

“双减”背景下教师工作机制优化路径

欧阳修俊, 童雨欣, 魏凤银

(广西师范大学 教育学部, 广西 桂林 541004)

摘要:基于机制设计理论审视教师工作机制,可降低教师工作过程中的信息运行成本,在实现集体利益最大化的同时注重教师利益,推动教师教学程序与教学规则的有效联动和有效教学的开展。“双减”政策对教师工作提出了新要求,但目前教师工作机制尚存在教师工作信息效率低下、教师激励机制滞后等问题。基于此,提出以“双减”专题培训激发教师工作机制内生动力,以丰富的信息资源提升教师工作信息效率,以科学的时间管理促进教师工作机制顺利运转,以完善的激励制度强化教师工作机制外部动力,从而有效落实“双减”政策,促进教育实现高质量发展。

关键词:“双减”;教师工作机制;机制设计;优化路径

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2023)04-0051-09

基金项目:“广西高等学校千名中青年骨干教师培育计划”人文社会科学类立项课题“民族地区职业教育助力乡村振兴的文化模式研究”(2022QGRW009),项目负责人:欧阳修俊。

作者简介:欧阳修俊,教育学博士,广西师范大学教育学部副教授;童雨欣,广西师范大学教育学部硕士研究生;魏凤银,广西师范大学教育学部硕士研究生。

教师工作机制有效运转是促进学校育人工作提质增效的必要条件。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》(简称“双减”),要求教师提高课堂教学质量、优化作业设计、提升课后服务质量、转变学生评价方式^[1]。教师工作机制是教师提升教学质量的内核,“双减”政策实质上对教师工作机制提出了新要求。在此需特别指出的是,由于目前国内外关于教师工作的研究主要聚焦于具体实践,如教师工作满意度、教师工作投入等,专门探讨教师工作机制的研究较少,本文拟基于机制设计理论,尝试从信息效率和激励相容两个方面,分析“双减”背景下教师工作机制存在的主要问题,探寻教师工作机制优化路径。

一、机制设计理论观照下的教师工作机制意涵

工作机制“是工作程序、规则的有机联系

和有效运转”^[2]。工作机制具有整体性,是各个工作环节的有序叠加和有效衔接。因教师的主要工作是教学,故而教师工作机制即指教师教学程序与教学规则的有效联动、有序叠加和有效实施。又因为教师教学工作具体包括备课、上课、作业布置与批改、课外辅导、学生评价等五个基本环节,因此教师工作机制也指备课、上课、作业布置与批改、课外辅导、学生评价各环节的有机联系及有效运转。随着时代发展和政策改进,教师工作机制也面临新的挑战,需要不断优化。在这方面,机制设计理论或许能给予一定启示。

机制设计理论由经济学教授里昂尼德·赫维茨(Leonid Hurwicz)等人于20世纪60年代提出。在经济领域,机制设计理论强调机制设计者能设计出达到“资源有效配置”需求的“激励机制”,一般涉及信息效率和激励相容两个方面^[3]。“信息效率”指经济机制实现既定社会目标所要求的信息量,信息效率越高,信息空间维度越少,所设计的机制越高效^[4]。“激励

相容”指每个参与者所追求的个人利益最大化目标与社会目标达成一致^[5],即所设计的机制应能使社会目标与个人目标实现协同^[6]。该理论最早运用于经济领域,现已被推广至各个领域,成为机制设计的理论框架。基于机制设计理论审视教师工作机制,应注重两点。第一,在设计机制时,应致力于减少教师工作过程中的信息运行成本。在机制设计理论中,信息效率强调的是机制设计应尽可能减少信息运行成本,从而提升信息利用率^[7]。因此,设计者在设计教师工作机制时,应注重减少教师工作过程中的信息运行成本,提升教师工作信息效

率。第二,在设计机制时,应实现集体利益最大化,同时注重教师利益的实现。在机制设计理论中,激励相容强调每个参与者在为集体多作贡献中成就自己的事业,从而实现个人价值与集体价值一致化^[8]。因此,要求教师工作机制设计者在设计机制时,应关注集体利益最大化,同时注重教师利益的实现,以达到二者协同合一。根据机制设计理论提出的信息效率与激励相容原则,教师工作机制高效运转受到教师主体、学校、社会及政府等各方面因素的影响。基于理论指引和要素分析,笔者构建了教师工作机制运转模型,具体如图1所示。

