

乡村教师工作生活质量 现状调查与对策研究

——基于北京市乡村教师的调查分析

赖德信, 鱼霞, 李一飞

(北京教育科学研究院 教师研究中心, 北京 100191)

摘要:本研究以北京市10个郊区县区的80所中小学校乡村教师为研究对象,围绕工作环境、人际关系、住宿条件、交通条件、饮食条件、医疗条件、工资待遇、工作时间与强度等方面的内容,对乡村教师的工作生活质量状况进行深入的调查研究。在分析基础性条件、发展性条件、保障性条件的基础上,提出提高乡村教师工作生活质量的对策:建立乡村教师合理流动的激励机制;建立乡村教师医疗救助的绿色通道;建设乡村寄宿制学校教师周转房;合理提高乡村教师膳食补贴,妥善解决乡村学校交通问题;拓展乡村教师补充渠道,合理量化和安排乡村教师工作量;建立市级统筹的乡村教师差别化的山区津贴和补贴标准。

关键词:乡村教师;工作质量;生活质量;教师流动;教师发展

中图分类号:G525.1 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2016)06-0040-11

乡村教育的根本问题之一在于乡村教师队伍建设不能满足我国义务教育均衡发展的需要,乡村教师队伍现状严重制约着乡村教育质量的提高。注重乡村教师队伍建设、提高乡村教师工作生活质量、提升乡村教师队伍的整体素养,是提高乡村教育质量、促进城乡义务教育均衡发展的关键所在,为此,国家近年来出台了一系列政策。2010年7月,中共中央国务院颁发《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》,提出“依法保证教师平均工资水平不低于或者高于国家公务员的平均工资水平,对长期在农村基层和艰苦边远地区工作的教师,在工资、职务等方面实现倾斜政策,完善津贴补贴标准”,为提升我国广大乡村教师工作生活质量提供了政策保障。2015年6月,国务院办公厅印发《乡村教师支持计划(2015—2020年)》,全面部署乡村教师队伍建设工作,为进一步提升乡村教师工作生活质量提供了政策支持。当前,乡村教师工作生活质量如何、还存在哪些问题、如何改善和提升乡村教师工作生活质量等问题,值得更深入探讨。本文以北京市乡村教师为调查对象,对乡村教师工作生活质量的现状进行调研,为改善乡村教师工作生活质量提供政策建议。

收稿日期:2016-10-18

作者简介:赖德信,北京教育科学研究院教师研究中心助理研究员。

鱼霞,北京教育科学研究院教师研究中心主任、研究员。

李一飞,北京教育科学研究院教师研究中心助理研究员。

基金项目:2015年北京市教委委托课题“北京市农村中小学教师队伍建设调查研究”(2015017),项目负责人:方中雄。

一、研究背景

乡村教师是我国乡村学校教育教学活动的主要承载者。在城乡义务教育均衡发展的大背景下,要改善乡村学校办学条件,提升城乡义务教育整体质量,就不得不了解乡村教师的工作生活状况。当下关于我国乡村教师工作生活问题的研究文献非常丰富,研究内容涉及乡村教师的数量、质量、结构、专业发展、待遇以及心理健康等问题。

在我国城镇化进程中,乡村教师面临着前所未有的压力与困惑,具体表现为:教师教学任务繁重,工作量超负荷;工资待遇不高,职业满意度低;心理压力,心理健康状况令人担忧;职业幸福感偏低,产生离职意向;“精神生活贫乏,教学文化呈现‘惰性’”^[1]。有研究者指出:乡村教师整体素质偏低,他们的教育理念落后;乡村教师队伍不稳定现象突出,学校领导和教师离职意向普遍存在;缺乏对学生和乡村教育资源的正确认识,导致丰富的乡土资源得不到合理利用^[2]。有的研究重点关注了少数民族地区乡村教师的工作生活状况,发现民族地区乡村教师的生活条件艰苦、待遇低,而年轻教师则处在职业适应期^[3]。在生态移民区,乡村中小学教师的实际收入偏低、社会期望值与教师自我身份认同之间存在差异,学校对教师精神状态关注度低,教师的生命意识淡薄、身心健康状况不良和职业挫折感较强等一系列因素制约着乡村中小学教师发展^[4]。乡村教师结构的不合理是一个普遍现象,有研究表明,乡村教师结构主要表现在“四多四少”:在学科结构上,传统学科教师多,新兴学科教师少;在学历结构上,大专、中专学历较多,本科学历较少;在年龄结构上,35岁以下的乡村教师较多,45岁以上的较少;在职称结构上,初级职称多,高级职称少^[5]。还有不少研究者从社会学、人类学、文化学的角度分析乡村教师的生存困境,把教师描述为疲于应对新课改、疲于追赶城市、存在身份认同危机的“异乡人”^[6]。

