

# 普通民办中学教师专业发展意识的 调查与述评<sup>\*</sup>

钟 帅

(苏州大学教育科学研究院,江苏苏州 215123)

**摘要:**通过对淮安市两所规模较大的民办中学教师的专业发展意识现状的调查,发现了以下几个问题:大多数民办中学教师当教师的动机不纯正;教师工作满意度与所教学科密切;担任班主任的教师比没有担任班主任的专业技能好;民办中学教师参与校外培训进修活动时间少;民办中学教师专业发展自我感觉良好,多数教师选择维持现状。在此基础上提出了可行性建议。

**关键词:**民办中学;中学教师;专业发展

**中图分类号:**G451.2,G638 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-3380(2016)05-0035-06

## A Survey on Private School Teachers' Awareness of Professional Development

Zhong Shuai

(School of Education, Soochow University, Suzhou, Jiangsu 215123)

**Abstract:** The author found some questions by investigating Huai'an's two large-scale private secondary school teachers' awareness of professional development. Most private school teachers' motivation of being a teacher is not pure. Teachers' job satisfaction has a significant difference in teaching subject, and English teachers' job satisfaction is the highest; Class teachers' professional skill is better than that of normal teachers. It takes less time for private secondary school teachers to participate in off-campus training activities. Private secondary school teachers feel good about their own professional development and the majority of teachers choose to maintain the current status of teaching. The author then put forward some feasible suggestions.

**Keywords:** Private secondary school; Secondary school teachers; Professional development

### 一、研究背景

2015年6月初,国务院办公厅发布了《乡村教师支持计划(2015-2020年)》,颁布了许多重要的措施用以支持乡村教师的专业发展,如统一城乡教职工编制标准、职称(职务)评聘向乡村学校倾斜以及建立乡村

教师荣誉制度等,可见国家对于乡村教师专业发展的重视。<sup>[1]</sup>而乡村地区的学校多是公办性质的中小学,因而受到国家政策优惠的多是公办学校的教师,民办中小学的教师则相对被忽略了。《中华人民共和国民办教育促进法》自2002年颁布以来,各级教育管理部门对于民办中小学的重视程度有所增加,然而实际上

<sup>\*</sup> 基金项目:江苏省2015年学术硕士创新计划项目“新课程视野下普通民办中学教师专业发展意识研究”(KYLX5\_1303)研究成果。

收稿日期:2016-05-04,修回日期:2016-06-06

相对于公办学校而言,民办学校的教师专业发展情况得不到重视,特别是基础教育阶段的教师。以普通民办中学为例,笔者试图通过调查民办中学教师专业发展意识的现状,来剖析当前民办中学教师队伍建设方面所暴露的问题,以期引起民办中学教务管理部门和政府教育部门的重视,采取适当的措施促进民办中学教师健康地专业成长。

## 二、理论基础

叶澜在《教师角色与教师发展新探》一书中将教师的专业发展意识按照时间维度分为对自己过去专业发展过程的意识、对自己现在专业发展状态和水平的意识以及对自己未来专业发展规划的意识。<sup>[2]</sup>笔者以叶澜对于教师专业发展意识的理解为基础,将过去、现在和未来这三个时间维度中间插入一个教师入职的时间点,并以此将教师专业发展意识的时间维度重新划分为对入职前专业发展选择的意识、对入职以来到现在专业发展的状态和水平的意识以及对未来专业发展规划的意识。

教师在入职前对专业发展选择的意识,主要表现为当教师的动机和对教师职业的认同感,因为有了这样的思想基础才会主动选择在教育事业中发展。教师入职以来到现在,对专业发展状态和水平的意识,表现在状态和水平两个方面:在状态方面,主要表现为教学满意度和职业倦怠感;在水平方面,主要表现为教学效能感。教师对未来专业发展规划的意识,从发展的角度来看,主要表现在自我专业技能的提高和职称职位的提高两方面。而对于这三个时间维度之间的关系,笔者建立了一个金字塔模型作诠释,如图 1 所示。

