

中国教师 荣誉制度研究

丛书主编 朱旭东

ZHONGGUO JIAOSHI
RONGYU ZHIDU YANJIU



朱旭东 宋 萑 / 主 编



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

丛书主编 朱旭东

中国教师荣誉制度研究

ZHONGGUO JIAOSHI RONGYU ZHIDU YANJIU

朱旭东 宋 萑 / 主 编



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国教师荣誉制度研究/朱旭东,宋萑主编. —北京:北京师范大学出版社, 2013.1
(京师教师教育论丛)
ISBN 978-7-303-15049-6

I. ①中… II. ①朱…②宋… III. ①师资培养—研究—中国 IV. ① G451.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 179573 号

营销中心电话 010-58809014
北师大出版社教育科学分社网 <http://jywx.bnup.com>
电子信箱 bsdjywx@126.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn
北京新街口外大街 19 号
邮政编码: 100875

印 刷: 北京中印联印务有限公司
经 销: 全国新华书店
开 本: 170 mm × 230 mm
印 张: 12.5
字 数: 200 千字
版 次: 2013 年 1 月第 1 版
印 次: 2013 年 1 月第 1 次印刷
定 价: 25.00 元

策划编辑: 郭兴举 责任编辑: 陈红艳
美术编辑: 毛 佳 装帧设计: 毛 佳
责任校对: 李 菡 责任印制: 陈 涛

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

目 录

CONTENTS

导言	1
一、选题缘由	1
二、研究问题与研究意义	3
三、研究架构	3
四、文献梳理	5
五、研究设计	7

第一章 中国古代教师荣誉制度传统	10
第一节 尊孔与教师荣誉制度的渊源	11
一、“万世师表”——古代教师的最高荣誉	11
二、历代对孔子门人及后裔的封赠	19
第二节 历代名师与教师荣誉制度的沿袭	22
一、从祀孔庙的礼遇	22
二、“谥号”——对古代教师的追赠	24
三、时人对古代教师的褒扬	25
第三节 古代教师待遇晋升与教师荣誉制度的雏形	26
一、古代帝师	26
二、中央学官	28

第二章 中国近代教师荣誉制度研究 37

第一节 洋务运动时期教师荣誉制度

(1862~1895) 39

一、官学的教师荣誉制度 39

二、书院的教师荣誉制度 41

三、蒙学的教师荣誉制度 41

四、新式学堂的教师荣誉制度 42

五、洋务运动时期教师荣誉制度的特点 47

第二节 戊戌变法与清末新政时期教师荣誉

制度 (1896~1911) 49

一、戊戌变法时期新学堂的教师荣誉机制 51

二、清末新政时期普通教育中的教师荣誉制度 53

三、清末新政时期高等教育中的教师荣誉制度 56

四、清末新政时期其他各类教师荣誉 58

五、清末新政时期教师荣誉制度的特点 58

第三节 民国初期教师荣誉制度 (1912~1927) 60

一、以法令为基础的教师荣誉制度 60

二、分级教师荣誉制度 61

三、民国初期教师荣誉制度的特点 64

第三章 中国现代教师荣誉制度研究 67

第一节 现代教师荣誉制度的形成背景 67

一、政治背景：南京国民政府统治确立与中央
教育行政制度演变 68

二、经济背景：国民经济低迷，教师生活窘迫 69

三、教育背景：各级教育的定型、发展与兴衰 70

第二节 现代教师荣誉制度的萌芽阶段	
(1927.4~1937.7)	71
一、现代教师荣誉制度萌芽期的教师奖励条件	71
二、现代教师荣誉制度萌芽期的教师奖励类型 和办法	73
第三节 现代教师荣誉制度的发展阶段	
(1937.7~1945.8)	75
一、现代教师荣誉制度发展期的教师奖励条件	76
二、现代教师荣誉制度发展期的教师奖励类型 和办法	80
第四节 现代教师荣誉制度的衰亡阶段	
(1945.8~1949.10)	86
一、现代教师荣誉制度衰亡期的教师奖励条件	87
二、现代教师荣誉制度衰亡期的教师奖励类型 和办法	88
第五节 新中国成立以来教师荣誉制度现代化 进程	93
一、新中国成立初期教师荣誉设置的尝试	93
二、改革开放以来的教师荣誉体系的规范化 进程	94
第四章 教师荣誉制度国际比较研究	101
第一节 各国国家教师荣誉制度概况	101
一、国家教师荣誉制度	101
二、教师荣誉称号系统	104
三、教师荣誉颁授周期与规模	105
第二节 各国教师荣誉评审奖励及管理机制	106
一、教师荣誉评审标准	106
二、教师荣誉评审程序	110

