

“双减”背景下中小学教师 工作压力水平及特征

——基于云贵川渝的调查

周琴¹, 陈思雨², 向中秋²

(1. 西南大学教师教育学院, 重庆 400715; 2. 西南大学教育学部, 重庆 400715)

摘要:运用 TALIS 2018 教师问卷,对云贵川渝 4 省市 41 所中小学的 2 386 名教师的工作压力水平进行调查。研究发现:云贵川渝中小学教师的工作压力水平整体偏高,且呈现出明显的民族差异、学历差异、学段差异和教龄差异;与上海和 OECD 平均水平相比,云贵川渝初中教师的工作场压力明显更高;云贵川渝初中教师的工作量压力主要来自备课、授课、批改作业等与教学相关的工作,相比之下教学负担更重;学生成绩、班级纪律和家长工作等也是云贵川渝初中教师工作压力的主要来源,教师的隐性工作繁杂。为推动云贵川渝中小学教师减负减压工作的顺利实施,促进教师队伍建设和教师专业发展,研究提出 4 点建议:厘清教师工作边界,明晰教师权责范围;利用技术赋能教师,实现提质增效;实施优师强师计划,完善定向培养供需对接机制;促进多方协同,实现家校社共育。

关键词:教师工作压力; TALIS 2018; 中小学; 云贵川渝; 调查研究

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2023)03-0102-11

基金项目:2020 年国家社会科学基金一般项目“西南民族地区易地扶贫搬迁移民儿童的文化适应与教育对策研究”(20BMZ077),项目负责人:周琴。

作者简介:周琴,教育学博士,西南大学教师教育学院教授;陈思雨,西南大学教育学部硕士研究生;向中秋,西南大学教育学部硕士研究生。

一、问题的提出

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。教师是教育的第一资源,是建设高质量教育体系、实施高质量教育的根本力量。近几十年,我国教育聚焦人民群众所急所需所盼,努力满足人民群众从“有学上”到“上好学”的美好期盼,中小学教师数量不足、质量不高等问题得到了历史性解决,教师职业吸引力有所增强。据统计,2021 年我国义务教育阶段专任教师有 1 057.19 万人,包括小学专任教师 660.08 万人和初中专任教师 397.11 万人;高中阶段专任教师有 272.37 万人,包括普通高中专任教师

202.83 万人和中等职业教育专任教师 69.54 万人^[1]。教育各阶段专任教师数量均实现了持续且稳定的增长^[1]。

在教师队伍建设和有成效的同时,教师也成为现今社会最有压力的职业之一。2018 年的一项研究表明,我国教师职业压力水平整体偏高且呈现逐年攀升的趋势,压力来源复杂,压力反应消极^[2]。高强度的工作压力往往会影响教师的身心健康,削弱教师的职业认同感和降低满意度,进而影响教师队伍的稳定与发展。2019 年 12 月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于减轻中小学教师负担进一步营造教育教学良好环境的若干意见》(以下简称

“教师减负”政策),明确提出“必须牢固树立教师的天职是教书育人的理念,切实减少对中小学校和教师不必要的干扰”^[3],要求各地区各部门结合实际情况扎实推进教师减负工作。这一政策实施效果如何,值得关注和检验。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》(以下简称“双减”政策),要求进一步提升学校教育教学质量和服务水平,让学生学习更好回归校园^[4]。“双减”政策是聚焦当下国家教育发展重大战略的关键措施,是事关基础教育改革发展的重大决策。“双减”政策实施后,社会对学校与教师的期待水平进一步提升,这对教师工作和教师素养提出了新要求,由此也要警惕实施不当所导致的教师工作超负荷等现象的发生。

关注云南、贵州、四川、重庆4省市(以下简称云贵川渝)中小教师的压力水平有其必要性。首先,地处西南的云贵川渝4省市是我国“十三五”期间脱贫攻坚的“主战场”。随着“十四五”时期乡村振兴战略的全面实施,教育扶贫的价值意蕴由“扶教育之贫”转变为“防止教育返贫”。一方面,要防止出现教育自身发展不足所导致的教育返贫现象,这涉及教育扶贫成果如何巩固的问题;另一方面,也要防止教育发展目标与云贵川渝区域社会经济进程耦合度欠缺导致的脱贫人口返贫现象,这涉及教育脱贫如何更好地与乡村振兴衔接、巩固脱贫攻坚成果、解决地方相对贫困等问题^[5]。其次,中西部欠发达地区教育优质均衡发展是实现《中国教育现代化2035》的前提。纵观2012年至2022年,我国在实现义务教育全面普及的基础上,仅用10年时间达成了县域内义务教育基本均衡发展的目标,成为我国义务教育发展史上一个新的里程碑。现如今,我国义务教育工作重心已由“基本均衡”转向“优质均衡”,2035年主要发展目标是“实现优质均衡的义务教育”^[6]。教师队伍建设是实现教育优质均衡发展的基础工程,也是云贵川渝义务教育实现跨越式发展的关键所在。但是,与东部发达地区

相比,云贵川渝中小学教师的的工作状态更易受到当地特殊的办学条件和工作任务的影响,主要表现为工作量大、教学效能感低、职业倦怠感明显等^[7]。鉴于此,本研究立足时代背景,通过问卷调查对云贵川渝4省市中小学教师工作压力水平及特征进行研究,以期科学研判教师工作“负担”程度和缘由,进而探讨如何为云贵川渝中小学教师营造良好的从教环境。这对落实“教师减负”与“双减”政策、推动义务教育优质均衡发展、到2035年实现教育现代化等,都具有特殊意义。

