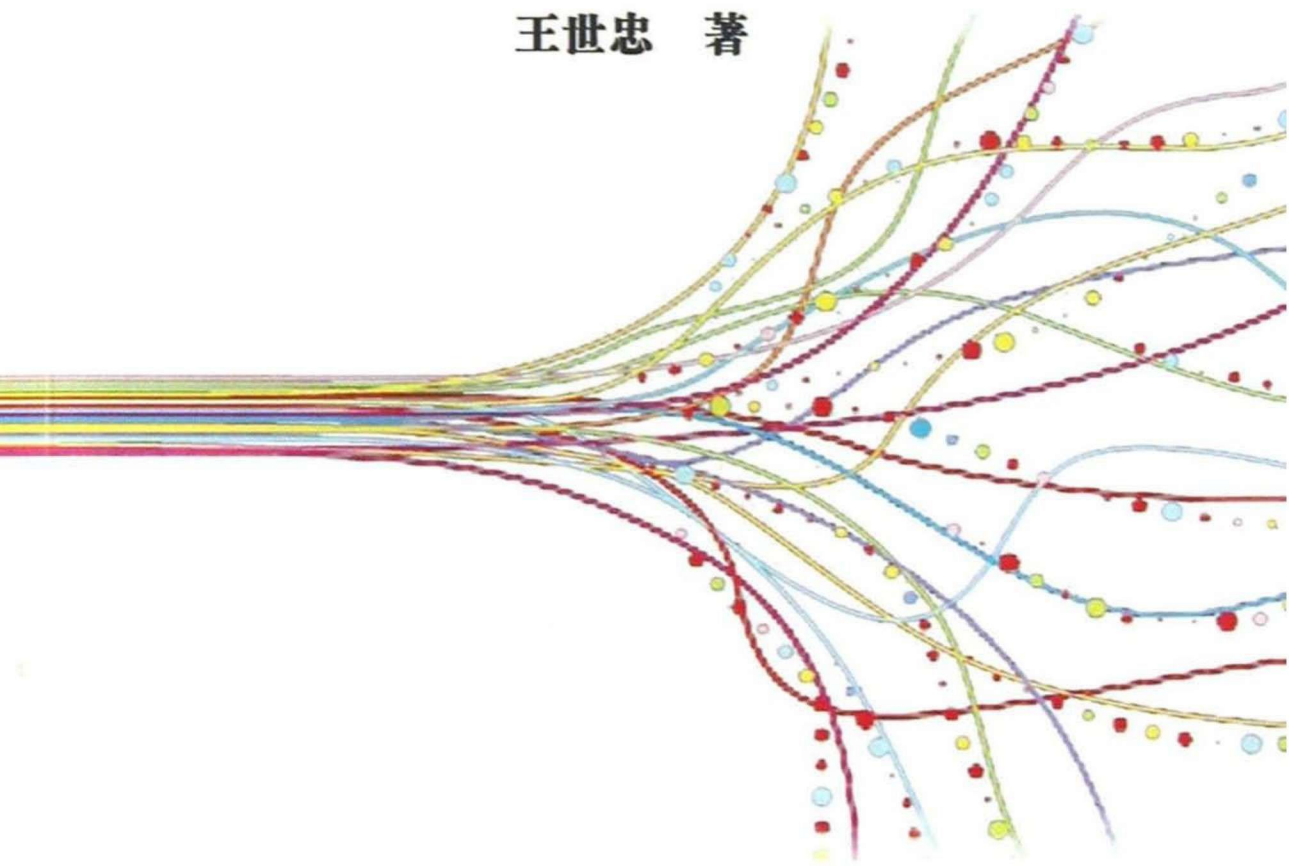


教师专业化 **与** 中小学教师资源配置研究

王世忠 著



中国出版集团



世界图书出版公司

图书在版编目(CIP)数据

教师专业化与中小学教师资源配置研究 / 王世忠著. — 广州:
世界图书出版广东有限公司, 2011.8

ISBN 978-7-5100-3836-5

I. ①教… II. ①王… III. ①中小学-师资队伍建设-研究
IV. ①G635.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 169766 号

书 名 教师专业化与中小学教师资源配置研究

策划编辑 杨力军

责任编辑 孔令钢 张馨芳

出版发行 世界图书出版广东有限公司

地 址 广州市新港西路大江冲 25 号

邮 箱 sjxscb@163.com

印 刷 虎彩印艺股份有限公司

规 格 710mm×1000mm 1/16

印 张 13.75

字 数 234 千字

版 次 2013 年 5 月第 2 版 2013 年 12 月第 3 次印刷

ISBN 978-7-5100-3836-5/G·0987

定 价 47.00 元

版权所有,翻印必究

目 录

导论	001
第一节 问题的提出	001
第二节 核心概念	002
第三节 研究内容	013
第四节 研究思路和方法	013
第一章 教师专业化与教师身份认同	015
第一节 专业化与教师资源配置	015
第二节 中小学教师身份属性的定位	018
第三节 教师职业认同与教师专业发展	023
第二章 中小学教师培养与培训一体化	031
第一节 职前培养和职后培训	031
第二节 我国教师培养模式的历史沿革	032
第三节 教师准入机制与教师培养机制的政策分析	038
第四节 校本学习共同体与教师专业发展	048
第三章 教师流动与教师资源配置的理性分析	057
第一节 教师流动	057
第二节 教师流动的理论基础	060
第三节 教师流动的经济学分析	066
第四节 教师合理流动的路径选择	071
第四章 中小学教师工资待遇及其激励机制	081
第一节 教师的工资及其待遇	081
第二节 建国以来中小学教师工资制度变迁	087
第三节 教师的工资待遇与教师供求关系	093
第四节 教师的绩效工资及其激励机制	097



第五章 中小学岗位设置和工作绩效评价	109
第一节 职位分类及其内涵	109
第二节 岗位责任制	116
第三节 中小学教师工作绩效评价	120
第四节 中小学教师岗位设置	125
第六章 中小学教师资源配置及其社会保障机制	132