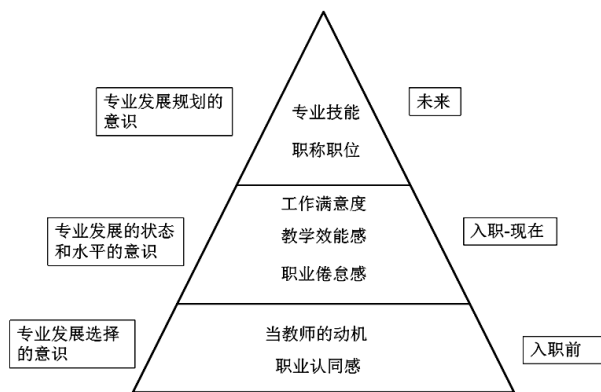


图 1 教师专业发展意识理论模型

从图中可以看出,教师对入职前专业发展选择的

意识是整个教师专业发展意识的基础,有了入职前专业发展的选择,才有可能有入职到现在专业发展的状态和水平,也才有可能有未来专业发展的规划。而教师对入职到现在专业发展的状态和水平的意识也将决定未来专业发展的规划。总体来看,教师专业发展意识是贯穿于教师整个从教生涯的。

## 三、研究方法

### 1. 问卷调查法

采取自编问卷的形式,根据建立好的理论模型,参考孔庆在 2005 年做的中学教师专业发展意识的调查问卷,<sup>[3]</sup>从对入职前专业发展选择的意识、对入职以来到现在专业发展的状态和水平的意识以及对未来专业发展规划的意识这三个维度对民办中学教师的专业发展意识现状做一个较为详细的调查。在教师的个人信息方面,以性别、年龄、教龄、学历、职称、所教学科、是否担任班主任这些内容作为区分,以便后期进行差异性分析。

抽样的学校选取了淮安市淮安区 2 所办学规模较大的民办中学,其中一所为初中,另一所为高中。所调查的教师所教学科分为语文、数学、英语、政治、历史、地理、生物、音乐、美术、体育、信息这几类,基本上覆盖了所有的学科。教师的职称以最新的职称分类为区分,即三级、二级、一级和高级。本次调查共发放问卷 100 份,回收了 92 份,均为有效问卷,问卷有效率为 92%(N=100)。

### 2. 访谈法

鉴于有些问题是教师们不方便在问卷上以书面形式真实回复的,比如工资待遇情况、对领导或者学校的意见等,因此采取访谈法调查教师更深层次的想法以作为问卷调查法的补充。本次访谈主要侧重于影响教师专业发展意识的因素,其他像教师的工作量、待遇等问题稍作了解。访谈的对象抽取问卷调查中的部分中年教师,选取中年教师是因为其对于教师专业发展有较为深刻的认识、有较多的专业发展经验,同时还有潜在的专业发展欲望。

