

# 乡村教师流动意愿成因中非货币性因素分析

## ——基于某农村学校25位教师的深度访谈

李亚辉

山西师范大学

DOI:10.12238/er.v4i8.4145

**[摘要]** 乡村教师流动问题关系乡村教师队伍建设和乡村振兴发展大局。运用扎根理论的方法,深度访谈山西某农村学校的25位在职教师,利用NVivo11.0对数据进行分析。研究发现,除了工资奖金等影响农村教师流动性的货币性因素以外,目前大多数农村教师为了满足家庭的需要而选择流动,进一步稳定农村教师队伍的优质发展,必须更加重视非货币化鼓励措施同时确保农村地区教师的工作条件和专业发展。

**[关键词]** 乡村教师; 流动意愿; 非货币性因素; 教师专业发展

**中图分类号:** G07 **文献标识码:** A

### Analysis of Nonmonetary Factors in the Causes of Rural Teachers' Willingness to Flow

— Based on In-depth Interviews with 25 Teachers in a Rural School

LI Yahui

Shanxi Normal University

**[Abstract]** The problem of rural teacher fluxion is related to the construction of rural teacher teams and the overall development of rural revitalization. Using the method of rooting theory, with in-depth interviews with 25 teachers in a rural school of Shanxi province, and use NVivo11.0 to analyze the data. The study found that in addition to the monetary factors of salary bonuses and other factors influencing rural teacher's fluxion, at present most rural teachers for purpose of meeting the needs of the family to choose flow, in order to further stabilize the high quality development of rural teacher teams, we, must pay more attention to the nonmonetary incentives while ensuring the rural teachers' working conditions and professional development.

**[Key words]** rural teachers; willingness to flow; nonmonetary factors; teacher professional development

### 引言

2015年6月1日国家发布的《乡村教师支持计划(2015-2020)》中明确提出从对乡村教师的职业道德修养水平、互补渠道、荣誉体系、交流轮岗、职称考试、生活待遇等八个角度入手,以改善和提高乡村教师的待遇及解决当前农村教育工作中的薄弱环节<sup>[1]</sup>。2020年9月4日,教育部等六部门印发《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》(以下简称《意见》),《意见》提出采取创新措施,在脱贫攻坚和乡村振兴的背景下,促进农村教师队伍的可持续发展,推动实现公平有质量的乡村教育<sup>[2]</sup>。

教师这一职业具有它的存在特定性,教书育人无疑就是它的神圣存在功能,采用“经济人”、“理性人”的假设方式去解释现代教师的职业流动性,可能不适用于研究现代教师流动问题。许多经济学家认为,应该从两个不同的方面加以区分:经济因素和非经济因素。经济因素的主要内容是基本薪资、奖金、补贴等,非经济因素主要内容包括基本工作环境条件、专长与职业发展、个体性与成就感等<sup>[3]</sup>。在保证农村教师工资的同时,促进农村教师稳定发展,必须关注教师作为“社会人”的基本需求,必须重视非货币激励因素,优化农村支持体系;

考虑农村教师的个人和家庭需求,制定人性化的支持措施;重视教师培训,提高教学科研能力,促进农村教师专业成长。为此我们选取山西某所农村学校教师共25名,以非货币性因素为切入点,归结出除了工资奖金货币性因素以外导致乡村教师流动的主要因素,为乡村教师的发展提出建设性的建议。

### 1 现有研究

教师的流动,是指教师从一种学习工作的状态转移到另一种学习工作的状态之后发生变化,学习工作的状态可以由教师根据自己的工作岗位、学习地点、所需要服务的对象及其特征等各种影响

因素决定。根据教师的工作情况和状态所决定影响因素的差异,将教师的流动划分为在教师专科领域内的流动、不同于教师的职业之间的职业流动、区域之间的教师流动。按照教师流动的特征和学生群体的类型,教师流动也可以划分为合理的教师流动、不合理的教师流动<sup>[4]</sup>。

