

# 民族乡镇地区师资队伍稳定性及对策研究

## ——以凉山州冕宁县石龙镇为例

张霞, 李艳玉

西南民族大学教育学与心理学学院, 四川 成都

收稿日期: 2024年6月14日; 录用日期: 2024年7月17日; 发布日期: 2024年7月24日

### 摘要

党和国家始终将民族教育作为国家发展的重要战略, 致力于推动民族教育的繁荣与进步。在这一过程中, 师资队伍稳定性对民族教育的持续发展起着至关重要的作用。稳定的师资队伍有助于形成良好的教育环境, 吸引更多优秀人才投身民族教育事业, 为民族地区的长远发展奠定坚实基础。本文通过对凉山彝族自治州冕宁县石龙镇教师的问卷调查, 以数据分析揭示其稳定性现状, 并探究原因, 以期提出加强民族乡镇地区师资队伍稳定性的建议。

### 关键词

乡镇地区, 师资队伍, 稳定性, 凉山州

# Research on the Stability and Countermeasures of the Teaching Staff in Ethnic Townships and Villages

## —Taking Shilong Town, Mianning County, Liangshan Prefecture as an Example

Xia Zhang, Yanyu Li

School of Education and Psychology, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Jun. 14<sup>th</sup>, 2024; accepted: Jul. 17<sup>th</sup>, 2024; published: Jul. 24<sup>th</sup>, 2024

### Abstract

The Party and the State have always regarded ethnic education as an important strategy for na-

tional development and are committed to promoting the prosperity and progress of ethnic education. In this process, the stability of the teaching staff plays a vital role in the sustainable development of ethnic education. A stable teaching staff helps to form a good educational environment, attract more outstanding talents to join the cause of ethnic education, and lay a solid foundation for the long-term development of ethnic areas. This paper uses a questionnaire survey of teachers in Shilong Town, Mianning County, Liangshan Yi Autonomous Prefecture, and uses data analysis to reveal its stability status and explore the reasons, in order to put forward suggestions for strengthening the stability of the teaching staff in ethnic townships and villages.

## Keywords

Township Areas, Teaching Staff, Stability, Liangshan Prefecture

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 前言

在我国多民族共融共生的大家庭中,民族乡镇地区的教育发展具有举足轻重的地位。这些地区的教育不仅关系到当地青少年的成长与未来,更是民族文化遗产与发扬的重要载体,对维护民族团结、促进社会和谐稳定具有不可替代的作用。师资队伍稳定性对于民族地区教育的作用不言而喻。稳定的师资队伍意味着教育资源的持续投入和教学质量的稳步提升,能够为学生提供连续、系统的教育服务,有利于学生的全面发展和综合素质的提升。同时,稳定的师资队伍也能够更好地传承和弘扬民族文化,促进不同民族之间的交流与融合,为构建和谐社会奠定坚实的基础。

然而,受限于地理位置、经济条件以及文化背景等多重因素,民族乡镇地区师资队伍的稳定性问题一直困扰着当地教育的发展。本文以凉山州冕宁县石龙镇为例,深入探讨民族乡镇地区师资队伍稳定性的现状及存在的问题,分析影响其稳定性的主要因素,并提出针对性的对策建议,以期提升民族乡镇地区师资队伍稳定性,促进当地教育事业的健康发展。

## 2. 冕宁县概况

凉山州冕宁县位于四川省西南部,地处凉山彝族自治州北部,东邻越西、喜德,南接西昌、盐源,西连九龙、木里,北与石棉县接壤。冕宁县历史悠久,文化底蕴深厚。西汉时期,这里便建立了县置,以县东山形如冠冕和有安宁河得名冕宁,名称一直沿用至今。这里曾是古代南丝绸之路的重要通道,具有丰富的历史遗迹和文化资源。县内自然资源丰富,森林覆盖率较高,气候宜人,适合多种农作物的生长,是四川省重要的农业县之一。主要农产品包括水稻、玉米、小麦、茶叶和水果等,尤其是茶叶和水果在市场上享有较高的声誉。

