

西部贫困地区农村教师生存现状研究

——基于甘肃、宁夏、贵州3省17所中学的调查

苗承燕,王嘉毅

(西北师范大学教育学院,甘肃兰州730070)

摘要:文章选取甘肃、宁夏、贵州三省区六个国家级贫困县中17所学校进行调研,并采用随机抽样法,选取460名在职农村中小学教师进行教师生存现状问卷调查。本研究主要针对西部贫困地区农村教师的经济待遇、职业满意度、教师专业发展等进行调查分析,对改进教师生存现状提出政策和建议:加大政府对农村地区的教育投入,提高教师的经济收入,减轻经济负担;提高教师工作满意度,激发教师工作热情;改变现有的教师评价体系;加强教师培训,增加教师培训的机会,促进教师专业发展。

关键词:免费义务教育;贫困地区;教师;生存现状

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**1005-2232(2011)06-0103-07

一、研究背景

教师的生存状态是指在特定社会历史背景下教师个体所处的物质生活和精神生活的处境。^[1]随着现代社会的发展,教师专业化水平的提高,教师的生存状态不应局限于物质精神状态,还应包括专业发展状况。教师的生存状态直接关系到教育的和谐发展,如果教师的生存状态不佳,教育问题将不可避免,成为教师提高教学质量的“瓶颈”。前苏联著名的教育学家加里宁说“教师是人类灵魂的工程师”。在我国,教师担负着全面推进素质教育,深化教育改革的重任,在教育事业的发展中起着举足轻重的作用。同时,教师也是西部大发展顺利进行的关键因素,关注和重视西部农村学校教师的生存状态是提升西部素质教育质量的重要保证,也将促进我国西部经济发展、社会和谐稳定。因此西部农村教师的生存状态理应引起全社会的注意。

近年来,随着社会经济的快速发展,教师的生存状态有了明显的改善,教师的经济待遇不断改善,社会地位和社会声誉得到了一定程度的提高。但是,根据目前许多学者从不同角度对我国教师生存状态进行的研究,如:教师的心理健康状况,^[2]

教师的职业压力,^[3]教师的职业倦怠,^[4]教师的职业压力与职业倦怠关系,^[5]从心理健康、工作压力、职业倦怠、工作满意度等方面研究教师的生存状态^[6]等等,可以得出比较一致的结论。即由于经济基础、文化背景和教育管理体制等各方面的原因,当前教师的生存状态并不乐观。为了解经济不发达的西部贫困地区的教师,尤其是农村教师的生存状态,笔者所在的课题组选取了西部3省区6县的17所农村学校为调查对象,通过调查研究,为探寻改善西部农村教师生存状态的有效途径和策略提供客观的依据。

二、研究方法

(一) 研究对象的选取

我们的调查主要侧重于教师的物质环境,并以教师对其福利、工作压力、工作满意度等主观感受来表现其生存状态。采取分层随机抽样的方法,先选取了甘肃、宁夏、贵州三个在西部地区相对落后的省区,然后从三省区中各选取2个相对比较落后的县,最后从样本县中随机抽取了17所农村学校,其中高中5所,九年制初中学校6所,小学6所。本研究共发放教师问卷465份,回收有效问卷460份,回收率

收稿日期:2011-09-13

基金项目:教育部哲学社会科学研究后期资助项目“西部地区农村中小学办学情况个案研究”(项目批准号:07JHQ006)

作者简介:苗承燕,西北师范大学教育学院硕士研究生,E-mail:421161471@qq.com;王嘉毅,西北师范大学校长,教授

为 98.9%。访谈教师 26 名,其中男性 14 名,女性 12 名;访谈校长 17 人,其中男性 15 人,女性 2 人。

(二) 研究方法的选择

本研究采用问卷法和访谈法收集资料,主要集中于教师在工作和生活方面存在的主要问题,特别是免费义务教育政策(以下简称免费政策)^①实施后,出现的工作压力、教师培训和住房等方面的新问题和新困难。之后对问卷及访谈资料进行汇总整理,并使用 SPSS13.0 采用描述统计的方法对数据进行统计分析。

三、调查结果与分析

在调查中我们发现,免费政策实施后西部贫困地区农村教师的生存状态,与过去相比虽有改善,但

教师生存现状仍不尽人意,存在很多问题和困难,具体如下:

(一) 教师的基本情况

在教师的基本情况这一问题中,我们就教师的学历、类别、职称、教龄、年龄、民族六个方面的情况做了调查并进行了统计,具体情况如下:

1. 教师的学历方面

从表 1 可以看出,本科学历者最多,占 54.4%,其次中师/中专大专者占 43.4%,高中及以下学历者占 1.9%,研究生学历占 0.2%,也就是 97% 的人具有专科以上学历。从学历的结构看,教师现在的学历水平呈现“两头小,中间大”态势。另外,与东部城市相比,东部城市的中小学中具有硕士学历的比例都已达到 20%^[7],可见还存在很大差距。

2. 教师的类别方面

表 1 教师学历情况统计情况(N=460)

学历	高中及以下	中师/中专大专	本科	研究生	缺失值
人数	9	197	247	1	6
百分比(%)	1.9	43.4	54.4	0.2	

表 2 教师的类别情况(N=460)

教师类别	公办	非公办		缺失值
		代课教师	特岗教师	
人数	379	49	23	9
百分比(%)	84.0	10.6	5.1	

从表 2 中可以看出,在抽样教师中,公办教师占 84.0%,非公办教师(主要是指除公办教师之外的教师,如代课教师、被聘任教师、支教教师、返聘教师等)占 15.7%,这说明现有的教师队伍中非办公教师仍占据一定比例。这些教师暂时缓解了教师短缺的现状,为教学注入了新的活力。但是,在访谈中我

们发现,由于这些老师来源复杂,有些教师之前的专业是非师范专业,不适应基本的教学,导致他们专业能力有限,加之他们在服务期满后,去留不定,影响了学校的日常教学,造成西部农村地区教师队伍的不稳定,教学质量得不到根本保证。

3. 教师的职称方面

表 3 教师职称统计情况(N=460)

职称	无职称及见习期	初级	中级	高级	缺失值
人数	106	239	90	15	10
百分比(%)	23.6	53.0	20.1	3.3	

从表 3 中可以看出,在抽样教师中,具有高级职称的人数占 3.3%,具有中级职称的人数占 20.1%,具有初级职称的人数占 53%。可见,在他们的职称结构中,中坚骨干教师力量薄弱,教学经验不足的教

师太多,这使得教学质量难以在短时间内提高,导致优秀学生外流现象严重,产生“择校热”现象。

4. 教师的教龄方面

表 4 教师教龄统计情况(N=460)

教龄(年)	3 以下	3—5	6—10	11—20	20 以上	缺失值
人数	94	46	121	122	41	7
百分比(%)	20.8	16.5	26.7	26.9	9.1	

① 注:本调查发现,免费义务教育政策实施以后,教师的生存状态也受到了影响,因而将其列出。

从表4中可以看到,教龄超过10年的教师占总数的36%,教龄不足10年的教师占64%,教龄在3年以下的教师比例高达20.8%。在甘肃的访谈中,校长们在谈到教师教龄这一问题时说,教龄长且教学经验丰富的老师不愿意在农村教书,只要有机会,他们还是想着去县里或城市。而家长们择校时很看

重教师的教龄,这在一定程度上造成了教师队伍的不稳定,造成校内、校际、区域之间教师的教學能力参差不齐,优秀教师、优秀生源流失,形成失调的恶性循环状态。

5. 教师的年龄方面

表5 教师年龄统计情况(N=460)

年龄(岁)	20以下	21—30	31—40	41—50	51以上	缺失值
人数	2	261	142	39	11	5
百分比(%)	0.4	57.4	31.2	8.6	2.4	

表5结果显示,50岁以下教师占总人数的97.6%,40岁以下的教师人数占89%,这从侧面反映出教师队伍的年轻化。随着社会的进步,家长对教师的业务水平要求也提高了。而在访谈中绝大多

数教师表示愿意继续学习“充电”,希望相关部门多提供些培训机会,促进教师的专业化发展。

6. 教师的民族方面

表6 教师民族统计情况(N=460)

民族	汉族	少数民族						缺失值
		回族	东乡	土族	苗族	侗族	其他	
人数	146	175	47	24	22	26	11	9
百分比(%)	32.4	38.8	10.4	5.3	4.9	5.8	2.4	

