



基础教育改革与发展丛书
(第三辑)

丛书总主编 朱林生

教师流动、学习及绩效工资 实施策略研究

JIAOSHI LIUDONG XUEXI JI JIXIAOGONGZI
SHISHI CELUE YANJIU

顾书明 ● 著



苏州大学出版社
Soochow University Press



基础教育改革与发展丛书
(第三辑)

丛书总主编 朱林生

教师流动、学习及绩效工资 实施策略研究

JIAOSHI LIUDONG XUEXI JI JIXIAOGONGZI
SHISHI CELUE YANJIU

顾书明等○著



苏州大学出版社
Soochow University Press

图书在版编目(CIP)数据

教师流动、学习及绩效工资实施策略研究 / 顾书明等著. — 苏州: 苏州大学出版社, 2016. 12

(基础教育改革与发展丛书 / 朱林生总主编; 第三辑)

ISBN 978-7-5672-2012-6

I. ①教… II. ①顾… III. ①教师—研究 IV. ①G451

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 315379 号

- | | |
|------|--|
| 书 名 | 教师流动、学习及绩效工资实施策略研究 |
| 著 者 | 顾书明 等 |
| 责任编辑 | 周 敏 |
| 出版发行 | 苏州大学出版社
(地址: 苏州市十梓街 1 号 邮编: 215006) |
| 印 刷 | 南通印刷总厂有限公司 |
| 开 本 | 700 mm×1 000 mm 1/16 |
| 字 数 | 334 千 |
| 印 张 | 20.5 |
| 版 次 | 2016 年 12 月第 1 版
2016 年 12 月第 1 次印刷 |
| 书 号 | ISBN 978-7-5672-2012-6 |
| 定 价 | 45.00 元 |

苏州大学出版社网址 <http://www.sudapress.com>

“基础教育改革与发展丛书”第三辑 编委会

主 任：朱林生

副 主 任：纪丽莲 赵宜江 张元贵

编 委：（按姓氏笔画排序）

吴克力 何 杰 邵广侠 张继华

罗 刚 顾书明 曹如军

总 序

目前,我国正处在从人力资源大国向人力资源强国、从教育大国向教育强国迈进的关键时期,在这特殊的历史阶段,基础教育正面临着一系列重大变革,需要我们用智慧去研究新情况、解决新问题,去创新我们的办学模式、教育模式和教育方法。淮阴师范学院长期坚持服务基础教育的办学理念,形成了鲜明的教师教育办学特色,在办学过程中,与区域中小学以及教育主管部门建立了亲密的战略合作伙伴关系,与基础教育之间建立了一种卓有成效的对话机制,注重在对话中发现问题,并提出解决问题的途径,取得了颇为丰硕的基础教育研究成果,在传承地方优秀教育理念、引领地方基础教育观念更新、推动地方教育与改革发展等方面做出了自身应有的贡献,成为区域基础教育改革与发展的直接参与者与有力推进者。

在这一背景下形成的“基础教育改革与发展丛书”(以下简称“丛书”)既是对该校近年来基础教育研究成果的总结,又是对当地基础教育改革发展的基本走向以及高等师范院校如何更好服务和引领基础教育改革与发展的战略思考。

“丛书”分三辑出版。第一辑为论文汇编,主要涵盖语文、数学、外语、物理、化学、生物、思想政治等学科的课程与教学研究,带有基础性和综合性的课程教学原理研究以及教育管理理论与实践研究。第二辑为专题研究,内容立足当前基础教育和教师教育改革的热点和难点问题,深入、集中研究其中具有重大理论价值和重要实践指导意义的相关问题。第三辑为专著,主要围绕学科教学和基础教育改革与发展中的具有前瞻性、前沿性的深层次理论和实践问题,探索教育教学基本规律。

“丛书”突出彰显了以下几个方面特点:

“丛书”是淮阴师范学院致力于更新基础教育理念和教师教育观念、引领地方基础教育发展、传承先进教育文化的产物。近年来,我国基础教育改革

风起云涌,基础教育理念持续更新,新理念、新观念层出不穷;与之相对应,基础教师资培养模式等也在持续变革,教师教育观念不断更新,教师教育体系在探索中持续重构。“丛书”体现了淮阴师范学院在基础教育理念和教师教育观念方面所进行的持续探索与努力,必将在推动基础教育改革与发展方面发挥重要作用。

