

甘肃少数民族地区中小学教师流动现状、 问题与对策建议

——以甘肃省临夏回族自治州为例

朱雪峰 刘博特

(西北师范大学教育学院, 甘肃 兰州 730070)

[摘要] 随着社会经济的发展, 相关教育政策法规的出台, 教师流动已成为不可避免的趋势。笔者以临夏回族自治州为例, 对当地多所中小学教师流动状况进行调查、研究与分析, 对甘肃省少数民族地区教师流动过程中存在的问题进行了探讨并提出相关对策建议。

[关键词] 地区少数民族, 教师流动, 对策

[中图分类号] G45

[文献标识码] A

[文章编号] 1008-8539-(2013)02-0101-03

一、问题的提出

合理的教师流动有利于促进教师的专业发展以及教师队伍的建设完善, 进而推动教育事业的合理发展。反之, 则会造成区域师资分布的不平衡, 阻碍教育事业的发展。民族地区是一个特殊区域, 无论教育还是文化习俗都与非民族地区有着一定的差异。民族地区中小学教师流动不合理, 不仅会削弱民族地区中小学教师队伍建设, 挫伤在编在岗教师的积极性, 也会阻碍义务教育的均衡发展。

临夏回族自治州位于甘肃省中部西南面, 现辖临夏市、临夏县、和政县、康乐县、广河县、永靖县和东乡族自治县、积石山保安族东乡族撒拉族自治县一市七县, 是甘肃省少数民族分布最多的地区, 这里生活着回族、汉族、东乡族、保安族、拉萨族、土族、藏族等22个民族200多万各族人民。该地区在经济、教育和社会形态方面都与甘肃省其他地区存在很大差异。这些差异不仅仅是地域间的, 更多的是民族之间的。由于历史、文化、地域等因素的影响, 使得该地区教育发展相对落后, 城市和山区二元化严重, 教师福利、待遇工作条件也存在较大差别。这些因素对该地区的教师流动体制有着深远的影响。

二、临夏回族自治州中小学教师 流动现状

(一) 单向上流

所谓单向上流是指教师由边远落后地区流向经

济文化相对发达地区, 由工作条件差、收入待遇低的地区流向工作条件好、生活待遇高的地区^[1]。据调查, 这种单向上流的现象在临夏回族自治州教师流动中是主要的流动形式。一般教师的流动不是从事业需要出发, 而是从个人愿望出发, 个人去找中意的组织谋求发展。如很多乡镇学校的老师流到县城学校后便找各种借口留任, 不再返回。由于收入、住房、配偶就业、孩子上学等现实问题, 再加上事业发展空间大小等理想问题, 导致教育人才的单向流动^[2]。教师自身争取流入条件更好、经济收入更多的学校或地区, 这是由于他们现实的生存环境导致的。教师作为社会的人, 其生存和发展的基本需要如得不到满足自然会影响到教师对当前职业的忠诚度。由于教师的流上不流下, 使得县城学校教师队伍强大了, 乡镇教师队伍却越来越薄弱, 骨干教师减少了, 缺科老师增多了, 进而导致了家长和学生择校读书的现象。学生和家都愿意选择师资力量雄厚的学校读书, 这样优秀生源也随之流向了条件相对较好的县城学校。而落后地区中小学校的规模逐渐缩小, 校数逐渐减少, 无论从生源和师资配置上都逐渐呈现出愈演愈烈的二元化趋势。

(二) 流失严重

因民族地区自然条件和教学条件较差, 很多在职教师因不满意工作条件和工资待遇, 纷纷选择放弃教师这一看似没有“钱”途的职业, 流向其它行业。调研发现, 往往是学校中比较优秀的教师选择转到条件较优越的学校或转行做其他工作, 比如流向党政机关待遇好、条件好、个人发展快的部门。这种

现象使得本来就短缺的教师队伍出现了更加严重的流失,教师队伍的不稳定性和结构性短缺矛盾进一步突出^[3]。特别值得注意的是,流向其他部门的教师以青年教师居多,他们对于教师职业的待遇及未来的发展持悲观态度而因此纷纷弃教转行。而相对的流入这些学校的教师则比较少,即使有流进来的新老师,也会因为学校条件差福利差等原因迅速离开,这种举动也严重影响了其他在职教师的工作积极性,不能安心在学校工作任教,甚至效仿那些先行者,一有机会就选择另谋高就,使这些学校本就薄弱的师资队伍越来越匮乏。这种教师向其它行业的流失,使得中小学教育事业无法稳定发展。教师流失了,学生也跟着教师一起流失。这往往导致了教与学的恶性循环。

