

内蒙古西部农牧区中小学青年教师专业发展问题调查及改进策略研究

李 燕

(包头师范学院教育科学学院, 内蒙古 包头 014030)

摘要: 教育强国建设关键在乡村教育, 乡村中小学青年教师是乡村教育高质量发展的生力军和骨干力量, 提升乡村中小学青年教师的专业素质是当前迫切需要解决的问题。本文采用问卷和访谈的形式, 对内蒙古西部农牧区中小学青年教师发展现状进行调查, 分析青年教师专业发展中存在的问题, 从不同的角度出发, 提出改进策略, 不断促进农牧区中小学青年教师的成长。

关键词: 内蒙古; 青年教师; 专业发展; 现状; 策略

教育兴则国家兴, 教育强则国家强, 党的二十大报告指出到2035年建成教育强国。教育强国的建设关键在乡村教育, 乡村教师是发展更加公平更有质量乡村教育的基础支撑。2020年, 《教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》指出: “加强新时代乡村教师队伍建设, 努力造就一支热爱乡村、数量充足、素质优良、充满活力的乡村教师队伍。”内蒙古地处祖国北疆, 农牧区青年教师是教育事业发展的生力军和骨干力量, 加强西部农村牧区中小学青年教师的专业化发展是提高地方教育质量的基础条件和重要保障。目前该教师群体专业发展现状是什么, 其发展面临的主要问题有哪些, 该如何有效解决, 本研究基于现实的迫切需要, 对上述问题进行了调查研究。

一、文献研究综述和核心概念界定

(一) 文献研究综述

1. 关于教师专业发展内涵研究

“教师专业化”概念最早于1976年在美国被提出。英国学者认为教师无论在专业发展的哪个阶段都要掌握必备的知识和技能。叶澜等(2021)认为, 教师专业发展就是包括了教师的品德、行为、才华、智慧等在内的多方面素质的发展, 是教师作为一个完整的人健康、健全、健美地发展。关于教师专业发展的内容, 舒尔曼在1986年提出了“学科教学知识”, 舍恩提出“反映的实践者”, 该理论以杜威哲学为基础。澳大利亚将教师专业标准定位“专业知识、专业实践能力和协调能力以及专业价值观”。我国将中小学教师专业标准定位“专业理念与师德、专业知识和专业能力”。

2. 关于教师专业发展阶段研究

不同的学者对教师专业发展阶段的划分有很大不同。主要以时间、成熟度、教师自身关注度等标准进行划分。国外著名的是费斯勒的教师生涯循环论, 将教师的职业生涯分为职业教育、引导、能力建立、热心和成长、生涯稳定和停滞、生涯低落以及生涯退出八个阶段。国内学者主要将教师专业发展阶段划分为四阶段和五阶段。王松丽将教师专业发展分为新手型教师、熟练型教师、胜任型教师、成熟型教师以及专家型教师五个阶段。

3. 关于教师专业发展问题及策略研究

对于教师专业发展的问题、原因及策略研究国内外学者成果丰硕。其中国外学者发现农村小学教师存在着精神压力大、成就感不高导致职业倦怠, 现代教育技术使用及其缺位, 对学生情况认知不清等现状。阻碍农村小学教师专业发展的因素主要有培训不到位、经济上得不到保障, 缺乏教育先进技术条件, 自身缺乏发展动力, 专业知识结构不合理, 积极措施不完善等。陈迪(2020)通过对S镇三所农村小学教师的专业发展调查, 发现存在专业理念滞后、专业知识不足、专业能力欠缺以及专业发展受限等问题。

对于促进农村教师专业发展的研究主要集中在三个方面, 包括教师的自我提升、学校管理和教育行政部门管理。综上所述, 提升农村小学教师专业发展水平的对策分为内部和外部两方面。