表6显示,汉族教师占抽样教师总人数的32.4%,少数民族教师占67.6%。其中,回族教师占38.8%,和汉族教师所占比例大致相当,东乡族教师占10.4%,土族、苗族、侗族教师分别大致占5%左右。这说明虽然个别少数民族教师所占比例比汉族教师所占比例大,但大多数少数民族教师所占比例比汉族教师少,由此也会引发一些问题,如不利于学生管理。在甘肃省的调查中,一位校长谈到,免费政策后,学生不好管理,民族地区因为学生的信仰原因,新来的其他民族的教师与学生存在语言差异,经验也比较欠缺,让他们当班主任,难免会发生一些意外或冲突,不利于开展双语教学。以甘肃省东乡族自治县为例,甘肃省东乡族自治县全部是东乡族,双语教学的层次低,质量不理想。在走访中,一位领导人谈到,小学一年级留级现象突出,学生刚进校门直接面对的就是汉语,汉化的问题,学生年龄小,不理解,囫圇吞枣,机械记忆,导致各学校后期的生源质量比较差,语言障碍问题影响了教学的顺利开展。

(二) 教师的物质生活现状

1. 教师的学校住房有限且存在安全隐患

这里所指的教师的学校住房即农村中小学校提供给教师的公寓或者工作周转房,并非指教师自己建造或购买的房子。^[8]西部贫困地区农村教师的住房现状如何,是否影响到教师的教学和生活?课题组对此做了专门的调查,结果如下:

表7 学校或教育局为教师提供的住房情况(N=460)

	有	没有	缺失值
人数	119	334	7
百分比(%)	26.3	73.7	

从表7可以看出,教师没有住房的百分比为73.7%,很显然,西部贫困地区农村大部分教师没有学校的住房,住宿条件非常有限。在访谈中,我们了解到,教师方面的主要问题是外地教师较多,多数本地教师也离家远,回家不方便,加之在编教师、特岗教师都要住校,因此导致学校住房紧张。几个教师住一间房的现象非常普遍,教师之间由于生活习惯的差异容易出现矛盾。同时,教师的住房还存在很大的安全隐患。在调研中,我们看到有一所学校所有教师的住房都是土坯做的土木结构的平房,有些房子周围已经出现了明显的裂痕,教师告诉我们下雨时屋子还会漏水。

表8 教师对自己住房问题的关注程度(N=460)

关注度	不关注	一般	非常关注	缺失值
人数	49	99	281	31
百分比(%)	11.4	23.1	65.5	

从表8可以看出,教师目前对住房问题非常关注的占61.1%,比较关注的占21.5%,可见教师的住房问题必须引起相关部门的重视。重视农村教师的生存状况,改善农村教师的住房条件,妥善解决农村教师的住房问题,是稳定农村教师队伍的当务之

急。

2. 教师的工资水平、福利待遇普遍较低

工资和福利待遇是人们工作回报所必不可少的内容,也可能是导致教师流失意向的先决条件。农

村教师的工资水平和福利待遇问题直接关系到农村教师的生存质量、生活水平,进而也关系着农村教育的整体发展。

表9 教师工资收入统计情况(N=460)

工资(元)	≤500	501—1000	1001—1500	1501—2000	≥2001	缺失值
人数	10	51	130	205	24	40
百分比(%)	2.3%	12.1%	29.8%	47.9%	5.3%	

从表9可以看出,西部贫困地区农村教师的收入小于1000元的占总人数的13.5%,1000—1500元的占总人数的28.3%,1500—2000元的占总人数的44.6%,2000元以上的只占总人数的5.2%。由此可知,教师工资水平主要集中在1000到2000元之间。在调查中了解到,97%的教师除工资外无其他的收入来源,且工资水平不及当地公务员,有时候这样的工资待遇无法正常维持家庭的日常开销。大多数教师认为工资低,与非教师职业人员的工资差距大,工作付出与回报根本不一致,导致工作积极性

不高。教师待遇差,工资低,使人们对教师这一职业产生了怀疑,导致许多骨干教师流失。

表10 教师对“工作福利好”的认同度(N=460)

认同度	不同意	一般	同意	缺失值
人数	225	179	10	46
百分比(%)	54.3	43.2	2.4	

从表10可以看出,认为工作福利好的教师只占2.4%,很显然,西部贫困地区农村大部分教师对此不认同。这样易导致教师的教学“士气”不高,成为制约提高教师工作积极性的因素之一。

表11 免费政策实施后,学校存在的主要问题(N=460)

