

中小学教师工作效率的 内涵特征、影响因素与提升策略

肖军¹, 张军²

(1. 重庆南开中学, 重庆 400030; 2. 西南大学 教师教育学院, 重庆 400715)

摘要: 教师工作效率不仅关系着教师工作实施情况和教师个人生命状态, 还决定了学生的学习效率, 影响着学生的全面发展和终身发展, 从而直接关系到国家教育目标的落实, 关系到国家和民族的未来。从教师工作效率的内涵分析发现, 教师工作效率具有价值性、长期性和双重性等特点, 其中, 双重性主要体现为教师工作效率既包含教师工作产出与工作投入的比例关系, 也包含教师工作产出与工作时间的比例关系。借用X效率理论和双因素激励理论来探析教师工作效率的影响因素, 结果发现, 中小学教师工作效率的影响因素主要有教师的专业素养、教师工作的付出回报比和学校组织文化等三个方面。《中华人民共和国教师法(修订草案)(征求意见稿)》反映了国家提升教师工作效率的要求。为此, 研究认为应从教师工作效率的内涵特征和影响因素出发, 借助相关法律制度, 积极探索行之有效的策略, 以提升教师工作效率。具体策略有: 改进教师学习方式, 提高教师专业素养; 完善教师工作回报制度, 增强教师工作动机; 优化教师组织支持系统, 建立教师专业付出激励机制等。

关键词: 教师工作效率; 教师法; 教师学习; 组织支持; 教师激励机制; 专业素养

中图分类号: G451 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8129(2023)03-0008-08

基金项目: 教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“中国教师教育质量的基本理论研究”(19JJD880002), 项目负责人: 朱旭东。

作者简介: 肖军, 重庆南开中学高级教师; 张军, 教育学博士, 西南大学教师教育学院教师。

教师高效率工作是保证整体教育质量、促进学生高效学习的关键要素。从2018年的国际学生评估项目(PISA)测试成绩来看, 我国中学生在同年龄段的学生中学习效果居于世界前列, 但测试结果也反映出我国学生学习时间较长、学习效率不高等问题^[1]。学生学习效率受到教师工作效率的直接影响。在当前情况下, 我国一些教师的工作效率并不理想, 只能通过延长学生学习时间、增加学生学习任务等方式来完成教学任务。这样的方式虽然能够提高学生学习效果, 但是学生学习效率较低, 为了完成学业任务需要付出更多时间和精力, 这样就挤占了学生锻炼身体和参与其他学习活动的机会, 不利于学生的全面发展。2020年10月, 中共中央、国务院印发《深化新时代教育评

价改革总体方案》, 其核心是促进学生全面发展^[2]。减轻学习负担、提高学习效率是促进学生全面发展的基础。在这样的背景下, 2021年7月, 中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》^[3](以下简称“双减”政策)。“双减”政策的落实需要多方合力, 其中, 提升教师工作效率是实现减负增效的重要途径。要达到提升教师工作效率的目的, 首先要明确教师工作效率的内涵特征, 其次要剖析教师工作效率的影响因素, 最后要进一步探寻提升教师工作效率的有效路径。

教师工作效率的提升离不开法律和制度的支持。无论是现行的《中华人民共和国教师法》^[4](以下简称《教师法》), 还是教育部公布的

《中华人民共和国教师法(修订草案)(征求意见稿)》^[5](以下简称《修订草案》)都反映了提高教师工作效率的要求。目前已有研究在围绕教师工作效率方面的探讨还不够全面,缺乏对教师工作效率的内涵特征、影响因素和提升策略等方面的深入探究。为此,本文首先从教师工作的特点出发分析教师工作效率的内涵特征,然后借助X效率理论和双因素激励理论探析教师工作效率的影响因素,最后结合《修订草案》等教师法律制度探讨教师工作效率的提升策略。

一、教师工作效率的内涵特征

对教师工作效率内涵特征的全面认识是探索教师工作效率的影响因素及提升策略的基本前提。为此,本文从不同学科对效率的定义出发,结合教师工作特征来分析教师工作效率的内涵特征。

