

# 关于提高教师职业吸引力必要性的研究

## ——以湖南省为例

潘雅洁, 廖小莲

湖南人文科技学院, 数学与金融学院, 湖南 娄底  
Email: hnldlx12005@126.com

收稿日期: 2021年6月30日; 录用日期: 2021年7月23日; 发布日期: 2021年7月30日

### 摘要

教育的提高离不开教师, 然而教师质量的提升则需要提高教师职业吸引力。基于当今教师职业所存在的问题, 通过对中学在职教师与意向教师的问卷调查以及上网查询相关资料, 利用问卷星和Excel对获取的信息和数据进行分析处理, 得到湖南省中学教师男女比例不均衡、城乡教育发展不平衡、乡村教师流失严重、教师职业吸引力不足等结论。基于此, 分析提高教师职业吸引的必要性以及提出促进教师职业发展的相关建议: 提高教师薪资待遇, 减少男女比例不协调; 提升乡村教师待遇及优惠政策, 减少城乡教育发展不均衡; 完善教育机制, 确保教师教学条件; 维护教师权益, 提高教师的社会地位; 提升教师质量, 加强教师的选拔门槛。

### 关键词

中学教师职业现状, 教师职业吸引力, 问卷调查, 数据处理

# A Study on the Necessity of Improving the Attraction of Teachers' Profession

## —Taking Hunan Province as an Example

Yajie Pan, Xiaolian Liao

School of Mathematics and Finance, Hunan University of Humanities, Science and Technology, Loudi Hunan  
Email: hnldlx12005@126.com

Received: Jun. 30<sup>th</sup>, 2021; accepted: Jul. 23<sup>rd</sup>, 2021; published: Jul. 30<sup>th</sup>, 2021

### Abstract

The improvement of education cannot be separated from teachers, but the improvement of teacher quality needs to improve the professional attraction of teachers. Based on the problems existing

**in the current teaching profession, the information and data obtained are analyzed and processed by using questionnaire and Excel through a questionnaire survey of middle school teachers and prospective teachers as well as searching relevant information on the Internet, and the conclusion was drawn that the ratio of male and female teachers in Hunan Province is unbalanced, the development of urban and rural education is unbalanced, the loss of rural teachers is serious, and the teaching profession is not attractive enough. Based on this, this paper analyzes the necessity of improving teacher occupation attraction and puts forward relevant suggestions to promote teacher occupation development: improve the education system, safeguard the rights and interests of teachers, improve the treatment of teachers, enhance the social status of teachers, and strengthen the threshold of teacher selection.**

## Keywords

**Present Situation of Teacher Occupation, Teacher Occupation Attraction, Questionnaire Survey, The Data Processing**

Copyright © 2021 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. 引言

教育是一个国家的立国之本、强国之基, 一个有着良好教育的国家, 他们的经济、政治、文化等各方面都会领先于其他国家。据第六次人口普查统计可以发现[1], 我国公民文化程度普遍集中在小学和初中, 这也间接地说明了中国教育还有很大的发展空间, 虽然国家一直都十分重视教育的发展并推出了许多教育改革措施, 并且也得到了一定的改善, 但还是存在着一些突出问题, 如教师职业幸福感和认同感低、教师职业倦怠等问题。基于这些问题, 也有许多相关研究对此进行了阐述, 提出教师的职业认同水平、工作满意度水平和情感承诺水平均呈显著正相关的相应结论[2], 也提出了可从帮助教师树立积极、科学的职业价值观, 不断提升自身职业发展能力, 创建和谐的工作环境, 制定完善的工作制度等方面来提升教师职业幸福的相关结论等[3], 从这些研究中, 可以知道教师职业的发展离不开提升教师职业认同感与幸福感等问题, 而解决这些问题也可从提高教师职业吸引力着手。为此, 我们以中学在职教师(从事教师职业的老师)和意向教师(有意向从事教师职业的在校大学生)两类人群为主进行调查, 分析处理在职教师的性别、就业地区、薪资、职称和教师权益等数据以及意向教师关于教师职业基本情况的了解的相关数据, 综合提出解决教师职业存在的缺陷的合理建议, 以此能够更好地吸引大批优秀人才从事教师职业, 切实改善中国教育发展。