二、研究设计

“双减”政策颁布实施后,课题组于2021年12月至2022年6月赴云南省(昭通市与曲靖市)、贵州省(六盘水市与毕节市)、四川省(凉山彝族自治州)、重庆市(黔江区与彭水苗族土家族自治县)等地区进行实地考察,通过整群抽样的方式对41所中小学校的在职教师展开问卷调查和访谈,以探究“双减”政策实施后云贵川渝4省市中小学教师的工作压力水平及特征。

(一)样本分布

研究主要关注小学、初中、高中等3个教育阶段的教师。经统一筛选后,本次调查最终获得有效问卷共计2386份。从样本学段构成上看,小学教师占比46.5%,初中教师占比47.8%,高中教师占比5.7%;从性别构成上看,男性教师占比39.9%,女性教师占比60.1%,性别比例向女性教师倾斜;从民族构成上看,云贵川渝为少数民族聚集地,少数民族教师占比35.6%,汉族教师占比64.4%;从年龄构成上看,平均年龄为35岁,其中,青年教师(35岁及以下)占比55.9%,中年教师(36~50岁)占比39.1%,老年教师(51岁及以上)占比5.0%;从学历构成上看,本科学历教师为多数(占79.4%),其次为大专学历教师(占18.4%),再次是研究生学历教师(占1.4%),高中及以下学历教师最少(占0.8%)。

(二)研究工具

调查所采用的问卷改编自TALIS 2018教

师问卷中的第 51 和第 52 题。TALIS,即“教师教学国际调查(Teaching and Learning International Survey,简称 TALIS)”,是由经济合作与发展组织(OECD)主持的一项关于教师工作环境和学生学习氛围的国际性调查。

TALIS 2018 沿用英国学者基里亚库(Kyriacou)对“工作压力(occupational stress)”概念的解释,认为“教师工作压力”是由教师意识到他们的工作状况对其自尊和健康构成威胁这一知觉过程而引起的消极情感体验,主要表现为心理、社交、生理等方面的异常^[8]。在 TALIS 2018 问卷中,“教师工作压力”作为“教师工作满意度”调查的组成部分,主要涉及第 51 题“压力体验(stress experience)”和第 52 题“压力源(stress sources)”两大内容。结合国内相关研究^[9]与 TALIS 2018 技术报告(TALIS 2018 Technical Report)^[10],本研究将两题合并,编制而成云贵川渝中小学教师工作压力水平测量问卷。

该问卷包括 4 个维度,即工作场幸福感与压力(workplace well-being and stress,以下简称工作场压力)、工作量压力(workload stress)、学生行为压力(student behavior stress)和教育相关者压力(sources related to responsiveness to stakeholders)等。其中:“工作场压力”是指教师工作对教师日常生活的影响,包括个人生活、心理健康和身体健康等方面;“工作量压力”主要来自备课、授课、批改作业等教学工作、行政工作,以及替代缺席教师而需完成的额外工作等;“学生行为压力”是指教师关注学生成绩、班级纪律和学生言语侮辱等情况而产生的压力;“教育相关者压力”是指与学校教育相关的组织和个体的行为或要求对教师产生的压力,如教师根据政策或上级要求而改变现有的工作方式,以及日常的家长工作和学生的特殊需求等。

该问卷共 15 个题项。其中:工作场压力有 4 个题项,如“工作对我的心理健康有负面影响”等;工作量压力有 5 个题项,如“太多课需要准备”等;学生行为压力有 3 个题项,如“维持班级纪律”等;教育相关者压力有 3 个题项,如“来

自领导不断变化的要求”等。TALIS 2018 问卷采用 4 点量表来测量,从“一点也不”“一定程度上有”到“相当多”“很多”依次赋值为 1、2、3、4。本研究将其改编为李克特(Likert)5 点量表的计分形式,从“完全不符合”“比较不符合”“一般符合”到“比较符合”“非常符合”分别记为 1、2、3、4、5。本文在将云贵川渝中小学教师工作压力水平与上海以及 OECD 平均水平进行比较时,将“比较符合”等同于“相当多”,将“完全符合”等同于“很多”。正式测试的问卷经 SPSS 24.0 数据分析,Cronbach's α 系数为 0.805(>0.7),KMO 值为 0.807(>0.7),信效度较好。

课题组还通过分层随机抽样的方式对云贵川渝 197 名中小学教师进行了深度访谈。研究遵循扎根理论原则,运用 Nvivo 12plus 软件对访谈资料进行质性分析,以探究云贵川渝中小学教师工作压力的成因。

三、云贵川渝中小学教师工作压力水平及特征

教师工作压力水平问卷每个题项的分值范围为 1~5 分,得分越高表明工作压力越大。描述性统计发现,云贵川渝中小学教师的工作压力水平均值为 3.25($SD=0.58$),其中 64.2% 的教师工作压力水平得分高于理论中值 3。这表明云贵川渝中小学教师的工作压力水平整体偏高,工作负担较重。

(一)云贵川渝中小学教师工作压力水平不存在显著的性别差异

前期有研究表明:男性教师的工作压力普遍高于女性教师,尤其在工资收入和情绪问题等方面的压力值明显高于女性教师;而女性教师在领导评价、备课教学、学生家长、躯体疾病等 4 个方面的压力值高于男性教师^[11]。在本次研究中,独立样本 T 检验发现,女性教师的工作压力水平($M=3.25,SD=0.59$)与男性教师的压力水平($M=3.24,SD=0.57$)并无显著性差异($P>0.05$),这与以往的研究发现有所不同。