第一节 教师劳动的价值观	132
第二节 教师职业压力与职业倦怠	136
第三节 教师劳动与社会保障政策的实证分析	142
第四节 贫困地区义务教育教师的社会保障	152
第七章 中小学教师资源配置的制度保障	166
第一节 教师聘任制的研究回顾	167
第二节 “末位淘汰制”的制度分析	173
第三节 农村代课教师退出机制	179
第四节 教师聘任制有待完善的问题	184
第八章 关于湖北省教师资源配置的实证研究	192
第一节 教师队伍总体情况	192
第二节 教师队伍建设的主要成就	197
第三节 教师队伍建设中的突出问题	199
第四节 “十一五”时期湖北省教师队伍建设目标	202
第五节 加强湖北省教师队伍建设的策略	207
主要参考文献	212

导 论

第一节 问题的提出

任何一项有意义的社会科学研究，都要同时具备理论和实践上的价值。就理论需要而言，它应该是在研究方向、研究方法、论证逻辑体系或研究基本结论上，对已有学术研究活动的补充或修正；就实践需要而言，一部社会科学著作的生命力和意义则主要表现为对现实社会问题的理性关怀。从这个标准来看，本课题所要解决的理论问题具有重要意义。“教师专业化”、“教师资源配置”、“教师劳动力市场”等概念，是分析教师培养和教师流动所必需的概念基础，但在教育理论界并无学者作出明确阐述。从经济学角度看，教师流动是教师资源配置与重组的必要条件，但目前教育学界对教师流动的经济学分析无论在深度上和广度上都无力给教育实践以明确指导。在理论建构的同时，本研究也将关注教师培养和教师流动中的现实问题，如教师的社会福利保障机制如何保证教师资源的有序流动。

教师专业化与中小学教师资源配置的经济分析，是一项具有重大理论意义和现实意义的研究课题。教师的专业化与开放性，是我国教师教育和教师管理所面临的重大问题。教师的专业化为教师确立了社会地位，但衡量一种职业在社会上的地位如何，除了社会地位和职业声望外，更重要的是经济地位，或者说，根本取决于教师的经济地位。近几年来，有不少学者对中小学人事制度改革从不同角度进行了有益的探讨，而本著作将从宏观与微观相结合的多层面，从社会学、经济学与教育学的多学科视角，采用规范分析与实证分析的方法，来系统地研究教师专业化与中小学教师资源配置问题。



第二节 核心概念

一、教师专业化

(一) 专业

这里所说的专业，不是指教育学的“学科专业”，而是一种职业，一种特殊的与学科专业相关的职业。

专业作为社会的一个概念，它是在社会分工、职业分化中的一类特殊的职业，它以有生命的人或无生命的物为对象，以特有的知识技能进行专门化的处理活动、从而解决人生和社会问题，推进社会进步。

