

DOI:10.13718/j.cnki.jsjy.2015.05.011

非在编教师生存状况的调查研究

高聪聪,李臣之,吴秋连

(深圳大学师范学院,广东深圳518060)

摘要:采用问卷调查和访谈等研究方法,以深圳市的非在编教师为研究对象,对非在编教师的生存状况进行调查。研究表明:非在编教师的经济待遇、工作环境较差,职业认同感、社会认同感较低,与在编教师存在明显差距。主要表现为工资水平差距明显,福利待遇满意度较低;工作负担重,工作考核严苛,工作压力大;非在编教师的职业认同感、社会归属感普遍偏低。将非在编教师归属于弱势教师群体具有相当的可证性,其生存现状亟待改善。政府应加大经费投入和政策扶持力度,提高非在编教师的工资待遇;改革人事制度,优化非在编教师队伍结构;学校应逐步构建和谐的管理和评价机制,缓解非在编教师的从业压力。

关键词:非在编教师;生存状况;经济待遇;工作环境;身份认同

中图分类号:G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2015)05-0080-08

在国家基础教育课程改革浪潮的推动下,我国数百万教师的专业发展问题被提到前所未有的研究高度。然而,令人遗憾的是,在众多的研究中,非在编教师群体却很少受到人们重视。在东部沿海地区,非在编教师的生存与发展问题更为“经济发达”的光环所掩盖。从深圳教育发展的现状及趋势来看,公办及民办学校学位容量、办学规模仍在不断扩大,教师需求量不断增长,通过“购买服务”和“招聘”等方式吸纳大量的非在编教师,成为近年及今后相当长一段时间满足学校教师需求量、增补教师资源的主要途径。然而,由于我国教师管理具有明显的“身份”特征,未进入正式编制体系、不能享受在编教师特殊权益的非在编教师,“没有任何体制内的‘名分’和待遇”^[1],非在编教师“沦落”为弱势教师群体,其生存状况不容乐观。

非在编教师顾名思义是指正规编制之外的教师。非在编教师自其存在以来,我国相关学者对其关注程度不断上升,研究内容在不断丰富,视野不断拓宽,研究方法日益多元化。最近20年来,研究者对非在编教师的生存状况进行了很有意义的探讨,研究成果主要集中在物质待遇、工作、学习晋升、情感四个层面^[2]。已有研究表明,我国非在编教师群体的生存状况在一定程度上存在问题,工资与工作量不相适应,社会保障制度也并非十分完善。尤其是代课教师生活在农村最底层,他们的收入常常不足以养活自己,生存状况极为艰难。非在编教师工作负担重,缺乏晋升机会,晋升方式单一,教师的情感负荷相当沉重。总体上看,最近20年来关于非在编教师生存状况的研究已经取得了很大的进展,但是也存在着需要进一步完善和深入研究的问题。有关非在编教师生存状况的研究,方法比较单一,大部分都是理论层面的探究,也有一定的量化分析及极少数的个案研

收稿日期:2015-08-11

作者简介:高聪聪,深圳大学师范学院硕士研究生。

李臣之,教育学博士,深圳大学师范学院副院长、教授,天津师范大学博士生导师。

吴秋连,深圳大学师范学院硕士研究生。

基金项目:深圳市哲学社会科学“十二五”规划课题“深圳特区非在编教师生存状况及专业发展路径研究”(125C033),项目负责人:李臣之;深圳市教育科学规划重点课题“‘教育人学’视界的中学教师培训课程发展研究”(zd001),项目负责人:李臣之。

究和经验的总结;研究对象多集中于西部偏远山区和农村,以及其他一些落后的农村或者欠发达的城镇。非在编教师固然在这些地区大量存在,或者说主要存在于这些地区,但在国内的一些大城市和发达地区也仍然存在着非在编教师,尤其是流动人口比例较大的一线城市,对非在编教师的需求仍然很大,如果不重视发达地区及一线城市的非在编教师生存状况的研究,将直接影响到非在编教师的经费投入,进而影响到非在编教师队伍的稳定性,最终对教学质量产生不可忽视的影响。

