

山东省中小学教师工作量情况调研报告

(简写版)

为了准确掌握我省中小学教师的实际工作量以及工作时间的使用和分配情况，为科学核定中小学教师教育工作量标准、合理配备中小学教师提供数据支撑。厅教师处委托省教科院教师发展研究中心开展了全省中小学教师工作状况调查研究。现将调研情况简要报告如下：

一、调研过程

调研从去年8月份开始，历时半年多的时间。以县域为单位，采取分层抽样，对全省33个样本县（区、市）所有公办小学、初中、高中的教师进行了网络问卷调查。实际回收学校问卷2630份，其中，小学1977所，教学点53处，九年一贯制学校128所，初中367所，完中28所，高中77所。回收教师调研问卷98961份，其中小学53569份，初中32135份，高中13257份。为了对网络调研的数据进行了印证和补充，又深入学校对100余名教师和25所学校进行了田野研究和个案研究。

本次网络调研的小学教师平均年龄40岁，平均教龄18年，女教师占64.8%，男教师占35.2%；初中教师平均年龄40岁，平均教龄18年，女性教师占57.0%，男教师占43.0%；高中教师平均年龄38岁，平均教龄15年，女教师占54.3%，男教师占45.7%。

二、调研结论

1. 教师性别比例总体上女性偏高，但也因学段、学校所在地不同呈现出差异

整体来看，各学段女性教师占比都高于男教师，小学高 29.68%；初中高 14%；高中高 8.6%。这种状况城市更加明显。城市小学和县镇小学中女性教师占比明显高于男性，前者相差 59.4%，后者相差 24.2%；初中城市男教师和女教师分别占比 32.17%、67.83%，相差 35.66 个百分点，高中略有差异。乡村小学、县镇和乡村初中、县镇高中，男女教师比例大体相当。

2. 教师年龄和教龄以高中为最优，小学教师问题较多，尤其是乡村小学

高中教师队伍比较合理，青壮年教师为主，平均年龄为 35 岁（1981 年出生）左右，教龄为 12 年（2004 年参加工作）。

初中教师年龄和教龄分布不均衡。其中以 39 岁左右（1976 年前后出生）的教师人数为顶峰，向两边大幅度减少，1987 年出生人数出现一个回升，城市、县镇和乡村三个区域没有较大差距。但从 1987 年出生的人数回升情况来看，城市、乡村较明显，县镇不明显。

小学教师的年龄有三个高峰，分别为 53 岁左右（1963 年前后出生）、38 岁左右（1978 年前后出生）、29 岁左右（1987 年前后出生），其中 38 岁左右（1978 年前后出生）最多；小学教师教龄平均为 18 年，从教时间也出现了三个高峰，顶峰在 1997 年前后，其他两次分别出现在 1985 年和 2015 年。在区域上，乡村小学教师年龄大、教龄长（平均 22 年），最

年轻的是城市小学教师，与乡村小学教师年龄均值相差 15 年。县镇和城市小学教师教龄平均 18-19 年。从众数看，乡村小学教师教龄长的特点更突出，大多数已超 30 年，而城市小学教师很多为新入职教师，教龄不足一年，这两个区域小学教师教龄的均值与众数差距巨大。

