

中小学教师工作负担的现状考察 及其影响因素

——基于G市中小学教师的调查数据分析

李媛¹, 谢敏敏², 刘琿³

(1. 广州市教育研究院, 广东 广州 510030; 2. 华南师范大学 公共管理学院, 广东 广州 510631;

3. 华南师范大学 教育科学学院, 广东 广州 510631)

摘要:工作资源的供给水平一定程度上可以反映员工的工作状态。通过对大城市G市24 949份中小学教师有效调查问卷的数据分析发现,中小学教师工作时间远超出国家法定要求,工作负担总体处于中等水平。在各类型工作负担中,教育教学型工作负担相对较重,非教育教学型工作负担相对较轻。不同性别、学历、教龄、职称等级、任教学段等条件下,中小学教师工作负担存在显著差异。物质资源和认知资源两类工作资源对教师工作负担均有预测作用。基于此,为大城市的教师减负工作提出以下建议:树立正确的教师工作负担观念;关注不同条件教师工作负担的差异性;协调好学校管理与教育教学的关系;提高中小学教师专业素养与水平。

关键词:中小学教师;工作负担;工作资源;物质资源;情感资源;认知资源

中图分类号:G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2025)01-0097-09

作者简介:李媛,教育学博士,广州市教育研究院副研究员;谢敏敏,华南师范大学公共管理学院博士研究生;刘琿,华南师范大学教育科学学院硕士研究生。

一、问题的提出

教师减负是当前我国基础教育改革进程中的一个重点问题。2019年,习近平总书记就基层减负问题专门作出重要批示。同年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》,提出了教师减负的20条意见。次年,教育部将教师减负纳入年度重点工作和整治形式主义专项工作,全国各省级党委和政府根据文件精神,陆续出台本省的教师减负清单,为扎实推进减轻中小学教师负担工作提供制度保障。政策出台后,中小学教师减负工作初见成效,“督查检查评比考核、社会性事务进校园、数据填报、教师抽调借用……这些曾经让校长无奈、教师无助的事项得到统筹规

范”^[1]。即便如此,教师负担过重问题似乎并未得到妥善解决。2021年“双减”政策的实施给教师工作提出了更大的挑战。正如有研究者提出,“双减”政策表面上对学生做“减法”,但事实上是在对教师工作做“加法”^[2]。当前我国的中小学教师工作负担的现状到底如何,导致负担过重的影响因素有哪些,不同地区的教师工作负担情况是否一致等,这些问题都是当前各级教育行政部门亟待正视的重要问题。

二、研究综述

教师工作负担一直是全球性的教育焦点议题,国内外研究者在教师工作负担表征、成因及应对策略等方面都开展过丰富的研究。目前学界关于教师工作负担的理解尚存在分歧。首先从词性来讲,有研究者认为教师工作

负担是中性词,将教师工作负担定义为教师应承担的责任、履行的任务及为此承受的压力^[3],并认为保持一定限度的工作负担是实现程序正义必须承担的成本^[4]。也有研究者将教师工作负担视为贬义词,将“减轻”与“教师工作负担”做固定搭配。

由于研究者对教师工作负担认识侧重点不同,教师工作负担的衡量标准与表征方式也呈现多元化特征。从客观“工作量”的角度思考,很多研究者将物理工作时间作为教师工作负荷的评价标准。英国教育部于2016年开展的中小学教师工作负担随机调查发现,中学教师和中学领导平均每周工作时间为53.5小时,明显高于2013年在TALIS(由经合组织开展的国际教学调查)中记录的每周45.9小时^[5]。国内也有研究运用量化研究方法发现教师工作时长现象普遍,中小学教师的平均工作时间远超过法律规定的8小时,尤其是八年级教师每天的平均工作时间高达10小时^[6]。还有研究者通过个案研究发现,某民办小学教师近60%在校工作时间用在了学生管理、家校沟通和临时性行政事务的处理上^[7]。从主观“工作压力”的角度思考,教师的工作负担不仅仅体现在工作时长上,还涉及教师的主观认知和心理维度。当注重问责的绩效管理文化被引入教育领域后,行政力量在教师工作中的介入加大,越来越多的教师因此承受大量的情绪劳动^[8],过重工作负担导致教师情绪衰竭、职业倦怠^[9]。结合主客观角度,有研究者基于质性研究将教师工作负担分为3类:“累也心甘情愿、殚精竭虑以为之”的学科教学负担,让教师感到“辛劳难分分内外,责任与良心使然”的特定角色负担和让教师“耗时再少也心烦,想方设法来糊弄”的增量负担^[10]。

