



分类号: _____

密 级: _____

UDC: _____

贵州财经大学

硕士学位论文

论文题目: 贵州乡村教师权益保护研究

专业名称: 教育经济与管理

研究方向: 教育管理

学生姓名: 王娜

学 号: 20171105171002

导师姓名: 肖庆华

导师职称: 教授


定稿时间: 2020.06

中国·贵阳

贵州财经大学学位论文原创性声明

本人郑重声明：所提交的学位论文，是本人在导师的指导下，独立进行研究工作所取得的成果。除文中已经注明引用的内容外，本论文不含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的作品成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中以明确方式标明。因本学位论文引起的法律结果完全由本人承担。


特此声明


学位论文作者签名： 

2020年6月22日

学位论文版权使用授权书

本学位论文成果归贵州财经大学所有。本作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，学校有权保留送交论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅。本人授权学校可以将学位论文的全部或部分内 容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文，同意学校将本人的学位论文提交清华大学中国学术期刊（光盘版）电子杂志社全文出版和编入 CNKI《中国知识资源总库》，传播学位论文的全部或部分内 容。（保密的学位论文在解密后使用本授权书）

学位论文作者签名： 

指导教师签字： 

签字日期：2020年6月22日

签字日期：2020年6月22日

摘要

我国现有 300 多万乡村教师，占义务教育阶段教师总数的三分之一。乡村教师作为当今师资队伍中的弱势群体，其教师权益往往会被忽视，乡村教师本身维护权益的意识也比较薄弱，因此当前乡村教育领域中教师权益保护问题较为突出。在贵州乡村地区，因经济发展、地理位置、人文环境等诸多因素，教师的“万金油”角色使其教师权益保护缺失严重。

本文通过近 30 年的国家、省教育行政机构颁布的《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国教育法》、《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010~2020 年）》、《乡村教师支持计划（2015-2020 年）》、《贵州省推进教育现代化建设特色教育强省实施纲要（2018-2027 年）》等相关政策文件，以及对贵州省贵阳市、黔南州、黔东南州、遵义市等地的多所乡村小学进行实地问卷及访谈调查。主要调查了贵州乡村教师权益保护的现状以及所在区县的政策，得出以下结论：贵州乡村教师职业发展权益和职业保障权益均受到侵害。一方面，贵州乡村教师职业发展权益的缺失表现为教育教学管理无序，学术氛围不浓厚、教研机会缺乏，学生管理权益受限，教师培训机会少、培训方式与内容单一；另一方面贵州乡村教师职业保障权益保护的缺失表现为教师工作强度大、工资普遍偏低，学校民主管理流于形式、乡村教师话语权薄弱，乡村教师人身安全、人格尊严未被重视，申诉救济渠道少，乡村教师维权意识薄弱；此外，对乡村完全小学学生管理限制多、学术教研氛围差强人意、民主管理流于形式和对非编制教师未能参与培训进修、科研、教研、职称评定以及工资福利待遇差进行了个案分析。

在问卷调查的基础上，同时借助访谈和观察进一步运用罗尔斯弱势群体补偿原则分析产生贵州乡村教师权益保护缺失的制度原因和现实原因。制度原因归结为不完善的法律及政策措施、基础教育经费投入少、县级教育行政机构对乡村教师权益保护重视程度低、学校不科学的制度与考评机制限制了教师权益保护的落实等 4 方面；现实原因归结于贵州乡村教师缺乏权益保护意识，教育法制的实施难以落实，新闻媒体的片面报道让教师“沉默”和主要生源的留守儿童家庭教育缺失与观念错位等 4 方面。

最后针对本文对贵州乡村教师权益保护缺失的思考和析，提出了七个方面的建议：一是推进教师权益的法律保护，二是加促进基础教育经费投入与规范使用，三是增强教育行政机构的执行能力，四是优化乡村学校内部管理，五是加强乡村学校教师队伍建设，六是增强乡村学校家校合作意识，七是创造和谐的尊师环境。

关键词：乡村教师；教师权益；权益保护；弱势补偿原则

Research on the protection of the rights and interests of rural teachers in Guizhou

There are more than 3 million rural teachers in China, accounting for one-third of the total number of teachers in compulsory education. As a vulnerable group in today's faculty, rural teachers often overlook their teachers' rights and interests, and rural teachers' awareness of protecting rights and interests is relatively weak. Therefore, the protection of teachers' rights and interests in rural education is more prominent. In rural areas of Guizhou, due to many factors such as economic development, geographic location, and humane environment, the role of teachers as "ten thousand oil" has made the protection of teachers' rights and interests seriously.

This article adopted the "Teacher Law of the People's Republic of China", "Education Law of the People's Republic of China", "Outline of the National Medium and Long-Term Education Reform and Development Planning (2010 ~ 2020)" and "Rural Village" Teacher Support Plan (2015-2020) ", " Guidelines for Promoting the Modernization of Education in Guizhou Province, the Implementation Outline of a Strong Educational Province (2018-2027) "and other relevant policy documents, as well as for Guiyang City, Qiannan Prefecture, Southeast Guizhou Province of Guizhou Province , A number of rural primary schools in Zunyi City and other places conducted field questionnaires and interviews. It mainly investigates the current situation of the protection of the rights and interests of rural teachers in Guizhou and the policies of the districts and counties, and draws the following conclusions: The professional development rights and occupational protection rights of rural teachers in Guizhou have been violated. On the one hand, the lack of professional development rights of rural teachers in Guizhou is manifested in disordered education and teaching management, lack of academic atmosphere, lack of teaching and research opportunities, limited student management rights, fewer teacher training opportunities, and a single training method and content; on the other hand, Guizhou rural The lack of protection of teachers ' professional security rights and interests is manifested in the high intensity of teachers' work, the generally low wages, the lack of formal democratic management in schools, the weak voice of rural teachers, the lack of attention to the personal safety and personal dignity of rural teachers, the lack of channels for complaints and relief, the rural teachers The awareness of rights protection is weak; in addition, there are many cases of rural primary school student management restrictions, academic teaching and research atmosphere is unsatisfactory, democratic management is formal,

and non-compiling teachers have failed to participate in training and training, scientific research, teaching and research, job title evaluation, and poor wages and benefits. analysis.

On the basis of the questionnaire survey, at the same time, through the use of interviews and observations, the principle of compensation for the vulnerable groups of Rawls was further used to analyze the institutional and practical reasons for the lack of protection of the rights and interests of rural teachers in Guizhou. The reasons for the system are attributed to imperfect laws and policy measures, low investment in basic education, low attention to the protection of rural teachers ' rights by county-level education administrative agencies, and the unscientific school system and evaluation mechanism that limit the implementation of teachers ' rights and protection. The practical reason is due to the lack of awareness of rights protection of rural teachers in Guizhou, the implementation of the education legal system is difficult to implement, the one-sided reports of the news media make teachers "silence" and the lack of family education and misalignment of concepts of left-behind children of the main students.

Finally, in view of the thinking and analysis of the lack of protection of the rights and interests of rural teachers in Guizhou, this article puts forward seven suggestions: the first is to promote the legal protection of teachers' rights and interests, the second is to promote the investment and standardization of basic education funds, and the third is to strengthen the educational administrative institution The fourth is to optimize the internal management of rural schools, the fifth is to strengthen the construction of teachers in rural schools, the sixth is to enhance the awareness of home-school cooperation in rural schools, and the seventh is to create a harmonious environment for respecting teachers.

Keywords: rural teachers; teachers' rights and interests; rights and interests protection; Principle of weak compensation

目录

摘要.....	III
Abstract.....	IV
1 绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.1.1 基于现实的审视.....	1
1.1.2 基于制度的思考.....	2
1.1.3 基于理论的反思.....	3
1.2 研究意义.....	3
1.3 核心概念.....	4
1.3.1 乡村教师.....	4
1.3.2 权益.....	4
1.3.3 教师权益.....	4
1.3.4 教师权益保护.....	5
1.4 罗尔斯公平原则概念及本文应用.....	5
1.4.1 罗尔斯公平原则概述.....	5
1.4.2 罗尔斯公平原则应用.....	6
1.5 文献综述.....	6
1.5.1 关于教师权益概念的研究.....	6
1.5.2 法律视角下的教师权益保护研究.....	7
1.5.3 劳动关系视角下的教师权益保护研究.....	7
1.5.4 不同学段视角下的教师权益保护研究.....	8
1.5.5 文献述评.....	9
1.6 研究设计.....	10
1.6.1 研究目标.....	10
1.6.2 研究内容.....	10
1.6.3 研究思路.....	11
1.6.4 研究方法.....	11
2 教师权益保护政策的演进.....	13
2.1 第一阶段教师权益保护政策解读（1990-2000年）.....	13
2.2 第二阶段教师权益保护政策解读（2001-2010年）.....	14
2.3 第三阶段教师权益保护政策解读（2011-2019年）.....	15
3 贵州乡村教师权益保护现状.....	18
3.1 贵州乡村教师基本信息统计分析.....	18
3.2 贵州乡村教师职业发展权益种类分析.....	20

3.2.1	教育教学自主权益保护现状分析.....	20
3.2.2	学术教研自由权益保护现状分析.....	21
3.2.3	管理学生空间权益保护现状分析.....	23
3.2.4	培训进修获得权益保护现状分析.....	24
3.3	贵州乡村教师职业保障权益种类分析.....	28
3.3.1	工资福利平等权益保护现状分析.....	29
3.3.2	学校民主管理权益保护现状分析.....	34
3.3.3	人身安全保护权益保护现状分析.....	36
3.3.4	申诉救济保障权益保护现状分析.....	38
4	贵州乡村教师权益保护缺失的表现.....	41
4.1	贵州乡村教师权益保护缺失的总体表现.....	41
4.2	贵州乡村教师职业发展权益保护缺失的具体表现.....	41
4.2.1	教育教学管理无序.....	41
4.2.2	学术教研氛围不浓.....	42
4.2.3	学生管理权益受限.....	44
4.2.4	教师培训质量不高.....	44
4.3	贵州乡村教师职业保障权益保护缺失的具体表现.....	47
4.3.1	教师工作强度大、工资低.....	47
4.3.2	学校民主管理流于形式.....	49
4.3.3	教师尊严、安全未被守护.....	50
4.3.4	申诉救济渠道少，维权意识薄弱.....	53
4.4	贵州乡村教师权益保护缺失个案研究.....	55
4.4.1	贵州乡村完全小学教师权益保护缺失个案研究.....	55
4.4.2	贵州乡村非编制教师权益保护缺失个案研究.....	57
5	贵州乡村教师权益保护缺失的原因分析.....	61
5.1	贵州乡村教师权益保护缺失的制度因素.....	61
5.1.1	不完善的法律及政策措施.....	61
5.1.2	贵州基础教育经费投入少.....	62
5.1.3	县级教育行政机构对乡村教师权益保护重视程度低.....	63
5.1.4	学校不科学的考核和管理制度限制教师权益保护落实.....	66
5.2	贵州乡村教师权益保护缺失的现实因素.....	71
5.2.1	贵州乡村教师缺乏权益保护意识.....	71
5.2.2	教育法规的实施难以落到实处.....	71
5.2.3	新闻媒体的片面报道让教师“沉默”.....	72
5.2.4	主要生源中留守儿童家庭教育的缺失与错位.....	72

6 增强贵州乡村教师权益保护的对策建议.....	74
6.1 推进教师权益的法律保护.....	74
6.2 促进基础教育经费投入与规范使用.....	74
6.3 提升县级教育行政机构的执行能力.....	75
6.4 优化乡村学校内部管理.....	76
6.5 加强乡村学校教师队伍建设.....	77
6.6 增强乡村学校家校合作意识.....	77
6.7 创造和谐的尊师环境.....	78
7 结语.....	79
7.1 研究结论.....	79
7.2 研究不足与展望.....	79
参考文献.....	80
附录 A.....	83
附录 B.....	86
致谢.....	87

1 绪论

1.1 研究背景

中国共产党第十九次全国代表大会报告中提出，建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程，必须把教育事业放在优先位置，高度重视农村义务教育。基础教育在国民教育体系中处于基础性、先导性地位，中小学教师便是提高国民思想道德素质和科学文化素质的最有生力量。不管是宏观联系到国家的未来、民族的希望，还是微观考虑我国素质教育的顺利进展和无数青少年学生的健康成长，中小学教师的职业素质高低对于我国的基础教育都举足轻重。因此，对于中小学教师职业素质能力的考量与高要求、教师修养对青少年学生的影响一直成为人们关注与热议的要点，教师在职业中所拥有的合法权益是否得到了有效保护常常被忽视。

国务院办公厅在 2015 年公开发布的《乡村教师支持计划（2015-2020 年）》中提到，全面建成小康社会、基本实现教育现代化的薄弱环节和短板在农村。发展乡村教育，教师是关键，必须把乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位，党和国家要高度重视乡村教师的稳定和扩大规模、提高待遇水平、加强培养培训等教师权益保护方面的政策与措施，以稳定乡村教师队伍，促进教育公平。在政策基础上，对生活多加留心，会发现身边的很多中小学教师，特别是乡村教师群体，均表示自己的工作职责泛化越来越严重，自身权益保护越来越远。超负荷的工作量给乡村教师带来了巨大的工作负担，无法有效落实的权益保护使得乡村教师们疲惫不堪，心理压力难以承受，继而引发大量乡村教师教学动力的不足。作为一名教育管理方向的学习者，理应需要对现实中的具象教育问题进行关注并引起反思，思考其更深层次的内涵。由此，本文从现实、制度、理论三方面凝练，来探索“贵州乡村教师权益保护”这一研究。

1.1.1 基于现实的审视

贵州乡村学校地理位置分散、地势崎岖，基础设施建设以及教育、教师条件有限，使得教师在教育教学以及学术教研、培训进修等方面机会少且不均匀，在教师薪资福利、住房等方面也存在较大问题。

贵州省由于经济相对落后，外出务工人员较多，因此乡村学校与城镇学校在生源中出现了明显差异，在乡村学校中留守儿童占有相当大的比例，并且由于贵州省内城乡差距的扩大，因留守儿童监护而衍生出的学校教育问题，使得乡村教师不得不牺牲经济、时间等自身利益。就笔者调查现状而言，乡村外出务工家长对子女日常生活的照顾、家庭教育教养的缺失，加之教育制度、乡村学校经费不足、教师的编制数量不足等多重因素，使得有限的乡村教师额外承担着留守儿童

大量的日常生活管理，如校内校外的安全工作、学生就餐管理、与异地父母沟通、心理疏导、等一系列零碎的责任。乡村教师的工作量及工作时长不断增加，实际上，乡村教师已经成为了对留守儿童的直接负责人。校内的非教学工作，除了留守儿童这一方面，乡村教师们每学期还要配合迎接上级部门的常规检查，如县政府、县教育局的领导检查，大多数检查均是以工作汇报的形式开展，要整理各类档案，并填写无数的表格。除此之外，乡村完小教师还需要兼任大量的行政工作：学生安全工作，如禁毒宣传、营养餐等；留守儿童与在外打工的父母定期联系且手写备案任务；下村宣传教育扶贫与保控辍学等相关政策，下乡制作与核实文化户口册等政治任务，这些责任的承担量已远超出乡村教师专业人员身份所代表的责任。¹

另外，我国正着力进行乡村建设与发展，整项任务内容广、范围大、耗时长，在祖国乡村建设需要大量人力、物力、财力的基础上，仅靠各地级行政部门的力量难以高效实施完成，乡村教师作为地方型优秀人才，无疑要被纳入为乡村建设发展的有力军，因此各级政府将学校纳入各自业务管辖的范围，对乡村学校教师人员进行工作借调；或者在相关部门的安排下承担走村进户的扶贫工作，落实在每位教师身上平均为4-6户，还规定每个月必须去农户家的次数，乡村教师不仅要向负责的农户进行教育资助方面的信息宣传，还要普及非法集资、电话诈骗、传销等经济类讯息的科普，自己出资给精准贫困户按时按量送油送米送肉，帮助农户做一些禁烧秸秆等杂活儿、重活儿，以帮助农民解决实际困难以及进行思想脱贫、经济致富的帮扶；部分地区开展了假期“包保教师”项目，在节假日期间，乡村教师需要走乡下教，确保一定数量学生的安全健康成长。

乡村学校师资力量不充分与学科任务冗杂的矛盾，是当前我国乡村教育无法立整立该的主要矛盾之一。无论是教学工作，还是校内外剧增的非教学工作量，使得乡村教师本就无法贯彻的教师权益更加难以落实。

1.1.2 基于制度的思考

参考《中华人民共和国教师法》以及当前有关事业单位的人事制度与规范性文件，理论上，乡村教师是学校教学专业人员而非国家公务员、任用方式是学校聘任而非行政机构任用，其工作内容也是根据所服务的学校制定与安排。但实际上，由于乡村学校隶属于国家事业单位，加之教育事业的特殊性，使得学校在教师管理方面没有专门适用于乡村教师的职业特性的任用和管理制度，且又不能直接随着《劳动法》或公务员管理制度进行。²

2015年国务院办公厅公开发布的《乡村教师支持计划（2015-2020年）》特

¹ 林发艳.乡村教师责任泛化问题研究[D].贵州师范大学, 2017, 05:02.

² 林发艳.乡村教师责任泛化问题研究[D].贵州师范大学, 2017, 05:02.

别提到了，为深入推进“四个全面”战略布局，必须加强教师队伍建设，其薄弱环节和短板在农村。发展乡村教育，教师是关键。其中特别提到了，教师乡村计划的制定与实施，将采取一系列稳定和扩大规模、提高待遇水平、加强培养培训等教师权益保护方面的政策，以稳定乡村教师队伍，促进教育公平；2018年颁布的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》更是从乡村教师的待遇、培训、职称评定和考评制度、表彰奖励等方面进行了具体化、可操作化的说明；2018年《贵州省推进教育现代化建设特色教育强省实施纲要（2018-2027年）》的颁布，不仅对教师工资、生活补助等设计了符合本省实际的需求政策，还制定了对乡村教师工资待遇定期督查检查的机制，以确保政策落实到位，但对教师权益的其他方面并未作出清晰的督查要求。

1.1.3 基于理论的反思

罗尔斯提出“正义即公平”观点，并提出了“正义”的两个原则，平等的自由原则和差异原则，为现代社会弱势群体的利益补偿和实现教育公平提供了明确的标准。在此基础上，罗尔斯又引申出差别补偿原则，其中补偿原则在教育中关注受教育者的社会、经济、地位的差距，并对处于不利环境的受教育者在资源配置上做出适度补偿。³关于“弱势群体”，主要是一个用来分析现代社会在权力、经济、地位上分配不平衡的一个比较性概念。因此，基于此理论，我将对“当前贵州乡村教师的权益保护落实如何？”以及“贵州乡村教师是否沦为特殊的‘弱势群体’？”问题加以探寻。

1.2 研究意义

从理论层面来讲，本文在罗尔斯的弱势补偿原则的理论基础上，根据其理论的核心内容和逻辑思路来解释贵州乡村教师权益保护的缺失。此外，教育是我国34个有差异的政治策略和发展程度不同的省份（直辖市）和文化中的显著共同体，且具有动态反应，能够不断反映出各省份的综合发展倾向和抱负，各省份在基础教育方面展现出来的共性问题，为我国教育、经济等走向同一目的的行动做出贡献。⁴因此本论文不仅为所走访、调研的贵州省反映出其乡村教师权益保护的特征，也为对我国乡村基础教育方面的研究提供了参考，间接传递着贵州在基础教育与乡村经济上的发展，用文字与各省份进行交流。

从实践层面来讲，本论文在调查贵州乡村教师权益保护现状的基础上，找出其教师权益保护的缺失特征，分析教师权益保护缺失的原因和核心制约因素，最后提出有针对性的政策建议。这有助于广大乡村教师进一步了解和正视自身的权益保护问题，更好地维护自己的合法权益；也有助于教育主管部门在研究决策乡

³ 褚宏启，杨海燕.教育公平的原则及其政策含义[J].教育研究，2008(1):10, 15.

⁴ 联合国教科文组织.学会生存——教育世界的今天和明天[M].教育科学出版社，1996.6

村义务教育教师队伍建设问题从权益保护方面提供了参考，如为《贵州省乡村教师支持计划》提供实践指导意义，甚至希望能为我国在《教师法》的改革中提供一些参考性的意见。

1.3 核心概念

1.3.1 乡村教师

乡村在我国行政区域划分中，是处于最低级别的单位，主要包括乡、民族乡和镇。国务院在其颁布的《乡村教师支持计划》中，把乡村教师定义为全国乡中心和村庄学校教师。本研究的乡村教师主要针对：在乡镇及乡镇以下的公办小学中从事教育教学工作，以乡村适龄人口为教育对象并为乡村经济社会发展服务的专业技术人员（含编制教师、合同聘任制教师及代课教师）。

1.3.2 权益

在《当代汉语词典》中，“权益”被解释为：应该享有的不容侵犯的权利；“权利”被解释为：公民或法人依法行使的权力和享受的利益。⁵广州大学教育学院副院长王卫东认为，“权益”与“权利”实际内涵十分接近。吴高贤在《高校教师权益保护的文献研究》认为权益是权利和利益的简称。苏晓宏在《法理学原理》一书中提到，权力是合法确认和改变人际关系或者处理他人财产或者人身的力量。⁶结合上述定义，以及本人阅读的大量相关文献，将“权益”定义为：在一定的法律法规下，公民或法人应该享有的不容侵犯的权利和可依法行使的权力的集合。

1.3.3 教师权益

根据现有的法律条例与政策性文件规定可知，“教师权益”是指教师作为利益享有者在教育教学相关的全程活动中能够拥有的权利和权力。学术界将教师权益分为一般权益和特殊权益两类。一般权益指教师作为普通公民所享有的政治、经济、文化、宗教信仰等权益，特殊权益指作为教师身份，所拥有的与教育教学活动相关的职业权益。本研究的“教师权益”主要指教师的职业权益，具体主要指乡村教师应享有的各种专业权利和权力。

弗雷德里克·赫兹伯格的双因素理论包括激励因素和保健因素。激励因素以工作为核心，主要是在员工进行工作时发生，激励因素得到满足能够调动人们的工作积极性。保健因素是指造成员工不满的因素，当不具备保健因素时，将引起员工强烈的不满和消极怠工情绪。本文将教师权益分为2个方面、8个维度。第一方面依据激励因素划分为教师职业发展权益（含4个维度）：教育教学自主权、

⁵ 莫衡等主编.当代汉语词典[M].上海：上海辞书出版社.2001.

⁶ 苏晓宏.法理学原理[M].北京：法律出版社，2013.

学术教研自由权、管理学生空间权、培训进修获得权；第二方面依据保健因素划分为教师职业保障权益（含4个维度）：工资福利平等权、学校民主管理权、人身安全保护权和申诉救济保障权。

1.3.4 教师权益保护

教师权益保护是指在法律法规、政策文件等保护下，教师作为利益享有者其职业权益能够不受任何侵犯和破坏。按照法律划分，教师权益保护可分为实体保护和程序保障。实体保护主要包含教师的义务、权利、身份和法律责任等；程序保障则是指教师权利的程序、措施和手段以及当教师权益受到侵害时获得的法律救济等。⁷本研究主要针对教师的教师职业发展权益和教师职业保障权益进行研究。

1.4 罗尔斯公平原则概念及本文应用

1.4.1 罗尔斯公平原则概述

本文采用的理论基础为罗尔斯的公平理论（弱势群体补偿原则），以下为本文的理论依据：

罗尔斯提出“正义即公平”观点，现代社会弱势群体的利益补偿和实现教育公平提供了明确的标准。它提出“正义”的两个原则，一个是平等的自由原则。每个人都应享有与其他人能够获得的最广泛的基本自由制度相适应的自由体系的平等权利；第二是差异原则。在社会政治、经济、文化具有不平等差异的环境中，能够使这种不平等差异与所有人开放的社会职务、经济地位结合，有效地符合每个人的既得利益。在此基础上，罗尔斯又引申出差别补偿原则，即任何不平等的利益或补偿性福利分配都要符合最低受益者的最大利益，“社会和经济的平等（例如财富和权利的不平等），只要它最终能给每个人，尤其是那些最少受惠的社会成员带来补偿利益，它们就是正义的”，“为了平等地对待所有人，提供真正的同等机会，社会必须更多注意那些天赋较低和出生于较不利的社会地位的人们。”⁸

当前教育利益正作为社会普遍追求的主体利益与共同利益，教育资源配置的公平性、合理性也逐步受到重视。⁹在教育相关的平等、原则和补偿三原则中，补偿原则主要关注受教育者的经济和社会地位的差距，并对社会经济和地位处境不利的受教育者在资源配置上予以补偿。¹⁰关于“弱势群体”，主要是一个用来分析现代社会在权力、经济、地位上分配不平衡的一个比较性概念。一般教育领域

⁷ 赵凤琴.聘任制下高校教职工权益保证体系研究与实践[M].北京：北京工业大学出版社，2013：57.

⁸ [美]约翰·罗尔斯，谢延光，译.正义论[M].北京：中国社会科学院出版社，1998：56-126.

⁹ 祁雨两.利益表达与整合——教育政策的决策模式研究[M].北京：人民出版社，2006：19.

¹⁰ 褚宏启，杨海燕.教育公平的原则及其政策含义[J].教育研究，2008(1)：10，15.

