

“双减”背景下教师负担新变化及其对策

——基于福建省义务教育阶段教师 6060 份问卷的调查分析

钟建林 庄月芳 周成旺

【摘要】对福建省义务教育阶段教师的 6060 份调查问卷显示:73.7%的受访教师认为教育教学工作负担很重或负担较重,受访教师平均每天工作时间约增加 2.0 小时、平均每周约承担 2.5 小时课后服务;教师减负措施主要为合理化教师工作责任和社会责任,引入社会力量参与课后延时服务等,认为成效很好和较好的占 46.3%;加强教师激励的措施主要有明确课后延时服务教师补贴标准等,认为成效很好和较好的占 48.7%。进一步减轻教师负担,要建立教师减负督查机制,强化教学育人主责主业,建立教师心理疏导机制,试点推进“弹性上班”制度,优化课后延时服务管理,创新超额工作激励政策等。

【关键词】“双减”政策;教师减负;激励措施;课后延时服务

【作者简介】钟建林,男,福建省教育科学研究所《教育评论》编辑部主任,副编审(福建 福州 350003);庄月芳,泉州市鲤城区教师进修学校(福建 泉州 362000);周成旺,福建省华通市场研究有限公司(福建 福州 350001)。

【原文出处】摘自《福建教育学院学报》(福州),2023.2.114~118

为了解和掌握“双减”背景下教师负担及激励状况,提升“双减”政策实施成效,“双减”背景下减轻教师负担及有效激励机制研究课题组(以下简称课题组)于 2022 年 10 月期间组织开展了“‘双减’背景下教师负担及激励状况调查”。本次调查累计回收来自福建省九个设区市及平潭综合实验区义务教育阶段教师的有效问卷 6060 份。

一、“双减”政策施行后教师负担调查分析

(一)工作时长情况

1. 任教课时

受访教师 2021-2022 学年平均每周任教课时约为 12 节。具体来看,受访教师每周任教课时(不含课后服务)10-13 节的占 57.0%,14-17 节和 6-9 节的分别占 25.4%和 12.9%,18 节及以上和 5 节及以下的占比都较低,分别为 2.7%和 2.0%。分地区统计结果表明,厦门市受访教师每周平均任教课时最多,约为 14 节;龙岩市和三明市受访教师课时相对较少,约为 11 节。分任教阶段统计结果表明,小学教师每周

平均任教课时约比初中教师多 1 节,两者分别为 12 节和 11 节。

2. 平均工作时长

受访教师 2021-2022 学年平均每天工作时长为 8.4 小时。其中,受访教师平均每天工作时长在 8-9 小时和 7-8 小时的居多,占比均在 27%左右;工作时长在 9-10 小时、10 小时以上和 6-7 小时的占比分别为 18.0%、13.6%、11.3%;低于 6 小时的仅占 2.6%。分地区统计的结果显示,厦门市受访教师平均每天工作时长约为 9.3 小时,居全省第一,其他地区教师平均工作时长介于 8-8.5 小时之间。分任教阶段统计的结果显示,小学教师平均工作时长略高于初中教师,两者分别为 8.4 小时和 8.2 小时。

3. 平均教学工作时长

受访教师 2021-2022 学年平均每天教学工作时长为 7.0 小时。总体来看,受访教师平均每天教学工作(包括直接和间接教学工作)时长各异,分别有两成左右受访教师平均每天教学工作时长在 5-6 小时和

7-8小时;平均每天教学工作时长在8-9小时、9小时以上和6-7小时的教师分别占比18.3%、17.0%和14.1%,低于4小时的仅占9.1%。

4. 平均非教学工作时长

受访教师2021-2022学年平均每天非教学工作时长为2.3小时。具体来看,四成左右受访教师平均每天非教学工作(行政事务性工作、家校沟通等)时长为1-2小时;四分之一左右受访教师平均每天教学工作时长在2-3小时和3小时及以上,仅有9.4%的受访教师平均每天非教学工作时长在1小时以内。