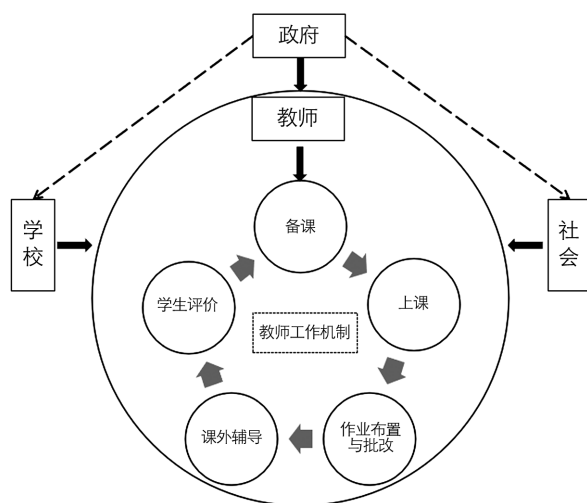


图1 教师工作机制运转模型

具体而言,首先,作为教师工作机制运行的主体,教师的身心状态、专业能力等会对教师工作机制产生内在影响。一方面,教师身心健康是教师工作机制有效运转的前提。教师拥有健康的身心可以使教师精力充沛,同时保持乐观心态去面对各环节工作,进而保证教师工作机制持续运转。另一方面,教师具有较强专业能力是教师工作机制有效运转的内在推力。过硬的专业能力能有效提升教师的工作效率,进而加快教师工作机制运转速率。其次,作为教师工作机制运行的管理者,学校所制定的相关制度措施和配置的设备资源等,会对教师工作机制产生外部影响。学校合理的工作时间规定、培训进修制度等,能在保障教师身心健康的同时提升教师的专业能力,从而推动教师工作机制高效运转。此外,学校还能为教师各环节工作配置优质信息资源,作为教

师工作机制顺利运转的物质支撑。再次,作为教师工作机制运行的支持者,外部社会丰富的人力资源、环境资源等能为教师提供协助力量,促进教师工作机制有序运转。最后,作为教师工作机制运行的调控者,政府颁布的相关政策法规、提供的经费支持等,能对教师工作机制运转发挥宏观调控作用。即:政府颁布的相关政策法规可为教师工作机制合理运行提供指引,政府的经费支持能为教师工作机制有效运转提供保障。

二、“双减”背景下教师工作机制存在的主要问题

“双减”政策提出要“提升课堂教学质量”“提高作业设计质量”“提高课后服务质量”“考试成绩呈现实行等级制,坚决克服唯分数的倾向”等。具体而言,“提升课堂教学质量”要求

教师优化备课及上课,“提高作业设计质量”要求教师改进作业布置与批改,“提高课后服务质量”要求教师重视课外辅导,“考试成绩呈现实行等级制,坚决克服唯分数的倾向”要求教师改变不甚合理的学生评价方式。显然,“双减”对教师工作各环节提出了更高要求,教师工作机制面临全新挑战。目前,教师工作信息效率低下、教师激励机制滞后,导致学生评价方式难以适时调整、作业及课堂教学质量难以有效提升、教师课后服务工作难以全心投入,教师工作机制运转过程中的新问题逐渐凸显。

(一)教师工作信息效率低下导致教师工作机制运行不畅

教师工作机制有效运行离不开教师工作各环节信息的高效利用与传递。教师工作信息不对称所引发的教师工作信息效率低下问题,会导致教师工作机制运行不畅,影响“双减”背景下学生评价方式的适时调整和作业及课堂质量的有效提升。教师工作信息效率低下具体表现为教师信息素养欠缺、优质信息资源利用不足、教师信息交流缺乏三个方面。

1. 教师信息素养欠缺导致学生评价方式应变困难

信息素养指“个人收集、评估与有效利用信息的能力”^[9]。教师信息素养主要是指教师对学生学情信息的收集、评估和有效利用这些信息的能力,具体涉及教师获取信息、分析信息、评估信息的能力。“双减”政策要求教师改变“唯分数论”的评价观念,加大过程性评价比重,树立多元评价观。过程性评价是指在教学活动中对学生学习给予即时、动态解释,以揭示、判断和生成教学价值的活动^[10]。因此,教师在教学过程中应及时获取学生学情信息,并对其加以有效分析和处理,最后进行评价界定。但现实中,不少教师并未能及时发现和获取学生的学情信息,即便能够获取,其后也很难针对学生不同学情信息进行有效分析,导致教师对学生评价进行界定时产生偏差^[11]。有研究表明,“相当一部分教师要么基于自己过去的教学经验给现有学生的学情直接‘贴标签’,要么简单‘移植’或‘搬运’教学参考资料中给出的学情分析”^[12]。以上问题凸显出教师

