



最让 M 老师苦恼的是，很多家长根本不配合学校工作，基本上不管孩子的学习。打电话、微信沟通，没用。“班上有个嘴唇有问题的学生小 D，说话基本没人能听懂，学拼音老火。放学后，留小 D 听写，回家让家长听写，发视频。家长根本不当一回事，经常挂断我的电话，或者不接，也不说明理由，” M 老师流露出一丝忧虑：“乡村学生家长大多是‘养’，而‘育’的意识欠缺，家长的家庭教育意识落后或欠缺的问题亟需解决。”

M 老师无不担忧地说：“很多乡镇学校存在师资薄弱的问题，教师很难实现专业对口。本来招聘的是音体美老师，却被安排教语文、数学，很多班一周上不到一节体育、音乐课，艺体课程只是一种摆设。学生怎么全面发展？我很希望能够解决专业对口的问题，即使我知道在乡村基本上无法实现，还是存有一点点期待。”

考上特岗教师之前的 M 对教书育人有一种美好的期待与向往。现在，M 老师感觉乡村新教师要真正把力用在“刀刃”上，有点难。新教师不仅要搞教学，还要应付各种检查，把大量时间花费在整理资料、填表造册、填报系统上。我问：“你不是部门负责人，教好自己的课，带好学生，不就可以了吗？”她无奈地回答：“我们学校大部分都是老教师，做资料这些事就经常要求我们新教师做。领导觉得年轻人应该多帮着学校做事，根本不考虑新教师本身对环境尚不熟悉、不适应，安排这么多工作给我们，不留一点空闲时间。”

“有个星期五，领导给我打电话，让我去参加企业微信管理员的培训，什么也没交代，去了才发现

各个学校都做好了前期工作，现场导入数据很快。到了培训现场，我从头做起，很多学校 11 点就结束了，我下午两点才搞定，还要赶着回来上课，中午饭也没有来得及吃。回来向领导汇报，领导对这次培训也并不是很重视。作为一个新教师，我的诉求就是工作量不要太多，不要一股脑地分配给新教师，要给新教师一定的时间去学习，更希望专业发展上有人带领，希望得到学校的关怀。”说到这里，M 老师有些哽咽。

M 老师的故事让我陷入了沉思。近年来，随着脱贫攻坚战的胜利，乡村基础设施不断完善，职称考评、薪酬补贴等政策不断向乡村教师倾斜，乡村教育的外部环境在不断改善。笔者发现，和薪资待遇、工作条件相比，教育理念的冲突、学校管理模式的滞后、部分家长对学校教育的不配合已成为如今的年轻人不愿留在乡村任教的主要原因。如何创造让年轻教师发挥才干的工作氛围，让他们在乡村教育的实践中收获职业成就感，是下一步应该重视的问题。

首先，学校安排新教师教授的课程尽量与其所学专业对口，如此才可能发挥教师的学科专业优势。隔行如隔山，术业有专攻。不可否认，上文提及的英语专业 M 老师在语文学科知识体系上存在的欠缺，势必会给自身教学带来很多问题。事实上，乡村学校音体美专业的教师大多被安排教语文、数学。如此一来，他们在音体美上的专业优势得不到发挥，而在语文、数学学科上的薄弱，成为制约其教学的短板。这既是对教师人才的浪费，也是对学生的成长与发展的不负责。

事实上，教育行政部门是按需

招聘，也就是学校缺什么学科教师就招聘什么专业教师。为什么艺体专业教师一到学校就被安排教语文、数学了呢？说明之前学校语文、数学教师有缺口，新教师来了学校就像抓到了救命稻草，顾不得专业是否对口，空着的“坑”总得有“萝卜”填。乡村师资总是存在缺口，原因除了个别教师正常退休、借调到外校或其他单位，主要是每年城区学校选聘，挖走了优秀教师。据了解，城区学校在区域内选调教师，往往要求 5 年学科教学经历、教学成绩获县等级奖或曾获县级荣誉表彰等，选调走的教师可谓乡村教师中的佼佼者。新教师到乡村学校经过五年历练成熟了，就进了城区学校，乡村学校成为城区学校教师培养基地。如此一来，乡村学校永远存在师资薄弱的问题，教育不均衡也将长期存在。

其次，学校要为新教师专业成长赋能。对于新教师而言，首要的是站稳讲台。这就需要新教师尽快从“懂专业知识”向专业实践转变，边工作、边学习、边总结。新教师工作不能安排太多，倘若工作任务过于密集，疲于应付，就没有时间去思考自己的教育行为，审视自己的教学工作，更没有时间去学习，遑论专业成长，提升教育质量。从某个角度而言，新教师学习比工作更为重要，当然工作也是一种学习，是在实践中学习。像上文中提到的 M 老师教一年级语文兼班主任，已经具有很大的挑战性；再教四年级两个班的英语，还得协助办公室筹备各种材料，在各种平台、系统填报数据、录入信息，这种超负荷工作，分散了太多精力，可能误了教学不说，还容易压垮整个人。可见，新教师的工作量要

(下转第 56 页)