三、教师荣誉宣传与仪式	112
四、教师荣誉奖励待遇	113
五、教师荣誉后续管理	114

第五章 我国教师荣誉制度现状研究 115

第一节 我国教师荣誉体系的总现状 115

一、我国教师荣誉项目的规格分布 115

二、我国教师荣誉项目的地区分布 117

三、我国教师荣誉项目的类型分布 118

四、我国教师荣誉项目的学段（学校类型） 分布 119

五、我国教师荣誉项目的设立、评审与授予 机构（部门）分布 119

第二节 我国教师荣誉体系中现存的问题 122

一、我国教师荣誉体系现存问题的整体比较 分析 122

二、我国教师荣誉体系现存问题：制度层面 127

三、我国教师荣誉体系现存问题：称号层面 130

四、我国教师荣誉体系现存问题：规格层面 135

五、我国教师荣誉体系现存问题：规模周期 层面 137

六、我国教师荣誉体系现存问题：评审标准 层面 139

七、我国教师荣誉体系现存问题：评审程序 层面 145

八、我国教师荣誉体系现存问题：影响力层面 149

九、我国教师荣誉体系现存问题：待遇层面 151

十、我国教师荣誉体系现存问题：后续管理 层面 153

第六章 中国教师荣誉制度未来展望	158
第一节 教师荣誉制度建设展望	158
一、建设以国家级教师荣誉称号领衔的国家 教师荣誉制度	158
二、构建专业性、阶梯式、规格清晰的教师 荣誉称号系统	163
三、扩大教师荣誉授予规模、缩短评审周期	165
四、强化教师荣誉评审标准的科学与公平设计	167
五、完善公正、透明、可操作性强的评审机制	169
六、加大宣传力度和仪式表彰力度	170
七、实现配套待遇的差异化设计	171
八、建立常态化、发展性的后续管理机制	173
第二节 国家教师荣誉称号设计建议	173
一、称号名称	174
二、称号颁授主体	175
三、颁授周期与规模	175
四、评审标准	176
五、评审程序	177
六、颁奖仪式	178
七、待遇形式	179
八、后续管理	180
附 录	181
参考文献	189
致谢	191

导言

一、选题缘由

2007 年教师节前夕，胡锦涛总书记在“全国优秀教师代表座谈会”上指出：“推动教育事业又好又快发展，培养高素质人才，教师是关键。没有高水平的教师队伍，就没有高质量的教育。尊重教师是重视教育的必然要求，是社会文明进步的重要标志，是尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的具体体现。要进一步在全社会弘扬尊师重教的良好风尚，把广大教师的积极性、主动性、创造性更好地发挥出来。”一直以来，我国政府都不遗余力地提高教师地位，倡导全社会尊师重教，激励教师发挥好推动教育事业发展的核心动力源作用。进入知识经济的 21 世纪，全球化背景下各国综合国力的竞争最终体现为人才的竞争，要把我国建设成为人力资源大国，教育事业必须摆在优先发展的地位，教师队伍建设更要先行。因此，如何在全社会弘扬尊师重教的良好风尚，吸引优秀人才加入教师队伍，更好地发挥广大教师的积极性，则成为亟待研究和解决的重要议题。

回溯既往，我国尊师重教的传统自古有之。《礼记·学记》有云：“凡学之道，严师为难。师严，然后道尊。”自孔夫子以来无论官学与私学，历朝历代都把教师推其为道德与学问的典范，“天地君亲师”更是历史中教师地位的写照。随着新中国的成立和改革开放的社会大发展，教师是社会备受

尊重的一门职业，特别是近年来中小学教师薪酬待遇的稳步提高，政府和社会重视教师地位的保障、鼓励优秀人才从事教育工作，以及对尊师重教社会风气的营造，“让教师成为社会上最受尊敬的职业”的目标逐渐成为现实。