获取信息能力、分析信息能力及评估信息能力均有待进一步加强,同时也表明教师信息素养欠缺导致教师难以对学生评价方式作出及时而有效的调整。

2. 优质信息资源利用不足导致作业设计水平提升困难

教师工作各环节中的优质信息资源通常包括优质信息生产者资源、优质数字化信息技术资源等。“双减”政策要求教师提升作业设计质量,但北京师范大学中国教育与社会发展研究院教育国情调查中心发布的《全国“双减”成效调查报告》表明,近五成教师认为,设计高质量作业面临“作业素材与相关资源不够”的困境^[13]。具体而言,一是名师资源配置不均衡^[14]。名师作为教师队伍中的优秀分子,是优质信息生产者,起着引领示范和经验辐射的作用。然而,名师多聚集在经济发达地区,一些经济欠发达地区的学校教师往往缺乏名师引领,不少教师在设计作业时缺少优质的作业素材和先进的作业设计理念。二是学校学科带头人利用各类优质数字化信息技术资源提升教研质量和促进教师发展的能力尚待提高^[15]。这导致学校内部很难有效组织学科教师开展作业教研,缺乏对各类优质数字化信息技术资源的有效利用,教师接收优质信息的范围缩窄,渐次致使校内教师作业设计能力的提升陷入窘境。三是校内各科教师缺乏资源互通意识^[16]。综合性作业设计需要教师从实际出发,对各学科零碎性知识点进行有意义的“串联搭桥”,而校内各科教师间缺乏信息资源的互通,会导致教师在设计综合性作业时存在困难,进而无法有效突破学生“知识本位”“教材本位”“学科本位”的学习局限。综上,名师资源不均衡、学科带头人及各科教师信息获取范围窄化且信息利用不足,致使教师在进行作业设计时信息不通达,进而难以提升作业设计质量。

3. 教师信息交流缺乏导致课堂教学质量优化困难

“双减”政策要求教师提高课堂教学质量,而备课是课堂教学质量提升的前提,备课质量的好坏直接决定了课堂质量的高低。因此,

“双减”不是一味简单地“减”，还需要“加”——加强教师在备课过程中与学生及其他教师的沟通、交流和互动。但目前，教师备课质量还有待提升，主要体现在与学生缺乏沟通、与其他教师缺乏互动分享。第一，在“备学生”上，学生学情信息获取路径不畅。教师缺乏与每一名学生的密切沟通，对学生的学情信息未能及时获取、分析和评价^[11]，以至于无法准确把握学生的求知需求。在未准确获知学生求知需求的情况下确定教法，容易导致课堂上教师所应用的教法与多数学生的心理需求不相吻合，部分学生由此对课堂教学产生抵触情绪。第二，在“备教材”上，教师集体备课中的信息交流与分享不足。集体备课强调教师间共享教学经验和教学资源，但目前，不少学校教师的集体备课存在偷工减料、流于形式的问题^[17]，某些学校的集体备课还存在着“一言堂”的现象^[18]，研讨氛围不够浓厚，多数教师在集体备课过程中都以听为主，缺乏反馈。教师间的信息交流受到客观与主观因素的双重阻碍，使教师很难从同行中吸收到好的教学经验、教学技术和教学理念。师生和师师间缺乏交流与互动，导致教师的备课质量不佳，课堂教学质量在短时间内难以有效提升。

（二）教师激励机制滞后以致教师工作机制运转动力不足

教师激励机制是教师工作机制有效运转的强大推力。“双减”背景下，教师激励机制滞后会导致教师对课后服务工作难以全心投入或投入意愿不强，进而使教师工作机制运转乏力。教师激励机制滞后主要表现为时间激励机制滞后、利益激励机制不健全两个方面。

1. 时间激励机制滞后导致课后服务工作难全心投入

“双减”政策要求学校“提高课后服务质量”。“双减”政策颁布后，虽然各地区各学校积极响应，并切实落实课后服务工作，但不少学校在教师工作时间安排上存在着不甚合理的现象。目前，大部分学校的课后服务采取的都是“5+2”模式，即：周一至周五，学校每天都需为学生提供两小时的课后服务^[19]。在该模式下，教师工作时间普遍延长，每天达至十余小