“丛书”是淮阴师范学院从事教师教育的教师们教学相长的产物。书中的研究成果是他们长期思考与实践的结晶,同时“丛书”的编写对其专业成长必然发挥重要的促进作用。通过参与教育科学研究以及“丛书”的编写,他们的专业研究水平得到了很大的提升,同时也对其他教师的专业发展起到积极的示范作用。

“丛书”是淮阴师范学院致力于开放办学的产物。首先,“丛书”的作者队伍包括了淮阴师范学院的在职教师,以及与之有长期合作研究关系的部分淮安市中小学的教师,“丛书”在很大程度上是大学从象牙塔走向社会变革的一线并与变革的实施者直接对话的结果。其次,丛书所涉及的领域,诸如教师素质提高、教师专业发展、义务教育均衡发展、课程资源开发利用、课堂教学改革创新等问题,皆来源于基础教育实践的教育教学改革和学校管理方面的现实问题。再者,“丛书”的研究成果来源于教育实践,是教育理论与教育实践不断融通的产物,它又必将回归教育实践,通过各种方式对基础教育改革与发展实践产生积极影响。

相信“丛书”的出版将在提升淮阴师范学院基础教育研究品位、扩大其社会贡献度与美誉度等方面发挥积极作用,同时也将为全国其他一直致力于和基础教育表里通融、互通共进的师范院校提供参考和增添信心,共同为促进基础教育改革的深化,从而促进整个教育水平的提高做出更大的贡献。



2011年12月

于中国教育科学研究院

前 言

进入 21 世纪以来,围绕着教育领域中存在的应试教育根深蒂固、师资水平不高、教育资源分配与教育发展不均衡等问题,中央和各地方政府以及学校均推动了涉及各个层面、多种类型的教育改革,从早期的基础教育课程改革,到近期的绩效工资改革和义务教育均衡发展改革,再到最近的教育领域综合改革,无不指向教育领域中长期存在的并且持续影响着人才培养质量和教育水平提升的核心问题,力图通过各项改革的推进,不断解决教育领域中存在的问题,进而提升我国教育的质量和水平。

各项改革要想顺利推进,达成预期目标,不能仅仅停留在政策层面和口号上,而要落实在各级各类学校的日常教育教学活动过程之中,教师作为各项改革在学校层面的具体落实者,对教育改革的推进和成败起着决定性的作用。如果在推进各项改革过程中,能够充分调动教师的积极性和参与性,教师就能成为如富兰所说的“教育变革和社会进步的动力”,教育改革就能顺利推进,并取得预期的效果;反之,教师就会游离于教育改革之外,成为教育改革的“旁观者”,甚至是“阻碍者”。因此,研究我国的教育改革,就不能不研究深处教育改革中的教师群体,以及与教师发展和生活密切相关的各项教育政策。基于上述认识,我们抓住深处教育改革中的教师群体这一核心群体,选取与其专业发展和生活密切相关的三个主题,即教师流动、教师学习与专业成长以及教师绩效工资实施开展了调查研究,呈现在大家面前的这本书便是我们研究的初步成果。

本书围绕教师流动、教师学习与专业发展以及教师绩效工资实施三个密切相关而又相对独立的主题开展研究,由此,本书的内容也相应地分为三编,各编之间既有一定的内在联系,又有一定的相对独立性,其中每编又由一到三个相对独立的研究部分组成。

第一编为教师流动研究,主要涉及本书的第一章、第二章和第三章。在

本编中,我们主要通过调查研究的方式,对 HA 市市直小学进行调查,分析了当前教师交流轮岗中存在的由于缺乏长效机制而带来的急功近利、政策失真、教师被动交流等问题,并从制度、学校和教师三个层面提出了相应的对策建议,强调要实现教师资源动态管理,制度设计是根本,学校管理是主导,教师参与是主体,要让教师从“学校人”变为“系统人”,进而推进教师交流轮岗的实施。

第二编为教师学习和专业发展研究,包含三个相对独立的研究。其中第四章和第五章着重分析 U-S 合作条件下教师学习的有关理论和实践问题,以一所合作研究基地的小学教师为调查和个案研究对象,探讨了中小学教师如何在与大学理论研究者合作过程中开展合作学习、自觉发展、提升专业水平以及大学教师又是如何促进中小学教师学习与教学实践能力提高等方面的问题。结果发现,尽管影响教师学习的因素复杂,但中小学教师在合作研究过程中的学习效果更为显著,自身专业成长与变化亦更为明显。在分析教师学习的基础上,第六章侧重分析了学习变革背景下的教师集体成长问题,在对学校变革的特征、动力和阻力等问题进行分析的基础上,阐明了学校变革背景下教师集体成长的四个基础理论,分析了教师集体成长的过程和机制,并提出了教师集体成长的一般路径与教师集体二次成长理论。第六章侧重于教师集体成长研究;而第七章则聚焦于小学成熟期教师专业发展研究,以 M 小学为个案,运用调查研究的方法,对小学成熟期教师专业发展的现状和小学塑造成熟期教师专业发展的现状分别进行了调查与分析,在此基础上,分析了当前小学在塑造成熟期教师专业发展方面存在的问题,并提出了相应的对策与建议。

