

编者按:

2006年,我国开始在农村地区教师绩效工资试点,并于2009年规定在全国义务教育学校实施绩效工资。近十年来,农村教师绩效工资情况如何?根据陕西师范大学教育实验经济研究所和中国科学院农业政策研究中心近两年在西部16个贫困县216所农村小学的243名老师及其所教的近10000名六年级学生开展的多项跟踪调查研究发现,贫困地区农村小学实施绩效工资还存在一系列值得关注的问题。



7月17日,山西农大学生汤小莎在教武县怀道完全小学的学生们读英语单词。 新华社发

应将教师绩效工资与学生学业表现挂钩

农村占全国义务教育阶段学校和教师总数的80%左右,同时也是相当一段时间内我国劳动力的主要来源地。然而,农村学校在办学水平和教学质量等方面长期落后于城市学校,这不仅不利于农村孩子的教育和人力资本形成,还会影响他们成年后的劳动生产率。“办好农村学校,关键在老师”,尤其是要提高教师的积极性。

教师是影响学生成绩的重要因素

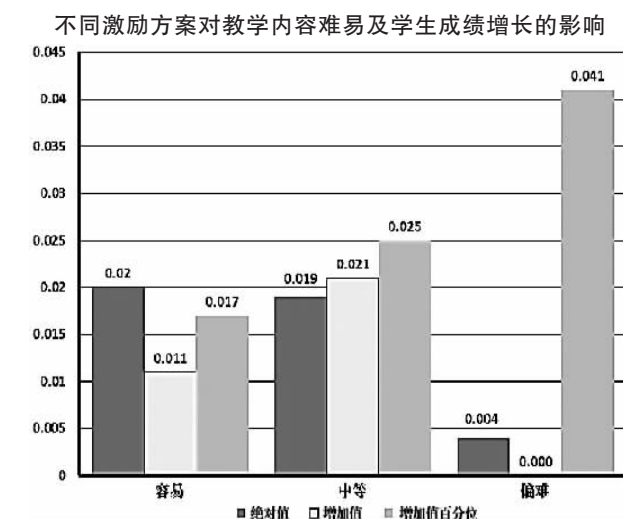
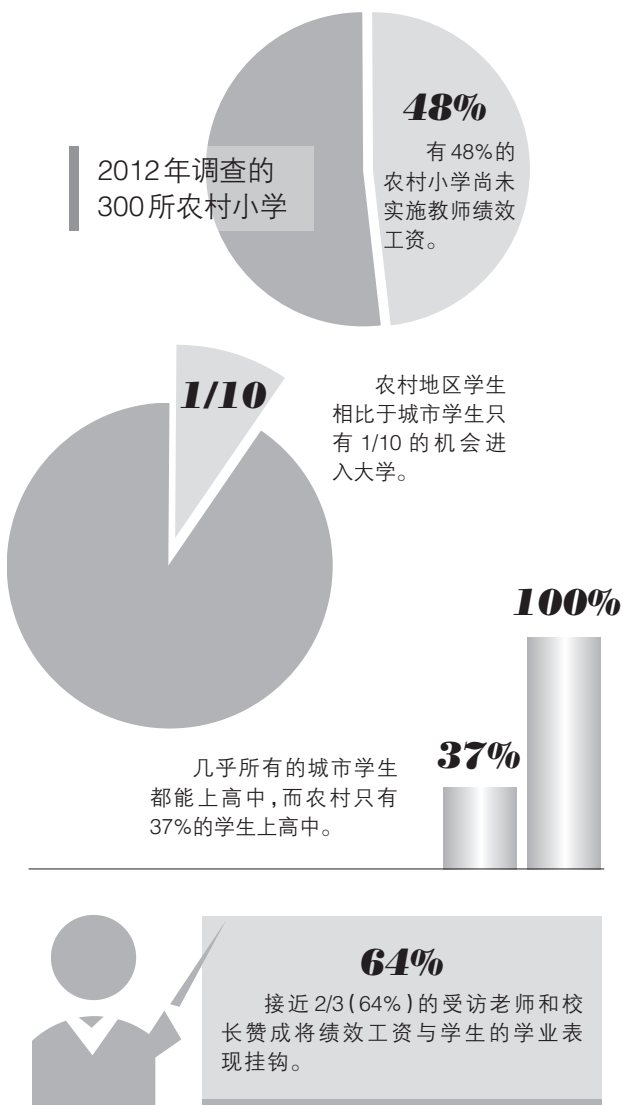
中国农村地区学生的成绩落后于城市学生。平均而言,农村地区学生相比于城市学生只有1/10的机会进入大学。几乎所有的城市学生都能上高中,而农村只有37%的学生上高中。