时，远超法定正常工作时间。长时间工作会对教师身心及工作自主性造成负性影响。首先，教师身心健康难保障。有研究表明，超负荷工作可能对教师身心健康、生活状态及对组织归属感产生负面影响^[20]。拥有健康的身心是教师进行教育教学工作的基本前提，而当下部分学校时间安排不合理，教师工作超负荷，对教师的身心健康造成了严重威胁。其次，教师工作自主性弱化。教师工作时间延长，直接导致教师自主专业发展时间减少、学习意愿降低，教师工作自主性逐渐弱化。但迫于学校师资、财力等多重客观因素，校内教师又不得不参与课后服务。时间激励的心理预期与实际工作的落差感，导致教师难以全身心投入课后服务工作。

2. 利益激励机制不健全导致课后服务意愿难有效激发

“双减”政策要求学校开展课后服务，但课后服务实际上延长了教师的工作时间，因此学校应对参与课后服务的教师进行合理补偿。然而，目前多数学校还未制定出合理的课后服务补偿制度^[21]。首先，课后服务经费保障机制尚未健全。参与课后服务后，教师相较之前工作任务更重，除了常规教学任务、组织学生活动、家庭教育指导等，又增加了课后看护、开发课后服务课程等多项工作。但与此不相匹配的是，教师待遇并未得到明显提高^[22]。《全国“双减”成效调查报告》显示，34.2%的地区课后服务补贴没有任何经费保障，同时，19.5%的教师参与课后服务后未获得报酬^[13]。教师在课后服务上的付出与应得到的回报不成正比，教师参与课后服务的意愿随之减弱^[23]。其次，缺乏相关政策明确规定教师参与课后服务可作为教师职称评聘的重要依据。“双减”虽然要求将教师参加课后服务的表现作为职称评聘的重要参考，但不少地区并未研制出对此有明确规定的相关政策^[24]，课后服务的激励效应因此大打折扣。物质层面缺乏保障、精神层面缺少激励，致使教师参与课后服务的意愿不强，课后服务难以有效推动。

三、“双减”背景下教师工作机制的实践优化

优化教师工作机制是推动“双减”有效落

地的应有之义。“双减”背景下,教师工作机制出现了诸多新问题,如何进行优化,实现教师工作机制高效运转值得深入探讨。以下主要从“双减”专题培训、信息资源、时间管理、激励制度等层面提出教师工作机制优化路径。

(一)以“双减”专题培训激发教师工作机制内生动力

教师是教师工作机制运行的主体。学校通过教师培训能够促进教师的专业发展,从而有效激发教师工作机制内生动力。《中华人民共和国教师法(修订草案)(征求意见稿)》第三十三条提出,“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”^[25]。因此,推动教师工作机制有效运转应以强化教师培训为始发点,激发教师工作机制内生动力。

1. 加强作业设计培训:提升教师作业设计能力

“双减”背景下,要将学生从繁重的课业中解放出来,关键之一是解决作业设计难题,实现作业减量、提质、增效。教育管理部门可聚焦教师作业设计能力提升,组织开展教师作业设计专题培训。有针对性的培训能够取得较为直接的效果。2021年11月,长春市朝阳区教育局在解放教育集团艳春校区为教师举办了作业设计与管理专题培训,收到明显成效^[26]。开展作业设计专题培训具体应关注的问题有三个。其一,专题培训应针对教师作业设计难题精准施策。学校或培训专家工作组可通过问卷调查、个别访谈等方式,收集一线教师作业设计中的各类问题并对其进行分类,专家在认真“把脉”的基础上再针对不同问题对一线教师进行“有的放矢”的培训。其二,在专题培训过程中,建设学习型、研究型作业设计教研组织。作业设计教研组织可以“作业设计与管理”为主题,组织和举办沙龙形式的研讨活动,鼓励教师围绕“双减”对作业设计提出的要求进行交流和探讨,着力提高教师作业设计能力和作业管理水平。其三,在专题培训过程中,动员教师申报作业设计相关科研课题。鼓励教师开展有关作业设计的行动研究,提高教师作业设计理论水平,通过理论指导实践,