行政区划上,冕宁县辖有多个镇、乡和街道办事处,包括城厢镇、泸沽镇等镇,以及多个乡和街道办事处,形成了一个较为完善的行政体系。冕宁县是一个多民族聚居的地区,拥有汉、彝、藏、回等 20 余个民族。根据 2023 年底的统计数据,全县总人口约为 41 万人,其中少数民族人口占总人口数的 45.85%。

其中石龙镇地处冕宁县中南部,东邻后山镇,南接泸沽镇,西与宏模乡相邻,北连复兴镇,区域面积 23.64 平方千米。2019 年 12 月,后山镇被撤销,其所属行政区域划归石龙镇管辖。石龙镇是一个多民族聚居的地区,拥有汉、彝、藏、回等多个民族,形成了丰富多彩的民族文化。随着彝区教育振兴行动

计划和民族地区十五年免费教育的全面实施, 教育事业得到了政府的高度重视, 教育资源不断向民族地区倾斜, 在教育取得了一定的成就, 为居民提供了良好的公共服务。但与城市学校相较而言, 教育水平依然比较落后, 师资队伍稳定性弱。所在区域有石龙镇富强小学校、石龙镇中心校两所小学和石龙镇金太阳育才幼儿园、石龙镇乐贝佳幼儿园、石龙镇童乐幼儿园、石龙镇小雨点幼儿园、石龙镇中心幼儿园五所幼儿园, 本文以这 7 所学校为研究对象, 发放问卷 96 份, 回收问卷 75 份, 据此了解石龙镇教育和师资队伍稳定性现状, 并研究其影响因素, 提出相应建议, 这对推动城乡一体化教育和教育强国战略有着重要的意义。

3. 冕宁县石龙镇乡镇师资队伍稳定性现状

3.1. 教师成就感偏低, 流动意愿强

通过已有数据表 1、表 2 来看, 石龙镇尽管学校数量多达七所, 但令人担忧的是, 该地区接近半数的教师却普遍对自己所从事的教师职业成就感偏低, 流动意愿强。这一现象背后, 隐藏着诸多深层次的原因。

首先, 工作环境和条件较为艰苦。石龙镇地理位置相对于发达的城市较为偏远, 基础设施相对落后, 教学资源匮乏。学校的硬件设施如教室、宿舍、实验室等往往陈旧且不足, 教学设备和教材更新缓慢, 不能满足现代教学的需求。这使得教师在日常教学中面临诸多挑战, 难以开展有效的教学活动, 从而降低了他们的成就感和工作积极性。

再次, 生活条件艰苦, 家庭压力大。石龙镇的生活条件相对较差, 医疗、交通、娱乐等配套设施不完善。教师在工作之余的生活质量难以得到保障, 特别是对于那些携带家属或有子女上学的教师来说, 教育和医疗等方面的需求难以满足。此外, 由于教师收入普遍较低, 经济压力较大, 尤其是在承担家庭开支和抚养子女方面, 许多教师不得不考虑外出寻求更好的发展机会。

最后, 由于城乡发展的不均衡以及深厚的文化差异, 石龙镇的教师群体往往面临着社会认可度不高和尊重缺失的困境。他们身处偏远的民族乡镇地区, 尽管肩负着培育下一代的重任, 付出了大量的努力和汗水, 但他们的辛勤工作和显著成就往往难以得到外界的全面了解和认可。这使得教师在心理上感到失落和无助, 这种心理落差使得教师在工作中难以获得满足感和成就感, 影响了他们的教学热情和职业稳定性, 进一步加剧了他们的流动意愿。

3.2. 教师福利待遇低, 留不下青年教师

经济基础薄弱直接影响了教师的福利待遇。石龙镇的经济来源主要依靠农业, 财政收入有限。乡村

Table 1. Statistics on the willingness of teachers to transfer or change careers in Shilong Town