(二) 专业化

所谓“化”，指的是一个动态的过程。如现代化是指从农业社会到工业社会、从工业社会到信息社会的转变过程。专业代表一类特殊的职业类型，专业化则是职业迈向专业目标的努力过程。也就是说，专业化是指一个职业从普通职业向专业性职业的转变过程。

目前，社会职业按照专业化程度一般可分为三类：一是专业性职业，如医生、律师、会计师等。二是半专业化职业，如护士、图书馆管理员等。三是非专业性职业，如售货员、操作机器的工人等。

作为专业，它有一套相对完善的指标体系。社会学家们以医生、律师等社会所公认的成熟的专业为范例从中概括出专业的指标体系，形成理想化的专业模式，依此作为标准来衡量其他职业的专业状态，并把这套专业指标体系作为专业化的发展方向。

(三) 教师专业化

教师专业化，有两个方面的含义。其一，教师职业是一种专业，教师职业有专门的理论知识作依据，有专门的技能作保证；教师承担着重要的社会责任；教师在职业活动中有高度的自主权。其二，教师不是天生就可承担这一专业的，他需要经过一个过程使自己逐渐专业化。1966年联合国教科文组织在《关于教师地位的建议》中提出应该把教学工作视为一种专门职业，强调教师是具备经过严格训练和持续地研究才能获得并维持专业知识及专门技能的专业人员。经过哪些严格训练呢？那就是学科专业和教育专业的训练。教师必须要掌握广博的文化知识和学科知识，即必须要经过学科专业的训练。同时，教师还要掌握教育学、心理学、学科教法等知

识,掌握教育技能技巧,又必须经过教育专业的训练。也就是说,教师这一职业具有双专业性质。良师必为学者,学者未必为良师。教师只有持续不断地研究才能维持专业人员的地位。教师作为一个教学专业人员,都要经历一个由不成熟到逐渐成熟的过程,都必须经过职前培养、在职锻炼和职后培训才能逐渐成熟。

20 世纪 60 年代以后,随着国际终身教育思潮的兴起、世界范围内教育改革的不断深入以及对教师质量要求的不断提高,教师专业化已成为国际师范教育改革的核心,成为国际教育界的研究热点。从世界范围看,“二战”以后特别是七八十年代以后,教育研究形成了两个研究重心:一是教育政策研究,二是关于教师专业化问题的研究,主要研究怎样的教师才是好的教师和怎样培养出好的教师。

实现教师专业化,一是要确立教学工作的专业地位,二是建立与专业相适应的衡量标准。

教师专业化的核心是教师专业发展。教师专业发展包括三个方面的内涵:专业知识发展、专业技能发展和专业情意健全。

(1) 专业知识结构:包括本体性知识、条件性知识、实践知识和文化知识。

(2) 技能:对学生的学习和发展负责,对所教学科深刻理解并知道如何指导学生学习和探索这些知识,系统地思考教学过程并不断总结经验,了解学生的差异并充分发挥人的特长和优势。

(3) 情意:包括对教育事业的理解、对职业道德和规范的认同、对工作群体的向心力与奉献精神等。

(四) 教师专业化是一个历史发展过程

在人类的原始社会,长者即是教师。当时,教育还没有从社会生活和社会生产中分离出来,教育活动融合于生活与生产之中。原始部落中的长者自然成为教育工作的承诺者。年少者则通过模仿,在“做”中学习生活经验。

人类进入奴隶社会之后,社会生产力有所提高,社会产品有所剩余。这使社会文化生活,包括教育活动能够从生产、生活中分离出来。这时,产生了专门从事精神生产的人——“文人”,但是教师职业还没有完全分离出来。在我国漫长的封建社会,长期实行“官师制度”,也就是说,教师与国家官员同等待遇。在社会上,一些自由文人、僧侣、解职官吏也可以充当教师。总之,有文化者即是教师。

教师成为文化知识的传递者,是随着工业化制度建立起来之后出现



的。教师需要经过专门的训练，一部分知识分子专门从事教师职业。这时，教师成为一种专门职业，成为一种专业。

随着社会的变化，教师的角色发生了历史性的变化。新课程要求人们不再把教师视为定型的知识的传声筒，而应把教师看作发掘教育资源的向导，是学生发展的指导者。这时，社会对教师的期待值更高了，教师向着更加专业化的程度发展。