事实上在教师地位的提升过程中，包括从 20 世纪 70 年代开始的特级教师制度在内的我国教师荣誉制度一直发挥着积极的促进作用。一方面，透过荣誉的颁授来表彰教师的专业工作，彰显国家和政府对于教师及其工作的认可和重视，从而在全社会形成尊师重教的良好风气；另一方面各类荣誉称号成为促进教师发展的激励机制，激励并引导教师不断提升自我和改进工作，更好地培育祖国的未来。

然而当前，包括我国教师荣誉制度在内的国家荣誉制度都尚未建立、健全，与其他行业或部门的荣誉制度一样，我国教师荣誉制度主要是在教育系统之内，以各种表彰、称号、嘉奖形式出现的，其中存在评价标准不一、缺乏体系及权威性不足等问题。因此今年我国开始逐步开展国家荣誉制度的建设进程，教师荣誉制度的体系化亦被纳入议事日程。在这样的社会历史背景下，对我国教师荣誉制度进行系统而深入的分析研究则是当务之急。

一是我国有着尊师重教的传统，国家教师荣誉制度的建立有必要总结和借鉴我国教师荣誉传统的经验，为发展有中国特色的国家教师荣誉制度奠定基础。

二是新中国成立后我国逐步形成的各类教师荣誉制度，特别是实施 30 年之久的特级教师制度，都留下丰富的经验资源，这都需要透过分析整理，得以更新和发展，从而成为未来国家教师荣誉制度的主体。

三是国外在包括教师荣誉制度在内的国家荣誉制度的建立和体系化上有着丰富的经验，如何对这些经验加以梳理借鉴，从而为我国所用，都有着研究的必要性。

四是国家教师荣誉制度建立的根本目的在于透过国家层面对各种荣誉的品类等级、评定程序和授予方式进行制度化的规定，以公平、公正的原则对教师及其工作加以评定，从而形成一套有效的教师激励系统，并以其国家的权威性来彰显教师的地位。因此这一制度的具体设置必然要考虑教师的需要，借鉴教师评价理论，依托教师激励理论和教师发展理论，方能体现其科学性、

公平性、时效性和权威性。因而这些内容都需要纳入研究的视野之中。

正是基于以上的考虑，国家教师荣誉制度必然需要研究论证工作，要对我国教师荣誉体系的现状进行实证调查，并在此基础上为建立具有中国特色的科学而系统的国家教师荣誉制度提出建设性建议。

二、研究问题与研究意义

本研究旨在通过问卷调查的方式，对我国目前教师荣誉体系的现状进行全面的调查，并了解包括教师、教育管理者等在内的教育工作者对目前教师荣誉体系的理解和态度，以及对未来建立国家教师荣誉制度的意见和建议。因此本研究的具体问题包括：

(1)目前我国教师荣誉体系的现状是什么？包括哪些称号、规格、类型？

(2)我国教师荣誉体系内部是否存在地区间差异、规格间差异、类型间差异？如果有，差异在何处？

(3)我国教育工作者(包括教师、教育管理者)对目前我国教师荣誉体系的态度如何？他们认为其存在怎样的优点和问题？

(4)我国教育工作者对未来建立国家教师荣誉制度的建议有哪些？

本研究的意义在于：一是，由于过去对我国尊师重教传统经验，特别是教师荣誉方面的内容缺乏系统而深入的分析，而留有研究空白，对其整理与研究将能更好地保持和发扬这一优秀传统，并能在未来国家教师荣誉制度中得以彰显；二是，虽然学界对于特级教师及其制度的研究有所涉猎，但是缺乏对整个教师荣誉制度的探讨，其体系化研究尚是块处女地；三是，中外教育界对于教师评价、教师激励和教师发展的相关研究比较丰富，但以国家教师荣誉制度为研究对象的尚不多见，因此对其进行深入而系统的研究必然能为教师评价、教师激励和教师发展等相关理论的发展提供支持，这也是本研究的理论意义所在；四是，作为国家教师荣誉制度建立的支持性研究，其为国家教师荣誉制度的科学化和权威化提供了有力的基础，显示出本研究的巨大现实意义。