表 1. 石龙镇教师调动或改行意愿结构统计表

| 意愿 | 较强  | 一般  | 较弱  |
|----|-----|-----|-----|
| 数量 | 33  | 21  | 21  |
| 占比 | 44% | 28% | 28% |

Table 2. Statistics of factors affecting mobility willingness

表 2. 影响流动意愿因素统计表

| 影响因素 | 学校地理位置 | 学校硬件设施 | 工作压力负担 | 教师社会地位 | 福利待遇 | 医疗条件 | 教育资源   | 教师专业发展 |
|------|--------|--------|--------|--------|------|------|--------|--------|
| 数量   | 27     | 25     | 22     | 21     | 24   | 18   | 35     | 19     |
| 占比   | 36%    | 33.33% | 29.33% | 28%    | 32%  | 24%  | 46.67% | 25.33% |

教师待遇低, 社会保障差在一段时间内存在[1]。地方政府在财政支出上优先考虑基础设施建设和民生保障, 能够用于教育的经费相对不足, 导致教师工资和福利水平难以提高。尽管国家和省级政府对民族地区的教育给予了一定的政策支持和资金倾斜, 但往往被优先用于基础教育设施的建设和改善, 如学校的校舍修缮、教学设备的更新等。

民族乡镇学校难以吸引和留住优秀教师。许多青年教师在刚入职时, 工资无法满足他们的基本生活需求, 更不用说支撑他们的长期职业发展和家庭生活。这种低收入状况使得许多青年教师不得不考虑离开石龙镇, 寻找薪酬更高的工作机会。加之, 教师的医疗、住房和养老等福利保障水平较低。特别是在医疗和住房方面, 医疗保障不足, 难以获得及时和高质量的医疗服务。许多青年教师也面临较大的住房压力, 教师宿舍条件简陋, 住房补贴不足, 无法解决教师的基本居住问题。这可能会影响青年教师的生活质量, 进而影响他们的留任意愿。

3.3. 教师年龄结构失衡, 男性教师较少

民族乡镇地区生活和工作条件相对艰苦。年轻教师, 往往希望在生活中条件较好的城市或经济发达地区工作, 以获取更好的职业发展机会和生活质量。根据表 3 数据表格显示, 参与调查的有效填写人次为 75 人, 其中男性占 44%, 女性占 56%。31~40 岁的人占 37.33%, 41~50 岁的人占 32%, 30 岁及以下的人占 17.33%, 51 岁及以上的人占 13.33%。因此可知, 石龙镇难以吸引年轻教师前来任教, 导致师资队伍老龄化现象严重, 年龄和性别结构失衡, 缺乏新鲜血液。同时, 由于历史原因和学校编制限制, 师资队伍的更新换代速度缓慢, 也加剧了年龄结构失衡的问题。

Table 3. Statistics of the teaching staff structure  
表 3. 师资队伍结构统计表

| 结构 | 男   | 女   | 30 岁以下 | 31~40  | 41~50 | 50 岁以上 | 中专或高中 | 大专     | 本科     | 研究生 |
|----|-----|-----|--------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|-----|
| 数量 | 33  | 42  | 13     | 28     | 24    | 10     | 6     | 22     | 38     | 9   |
| 占比 | 44% | 56% | 17.33% | 37.33% | 32%   | 13.33% | 8%    | 29.33% | 50.67% | 12% |

性别结构方面, 义务教育阶段师资队伍的女性化趋势日益明显, 乡村教师更为严重[2]。许多男性教师在结婚、生子等人生阶段需要更高的收入来支持家庭生活, 这使得男性教师在选择工作地点时, 更倾向于选择收入和发展前景较好的城市或发达地区。然而, 石龙镇的低收入水平使得他们难以承担这些责任, 迫使他们选择离开, 导致师资队伍中男性教师比例较低。此外, 教师职业虽然崇高, 但往往被认为是女性的理想职业, 尤其是在少数民族地区, 社会对男性角色的期待更加传统和保守, 这也无形中限制了男性教师的加入。