## 四、数据分析与讨论

### 1. 大多数民办中学教师当教师的动机不纯正

如图 2 的调查数据显示,在当教师的动机上,大多数民办中学的教师选择的是“师范专业,迫于无奈”,其所占的比例达到了 45.7%,接近了一半。人数次

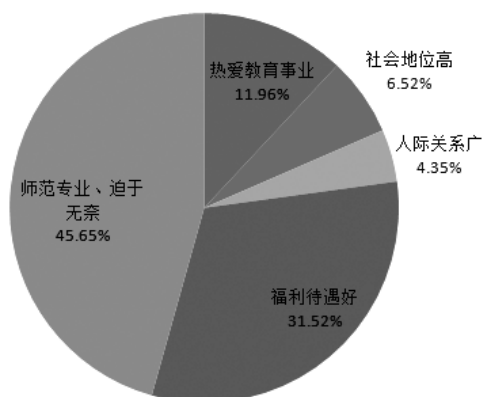


图2 民办中学教师当教师的动机

多的选择是“福利待遇好”，所占的比例是31.5%，接近了三分之一。而选择“热爱教育事业”的人数位居第三，只占到了12%。可以说，民办中学的教师要么是迫于无奈当教师，要么是因为追求名利而选择当教师，鲜有因为热爱教育事业而选择当教师的。在对部分教师进行的访谈中发现，很多教师在成为民办中学教师之前都有考取教师编制失败的经历，这表明很多民办中学教师是把有编制的公办学校作为首选目标的，最后因为没有更好的选择才留在了民办中学，进一步表明了很多人选择民办中学教师当教师的无奈性；也有部分教师表示，民办中学的薪资待遇要比公办中学的高出很多，因此选择了待在民办中学，这又表明了民办中学教师当教师的功利性。综上可见，大多数民办中学教师当教师的动机是不纯正的，这就很容易造成民办中学的教师流动率增大，因为当教师动机不纯正的教师是很容易受到影响去其他学校发展甚至是谋求其他职业的发展的。<sup>[4]</sup>教务管理部门应当看到当教师动机的重要性，既要在物质上适当提高待遇来“拉拢”教师，又要在精神上向教师传递留在民办中学工作的种种好处以增强教师对于教育事业的热爱感和对学校的归属感。

## 2. 教师工作满意度在所教学科上存在显著性差异，英语教师的工作满意度最高

笔者对民办中学教师的工作满意度进行了调查，结果显示，大多数教师选择了“完全满意”和“基本满意”，并且该问题的平均得分为2.17，和中间值3做单样本 $t$ 检验的 $p$ 值为0.000，远远小于0.05，说明满意度和中间值存在特别显著的差异，具体表现为民办中学教师的工作满意度较高。进而对教师工作满意度做差异分析，采用单因素方差法，发现教师工作满意度在所教学科上存在显著性差异，检验所得的 $p$ 值为 $0.036 < 0.05$ 。具体对不同的学科之间做多重比较，比较方式采用LSD法，置

信区间设为95%，所得的数据见表1。

由表1的数据可知，语文教师和英语教师的工作满意度存在显著性差异， $p$ 值为0.003，差异性十分显著，且英语教师的工作满意度得分较低，说明英语教师的工作满意度要高于语文教师；同理，英语教师的工作满意度要高于数学教师， $p$ 值为0.025；英语教师的工作满意度还比政治/历史/地理/生物这大类别学科教师的高， $p$ 值为0.018。可见，民办中学英语教师工作满意度最高。在对部分教师的访谈中发现，民办中学教师的绩效是和学生的成绩直接挂钩的，因此要想获得较高的绩效工资，教师就必须想方设法地提高学生的成绩。而要想提高学生的成绩，教师除了在日常教学之外还要做出其他巨大的付出。这就使得教师的绩效工资和教师的付出之间成立了一种函数关系，然而这种函数关系显然不是简单的正相关，笔者构建了如图3所示的函数模型。当教师的付出超出了最大绩效工资值对应的临界值的时候，其只能获得小于等于绩效工资峰值的绩效工资，因为教师对学生过度的要求可能影响学生的成绩，导致自身绩效工资的降低。再结合当地民办中学对于数学学科的高度重视程度及对于政治、历史、地理、生物等选修科目的轻视程度，可以很好地解释英语教师工作满意度为什么是最高的了：英语教师的付出相对于数学教师要少，而获得的绩效工资和数学教师的一样多甚至要大于数学教师；英语教师的付出相对于语文教师和政治、历史、地理、生物等选修科目教师要多，而获得的绩效工资也比他们的高。

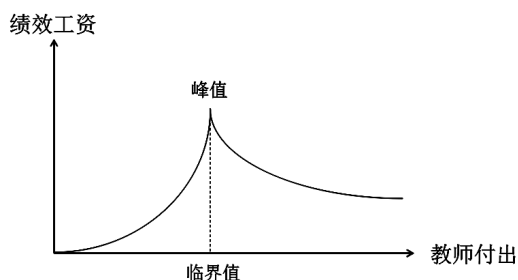


图3 教师付出与绩效工资的关系

不同学科的教师工作满意度存在差异也是一个需要重视的问题，因为长此以往，不同学科的教师之间容易形成矛盾甚至形成对立的阵营，在学校中造成一种不和谐的氛围。教务管理部门应当从整体教学工作的平衡性和学校氛围的和谐性出发，适当干预调节不同学科的教学工作。对于工作强度大的学科的教师，可以多举办一些教工活动来帮助其减轻工作上的