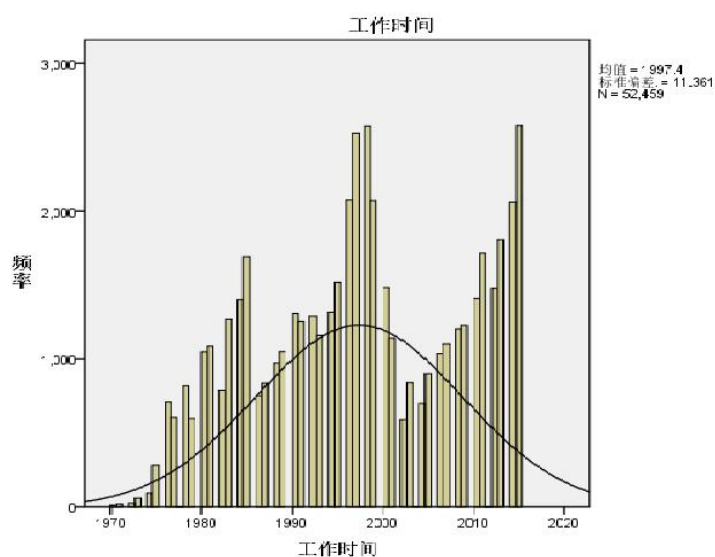


图 1 小学教师参加工作时间分布

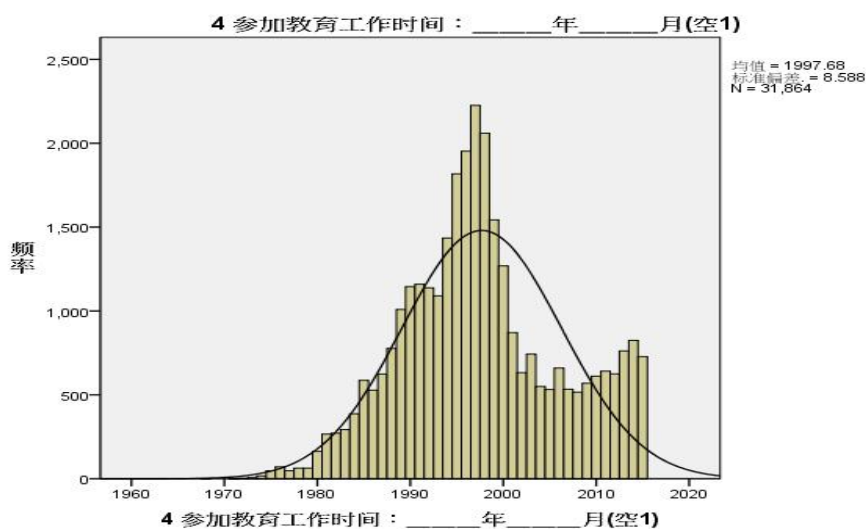


图 2 初中教师参加工作时间分布

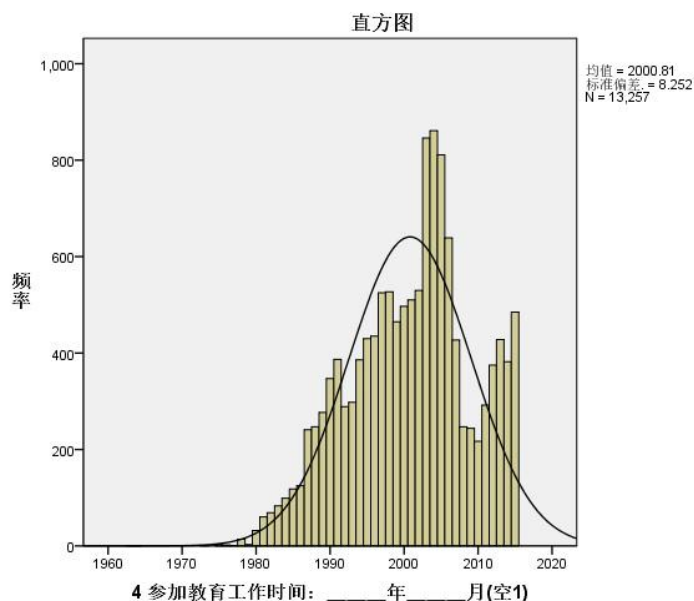


图 3 高中教师参加工作时间分布

3. 教师职称结构整体呈橄榄型分布

调查发现，中小学教师职称结构整体呈中间大两头小的橄榄型分布，一级教师（中级）和二级教师（初级）人数最多，高级职称和未评职称者、三级教师人数少。比较起来，城市小学未评职称的教师总人数和占比都较高；城市高中学校高职称比例高于县镇高中。