“教师工作生活质量是教师在一定的物质条件基础上对工作生活整体状况以及工作特性、工作环境、薪酬福利、组织管理、职业晋升、专业发展等工作生活各维度的主观感受与评价。”^[7]如何评价乡村教师的工作生活质量,涉及评价维度和指标问题。“工作生活质量”概念源于20世纪60年代美国汽车行业协会,到70年代逐渐被广泛使用。在此影响下,有关教师工作生活质量的研究逐渐引起国内外学者的关注与重视。有学者对工作生活质量的内涵进行了探讨,并加以实证。如彼斯玛(D. M. Pelsma)认为,工作生活质量本质是一种主观体验,主要包括个人对自己工作生活环境的满意程度以及实现自我价值的体验等,并且从薪水准备时间与家长的关系、学生兴趣等维度对公立学校教师的工作生活质量进行了调查分析。分析结果表明:87%的公立学校教师对自己的工作生活质量表示满意,并愿意继续从事教育事业;79%的教师对目前的职业表示非常满意;62%的教师表示要重新考虑是否继续从教^[8]。随后,研究者从影响因素、评价指标和提升策略等方面对教师工作生活质量进行了研究。如:哈密迪(F. Hamidi)、莫哈马迪(B. Mohamadi)认为,组织条件、思维模式和员工的幸福感等因素对教师工作生活质量有影响^[9];维克斯特罗姆(R. A. Wickstrom)认为,成就感、教学工作、师生关系、责任感等因素会影响教师工作生活质量^[10];哈克曼(J. R. Hackman)和奥德哈姆(G. R. Oldham)从公平的报酬、工作的安全性及健康条件、发挥和提升个人能力的机会、深造与持续发展的机会、组织的社会协调性、组织的约束性、生活空间及员工生活的社会关联性等8个维度提出工作生活质量的衡量维度与评价指标^[11];国内学者罗儒国对教师工作生活质量的现状进行了调查分析,指出存在的主要问题表现在教师工作成就感偏低、工作认可度不高、薪酬福利满意度依然偏低、学校考评制度不尽合理、教师参与决策与晋升机会偏少、社会支持力度不够、社会保障满意度偏低等方面^[12]。孙钰华提出提高农村教师工作生活质量的对策:建立发展性教师评价机制;加强农村教师的职业认同教育;重视农村教师的身心健康;加强贫困山区的文化建设,为农

村教师的发展提供良好的社会环境^[13]。上述丰富的研究视角和评价指标为本研究提供了借鉴。

二、调查对象和研究方法

(一)调查对象

本研究采用分层抽样与随机抽样的方法,以北京市的顺义区、怀柔区、密云区、平谷区、延庆区、昌平区、门头沟区、房山区、大兴区、通州区等 10 个区县的乡村教师为主要调查对象^①。课题组于 2015 年 9 月至 10 月对北京市乡村教师进行了问卷调查和访谈,发放问卷 2 650 份,回收问卷 2 580 份,其中有效问卷 2 431 份,问卷回收率为 97.36%,问卷有效率为 94.22%。

(二)研究方法

本研究采用自编教师调查问卷、座谈提纲和访谈提纲。调查问卷主要包括基础性条件(工作环境以及住宿、膳食和交通条件)、发展性条件(校园文化、工作时间与强度)和保障性条件(医疗卫生、工资待遇)等方面的内容。问卷采用李克特五级量表,考察教师对工作生活的满意程度(如很不满意、不太满意、基本满意、比较满意、非常满意),满意程度越高,分值越高(分别赋值为 1、2、3、4、5 分)。课题组分别对北京市各区县教委领导和管理者、乡村学校校长和教师进行了座谈和一对一的深度访谈。

三、调研结果与分析

(一)基础性条件

1. 工作环境

“十二五”期间,在义务教育学校标准化建设专项工程的推动下,北京市义务教育学校的办学条件,比如学校校园环境、教室硬件设备和教师办公条件等均得到了很大的改善。问卷调查结果如表 1 所示,25.07%的乡村教师对学校工作环境感到“非常满意”,35.46%的乡村教师感到“比较满意”,27.09%的乡村教师感到“基本满意”,8.47%的乡村教师感到“比较不满意”,3.91%的乡村教师感到“非常不满意”。

表 1 乡村教师对工作环境的满意度

满意度	人数	百分比(%)
非常不满意	93	3.91
比较不满意	201	8.47
基本满意	644	27.09
比较满意	843	35.46
非常满意	596	25.07

注:缺失值为 54。

课题组通过对北京市乡村中小学校园环境的现场参观和对教师的访谈,了解到除极少数学校由于平房改造过渡期间校址或新校址尚未确定外,绝大多数学校都完成了校舍改造更新和整体搬迁。新搬迁学校还有配套的室内外运动和教学场所,如室内综合运动馆、健身房、体质监测室、心理咨询室、图书室,室外乒乓球台、标准操场和塑胶跑道等等。乡村学校占地面积普遍较大,有的学校充分利用了校园用地,开辟了校园生态走廊、学生生活体验基地等,营造了优美的校园环境。