需要指出的是,工作时长、教学时长、非教学时长是独立调查的,而并未采用“工作时长=教学时长+非教学时长”的方式计算工作时长,且平均时长计算采用的是统计时长段的中位值,因此最终统计结果不满足“平均教学时长+平均非教学时长=平均总工作时长”。

(二) 工作负担情况

1. 教育教学工作负担

有73.7%的受访教师认为当前教育教学工作负担很重或负担较重,认为负担较轻或很轻的合计占比仅为1.2%,其余25.1%的受访教师认为“负担适中”。从工作负担涉及的内容看,备课教学、批改和辅导作业被受访教师提及的占比最高,为83.5%;教学设计和教学专题研究、家校沟通紧随其后,占比分别为68.3%和66.9%;自我提升和学习以及行政性、事务性工作提及比例也超过五成;绩效考核和周末培训、进修也占一定比例,分别为38.2%和33.5%。

2. 造成工作负担增加的原因

关于工作负担增加的原因,67.6%受访教师认为是学生管理难度大、成绩提升困难,认为是学校行政事务繁杂和社会期望值过高的占比分别为55.2%和52.3%。认为是绩效考评压力大,自身的身份多样性,教学设计研究任务重,家校沟通不畅、难度大,教育改革变化大,工作效率提升困难的占比也都超过三成。

(三) “双减”政策下工作负担变化

1. 工作负担感受

随着“双减”政策的全面推行,各地纷纷出台课

后服务、作业管理等措施,导致教师工作时间加长、工作任务加重、工作强度加大、教学研究要求提高,教师负担明显增加。近八成受访教师认为“双减”政策落地后工作负担有所增加,其中表示增加很多和略有增加的占比分别为41.4%和35.8%。值得注意的是,7.1%的受访教师认为“略有较少”,0.5%的受访教师认为“减少很多”。分地区统计的结果显示,除泉州市外,其他地区受访教师认为工作负担有所增加的均超过七成,其中厦门市、南平市、三明市和平潭综合实验区该项占比均在八成以上。

2. 工作时间增加

随着“双减”政策落地,受访教师平均每天工作时间约增加2.0小时,主要用于备课教学、批改和辅导作业以及教学设计和教学专题研究。近五成受访教师表示平均每天工作时间增加1-2小时,约四分之一的受访教师表示增加2-3小时,认为增加1小时以内的仅占10.6%。分任教阶段统计的结果显示,初中教师平均每天增加工作时间略多于小学教师,两者分别为2.1小时和2.0小时。

3. 工作时长增加的用途

用于备课教学、批改和辅导作业的占比最高,为73.1%;用于进行教学设计和教学专题研究,占比为52.1%;用于完成行政性、事务性工作和家校沟通的超过四成。根据工作内容统计的结果显示,在备课教学、批改和辅导作业上增加时长最多,平均为0.9小时;其次是行政性、事务性工作以及教学设计和教学专题研究,分别增加0.7小时和0.6小时;其后依次是进行家校沟通(0.5小时)、自我提升和学习(0.4小时)、绩效考核工作(0.3小时)、周末培训和进修工作(0.3小时)、处理新增的其他工作(0.1小时)。

(四) 参与课后服务情况

1. 课后服务内容

97.2%的受访教师表示所在学校开展了课后延时服务。课后延时服务以作业辅导工作为主,占比高达91.2%,开展体育类、音乐类、美术类、手工类、舞蹈类活动的占比分别为78.0%、62.9%、61.0%、45.2%和41.6%,其他类仅占5.2%。

