被优化，能够针对资质更高的教师进行更加有效的培训从而进一步增强学校的教学实力^[3]。此外还有部分学校则认为教师流出不会对学校教师的群体文化造成明显影响，这部分学校往往本身师资力量较为一般，基础资源相对匮乏。但就教师流动的整体表现来看，教师流动对流出学校的教师群体文化仍然是消极影响更多一些，部分教师的流出并没有遵循教师流动机制，或是不符合学校原本制定的规章制度，使其余教师对学校制度的权威性产生质疑。部分教师为了流动到经济发展水平更好的地区而做出一些违背师德的行为，违背了教书育人的理念，导致教师群体文化的精神建设出现了裂痕。

三、教师流动的具体执行策略

（一）转变教师流动观念

当前许多教师对教师流动的认识有所不足，部分教师只看到教师流动浅层次的部分，也就是岗位的变动，工作环境的改变，认为只是从一个学校换到另一个学校继续任教，而忽视教师流动对教育公平的促进作用，忽视教师流动对流入学校的教育资源提升，也忽视了教师流动对教师自身教育教学水平和业务能力的提升。这将导致教师在流动之后不能真正以全新的精神面貌投入到教育教学中，导致教师在新的工作环境中不能继续学习提高，对新的工作环境适应程度也更低。教师流动对教师个人教学水平提升的内在驱动力在于保证教师职业稳定的同时让教师能够在职业发展上谋求各个方面的全面发展，让教师在交流中不断对自身教育教学水平做出补充完善，使教师能够认识到自身存在的不足并在教学实践中针对这些问题逐个击破，通过教师个人能力的提升

带动教师群体文化的建设。也有部分教师为了评得更高的职称、获取更高的工资水平、获取更好的教学名誉等原因来选择主动流入其他学校，这也是教师积极向上的一种内在动力，但主要还是靠教师在流动过程中接触更多不同地区的教师，接触不同的学校，从而了解更多地域文化知识，感受更多不同的学术环境，这也会为当地的教师群体文化带来更多创新元素。同时，到新工作环境中教师也能迎接新的教学对象，通过适应新的教学环境与教学对象教师的专业发展能力也将不断得到提高，在转变观念的过程中，教师的教学能力被不断锤炼，使教师能够更好地从事教育事业。教师自身观念的转变对于整个教师流动机制的建设来讲是打下坚实基础的重要途径，也是保证已经发生流动的教师能够更快适应新的教学环境，长期稳定地在新环境中工作的重要方式，教师流动能够通过拥有全新观念的教师来实现教育公平，实现教育资源配置的不断优化。

（二）构建教师流动机制

一套完整的运行机制是一个新制度新政策的内在保障，教师流动也需要建立完善机制的方式来使教师流动更加体系化、结构化。首先需要的是立法通过法律制度的约束来规避教师流动过程中可能出现的各种违规行为，避免教师与教师、学校与学校之间可能产生的各种不正当竞争关系，维护教育教学制度，维护社会安定，保持教师群体文化的积极向上。完善法律制度支撑下的教师流动机制也能够使教师更加明确教师流动的内在义务性质，依托于这种机制，教师的流动应当完全公开透明，教师流动的程序也应当更加规范化，使教师在岗位调动的每个环节都有制度可以依靠。当地政府有关部门也应当与学校加强合作，根据本地教育水平的实际需要，招揽外来优秀人才，根据本地教师的教育教学水平选择将教师输送到哪些地区，确保本地区 and 流入地区的师资力量都能够真正得到提升，以此来推动教师流入地的群体文化水平综合提升。其次是制定配套的监督制度、补偿机制等，通过多重保障来使教师流动得到更加权威的约束，确保教师流动完

全公平公正且科学合理。在教师流动的全过程中要做到优先考虑经济发展水平较低的地区、考虑到偏远、落后的地区，使教师流动更加具有针对性，重点学校派出的教师应当具有更加强劲的实力，能够真正对流入地区的教师群体文化建设进步起到推动作用；而教育力量相对薄弱的学校则可以派出较为有潜质的教师，使其在新工作环境中不断实践，不断锻炼，真正获得提升。校际间的教师流动属于一种交换模式，无论教师流动数量多少、距离远近都应当完全遵照制定好的规章制度进行，监督机制也要发挥应有的作用，打击违规流动行为，制定相关的惩罚机制，真正使教师流动为教师群体文化建设带来正向影响。

