

美国印第安纳州农村教师 招聘和留任举措探析

龚冬梅

(吉林师范大学 教育科学学院, 吉林 四平 136000)

摘要:教师短缺一直是美国教育界面临的一个棘手的问题,印第安那州采取了财政激励、多渠道招聘教师、为招聘提供支撑平台等措施来招聘更多的教师;此外,印第安纳州还采取了开展新教师入职指导项目、促进教师专业发展、提供多样化的薪水或留任奖金来留任教师。这些措施可以为我国农村教师队伍建设提供一定的借鉴。

关键词:美国;印第安纳州;农村教师招聘;留任

中图分类号:G40-059.3

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2014)06-0014-02

1 印第安纳州农村教师队伍面临的挑战

1.1 教师队伍老龄化与日益增大的学生数之间的矛盾

2000~2001学年印第安纳州公立学校招生数为988 691人,而到了2005~2006学年招收的学生数为1 034 727人。在2005~2006学年农村学校教师的平均年龄为45.01岁。16%的教师即将退休,以及包括即将退休的教师在内的有1/3的教师将在五年后将退休^[1]。

1.2 农村教师队伍有着较高的流动率和离职率

印第安纳教育政策和评估中心的分析表明1994~1995学年开始教师职业生涯的教师将在五年后已经有44%离开了原来的学区,其中16%的教师转移到了其他的学区,而28%的教师已经离开了教师岗位^[2]在2000~2001学年在高贫困的城市公立学校的教师流动率为22%,而在高贫困的农村公立学校为16.4%,而低贫困的公立学校为12.8%。Ingersoll利用国家教育统计中心的一个全国范围内的有代表性的教师跟踪调查的数据来分析导致在高贫困学校流动的因素。教师跟踪调查报告列举出了教师离开的原因:退休:在1994~1995学年,25%的教师离开农村高贫困学校的原因是退休。家庭或个人的原因:44%的教师因为家庭或者个人的原因离开。农村高贫困学校。学校的因素:因为13%的教师列举学校的因素离开农村高贫困学校。工作不满意:40%的教师或者列举工作不满意或者报告要追求一个更好的工作或者提升工作机会有望作为离开的原因。在提及因为工作不满意的原因而离开农村高贫困学校的教师中,学校的低

薪水、低管理支持、缺乏教师影响和教师自治,学生纪律问题,低的学生动机,大的班级规模,课堂侵扰,准备时间不充分,以及缺乏专业提升的机会等是主要原因。

1.3 学科教师短缺

学校不仅难以留住已经雇佣的教师,同时他们也难以招聘到高质量的教师来填补空缺。很多学校特别是在招聘数学、科学、特殊教育和英语作为第二语言这些学科领域的教师非常困难。这些问题在高贫困学校更加糟糕。发放应急执照(emergency licenses)成为填补短缺领域教师的最通常的策略之一。如2001~2006年间印第安纳州总共发放了9 897个应急执照。73%发放到特殊教育,8%发放到科学,6%发放到世界语(包括英语作为第二语言),5%在数学,8%在其他领域。

2 印第安纳州招聘和留任教师的举措

2.1 招聘举措

2.1.1 财政激励

在印第安纳州实行的财政激励政策有贷款免除项目,即州政府为那些在低收入学校或学科短缺领域受雇佣的教师任期五年以上就可以申请免除全部或部分贷款。

2.1.2 多渠道招募教师

(1)替代路线项目。一是“转到教学项目”(Transition to Teaching),在印第安纳州所有的教师认证培养项目被要求为那些拥有文凭的职业转换者提供转到教学项目。

在2004~2005学年印第安纳的学校共雇佣了163个转到教学项目的教师。此外,二是“军队到教师项目”(Troops to Teachers)。这是一个全国范围内的项目,招聘和培养以前部队的成员为低收入学校提供教师。依照学校的贫困水平,为其提供5 000到10 000美元的补助。(2)重新雇佣退休教师。如果一个教师已经退休但没有达到社会安全福利法所规定的正常退休年龄的教师可以在退休后的90天后到教师退休基金所覆盖的地方重新被雇佣,并且继续获得退休福利。(3)为招聘提供支持平台。“专业教育职工介绍”是一个全国范围内的数据库包括有学校自愿张贴的工作机会以及由求职者所张贴的简历,从而为雇佣双方提供了一个很好的信息平台。