4. 中小学普遍使用编外教学人员

受访中小学教师大多数在编，但仍存在不在编在岗工作情况，尤以城市最严重。城市小学教师不在编的总人数和占比高于县镇和乡村小学，占比达 8.71%。在岗没有编制的初中教师各区域平均占比 3.0%，其中，城市和乡村学校不在编教师的比例较高，分别达 4.04%和 4.85%。高中有 2.9%为不在编教师，其中城市高中不在编占比为 4.17%。

5. 小学教师普遍存在跨年级跨学科任教现象

三个学段中，乡村小学教师跨年级、跨学科任教特点突出，只任教一个年级的教师占比低于城市和县镇的学校10-12个百分点，人均任教2.25门课程，超城市小学0.67门，超县镇小学0.49门，反映出乡村教师分学科结构不合理，部分科目任课教师不足。高中教师专任程度较高，跨年级和学科任教比例极小。

所有科目中，语文、数学、外语等主要科目或专业性较强的科目兼任教师少，信息技术、综合实践、地方课程、校本课程的专任教师比例很低，基本由其他教师兼任。

6. 教师人均工作时间

小学教师每周的平均工作时长达到46.24小时，初中教师达到50.66小时，高中教师为67.5小时。

城市小学教师工作时长高于县镇和乡村，其中用于课题研究和课程开发的时间明显较多。乡村初中教师工作时间高于县镇和城市，其中值班时间、学生管理、校级培训、县级培训等项目上用时明显较多，而在课题研究上，城市明显高于县镇，县镇高于乡村。寄宿制初中教师周平均工作时间比非寄宿制教师多3.87小时。高中教师工作时间地域差异不明显。

7. 影响教师负担的主要因素

在造成教师负担的主要因素方面的调查中，小学阶段，“师资配置不足”“家庭教育配合不力”“班额过大”位列前三，初中阶段，前三项是“家庭教育配合不力”“以成绩为唯一目标”“行政干预过多”，“以成绩为唯一标准”“班额过

大”和“行政干预过多”是高中阶段的主要因素。“班额过大”与“师资配置不足”有相关性，说明教育供给存在问题。

“以成绩为唯一目标”则体现了初高中升学压力给教师的影响。“家庭教育配合不力”是义务教育阶段学校教育对家庭教育的抗议和诉求。

三、问题与讨论

（一）教师工作量

1. 中小学教师每天在校工作时长超过9小时

调研结果显示，小学教师每周的平均工作时长达到46.81小时，初中教师达50.65小时，而高中教师每周的平均工作时长达到57.89小时。许多中小学教师早晨7:00前到校，下午18:00以后离校。在寄宿制学校里，教师晚上和周末时间还需要到校轮流值班。

2. 教师周课时量有所减少但工作量增加

教师周平均授课时数随着学段和科目不同有所变化，其中小学平均为12-15节，很多体育、音乐、美术教师每周上课18节；初中教师平均为10-12节；高中教师为8-12节。与实施新课改前《山东省全日制中小学职业中学机构编制管理暂行规定》（鲁政办发〔1999〕46号文件印发）确定的小学16—22节、初中12—16节、高中10—14节教师标准周授课时数相比有所减少。但教师的工作除了备课、上课、批改作业、个别辅导之外，还要参加常规教研、继续教育培训、例会和政治学习，与家长进行沟通、进行整个学期的教学计划总结、组织测试、参与学生管理或者学校管理

等工作，这些工作量与课改前相比大幅增加。以小学教师为例，每周用于学生管理、家校沟通和执勤等学校管理的时间达到 13.15 小时，每天平均 2.63 小时。

另外，随着经济的发展，家庭、社会对学校教育的要求也越来越提高。学校需要增设许多新的岗位来回应家长、社会的新情况和新需求，比如安保科，负责学生的安全保卫工作；各种功能室的开展也需要大批教师进入教学辅助岗位。另一方面，随着家长教育意识的增强，家长对孩子的关注度持续增加，再加上独生子女教育中可能存在的种种问题，极大地增加了班主任和学生管理的劳动量。有位班主任老师为了与家长进行良好沟通，手机一天需要常备两块电池。