表 1 不同学科的教师工作满意度的多重比较

| (I) 所教学科          | (J) 所教学科          | 均值差(I-J) | 标准误差   | 显著性    | 95%置信区间 |        |
|-------------------|-------------------|----------|--------|--------|---------|--------|
|                   |                   |          |        |        | 下限      | 上限     |
| 语文                | 数学                | .25455   | .21881 | .248   | -.1804  | .6895  |
|                   | 英语                | .78788   | .25560 | .003** | .2799   | 1.2959 |
|                   | 政治 / 历史 / 地理 / 生物 | .09740   | .27495 | .724   | -.4491  | .6439  |
|                   | 音乐 / 美术 / 体育 / 信息 | .45455   | .49496 | .361   | -.5292  | 1.4383 |
| 数学                | 语文                | -.25455  | .21881 | .248   | -.6895  | .1804  |
|                   | 英语                | .53333   | .23326 | .025*  | .0697   | .9970  |
|                   | 政治 / 历史 / 地理 / 生物 | -.15714  | .25432 | .538   | -.6626  | .3483  |
|                   | 音乐 / 美术 / 体育 / 信息 | .20000   | .48381 | .680   | -.7616  | 1.1616 |
| 英语                | 语文                | -.78788  | .25560 | .003** | -1.2959 | -.2799 |
|                   | 数学                | -.53333  | .23326 | .025*  | -.9970  | -.0697 |
|                   | 政治 / 历史 / 地理 / 生物 | -.69048  | .28658 | .018*  | -1.2601 | -.1209 |
|                   | 音乐 / 美术 / 体育 / 信息 | -.33333  | .50152 | .508   | -1.3302 | .6635  |
| 政治 / 历史 / 地理 / 生物 | 语文                | -.09740  | .27495 | .724   | -.6439  | .4491  |
|                   | 数学                | .15714   | .25432 | .538   | -.3483  | .6626  |
|                   | 英语                | .69048   | .28658 | .018*  | .1209   | 1.2601 |
|                   | 音乐 / 美术 / 体育 / 信息 | .35714   | .51165 | .487   | -.6598  | 1.3741 |
| 音乐 / 美术 / 体育 / 信息 | 语文                | -.45455  | .49496 | .361   | -1.4383 | .5292  |
|                   | 数学                | -.20000  | .48381 | .680   | -1.1616 | .7616  |
|                   | 英语                | .33333   | .50152 | .508   | -.6635  | 1.3302 |
|                   | 政治 / 历史 / 地理 / 生物 | -.35714  | .51165 | .487   | -1.3741 | .6598  |

注:\* 表示  $p < 0.05$ , \*\* 表示  $p < 0.01$

压力;对于平时就受到轻视的政治、历史、地理、生物这些“小科”,一方面要在所有教师和学生间不断宣传学科的重要性以提高这些学科在教师和学生心目中的地位,另一方面可以多安排一些其他教育教学工作给这些学科的教师以提供其获取额外薪资的机会。这样,不同学科的教师工作满意度都很高,并且不会抱怨其他学科的教师的工作待遇情况,学校的整体教学氛围就会越来越好了。

3. 担任班主任的教师比没有担任班主任的教师的专业技能好

笔者对担任班主任的教师和没有担任班主任的教师关于学科和教学方面的内容进行了调查,统计结果见表 2。由表中的数据可知,担任班主任的教师在学科和教学的 4 个问题上的得分均小于没有担任班主任的教师,如对“所教学科的结构和逻辑体系的了解程度”问题的回答中,担任班主任的教师的平均分为 1.75 分,没有担任班主任的教师的得分为 2.10 分,其他 3 个问题的回答情况亦如此。而得分越小,表明学科和教学方面的技能越好,因此可以说担任班主任的教师比没有担任班主任的教师的专业技能要好。笔者

