

山区)，虽然告别了区域性整体贫困，但教育相对贫困问题依然存在。为了巩固拓展本县教育脱贫攻坚成果与乡村振兴有效衔接，乡村教师队伍建设是重中之重，其现状不容忽视。

## 彭阳县乡村教师队伍建设的现状

通过就本县乡村教师队伍建设的现状与部分乡村学校的教师随机进行了个人访谈，笔者从中深入了解到当地乡村教师队伍经过多年的支持与建设已有明显改观，但当前仍存在以下突出问题。

### 1、乡村教师数量上基本可以满足教学需要，但仍存在结构性失衡问题

访谈一：老师，目前学校的主副课教师的数量能满足教学需要吗？您认为具体原因是什么？

A老师：主课教师满足教学需要，副课教师比较短缺，如音、体、美、信息等科目。主要原因是副课专业毕业的本地老师少，能到乡村学校的就更少。

B老师：教师人数基本可以满足教学需要，只是副课基本由主课老师兼代。问题主要在于没有重视副课老师的定向培养。

C老师：教师数量较以前有所改善，现在缺少副课老师，副课几乎都是由主课老师兼任。主要原因有城乡资源配置不均衡，都愿意去条件好的地方。

从上述访谈中可了解到：教师数量短缺问题有所改善。音、体、美、信息等副课普遍开设，但并非专课专师，造成教师结构性短缺现象。其原因有多种，有的老师认为跟缺乏副课老师的定向培养有关，有的老师认为与本土副课老师的总量少有关，还有老师认为与城乡资源配置不均衡有关。总之，目前教师数量基本可以满足教学需要，但仍存在教师专业的结构性失衡问题。

### 2、乡村教师质量上总体可以满足教学需要，但仍存在专业成长空间不足问题

访谈二：您是师范类本科院校毕业吗？您参加专业培训的机会多吗？您认为影响自己专业成长的主要原因是什么？

C老师：我是以前宁夏师专毕业的，专业培训以前很少且限制名额，近几年机会多点。我觉得影响专业成长的原因主要是城乡教师长久稳定的帮带关系没有建立好。

D老师：我是宁夏师范学院本科毕业。以前基本没参加过专业培训，近几年培训有过，但机会和指标少。我认为影响专业成长的主要原因是培训的实用性和有效性不强，培训方式有些单一，理论多，实操少。



中国矿业大学支教团在彭阳县小岔乡和学生在一起

E老师：我不是师范类学校毕业的，报考的“特岗计划”。新入职的时候专业培训过。个人感觉影响专业成长的关键除了实用的专业培训，稳定的帮带关系，还在于自己的不断摸索，勤于反思。

从上述访谈中可以看出：教师多属于师范生，整体可以满足教学需要，专业培训机会偏少，效果欠佳等情况使专业成长受限。谈及影响自己专业成长的原因时，有的认为主要在于长久帮带关系的建立；有的认为可以通过多样化、有针对性的培训方式为培训提质增效；还有的认为专业提升关键还在于自身，应主动总结和反思。总之，本地教师质量上总体可以满足教学需要，但因诸多原因造成专业成长空间不足问题。

### 3、乡村教师生活水平一定程度上有所提高，但仍存在满意度偏低问题

访谈三：您对现在的待遇是否满意？您对当前绩效和职称评定是否满意？具体的原因是什么？

A老师：我对待遇满意度一般，虽有所提高但额度偏低，因为物价、房价都在涨；绩效我也不太满意，与职称、学生成绩等挂钩，就拿成绩来说，学生基础有好有差，欠公平。

E老师：我对待遇不满意，针对特岗教师的补助和津贴很低，与公务员还是有差距的；对绩效也不太满意，就拿工作年限和课时量来说，我们年轻老师就没有优势。

C老师：我对职称评定不太满意。虽然论文、外语不再是刚性要求，但有教龄、教学成绩、课时量等方面的要求，尤其是高级职称城乡比例悬殊，应弹性协调。

D老师：我对职称评定满意度一般。师德、贡献等也是评定范围，指标少，竞争大。我认为应将教学一线实践经历等弹性纳入考核。

从上述访谈中可以看出，教师对于待遇整体满意