

上海市义务教育学校教师流动现状调查报告

文 吴玉琦

〔摘要〕本研究通过对上海地区 24 所中小学的校长和 974 位教师的调查,发现校长和教师总体上对于教师流动具有积极理性的认识,但在刚性流动和柔性流动的认同度上存在差异,而且普通教师与市、区级骨干教师之间存在显著差异。报告对存在的问题进行了分析并提出相应的政策建议。

〔关键词〕上海义务教育 教师流动 现状调查

师资队伍均衡配置,是实现基本教育公共服务均等化,推动城乡教育一体化的重要保证。本世纪以来尤其是“十一五”期间,上海在义务教育均衡发展方面做出了许多努力,包括促进教师的合理、有序、有效流动。为了解上海义务教育学校教师流动的现状,以及教师、校长和教育行政管理者对教师流动的基本认识和判断,上海市教科院普教所于 2009 年 11 月进行了调查研究。

一、调查概况

1. 调查对象

本次调查对象是义务教育阶段学校校长和教师。调查抽取了卢湾区、长宁区、浦东新区、宝山区、青浦区、崇明县 6 个区(县),每个区县均抽取中小学各两所,共 24 所学校。发放校长问卷 24 份,实际回收有效问卷 23 份;发放教师问卷 1008 份,实际回收有效问卷 974 份,其中男性教师占 22.1%,女性教师占 78.9%;未婚教师占 16.6%,已婚教师占 83.4%;研究生学历占 2.5%,本科学历占 74.8%,大专学历占 20.9%,高中学历占 1.7%;高级职称占 5.7%,中级职称占 59.7%,初级职称占 27.9%,工作未满一年还未评的占 5.1%;市级骨干教师占 0.2%,区级骨干教师占 7%,校级骨干教师占 14.3%,其余为普通教师。

2. 调查内容

本次调查涉及教师流动的两种基本模式,即刚性流动和柔性流动。刚性流动,是指在政府统筹下,

教师接受上级教育行政部门的安排,流动到其他学校,并与其他学校签订合同。柔性流动,是指教师接受上级教育行政部门或学校的安排,流动到其他学校,但人事关系不变,仍然留在原学校。

教师问卷包括五个部分:教师的个人基本信息;2000 年以来工作流动的情况和原因;对现行教师流动政策情况的了解;对刚性流动的看法;对柔性流动的看法。校长问卷包括四个部分:学校基本情况;2000 年以来教师流动情况统计;对教师刚性流动的看法;对教师柔性流动的看法。教师问卷和校长问卷均采用选择题和开放题相结合的答题形式。选择题部分采集的数据做频数统计和差异检验,开放题做归类统计。

二、调查结果及分析

(一) 教师流动经历及其满意度

1. 流动经历和原因

67.5% 的被调查教师 2000 年以来从未流动过,有过一次流动经历的占 23.1%,有过两次流动经历的占 7.4%,有过三次流动经历的占 2.1%。

在促使教师流动的原因方面,居首位的是为照顾家庭与家人,占被调查教师的 14.5%;其次是因为原来学校撤并而流动,占 8.3%;因原学校个人专业发展机会较少而流动的占 5.6%;因不满原学校的办学条件和学校管理而流动的仅占 3.2%。另外,因被委派到对口合作交流学校而流动的占 1.6%;因委派

到本区办学条件相对较差的学校和被委派到委托管理的学校的则分别占 0.6% 和 0.7%。(见表 1)

表 1 教师流动原因的统计

	频数	%
原学校撤销或合并被派到其他学校	81	8.3
参加西部支教	6	0.6
被委派到区县对口合作交流的学校	16	1.6
被委派到委托管理的学校	7	0.7
被委派到本区办学条件相对较差的学校	6	0.6
原学校的办学条件和学校管理较差	31	3.2
原学校的经济待遇不理想	13	1.3
原学校个人专业发展机会较少	55	5.6
原学校的工作压力太大	11	1.1
原学校的人际关系使我不愉快	11	1.1
家庭原因(路途、照顾家人)	141	14.5
其他	16	1.6

2. 流动方向

根据对教师最近一次流动方向的统计,平行流动(办学水平相近学校之间的流动)所占比例最高,占被调查教师总数的 14.3%;其次是上位流动,即从办学水平相对较低的学校流向办学水平相对较高的学校,占 5.1%;而下位流动,即从办学水平相对较高的学校向较低的学校流动,仅占 1.4%。