二、教师资源配置

（一）资源

《辞海》中的“资”指：资财，供给，资助。“源”指：水流所从出，引申为事的来源。在《现代汉语词典》中，“资源”是指生产资料和生活资料的自然来源。《世界图书词典》（The World Book Dictionary）中，“来源”（source）是指“事物所从来，或所从获得的地方”，提供信息的人、书本、文件、资料等；“资源”（resource）是指“供满足需要的‘东西’，或‘储藏以备需要时提取’”。从辞典的解释和汉语的语言习惯来看，“资源”包含两个方面的意义：第一个方面，是指事物所从出，即事物的来源。我们平常所说的“能源资源、矿产资源”这些表述中，“资源”的含义是指从事这些行业生产所应具有和必备的物质。即相对于生产能源而言，必须具备通过燃烧产生热能，或通过自然运动产生动能，并转化为其他形式的能量的煤炭、油气、阳光、地热、水力、风力、潮汐等，所以能源资源所指的是煤碳、油气、阳光、地热、水力、风力、潮汐的蕴藏情况。这些正是矿产资源。第二个方面，是指某种事物对另一些事物是不可缺少的，是满足别的事物的需要的条件。如，粮食资源不是指生产粮食所需要的土、水、肥、种和现代农业科技，而是指粮食本身，指一个地区的粮食能够满足解决温饱、工业生产、畜牧业生产的需要的状况。又如，教师资源主要不是指向生产人力的设备或其他条件，而是指向满足经济建设需要劳动力的状况。

我们常听说教育资源这个词，其实，在汉语中它不是在一个意义上被使用的，而常常是在以上两个方面的意义上被使用着的。一个方面是指，构成教育活动所需要的各种事物，包括人、财、物、知识、经验等；另一方面是指，教育满足一个国家或地区的经济与社会发展的状况，即教育本身的状况，如一个国家或地区的学校数量与人才培养的能力、教育的质量等。

（二）资源配置

资源配置,是指对社会已有资源在不同用途之间、不同地区与部门之间进行分配,以取得最大的产出效果。高等教育资源配置是指全社会(政府、社会、企业、家庭及个人)对高等教育事业投入的人力、物力、财力等资源在各种不同使用方向上的分配,包括宏观配置(即如何有效地将总体教育资源分配于各类高校,使教育资源流向最需要且能取得最大效益的教育机构)和微观配置(即各类学校如何组织并利用有限的资源,使之发挥最大的效益)两方面的配置。教师资源配置则是教育资源配置的一个重要组成部分。一支数量充足、业务精湛,学历、职称和学科结构合理,能熟练运用现代教育技术,有较强教学和科研能力的教师队伍,对民族地区学校完成人才培养任务,提高办学效益有着极大的促进作用。

作为经济学意义上的资源是有限的,即资源存在着稀缺性,“人力资源和非人力资源的数量都是有限的”,美国经济学家萨缪尔森认为,由于“能够生产各种商品的全部资源的有限性,使得人们必须在各种相对稀缺的商品中间进行选择”;如果能够不受资源的限制而无限地生产每种物品,或者如果人类的需要已经完全满足,那么,某一种商品是否生产的过多,劳动与原料是否配合恰当,都是无关紧要的,从而人们都能随心所欲地得到他们所需要的东西。只有在这种情况下,才没有任何相对稀缺的物品。显然,这种假设是不存在的。因此,当一个经济社会“决定生产什么,如何去生产时,它在实际上一定要决定这些资源将如何被分配于千百万种可能生产的不同商品之中”。因此,资源配置的问题就是有限的资源的分配问题,《简明不列颠百科全书》认为,资源分配是指生产性资产在不同用途之间的分配。美国D·格林沃尔德主编的《现代经济词典》认为,资源分配是指资源在不同用途和不同的使用者之间的分配。^①

虽然经济学家们认为,资源配置就是资源分配,而没有提到资源分配后的使用问题;但是这并不是说经济学家们没有考虑到资源的使用问题。其原因在于经济学是“它分析改善资源配置形式所需要的代价和可能得到的利益”^②,经济学是研究“稀缺资源的最佳利用”的学问^③。因此,在西方经济学中,资源的使用问题包含在资源配置之中,例如生产者依据生产函数,依据成本最小化和利润最大化的原则来组织生产;对消费者而言,

①[美]D·格林沃尔德,现代经济词典[M],现代经济词典翻译组译,北京:商务印书馆,1981.

②[美]保罗·萨缪尔森等,经济学(第16版)[M],肖琛等译,北京:华夏出版社,1999.

③王宏昌编译,诺贝尔经济学奖金获得者讲演集(1969—1981)[M],北京:中国社会科学出版社,1986.