进一步对每一个小题在是否担任班主任这个因素上做了独立样本  $t$  检验,发现是否担任班主任的教师在“对所教学科的结构和逻辑体系的了解程度”和“对新课程改革的了解程度”上存在显著性差异, $p$  值分别为 0.008 和 0.003,均远远小于 0.05。按理说,没有担任班主任的教师比担任班主任的教师有更多的时间进行学习进修,对于学科和教学方面的专业技能应当更加好才对。然而这个理论在民办中学的体制下并不成

表 2 担任班主任与否的教师专业技能情况比较

|                         | 是否班主任 | N  | 均值     | 标准差    | 均值的标准误差 |
|-------------------------|-------|----|--------|--------|---------|
| 12. 您所教学科的结构和逻辑体系的了解程度? | 是     | 44 | 1.7500 | .65147 | .09821  |
|                         | 否     | 48 | 2.1042 | .59213 | .08547  |
| 13. 您对所教学科的热爱程度?        | 是     | 44 | 1.8636 | .79507 | .11986  |
|                         | 否     | 48 | 2.1250 | .73296 | .10579  |
| 14. 您对新课程改革的了解程度?       | 是     | 44 | 2.0682 | .69542 | .10484  |
|                         | 否     | 48 | 2.5000 | .65233 | .09416  |
| 15. 您对素质教育的了解程度?        | 是     | 44 | 2.0000 | .83527 | .12592  |
|                         | 否     | 48 | 2.2917 | .58194 | .08400  |



立,因为民办中学的教师担任班主任是有更多的绩效工资回报的,因此在班主任教师的选拔上标准很高。也就是说,民办中学的班主任教师大多数是因为专业技能好或者教学水平突出才被选拔担任班主任的,并且在担任班主任之后,会更加认真地做好班级的教育教学工作以保持住甚至于超越现在的教学水平,从而获得更多的绩效工资。因此,担任班主任的教师普遍上比没有担任班主任的教师的专业技能要好。

鉴于上述事实,非班主任教师的专业技能的提升问题便是十分值得教务管理部门关注的了。笔者认为可以从理论和实践两个方面入手,采取全方位的措施来提高非班主任教师的专业技能水平。在理论方面,教务管理部门可以定期组织非班主任教师参加教学技能讲座,并鼓励非班主任教师以教学技能讲座的内容为素材撰写相关教学论文进行评比,同时选出其中优秀的教学论文进行刊登并作为职称晋升的加分条件,用以调动非班主任教师进行教育教学理论学习的积极性;在实践方面,教务管理部门可以安排非班主任教师带2个班级甚至更多班级的教学任务,或者多安排其开展公开课,使非班主任教师在实际的教学任务中运用专业技能,在实践中得以提升。有比较才会看到长短,教务管理部门还可以将同一个年级或者同一个学科的非班主任教师进行教学技能方面的横向比较,必要的时候实施优胜劣汰制度以督促非班主任教师专业技能的自我提高。

#### 4. 民办中学教师参与校外培训进修活动时间少

培训进修是提高教师专业技能的一个重要途径,在对民办中学教师的调查中发现大多数教师都有参加过校内外培训进修的经历,并且民办中学教师参与校内培训进修的情况较好。调查数据显示,教师每学期参与校内培训进修时间为半个月到一个月的人数最多,其次为一个月到三个月。这个结果和民办中学教师的管理体制有很大的关系,部分受访谈的教师表示,有的备课组长规定每个备课小组每星期必须安排一天进行集体备课,因此校内培训活动在民办教师看来几乎可以算是“家常便饭”。然而在对民办中学教师参加校外培训进修活动情况的调查中发现,大多数教师每年参加校外培训进修活动的时间不到半个月,如图4所示,所占的比例为58.7%,已经超过了所有人数的一半,其次为半个月到一个月的。可见民办中学教师参与校外培训进修活动的时间整体较少。从部分受访谈的教师那里得知,民办中学教师参与校外培训进