(一)教师工作效率的内涵

在《辞海》中,“效率”被定义为“消耗的劳动量与所获得劳动效果的比率”^[6]。在英语中,“效率”源自拉丁文,最初的含义是“有效的、有意义的因素”,进而发展成为表示系统中产出和投入的比例。在具体的领域中,效率又有不同内涵。比如:在工程学和物理学上,效率是指有用功和总功的比值;在经济学上,效率是指在特定时间内,组织的各种投入与产出之间的比率关系;在管理学上,马国贤认为,效率不仅是数学上的比例关系,还包含了价值取向,即纳入效率计算的结果应该是“有效结果”^[7],也就是说,效率具有价值属性。由于价值属性的存在,在进行效率分析的时候,研究者要加强效率本身的理解。由此可知,人们对效率的不同理解会出现不同的效率结果,进而导致不同的组织管理理念和行为。

目前,已有文献中对教师工作效率的研究比较多,但是指明教师工作效率定义的研究比较少^[8]。廖正峰从心理学角度对教师工作效率进行了研究,他认为教师工作效率是指在单位时间内,教师在工作中发挥出的潜能所取得的实际绩效^[9]。结合教师工作特性和效率的价值属性分析可以发现,在教师工作效率计算关系

中,分子是教师通过教学取得的最优教育教学效果,分母是教师在单位时间的教育教学实践中发挥出来的最大潜能。由此看出,教师工作效率不仅包含一般意义上的产出和投入比例关系,同时也包含了时间因素。

(二)教师工作效率的特征

结合教师工作特征进一步分析发现,教师工作效率具有三个特征。一是教师工作效率具有明显的价值性。能够纳入教师工作效率的教师工作成果,应该是符合国家教育目标、完成既定教学任务、促进学生发展及教师自我成长的工作产出。二是教师工作效率具有长期性。教师工作成果中的学生发展和教师自我成长既体现在阶段性的表现中,又体现在终身性的发展中。也就是说,教师工作绩效不仅是学生学习阶段的表现,也不仅是学生试卷上的分数,还是学生和教师终身发展的反映,即要用教育本身的特性来衡量教师工作效率。三是教师工作效率具有双重性。教师工作效率的双重性体现在教师工作效率既包含教师工作产出与工作投入的比例关系,也包含教师工作产出与工作时间的比例关系。

二、教师工作效率的影响因素

从教师工作效率的内涵特征分析可知,教师工作效率不仅关系到教师工作实施效果和教师个人生命状态,也决定了学生的学习效率,影响到学生的全面发展和终身发展,直接关系到国家教育目标的落实情况,关系到国家和民族的未来。提升教师工作效率,研究者应该在充分认识教师工作效率内涵特征的基础上,结合工作效率理论来把握教师工作效率的影响因素。

(一)效率理论分析

在管理学上,为了分析工作效率影响因素,不同学者从不同角度提出了多种分析理论。根据教师工作效率的特点,笔者认为X效率理论和双因素激励理论对分析教师工作效率具有较好的适切性。

X效率理论是以X(低)效率概念为核心的经济理论体系。莱宾斯坦(Leibenstein)和弗朗茨(Franz)认为,X(低)效率是一种非配置(低)

效率^[10],是经济单位内部因素所导致的没有充分利用现有资源或获利机会的一种状态^[11]。X效率理论揭示了组织内部运行中低效率现象的存在性与重要性^[12]。根据X效率理论,工作投入在团队活动中所发挥的作用,不仅取决于团队成员的工作技能,还取决于他们的工作态度。究其原因,劳动合同不可能完全确定劳动关系,团队成员的努力方向可能背离团队目标,从而导致努力熵的出现^[13]。在X效率理论看来,人是决策的基本单位,影响一个人作出工作选择的因素,既有理性因素也有非理性因素。在工作中,个体并非一直处于积极状态中,而是会有显著的惰性。当处于惰性状态时,个体不会主动追求更高的效用水平,其表现为当环境发生变化时,不会立即作出积极反应,只有在外界的压力相当大,并超过其惰性状态的阈值时,个体行为才会作出改变。个体努力的性质、数量和质量是决定企业产出的关键因素,而个体努力的程度受到主观意志的影响,不能完全由劳动合同决定。从以上分析可以看出,教师工作较好地符合X效率理论的基本假设,教师对工作的态度和投入情况难以用外显的合同或条文进行约定,教师在工作中的投入和努力具有明显的自主性。为此,一些研究将教学工作看作是一种情绪劳动,认为情绪是影响教师开展教学工作的重要因素,教师职业需要积极的情绪劳动。梳理教师职业倦怠与教师工作满意度的研究发现,教师工作情绪耗竭是降低教师工作满意度的最大因素^[14]。情绪劳动的观点进一步印证了X效率理论用于评估教师工作效率具有适切性。