国内外对于教师工作负担普遍原因的研究结论基本相似,教师的工作加重反映了过度工作的社会趋势。强加和集中的系统问责制、缺乏专业自主权、无情的强加变革、不断的媒体批评、资源减少和薪酬调整都与教师的压力有关^[11]。但因社会背景、文化环境的不同,我国中小学教师工作负担来源更为复杂:地方政府是导致基层学校和一线教师负担加重的关

键责任主体;数字化通信媒介的广泛应用已成为教师负担的新形态^[10];新一轮高考综合改革改变了高中教师工作内容及工作量^[12];社会对中小学教师过高的教育期待、匮乏的理解与支持,导致教师职业“神化”^[13];“精神需求”满足感不够是加重教师负担的砝码^[14];等等。教师工作负担过重不仅会影响教师的身心健康,还会造成教师的教学热情减少^[15]、家庭冲突^[16]、生活幸福感降低^[17]、缺勤^[18],甚至离职^[19]等结果。为此,在如何减轻教师工作负担问题上,研究者提出诸多策略,如:制度建设层面,明晰教师职责的内容边界,严格遵守目录清单^[20];技术治理层面,通过大规模系统调研来精准识别教师负担的症结,实施多元化布局的策略来解决教师减负难题^[21],利用信息通信技术腾出教学时间^[22];学校管理层面,通过弹性上下班、灵活制订时间表等措施保障教师对时间的自主掌控^[18]等。

纵观当前学界关于教师工作负担的研究,尽管成果已非常丰富,但研究对象方面,对中小学教师工作负担现状的研究过于笼统,没有关注到教师负担的区域差异性,不同经济发展水平地区的中小学教师工作负担内容及原因可能存在差异;研究内容方面,对教师工作负担的划分基本还停留在简单的教育教学负担与非教育教学负担上,国内较少有研究者根据工作内容对教师工作任务作完整细致的划分;研究方法方面,虽然很多学者采用量化研究方法衡量教师工作负担程度,但从问卷设计来看,对于教师工作负担的调查维度较为单一,以致研究结果代表性不足。鉴于此,本研究拟选取大城市G市中小学教师样本,调查与分析教育资源相对丰富、学校管理相对规范的大城市中小学教师的工作负担现状,从工作负担与工作资源之间的交互关系视角出发,探索教师工作负担的影响因素,并根据研究结果提出教师减负的对策建议。

三、研究设计

(一)分析框架

关于教师工作负担现状调查,本研究在已有研究基础上,主要从工作内容和 workload 两

个维度设计中小学教师工作负担量表。关于工作内容维度,根据经合组织发布的“Education at a Glance 2022”对教师工作的职责与内容统计,对照国内相关文献研究,并参阅《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》政策文本以及一线教师前期访谈,将中小学教师工作负担划分为6种类型,即学科教学型工作负担、教育科研型工作负担、学生管理型工作负担、家校沟通型工作负担、行政事务型工作负担和社会事务型工作负担。其中,学科教学型工作负担包括上课、独立备课、批改作业、作业设计、教学评价等;教育科研型工作负担包括教研任务、教学培训、课题论文、职称评优等;学生管理型工作负担包括午间活动(午休、饭食)、课后托管、卫生纪律管理、班级活动等;家校沟通型工作负担包括家访、家委会管理、日常沟通等;行政事务型工作负担包括督检考评、行政会议、各类报表填写、教育统计调研、非教育教学类培训等;社会事务型工作负担包括教育扶贫、专项任务、城市创优、社区服务、教育宣传等。关于工作负荷维度,主要借鉴美国宇航局任务负荷指数(NASA Task Load Index)^[23]。该指数是由美国宇航局艾姆斯研究中心(NASA's Ames Research Center)开发的一套对工作量进行多维度评估的流程和标准。在原测量指标基础上根据教师工作特征进行测量维度调整与题目改编,最终确定脑力要求、体力要求、时间要求、个人表现、精力投入和挫折感6个测量指标。

根据初始JD-R(工作要求—工作资源)模型,教师工作可根据工作特征划分为工作要求与工作资源两类。工作要求主要指完成工作所需要的生理、心理或组织方面的条件,它会带来某些生理和心理成本;工作资源则是指在完成工作目标过程中为工作主体提供的生理、心理或组织方面的条件,它能减少相关的生理和心理成本^[24]。根据资源性质,工作资源可划分为物质资源、情感资源和认知资源^[25]。(1)物质资源,主要指为教师工作与发展提供的一些资金、硬件等方面的条件,包括工资待遇、教研奖励、生活福利等。据此提出“假设1:物质资源水平越高,中小学教师的工作负担越轻”。