## 2. 相关资料的收集及数据的分析处理

通过上网查阅相关资料, 发现我国现阶段基础教育还存在许多问题, 如非师范毕业生与师范毕业生“抢饭碗”的情况逐渐增多; 报考师范院校的优秀高中毕业生、从事教师职业的优秀师范院校毕业生在逐年减少[4]; 乡村教师流失现象越来越严重, 教师流动速度逐渐增快, 乡村教师流向城镇, 城镇教师流向城市; 政府对教师权益的保护不足以及教师的福利待遇不高; 教师专业化发展意识薄弱、缺少专业化发展途径等[5]。基于现阶段基础教育所存在的问题, 为了能更好地了解教师职业吸引力不足的原因以及现阶段教师职业的发展状况, 我们以湖南省为例, 通过询问身边教师他们对于教师职业的看法, 并利用问卷星对在职教师及意向教师进行了问卷调查, 网上共有效填写 235 份关于教师职业基本情况及相关建议的问卷调查, 其中意向教师 170 份, 在职教师 65 份, 并通过以上数据进行了分析和研究:

## 2.1. 关于在职教师的基本情况问卷调查的数据分析处理

图 1 是关于在职教师男女人数所占的比例, 可以发现在我们调查的对象中女教师的人数占了总体的 69.23%, 男教师的人数占了总体的 30.77%, 从中我们了解到男女教师比例不均衡, 如今还是存在女教师的人数要远远多于男教师的情况, 因此均衡男女教师比例应该也被考虑在内。图 2 是关于在职教师工作所在地的人数分布情况, 调查的结果显示有 66.15% 的教师城镇工作, 33.85% 的教师乡村工作, 这也间接地表明了城镇教育与乡村教育之间存在一定差距, 同时也说明了地区经济是否发达很大一部分地影响了教师就业地的选择, 因此改善教师工作环境、提高当地地区经济发展是十分重要的。



Figure 1. Male/female ratio of teachers in service

图 1. 在职教师的男女比例

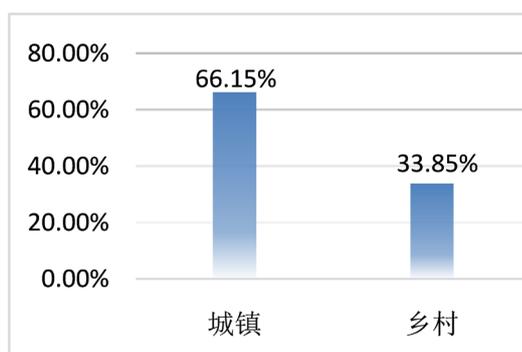


Figure 2. Work location of in-service teachers

图 2. 在职教师工作所在地

薪资往往都和教师职称有着一定联系, 就我们收集的问卷调查所得来的结果显示, 即使教师职位高了, 但是薪资依然不是很高。图 3 是关于在职教师的薪资基本情况, 从图中可以发现 30.77% 的教师薪资在 4000 到 6000 元之间, 26.15% 的教师薪资在 3000 到 4000 元之间, 24.62% 的教师薪资在 2000 到 3000 元之间, 15.38% 的教师薪资在 6000 元以上, 3.08% 的教师薪资在 2000 元以内。从调查结果中可知, 教师的薪资基本在 4000 元左右, 在 6000 元以上偏少, 这表明教师薪资还有待提高。图 4 是关于在职教师职称情况, 调查结果发现一级教师和二级教师占比都是 30.77%, 正高级教师和高级教师只有 1.54%, 三级教师、实习教师各占比 9.23%, 其他职称占比 16.92%, 从这些数据可以知道, 教师职称一般都处于一级和二级教师。联系图 3 和图 4, 可以发现我们所调查的对象中二级教师以上职称的占比共有 64.62%, 但是他们的薪资在 4000 元以上的只占了 46.15%, 这也间接地反映了许多职位高的薪资还不到 4000 元, 这也极大地说明了提高薪资待遇对于提升教师职业吸引力的重要。

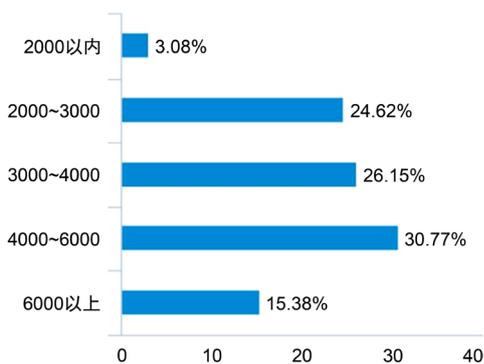


Figure 3. Salary of In-service Teachers (Yuan/Month)