3.4. 教师工作压力大, 缺乏职业发展空间

凉山州教师教学工作量较大, 跨学科教学问题突出[3]。石龙镇的教育资源有限, 教师数量看似足以满足当地的教学需求, 但根据图 1 可知实际人手不足, 每位教师需要承担更多的教学任务, 甚至要兼任多个年级和多个科目的教学工作, 工作负担沉重。这种高强度的工作环境使得教师长期处于高压状态, 身心健康受到影响。通常还承担大量的管理和行政事务, 如学生管理、课外活动组织、家校沟通等。特别是在少数民族地区, 教师还需要应对复杂的文化和社会问题, 处理学生家庭矛盾和文化差异带来的挑战。这些繁杂的事务进一步增加了教师的工作压力, 削弱了他们专注教学的时间和精力。

此外, 根据表 4 和图 2 显示职业发展机会有限, 培训和进修机会稀缺。由于地理位置偏僻和经济条件限制, 教师接受专业培训和进修的机会较少。教育部门虽然设有一些培训计划, 但受限于交通、资金

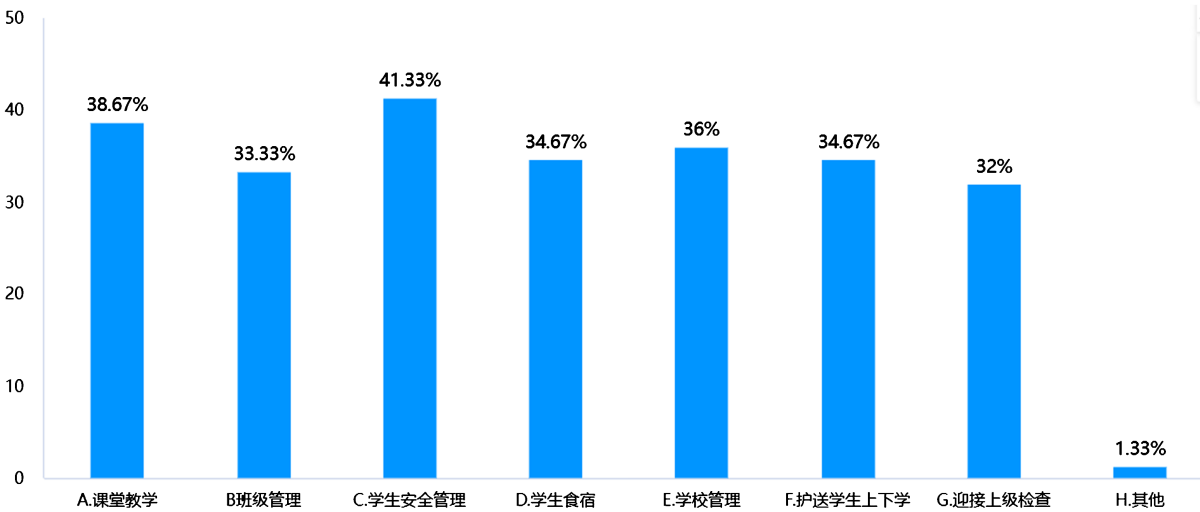


Figure 1. Distribution of teachers' work content

图 1. 教师工作内容分配占比图

Table 4. Questionnaire on training types and contents

表 4. 培训类型及内容调查表

| 类型及内容 | 校级     | 乡镇级    | 县市级    | 省级     | 国家级    | 教学方法   | 课程改革   | 教育学理论 | 计算机多媒体操作 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|----------|
| 数量    | 34     | 32     | 28     | 29     | 28     | 25     | 17     | 18    | 15       |
| 占比    | 45.33% | 42.67% | 37.33% | 38.67% | 37.33% | 33.33% | 22.67% | 24%   | 20%      |