一、研究设计

(一)被试

课题组以深圳市的非在编教师为主要研究群体,自编“深圳市中小学教师生存状况调查问卷”,采取分层整群随机抽样方法,对深圳全市8个行政区(大鹏新区除外)的25所中小学教师的工资待遇、福利待遇、工作压力、职业认同感等进行实证调查,以了解非在编教师的总体生存状况,期望为破解非在编教师专业发展的难题提供参考。

本次调研共调查1265名教师,具体包括:在编教师353人,占总人数的27.9%,其中公办教师280人,占总人数的22.1%,民办教师73人,占总人数的5.8%;非在编教师912人,其中公办教师82人,占总人数的6.5%,民办教师830人,占总人数的65.6%。

(二)研究工具

本研究采用自编问卷,经过以下步骤编制完成:

首先,进行文献检索。国内关于非在编教师生存状况的研究大多集中于欠发达城市及地区,较少关注东部发达地区的非在编教师的生存状况。研究学者偏向思辨假设,缺乏实践层面的验证。

其次,进行访谈和开放式调查。通过对3名中小学非在编教师进行半结构化的问卷调查,收集非在编教师关注的核心要点,构想非在编教师生存状况调查问卷的具体测量题目。

再次,进行问卷的预试、修改,最终确定教师生存状况调查问卷。主要包括项目分析、因素分析和信度分析。生存状况调查问卷采用Likert 5点计分法,从“完全不符合”到“完全符合”分别记1~5分。得分越高,代表教师生存状况越好。从T检验结果来看,除个别题目外,问卷大部分题目的T值达显著水平,说明问卷题项具有鉴别度。采用主成分分析法,建构本次问卷的“结构效度”。对教师生存状况调查问卷进行因素分析后的结果显示:KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)的值为0.929,Barlett's球形检验的卡方值为10825.236(自由度是300),达显著水平,旋转后5个共同因素的特征值分别为3.518、3.217、3.139、2.658、1.797,能解释57.316%的总变异量。根据主成分所包含的项目,分别命名为:社会认同、职业压力、职业待遇、工作环境、发展机会。在因素分析之后,为了进一步了解问卷的可靠性和稳定性,课题组对其内部一致性(internal consistency)进行检测,教师生存状况调查问卷的信度分析结果显示,社会认同的信度系数为0.843,职业压力为0.810,职业待遇为0.826,工作环境为0.779,发展机会为0.719。除发展机会因素外,其余均大于0.75,说明各因素间的内部一致性较高,本次问卷调查具有很高的可信度。

(三)数据分析方法

采用Epi 3.0建立数据库,并进行逻辑检验;采用SPSS 17.0统计分析软件进行独立样本T检验、卡方检验、相关分析及逐步多元回归分析。

二、研究结果与讨论

(一)非在编教师的经济待遇

教师经济待遇是指社会给予教师的工资报酬和物质利益,它是衡量教师生存状态的重要标准之一。当下非在编教师队伍难以吸纳优秀人才,非在编教师队伍稳定性差、流失率高、职业认同感低下、专业发展缺乏动力,究其根源主要是因为较差的经济待遇。

1. 工资水平差距明显

国外一项研究表明,学历、教龄、教师资格证、教师培训等因素对于教师队伍的质量没有显著性影响,而教师工资作为吸引和留住高素质教师的关键因素,不仅决定了能否招聘到高质量的教师,也直接影响到在岗教师的工作努力程度和满意度^[3]。本次调查结果显示,月工资3 000元以下的教师中,非在编教师所占比例达31.0%;3 000~4 000元的非在编教师占32.7%,而在编教师群体中没有工资水平在4 000元以下的;4 000~5 000元的非在编教师占20.1%,在编教师仅有0.3%,月工资在6 000元以上的在编教师所占比例高达90.4%,而非在编教师仅占3.5%。具体情况见表1。在编教师和非在编教师的工资水平差异极显著($t = -66.117, p < 0.001$),非在编教师的工薪竞争力明显不及在编教师。