图 3. 在职教师薪资情况(元/月)

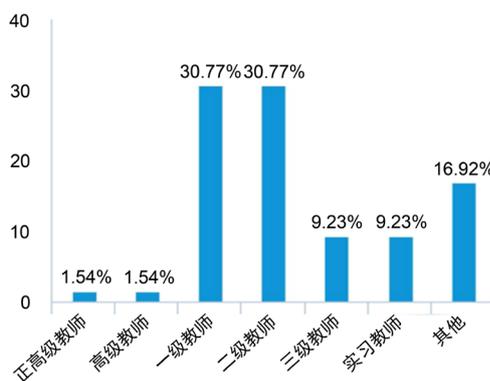


Figure 4. Professional titles of in-service teachers

图 4. 在职教师的职称

维护教师权益、改善教学设施是国家一直在全力倡导的,也是教师所关心的,就我们调查的教师中,发现有些教师权益并没有被很好的维护,从图 5 中可以了解到,教师在从事科学研究和学术交流、对学校教学管理提出意见和建议以及进行教育教学活动这三方面各占的比例为 21.54%、23.08%和 35.38%,从获得的数据可知教师的权益在这三个方面并没有被很好地践行,应该还要加大维护教师权益的力度,让教师能够享受自己的教师权益,从图 5 我们还可以发现在我们调查的对象里按时获取工资报酬、享受国家规定的福利待遇以及带薪休假这项权益也只有 75.38%,并没有达到百分之百,这说明还有许多教师没能享受这项基本权益,因此社会应该重视教师权益的维护。

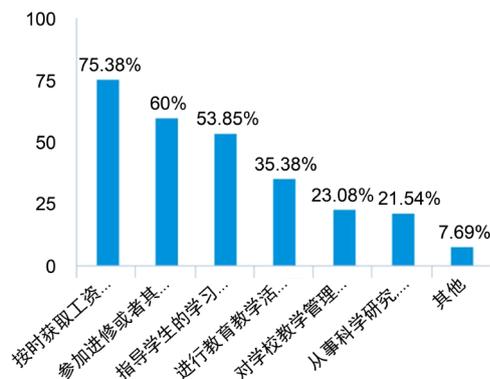


Figure 5. What rights and interests the in-service teachers have enjoyed

图 5. 在职教师享受过哪些教师权益

图 6 是关于在职教师所在学校教学设施情况, 其中生活住宿舒适温馨、教学实验仪器齐全、后勤服务满意这三方面所占比例分别为 26.15%、27.69%、40%, 可以了解到大部分学校在这三方面的供给比较薄弱, 还有待加强, 除此之外, 还有 12.31% 是都不具备, 这说明在我们调查的教师中, 有大部分教师是对自己所在学校的教学设施是不满意的, 像教学实验仪器是教师教学很重要的工具, 可大数的学校在这方面都很稀缺, 据了解, 不是没有就是有但数量不多, 提高学校教学设施也是进行更好地教学以及提升教师职业兴趣的关键。

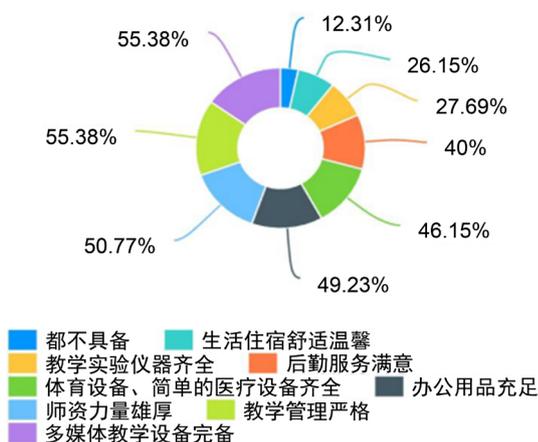


Figure 6. The teaching facilities of the schools where the serving teachers work  
图 6. 在职教师所在学校教学设施情况