项目	选择		未选择		缺失值
	人数	百分比(%)	人数	百分比(%)	
教师的收入在不同程度上减少,部分教师工作积极性和责任感都比以前相对减弱	141	36.5	244	63.2	75
学校收入明显减少,添置教学,维护校舍,解决教师合理福利待遇都面临困难	138	35.8	248	64.2	74
学生管理难度增大,学生不用交钱了,纪律思想都是教师工作的难点	252	65.3	134	34.7	74

从表11可以看出,免费义务教育政策实施后,教师认为学校存在的主要问题是“学生管理难度增大,学生不用交钱了,纪律思想都是教师工作的难点”占调查总数的65.3%,居于第一位,“教师的收入在不同程度上减少,部分教师工作积极性和责任感都比以前相对减弱”占到调查总数的36.5%,居于第二位。究其原因,第一,随着学生人数的增加,学生管理难度加大,教师的福利收入等较之免费政策前相对减少,而且其中的一些福利与综合测评挂钩,老师不能安心教学,忙于一些名利的争抢。第二,学校规模小,日常基本的开销大,公用经费分摊紧张。这些情况的出现,导致教师的教学积极性不高,教师竞争意识淡漠,优秀教师和优秀生源的流失现象严重。

3. 教师工作任务重、时间长

在调查中,我们发现,西部贫困地区农村教师工作任务繁重,工作时间长,疲于应付。在这样的情况

下,工作效果也不怎么好。

表12 教师工作任务繁重的认同度(N=460)

认同度	不同意	不确定	同意	缺失值
人数	66	75	265	44
百分比(%)	15.9	18.0	66.1	

从表12中看出,有59.7%的教师认为工作任务繁重。访谈中,教师们谈到他们早上六点半起床,接着督促学生上早自习,早自习结束后监督学生做早操,然后上课,他们忙碌的一天就这样开始了,一直到中午12点。中午休息两小时,在这仅有的两小时中,自己做饭,休息时间几乎为零,下午继续上课,一直到五点以后才离开学校,有时甚至更晚。有的教师还要给学生上晚自习,一直到晚上10点甚至10点以后,回家还要看书,备课,教师花在工作上的时间比从事其他职业的人要长很多,致使教师很少有时间反思自己的教学,教学质量难以提高。究其

原因,笔者认为主要是教师数量缺乏所致。一名教师所教课程太多,因而工作任务繁重,工作时间长,疲于应付,较少有愉悦体验。

(三) 教师的精神生活状态

1. 教师职业满意度低,缺乏敬业精神

教师工作满意度是教师对其工作与所从事职业

以及工作条件与状况的一种总体的、带有情绪色彩的感受与看法。^[9]教师满意自己的工作,是教师工作质量的基本保证,教师队伍稳定发展的核心。课题组从教师的工作压力、同事关系、教师评定、教学需求、福利待遇几方面对教师工作的满意度进行了调查。

表 13 教师对学校各项工作的满意度统计^①

选项	工作压 力大	同事关 系好	教师评定			教师福利待遇			教学需求		
			职称评 定合理	优秀教 师评选 合理	年终考 核合理	对工资 表示满 意	除工资 外,工 福利好	教学材 料与仪 器充足	教学参 考资料 充足	需要帮助 时易得到 建议与咨 询	教学交 流的机 会多
样本量	424	426	427	427	428	425	414	420	422	427	425
平均数	2.0118	3.0892	2.1733	2.2670	2.4579	1.9929	1.5918	2.3905	2.3910	2.2927	2.6329
标准误	.03829	.03034	.04254	.04321	.04147	.04141	.03684	.03917	.03961	.03827	.03547
标准差	.78842	.62612	.87904	.89280	.85786	.85365	.74951	.80268	.80706	.79080	.73127

从表 13 可以看出,教师除了对“同事之间关系很好”比较满意外,剩余四方面都明显表现出不满意的态度,得分均值均小于其理论中性值 2.5。对学校工作最不满意的是教师的工资和福利方面,其

次是工作感到压力大,再次是对教师的评定方面。由上表可以看出教师对学校各项工作的满意度相对来说比较低,多数教师无法安心从事学校的教育事业。

表 14 不同学校教师安心于教师工作的情况统计

教师类别		我安心于教师这份工作		
		不同意	不确定	同意
小学教师	人数	11	110	20
	百分比(%)	7.8	78.0	14.2
初中教师	人数	20	100	23
	百分比(%)	14.0	69.9	16.1
高中教师	人数	17	88	32
	百分比(%)	12.4	64.2	23.4
合计	人数	48	298	75
	百分比(%)	11.4	70.8	17.8