修的活动基本上是由地方教育局组织的,并且形式多是集体讲座,“很难让人有心思认真听。”由此可见,民办中学教师参与培训进修的活动基本上仅限于校内学科组之间的交流学习,而和同类型学校教师或者公办学校教师之间的交流切磋十分鲜有。这在极大程度上使得民办中学教师的视野变得很狭窄,无法汲取和吸收其他优秀教师的教学经验和教学理念。<sup>[5]</sup>

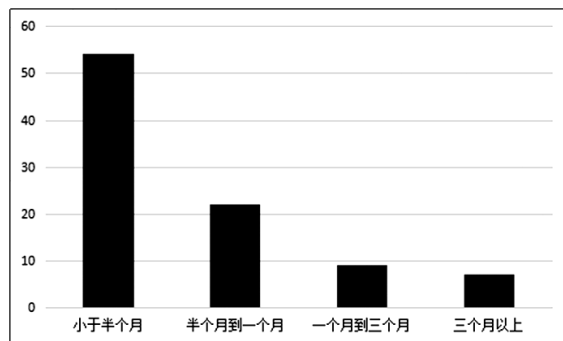


图4 民办中学教师每学年参加校外培训进修活动情况

近年来,国家对于民办教育的扶持程度大幅度提高,各级政府对于民办教育的人力物力投入也大幅度增加。因此,教务管理部门可以在地方政府的支持方面多向地方教育局争取为民办中学教师组织培训的机会。可以建议地方教育局采取顺应民办中学教师心声的培训方式,比如可以尝试利用慕课等新的现代教育技术作为媒介进行教师培训,使得更多的培训教师能够参与到培训当中并且多进行互动和反馈。<sup>[6]</sup>另外,民办中学自身也需要投入更多的资金对教师进行教师培训。普通民办中学作为营利性质的学校,是有能力进行教师培训方面的支出的。教务管理部门可以邀请知名高校的教育教学方面的专家进行教师课堂教学的实地考察,并针对性地提出改进措施;也可以邀请当地公办学校的优秀教师到民办学校内进行考察和交流;还可以争取机会让自己学校的教师到其他优秀的民办学校进行考察和学习。

#### 5. 民办中学教师专业发展自我感觉良好,多数教师选择维持现状

调查显示,60.9%的教师对“教师专业发展”这个概念基本了解,16.3%的教师更是完全了解,可以说民办中学教师总体上对于教师专业发展是有着比较好的认识的。进一步的调查显示,88%的教师认同“教师专业发展是出自自身发展的需要,而不是领导或者上级部门的要求”,超过一半的教师能够清晰地认识到教师成长与发展的关键期是“贯穿整个从教期”,可

见民办中学教师对于教师专业发展有着比较积极和深刻的认识。于是笔者进一步对教师的专业发展情况自我评价做了调查,统计结果如图5所示。有15%的教师选择了“非常好”,45%的教师选择了“比较好”,31%的教师选择了“一般”。也就是说,60%的教师对于自我教师专业发展情况是满意的。再看对于自我专业发展情况满意的教师的职称和教龄情况,发现他们多数是职称为中学二级和教龄在5年之内的教师。笔者对该民办中学的职称系统作了适当的了解:学历为本科的教师担任教育教学工作满1年,并且年度考核合格,职称便可以定为中学二级;职称为中学二级的教师,担任教育教学工作满4年,职称便可以从中学二级升为中学一级。也就是说,一般的民办中学教师担任教育教学工作满5年以上,通常职称可以“自动”升为中学一级。从民办中学的职称评定系统来看,多数教师是可以稳定获得职称晋升的,因而对于教师专业发展的自我感觉良好。