随着教育的不断深入，中小学的课程设置有了明显的变化，增加了综合实践和地方与校本课程，如：信息技术、传统文化、安全教育、心理健康教育、环境教育等，这些课程的落实需要大量教师的参与。由于人手紧张，在人手紧张的情况下，为完成教学任务，有些学校不得不进行大班额教学。有些城市学校班额班级在 70 人以上，个别班级突破 80 人，这必然相应增加教师的工作强度。很多教师身兼数职。此次调研显示，小学教师人均任课 1.86 门，人均工作岗位 1.31 个。仅有 46.86% 的小学教师不兼任其它岗位的工作；有 20% 的任课教师兼任班主任的工作；有 6.6% 的任课教师兼任班主任、级部主任、教研组长等三个以上岗位的工作。初高中教师由于课程的专业性较强，跨学科兼课情况较少，但是，兼任其他岗位工作的情况也相当普遍。调查数据显示，

初中教师人均工作岗位 1.29 个,高中教师人均工作岗位 1.26 个。小学教师为例,在所有被访者中有位初中物理教师每周上 6 节物理、6 节体育课、2 节校本课程,还担任 1 个班的班主任、年级主任与学校的团支书工作。

课程的增多和课程实施要求的提高,使学校功能室的配备和管理要求也相应提高。如,小学阶段要配备科学仪器室、图书室、阅览室、音乐教室、美术教室、微机室、舞蹈室、体育器材室、劳动技术室、录课室、心理辅导室等;中学阶段还要配全物理、化学、生物实验室以及政治、历史、地理学科教室,高中学校还要有通用技术教室等。同时,现代信息技术的运用和课程理念的转变,对教师的备课工作也提出了更高的要求,备好每节课花费的精力远远超过传统的备课时间。

被访教师普遍认为,教师工作量增加是师资配备不足、班额过大、过分追求考试成绩、家庭教育配合不力、行政干预过多和教育改革新政策或新项目过多等多种因素共同作用的结果。

(二) 教师配置

1. 在编非在岗因素考虑不足导致学校普遍缺人

学校教育的实际要求教师必须按照既定的教学安排进行工作,如果生病、遭遇突发事件或者外出培训学习,都需要其他教师及时顶岗。但是,实际情况是,在受访小学、初中、高中学校中,三个月以上病休、产假、进修等不实际在

岗的教师人数分别占编制人数的 3.35%、3.20%和 4.52%。这种情况为本来紧张的师资状况雪上加霜，为了缓解这种情况，很多学校聘任临时人员解决这种矛盾。在我国目前实行事业单位人员编制化管理情况下，在不在编对教师地位、报酬、其他福利保障都有影响，如何对待教师不在编在岗问题，值得研究。更为重要的是，这些临时聘用人员的能力是否胜任教育教学工作也有待深入考察。

2. 教师师资队伍结构存在问题

师资队伍结构存在的问题反映在性别、年龄、区域等多个方面。

首先是教师性别结构问题。我省中小学女教师人数均值都超过男教师，城市学校尤其严重。女教师比例过高，原因可能多个方面，最主要的应该是近几年新入职教师通过招考吸纳，而应考者本身就存在女多男少现象，学校欲引进一名男教师，机会很少。以小学为例。乡村小学男教师比例虽略高于女教师，但众数显示乡村教师 1963 年出生人数最多，目前年龄已达 53 岁左右，教龄显示，乡村小学教师教龄均值达 22 年、众数达 30 年，老龄化严重。也就是说，乡村小学教师性别比例大体相当可能只是一个假象，掩盖了老年男性教师多、新进年轻女教师多的事实，随着新老自然代谢，或许不久乡村教师也会暴露出女教师占比高的问题。目前，关于男女教师性别比对教育教学的影响虽然并无定论，但教师队伍中单一性别偏高，势必影响学校部分工作，也不利于