从上文可发现, 国内外学者对于“教师专业发展”主题进行了大量的研究, 研究内容丰富, 这为本研究提供了理论和实践依据。但研究对象特定在农村中小学教师的研究成果较少。主要体现在:

(1) 研究对象基本集中在农村小学或初中的教师, 将农村义务教育学段的中小学教师统合在一起研究很少, 聚焦于农牧区中小学青年教师这一群体的研究更少。(2) 研究方法多停留在理论层面, 基于农村教师现实问题的实证研究较少。(3) 研究视角较单一, 研究多关注外在因素, 对内在机制研究较少。

(二) 核心概念界定

“青年”一词根据人口平均寿命增长和心理、精神构造的变化与特性角度分析, 本文将“青年”界定为21岁至40岁以下的群体。内蒙古西部是根据地理因素将包括呼和浩特、包头、鄂尔多斯等7个盟市在内的地区涵盖在研究范围。“农村牧区中小学青年教师”是指工作在乡镇、村和牧区等行政单位的, 向该地区处于义务教育阶段的学生进行教育教学活动且年龄在40岁以下的教师。

二、西部农村牧区中小学青年教师专业发展现状调查研究

(一) 研究对象

本研究以内蒙古西部包括阿拉善盟等7盟市义务教育中小学教师为对象, 问卷调查对象基本情况包括性别、年龄、教龄、学历、工资、课时等。(见表1)

表1 问卷调查对象基本情况表

类别	构成	人数	百分比(%)
性别	男	102	20.6
	女	393	79.4
年龄	21-25岁	57	11.5
	26-30岁	153	30.9
	31-35岁	154	31.1
	36-40岁	131	26.5
参加工作学历	中专	5	1
	大专	60	12.1
	本科	397	80.2
	硕士研究生及以上	33	6.7
学历归属	师范类	394	79.6
	非师范类	101	20.4
现有学历	大专	18	3.6
	本科	430	86.9
	硕士研究生	47	9.5

教龄	1-5年	218	44
	6-10年	159	32.1
	11-15年	81	16.4
	16-20岁	31	6.3
	20年以上	6	1.2
教学阶段	小学	342	69.1
	中学	153	30.9
所教学科与所学专业匹配度	匹配	427	86.3
	不匹配	68	13.7
职称	无职称	55	11.1
	初级	256	51.7
	中级	175	35.4
	副高级	8	1.6
	正高级	1	0.2
工资	3000以下	26	5.3
	3001-5000	308	62.2
	5001-7000	134	27.1
	7001以上	27	5.5
学校位置	乡村	445	89.9
	牧区	50	10.1
周课时数	10节以下	113	22.8
	11-15节	239	48.3
	16-20节	116	23.4
	20节以上	27	5.5

(二) 问卷设计

本研究根据已有文献和部分高校学者、农牧区中小学教师和校长的建议研制了问卷, 经过多次预调查修改后最终定稿, 问卷信效度水平较高。

(三) 研究方法

1. 问卷调查

2023年9-11月, 利用问卷星向内蒙古西部7盟市义务教育中小学校专任教师发放调查问卷, 收回问卷547份, 有效问卷495份, 有效问卷率是90.5%。

2. 访谈

2022年5月至2023年8月, 研究人员在包头、乌海等市共访谈农牧区义务教育中小学校教师5人, 校长3人。

(四) 问卷内容

调查内容包括调查对象基本情况、教师职业素养和专业发展状况、教师专业发展的影响因素和支持现状三部分。其中, 教师专业发展包括专业信念、专业知识、专业能力及心理健康, 专业知识包括教育知识、学科知识、学科教学知识和通识知识; 专业能力包括教学设计、课堂组织、师生互动、教学评价、科研等11个能力。

三、农牧区中小青年教师专业发展的主要问题

(一) 从基本信息分析, 发展与失衡并存。

从表1中可发现, 农牧区中小青年教师男女比例严重失衡, 女教师占到79.4%。教师年龄主要分布在26-35岁, 占62%, 21-25岁教师最少, 只有11.5%, 36-40岁教师占26.5%。