学术界关于影响乡村教师流动意愿的非货币性因素的问题开展了卓有成效的研究。有一些学者提出仅靠物质的激励并不能够很好地留住当代青年教师,其对于个人职业发展、情感需求的满足、自我价值的实现等需求更加强烈,非经济性的因素对于教师在校内外流动中产生的影响作用也更大,仅依赖于物质的待遇已经很难够保护和留住当代乡村的教师,而且情感需求的满足、自我价值的实现与教育观念的契合等则被视为更重要的因素<sup>[5]</sup>。有一些学者在研究中发现了一些有关农村地区教师队伍建设的一些优惠政策措施,大多过于强调将农村地区的教师培养成为“专业人”,而完全忽略了农村地区的教师自身作为“社会人”所应该具有的特殊性需求和选择,从而使一些优惠政策未能够做到“精准发力”,没有完全针对农村地区教师的实际需要。也有学者在通过对待流动老师与其他留任老师的数据进行比较分析研究后发现,家庭因素往往是教师在校期间最为关心的一个问题,流动者更多地注重自己的家庭责任以及自己与家人共同生活的时间,而非学校的原因<sup>[6]</sup>。该研究结论具有一定的代表性,因为中小学教师中妇女所占的人数相对较多,而且返回家庭附近继续工作、照看自己的父母和孩子等都是许多老师人才流动的一个主要需求。另外还有一些学者的研究认为,工作压力往往是直接影响教师流动的因素,教师在课堂上的工作压力与其流动的行为和意愿均呈现着正相关关系<sup>[7]</sup>。由此可以看出,非货币性的因素对于教师资金流动的影响作用正在逐步增强。学者Greenberg和Grmccall认为,影响在职教师流动的主要基本因素一般有两类包括货币性因素(比如教师薪酬、奖金、补助金和津贴、赡养费等)与非货币性的因

表 1 乡村教师流动意愿非货币因素编码表

| 开放式编码                                                                                         | 关联式编码                | 核心式编码                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------|
| 1.1 乡村教师整体社会评价不高(7)<br>1.2 工作环境设备相对城镇教师落后较多(12)<br>1.3 基本教学工具设备欠缺(10)                         | 社会氛围与工作<br>环境(29)    | 工作环境、<br>家庭情况、<br>专业发展、<br>学校条件、<br>职业认同<br>(149) |
| 2.1 离家远,父母不在身边,无法照顾(12)<br>2.2 与伴侣长期分离,家庭矛盾增多(10)<br>2.3 孩子无法享受更好的教育资源(15)                    | 孩子教育及家庭<br>生活(37)    |                                                   |
| 3.1 乡村学校住房条件保障问题未完全得到解决(7)<br>3.2 住房环境较差(5)<br>3.3 学校地理位置偏僻,交通不便(12)                          | 学校位置及交通、<br>住房条件(24) |                                                   |
| 4.1 学校工作效率较低,运行不合理(7)<br>4.2 管理职能部门之间的分工不明确,权责划分不清(5)<br>4.3 教师社会价值感缺失(4)<br>4.4 社会地位相对较低(10) | 行政支持与职业<br>认同(26)    |                                                   |
| 5.1 教学互动性差,学生课堂参与度低(12)<br>5.2 教学效果差,产生自我怀疑(7)<br>5.3 教师进修培训机会少(10)<br>5.4 家庭和孩子担忧过重使得工作分心(4) | 个人成就感与专<br>业发展(33)   |                                                   |

素(包括比如教师工作生活环境、职业发展条件、个体性和成就感等)<sup>[8]</sup>。Guarino分析影响教师选择或离开教师行业的因素是从性别、民族、年龄、经验、能力、心理、家庭等变量出发<sup>[9]</sup>。Kersaint通过实证分析发现,影响学校教师资源流动的重要因素之一就是与其他家庭成员相处的地点和时间,此外还包括行政扶持、福利待遇、职业认同等<sup>[10]</sup>。

## 2 研究方法与分析

### 2.1 研究方法及其工具

本研究遵循扎根理论的质性研究范式,利用Nvivo11质性分析软件,对临汾市某乡村学校教师流动意愿的非货币性因素进行分析。扎根理论是一种“自下而上”的质性研究方法,指在系统地搜集数据和资料后寻找一种能够反应当前社会现象的核心观点和概念,通过这些观点和概念之间的联系来建构出一种相应的社会学理论<sup>[11]</sup>。扎根理论主要包括了一套严谨而又系统的分析程序,数据编码也就是它最核心的环节;由经验型数据模拟向分析型理论转变,它们都是通过数据三级编码来实现:开放型、关联型和核心型。

本研究采用质性研究方法对某农村学校25名教师进行深度访谈,在完成访谈并收集到访谈材料数据后,利用Nvivo11对原始资料进行编辑、整合和总结,对所有的访谈资料素材和原有数据资料进行了重新编码,分析影响农村教师流动的非货币性因素。