学生身心成长。当前，国家开始实行“二孩”生育政策，女教师请孕、产假的比例将大幅上升，必会对教育教学产生较大的影响。

调查显示，小学教师年龄与教龄结构的问题是波峰浪谷明显，且“峰”“谷”之间常常紧连一起，尤其是教龄，说明我们吸纳新教师的计划在安排上存在不合理地方。教师年龄与教龄的不够均衡容易导致“扎堆”现象，比如生育“扎堆”、职称职务上升“扎堆”、退休“扎堆”，给学校管理和正常的教育教学带来困难。初中每年补充的新教师人数很不均衡。城市初中年龄统计的众数为44岁（1972年出生），县镇和乡村初中年龄统计的众数为40岁（1976年出生）。

师资队伍结构区域之间也不平衡。在性别上，城市小学女教师远超男教师，乡村小学男教师占比略高女教师；在年龄教龄上，乡村小学教师老龄化严重，城市小学教师年轻化，乡村1963年出生人数最多，城市则是1978年出生最多，年龄相差15年；乡村教龄大多数已超30年，而城市大多数为新入职教师，教龄不足一年，反差巨大。城市初中和乡村初中在2014年出现了一个教师入职小高峰，但县镇不明显。

中小学教师职称现在呈类橄榄形分布，表面看问题不明显，但这一结构与职称管理部门设定的金字塔型结构并不一致，两者之间在操作中必然存在矛盾，所以，中小学教师职称上升渠道较窄，竞争激烈。且我国职称管理存在只管上不管下、终身制等问题，一定程度上会影响教师工作积极性。

师资队伍还存在学科教师结构性短缺问题。在通用技

术、综合实践活动、地方课程、校本课程、音乐、体育、信息、美术等方面缺少专业教师，多是由其他学科教师兼任。同时表现在统计上“无效”数字过多。这种现象的出现，一是由于我国此次课程改革，增加了新的课程门类，但专业教师的培养滞后。二是由于受应试教育的思想影响，这些学科的教学常常受到忽视。

3. 农村学校与城市学校存在差异

本次调研，也从一些方面看出了不同区域之间师资队伍的差异。以小学为例。

在“人均工作时间”调查中，总体来看，三个区域小学教师工作量不相上下，而以城市最多。从细项看，城市小学教师用于课题研究和课程开发的时间明显高于县镇和乡村小学，这从一个侧面反映出城市小学教师在教育教学研究创新上的用时用力明显多于县镇和乡村小学。

在“影响教师负担的主要因素”调查中，因所在区域不同意见有分歧的有以下几条：第一，“班额过大”。城市和县镇学校对此反应强烈，城市又比县镇学校强烈，而农村教师意见不大，体现了城镇化带来的学生数向城市和县镇的集中流动和县镇以上学校量供给不足的实情。第二，“教育改革新政策或新项目过多”，城市小学教师认为这增加了自己负担，县镇和农村学校教师反应平平，说明教育改革对城市学校影响更大。第三，“以成绩为唯一目标”。对这一点，县镇和乡村教师选择更多，而城市学校选择略少，反映出“抓考试成绩”在县以下学校更突出，而城市学校这一倾向相对弱

一些，而这与第二条正相辅相成。

有关各学科教师任教班数及班额的调查与此相符。三个区域比较起来，城市小学教师任教班数超过县镇小学，县镇小学教师任教班数超过乡村小学。班额数也是类似的情况。有些科目，城市小学教师任教班数几乎是乡村小学教师任教班数的两倍，比如外语（1.56倍）、科学（1.92倍）、体育（1.96倍），有些科目则达到近三倍或三倍以上，比如音乐（3.12倍）、美术（2.56倍）、信息技术（2.77倍），说明这些科目在乡村小学的开出情况较差或专任教师不足。各学科专职专任教师任教班数从多到少的顺序仍然是城市、县镇、乡村。除了地方课程与校本课程，其他科目城市小学和县镇小学教师专职专任班级数相差不大，县镇略少，但地方课程与校本课程的差距拉大，说明这些课程在县镇小学开设不如城市学校。乡村小学教师任教班级和班额比城市小学数量就低很多，无论主要科目还是其他科目，都是如此，品生品社、科学、综合实践、信息技术、地方课程和校本课程是差距很大的科目，最高达1.85倍（科学）。