从表 14 可以看出,抽样学校的教师都不同程度地存在不安心从事教师工作的状况,其中,小学教师占 36.2%,初中教师占 32.9%,高中教师占 32.8%。由此看出,目前教师工作的积极性不高,缺乏敬业精神。这严重阻碍了教学质量的提高和新教学方法的实施,也容易导致严重的教师流失现象,造成教师队伍的不稳定。

2. 教师的社会认可度低

人的社会地位是由其社会角色决定的,社会对教师期望的多样性,学校教育教学活动的多样性,决定了教师社会角色的多样性。社会认可度的高低,对于教师的职业心理具有一定的影响。

表 15 教师对社区尊重教师的认同度(N=460)

	不认为	不确定	认为	缺失值
人数	93	316	19	32
百分比(%)	21.7	73.8	4.4	

从表 15 可以看出,21.7%的教师极不认为社区尊重教师,只有 4.4%的教师认为社区尊重教师。由此可知,教师认为自身的社会认可度偏低。

3. 学校对教师的评价考核制度不合理

教师评价是对教师工作现实的或潜在的价值做出判断的活动。教师评价是通过通过对教师的工作给予反馈,改进或完善教师的教学,明确个人的发展需求

^① 注:本题要求被试在“极不同意”、“不同意”、“同意”、“完全同意”4个选项中选择适当的答案。依次记为“1”“2”“3”“4”分。理论中性值为“2.5”分。得分的高低表示对问题认同程度的大小。资料来源教师问卷。

和相应的培训,以提高教师的能力,促进其完成目前的任务或达到将来的目标的活动,对提高教学质量,促进教育事业的发展起重要作用。

从表 16 可以看出,在抽样教师中,27.9%的人

表 16 教师对学校相关评价制度合理性的分析(N=460)

选项	不同意		不确定		同意		缺失值
	人数	百分比(%)	人数	百分比(%)	人数	百分比(%)	
学校教师职称的评定合理	119	27.9	293	68.6	15	3.5	33
学校优秀教师的评选合理	107	25.1	299	70.0	21	4.9	33
学校的年终考核合理、公平	72	16.8	324	75.7	32	7.5	32

中,我们了解到学校和社会仍以学生的学习成绩作为评价教师的主要依据甚至唯一依据,这给教师带来了巨大的压力,让教师感到身心疲惫,也使他们在教学工作中感觉不到幸福与快乐。虽然国家一再提倡素质教育,可是学校里还是盛行以分数为评价标准,奖惩都以分数说话,家长也只看分数。因此学生成绩成为压在教师身上的一块巨石,使他们不断为提高学生成绩而战,身心疲惫。教师们都希望改变

表 17 学校经费不足,教师外出继续教育、交流机会少(N=460)

选项	不同意	不确定	同意	缺失值
人数	47	62	302	49
百分比(%)	10.5	15.1	73.5	

从表 17 可以看出,73.5%的教师认为学校经费不足,外出继续教育、交流机会少。在访谈过程中了解到,大部分教师希望外出进行培训,校外培训的效果要优于校内组织的培训。在谈到原因时,教师们认为,校内组织的培训大部分是写学习笔记,自学一些新课改的书籍,期中和期末走形式地交自己的学习笔记,教师的眼界不能开阔,自我发展受到限制。

表 18 教师专业发展开展形式统计

形式	在自己学校的教研活动(包括学校教务处和教研组)	讲评课	在教师进修学校的短期培训活动	本校或其他学校的观摩课	在其他学校的教研活动	教育项目专家进行的短期培训
人数	415	412	409	400	394	380

积极参加教研活动是促进教师专业成长的路径之一。从表 18 可以看出,学校教研活动的方式以在自己学校的教研活动和讲评课为主,其次是在教师进修学校的短期培训活动和本校或其他学校的观摩课。在访谈中我们了解到教师的专业发展流于形式。实质性的教研活动很少,其原因主要有,第一,缺乏良好的环境。在自己学校教研活动的形式比较单一,且大部分教研活动是上级要求的,易流于形