### 2.2 有效性和可信度的检验

本研究数据资料是来自于作者基于研究目标而进行的深层次访谈。在编码工作的过程中,严格遵循扎根理论的编码原则与方法来执行,确保各个步骤编码的合理化与标准化。本人所研究的文献大部分是来自CSSCI的期刊论文,且其引用频率比较高,很好地对其进行了“三角验证”有效性的检验。

基于相同的访谈材料,指派了两位优秀研究者同时对结果进行材料编码,然后通过对比两位优秀研究者对其编码过程结果的均值归类和编码一致性,编码过程结果的一致性均值系数0.865,可见编码过程具有很高的一致性,也说明了本研究的信度很高。

## 3 数据分析

对原始资料进行初步的整理和编号

以后,采取归纳、分类的方式对资料进行整理和分析,其主要步骤包括:

(1)仔细地阅读每次访谈中的文本素材,对每个原始素材都进行了编号,建立一套编号制度,通过反复地阅读每次访谈中的原始素材,将具有特殊意义的单词、句子或者段落以代码形式标示出来。(2)找出围绕研究问题提取本土概念和关键词,进行一级开放编码。(3)通过建立编码号和归档体系,将149个关键节点分别通过对比和数据库聚类来建立一级编码之间的各种类属关系,并进行关联式编码,从而在编码中确立10个概念性节点。(4)在前期编码的基础上,通过不断的阅读和归纳,逐渐突出主题,从而形成5个核心式编码。

#### 4 解析影响乡村教师流动的非货币性因素

##### 4.1 首先要关注教师的基本社会需求

家庭生活的需要是人类的基本需求之一,影响农村教师流动意愿的因素,子女上学和家庭生活是最重要的因素,许多农村教师选择流动,多数是为了结束夫妻分居与远距离奔波。这说明农村地区教师的生活状况和条件令人关注,而且在以往的乡村教师发展政策措施中,很可能过分强调把乡村教师培养成“专业人员”,而忽视了乡村教师作为“社会工作者”的需要和偏好,这导致了为了稳定和建立一支专业的乡村教师队伍,政策多以协助教师应付基本社会需要为目标,以及创造条件,协助教师处理有关问题,例如子女接受优质教育的机会、夫妻分居及照顾家庭成员等。中国的“家本位”思想以及注重尊敬与亲情关系的传统,使得父母不断增强对于孩子的关心与热爱、对于孩子的教育等方面问题的关注,严重影响着他们在事业上和人生道路上的选择。为了让孩子们能够得到更好的教育并且能够拥有到更多的就业机会,教师们可能会选择离开农村薄弱学校<sup>[12]</sup>。学校的地理位置区域也可能会因此影响到很多农村学校老师的调动,甚至于有超过一半以上的农村老师都会由于学校偏僻而因此产生一些调动或者说离职的想法。城镇学校由于自身地理

位置相对优越,交通便利,公共设施齐全,信息发达通畅,而对于农村学校因为存在交通不便,信息闭塞等特殊情况,导致教师离职和流动<sup>[13]</sup>。

##### 4.2 乡村教师社会认可度不高

鉴于经济的快速发展,许多人把经济收入作为社会认可的重要指标。乡村教师的工资福利待遇相较城镇而言,两极分化严重。随着我国的城乡一体化和经济发展步伐的加速,五年内,8000多万的农业人口已向城镇集中地区转移。加速的城镇化进程使一些人误以为优秀人才留在了城市,回到农村教学是能力不足的一个表现,这使选择乡村教师的大学生对自己的职业选择产生了更多的怀疑。许多学生把参加农村教育看作在城市工作的跳板,认为在乡村从事教学对未来职业发展有帮助。

##### 4.3 乡村教师专业技能培训不到位,职业生涯成长受限

访谈中发现,农村地区给与乡村教师的培养机会愈多,其跨校流动意愿愈低。培训的次数越多,说明其在专业领域获得发展的机遇也越多,教学技术能力也会得到进一步的提高,其职业成就感也将更高,因而其在跨校流动的意愿则较之偏低。这也说明,乡村中小学教师的流动,可能在本质上是为了追求一个更好的专业发展,实现自己在专业上成长的价值。就职学校是否能给教师提供更多的自我选择机会、是否可以促进教师个人目标的达成,对于农村教师的流失具有较重要的影响<sup>[14]</sup>。职业技术培训的缺乏主要表现在农村教师培训对农村教育发展需求的导向不够。第一,农村学校提供的有限资金不允许农村教师外出参加培训,使乡村教师的教育培训陷入了死胡同;其次,刚毕业教师在大学期间接受单一的教学模式,不同于在目前情况下要求农村教师具备高技能,从事全职工作的要求。在当地接受培训,一些新来的农村教师在面对这些差异时表现出了恐惧。此外,农村学校有限的管理职能限制了教师自身的职业成长,大多数农村教师职业发展的主要途径是提高自身教学技能。对部分乡村教师的研究发现,