三、研究架构

中国教师荣誉制度研究的整体架构由横向和纵向两个维度构成。横向的维度指从借鉴历史、立足现状、瞭望国际、展望未来四个方面对教师荣誉制

度在时间与地域的视角中进行全景式扫描。纵向的维度是对教师荣誉制度从“为什么产生”、“是什么”、“如何实施”以及“效果如何”四个层面进行深度的探究。这样，横向和纵向两个维度的联合就构成了教师荣誉制度全面、深入的研究架构(见下表)。

中国教师荣誉制度研究架构表

为什么要设立教师荣誉制度				
教师荣誉制度是什么				
教师荣誉制度是如何实施的				
教师荣誉制度效果如何				
	历史	现状	国际比较	未来

具体而言，研究的主要内容有：

1. 教师荣誉制度的历史研究

我国教育历史上(古代及近现代以来)存在哪些有关教师的荣誉？这些荣誉或奖励分别产生的历史时间与背景是什么？这些荣誉或奖励获得的标准是什么？通过怎样的机制评选？这些荣誉或奖励具有怎样的意义？这部分主要从历史文献分析的角度对我国在国家、地方与学校不同层面存有的教师荣誉进行研究。

2. 教师荣誉制度的现状研究

我国教育系统中目前存在哪些教师荣誉或奖励？这些荣誉的特点是什么？从教师职业价值论和教师激励理论看，这些荣誉产生的背景是什么？其产生的机制是什么？这些荣誉在激励教师发展过程中有何作用或者成效如何？

3. 教师荣誉制度的比较研究

目前国际教育领域内，存在哪些教师荣誉或奖励？其产生的背景、机制及其成效各是什么？

4. 未来我国教师荣誉制度体系与国家教师荣誉设置的建议

在上述对我国教师荣誉制度的历史与现实状况分析的基础上，为提高教师专业发展的激励成效，切实促进教师素质的提升，我国教育系统内应设置哪些教师荣誉？国家教师荣誉应如何设立？

四、文献梳理

综观目前国内外现有的教师荣誉制度研究，主要涉及三个方面的文献。

一是关于教师激励机制的研究。在某种意义上说，教师荣誉制度可以视为教师激励机制的重要组成部分，因此这方面的研究对于我们有很强的借鉴意义。在现有研究中，刘权辉、朱萍华(2007)探讨了激励在教育中的作用、教育管理中存在的问题以及激励机制在教师管理应用中的思路与方法。但由于作者侧重于思路与方法的探讨，在实践层面的讨论比较欠缺。部分学者(王明海，2004；赖志群、伍先春，2007)从心理学角度对构建教师激励制度进行了探讨，如王明海(2004)根据马斯洛需要层次论与弗洛姆的期望理论，建立了激励模型：努力—需要—绩效—满足，需要主要包括工作环境条件的需要及取得职业成功的需要、取得成绩能被社会认可获得物质及精神奖励的需要。姚林(2007)同样认为正确分析教师的内在需求是探求教师激励方式的基础，他认为当前激励机制在教师管理中存在过分注重金钱刺激、“官本位”思想严重，并认为应建立健康的激励机制：目标激励、榜样激励、情感激励、奖惩激励和参与激励。这类研究对于我们的研究也有一定的借鉴意义。

在同类文献中，康宁(2001)的研究角度比较独特，他通过讨论我国教师专业化与教师工作优化的关系，指出由于教师工作的特殊性和职业属性多样化造成的产权界定的模糊性，使收益量化成本和监督成本过高，从而导致某些激励与约束机制低效或无效；并指出建立教师工作激励与约束机制的必要性与困难。最后，作者从产权理论的框架出发，探讨现阶段如何针对教师专业化培养和优化队伍建立有效并可操作的激励与约束机制的思路。

总而言之，鉴于教师激励机制和教师荣誉制度之间的密切联系，目前关于前者的研究对于本研究具有很大的启发意义。特别是各位学者从不同的角度对于建立有效的教师激励机制的探讨，于我们健全和发展目前我国教师荣誉制度的思考十分有益。虽然二者密切相关，但是，毕竟教师激励制度和教师荣誉制度并不完全相同，我们讨论后者，必须更多考虑它自身的现状和发展规律。再者，上述关于教师激励机制的研究更多地侧重于理论方面的探讨，在实践层面的关注相对较少。因而我们有必要对目前我国的教师荣誉制度的现状做一次比较全面详备的梳理。