良好的教育政策有助于教师更好地从事教育工作, 除此之外, 国家政策支持可以很好地解决教育中存在的问题, 比如城乡教育发展不平衡。对此, 我们对此进行了相关数据的收集, 图 7 的调查显示, 享受国家政策支持教师占比是不大的, 其中农村教育硕士只占了 4.62%, 教师教育振兴行动计划占比 10.77%, “先上岗, 再考证”政策占比 13.85%, 特岗教师占比 21.54%, 除此之外, “其他”(调查对象对除了列举出来的四项政策以外的政策)占比是最大的, 从“其他”中收集得来的数据基本都是没有享受过什么国家政策支持, 由此可见, 应该加大国家政策力度的实施, 确保可以让更多的教师享受这些政策, 提升教师职业吸引力。

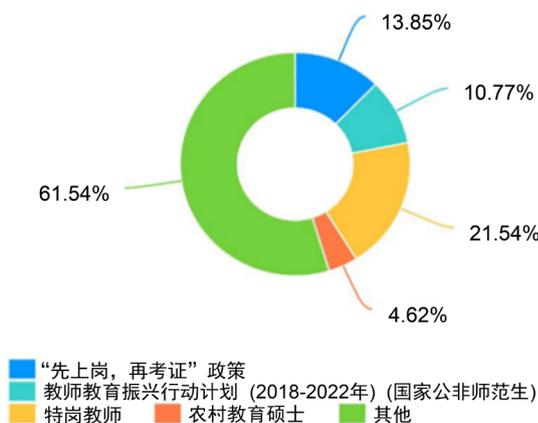


Figure 7. Which national policies have the in-service teachers enjoyed  
图 7. 在职教师享受过哪些国家政策

图 8 是关于在职教师在教学中遇到的问题, 调查结果显示, 部分学生不服从学校管理(学生屡教不改

等情况)的问题占比最大—73.85%，这表明在教学中，该问题是普遍存在的，再者就是家校存在沟通的问题占比为52.31%，学校不采纳教师建议的问题占比为24.62%，除此之外教师人身安全问题也占了10.77%，这些数据显示教师在教学中都或多或少地遇到了上述四个问题，也间接地表明了教师产生职业倦怠及教师职业吸引力不高的原因，所以社会和国家都应该关注教师的人身、心理等健康问题，为教师教学营造一个舒适的环境，并采取有效措施减少这些问题的发生，以有效地提升教师职业幸福感。

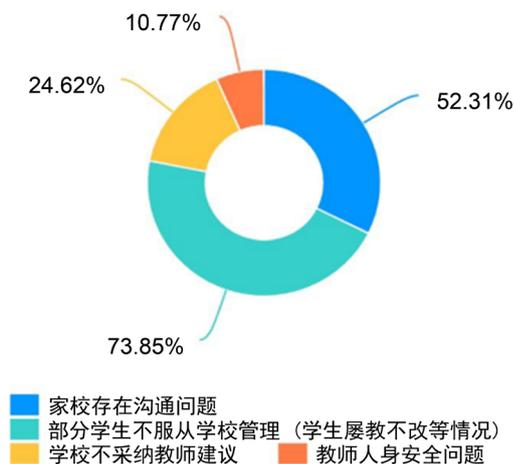


Figure 8. The problems encountered by in-service teachers in teaching

图 8. 关于在职教师在教学中遇到的问题

## 2.2. 关于意向教师对教师职业基本了解的问卷调查的数据分析处理

图 9 是关于意向教师是否受过专业师范技能培训的基本情况，从调查的数据显示，受过专业师范技能培训和没受过专业师范技能培训的人数比例为 1:1，这表明在想要从事教师职业的人群中师范生与非师范生的人数基本持平，也间接地显露出一个问题——非师范生与师范生“抢饭碗”的情况逐渐增多。图 10 是关于意向教师对获取教师资格证的难易程度，从图表显示的数据可知，我们所调查的对象中有 51.76% 的人认为获取教师资格证是困难的，有 38.24% 的人认为其难易程度一般，还有 7.65% 的人觉得非常困难，2.35% 的人觉得简单，可以了解到教师资格证的考取还是存在着一定难度的，也可知道教师资格证的通过率也不高。因此提高教师资格证的通过率获取大批优秀师资力量量的一个关键，国家和社会都应该关注教师资格证考试，解决其存在的问题和隐患，提高其通过率。