本研究的数据分析结果显示:云贵川渝中小

学教师工作压力的总体水平不存在显著的性别差异,但男性教师的工作量压力高于女性教师($P < 0.05, t = 2.347$),女性教师的工作场压力与学生行为压力高于男性教师(工作场压力 $P < 0.05, t = -2.406$;学生行为压力 $P < 0.05, t = -2.465$)。究其原因:一方面,男性教师的职业角色意识较强,在完成日常教学工作的同时,大部分男性教师还兼任了其他事务,工作量负担较重;另一方面,与男性教师相比,女性教师更感性、更情绪化,对师生关系更敏感,易受学生言语、行为的影响,工作场压力与学生行为压力由此产生。

(二)云贵川渝中小学教师的工作压力水平有明显的民族差异

已有研究发现,少数民族地区的汉族教师压力水平高于少数民族教师,这与不同民族的性格特点有关^[12]。本研究中少数民族教师占比 35.6%,汉族教师占比 64.4%。独立样本 T 检验发现,汉族教师的工作压力水平明显高于少数民族教师($P < 0.05, t = 7.03$),这与以往的研究结论相同。

有研究表明,汉族教师在教学中的互动比少数民族教师多,犹豫、惩戒行为更少,且汉族教师的教学效能普遍高于少数民族教师,这说明教学投入给汉族教师带来了成就感,这一成就感促使汉族教师加大了对工作的投入^[13]。另有研究指出,深受城市教育文化熏陶的汉族教师,其自身所承载的城市教育文化与云贵川渝欠发达地区尤其是少数民族聚居地的人们存在语言文化、观念文化及行动文化等三重冲突,这给其带来了工作压力^[14]。少数民族教师多来自当地,对语言环境和生活环境较为熟悉,与其他地区的教育环境接触较少,并且随着国家对云贵川渝欠发达地区尤其是民族地区教育投入力度加大,间接使当地少数民族教师的工作满意度提高^[15]。除了上述因素,汉族教师工作压力水平高于云贵川渝少数民族教师工作压力水平的原因,仍有待进一步探究。

(三)云贵川渝中小学教师工作压力水平有明显的学历差异

单因素方差分析发现,云贵川渝不同学历

中小学教师感受到的工作压力水平存在显著性差异($P < 0.05, F = 9.87$),工作压力水平均值由高到低依次为研究生学历教师($M = 3.29, SD = 0.647$)、本科学历教师($M = 3.28, SD = 0.578$)、高中及以下学历教师($M = 3.20, SD = 0.552$)、大专学历教师($M = 3.12, SD = 0.567$)。

访谈发现,云贵川渝中小学教师工作压力水平存在学历差异的原因与本地教育发展水平有直接关系。云贵川渝不少地区属于少数民族聚居地,经济发展缓慢,教育发展滞后,原有教师队伍中存在的学历偏低且老龄化问题明显。“十三五”脱贫攻坚,将教育脱贫作为欠发达地区脱贫攻坚的良方。教育部通过实施“特岗计划”“乡村教师支持计划”“教师人才支援助专项”“国培计划”等一系列政策举措,为中西部欠发达地区补充了一大批青年骨干教师。本次调研中,青年教师占比 55.9%,本科及以上学历的教师占比 80.8%,在编、轮岗、特岗教师占比 81.6%,云贵川渝的教师队伍建设得到显著加强。这些高学历的年轻教师,一方面背负着学校、家庭、社会的较大责任和较高期望,另一方面又面临着现实的种种困难和挑战,这些因素都不可避免地使教师产生了较大的工作压力。

(四)云贵川渝中小学教师工作压力水平有明显的学段差异

单因素方差分析发现,云贵川渝不同学段的任教教师工作压力水平存在显著性差异($P < 0.05, F = 18.26$)。其中,初中教师的工作压力水平最高($M = 3.32, SD = 0.572$),高中教师次之($M = 3.26, SD = 0.571$),小学教师最低($M = 3.18, SD = 0.577$)。

进一步分析发现,学生成绩是诱发云贵川渝中小学教师工作压力的重要因素。认同“为学生成绩负责会产生较大压力”这一观点的中小学教师比例达 76.5%。这在一定程度上折射出我国传统教育评价制度唯分数、唯升学的顽瘴痼疾。较为特殊的是,调查中有 81.9%的初中教师在“管理班级纪律”这一题项中对“感到压力大”表示认同,人数显著多于小学教师

与高中教师。究其原因,初中生处于青春期、叛逆期,初中教师的教育任务相对更为复杂,不仅要提升学生学业成绩,还要花费更多时间和精力来关注学生的心理健康,在此“双重”压力下,初中教师成为高压易感群体。云贵川渝县域内的高中数量较少、班额较大、教学任务重,高中教师工作压力主要集中在以升学为主的教学任务上。云贵川渝的小学教师工作压力则主要集中在家校共育方面。访谈发现,“十三五”脱贫攻坚之前,云贵川渝有许多儿童未接受过学前教育,直接导致现阶段小学教师除日常教学外,还要将培养学生良好的行为习惯作为工作重点,加上学生年龄偏小,又缺乏家庭教育的配合,从而加重了小学教师的工作压力。