同时, 教师走上工作岗位后仍然在不断学习提升个人学历, 大专学历降低8.5%, 本科和研究生学历分别提升6.7%和2.8%, 本科占到86.9%, 学历整体水平明显提升。师范类专业占79.6%, 所教学科与专业的匹配度为86.3%。教龄主要集中在1~5年和6~10年两个阶段, 分别占44%和32.1%。职称主要为初级和中级,

占到51.7和35.4%, 副高级以上只有1.8%, 符合青年教师发展状况。教师工资主要在3001-5000元, 占比为62.2%, 其次为5001-7000元, 占27.1%。有48.3%教师的周课时数在11-15节, 10节以下占22.8%, 20节以上的占5.5%, 可见70%以上的教师每日课时为2-3节。

(二) 从教师职业素养和专业发展状况分析

1. 专业精神与现实压力交织, 教育情怀被削弱

数据显示, 农牧区中小青年教师基于热爱教育事业选择教师职业占59.7%, 其次是个人理想占14.8%, 愿意长期扎根农村教学的教师有50.5%, 不愿意和不确定的占49.5%。同时, 进一步比较不同年龄群体长期扎根农村教学的意愿, 单因素方差分析检验后显示, 长期扎根农村教学意愿存在显著的年龄差异($p < 0.001$)。21-25岁、26-30岁年龄段的群体长期扎根农村教学意愿均显著高于31-35岁、36-40岁群体($p_s < 0.001$), 这表明, 青年教师在21岁-30岁这一年龄段从刚毕业时候对教育事业的无限憧憬到站在教师岗位后的激情澎湃, 对职业生涯满怀期待。在31岁以后随着工作热情的减弱, 对农村教育的情怀显著下降。

其次, 青年教师感觉压力很大的占32.1%。压力较大的占47.7%, 只有1.4%感觉压力较小。工作压力不存在明显的性别差异和年龄差异。压力来源方面, 教师认为行政工作多是最主要的压力源, 选择比例达47.5%, 选择教学任务重的教师占32.7%, 同事内卷、个人能力、家庭负担等因素选择较少。

2. 对专业发展现状认识清晰, 但缺乏系统规划

数据显示, 只有16.8%的教师对个人专业发展很满意, 65.5%的教师对专业发展基本满意, 不太满意和很不满意的占17.8%。教师对专业发展的认识方面, 有54.9%的教师没有清晰规划, 只是按照学校要求做。对于专业发展的阶段, 有43.6%的教师认为是新手教师, 选择熟练型胜任教师占44%, 优秀骨干教师占12.1%, 这也符合青年教师的职业发展阶段特征。

3. 学科类专业知识欠缺, 教学设计类能力不足

对于教学中急需加强的知识, 学科教学知识、学科知识、教育知识、通识知识分别占50.7%、49.3%、48.5%和44.8%。对于急需提升的专业能力由高到低依次为教学情境创设能力、教学设计能力、教育科研能力和课堂组织和管理能力, 分别占到51.7%、50.1%、49.5%和47.9%; 不需要提升的能力占比较高的是师生交往能力、现代教育技术能力和语言表达能力, 分别为5.7%、4.2%和3.8%。

4. 专业发展需求与外部支持相矛盾

在看待农牧区教师专业发展方面, 有58.4%的青年教师认为要不断追求发展, 有34.3%的教师认为条件受限, 很难实现专业发展。教师专业发展面临的困难主要包括工作任务重, 无暇关注发展、行政部门政策支持不够、对教师培训的力度不够, 占比分别为58.6%、47.7%、43%。对于教师群体的认识有42.4%教师选择同事之间缺乏合作沟通, 整体氛围沉闷。对于教学之余从事科研的调查显示, 有26.1%的教师经常做, 54.7%的教师偶尔做, 19.2%的教师从未做过。单因素方差分析检验后发现, 从事科学研究存在显著的年龄差异($p < 0.05$)。21-25岁、26-30岁年龄段的群体从事科研均显著低于31-35岁、36-40岁群体($p_s < 0.05$), 这表明, 新手青年教师在30岁以前忙于教学工作, 开展科研的意识和能力相对较弱。教师进行教学反思的形式主要为观察记录课堂教学, 占比为41.8%, 同行评价和倾听学生反馈仅为18.1%和11.1%, 可以发现教学反思形式简单, 课堂评价主体单一。