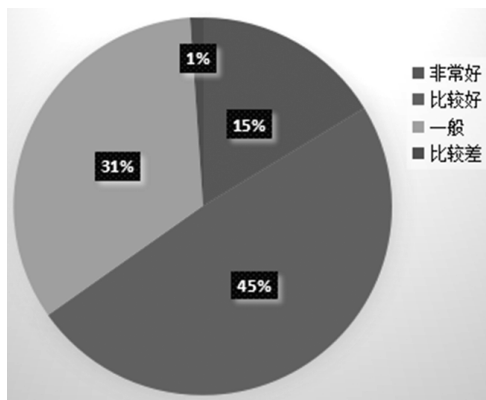


图5 民办中学教师专业发展自我评价

笔者为此继续对民办中学教师职业发展规划情况做了调查,发现教师的专业发展目标低。调查结果如图6所示,选择“继续维持现在的教师状态”的教师人数最多,可见多数教师是抱着安于现状的心态工作在教师岗位上的,专业发展自我感觉良好可能是一个重要的原因。人数次多的是选择是“发展为本学科的带头人”,紧接着是“考取教师编制,到公立学校任职”,而选择“晋升为本校领导”的教师只占总人数的很小的一个比例。俗话说,不想当将军的士兵不是好士兵。笔者不能说这些教师不是好教师,只能说这些教师的专业发展意识较差、对于职位晋升没有很高的抱负。实际上,每一个教师在内心深处都是希望当领导的,造成这样的结果一方面的可能原因是民办中学的领导工作强度太大让很多教师望而却步,另一方面

可能的原因是民办中学领导的选拔晋升机制存在一定的问题,让很多教师觉得机会渺茫。这就给教务管理部门一定的警示,要采取适当的措施提升教师在职位晋升方面的兴趣,因为缺乏竞争机制的管理岗位是缺乏威严和活力的。教师的专业发展自我感觉良好也是一个让人担忧的问题,一方面教师个人容易形成固步自封、不思进取的思想,从而随着时间的推移容易形成“知识断层”;另一方面如果民办中学整个教师队伍都有专业发展自我感觉良好的思想,那么必然会因为骄傲而落后,在与公办学校甚至于同层次的民办学校的竞争中败下阵来。因此教务管理部门要切实提高教师的居安思危意识,可以要求教师每隔三年制定一个个人专业发展目标,包括职称目标、师德目标、教学目标、班主任能力目标等并在三年后将教师做前后的对比,必要时进行适当的奖惩。也可以要求备课组或者学科组每年制定一个集体目标,从而督促集体中的每一位老师进行自我提高。

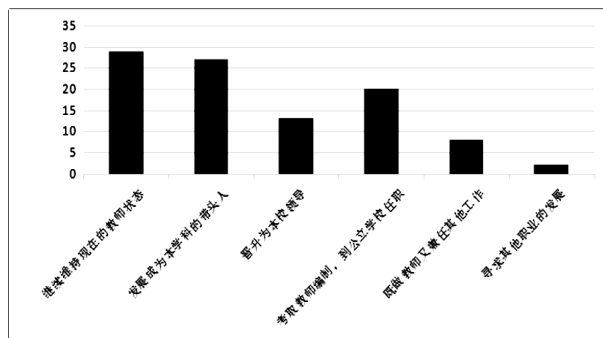


图6 民办中学教师职业发展规划情况

#### 参考文献

- [1] 国务院办公厅. 国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015-2020年)的通知[EB/OL].(2016-06-08).[http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-06/08/content\\_9833.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-06/08/content_9833.htm).
- [2] 叶澜.教师角色与教师发展新探[M].北京:教育科学出版社,2001:240.
- [3] 孔庆.中学教师自我专业发展意识现状的调研报告[J].浙江教育科学,2005(3):20-22.
- [4] 林高标,林燕真.动机的自我决定理论及其对教师专业发展的启示[J].教育发展研究,2013(4):24-28.
- [5] 何泳忠.改革教师培训模式,促进教师专业化发展[J].教育研究,2014(1):150-153.
- [6] 斯蒂芬·哈格德,王保华,何欣蕾.慕课正在成熟[J].教育研究,2014(5):92-99;112.