(2)情感资源,主要是指来自社会的支持,尤指来自家人、朋友等社会成员对个人情感方面的帮助。据此提出“假设2:情感资源水平越高,中小学教师的工作负担越轻”。(3)认知资源,主要是指个人对工作的积极感知,如教师对工作意义的认知情况、在工作中的自主性等^[24]。据此提出“假设3:认知资源水平越高,中小学教师工作负担越轻”。本研究主要关注工作资源这部分内容,以工作负担与工作资源之间的交互关系为出发点,探讨在教育资源相对丰富的大城市中工作资源与教师工作负担的关系度如何,哪些工作资源是中小学教师工作负担影响因素,能否通过调节工作资源减轻教师工作负担等内容。

(二)测量工具

1. 问卷编制

本研究采用自编问卷“中小学教师工作负担现状调查问卷”。该问卷由3个部分组成:第一部分为个人基本信息,包括性别、年龄、学历、职称、就职学校情况和工作时间等,共24道题目;第二部分为工作负担情况调查,主要参照美国宇航局任务负荷指数,结合中小学教师工作特点,从学科教学型工作负担、教育科研型工作负担、学生管理型工作负担、家校沟通型工作负担、行政事务型工作负担和社会事务型工作负担6个方面分别设计相关题项,共36道题目;第三部分为教师工作负担影响因素调查,包括物质资源、情感资源和认知资源3个维度的工作资源,各部分分别设计相关维度,借鉴学界相对成熟的问卷量表并结合中小学教师工作特性完成整体量表设计,共27道题目。问卷中量表使用李克特(Likert)5点量表进行计分,每个题项选项从“完全不符合”到“完全符合”分为5个等级,分值依次从“1”到“5”分,得分越高证明该名教师在该维度水平越高。

2. 信效度分析

本研究对中小学教师工作负担现状调查问卷中的量表部分进行了信度分析,其中工作负担量表的克隆巴赫 α 系数为0.935;工作资源中物质资源、情感资源和认知资源量表的克隆巴赫 α 系数分别为0.877、0.923和0.907,说明该问卷具有较高的信度。

通过因子分析对各量表进行结果效度检验,其中工作负担量表的 KMO 值为 0.951,累计方差解释率为 71.10%;工作资源中物质资源、情感资源和认知资源量表的 KMO 值分别为 0.869、0.888 和 0.892,累计方差解释率分别为 62.10%、73.43% 和 74.72%,说明该问卷的结构效度良好。关于问卷内容效度,本研究主要借鉴了国内外已有的量表及问卷,结合中小学教师的具体情况以及专家咨询结果形成测试问卷,根据测试结果又对问卷中的部分题项作出进一步优化,由此说明该问卷也具有较好的内容效度。

3. 数据分析

采用 SPSS 25.0 软件对问卷数据进行统计分析,具体运用了描述统计分析、独立样本 T 检验、单因素方差分析、回归分析等。

(三)数据收集

本研究以 G 市中小学校教师为调查对象。主要考虑 G 市地处珠江三角洲地区,属于人口流入城市,经济基础较好,基础教育资源较为丰富,对该城市中小学教师负担的调查能够较大程度反映当前我国大城市中小学教师负担现状。2023 年 12 月,本研究以问卷星在线填写的方式,面向 G 市中小学教师发放电子问卷。通过反向计分题检测、量表题勾选同一选项检测和无效回答时间等方式删除了无效问卷,最后得到有效问卷 24 949 份进入数据分析。有效样本的基本特征见表 1。

表 1 有效样本基本特征(N=24 949)

	类别	样本数	占比
性别	男	6 064	24.3%
	女	18 885	75.7%
年龄	35 岁及以下	11 295	45.3%
	36~44 岁	6 154	24.7%
	45~54 岁	6 759	27.1%
	55~64 岁	731	2.9%
	65 岁及以上	10	忽略不计
学段	小学教师	14 983	60.0%
	初中教师	7 373	29.6%
	高中教师	2 593	10.4%
学校性质	公办	20 536	82.3%
	民办	4 413	17.7%
学校位置	城市	17 277	69.2%
	乡村	7 672	30.8%
兼班主任情况	班主任	10 820	43.4%
	非班主任	14 129	56.6%
兼行政职务情况	兼行政职务	5 891	23.6%
	无行政职务	19 058	76.4%