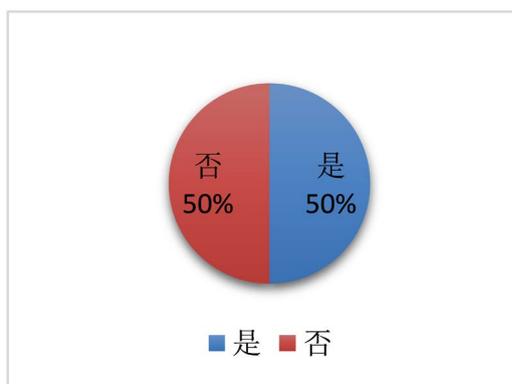
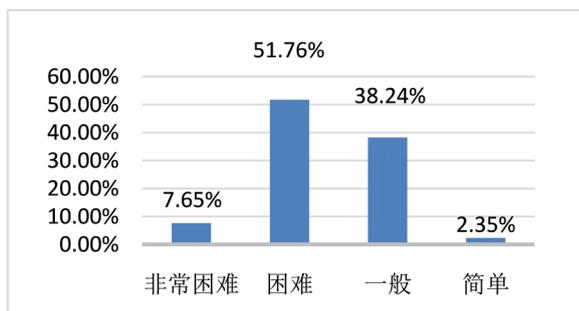


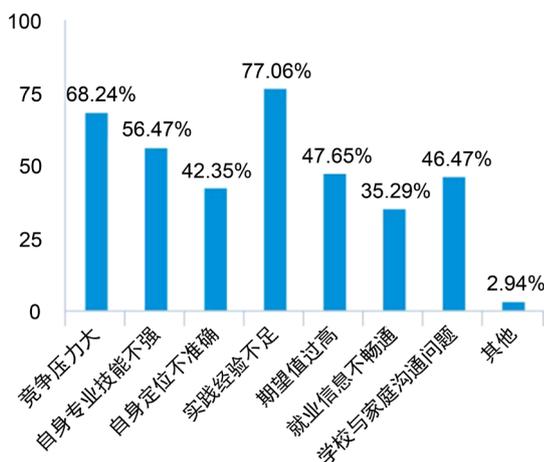
Figure 9. Whether the prospective teacher has received professional teacher training

图 9. 意向教师是否受过专业师范技能培训

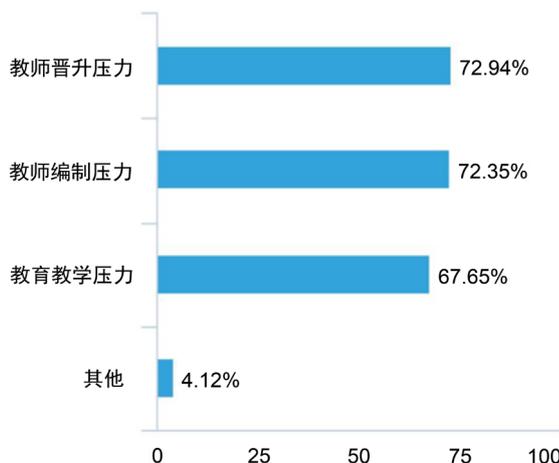


**Figure 10.** Difficulty of obtaining teacher certification  
**图 10.** 获取教师资格证的难易程度

为了能够更清楚直观地了解教师职业吸引力不足的原因, 我们对未来可能从事教师职业的在校大学生进行了相关的调查分析。主要想了解在即将面临的教师职业中, 他们觉得自己会遇到的问题、压力等, 然后从这些问题来分析教师总量不足、结构性缺编等原因, 进而为提升教师职业吸引力提出相关建议。从图 11 与图 12 的调查显示, 有极大一部分意向教师认为自己在面临教师职业时会有实践经



**Figure 11.** Problems that prospective teachers will encounter in their upcoming teaching career  
**图 11.** 在即将面临的教师职业中, 意向教师将会遇到的问题



**Figure 12.** Future competitive pressure of prospective teachers  
**图 12.** 意向教师未来的竞争压力

验不足、竞争压力大、自身专业技能不强的问题,除此之外,他们也觉得自己的竞争压力来自多个方面,如教师晋升压力、教师编制压力、教育教学压力等。每年考取教师资格证的人数都很多,但是最后真正成为有编有岗的教师却很少,从图 11 与图 12 显示的数据可知其一部分原因,就是后备师范生的自身专业素养不足,缺乏实践经验,因此我们建议,意向教师们可以在从事教师职业前多充实锻炼自己,提高自己的能力,除此之外,所在学校也可以提供相应的教师技能培训与竞赛来提高实践经验能力。