双因素激励理论也是分析工作效率的重要理论,由赫茨伯格(Herzberg)提出。双因素激励理论将人类的需要分为激励性需要和保健性需要。该理论认为这两种需要具有不同的功能,满足激励性需要可以激发员工的工作热情,而满足保健性需要只能起到保护和维持员工一般工作状态的作用,不能提高员工的工作积极性^[15]。保健因素包括公司政策、监督管理水平、工资水平、工作环境及条件、福利待遇、人际关系等^[16]。激励因素主要是工作内容的挑战性、工作责任、工作本身的重要性、工作

带来的成就感等,这些因素多来自工作本身,能满足人们在工作中获得发展的需要^[16]。该理论还认为保健因素和激励因素只能实现各自对应的功能,不能相互转化,即保健因素只能满足保健性需要,激励因素也只能满足激励性需要。后续研究又进一步拓展了激励因素的组成:哈克曼(Hackman)和奥尔德姆(Oldman)通过研究补充了“成长需求强度”^[17];帕克(Park)等研究认为激励因素包括成就和认可^[18];乌特利(Utley)等研究认为“团队工作”和“明确、持续的目标”也属于激励因素^[19];等等。教师之所以选择教师职业并积极投入工作,既有工资、福利等保健因素的影响,也有个人的教育情怀、对学生的热爱、良好的师生关系与同事关系等激励因素的影响。因此,可以用双因素激励理论来分析教师工作效率的影响因素。

(二)教师工作效率影响因素的主要内容

根据X效率理论和双因素激励理论对教师工作效率进行分析,笔者发现教师工作效率不仅受到教师自身专业素养等因素的影响,还受到教师教育观念、工作的付出回报比等因素的影响。

1. 教师的专业素养影响教师工作效率

教师专业素养是教师作为教育专业人员所应具备的能力素质。2012年,教育部发布《幼儿园教师专业标准(试行)》《小学教师专业标准(试行)》和《中学教师专业标准(试行)》(以下简称《专业标准》)。《专业标准》提出教师专业素养包含专业理念与师德、专业知识、专业能力等三个维度^[20]。教师专业素养会影响教师的工作实施情况和工作成果,是影响教师工作效率的直接因素。教师自身的专业理念与师德水平,直接关系到教师工作信念和在教育教学中的投入程度;教师的专业知识和专业能力,直接关系到教师教学工作的实施情况和效果。具备较强专业知识和专业能力的教师往往具有较高的工作效率,能够有效利用教学资源开展教学工作,并取得积极的教学效果。结合效率理论深入分析,笔者发现教师的专业理念与师德水平对教师工作效率有重要影响。下面以师德为例进行分析。师德就是教师的

职业道德,是教师在从事教育活动中必须遵守的道德规范和行为准则,以及与之相适应的道德观念、情操和品质。根据 X 效率理论,教师工作中的投入和努力程度受教师个人价值观影响,教师只有充分认识到教育工作的价值才能主动投入工作。双因素激励理论同样表明,明确的教育目标是提升教师工作效率的激励因素。由此可见,教师只有具备较高的师德水准,以“四有”好老师的标准形塑自己,以教育的国家使命要求自己,以促进学生全面发展为己任,才能积极投入教育教学工作,并不断完善自我,从而实现高效工作。