除了这方面的城乡差距,农村教育系统的特色是将资源集中在学习好的学生身上。在农村地区,即使同一个学校也会逐渐形成越来越大的学习好的学生和学困生之间的差距,两极分化严重,最终可能导致学困生因此而辍学。对于辍学学生和他们的家庭而言,初中生辍学无疑是一个严重的问题。对于中国未来的发展而言,学生是国家未来的支柱,但却因为辍学导致缺乏良好的知识储备,难以应对未来发展面临的挑战。其中造成辍学的一个首要原因,就是学生认为他们受到老师不公平地对待,缺乏老师的关心。

中国农村学校的学生表现不佳很可能与教师有很大关系。许多发达国家和发展中国家,包括中国的研究一致表明,教师是影响学生学业成绩的最重要因素之一。如果老师不帮助学生提高他们的学习水平,仅靠学生自己去提高成绩几乎是不可能的。

尽管老师对学生成绩的作用重要,但在中国农村,学校的教师往往缺乏强有力的激励去帮助学生,尤其是学困生去学习。即使激励措施可能会导致教师只关注于那些成绩最优异的学生,而忽视其他同学。

令人惊讶的是,几乎没有人知道如何去激励教师帮助学生。事实上,世界上每一个公司都有一个绩效工资方案来激励员工出色的表现,这是一个良好的人力资源管理制度需要具备的基本特征。然而,时至今日,仍没有研究尝试去了解关于农村学校的教师绩效工资政策,更缺乏实施绩效工资的有效机制。即使在2009年教育部出台的《关于义务教育学校实施绩效工资的指导意见》中,政策制定者只是建议学校实行绩效工资,但是对于如何实施绩效工资没有明确的指南。



二年级唯一学生彭逸下课后在学校里玩耍

湖南省平江县南江口镇万家村万家小学

新华社发

教师绩效工资应与成绩增加值相关联

调查发现,贫困农村近一半农村小学没有实施绩效工资。国家规定自2009年1月1日起,在全国实施义务教育阶段教师绩效工资政策。但是调查发现,2012年对300所农村小学的调查发现,有48%的农村小学尚未实施绩效工资。

即便是已经实施绩效工资的学校,绩效工资的发并没有充分体现优绩优酬,这主要体现在三个方面:

首先,很少有学校将教师的绩效与学生的成绩挂钩。其次,即便是挂钩,几乎无一例外的都是将绩效工资跟成绩的绝对值(即一次考试的成绩)而非成绩的增加值(即一段时间内学生成绩的变化)挂钩。这种基于一次考试成绩的挂钩方式导致成绩好的班的老师不需要努力就能拿到高的绩效,而成绩差的班的老师不论怎么努力绩效还是低。更令人担忧的是,在这种基于一次考试成绩的绩效考评方案下,学困生或后进生会拉低绩效,很难激发教师关注学困生或后进生的积极性。第三,教师之间的绩效工资并没有多大差异,起不到激励的作用。调查数据表明,同一所学校最高绩效和最低绩效之间的差异一个学期不会超过300元。

为探索有效、可行的教师绩效工资方案,充分调动农村小学教师的积极性,切实提高教学质量,陕西师范大学与中国科学院农业政策研究中心联合开展了“优绩优酬:教师激励与学习绩效”的干预研究及影响评估。

项目组于2013年5月在陕西和甘肃2省16个区县对216所学校的240多名数学教师的绩效工资现状,及其所教的10000多名五年级学生的学业表现状况开展了基线调研。在此基础上,将样本老师随机分为4组:包括3个干预组(即成绩绝对值组、成绩增加值组、成绩增加百分比组)和1个控制组,进行不同教师激励方案效果的政策模拟实验。

“成绩绝对值”教师的激励奖金取决于该教师所在班学生在某一次考试(即学年末考试)中的成绩,这是我国目前最常见的教师绩效工资方案。“成绩增加值”教师的激励奖金将取决于所在班学生在一段时期内两次考试成绩的变化,也就是成绩的增加值。“成绩增加百分比”是将所在班起点好的学生和起点差的学生分开比较,即起点好的学生相互比较,起点差的学生相互比较。通过增加百分比这样的设计,使教师能

全面客观地关注所在班级不同起点的学生,避免出现像绝对值和增加值组的教师只关注优等生和中等生而忽视学困生的现象。控制组的教师不进行任何激励干预。

干预一学年后,项目组跟踪调查收集了上述3个干预组和1个控制组教师及其所教学生的信息,并对所有四组教师所教的学生做了标准化的学业水平考试,得出如下结论:

绝大多数校长和老师赞成将绩效工资与学生的学业表现挂钩。我们的调查表明,接近2/3(64%)的受访老师和校长赞成将绩效工资与学生的学业表现挂钩,将学生成绩作为评价教师绩效的一个重要标准。