（三）从教师专业发展的影响因素和支持现状分析

1. 外部因素严重影响教师专业发展，且存在年龄差异

调查显示，影响教师专业发展的主要因素由强到弱依次为：教育行政部门和教育政策、学校管理和氛围、自身、教研组、校长、学生及家长、家庭、同事。由此可见，教育部门和学校对教师的专业发展起很大的影响作用，教师自身无法逾越外在因素的影响。学校教研组开展的教研活动中听评课占 90.5%，集体备课占 79.6%，教学研讨占 73.7%，新课改课标研究占 58.2%，科研占比最低，只有 28.9%。有 63.9% 的教师认为教研组对专业发展帮助大。单因素方差分析检验后发现，教研组对青年教师专业发展的帮助程度存在显著的年龄差异 ($p < 0.05$)。对 21-25 岁年龄段教师的帮助程度显著低于 26-30 岁、31-35 岁、36-40 岁群体。这表明，新手青年教师处于职业适应和探索期，不能很好地将学到的内容运用到实际教学中。针对提高教师专业发展的途径选择最多的是加大政策资金支持和增强教师专业发展意识和动力，占到 59% 和 50.3%。教师希望学校为专业发展提供的条件主要包括：加强专业共同体建设占 73.5%，扩大教师专业自主权占 60.4%，制定科学的管理制度占 58%，提高教师待遇占 57.8%，形成团结合作的文化氛围和提供高质量专业进修机会各占 57.4%。

2. 培训需求与培训供给不平衡

培训方面的调查发现，有 55.2% 的教师经常有学习进修的想法，占比一半以上。参加培训的目的个人发展和工作需要分别占 59.2% 和 24.8%。目前农牧区青年教师参加的培训级别主要是区县级，占 48.7%，省市级以上只占 21.2%，校本培训的占 24.6%，没有培训的占 5.5%。急需参加的培训内容是教学实践技能占 65.7%，学科新发展、教学新理念占 58.4%，教材教法占 53.1%，课程研制与开发设计占 48.5%，班主任管理和科研与论文写作各占 26.5，比例最低。这也和前面急需加强的能力相互印证，但教师认为科研论文并非课上急需提升的技能，所以培训需要不迫切。对于培训方式，选择占比最高的是教学观摩、跟岗实践占 72.5%，案例分析、说课评课占 59.8%，研讨互动、对话交流占 45.9%。

四、促进西部农牧区中小学青年教师专业发展的策略

针对调查结果，本研究结合相关理论知识，立足于内蒙古西部实际情况，从教师、学校、教育行政部门等方面出发，提出更为精准合理、可操作性强的专业发展策略，以期能够促进农牧区青年教师的成长。具体策略如下：

（一）激发教师发展专业的内生动力

只有激发教师专业发展的内生动力，才能从根上促进教师专业的可持续发展。首先要了解农牧区青年教师的需要和发展的受阻因素。学校和相关部门要分析、满足青年教师在工作、生活、尊重和自我实现等方面的合理需要，调动其发展的积极性。其次要帮助青年教师规划和设定职业发展目标。根据学校发展方向和教师专业特点及个人兴趣，为青年教师提供专业发展平台，对整个发展过程进行持续引导和支持，对其物质和精神上给予保障和关心，让教师深刻认识到组织的关心。最后要增强青年教师的职业认同感。要让青年教师深刻认识到农村教师的职业和价值，增强对教育事业的热爱和情怀。通过不断提升教育教学的能力和水平，提升自我效能感和工作成就感，从而愿意为乡村教育事业挥洒青春。