由以上现象，我们推论，我省城镇化进程已对小学教育产生深入影响，总的来看，城市（含县城）学校规模在扩大，农村地区学校规模在萎缩，在教育教学质量上，城市要明显高于农村。

四、改革目前中小学教师工作量和配置问题的建议

基于以上分析，结合我省当前的教育实际，现提出如下建议。

（一）改革师资配置方式，实施弹性编制政策

一是增加教师编制。通过调研，随着课程改革和教育形势的发展，全省教师编制普遍较紧。应结合当前的教育实际，适当调整班师比或生师比，增加教师编制。

二是合理配置学校管理和教辅人员。虽然我省已经提出了后勤管理社会化的政策，但一些专业化较强的管理岗位和教辅岗位，非专业人员很难胜任，如学籍管理员、信息管理员、实验室管理员等。这就要求重新核定编制时充分考虑学校管理和教辅工作的实际工作量，提高编制标准。

三是实行弹性编制制度。由于学生生源的变化，及生育高峰期的到来，学校会出现教师的暂时性缺编，将对学校教学工作造成严重的冲击。建议建立弹性编制政策，如增加一定比例的机动名额，以县为单位建立教师自愿岗，作为教师人员贮备，学校在短时间缺编时，可以由县级教育或人事部门统一调配。目前试点的“县管校聘”政策，加大教师的流动性，一定程度上缓解了教师结构性缺编问题。城镇化是我国目前不可逆转的社会发展趋势，教育应该清醒认识并顺应这一趋势。就教师配置来说，县（市、区）管校聘是一种较为有效的对策。我们调研的青岛崂山区2015年新进教师已归区管，编制在区里，由区里分至各学校。还有的县实行顶岗研修方式，把乡镇初中富裕教师调剂到县城小学任教，但编制不动，工资仍在原单位领取，这种方式会造成一些负面问题，变革不彻底，但也体现了县（市、区）统一配置教师的趋向。

四是教师编制补充要及时。当前正处于解决大班额的攻坚时期。大量补充教师也是解决大班额项目中的一项重点工作。教师编制补充不及时将直接影响解决大班额工作的落实。因此，各级政府要做到及时核定和补充教师编制，不影响正常的教学工作。

五是切实落实教师交流机制。我省已经出台了教师交流的相关文件，这对于促进教育公平，实现优质资源的均衡配置具有积极作用。当前要切实做好此项工作的落实，真正让优秀教师参与交流。不能只停留在文件层面或流于形式。

六是完善教师退休制度。调研发现，多数中小学教师超过50岁后，由于健康等方面原因，其教学质量会大打折扣，很多学校对50岁以上教师的教学工作量要求都有一定降低。再加上现在的老教师，很多是以前的民办教师转入或者前几年国家改革由外单位调入，他们自身拥有的知识储备已经不能适应当代社会和教育的要求，而且他们的学习能力也不能满足学生发展的要求。同时在学生的作业批改和育人管理方面，也存在着力不从心的现象。在某学校有位农村老教师，教过一家祖孙三代人，很难保证现在学生发展的需求。因此，在教师管理上应采取弹性的退休制度，对老教师事实上的“在编不在岗”的现象采取切实的措施。

（二）完善学校管理，降低教师非教学工作用时

一是通过提高管理效能，落实后勤服务社会化，把教师从繁重的非教学任务中解放出来。调研发现，教师在值班、学生管理、学校管理等方面用时很多，而普遍感觉在备课、

辅导学生、专业发展等方面时间不够，这种现象在兼任行政职务的教师中十分突出，有关部门应当给予高度重视。

二是合理安排教师的任教课程，确保非学术课程的师资水平和稳定性。学校要减少专任教师的非教学工作任务，增加教师专业化发展培训，不断提高教师的专业素养，逐步达到承担“一门专业学科+一门拓展课程+一个社团活动”的工作要求，让非学术课程“有课时，有人上，上得好”，减少教师因为频繁更换课程、兼课造成的不必要的工作负担。