三、原因剖析

(一)教师流动相关政策法规的不足

近年来随着教育事业的发展,甘肃省和临夏回族自治州相继出台了一些有关教师流动的政策法规,但是通过调查研究我们发现,已有的政策法规仍存在着不完善之处,突出表现在以下两个方面。

其一,国家出台的相关政策往往比较笼统和泛化,以表明态度和提出要求为主,多是“鼓励和支持”、“应当予以支持”之类的字样。至于如何具体实施这些政策,冀望于地方性的政策法规进行规定。同时也规定“对在民族地区、边远山区工作的教师,在工作条件和生活待遇上应当给予特殊照顾,具体办法由当地人民政府参照国家和省的有关规定制定”。^[4]在教师流动方面,也没有制定出具体详细的规定制度。就甘肃省而言,同样也没有针对性地在临夏回族自治州制定具体的教师流动制度。没有具体的合理的教师流动制度作为参考,民族地区的教师流动机制自然无法运行。最终,国家促进民族地区和山区师资培养的目的难以实现。其二,甘肃省近几年来在临夏回族自治州通过实行特岗教师制度和支教政策来补充该地区中小学教师数量,其中有部分大城市教师到民族地区支教。支教教师的到来,一是补充师资,二是能够带来新的教育理念和工作方法。但也存在着一些问题,譬如,有些支教的老师不了解支教地方的民情风俗,而是用大城市的眼光来评价当地的民风习俗,无法真正做到入乡随俗;很多教学方法和理念不适合少数民族地区的学校;此外,大多数支教都是短期的,只能是强心剂,不能从根本上解决问题。

(二)缺乏教师合理流动的激励机制

在临夏回族自治州,临夏市、各个县城的经济发展水平和下面的乡镇和农村还是有很大的差异。乡镇的学校大多教学条件比较落后,师资水平也赶不上县城的学校。为了激励落后的乡镇地区教师扎根于农村,教育部门往往给在这里执教的教师增加一定的经济补贴,这看似对乡镇的教师给予了一定的激励,但事实情况是农村乡镇教师福利待遇仍然远远低于县城学校教师。这种杯水车薪的补贴无法真正留住乡镇和落后农村地区教师的心。而相比较乡镇学校,县城学校教师的福利待遇自然要好很多,即使他们有较强的教育情怀,让其放弃条件优越的县城跑到落后的农村乡镇学校找苦吃,也并非一件容易的事情。缺乏合理的激励机制,让这二者协调统一,达成共识,几乎是不可能的。所以,现实的教师流动呈现给我们的,只有流上,却没有流下。

(三)社会观念及教师习惯习俗的制约

不同地区或不同民族的教师有不同的习惯,教师往往会担心如果自己流动到其它地区的学校能否适应该地区的民俗文化、生活习惯。如汉族教师如果流动到少数民族地区任教,如何入乡随俗,遵循民族地区的生活习性,作息习惯,民族地区的教师若流动到其它地区任教如何保持自己民族的习俗等,这些都是教师在流动过程中不可避免的问题。而这种民俗文化的不同必然会在一定程度上影响教师对于教师流动的认同与参与。其次,中国是一个伦理传统深厚的国度,“家”的概念深入到人们生活的每一个角落,支配着人们的行为。教师的流动往往以“家”为轴心,子女的教育、父母的赡养、夫妻异地工作等问题经常左右着教师的流动选择与行为。第三,教师流动制度的建设还会受到社会大众心理的影响和制约。而且,社会公众对教师流动制度还存在着不少偏见或错误认识,在一定程度上制约着城乡教师的合理流动。如:有人认为,教师流动制度就是把教师送到他不一定乐意去的学校任教,干涉教师的个人自由和人权。同时,在一些学生家长看来,教师流动是一种“不安分”的职业表现,而且将迫使学生不断重新适应新任教师的教学方式、方法,这会影响学生学业成绩的提高。所以,教师的制度化流动往往难以得到社会公众的广泛支持。

四、对策建议

目前,甘肃省少数民族地区中小学所需要的专任教师流动制度应该如何实行,缺乏的专职教师应该怎么补充,按照什么标准、程序、要求进行流动,由什么部门负责,地方财政怎样保障,诸如此类问题大

多无规可依、无章可循。教师的合理流动作为民族地区教育发展的关键应给予应有的关注,面对教师流动单向、教师流失严重等现实问题,应建立相应教师流动补充机制与教师流失问题相配套的政策法规,并有针对性地实施。如何保障民族地区中小学教师合理流动呢?笔者有以下几点建议。