第三编为教师绩效工资实施研究,包括第八章、第九章、第十章、第十一章和第十二章。在本编中,基于对教师绩效工资研究的文献梳理,分析了绩效工资实施的理论基础;进而通过问卷调查和访谈等方法,分别对义务教育阶段教师绩效工资实施状况和普通高中绩效工资实施状况进行了调查与分析,探讨了当前教师绩效工资实施过程中存在的问题以及带来的负面影响,分析了影响教师绩效工资实施的因素,并从政府、学校和教师三个层面提出了相应的对策建议。

本书是高校教育理论工作者和基础教育一线教师合作进行的研究,也是师生在硕士学位论文研究基础上的概括、梳理和总结提升研究,这种合作研

究给我们带来了积极的体验也给教育问题探究增添了鲜活的生命力。

本书是集体劳动和智慧的结晶,是集体合作的成果。本书研究和写作提纲由顾书明和孙启进研究制定,书稿第一编由顾书明、管敏等研究完成;第二编由郭义玲、汪超群、王庆粉、顾书明等研究完成,第三编由万玲、赵丽萍、顾书明和孙启进等研究完成。全书最后由顾书明和孙启进统稿并审改定稿。

本书在研究和写作过程中参阅了众多专家学者的研究成果,本书的调查访问涉及 HA 地区众多的中小学教育工作者,还涉及 YN、XJ 以及 JS 等省、区的部分中小学校长和教师,这为本书的研究及写作提供了充足的现实研究资源和学术营养,对此我们深表谢意!本书的写作与出版,得到了淮阴师范学院、淮安市部分中小学领导和教师的支持,对此我们亦表谢意!此外,书籍的出版离不开苏州大学出版社以及出版社编辑的辛勤劳动,对此我们亦感怀于心!

由于研究者自身的研究水平所限,书中难免会存在一些疏漏和不足之处,我们真诚地期望各位读者能够以包容的心态看待本书的不足,并能给我们提出宝贵的意见和建议,以促进我们的提高!

顾书明

2015 年 12 月 28 日

目 录

Contents

前言	1
----------	---

第一编 教师流动研究

第一章 教师交流轮岗制度研究的基础	3
第一节 教师交流轮岗制度研究的意义	3
第二节 教师交流轮岗制度研究综述	4
第三节 教师交流轮岗制度的理论基础	7
第二章 教师交流轮岗制度实施现状调查	16
第一节 调查方法	16
第二节 教师交流轮岗实施的基本状况	16
第三节 教师轮岗交流实施状况的案例呈现	20
第三章 教师交流轮岗制度存在的问题、原因及对策	25
第一节 教师交流轮岗制度存在的问题分析	25
第二节 教师交流轮岗制度实施过程中存在问题的原因分析	28
第三节 改进教师交流轮岗制度的政策建议	30

第二编 教师学习与专业成长研究

第四章 U-S 合作条件下教师学习的理论分析	39
第一节 引言	39
第二节 研究综述	43

第三节 “U-S”合作条件下教师学习的基础	57
第四节 大学理论研究者与教师学习的关系分析	66
第五节 “U-S”合作条件下教师学习的表征与途径	73
第五章 “U-S”合作条件下教师学习的现实分析	82
第一节 “U-S”合作条件下教师学习状况的调查研究	82
第二节 结论与反思	99
第六章 基于学校变革的教师集体成长研究	108
第一节 引言	108
第二节 学校变革的相关理论	118
第三节 教师集体成长的理论基础	126
第四节 教师集体成长的过程与机制探讨	129
第五节 学校变革背景下的教师集体成长研究	138
第七章 小学成熟期教师专业发展研究	151
第一节 绪论	151
第二节 M小学成熟期教师专业发展的现状调查	157
第三节 M小学塑造成熟期教师专业特色的行动过程	162
第四节 M小学成熟期教师专业特色发展的改进建议	174
第五节 对小学成熟期教师专业发展的进一步思考	180