(五)云贵川渝中小学教师工作压力水平有明显的教龄差异

将云贵川渝中小学教师的教龄划分为5个阶段,依次为“教龄低于5年”“教龄5~10年”“教龄11~15年”“教龄16~20年”“教龄20年以上”。单因素方差分析发现,云贵川渝中小学教师的工作压力水平有明显的教龄差异($P<0.05, F=5.646$)。从均值来看,教师的工作压力水平总体呈现出随教龄增长而逐步上升的趋势。具体表现为:“教龄低于5年”的教师工作压力水平最低($M=3.18, SD=0.541$),其次为“教龄5~10年”的教师($M=3.23, SD=0.606$),再次是“教龄11~15年”的教师($M=3.27, SD=0.581$),工作压力水平最高的是“教龄16~20年”的教师($M=3.33, SD=0.630$),而“教龄20年以上”的教师,其工作压力水平又有所下降($M=3.31, SD=0.547$)。

从教师专业发展的角度分析,教龄5年内的新手教师普遍对教师行业具有好奇感、新鲜感和满足感,积极的情绪体验有效弱化了他们对教育困难的感知,因此压力水平最低。教龄5~10年的教师经历过适应探索期后,已具备一定的理论知识与经验,教学风格与行为模式已基本固定,一旦“新课改”“教育信息化”“双减”等改革接踵而至,就会对其产生极大的冲

击,由此带来压力。根据国内学者孟繁胜等人提出的教师发展阶段论,“教龄11~20年”的教师又被称为“熟练型教师”^[16],他们多为学校骨干,正处于事业发展的黄金期,往往有较高的职业期望,因此会投入更多的时间与精力在工作上,但与此同时,他们也面临着职业、家庭的双重重担,精神常处于紧张状态,在外部因素与自身期望的双重“压迫”下,工作的压力感逐步增强。“教龄超过20年”的教师,往往是一所学校的“资深教师”,一方面随着年龄增长学习能力有所下降,另一方面可能会陷入工作“倦怠期”而导致职业期望降低。这或许是“教龄超过20年”的教师相对于“教龄16~20年”的教师,其工作压力水平略低的原因。

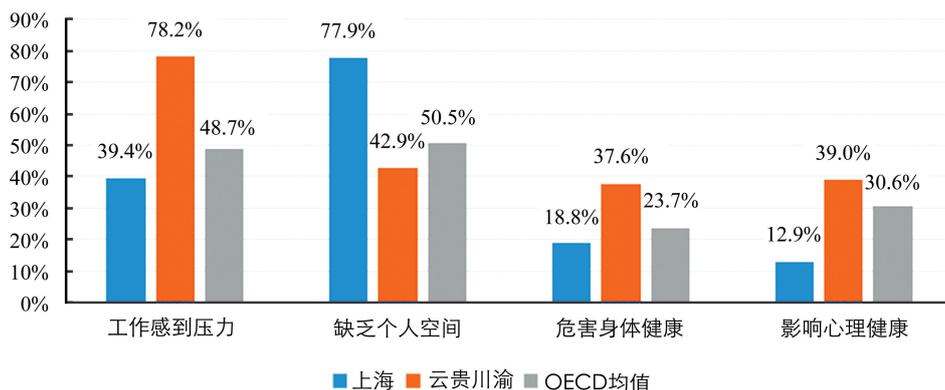
四、云贵川渝、上海、OECD 初中教师的工作压力水平比较

在 TALIS 2018 中,OECD 首次对全球中小学教师压力水平进行了调查。上海作为中国首个参与的城市,报告数据覆盖了198所初中的3976位教师。本研究以 OECD 官方公布的数据作为参照,比较分析云贵川渝4省市初中教师(1140人)的工作压力水平与上海地区以及 OECD 平均水平之间的异同,以进一步揭示云贵川渝中小学教师工作压力特征。

(一)云贵川渝初中教师工作场压力水平整体高于上海及 OECD 的平均值

云贵川渝、上海、OECD 初中教师由工作场产生的压力比较,具体如图1所示。由图1可知,云贵川渝有78.2%的初中教师感受到相当大的工作压力,远高于上海(有39.4%)与 OECD 平均水平(有48.7%)。相较于上海(有18.8%)与 OECD 平均水平(有23.7%),云贵川渝初中教师因工作而影响到身体健康的比例较高(占37.6%),因工作对心理健康产生负面影响的比例(占39.0%)也高于上海(占12.9%)与 OECD 平均水平(占30.6%)。此外,云贵川渝有42.9%的初中教师认为,工作时间过长导致自己没有足够的休息时间,比例低于上海(占77.9%)和 OECD 平均水平(占50.5%)。

整体来说,云贵川渝初中教师的工作场压力水平高于上海和 OECD 平均值。



注:图中呈现的数据是教师在各题项上选择“相当多、比较符合”与“很多、完全符合”的百分比,下同。

图1 云贵川渝、上海、OECD 初中教师由工作场产生的压力比较

(二)云贵川渝初中教师的教学负担过重

在 TALIS 2018 调查中,教师工作量压力主要来自备课、授课、批改作业等教学工作、行政工作,以及替代缺席教师而需完成的额外工作等。在行政工作方面,OECD 近半数的初中教师认为此项工作会带来较大的压力,而云贵川渝与上海认同该项的初中教师比例皆约为 20%。此外,因替代缺席教师而需完成额外工作所产生压力的初中教师比例,云贵川渝(为 32.5%)高于上海(为 9.5%)和 OECD 平均水平(为 24.7%)。备课、授课与批改作业通常被视为教学工作的课前、课中、课后“三部曲”。云贵川渝初中教师与上海及 OECD 初中教师的工作量压力比较,具体如图 2 所示。由图 2 可知,云贵川渝初中教师因备课任务繁重而产生压力感的比例最高(占 62.4%),其次是授课