成绩增加值百分位的激励奖金方案有助于改善学生的学业表现,而且对学困生和后进生的促进作用大于优等生和中等生。评估表明,与处于纯自然状态、未实施任何绩效工资激励方案的对照组相比,平均而言,基于成绩增加值百分位的激励奖金方案干预组教师的学生学业成绩显著提高了0.12个标准偏差,这相当于多掌握了2个月的知识,或者说提高了20%。更可喜的是,这种教师绩效工资激励方案对学困生和

后进生的学习促进的作用大于对优等生和中等生的作用。换句话说,基于成绩增加值百分位的激励方案确实有助于教师同等关注班里的所有学生。

成绩绝对值和成绩增加值的激励奖金方案对学生的学业表现没有影响。我们的分析表明,基于成绩绝对值的激励方案之所以无效,是因为该方案并没有显著改变教师的行为。“绝对值”激励既没有改变教师的教学方式,也没有改变教师与学生和家长的交流方式。而相比之下,“绝对值”组中那些教授班级平均分较低的教师会认为,无论自己如何努力,与学生起点更高的班级老师相比,自己班学生的成绩永远只会排在后面。这也使这些教师一开始就丧失了信心。同样,“增加值”组的教师比“绝对值”组的教师会更多地主动改变自己的教学行为,但仍然赶不上“增加百分比”组的教师在教学行为上的改变。

将教师的绩效奖励与学生的学业表现挂钩并不会对学生带来负面影响。我们的试点研究表明,学生并未因此变得焦虑,也未增加额外的家庭作业负担,也没有教师给他们施加更多压力。

“即使我们想帮助那些成绩不好的学生,但是我们得不到任何好处……评职称取决于有多少孩子能考上好学校,所以我也只能更多地关注那些好学生……”即便是在那些实施了绩效工资的学校,绩效工资方案五花八门,根本没有体现“多劳多得,优绩优酬”,并没有起到激励作用。因此,让好学生和差学生分开来比较,可能对于激励老师和激励学生,都是最好的方法。

“和以前的绩效工资比起来,根据每名学生的成绩增加值百分位进行奖励的这个项目让我第一次觉得回报和付出是成正比的。我用心帮助我课堂上的每一个学生。我相信其他老师也一样,因为付出多回报也多,人人都想努力工作,多拿奖励!”陕西省榆林市一位六年级老师马耀辉,在参加了“成绩增加值百分位”的激励机制之后如是说。

“和以前的绩效工资比起来,根据每名学生的成绩增加值百分位进行奖励的这个项目让我第一次觉得回报和付出是成正比的。我用心帮助我课堂上的每一个学生。我相信其他老师也一样,因为付出多回报也多,人人都想努力工作,多拿奖励!”陕西省榆林市一位六年级老师马耀辉,在参加了“成绩增加值百分位”的激励机制之后如是说。

“和以前的绩效工资比起来,根据每名学生的成绩增加值百分位进行奖励的这个项目让我第一次觉得回报和付出是成正比的。我用心帮助我课堂上的每一个学生。我相信其他老师也一样,因为付出多回报也多,人人都想努力工作,多拿奖励!”陕西省榆林市一位六年级老师马耀辉,在参加了“成绩增加值百分位”的激励机制之后如是说。

“和以前的绩效工资比起来,根据每名学生的成绩增加值百分位进行奖励的这个项目让我第一次觉得回报和付出是成正比的。我用心帮助我课堂上的每一个学生。我相信其他老师也一样,因为付出多回报也多,人人都想努力工作,多拿奖励!”陕西省榆林市一位六年级老师马耀辉,在参加了“成绩增加值百分位”的激励机制之后如是说。

“和以前的绩效工资比起来,根据每名学生的成绩增加值百分位进行奖励的这个项目让我第一次觉得回报和付出是成正比的。我用心帮助我课堂上的每一个学生。我相信其他老师也一样,因为付出多回报也多,人人都想努力工作,多拿奖励!”陕西省榆林市一位六年级老师马耀辉,在参加了“成绩增加值百分位”的激励机制之后如是说。

“和以前的绩效工资比起来,根据每名学生的成绩增加值百分位进行奖励的这个项目让我第一次觉得回报和付出是成正比的。我用心帮助我课堂上的每一个学生。我相信其他老师也一样,因为付出多回报也多,人人都想努力工作,多拿奖励!”陕西省榆林市一位六年级老师马耀辉,在参加了“成绩增加值百分位”的激励机制之后如是说。