工资作为社会劳动交换的形式之一,是教师作为雇佣关系的一方在其劳动付出后所应得到的货币回报,对等性与平衡性是其基本要求。而当前由于学校的利益诉求,尤其是民办学校,为在低收费和高成本办学之间找到平衡点,以压低非在编教师工资为主要方式,严重挫伤了非在编教师的工作热情。在实际访谈的过程中,不少教师表示他们的工资收入还比不上保姆、清洁工的工资,每月三四千的收入,有的甚至不到3 000块钱,与深圳这样的高消费城市实在很不相称。绝大部分非在编教师,尽管披着教师职业光鲜的外衣,却面临着“活下去”的生存压力。工资水平低,导致优秀教师不愿进入非在编教师队伍,或者直接离开教师行业,这在很大程度上影响了非在编教师队伍的稳定性和持续发展。

表1 非在编教师与在编教师月工资分布情况

| | <3000 | 3000~4000 | 4000~5000 | 5000~6000 | 6000~7000 | >7000 |
|-------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| 在编教师 | 0 | 0 | 0.3 | 9.3 | 15.0 | 75.4 |
| 非在编教师 | 31.0 | 32.7 | 20.1 | 12.7 | 3.2 | 0.3 |

2. 福利待遇满意度低

教师属于基层雇员,对福利待遇的刺激较为敏感。如表2所示,非在编教师对工资收入不满意的占73.6%,在编教师占39.4%。非在编教师中不满意福利待遇者占48.0%,在编教师中不满意者占21.5%。关于住房安排或住房补贴,非在编教师中有68.5%的教师感到不满意,在编教师中有44.2%的教师感到不满意。在针对教师工作付出和工资收入是否平衡的调查中,有67.3%的非在编教师认为自己的回报远远小于工作付出,仅有37.7%的在编教师表示自己的劳动回报率太低。同时,职业待遇各项满意度的非参数检验结果说明,非在编与在编两种不同性质的教师在工资收入($Z = -11.898, p = 0.000$)、福利待遇($Z = -9.126, p = 0.000$)、住房安排或补贴($Z = -8.645, p = 0.000$)、付出与回报平衡($Z = -9.939, p = 0.000$)方面的差异均极显著($p < 0.01$)。

表2 不同编制教师的职业待遇满意度比较(N=1 265人,其中非在编教师=912人,在编教师=353人)

| 职业待遇 | 非在编教师 | | | 在编教师 | | | Z | p |
|---------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------|-------|
| | 不满意 (人数,%) | 一般 (人数,%) | 满意 (人数,%) | 不满意 (人数,%) | 一般 (人数,%) | 满意 (人数,%) | | |
| 工资 | 672(73.6) | 195(21.4) | 45(5.0) | 139(39.4) | 145(41.1) | 69(19.5) | -11.898 | 0.000 |
| 福利待遇 | 428(48.0) | 332(35.3) | 152(16.6) | 76(21.5) | 154(43.7) | 123(34.8) | -9.126 | 0.000 |
| 住房安排或补贴 | 625(68.5) | 221(24.2) | 66(7.2) | 156(44.2) | 122(34.6) | 75(21.3) | -8.645 | 0.000 |
| 付出与收入平衡 | 614(67.3) | 235(25.8) | 63(6.9) | 133(37.7) | 154(43.6) | 66(18.7) | -9.939 | 0.000 |

由于我国在教师管理上具有明显的“身份制”特征,使非在编教师虽具有与公办教师相当的资历,在教育实践的第一线付出同样的、甚至更多的辛劳,却无法享有与公办教师同等的待遇。“这种‘同工不同酬’的待遇差异不仅与当前非在编教师工资经费投入的不充足、教育财政投入结构不合理有关,更是我国长期制定和实施有差别的教育政策和教师政策的结果。”^[4]这种编制管理倾向,导致非在编教师这一弱势教师群体很难得到政策上的关照,福利待遇水平与公办教师相比,存在不小