提升教师作业设计能力。

2. 加强课堂技能培训:提升教师TPACK能力

“双减”背景下,教师运用整合技术的学科教学知识(TPACK)的能力应成为教师培训的重点。应通过教师TPACK能力专题培训,促进教师有效运用教育技术的能力,进一步优化教育教学。“双减”要求提升课堂教学质量,而教师提升备课质量可增强课堂教学的有效性,提升教师TPACK能力能够为课堂教学质量提供保障。教师TPACK能力作为教师备课的必备能力,通常涉及学科内容、教学法和技术等三种知识要素的合理运用,即要求教师在具体教学情景中,通过采用适宜的教学方法与技术手段设计学科教学方案。因而,参与TPACK能力专题培训,是教师提升备课质量和课堂教学质量的重要途径。开展教师TPACK能力专题培训需注意以下几个方面。首先,应培养教师对TPACK的自我建构意识。目前,教师TPACK水平多受外部因素影响,缺乏教师个体对TPACK的意义建构,导致多数教师仅停留于对TPACK的浅层认识,难以真正发展TPACK能力。因此,TPACK能力专题培训应从培养教师对TPACK的自我建构意识出发,在强化教师TPACK理论认知的基础上,鼓励教师进行TPACK的“自我调用—自我反思—自我尝试—自我建构”。其次,应为教师创设运用教育信息技术的问题情境。当下,不少教师仅懂得如何操作某项教育技术,并不知道怎样才能将教育技术与教学过程进行有效整合。因此,在开展专题培训时,有必要为教师创设现实问题情境,促使教师深刻理解教育技术并将其有效运用于教学过程,解决教育实际问题。最后,应为教师创设与师范生的TPACK交流平台。师范生拥有大量关于TPACK的理论储备,但缺乏实践经验;在职教师拥有丰富的实践经验,却缺乏理论知识。因此,在开展TPACK能力专题培训时,应鼓励培训部门创建师范生与在职教师的TPACK交流平台,以促进理论与实践的有机结合,切实提升教师TPACK能力。

(二)以丰富的数字资源提升教师工作信息效率

有效利用教师工作各环节信息资源是提升教师工作信息效率的重要一环。针对学校教师工作信息低效的问题,应当在整合优质信息生产者资源的同时,丰富优质数字化信息技术资源,进而促进教师工作信息有效利用和运转。

1. 整合优质信息生产者资源:融汇校内外教师经验

一是充分挖掘校内教师的业余爱好信息。学校管理层可通过发放问卷或进行访谈,了解校内教师的业余爱好,鼓励教师通过充分发挥特长积极参与课后服务,以在满足学生个性化学习需求的同时,进一步纾解教师因繁重的教育教学工作而导致的身心乏顿。学校可根据教师、行政人员等人的兴趣爱好和特长建立相关的课后服务社团,供学生自愿参与,以此最大化利用校内优质信息生产者资源。贵州省大方县文惠实验小学积极利用校内优质信息生产者资源为学生提供课后服务的相关实践值得借鉴。该校为满足学生多样化的发展需求,本着“人尽其才,才尽其用”的原则,积极发掘教师的个性特长,鼓励教师利用自己的学科优势和特长成立相应的兴趣社团,丰富课后服务内容,此举受到学生及家长欢迎^[27]。

二是加大校际间教师工作经验的信息交换。“双减”背景下,课后服务存在校际间优质信息生产者资源缺乏的困境,有效利用不同学校教师经验是解决课后服务校际间优质信息生产者资源短缺的渠道之一。教师作为教育信息的核心生产者,其工作经验本身就是重要的信息资源。加大校际间教师工作经验的交流,除了能更好地促进校际教师之间学科知识和教学经验的结构更新,还能有效缓解课后服务校际间优质信息生产者资源缺乏的问题。

三是鼓励学校招募合格的社会人员参与课后服务。按照教育部规定,参与课后服务的教师并不一定是学校教师,也可以是高校师范生、退休教师等掌握师范专业知识与技能的人员。这些社会人员掌握着区别于学校教师的“特殊”信息资源,能够为学生课后学习提供“最新”的信息,丰富学生的见识。具体而言,

高校师范生可利用业余时间参与中小学的课后服务,此举在解决课后服务校外优质信息生产者资源短缺的同时又能提升师范生的专业能力;退休教师也可在合理安排休息时间的前提下重返校园参与课后服务,在教育行业继续发光发热。除此之外,合格的校外志愿者、社会工作人员等掌握一定非师范专业技能的人员,也可以是课后服务队伍的重要组成部分。有鉴于此,在课后服务校外优质信息生产者资源短缺的情况下,学校可根据实际面向社会进行公开招募招聘,适当补充课后服务参与人员,努力将课后服务打造成学生喜欢、家长满意、社会支持的育人工程。

2. 丰富优质数字化信息技术资源:健全各类在线教育教学平台使用机制

一是丰富教师备课资源库。课程资源、教材资源、教参资源、案例资源等都是教师备课所需素材。目前城乡教育仍存在较大差距,乡村教师在进行备课时面临备课素材紧缺的困境,一定程度上导致乡村学校课堂教学质量难以有效提升。因此,通过丰富教师备课资源库,将课程、教材、教参、案例等资源融汇于其中,可实现城乡教育资源互通共享,加快缩小城乡教育差距,助力落实“双减”政策。