四、研究结果

(一)中小学教师工作负担现状分析

1. 中小学教师工作时间远超出国家法定要求

研究结果显示,在最近 1 周中,教师工作日的工作时间均值为 2.95 分,表征着 1 周内工作日的工作时间平均水平在 50~51 小时。在最近 1 周中,教师周末的工作时间均值为 1.48,表征着周末的工作时间平均水平在 2~3 小时。若将 1 周工作时长按照“工作日工作时间+周末工作时间”来计算,G 市中小学教师周工作平均时长大致是 52~54 小时,已远超过劳动法中每日工作不超过 8 小时、平均每周工作不超过 44 小时的法定工作时间,说明当前 G 市中小学教师工作时间过长,加班现象严重。

2. 中小学教师工作负担总体处于中等水平

研究结果显示,G 市中小学教师工作负担总得分均值为 3.43 分(满分为 5 分),标准差为 0.39。对数据进一步分析发现,总分高于 4 分的教师有 2 270 人,占比 9.1%;总分低于 3 分的教师有 2 121 人,占比 8.5%。由此可以推断,G 市中小学教师工作负担总体处于中等水平,教师之间的差异性不大。

3. 在各类型工作负担中,教育教学型工作负担相对较重,非教育教学型工作负担水平相对较轻

研究结果显示,G 市中小学教师各类型工作负担平均值由高到低依次为学生管理型工作负担(3.52 分),学科教学型工作负担(3.50 分),教育科研型工作负担(3.48 分),行政事务型工作负担(3.40 分),家校沟通型工作负担(3.39 分),社会事务型工作负担(3.31 分)。其中学生管理型工作负担和学科教学型工作负担分值排名前二,说明 G 市中小学教师在教育教学相关工作方面存在一定的工作压力。行政事务型工作负担和社会事务型负担分值都较低,说明对于 G 市中小学教师来说,行政及社会事务在工作中占比并不高。后来在访谈中,很多老师也都表示几乎没有被安排从事社会事务工作,这也印证了问卷数据的结果。

(二)中小学教师工作负担情况的个体差异分析

分析中小学教师工作负担在性别、年龄、教龄、职称等级、任教学段等方面的个体差异以及任教学校性质、位置等校际差异情况,可以多角度了解中小学教师的工作负担现状。本部分采用独立样本 T 检验、单因素 ANOVA 分析等方法分析不同个人及学校条件下中小学教师工作负担水平是否存在差异。研究结果如下:(1)女教师的工作负担得分均值显著高于男教师;(2)不同年龄教师的工作负担水平存在显著差异;(3)具有较长教龄教师的工

作负担得分均值显著高于较低教龄教师;(4)不同职称等级教师的工作负担水平存在显著差异;(5)初中教师的工作负担得分均值显著高于小学和高中教师;(6)不同学历教师的工作负担水平存在显著差异;(7)公办学校教师工作负担得分均值显著高于民办学校教师;(8)乡村学校教师工作负担得分均值显著高于城市学校教师;(9)班主任教师工作负担得分均值显著高于非班主任教师;(10)兼任行政职务教师工作负担得分均值显著高于无行政职务教师。不同条件中小学教师工作负担水平的差异分析见表 2。

表 2 不同条件中小学教师工作负担水平的差异分析

变量	内容	人数	均值	标准差	显著性检验	AVONA
性别	①男	6 064	3.42	0.41	$t = -3.472^{***}$	②>①
	②女	18 885	3.44	0.39		
年龄	①35 岁以下	11 295	3.37	0.38	$F = 163.339^*$	②③④>① ③>②
	②35~44 岁	6 154	3.45	0.39		
	③45~54 岁	6 759	3.52	0.41		
	④55~64 岁	731	3.43	0.40		
	⑤65 岁及以上	10	3.35	0.49		
教龄	①3 年及以下	5 729	3.34	0.36	$F = 194.289^*$	⑤>④>③>②>①
	②4~10 年	6 126	3.40	0.37		
	③11~17 年	3 026	3.44	0.39		
	④18~24 年	4 304	3.49	0.40		
	⑤25 年及以上	5 764	3.52	0.41		
职称等级	①未评级	7 191	3.33	0.36	$F = 196.919^*$	④⑤>①②③ ③>①
	②三级	277	3.37	0.39		
	③二级	5 812	3.41	0.37		
	④一级	8 366	3.51	0.40		
	⑤高级	3 261	3.49	0.40		
	⑥正高级	42	3.45	0.38		
任教学段	①小学	14 983	3.43	0.39	$F = 3.896^*$	②>①③
	②初中	7 373	3.44	0.39		
	③高中	2 593	3.43	0.40		
当前学历	①专科及以下	1 101	3.39	0.40	$F = 66.694^*$	②③>①④
	②本科	20 595	3.44	0.39		
	③硕士研究生	3 211	3.43	0.39		
	④博士研究生	42	3.30	0.52		
学校性质	①公办	20 536	3.46	0.40	$t = 23.768^*$	①>②
	②民办	4 413	3.32	0.36		
学校位置	①城市	17 277	3.43	0.39	$t = -3.829^{***}$	②>①
	②乡村	7 672	3.45	0.39		
是否兼任班主任	①是	10 820	3.48	0.71	$t = 15.343^{***}$	①>②
	②否	14 129	3.40	0.65		
是否兼任行政职务	①是	5 891	3.47	0.38	$t = 7.629^{***}$	①>②
	②否	19 058	3.42	0.39		