弱势群体的界定对象为经济收入较低家庭的子女、少数民族或边远地区教育环境落后的学生、有身体或智力障碍等的“学生”主体。近些年来，由于过分强调的“学生主体地位”，使得师生关系严重失衡，其次，由于乡村经济、教育的发展落后城市，乡村基础教育无论在意识氛围还是硬件设施、人员保障中，均趋于劣势，本研究中将乡村教师视作特殊的“弱势群体”。

因此，教育领域的补偿原则主旨是在教育利益的大背景之下，对发展过程中弱势群体的教育资源、生存环境、既得权益等进行的必要调整与补偿。也就是说，在满足了一部分人享受接受良好教育需求的同时，还应该及时向处于不利教育地位的那些“弱势群体”进行必要的利益补偿，弥补他们在社会、经济等因素下能力的欠缺，削弱全社会的教育机会差距，促进弱势群体的向上流动，改善弱势群体的教育生存环境，加快我国基础教育的全方位发展。

1.4.2 罗尔斯公平原则应用

罗尔斯的公平原则（弱势群体补偿原则）在本文主要应用于贵州乡村教师权益保护缺失的原因。一方面是不完善的法律及政策措施、投入不充足的基础教育经费以及地区教育行政机构对乡村教师权益保护重视程度低、学校制度限制等制度因素。一方面从教育政策与制度方面讨论，当其所呈现的义务与权益能够满足大多数利益相关者，并对弱势群体的利益进行条款倾斜补充时，才能够体现它的均衡状态，使政策与制度能够更加合法与权威；如果教育政策与制度没有全面、合理进行制定，忽视或者损害了弱势群体的利益，便会导致失衡状态，其权威性也会大大削弱。另一方面是乡村教师缺乏权益保护观念、教育法制现实中执法不严和无法可依、新闻媒体的失真报道、家庭教育的缺失与观念错位等现实因素，从该角度来看，罗尔斯弱势群体补偿原则关注教育中主体的经济和社会地位的差距，并对社会经济和地位处境不利的“弱势群体”在资源配置上予以必要的利益补偿，弥补他们能力的欠缺。贵州乡村教师未能在经济、地位、资源方面享受更多倾斜以缩小他们与强势群体间的教育机会差距，使乡村教师权益保护的落实成为空谈，使“弱势群体”更加弱势。

1.5 文献综述

1.5.1 关于教师权益概念的研究

王卫东（2005）在《当今中小学教师权益问题：基于现实的思考》中提到，中国教育学术界对教师权益一词并未作出统一标准的释义。他认为教师权益是国家对教师一定行为的许可与限制的保证，且必须在教育教学活动这一特殊环境中才能生效。¹¹冯爱玲，赵凤琴（2010）在《论重构多元高效的高校教师权益保障

¹¹ 王卫东. 当今中小学教师权益问题：基于现实的思考[J].教育科学研究, 2015(2): 5-9

机制》中从不同角度将教师权益分为了两大类，即物质权益和精神权益、作为普通公民享有的基本权益和作为教师享有的职业权益。¹²孙煦东（2016）在《美国如何保障教师权益》一文中提到：美国将教师权益分为了两类，一是作为普通公民享有的一般权利和利益，比如言论自由权、宗教自由权、平等保护权等；二是作为教师所享有的特殊权利和利益。比如终身聘用权、集体谈判权、隐私权以及合同权。¹³

1.5.2 法律视角下的教师权益保护研究

从法制建设中教师权益保护的角度来看，大多数学者在宪法、劳动法、教师法、义务教育法等法律法规中进行了多角度研究。《中华人民共和国宪法》中提到，普通公民应当享有政治自由、言论自由、版权等一系列基本权益。多数学者认同教师亦是普通公民，具有享受普通公民基本权益这一观点。¹⁴谭细龙（2009）在《探寻农村教育发展之路》一书中认为，《中华人民共和国教师法》将教师权益保护纳入法制轨道，为教育法制奠定了更加扎实的基础。¹⁵刘军（2006）认为《教师法》缺乏内容上的细节支持，对于教师的权益保护并未有可以具体进行实施操作的申诉救济渠道。他建议要完善《教师法》，应该具体、细化教师权益类别，以便有针对性地对教师权益受损提供有效渠道保护。¹⁶朱应平同样提出，《中华人民共和国教师法》从法律上赋予了教师权利，规定了教师义务，在实体权益保护中发挥了有效作用，但在具体的教师法律程序保护却难以行之有效。并逆向分析其对教师行业造成的负面影响，教师的自身素质和工作积极性难以提高最终将导致教师队伍的失衡，使我国基础教育发展进程受损。他指出必须对教师权益的实体保护和法律程序保护渠道进行调整、结合与完善，如将行政诉讼和行政复议的范围进行扩充，将教师权益救济一并纳入等建议。

1.5.3 劳动关系视角下的教师权益保护研究

就民办学校基础教育教师权益保护的现阶段情况，我国的主要方向为如何构建民办学校教师合法权益保障机制。国外一般将民办学校称为“私立学校”，由于西方制度、经济和文化因素，其民办教育发展历史悠久且成果丰硕，就教师的权益保护法律种类丰富、内容完善且实际操作性强。¹⁷亚洲民办教育的优秀代表国家为日本，刘明钰（2015）在其毕业论文《民办高校教师福利权益法律保障研究》提到，日本为保障私立学校教育的发展，制定了专门的教师福利待遇法规和

¹² 冯爱玲, 赵凤琴.论重构多元高效的高校教师权益保障机制[J].黑龙江教育(高教研究与评估), 2010:6-9.

¹³ 孙煦东. 美国如何保障教师权益? [N]. 中国教师报,2016-03-23(003).

¹⁴ 邱诗琦. 幼儿园教师权益保障现状调查研究[D].湖南师范大学,2015.

¹⁵ 谭细龙.探寻农村教育发展之路[M].安徽: 安徽教育出版社, 2009 (1):142.

¹⁶ 刘军.《教师法》对教师权益的保护及其存在的问题[J].北京教育学院学报,2006(02):34-37.

¹⁷ 楼世洲, 徐勇.民办学校教师权益的保障[J].教育发展研究, 2000 (6):25.

制度，其教职员工共济会不仅为参与的教师本人，且其家属的生老病死，均提供相应补助，以减免私立学校教师的后顾之忧。¹⁸

就编外教师权益而言，周兴国认为目前我国教师权益的保护无论从法律上还是管理体制建设上都处于发展层面，因此理论上编制教师与编外教师是平等的，但实际中二者在权益享受中差距依然很大。¹⁹张越（2011）在其论文《编外教师权益保障研究：聘任制的视角》中，对聘任制教师权益进行了系统的研究，并就教师权益的保障给出了有效建议。²⁰征玉韦（2008）认为，编外教师的合法权益正在受到侵犯的主要方面是职称评定，他们参与职称评定的机会较少甚至是没有。²¹王晓楠、赵小云（2015）则认为编外教师的合法权益正在受到侵犯的主要方面是薪资福利待遇和权益受损时的救济渠道。²²方征、葛新斌（2010）在《我国编外教师问题及政策启示》一文就编外教师的治理提出核心建议：增加教育经费。他认为要保护好当前编外教师的权益，必须完善教育财政拨款体制中关于编外教师的条款，保证教师人才的供给。²³

1.5.4 不同学段视角下的教师权益保护研究

就高校教师权益保护上，曹子建、李志平（2012）将高校教师的六大权利和六项义务进行了梳理，对高校教师权利义务的保护提出了物质、制度两方面的保障途径。²⁴余兴凤（2017）在《民办高校教师权利保障研究》的论文中，对民办高校教师的权利从法律角度进行了分析确定，随之对民办高校教师权利保障存在的问题进行了梳理，从政策、法律、社会三层面探究了民办高校教师权利保障难以落实的原因，借鉴美国、日本私立高校教师权利保障的经验后，提出了我国民办高校教师权利保障的对策建议。²⁵王报平（2015）的著作《美国公立高校教师权利法律保障研究》，他在其著作中认为公立高校教师职业权利包含教育教学权、科学研究权、学校管理权、聘任晋升权和薪资福利待遇权。²⁶尚绪芝（2014）从程序制度方面出发，对美国教师权益的保障进行了综合研究，通过美国对其高校教师权利救济途径的经验，为我们完善国内相关制度提供了参考和借鉴的资料。²⁷

关于基础教育教师权益保护的研究，国内相对较少，反应的典型问题主要集

¹⁸ 刘明钰.民办高校教师福利权益法律保障研究[D].南昌大学, 2015: 4.

¹⁹ 周兴国.聘任制下教师合法权益的保护问题[J].教育评论, 2000, 6: 26-29.

²⁰ 张越.编外教师权益保障研究：聘任制的视角[D].东北师范大学, 2011:33.

²¹ 征玉韦.中学编外聘任教师的职称评定问题初探[J].中国教师, 2008.

²² 王晓楠, 赵小云.新生代代课教师的现状、问题及对策[J].现代中小学教育, 2015(1): 72-75.

²³ 方征, 葛新斌.我国编外教师问题及政策启示[J].教育理论与实践, 2010(30).

²⁴ 曹子建, 李志平.我国高等教师的权利义务[M].四川大学出版社, 2012.

²⁵ 余兴凤.民办高校教师权利保障研究[D].西南政法大学, 2017,5.

²⁶ 王报平.美国公立高校教师权利法律保障研究[J].保定学院学报, 2015(1): 95-99.

²⁷ 尚绪芝.美国高校教师权利救济的途径[J].教育评论, 2014: 156-158.

中在教师的收入具有城乡差异及其职业环境吸引力有待加强。赵雄辉和易海华（2014）在其论文中提到，基础教育教师的现存问题需要我们引起对教师权益保护的重视，从制度出发为教师的权益保障做出具有可操作性的建议。²⁸国外关于基础教育教师权益的保护，更对集中在中小学教师权益保护的特点及存在的问题。美国教师较中国而言，教师权益保护的法律法规更加健全与完善，但同样的存在工资低、地位低的困境；英国公立教师有地方教育委员会统一聘任，属于公务员，其工资收入可观，但非教学工作量大。由于国家文化差异，英国教师对学生的管理权有限，常会受到学生捉弄和家长投诉，且课堂氛围差，教师职业幸福感低；德国教师社会声誉及地位很高，可终身就职，其休假、医疗、工伤、退休等保险保障齐全；日本教师属于公务员，可终身就职，教师的社会保障制度完善。但是日本教师的教学压力和非教学工作量大，心理健康问题现状堪忧。

就幼儿园教师权益保护现状的研究文献可知，我国幼儿园教师权益保护现状主要存在教师享有教育教学和管理学生权利不充分、薪资福利待遇较差、教师维护自身权益的意识淡薄等问题。²⁹尹坤萍（2014）认为云南省楚雄市民办幼儿园应从园方内部改革和政府制度改革双重作用下来进行幼儿园教师的权益的合理保护。³⁰

1.5.5 文献述评

纵观以上文献综述，国内外都从教师权益概念、教师社会地位、福利待遇、申诉救济等方面对教师权益的保护进行了研究，提出了许多建设性的观点。比如从《宪法》角度看教师权益包括政治自由、言论自由、版权等，结合《中华人民共和国教师法》对教师的权利义务、资格任用、培训考核、福利待遇以及法律责任等多项内容，可以多部法律综合对教师权益的内涵与外延进行更深入的完善。从民办教师、合同聘任制教师以及编外教师的教师权益保护综合分析，当前教师权益存在职称评定难、薪资福利低等问题，降低了教师的工作积极性和生活幸福感。美国教师工资地位低、竞争力不足、社保制度存在危机和英国的公办中小学教师工资低、非教学活动大以及教师随时可能遭受学生的人身攻击，与我国当前乡村教师权益保护缺失特征相似；德国和日本教师较高的工资福利待遇设置和完善的社会保障制度为我国教师权益保护的完善提供着借鉴。

通过对已有文献的梳理，总结这些研究还存在的一些不足：

第一，研究对象方面。国内对于教师权益保护的研究文献多针对于高等院校

²⁸ 赵雄辉，易海华.中小学教师权益保障机制的完善——基于长株潭城市群中小学教师权益保障现状分析[J].湖南第一师范学院学报，2014(2):31-36.

²⁹ 袁小平、李卓.湖南省幼儿教师权益保护现状调查分析[J].当代教育理论与实践，2015(1):6-10.

³⁰ 尹坤萍.云南省楚雄市民办幼儿园教师权益保护现状研究[D].昆明:云南师范大学，2014.

和幼儿园，对基础教育教师权益保护的研究较少；其次，对基础教育教师权益保护多从聘任制教师、民办学校教师、代课教师进行分析，忽略了西南贫困乡村地区公立学校编制教师存在的实际权益保护。

第二，研究地域方面。有关教师权益保护问题的研究多面向全国，具体到省份的个案研究少，尤其是面向西部不发达乡村地区的研究更少。

第三，研究内容方面。关于教师权益保护的指标没有严格和详细的法律界定，现有的研究多从宏观视角，基于当前《教师法》中关于教师权利的六大指标进行探究，对地区具有的实际权益外延问题研究较浅，如贵州乡村地区因留守儿童带来的管理学生空间权益落实不到位以及较差的生活条件和超额的非教学工作量带来的薪资福利待遇权益无法得到保障等。

第四，研究方法方面。已有的关于教师权益保护文献研究大多从宏观角度采用定性研究方法，数据支撑不足。

因此，本研究希望更加深入的了解贵州乡村学校教师权益的保护现状及其缺失表现，对其核心缘由进行探究，为保障贵州乡村教师的实际权益以及提高贵州基础教育质量提供参考。

1.6 研究设计

1.6.1 研究目标

通过本论文研究，梳理教师权益保护近 30 年的政策演进；

通过本论文研究，了解贵州乡村教师权益保护的现状及问题，梳理贵州乡村完全小学、非编制教师权益保护的个案；

通过本论文研究，结合罗尔斯弱势群体补偿原则分析贵州乡村教师权益保护的缺失表现及原因。

通过本论文研究，从理论高度上给出合理的政策建议以及适合地方实际操作的可行性调整方案。

1.6.2 研究内容

本研究共分为六大部分：第一部分为绪论。该部分内容包含研究背景及意义，核心概念、理论基础及应用、文献综述和研究设计。根据弗雷德里克·赫兹伯格的双因素理论将教师权益分为两大维度：教师职业发展权益——教育教学自主权、学术教研自由权、管理学生空间权和培训进修获得权；教师职业保障权益——工资福利平等权、学校民主管理权、人身安全保护权和申诉救济保障权。第二部分对近 30 年的教师权益保护的主要政策演进进行了梳理。第三部分为贵州乡村教师权益保护现状分析，通过观察、问卷调查与实地访谈相结合，确定调查样本对象为贵州省贵阳市、遵义市、黔东南州、黔南州等乡村学校一线教师和校长等。根

据问卷调查的数据统计及访谈内容，从教师职业发展权益保护和教师职业保障权益保护两方面进行分析。第四部分是对贵州省乡村教师权益保护的缺失进行现实表现汇总与个案分析。第五部分结合罗尔斯的弱势群体补偿原则对贵州省乡村教师权益保护的缺失进行原因分析，主要从制度因素和现实因素两大方面进行分析；第六部分，在对贵州乡村教师权益保护的现状、问题进行梳理后，对教师权益保护问题的核心原因进行分析的基础上，为完善乡村教师权益保护提出合理有效的建议。

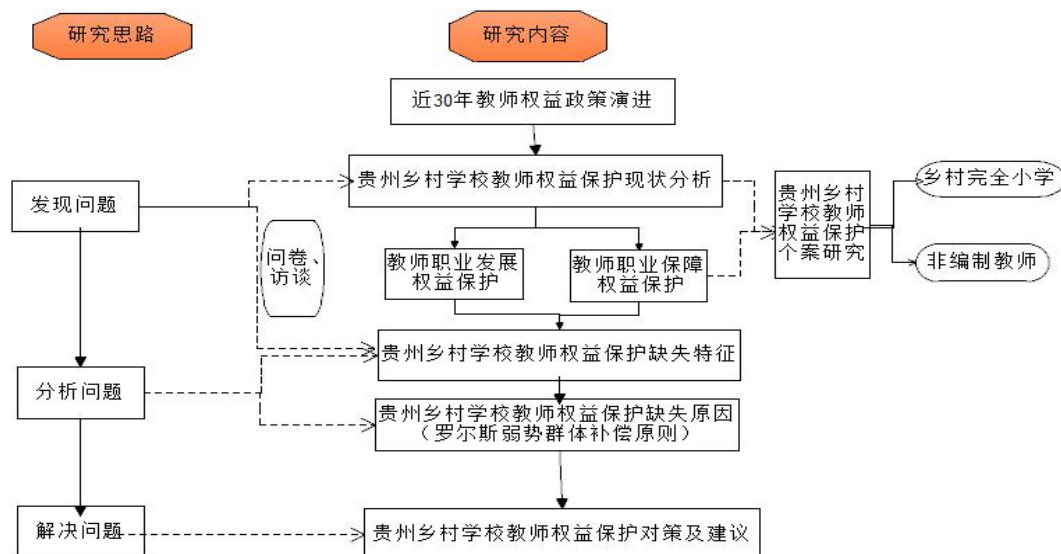
1.6.3 研究思路

本论文的研究思路，首先是通过文献综述及近 30 年的相关法律法规来确定研究内容。其次通过问卷调查法对贵州乡村教师职业发展权益保护、职业保障权益保护两方面现状进行数据分析，结合实地访谈深入剖析贵州乡村教师权益保护的缺失特征并进行个案研究，结合罗尔斯的弱势补偿原则找出教师权益保护缺失的原因，并提出有针对性的对策及建议。以下为本文的思路分析图：

1.6.4 研究方法

1.6.4.1 文献分析法

本研究的文献分析主要从以下三方面入手。一是关于我国教师权益的法律法规等条款，主要研究其在教师的职业定位和权益表述是否明确和具有可操作性；二是对教师权益保护的理论文献进行梳理，从教师权益的现状、原因、影响、对策四个方面出发，对相关文献进行整理并从中得到有益的启示和借鉴；三是调研走访中，各县（区）教育行政机构、各村学校提供的文字材料，比如《G 区差旅费、交通费报销制度》、《F 县教育局关于组织 2019 年市级立项课题活动的通知》、《H 镇班主任培训文件》、《S 学校安全管理专项工作记录表》、《J 学校绩效工资实施方案》及其他有用的文字材料，用于贵州乡村教师权益保护现状的具



体分析与佐证。

1.6.4.2 问卷法

设计针对教师的《贵州乡村教师权益保护调查问卷》一份，以封闭式题目为主，选取贵州省贵阳市、黔南州、遵义市、黔东南州等地乡村学校共 20 所进行问卷发放，把收集到的问卷进行整理，采用 SPSS.19 软件进行统计分析，获得本文所需的相关数据。

1.6.4.3 访谈法

设计《贵州乡村教师权益保护访谈提纲》一份，采用非结构访谈方式，按照一条粗线条访谈提纲与部分乡村学校校长、教学教师进行深度访谈，根据实际情况进行灵活调整，以对乡村教师权益保护存在的问题和具体事件加深了解，获得真实可靠的口述资料，来加深调研过程及论文撰写的信度，获得更加全面的资料。

1.6.4.4 个案研究法

针对不同性质乡村学校及不同劳动关系乡村教师进行差异分析后，对乡村完全小学和非编制教师进行个案分析，在教师职业发展权益和教师职业保障权益中对突出的权益缺失表现进行整理表述。

2 教师权益保护政策的演进

本章节对近 30 年教师权益保护政策的演进进行了解读。第一阶段（1990-2000 年）选取代表性法律法规《中华人民共和国教师法》和《中华人民共和国教育法》，这是教师权益保护的重要开端。这一阶段的教师权益保护政策比较系统与理论，但解释性及操作性较差，侧重于教师的基本工资福利等物质保障。第二阶段（2001-2010 年）选择代表性法律法规《2003—2007 年教育振兴行动计划》、《中华人民共和国义务教育法》和《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010~2020 年）》，这一阶段在原有的侧重于教师基础薪资待遇按时、按量发放的保护基础上，更加注重教师的业务水平提高，完善了教师的培训进修获得权和学术科研自由权益，且这一时期的教师权益区分了乡村教育的特殊性，对乡村教师在工资、津贴、职务、社保等政策上予以了更多的政策倾斜。第三阶段（2011-2019 年）选取的代表性法律法规为《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《贵州省推进教育现代化建设特色教育强省实施纲要（2018-2027 年）》，这一阶段更加注重教师群体的权益保护，尤其教师地位及职业幸福感。首先，在之前侧重的教师福利待遇、培训进修、学术科研权益上，进行了进一步的完善；其次，在之前有意识区分教师权益和乡村教师权益的基础上，细化了对小规模学校的政策倾斜、对乡村特岗教师的工资结构补助，加强了乡村教师周转宿舍建设。此外，关心乡村青年教师工作生活，在培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村青年教师倾斜，注重丰富教师的精神文化生活。

2.1 第一阶段教师权益保护政策解读（1990-2000 年）

自 1986 年开始起草，后经过 8 年酝酿与修改，于 1994 年 1 月 1 日起正式实施的《中华人民共和国教师法》（以下简称《教师法》），对于教师地位的提高，教师合法权益的保障起着重要意义。接着，1995 年 9 月 1 日起施行的《中华人民共和国教育法》（以下简称《教育法》），标志着我国进入全面依法治教新时期，为教育立法提供了“母法”依据。这一阶段的教师权益保护具有整体性、规范性、原则性强的特点，是教师权益保护的重要开端。但这一阶段的教师权益保护政策较为系统与理论，解释性及操作性较差，侧重于教师的基本工资福利等物质保障。

《中华人民共和国教师法》第七条对教师享有的权利进行了六方面的概括，一是教师有权利参与教育教学活动中的教学改革、实验等，并对教学享有法律范围内的自主权，二是有权利参与学术教研活动及团体，可以充分发表不违反法律、道德的意见及建议，三是有权利不受内外界影响依据学生的身心发展进行学习、品德、行为的指导和评定，四是有权利按时享有依法依规获得的薪资福利，以及正常休假的权益，五是有权利通过职工代表大会等方式参与学校民主管理，对学校的教学管理、行政事务管理提出自己的意见，以及对自身权益被侵害的现象提出

保护申请等，六是有权利参加各级各部门组织的多项培训进修活动。³¹其中，《教师法》对教师的薪资福利待遇权益做出了侧重、详细地说明。在第二十五条强调，教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平，且随着教龄时长和个人能力呈现稳步上升趋势，关于教师的职称晋升、薪资福利应该尽快建立相关的管理制度；第二十六条、第二十七条分别对中小学教师享受教龄津贴、边远地区从教特殊津贴等做出概念性说明；第二十八条、第二十九条、第三十条分别对中小学教师的住房权益、医疗保障、养老保险进行了相对具体的说明，在医疗保障中提到应同当地国家公务员享受同等的待遇，对教师的身体健康进行关注，按期组织检查，必要时可以因地制宜安排教师进行修养。第三十一条对非国家教师待遇工资也做出了权益保护的说明，要求各级人民政府对国家补助、集体支付工资的中小学教师待遇进行关注，逐步做到与编制教师同工同酬。

《中华人民共和国教育法》共十章，分别为总则、教育基本制度、学校及其他教育机构等，其中仅第四章涉及教师和其他教育工作者的权益保护，对于教师的权利及义务，第三十三条用“教师享有法律规定的权利，履行法律规定的义务，忠诚于人民的教育事业”³²这一句话进行了概括；第三十四条明确提出了国家应该保护教师的合法权益，对教师的工资福利待遇按法律要求进行如期如量发放，对教师的工作环境进行条件改善，但除此之外并未针对教师所用的合法权益进行具体、细节的操作性陈列和解释。相较于《教师法》，《教育法》对于教师能力提升有了基础性保障倾向与关注，第三十五条对提高教师队伍素质和建设做出了单独说明，要就教师聘任的资格、职称的晋升等通过考核、奖励、培养和培训。

2.2 第二阶段教师权益保护政策解读（2001-2010年）

2004年教育部下发的《2003—2007年教育振兴行动计划》突出了这一阶段我国乡村教育的主要工作是加快推进“两基”攻坚，巩固提高普及义务教育的成果和质量，2006年9月1日起正式实施的《中华人民共和国义务教育法》对教师工资福利和社会保险待遇给予了更加全面的保护；2010年7月中共中央、国务院印发的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010~2020年）》对教师职业能力的培养权益做出了一定的条文补充。这一时期相较于教师权益第一阶段的政策法规，在原先仅侧重于教师基础薪资待遇按时按量发放的保护上，更注重了教师的业务水平提高，完善了教师的培训进修获得权和学术教研自由权益，且这一时期的教师权益区分了乡村教育的特殊性，对乡村教师在工资、津贴、职务、社保等政策上予以了更多的政策倾斜。

³¹ 中华人民共和国教育部.中华人民共和国教师法.

http://www.moe.gov.cn/s78/A02/zfs_left/s5911/moe_619/tnull_1314.html

³² 中国人大网.中华人民共和国教育法.http://www.npc.gov.cn/wxzl/gongbao/1995-03/18/content_1481296.htm

2004年教育部下发的《2003—2007年教育振兴行动计划》³³提到，我国乡村教育目标是截止2007年，经济发达的农村地区要实现高水平、高质量的九年义务教育普及率(以下简称“普九”)，西部地区达到85%以上目标；2010年中国要实现九年义务教育的全面普及，并争取提高我国的义务教育质量。这一时期对乡村教师的权益保护关注度加强，且上升到了机制完善层面，完善了农村中小学教师投入保障机制，对教师工资的如时如量发放进行监督，以及对乡村教师的生活条件改善也做出了明确要求，确保农村中小学校的校舍的修建和改造。提出了加强农村中小学编制管理，加强农村教师和校长的教育培训工作，但未给出详细、具体的操作方案。

2006年9月1日起正式实施的《中华人民共和国义务教育法》³⁴，在第三十一条对教师待遇做出了说明，要求各级人民政府在教师薪资待遇、五险一金、校园工作环境等方面进行改善，建立更加全面的农村教师工资经费保障机制。教师的平均工资水平应当不低于当地公务员的平均工资水平(这与《教师法》中提到的“不低于或者高于”的要求有所出入)，对工作在民族地区、边远贫困地区的教师提供补助津贴。

2010年7月中共中央、国务院印发的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年)》³⁵(以下简称《中长期规划》)是我国21世纪的第一个中长期教育改革和发展纲要，是今后一个时期指导全国教育改革和发展的纲领性文件，也是我国今后一段时期重要的教育政策所在。第五十三条提出要通过研修培训、学术交流、项目资助等方式完善教师培训体系，提高教师业务能力。要以农村教师为重点，将教师培训经费列入政府预算，对教师实行每五年一周期的全员培训。第五十四条就教师生存的校园环境和教师的地位待遇提出了具体要求。落实教师绩效工资制度，依法保证教师的平均工资水平不低于或者高于国家公务员的平均工资水平，并随着教龄、职称的变化呈现逐步提高趋势。对于民族地区、边远贫困地区教师的工资、职务(职称)等政策上实施合理科学的倾斜，并对长期支教和做出特殊贡献的教师提供补贴。关注乡村教师的教育环境，对教师周转宿舍进行改造与修建。关心教师的身体和心理健康，定期组织体检，落实教师五险一金的保障政策。