(占 59.3%),再次是批改作业(占 54.0%),这三项比例均明显高于上海(备课产生压力感占 24.2%、授课产生压力感占 29.4%、批改作业产生压力感占 33.5%)与 OECD 初中教师的平均水平(备课产生压力感占 33.4%、授课产生压力感占 28.2%、批改作业产生压力感占 40.8%)。由此表明,云贵川渝初中教师的工作量压力主要来源于与教学相关的工作。对教师学历层次进行分析,或可以探究部分原因。在 TALIS 2018 数据库中,上海初中教师研究生学历的比例为 12%,而云贵川渝仅为 1.4%。相较经济发达地区而言,云贵川渝初中教师的学历水平普遍偏低,或导致教师的教学能力有所欠缺,在教学工作中花费的时间和精力越多,压力也就越大。鉴于此,有必要制订专项计划,以提升云贵川渝初中教师的学历层次和能力水平。

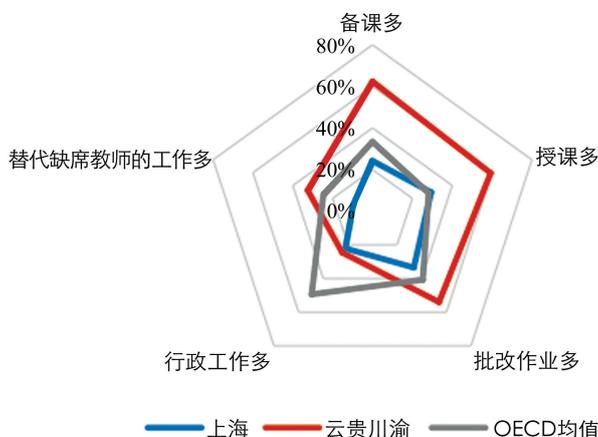


图2 云贵川渝、上海、OECD 初中教师由工作量产生的压力比较

(三) 班级管理是云贵川渝初中教师的工作难题

云贵川渝、上海、OECD 初中教师由学生行为产生的压力比较,具体如图 3 所示。由图 3 可知,在 3 种学生行为压力中,云贵川渝有 77.5% 的初中教师感受到学生成绩带来的压力,远高于上海(53.4%)与 OECD 初中教师的平均水平(44.0%)。与此同时,有 81.9% 的云

贵川渝初中教师因班级纪律而感到较大压力,远高于上海(18.7%)和 OECD 初中教师的平均水平(38.0%),此项也是差异最大的一项。差异最小的是因学生言语侮辱而产生的工作压力,云贵川渝有 24.5% 的初中教师表示认同此观点,略高于上海(有 3.4%)和 OECD 平均水平(有 13.6%)。

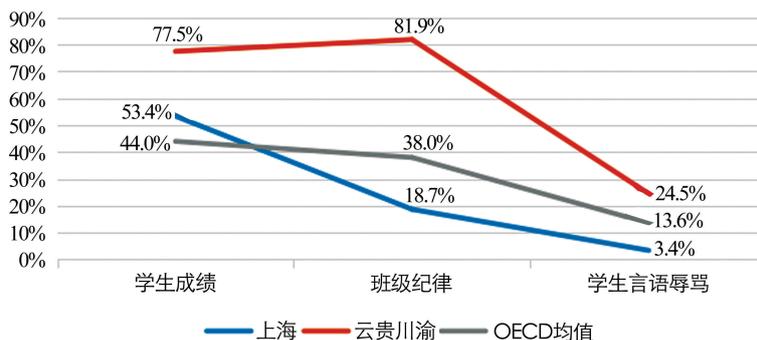


图 3 云贵川渝、上海、OECD 初中教师由学生行为产生的压力比较

总体来说,云贵川渝初中教师因学生行为而产生的压力感明显高于上海与 OECD 初中教师的平均水平,尤其在班级纪律方面形成鲜明对比。立德树人是教育的根本任务,而班级是学校的基本单位,班级教学是现代教育最具代表性的形态。学校“育人”的功能主要是在班级活动中实现的。目前我国班级管理模式已逐步从单一的班主任管理转变为科任教师、学校领导、学生等多主体共同管理,这使得班级管理成为每位教师的日常工作,也使得班级管理压力在教师群体中普遍存在^[17]。

(四) 云贵川渝初中教师的隐性工作繁杂

上级政府要求、学生特殊需要、家长工作等是教育相关者压力的主要来源。云贵川渝、上海、OECD 初中教师由教育相关者产生的压力比较,具体如图 4 所示。由图 4 可知,云贵川渝初中教师因家长工作而产生压力感的比例非常高(占 67.8%),高于上海(占 27.3%),也高于 OECD 初中教师的平均水平(占 34.2%)。在云贵川渝欠发达地区,多数家长迫于生计外出务工,导致家庭教育功能大打折扣,使得育

人重担向学校倾斜,从而使云贵川渝中小学教师的工作压力大增。访谈中,教师普遍反映家校合作困难重重,基本上是学校教师在“孤军奋战”。

云贵川渝有 68.5% 的初中教师因上级或政策要求而产生较大压力,远高于上海(占 35.4%)与 OECD 初中教师的平均水平(占 40.5%)。此外,因学生特殊需要而感受到压力的教师比例,云贵川渝达到 47.9%,高于 OECD 平均比例(占 31.2%),更高于上海的比例(占 8.8%)。访谈中,不少教师表示除课堂教学外,还承担了多项“隐性”的事务性工作,如控辍保学、送教上门、学生行为习惯养成、宿舍管理等。有教师说:“在完成学校工作后,经常会去进行‘突击’家访,一方面是确保学生放学后及时回家,另一方面也是强调安全问题,给予学生关爱。”也有教师反映:“从早上 6 点学生起床,到中午吃饭,再到晚上洗漱睡觉,工作时间长达 16 个小时。”由此可见,云贵川渝初中教师的隐性工作非常繁杂,极大地增加了教师的工作负担,也消耗着教师的工作热情。