2. 教师工作的付出回报比影响教师工作效率

工作的付出回报比是工作付出与获得回报之间的比值关系。工作的付出主要指员工在工作中所花费的时间和精力等;工作的回报主要指职业前景、工作受尊重程度、工作的安全性、工作收入等。付出回报失衡理论是分析工作特征与身心健康关系的有效模型。该理论认为,员工的回报小于付出时会产生工作压力,高投入的员工会比低投入的员工产生更大的工作压力,压力又会影响员工的工作投入^[21]。由于教师工作的特殊性,既有显性的时间和精力的投入,又有内在的心理资本的投入。当前大部分地区的中小学教师,特别是班主任,工作时间和精力都投入非常多。笔者曾在中学担任班主任,每天早上 7 点 20 分到学校,一直要工作到晚上 10 点才能离开学校。除了时间久,教师的工作任务也非常繁重,不但要完成自己所教学科的教学任务,还要随时关注学生状况、处理学生问题等,这都需要投入巨大的心理资本。在回报方面,教师的回报既包括经济收入、福利待遇等物质方面的回报,又包括职称评定、荣誉称号和师生情感等非物质方面的回报。所以,回报既含保健因素也含激励因素,二者对教师工作效率都具有重要影响。如果付出与回报失衡,那么将影响教师工作效率。例如,对乡村教师的研究表明,付出与回报失衡是乡村教师职业幸福感不高或离职的重要原因^[22]。同样,一些地区教师经济收入不高,导致教师工作效率不高,从而影响该

地区的教育水平^[23]。除了经济收入,教师的荣誉制度和职称评定也是教师工作回报的重要组成部分^[24]。如果教师不能获得应有的荣誉和职称,那么就会影响教师工作的投入程度,进而影响教师工作效率。

3. 学校组织文化影响教师工作效率

学校是一种社会组织,学校的组织文化会影响教师的工作投入和工作实施,进而影响教师的工作效率。当代组织学研究发现,组织具有两面性。组织的两面性体现在不同的情景中:从是否具有理性来看,组织既有理性因素,也有非理性因素(如情感因素等);从组织的成员关系来看,组织既有明确的制度体系和权力层级,也有各种非正式的社会关系(如密友关系等);从组织的形式来看,组织既有有形的结构,也有文化氛围等无形的元素^[25]。组织的两面性意味着同一个组织对其成员会产生不同的影响。另外,学校组织文化状况同样会对教师工作效率产生影响。从双因素激励理论来看,教师在学校组织中的人际关系是保健因素,而团队合作和团队成员的认可是激励因素。良好的学校组织文化让教师在学校工作中能够实现和成员之间的良性沟通,从而使教师获得情感上的鼓励和技术上的支持,这会极大提升教师工作效率^[26]。研究者对乡村中小学的研究表明,实施加强乡村校长变革型领导力、构建乡村教师工作支持体系、多渠道提升乡村教师的组织满意度等举措,可以激发、保护和提升乡村教师的工作热情^[27]。

结合 X 效率理论和双因素激励理论的分析可以看出,教师的专业素养、教师工作的付出回报比和学校组织文化等因素,都会显著地影响教师工作效率。

三、教师工作效率的提升策略

以教师工作效率的内涵特征和影响因素为基础,在《教师法》^[4]及《修订草案》^[5]等法律框架下,采取合适的策略是提升教师工作效率的重要途径。《修订草案》在遵循教师工作特征的基础上,对教师工作效率的影响因素进行了有针对性回应^[5]。为此,笔者认为提升教师工作效率可以采取如下策略:改进教师学习方

