

以人为本,反对强迫流动,提高教师的幸福指数

——关于优化基础教育教师流动机制的讨论

曹兆文

(东北财经大学, 辽宁 大连 116025)

摘要:现实中城乡师资差异性长期自发形成的,从某种角度看是教师资源配置的一种自发适应状态,其配置效率隐藏在这种状态之中。如果不因势利导,而是从外部强加一种所谓“定期轮换制”以强迫教师向某特定方向流动,就会牵扯出一系列问题,例如,社会成本的增加、教师工作的低效等等。基于此,采取以人为本改革措施,让教师在流动中提高其幸福指数,也许可以成为解决一系列问题的好办法

关键词:基础教育;师资配置;教师流动;幸福指数

中图分类号: G 451.2

文献标志码: A

文章编号: 1008-7192(2012)01-0084-05

Improving Teachers' Happiness by Means of Encouraging the Sense of People First Rather Than Forcing Regular Job Rotation

——A discussion on how to optimize the flowing mechanics of elementary education teachers in China

CAO Zhao-wen

(Dongbei University of Finance & Economics, Dalian 116025, China)

Abstract: Given a big diversity has been formed spontaneously in a long run between urban and rural teachers in China, there is a kind of high allocation efficiency in the realistic mechanics of teachers' flowing. Therefore without taking advantage of that situation, problems would arise such as the increase of social cost and the low efficiency of the teachers' work in the case of forcing external mechanics like "regular job rotation". So it is advisable to solve the problems by measures of encouraging the sense of people first and improving teachers' happiness in the rotation.

Key words: *primary education; teacher's allocation; teachers' rotation; happiness index*

长期以来,我国基础教育师资流动主要表现为从偏远农村向较不偏远的城镇流动,因此,农村教师资源最终出现严重缺乏的状况。现在有

一种观点认为,为了改变这种状况,可以定期地在县域内实行农村教师和城里教师定期互换,即城乡教师定期交流制度,以解决农村教师师资缺

收稿日期:2011-10-26

基金项目:四川省教育发展研究中心一般资助项目阶段成果(CJF09024);四川省教师教育研究中心一般资助项目(TER2009-028)

作者简介:曹兆文(1974-),男,四川岳池人,东北财经大学博士研究生,西华师范大学教育学院副教授,硕士研究生导师,研究方向为劳动经济学、教育经济学等。

乏问题,促进教育资源均衡配置^[1]。此种观点目前不同程度地在许多地方以不同形式存在。乍一看,这种观点似乎很符合逻辑,而且颇有点冲破我国当前城乡二元体制、实现教育领域的多方面公平的意味。实践中,这种认识似乎也有成功的一面;不过,在许多地方由此导致的一些做法也带来所谓“不该出现”的问题,例如有些地方把教师流动变成了对教师的变相惩罚等^[2]。

本文首先对“城乡教师定期交流”这种观点存在的问题作一简要分析,最后提出以人为本、提高教师幸福指数、优化城乡教师流动机制的观点。

一、城乡师资不平均并不一定意味着教师资源配置的低效率

一般来看,较之于偏远的农村,县域内的城里教师,或者是在高校毕业时被选出来的素质较好的毕业生(当然也有较差的,但这不是一般情况),或者是由于进入到了城里学校后,因接触到了更好的发展资源,所以他们发展得更好,因此后来成为了更优秀的教师;此外,由于城里教师待遇更好,其它地方的优秀教师相比于其他不太优秀的教师来说,有更多机会从农村向城镇流动。这两方面原因,结果使城里教师的整体素质比之于农村教师来说更好。这里我们看到,教师资源的城乡差别,从其形成原因来看,有的是公平的,比如,就高校毕业生的择优选拔就体现了公平原则;有的则是不公平的。但无论如何,其结果造成了城乡之间教师素质的差异,这是我们不得不承认的事实。

当然,我们并不能以上述城乡差别“已经存在”就断言它就是合理的。相反,从教师资源“均衡配置”的观点看来,也许这种情况较为“不合理”。在许多人看来,此种情况下,教师资源似乎并没有在城乡之间实现“均衡配置”。不过,本文想在此指出的是,不同的人对“均衡”与否的看法是不尽一致的。这里,首先我们应该区分,“均