注: * 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$, *** 表示 $p < 0.001$ 。

(三)中小学教师工作负担的影响因素分析

本部分基于问卷数据,主要从工作资源与工作负担交互关系的角度探索中小学教师工作负担影响因素,即从物质资源、情感资源与认知资源3个方面建立中小学教师工作负担多元线性回归分析模型,探索中小学教师工作负担影响因素。为排除学生个人及家庭基本情况对模型的干扰,本部分将采用分层回归分析,逐步增加控制变量和因变量。首先,对教师个体特征变量如性别、年龄、学历、教龄等进行第一层回归分析,探索教师的不同个体条件对工作负担的影响;之后,将教师的个体特征变量作为控制变量,以物质资源、情感资源和认知资源为自变量进行第二层回归分析,以排除教师个体原因对模型的干扰。

通过计算各系数的方差膨胀因子,仅发现年龄和教龄可能存在共线性问题。为此,将教师个人特征变量中性别、初始学历、当前学历、教龄、职称等级、育儿情况、同居家庭人员数量、就职学校属性、就职学校位置、任教学段、任教学科数量、授课班级人数、编制与否、班主任与否、兼职行政职务与否,共15个变量和3类资源变量进行多元回归分析。如表3显示,模型1和模型2($F_1 = 124.414, F_2 = 381.935, p_1 < 0.001, p_2 < 0.001$)均具有统计学意义。当以教师个人及任教情况(性别、任教学段等)为自变量时, $R^2 = 0.078$,说明模型1的解释力偏低;当以教师个人及任教情况,以及物质资源、情感资源和认知资源这三方面内容为自变量时, $R^2 = 0.156, \Delta R^2 = 0.078$,虽然整个模型的解释力度不高,但相比模型1增加1倍的解释能力,说明增加的物质资源、情感资源和认知资源三方面因素对教师的工作负担水平具有一定的预测作用。具体分析其中各因素的影响水平,研究结论如下:

1. 物质资源越匮乏,教师的工作负担越重

物质资源是教师工作的基础条件。为探究物质资源对教师工作负担的影响,本研究在物质资源方面设计题目包括工资待遇、教研奖

励、生活福利、专业培训、技术设备、发展经费等内容。研究发现,学校提供的物质资源与教师的工作负担存在显著负相关($\beta = -0.120, p < 0.001$),也就是说,物质资源情况可以对教师的工作负担有一定影响。学校为教师提供的物质资源越丰富,对教师发展提供的物质保障水平越高,教师的工作负担越轻。

2. 情感资源与教师的工作负担无相关性

情感资源主要是指对教师工作精神层面上的理解、尊重与支持。本研究对情感资源的调查主要借鉴 Vaux, Phillips 等提出的社会支持量表(SS-A)^[26],包括家人、朋友及重要的人3类群体对个人的情感方面的帮助。研究发现,社会上的情感支持对教师工作负担没有显著影响。

3. 认知资源与教师的工作负担呈负相关

认知资源主要是指教师个体对待工作积极的认知态度,这与心理授权所关注的个体对工作及自己在组织中的角色的知觉或态度的意义相符。为此,本研究主要借鉴李超平等修订的心理授权量表^[27],将认知资源分为对工作意义的认识、自我效能感、工作自主权和工作影响力4个维度进行测量。通过相关性检验发现,教师对工作意义的认识、自我效能感、工作自主权和工作影响力与其工作负担均呈负相关。通过回归分析发现,教师的工作自主权($\beta = -0.207, p < 0.001$)和工作影响力($\beta = -0.053, p < 0.001$)与教师的工作负担存在显著的负相关,即教师的工作自主权越大,其工作负担越轻;教师的工作影响力越强,其工作负担越轻。且在4个维度当中,教师的工作自主权的影响水平最高。但在模型2中,教师对工作意义的认识($\beta = 0.046, p < 0.001$)和自我效能感($\beta = 0.026, p < 0.001$)与教师的工作负担均呈正相关,与相关性分析结果相反,且不存在共线与异常值。由此,本研究认为教师对工作意义的认识和自我效能感与教师的工作负担呈负相关但没有回归影响关系。