目前,大部分乡村学校的教学设施,尤其是新搬迁学校的教学条件得到了很大的改善。学校教室配有标准的书桌、实验室、多媒体教室、音乐教室、舞蹈室、书画教室、体测教室、图书室。良好的

^① 本文的调查研究对象“乡村教师”是指地理位置处于郊区村委会所在地中小学教师群体,而镇政府和区县政府所在地中小学教师则排除在外。

教学设施为教育教学的开展提供了保障。乡村学校教师办公室宽敞、明亮,空调、采暖设备良好,教师办公台式电脑、笔记本和网络配备齐全,无线网络在校园全覆盖。

2. 住宿条件

问卷调查结果如表 2 所示,20.94%的乡村教师对学校住宿条件感到“非常满意”,27.29%的乡村教师感到“比较满意”,27.00%的乡村教师感到“基本满意”,12.66%的乡村教师感到“比较不满意”,12.11%的乡村教师感到“非常不满意”。

表 2 乡村教师对学校住宿条件的满意度

满意度	人数	百分比(%)
非常不满意	288	12.11
比较不满意	301	12.66
基本满意	642	27.00
比较满意	649	27.29
非常满意	498	20.94

注:缺失值为 53。

近年来,乡村中小学寄宿制学校教师住宿条件有了一定程度的改善。课题组在实地调研中发现,目前乡村寄宿制学校的教师宿舍均配备了冬天的采暖设备、空调和电视机,有的学校还为乡村教师提供了公用洗衣机。虽然乡村教师住宿条件在一定程度上得到了改善,但是乡村教师午休房不足、宿舍拥挤、洗澡设备缺乏等问题比较突出,乡村教师宿舍的舒适程度有待提高。

(1) 午休场地分布情况

调查统计结果表明,乡村教师午休场地主要有办公室、宿舍、教师家中和教室等,具体分布为:宿舍占 62.82%,办公室占 18.78%,教室占 2.64%,教师家中占 11.31%,无固定地点占 4.45%。调查数据表明,六成以上的乡村教师可以在宿舍午休,另有部分乡村教师只能在教室、办公室午休。

(2) 宿舍拥挤情况

调查结果表明,11.16%的乡村教师住单人间,14.28%的乡村教师住两人间,14.31%的乡村教师住三人间,60.25%的乡村教师住多人间(4 人及 4 人以上)。从上述统计结果来看,乡村教师的宿舍非常拥挤。

课题组通过实地调研发现,目前大部分乡村寄宿制学校教师 3~4 人住一间宿舍。一方面,宿舍里没有厨房,教师无法改善饮食;另一方面,每个人都有自己的隐私,都希望有自己的独立空间,但教师住房空间过于拥挤,几位老师长期住在同一个房间,根本就没有隐私可言,而拥有独立的私人空间则是大多数乡村教师所渴望的。

(3) 宿舍洗澡条件

尽管绝大多数学校能够为乡村教师提供一定数量的宿舍,但从学校所提供的宿舍条件来看,乡村教师学校宿舍洗澡条件不容乐观。调查结果表明,54.36%的乡村教师表示宿舍不具备洗澡条件,仅有 45.64%的乡村教师表示宿舍具备洗澡条件。

(4) 购房情况

从乡村教师购房情况来看,七成乡村教师购买了住房,其中:57.81%的乡村教师购买了商品房,8.45%的乡村教师购买了政策性住房(经济适用房、自住型商品房和两限房),3.52%的乡村教师购买了小产权房,仍有三分之一的乡村教师没有购买房屋,这部分教师原来就是当地的居民,仍住在当地平房或是无能力购房。

3. 膳食条件

(1) 膳食服务提供情况

目前,乡村学校配有学生和教师的专用食堂,并配有专用厨师,食堂干净整洁。调查结果表明,所有乡村学校都能为教师提供膳食服务,其中:22.52%的乡村学校提供一餐(午餐),56.37%的乡村学校提供两餐(早餐和午餐),21.11%的乡村学校提供三餐(早餐、午餐和晚餐)。

(2)膳食营养情况

调研发现,目前多数乡村学校能为教师提供早餐和午餐,同时为住校教师和值班教师提供晚餐。但是,很多乡村教师普遍反映学校膳食质量总体不高,仅满足温饱而已。平时以蔬菜为主,肉菜少,菜品少,营养不足。

3. 交通条件

在本次调研中,交通问题是大家普遍关心的话题之一。北京市10个郊区县中有7个处于山区,交通很不便利,给乡村教师上下班带来很大的不便。目前,大部分学校想方设法通过各种方式基本解决了乡村教师上下班的交通问题。受区县财政经费影响,每个区县的教师交通问题解决办法不尽相同。经济条件较好的区县采取全区统一购置校车,分配到各个学校,基本解决了教师交通问题。而经济条件较差的区县无法统一购置校车,则采取由学校租车的办法,或与区县交通管理部门协商,用公交车定点接送教师,由区县财政适当补贴。