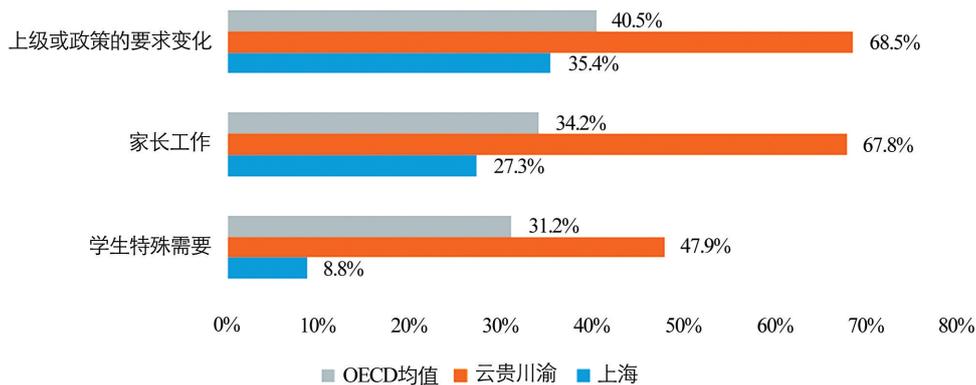


图4 云贵川渝、上海、OECD初中教师由教育相关者产生的压力比较

五、结论与建议

本研究运用 TALIS 2018 问卷,对云贵川渝中小学教师的工作压力水平进行了调查,并与上海及 OECD 平均水平进行了比较。云贵川渝中小学教师整体压力水平较高,且呈现出明显的民族差异、学历差异、学段差异和教龄差异。在对初中教师工作压力水平的比较中发现:(1)云贵川渝初中教师的工作场压力水平显著高于上海及 OECD 平均水平;(2)云贵川渝初中教师的工作量压力水平高于上海及 OECD 平均水平,压力主要来源于备课、授课、批改作业等与教学相关的工作,云贵川渝初中教师的教学负担重;(3)学生成绩、班级纪律与家长工作等也是云贵川渝初中教师工作压力的主要来源,教师隐性工作量大且繁杂。鉴于以上,本研究针对云贵川渝中小学教师队伍建设和教师专业发展等问题提出 4 点建议。

(一)厘清教师工作边界,明晰教师权责范围

研究发现,云贵川渝近八成教师感到明显的工作压力,初中教师身心健康因工作负担而受到负面影响的比例高于上海与 OECD 平均水平。这种牺牲教师身心健康的工作状态,无益于教师持续的专业成长,甚至会让教师成为高危职业^[18]。长期处于高压状态下的教师,难以保持高效的工作状态,从而使教育效果大打折扣。云贵川渝中小学教师之所以隐性工作繁杂,是因为教师工作边界模糊、权责不分。因此,厘清教师职业的工作边界,明晰教师权责范围,切实保障教师权利,是实现教师减负

和增强教师职业吸引力的重要前提^[19]。

目前,教师责任不断叠加、教师工作强度不断增大,是与政府行政负担及教育系统负担的增加紧密相关的。要解决这一问题,就要抓住根本。这个“根本”就是有关教师的法律法规。2021年11月,教育部发布《中华人民共和国教师法(修订草案)(征求意见稿)》(以下简称《征求意见稿》),面向社会公开征求意见。《征求意见稿》明确指出:“本法所称教师是指在各级各类学校和其他教育机构中专门从事教育教学工作的专业人员。”^[20]由此明确了教师的法律身份和专业地位,这是构建教师与政府、学校、学生之间权利义务关系的法理基础。与此同时,《征求意见稿》还从权利和义务、聘任和考核、培养和培训、保障和待遇、奖惩和申诉等多个方面对教师权益提出保障^[20],这也为基层教师减负减压提供了政策依据。

权利和义务是相对的。从推动“十三五”脱贫攻坚到“十四五”乡村振兴的有效衔接,再到2035年总体实现教育现代化,云贵川渝4省市的教育要始终坚持深化改革、勇于创新的精神,云贵川渝4省市的教师要突出体现对为党育人、为国育才这一公共使命的担当。因此,我国应加快推进有关教师法的修订工作,当地教育主管部门要积极配合落实相关政策法规,明确教师的专业性和公共性,厘清教师工作边界,明晰教师权责范围。

(二)利用技术赋能教师,实现提质增效

如前所述,云贵川渝初中教师的工作压力主要来自批改作业、授课和备课等教学相关工

作。内容繁多、任务重复、负荷过重是云贵川渝中小学教师工作的普遍现状。“双减”政策重申了学校教育主阵地作用,提出要充分调动教师的创造性,开展丰富多彩的兴趣小组和社团活动,倡导在满足学生多样化需求的基础上增强课后服务的吸引力^[4]。这些主张对教师素养提出了新的要求,如果应对不当,或许又会增加教师的工作负担。