表3 中小学教师工作负担分层线性回归结果分析

变量	模型 1				模型 2				
	B	β	t	p	B	β	t	p	
控制变量	性别	0.023	0.026	3.945	0.000	0.018	-0.013	-2.374	0.018
	初始学历	-0.001	-0.001	-0.116	0.907	-0.002	-0.034	-4.950	0.000
	当前学历	0.021	0.022	2.734	0.006	0.019	0.000	0.055	0.956
	教龄	0.024	0.093	7.570	0.000	0.019	0.006	1.002	0.316
	职称等级	0.018	0.066	6.058	0.000	0.016	-0.015	-2.221	0.026
	育儿数	-0.025	-0.054	-6.129	0.000	-0.022	0.004	0.673	0.501
	同住家人数	0.007	0.014	1.900	0.057	0.006	-0.002	-0.308	0.758
	公民办	-0.046	-0.036	-5.851	0.000	-0.037	0.019	2.499	0.012
	城乡	0.022	0.025	3.717	0.000	0.019	0.023	3.446	0.001
	任教学段	0.009	0.016	2.158	0.031	-0.011	-0.019	-2.587	0.010
	任教学科数	0.031	0.081	11.174	0.000	0.024	0.061	8.782	0.000
	授课班级平均人数	0.017	0.049	7.387	0.000	0.013	0.039	6.196	0.000
	编制与否	-0.085	-0.105	-11.609	0.000	-0.079	-0.098	-11.221	0.000
	班主任与否	-0.081	-0.102	-15.492	0.000	-0.070	-0.089	-14.021	0.000
	兼职行政职务与否	-0.036	-0.039	-6.020	0.000	-0.041	-0.044	-7.132	0.000
自变量	物质资源					-0.064	-0.120	-17.047	0.000
	情感资源					0.000	0.000	-0.058	0.953
	工作意义					0.025	0.046	5.161	0.000
	自我效能感					0.014	0.026	2.818	0.005
	工作自主权					-0.099	-0.207	2.818	0.005
	工作影响力					-0.026	-0.053	-7.213	0.000
	F			124.414***				381.935***	
R ²			0.078				0.156		
ΔR^2			0.078***				0.078***		

注：***表示 $p < 0.001$ 。

五、讨论与建议

通过研究发现,作为大城市 G 市的中小学教师的工作负担总体水平处于中等,其中的教育教学负担是主要的负担来源。这与当前社会舆论中所论述的教师工作负担重,且负担主要来自社会事务、行政事务等非教育教学工作负担的现象似乎并不吻合。但这并不代表我国的中小学教师工作负担不重。调研数据显示,G 市中小学教师工作时间远超出国家法定要求。如此推测,一方面,中小学教师的工作负担似乎已经常态化,或说习以为常;另一方面,不同地区中小学教师的工作负担的构成确实存在差异性。教师减负是一项既系统又复杂的教育治理工程。本研究将根据研究结果为大城市的教师减负工作提出对策建议。

(一)树立正确的教师工作负担观念

正确看待教师工作负担是教师减负的前提。调研中发现,从受众群体角度来看,教师们普遍感知到一定的工作负担;但从领导角度来看,适度的工作负担又是激励教师快速成长

动力。教育部教师工作司司长任友群曾提出,“减负不等于没有负担,《教师法》等法律法规明确规定的,中小学教师在教育教学中必须承担的职业负担,是正常、合理和必要的负担”^[28]。为此,需要引导校长和广大教师树立正确的工作负担观念,区分本职工作和负担。这就需要认识负担的合理性,重点把握两个原则。一是权责匹配原则,即教师在接到任务的时候需要匹配相应的权利和资源,不符合这个标准的工作任务基本上可以视为不合理。其中与教育教学工作无关的工作内容多违背了此原则,应予以规范和整治。二是情境原则,即对非常态社会情境下的工作应灵活处理,如全国范围的疫情防控等非常态公共危机治理工作,教师作为我国公民需要积极配合。而对于教师职责范围内的工作,要通过加强对教师的价值引导、有效放权等方式,提高其工作的主动性。