2.3 第三阶段教师权益保护政策解读(2011—2019年)

2018年中共中央、国务院颁发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意

³³ 中华人民共和国教育部.2003—2007年教育振兴行动计划.

http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/tnull_27717.html

³⁴ ISBN: 9787800832628/7511832962《中华人民共和国教育法·中华人民共和国义务教育法·中华人民共和国教师法》[S].法律出版社,2011

³⁵ 中华人民共和国教育部.国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年).

http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/info_list/201407/xxgk_171904.html

见》（以下简称《意见》）和贵州省颁布的《贵州省推进教育现代化建设特色教育强省实施纲要（2018-2027年）》（以下简称《贵州省教育强省纲要》），相比较前两个阶段，更加注重教师群体的权益保护，尤其是教师的地位及职业幸福感。首先，在之前侧重的教师福利待遇、培训进修、学术教研权益上，进行了进一步的完善。关于教师福利待遇上健全了中小学教师工资长效联动机制和教师收入分配激励机制，依据学校艰苦边远程度实行差别化补助、对实行学区（乡镇）内走教制度的地方政府可根据实际给予乡村教师相应补贴，培训进修上对于培训方式及培训内容给予了更多的自主权，学术教研上给予了更多的机会。其次，在之前有意识区分教师权益和乡村教师权益的基础上，更细化了对小规模学校的政策倾斜、对乡村特岗教师的工资结构补助，此外，将优化乡村青年教师发展环境落到了实处，保证乡村学校周转宿舍的改造与修建。这一阶段的教师权益从硬件到软件、从物质到精神、从理论到可操作性对乡村教师的关心过渡到实处。

2018年中共中央、国务院颁发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出，到2035年教师要成为让人羡慕的职业。对教师专业发展、职称晋升和岗位聘用等方面予以倾斜支持。³⁶在教师培训上，形成全员培训、方式多样、内容高效的局面，加大国培计划，鼓励教师培训自主选学、海外研学，逐步改善县级教师发展机构建设与改革。其次，教师编制按照班师比与生师比相结合的方式核定向乡村小规模学校倾斜。第三，优化义务教育教师资源配置。实行义务教育教师“县管校聘”，倡导走教制度，且需根据实际给予教师相应补贴。第四，提高特岗教师规模及补助标准。第五，对中小学教师职称岗位比例做出提高调整。完善相关政策，防止形式主义的考核检查干扰正常教学。第六，对中小学教师待遇建立保障机制。在确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平的要求上，细化了核定绩效工资总量时统筹考虑当地公务员实际收入水平的要求。强调绩效工资不仅要体现工作绩效，还要包含教师的工作量。第七，在乡村教师福利待遇中，不仅提出要关心边远地区差别化津贴补助，以及教师职业发展中培训、职称、表彰等政策倾斜，更要关注乡村教师的住宿生活改善，完善相关的乡村基础设施。

2018年颁布的《贵州省推进教育现代化建设特色教育强省实施纲要（2018-2027年）》明确要提高教师的工资福利待遇，同时还要保证教师的工资福利待遇需落到实处，实行政治回头看监督工作。一在教师的工资责任上做好划分，二要建立健全工资福利待遇联动机制，将中小学教师平均工资与当地公务员平均工资收入进行动态监测与调整。对未达到规定要求的地区提出限期整改要求，确保所有县（市、区）在2020年前全部达到要求。三是省政府将定期对保障中小

³⁶ 中华人民共和国教育部. 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见.
http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_1946/fj_2018/201801/t20180131_326148.html

学教师工资福利待遇情况开展督促检查，确保各项政策落实到位。此外，针对教师人力资源配置不合理地区引发的教师非教学工作量大现象，要及时完善薪酬制度，使绩效工资不仅体现教师的业务能力，也要涵盖教师的工作量。对做出突出风险的校长、管理人员、班主任等进行津贴补助，对边远地区乡村教师的生活补助范围、补助标准进行提高与改善，依据学校越边远、艰苦，补助越高的原则，以乡镇为单位，按一类、二类、三类地区每月分别给予教师 500 元、400 元、300 元补助。³⁷

³⁷ 贵州都市报.2018.12.14, 网址: <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1619836570197342806&wfr=spider&for=pc>

3 贵州乡村教师权益保护现状

本文针对贵州省进行实地调研，调查其乡村学校教师权益保护的现状。基于本次研究的整体性和典型性，在2019年8-10月期间，分别对以下贵州乡村学校的教师进行了问卷调查：

表 3-1 贵州乡村教师权益保护调查问卷相关信息

地区	学校性质	学校数量	有效问卷数量	有效问卷百分比
贵阳市贵安新区	中心小学	1	10	5.85
	村完小	3	21	12.28
黔南州龙里县	村完小	2	22	12.87
遵义市湄潭县 (马山镇、高台镇)	村完小	2	27	15.79
	教学点	2	14	8.19
遵义市凤冈县 (何坝镇、绥阳镇)	村完小	3	27	15.79
	教学点	3	19	11.11
黔东南黄平县 (新州镇、谷陇镇、苗陇区)	村完小	2	14	8.19
	教学点	2	5	2.92
黔东南三穗县(桐林镇)	中心小学	1	12	7.02

本次问卷调查共发放 184 份，回收 176 份；本次调研有效问卷 171 份，回收率为 95.7%，有效率为 97.1%，所有数据采用 Office2003 和 SPSS19.0 处理。

本研究主要使用问卷发放和访谈法，对贵州乡村学校教师权益方面的教师职业发展权益（教育教学自主权、学术教研自由权、管理学生空间权、培训进修获得权）、教师职业保障权益（工资福利平等权、学校民主管理权、人身安全保护权和申诉救济保障权）两类内容进行了调查，采用叙述统计的方式，针对收回的问卷各项依次进行客观分析。本章节主要分为以下三部分：首先是对贵州乡村教师的基本信息进行统计；其次是对贵州乡村教师职业发展权益的四个维度进行描述统计、差异（单因素）分析和皮尔逊相关系数分析；最后对贵州乡村教师职业保障权益的四个维度进行描述统计、差异（单因素）分析和皮尔逊相关系数分析。

3.1 贵州乡村教师基本信息统计分析

此次调查问卷回收关于贵州乡村学校教师基本情况如下：

表 3-2 贵州乡村教师基本信息汇总

基本信息	类别	人数(人)	百分比
性别	男	74	43.3
	女	97	56.7
年龄	25岁以下	8	4.7
	26-35	39	22.8
	36-45	61	35.7
	46-55	47	27.5
	55岁以上	16	9.3
教龄	1-5年	25	14.6
	6-10年	21	12.3
	11-20年	43	25.15
	21-30年	43	25.15
	30年以上	39	22.8
学历	初中及以下	3	1.8
	高中	10	5.8
	专科	82	48
	本科	76	44.4
	硕士研究生及以上	0	0
学校	教学点	38	22.2
	村完小	111	64.9
	中心小学	22	12.9
劳动关系	正式编制	144	84.2
	合同聘任制	14	8.2
	代课教师	13	7.6
任职资格名称	三级教师	3	1.8
	二级教师	23	13.5
	一级教师	117	68.4
	高级教师	6	3.5
	正高级教师	0	0
	未评定	22	12.8

根据表 3-2 分析得出, 贵州乡村教师中女性占比 56.7%, 整体性别趋于平衡; 教师年龄方面, 35 岁以下的青年教师占比 27.5%, 36-45 岁的中年教师占比 35.7%, 46 岁及以上的教师占比 36.8, 教师年龄层整体相对均衡但略偏大; 在教龄方面, 集中在 10 年以上, 共占有 73.1%; 在学历方面专科及以下学历占绝大多数, 高达

55.6%，最高学历为本科，占比 44.4%；任职职称排在前面的分别是一级教师（68.4%）、二级教师（13.5%）、未评职称（12.8%）；此外，本次调研学校主要选取了中心小学、村完小和教学点，分别占比 12.9%、64.9%、22.2%；教师劳动关系集中为正式编制，占比高达 84.2%，之后为合同聘任制（8.2%）和代课教师（7.6%）。

表 3-3 贵州乡村教师性别与学校类型频率占比分布

	教学点	村完小	中心小学
男	24 (63.2%)	45 (40.5%)	5 (22.7%)
女	14 (36.8%)	66 (59.5%)	17 (77.3%)

根据表 3-3 得出，贵州乡村学校教师性别整体虽然趋于平衡；但由于教学点学校地势偏远、且条件更加艰苦，因此男教师所占比例较大（63.2%）；普通中心小学及乡村完小中，女教师所占比例更重（62.4%）。

从上表 3-2 和 3-3 贵州乡村教师基本信息统计的具体分析中可以看出，贵州乡村教师性别整体趋于平衡，教学点学校男教师较多，中心小学和村完小女性教师则更所，教师年龄老、中、青三层相对均衡，平均年龄在 40-45 岁区间，学历水平普遍处于专科和本科，部分乡村教师因学历、教龄时间不够而未评职称，或是职称不够高，与我国部分发达地区相比，贵州乡村教师的质量还有待提高。

3.2 贵州乡村教师职业发展权益种类分析

本研究依据弗雷德里克·赫兹伯格的双因素理论将教师权益分为两大类，分别是教师职业发展权益和教师职业保障权益。本小节主要对乡村教师职业发展权益的以下四个维度进行逐项分析：教育教学自主权、学术教研自由权、管理学生空间权、培训进修获得权。

3.2.1 教育教学自主权益保护现状分析

教育教学自主权是指教师可在法律法规支持下开展教育教学相关的一系列活动。这是教师享有的最基本的教学权益，任何人不得非法剥夺在聘教师享受此项权益。

3.2.1.1 教育教学自主权益保护现状总体分析

表 3-4 贵州乡村教师教育教学自主权益保护现状总体情况

	频率	百分比	累计百分比
充分	130	76	76
一般	37	21.6	97.7
不充分	4	2.3	100
合计	171	100	

根据表 3-4 可以看出，大多数（76%）教师认为自身的教育教学自主权能够充

分实现，认为实现程度一般（21.6%）和不充分（2.3%）的总占比约三分之一，可见贵州乡村教师对自身教育教学自主权益的实现整体感到满足，个别县（区）域在政策实施中存在不合理要求。

3.2.1.2 不同性质乡村学校教师教育教学自主权益保护现状差异分析

根据下表 3-5 所示，针对不同性质乡村学校的教师教育教学自主权益保护现状进行单因素分析，结果显示：贵州乡村中心小学、村完小、教学点学校教师教育教学自主权益保护现状不存在显著性差异（ $P=0.696>0.05$ ）。

表 3-5 不同性质乡村学校教师教育教学自主权益保护现状的比较

	均方	F 值	显著性
组间	.089	.364	.696
组内	.244		

3.2.1.3 不同劳动关系乡村学校教师教育教学自主权益保护现状差异分析

表 3-6 不同劳动关系乡村学校教师教育教学自主权益保护现状的比较

	均方	F 值	显著性
组间	.118	.486	.616
组内	.244		

根据表 3-6 所示，针对乡村学校不同劳动关系的教师教育教学自主权益保护现状进行单因素分析，结果显示：贵州乡村编制教师、合同聘任制教师、代课教师教育教学自主权益保护现状不存在显著性差异（ $P=0.616>0.05$ ）。

本人从问卷的反馈和实际访谈中得知：当前贵州乡村教师教育教学自主权的整体落实情况较好，但个别县（区）域在政策实施中存在不合理要求，主要集中在各类上级行政机构管理无序、政府行政部门对乡村学校教师调任随意性大、教学设施设备的配置不能满足教师教学需求、未能充分考虑乡村学校现状对教案等教学工作要求进行政策“一刀切”、专任教师“不能专”等问题。

3.2.2 学术教研自由权益保护现状分析

学术教研自由权是指教师在完成规定的教学任务时，有权进行科技研发、论文著作撰写，参加教学教研活动，参加合法学术团队并自由担任职务的权利，这是教师作为专业技术人员的基础权益。

3.2.2.1 学术教研自由权益保护现状总体分析

表 3-7 贵州乡村教师学术教研自由权益保护现状总体情况

	频率	百分比	累计百分比
完全可以	24	14	14
基本可以	67	39.2	53.2
不可以	24	14	67.3
不感兴趣	56	32.7	100
合计	171	100	

从表 3-7 可以看出,乡村教师科研完全可以得到满足的仅占 14%;未能得到充分满足的超过一半人数,其中基本可以得到满足的有 39.2%,不可以得到满足的占比 14%;此外,对科研不感兴趣的乡村教师占 32.7%。

3.2.2.2 不同性质乡村学校教师学术教研自由权益保护现状差异分析

表 3-8 不同性质乡村学校教师学术教研自由权益保护现状的比较

	均方	F 值	显著性
组间	.677	.577	.563
组内	1.174		

针对不同性质乡村学校的教师学术教研自由权益保护现状进行单因素方差分析,结果如表 3-8 所示,贵州乡村中心小学、村完小、教学点学校教师在学术教研自由权益保护现状上不存在显著性差异 ($P=0.563>0.05$)。

3.2.2.3 不同劳动关系乡村学校教师学术教研自由权益保护现状差异分析

表 3-9 不同劳动关系乡村学校教师学术教研自由权益保护现状的比较

	均方	F 值	显著性
组间	1.779	1.532	.019
组内	1.161		

针对不同劳动关系乡村学校的教师学术教研自由权益保护现状进行单因素方差分析,结果如表 3-9 所示,贵州乡村学校编制教师、合同聘任制教师、代课教师在学术教研自由权益保护现状上存在显著性差异 ($P=0.019<0.05$)。

3.2.2.4 学术教研自由权益保护现状与各因素相关系数分析

表 3- 10 学术教研自由权益保护现状与各因素相关系数分析

	性别	年龄	教龄	学历	学校 类型	劳动 关系	职称	科研 满足度
性别	1							
年龄	-.028	1						
教龄	.055	-.273**	1					
学历	-.019	-.268**	.835**	1				
学校类型	-.087	.076	-.660**	-.578**	1			
劳动关系	.125	.244**	.032	-.025	-.048	1		
职称	-.030	.088	-.364**	-.423**	-.024	-.143	1	
科研满足度	.265**	-.026	.034	.060	-.035	.035*	.226**	1

注：*表示在 0.05 水平（双侧）上显著相关；**表示在 0.01 水平（双侧）上非常显著相关；***表示在 0.001 水平（双侧）上极其显著相关（下同）

根据表 3-10 可知，本人将贵州乡村教师的性别、年龄、教龄、学历、学校类型、劳动关系、职称等基本信息与科研满足度进行皮尔逊相关系数分析，探究哪些因素造成了乡村教师学术教研自由权益保护现状的差异，得出以下结果：教师性别（ $P=0.000<0.01$ ）、教师职称（ $P=0.003<0.01$ ）与乡村教师学术教研自由权益保护现状相关系数非常显著；教师的劳动关系（ $P=0.019<0.05$ ）与乡村教师学术教研自由权益保护现状相关系数显著。

本人从问卷的反馈和实际访谈中得知：当前贵州乡村教师学术教研权未能实现绝对自由，主要体现在两方面，一是源于教师教研保障未能贯彻落实，另一方面源于教师自身对学术、教研的意识淡薄。其次，教师的性别、职称和不同类型的劳动关系，都影响着乡村教师学术教研权益的保护。

3. 2. 3 管理学生空间权益保护现状分析

教师管理学生空间权益主要包括三个方面：（1）指导学生学习和发展。它是指教师可以根据学生的身心成长特点对学生的学业给予指导；（2）评定学生品行。它是指教师有权独立自主地对其学生的思想意识、品德修养、举止行为等表现作出公正的综合评定；（3）评定学生学业成绩。它是指教师有权独立自主地对学生学业成绩做出评定，其评定具有法律效力，任何组织和个人不得非法干涉教师行使这一占主导地位的基本权益。管理学生空间权是教师在教育教学过程中的主导权益。

3.2.3.1 管理学生空间权益保护现状总体分析

表 3- 11 贵州乡村教师管理学生空间权益保护现状总体情况

	频率	百分比	累计百分比
完全不会受干扰	69	40.4	40.4
有时会受到干扰	51	29.8	70.2
总会受到干扰	51	29.8	100

描述统计分析, 根据表 3-7 显示, 在进行管理学生学习和发展、评定学生的品行和学业成绩时, 完全不会受到干扰的乡村教师占比 40.4%, 会受到干扰的乡村教师占比 59.6%, 其中总是会受到干扰与有时会受到干扰的乡村教师各占一半。可见, 乡村教师在管理学生权益上还未得到充分的空间自由。

3.2.3.2 不同性质乡村学校教师管理学生空间权益保护现状差异分析

根据下表 3-12 所示, 针对不同性质乡村学校的教师管理学生空间权益保护现状进行单因素分析, 结果显示: 贵州乡村中心小学、村完小、教学点学校教师管理学生空间权益保护现状存在显著性差异 ($P=0.047<0.05$)。

表 3- 12 不同性质乡村学校教师管理学生空间权益保护现状的比较

	均方	F 值	显著性
组间	.739	1.065	.047
组内	.694		

3.2.3.3 不同劳动关系乡村学校教师管理学生空间权益保护现状差异分析

表 3- 13 不同劳动关系乡村学校教师管理学生空间权益保护现状的比较

	均方	F 值	显著性
组间	.030	.043	.958
组内	.703		

根据表 3-13 所示, 针对不同性质乡村学校的教师管理学生空间权益保护现状进行单因素分析, 结果显示: 贵州乡村编制教师、合同聘任制教师、代课教师管理学生空间权益保护现状不存在显著性差异 ($P=0.958>0.05$)。

本人从问卷的反馈和实际访谈中得知: 当前贵州乡村教师管理学生的权益保护力度还有待提高, 乡村教师在管理学生时会受到“人情”干扰, 并且留守儿童给乡村教师的管理带来了麻烦, 以及经济与教育的发展不平衡使部分家庭教育意识淡薄, 间接影响孩子对教师的不尊重, 乡村教师对学生的管理更是难上加难。

3.2.4 培训进修获得权益保护现状分析

培训进修获得权是指教师在不影响学校正常的教育教学工作基础上, 有参加当地教育行政部门或学校列入计划的各种形式的进修和其他培训的权利, 这是教师享有的接受继续教育的权益。

3.2.4.1 培训进修获得权益保护现状总体分析

根据下表 3-14 可知，乡村教师近五年参加的培训进修情况。按照类别来看，未参加过所授学科专业知识培训（15.8%）、思想政治教育培训（14.6%）的较少，未参加过职业能力培训的占比 36.8%，未参加过学术教研培训的已过半（52%）；按类别来看，正逐步实现校本培训、县镇培训、省市级培训、国家培训四级管理和网络信息化管理，但校本培训（82.5%）、县镇培训（76.6%）能够实现较大范围覆盖，近五年未参加省市级和国家级培训进修的乡村教师占比分别为 62%和 63.2%。

表 3- 14 贵州乡村教师近五年培训进修获得权益保护现状总体情况

		0 次	1-3 次	4-6 次	7-9 次	10 次及以上
按类别	职业能力培训	63 (36.8%)	81(47.4%)	15 (8.8%)	3 (1.8%)	9 (5.3%)
	学科专业知识培训	27 (15.8%)	96(56.1%)	26 (15.2)	10 (5.8%)	12 (7%)
	思想政治教育培训	25 (14.6%)	72(42.1%)	40(23.4%)	16 (9.4%)	18 (10.5%)
	学术教研辅导培训	89 (52%)	63(36.8%)	10 (5.8%)	3 (1.8%)	6 (3.6%)
按 承办 主体	国家级	108(63.2%)	45(26.3%)	13 (7.6%)	3 (1.8%)	2 (1.2%)
	省市级	106 (62%)	54(31.6%)	9 (5.3%)	0 (0%)	2 (1.2%)
	县（区）镇级	40 (23.4%)	81(47.4%)	25(14.6%)	11 (6.4%)	14 (8.2%)
	校级	30 (17.5%)	45(26.3%)	30(17.5%)	16 (9.4%)	50 (29.2%)

3.2.4.2 不同性质乡村学校教师培训进修获得权益保护现状差异分析

表 3- 15 不同性质乡村学校教师培训进修获得权益保护现状的比较

			均方	F 值	显著性
按 类 别	职业能力培训	组间	2.634	2.691	.071
		组内	.979		
	学科专业知识培训	组间	.443	.408	.046
		组内	1.086		
	思想政治教育培训	组间	.268	.195	.823
		组内	1.374		
学术教研辅导培训	组间	.457	.525	.039	
	组内	.871			
按 承 办 主 体	国家级培训	组间	.630	.967	.028
		组内	.652		
	省市级培训	组间	3.531	7.654	.001
		组内	.461		
	县（区）镇级培训	组间	.079	.060	.942
		组内	1.314		
	校级培训	组间	5.025	2.280	.105
		组内	2.204		

根据表 3-15 所示,针对不同性质乡村学校的教师培训进修获得权益保护现状进行单因素分析,结果显示:按类别来看,贵州乡村中心小学、村完小、教学点学校教师在学科专业知识培训($P=0.046<0.05$)、学术教研辅导培训($P=0.397<0.05$)中存在显著性差异;按承办主体来看,贵州乡村中心小学、村完小、教学点学校教师在国家级培训中存在显著性差异($P=0.028<0.05$),在省市级培训中存在非常显著性差异($P=0.001<0.01$)。

3.2.4.3 不同劳动关系乡村学校教师培训进修获得权益保护现状差异分析

表 3- 16 不同劳动关系乡村学校教师培训进修获得权益保护现状的比较

			均方	F 值	显著性
按 类 别	职业能力培训	组间	3.514	3.629	.029
		组内	.968		
	学科专业知识培训	组间	2.096	1.966	.043
		组内	1.066		
	思想政治教育培训	组间	.416	.303	.739
		组内	1.372		
学术教研辅导培训	组间	2.546	3.008	.042	
	组内	.847			
按 承 办 主 体	国家级培训	组间	.535	.820	.042
		组内	.653		
	省市级培训	组间	1.114	2.273	.006
		组内	.490		
	县（区）镇级培训	组间	1.412	1.087	.039
		组内	1.298		
	校级培训	组间	3.164	1.421	.244
		组内	2.226		

根据表 3-16 所示,针对不同劳动关系乡村学校的教师培训进修获得权益保护现状进行单因素分析,结果显示:按类别来看,贵州乡村编制教师、合同聘任制教师、代课教师在职业能力培训 ($P=0.029<0.05$)、学科专业知识培训 ($P=0.046<0.05$)、学术教研辅导培训 ($P=0.397<0.05$) 中存在显著性差异;按承办主体来看,贵州乡村编制教师、合同聘任制教师、代课教师在国家级培训 ($P=0.042<0.05$)、县(区)镇级培训 ($P=0.039<0.05$) 中存在显著性差异、省市级培训中存在非常显著性差异 ($P=0.006<0.01$)。

3.2.4.4 近五年培训进修获得权益保护现状与各因素相关系数分析

表 3- 17 乡村教师近五年培训进修获得权益保护现状与各因素相关系数分析

		性别	年龄	教龄	学历	学校 类型	劳动 关系	职称
按 类 别	职业能力培训	-.006	-.212**	-.192*	.184*	-.175	.168*	-.083
	学科专业知识培训	-.002	-.137	-.144	.128	-.057*	.011*	-.084
	思想政治教育培训	-.104	-.055	-.006	.088	-.048	-.023	.033
	学术教研辅导培训	-.125	.017	.024	.080	-.034*	.042*	-.002
按 承 办 主 体	国家级培训	.075	.047	.050	.113	.161*	-.096*	-.015
	省市级培训	.078	.014	.110	.042	.277**	-.155**	-.114
	县（区）镇级培训	-.039	-.191*	-.151*	.140	.023	.067*	-.078
	校级培训	.061	-.148	-.153*	.127	.003	.037	-.015

注：*表示在 0.05 水平（双侧）上显著相关；**表示在 0.01 水平（双侧）非常显著相关；***表示在 0.001 水平（双侧）极其显著相关（下同）

根据表 3-17 所示，本人将贵州乡村教师的性别、年龄、教龄、学历、学校类型、劳动关系、职称等基本信息与参加的各类培训进修进行皮尔逊相关系数分析，以探究哪类培训由何主要因素造成了乡村教师培训进修获得权益保护现状的差异，得出以下结果：按类别来看，乡村教师职业能力培训与年龄（ $P=0.003<0.01$ ）存在非常显著性差异，与教龄（ $P=0.028<0.05$ ）、学历（ $P=0.033<0.05$ ）、劳动关系（ $P=0.029<0.05$ ）存在显著性差异；乡村教师学科专业知识培训与学校类型（ $P=0.046<0.05$ ）存在显著性差异；乡村教师学术教研辅导培训与（ $P=0.397<0.05$ ）、劳动关系（ $P=0.042<0.05$ ）中存在显著性差异。按承办主体来看，乡村教师参与国家级培训与学校类型（ $P=0.028<0.05$ ）、劳动关系（ $P=0.042<0.05$ ）中存在显著性差异；乡村教师参与省市级培训与学校类型（ $P=0.006<0.01$ ）、劳动关系（ $P=0.001<0.01$ ）中存在非常显著性差异；乡村教师参与县（区）镇级培训与年龄（ $P=0.021<0.05$ ）、劳动关系（ $P=0.039<0.05$ ）中存在显著性差异。

本人从问卷的反馈和实际访谈中得知：当前贵州乡村教师培训进修权益还存在很大问题，主要集中在乡村教师优质的省市级、国家级培训资源缺乏，不同劳动关系的乡村教师在享受学科知识和学术辅导上的培训机会不足且不公平，“一刀切”、理论化的培训内容与乡村教师实际需求不符等，都在影响着乡村教师参加培训的意愿。

3.3 贵州乡村教师职业保障权益种类分析

本研究依据弗雷德里克·赫兹伯格的双因素理论将教师权益分为两大类，分别是教师职业发展权益和教师职业保障权益。本小节主要对乡村教师职业保障权

益的以下四个维度进行逐项分析：工资福利平等权、学校民主管理权、人身安全保护权和申诉救济保障权。

3.3.1 工资福利平等权益保护现状分析

工资福利平等权是指教师享有按时获取工资报酬，享受国家规定的福利待遇以及寒暑假的带薪休假权利，这是教师最基本的物质保障权益。教师的工资报酬包括基础工资、职务工资、课时报酬、奖金及教龄津贴、班主任津贴以及其他各种津贴在内的工资性收入，教师的福利待遇一般包括医疗保健、住房、退休等方面，以及寒暑假、生育假、病假等带薪休假，这些都是教师自身及家庭生存和发展的必要物质保障。