的差距,这严重影响了非在编教师的从业积极性。在访谈中,不少教师表示实际获得的物质报酬难以使其在深圳这种高物价、高房价的环境中“活下去”,偶尔的“课后兼职”成为他们缓解经济压力的主要方式,但兼职又属于政策不允许的范畴。同时,在实际数据调查中,有 55.1%的非在编教师将“提高工资待遇”视为其专业发展的主要动力,这与当前非在编教师职业待遇差的现实状况密切相关。编制身份的差异性所造成的“同工不同酬”的问题,使非在编教师面临巨大的生存压力,在经济利益的驱动下所实施的教师专业发展活动,势必低效甚至无效,极大地制约了非在编教师队伍的专业发展,进而影响到教师队伍整体水平的提高。

(二)非在编教师的工作环境

1. 工作负担重

关于教师每周课时量的调查结果显示:在编教师每周课时量在 10 节以下的占 18.3%,所占比例明显高于非在编教师的 5.7%;在编教师的每周课时量多集中在 10~15 节,占 65.9%;非在编教师的每周课时量多集中在 15~20 节,占 51.5%,而在在编教师这一范围内仅有 14.6%。从较为明显的比例差距可以清楚地看到非在编教师的工作量远远大于在编教师。课时量的卡方检验结果说明,非在编与在编两种不同编制性质的教师在工作量上存在显著差异(表 3)(有部分教师此题未作答)。非在编教师过于繁重的工作负担,不仅造成他们较为强烈的工作疲惫感,而且直接导致非在编教师没有时间和精力参与专业培训,长此以往,势必影响到非在编教师专业发展水平的提高。

表 3 非在编教师与在编教师每周课时数情况

| 每周课时 | 非在编教师(N=912人) | | 在编教师(N=353人) | | χ^2 | p |
|--------|---------------|------|--------------|------|----------|-------|
| | 人数 | 百分比 | 人数 | 百分比 | | |
| 7节以下 | 24 | 2.7 | 32 | 9.3 | 24.973 | 0.000 |
| 7~10节 | 27 | 3.0 | 31 | 9.0 | 19.718 | 0.000 |
| 10~15节 | 312 | 35.2 | 226 | 65.9 | 27.380 | 0.000 |
| 15~20节 | 457 | 51.5 | 50 | 14.6 | 139.342 | 0.000 |
| 20节以上 | 67 | 7.6 | 4 | 1.2 | 18.553 | 0.000 |

繁重的工作负担使非在编教师出现不同程度的身心疲惫。在调查中,有 61.3%的非在编教师表示在工作中常常感到身心疲惫。而这种现象与当前深圳市各公办及民办学校“超班化”办学密切相关。与广州、上海等城市相比,深圳市非深籍人口子女申请接受义务教育的就读条件相对宽松^①,仅要求父亲或母亲在深圳连续居住 1 年以上。加上免费义务教育、幼儿健康成长补贴和民办学校学位补贴政策的实施,吸引了大量外来学龄人口进入。大批外来子女涌入,引发了巨大的教育需求,扩大现有学校的学位容量、增加班级数量、扩大班级人数,成为解决随迁子女教育问题的关键途径。但这也一定程度上加重了现有教师的工作量,教师在履行教育职责上承担着超负荷的压力。

工作量过大,还使非在编教师被局限在日常的教育教学中,全身心完成学校下达的教学任务,难以有足够的时间和精力阅读、研究、参加培训。在访谈中,有不少教师反映“调不开课”成为影响其参加进修和培训的关键因素。他们谈到:“能调开课,就可以去培训;调不开,那就只能放弃这个机会。学校又不给什么补助,帮忙代课的老师也没有什么课时费,所以培训调课基本上都是教师之间的人情。但是你看看我们的课表,每个老师基本上都这样,根本就安排不开,怎么对调?怎么去(培训)?”这就是非在编教师进修难的现实。

2. 工作质量考核严苛

在科层化管理结构下,学校行政以规范化、整体化的管理模式与教师达成一种契约合同关系。教师需尽职尽责地全面完成学校下达的教学和工作任务,工作质量成为教师考核的主要标准。教师的续聘与否、待遇的高低直接与各种量化指标挂钩。教师受雇者意识的强弱以及教育教学工作