### 3. 基于教育改革中教师职业存在的问题以及提高教师职业吸引力的相关对策

#### 3.1. 基于教育改革中教师职业存在的问题

##### 1) 教师男女比例失衡,城乡教育发展不均衡

在绝大多数的中学里,都有这么一个现象——女教师比男教师多很多,甚至可以发现理科一类的教学也是女教师偏多,而男教师在学校中的主要岗位基本都是校长、教导主任之类的,在学科教学上几乎很少,这种现象并非是近几年才出现的,也不只是一两个地区才存在的,这已经是一种长期而普遍的现象了,由此可见,男女教师比例失衡的一部分原因可能要归结于教师收入水平偏低,职业吸引力不足。

随着经济的发展,乡村教师流失现象越来越严重,教师流动速度逐渐增快,乡村教师流向城镇,城镇教师流向城市,以至于城乡教育发展不均衡,城市的教育师资力量雄厚,而乡村教师队伍质量薄弱、稀缺,久而久之,城市的教育和经济愈来愈发达,相反,乡村的教育和经济只会越来越落后,因此,提高乡村教育水平的前提是应该提升乡村教师的薪资待遇,吸引更多优秀人才到乡从教。

##### 2) 教师职称与薪资情况存在着一定的偏差

国家虽然规定义务教育教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平,可还有许多学校都存在着教师工资水平偏低,待遇不高的问题,教师薪资的高低与教师职称有着一定必然联系,但在有些学校,教师职称的高低似乎并不能影响教师的薪资水平,导致教师职称与薪资情况存在着一定的偏差。

##### 3) 国家政策实施力度还有待加强,教师权益没有得到更好的保障

许多教师都没有享受过国家出台的有关教育的政策,一方面可能是因为教师没有深入去了解教师职业相关情况,另一方面可能是因为国家政策的实施力度不够,导致相关优惠政策教师没有享受到,除此之外,教师权益的维护也存在着不足,出现教师不能对学校的教学提出建议,不能按时获取相关报酬以及缺少参加相关进修培训的机会,更甚者,教师的人身安全有时也不能得到保障。

##### 4) 学校缺乏齐全先进的教学设施,教师在教学中存在突出问题

学校的教学设施是教学中十分重要的媒介,但在许多学校依旧存在着教学实验仪器缺乏、体育器材和医疗设备不足、多媒体设备不完备等情况。在教学中,教师是连接学校和家长的关键桥梁,但是总会发生学生有什么问题时,不仅家长要怪罪教师的失职,学校也会对其进行处罚,以至于教师很难平衡这两者之间的关系,因此,家校之间的问题是教师在教学中的突出问题,也是教师产生职业倦怠的关键原因。

##### 5) 非师范生与师范生教师数量基本持平

近年来,考取教师资格证的人数越来越多,这其中包括许多普通院校的非师范生,非师范毕业生与师范毕业生“抢饭碗”的情况逐渐增多,普通院校与师范院校对教师的供给量“基本持平”,普通的综合院校的培养量逐渐超过师范院校。

##### 6) 教师自身专业技能不强,缺少有编有岗的教师

随着许多非师范毕业生加入教师职业,非师范毕业生的不足也显露出来了,比如没有接受过专业的师范技能培训、缺乏实践经验,对即将面临的教师职业存在着许多的困惑。虽然考取教师资格证的人数

很多,但最后拿证的人却并不多,并且最后成为有编有岗的教师也少之又少,即最后出现教师总量不足,结构性缺编的现状。

### 3.2. 提高教师职业吸引力的相关对策

#### 1) 提高教师薪资待遇,减少男女比例不协调

据了解,教师男女比例不均衡有两大原因,一是教师收入水平偏低,职业吸引力不足,导致男生不愿报考师范院校,二是女生的性格特征更适合于教师职业,并且当今的教育机制更能让女生脱颖而出。因此要切实提高教师薪资待遇,督促各地方政府切实将教育放在优先发展的战略位置,坚持软硬并举,拿出“真金白银”提高教师待遇保障水平,落实“教师的平均工资水平应当不低于当地公务员的平均工资水平”,吸引优秀人才争相从教。