式,提高教师专业素养;完善教师工作回报制度,增强教师工作动机;优化教师组织支持系统,建立教师专业付出激励机制;等等。

(一)改进教师学习方式,提高教师专业素养

由于教师专业素养是影响教师工作效率的直接因素,国家一直重视通过教师培训等方式为教师提供学习机会,以提高教师专业素养。《教师法》规定教师有参加进修或其他方式进行培训的权利^[4]。《修订草案》则对教师学习作了更为详细的规定,不仅要求建立完整的教师培养体系和公费教育制度,还要求“国家建立健全教师在职培训和继续教育制度,不断提高教师的专业素质能力”“学校应当督促、支持教师每年参加不少于规定学时的培训,其中应当包括脱离教育教学岗位的专门培训或者继续教育”^[5]。为了提升教师学习的有效性,结合教师专业发展特点,笔者认为应该建立并强化“研训行一体化”的教师学习和教师自主学习机制。列昂捷夫(Alexei Nikolaevich Leontyev)认为,人类活动是一个社会关系系统,没有社会关系的人类活动是不存在的^[28]。学习活动作为人类活动的组成部分,应依托于具有良好互动氛围的学习共同体。在“研训行一体化”教师学习系统中,教师学习不再是个体的单打独斗,也不再是单向的接受,而是在共同体中成员互动的实践过程。教师学习共同体的建构,应将教师教育者、学员教师以及其他相关的学习主体都纳入共同体当中来。这里的“教师教育者”,包括高校教师、教研员、专家型教师以及其他教师教育的指导人员。根据学习内容的需要,还可以将学校行政人员、家长甚至学生都纳入学习共同体当中来。教师在学习共同体中与各成员相互交流、协作,实现了教师知识的共享和共创^[29]。除了建构“研训行一体化”的教师学习模式,还要完善教师自主学习机制。从教师发展个体性角度看,笔者认为除了建立组织化的教师学习机制,还应该强调教师学习的自主性,通过采取多种激励形式促进教师学习。在具体执行中,学校可以根据教师学习需要,给予教师时间和资金的支持,让教师根据自己学习需要,选择合适的学习方式,如自主研究、网络培训、脱产带薪培

训、名校研修、高校深造等。

师德是教师专业素养的重要组成部分。从分析可知,无论是X效率理论还是双因素激励理论都表明师德是影响教师工作效率的重要因素。因此,教师应当强化师德学习,提升自身的专业伦理水平。《教师法》对强化师德养成作出了规定,明确提出:“各级人民政府应当采取措施,加强教师的思想政治教育和业务培训”^[4]。《修订草案》则进一步丰富和明确了师德要求,其中在“职责使命”中规定:“教师承担着为党育人、为国育才,立德树人,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人、提高民族素质的崇高使命。教师应当为人师表,有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心,忠诚于党和人民的教育事业”^[5]。这体现出党和国家对师德教育的重视。2018年出台的《中共中央 国务院关于全面加强新时代教师队伍建设的意见》也将“加强师德师风建设”放在了深化教师队伍建设的突出位置^[30]。

现实中,有部分教师师德水平不高,不能完全理解国家的教育政策,不能全面认识国家的教育目标,不能充分领会立德树人的教育精神;还有部分教师以“教书匠”自居,仅仅以传授知识为教育的全部目标;更有极少部分教师违反教师职业道德和法律法规。教师师德水平不高,不但会导致其不能全身心投入工作,还会影响教育工作的正常开展和所取得的成效,进而影响工作效率。为了提升教师工作效率,学校应健全师德培养机制,发展教师专业伦理,具体可以从职前教师教育和职后教师培训等两方面入手。在职前教师教育阶段,大学应该加强和创新教师伦理课程,从教师伦理角度开展师德教育。当前国内外教师教育学院中开设的有关伦理教育的课程还相对缺乏。有学者针对156所大学伦理课程开设的情况进行了研究,结果显示,只有9%的教师教育学院设置了必修或选修的伦理教育课程,而在这些大学中,商学专业占比71%、护理专业占比60%、社会学专业占比51%^[31]。教师承担着育人成人的工作,教师专业的伦理要求不仅不应比商学、护理和社会学专业低,反而还应更高。

因此,为了提高教师对伦理教育的认识,大学应在职前教师教育阶段设置伦理课程,并将伦理课程的学习情况作为教师准入的必要条件。在职后的教师学习中,学校同样应该加强基于实践情景的师德教育,促使教师与时俱进,不断提高师德水平。