（二）强化对青年教师的专业指导

对青年教师的专业指导要充分发挥学校和教育部门的联动作用。一是可以经常性地请市区级教研员听课评课，进行点评指导。

二是可以与市内优秀的中小学校结对共建，形成教育区域联盟，促进乡村学校的优质均衡发展，实施青年教师导师制，指派优秀学校的教师承担导师任务。三是鼓励青年教师参加各类专业、教学比赛，如青教赛、课程思政大赛等。

（三）形成对教师专业发展的系统支持

一是要以教学为中心，适度安排工作量。学校、教育部门要让教师潜心教书，尽量减少安排与教学工作无关的任务和工作。二是要完善乡村教师荣誉制度。根据我国《乡村教师支持计划（2015—2020 年）》提出的相关要求，要根据农村地区教师从教年龄的不同，分别颁发荣誉证书。联合学校、教育部门和社会共同提升教师荣誉感和成就感。三是要加强对青年教师的培训。首先教育行政部门要加大对农牧区青年教师的培训经费的支持和倾斜力度。专门拨付培训专项经费，更新青年教师的教育理念，完善专业知识、提升专业能力。其次要开展分层分类培训。将国培、省培等高级别培训名额定向分配到农牧区，提高培训的级别和质量。同时针对青年教师成长的不同阶段和培训的需求，开展内容不同、方式各异的订单式分层培训，切实提高教师的专业水平，提高培训的质量。挖掘校本培训内容，开展多元化培训。

（四）建立专业发展共同体

“专业发展共同体”主要以教师专业发展为目的，围绕教育教学中的问题，教师确立共同的教育理念和专业发展愿景，相互支持、共享经验、协同合作，形成专业发展团队。在团体情境中以持续的集体学习和个人反思，实现知识的传递、分享、创生和转化，最终助力青年教师的发展和成长。共同体的创建可以有效帮助教师明确发展目标，维持学习和改进教育教学工作的动力，从同伴处获得有效的帮助和理解，与同伴加强合作和交流，从而实现教学经验、方法的互鉴和资源的共享。

（五）开展有组织的科研

苏霍姆林斯基说过：“如果你想让教师的劳动能够给教师带来一些乐趣，使天天上课不至于变成一种单调乏味的义务，那你就应当引导每一位教师走上从事研究的这条幸福的道路上来。”教师的专业成长是自身努力与外部环境相互作用的结果。学校作为教师的工作场所，要有组织开展校内和学校之间的教研活动。通过积极搭建平台，开展虚拟教研活动，将高校专家、省外优秀名师纳入教研活动群体，加强研课磨课、教学观摩、课题研究等活动，使教师不断反思自身的教育教学活动，用研究解决教学中的真问题，促进教学水平和教育质量的提升。

参考文献：

- [1] 教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍的意见 [EB/OL] https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-09/04/content_5540386.htm
- [2] 叶澜, 王枫. 教师发展: 在成人成己中创造教育新世界 [J]. 教师教育学报, 2021 (3): 1-11.
- [3] 董文慧. 秦皇岛市北戴河区农村小学教师专业发展的困境与优化路径 [D]. 燕山大学硕士学位论文, 2022: 5-6.
- [4] 陈迪. 农村小学教师专业发展现状调查研究 [D]. 吉林外国语大学硕士论文, 2020: 15-46.

基金项目：内蒙古自治区高等学校科学技术研究项目“内蒙古西部农牧区中小学青年教师专业发展问题调查及策略研究”（项目编号：NJSY21025）

作者简介：李燕，女，副教授，2023 级西北师范大学在读博士，主要研究方向为教育管理和教师教育。