3.3.1.1 工资福利平等权益保护现状总体分析

表 3-18 贵州乡村教师近三年工资福利平等权益保护现状总体情况

		完全按规定得到	会克扣、延发	本该有，却未得到
工资报酬	基础工资	166 (97.1%)	3 (1.8%)	2 (1.2%)
	奖金	88 (51.5%)	69 (40.4%)	14 (8.2%)
	津贴	151 (88.3%)	15 (8.8%)	5 (2.9%)
福利待遇	五险一金	163 (95.3%)	7 (4.1%)	1 (0.6%)
	住房	80 (46.8%)	40 (23.4%)	51 (29.8%)
带薪休假	寒暑假及病事假	143 (83.6%)	24 (14%)	4 (2.3%)

注：住房选项中完全按规定得到即学校有安全住房，会克扣、延发即学校有危险住房，本该有，却未得到即未提供教师用房。

根据表 3-18 分析得出，贵州乡村教师近三年工资报酬中，基础工资（97.1%）和津贴（88.3%）大多数能够按时按量得到，但奖金却存在着较为严重的克扣、延发、不予发放的现象，其中奖金会克扣和延发所占比例高达 40.4%，未能按时按量发放占比 8.2%；在福利待遇方面，五险一金能够按规定得到的乡村教师占比 95.3%，会克扣和延发的情况偶有发生，占比 4.1%，未能按规定得到的亦存在（0.6%），在教师住房方面，学校有安全周转房/宿舍的近半（46.8%），没有住房（29.8%）和存在危险住房（23.4%）的总占比已超过拥有安全住房，可见教师在住房方面的权益保障未能落到实处；此外，在带薪休假方面，近八成乡村教师（83.6%）能够完全享有带薪寒暑假及病事假，未能如愿享受带薪寒暑假及病事假的教师占比 16.3%。

3.3.1.2 工资报酬现状分析

3.3.1.2.1 工资报酬现状总体分析

根据下表 3-18 可以看出，贵州大多数乡村教师工资处于 4001-5000 元之间，占比高达 43.3%，获得 4000 元及以下工资的乡村教师占比 27.5%，获得 5000 元

及以上工资的占比 29.2%，可见贵州乡村教师的工资收入普遍偏低。

表 3- 19 贵州乡村教师平均月工资情况

	频率	百分比	累计百分比
2000 元及以下	0	0	0
2001-3000 元	9	5.3	5.3
3001-4000 元	38	22.2	27.5
4001-5000 元	74	43.3	70.8
5001 元及以上	50	29.2	100
合计	171	100.0	

3.3.1.2.2 不同性质乡村学校教师工资现状差异分析

表 3- 20 不同性质乡村学校教师工资现状差异分析

	均方	F 值	显著性
组间	.140	.190	.827
组内	.735		

根据表 3-20 所示，针对不同性质乡村学校的教师工资现状进行单因素分析，结果显示：贵州乡村中心小学、村完小、教学点学校教师在工资报酬现状中不存在显著性差异（ $P=0.827>0.05$ ）。

3.3.1.2.3 不同劳动关系乡村学校教师工资现状差异分析

表 3- 21 不同劳动关系乡村学校教师工资现状差异分析

	均方	F 值	显著性
组间	20.979	43.069	.000
组内	.487		

根据表 3-21 所示，针对不同劳动关系乡村学校的教师工资报酬现状进行单因素分析，结果显示：贵州乡村编制教师、合同聘任制教师、代课教师管理学生空间权益保护现状存在极其显著性差异（ $P=0.000<0.001$ ）。

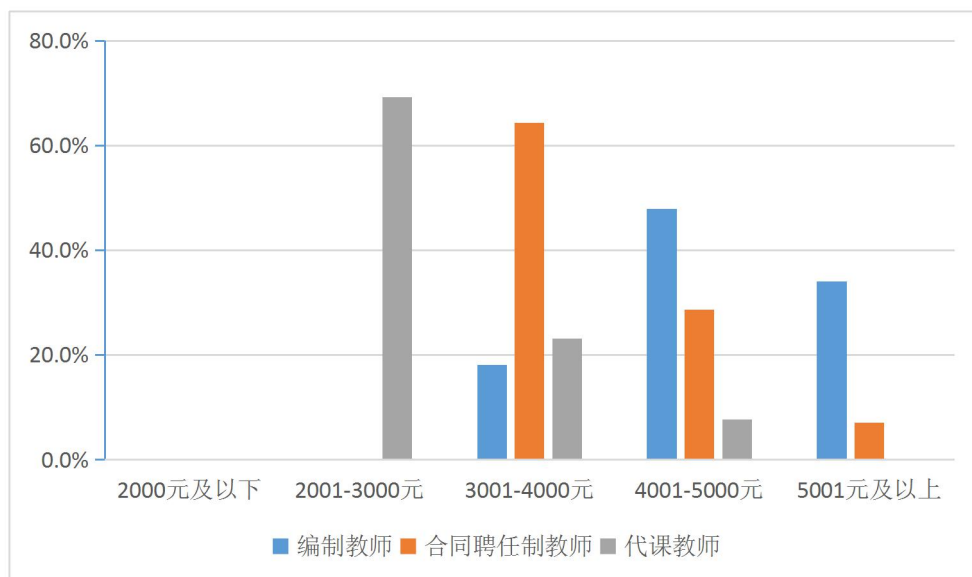


图 3-1 不同类型乡村教师工资收入比较

从图 3-1 中对贵州不同类型的乡村教师收入进行工资阶段比较，不难发现：代课教师的工资收入主要集中在 2001-3000 元，5000 元及以上占比为 0，且工资收入与代课教师人数呈负相关趋势；合同聘任制教师工资收入主要集中在 3001-4000 元，随着工资收入的增长与合同聘任制教师人数占比越少；编制教师工资收入主要集中在 4000 元及以上，占比高达 81.9%。可见，贵州乡村学校整体工资偏低的情况下，编制教师的工资收入优于合同聘任制教师，合同聘任制教师的工资优于代课教师。

3.3.1.3 福利待遇现状分析

3.3.1.3.1 五险一金现状与各因素相关系数分析

表 3-22 学术教研自由权益保护现状与各因素相关系数分析

	性别	年龄	教龄	学历	学校类型	劳动关系	职称	五险一金
性别	1							
年龄	-.273**	1						
教龄	-.268**	.835**	1					
学历	.076	-.660**	-.578**	1				
学校类型	.244**	.032	-.025	-.048	1			
劳动关系	.088	-.364**	-.423**	.265**	-.143	1		
职称	-.026	.034	.060	.035	-.035	.226**	1	
五险一金	-.005	.017	.006	.062	.034	.200**	-.030	1

注：*表示在 0.05 水平（双侧）上显著相关；**表示在 0.01 水平（双侧）上非常显著相关；***表示在 0.001 水平（双侧）上极其显著相关（下同）

将贵州乡村教师的性别、年龄、教龄、学历、学校类型、劳动关系、职称等

基本信息与乡村教师的五险一金保护现状进行皮尔逊相关系数分析，探究哪些因素造成了乡村教师五险一金保护现状的差异，得出以下结果：教师的劳动关系（ $P=0.009<0.05$ ）与乡村教师五险一金的保护现状相关系数非常显著，性别、年龄等因素与乡村教师五险一金的保护现状不存在显著差异。

3.3.1.3.2 住房现状与各因素相关系数分析

表 3- 23 学术教研自由权益保护现状与各因素相关系数分析

	性别	年龄	教龄	学历	学校类型	劳动关系	职称	住房
性别	1							
年龄	-.273**	1						
教龄	-.268**	.835**	1					
学历	.076	-.660**	-.578**	1				
学校类型	.244**	.032	-.025	-.048	1			
劳动关系	.088	-.364**	-.423**	.265**	-.143	1		
职称	-.026	.034	.060	.035	-.035	.226**	1	
五险一金	.185*	.260**	.242**	-.167*	.225**	-.192*	.068	1

注：*表示在 0.05 水平（双侧）上显著相关；**表示在 0.01 水平（双侧）上非常显著相关；***表示在 0.001 水平（双侧）上极其显著相关（下同）

将贵州乡村教师的性别、年龄、教龄、学历、学校类型、劳动关系、职称等基本信息与乡村教师的住房保护现状进行皮尔逊相关系数分析，探究哪些因素造成了乡村教师住房保护现状的差异，得出以下结果：乡村教师的性别（ $P=0.015<0.05$ ）、学历（ $P=0.029<0.05$ ）、劳动关系（ $P=0.012<0.05$ ）与乡村教师住房的保护现状相关系数显著，乡村教师的年龄（ $P=0.001<0.01$ ）、教龄（ $P=0.001<0.01$ ）、学校类型（ $P=0.003<0.01$ ）与乡村教师住房的保护现状相关系数非常显著。

3.3.1.4 带薪休假现状分析

3.3.1.4.1 带薪休假现状与各因素相关系数分析

表 3-24 乡村教师带薪休假现状与各因素相关系数分析

	性别	年龄	教龄	学历	学校类型	劳动关系	职称	带薪休假
性别	1							
年龄	-.273**	1						
教龄	-.268**	.835**	1					
学历	.076	-.660**	-.578**	1				
学校类型	.244**	.032	-.025	-.048	1			
劳动关系	.088	-.364**	-.423**	.265**	-.143	1		
职称	-.026	.034	.060	.035	-.035	.226**	1	
带薪休假	.022	.019	-.013	.108	.067*	.103**	.062	1

注：*表示在 0.05 水平（双侧）上显著相关；**表示在 0.01 水平（双侧）上非常显著相关；***表示在 0.001 水平（双侧）上极其显著相关（下同）

将贵州乡村教师的性别、年龄、教龄、学历、学校类型、劳动关系、职称等基本信息与乡村教师的带薪休假保护现状进行皮尔逊相关系数分析，探究哪些因素造成了乡村教师带薪休假保护现状的差异，得出以下结果：乡村教师的劳动关系（ $P=0.032<0.01$ ）与乡村教师带薪休假的保护现状相关系数非常显著，乡村教师所属学校类型（ $P=0.044<0.05$ ）与乡村教师带薪休假的保护现状相关系数显著。

3.3.1.4.2 加班现状分析

3.3.1.4.2.1 贵州乡村教师普遍存在加班现象

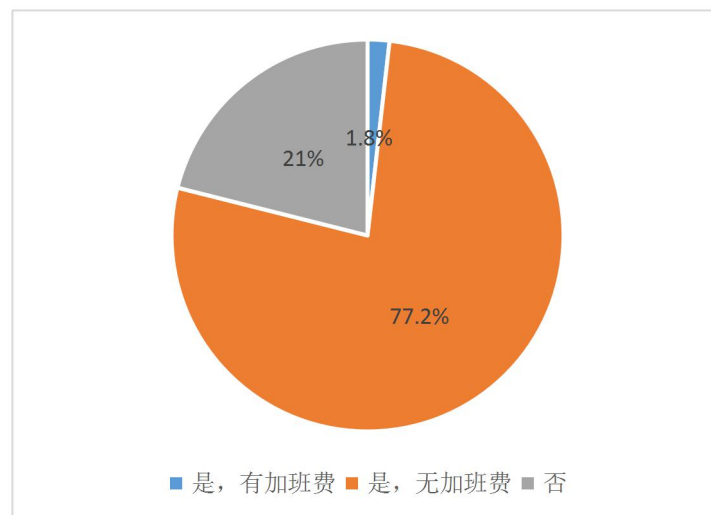


图 3-2 贵州乡村教师加班及其工资情况

根据图 3-2 可知，贵州 79% 的乡村教师经常加班，其中 77.2% 的乡村教师加班频繁且无加班工资。访谈中，有乡村教师表示，课下和中午休息时间需要拿来

辅导孩子、进行文化户口册的制作等，下班后还需要去村子里进行走访，甚至周末时间被占用也是常有现象。

3.3.1.4.2.2 加班工资保护现状与各因素相关系数分析

表 3- 25 乡村教师加班工资保护现状与各因素相关系数分析

	性别	年龄	教龄	学历	学校类型	劳动关系	职称	带薪休假
性别	1							
年龄	-.273**	1						
教龄	-.268**	.835**	1					
学历	.076	-.660**	-.578**	1				
学校类型	.244**	.032	-.025	-.048	1			
劳动关系	.088	-.364**	-.423**	.265**	-.143	1		
职称	-.026	.034	.060	.035	-.035	.226**	1	
带薪休假	-.100	-.087	-.087	.024	-.044*	.076	-.001	1

注：*表示在 0.05 水平（双侧）上显著相关；**表示在 0.01 水平（双侧）上非常显著相关；***表示在 0.001 水平（双侧）上极其显著相关（下同）

将贵州乡村教师的性别、年龄、教龄、学历、学校类型、劳动关系、职称等基本信息与乡村教师的加班工资保护现状进行皮尔逊相关系数分析，探究哪些因素造成了乡村教师加班工资保护现状的差异，得出以下结果：乡村教师所属学校类型（ $P=0.036<0.05$ ）与乡村教师加班工资的保护现状相关系数显著。这主要是因为乡村级中心小学在学校管理与制度方面更加成熟，教师的加班工资更能得到保障。

本人从问卷的反馈和实际访谈中得知：当前贵州乡村教师薪资福利权益保障不到位。贵州乡村学校整体工资偏低，其中编制教师的工资收入优于合同聘任制教师，合同聘任制教师的工资优于代课教师，此外，贵州乡村教师加班且无加班工资现象普遍。乡村教师的劳动关系影响其五险一金和带薪休假保障的落实；学校类型影响着乡村教师住房权益和加班工资的保护现状。

3.3.2 学校民主管理权益保护现状分析

学校民主管理权是指教师可以通过教职工代表大会、工会组织等形式对学校教学、管理和教育行政部门的工作提出意见来参与学校的民主管理、改革发展的权利，这是教师参与教育管理的民主权益。

3.3.2.1 学校民主管理权益保护现状总体分析

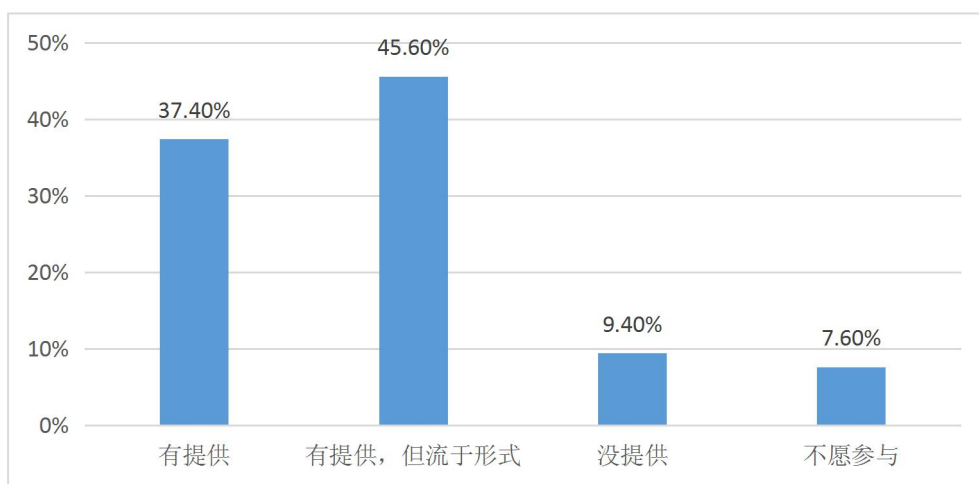


图 3-3 贵州乡村教师参与学校民主管理权益保护现状情况

根据图 3-3 可知, 83%的乡村学校提供了教师参与民主管理的权利, 但 45.6%的民主管理参与流于形式, 此外还有 9.4%的乡村学校未设立教职工代表大会, 没有为乡村教师提供民主管理参与的权利, 7.6%的乡村学校教师表示对于学校民主管理不了解、不感兴趣。

3.3.2.2 不同性质乡村学校教师参与学校民主管理权益保护现状差异分析

表 3-26 不同性质乡村学校教师参与学校民主管理现状差异分析

	均方	F 值	显著性
组间	5.739	8.192	.000
组内	.701		

根据表 3-26 所示, 针对不同性质乡村学校的教师参与学校民主管理现状进行单因素分析, 结果显示: 贵州乡村中心小学、村完小、教学点学校教师在参与学校民主管理现状中存在极其显著性差异 ($P=0.000<0.001$)。

3.3.2.3 不同劳动关系乡村教师参与学校民主管理权益保护现状差异分析

表 3-27 不同劳动关系乡村教师参与学校民主管理现状差异分析

	均方	F 值	显著性
组间	1.669	2.228	.011
组内	.749		

根据表 3-27 所示, 针对不同劳动关系乡村教师参与学校民主管理现状进行单因素分析, 结果显示: 贵州乡村编制教师、合同聘任制教师、代课教师在参与学校民主管理现状存在显著性差异 ($P=0.011<0.05$)。

本人从问卷的反馈和实际访谈中得知: 当前贵州大部分乡村教师参与学校民主管理流于形式, 部分乡村完小、教学点学校未设立教职工代表大会, 其参与学校民主管理权益未得到保障。

3.3.3 人身安全保护权益保护现状分析

人身安全保护权是指教师教师在教育教学过程中享有的生命权、身体权、健康权和人格权。学校和教育行政部门应当保证教师在正常教育教学过程中的生命安全，关注教师的生理和心理状况，维护教师的人格尊严。

3.3.3.1 生命安全保障现状分析

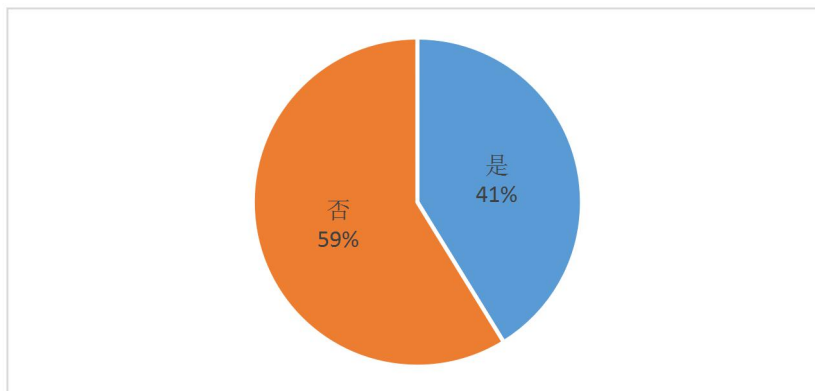


图 3-4 您所在学校是否可以保障您的生命安全

根据图 3-4 可知，59%的乡村学校教师认为目前学校未能较好的保障自己的生命安全。在访谈中，有乡村教师提到目前学校未对教师的生命安全设置明确详细的政策制度；在硬件设施方面，更是存在教室电视机老化可随时引发漏电等危害教师生命安全的现象存在。

3.3.3.2 身体机能保障现状分析

表 3-28 乡村教师所在学校身体机能相关信息统计

		频率	百分比	累积百分比
您的日均工作时长	8 小时及以下	29	17.0	17.0
	9 小时左右	80	46.8	63.8
	10 小时左右	54	31.5	95.3
	11 小时及以上	8	4.7	100.0
您每周的课时量	10 节及以下	9	5.3	5.3
	11-13 节	22	12.9	18.1
	14-16 节	79	46.2	64.3
	17 节及以上	61	35.7	100.0
您每周的非教学工作时长	1-5 小时	61	35.7	35.7
	6-10 小时	69	40.4	76
	11 小时及以上	41	24.0	24

根据表 3-28 可知，46.8%的贵州乡村教师日均工作时长为 9 小时左右，31.5%的乡村教师日均工作时长在 10 小时左右，日均工作时长在 11 小时及以上的占比

4.7%，可见 83%的贵州乡村教师是超过《中华人民共和国劳动法》规定的日均标准 8 小时的工作时长。每周课时量在 10 节及以下的乡村教师占比 5.3%，有 12.9% 乡村教师每周有 11-13 节课，占比最多的是每周 14-16 节课（46.2%），其次是占 35.7%的 17 节及以上课时量。乡村教师每周的非教学工作时长占比最多的是 6-10 小时（40.4%），其次是 1-5 小时（35.7%）、11 小时及以上（24%），可见贵州乡村教师承担着大量的非教学工作。过长的日均工作时长、过量的课时任务和非教学工作，是对贵州乡村教师身体机能的一个挑战。

3.3.3.3 身心健康权益保障现状分析

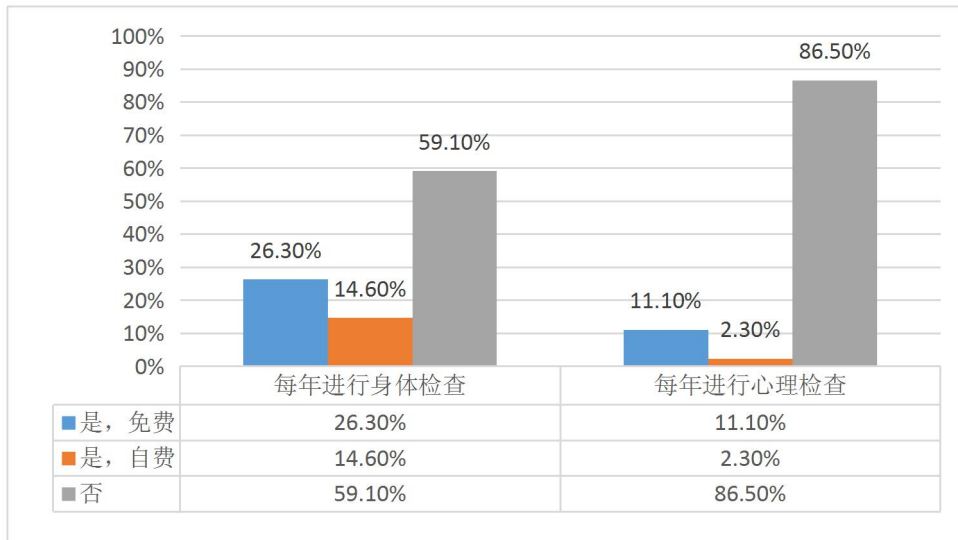


图 3-5 贵州乡村教师身心健康权益保障情况

图 3-5 展示了贵州乡村教师每年可以进行免费体检的仅占 26.3%，需要自费参加体检的占 14.6%，大多数（50.9%）乡村教师是没有体检的；每年可以免费参加心理检查的乡村教师有 11.1%，2.3%的乡村教师自费进行过心理检查，86.5%的乡村教师从未进行过心理检查。在访谈中，有大部分乡村教师表示，仅从教第一年享受过免费身体检查，而乡村教师的心理状况很有必要关注但从来没有被重视过。

3.3.3.4 人格尊严权益保障现状分析

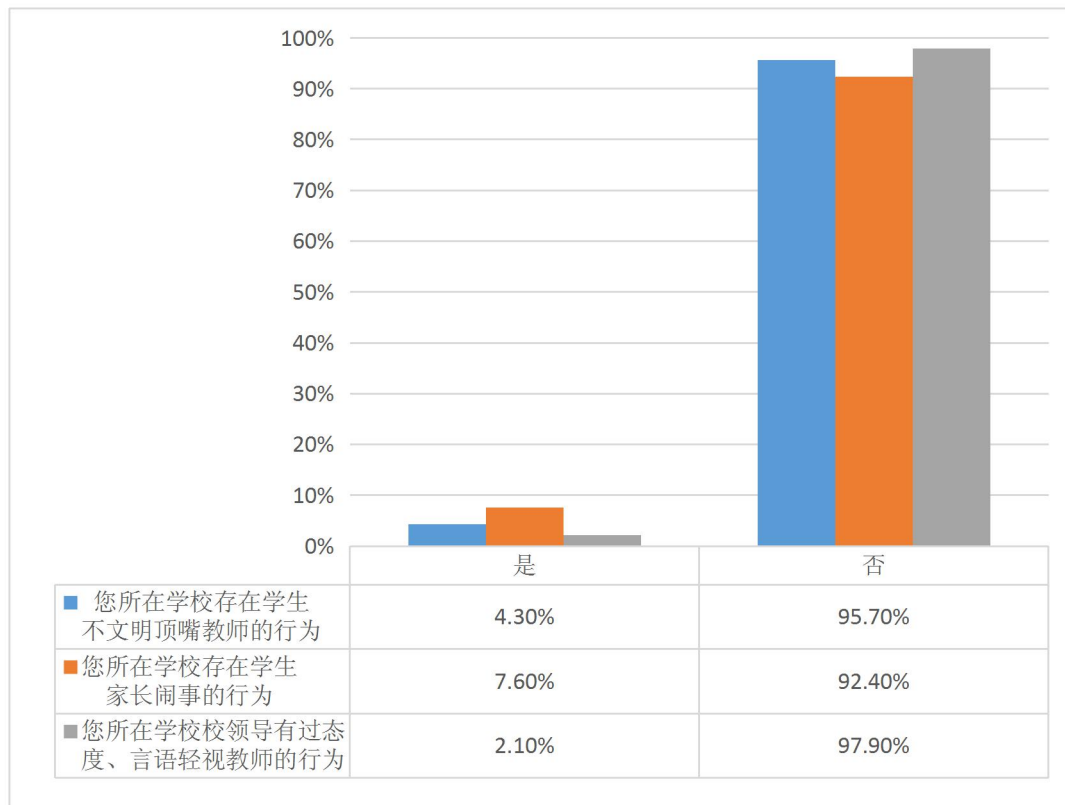


图 3-6 贵州乡村教师人格尊严权益保障现状分析

由图 3-6 可知，乡村学校教师的人格尊严权益未能实现全面保护，目前仍有 4.3% 的乡村学校学生对教师有不文明顶嘴行为，7.6% 的乡村学生家长去学校闹事，2.1% 的乡村学校领导对教师有过态度、言行上的轻视行为。

从问卷的反馈和实际访谈中了解到，当前贵州乡村教师在生命安全上还存在安全隐患，教师的身心健康、人格尊严保护程度均影响着教师的工作积极性，可见贵州乡村教师人生安全保护权益仍有不断完善的空间。