第三编 教师绩效工资实施研究

第八章 教师绩效工资实施研究的背景分析	189
第一节 教师绩效工资实施的背景	189
第二节 教师绩效工资研究的基本概念与文献探讨	190
第九章 教师绩效工资实施的理论基础	202
第一节 现代工资理论	202
第二节 激励理论	204
第三节 西方科学管理理论	210

第十章 义务教育阶段教师绩效工资实施现状分析	
——基于 HA 市的个案调查	215
第一节 我国中小学教师薪酬状况发展的历程回顾	215
第二节 义务教育阶段教师绩效工资的 implementation 调查	217
第十一章 高中阶段教师绩效工资的 implementation 调查	
——基于 HA 市三所学校的实地研究	239
第一节 调查方法	239
第二节 样本学校绩效考核方案的比较分析	242
第三节 高中阶段教师绩效工资 implementation 现状的问卷调查	246
第四节 高中阶段教师绩效工资 implementation 状况的访谈结果呈现	257
第十二章 教师绩效工资实施中存在的问题影响因素与政策建议	
.....	265
第一节 教师绩效工资实施中存在的问题分析	265
第二节 影响教师绩效工资实施的因素分析	267
第三节 改进教师绩效工资实施的政策建议	270

附 录

附录一 教师交流轮岗调查问卷(轮岗教师卷)	285
附录二 教师交流轮岗调查问卷(非轮岗教师卷)	289
附录三 U-S 合作条件下的教师学习调查之访谈提纲	292
附录四 U-S 合作背景下的教师学习调查问卷	293
附录五 教师集体成长调查问卷	299
附录六 普通高中绩效工资实施情况调查问卷	304
附录七 义务教育学校教师绩效工资调查问卷	309



第一编 教师流动研究

第一章 教师交流轮岗制度研究的基础

第一节 教师交流轮岗制度研究的意义

一、教师交流轮岗制度研究的背景

长期以来,由于我国政治、经济、文化等因素发展不平衡,以及由此带来的不同区域之间和城乡之间的较大差距,加上人民群众对于高质量教育的强烈需求与优质教育资源供给严重不足之间的矛盾仍很突出,优质教育资源更多地流向发达地区、流向城市、流向名校,致使教育不公平现象非常严重。为了解决我国义务教育非公平发展和非均衡发展问题,在党的十八届三中全会通过并发布的《关于全面深化改革若干重大问题的决定》中的“深化教育领域综合改革”部分,明确提出“实行校长教师交流轮岗”,将此作为推进教育均衡发展、实现教育公平的重要举措。这是党中央在新的历史条件下做出的战略决策,也是我国义务教育发展的内在要求,从政策层面对教师交流轮岗制度做出了安排。

在教育实践方面,江苏、浙江、福建、四川等不少地区从省、市、县各个层面进行探索,把教师交流轮岗制作为促进教育均衡发展的一项新举措,作为实施教育公平的一项重要制度创新;然而,由于各种主客观因素的影响,教师交流轮岗制度实施效果并不理想^①,且带来很多意想不到的问题;社会各界对教师轮岗制也争论不休,贬褒不一。教师交流轮岗制度到底存在哪些问题?教师为什么不赞成这项制度?教师交流轮岗制度实施效果不理想的原因是什么?教师交流轮岗制度是否能够真正遏制择校风,进而促进义务教育阶段的教育公平和教育水平的提高?如何构建科学、规范、有序的义务教育教师交流轮岗制度?如何优化配置县(区)域内教师资源,进而推进义务教育高水平均衡发展?这些问题的解答需要进行扎实的科学研究的才能达成,而这

^① 马焕灵,景方瑞.地方中小学教师轮岗制政策失真问题管窥[J].教师教育研究,2009(02): 61-64;朱敏,吴新刚.对教师轮岗制政策失真现象的反思[J].教学与管理,2011(22): 13-15.