调查统计结果如表3所示,23.92%的乡村教师对交通条件感到“非常满意”,25.26%的乡村教师感到“比较满意”,27.83%的乡村教师感到“基本满意”,12.40%的乡村教师感到“比较不满意”,10.59%乡村教师感到“非常不满意”。调查结果表明,乡村教师对交通条件的总体满意度不高。

表3 乡村教师对交通条件的满意度

满意度	人数	百分比(%)
非常不满意	252	10.59
比较不满意	295	12.40
基本满意	662	27.83
比较满意	601	25.26
非常满意	569	23.92

注:缺失值为52。

下面对乡村教师上下班乘车所花费的时间、乡村学校提供班车的情况以及乡村教师上下班搭乘交通工具的情况进行统计和描述。

(1)乘车花费的时间

调查结果表明,乡村教师乘车从家到学校花费时间在半小时以内的占42.87%,半小时到1小时之间的占35.54%,1个小时以上的占21.59%。

(2)学校班车提供情况

调查情况表明,52.17%的乡村教师表示学校为教师提供了校车,47.83%的乡村教师表示学校没有为教师提供校车,也就是说有一半左右的乡村学校能够为教师提供班车,另有接近一半的乡村学校不能提供班车。

(3)上下班搭乘交通工具的情况

通过调查发现,目前乡村教师上下班以搭乘班车和私家汽车为主。乡村教师上下班搭乘的交通工具按所占的比例大小排列依次为:私家汽车(26.82%)、班车(25.63%)、自行车(20.41%)、公共汽车(21.17%)、电动车或摩托车(3.11%)、出租车(0.15%)、其他交通工具(2.71%)。

(二)发展性条件

1. 人际关系

和谐的人际关系是一种良好的校园文化氛围的直接体现,反过来,良好的校园文化氛围有助于

人际关系的和谐。在实地调研座谈会中,乡村学校的校长、教师普遍认为,教师大部分都来自当地乡村,比较淳朴,教师之间有的是邻居关系,有的还是师生关系,因此乡村学校人际关系相对简单,干群关系、师生关系和谐。调查结果如表 4 所示,45.36%的乡村教师对学校人际关系感到“非常满意”,33.33%的乡村教师感到“比较满意”,16.42%的乡村教师感到“基本满意”,3.43%的乡村教师感到“比较不满意”,1.46%的乡村教师对感到“非常不满意”。

表 4 乡村教师对人际关系的满意度

满意度	人数	百分比(%)
非常不满意	35	1.46
比较不满意	82	3.43
基本满意	393	16.42
比较满意	798	33.33
非常满意	1 086	45.36

注:缺失值为 37。

乡村学校虽然地理位置偏僻,远离城区,但学校教职工业余生活丰富多彩。学校工会经常组织文体娱乐活动,如举办教职工拔河比赛、乒乓球比赛、爬山活动。这些活动能够有效缓解教师的身心疲劳,释放工作压力,对促进教师与教师之间、教师与校长之间建立良好的人际关系起到了重要作用。

2. 工作时间与强度

随着近些年来乡村教师供给不足加剧以及新一轮的课程改革,乡村教师的劳动强度出现进一步加大的趋势。下面对乡村教师的起床时间、在校时间、业余时间及其支配等情况进行统计描述。

(1)起床时间和在校时间

课题组调查了乡村教师的早晨起床时间和全天在校时间,发现乡村教师起床时间比较早。具体情况表明,29.12%的教师 在 5:30 之前起床,47.78%的教师 在 5:30—6:00 起床,20.31%的教师 在 6:00—6:30 起床,2.79%的教师 在 6:30 以后起床。

与此同时,课题组还调查了乡村教师的在校时间,结果表明,大部分乡村教师在校时间在 10 小时及 10 小时以上。具体情况为:32.22%的乡村教师在校时间为 10 小时以下,33.17%的乡村教师在校时间为 10 小时,34.61%的乡村教师在校时间在 10 小时以上。

(2)业余时间及其支配情况

个人支配的业余时间直接反映乡村教师的个人闲暇情况,也间接反映他们的工作强度。属于乡村教师个人业余支配的时间少,个人闲暇时间也就少,工作强度就越大。调查数据显示,乡村教师下班以后属于个人支配时间小于 1 小时的占 21.12%,1~2 小时的占 40.67%,大于 2 小时的占 38.21%。