依据自身效用最大化选择劳动和休闲的选择和商品的购买。而资源的分配是通过汇总了供给和需求之后采用某种形式实现的,因此,并不存在将资源配置理解成资源分配会忽视了资源分配后的使用问题。^①

(三) 教师资源的概念

教师资源,是指某种范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和。它又被称为“教师劳动力资源”或者“教师劳动资源”。在通常的情况下,教师资源是宏观意义上的概念,即以国家或地区为单位进行划分和计量的。有时,教师资源这一概念,也用于部门、学校。

要进行社会生产,就必须具备人、财、物三个要素,即必须具备人力、资金、设备和原材料,资金是人力和物力的货币表现。因此,作为社会的最基本的要素,就是人力和物力。

人力和物力,二者都具有物质实体,这种物质实体,也就是“资源”,它是人力和物力赖以存在和发挥的物质基础。

人,是一个具有多种质的规定性的概念,有其自然性,也有其社会性;有其经济性,也有其政治性。如果把“人本身单纯作为教师劳动力的存在来看,也是自然对象,是物”。由此,教师资源的概念就得以建立。

我国现行的国民经济统计中,“教师劳动资源”或者“教师劳动力资源”是一项重要的内容,它是指以国家或地区为范围的具有劳动能力的人口数量。这一用法来源于前苏联的统计学。显然,从统计学的角度,考虑的是数量。但是,从内容丰富的经济学概念出发,应将教师资源看作推动生产的“动力”的来源,不光要考虑数量,而且还要考虑到质量,因此,研究教师资源,必须指握数量和质量这两个方面。

研究教师资源,根本目的是为了运用“人力”。人力的最基本方面,包括体质和智力,如果从现实应用的形态看,则包括体质、智力、知识、技能四部分,这是研究教师资源的一个基本前提。教师资源的体质、智力、知识、技能,也就是人们所赋有的推动生产的各种具体能力。体质,即人们的身体素质,包括力量、速度、耐力、柔韧度、灵敏度等人体运动的功能状态以及对于一定劳动负荷的承受能力和消除疲劳的能力;智力,是人们认识事物、运用知识、解决问题的能力,包括观察力、记忆力、思维力、想象力;知识,是人们从事实践活动的各种经验和理论;技能,是人们合理化、规范化、系列化、熟练化的一种动作能力。这四者的不同组合,形成教师资源的丰富内容。

^①张男星.对高等教育资源配置的提问[J].高教探索,2000(3).

三、劳动力市场

劳动力市场是教师资源配置的重要途径，也是涉及教师资源生产、开发、使用各环节的重要体制问题。党的十四大明确提出，我国要建立“有中国特色的社会主义市场经济”，强调要积极培育和发展各种要素市场；作为市场的一个重要有机组成部分——劳动力市场也日益受到重视。现在，我国社会劳动领域“培育和发展劳务市场机制”、人事领域开展“人才市场”等等，都说明劳动力市场已开始成为中国经济发展中的一个现实范畴

（一）劳动力市场的基本含义

劳动力市场一词，有着不同的说法与含义。我们认为，劳动力市场是指在市场经济规律的制约下，在国家政策指导和宏观调控下，作为社会经济要素之一的“劳动力”（即教师资源）进行交换的场所。

理解劳动力市场的这一概念，需要注意以下四点：

1. 劳动力市场的性质

劳动力市场首先是“市场”，显然具有“市场性”，受市场经济规律制约；同时，它也受国家政策指导和宏观调控，以控制和干预其运行中可能产生的负面效益。

2. 劳动力市场的基本含义

劳动力市场的基本含义有三，这三层意思概括了劳动力市场由浅入深、由表及里、由现象到本质的全部内涵。也就是说，劳动力市场首先指“劳动”交换的场所，其次是指这种交换关系的总和，更深层次则是指一种实现劳动交换的经济机制。

3. 劳动力市场在社会经济活动中的具体实现

在社会经济活动中，一方面作为教师资源供给个体的个人，要寻找合适的职业，另一方面作为教师资源需求的经济单位，要寻找合适的劳动者人选。教师资源供给与需求的结合，需要有一定的场所，这种场所即劳动力市场。从宏观意义上讲，劳动力市场即教师资源配置市场。

4. 劳动力市场的相关概念

劳动力市场一词，在我国是随着经济改革的进程而提出的。关于这一概念，人们有着不同的表达。有的人称为“劳动市场”，有的人称为“劳动力市场”，还有的人（特别是劳动管理就业部门）称为“劳务市场”。此外，还有“劳动力资源配置”、“职业市场”等提法。在理论界和实践中出现这么多的概念和提法，是因为人们对“劳动力是不是商品”、“劳务的内