(二)完善教师工作回报制度,增强教师工作动机

根据双因素激励理论,教师工作中的保健因素和激励因素能够分别对教师工作效率产生作用,二者缺一不可,不能相互代替。因此,为了提升教师工作效率,既要满足教师工作的保健因素,也要强化教师工作的激励因素。与一般工作相比,教师工作的回报有特殊性。一般工作回报主要体现在经济收入增加和地位提升等外在方面,而教师工作回报除了有这些外在方面,还有内在方面回报。教师工作的内在回报就是教师在对学生进行课业讲授、道德培育、精神滋养和情感交流的过程中所产生的个人精神充实感以及所获得的职业发展等。具体来说,如:教师在教育过程、学生的道德成长和学业进步中产生的精神愉悦;来自学生的尊重与感激之情;教师通过劳动获得智慧与人格的自我发展;等等。根据双因素激励理论,教师工作的外在回报可以归为保健因素,教师工作的内在回报可以归为激励因素。在建立教师工作回报制度时,相关方一定要清楚保健因素和激励因素是不能相互替代的,即不能因为教师工作有内在回报,就忽视或者削减教师工作的外在回报。正确做法是:根据教师工作的数量和质量情况,建立兼顾教师工作内在回报和外在回报的制度。

一方面,要充分考虑教师工作的外在回报。教师作为社会分工的一员,同样是市场经济下的理性人,国家要按照教师的工作性质、工作数量和工作质量等情况确定教师的法律地位^[32],充分考虑教师工作绩效。《修订草案》对教师回报进行了明确规定,提出“国家分类建立教师工资待遇保障机制”,要求保障教师的工资收入、奖金补贴、医疗待遇等^[5]。在具体的执行中,相关部门要根据教师工作特点,科学合理地评价教师的工作绩效,避免唯职称职

务论绩效的简单机械化的考核方式,对工作量、工作投入多、工作表现突出的教师要予以一定的绩效奖励。另外,相关部门要建立公平合理的教师职称评定机制和退出机制,避免出现职称评定不公平的现象,充分发挥职称机制的积极作用。

另一方面,要建立教师工作的内在回报机制。研究发现,教师工作的内在回报会提升教师的工作满意度,促进教师教学的发展,提高教师工作效率^[33]。正因如此,在考虑教师工作回报时,要注重教师内在回报机制的建立。《修订草案》专门对教师荣誉制度进行了规定,要求建立荣誉表彰制度,对作出贡献的教师按照国家有关规定予以表彰^[5]。具体措施可参考以下几点:开展由学校和教育行政部门组织的教师教学评优、优秀教师公开课等活动,让教师在教学工作中获得成就感;加强学校与社会、学校与家庭的合作与互动,提高教师感知学校、学生、家长对自己工作认可的程度;建立内在回报机制,让教师工作的内在回报成为教师发展的正向激励因素;等等。

(三)优化教师组织支持系统,建立教师专业付出激励机制

按照X效率理论,所有的工作合同都不可能是完善的,仅仅按照制度规定要求开展工作是不可能实现工作效率最大化的。也就是说,在实际工作中,个体与集体只有不断互动,才能明确工作内涵,提高工作效率。双因素激励理论也认为团体工作是教师工作的激励因素,而团体中的人际关系是团体成员的保健因素。正如在教师工作效率的影响因素分析中得出的结论一样,教师处于学校组织中,学校组织状态对教师工作具有重要影响,为了激励教师在教学工作中付出,学校应该构建具有浓厚育人氛围的校园文化体系,使之成为学校发展的支持力量。《修订草案》规定,教师对学校教育教学、管理工作享有知情权、参与权、表达权和监督权,通过教职工代表大会或者其他合法方式参与学校的民主管理^[5]。因此,学校在进行组织建设时,应该让教师也参与其中。换句话说,构建民主和谐的学校组织应是教师的一项权利。对教师而言,学校组织具体可以分为教

研组、年级组、班级教师等次级组织。为了使组织对教师工作效率起到促进作用,学校应该致力于构建和谐、合作的教师组织。

一方面,学校要构建和谐的教师组织。教师的教学工作是在学校中完成的,教师和学校管理人员及同事之间的和谐人际关系是教师工作的保健因素。因此,在组织建设中,学校要将人际关系作为重要的建设内容。学校中的人际关系,既包含不同层级之间的权力关系,也包含同事之间的合作关系,还有个体之间的友谊关系等。在构建学校组织的人际关系时,各方要注意关系的边界。具体而言:校长和管理人员在行使权力时,要有理有据、公平公开,杜绝将情感、友谊等私人关系代入其中;学校成员之间在进行一般性交往时,要以人文关怀和相互理解为基础;教师作为组织成员,应参与学校建设和管理;等等。也就是说,在学校组织关系中各方要努力做到公私分明、有情有义,从而营造一个积极和谐的校园氛围。