上述调查数据表明,尽管乡村教师下班后属于个人支配时间的非常有限,但是乡村教师能够充分利用有限的个人支配时间去做个人最需要完成的事情。对此,课题组对乡村教师业余时间的支配情况进行了多项选择的问卷调查,调查结果表明,乡村教师业余时间用于做家务占 68.21%,用于批改作业、备课或家访等占 34.64%,用于教育子女占 50.53%,用于娱乐占 24.85%,用于健身占 15.87%。调查结果表明,大部分乡村教师选择把业余时间用于做家务,其次是教育子女,第三是用于批改作业、备课、家访等,最后才用于个人娱乐或健身。

上述统计分析结果表明,乡村教师普遍起床时间早,在校时间长,个人下班后可支配的业余时间短。造成乡村教师工作时间和工作强度大的主要原因包括以下两个方面:

第一,乡村学校师资力量不足,加大了乡村教师的劳动强度。目前,乡村学校招聘新教师困难,

因此,很多乡村教师除了兼任多学科教学任务外,还要兼顾学校行政工作,甚至后勤管理工作。尤其是乡村寄宿制学校,由于无法招聘到工勤人员,所有教师都要轮流住校值班,有的学校还需要教师从星期一到星期五连续住校值班,以照看学生,保证学校的正常运转。这样就势必加大了现有教师的工作量,加大了教师工作强度。

第二,新课程改革不断推进,对乡村教师的综合素质与能力提出了更高的要求,增加了乡村教师的工作压力和工作强度。新课程要求乡村教师具备跨学科教学理念和更强的综合实践能力,给老教师和新教师带来更大的挑战。这就要求教师拿出一定时间,学习、消化和吸收“新课改”相关知识,并在课堂教学实践中加以运用,因而相应地加大了教师的工作强度。

通过上述分析发现,乡村教师现实的工作生活状况给家庭甚至个人的婚姻大事都带来一定的影响。一方面,持续增加的工作压力和工作强度,使得教师无暇照顾家庭和孩子。乡村学校师资力量不足以及“新课改”给教师带来的双重压力,使他们身心疲惫。人的时间、精力总是有限的,乡村教师需要花费更多时间和精力来应对工作压力,于是照顾家庭的时间自然就少了,势必引起家庭矛盾,破坏家庭和谐。另一个方面,乡村教师的特殊工作状况会给年轻教师的恋爱婚姻带来一定的困难。工作强度大、路途遥远、交通不便利以及与外面世界接触的机会少,这些因素使得年轻的乡村教师找对象困难,造成他们无法安心扎根乡村学校。

(三)保障性条件

1. 医疗卫生条件

在医疗卫生方面,调查结果如表 5 所示,16.65%的乡村教师对医疗卫生条件感到“非常满意”,28.67%的乡村教师感到“比较满意”,32.59%的乡村教师感到“基本满意”,14.18%的乡村教师感到“比较不满意”,7.91%乡村的教师感到“非常不满意”。

表 5 乡村教师对医疗条件的满意度

满意度	人数	百分比(%)
非常不满意	189	7.91
比较不满意	339	14.18
基本满意	779	32.59
比较满意	685	28.67
非常满意	398	16.65

注:缺失值为 41。

在社会保障方面,调查结果如表 6 所示,21.04%的乡村教师对社会保障感到“非常满意”,31.28%的乡村教师感到“比较满意”,30.61%的乡村教师感到“基本满意”,11.42%的乡村教师感到“比较不满意”,5.65%的乡村教师感到“非常不满意”。数据表明,乡村教师对社会保障的满意度较高,这主要是因为乡村教师对“社保改革”的敏感度较高,并且得益于北京市在全市推行“社会医疗保险制度”,全面实现了城乡社会保障一体化。

表 6 乡村教师对社会保障的满意度

满意度	人数	百分比(%)
非常不满意	135	5.65
比较不满意	273	11.42
基本满意	732	30.61
比较满意	748	31.28
非常满意	503	21.04

注:缺失值为 40。

社会医疗保险制度的推行,虽然在一定程度上解决了乡村教师取药难、医疗费用报销难等问

题,但是,教师体检次数少、体检机构等级低、体检项目不全、学校卫生条件较差等问题仍然存在。

(1) 体检频次

调查结果表明,大多数乡村教师能够参加定期体检,其中 78.71% 的乡村教师每年体检一次,18.57% 的乡村教师每两年体检一次,另有 2.72% 的乡村教师参加体检的时间和频次不确定。

通过调查发现,大部分乡村学校能实现全员每年一次体检,但是仍存在一部分乡村教师两年一次体检或者男教师两年一次体检、女教师每年一次体检的现象,无法真正落实“一年一次体检”政策。如果教师有潜在疾病,就无法及时发现和治疗。

(2) 体检机构

在座谈中,大部分乡村教师认为,体检机构等级低,医疗设备落后。有的学校安排乡村教师在当地镇卫生院或卫生所进行体检,由于体检设备相对陈旧、老化,容易误诊或不能及时发现相关疾病,给乡村教师带来健康困扰和生命安全问题。