认为学校在教师职称的评定方面不合理,25.1%的人认为学校在优秀教师的评选方面不合理,16.8%的人认为学校的年终考核不合理,不公平。在访谈

目前的教师评价制度,探索并实施科学、合理的教师评价制度。

(四) 教师专业发展的现状

教师专业化已经成为教育发展的必然趋势,也是当前我国基础教育课程改革发展的需要。通过调查,我们了解到西北贫困地区农村教师专业发展的现状如下:

1. 培训经费紧张,机会少,时间短

相比之下,校外培训可以让他们学习大城市的教学经验、管理方法等。美中不足的是教师外出培训大部分都是短期培训,由于培训时间短,很难达到预期的效果。培训流于形式,多数教师不可能进行科研和教学改革,新课改的意识较为淡漠。

2. 教研活动形式单一,校际间的交流少

式。第二,缺乏专业的指导。教师的培训大都是短期的培训,教师们反映培训完以后,很多观念看似听懂了,可是在实际的操作中仍感觉束手无策。第三,没有充足的时间。由于现在学校的评价体系大多数情况下还是看学生的成绩,一切都以分数为重点,这占据了教师的绝大部分时间,导致其无暇顾及自己的专业发展。

四、结论与建议

本研究表明,西部贫困地区农村教师的生存现状仍存在许多问题和困难。教师物质生活方面住房紧张且存在安全隐患,教师的工资水平和待遇福利低,教师的工作任务重,这些问题的存在容易导致优秀教师的流失。在教师精神方面,教师工作满意度低,竞争意识淡漠等,社会对教师的认可度也低,现有的评价考核制度不合理,这些问题的存在严重影响教师的教学积极性和教师队伍的稳定性。在教师专业发展方面,培训经费短缺、机会少、时间短,教研活动形式单一,校际间的交流少,这些问题的存在影响和制约着教师专业化发展的总体进程。针对西部贫困地区农村教师的生存现状及存在的问题,笔者提出以下建议。

(一) 加大政府对农村地区的教育投入,提高教师的经济收入,减轻经济负担

西部农村地区经济落后,工资几乎是农村教师生活的唯一经济支柱,虽然近些年来有所提高,但与城市教师及其他职业相比,大多数西部贫困地区农村中小学教师的生活还处于贫困水平。在地方财政能力有限的情况下,加大对教育的投入,应明确各级政府的责任,划分相关政府部门在农村基础教育经费投入上的责任,责任落实到具体的负责人,确保教育支出稳定增长和真正到位,缩小城乡学校间的差距。在政府确保教育投入到位的前提下,不断提高教师的经济收入,认真执行绩效工资制度,坚持多劳多得、优绩优酬,重点向一线教师、骨干教师倾斜。通过建立相应的住房公积金制度,鼓励教师集资建房等措施解决教师无住房、住房难的问题,保证教师安心工作。

(二) 激发教师工作热情,提高教师工作满意度

贫困地区农村教师的工作满意度低是多方面因素造成的,要采取综合治理的措施。第一,建议有关部门制定教师劳动保护方面的政策和法规,改善教师的工作条件,为教师创设良好宽松的工作环境。适当增加教师编制,采取特殊激励政策,吸引大学毕业生去西部农村任教,以达到减轻现有教师的工作量,缩短工作时间的目的。第二,学校的管理制度应“以人为本”,采取相应的措施,如调查走访,与教师聊天等方式,关注教师的精神生活,提高教师的职业

幸福感。第三,加强完善教师聘任制,采取因人因事结合的灵活聘任条件,尝试在这些贫困地区开展城乡教师的二元轮换流动教学制。

(三) 改变现有的教师评价体系

评价是为了促进教学,而不是伤害教师。然而,目前很多学校评价体系以学生的学业成绩为唯一标准,这已给教师的身心带来了巨大的压力。评价体系要破除“一切以学生分数而定”的奖惩性评价制度,做到评价标准和评价主体多元化,形成性评价与总结性评价相结合,过程性评价与终结性评价相结合,打破现行的评价体系。如变单一的成绩评价体系为综合的素质评价体系,变以学生发展为主的评价体系为学生发展与教师发展并重的评价体系等。