另一方面,学校要构建合作共生的教师组织关系。学校、教研组和年级组等本质上是一个合作性的工作组织,不论是教师完成教学工作还是教师自身的成长,都离不开同事之间的合作。正如佐藤学(Manabu Sato)所言,优秀的医生是在病床边形成的,优秀的教师是在学校中形成的。在组织建设过程中,学校要致力于构建合作的教师组织关系,避免形成上下级管理关系,要将教师组织打造成平等、共生和共进的专业组织,使教师能够通过对话和沟通解决教学问题,并实现个人成长,最终提升教师工作效率。

总之,提升教师工作效率既是建设高素质教师队伍的应然要求,更是提高国家教育质量的关键之举。为此,笔者认为提升教师工作效率的有效途径可以从教师工作效率的内涵特征出发,剖析教师工作效率的影响因素,在法律法规框架下采取有效策略,进而建立起提升教师工作效率的长效机制。

参考文献:

[1] 赵茜,赵东方,张亚星. 学校应该缩减学时吗——基于 PI-

SA 2018 数据的分析[J]. 教育发展研究,2020(6):43-50.

- [2] 中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL]. (2020-10-13)[2022-02-11]. http://www.gov.cn/zhengce/2020-10/13/content_5551032.htm.
- [3] 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》[EB/OL]. (2021-07-24)[2022-02-11]. http://www.gov.cn/zhengce/2021-07/24/content_5627132.htm.
- [4] 中华人民共和国教师法[EB/OL]. (2005-05-25)[2022-02-11]. http://www.gov.cn/banshi/2005-05/25/content_937.htm.
- [5] 教育部关于《中华人民共和国教师法(修订草案)》(征求意见稿)公开征求意见的公告[EB/OL]. (2021-11-29)[2022-02-11]. http://www.gov.cn/xinwen/2021-11/29/content_5654845.htm.
- [6] 夏征农. 辞海:下[M]. 上海:上海辞书出版社,1989:3848.
- [7] 李艳鹤,马国贤. 公共管理科学化的演变历程:基于效率内涵的解释[J]. 现代管理科学,2014(12):27-29.
- [8] 张万朋. 教师工作效率及其影响因素分析——以初中阶段为例[J]. 教育发展研究,2012(20):62-67.
- [9] 廖正峰. 教师工作效率的心理学问题[J]. 应用心理学,1993(3):32-36.
- [10] 罗杰·弗朗茨. X 效率:理论、论据和应用[M]. 费方域,等译. 上海:上海译文出版社,1993:2.
- [11] 刘小怡. X 效率一般理论[M]. 武汉:武汉出版社,1998:23.
- [12] 刘小怡. X 效率理论对提高高校内部运行效率的借鉴意义[J]. 教育与经济,2006(3):19-23.
- [13] 邓汉慧,张子刚,屈仁均. X 效率理论与团队管理[J]. 江汉论坛,2004(6):23-25.
- [14] 季诚钧,莫晓兰,周音子. 教师职业倦怠对工作满意度的影响机制研究——基于对浙江省中小学教师的调查[J]. 教师教育学报,2023(1):11-17.
- [15] 弗雷德里克·赫茨伯格,伯纳德·莫斯纳,巴巴拉·斯奈德曼. 赫茨伯格的双因素理论[M]. 张湛,译. 北京:中国人民大学出版社,2009:71-104.
- [16] 弗雷德里克·赫茨伯格,伯纳德·莫斯纳,巴巴拉·斯奈德曼. 赫茨伯格的双因素理论[M]. 修订版. 张湛,译. 北京:中国人民大学出版社,2016:118-119.
- [17] 丹尼尔 A. 雷恩. 管理思想的演变[M]. 李柱流,赵睿,肖聿,等译. 北京:中国社会科学出版社,2000:488.
- [18] PARK C, LOVRICH N P, SODEN D L. Testing herzberg's motivation theory in a comparative study of U. S. and Korean public employees[J]. Review of Public Personnel Administration, 1988 (3):40-60.
- [19] UTLEY D R, WESTBROOK J, TURNER S. The relationship between Herzberg's two-factor theory and quality improvement implementation[J]. Engineering Management Journal, 2015 (3):5-14.
- [20] 教育部关于印发《幼儿园教师专业标准(试行)》《小学教师专业标准(试行)》和《中学教师专业标准(试行)》的通知[EB/OL]. (2012-09-14)[2022-02-11]. http://www.gov.cn/zwgc/2012-09/14/content_2224534.htm.