3.3.4 申诉救济保障权益保护现状分析

申诉救济保障权是指教师对教育行政机构、学校或教育机构、学生及其家长等侵犯其合法权益后，有权向上级领导和相关部门投诉，学校、公安机关、人民检察院、人民法院以及司法行政部门应当依法履行职责，并根据教师职业的特殊性，保护教师的合法权益；教师对学校或者其他国家机构做出的处理不服的，可以提出申诉。

3.3.4.1 申诉救济保障权益保护现状总体分析

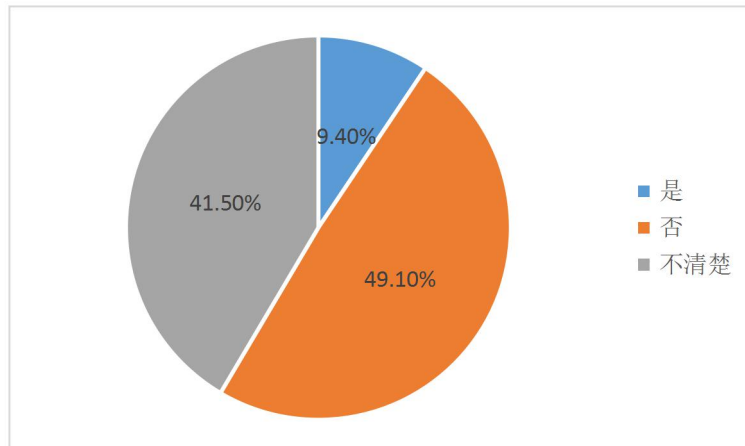


图 3-7 您的教师权益是否收到过侵犯

根据图 3-7 观察可知，乡村学校教师权益未收到侵犯的占比 49.1%，其次是对自身权益是否受到侵犯表示不清楚（41.5%），乡村教师权益受到侵犯的占比为 9.4%。可见，贵州乡村教师在教师权益保护的认知程度上较低。

表 3-29 乡村教师权益受到侵犯后的维权方式选择情况

	频率	百分比	个案百分比（171）
劳动仲裁机构	45	11.6	26.3
向法院提起诉讼	26	6.7	17
找信访部门	23	5.9	13.5
找上级主管部门	91	23.4	53.2
找学校工会或职工代表大会	71	18.3	41.5
找校长维权	62	15.9	36.3
通过网络寻求关注	8	2.1	4.7
口头发牢骚	63	16.2	36.8
合计	389	100	-

贵州乡村教师权益当受到侵害时，根据表 3-29 可知，更多的乡村教师选择找上级主管部门(53.2%)，其次是学校职工代表大会(41.5%)、口头发牢骚(36.8%)和找校长维权（36.3%），仅有 4.7%的乡村教师会通过网络寻求关注。这不仅因为乡村教师对网络的使用能力较低，更是因为在他们心中网络即“曝光”，弱势永远是教师。一位教师在问卷填写时，这一项没有进行任何勾选，只是在开放回答处写下了有力的二字“沉默！”透出了乡村教师的言不由衷。

3.3.4.2 不同性质乡村学校教师申诉救济保障权益现状差异分析

表 3-30 不同性质乡村学校教师申诉救济保障权益现状差异分析

	均方	F 值	显著性
组间	.094	.228	.796
组内	.411		

根据表 3-30 所示,针对不同性质乡村学校的教师申诉救济权益保障现状进行单因素分析,结果显示:贵州乡村中心小学、村完小、教学点学校教师在申诉救济权益保障现状中不存在显著性差异($P=0.796>0.05$)。

3.3.4.3 不同劳动关系乡村教师申诉救济保障权益现状差异分析

表 3-31 不同劳动关系乡村教师申诉救济保障权益现状差异分析

	均方	F 值	显著性
组间	.479	1.178	.031
组内	.407		

根据表 3-31 所示,针对不同劳动关系乡村学校的教师申诉救济权益保障现状进行单因素分析,结果显示:贵州乡村编制教师、合同聘任制教师、代课教师在申诉救济权益保障现状存在显著性差异($P=0.031<0.05$)。

从问卷的反馈和实际访谈中可知,乡村教师对自身权益保护情况不清楚,不同劳动关系的乡村教师在申诉救济面前的权益不平等,由于对申诉救济渠道了解少、媒体对教师评价的不平衡、教育行政机构对教师权益保护宣传培训不到位等原因均导致了乡村教师申诉救济权益无法渗透到位。

4 贵州乡村教师权益保护缺失的表现

本章节主要结合第三章对贵州乡村教师权益保护的现状分析进行问题梳理与讨论，分为以下四个部分：首先是对贵州乡村教师权益保护缺失的现实表现进行总结；其次是对贵州乡村教师职业发展权益保护的现实缺失进行梳理；然后对贵州乡村教师职业保障权益保护的现实缺失进行讨论；最后进行个案分析，一方面结合不同性质的乡村学校教师权益保护缺失的差异进行比较，选取某乡村完小教师权益保护的缺失进行个案分析，其次对不同劳动关系的乡村教师权益保护缺失的差异进行比较，选取某乡村非编制教师权益保护的缺失进行个案分析。

4.1 贵州乡村教师权益保护缺失的总体表现

本论文根据自编调查问卷《贵州乡村教师权益保护调查问卷》和访谈《贵州乡村教师权益保护访谈提纲》对当前贵州乡村教师权益保护的现状进行了详细、深入的调查研究。调研问卷及访谈主要从乡村教师职业权益保护和乡村教师职业保障权益保护两个方面进行研究，其中教师职业发展权益分为教育教学自主权、学术教研自由权、管理学生空间权和培训进修获得权四个维度，教师职业保障权益包括工资福利平等权、学校民主管理权、人身安全保护权和申诉救济保障权四个维度。

调查结果表明，从教师职业发展权益的保护而言，贵州乡村教师的教育教学自主权益保护得到了基本保障，但个别县（区）域在政策实施中存在不合理要求；其学术教研自由权益保护目前正处于起步阶段；乡村教师在管理学生时仍需面对“人情”干扰及留守儿童带来的特别影响；教师培训机会少、参加的培训质量参差不齐等，这些教师职业发展权益保护的现实缺失表现，使乡村教师的专业化成长受到一定限制。从教师职业保障权益的保护而言，乡村教师普遍工资低、非教学任务工作量超额；参与学校民主管理流于形式；其人身安全、身心健康、人格尊严都未受到十足重视；以及乡村教师申诉救济渠道少且宣传普及力度低，这些教师职业保障权益保护的现实缺失表现，使乡村教师的职业幸福感大大降低，间接影响其专业化成长。

4.2 贵州乡村教师职业发展权益保护缺失的具体表现

4.2.1 教育教学管理无序

首先，贵州部分学校面对的县（区）上级行政机构管理混乱，且对乡村学校教师调任的随意性较大，导致乡村学校教育教学活动无法正常实施。遵义市F县H完小的某教师抱怨道：“我们这边的乡村学校管理太混乱了，已经严重影响到我们教学工作的正常开展。首先，我所在的乡村学校归当地政府、教育局两级管理，

在 2018 年县里又成立了教工委。这三级领导部门说是分别负责乡村学校的行政、教学、政策实施，但有时又交叉管理，我们的工作要听哪个部门安排，我们自己也弄不清楚了。尤其是新成立的教工委‘搞’的教师竞聘，在政策设置上不够完善，现在执行中他们上面解释不清，我们下面执行不顺，这一块的乡村学校工作完全乱了套，影响我们的调任，也影响我们的教学。”一旁的老师补充道，“他们政府缺人就随时调我们老师用，上个学期的 4 月中旬，环保局抽调了我们学校 1 位教师，我原来只负责语文调研组和班主任工作，之后又不得不临时接任这位老师办公室的工作。”

其次，由于贵州地区经济发展相对落后，乡村教育发展趋势整体缓慢，师资力量的不足导致专任教师“不专”。贵阳市 G 区 L 小学某 N 年轻教师叹气道，“我来到 M 小学 3 年了，当时是以信息技术专职教师招考入校的，这 3 年我已经成为语文主科的‘专职’教师，并且带班 3 个年级，信息技术反而成为了我自己的‘副业’。”落后的教学设施设备配置亦不能满足教师的教学需求，黔东南 H 县 M 小学校长反映，“我们学校前几年有安装电视用于辅助教师教学，但是这些电视是之前二小、三小的‘退休货’，现在已经无法继续使用了，我们没有投影仪等多媒体设备，班班通也不用了。”可见，师资力量的不足以及落后的教学设备均影响着贵州乡村学校教师的日常教学。教育教学自主权益保护的缺失限制着乡村教师的专业发展，影响着贵州乡村学校的教育质量。

4.2.2 学术教研氛围不浓

表 4-1 乡村教师当前的学术教研态度

	频率	百分比	累计百分比
可以提高教学质量，是自己的事	70	40.9	40.9
学术、科研很深奥，是专家的事	42	24.6	65.5
为了获取职称	30	17.5	83.0
服从领导安排	16	9.4	92.4
没听过	13	7.6	100.0
合计	171	100.0	

首先，当前贵州乡村学校学术教研氛围差，教师学术教研意识淡薄。在对乡村教师的科研、教研态度进行调查时，由表 4-1 可知，40.9%的乡村教师认为科研、教研是自己的事，是为了提高教学质量，其次认为科研、教研等工作过于专业和深奥，是专家的事占比达 24.6%，为了获取职称的占比 17.5%，服从领导安排占比 9.4%，且有 7.6%的乡村教师从未听说、了解过教师科研和教研活动。

其次，乡村教师学术教研、教研止步于上级任务安排，缺乏专业的认识和深度。本人调查的贵州乡村学校教师学术教研形式大致分为论文、课题、教研活动三种形式。乡村学校教师对于论文发表大多数服从于上级领导安排，每年按规定和教师自身需求将撰写的论文上交给中心校，会统一安排发表，或者花钱找人“代写代发”以完成任务和需要。对于教研实施分工简单、层次较浅，围绕一定课程目标共同设计的一系列相关活动的集体备课常常变成集体讨论、修改教案，设计的“观摩课”也总是流于任务变成“表演”。乡村教师主持、参与课题的机会较少，主持过的课题大部分为校级内部组织，且主持县市级及以上的课题大部分都未能结题，自身实力受限也是学术教研自由的一大障碍。

表 4-2 乡村教师学术教研未得到满足的原因

	频率	百分比	个案百分比（171）
了解途径不足	113	32.7	66
时间不足	84	24.2	49.1
空间不足	58	16.8	33.9
课题项目没有申报机会	65	18.8	38
课题项目没有选择权利	26	7.5	15.2
合计	346	100	-

第三，根据表 4-2 可知，乡村教师学术教研、教研未得到满足，近三成是由于了解途径不足，近四成由于时间精力不充沛，还有近三成在课题申报中权益被剥夺。课件当前乡村教师的科研、教研之路依然坎坷。

4.2.3 学生管理权益受限

根据调研问卷可知,59.6%的贵州乡村教师在管理学生的学习和发展、评定学生的品行和学业成绩时,常常会受到干扰。就学生学习学习和课堂教学安排上,贵阳市G区L小学赵老师反映道:“指导学生学习、评定学生品行和成绩,我们学校没有什么具体的条件规定,就是要求我们好好教书,要给孩子讲道理,不能打骂孩子。不过有一点我很烦,就是我们学校老师的小孩或者他们亲戚朋友的小孩,都会和我们这种带班的班主任相互‘打招呼’,还有村里领导的小孩,尤其是村里的‘富二代’,在课堂上的座位安排、作业辅导中会要求要‘特殊照顾’他们一些”。可见,乡村学校随处可见的“人情账”令教师们感到担忧与烦扰,也影响着教师们正常的管理学生空间权益。

另一方面,贵州乡村学校的特殊性,还在于学校占有多数留守儿童,无论是学生自身还是家长因素,都增加了乡村教师对学生管理的难度。一方面,留守儿童的学习和日常习惯较差,学习意识弱,对比父母在身边的孩子缺乏一定的行为限制与管理,“规则”意识不强,对其他学生的影响也比较大,使得乡村教师在课上对班级的管理难度增加。在课下,留守儿童的直接负责人多为未接受过教育的祖辈,教师无论是在课上稍加严格管理或是课下品行德育的口头教育,一些孩子“告状”回家随之便会引发与学校、教师们或大或小的纠纷。遵义市F县某乡村学校校长说道:

“我们学校310名学生,有97名是留守儿童,一共16名教师进行管理。留守儿童各方面意识差,特别不好管理,还影响其他同学。另外,现在的家长也不好打交道,你看,这是我让门房拿来的,一本是重大立案事项登记表,一本是学校纠纷记录簿。这才开学一个月,已经有一次父母来闹事的纠纷登记在册了。”

可见,当前乡村教师对学生的管理,无论是课上还是课下,无论是课程要求,还是品德评价,其权益都未能得到有效保护。

4.2.4 教师培训质量不高

首先,培训覆盖到乡村学校的机会少。根据表3-14可知,近五年按类别来看,乡村学校教师从未参加过职业能力培训的占36.8%,从未参加过学科专业知识培训的占15.8%,从未参与过思想政治教育培训的占14.6%,从未参与过学术教研辅导培训的占52%;按培训类别来看,近五年里从未参加过国家级培训的占比

63.2%，未参加过省市级的占比 62%，未参加过县（区）镇级培训的占比 23.4%，未参加过校级培训的占比 17.5%。《纲要》提到，教师培训经费应该列入进政府预算中，按周期（五年）对全员教师进行培训。可见，贵州乡村教师培训进修权益保护的缺失严重。第二，乡村教学点学校教师以及合同聘任制教师和、代课教师的培训机会较少。某乡村教学点学校代课教师讲道，“我们教学点学校能去参加培训进修的机会本来就比县里和镇上的学校少，给了乡村学校名额也是优先中心小学的。平常周末镇上有短期培训也是让他们在编教师去学习，轮不到我们。寒暑假的集中培训进修，我们代课老师不发寒暑假工资，自然也不会让我们假期去培训进修了。”第三，乡村学校新入职教师与年长教师培训机会少。黔东南某乡村教师陈述道，“我 55 岁了，近五年从没参加过培训。一般培训会优先教导主任去，或者就是科研室组长。如果有指定学科，那就是来了几年的年轻教师去，老教师机会很少。学校认为年轻教师可以更好的学习，以后教学时间长，‘性价比’更高。我们这种超过 45 岁的老教师几乎都没有出去培训过了。但其实我们的知识储备受限，知识更新换代差，还是用老一套的传统知识和教学方式授课，也需要一定的学科培训。因为我们这个年龄的老师，教学内容不丰富，教学方式跟不上学生的思潮，反而会得不到学生的尊重。”另外在调查的对象中，2017 年和 2018 年刚入职的“三支”和“特岗”教师共 13 人，占比达到 7.6%，对于乡村教师培训进修获得权益这一指标，他们均表示自己到乡村任教这段时间参加的培训，除新入职后必需的、固定的职业能力培训，之后的培训进修学校多会选择本校有能力和有经验的中年教师直接指派，很少能“轮”到自己。

其次，乡村学校教师参与培训效果差。一方面是所参加的培训主办方多为所在乡镇和校内，培训组织者的不专业导致培训效果不明显。很多参与过培训进修的乡村教师反映，参加的乡镇级培训，其授课者是被选去参加县里培训的乡镇教师代表，去市县参加的培训也是授课讲师接收国家或省级培训后的二级培训，这样的培训模式，随着“一层层”信息传递者的选择性与能力性接收，到达最底层乡村一级教师面前，其培训内容的高效已转化为“低效”；另一方面培训方法具有理论化倾向，缺少真正有效的“实操性”。有乡村教师提到，“有一次我参加县

里举办的语文多媒体教学技术的培训，这是我第一次参加多媒体教学的培训。我希望培训讲师能够为我们讲授‘如何制作课件’，因为像我这样的乡村教师，是没有机会经常参加这种类型培训的。可是我们参加培训的教师里，有县实验小学的，有村小的，有年轻的教师，也有年长的教师，大家水平不一，那培训的老师根据课堂观察，看见我们都会‘鼓捣’电脑，就不给我们讲怎么制作课件了，而是讲了一堆学习教育心理学、掌握多媒体技术与教学整合技能的理论知识。老师讲的内容确实也挺专业的，但是和我想的、与我们学校实际需要的不一样啊。我就想学习一下怎么做课件，看看县实验小学老师们的课件内容是什么水平的，她们给学生讲的内容、拓展的知识又是怎么利用多媒体设计的，然后回去和我们学校的老师交流分享，也能带给孩子更直观的时尚的学习信息。而不是‘浪费’2天周末时间来这里记多媒体理论知识的笔记。这种不注意区分人员和需求内容的‘一刀切’培训的是常态，效果不好。”

最后，乡村学校提供的培训类型与需求缺乏现实考量。关于学科、学术之外的培训，贵阳市G区L小学L校长结合自身的实际，对思想政治教育培训提出了自己的烦恼。“我认为思想政治教育培训是很有必要的，但是规划可以更加合理、高效一些。比如‘不忘初心、牢记使命’的启动项目，我参加6次了，在政府举办的党建中参加了3次，社管局举办的党建中又参加了3次，并且学习内容有多次重复。我是校长，每周这样的思政培训要开4-5次，有时会兼顾不了学校工作，并且我还带班上课。”黔东南州S县T中心校王老师，也提出了自己“人文”培训的需求，“每次我们参加培训，培训老师都是讲如何促进学生学习成绩，如何做好班级建设，或者就是家校联动机制如何推进这样的‘工作领域’培训；或者就是十九大精神文明建设、‘牢记初心、不忘使命’主题教育等‘思想政治领域’的学习。对于我们教师个人和家庭有益的‘人文’需求方面的培训从来没有。我们私下聊天，都希望

校级以上的教育行政机构能够为我们这些来回奔波的乡村教师组织一些‘教师如何排解压力’、‘教师权益保护二三事’这样的‘人文关怀’培训。好让我们也能感受到‘上级真的有在意我们’。”

4.3 贵州乡村教师职业保障权益保护缺失的具体表现

4.3.1 教师工作强度大、工资低

首先，根据表 3-19 反馈可知，贵州获得 4000 元及以下工资的乡村教师占比 27.5%，处于 4001-5000 元之间工资的乡村教师占比高达 43.3%，获得 5000 元及以上工资的占比 29.2%，可见贵州乡村教师的工资收入普遍偏低，在贵州乡村学校整体工资偏低的情况下，编制教师的工资收入优于合同聘任制教师，合同聘任制教师的工资优于代课教师。另一方面，根据访谈了解到，乡村教师工资还存在延发与扣款的边缘现象。贵阳市 G 区 L 小学某教师提到，“我们这个学区很穷，2017 年我们学校的老师绩效奖金发了 40%，2018 年发了 70%，公务员是全发到到位了的。政策上说是不能低于公务员工资，数字上是没问题的，可实际却没发全，说是会补，现在已经 2019 年下半年了，也不知道什么时候补，是不是就这样被扣住了。”遵义市 F 县 Y 小学某教师谈到，“去年我们这里的公务员年终奖 5 月发一次，教师延迟到 9 月才发放。而且，乡村教师的偏远地区补助和城乡生活补助金额也比较少，我这边是二类，一个月 400 元，教龄津贴每月最多 10 块，班主任津贴按绩效发 10 个月，每个月 200 元，另一个就是按人数，和现在的生活要求比，这些零碎的补助金额太少了。”

其次，贵州乡村教师工作强度大、加班多，且无相关物质补贴。根据图 3-2 可知，贵州 79%的乡村教师经常加班，其中 77.2%的乡村教师加班频繁并且没有无加班工资。我国《劳动法》第四章第 44 条规定：劳动者延长工作时长，用人单位应该支付 150%或以上的工资，若是在休息日延长工作时长且后期未进行补休的，用人单位应该支付 200%或以上的工资，若是在法定节假日延长工作时长，用人单位应该支付 300%或以上的工资。但是，我国大部分中小学教师的加班工作却不能获得应得的报酬。遵义市 M 县 Q 小学某教师提到，“我们乡村的学校工

作很繁琐，除了日常上课，还要整理很多迎检材料，以及留守儿童、营养餐、学生安全等额外的巨量工作，除此之外，我们下午下班后甚至周末还要到村里去宣传“控辍保学”，在学校的时间除了上课就是抓紧时间整理各种材料，而我们主要的任务教学备课，不得不回到家再加班加点去完成。乡村教师们花费了很多看不见的时间和精力去做与教学有关又无关的工作，却没有任何物质和精神奖励。”

最后，乡村教师福利待遇无法得到保障，教师幸福感低，教学精力涣散。在走访贵阳市 G 区 J 小学时，乡村教师仅有的一间办公室，周围到处都是苍蝇在飞，工作环境差。另一方面，乡村教师的住房与交通成为一大抱怨点，“我们的办公室是危房宿舍，为了迎接国家检查，老师的办公室腾出来给学生做实验室和音乐教室。我们没有正规住宿点，中午没地方休息。3 个女老师挤在有一个 5 平方米的简陋危房里随便休息一下，男老师中午就是车上坐着眯会儿，很影响下午的教学。并且没有住宿点，这里也不通班车，必须自己开车上下班，每个月来回跑油费要 1000 多，我 3000 出头的工资还要养活家用。另一方面，学校没有教师宿舍，教师关系也很受影响。以前我在铜仁 S 县做老师，大家相互帮助，随时可以有教学交流，不拘泥于办公形式，现在在 J 小学，大家仅仅只是同事关系，放学后都赶着回家了。”关于教师的实际福利补助需要，也有教师发出同样的声音，“我们的福利补助没有结合贵州乡村学校的实际情况进行分类。我们这边没有宿舍可以住，大多数老师是住在金阳、花果园或者云岩区那边，我们每天都要来回跑，除了耗时，更重要的是太耗油费了，我工资税后一个月不足 4000 元，每个月油费花去 1000 多，剩下 2000 多块，我还有孩子、家庭要照顾，贵阳房价、物价这么高，怎么生存嘛！人家公务员的工资福利待遇多好，有车补和食补；城里的老师呢，不用像我们这样奔波，还比我们省油费。我们乡村教师在住宿、车补上是最有实际需求的。或者安排教师住房，不然每天一半的时间和精力耗在路上，在校的时

间又耗在材料整理上，教学任务不落下除非我是个‘超人’。”黔东南州 H 县某乡村学校校长讲道，“学校有外县教师住宿，很不方便。虽然学校有 3 间宿舍，但都是之前的办公室转成的周转房，条件很简陋。并且学校厕所也没经费修缮，还和老师的宿舍很远，对女教师的生活使用很不方便。”关于乡村教师工资福利待遇保护的现状进行了重点调查，访谈过程中怨念喋喋，可见乡村教师对工资福利平等权益保护缺失的重视与改变的渴求。

4.3.2 学校民主管理流于形式

我国教育工会实行“上级工会和同级党组织双重领导，以同级党组织领导为主”的原则，从基层教育工会到全国教育工会，纵向上共分为 5 个层次。下级教育工会组织服从上级教育工会组织，并接受同级党组织的领导。³⁸

在贵州乡村学校中，首先实行校长负责制，其次由于师资力量不足，学校并未安排专门的行政教师，多数教师对教学、行政进行双重责任。本研究中所调研的贵州乡村学校中，有设立教师职工代表大会组织的，其主要负责领导都是由校长或者副校长进行兼任或分管。教师职工大会在贵州乡村学校已经失去了它的独立性和原有的作用，对乡村学校的行政管理也无法再形成约束。另外，贵州乡村教学点学校师资力量很大一部分未超过 5 人，极其偏远的地区仅有 1-2 名乡村教师留守的现象也存在，因此何谈教师工会的设立？以下是访谈中的几种声音：

“我们学校是有召开过教职工代表大会，但是时间不固定，大会的内容跟参与人员都没有具体操作规范，每次要表决就都举举手，没有人监督这项工作，大家都抱着走过场的心态做一做。”

——遵义市 F 县 Y 小学郑老师

“学校教师就这几个，哪里需要什么民主管理。校长就是我们的老大，有啥事他拍板就行。”

——贵阳市 G 区 G 小学某教师

“我们学校有工会，可是它的存在没什么意义。我们私下经常一起聊，学校是不是可以适当自主决策，在节假日福利和加班工资上多一些人性化的补助，但真

³⁸ 李俊霞. 论我国教育工会在教师权益保障中的地位和作用[D]. 华南师范大学硕士学位论文, 2004: 12.