^① 就读条件包括:有关户籍、居住、就业、计生、教育管理 etc 5 个配套文件。

的积极性都受制于学校的刚性管理;教学质量的衡量依赖于各种形式化的评定指标。相比较而言,采取聘用制引进的非在编教师更容易被禁锢于刚性的制度规约,在市场经济力量和学校行政管理力量的双重作用下,非在编教师的工作质量考核更为严苛。

本次对非在编教师工作质量考核的调查显示,非在编教师群体中有 50.6% 的教师表示学校会根据学生考试成绩来评定自身的薪酬和发展状况;54.7% 的教师反映自己很少有机会向学校表达专业发展的意见;47.3% 的教师对于学校经常进行的各种考核和评比感到无可奈何;更有 51.8% 的教师认为自己的工作并没有得到客观公正的评价与回报(见表 4)。

表 4 非在编教师工作质量考核情况

| 工作考核 | 很不符合 | | 不符合 | | 一般 | | 符合 | | 很符合 | |
|------|------|-----|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|
| | 人数 | 百分比 | 人数 | 百分比 | 人数 | 百分比 | 人数 | 百分比 | 人数 | 百分比 |
| A | 60 | 6.6 | 127 | 13.9 | 264 | 28.9 | 278 | 30.5 | 183 | 20.1 |
| B | 24 | 2.6 | 87 | 9.5 | 302 | 33.1 | 316 | 34.6 | 183 | 20.1 |
| C | 31 | 3.4 | 113 | 12.4 | 336 | 36.9 | 295 | 32.3 | 137 | 15.0 |
| D | 29 | 3.2 | 101 | 11.1 | 309 | 33.9 | 304 | 33.3 | 169 | 18.5 |

注:A 代表“学校根据学生成绩来评定我的薪酬和发展状况”,B 代表“我很少有机会向学校表达专业发展意见”,C 代表“学校经常进行各种考核和评比”,D 代表“我的工作没有得到客观公正的评价与回报”

以上研究结果表明,权威控制的行政管理制度,使教师处于权力运作的最底层,教师作为被管理者和被雇佣者,成为学校行政管理的“客体”,对学校事务和教师专业发展没有决策权和话语权,只能被动地接受学校行政管理的指示和命令,教师的专业自主发展严重受制于行政力量推动并控制的“管理规则”,从长远来看,势必对非在编教师队伍的建设产生不容小觑的负面影响。

3. 工作压力大

作为市场经济下“被交易”的个体,校方和社会多注重教师的工具性价值,而非在编教师作为劳动者本身的价值与利益、生存与发展却很少受到人们的关注和重视。不少教师表示,自己面临巨大的职业压力,具体表现在过低的职业待遇导致的生存压力、较少的编制岗位所引起的职业竞争压力、农民工子女的教导压力、呼声愈来愈高的社会道德压力等等。

本次关于非在编教师职业压力的调查显示,从教师职业压力的分布情况来看,居于压力之首的当属社会的道德压力,有 60.5% 的教师认为社会对教师的道德要求高,给自己增加了很大的压力;其次,有 57.6% 的教师认为子女的教育、就业等家庭压力较大,而这在很大程度上是由于非在编教师职业待遇较差所引起的;另外,有 45.8% 的教师反映,学生越来越难教,颇有压力。在访谈中,低收费的民办学校教师表示,由于学校大多数都是外来务工者的子女,家长忙于工作,基本上将管理孩子的任务全部托付给了学校。面对部分调皮的、家长疏于管理的孩子,不少教师表示“很头痛”。最后,有 39.6% 的教师认为当前深圳的教师岗位竞争压力较大(表 5)(此题有部分教师未作答)。