衡”与“均等”或“平均”是不同的。我们说,从“均衡”的角度说,教师素质或数量的不均等或不平均,有时仍可能是均衡的。这一看法也许多少会让人吃惊。但是,从市场机制来看,这可能揭示了部分的真理。因为,既然城市教师的待遇更好,说明城里更需要优秀教师,因此,优秀师资配置到城市里,这更符合市场原理。那么市场运行的结果,你说是不是均衡的呢?可能有人会作否定回答。不过,如果我们仔细想一下就会发现,城里教师工资较高,虽然有多种影响因素,但其中最重要的一点,从某种角度可以理解为城里比农村更需要优秀教师。当然,这并不是说农村不需要优秀教师,农村的确也是很需要优秀教师的,但是其需要的程度,恐怕不能由我们想当然。常见到这样的看法:农村比城里更需要优秀教师。但你凭什么这样说呢?当然,我们可以举出农村教师素质更低,农村人口更多等,来说明农村更需要优秀的教师。但仅仅这样说,是否就充分了呢?凭什么我们不能以经济学的原理认为城里更需要优秀教师呢?同时,我们看到,因为农村人口比之于城里来说,也许更大比例的人对学习不太感兴趣,或者是由其家长影响,或者是由社会环境影响,也可能是由于生活的压力迫使他们如此做出选择。我们经常在媒体上看到某农村许多孩子眼巴巴地等着来个好老师,以指导他们学习。笔者并不认为这种情况不存在,但其普遍性程度恐怕也不像我们从那些宣传片中感受到的那样。总之,价格作为一种最好的明证,有时并不是没有道理的。我们可以认为,优秀教师在追求自身利益最大化的过程中,通过竞争机制获得向城里流动的机会,可以更好地满足城里教育的需要,同时也更好地发挥了这部分优秀教师的智力优势,这是有利于我们这个社会的,有利于提高师资配置效率的。当然,以上这种推理可能还不很严密,但是我们如果倒过来说这种配置完全没有效率,恐怕也难以完全摆脱主观的嫌疑。笔者认为,两种观点,各有其正确的一面,谁也不能完全否定另一方。

二、强迫流动给当事教师带来诸多具体问题,造成较高的社会成本

现在我们不妨假定,农村真的更需要优秀教师,那么,如果真如部分人士主张的那样,让城里教师与农村教师“定期交流”,即定期让城里与农村教师互换工作岗位,这会产生什么样的后果?当然,最明显的一个结果,就是农村与城里的教师在优秀教师的数量上,是更趋于平均了,但是需要强调的是,所谓教师资源“优化”配置,我们要的并不是教师质量在每个地方的完全均等,而是教师教学效果配置的优化。除了师资水平趋于平均外,“定期交流制”还有另两方面的直接后果。一方面,农村流到城里后的教师,肯定会得到许多正的效用。另一方面,我们很容易明白,城里教师流动到农村后,是比较难以适应那里的生活的。因为中国的城乡差别是客观存在的,城里相比农村有更好的各种物质和文化条件。不过,还需要提出来加以说明的是,虽然大多情况下农村流向城里的教师更易适应那里的学习、生活和工作环境,但因现实中农村向城镇流动的教师,很难举家搬迁,故不管从城里向农村流动还是从农村向城里流动,当事人家庭关系方面付出的成本一般来说会增加。

这里,我们要特别补充说明一点,如果真为了让农村有更多的优秀教师,强迫城里教师向农村流动,那么,也许部分教师会放弃教育工作,愿意从事教育工作的教师人员数量恐怕会进一步减少,从而可能导致教育资源除了表现为主要向城里流动外,更向教育行业外进一步流失。其实教育行业的待遇并不如人意,或者,如许多教育行业的朋友感受到的那样,可说已经够差了。这种“差”是和社会其它行业比较而言的,如果我们继续要这样“定期交流”的话,就进一步损害了当事教师的利益,这时,恐怕城里的许多优秀教师就不得不考虑转行了。所以,这时虽然城乡差别也许消失了,但是教育行业内部集聚的人才也许

就更少了!也许,以前是城里比农村的师资稍好一点,而以后就成了城里和农村的一样,但不是一样的好,而是一样的差了。这并不是我们的初衷吧?