正开会又一笑而过，没当正事来讨论。现在在我们眼里工会就是后勤组织。我们每年交 180 元的工会费，然后中秋节再用月饼钱和过年的物资还回来，谈不上维护权益。”

——黔南州 L 县 D 小学某老师

可见当前贵州乡村教师参与学校民主管理权益的保护缺失，主要表现为学校民主管理机制不健全，教职工代表大会尚未实现制度化；党政领导的民主观念淡薄；教师自身对民主管理的意识薄弱、能力欠缺。

4.3.3 教师尊严、安全未被守护

首先，乡村学校的教师生活环境，无论是教学场地、住宿场地或者就餐场地的安全措施保障不到位，均存在一定威胁乡村教师生命安全及健康的隐患。贵阳市 G 区 L 小学 L 校长提到“我们学校教师宿舍是危房，我们都是在“恐慌”中办学。”旁边的老师补充道，“学校环境也比较差，你看这周围到处都是苍蝇和虫子，教师的卫生健康条件也得不到保障。”除此之外，遵义市 F 县 H 镇 S 完小还将其 9 月份填报的《F 县大排查大整治安全隐患排查台账》展示出来，可见，当前贵州乡村学校学生、教师的教学环境安全、就餐安全仍得不到保障。

表 4-3 遵义市 F 县 H 镇 S 完小大排查大整治安全隐患排查台账

序号	排查时间	被检查学校名称	隐患内容	整改措施	整改时限	隐患条数
1	2019.8.23	SH 小学	教学楼楼顶漏水严重	多次上报，只能等上级来修	未知	
2	2019.8.23	SH 小学	学校无食堂，学生及教师分餐存在隐患	新建食堂	未知	
3	2019.8.26	SH 小学	多个班级教室内电视机老化，存在严重漏电或爆炸隐患	需拆除，安装新班班通 6 套	未知	

..
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

其次，乡村教师工作时间长，巨额的非教学工作量使得乡村教师身体承受着巨大的挑战。根据表 3-13 可知，83%的贵州乡村教师工作时长超过了《中华人民共和国劳动法》规定的日均标准 8 小时；每周课时量超过 14 节的乡村教师占比 81.9%；乡村教师每周的非教学工作时长超过 5 小时的占比 64.4%。可见贵州乡村教师工作时间过长、课时量大，且非教学工作也占据他们大量的课余时间，甚至是周末及假期。遵义市 F 县 H 镇某乡村教师反映：“别的不说，就学校要求的安
全管理工作专项督查，一个月就检查好几次，有卫生局、有县里的疾控中心、还有消防部门等等，平常这些工作要落到实处已经很耗神了，还要接待各种检查，准备各种材料。”

以下是遵义市 F 县 H 镇 S 完小安全管理工作专项督查内容：

- 1.组织学习有关部门上发的安全文件。
- 2.学校食堂食材、食品、工人、供应商等开学工作管理工作进展情况。
- 3.制度、计划、预案拟定情况，责任书签订情况。
- 4.隐患排查、整改及台账建立情况，重点隐患整改前后台账。
- 5.安全生产月和禁毒宣传月工作开展情况。
- 6.学校安全教育开展情况，食堂食品安全、饮用水安全、消防安全、交通安全、欺凌安全、反恐防暴安全、防溺水安全、疾病防控安全、校车管理、门卫管理、宿舍管理、工程安全管理、校园卫生及周边环境整治开展情况。
- 7.安全工作台账(外来人员登记、学生请假出校门、节假日值班值守巡逻、涉桥涉水、消毒、饮水、管制刀具收缴、矛盾纠纷排查及调处台账)。
- 8.“巩文创卫”工作落实情况。
- 9.学校消防设施、体育器材、各功能室设施设备安全管理工作情况。
- 10.其他相关安全工作开展情况。

关于非教学工作量，贵阳市 G 区 L 小学校长一边整理手头的文化户口册文件

一边提到：“我们已经连续被安排做了3年文化户口册的校外行政工作了。给我们学校安排的是管辖3个附近村落，要调查村里有多少户人口，每一家外嫁和外迁的家庭成员要进行电话核实；要了解父母的受教育程度和其他家庭成员的受教育程度，家里有在乡镇及以外读书的家庭成员，也要电话再次证实。每年都要统计一次，每次都任务下达时间又很紧迫，统计最少要半个月时间。而且我们学校是按照生师比配备的教师，并且没有根据学校规模配置相应的后勤、行政等，在校教师要负责日常备课、教学、作业批改，还有负责留守儿童、营养餐、安全卫生、迎检评比等一系列校内行政工作，以及下乡辍控保学的宣传和文化户口册的调研核实等校外的非教学工作。我们全体教师一下课就要做与教学无关的工作，工作重心已经偏移，乡村教师60%的精力在做与教学无关的工作。一方面没时间备课、更没有时间去学习充电，知识水平永远停留在进校的那一刻；另一方面，我们的压力近些年越来越大，身体都逐渐吃不消了。”可见，超长的工作时长、超额的非教学工作量，使贵州乡村学校教师的身体承受着巨大的压力，教学精力被分散，教学积极性下降，教师的职业幸福感低。

第三，乡村教师缺少正常的、应有的身体检查和心理检查。图3-5展示了贵州乡村教师50.9%是没有机会每年参加免费体检的。一位年老的女教师说道，“我教书30多年啦，就刚当老师那会儿体检过一次，后边再没有体检过。”另外一所乡村学校校长说道，“以前从来没有安排过体检，但是近几年因为校长要参与营养餐的管理，需要办理健康证，所以我免费体检过一次。”数据统计86.5%的乡村教师从未进行过心理检查。“心理检查从来没有听过的。我们这边乡下老师都是教学和行政一起做。教学上一个人最少带4科，还有好多‘乱七八糟’的杂活儿。我们压力这么大，有的老师脾气很差的，很会对孩子发火，其实对孩子影响也很大，只不过从来都没人重视。”乡村教师的工作时间长、强度大，身体及心理都在受到挑战，但并未得到乡村学校及教育行政部门应有的关注与重视。

最后，乡村教师在教育教学中的人格尊严正受到挑战，学生管理中出现危害教师生命安全的事故。由图 3-6 可知，乡村学校教师的人格尊严权益保护情况一般，4.3%的乡村学校存在学生不文明顶嘴教师的行为，7.6%的乡村学生家长有去学校闹事，2.1%的乡村学校领导对教师有过态度、言行上的轻视行为。“现在的小孩子难管理哦。我是小学三年级的老师，有一次我看见五年级的几个孩子在二楼打闹，我就提醒他们注意栏杆，不要在楼道上打闹。谁知道那个孩子直接回我一句让我‘滚’，说我是三年级的老师不配管他们五年级的学生。”从这位老教师的连连摇头可以看出她满藏的辛酸与无奈。还有老师在访谈中提到，“我们学校目前没出现过小孩打老师的情况，因为孩子个头小，但是我们县有个村小有过，是学生家长来闹事，老师被打了。其实吧，家长去学校吵架，尤其是爷爷奶奶去骂老师的，我们都见怪不怪了，动手打闹的，我们也习以为常，当听故事。”一些学校针对此类纠纷，设立了乡村学校重大立案事项登记表以及乡村学校纠纷记录簿。乡村学校教师的地位在实际中不断下降，人格尊严正被严重践踏。

可见，当前乡村教师的生命安全、身体健康、人格尊严权益是一个已存在的现实问题，需要在方方面面引起社会各界的关注与重视。

4.3.4 申诉救济渠道少，维权意识薄弱

首先，贵州乡村教师的申诉救济渠道少，权益保护缺失，未能得到充分保障。我国目前教育方面的法律法规不完善，更多的是行政规章和一些规范性文件，其中关于教师权益申诉救济方面的规定更是数量少、层次低，且内容多为原则性规定，表述笼统，不利于实施。

目前我国教师适用的专门法律救济途径是依照宪法中规定的公民申诉权利制度制定的《教师法》中的教师申诉制度，但它只做了简单的规定，对于具体的、细节性的条款并未作出详细规划。并且，许多教育行政部门由于法律未对教师申诉机构的决定效力进行地位确认，都没有设立能够接受教师进行职业权益申诉的机构，部分设立的机构人员专业性不强，决策效力权威性不强，因此教师申诉无门。另一方面，行政主管部门存在逃避责任的行为，故意拖延履行或不履行职责，使教师权益受损问题难以及时得到解决，只能被迫搁置。³⁹

我国教育立法进程的开始较为缓慢，行政复议活动开展也较晚，《义务教育法》和《教师法》都没有涉及行政复议，直到《教育法》出台，才明确了一些行

³⁹ 葛新.初探我国公立中小学教师权益的法律保护及救济[D].辽宁师范大学, 2006.8: 25-26.

政处分、行政处罚的种类。原则上讲，若教师遭遇不公平的行政处罚，可以依据条例并结合实际情况提出行政复议或诉讼，但由于乡村学校身份的复杂性，其不是法律规定的行政主体，当教师对学校内部管理决定不认同时，提出行政复议也是无效的，只能进行申诉和民事诉讼解决。同时也由于《教师法》第 39 条不完善的“申诉”使“申诉”成了封闭性的行政救济，在客观上构成了教师进行行政复议和行政诉讼的障碍。此外，在教师与学校的劳工争议上，也未建立教育部门人事仲裁制度，因此，当前教师权益被侵害、破坏的现象时有发生，但却未能得到有效的救济。

表 4-4 乡村教师权益受到侵犯时，维权方式的选择

	频率	百分比	个案百分比（171）
劳动仲裁机构	45	11.6	26.3
向法院提起诉讼	26	6.7	17
找信访部门	23	5.9	13.5
找上级主管部门	91	23.4	53.2
找学校工会或职工代表大会	71	18.3	41.5
找校长维权	62	15.9	36.3
通过网络寻求关注	8	2.1	4.7
口头发牢骚	63	16.2	36.8
合计	389	100	-

其次，乡村教师维权意识薄弱。根据上表 4-3 可知，贵州乡村教师权益受到侵害时，更多的乡村教师选择找上级主管部门（53.2%），其次是学校职工代表大会（41.5%）、口头发牢骚（36.8%）和找校长维权（36.3%），仅有 4.7% 的乡村教师会通过网络寻求关注。这不仅因为乡村教师对网络的使用能力较低，更是因为在他们心中网络即“曝光”，而乡村教师这一职业作为“弱势群体”更是不得不时刻回避网络的“键盘言论”。一位教师在问卷填写时，这一项没有进行任何勾选，只是在开放回答处写下了有力的二字“沉默！”透出了乡村教师的言不由衷。黔南州 L 县 Y 小学某教师小声向我倾诉：“我们县里今年有个村小出事了，一个一年级的老师与学生、家长发生了冲突。那个孩子没有完成作业，老师批评的时候，动手打了孩子一巴掌，具体怎么回事，到底谁对谁错我们都不好明目张胆地说，反正最后这个老师被县里私下通报给了处罚，要我们各个学校拿来警示。但我们都知道，是县里想把事情尽快压下来，怕闹大。当老师太难了，每个家长来了都说，让我们好好管他家孩子，管严一些。可是学生不做作业，有时候留下来让他完成，家里人就觉得饿着他们孩子了，就来闹，我们老师只能是哑巴吃黄连。”无论是面对权益保护缺失时选择“沉默”还是挣扎后选择“哑巴吃黄连”，

都能看出当前乡村教师对待教师权益申诉、救济的认识缺乏，对自身的权益缺失保护意识淡薄。

4.4 贵州乡村教师权益保护缺失个案研究

4.4.1 贵州乡村完全小学教师权益保护缺失个案研究

基础教育校际差异的不平衡不仅体现在学生所享受的教育公平上，也体现在教师权益保护中。在贵州乡村地区，基础教育形成了以“乡村完小为主，中心小学和教学点为辅”的办学格局，因此村完小教师权益保护的现状值得深入探究。

L老师，女，42岁，是黔南州某村完小的一名语文教师，也是所在县区的教学骨干。所在的D小学共有12位老师，L老师在校内兼任二年级、三年级的语文课程以及三年级、四年级的思想品德课程。在与L老师交流中，得知她每天6点半便要起床，驾车前往D小学，进到学校后，便要抓住课前时光完成一些零碎的工作。比如在采访当日一早便做着三年级学生的医疗保险录入工作。7点多，学生们陆续到校，L老师在医疗保险录入中因部分家长身份信息收集不完全，一边进行录入工作，一边招呼需要提供家长完整信息的学生与家长进行联系。接近8点半，L老师提前备好教具，准备开始上午的教学工作。

第一节课上，L老师先对学生作业进行检查，我在不影响上课的情况下，在窗外进行了隐蔽观察。L老师对学生前一日作业检查结果很不满意，有以“忘带书本”为由未完成的，有字迹潦草应付了事的。课下，在提到学生管理时，L老师说：

“村完小的孩子家庭教育差，想要高质量的管理还是比较困难的。一方面，留守儿童都是祖辈在看着，隔代教育太溺爱孩子了，这些学生的行为习惯也会带到课堂和校园里，影响着整个学风和校风，对他们是说不得也管不得，一些成绩好的学生和家庭稍微重视教育的，都将孩子送去中心校或者带去县城读书了，所以留下的生源只能是恶性循环；另一方面，由于我们这边旅游业的发展，很多家庭土地被征用，“一夜暴富”的得意与本就有的“读了大学，也没有打工赚钱多”的牢固思想使得很多乡村家庭更加坚定了“读书无用，能赚钱才是王道”的观念，因此学生监护人对老师职业的不尊重也潜移默化影响着孩子，使得乡村学校的学生对知识没有敬畏，对教师没有尊重。另外，学校也没有明确的管理制度以及合适的家

校联动机制。这样的情况，我们对学生对学业不上心，只能是干着急，怕管了是闲操心，给自己找麻烦。”

中午，L老师在放学前15分钟便过去食堂，为帮助餐厅工作人员给孩子提前盛饭做准备。紧接着，学校趁中午所有教师都未上课的时间，开展了“不忘初心、牢记使命”主题教育的学习会议，之后L老师被吩咐完成此次教师职工代表大会的会议记录。在与L老师的沟通中，她告诉我：

“我们的教师职工代表大会更多是开展思想政治教育的学习，近三年主要是围绕十九大的主题精神、‘不忘初心、牢记使命’主题教育、学习习近平新时代对乡村的教育理论方针与思想。你说的给学校提建议，那没有的。学校里就这几个人，大家都知根知底的，我们自己有什么情况，告诉学校也解决不了，会直接去找县教育局和县政府。学校有什么问题，也是校领导几个开会讨论，轮不到我们一起讲什么。”

说完，L老师在办公桌前开始手写会议记录，之后将其所拍的照片上传到电脑上，开始拟写简报。由于L老师当天教学及其他工作量大，不方便随时访谈和跟踪观察，后与L老师留了联系方式。某日，L老师与我进行了电话沟通，当我讲到学术教研权益时，她情绪激昂地向我倾诉了之前的课题申报经历，并主动与我沟通课题申报的政策和技巧。

“作为镇上的语文教学骨干，我也曾主持过一项县级课题《高效课堂和高效课堂模式》，但无疾而终。当时是由学区办选取我们L镇13所学校里教学经验丰富的教师，题目是由我们学区办领导定的题目，他说做得成也好、做不成也罢，就要做这个，他牵头组织的我们，所以虽然是我主持，但是选题还是要听他的。在课题实施中，才发现很难：首先，参与课题的老师们学校太分散了，不好坐在一起讨论，靠网上交流凝聚力也很差；其次课题组老师后期有的休产假，有的调去其他镇或者县城，课题集中讨论更难了，我们也不知道课题组成员还可以中期变更，以为定了是谁就是谁了；第三，原来想做“有效课堂”的课题，但是发现实际效果并不如预期，学生成绩进步缓慢，数据难以支撑课题结项；最后，学区办

组织申请时候，说是会帮助我们，但是到后期大家发现这个题目太大，不好写，就没那么积极了，中期的专家指导、经费支持也不再充足。这个课题也就搁置了。”

与 L 老师的交谈中，可以看出她对学术教研饱满的热情以及对之前申报课题无疾而终的遗憾。

从对 L 老师的一日跟踪观察与多次交流访谈中，可以看出 L 老师作为乡村完小的一名编制教师，在这样的区域环境、学校管理和部分家长错位的教育观念下，其对学生的在校表现管理受到限制。另外，乡村完小的教师工会职责泛化，工会负责人没有明确工会职责与作用，参加的乡村教师也不了解何为“民主管理”，何为“教师职工代表大会”。当乡村完小教师个人权益保护缺失时学校内部权力有限，教师也没有向学校教师工会进行申诉维权的意识，教职工代表大会“不得不”成为摆设，村完小教师没有机会、没意愿参与学校管理的重要决策。最后，与 L 老师的多次交流中，能明显感觉到乡村学校学术教研氛围差，可以看出以 L 老师为典型的贵州乡村教师对学术教研充满着热情，然而对课题申报政策不熟悉，小概率的课题项目申报机会和选题权利也常被剥夺。

4.4.2 贵州乡村非编制教师权益保护缺失个案研究

根据调研数据及访谈初步得知，贵州乡村教师权益保护缺失现象严重，而非编制教师（合同聘任制教师、代课教师）的权益未能得到保护问题则更是突出，因此本章节对 G 市某合同聘任制教师进行个案分析。

C 老师，男，29 岁，是贵阳市某校的一名数学教师，所在的 L 小学共有 8 位老师，C 老师作为合同聘任制教师在校内兼任一年级、二年级的数学课程以及五年级的体育课程。在与 C 老师交流中，得知他家庭条件经济较好，在 L 小学任教的主要原因是工作稳定，他表示在 L 小学工作的一年半期间，发现自己与在编教师的权益享受差距较大。

早上 7 点，C 老师准时到校，进行一天教学与行政工作的准备。这一天，他到校后立马开始了近期制作与核实文化户口册的政治任务，之后进行着上午的教学课程安排。中午，C 老师又赶去食堂值班，对学生就餐进行管理。吃完饭后，C 老师马不停蹄赶回办公室，利用午餐时间继续文化户口册的制作任务。忽然，另外一位教师突然进来说二年级一个学生家长说孩子找不到了，正在接受访谈的班主任 C 老师立马跑出去一同寻找，大约 20 分钟后，C 老师气喘吁吁地跑回来，告诉我们虚惊一场，也表明孩子的安全是第一位，无论是课上还是课后，只要学生有什么问题，教师都要尽可能 24 小时随时在岗。话落，C 老师喝了口水为手边的文化户口册工作继续奋斗着...

下午，L 校长在办公室讲到，要选数学老师下周去市里进行学科培训。C 老

师摇摇头，向我讲到：

非编制教师参与校外、专业学科培训进修机会很少，校外培训进修的机会多留给了教导主任或教研室主任，针对年级和学科的专业知识培训，也是优先编制教师，学校领导和有编制的一线教师有机会重复、多次参加校外培训，而非编制教师只能参与校内的二级培训或相互听课等活动。作为非编制教师，没机会参加优质的培训，自身的教学能力提升较慢，工作积极性也越来越低。除了培训进修，非编制教师也不能参与教师的职称评定，能够参与教研的机会也很少。乡村教师的工资、职称、科研关系密切，非编制教师没有职称工资和加班工资，每月到手的基本工资几乎是固定的，更不用提五险一金和住房保障了。

就义务教育非编制教师的工资待遇，做出以下对比：

表 4-5 义务教育教师基本工资标准

单位：月/元

岗位工资		薪级工资									
岗位	工资标准	薪级	工资标准	薪级	工资标准	薪级	工资标准	薪级	工资标准	薪级	工资标准
一级	6665	1	288	14	827	27	1885	40	3381	53	5337
二级	5157	2	317	15	887	28	1985	41	3513	54	5511
三级	4558	3	346	16	954	29	2085	42	3645	55	5702
四级	3915	4	375	17	1020	30	2195	43	3777	56	5894
五级	3405	5	409	18	1093	31	2305	44	3920	57	6097
六级	3005	6	444	19	1167	32	2414	45	4063	58	6300
七级	2773	7	484	20	1249	33	2524	46	4206	59	6514
八级	2440	8	523	21	1331	34	2645	47	4363	60	6728
九级	2174	9	569	22	1413	35	2766	48	4519	61	6960
十级	2007	10	614	23	1504	36	2887	49	4676	62	7192
十一级	1819	11	665	24	1595	37	3008	50	4832	63	7446
十二级	1797	12	716	25	1686	38	3128	51	4988	64	7700
十三级	1675	13	767	26	1785	39	3249	52	5162	65	7989

表 4-6 国家公务员与教师基本薪资福利待遇对比表

	公务员	编制教师	非编制教师	
基本工资	办事员 2800 元；科员 3000 元；副科级 3100 元；正科级 3300 元；副处级 3600 元；正处级 4000 元；副厅级 4400 元；正厅级 5000 元；副部级 5500 元；正部级 6000 元。	按薪级工资计算（表 4-5）	计时工资（月薪），初始工资额 1720 元/月	
职称工资	无	初级：11 级 1510，12 级 1490，13 级 1390；中级：8 级 1950，9 级 1710，10 级 1600；高级：5 级 2670，6 级 2420，7 级 2210；正高级：1 级 4850，2 级 3850，3 级 3480，4 级 2900。	无	
绩效奖金	每月 300 元，年度考核不合格者次年 1 月停发，至考核合格次年 1 月继续发放	高级 2180 元，中级 1850 元	按学校制度发放	
补助工资	工龄	每年 60 元，以虚年计算，按月发放	5-10 年每月 6 元；10-15 年每月 8 元；16-20 年每月 10 元；20 年以上每月 13 元。	无
	车补	随工资每月发放，标准=基本工资÷5	无	无
	取暖/防暑补助	一年发放一次，标准=基本工资÷3，逢一进十。	防暑工资 4-9 月，每月 120 元	无
	出勤补助	正常上班每天 30 元，无顾不至每日扣发 30 元，经单位领导批准的病假、事假和国家规定的节假日等 0 元。	无	无
	山区补助	农村和山区公务员享受山区补助，标准=基本工资÷10，按月发放，三年一调。	按一、二、三类边远艰苦地区，每月分别给予 500 元/400 元/300 元生活补助 ⁴⁰	无
五险一金	养老保险、医疗保险、失业保险（单位与个人共同缴纳） 工伤保险、生育保险（单位全额缴纳） 住房公积金（根据工资缴纳）	全额五险一金	医疗保险、工伤保险	
退休金	退休生活费=（退休前工资+岗位津贴）×Y%+各地退休金福利待遇+房补	退休工资=工资*(工龄÷法定工龄)*(75-法定退休年龄)÷(75-退休年龄) 总退休工资=退休工资*12*(75-退休年龄)	无	

在 C 老师的陈述中，我们可以看出来，非编制教师在教育教学工作与行政工作中承担着和编制教师同样的责任，但在职业权益的享受中，无论是培训进修、教研活动，还是职称评定中，都与编制教师存在明显差异。根据表 4-5 和表 4-6 对比，非编制教师在薪资福利待遇方面与在编教师、公务员对比差距较大，基础薪资低，无特殊补助，五险一金上缴不全，且无退休工资等。根据对 C 老师的观

⁴⁰ 贵州省推进教育现代化建设特色教育强省实施纲要（2018-2027 年）。<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1619836570197342806&wfr=spider&for=pc>

⁴¹ 注：年限≤10，Y=50%；10≤年限≤20，Y=70%；20≤年限≤30，Y=80%；30≤年限≤35，Y=85%；年限≥35，Y=90%

察与访谈，可见非编制教师的权益在事前合同签订时便存在失衡，以及事中落实都存在无奈之举。

5 贵州乡村教师权益保护缺失的原因分析

本章主要运用罗尔斯弱势群体补偿原则进行分析,补偿原则关注教育中主体的经济和社会地位的差距,并对社会经济和地位处境不利的“弱势群体”在资源配置上予以必要的利益补偿,弥补他们能力的欠缺。贵州乡村教师作为“弱势群体”,本应在经济、地位、资源方面享受更多倾斜以缩小他们与强势群体间的教育机会差距,促进社会弱势群体改善生活机遇和向上流动,促使贵州乡村教育质量的不断提高。但现实却由于不完善的法律及政策措施、不充足的基础教育经费以及县级教育行政机构对乡村教师权益保护重视程度低、学校制度限制、教育法规的实施难以落到实处、新闻媒体的失真报道、作为主要生源的留守儿童家庭教育缺失与观念错位等使乡村教师权益保护的落实成为空谈,亦使“弱势群体”更加弱势。

5.1 贵州乡村教师权益保护缺失的制度因素

5.1.1 不完善的法律及政策措施

5.1.1.1 教师的职业身份定位不准确

关于教师的职业身份,根据《国家公务员暂行条例》和《劳动法》规定,可知教师不是绝对的公务员,也不是一般性质的劳动者。《教师法》中将教师定义为履行教育教学职责的专业人员。关于教师的劳动关系定位,我国教师与学校之间的关系并不只是纯粹的劳动关系,⁴²实际过程中采用的人事管理制度使得双方劳动关系呈现出管理与被管理的行政色彩。⁴³教师职业身份定位的不确定,使教育行政机关和学校的教师管理权限和责任无法明确划分,影响对教师的管理方式,教师享有的实体权益因此也难以落实,也导致教师权益的法律救济渠道和司法审查方式不充分。

5.1.1.2 教师权益保护的条文不够明确、详细

首先,教师“权益”纸上谈兵,缺失真正的“权力”。《教师法》第七条关于教师享有的权利内容,大多数是受制于学校、上级有关部门的“权利”,教师自己没有自主选择的“权力”。比如关于“教育教学权”规定教师进行教育教学活动,开展教育教学改革和实验,要由学校及上级部门批准项目,步调要和学校及上级有关部门的要求相一致,不能有个性化的改革和实验项目,否则会被斥责为不守规矩,如果成绩不理想,更难逃惩罚厄运⁴⁴;关于参加进修或者其他方式的培训,主要取决于上级有关培训部门是否组织,是否予以资金支持,如果没有

⁴² 劳凯声主编.变革社会中的教育权与受教育权:教育法学基本问题研究[M].北京:教育科学出版社,, 2003: 第 326 页

⁴³ 黄威主编.教育法学[M].广州:广东高等教育出版社, 2002: 第 207 页

⁴⁴ 武宏伟.教育的是是非非[M].江苏教育出版社, 2012, 6: 51-52.