（三）引导家庭教育，社会教育与学校教育有效配合，形成教育合力

一是注意教育宣传，控制舆论导向，不让成绩成为唯一教育评价标准。要减少功利性价值导向影响，给教育一方净土，让教育不拘一格培养人才。

二是强化学校办学自主权，减少行政干预。上级主管部门要真正落实和提高学校办学自主权，发挥学校办学主动性，减少对正常教育教学工作的影响。

三是提高家庭教育的水平，形成家校教育合力。要通过社区教育加强对家长的培训，提高家庭教育的水平。同时也要发挥家委会和家长学校的作用，通过开发和实施家长培训课程，指导家庭教育，提高家校教育效力。

（四）加大教育投入，加快发展县镇和城市的中小学教育

调研发现，大班额、超大班额的问题主要出现在县城驻地学校、城市中小学，这是我国城市化进程对教育发展的

挑战。班额问题严重影响教师工作量，特别是超大班额，不仅仅造成教师工作量的增加，给教学管理带来难度，更重要的是教育质量很难做到面向全体学生。所以，在加大支持农村薄弱学校建设的同时，根据城镇化进程的需要，城市学校的新建、扩建也应引起足够重视。

（五）优化教师激励措施，调动教师内在动力

一是落实绩效工资制度。目前，我省很多中小学校并未落实绩效工资制度，建议有关部门出台绩效工资实施参考方案，明确实施标准和核算方法，使绩效工资制度真正起到调动教师工作积极性的作用。

二是调整职称岗位设置结构。目前，中小学职称评聘压力巨大，严重影响了教师的工作积极性，也对教育教学管理造成了很大的压力。各级政府要协调人事部门对教师职称评聘进行深入调研，提高高级岗位的设置比例，以激发教师，尤其是中青年教师的工作积极性。

（六）中小学教师工作量与配备模型构建

依据《山东省教育厅关于印发山东省义务教育课程设置方案的通知》鲁教基字[2012]号文件中《山东省义务教育课程安排计划表》，和《省政府办公厅关于进一步加强中小学教师队伍建设有关问题的意见》（鲁政办字〔2016〕56号）关于中小学教师课时量标准（小学一般不低于12-18节、初中不低于10-16节，班主任工作量按教师标准课时量的一半计入）规定，计算义务教育阶段班需配备教师数和生师比。依据《山东省教育厅关于印发山东省普通高中课程设置及教

学指导意见（试行）的通知》（鲁教基字〔2008〕21号）《普通高中的课程设置安排表》，和《省政府办公厅关于进一步加强中小学教师队伍建设有关问题的意见》（鲁政办字〔2016〕56号）关于中小学教师课时量标准规定（高中不低于10-14节，班主任工作量按教师标准课时量的一半计入），计算高中班需教师数和生师比。具体核算方法是：根据课程设置标准中规定的该年级课程与该课程班课节数和中小学教师课时量标准，计算得出该科目任课教师任教班级数范围，根据计算出的该科目任课教师任教班级数得出该科目在一个班级中所占比，该班级中所有科目的所占比之和就是教学班教师配备数。

不含教学管理和教学辅助岗位，各学段教师配备核算结果如下：

小学

一二年级教学班教师配备数为2.08-2.5人，小学一二年级班生师比为21.95-18.

三四年级教学班教师配备数为2.31-2.92人，小学三四年级班生师比为19.48-15.41。

五六年级教学班教师配备数为2.22-2.92人，小学五六年级班生师比为20.27-18.60。

初中

七年级教学班教师配备数为2.72-3.63人，初中七年级班生师比为18.38-13.77。

八年级教学班教师配备数为2.65-3.60人，初中八年级

班生师比为 18.87-13.89。

九年级教学班教师配备数为 2.72-3.63 人，初中九年级班生师比为 18.38-13.77。

高中

高一二年级教学班教师配备数为 2.93-3.50 人，高中一、二年级班生师比为 17.06-14.29。

高三年级教学班教师配备数为 3.50-3.70 人，高中三年级班生师比为 14.29-13.51。