二是关于我国特级教师的研究。特级教师制度作为我国教师荣誉制度的重要组成部分，具有特殊的意义，因而受到教育工作者的关注。但是，虽然现有的关于特级教师的文章很多，但大多为新闻宣传及经验的介绍，从学术角度对这一制度进行探讨的相对较少（梦庆娟，2007；王芳，蔡永红，2005；胡定荣，2006）。梦庆娟从特级教师的历史沿革谈起，介绍到了从新中国成立到现在国家对特级教师的一些相关文件及国家领导人对特级教师的谈话，指出特级教师是我国教育系统中的一种荣誉头衔。另外，作者又谈到特级教师的成长机制，促进教师专业化发展，以及关注特级教师在新课程改革中的处境和责任。她强调特级教师在教育教学中要起到模范带头作用，并呼吁社会和国家在培养特级教师方面需要提供制度环境方面的保障。在他们的研究中，王芳和蔡永红（2005）首先回顾了我国特级教师制度的建立与发展，然后讨论了现阶段我国特级教师制度中存在的问题，包括评选比例问题、参评资格问题以及待遇问题。作者最后对目前特级教师的研究现状进行了反思。作者认为，从统计数字的比较上来看，关于“特级教师”的文章不断增多，但这些文章相对于有关“教师”的文章比例却在下降，这说明教育研究界对特级教师的关注程度也在下降。除了以上研究，还有相当数量的关于特级教师的个案研究，大多侧重于对个案特级教师的人生经历、成长环境、职业发展以及成功因素的探讨（胡定荣，2006；王娜，2007；俞英，2007；邢颖杰，2007）。

总的看来，现有关于特级教师的研究大多是宣传赞扬性的或是有关特级教师的经验之谈，这方面的系统理论研究相对较少，我国整个教师荣誉制度的系统性研究则是少之又少。

三是对国外相关经验和研究的介绍。国外教师荣誉制度的经验无疑对于发展和完善我国教师荣誉制度具有十分重要的参考价值。例如，刘永芳（2005）分析了美国20世纪80年代以来优秀教师激励体系的形成，又介绍了美国优秀教师激励体系的主要构成和核心，并对美国教师激励体系进行了分析和评价，从而给我国的教师激励体系的形成提供了思路。艾建红（2007）则介绍了新加坡中学教师激励政策，其内容上主要包括物质激励与薪酬制度、精神激励、专业化与培训激励、考核与晋升激励四个方面。但是，总的说来，这类研究的数量并不算多，而专门从教师荣誉制度的角度来系统介绍国外相

关经验做法的文献目前我们还没有见到。

综上所述,目前国内与教师荣誉制度相关的研究虽然已具备一定基础,但尚存在以下不足:首先,研究的针对性不强,关于教师荣誉制度的专门研究十分有限;其次,系统性不强,研究者多从特定的领域和角度出发进行分析,缺乏一个比较全面系统的整理与分析;最后,现有的研究在理论与实践相联系方面还做得不够。因此,对我国的教师荣誉制度进行一次细致全面地梳理和分析,从而为我国相关教育政策的制定提供参考和支持,弥补现有研究的不足。这将具有十分重要的现实和理论意义。

五、研究设计

(一)研究方法

1. 文献分析法

文献分析法将着重对我国及国外教育历史上(包括古代及近现代以来)的各种法规、政策、学术专著及文献数据库所涉及的“教师荣誉”进行全方位的文本扫描与分析。这些文本具体包括:

教育法规:主要包括教育部及地方历年颁布的教育规章制度,具体内容包
括教育部及其所属的人事司与教师教育工作司、地方教育局网站正式公布的
文本,以及中国各种教育法规词典。

学术文献数据库:主要涉及国内外研究者对有关教师荣誉制度所进行的
学术分析与探讨。具体包括:中国学术期刊数据库、国外教育资源数据库。

教育专著:主要包括历年的《中国教育统计年鉴》相应的专题——“先进人
物与先进集体”;《教育大词典》或相应的中国年度教育报告,以及有关“师德”
系列的专著。

2. 问卷调查法

本研究主要采用问卷调查的研究方法,在相关文献梳理和对我国目前教
师荣誉体系现状前期了解的基础上,项目组设计了一套问卷,包括:教师荣
誉项目调查问卷和教师荣誉体系态度调查问卷。辅之以文件分析的研究方法,
对随教师荣誉项目调查问卷一起回收的各省市对各项教师荣誉项目出台的政策
文件进行收集整理,并进行编码分析。