(二)关注不同条件教师工作负担的差异性

研究发现,教师工作负担在不同个体、不同学校之间存在显著差异。为此,在关注教师

工作负担的同时,需要特别留意不同教师群体的差异性,以提高教师减负工作的科学性与针对性。如对女教师的身心健康和心理状态给予更多关注;对不同年龄、教龄教师的工作内容进行合理分工;对不同职称等级、不同学历层次教师,在工作难度上可以加以区分;等等。除此之外,可以根据不同地区实际情况,探索设立专职班主任岗位。针对当前我国施行兼职班主任制度造成的兼任班主任教师工作繁重,且在班主任工作与专业发展两方面都无法全身心投入的现象,建议组织专家论证专职班主任制度的可行性,探索班主任的遴选标准和工作职责,完善专职班主任的培训培养体系,帮助班主任专业成长。

(三)协调好学校管理与教育教学的关系

形式主义是基层工作负担形成的普遍原因。调研中发现,G市中小学教师的工作负担可能不是来自典型的非教育教学负担,而是来自表面与教学相关的“形式主义负担”。如“双减”政策实施后,教师在作业设计方面需要花更多精力,这是他们的本职工作,但与此同时,有学校要求教师每天拍摄班级作业发到群里,或者打印张贴。诸如此类,只是为了应付检查,花精力做留痕工作。为此,在学校层面,需要处理好学校管理与教育教学的关系。一是管理去行政化,杜绝形式主义。结合研究中发现的教师工作自主权越弱、负担感知越强的研究结果,建议学校坚持“以人为本”的管理理念,业务与管理并重,鼓励校长适度放权给教师,发挥教师的教学自主性,鼓励教师大胆创新,改进教育教学方法,增加教师教育教学自主权。二是根据物质资源与教师工作负担的相关性,丰富教师物质资源供给,尤其提高教师专业发展方面的支持力度,促进教师专业成长。三是优化教师绩效考核制度,进一步健全教师激励机制,突出全面育人和教育教学实绩。

(四)提高中小学教师专业素养与水平

调研中发现,就自我效能感单一变量来说,教师的自我效能感越弱,其工作负担感越强;在模型当中,教师的工作影响力越弱,其工作负担感越强。而教师的自我效能感、工作影响力又与其专业素质紧密相关。可见,除从工

作源头着手外,提高中小学教师专业水平也是减轻工作负担的关键一环。为此,建议进一步加大教师发展的支持力度。一是全面落实国家关于全面深化新时代教师队伍建设改革精神,从省、市到区(县)构建地方层面的中小学教师培养培训计划,全面提升中小学教师职业素质。二是以制度形式保障中小学教师有充足的学习时间。如探索实施弹性上下班和补充休息制度;调整占用教师日常休息日进行的各项活动,必须开展的各种活动、比赛等不应该在双休日、法定假日进行,以保证教师有充足的时间安排自己的学习和生活。

六、结语

强国必先强教,强教必先强师。切实解决中小学教师工作负担过重问题是当下我国教师队伍建设的基础性工作。本研究仅从工作资源视角对大城市中小学教师工作负担进行调查,对于经济发展相对落后、教育资源相对匮乏地区的中小学教师工作负担问题尚需要得到学界更多的关注与多元视角的探索,并通过综合性的教育治理,让广大教师安心从教、热心从教、舒心从教、静心从教。到2035年我国建成教育强国之时,让教师真正成为受社会尊重和令人羡慕的职业之一。

参考文献:

- [1] 曹曦.“中小学教师的负担也要真的减下来”——教育部“我为群众办实事”系列报道之五[N]. 中国教育报,2021-12-18(1).
- [2] 蒋帆.“双减”背景下教师工作负担与教学热情的关系研究——基于身心健康的中介作用[J]. 湖南师范大学教育科学学报,2024(1):112-123.
- [3] 柳士斌,胡振京.论“减负”背景下教师负担的减轻及其素质的提高[J]. 继续教育研究,2002(1):64-66.
- [4] 付建军.谁之负担?何以发生?——基层负担现象的理解视角与研究拓展[J]. 甘肃行政学院学报,2022(4):18-30,124-125.
- [5] HIGTON J, LEONARDI S, RICHARDS N, et al. Teacher workload survey 2016[R]. London: Department for Education, 2017.
- [6] 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.
- [7] 张小菊,管明悦.如何实现小学教师工作量的减负增效——基于某小学教师40天工作时间的实地调查[J]. 全球教育展望,2019(6):97-109.
- [8] NÄRING G, VLERICK P, VAN DE VEN B. Emotion work