二是建立优质作业共享资源库。据了解,现不少教师在作业设计环节均存在较大困难,教师普遍缺乏优质的作业参考资源,因此,可依托数字化智能技术构建优质作业共享资源库,促进优质作业资源实现共享,为教师作业设计提供更多思路与方法。教师在进行作业设计时,可充分利用作业设计资源库参考优质作业资源,同时结合学生实际,设计出高质量且个性化的作业。此外,学校遴选出的校内教师优质作业案例,也可上传到优质作业共享资源库供其他教师参考,促进优质信息资源有效利用。

三是激活名师在线辅导平台。鼓励各学校推选优秀教师于在线辅导平台进行注册,建立名师身份信息资源库,合理利用名师资源。各学科名师可根据个人所长在身份信息库中标明所擅长领域,当学生遇到作业难题时,登录在线辅导平台进行搜索,平台通过深度分析

学生问题标签与名师擅长领域标签,即可精准匹配相应名师对学生进行在线指导,从而实现一对一辅导,减轻学校教师课后辅导压力。

(三)以科学的时间管理促进教师工作机制顺利运转

学校科学合理的时间管理是教师身心健康的保障,而教师的身心健康又关乎教师工作机制的顺利运转。针对“双减”背景下学校时间激励机制缺乏的问题,学校应完善教师补休制度,增强教师的时间自主性。

1. 完善补休制度:建立教师“时间银行”

“时间银行”意味着将多余时间“存”起来,等需要时再“取出”。学校管理层可设立教师“时间银行”补休制度,依托手机钉钉 OA 系统健全“时间银行”运行机制,为学校每名教师开通“时间银行账户”。具体而言,鼓励教师将课后服务工作时间录入“时间银行”系统成为“时间存款”,教师后续急需时,可通过取出“时间银行”中的时间积蓄来换取相应的“请假券”。浙江慈溪市横河镇教育办公室为全镇教师建立的课后服务“时间银行卡”就是这一补休制度的有效例证^[28]。其通过让教师将存储于“时间银行卡”中的工作时间积蓄折换成教师可自由支配的时间(用于学习或调休),增强了教师参与课后服务的意愿,提升了教师工作中的幸福感。建立教师“时间银行”补休制度,旨在以时间激励形式给予教师人文关怀,帮助教师解压减负,保障教师身心健康。

2. 增强时间自主性:探索教师“弹性工作制”

鼓励学校探索建立教师“弹性工作制”,使教师拥有更多可自由支配的时间。“弹性工作制”将教师工作时间分为了“核心工作时间”和“弹性时间”两个部分。“核心工作时间”指工作日规定时间段要求教师必须到岗工作的时间,也即教师必须在校履行义务的时间;“弹性时间”指除“核心工作时间”外教师可自由支配的时间。教师是具备专业自主权的脑力劳动者,其工作内容与性质符合弹性工作制的特点和要求。因此,给予教师更多的弹性工作时间有助于教师专业自主发展。同时,教师除了教学工作,也需要有一定的时间处理其他事务。教师拥有更多的弹性工作时间,既有益于家庭

和谐,又能使其全身心地投入教育教学工作,增加工作幸福感。

(四)以完善的激励制度强化教师工作机制外部动力

教师工作激励制度是教师工作机制有效运转的外源性动力。针对教师参与学校课后服务意愿不强的实际,完善教师工作激励制度能有效增强教师参与课后服务的外在动机,强化教师工作机制有效运转的外部动力。完善教师课后服务激励制度应从保障课后服务经费和健全职称评聘制度两个方面入手。

1. 保障课后服务经费:设立课后服务专项经费

经费保障是开展课后服务的先决条件。各地方政府应制定相应的课后服务经费保障制度,设立课后服务专项经费,促进课后服务工作有效和持续开展。各级财政应当将课后服务保障经费纳入年度预算,并按照参与课后服务学生人数进行拨款。一些省市在这方面已经迈出实质性步伐。例如:2021年12月,山东省教育厅等四部门联合印发《山东省义务教育学校课后服务经费保障办法》,规定教师从事课后服务工作按照每课时不低于50元的标准进行补助^[29];江苏省盐城经济技术开发区财政足额拨付课后服务经费402万元,助力区内4所公办义务教育学校课后服务工作有序进行^[30]。各地政府在建立健全课后服务经费保障制度的同时,还应明确中小学服务性收费及代收费范围、项目和标准,以规范学校课后服务收费行为,维护学校与学生的合法权益。此外,各地政府还须做好专项经费的监督工作,做到公开、透明,以保障教师合法权益,确保公平公正。为教师参与课后服务提供经费保障,以外部激励形式增强教师参与课后服务意愿,可推动“双减”背景下教师工作机制顺利运转。