- [21] RASMUSSEN V,TURNELL A,BUTOW P,et al. Burn-out among psychosocial oncologists;an application and extension of the effort - reward imbalance model[J]. *Psycho - Oncology*,2016,25(2):194-202.
- [22] 王钢,白维,吴国来. 乡村教师付出 - 回报失衡对离职意向的影响:有调节的中介模型[J]. *心理与行为研究*,2021(1):118-124.
- [23] 汪传艳,雷万鹏. 农村中小学教师收入“中部塌陷”现象的实证研究——基于全国 7 省 21 个县 123 所学校的调查[J]. *西南大学学报(社会科学版)*,2017(4):88-94.
- [24] 李廷洲,陆莎,金志峰. 我国中小学教师职称改革:发展历程、关键问题与政策建议[J]. *中国教育学刊*,2017(12):66-72,78.
- [25] 阎凤桥. *大学组织与治理*[M]. 北京:同心出版社,2006:7.
- [26] 李志欣.“成就每一个人”:学校组织文化变革的核心要义[J]. *中小学管理*,2020(2):52-53.
- [27] 杨振芳. 乡村教师工作激情的影响因素及其作用机理[J]. *教师教育学报*,2022(5):64-72.
- [28] 余亮,黄荣怀. 活动理论视角下协作学习活动的基本要素[J]. *远程教育杂志*,2014(1):48-55.
- [29] 张军,董秋瑾. 活动理论视域下研训行一体化教师学习模式建构研究[J]. *教师教育研究*,2021(3):18-23.
- [30] 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. (2018-01-31)[2022-02-11]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [31] WARNICKB R. SILERMAN,S K. A framework for professional ethics courses in teacher education[J]. *Journal of Teacher Education*,2011(3):273-285.
- [32] 张军,刘梦婷. 教师法律身份的类型观及其界定依据——关于教师法律身份的《教师法》修订研究述评[J]. *教师教育研究*,2020(4):45-51.
- [33] 元静,胡咏梅. 工作时间越长,中小学教师的付出回报合理性满意度越低吗? [J]. *教育科学研究*,2019(9):44-51.

Connotations, Factors and Strategies of Promoting Teachers' Work Efficiency in Primary and Secondary Schools

XIAO Jun¹, ZHANG Jun²

(1. *Chongqing Nankai Secondary School, Chongqing 400030, China*;
2. *College of Teacher Education, Southwest University, Chongqing 400715, China*)

Abstract: The work efficiency of teachers not only relates to their implementation of work and personal life state, but also determines the learning efficiency of students, affecting the overall development and lifelong development of students, which is directly related to the implementation of national education goals, as well as the future of the country and the nation. From the connotation analysis of teachers' work efficiency, it is found that teachers' work efficiency has the characteristics of high value, long term and duality. The duality is reflected in the proportional relationship between teachers' work output and work input, and between teachers' work output and work time. This paper analyzes the influencing factors of teachers' work by using the X-Efficiency Theory and the Dual-Factor Theory, and finds that the influencing factors of teachers' work efficiency mainly include the professional quality of teachers, the return-to-pay ratio of teachers' work and the organizational culture of schools. Teachers Law of the People's Republic of China (revised draft) (draft for comments) reflects the requirements of teachers' work efficiency improvement. Therefore, based on the connotation characteristics and influencing factors of teachers' work efficiency, with the help of Teachers Law and other legal systems, we should actively explore effective strategies to improve teachers' work efficiency, such as improving teachers' learning style and professional quality, improving their work reward system and enhancing their work motivation, and optimizing the organizational support and establishing an incentive mechanism to improve teachers' work efficiency.

Key words: teachers' work efficiency; Teachers' Law; teacher learning; organizational support; teacher incentive mechanism; professional quality

责任编辑 邱香华