表 5 非在编教师职业压力的分布情况

| 职业压力大 | 不符合 | | 一般 | | 符合 | |
|----------------|-----|------|-----|------|-----|------|
| | 人数 | 百分比 | 人数 | 百分比 | 人数 | 百分比 |
| 深圳教师岗位竞争激烈 | 191 | 20.9 | 360 | 39.5 | 361 | 39.6 |
| 被动适应学校的改革 | 482 | 52.9 | 276 | 30.3 | 154 | 16.9 |
| 社会对教师的道德要求高 | 85 | 9.3 | 275 | 30.2 | 552 | 60.5 |
| 应对家长的压力大 | 267 | 29.3 | 362 | 39.7 | 283 | 31.0 |
| 学生难教 | 148 | 16.2 | 346 | 37.9 | 418 | 45.8 |
| (子女的教育、就业)家庭压力 | 127 | 13.9 | 260 | 28.5 | 525 | 57.6 |

非在编教师群体中,还存在优胜劣汰的问题。在编教师基本上不会被淘汰,但对于非在编教师,学校举办者、校长却可以根据其教学绩效,甚至仅仅是“看不顺眼”,而炒其鱿鱼。

(三)非在编教师的身份认同状况

1. 职业认同感较低

教师对职业的概括性体认,被描述为“教师对教育教学工作的热爱程度、工作积极性等,直接关系到教师是否愿意留在教育行业,并保持对工作的热情”^[5]。教师愿不愿意全身心地投入到教育事业中,要不要奉献自我以实现教育价值的追求,皆是以其职业认同为前提的专业价值考量。英国一项对新教师成长的跟踪研究发现,对职业价值的认同以及对实现自我价值的追求在新教师的专业成长中扮演着重要的角色,决定了新教师成长的方向^[6]。访谈中,在问及非在编教师对其职业的认同度时,一名教师表示:“在外面人家问我做什么工作,一听说我是‘教师’,都说这个工作好,觉得很光彩。其实过的什么日子也就我自己知道。”

我们将教师职业认同视作专业发展的重要作用力,并认为不同教龄阶段的教师在职业认知上存在差别,以此为基础,本文将分别从职业满意度、转行意识、工作认知、发展前景认知等方面对在编教师和非在编教师的发展差异进行系统把握。调查结果显示,在各个教龄阶段,非在编教师在职业满意度、转行意识、工作认知、发展前景认知方面具有显著性相关($p < 0.01$)。结果说明,不同教龄阶段,“编制”身份对于教师职业认同感的影响较显著,非在编教师在职业认同感建设方面明显不如在编教师(见表6)。

表6 不同教龄阶段在编和非在编教师职业认同感的相关分析

| 职业认同感 | 1~3年 | | 3~5年 | | 5~10年 | | 10年以上 | |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | <i>t</i> | <i>p</i> | <i>t</i> | <i>p</i> | <i>t</i> | <i>p</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
| 对教师职业感到满意 | 0.237** | 0.000 | 0.245** | 0.006 | 0.355** | 0.000 | 0.237** | 0.000 |
| 重新选择,仍做老师 | -0.139* | 0.027 | -0.229** | 0.009 | -0.242** | 0.000 | -0.179** | 0.000 |
| 认为教师工作乏味 | -0.243** | 0.000 | -0.303** | 0.001 | -0.341** | 0.000 | -0.235** | 0.000 |
| 职业压力大,回报少 | -0.012 | 0.848 | -0.341** | 0.000 | -0.313** | 0.000 | -0.202** | 0.000 |
| 职业发展前景迷茫 | -0.189** | 0.002 | -0.186* | 0.036 | -0.275** | 0.000 | -0.249** | 0.000 |

2. 社会认同感低

对某个群体的生存状况的研究,社会认同被认为是一个有意义的路径。它以研究群体身份特征下人的社会归属为根基,强调群体成员与周围关系要素间的互动,是人的社会存在的具体表现。关于在编教师与非在编教师社会认同感 T 检验结果显示(表7),双方在社会尊重($t = -3.508, p < 0.01$)、同事相处($t = -14.750, p < 0.01$)、领导欣赏($t = -13.339, p < 0.01$)、家长尊重($t = -17.906, p < 0.01$)、学生爱戴($t = -9.599, p < 0.01$)以及家人支持($t = -14.845, p < 0.01$)方面存在显著性差异($p < 0.01$)。非在编教师在社会认同、同事相处等方面的得分均低于在编教师的平均水平,非在编教师与在编教师相比,在获得社会认可方面存在明显差距。