2. 健全职称评聘制度:课后服务课时纳入教师职称晋升范畴

教师的职称评聘是培养和管理教师的基础性工作,每个教师的职业晋升都离不开职称评聘工作。将教师参与课后服务的课时和表现纳入教师职称评聘晋升范畴,可在很大程度上激励教师参与课后服务工作,促进学校课后

服务工作高效实施。现已有部分省市明确规定将教师参与课后服务的表现纳入职称评聘晋升范畴。例如:河南省教育厅发布的《河南省进一步提高义务教育学校教育质量的实施方案》明确规定,将教师参与课后服务的表现作为职称评聘、表彰奖励和绩效工资分配的重要参考^[31];湖南省教育厅、省发改委等四部门印发的《关于进一步做好中小学课后服务工作的暂行办法》要求,教师参与课后服务的表现应作为职称评聘、表彰奖励和绩效工资分配的重要参考^[32]。健全教师职称评聘制度,将教师课后服务表现纳入晋升范畴,使之成为教师参与课后服务的外部驱动力,可促进教师全身心投入课后服务工作,助力学校课后服务工作高效实施。

四、结语

总体而言,“双减”政策对义务教育提出的新要求,主旨是要促进基础教育高质量发展,同时又直接作用于高质量教师队伍建设。而教师工作机制优化是高质量教师队伍建设的關鍵,因此,“双减”背景下教师工作机制研究应成为促进高质量教师队伍建设和教育高质量发展的长期课题。“双减”背景下,教师工作机制优化并不能一蹴而就,而是需要教师、学校、社会、政府四方形成协力,共同成就。通过提升以教师为主体的内生动力,协调学校对教师工作机制运行的管理,强化社会各界优质资源的支持,完善政府对教师工作机制的保障措施,继而优化“双减”背景下的教师工作机制,可促使“双减”政策高效落实,助力教育实现高质量发展。当然,教师工作机制优化研究本身的变动指标也是需要进一步讨论的重要议题。

参考文献:

[1] 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) [2022-03-15]. http://www.gov.cn/zhengce/2021-07/24/content_5627132.html.

[2] 王世谊, 缪昌武. 思想建党和制度治党结合的内在逻辑、制约因素与实现路径[J]. 治理研究, 2018(4): 22-30.

[3] 姜颖. 机制设计理论在高校社科成果转化中的应用研究[J]. 中国高教研究, 2014(4): 74-77.

[4] 潘丽云, 何兴国. 基于机制设计理论谈职业教育校企合作机制[J]. 教育与职业, 2020(8): 46-50.

[5] 李文俊. 机制设计理论的产生发展与理论现实意义[J]. 学术界, 2017(7): 236-245, 328.

[6] 梅光亮, 秦侠, 方桂霞, 等. 机制设计理论视角下我国艾滋病防控机制完善思考[J]. 医学争鸣, 2017(5): 70-73.

[7] 贺夏蓉. 机制设计理论视角下“一把手”监督的制度设计理念分析[J]. 中国地质大学学报(社会科学版), 2014(6): 147-151.

[8] 杨长青. 不对称信息与高校教师评价体系发展[J]. 清华大学教育研究, 2006(5): 101-106.

[9] 张国颖, 王晓军. 高校英语教师信息素养现状与对策[J]. 图书馆理论与实践, 2017(6): 34-37.

[10] 张曙光. 过程性评价的哲学诠释[J]. 齐鲁学刊, 2012(4): 69-73.

[11] 骆文淑, 杨志明. “双减”背景下加强形成性评价的思考[J]. 中国考试, 2022(1): 63-68.

[12] 刘岗, 田静. 学情分析的价值意蕴、实践困境与改进路径[J]. 教学与管理, 2020(27): 18-21.

[13] 全国“双减”成效调查报告发布[EB/OL]. (2022-03-02) [2022-03-15]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1726179261846731711&wfr=spider&for=pc>.

[14] 卢红, 宋艳, 王爱玲, 等. 山西省中小学教学名师现状调查研究[J]. 教育理论与实践, 2021(1): 41-45.

[15] 胡艳, 高志雄. 当前北京市中学教研组长素质状况及其影响因素研究[J]. 教师教育研究, 2012(6): 73-80.

[16] 王学男, 赵江山. “双减”背景下作业设计的多维视野和优化策略[J]. 天津师范大学学报(社会科学版), 2022(2): 38-44.