#### 2) 提升乡村教师待遇及优惠政策,减少城乡教育发展不均衡

城乡经济发展的差距,导致了城乡教育发展发展的不均衡,但其实教育和经济存在着相互交融的关系,要想提升乡村经济的发展,首先就要改善乡村教育,因此就要通过对提升乡村教师待遇以及教师队伍的优惠政策来改善乡村教育,让乡村教师可以享受到比在城市更好的福利待遇是吸引更多的优秀人才汇聚乡村的关键,除此之外,要在培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村青年教师倾斜,优化乡村青年教师发展环境,加快乡村青年教师成长步伐。为乡村教师配备相应设施,丰富精神文化生活[6]。

#### 3) 完善教育机制,确保教师教学条件

“纸上得来终觉浅,绝知此事要躬行”,新课改下,教育教学强调的是教会学生学习,让学生动手实践,从实践中得真知。因此学校的教学设施要齐全,比如物理、化学等课程的实验仪器,锻炼休闲的体育器材,教学办公的文具等都是教育教学中必不可少的,学校和各级政府应该重视完善教学设施,确保教师教学条件。

#### 4) 维护教师权益,提高教师的社会地位

维护教师在学校、社会的权益,保护教师免受“无头苍蝇”的指责,让教师能充分享受到管理学生以及培养学生的成就感,加强教师的自我效能感,降低教师职业倦怠(如:学校不能将老师们的功劳都归功于学校的管理,应该多鼓励教师的教学方法和策略的有效,必要时还可以给予物质上的奖励)。除此之外,要营造尊师重教氛围,树立优秀教师典型,加强教师职业正面宣传,增强百姓对教师职业的信任感,让教师真正地成为让人们羡慕的职业,以此提高教师社会地位。

#### 5) 提升教师质量,加强教师的选拔门槛

“一个好的老师会让人受益终身”,因此提升教师质量是改善教育的关键,但我国现阶段存在着非师范生与师范生“抢饭碗”的现象以及缺少有编有岗的教师,国家应该在提升师范类院校专业培养质量的同时,逐步提高教师准入门槛,减少低学历教师数量,从培养源头和准入门槛上下功夫。

## 4. 结束语

通过对问卷调查的数据进行分析处理以及上网查询相关资料,我们了解到,国家一直对教育问题十分关注并对其进行了改革,但我国现阶段在教育方面依旧还存在着许多有待改进的地方,比如教师男女比例失衡、城乡教育发展不均衡,结构性缺编等问题,这些间接地导致了教师职业吸引力的不足,因此,基于教育改革下,对教育中出现的问题我们进行了分析,以此来研究提升教师职业吸引力的必要性。

梁启超在《恰同学少年》中讲道:“少年兴则国家兴,少年强国家强”,人才是一个国家的根基,高质量人才的培养离不开良好的教育,因此本研究旨在想要通过从了解我国教育现状到分析教育中存在的问题,再到提出相关对策建议,以此来提升教师职业吸引力,进而希望可以提高我国教育发展,从而为国家培养大批优秀人才。

---

## 基金项目

湖南人文科技学院 2020 年度大学生创新创业训练计划项目(2020)。

## 参考文献

- [1] 佚名. 2010 年第六次全国人口普查主要数据公报(第 1 号)[J]. 中国计划生育学杂志, 2011, 19(8): 511-512.
- [2] 罗杰, 周瑗, 陈维, 潘运, 赵守盈. 教师职业认同与情感承诺的关系: 工作满意度的中介作用[J]. 心理发展与教育, 2014, 30(3): 322-328.
- [3] 王琪. 教师职业幸福感的缺失原因与提升途径[J]. 河南广播电视大学学报, 2020, 33(2): 109-112.
- [4] 包金玲. 中小学教师职业吸引力不足原因分析及应对策略[J]. 现代中小学教育, 2018, 34(11): 56-61.
- [5] 高燕. 教育信息化背景下教师专业化发展存在的问题分析[J]. 决策探索(下), 2020(8): 37-38.
- [6] 朱永新. 切实提高地位待遇 增强教师职业吸引力[J]. 中国教育学刊, 2018(4): 1-4.