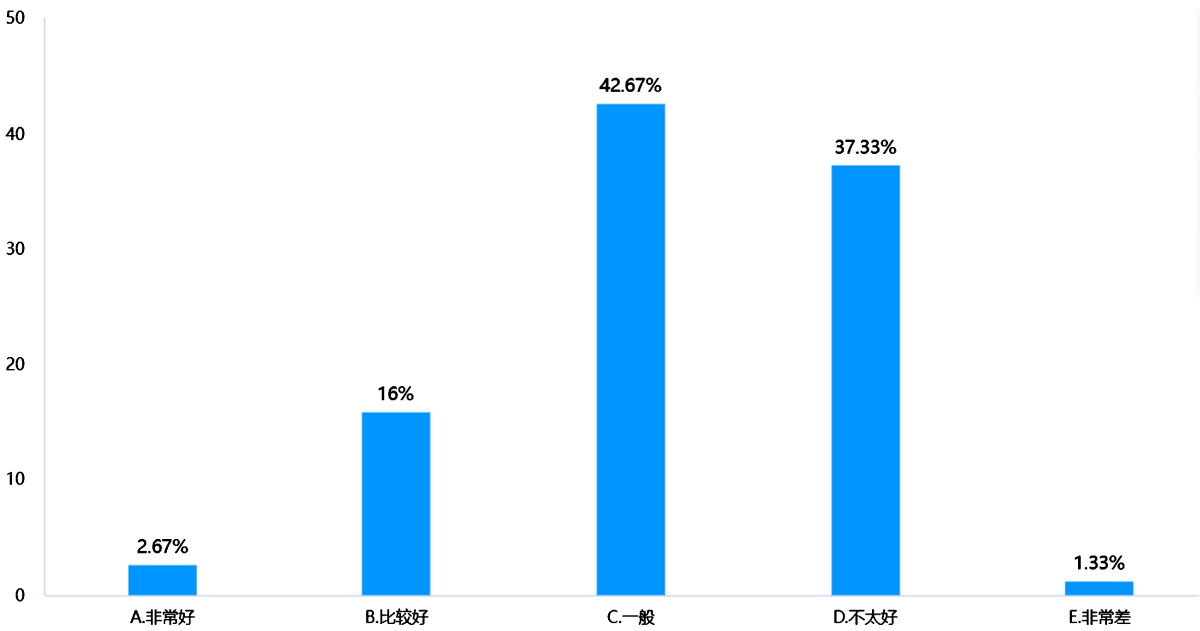


Figure 2. Teacher training effectiveness ratio

图 2. 教师培训效果占比图

和时间等因素，许多教师无法参与或参与效果不佳。教师激励机制和绩效考核制度相对滞后，缺乏科学合理的评价标准和激励措施。许多教师的工作成果和付出得不到应有的认可和奖励，优秀教师的才能和



贡献无法得到有效发挥和提升。缺乏系统的职业发展规划和晋升渠道,使得教师的职业发展空间受限,长此以往,容易产生职业倦怠感和无力感。这些问题的存在不仅影响了教师的职业满意度和稳定性,也对当地教育质量和学生成长产生了不利影响。

## 4. 冕宁县石龙镇乡镇师资队伍建设对策

### 4.1. 加大财政投入, 制定配套政策法规

自党的十八大以来,我国不断加大对民族地区教育事业的投入力度,尤其是针对最为贫困的“三区三州”地区的教育事业,给予了特别的关注和支持,以确保这些地区的孩子们能够享有公平而有质量的教育资源。财务资源是政策执行中最基本的政策资源,也是政策执行的物质基础,任何政策的执行都要投入一定财、物[4]。通过建立健全的义务教育保障机制,我国已进一步完善了从学前到高等教育的资助政策体系。对于家庭经济困难的学生,我国也基本做到了应助尽助,让每一个有梦想的学子都能不因贫困而失去接受教育的机会。

石龙镇的教育基础设施相对落后,这需要通过财政投入进行全面改善。政府应投资建设和修缮校舍,配备现代化的教学设备和资源,确保每个教室都具备良好的教学条件。此外,还应建设教师宿舍和生活设施,解决教师的住宿问题,提高他们的生活质量。