“和以前的绩效工资比起来,根据每名学生的成绩增加值百分位进行奖励的这个项目让我第一次觉得回报和付出是成正比的。我用心帮助我课堂上的每一个学生。我相信其他老师也一样,因为付出多回报也多,人人都想努力工作,多拿奖励!”陕西省榆林市一位六年级老师马耀辉,在参加了“成绩增加值百分位”的激励机制之后如是说。

“和以前的绩效工资比起来,根据每名学生的成绩增加值百分位进行奖励的这个项目让我第一次觉得回报和付出是成正比的。我用心帮助我课堂上的每一个学生。我相信其他老师也一样,因为付出多回报也多,人人都想努力工作,多拿奖励!”陕西省榆林市一位六年级老师马耀辉,在参加了“成绩增加值百分位”的激励机制之后如是说。

“和以前的绩效工资比起来,根据每名学生的成绩增加值百分位进行奖励的这个项目让我第一次觉得回报和付出是成正比的。我用心帮助我课堂上的每一个学生。我相信其他老师也一样,因为付出多回报也多,人人都想努力工作,多拿奖励!”陕西省榆林市一位六年级老师马耀辉,在参加了“成绩增加值百分位”的激励机制之后如是说。

G 评论

推介

办好农村学校,关键在老师。 史耀疆

在调研中我们发现,如果一个老师带的是成绩较差的班级,采用“成绩绝对值”的激励方式无法起到强大的激励作用,因为这个老师认为无论他们做什么,他带的班级相比其他教师所带的班级仍排名较低。

若老师的绩效工资取决于他所带班级的学生成绩增加值,他们可能会更关心中等生。因为他们认为中等生有更大的提高空间,学习成绩好的学生没有很大的提升空间,而学困生可能不适合学习。

因此,将起点不同的学生分开来,在同等水平的学生中进行比较,这种“成绩增加值百分位”激励方案在提高所有的学生学业方面取得了最大收益,因为这种绩效设计下,每个学生都得到了关注。

基于“成绩增加值百分位”的激励奖金方案之所以有效,是因为该方案真正调动了教师的积极性,并通过三个方面改变了教师的行为,最终提高了学生成绩。

其一,这种激励方式让教师在课堂教学中更加努力,教师不仅在教学中涵盖了更多具有挑战性的内容,而且能够吸引学生提高自己的学习成绩。

其二,这种激励方式让教师更有可能与家长沟通学生的学习进步情况。

其三,这种激励方式让教师所教的学生更有可能看到进步对他们今后的学习和职业生涯的重要性。

为了实施好贫困农村地区小学教师绩效工资政策,充分调动教师积极性,办好农村义务教育,我们建议,应在贫困地区推广这种基于成绩增加值百分位的教师绩效考核方法。

教师的绩效不仅要与学生的学业表现挂钩,而且是与学生成绩增加值的百分位挂钩。也就是说,教师如果想获得更高的工资绩效,班级内不论是那些预期成绩进步空间更大的学困生和后进生,还是中等生或优等生,都会比较好地得到教师的关注,真正体现多劳多得、优绩优酬。当前中国农村学生相对于城市学生受教育水平、机会相对减少的大背景下,这个方案最能引导教师关注发展起点各不相同的农村孩子,给所有孩子一个公平发展的机会。

如果教师绩效工资方案得到正确的实施,就可以显著提高学生的学业表现。

同时,激励方案的设计至关重要:有的激励方案设计没有激励效果,而有的激励方案可以让所有的学生都能受益。而事实上,激励金额并不需要很大,可以用“刚刚好”的激励金额使资源达到最优化利用。

在各种情况下,同现代经济学研究结果类似的是,增加激励的金额大小并不重要,最重要的是有没有激励的存在,而不是这种激励的大小。只要有一个显著的激励,人们就会作出回应,无论回报多大,人们的反应相同。

(作者单位:陕西师范大学教育实验经济研究所)

G 故事

用心帮助我的每一个学生

在基层在一线,我们经常听到教师这样说:“即使我们想帮助那些成绩不好的学生,但是我们得不到任何好处……评职称取决于有多少孩子能考上好学校,所以我也只能更多地关注那些好学生……”即便是在那些实施了绩效工资的学校,绩效工资方案五花八门,根本没有体现“多劳多得,优绩优酬”,并没有起到激励作用。因此,让好学生和差学生分开来比较,可能对于激励老师和激励学生,都是最好的方法。

“和以前的绩效工资比起来,根据每名学生的成绩增加值百分位进行奖励的这个项目让我第一次觉得回报和付出是成正比的。我用心帮助我课堂上的每一个学生。我相信其他老师也一样,因为付出多回报也多,人人都想努力工作,多拿奖励!”陕西省榆林市一位六年级老师马耀辉,在参加了“成绩增加值百分位”的激励机制之后如是说。

(张激)