2. 课后服务参与者

任课教师是课后延时服务主要承担人员,参

与占比高达98.3%。班主任、行政人员等也参与了课后延时服务,校外人员承担课后延时服务工作的仅占19.1%。

3. 课后服务时长

受访教师平均每周承担延时服务时间为2.5小时。具体来看,平均每周承担延时服务时间1-2小时的教师最多,占比28.5%;其次是2-3小时,占比为21.5%;其后依次是3-4小时的占比14.7%,5小时以上的占比11.0%,1小时以内的占比10.4%,4-5小时的占比9.0%,仅有4.9%的受访教师没有承担课后延时服务任务。分地区统计的结果显示,莆田市、龙岩市、平潭综合实验区和厦门市教师平均每周承担课后延时服务时间均在3小时以上;分学段统计的结果显示,初中教师平均每周承担延时服务时间略多于小学教师,两者分别为2.6小时和2.5小时。

二、“双减”政策施行后教师减负和激励措施调查分析

绝大多数受访教师认为“双减”政策落地后各项工作难度、压力等有所增加。具体来看,有78.8%的受访教师认为自我提升需求明显或略有增加,认为学生管理难度和教学组织难度明显或略有增加的占比分别为73.2%和71.0%,认为绩效考核压力、教学组织难度和家校沟通难度有所增加的受访教师占比也在65%以上。对此,各地采取了一些为教师减负的措施,也采取了一些激励措施。

(一) 减负政策或措施实施情况

1. 减负政策和措施制定情况

有56.0%的受访教师表示所在的学校或当地教育部门为减轻教师负担出台了配套的政策措施。其中,认为“有政策或措施”的受访教师占比,莆田市、龙岩市和泉州市超过六成,而厦门市和平潭综合实验区占比不足五成。分任教阶段统计的结果显示,受访初中、小学教师认为出台减负政策或的措施比例较为接近,分别为56.8%和55.8%。

在具体的减负措施方面,出台合理化教师工作责任和社会责任的占比为55.4%,最多;紧随其后的是引入社会力量参与课后延时服务、建立“弹性上下班”机制和减少日常事务性、行政性工作,占比分别

为38.4%、37.2%和34.1%。

2. 减负政策和措施实施成效

46.3%的受访教师认为,减负政策或措施对减轻教师负担的总体成效良好,其中认为成效很好和较好的占比分别为8.6%和37.7%;48.6%的受访教师认为政策或措施成效一般,还有5.1%的受访教师认为成效较差或很差。分地区统计的结果显示,龙岩市受访教师认为减负成效良好或较好的合计占比58.3%,高出其他地区10个百分点以上;漳州市、平潭综合实验区和厦门市该占比不足四成。分任教阶段统计的结果显示,超半数初中教师对减负政策措施成效评价总体良好,高于小学教师(44.5%)7.4个百分点。

(二) 激励政策或措施实施情况

1. 推出激励政策和措施情况

57.7%受访教师表示所在学校或当地教育部门有为加强教师激励而出台了配套政策措施。分地区统计的结果显示,莆田市受访教师表示有出台激励政策或措施的占比达72.0%,远高于其他设区市;龙岩市该占比也超过六成;厦门市和平潭综合实验区则相对较低,不足50%。分任教阶段统计的结果显示,六成以上受访初中教师表示所在学校或当地教育部门有出台激励政策或措施,高出小学教师(56.6%)4.3个百分点。

关于具体的激励政策或措施的调查统计结果显示,明确课后延时服务教师补贴标准的占81.1%,提高教师待遇、完善教师评价标准和评价方式的占比也较高,分别为40.3%和35.9%。

2. 激励政策或措施实施成效

48.7%受访教师认为相关政策或措施对加强教师激励的总体成效良好,其中成效很好和成效较好的占比分别为8.9%和39.8%;47.3%的受访教师认为成效一般,还有4.1%的受访教师认为成效较差或很差。分地区统计结果显示,龙岩市、莆田市、泉州市和漳州市都有超五成受访教师认为激励政策措施成效总体良好,平潭综合实验区该占比不足四成。分任教阶段的统计结果显示,51.2%的受访初中教师认为减负激励政策措施成效总体良好,高于小学教师的该占比(47.8%)。