(3) 体检项目

通过调查发现,乡村教师体检项目不全面,体检针对性不强。有的学校教师体检项目仍然是一些最为普通的几大项,年年如此,没有变化。针对教师一些常见疾病或特殊疾病的体检项目较少,难以达到体检的目的。

(4) 学校医疗卫生条件

调查数据表明,59.41% 的乡村教师所在学校设立了医务室,57.56% 的乡村教师所在学校配备了校医,29.62% 的乡村教师所在学校配置了医药箱,23.45% 的乡村教师所在学校办公室实行定期消毒,其他情况占 3.83%。调查结果表明,虽然近六成乡村教师所在学校设置了医务室、配备了校医,但是配置医药箱、对办公室进行定期消毒的学校所占比例却很小,大部分乡村学校医疗卫生条件不尽如人意。

总体来说,教师看病难问题仍然比较突出,这也是全社会普遍存在的问题。由于学校岗位比较特殊,一个萝卜一个坑,如果有教师去看病,没有其他教师来代课,就无法正常教学。访谈中有的教师表示,若是小病,就干脆不去看病,自己吃点药,强撑着身体,等到周末去看病。

2. 工资待遇

在座谈中,各区县领导、乡村学校校长和教师一致认为,自从中小学校实行绩效工资制度以后,教师的工资收入水平得到大幅度提高,缩小了教师工资的城乡差异和区域差异,但是,与社会其他行业比较,教师工资总体水平仍然偏低。

第一,乡村教师工资水平得到了大幅度提高。实施绩效工资制度以后,乡村学校教师的工资总体水平有了较大幅度的提高。统计数据显示,与 2009 年相比,2013 年北京市城镇教师工资水平提高了 58.46%,乡村教师工资水平提高了 53.58%^①,这与教师访谈结果相一致。

第二,绩效工资缩小了教师工资的内部差距,相对公平。调查结果显示,实行绩效工资前,2009 年县镇发展新区和生态涵养发展区的小学教师工资差异为 860 元,实行绩效工资后,2013 年二者的差异为 360 元;中学教师工资在实行绩效工资前后差距分别为 604 元和 96 元。实行绩效工资政策以后,不同区域教师工资差异问题得到明显的缓解,体现了一定程度的公平。

第三,乡村教师工资总体水平仍然较低,与其他行业相比没有吸引力。尽管实行绩效工资以后,乡村教师的工资水平有了较大幅度的提高,但与其他行业相比,如与金融业、科学研究和技术服务业、卫生和社会福利业相比,教师工资平均水平是最低的。比如 2013 年,金融业平均工资是教师

^① 数据来自《2010 中国统计年鉴》和《2014 中国统计年鉴》。

平均工资的 2.25 倍,科技行业平均工资是教师平均工资的 1.29 倍,卫生福利业平均工资是教师平均工资的 1.25 倍^①。这些数据表明乡村教师的工资水平并不高,甚至可以说是较低的。数据显示,2009 年北京市教师平均工资为 55 420 元,在北京市各行业中排名第 10;2013 年北京市教师平均工资为 82 623 元,排名第 8(详见表 7);2014 年北京市乡村教师平均绩效工资为 71 600 元^②,虽有所提高,但仍然低于全行业平均工资。教师行业具有较高的入职门槛,但乡村教师工资水平还没有达到或仅接近于社会平均工资水平,导致教师职业不受青睐。

表 7 2009、2013 年北京市各行业城镇教职工平均工资水平及增长情况

	2009		2013		增幅(%)	排名
	平均工资	排名	平均工资	排名		
全行业平均数	57 779		93 006		60.97	
金融业	143 187	1	206 110	1	43.94	7
信息传输、计算机服务和软件业	100 794	2	136 599	2	35.52	8
科学研究、技术服务和地质勘查业	77 632	4	113 206	3	45.82	5
文化、体育和娱乐业	68 061	5	112 707	4	65.60	3
卫生、社会福利业	63 081	6	109 940	5	74.28	2
电力、燃气及水的生产和供应业	77 875	3	99 743	6	28.08	9
租赁和商务服务业	56 647	9	99 511	7	75.67	1
教育	55 420	10	87 820	8	58.46	4
采矿业	57 031	8	82 623	9	44.87	6
公共管理和社会组织	61 888	7	73 563	10	18.86	10

注:数据来自《2010 中国统计年鉴》和《2014 中国统计年鉴》。

四、结论与建议

通过对北京市乡村教师工作生活质量的调查,我们可以得出以下结论:乡村校园环境较好,教师办公条件得到改善;乡村教师人际关系良好;乡村教师的住宿条件得到了一定程度的改善,但宿舍仍然拥挤;乡村学校路途遥远,道路崎岖,乡村教师上班交通很不方便;乡村教师食堂膳食服务有一定程度的改善,但是食堂膳食质量仍比较低;乡村教师的社会保障水平得到提高,但是教师体检次数少、体检机构等级低、体检项目不全、学校卫生条件较差等问题仍然存在;乡村教师起床时间早,工作时间长和工作强度大;乡村教师绩效工资增幅较大,但是总体工资待遇低,教师职业缺乏吸引力。因此,针对北京市乡村教师工作生活质量状况及其存在的问题,我们提出如下建议:

(一)建立乡村教师合理流动的激励机制

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020 年)》明确提出,把均衡发展作为义务教育的战略任务,要求切实缩小校际差距,均衡配置教师资源,实现区(县)域内教师交流轮岗,推进义务教育学校标准化建设。各地纷纷采取各种措施推进区(县)域内教师流动,促进义务教育均衡发展。北京市各区(县)也相应地实施了区(县)域内的教师流动政策和措施,并取得良好的效果。但是从实际来看,一方面,区(县)域内的一般教师流动主要采取区(县)域内横向流动的方式,而优秀教师在纵向流动中“向下流动”的则比较多;另一方面,边远山区的乡村教师走出山区“向上流动”的机会非常少。为了充分调动乡村教师工作的积极性,应不断完善教师流动机制,为乡村教师提供“向上流动”的机会。因此,建议允许任期满 6 年、考核合格的乡村教师提出调离乡村学校的申请。

^① 数据来自北京教育科学研究院教师研究中心课题组《北京市中小学教师工资水平研究报告(2014 年)》,其中抽样调查区县包含石景山、顺义、大兴、通州。

^② 数据来自“北京市农村中小学教师队伍建设调查研究”课题组的调查统计。

(二)建立乡村优秀教师医疗救助绿色通道

在调研中了解到,乡村医疗条件较差,路途遥远,乡村教师看一次小病也需要花费一整天时间,还需要调课。为了解决乡村教师看病难的问题,兼顾教师职业的特殊性和乡村教师的诉求,建议建立乡村教师医疗救助绿色通道,给予区级及区级以上乡村骨干教师就医方便。比如,在市、区两级部分定点医院开设乡村优秀教师就诊专用窗口,缩短教师排队挂号就诊的时间。在现行制度框架内,各区、县要依法为乡村教师缴纳“五险一金”,落实乡村教师符合一定标准的免费年度体检制度。要做好乡村教师重大疾病救助工作,重视乡村中小学教师的身心健康,预防教师过度劳累和心理问题,提高教师身心健康水平,缓解教师职业压力,营造健康的教育环境。

(三)建设乡村寄宿制学校教师周转房

课题组在调研中发现,乡村学校近几年招聘了一批年轻的大学毕业生。在与教师的访谈中了解到,部分年轻乡村教师尚未结婚,仅靠工资收入难以购买住房。有些乡村教师所在学校距离城区较近、交通便利,于是他们就会在城区周围租房,反之,只能在学校寄宿。这些年轻教师有活力,有想法,是未来乡村学校师资队伍的中坚力量,因此,从长计议,应更多地关心他们。建议有条件的区(县)政府协调相关部门,统筹规划,适当考虑在城区周围建造一批乡村教师周转用房,如建造30~60平米的一居或二居室,以租赁方式,按照一定条件分配给单身乡村教师和家庭困难教师,改善乡村教师的住宿条件。另外,建议将乡村寄宿制学校教师周转房纳入现有政策性住房保障体系中,让乡村教师享有优先购买权,缓解乡村寄宿制学校教师住房压力。

(四)合理提高乡村教师膳食补贴,妥善解决乡村学校交通问题

在本次调研中,不少乡村教师反映学校食堂膳食质量有待提高。通过实地调查,我们也发现很多乡村学校食堂菜单中素菜多、荤菜少。在访谈中,教师抱怨食堂膳食差,而校长则表示有苦难言。其中主要原因是学校食堂膳食标准低,一方面学校对食堂膳食标准没有及时进行调整,随着物价水平的上涨,原有食堂膳食标准自然不能满足教师对食堂膳食质量的要求;另一方面,食堂膳食补助经费的一部分也要用来支付学校食堂厨师和服务人员的工资,但随着用人成本的快速上升,食堂职工的工资支出增加,真正用于食堂膳食的经费却减少,因而导致食堂膳食质量降低。食堂膳食质量的好坏直接关系到乡村教师的营养健康。因此,各区县主管部门要按照当前市场价格,适当调整学校食堂膳食补助标准,保障乡村教师食堂膳食质量,改善乡村教师生活。

乡村学校的交通、安全问题也是乡村教师非常关注的一个热点。北京市不少区县地处偏远山区,与河北省接壤,山高地远,交通条件较差。调查中发现,在经济条件相对落后的区县,接近一半的乡村学校没有校车,给乡村教师往返学校带来不便。为了确保乡村教师安全方便出行,各区县政府要高度重视,统筹安排,协调相关部门,通过公交车专线、学校公车专用和私家车拼车等多种方式,解决乡村教师往返学校的交通问题,确保交通安全,并提供适当的交通专项补助。