鉴于此,一方面,教育主管部门要坚持以“国培计划”和“省培计划”为引领,分类分层实施云贵川渝乡村教师和校长的素质能力提升专项培训计划,按照一线教师的工作实际需求改进培训方式,采取顶岗置换、送教下乡、网络研修、短期集训、专家指导、校本研修等多种形式,增强培训的针对性和实效性,持续提升教师的能力素质;另一方面,教育主管部门有必要加快推进云贵川渝4省市的教育数字化转型,合理利用人工智能等新兴技术,以实现提质增效的目标。例如,在“AI+教师”协同教学中,人工智能扮演了自动出题和自动批阅作业的助教、学习障碍自动诊断与反馈的分析师、问题解决能力测评的素质提升教练、学生心理素质测评与改进的辅导员等多重角色^[21]。这可以让教师从一些重复性的、程序化的日常事务中解脱出来,把有限的精力更多地倾注到学生情感和品德的培养以及创新性的课程开发与兴趣活动中^[22]。此外,有效利用智能化测评技术,不仅能基于学习过程对学生进行分析评估,还能形成即时反馈,方便教师对教学进行有针对性地查漏补缺,为教师实施精准画像、及时干预、个性化指导等提供了支持,有助于教师更好地发挥“育人”职能。

(三)完善定向培养制度,实施强师强基计划

云贵川渝中小学教师的工作压力水平整体偏高,是前期发展过程中基础建设薄弱、人员配备不足、能力培养滞后等多种因素造成的。“十三五”期间,云贵川渝4省市围绕“补数量”“提质量”“强师德”“重管理”等环节,落实“乡村教师支持计划”“特岗计划”“县管校聘”

等举措,使教师队伍整体建设效果显著。但是,乡村教师队伍人员补充难、补充质量不高、优秀教师流失严重等问题,仍制约着我国中西部地区教育的发展。因此,在补足教师数量的基础上进一步提升教师质量,是减轻云贵川渝中小学教师工作压力的题中应有之义。

均衡、合理配置教育资源,历来是我国教育政策的基本原则。师资是义务教育优质均衡发展重要而独特的“软件”支撑。2021年7月,教育部等九部门印发《中西部欠发达地区优秀教师定向培养计划》(简称“优师计划”),明确提出从2021年起,教育部直属师范大学与地方师范院校采取定向方式,每年为832个脱贫县(原集中连片特困地区县、国家扶贫开发工作重点县)和中西部陆地边境县(以下统称定向县)的中小学校培养1万名左右师范生,从源头上改善中西部欠发达地区中小学教师队伍质量,培养造就大批优秀教师^[23]。2022年4月,教育部等八部门印发《新时代基础教育强师计划》(简称“强师计划”),明确提出“培养一批硕士层次中小学教师和教育领军人才”,以及“推进各地进一步加大县域普通高中和乡村学校教师补充力度”^[24]。贯彻和落实上述政策,需要政府、地方、高校、中小学等多方单位的精诚合作、统筹协调、协同联动。唯有如此,才能推动教师教育和教师职业内涵式发展^[25]。高校人才培养应“对症下药”,无论是“优师计划”还是“强师计划”,都要针对区域需求开设系列特色课程,引导师范生树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观,涵养长期从教、终身从教的职业情怀。各级地方政府,一方面应找准重点难点,完善组织管理与建立经费支持制度,保障师范生就业后的生活所需,另一方面应建立跟踪指导机制,为教师专业发展创造有利条件,避免教师流失,并进一步推动中西部欠发达地区优秀教师定向培养工作。

(四)促进多方协同,实现家校社共育

调查发现,云贵川渝4省市的留守儿童、单亲家庭、隔代教养、多子女等特征较为明显。

云贵川渝中小学教师因家长工作与学生特殊需要而产生较大工作压力的比例远高于上海。因此,有必要建立健全家庭、学校和社会协同育人的长效机制,形成教育合力,共同促进学生成长。

未成年人教育不仅是学校和教师的责任,更是家长的责任,两者之间的侧重点各有不同。2021年10月,《中华人民共和国家庭教育促进法》表决通过,并于2022年1月开始实施。由此,家庭教育被纳入法治轨道,以法治促进家庭教育与学校教育、社会教育协同发展^[26]。2023年1月,教育部等十三部门联合印发《关于健全学校家庭社会协同育人机制的意见》,提出到2035年形成定位清晰、机制健全、联动紧密、科学高效的学校家庭社会协同育人机制^[27]。云贵川渝地区家庭、学校和社会的教育合力不足,育人模式封闭僵化,即学校无法对家庭和社会进行约束,家庭和社会也缺乏对学校的有效支持,社会教育面临着名存实亡的困境。为此,当地教育主管部门应打破家庭、学校和社会的闭环格局,明确各主体的角色定位,整合并优化教育资源,搭建家庭、学校和社会良性互动的桥梁。学校应扮演好“主导者”与“引导者”角色,通过设立家长学校、开设心理健康教育讲座、承担社区志愿工作等方式引导家长和社区人员参与、关注教育。家长应从“依附者”转向“参与者”,贯彻《中华人民共和国家庭教育促进法》的有关规定,强化自身家庭教育主体责任意识,充分发挥家庭育人阵地作用。社区应从“旁观者”转向“合作者”,并成为连接学校和家庭的纽带,推动学校教育与日常生活的融合实践。综上所述,家庭、学校和社会协同育人,就是要围绕“立德树人”的育人目标,通过分工合作、协同提质,共同促进未成年人身心健康全面发展。

参考文献:

[1] 中华人民共和国教育部. 2021年全国教育事业统计主要结果[EB/OL]. (2022-03-01)[2022-11-20]. [http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/202203/t20220301_](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/202203/t20220301_603262.html)

603262.html.