- and emotional exhaustion in teachers; the job and individual perspective[J], *Educational Studies*, 2012, 38(1): 63-72.
- [9] Chang M L. An appraisal perspective of teacher burnout: examining the emotional work of teachers [J]. *Educational Psychology Review*, 2009, 21(3): 193-218.
- [10] 宋萑, 吴健健. 我国中小学教师负担生成机制的质性研究 [J]. *华东师范大学学报(教育科学版)*, 2023 (9): 16-37.
- [11] NAYLOR C. Teacher workload and stress: an international perspective on human costs and systemic failure [R/OL]. (2001-09) [2024-11-20]. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED464028.pdf>.
- [12] 蒋帆, 姚昊, 马立超. 新高考改革何以形塑教师工作量? ——基于上海市8所高中学校的实证调查[J]. *中国考试*, 2021(1): 52-62.
- [13] 张家军, 闫君子. 中小学教师负担: 减与增的辩证法[J]. *教育研究*, 2022(5): 149-159.
- [14] 张雪凌. 中小学教师负担表征透视、形成机理及纾解路径 [J]. *教师教育学报*, 2024(6): 101-109.
- [15] 赵新亮. 我国乡村教师队伍建设的实践困境与对策研究——基于全国23个省优秀乡村教师的实证调查[J]. *现代教育管理*, 2019(11): 81-87.
- [16] 高中华, 赵晨. 工作家庭两不误为何这么难? 基于工作家庭边界理论的探讨[J]. *心理学报*, 2014(4): 552-568.
- [17] 李爱梅, 王笑天, 熊冠星, 等. 工作影响员工幸福体验的“双路径模型”探讨——基于工作要求—资源模型的视角 [J]. *心理学报*, 2015(5): 624-636.
- [18] OST B, SCHIMAN J C. Workload and teacher absence [J]. *Economics of Education Review*, 2017, 57: 20-30.
- [19] 周深几, 徐森, 王恒. 小学女教师工作负担、工作—家庭干涉、情感承诺与离职倾向: 基于实在主义社会理论的结构方程建模[J]. *华东师范大学学报(教育科学版)*, 2023 (9): 56-70.
- [20] 熊建辉, 姜蓓佳. 中小学教师工作负担现状调查与减负对策[J]. *中国教师*, 2019(9): 72-75.
- [21] 钟景迅, 王迪. 精准识别与系统布局: 当代英国教师负担状况及其减负实践剖析[J]. *外国教育研究*, 2022(11): 34-49.
- [22] SELWOOD I, PILKINGTON R. Teacher workload: using ICT to release time to teach[J]. *Educational Review*, 2005 (57): 2, 163-174.
- [23] HART S G, STAVELAND L E. Development of NASA-TLX (Task Load Index): results of empirical and theoretical research[J]. *Advances in Psychology*, 1988 (52): 139-183.
- [24] BAKKER A B, DEMEROUTI E. The job demands-resources model: state of the art[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2007, 22(3): 309-328.
- [25] 齐亚静, 伍新春. 工作要求—资源模型: 理论和实证研究的拓展脉络[J]. *北京师范大学学报(社会科学版)*, 2018 (6): 28-36.
- [26] VAUX A, PHILLIPS J, HOLLY L, et al. The social support appraisals (SS-A) scale: studies of reliability and validity[J]. *American Journal of Community Psychology*, 1986, 14(2): 195-218.
- [27] 李超平, 李晓轩, 时勤, 等. 授权的测量及其与员工工作态度的关系[J]. *心理学报*, 2006(1): 99-106.
- [28] 靳晓燕. 教师减负: 将更多精力回归教书育人[N]. *光明日报*, 2019-12-17(8).

Primary and Secondary School Teachers' Workload and the Influencing Factors: Based on the Survey Data from the Primary and Secondary Schools in City G

LI Yuan¹, XIE Minmin², LIU Hui³

(1. *Guangzhou Institute of Education Research, Guangzhou 510030, China*;
2. *School of Public Administration, South China Normal University, Guangzhou 510631, China*;
3. *College of Education Sciences, South China Normal University, Guangzhou 510631, China*)

Abstract: The level of supply of work resources can reflect the work status of employees to a certain extent. Through the data analysis of 24,949 valid questionnaires of primary and secondary school teachers in city G, it was found that the working hours of primary and secondary school teachers far exceed the national mandatory requirements, and the workload is generally at a moderate level. Among various types of workloads, educational and teaching burden are relatively heavy. There are significant differences in the workload of primary and secondary school teachers under different conditions such as gender, education background, teaching experience, professional title level, and teaching stage. Both material resources and cognitive resources have predictive effects on teachers' workload. Based on this, the following suggestions are put forward for reducing the burden of teachers in big cities: establish a correct concept of teachers' workload; pay attention to the differences in teachers' workload under different conditions; coordinate the relationship between school management and education and teaching; and improve the professional quality and level of primary and secondary school teachers.

Key words: primary and secondary school teachers; workload; work resources; material resources; emotional resources; cognitive resources

责任编辑 李玲