同时,政府应制定和落实一系列保障教师合法权益的政策法规。例如,制定教师编制管理办法,确保教师编制与学校规模等。完善教师权益保护机制,建立教师申诉和维权渠道,确保教师在工作中能够得到公平对待。此外,应加强对教师的法律保护,严厉打击侵犯教师合法权益的行为,营造良好的教育环境。

通过上述措施,加大财政投入并配套完善的政策法规,可以全面改善石龙镇教师的工作和生活条件,提高他们的社会地位,从而有效提升师资队伍稳定性,推动民族乡镇教育事业的健康发展。

### 4.2. 提高工资待遇, 建立激励机制

政府应根据石龙镇的实际经济状况和物价水平,重新制定和调整教师工资标准,使其能够满足教师的基本生活需求,并具有一定的竞争力。应定期进行工资水平的调研和调整,确保教师工资能够随通货膨胀和生活成本的变化而增加。此外,应引入地区津贴和岗位津贴,对于在偏远和艰苦地区工作的教师给予额外的经济补助。并应逐步形成权责明晰的民族地区乡村师资队伍特别待遇保障法案,切实保障民族地区乡村教师的边远补助、生活补助、交通补助等经费的预算与发放[5]。同时,应建立教师表彰和奖励机制。定期组织教师表彰大会,对在教学、科研和学生管理等方面表现突出的教师进行表彰和奖励。设立各种类型的教师奖项,如“最佳创新教学奖”“最受学生欢迎教师奖”等,通过多种形式的表彰活动,激励教师不断追求卓越,提升工作热情和积极性。此外,政府应设立专项奖励基金,用于奖励,给予获得荣誉称号的教师一定的经济奖励,并在全镇范围内进行表彰宣传,树立榜样和激励作用。这些措施需要政府、学校和社会界的共同努力,通过多方协作,营造一个良好的教育环境,推动石龙镇教育事业的健康发展。

### 4.3. 拓宽培训渠道, 提升教师专业发展

部分教师专业知识掌握得不够,这主要表现在他们的知识储备不够全面、系统,对学科前沿动态缺乏及时了解和跟进,以及在教学实践中难以将理论与实践相结合。这就需要拓宽培训渠道,提升教师专业发展,以保障师资队伍的稳定性和专业水平,具体有以下三点。

第一,可加强与高校和科研机构的合作。与知名高校和教育科研机构建立长期合作关系,开展定向

培训项目。邀请高校教授和教育专家定期到石龙镇举办讲座和培训, 帮助教师了解教育前沿理论和最新教学方法。同时, 选派教师到高校进修, 拓宽视野, 提升教学和科研能力。

第二, 注重教师职前、职后培训。职前培训主要包括教育理论学习、教学技能训练和实践教学实习。教育理论学习涵盖教育学、心理学、教学法等基础知识, 使教师具备扎实的理论基础。教学技能训练则侧重于课堂管理、教学设计、教学方法等方面, 提升教师的实际教学能力。实践教学实习通过在校实习, 让教师在真实的教育环境中积累经验, 提升教学实践能力。在职后, 以补齐短板为目标, 培训内容针对教师的不同需求进行科学安排, 并培养教师对课标的解读和分析能力, 培养教师的教学反思能力, 提升专业自主发展能力[6]。包括参加各类进修班、研修班、专题讲座和学术交流, 学习最新的教育理念和教学方法。同时, 职后培训还涉及教育科研能力的提升, 鼓励教师参与教育科研项目, 不断探索教学创新和改进策略, 提升整体教学水平。

第三, 利用在线教育资源, 开展远程培训。借助现代信息技术和互联网资源, 开展线上培训课程和网络研修班。通过在线平台, 教师可以随时随地参加各类培训课程, 获取丰富的教育资源和专业指导。政府和教育部门应开发和引进优质的在线培训课程, 并为教师提供必要的技术支持和资源保障, 确保远程培训的效果和质量。