表7 非在编教师与在编教师社会认同感对比情况

| 社会认同 | 社会认同($\bar{x} \pm s$) | | <i>t</i> | <i>p</i> |
|---------------|-------------------------|------------|----------|----------|
| | 非在编(N=912人) | 在编(N=353人) | | |
| 教师行业得到了社会尊重 | 2.43±1.103 | 2.67±1.079 | -3.508 | 0.000 |
| 与同事相处融洽 | 2.98±0.927 | 3.77±0.824 | -14.750 | 0.000 |
| 学校领导欣赏和支持我的工作 | 2.28±0.924 | 3.97±0.799 | -13.339 | 0.000 |
| 得到家长的尊重和认同 | 2.38±1.114 | 3.66±1.154 | -17.906 | 0.000 |
| 得到孩子的欣赏和喜爱 | 3.25±0.996 | 3.81±0.914 | -9.599 | 0.000 |
| 得到家人、朋友的认同和支持 | 3.40±0.984 | 4.19±0.781 | -14.845 | 0.000 |

身份制管理格局下,非在编教师由于缺少编制身份的认可,难以为社会所认同,社会大环境缺少对非在编教师群体的关怀与肯定。同时,由于学校没有客观公正地评价教师的工作,同事之间缺乏应有的关怀,家长、学生缺乏对非在编教师应有的尊重,导致非在编教师自身的价值感逐步降低,职业热情逐渐减退,长此以往,势必加剧非在编教师群体“内忧外患”的生存危机。

三、思考与建议

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020)》将“公平而有质量的教育”作为发展重点,而教育的公平与质量取决于教师队伍均衡而有质量的发展。面对深圳市非在编教师窘迫的生存现状,如何解决弱势教师群体的生存与发展,既是一个教育难题,又是一个社会难题。“教师弱势群体(个体)是在社会性资源(经济利益、权力、话语权、能力发挥机会等)分配上的缺失。物质生活水平和精神质量相对低下,其未来发展又相对困难,是需要社会给予关注和帮助的特殊教师群体(个体)。”^[7]非在编教师作为没有进入政府编制体系、无法享受编制待遇的教师群体,将其归属于弱势教师群体具有相当的可证性,已不再是一种简单的逻辑演绎和理论假设的结果。在深圳市教育事业发展的过程中,非在编教师的存在并长期大量存在已成为一个不争的事实,但其成为弱势教师群体的客观现实仍未被社会所充分认识和勇敢承认。理解弱势教师群体并改善其不良的生存环境刻不容缓。

(一)加大非在编教师工资投入和政策扶持力度,逐步改善非在编教师生存环境

1. 加大财政性教育经费的投入力度,建立非在编教师发展的保障机制

综合考虑各区域、各学校的实际状况,实施经费投入倾斜政策,因地制宜、因校制宜地加大教育经费投入力度,着力改善非在编教师的生存和发展环境。建立非在编教师发展经费落实与保障制度,确保政策和经费到位。

2. 建立非在编教师待遇保障体系

非在编教师工资待遇的提高,从根本上取决于政府的实际作为,政府应真正成为教育公平与社会正义的“第一责任人”。从该意义上来讲,政府必须充分认识到非在编教师的存在对于稳定教育事业的重要意义,在制定教育发展政策时,一定要根据当前当地的教育现状,对非在编教师待遇保障问题予以足够重视,制定提高非在编教师工资福利待遇的实施办法,逐步提高非在编教师的年收入,以实际作为来切实保证非在编教师“同工同酬”的有效落实,保障医疗、住房、保险等各项改革成果惠及非在编教师。总之,教师的发展经费有了保障,教师的教育教学和生活环境有了改善,各项待遇与教师的工作付出相一致了,非在编教师才能安心扎根于教育事业。