资金支持，也很难实现。

其次，法律条文空洞，可操作性不强。《教师法》第三十九条关于教师合法权益申诉的条款提到：“教师对学校或者其他教育机构侵犯其合法权益的…可以向教育行政部门提出申诉…”，但是条款中“教师的合法权益”如何界定没有具体的内容，对其合法权益侵犯到什么程度可以申诉也没有清晰的准则，提出申诉的具体程序是亦没有规定。

5.1.1.3 教师权益保护的监督机制不健全

监督机制应在违法行为发生之前产生预防效应，在违法行为发生之后进行监督调查。教育领域中的权利实施情况，几乎没有专门的机构负责监督。

从教育政策制定的角度来看，当教育政策的制定满足于大多数人的利益和要求时，并对弱势群体的利益进行补偿时，使整体形成均衡状态，它才能获得较强的权威性。当其忽视乡村教师作为特殊的“弱势群体”的利益，那么教育政策的合法性和权威性被削弱，状态的不均衡也会使教育公平受到负面影响。

5.1.2 贵州基础教育经费投入少

教育经费是乡村教师权益保护实现的前提，是乡村教师队伍稳定的可靠保障，经费的总体数量是否充足、经费的分配是否合理、经费的使用是否科学影响着乡村教师权益保护的实现。一个地区教育的发展水平受当地经济发展水平制约，若一个地区的经济水平发展受到限制，那么该地区的教育生态环境也会受到影响，涉及到教师身上，由于师资的资源配置与工作量、薪资的不均衡状态而做出调整。

贵州省近年来经济发展稳步上升，基础教育总体水平也在不断改善，乡村学校教师队伍学历和专业化程度都有所提高，但仍然存在教师工资待遇差、权益得不到保障的现象，这与贵州省对基础教育财政投入密切相关。

表 5-1 2014-2018 年贵州省、广东省财政税收收入和支出数据比较（单位：亿元）

	地方财政税收收入		一般公共预算支出		地方财政教育支出		地方财政科学技术支出	
	贵州	广东	贵州	广东	贵州	广东	贵州	广东
2014	2130.90	6510.47	3542.80	9152.64	637.03	1808.97	44.34	274.33
2015	2291.82	7377.07	3939.50	12827.80	772.91	2040.65	58.68	569.55
2016	2409.35	8089.63	4262.36	13446.09	843.54	2318.47	69.30	742.97
2017	2648.31	8871.89	4612.52	15037.48	901.96	2575.52	87.72	823.89
2018	2973.36	9737.51	5029.68	15729.26	985.95	2792.90	102.88	1034.71

数据来源：《贵州统计年鉴 2019》、《2019 广东统计年鉴》

将贵州省与广东省地方财政税收进行横向比较，2014-2018 近五年间贵州省税收收入均约为广东省的 1/3，可见贵州经济的落后。其次，2014-2018 近五年间地方财政教育支出贵州省也仅为广东省的 1/3，2015-2018 间地方财政科学技术支出贵州省仅为广东省约 1/10，可见贵州的教育及科技投入已远远落后于我国经济较为发达的省份。

教育领域的补偿原则主旨是立足于教育的整体利益，通过对教育资源的分配，对教育发展过程中形成的弱势群体的教育利益进行必要的调整和补偿。贵州经济的落后，已远远影响到其地方财政的教育支出，国家对贵州地区教育经费投入的倾斜力度不够使得贵州教育发展进程缓慢，乡村教师权益保障亦间接受影响。

5.1.3 县级教育行政机构对乡村教师权益保护重视程度低

5.1.3.1 缺乏乡村教师权益保护方面的宣传与培训

培训氛围是一种无形的场，它在很大程度上影响着教师培训工作的质量。如果所在区域教育行政部门、学校不重视培训，不相信培训能够使教师有效提升教学质量，或者周围的教师同事不愿意参加培训，感觉培训是浪费时间，也就是所处的教育环境内缺乏适宜的培训氛围，即使有高水平的培训者，且为参加培训的乡村教师提供足够优质的场地、食宿等安排，也很难取得良好的培训实效。必须要将培训这项“客观需求”的任务转化为所在区域领导、学校、乡村教师的自往需求，形成重视培训、信任培训、积极参与培训的氛围，才能够促进教师的主动培训和学习，以及后续态度、行为的转变，增进培训的实效。⁴⁵

根据图 5-1 可知，贵州乡村地区大多数未向乡村教师提供专业、有效的关于教师权益保护的专题培训。

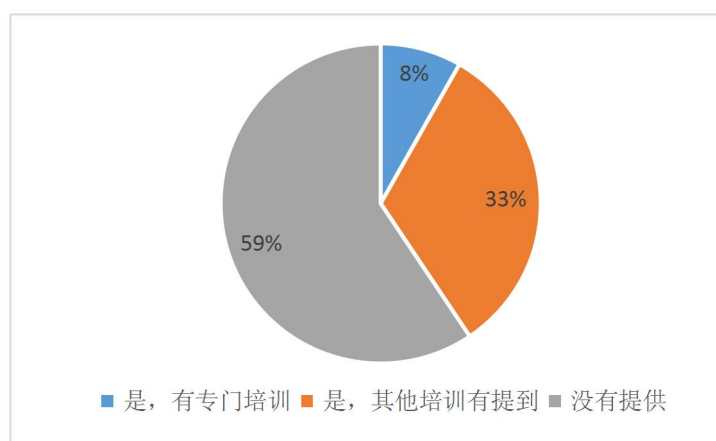


图 5-1 您所在的地区近五年是否提供了关于教师权益保护的专题培训与宣传

根据图 5-2 可知乡村教师近五年未参加的培训进修情况。按照类别来看，未

⁴⁵ 赵德成，梁永正.教师培训需求分析[M].北京师范大学出版社.2012

参加过学术教研培训的乡村教师已过半，占比高达 52%，其次是职业能力培训占比 36.8%，所授学科专业知识培训的乡村教师占比 15.8%和思想政治教育培训占比 14.6%表示贵州对乡村教师这两方面的培训进修投入度较高；按培训组织主体来看，贵州基础教育教师正逐步实现校本培训、县镇培训、省市级培训、国家培训四级管理和网络信息化管理，但校本培训（17.5%）、县镇培训（23.4%）能够实现较大范围覆盖，近五年未参加省市级和国家级培训进修的乡村教师占比分别为 62%和 63.2%。

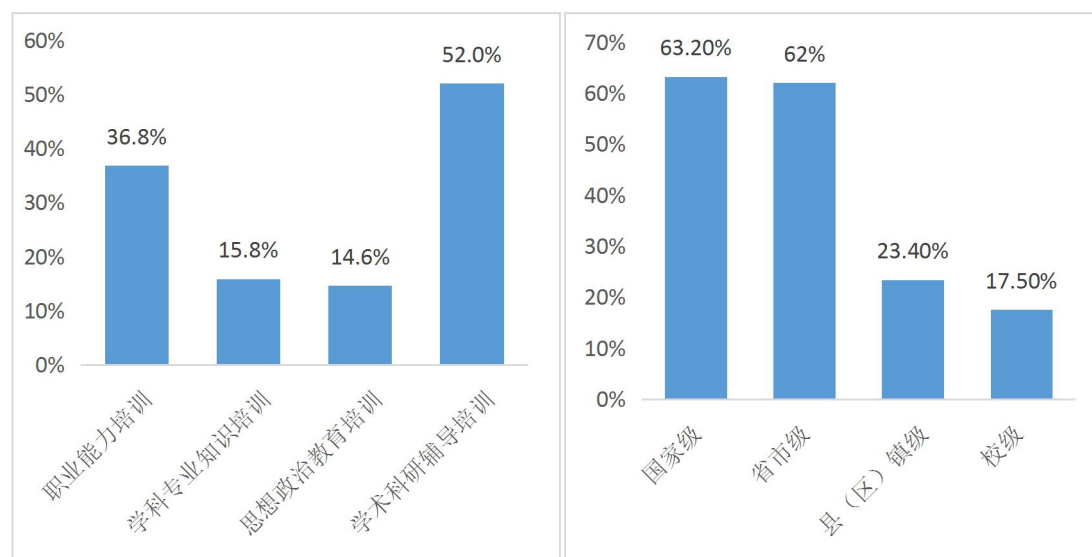


图 5-2 贵州乡村教师近五年未参与培训进修情况

可见，贵州乡村地区未向教师提供专门的教师权益保护专题知识，在各级、各类的教师培训中，亦未能形成全员参与的积极氛围，导致贵州乡村教师权益保护缺失现象严重。

5.1.3.2 教育行政机构对乡村教师政策实施“一刀切”

我国多部法律提到，对于乡村教师的权益保护及政策实施，应结合实际有所倾斜，但教育行政机构在实施过程中，未能根据乡村各类学校的实际情况进行充足的前期调研，导致教学方案要求“一刀切”等情况。当前，贵州地区还存在一定数量的乡村教学点学校，此类学校教师数量少，此外每人都需要分担额外的非教学工作，但每个年级班必须按国家及省市要求上足各类型的学科课程，无论教龄多长，均需“手写教案”的规定成为当前乡村教学点学校的一大难题。调研中，有校长提到，“我这间教学点学校现有一至四年级每级一班共 4 个年级班，9 名教师，每个年级 13 门课都必须根据国家要求上完。学校有位 50 多岁的老教师，带了整个学校 4 个年级的综合科目，再加上 3 个年级的语文课程，一共上了 7 个不

同年级、不同班级的课，这就是7本教案了。我们和城镇不一样，城镇老师带了3个班的科学，但都是一个年级的，他的教案可以通用，我们乡村小学校，都是一个年级一个班的，这个教案写起来，耗费多少时间和精力啊！”可见，地区教育行政机构政策“一刀切”的要求，严重影响着贵州乡村学校的正常教学活动开展，未充分考虑本地区实际情况而设计的教学要求亦影响着乡村教学点学校教育教学的高效进行。

其次，教师职称评定政策倾斜落实不到位。根据贵州省人力资源和社会保障厅和贵州省教育厅制定的《贵州省中小学教师系列专业技术职务任职资格申报评审条件(试行)》（黔人社厅通[2014]374号）文件总则第四条可知，任职资格名称分为三级教师、二级教师、一级教师、高级教师和正高级教师，级别分为员级、初级、中级、副高级、正高级专业技术职务任职资格。

表 5-2 贵州乡村教师任职资格情况

任职资格名称	人数	占比
三级教师	3	1.8
二级教师	23	13.5
一级教师	117	68.4
高级教师	6	3.5
正高级教师	0	0
未评定	22	12.8

由表 5-1 可知，贵州乡村一级教师占比高达 68.4%，高级教师占比为 3.5%。且根据数据及访谈而知，乡村教师提出目前新规方案制定更为严格且对乡村教师机会提供更少，现有一级教师多为之前的中级教师政策对应转换，新进教师现想申请一级教师、高级教师非常难，难在名额限制，更难在制定了政策却未能为乡村教师提供相应的机会。

表 5-3 新旧职称对应关系表

2014 年之前级别	2014 年新政任职资格名称	2014 年新政任职资格级别
13 级	三级教师	员级
11、12 级	二级教师	初级
8、9、10 级	一级教师	中级
5、6、7 级	高级教师	副高级
1、2、3、4 级	正高级教师	正高级

对于教师的职称评定，乡村教师提出了许多困惑：

黔南州某乡村教师：职称评定的名额为什么不能根据标准要求来，而是进行名额限制的制度呢？有时中心校只有3个名额，但是下面有6个学校，就让每个学校推荐1名，然后中心校再选。学校推选1名教师没有统一标准，中心校推选也没有明确的标准，就是靠“主观公平”，这次这项推荐了这个学校，下次就会“照顾”另外一个学校。另外职称评定，更重要的是评优评先，级别太低的奖项和学校组织的课题，上级在职称评定时不承认，可是镇一级以上的活动我们都很少知道，县一级以上的评优和比赛，就更少通知给我们了。

遵义市M县某小规模学校教师：这个职称评定高级教师，要我们有县级以上的慕课，我们一共4个班级5个老师，只要1个老师出去培训或者请假，正常的教学运转就会受影响，它要求的校外教研根本走不开，很不切合我们乡村学校实际。

在满足了部分人享受良好教育需求的同时，还应及时向处于不利教育地位的“弱势群体”进行必要的利益补偿，促进其向上流动，以削弱我国教育群体之间的差距，改善教育质量。然而，贵州乡村教师作为弱势群体，不仅未能享受政策上的倾斜，反而在现有政策的制定与实施中，还不断被剥夺其可能享有的机会。

5.1.3.3 教育行政机构缺乏对乡村教师的身心健康关注

《教师法》第28条强调，要定期对教师进行身体健康检查，而实际中贵州乡村教师每年可以进行免费体检的仅占26.3%，大多数乡村教师表示自从教以来，上级教育部门及学校组织未进行过定期的、规模化的身体检查安排；另一方面，新时代我国不断要求关注教师的职业幸福感，但是在巨大的工作压力中，乡村教师的心理状况从来没有被县级教育行政机构重视过。

5.1.4 学校不科学的考核和管理制度限制教师权益保护落实

5.1.4.1 考核制度形式化

在走访的几所乡村学校中，访谈到教师绩效工资考核，所有学校负责人均回答为“德、能、勤、绩”四方面，缺乏创新性考核指标。

以下是某乡村小学教师鼓励性绩效工资实施方案片段：

(一) 德

...因师德问题造成家长到校吵闹或上访，不服从学校工作合理安排，违犯
1次视为师德考核不合格...

按时参加政治业务学习，未做笔记或写心得一次扣2分，开会接打手机一次
扣2分...

(二) 能

在完成教学任务的同时，必须按时保质保量完成兼职工作，凡未完成兼职工
作一项每次扣2分...

(三) 勤

...3天以内由校长批准，3天以上7天以下由中心校批准，事假一天扣40
元、扣2分，病假一天扣10元、扣0.5分(需有假条)，无手续视其情况扣款...

(四) 绩

期末统考获得全镇前三名分别奖3、2、1分，倒数第一二三名分别扣3、2、
1分

乡村教师依据“德、能、勤、绩”进行工作考评，“勤”是对于教师课堂教学
的工作量考评，但在实际生活中，教师的教学工作量不仅表现在课堂上，还包
括备课、作业批改、课后辅导、班主任对学生品行的考评等，对于教师的非教学
工作量不仅未计入考评正向加分中，反而还设立了“政治业务学习未记笔记”、
“未完成兼职任务”等减分制度，使得乡村教师的教学工作在现行的评价指标体
系中大打折扣，教师获得的工资报酬相应低于其劳动价值。

形式主义的考核制度缺乏了合理评价教师教学工作量的指标体系，且未形成
能及时调整教师劳动报酬有效机制，使得乡村教师的权益保护岌岌可危，更加重
了乡村教师“弱势群体”的社会地位。

5.1.4.2 管理模式不科学

表 5-4 乡村教师管理学生的制度保障

		频率	百分比	累计百分比
您所在学校是否设置了相应机制	是	66	38.6	38.6
来保障您对学生的管理权	否	105	61.4	100

由前文可知贵州乡村教师在管理学生的学习和发展、评定学生的品行和学业成绩时，常常会受到干扰（59.6%）。根据表 5-4 显示，贵州乡村学校和管理学生的学习和发展、评定学生的品行和学业成绩时，没有设置相应明确、详细的规章制度来保障教师对学生有足够空间的管理权益，这是乡村教师管理学生空间权益未收到保障的主要原因之一。

以下是遵义市 F 县 S 镇 J 小签订的“控辍保学”目标管理责任状：

1.广泛宣传《义务教育法》、《未成年人保护法》、《残疾人保护法》等法律法规的宣传和学习，坚持依法治教。

2....

3....

4.控辍指标：小学辍学率控制在 1%以内...

该校某教师：上面要求控辍保学，要我们小学控制在 1%，这是头等大事。很多孩子不听话，你一批评他，他下午就不来上学了。镇上控辍保学的文件说可以对家长实行硬措施，可是学校没给我们制定相应的制度，我们管不住又不敢管。害怕影响控辍保学的落实，对学生的管理只能是“哄”着“惯”着，我们做乡村教师的个人权益永远是放在最后一位的。

表 5-5 贵州乡村学校对教师进修和培训的态度

		频率	百分比	累计百分比
学校对教师培训和进修的态度	支持	62	36.3	36.3
	中立	97	56.7	93
	反对	12	7	100

根据表 5-5 可知，贵州乡村学校对教师的培训态度 56.7%持中立态度，其次是 36.3%的支持，以及 7%的反对者。

遵义市 M 县 J 小学唐校长：我们是小规模学校，就 5 个老师，要看管 4 个

班级，平常上课时间谁外出都影响学校正常活动开展，所以我不支持出去培训。

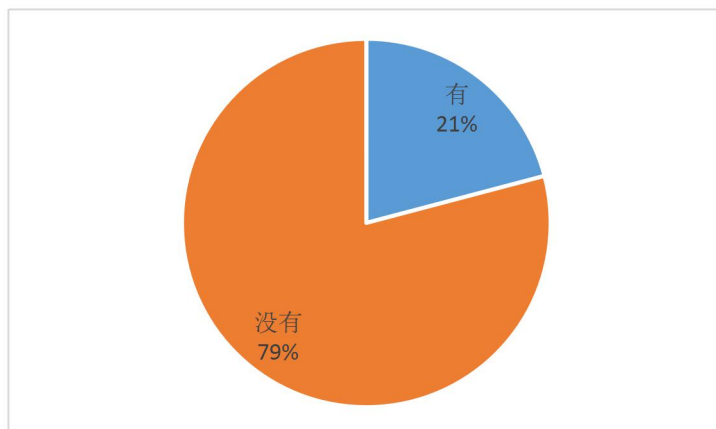


图 5-3 所在乡村学校对教师参加校外培训进修是否有统一选拔标准和流程

图 5-3 显示，对乡村教师参加校外培训进修有统一选拔标准和流程的仅有 21.1% 的乡村学校，78.9% 的乡村学校未设置相关规定。

黔东南州 H 县 S 小学丁老师：我们没有标准的培训选拔要求，不按学科就是教导主任去，按学科就是让年轻教师去，多辛苦他们了。

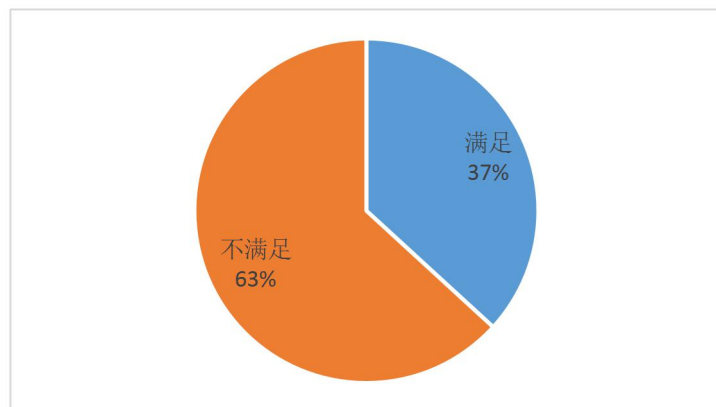


图 5-4 贵州乡村学校组织的校内培训内容是否满足教师需求

图 5-4 显示，学校内部培训能够满足教师需求的占比 36.8%，未能满足教师需求的占比 63.2%。

黔东南州 S 县 T 中心校王老师：学校内部的培训，主要就是听课、记笔记的方式，对新入职的教师有用，对我们这种有 5 年以上教学经验的老师来说就是完任务了。另外，学校培训除了听专业课，就是思想政治教育，很少有学术教研的针对性讲座和人文关怀的培训。

可见，乡村学校多数对教师培训进修态度不重视，漠视教师的专业化成长，

另一方面，对教师的校外培训进修参与未能进行制度化选拔，在校内开展的培训效果差，且校内培训遵循“要事优先”原则，将提升个人绩效和组织绩效影响更大的需求放在第一位，形成了以“专业”培训为主，“思政”为辅的现状，缺乏乡村教师“人文”需要的培训。

从员工心理支援（EAPs）角度及现实因素分析，乡村学校一系列随性的管理态度与漠视，使得当前教师权益保护未能有效落实，进而促进大面积乡村教师感受到挑战、威胁和压力，工作士气低下，对教育的归属感和满意度降低。

5.1.4.3 民主管理机制不健全

对于“校长负责制”的认知，一直以来不论是教育主管部门、校长还是教师，都错误地将其认知为“校长是老大”。很多地方性组织和学校对教育法律了解不全面、不透彻，常常违规增设教师义务，使得很多乡村教师不得不担负着大量校内外行政事务的非教学工作量，除此之外还以扣除工资和福利等来保证兼职政治性任务的完成。而大量的乡村教师群体，主观上民主参与意识不强，客观上教职工大会尚未制度化、校长负责制民主机制缺乏，多方面因素使得乡村学校民主管理丧失其本来的作用。

5.2 贵州乡村教师权益保护缺失的现实因素

5.2.1 贵州乡村教师缺乏权益保护意识

表 5-6 乡村教师对教师权益的认知情况

	频率	百分比	累积百分比	
0 项	4	2.3	2.3	
1 项	7	4.1	6.4	
2 项	15	8.8	15.2	
3 项	19	11.1	26.3	
您知道的教师权益项	4 项	26	15.2	41.5
	5 项	28	16.4	57.9
	6 项	18	10.5	68.4
	7 项	17	9.9	78.4
	8 项	37	21.6	100.0
您对教师权益各项的了解程度	清楚	50	29.2	29.2
	一般	97	56.7	86.0
	不清楚	24	14.0	100.0

根据表 5-6 可以看出,贵州乡村教师对教师权益的认知度较低,能够完全了解 6 项及以上教师权益的占比 42%,能了解部分 1-5 项的教师权益占比 55.7%,一项都没听过的占 2.3%。在了解程度上,大多数教师只听过但未真正深入了解的占据 56.7%,有听说但对其完全不清楚的占 14%,只有 29.2%的乡村教师能对自己知道的教师权益清楚了解。在本文第三章贵州乡村教师权益受到侵害时的反映中,36.8%的乡村教师选择了口头发牢骚,在访谈中大家也表示不愿去找相关部门反映或者据理力争维护自己的权益,由此可见幼儿园教师的维权意识比较弱。

5.2.2 教育法规的实施难以落到实处

我国的教育法律体系在不断完善,但在现实中教育环境下的法律遵守却很不严格,现有的教育法律法规难以落到实处,使得教育体系下的法制建设突破更是难上加难。

教育管理部门、学校侵犯教师合法权益现象时有发生。比如在教师职业发展权益方面,教师的教学自主实验要看学校“脸色”进行,有的学校在职称评定和评优评先时搞“人情关系”;在教师职业保障发展权益方面,长期不开教师代表大会使得民主管理成为空谈,以及部分区域存在着拖欠乡村教师工资的现象等。

归因为地方政府经济落后，法律法规意识薄弱，在执法过程中不能从严要求。

教育利益是我国社会利益主体普遍追求的根本利益和共同利益。乡村教师作为乡村基础教育主体，应首先保证其权益，就是保证其地位和人格。其次，乡村教师作为“弱势群体”在其社会经济和地位处境不利的资源配置上未能予以补偿，还受到更多伤害，使得乡村教师权益保护缺失更加严重。

5.2.3 新闻媒体的片面报道让教师“沉默”

表 5-7 社交媒体对乡村教师的影响

		频率	百分比	累积百分比
您认为当前教师的社会声誉 (媒体评价)	非常好	15	8.8	8.8
	一般	99	57.9	66.7
	较低	41	24.0	90.6
	非常低	16	9.4	100.0
当前教师社会声誉 (媒体评价) 符合实际	是	73	42.7	42.7
	否	98	57.3	100
您认为社会声誉或媒体评价 对教师的影响	非常大	90	52.6	52.6
	较大	68	39.8	92.4
	较低	8	4.7	97.1
	没影响	5	2.9	100

根据表 5-7 得知，57.9%的乡村教师认为当前教师的社会声誉一般，42.3%的乡村教师认为当前教师的社会声誉低，且 57.3%的乡村教师认为当前教师的社会声誉不符合实际情况，92.4%的乡村教师认为媒体评价对教师的社会声誉影响大。由第三章可知贵州乡村教师权益当受到侵害时仅有 4.7%的乡村教师会通过网络寻求关注，一方面是乡村教师对网络的使用力较低，更是因为在他们心中网络即“曝光”，弱势永远是教师。

罗尔斯认为“正义即公平”，当前部分新闻媒体的失真报道，使得乡村教师未能享受到公平的社会媒体评价，一方面影响其社会地位，间接也影响着乡村教师对其权益受到侵害的维权表现。

5.2.4 主要生源中留守儿童家庭教育的缺失与错位

家庭教育在儿童的成长和发展中发挥着必不可少的重要作用。根据民政部 2016 年调查显示，西部省份的留守儿童占全国总数的 39.02%，其中贵州留守儿童数量较高。⁴⁶当前贵州农村义务教育阶段学生中留守儿童生源占比较高，留守

⁴⁶ 凡勇坤，刘虹.基于实地调查的中国留守儿童生存样态研究[J].中国教育学刊，2020(03):51-56.

家庭教育的缺失和错位使乡村教师管理学生的难度增大，工作量也大大增加，对乡村教师权益保护产生着间接作用。

我国正处于社会转型时期，经济浪潮的背景下极大地影响着人们的思想和行为。在这样的社会环境中，一方面，许多家长认为经济至上，读书未必能赚大钱。因此，部分在外打工的学生家长或由于当地经济发展增速较快的学生家长，对乡村教师产生不尊重，认为其职业是“穷教书”先生，这样错位的家庭教育观念潜移默化影响着孩子，使孩子在学校课上课下无视教师的人格，影响教师对学生学习、品行的指导与管理。另一方面，有些乡村父母认为他们只用于子女提供吃穿就够了，孩子送去学校就是理所应当要老师进行“全责”管理。即使有些家长知道家庭教育也很重要，但他们认为自身没文化，仍然把对孩子的责任托付给学校和教师，使得乡村学校教师不得不沦为“保姆”，教学与非教学工作量影响着乡村教师的身心健康。

6 增强贵州乡村教师权益保护的对策建议

对贵州乡村教师权益保护的缺失及原因进行思考和分析后,本章节从七个方面对增强贵州乡村教师权益保护提出了建议:一是推进教师权益的法律保护,要明确教师的法定身份和管理方式,加强立法的综合性和可操作性;二是促进基础教育经费投入与规范使用;三是提升县级教育行政机构的执行能力,不仅加强乡村教师权益保护的宣传和培训,更要结合实际对乡村教师实施适当的政策倾斜,关注乡村教师的身心健康发展;四是优化乡村学校内部管理,在教师的教学工作量及劳动报酬之间建立合理的指标体系,对教学管理及工会管理进行制度化、创新化建设;五是加强乡村学校教师队伍建设,乡村教师不仅要加强法律意识,也应不断提升其职业素养;六是增强乡村学校家校合作意识;七是创造和谐的尊师环境。

6.1 推进教师权益的法律保护

如前文所述,贵州乡村教师职业发展权益及职业保障权益各方面频繁受到侵害,面对这一情况,又没有一个较为有效的途径来维权。多数情况下,受到利益损害的教师只能口头抱怨或选择默默承受。教师职业身份定位的不确定和当前有关法律条文可操作性不强,使教师的管理权限和责任划分不清晰,影响教师的权益保护。因此要切实维护教师权益,首要前提便是完善现行立法。

当前贵州乡村义务教育阶段学校即公立学校,其性质为事业单位,编制教师享有的福利待遇属于政府全额拨款,且其工作目的是为国家、社会、家庭培养德智体美劳全面发展的人才,为国家人才服务建设奠定基础,因此具有教育类公务特性,应该拥有国家工作人员身份。教师与学校关系具有行政属性和合同劳动关系双重管理特质。实际过程中,一方面教师享有的专业权益条文主要依托于《教师法》,但是“国家工作人员”这一属性的权益鲜被明确享有,另一方面当教师违反《刑法》中的某些规定,司法机关给予刑事制裁时明确教师属于“国家工作人员”。权利与义务的不对等,使教师权益处于不均衡状态,因此国家应尽快修订《教师法》,要重新确立教师的国家工作人员的身份,并且要结合《刑法》、《国家公务员暂行条例》等法律法规,对教师的所应享有的权利作出明确、详细的规定,明确教育行政部门和学校对教师管理的权限和方式,使教师的管理走上科学化、规范化、法制化的轨道,这是保障教师合法权益之根本。⁴⁷

6.2 促进基础教育经费投入与规范使用

首先,乡村基础教育是我国基础教育事业的重要组成部分,也是我国乡村振兴战略中的关注部分,我国各级政府对乡村教育的发展重视程度越来越高,为了保

⁴⁷ 葛新.初探我国公立中小学校教师权益的法律保护及救济[D].辽宁师范大学,2006.8.