#### 4.4. 健全学校的晋升制度和职称评定制度

为了提升师资队伍稳定性, 石龙镇应健全学校的晋升制度和职称评定制度。首先, 建立科学合理的晋升机制。政府和教育部门应根据石龙镇的实际情况, 制定科学合理的教师晋升机制。明确晋升标准和程序, 使其公开透明、公平公正。晋升标准应包括教学能力、教育成果、科研能力、工作年限等多个方面, 综合评价教师的综合素质和工作表现。晋升程序应简化审批流程, 减少不必要的行政干预, 提高晋升的效率和透明度。

此外, 还应构建动态管理机制, 优化中小学教师职称结构, 创新职称评定方式, 拓宽中小学教师职称通道[7]。在职称评定注重教学实际, 避免过分依赖学历和资历。建立以教学效果和教育质量为核心的职称评定标准, 将教师的教学能力、教育成果、科研创新等纳入职称评定的主要考核指标。在评定过程中, 应建立完善的反馈机制, 对未能通过晋升和职称评定的教师, 提供详细的评审意见和改进建议。通过定期的反馈和指导, 帮助教师了解自身的不足, 明确改进方向, 鼓励教师不断提升自己的专业素养和教学水平。

综上所述, 通过健全学校的晋升制度和职称评定制度, 可以有效激发石龙镇教师的职业发展动力, 提升其工作积极性和教学水平, 从而增强师资队伍稳定性。

### 5. 结论

本文通过对凉山州冕宁县石龙镇师资队伍稳定性现状的深入研究, 分析了影响师资队伍稳定性的主要因素, 并提出了相应的对策。研究发现, 师资队伍稳定性受到工资待遇低、职业发展空间有限、工作压力大、流动意向强等多方面因素的影响。这些问题严重制约了当地教育事业的发展, 也对教师的职业满意度和工作积极性产生了不利影响。针对这些问题, 本文提出了多项具体对策, 包括加大财政投入、提高教师工资和福利待遇、拓宽培训渠道、完善晋升和职称评定制度等。这些对策旨在全面改善石龙镇教师的工作和生活条件, 提升其职业发展空间和社会地位, 从而增强师资队伍的稳定性和凝聚力。然而, 师资队伍的建设并非一蹴而就, 需要政府、学校和社会各界的共同努力和持续投入。展望未来, 石龙镇应继续深化教育改革, 优化师资队伍资源配置, 为民族乡镇地区的教育事业注入新的活力。

## 参考文献

- [1] 刘毅玮, 张云晶, 封文波. 乡村教师队伍建设中的困境与突破——基于乡村教师对政策感知与态度的调查[J]. 中国教育学刊, 2020(6): 95-100.
- [2] 邹太龙. 新生代乡村教师队伍建设的成效、困境与对策[J]. 贵州师范大学学报(社会科学版), 2024(2): 90-99.
- [3] 高青兰, 阎亮澄, 蒋焘阳. 乡村振兴背景下民族地区教师队伍建设的困境与对策——以凉山彝族自治州为例[J]. 民族教育研究, 2022, 33(3): 57-64.
- [4] 陈婷, 谢升梅. 我国民族地区教师队伍建设政策演进: 回眸与展望[J]. 民族学刊, 2021, 12(7): 39-47+106.
- [5] 蹇世琼, 彭寿清, 郑一. 教育治理现代化视野下民族地区乡村教师队伍建设的路径研究[J]. 民族教育研究, 2020, 31(5): 50-56.
- [6] 任玉丹, 郭海辉, 韩奕帆, 杨远都, 安奕, 古钦辉. 精准施策是提升教师队伍质量的关键——“三区三州”小学数学教师教学胜任力研究[J]. 数学教育学报, 2022, 31(6): 17-23.
- [7] 尹昊, 王智超. 中小学教师职称制度结构问题审思[J]. 中国教育学刊, 2023(11): 55-60.