（三）改革教师人事管理

教师流动究其本质也属于一种人事调动，是一种人力资源管理办法，要想更加有效且高效地执行教师流动就需要将教师流动的人事管理制度不断优化，使教师流动的人事调动水平更高，为流动教师提供切实保障。现行的教师流动中的人事管理制度有一项内容称作“无校籍化”，以此使教师群体文化的范围扩大至整个地区。这使得教师能够打破不同学校之间制度不同的限制，能够受到整个地区的集中统一管理，这也能使教师在流动中受到更加系统化的分配，使教师的流动方向更加科学化。通常教师的人事档案保存在学校或是教育管理部门，这使教师流动受到繁琐程序的限制。而“无校籍化”的人事管理制度能够使教师的身份更加自由，使教师流入流出的程序得到简化。这一制度的推行需要的是各个层级的教育部门与人事部门共同协调，真正使一个地区内的教师人事管理得到切实的统筹规划，进而使整合地区的师资力量，使教师群体文化建设更加系统化，使学校与学校之间的师资力量呈现均衡的态势。

（四）营造和谐群体文化

对流入教师，校方应当加强协调能力，帮助新教师更快融入新工作环境，使教师流入充分发挥对原有教师群体文化的积极影响作用。校方可以通过开展教学研讨会等教学活动拉近新教师与原有教师

群体之间的距离,使新教师与原有教师群体之间的沟通与交流更加密切^[4]。教师的培训也要让新教师积极参与进来,校方可以指派一名经验丰富的老教师与新教师一对一结对,使新教师能够在工作中更好地将自己所具备的新教学理念、新教学方法与原有教师进行更加充分地融合,也能够让新教师更快熟悉本地的教育教学水平,熟悉本地在教育教学上的指导方针,确保新教师能够融入学校原有文化建设氛围中。同时也要组织新教师与其带领的班级的其他教师之间进行教学活动,帮助新教师认识新学生,帮助新教师了解学生们的不同特点,使流入教师能够结合新的文化环境发挥主观能动性,合理利用自己的教学风格与教学水平为学校的教育教学工作带来新的生机与活力。

(五) 强化教师激励评价

教师流动会使学校内部的教师团队结构发生改变,这种改变使校方不得不重视教师激励制度,通过这种途径来使原有教师群体认识到工作上存在的不足,向新教师不断学习不断取经,增强流入教师建设群体文化的积极性^[5]。在激励机制完善的过程中可以适当借鉴流入教师原本工作的学校,根据本校的教师团队建设与实际工作水平等综合调控。首先可以通过完善薪酬激励机制的方式来使教师之间的竞争关系与激励评价得到优化,对于流入教师而言,新的工作环境非常陌生,学校可以适当提供一些交通补助、饮食补助等来帮助教师融入环境。与此同时也可以通过重新制定一套全新的绩效奖励机制来使全校的教师群体在多维度评价中感受到激励与竞争,从而使教师群体文化建设在积极向上的氛围中得到提升。其次可以通过丰富教师业余活动,丰富教师评价机制的方式来激励教师,使教师的个人能力从多个不同维度得到更加综合性的评价,使教师在工作实践中更乐于提升自己,减轻教师工作压力,丰富教师教学生活的同时也能使教师对学校产生依附感,使教师产生团队荣誉感,这也是教师群体文化建设的重要途径。在教师流动中,学校通过强化教师激励评价机制能够非常有效地发挥教师流

动对教师群体文化的影响作用,使教师在新环境中的适应与磨合时间大大缩短,也能够减少学校自身在教育教学活动上出现的障碍,通过流动教师使本校教师群体文化建设水平提升。

结语:

当下我国教育改革不断推进,对教育工作者业务能力的提高和如何通过优化教育资源配置实现教育公平也成了越来越备受关注的问题。教师流动作为一种均衡教育资源的重要途径,有序的教师流动才能真正促进教育公平的实现,为此,各个层级的政府有关部门、学校以及教师自身都应当充分认识教师流动的意义,并不断探寻通过教师流动调整教育资源结构的途径,使学生享受到更加优质的教育,使教师不断提升教育教学水平。

参考文献:

- [1] 武晓铮.教育公平在促进城乡义务教育均衡发展中的实现路径[J].中国农村教育,2020:15-16.
- [2] 范璞,张宇琪.探索新教育公平观视域下教师角色的转变[J].现代教育科学,2020:90-94.
- [3] 刘子园.基于正义论视角下校际间教育资源配置不均衡的研究[J].现代中小学教育,2020:6-8.
- [4] 沈莉莉.依托学校文化 培育教师文化[J].现代教学,2020:21-22.
- [5] 何树振.职业幸福感视角下农村中学青年教师激励策略研究[J].教书育人:校长参考,2020:45-45.

本文系阜阳幼儿师范高等专科学校校级科研一般项目,项目名称:多元文化视域下高职院校教师群体文化建设路径研究——以阜阳幼儿师范高等专科学校中文教师为例,项目编号:SK2020019;

本文系安徽省教育厅教学团队项目,项目名称:小学教育专业教学团队,项目编号:2020jxtd194。

作者简介: 吴小利(1983—),女,安徽阜阳人,讲师,硕士学位,主要研究方向:语文教育教学。