(二)改革教师人事制度,优化非在编教师队伍结构

首先,充分考虑深圳城市特色,针对学生实有人数的变化,适当放宽教师编制,增加编制配给,调整非在编教师政策的管理范围和方式。建立非在编教师激励机制,立足于感情留人、事业留人、待遇留人的用人方针,稳定非在编教师队伍,确保非在编教师获得相应的社会经济地位,得到社会的尊重。其次,由于当下深圳市教师队伍中存在“同工不同酬”的现象,使得以“公平”和“质量”为核心要义的教育发展规划面临巨大的挑战。当前的教师管理政策亟待调整与重构,过于笼统模糊的教师管理方式亟须改变,应根据教师身份的差异进行分类管理,真正给予在编和非在编教师平等的法律地位和经济地位。

(三)构建和谐的管理和评价机制,缓解非在编教师从业压力

教师作为一个开放性的生命体,存在于学校的日常教学和管理工作中,在自由和责任的整合下实现自我的生存和发展。学校在聘用和管理非在编教师时,应关注非在编教师作为“人”的个体所应有的持续性的生命成长,应将非在编教师视作具有独立思考能力的主体,而不是执行学校命令的工具或者学校教育管理考核的机器。“需要对教师的日常生活、专业生活与专业发展关系予以充分关注,对教师自身的需要予以充分的关怀。”^[8]第一,学校需要对非在编教师的生存性需要给予充分关注,努力提高非在编教师的待遇,保障非在编教师的生活需要得到满足。第二,学校要尊重非在编教师的个性化劳动,积极营造宽松和谐的管理氛围,帮助非在编教师缓解从业压力,保持健康积极的从业心态。为非在编教师创设一个自由安全的心理空间,允许非在编教师自由表达自己的观

点,激发非在编教师工作的积极性和创造性。第三,改革非在编教师管理与考核机制,重新审视以学生考试分数为核心的教师业绩考评制度,注重对非在编教师的综合评价。保证广大非在编教师在自由意志得到充分实现的基础上,获得更多的专业发展机会,以饱满的精神状态去从事教育教学工作,实现专业发展。

参考文献:

- [1] 陈伟强. 理性与道义:代课教师清退政策的理想与现实[J]. 教育发展研究,2010(Z2):15-16.
- [2] 李臣之,高灿. 非在编教师生存状况研究 20 年[J]. 当代教师教育,2014(2):27-31.
- [3] Podgursky M. Chapter 5-Teacher Compensation And Collective Bargaining[J]. Handbook of the Economics of Education, 2011(3): 279-313.
- [4] 梁慧娟. 完善我国非公办幼儿园教师政策的思考[J]. 学前教育研究,2013(8):3-8.
- [5] 吴思孝. 教师专业精神:内涵、价值与培养[J]. 教育理论与实践,2013(34):39-43.
- [6] McNally J, Allan B, Brian C, et al. Finding an identity and meeting a standard: connecting the conflicting in teacher induction[J]. Journal of Education Policy, 2008, 23(3):287-298.
- [7] 杜二敏. 女性主义观照下和谐共生教育世界的建构[M]. 成都:四川大学出版社,2010:47.
- [8] 叶澜. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京:教育科学出版社,2001:220.

A Survey of Non-State-Paid Teachers' Living Conditions

GAO Cong-cong, LI Chen-zhi, WU Qiu-lian

(College of Teacher Education, Shenzhen University, Shenzhen 518060, China)

Abstract: This paper adopts the methods of interview and questionnaire survey to study the living conditions of the Non-State-Paid teachers with Shenzhen as a case. The survey has the following findings. There are obvious differences between Non-State-Paid and State-Paid teachers in terms of economic treatment, work environment, professional identity and social identity. Specifically, the Non-State-Paid teachers face the difficulties of low salaries, unsatisfactory welfare, heavy work load, demanding assessment, high pressure, and low professional or social identification. Therefore the Non-State-Paid teachers are a justifiably disadvantaged group, whose living conditions await solution. The government should increase investment and policy support, improve their wages, and reform personnel systems to optimize the structure of Non-State-Paid teacher teams. The schools should gradually build a harmonious management and evaluation mechanism to ease the employment pressure on Non-State-Paid teachers.

Key words: Non-State-Paid teachers; living conditions; economic treatment; working environment; identity

责任编辑 唐益明