三、“双减”政策施行后关于教师减负和激励措施的建议

“双减”政策实施后,学校普遍开展课后延时服务,教师工作负担加重,具体表现在几个方面:一是教师工作时间加长。近八成受访教师认为“双减”政策落地后工作负担有所增加,且平均每天工作时间约增加2.0小时,用于备课教学、批改和辅导作业以及教学设计和教学专题研究等工作。二是工作任务加重。课后延时服务主要由任课教师和班主任承担,工作任务加重、工作强度加大,有46.0%的教师认为自身的身份多样性是造成工作负担重的主要原因。三是相关减负和激励政策措施实施不尽理想。建议从以下方面减轻教师负担,激发教师潜能。

一要建立教师减负督查机制。健全教师减负长效机制,建立减轻教师工作负担专项督查机制,或将教师减负工作纳入对各级党委政府的考核和督查内容。对教师工作负担过重地区和学校进行问责,并建立约谈主要负责人、限期整改、“回头看”等制度。

二要强化教学育人主责主业。对涉及中小学和教师的督查检查评比考核事项集中清理,减轻中小学教师承担的与教学关系不大的社会性负担,严禁未经市级以上党委政府批准将与教育教学直接关系不大的内容纳入教师职称评聘、评优评先等。优化节假日值班制度、家访制度、上放学守护制度、绩效考评办法等。

三要建立教师心理疏导机制。“双减”施行,提高了对教师的要求,增加了他们的压力。此外,中小学教师中女教师居多,小学女教师占比更是高达80%以上^[1],她们承担了更多照顾老人和孩子的工作,还面临着自身专业发展、职称评聘等压力。部分教师出现睡眠障碍、情绪低落、精神抑郁,处于心理亚健康状态。因此,应建立常态的教师心理健康筛查机制、教师心理健康疏导机制、女教师婚育关怀机制,确保教师身心健康。

四要试点推进“弹性上班”制度。优化“打卡”

“留痕”等管理,杜绝不必要的形式化管理,破除“一刀切,齐步走”的僵化管理思维,强化目标管理、任务管理的实效,为教师创设自主完成工作的更大空间。创新实施“弹性上下班”制度,在确保“完成教学目标”或“工时总量”的基础上,做好统筹工作,实施“早到早走,晚到晚走,适当调休”的工作制度,甚至可以试点让符合一定条件的教师“免考勤打卡”“免教学常规检查”等制度,切实激发教师提质增效的劲力。此外,要充分发挥智慧平台等技术在课外服务中的作用,采取信息化、智能化生成作业、批改作业等手段,借助智能监控辅助上放学接送路队,促进教师“在线值班”和资源共建共享。

五要优化课后延时服务管理。规范引进社会资源和社会化人力资源,丰富课后延时服务的活动内容,同时减轻校内教师压力。相关教育管理部门应制定学校课后延时服务机构白名单及课程和收费等管理办法,支持白名单机构参与学校课后延时有偿服务;分类设置课后延时服务项目,系统设置符合儿童兴趣需要的课后服务课程,加强体育类、音乐类、美术类、手工类、舞蹈类、心健类等课后延时服务项目,允许确有专长的教师经审批后开设前述类别的有偿服务项目。聘请部分退休教师、志愿者或高校学生参与课后延时服务,并建立健全薪酬和奖励机制。

六要创新超额工作激励政策。探索建立“延时服务积分制度”,将教师参与“双减”工作课时积分折合成学期教学课时、继续教育课时或班主任工作量、执教经历等,或在职称评聘时给予一定的倾斜照顾。根据各地财政基础和课后延时服务班级学生人数,适当增加补偿性和激励性的加班补助。充分发挥教育基金等社会资本作用,允许合法基金合规对在任教师参与课后延时服务给予奖励。

参考文献:

[1]钟建林,陈新燕,刘文胜.城市中小学编外教师的现状调研及其管理创新[J].中国教育学报,2020(6).