(四) 加强教师培训,增加教师培训的机会,促进教师专业发展

“不断促进教师的专业成长,应该是农村教师队伍建设的核心”。^[5]教育行政部门和学校应提供一定的物质条件,确保培训有充足的经费。选派教师外出学习的过程中,应首先关注公平,尽可能确保所有教师获得相同的培训机会,让他们在忙碌的工作之余也能出去增长见识,开阔眼界。这样既有利于教师的身心健康,也有利于教师的“充电”,促进其专业的发展。

参考文献:

- [1] 牛利华. 教育应关注中小学教师的生存状态[J]. 教书育人, 2003(8): 4-5.
- [2] 谌业锋. 教师心理健康的维护[J]. 中国民族教育, 2006(2): 24-26.
- [3] 魏青云. 新课程实施中教师压力: 现状、成因与疏解[J]. 当代教育科学, 2004(12): 20-22.
- [4] 杨秀玉, 杨秀梅. 教师职业倦怠解析[J]. 外国教育研究, 2002(2): 56-60.
- [5] 刘晓明. 职业压力、教学效能感与中小学教师职业倦怠的关系[J]. 心理发展与教育, 2004(2): 56-61.
- [6] 黄荣. 我国中小学教师的生存状态及思考[J]. 当代教育论坛, 2007(12): 64-65.
- [7] 孙百才, 王嘉毅. 拿什么提高西北贫困地区农村教师的素质[N]. 中国教育报, 2007-4-2(3).
- [8] 丁克贤. 免费政策实施后西部贫困地区农村基础教育发展面临的困难及其对策研究[D]. 兰州: 西北师范大学, 2009.
- [9] 王嘉毅. 教育部师范司研究课题“提高中小学教师队伍质量研究”子课题研究报告之一: 中小学教师队伍质量研究——以甘肃为例[R]. 兰州: 西北师范大学, 2008.

(下转第96页)

- The relationship of modifiable learner variables to learning outcomes [D]. HongKong: HongKong University, 1993.
- [4]文秋芳. 英语学习策略论 [M]. 上海: 上海外语教育出版社, 1995: 174.
- [5]文秋芳, 王立非. 影响外语学习策略系统运行的各种因素 [J]. 外语与外语教学 2004(9): 28 - 32.
- [6]秦晓晴. 外语教学中的定量数据分析 [M]. 武汉: 华中科技大学出版社 2003: 50.
- [7] Wenden, A. *Learner Strategies for Learner Autonomy* [M]. New York: Prentice Hall, 1991: 35.

An Investigation on the English Study for CELST: Based on Study of Senior Students in Two Key High Schools in Chaoshan District of Guangdong Province

LIU Zhen

(Foreign Language Department , Hanshan Normal University , Chaozhou , Guangdong , 521000)

Abstract: CELST (Computer – Based English Listening and Speaking Test) is a compulsory part in Guangdong Version of NMET (National Matriculation English Test) and takes up 10% of the total score of the English test. This research used questionnaires to conduct a selective investigation of 144 senior students from two key high schools in Chaoshan District , Guangdong Province. The results demonstrate that under the new examination policy , students are partial to functional operation strategies. However , their learning motivation is still a surface one , serving primarily for the coming NMET English test. Besides , students favor the training organized by schools and rely much on the teachers' guidance.

Key words: NMET English subject; CELST; learning strategies; learning motivation

(责任编辑: 李家成 陈 静)

(上接第 109 页)

Study about the Living State of the School Teachers in Impoverished Rural Areas in the Western: Based on the Research in 17 Schools in GanSu , NingXia and GuiZhou Provinces

MIAO Cheng – yan , WANG Jia – yi

(Institution of Education , Northwest Normal University , Lanzhou , Gansu , 730070)

Abstract: The article selects 17 schools at six state – level impoverished countries in GanSu , NingXia , GuiZhou three provinces to do the research and we selects 460 rural primary and secondary school teachers to do the teachers survival situation survey by using random sampling. This study mainly investigates teachers' economic treatment , teachers' professional satisfaction , teachers' professional development in impoverished rural areas in the western , and analyses the current situation to improve teachers' survival policies and suggestions: strengthen the government investment; improve teachers' economic income; reduce the economic burden to rural areas of education; improve teachers' job satisfaction , arouse teachers' work enthusiasm; Change the existed teacher evaluation system; Strengthen teachers' training , increase the chance of teacher training , promote professional development for teachers.

Key words: free compulsory education; the western impoverished area; teacher; living state

(责任编辑: 吴洪伟 李 芳)