证乡村教师劳动权益的实现，各级政府必须大力加强对乡村基础教育的财政投入，新增教育经费要向乡村地势偏远、办学水平较低的学校和小规模学校等倾斜，加强对非编制教师的学术教研、培训进修、工资福利、工作条件等经费投入等，保护乡村教师的基本劳动权益。

第二，要加强基础教育经费的规范使用。一方面要加强教育经费立法，做到全面与具体并存。就教师薪资福利待遇方面，不能简单笼统地规定“教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平”、“教师的医疗同当地国家公务员享受同等待遇”等等原则性条款。应针对教师的工作时间、加班最长范围对加班报酬做出科学缜密的规定。其次，对退休、医疗、养老等一系列问题均采取具体化、细节化的立法形式，并辅助各种配套措施与保障制度，从根本上维护教师权益。⁴⁸另一方面，对教师经费的不合理使用要加大依法治教力度。对教师薪酬拖欠时间长、数额大的现象，应提高惩罚力度，必要的时候还可以对相关部门追究刑事责任。针对教师因提起申诉、检举等而遭受恶意报复的情况，要考虑对其精神、物质的双重赔偿等等。

6.3 提升县级教育行政机构的执行能力

首先，要加强乡村地区教师权益保护的宣传与培训。培训很大程度上影响着教师工作的质量。如果所在区域教育行政部门、学校、教师自身对培训不认可，即使有高水平的培训者、优质的场地和食宿等安排，也很难取得良好的培训实效；相反，如果当地教育行政部门和校方连续、多次未能向教师提供高质量的培训，乡村教师对培训进修拥有的积极意识也会逐步消失，形成恶性循环。因此，教师的培训意识和所在区域教育行政部门、学校提供的培训质量息息相关。一方面，要为乡村教师提供固定的、专题形式的教师权益保护知识点宣传与讲解，结合实际案例，多元化内容使乡村教师对权益保护政策进行渗透式了解；其次，利用多层次、网络化的培训方式为乡村教师提供职业能力、学科知识、教研教研、思想政治教育、人文关怀等优质的培训与进修机会，对无职称、学历较低的非编制教师也应该有针对性地进行培训，切实保障每一位乡村在岗教师的培训进修权利；此外，还应组织多种形式的培训。例如以城带乡，使城镇小学与乡村小学形成一对一、一对多的培训形式，以有经验的小学教师来对资质较弱的乡村学校教师进行点对点地指导，使每一所乡村学校、每一位乡村教师都能充分享受培训进修、提升自己的权利。

第二，结合实际对乡村教师实行政策倾斜。贵州地势崎岖，各类乡村学校情况各有不同，应结合乡村学校实际情况进行政策制定与实施。对于部分地区教育行政部门对乡村学校教师教育教学要求必须手写教案的政策，一方面可以根据教

⁴⁸ 张莹莹.中小学教师权益保障问题研究[D].华中师范大学, 2014.12.

师教龄进行方案制定，5年以下的新手型教师手写教案，5年及以上的经验型教师可以电子教案与手写教案结合进行，另一方面根据教师年度考评进行信誉度累计，达到一定积分的乡村教师在下一年度可以采用电子档教案，以此补充教龄不足乡村教师的教育教学自主权益。其次，对于贵州乡村教师的职称评定，应设置统一的标准，各县（区）有权适当放宽和调整名额数量的限制；对职称评定中要求的县及县级以上的活动获奖、讲座开展、培训进修提供平等甚至较多的参与机会。

第三，关注乡村教师身心健康。根据《教师法》的要求，结合《贵州省教育强省纲要》，加强对乡村教师身心健康的关注，安排乡村教师进行每三年一次的定期免费身体检查和每年一次的定期心理检查，心理检查可根据教师实际情况采用网络测试、实地就医等多种方式结合，来缓解教师压力，促进教师的职业归属感和幸福感，提升乡村教师的教学积极性。

6.4 优化乡村学校内部管理

首先，设计合理的教学工作量评价指标体系及教师劳动报酬有效机制。在工作考核制度上，根据乡村教师的差异性制定灵活的考核标准。在教学工作考核中，对科研能力较强的教师注重考核其课程资源的开发、课题的参与程度、文章的篇数及质量等，而对科研能力较弱的教师则考核其实施课程的能力、制作教学教具的能力、与学生的沟通能力、评价学生学习和品行的能为等，不一定硬性以课题数目、文章篇数来加分；对校内的留守儿童管理、营养餐管理、安全卫生管理、迎检等行政工作也应该进行教学工作量计算，并设立相应的劳动报酬奖励，以此来保护乡村教师应享有的合法权益。

其次，制定合理的管理计划。乡村学校的各项规章制度应该从关心、尊重教师的实际需要出发，设置依法、合理地制度。学校应设置相应明确、详细的规章制度来保障教师对学生有足够空间的管理权益，在教师参与校外培训制度上，应设置统一选拔标准与流程，给不同劳动关系的教师、不同年龄的教师、不同职务（职称）的教师平等的培训机会，保证业务能力较弱的乡村教师接受充分的培训，不断提升其能力等；在校内培训中，应考虑教师的实际需求进行优质的培训方案与内容制定。并且，对于成型的规章制度必须严格执行，保证每位乡村教师被公平对待。

最后，教师职工代表大会要独立于学校行政体系之外。本研究发现，贵州部分乡村学校因师资配置不合理，因此未设置教师职工代表大会，已设置的教师职工代表大会由于大多数负责人属于兼任状态，导致教师职工代表大会的“维权”作用已流于形式，对教师的保护作用更是流失。教师职工代表大会的作为一个独立督查、维权机构，其行政体系必须改革，使其独立于学校行政体系之外。这就

要求学校应将教师教学与行政工作进行分离,教育行政部门配合学校增加乡村学校教师编制数或进行财政支撑适量补足非编制教师。此外,针对目前乡村教师职工代表大会存在感不强的现象,教师职工代表大会应该加大自己的宣传,主动印发教师权益手册、专业报刊等,使其作为教师权益的保护伞这一形象深入人心,使教师权益受到侵害时,当事人能想到并求助于教师职工代表大会,才能真正起到维权的作用。

6.5 加强乡村学校教师队伍建设

一方面,乡村教师自身应加强法律意识。很多乡村教师并不知道自己拥有什么样的职业权益,即使知道某些权益被侵害或破坏,也会因为申诉未果而选择沉默。但是,雪崩时没有一片雪花是无辜的。乡村教师群体必须改变态度,通过各种方式和渠道去了解自己职业上的权益与义务,也要主动了解各类申诉救济的手段和渠道,如若自己的权益遭到侵犯,要合理地利用法律武器来保护自己。

另一方面,乡村教师应自觉提升职业素养。作为一名教师,每一位教师工作者都应该对自己高标准、严要求,使自己的教学能力、对学生的管理能力都保持高水准。当教师的职业操守扎实,职业素养强悍,社会对教师的职业口碑也会保持较高的评价与认可。若教师的权益受到侵犯,社会关注度也会更高,也是间接保障乡村教师权益的一条路径。

6.6 增强乡村学校家校合作意识

贵州乡村学校主要生源为留守儿童,留守家庭家长的受教育水平和家长教育孩子的方式也成为乡村教师权益受损的一个重要因素。因此,教育行政机构和校方必须重视家校合作,增强家长对乡村教师理解和支持。

首先,乡村学校应定期召开家长会,家长不在身边的孩子,要请监护人参与,并将孩子的在校表现如实地反馈给在外的家长。家长会上可以依据学生的生理和心理要求,对经常出现的师生矛盾问题换位思考,展开讨论,消除矛盾和隔阂,提高乡村基础教育的质量和水平,使教师的权益能够得到切实有效的保障。

其次,建立家长学校制度。考虑到乡村家庭大多数监护人的文化水平不高等因素,乡村教师应该以通俗易懂地方式,定期为家长举行以“科学、有效辅导孩子”等为主题的经验分享交流会,使家庭监护人能够树立尊重教师、科学育儿的意识,提高农村学生监护人的理论水平与品格素养。同时,通过建立较为完善的社会支持体系,当家长在教育学生方面与教师意见不一致的时候,教师可以及时为家长提供有效解决问题的思路和方法,教师也能够更加轻松地享有充分教育孩子的权利。

6.7 创造和谐的尊师环境

首先，部分乡村学校及其管理者法律意识淡薄，对教师的各项权益认识不清楚，一直误以为乡村教师只是“服务者”角色，万事听从学校安排就可以，否则，就有可能受到批评、指责。学校内部首先要改变这种风气，形成教师人人平等的意识。

其次，就乡村地区而言，应加大加强教育意识形态工作的宣传，使当地村民逐步意识到当前教育工作的重要性，改善学生家长对教师“穷教师”先生的态度，形成“尊师重教”的浓烈风气。

最后，新闻媒体应客观报道乡村学校及教育事件，切莫去头掐尾为引关注而使事件失真，影响当前乡村教师的真实形象；且不仅需要报道乡村学校不足的一面，也应报道乡村学校的进步面以保持乡村学校教师在媒体大众面前的真实地位。

7 结语

7.1 研究结论

本文在参考已有研究的基础上,通过自己设计的调查问卷对贵州乡村教师权益保护展开调查,结果表明贵州乡村教师在职业发展权益和职业保障权益中均受到了不同程度侵犯。从教师职业发展权益的保护而言,贵州乡村教师的教育教学自主权益保护得到了基本保障,但个别县(区)域在政策实施中存在不合理要求;其学术教研自由权益保护目前正处于起步阶段;乡村教师在管理学生时仍需面对“人情”干扰及留守儿童带来的特别影响;教师培训机会少、参加的培训质量参差不齐等,这些教师职业发展权益保护的现实缺失表现,使乡村教师的专业化成长受到一定限制。从教师职业保障权益的保护而言,乡村教师普遍工资低、非教学任务工作量超额;参与学校民主管理流于形式;其人身安全、身心健康、人格尊严都受到挑战;以及乡村教师申诉救济渠道少且宣传普及力度低,这些教师职业保障权益保护的现实缺失表现,使乡村教师的职业幸福感大大降低,间接影响其专业化成长。为弥补调查问卷中的不足,本研究增加了对贵州乡村教师的观察与访谈,做补充式的说明,给后文中分析贵州乡村教师权益保护缺失的原因提供了更为贴近现实生活的参考依据,从而能够提出更为针对性的对策建议。

7.2 研究不足与展望

由于时间、地理环境、语言、自身能力等条件限制,本文还存在以下不足。第一,关于数据的样本收集不足。由于贵州地势崎岖,各乡村学校分布较为分散,作为外省人士对贵州省的省情了解不够充足,因此在问卷收集上,样本数量不具优势。其次,对于数据的分析由于本人对 SPSS 的操控能力还仅仅处于基础阶段,对于数据分析层次少、程度浅。最后,对于罗尔斯的教育公平原则在教育场域中的运用研究不够系统、深入。

乡村教师的权益缺失在当前乡村教育领域是一个较为凸显的问题,本研究仅仅只是做出了较为基础的成果,希望有更多的学者、基层教师能够对该领域引起重视与关注,不断加深研究,为乡村地区的教育发展解决问题,献策献计,我也会不断进行专业性知识补充,以及增加实践调研的机会,来继续研究。

参考文献

著作类:

- [1]联合国教科文组织.学会生存——教育世界的今天和明天[M].教育科学出版社,1996.6:
- [2]莫衡等主编.当代汉语词典[M].上海:上海辞书出版社,2001.
- [3]苏晓宏.法理学原理[M].北京:法律出版社,2013.
- [4]赵凤琴.聘任制下高校教职工权益保证体系研究与实践[M].北京:北京工业大学出版社,2013: 57.
- [5]祁型雨.利益表达与整合——教育政策的决策模式研究[M].北京:人民出版社,2006: 19.
- [6]曹子建,李志平.我国高等教师的权利义务[M].四川大学出版社,2012.
- [7]劳凯声主编.变革社会中的教育权与受教育权:教育法学基本问题研究[M].北京:教育科学出版社,2003:326.
- [8]黄威主编.教育法学[M].广州:广东高等教育出版社,2002:207.
- [9]武宏伟.教育的是是非非[M].江苏教育出版社,2012,6:51-52.
- [10]赵德成,梁永正.教师培训需求分析[M].北京师范大学出版社,2012.
- [11][美]约翰·罗尔斯,谢延光,译.正义论[M].北京:中国社会科学院出版社,1998:56-126.
- [12]谭细龙.探寻农村教育发展之路[M].安徽:安徽教育出版社,2009(1):142.

学位论文类:

- [1]林发艳.乡村教师责任泛化问题研究[D].贵州师范大学,2017,05:02.
- [2]邱诗琦.幼儿园教师权益保障现状调查研究——以湖南省长沙市为例[D].湖南师范大学,2015.5.
- [3]刘明钰.民办高校教师福利权益法律保障研究[D].南昌大学,2015.4.
- [4]张越.编外教师权益保障研究:聘任制的视角[D].东北师范大学,2011:33.
- [5]余兴凤.民办高校教师权利保障研究[D].西南政法大学,2017,5.
- [6]尹坤萍.云南省楚雄市民办幼儿园教师权益保护现状研究[D].昆明:云南师范大学,2014.
- [7]李俊霞.论我国教育工会在教师权益保障中的地位和作用[D].华南师范大学硕士学位论文,2004.12.
- [8]葛新.初探我国公立中小学教师权益的法律保护及救济[D].辽宁师范大学,2006.8:25-26.
- [9]张莹莹.中小学教师权益保障问题研究[D].华中师范大学,2014.12.

期刊类:

- [1]褚宏启,杨海燕. 教育公平的原则及其政策含义[J].教育研究,2008(1):10, 15.
- [2]楼世洲,徐勇. 民办学校教师权益的保障[J].教育发展研究,2000(6):25.
- [3]周兴国. 聘任制下教师合法权益的保护问题[J].教育评论,2000,6:26-29.
- [4]王卫东. 当今中小学教师权益问题:基于现实的思考[J].教育科学研究,2015(2):5-9.
- [5]方征,葛新斌. 我国编外教师问题及政策启示[J].教育理论与实践,2010(30).
- [6]征玉韦. 中学编外聘任教师的职称评定问题初探[J].中国教师, 2008.
- [7]王晓楠,赵小云. 新生代代课教师的现状、问题及对策[J].现代中小学教育,2015(1):72-75.
- [8]王报平. 美国公立高校教师权利法律保障研究[J].保定学院学报,2015(1):95-99.
- [9]尚绪芝. 美国高校教师权利救济的途径[J].教育评论,2014:156-158.
- [10]赵雄辉, 易海华. 中小学教师权益保障机制的完善——基于长株潭城市群中小学教师权益保障现状分析[J].湖南第一师范学院学报,2014(2):31-36.
- [11]袁小平,李卓. 湖南省幼儿教师权益保护现状调查分析[J].当代教育理论与实践,2015(1):6-10.
- [12]冯爱玲,赵凤琴.论重构多元高效的高校教师权益保障机制[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2010:6-9
- [13]凡勇坤,刘虹,李亚琴,常雪.基于实地调查的中国留守儿童生存样态研究[J].中国教育学刊,2020(03):51-56.
- [14]刘军.《教师法》对教师权益的保护及其存在的问题[N].北京教育学院学报(社会科学版),2006,20(2):34-37.

网页:

- [1]中华人民共和国教育部.中华人民共和国教师法.
http://www.moe.gov.cn/s78/A02/zfs__left/s5911/moe_619/tnull_1314.html
- [2]中国人大网.中华人民共和国教育法.
http://www.npc.gov.cn/wxzl/gongbao/1995-03/18/content_1481296.htm
- [3]中华人民共和国教育部.2003—2007 年教育振兴行动计划.
http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/tnull_27717.html
- [4]中华人民共和国教育部. 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年).
http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/info_list/201407/xxgk_171904.html
- [5]中华人民共和国教育部. 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见.
http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_1946/fj_2018/201801/t20180131_326148.html

[6]贵州都市报.2018.12.14.

<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1619836570197342806&wfr=spider&for=pc>

[7] 贵州省推进教育现代化建设特色教育强省实施纲要（2018-2027年）.

<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1619836570197342806&wfr=spider&for=pc>

报纸文章类:

[1]孙煦东.美国如何保障教师权益[N].中国教师报,2016-3-23(3).

政策文件类:

[1] ISBN:9787800832628/ 7511832962《中华人民共和国教育法·中华人民共和国义务教育法·中华人民共和国教师法》[S]. 法律出版社,2011.

附录 A

贵州乡村教师权益保护调查问卷

尊敬的老师：

您好！我是贵州财经大学教育经济与管理专业的研究生，为更深入地了解贵州乡村教师权益保护的情况，特制作了该调查问卷。此问卷采用匿名形式，涉及问题仅为研究所用，请根据您的实际情况及感受作答。谢谢！

一、个人基本信息

- 1.您的性别：A.男 B.女
- 2.您的年龄：A.25岁以下 B.26-35岁 C.36-45岁 D.46-55岁 E.55岁以上
- 3.您的教龄：A.1-5年 B.6-10年 C.11-20年 D.21-30年 E.30年及以上
- 4.您的学历：A.初中及以下 B.高中 C.专科 D.本科 E.硕士研究生及以上
- 5.您所在的学校：A.教学点 B.村完小 C.中心小学
- 6.您的劳动关系：A.正式编制 B.合同聘任制 C.人事代理
- 7.您的职称：A.三级 B.二级 C.一级 D.高级 E.正高级 F.未评定
- 8.您的月收入水平：A.2000元及以下 B.2001-3000元 C.3001-4000元
D.4001-5000 E.5000及以上

二、教师自身权益（保护）意识

- 1.您知道的教师权益有（可多选）：
A.教育教学自主权 B.学术教研自由权 C.管理学生空间权 D.培训进修获得权
E.工资福利平等权 F.学校民主管理权 G.人身安全保护权 H.申诉救济保障权
- 2.您对《教师法》中规定的教师权益了解程度：
A.清楚 B.一般 C.不清楚

三、教师职业发展权益相关情况（本问卷所涉及的教师职业发展权益包含以下4方面：教育教学自主权、学术教研自由权、管理学生空间权、培训进修获得权）

- 1.在学习的教育教学活动中，您享有的教育教学自主权益：
A.充分 B.一般 C.不充分
- 2.您的教师学术（课题、论文、科研）权益_____得到满足。
A.完全可以 B.基本可以 C.不可以 D.不感兴趣

如未得到满足，原因是（可多选）：

- A.了解途径不足 B.没有课题项目申报机会 C.没有课题项目选题权利
D.时间不足 E.空间不足

3.您对科研、教研的态度是：

- A.提高教学质量，改进实践教学 B.科研、教研很深奥，是专家的事
C.为了获取职称 D.服从领导安排 E.没听过

4.您在指导学生、评定学生品行和学习成绩时会受到其他因素的干扰：

- A.总是 B.有时 C.完全不会

5. 您会批评您的学生：A.经常 B.偶尔 C.从不

6.如果批评学生，您顾虑（可多选）： A.家长的态度及反应 B.学生的态度及反应

C.学校的态度及反应 D.赏识教育等新教育理念 E.社会舆论、网络报道等 F.禁止体罚、变相体罚等规定 G.新型师生关系的提倡

7.您所在学校设置了相应机制来保障您对学生的批评（惩戒）权：A.是 B.否 C.不清楚

8.您所在的学校对教师进修和培训的态度是：A.支持 B.中立 C.反对

9.您本人对教师进修和培训的态度是：A.支持 B.一般 C.反对

10.您所在学校在教师进行校外培训时，有符合流程的选拔标准：A.是 B.否

11.您所在学校为教师提供进修和培训的费用：A.全额 B.部分 C.不提供

12.您所在学校组织的内部培训能否满足您的需求：A.可以 B.不可以

13.您近五年参加的培训及进修情况（请在符合的情况下打√）：

选项 内容		参加次数				
		0	1-3	4-6	7-9	10次及以上
按类别	教师职业能力培训					
	学科专业知识培训					
	思想政治教育培训					
	学术教研辅导培训					
按承 办 主 体	国家级					
	省市级					
	县（区）镇级					
	校级					

四、教师职业保障权益相关情况（本问卷所涉及的教师职业保障权益包含以下4方面：工资福利平等权、学校民主管理权、人身安全保护权、申诉救济保障权）

1.您的教师工资福利（请在符合的情况下打√）：

内容	选项	完全按规定得到	会扣，比应得少	本该有，却得不到
基本工资				
奖金				
教师津贴				
五险一金				
带薪休假				

2.您所在的学校是否提供教师住房（经济适用房、人才房、廉租房、教师宿舍）：

- A. 有，安全住房 B.有，危险住房 C. 没有

3.您所在学校的民主管理参与度：A.有提供 B.有提供，但流于形式 C.没提供 D.不愿参与

4.您认为学校的教职工代表大会和工会发挥了作用：A.是 B.否

5.您每天工作时长：A.8-9 小时 B.9-10 小时 C.10-11 小时 D.11 小时以上

6.您每周的课时量：A.10 节及以下 B.11-13 节 C.14-16 节 D.17 节及以上

7.您每周的非教学工作量时长（含周末扶贫）：

- A.0 小时 B.1-5 小时 C.5-10 小时 D.10 小时以上

8.您所在的乡村学校有加班：A.是，有加班费 B.是，无加班费 C.否

9.您所在的学校，是否可以保障您对安全：A. 是 B.否

10.您所在的学校，有过学生不文明顶嘴教师的行为：A.是 B.否

11.您所在的学校，有过学生家长闹事的行为：A.是 B.否

12.您所在的学校，校领导有过态度、言行轻视教师的行为：A.是 B.否

13.您所在的学校每年安排身体检查：A.是，免费 B.是，自费 C.否

14.您所在的学校每年安排心理检查：A.是，免费 B.是，自费 C.否

15.您认为当下教师的社会声誉（媒体评价）：A.非常好 B.一般 C.较低 D.非常低

16.您认为当下教师的社会声誉（媒体评价）符合实际：A.是 B.否

17.您认为社会声誉（媒体评价）对教师的影响：A.非常大 B.一般 C.较低 D.没影响

18.您的教师权益是否受到过侵犯：A.是 B.否 C.不清楚

19.当您的权益受到侵犯时，您将采用何种方式来维护（可多选）：A.劳动仲裁机构

- B.法院提起诉讼 C.找信访部门 D.找上级主管部门 E.学校工会或（职工代表大会）
F.找校长 G.通过网络寻求关注 H.口头发牢骚 H.其他_____

附录 B

贵州乡村教师权益保护访谈提纲

尊敬的老师：

您好！我是贵州财经大学公共管理学院的研究生，这是一份关于乡村教师的访谈，目的是为更深入地了解贵州乡村教师权益保护的情况。请您如实回答，本访谈仅为研究所用，内容绝对保密。

感谢您对我的支持！

- 1.您了解乡村教师合法权益的途径是什么呢？
- 2.您了解所在学校对教师权益保护方面的措施吗？请举例说明。
- 3.您在指导学生学习和、评定学生品行和学习成绩时，会受到哪些因素的干扰？
- 4.您是否参与过校级及以上组织的教育科研课题研究？对于课题项目的申报机会和过程您满意吗？您的科研时间、空间充足吗？
- 5.您所在学校惩戒学生的标准是什么？
- 6.您所在学校对于教师的培训及进修选拔标准是什么？是否按流程执行？
- 7.您是否垫付过教师进修和培训费？如果有，所在学校报销比例是多少？报销周期多长？
- 8.您的教师工资及福利待遇是否按时、按量拿到？您认为在教师工资及福利待遇结构中，是否存在不合理的设置？
- 9.您认为您所教授的班级氛围如何？学生对老师的尊敬程度如何？您所在的学校，上级领导与一线教师的关系如何？
- 10.您是否有过维权经历？若有，是通过什么途径解决的？

致谢

本篇论文，不希望给您这样一种印象，即这是坐在教室里进行多次热烈讨论的一份毕业报告，亦或钻在图书馆里用书海与冗杂文字堆砌的一节记录。这篇论文，是具有实践性质的，那么就意味着要付出实行，认真调研。这要归功于我的导师肖庆华先生为我引荐贵州各地的教育学者，谢谢遵义市教科院樊厚义先生为我们二次牵线，以及各县、区政府给我们的方便条件，我才能将此文顺利产出。

谢谢我的导师肖庆华先生，“君子欲讷于言而敏于行”，这便是我对先生最真实的印象。无论是学术上的高深造诣，还是为人师的全心付出，先生的言行举止亦影响我要做一个“正派”之人、之师，这是先生一路走来为弟子的精神，也是先生为师之后师门的信仰，我将不断传承。

谢谢我的家人，是你们给予我充足的物质基础和精神食粮，让我能够如此无忧、茁壮的在贵州财经大学不断成长。

谢谢在贵财求学之路上，为我的理论学习打下坚实基础的蒋老师、周校长、李校长、杨老师、谭老师、董老师、赵老师、李老师，是你们让我能够厚积薄发，尝得甜美果实。

谢谢我的同窗好友们，这两年多来给予我在学习、生活中的帮助，尤其是我的舍友郑钰，在我论文毫无逻辑思路之时，为我指点迷津，在我连续几日垂头丧气之时，不断鼓励、监督我，让我得以满血复活重新开始“新”论文的撰写。我会永远记得深夜我们一起码字、吃宵夜的这段既落魄又斗志昂扬的美好时光，以及这两年多来你对我的热情，和你与我的共“血”之交。愿你永远机智、聪颖，带着我最真挚的祝福成为“郑博士”，也愿你情感顺利，阖家幸福。

祝愿大家前程似锦，万事顺意，我也会开开心心、朝气蓬勃迎接我的每一天！