也正是开展教师交流轮岗制度研究的动因与背景。

二、教师交流轮岗制度研究的意义

教师交流轮岗对于校际之间师资合理配置和地区教育均衡发展起到积极的促进作用,但是,我国目前教师交流轮岗从总体来看是一种基于教育行政部门强制性的、被动性的交流,缺乏教师的主动配合,长期势必会影响教师队伍的稳定和教育公平的实现。如何改变这种被动式的教师交流轮岗,已成为理论界和实践领域共同关注的热点话题。开展教师交流轮岗制度研究,无论是在理论方面,还是在现实方面,都具有较为重要的意义。

(一) 理论方面:有助于丰富教育公平理论

师资均衡是解决教育公平的一个有效途径,我国各地区正在积极推行教师交流轮岗制度,希望通过合理调配教师资源,促进教育公平。然而,目前尚缺乏一个有效的理论框架和理论借鉴。对教师交流轮岗制的研究,可以为各地有效推行义务教育阶段教育公平发展提供新的视角,从一定程度上丰富教育公平理论。因而,此研究具有较为重要的理论意义。

(二) 现实方面:对改进和完善教师交流轮岗制具有较好的借鉴意义

通过开展教师交流轮岗制度的调查研究,可以厘清当前教师交流轮岗制度中存在的问题,进而提出相应的应对策略,对改进和完善义务教育阶段教师交流轮岗制度具有较好的借鉴意义。

第二节 教师交流轮岗制度研究综述

一、国外关于教师交流轮岗的研究

合理的教师轮岗制不仅可以平衡地区之间、学校之间的师资差距,还能够避免教师资源的浪费,从而提高人力资源的投资效益。^①日本是实行教师轮岗制度比较早的国家,经过近 50 年的实施和完善,其教师定期轮岗制已经比较规范,为稳定教育质量、合理配置教师资源、改善薄弱学校等都起到了重要的作用。其具有以下特点:第一,教师轮岗具有义务性和定期性。教师在同一所学校连续工作不得超过 5 年。第二,以公立学校为主。日本的教师轮岗制度主要在公立基础学校范围内实施,是由政府主导的教师多向轮换流动。

^① 朱倪莹. 制度变迁理论视域下的教师轮岗制度研究[D]. 北京:首都师范大学硕士学位论文, 2011.

第三,地域特征明显。教师的轮岗按照地域性可以分为两种情况:一是同一市、街区、村之间合理流动;二是跨县一级(相当于我国省一级)行政区域间流动。^①第四,待遇较好。日本教师流动期间的待遇不变,即使流到偏僻地区学校的教师也没有后顾之忧,可以享受比较高的专项津贴。^②

韩国在中小学实行教师互换制度,把教师轮岗制作为一项重要的人事管理制度,参与轮岗的对象主要有中小学校长、校监和中小学教师。教师轮岗的周期一般为5年,轮岗区域分为五级,注重解决轮岗教师的待遇和晋升。^③

二、国内关于教师交流轮岗的研究

2010年《国家中长期教育改革与发展纲要》强调,“要实行县(区)域内校长教师交流制度”。事实上,我国各省、市在此之前就已经开始教师交流轮岗试点工作。2003年,沈阳市在全市中小学开始试行教师交流轮岗制,以区、县(市)教育行政部门所属义务教育阶段学校为主,教龄5年以上的教师必须交流,且每隔3年交流一次,校长交流时限为3~6年,同时,还规定把交流任教经历作为教师职称职务晋升的条件。^④2006年,郑州市《关于开展城乡教师交流工作的实施意见》中规定:市直学校在编在职教师和新进的高校毕业生,均应与市辖的5市(县)农村中小学学校进行教师交流,每年交流人数不低于全体教师的10%,各市(县)、区内的教师在本行政区域内组织城乡教师交流。^⑤2010年3月30日召开的江苏省基础教育工作会议上明确提出,教师轮岗制将在全省范围内施行。^⑥2011年《江苏省实施〈中华人民共和国义务教育法〉办法》明确规定:义务教育公办学校实行校长、教师交流制度,推进区

① 王莹莹.教育均衡视野下教师流动策略探讨——我国部分地区教师流动策略与日本教师轮岗制度的比较与启示[J].文教资料,2010(12):105-108;冯晖.日本“教师轮岗制”对我国基础教育建立“教师流动制”的启迪[J].湘潭师范学院学报(社会科学版),2006(01):123-125.

② 马艾云,李保江.县域教师流动机制实施框架——城乡义务教育均衡发展的一种构想[J].当代教育科学,2007(09):14-16.

③ 董博清,于海波.韩国城乡教师轮岗制度及其对我国的启示[J].外国中小学教育,2012(07):44-51.

④ 刘玉.沈阳试行教师流动制[N].中国教育报,2003年9月23日第1版.

⑤ 马朝阳.正式制度规约下的中小学教师流动研究——以安徽省淮北市几所学校为例[D].金华:浙江师范大学硕士学位论文,2009.

⑥ 陈小云,张淑琪.浅谈江苏省义务教育阶段教师轮岗制实施情况[J].科教文汇(上旬刊),2012(10):8-21.