涵与外延”等众多理论问题持有不同看法而引起的,这表明我国在这一领域的理论有待进一步发展和完善。但是,这些概念和提法在实践中的所指基本上都是一致的,都是在传统劳动管理体制上的深化改革,是市场经济的产物,在教师资源的配置方式方面以及教师资源的调节手段、活动形式、运作机制等方面是没有区别的。笔者在这里选用“劳动力市场”的提法,不仅表明了我们在理论上的倾向性,而且也是充分考虑了这一点的。

从现实场所的角度看,劳动力市场有类别和层次等方面的划分。如技术工人市场、工程师市场、保姆市场,普通市场、人才市场;社会劳动力市场、二级劳动力市场、区域劳动力市场等。不同的劳动力市场在教师资源配置的对象、特点等方面各有不同。

(二) 劳动力市场的作用

通过劳动力市场配置,教师资源是配置社会资源的基础性方式。任何教师资源的配置方式,都可以实现物质资源与教师资源结合并形成一定现象的生产条件,任何同等数量的教师资源和物质资源由不同制度或体制所决定的教师资源配置的不同方式,所形成的社会生产条件规模和效果并不相同。建国以来,在我国传统体制下的教师资源计划配置方式,不仅造成大量教师资源浪费,而且也造成其他物质资源的低效利用。而以劳动力市场作为教师资源配置的基础性方式,通过劳动力市场实现劳动力交换,可以最有效地配置教师资源,实现物质资源与教师资源的最佳结合,可以大大激发劳动者的潜在能量,有效利用各种有限资源,形成最有活力的社会生产力。其主要表现在:

1. 有利于最佳配置教师资源

市场配置教师资源,使学校按生产经营需要合理使用劳动力,使劳动者能够发挥能动作用。通过劳动力市场可以使学校与劳动者实现“双向选择”,从而创造在全社会范围内使教师资源与物质资源更加有效结合的内在机制,提高它们之间的配置效率。

2. 有利于社会分工和产业结构转变

通过劳动力市场可以促进教师资源在不同地区间、不同经济行业间流动,这有利于各类专业技术人才市场的形成,有利于社会范围内协调活动的分配,加强分工和专业化发展。

通过劳动力市场可以调整社会就业结构。就业结构往往是由产业结构所决定的,产业结构调整的直接影晌,往往首先反映在就业结构的变动上。就业结构也只有随产业结构调整不断加以调整,并与产业结构相适

应,才能使劳动力资源提到较充分的利用。反过来说,在一定的劳动力资源总量下,如果就业结构不能调整,产业结构的调整也就不能实现。目前,我国经济进入一个高速增长的新时期,同时也是一个经济结构发生较大变动的时期。在产业结构大变动的过程中,各种生产要素将进行重新组合,新增劳动力中的相当大部分将要投入新兴产业和高科产业,传统产业中劳动力将要被转移,进行重新分配和安置。这些都应该通过劳动力市场来完成。

3. 有利于劳动生产率的提高

劳动力市场是实现教师资源供给和需求的场所。一方面,作为教师资源需求方的学校,根据生产经营的实际需要组织劳动,出于追求最佳经济效益的考虑,必然要节约教师资源,提高教师资源生产率。另一方面,作为教师资源供给方的劳动者,基于自己的意愿和薪金等方面的考虑,必然会加强自身素质的提高,从而形成在全社会范围内劳动力资源质量不断提高的趋势。这两方面的共同作用,必然会促使学校注重内部挖潜,加强科技开发与应用,提高劳动生产率,以获最佳的经济效益,吸引更多更好的高质量人才,从而形成良性循环。众多学校的良好运行状态,直接导致社会劳动生产率的普遍提高。

4. 促使社会分配合理化

在我国计划经济体制下,就业制度僵化,劳动者不能自由流动,收入分配是难以趋于合理的。平均主义的分配与“铁饭碗”式的就业制度是密切联系在一起的。传统体制下,职工的工资收入与其工作绩效没有直接联系,学校之间壁垒森严,劳动力不能流动,其结果是干与不干一个样,形成学校内的“大锅饭”,学校经营好坏一个样,形成全社会的“大锅饭”。要改变这种情况,必须打破限制劳动力合理流动的各种障碍,允许劳动力市场上的正常竞争,才能克服平均主义,真正实行按劳分配。由于存在劳动力市场,学校可以根据运营的实际情况自主决定劳动力资源使用的数量和质量,职工可以根据自己的劳动力选择工作岗位,决定具体的劳动方式和劳动量投入,并取得相应的劳动报酬。这样,就可以把职业的劳动报酬与劳动贡献紧密在一起,使收入分配合理化。