[17] 谢霄男. 教师集体备课的困境与出路[J]. 中学政治教学参考, 2021(40): 63-65.

[18] 姬翠梅. 高校思政课集体备课的理论逻辑与实践运行[J]. 中学政治教学参考, 2022(4): 60-63.

[19] 于川, 杨丽乐. “双减”政策背景下教师工作负担的风险分析及化解[J]. 当代教育论坛, 2022(1): 87-96.

[20] 任美娜, 刘林平. “在学术界失眠”: 行政逻辑和高校青年教师的时间压力[J]. 中国青年研究, 2021(8): 14-21, 35.

[21] 高巍, 周嘉腾, 李梓怡. “双减”背景下的中小学课后服务: 问题检视与实践超越[J]. 中国电化教育, 2022(5): 35-41, 58.

[22] 汪明, 孟久儿. 中小学课后服务如何扎实推进[EB/OL]. (2022-01-08) [2022-03-15]. http://www.jyb.cn/rmtzgjyb/202201/t20220108_674971.html.

[23] 刘慧琴. 课后服务治理的理论逻辑、现实境遇与实践路径[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2022(1): 77-85.

[24] 中华人民共和国教育部. 打出组合拳 做好加减法——江苏省南京市为“双减”落地破题[EB/OL]. (2022-02-28) [2022-03-15]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5147/202202/t20220228_602972.html.

[25] 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) [2022-03-15]. <http://www.moe.gov.cn>.

- gov.cn/jyb_xxgk/s5743/s5744/A02/202111/t20211129_583188.html.
- [26] 头脑风暴剑指“双减”长春市朝阳区举办“作业管理与设计”专题培训[EB/OL]. (2021-11-17) [2022-03-15]. <http://news.cnjiwang.com/jwyc/202111/3480493.html#20898>.
- [27] 中国贵州大方县人民政府. 多彩社团育特长 特色课程铸品牌——大方县文惠实验小学课后服务有新招[EB/OL]. (2021-11-05) [2023-05-06]. http://www.gzdafang.gov.cn/zwgk/bmxxgkml/jykj/gzdt_5650285/202111/t20211105_71565524.html.
- [28] 中华人民共和国教育部. 宁波密集出台 17 个“双减”配套文件和实施细则——规范“双减”过程 重塑教育生态[EB/OL]. (2022-01-14) [2022-03-15]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_2082/2021/2021_zl53/sjzxd/202201/t20220114_594348.html.
- [29] 中华人民共和国教育部. 山东出台课后服务经费保障办法 教师每课时补助不低于 50 元[EB/OL]. (2022-01-13) [2022-03-15]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5147/202201/t20220113_594131.html.
- [30] 盐城经济技术开发区管委会党政办. 落实“双减”做好中小学课后服务经费保障[EB/OL]. (2021-09-24) [2022-03-15]. http://kfq.yancheng.gov.cn/art/2021/9/24/art_12621_3732466.html.
- [31] 河南省教育厅. 河南省教育厅关于印发河南省进一步提高义务教育学校教育教学质量的实施方案的通知[EB/OL]. (2021-11-19) [2022-03-15]. <http://jyt.henan.gov.cn/2021/11-19/2349999.html>.
- [32] 中华人民共和国教育部. 湖南:发布中小学课后服务工作暂行办法[EB/OL]. (2021-10-30) [2022-03-15]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5147/202111/t20211101_576741.html.

The Optimization Path of Teachers' Working Mechanism in the Context of "Double Reduction" Policy

OUYANG Xiujun, TONG Yuxin, WEI Fengyin

(Department of Education, Guangxi Normal University, Guilin 541004, China)

Abstract: Examining the working mechanism of teachers based on the mechanism design theory, we can reduce the information operation cost in the process of teachers' work, focus on teachers' interests while maximizing collective interests, and promote the effective connection between teachers' teaching procedures and rules and the development of effective teaching. The "Double Reduction" policy has put forward new requirements for teachers' work, but the current mechanism of teachers' work still has problems such as inefficient information on teachers' work and lagging incentive mechanism for teachers. Based on this, it is proposed to activate the endogenous motivation of teachers' working mechanism with "Double Reduction" training, improve the efficiency of teachers' working information with rich information resources, promote reasonable operation of teachers' working mechanism with scientific time management, and activate the external motivation of teachers' working mechanism with perfect incentive system so as to effectively implement the "Double Reduction" policy and promote the high-quality development of education.

Key words: "Double Reduction" policy; teachers' working mechanism; mechanism design; optimization path

责任编辑 邓香蓉