2.2 留任举措

2.2.1 开展新教师入职指导项目

印第安纳州在1988年就开始实施为期一年的新教师见习项目,是美国最早实施新教师指导项目的州之一。2003年开始的印第安纳门特和评价项目要求新教师参加为期两年的由门特指导的新教师入职教育项目。新教师在第二年末会通过档案袋评价被评估其表现。如果新教师的档案袋不被认可,则其必须参加第三年的门特项目并递交另外一份档案袋。

2.2.2 促进教师专业发展

大约1 400万美元专业发展补助金被分配到公立和私立的认证学校来开展支持每个学校专业发展项目的活动。由国家科学基金会提供给印第安纳大学数学教育中心620万美元资助的印第安纳大学数学革新项目,由中心为九个学区提供优质的专业发展培训以改进教师有效教授基于标准的数学的能力。数学和科学合作伙伴项目是个由高等教育机构和学校形成合作伙伴关系来为6~12年级的数学和科学教师提供开发和实施专业发展的活动。印第安纳州在2005~2006学年共提供39 425 789美元来资助诸如改善教学实践等类型的教师专业发展。

2.2.3 提供多样化的薪水/留任奖金

从20世纪90年代开始,印第安纳州的一些学区开始对主动获得额外执照或者更高级的证书的教师进行奖励。在1995年,安德森教师基金会和安德森共同体学校合作机构开始对获得全美教学专业标准委员会颁发的认可证书的教师发放报酬。2004年印第安纳教育厅对在数学和科学教授第二学科的教师给予10 000美元的奖励^[3]。与印第安纳州教育厅合作的高需要学校的教师和校长可有机会获得来自教师创新基金每年5 000美元的表现奖金。如伍德罗威尔森研究生教学奖学金对申请研究基金的人的要求是已经获得数学或科学的学士学位,学习成绩优异,且学术型和专业性都很强的人员。申请成功的人员在研究年(Fellow Year)会获得30 000美元的研究补助金,同时参加集中的以实践为导向的本科水平的教师教育项目,但条件是研究完成后需要在城市或者农村的薄弱学校连续任教三年^[4]。

3 对我国农村师资队伍建设的启示

3.1 继续大力扶持农村教师队伍建设

我国政府已经出台了一系列政策如“特岗计划”、“农村教育硕士师资培养计划”等来促进农村教师队伍建设,但是农村师资队伍建设的任务依然很艰巨。应继续出台一些惠及农村教师的政策,如通过设立“农村教师专业发展基金”替那些在大学时申请国家助学贷款而毕业后去农村学校连续任教几年的学生偿还助学贷款等措施来为农村教师的发展服务。

3.2 拓宽农村教师师资来源渠道

拓宽农村教师师资来源渠道,建立合理的农村教师招聘和流动制度。鼓励城市教师到农村任教,鼓励高素质的非教师行业的人员在获得一定的教师职业的培训后到农村任教,吸引城市退休教师到就近的农村地区任教,实行“顶岗实习,置换培训”的方式让高师院校的实习生暂时地到农村任教,等。

3.3 多渠道促进农村教师专业发展

促进农村教师专业发展的措施要考虑到农村的社会经济发展落后、交通不便、农村教师待遇不高等不利条件,应该从农村实际情况出发,采取置换培训、巡回培训等多种方式来进行,同时充分利用现代远程教育如卫星广播电视系统、计算机互联网络等现代远程教育设备来对农村教师进行培训。

3.4 提高农村教师待遇,改善农村教师工作环境

在保证农村教师工资足额、按时发放的前提下,努力提高农村教师待遇,改善农村教师工作环境。对教学能力突出的教师实行特殊的奖励,对到边远贫困的农村地区工作的教师发放特别补助,对连续在农村任教多年的教师给予特别的奖励。此外,应该积极地改善农村教师工作环境,建立一种互助的相互支持的工作环境。

参考文献:

- [1] Terry E. Spradlin and Kelly A. Prendergast. Emerging Trends in Teacher Recruitment and Retention in the No Child Left Behind Era [J]. Education Policy Briefs, 2006(12):1-16.
- [2] Theoblad N D, Michael R S. Teacher Turnover in the Midwest: Who stays, leaves and moves? [EB/OL]. <http://www.ncrel.org/quality/mobility/in/in.htm>, 2002.
- [3] Jonathan A. Plucker, Jason S. Zapf & Sarah A. McNabb. Rewarding Teachers for Students' Performance: Improving Teaching through Alternative Teacher Compensation Programs [J]. Education Policy Briefs, 2005(5):1-8.
- [4] Indiana Department of Education. Equitable Distribution of Qualified Experienced Teachers State Plan [EB/OL]. http://www.doe.in.gov/hqt/docs/indiana_state_equity_plan_2011.