教师荣誉项目调查问卷主要调查各省市学校现有教师荣誉项目的情况,

具体包括称号、表彰周期、授予数量、评选标准、奖励形式及待遇、评审单位、授予部门等；教师荣誉体系态度调查问卷主要调查各省市教育工作者对目前我国教师荣誉体系的态度和看法，及其对未来国家教师荣誉制度建设的建议，具体包括四个开放性题目：在您所知的现有的我国教师荣誉中，您印象最深、最重视的是哪一项？为什么？您认为目前的教师荣誉制度主要存在哪些问题（可以从称号、规格、评选标准、评审程序、授予仪式、相关待遇等方面考虑）？您对改革和完善我国教师荣誉制度有何具体建议（如制度体系、称号、规格、评选标准、评审程序、授予仪式、相关待遇等）？您认为有无必要设立国家级教师荣誉称号（即以国务院名义授予的荣誉称号）？为什么？具体建议是什么？

（二）研究被试

本研究选取 16 个省市进行调查，分别是北京、天津、广东、浙江、重庆、河南、贵州、山东、陕西、湖北、黑龙江、江西、甘肃、内蒙古、山西、福建等。各个省市随机挑选幼儿园、小学、中学（包括初中和高中）、大学、职业学校、特殊学校、教育管理部门、工读学校参与调查。回收问卷 1998 份，其中 1944 份为有效问卷，问卷有效率为 97.9%。参与调查人员主要包括：教育行政部门人事、师资部门负责人 76 人，学校负责人 123 人，教师 1669 人，其他类（如学校后勤人员、实验员、图书管理人员等）54 人，另有 22 人未填写职位身份。有效问卷的特征见下表。

有效问卷特征表

类 别		人数	百分比(%)
学段	幼儿园	157	8.1
	小学	352	18.1
	中学	495	25.5
	大学	224	11.5
	职业学校	239	12.3
	特殊学校	160	8.2
	教育管理部门	15	0.8
	工读学校	20	1.0
	其他学校	281	14.5

续表

类 别		人数	百分比(%)
职位	教育行政部门人事、师资部门负责人	76	3.91
	学校负责人	123	6.33
	教师	1669	85.85
	其他	54	2.78

(三)统计分析

由于项目组所设计的教师荣誉体系态度调查问卷为开放性问卷,为便于数据统计,则需进行资料的编码工作。而随教师荣誉项目调查问卷一起回收的各省市区对各项教师荣誉项目出台的政策文件,作为质性资料亦需做编码工作。因此在问卷回收后,项目组首先对问卷及回收文件进行编码,同时进行编码的一致性检验。整个数据编码过程包括四个阶段:首先,由调查员选取三个省份(湖北、黑龙江、江西)的问卷进行资料录入,将所有对开放性问题的回答逐字录入;其次,由项目组的专家及调查员独立阅读三省问卷数据,形成初步的数据编码表;再者对项目组成员的初步数据编码表进行汇总,并在集体讨论基础上,形成最终数据编码表;最后,在问卷分析员对所有省份进行数据编码的过程中,问卷分析员会将过程中发现编码表之外的数据进行标注和上报,再由项目组进行讨论并对数据编码表进行修订。

由于回收问卷数量较大,同时开放性问卷涉及数据资料较为丰富,因此项目组组织数据分析小组,由五名数据分析员构成,并在编码之前进行一致性检验。在一致性检验过程中,五位数据分析员同时阅读同份问卷,并对同份问卷进行独立编码,最后对五位数据分析员的编码进行核对比较。根据对多份问卷的编码一致性检验结果,五名数据分析员的编码一致性在90%以上。并对编码中存在的不同意见进行讨论,并形成最终一致的编码意见。

数据分析小组在完成编码一致性检验后分头对回收的问卷进行编码,然后统一录入到数据库之中,并利用SPSS11.5统计软件对数据进行统计整理,具体分析方法包括描述性统计、卡方检验等。