(一)在民族地区建立合理的教师流动政策,运用政策导向引导教师合理、有序流动

教师流动可以在一定程度上促进民族地区教育的整体发展,因此在民族地区建立和完善相关教师流动政策是非常必要的。流动机制的建立和实施应尊重学校和教师的实际,采取人性化的流动模式,其间应涉及到教师生活、工作的问题、保障措施、激励政策以及能否适应特殊的民族环境等方面。教师流动的不合理,会直接对教育公平造成影响。因此,必须通过运用相关的政策引导超编学校教师调整充实到缺编学校任教,城市超编教师调整到边远的民族地区和农村任教。要有计划地开展“城镇支援农村、近郊支援边远、强校支援弱校”的工作,定期将城市和强校的骨干教师和中青年教师交流到落后的民族地区和薄弱学校任教,从整体上提高教师队伍的素质,切实解决落后民族地区合格教师紧缺和素质不高的问题,促进中小学教育均衡发展。重点学校的教师到普通、薄弱学校任教后,可以指导、带动更多的教师更快地成长,普通、薄弱学校的教师到了重点学校后,可以在良好的环境中更快地提高。通过引导教师合理流动,促进师资的合理布局和教师队伍整体素质的提升,最终促进民族地区基础教育整体质量的优化。

(二)加大对民族地区的教育投资,改善福利待遇防止民族地区教师流失

民族地区多为相对落后贫困的地区,要从根本上解决问题,政府还是应加大对民族贫困地区的教育投资,改善教师从教条件。为鼓励年轻教师长期在民族地区中小学就业扎根,笔者建议中央财政建立专项基金对其进行资助和鼓励。民族地区教师流失或缺乏与其社会经济发展落后直接相关,贫困落后导致留不住教师,教师的缺乏又会导致教育更加

落后。因此,要解决民族地区教师队伍存在的数量少、不稳定的问题,除了加大对教育的经费投入以确保物质条件外,还需提高和改善教师福利待遇(医疗、住房等)。努力落实民族地区特别是贫困地区中小学教师补贴,提高教师的福利水平,建立落后民族地区教师津贴制度^[5]。首先,教师特殊津贴的发放对象应主要是工作在贫困、边远的民族地区在编且在岗的中小学专任教师。其次,民族地区教师特殊津贴应达到一定的金额和力度。其额度不应是点缀的、象征性的,而应该具有较大的力度^[6]。只有,福利待遇跟上了,经济条件好了,教师的心理才能平衡,才能有效防止民族地区教师流失。

(三)进一步完善民族地区教师聘任制度

首先,确立教师的公务员身份。从日本、韩国实施教师流动制度的经验来看,这些国家的教师都具有教育公务员或公务员的身份。这既有利于对教师统一管理,也有利于促进教师待遇公平。为此,建议政府建立“国家教育公务员制度”,并给予民族地区中小学教师一定照顾,将取得教师资格证书并获得一定职称的中小学教师的身份确认为国家教育公务员,从而为民族地区教师流动制度建设创造有利的前提条件。在此基础上,民族地区地方教育部门应打破教师的“学籍管理”模式,实现教师的“无学籍管理”,将中小学教师的管理权限下放到地方教育行政部门,由地方教育行政部门统一聘任,统一管理人事,统一分配师资^[7]。其次,教育部门应该在充分考虑民族地区的特殊性,并充分了解各个学校对于新教师的需求,以及各学校现有教师队伍的实际情况等多方面因素的基础上,将教师合理分配到城镇学校或农村学校,并对相对落后的学校进行一定的倾斜。同时,将农村教师向城市学校流动切实纳入教师流动制度之中。当有农村教师流向城市学校时,城市接受学校应该给予农村学校一定的经济补偿,使其可以用予培训其他的在职教师。教师聘任是教师流动中重要的一个环节,完善教师聘任制度有利于促进教师队伍整体素质的提高,有利于教育部门对教师队伍的统一管理、分配,并最终推动民族地区教师流动机制向合理、有序的方向发展。

[参考文献]

- [1] 袁文娟.教师流动原因与对策分析[J].齐齐哈尔师范高等专科学校学报,2009,(2).
- [2] 柴江.农村教师流动及补充策略[J].当代教育与文化,2010,(5).
- [3] 彭新实.日本的教师培训和教师定期流动[J].外国教育研究,2000,(5).
- [4] 马效义,王春育.西部少数民族地区农村基础教育教师

- 队伍的现状、问题及对策建议[J].中国教师,2009,(3).
- [5] 贾建国.我国城乡教师流动制度创建的制度阻力探析[J].教育科学,2009,(10).
- [6] 唐卫青,洪雁.民族地区资教教师的现状与对策研究[J].鸡西大学学报,2009,(4).
- [7] 张勇成.教师合理流动是促进教育均衡发展的关键[J].中国教师,2009,(10).