- [2] 姚袖竹,杨桐桐. 教师职业压力的问题审视与调适策略[J]. 教育理论与实践,2018(26):36-38.
- [3] 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于减轻中小学教师负担进一步营造教育教学良好环境的若干意见》[EB/OL]. (2019-12-15)[2022-10-11]. http://www.gov.cn/zhengce/2019-12/15/content_5461432.htm.
- [4] 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)[2022-10-11]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202107/t20210724_546576.html.
- [5] 李晓华,黄如艳,张琼. 从教育扶贫到教育促进乡村振兴——青藏地区教育脱贫的新路向[J]. 民族教育研究,2021(5):92-99.
- [6] 中共中央、国务院印发《中国教育现代化2035》[EB/OL]. (2019-02-23)[2022-11-21]. http://www.gov.cn/xinwen/2019-02/23/content_5367987.htm.
- [7] 杜亮,刘奇. 民族地区中小学教师的职业压力及其应对策略的社会学探析[J]. 民族教育研究,2018(5):66-73.
- [8] KYRIACOU C. Teacher stress: directions for future research[J]. Educational Review,2001,53(1):27-35.
- [9] 朱雁. 中国上海教师的工作压力水平及其对工作满意度的影响——基于 TALIS 2018 数据的实证分析[J]. 全球教育展望,2020(8):117-128.
- [10] Organization for Economic Cooperation and Development. TALIS 2018 technical report [R]. Paris:OECD,2020.
- [11] 杨莞婕,李荐中. 教师压力源与心理服务需求及对策研究[J]. 中国成人教育,2017(11):65-68.
- [12] 杨翠娥,黄祥祥. 民族地区中小学教师职业压力及原因探析[J]. 湖南师范大学教育科学学报,2008(1):111-114.
- [13] 王鉴,张海,李子建,等. 不同民族文化背景下师生课堂互动的比较研究——以西北地区部分汉族、藏族、回族、维吾尔族课堂教学状况为例[J]. 教育研究,2011(9):68-75.
- [14] 钟云华,张维. 民族农村地区新生代特岗教师职业压力来源的叙事分析[J]. 教师教育研究,2020(1):103-108.
- [15] 谢小蓉,赵鑫. 西南民族地区乡村教师职业吸引力的实证分析与提升策略[J]. 中国成人教育,2021(19):31-37.
- [16] 孟繁胜,曲正伟,王芳. 不同阶段中小学教师发展需求比较分析[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版),2017(3):151-156.
- [17] 陈振华. 我国班级管理的变革方向[J]. 教育科学研究,2009(11):44-47.
- [18] 李学书,刘玉梅. 开放大学教师生存境遇研究——基于工作时间管理的透视[J]. 职教论坛,2018(7):100-107.
- [19] 宁本涛. “让合适的人做合适的事”:教师工作边界模糊的产权透析[J]. 中国教师,2019(1):10-13.
- [20] 中华人民共和国教育部. 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)[2022-10-11]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s248/202111/t20211129_583188.html.
- [21] 余胜泉. 人机协作:人工智能时代教师角色与思维的转变[J]. 中小学数字化教学, 2018(3):24-26.
- [22] 王丽娟,汪燕,唐智松. 智能时代乡村教师队伍建设的困境与出路[J]. 现代远程教育研究, 2021(6):103-111.
- [23] 教育部等九部门关于印发《中西部欠发达地区优秀教师定向培养计划》的通知[EB/OL]. (2021-08-03)[2022-10-13]. http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-08/03/content_5629261.htm.
- [24] 教育部等八部门关于印发《新时代基础教育强师计划》的通知[EB/OL]. (2022-04-14)[2022-10-13]. http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-04/14/content_5685205.htm.
- [25] 刘浩,黄亚婷. 新高考改革背景下教师专业资本的流失与重塑[J]. 教师教育学报, 2021(5):94-106.
- [26] 中华人民共和国家庭教育促进法[EB/OL]. (2021-10-23)[2022-10-13]. http://www.gov.cn/xinwen/2021-10/23/content_5644501.htm.
- [27] 教育部等十三部门联合印发《关于健全学校家庭社会协同育人机制的意见》[EB/OL]. (2023-01-19)[2022-10-13]. http://www.gov.cn/xinwen/2023-01/19/content_5737977.htm.

Work Stress Level and Characteristics of Primary and Middle School Teachers in the Context of “Double Reduction” Policy: Based on the Survey of Four Provinces in Southwest China

ZHOU Qin¹, CHEN Siyu², XIANG Zhongqiu²

(1. College of Teacher Education, Southwest University, Chongqing 400715, China;

2. The Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: This research used the TALIS 2018 questionnaire to investigate the work stress level of 2386 primary and middle school teachers from 41 schools in Yunnan, Guizhou, Sichuan and Chongqing. It is found that the work stress level of primary and secondary school teachers in these four provinces is relatively high on the whole, with significant differences in ethnic groups, academic qualification, school stages and teaching years. Compared with the average level of OECD and Shanghai, the workplace stress of middle school teachers in the four provinces is significantly higher. Moreover, the workload stress of middle school teachers in the four provinces mainly comes from teaching preparation, teaching and homework correction, causing a heavier teaching burden. In addition, student achievement, class management and parents work are also the main sources of work stress for middle school teachers in the four provinces. To reduce the stress and burden of primary and middle school teachers in the four provinces, and promote the construction of teacher ranks and professional development, it is necessary to clarify the boundary of teachers' responsibilities, rights and obligations; to aid teachers with technology, thus improving efficiency and quality; to implement directional training to strengthen teachers' constructions; to promote multi-party coordination and home school co-education.

Key words: teachers' work stress; TALIS 2018; primary and middle schools; Yunnan-Guizhou-Sichuan-Chongqing; survey research

责任编辑 邱香华