(三) 劳动力市场的机制分析

1. 劳动力市场机制的性质

这里,我们首先对机制进行阐述。所谓机制,是事物运行的目标指向、动力来源、传导系统、动作方面、运动力度这样一个成套的规定性,它决定着事物运动的质的方面,也决定着该事物的存在现状和发展



前途。

劳动力市场是市场经济完整市场体系的一部分，劳动力市场机制是整个经济运动机制的一部分，它又直接构成整体经济机制。研究劳动力市场机制问题，应当首先研究整个经济机制，从而把握劳动力市场的基本环境和总的发展方向，我国过去实行的是一种不完全的、简单的计划机制，缺乏甚至排斥市场机制，经济实质上是产品经济。党的十三届三中全会确定，我们要实行“有计划的商品经济”；中国共产党第十三次代表大会进一步明确，我们要实行“国家调控市场、市场引导学校”的模式；中国共产党第十四次代表大会的报告则提出了“建立社会主义市场经济”的伟大战略任务。这样，我国经济机制实质上就是“市场”性质的，同时带有社会主义特征。劳动力市场同样具有这样的性质。

在社会主义市场经济条件下，市场机制本质上是学校的自由运行，它本身的运转机制，是追求利润最大化的动力和市场总量、竞争对手的压力。这样，作为经济机制有机组成部分——劳动力市场机制应当是：在微观上，学校可以按照自己的愿望和需要调节用人，同时个人也有自身的择业权；在宏观上，政府通过经济杠杆、政策法规、投资方向等对学校的用人以及个人的职业行为进行调节，这种调节必须是基于微观的正常运行的基础上，对这种运转中的不足之处进行弥补，对运转中的负效益（包括经济效益和社会效益）进行控制和干预，而绝不能代替微观单位进行资源配置。

我们所说的劳动力市场机制带有社会主义特征，还有另一层含义，即必须符合我国国情，这是极为重要的。

2. 劳动力市场机制的内涵

劳动力市场机制，主要包括供求机制、竞争机制、工资机制、风险机制和保障机制。

（1）供求机制

劳动力市场要运行，首先必须要求有教师资源的供给与需求。教师资源的供给取决于达到劳动年龄人口的数量和质量，教师资源的需求取决于经济发展水平，产业结构调整和城市发展速度等。教师资源的供给与需求受很多因素的影响。而且供求平衡是偶然的，不平衡是经常的。因此，应该通过教师资源的社会化管理，扩大学校用工自主权，允许教师资源按社会需求在地区、行业、学校、岗位之间合理流动，在经济、法律和必要的行政手段调控下，力求实现供求在总量和结构上的平衡。

(2) 竞争机制

劳动力市场上的竞争主要是发生在劳动供给与劳动需求双方各自的内部,反映的是在既定市场的情况下某一方内部的关系,但是这种关系无疑会影响劳动供求双方关系,从而影响市场本身,因而竞争机制也是一个重要的机制。

(3) 工资机制

工资水平调节劳动市场上供求数量,调节双方关系,使某一方面趋向于选择对方的特定种类。对劳动者来说,工资收入是劳动者选择职业的重要参数;对用人单位来说,能通过工资水平吸引所需的劳动者;对国家来说,可以通过工资水平调节教师资源的供需平衡。很好地发挥工资机制作用,能合理地拉开工资收入差距,克服我国分配上长期存在的平均主义和攀比现象,可在一定程度上解决社会分配不公的问题。

(4) 风险机制

在社会主义市场经济条件下,学校会因经营不善而破产;在就业岗位相对短缺的条件下,会导致一部分人失业,但失业有助于国家注意从宏观上调整产业结构、投资方向和就业政策,及时解决失业问题。在显性失业的情况下,会促使失业者在社会经济和市场竞争面前,矫正自我评价偏高的趋向,增强其自谋职业的主动性,形成一种必须靠努力学习、提高自身素质,靠真才实学去竞争就业岗位的气氛。同时也使在职职工有一种危机感和压力感。

(5) 保障机制

待业保险是国家对因非本人原因失去工作的劳动者给予的物质帮助,保障其待业期间的基本生活需要,并通过专业训练和生产自救等途径实现重新就业,从而保障社会稳定和市场的正常运行。