从空间上看,从农村向城镇流动的比例较高,占被调查教师总数的 7.6%,相反,从城镇向农村流动的比例很低,只占被调查教师总数的 1.1%;而从市区向郊区流动和从郊区向市区流动的比例也都比较低,分别占被调查教师总数的 1.4%、0.4%。(见表 2)

表 2 教师最近一次的流动方向

流动方向	%
从农村向城镇流动	7.6
从城镇向农村流动	1.1
从郊区向市区流动	0.4
从市区向郊区流动	1.4
平行流动(办学水平相近学校之间的流动)	14.3
从办学水平较低的学校向较高的学校流动	5.1
从办学水平较高的学校向较低的学校流动	1.4
从外省市调进上海	1

3. 流动后的满意度

本次调查从流入学校的办学条件、经济待遇、个人专业发展、工作压力、人际关系、家庭问题解决和工作绩效等 7 方面,了解教师对流动后的满意度。

总体上看,大部分教师对流动后状况表示满意。其中,在家庭问题的解决方面,满意度最高,达到 94.3%,这一比例与教师流动原因中占首位的“为照顾家庭与家人”结合起来考虑,意义显得更为重要;

在工作绩效方面,满意度也达到 94.2%;教师对流动后的办学条件满意度也比较高,表示满意和比较满意的教师达到 93.3%;在个人专业发展方面,满意和比较满意的占 89.5%;在经济待遇方面,满意和比较满意的占 75.4%;在工作压力方面,满意和比较满意的占 73.2%。

(二)校长和教师对两种流动方式的看法

1. 关于刚性流动的看法

对于刚性流动的意义,校长和教师均持积极的肯定,尤其是在其促进义务教育均衡发展方面的意义。被调查校长赞同或基本赞同“有助于义务教育均衡发展”、“有助于提高区域教育整体质量”、“有助于提高教师专业发展水平”的比例均超过 69.5%,其中对于“刚性流动有助于义务教育均衡发展”的认同比例最高,达到 91.3%。被调查教师基本赞成或完全赞成“刚性流动有助于促进义务教育均衡发展”的比例也达到 65.7%。

对于刚性流动的对象,本次调查设计了两个选项:一是“全体教师都应纳入刚性流动”,二是“骨干教师应纳入刚性流动”。统计结果显示,无论是校长还是教师都更倾向于把骨干教师作为刚性流动的对象。78.2%的校长、53.6%的教师基本赞成或完全赞成“骨干教师应纳入刚性流动”,而校长和教师基本赞成或完全赞成“全体教师都应纳入刚性流动”的比例则分别为 67.2%、46%。

本次调查还针对不同性别、不同年龄、不同学历、不同职称的教师,在刚性流动对象、作用上的认识作了卡方检验。卡方检验结果显示,不同职称的教师对刚性流动的对象认识上存在显著差异。

表 3 不同教师赞成“刚性流动对象应该是骨干教师”的比例情况(%)

	完全不赞成	基本不赞成	不确定	基本赞成	完全赞成	合计
未评	6.30	14.60	39.60	33.30	6.30	100
中学三级(小学二、三级)		9.10	18.20	36.40	36.40	100
中学二级(小学一级)	8.70	13.60	31.70	29.80	16.20	100
中学一级(小学高级)	6.90	10.90	23.30	36.10	22.80	100
中学高级	7.40	22.20	25.90	27.80	16.70	100
合计	7.30	12.50	26.60	33.70	19.8	100

$P=0.027<0.05$ 差异显著

对于刚性流动的合理周期,被调查校长选择“4~5 年”的为 56.55%,这可能与上海的小学和中学的学制有关;其次是“2~3 年”,比例为 26.1%;而选择“6~7 年”和“8~9 年”的分别为 13%和 4.3%。

从校长问卷中开放题的归类结果来看,对于刚

性流动,校长的顾虑主要有四个方面:(1)学校如果有大批优秀教师流出,学校文化和特色的传承可能会受到冲击;教师对学校的归属感下降,不利于学校传统和特色的形成;由于教师专业发展是在学校文化背景下实现的,刚性流动可能不利学校教师的长期培养。(2)优秀教师到新学校往往有一个适应期,尤其是对于适应能力差的教师;教师流动后能否发挥作用,很大程度上有赖于学校能否提供其施展才华的平台和环境,而这对学校来说也是一个挑战。(3)教师流动过大,对学校师资队伍结构的稳定可能会有负面影响。(4)教师上班路途变更也会对教师尤其是郊区及地域范围比较大的区县教师流动带来一定影响。