我们应考虑一个重要原理,即社会改革要取得成功,条件是这种改革应尽量是一种帕累托改进。具体到教师流动,一般来说,流动的教师可能是比较愿意向城里流动的,因为那里毕竟有更好的条件和更广阔的发展空间。不过话虽如此,此种情况下的流动结果,具体情况也是相当复杂的(如前文所述家庭成本的增加就是一例)。总之,进城了,并不是一去了之的,还是有许多问题需要解决的。进城教师,并没有完全把从城里流向农村的那些教师损失的一切接过来,这里1减1是小于0的。另一方面,从城里流向农村的教师所经历的一切磨难,当然我们就更清楚了。我们基本上可以肯定的是,从城里流向农村的教师一定会经历一场斗争的。比如当事者本人可能不愿去农村,另外他也可能面临一系列其它问题,例如家里人不同意、对孩子教育的影响,对父母无法照顾、夫妻之间、家庭各成员之间、他的各种社会关系等,都将失去很多的联系。比之于农村向城里的流动来说,他将蒙受更大的损失,付出更多的成本。总之,这种改革,即使最初有充足的理由,结果却并不是帕累托改进,因而很难成功。

三、强迫流动导致教师个体劳动的低效率

那么,用道德来约束教师,主张其多点奉献精神又如何?这也是目前许多主管部门所一再用以宣传教育教师的内容。是的,教师是可以奉献的,但是这也得有个底线。奉献只有在自愿的情况下才有可能。教师的工作岂是可以强迫的?他们如果做了自己不愿做的事,他们如何面对学生?他们将如何教育他们的学生?教师的天职是教书育人,但是当个教师遭遇强迫劳动时

(城里教师被迫流动到农村就是一种强迫劳动),那他就不可能以此劳动培养出具有完美个性的人来。一种本来意在促进合理优化配置教师资源的改革,岂能是这个结局?人才数量倒是“均衡”了,但是最好的人才却遭遇了强迫劳动,失去了工作的激情!这在某种意义上也许是“均衡”了,但恐怕难以称得上是一种“优化”吧?人才配置的首要原则,就是要在配置中激励他们努力工作,要让人们在流动中找到自己的位置,实现自身的价值。这样的流动才是有人性的。也正因为有人性,所以才有效率的。我们为什么要提出“以人为本”的方针呢?其深层原因也许就在于此。以前搞计划经济的时候,我们的政策中很多时候是见不到“人”或者根本没有“人”。我们下达的是生产计划,关心的是产出多少,虽然我们说我们生产的目的是为了人民群众生活的需要,但是我们却很少在生产中考虑这个问题。所以那样的经济没有活力。现在我们搞市场经济,我们的经济活力很快就出现了,虽然还不尽如人意,但毕竟是有些起色了。经济上的市场化改革给我们以启发。我们如何在改革中调动教师工作的积极性呢?这个问题处理好了,我们就找到了一条科学的改革道路。对于教育事业来说,教育需要教师全身心地投入,教育工作是不能被强迫的。党和国家领导人多次指出要让人民群众“体面地”、“有尊严地”劳动^[3-4],对教师更应如此。因为非如此不能激发教师工作热情。即使我们要教师多一些奉献,也只能建立在教师自愿的基础之上。否则,如果改革使教师遭遇强迫劳动,那这种改革只能是一种倒退,只能导致教师劳动的低效率!

四、我国情况不同别国,不能照搬国外模式

还有一种论据,它们是从“比较教育学”角度看问题的。例如,有的人拿中国和日本这些国家比较,认为日本都是这样“定期交流”的,所以中

国也应该这样。殊不知,我们国家在农村的条件哪能和日本比?而且我国的教育体制、国人观念、城乡差别现状,都不具有与日本情况的可比性,所以这种比较也未免太书生气了。

改革是为了什么?当然是为了增进社会成员的福利。教师也是社会成员,我们也应该增进他们的福利。上面这种改革,经我们分析,虽然有可能增进了从农村向城镇流动的教师的福利(即便是这一点,许多时候也是无法保证的,如果我们计入社会成本的话,则情况更糟),但是对于城里教师向农村流动来说,则几乎可认为是对他们正常生活的一种破坏,或一种灾难。

日本教师的城乡交流中,日本教师的个人生活很少受到大的影响,但是中国的教师在这种交流中,强迫流动到农村去的教师,其生活却会大受折磨。总之,城乡差别太大,几乎不允许我们采用这种强制流动的所谓“定期交流制”,因为它会使教师尤其是许多流动到农村去的优秀教师面临巨大的生活、学习和工作困难。而流动到城市里面去的教师,也存在诸多问题。总之,在中国,如果你强迫让那些城里的优秀教师“交流”到农村去,而同时让农村教师“交流”到城里去,或者换一种提法:让优秀教师到农村去经受他们没有经历过的艰苦生活,而让农村的教师到城里去融入较为复杂的生活环境,这多少让人觉得滑稽。