四、教师劳动力市场

(一) 教师的市场需求具有较高的专业性或素质要求

所谓“学博为师,德高为范”,教师一般要求具有较高的思想伦理素质、科学文化素质和身体素质,简而言之,教师必须德才兼备。1976年,在美国进行的一次民意测验中,关于教师应具备的素质提的最多的包括:交谈和理解能力、严格而公正地执行纪律的能力、启发和引起动机的能力、高尚的品德、爱护和关心儿童、对专门职业的献身与热诚、友善的个性和端正洁净的仪表。实际上,除此之外,教师还必须具备教



育过程的设计能力、教育活动的组织能力、学生行为与日常生活的观察能力和纠偏能力以及与学生交往的人际关系能力。上述素质要求说明,并非任何人都能充任教师角色,教师具有很强的专业技术上的不可替代性。

(二) 教师的市场需求具有较为明显的层次性

教师的市场需求的层次性,是由教育本身的层次性引起的,教育分为初等、中等和高等教育,不同层次的教育对教师的素质提出了不同的具体要求。例如,《中华人民共和国教师法》中对各级教师资格的规定,虽然只是从静态的角度提出了对不同教育层次教师的要求,且与发达国家相比,我国教师资格认定尚不完善,但它们反映了教师市场需求的层次性特征。

(三) 教师的市场需求表现出较强的地域性差异

从整体上来说,我国人口过快的增长速度,导致了教育需求迅猛增长,使得教师的需求大于教师的供给,产生了较为严重的供求缺口,教育实践中,为满足教师的需求,只能采取以次充好的权宜之计。例如,我国在20世纪90年代期间,小学教师有四分之一没有获得规定的学历,类似的情况,在初中和高中阶段的教育中也普遍存在。不仅如此,地区之间的差异也十分明显。作为一个发展中的农业大国,我国存在着较为明显的城乡差别。农村地区,尤其是边远地区和贫困地区,教师的工作条件和生活条件比较差,工资之外的其他福利含量比城市少,使得许多大学毕业生对城市趋之若鹜,而对农村地区却望而生畏。这种状况使得城镇教师的合格率高于农村地区,而农村地区则面临着如何获得“分得下,留得住,用得好”教师的难题。因此,从地域差异看,农村地区对教师的需求大于城镇地区。

(四) 在既定的价格水平即既定的工资率下,对于教师的需求将具有较大的需求弹性

由于我国人口基数大,人口再生产的惯性定律决定了较长时期内,我国的总人口仍趋于增长,由此便决定了较长时期内教育需求将不断增长。教育需求的增长将要求拥有更多数量的教师,也即在既定的工资率下,对于教师的需求将继续增长,从而将进一步加剧现阶段教师数量不足矛盾,产生更为严重的教师短缺现象。

第三节 研究内容

全书共九章。

导论：问题的提出，核心概念，研究内容，研究思路和方法；

第一章，教师专业化与教师身份认同：专业化与教师资源配置，教师身份属性的定位，教师职业认同与教师专业发展；

第二章，中小学教师培养与培训一体化：职前培养和职后培训，我国教师培养模式的历史沿革，教师准入机制与教师培养机制的政策分析，校本学习共同体与教师专业发展；

第三章，教师流动与教师资源配置的实现机制：教师流动，教师流动的理论基础，教师流动的经济学分析，教师合理流动的路径选择；

第四章，中小学教师工资待遇及其激励机制：教师的工资及其待遇，建国以来中小学教师工资制度变迁，教师的工资待遇与教师供求关系，教师的绩效工资及其激励机制；

第五章，中小学岗位设置和工作绩效评价：职位分类及其内涵，岗位责任制，中小学教师工作绩效评价，中小学教师岗位设置；

第六章，中小学教师劳动及其社会保障机制：教师劳动的价值观，教师职业压力与职业倦怠，教师劳动与社会保障政策的实证分析，贫困地区义务教育教师的社会保障；

第七章，中小学教师资源配置的制度保障：教师聘任制的研究回顾，“末位淘汰制”的制度分析，农村代课教师退出机制，教师聘任制有待完善的问题；

第八章，关于湖北省教师资源配置的实证研究：教师队伍总体情况，教师队伍建设的主要成就，教师队伍建设中的突出问题，“十一五”时期湖北省教师队伍建设目标，加强湖北省教师队伍建设的对策。

第四节 研究思路和方法

本书在研究过程中，充分体现总体研究特色：

(1) 突出总体性。本书在课题的研究角度、政策配套和课题组织等方面将贯彻这一精神。