(五)拓展乡村教师补充渠道,合理量化和安排乡村教师工作量

根据乡村教育实际需求,要加强乡村教师的“本土化”培养,探索乡村教师定向培养模式。各区县教育部门要定期做好乡村教师周期性的供求预测工作,及时上报本区县师资缺口的学科和数量。市级教育部门要统一协调市属师范院校,相应地调整市属师范院校的招生规模和生源结构,把师范院校招生指标定向分配到各区县,让师范生享受免费师范教育和乡村师范生年度奖学金。探索师范院校与职业院校合作培养模式,定向培养“一专多能”的乡村教师。同时,有条件的乡村寄宿制学校要按寄宿学生规模配备生活指导教师,减轻乡村教师非教学工作量。无条件配备生活指导教师的乡村学校要合理计算教师兼任生活指导工作的的工作量,并把该工作量计入乡村教师的工作总量,适当增加绩效工资。

(六)建立市级统筹的乡村教师差别化的山区津贴和补贴标准

目前,乡村教师的山区津贴和补贴标准由各区县制定,因此每一个区县的补贴标准也不一致。为了提高乡村教师职业吸引力,需要尽快建立由市政府统筹,由市财政划拨专项经费,专门用于提高乡村教师工作生活质量的山区津贴、补贴标准。按照各区县实际情况,可依据不同岗位和乡村学校任教年限等,为乡村教师提供不同的山区津贴和补贴。根据实际情况综合考虑,建议山区津贴、补贴标准为每月2 000~3 000元(此项经费不占原有绩效工资、山区津贴、补贴经费)。

参考文献:

- [1] 肖正德. 城镇化进程中乡村教师生存境遇与改善策略[J]. 中国教育学刊,2011(8):1-4.
- [2] 孙刚成, 曲歌. 乡村教师及学校面临的问题与发展取向——基于对延安市“国培计划”实施推进的实证研究[J]. 中小学教师培训, 2016(3):67-71.
- [3] 彭乃霞等. 少数民族地区乡村教师生存状态研究——来自贵州省都匀市的调查[J]. 民族教育研究,2011(3):124-128.
- [4] 刘飞. 生态移民区乡村中小学教师生存发展的困境及出路——基于宁夏生态移民区的现状研究[J]. 教师教育学报,2015(3):27-32.
- [5] 唐开福, 黄得昊. 边疆民族地区教师队伍建设的主要问题与对策思考——以云南省G县为例[J]. 基础教育,2014(1):90-96.
- [6] 张莉莉, 林玲. 城市化进程中乡村教师的境遇:倦怠与坚守[J]. 河北师范大学学报(教育科学版),2014(1):16-20.
- [7] 罗儒国. 教师工作生活质量概念释义与辨析[J]. 教师教育学报,2015(5):29-37.
- [8] PELSMA D M. The Quality of teacher work life survey: A preliminary report on a measure of teacher stress and job satisfaction and the implications for school counselors[R]. Paper presented at the Annual Convention of the American Association for Counseling and Development. New Orleans, LA:1987:21-25.
- [9] HAMIDI F, MOHAMADI B. Teachers' quality of work life in secondary schools[J]. International Journal of Vocational and Technical Education,2012,4(1):1-5.
- [10] WICKSTROM R A. Source of teacher job satisfaction[J]. Canadian Administrators,1973,31(1):1-5.
- [11] HACKMAN J R, OLDFHAM G R. Motivation through the design of work:Test of theory[J]. Organizational behavior and human performance,1976,16(2):250-279.
- [12] 罗儒国. 教师工作生活质量的现实诊断与改善路径[J]. 教师教育论坛,2015(11):21-27.
- [13] 孙钰华. 关于农村教师工作生活质量的研究[J]. 教育科学,2007(6):58-63.

A Study of the Quality of Teachers' Work and Life in Rural Schools ——Based on the Survey of 2431 Rural Teachers in Beijing

LAI Dexin, YU Xia, LI Yifei
(Beijing Educational Science Academy, Beijing 100191, China)

Abstract: From the study sample of 2431 teachers from 80 rural schools in Beijing in 2015, this paper analyzes the current situation of teacher's work and life in different aspects, such as official conditions, campus culture, accommodations, traffics, foods, medical treatments, working time and strength, wages etc. Some strategies are put forward to improve the quality of work and life of rural teachers: the Incentive mechanism for the rational flow of rural teachers should be established; to found easy access for medical assistance to outstanding teachers in rural schools; to construct turnover house of rural school teacher, to improve food subsidies; to properly solve the traffic problems in rural schools; to expand the supplement channels for rural teacher; reasonably quantify and schedule rural teacher's workload, and establish the different municipal coordinated allowance standards among rural teachers.

Key words: rural teacher; status of work; quality of life; teacher flow; teacher development

责任编辑 秦 俭