五、以人为本,提高教师的幸福指数

鉴于定期交流制行不通,本文认为,应该秉持以人为本的教育发展理念来寻找解决教师不合理流动问题的方案。以人为本,其应有之意,当然是要以教师为本。因此,我们要重视教师队伍建设,要关心教师的学习、工作、生活,要关心他们的成长、工资待遇、家属子女等,这样,才能让他们全身心地投入教育工作。当然,在中国这样城乡差别巨大的社会背景条件下,关心教师首先更要关心农村教师。农村教师工作于最艰苦的地方,要提高他们的工作待遇,要让他们的

社会地位得到提升。要努力地使农村教师职业也成为我们这个社会最令人羡慕的职业。当然,城里教师也应得到同样的关怀。虽然他们生活于城市得到了比农村教师更好的待遇,但中国城乡差别不是由他们造成的,所以不应由他们来承担由此导致的诸多社会问题。我们不应要求城市教师和农村的教师一样。对待教育行业的城乡差别,也要像其它社会方面的城乡差别一样,我们首先要承认现实。哪一天,城乡差别消失了,那么教育行业的城乡差别也就消失了。但是目前城乡差别还没有消失,所以我们要习惯教育也有城乡差别。这在我们国家可认为是一种很自然的现象。教育是这个社会的教育,我们不可能脱离社会环境来谈论城乡教师资源的均衡配置。改革不应以城乡师资平均配置为目标。否则,如果硬要消除这种城乡差别,那你就首先消除社会其它方面的城乡差别,而不要仅仅把目光局限于基础教育!试想,我们城乡差别那么大,独独要求教育的城乡差别消失,这是否太着急了呢?如前文所述,这样做的结果,对教师资源配置效率,几近于破坏。

要真正解决教师流动机制问题,就要认真研究教师的需求。要从增进他们福祉的视角,研究如何推动教师合理流动。我们认为,我国城乡差别的确一定程度上导致了师资的不合理配置。要从根本上加以治理,并不是像这种“定期交流”的简单办法就可以解决问题的。这是一个复杂

的社会问题。当然,即使在这种城乡差别巨大的现实社会环境之下,我们还是可以在优化城乡基础教育教师资源配置方面有所作为的。比如,我们可以考虑设计某种机制,使这种机制对城里、农村的教师、学校、以及对社会、对国家都有利。在此,我们不妨大胆作一设想。例如,我们可以考虑规定某种标准,使得满足这种标准的人有资格接受农村学校的一种邀请,以使他得到某种更高的待遇。这种待遇可以是由国家提供的一定数额的资助、工资、奖金等,形式可以根据不同的具体情况具体确定。可以考虑给教师本人一部分,流出教师的学校一部分。当然也可以考虑给接受流入教师的学校一定的激励,以使这种邀请得到持续。被邀的人有权自行决定是否同意邀请。当然可以使用一些办法增加他们选择流动的意愿。例如增加资金数额和种类,缩短或延长被邀的工作时间长度等,总之看教师意愿而定。本文认为,这种机制可以显著地增进教师的幸福感,使他更乐意从事教育工作。这会起到很好的作用。比如,它会直接对当事教师的学生产生影响,学生也许会从心底里想:这个教师是我们学习的榜样等等。教师的教学效果也可能会更好。这样,社会也得到更多的实惠,师资在这一流动过程中更趋向于合理配置。这种改革,也可能是真正意义上的帕累托改进(即各参与方的福祉均得到增进)。

参 考 文 献

- [1]汪函. 基础教育均衡发展视角下的中日中小学教师流动比较研究[D]. 武昌:华中师范大学,2006.
- [2]田明. 教师流动不该是变相惩罚[N]. 中国教育报,2008-03-21(3).
- [3]胡锦涛. 不断增加劳动者劳动报酬 让群众体面劳动[EB/OL]. [2010-04-28]. http://www.china.com.cn/news/txt/2010-04/28/content_19921117.htm
- [4]温家宝. 让人民生活得更加幸福更有尊严[EB/OL]. [2010-02-13]. http://www.chinadaily.com.cn/hqgj/2010-02/13/content_9469159.htm