2.关于柔性流动的看法

对于柔性流动的作用,校长和教师从总体上都给予了肯定,尤其是在促进义务教育均衡发展方面。被调查校长认为柔性流动“有利于义务教育均衡发展”的比例,为82.6%;其次是“提高区域教育整体质量”,占78.3%;而认为“有助于提高教师专业发展水平”的为65.2%。但与刚性流动相比,以上三方面作用的认同比例都要低4~8个点,说明在流动作用方面,校长对刚性流动的肯定程度更高。

61.8%的教师认为柔性流动将有助于促进义务教育均衡发展,57.4%的教师认为有助于提高区域整体教育质量,51.8%的教师认为有助于提高教师专业发展水平。并且,进一步分析发现,不同层次教师对柔性流动作用的想法上有显著性差异。

三、调查结论

1.柔性流动更可行

表4 不同教师赞成“柔性流动有助于义务教育均衡发展”的比例情况(%)

	完全不同意	基本不同意	不确定	基本赞成	完全赞成	合计
普通教师	1.30	5.20	31.70	44.70	17.20	100
校级骨干教师	2.20	11.20	23.90	50.00	12.70	100
区级骨干教师	3.10	7.80	31.30	42.20	15.60	100
市级骨干教师					100	100
合计	1.50	6.20	30.50	45.20	16.60	100

$P=0.025<0.05$ 差异显著

总体上看,校长和教师对教师流动的认识较积极、理性。校长和教师对于刚性流动的认同,主要体现在制度层面改革的意义上;而对于柔性流动的认

表5 不同教师赞成“柔性流动有助于提高区域教育整体质量”的比例情况(%)

	完全不同意	基本不同意	不确定	基本赞成	完全赞成	合计
普通教师	1.70	4.50	36.50	41.10	16.20	100
校级骨干教师	3.70	9.60	26.50	47.80	12.50	100
区级骨干教师	4.80	6.30	38.10	38.10	12.70	100
市级骨干教师					100	100
合计	2.20	5.30	35.00	41.80	15.60	100

$P=0.008<0.01$ 差异极其显著

表6 不同教师赞成“柔性流动有助于提高教师专业发展水平”的比例情况(%)

	完全不同意	基本不同意	不确定	基本赞成	完全赞成	合计
普通教师	1.80	5.00	40.70	38.30	14.20	100
校级骨干教师	3.80	13.50	35.30	36.80	10.50	100
区级骨干教师	3.10	15.50	29.70	43.80	7.80	100
市级骨干教师					100	100
合计	2.20	7.00	39.00	38.40	13.40	100

$P=0.000<0.01$ 差异极其显著

同,主要体现在易于操作、形成多赢、灵活性比较强上。校长和教师认为刚性流动在促进义务教育均衡发展、提高整体教育质量、提高教师的专业水平等方面的作用,高于柔性流动。但校长和教师对于刚性流动的质疑,集中体现在大规模全面实施的难度较大。

而刚性流动的作用尽管大于柔性流动,但在实施操作中柔性流动比刚性流动更可行。柔性流动因为人事关系不动,使参与流动的教师有安全感,因此比较容易推行;柔性流动可以保证一所学校相对稳定的师资力量,所以学校操作起来比较容易。

2.柔性流动的主要对象是骨干教师

校长和教师倾向于教师流动的对象是骨干教师。骨干教师可以更好地发挥引领作用,尤其对于薄弱学校和农村边远学校会有更大的帮助,从而促进教育公平。但校长担心骨干教师流出会影响学校的办学特色和文化遗产。

对于柔性流动的质疑,主要体现在担心教师流动趋于形式,随意性较大。因而,加强教师柔性流动机制的系统设计,包括流动前评估骨干教师的流动意向、流动中发挥骨干教师特长以及进一步提高专业发展水平、流动后骨干教师优秀事迹的宣传报道等等,以使柔性流动具有持续推进的保证,显得非常必要。

[吴玉琦 上海市教育科学研究院普教所 200032]