由于农村工作条件的限制,他们对教学科研兴趣大大减少,在职业晋升方面失去了积极性。最后,乡村教师与城镇教师采取相同的职称评聘制度,而乡村教师认证材料远远次于城镇教师。

##### 4.4 乡村学校内部管理问题凸显

除了对孩子的学校问题、家庭生活和专业发展,对于农村中小学校管理也不容忽视;很大程度上是因为农村中小学教师的高工作量和压力,学生安全的压力从学校过度地转移到了教师身上,过分地强调对于学生的排名和对于学校的正式考核;国内一些学校领导干部工作能力较差、水平不高,任人唯亲、奖惩不清,影响了教师的工作积极性、教师的稳定性。完善农村学校的内部管理,从教师和学生本身需求出发,是稳定农村教师队伍的关键突破口。

#### 5 关于乡村教师流动的几点策略

##### 5.1 着眼乡村教师家庭生活需求,制定人性化的政策

照顾家庭的需求是影响乡村教师流动的第一个重要因素,需在农村教师的招聘、沟通体系中增添灵活性和人性化的政策扶持措施。本文的研究可以发现,家庭与学校之间的距离越远,农村中小学教师跨校流动的意愿就越高;家庭儿童数和住校时间的天数,也与许多乡村老师的换校意愿有着显著的正相关关系,表明许多乡村老师都选择了流动,可能不仅仅只是想让他们离自己的县城更靠近,而是想让他们离家更接近,照顾自己的父母、小孩及帮助他们解决他们两地之间长期分居的问题,这也就是许多老师选择其流动的的第一个主要动因。这与国内外相关研究的结论基本一致,即乡村教师流动的意愿呈现出“向城性”和“返乡性”两种倾向并存的现象<sup>[15]</sup>。因此,一方面我们建议在乡村教师的招聘中要充分考虑当地本土化教育资源的来源特点,提升其本土化教育培养的比例,增强其对当地乡土社会的认同感和归属情怀,保证当地乡村教师具备更大的稳定性;另一方面,我们建议在农村地区性教师流动的制度规划设计中,增加更多灵活、人

性化的优惠政策措施,支持农村地区教师群体个体的社会性要求,解决他们照顾家庭、双方分居的诉求,为其安心从事教学工作解除了后顾之忧。

5.2加强乡村教师思想领导,营造良好的社会舆论氛围

对于中华民族来说,尊师重教是一个广泛的共识。在推动农村地区教育振兴战略背景下,应更加重视弘扬尊师重教等优良传统美德。注重“最美乡村教师”、“教育模范”的发掘和宣传,让乡村教师在自身价值上有更大的荣誉感和认同感。加强农村教师的思想领导,做好职业认同的培养,教育的发展与思想导向密不可分。作为促进农村教育发展的一项举措,农村教师肩负着让青年学生立足本源、树立正确观念的重任。有的农村地区教师在城市里学习和生活多年,改变环境容易导致让新农村教师产生政治和思想上的波动,选聘原优秀农村地区教师代表担任新农村教师专业的带头人,充分发挥同伴的帮扶和带动作用,做好新农村教师的思想和工作,尽快促进他们发展成为一名合格的农村教师。

5.3加大乡村教师培训力度和教研支持,促进其职业成长

乡村教师职业发展的一些相关变化对其流动的意愿具有显著的影响,促进职业发展将成为未来国家实现农民乡村中小学教师团队稳定发展的一项重要举措。研究结果发现,与乡村教师专业发展的相关变因素对其流动意愿均有重大影响,比如农村地区接受教师培训的机会越多,其人才流动的意愿就越少;而且留守儿童人数越多,生师比也就越大,其在教育和学习中的工作压力和经济负担也就更加沉重,其流动性的意愿也就明显的偏高。在访谈中也发现,培训次数越多的乡村教师,其实际流动次数显著偏少。对于有过流动经历的教师访谈发现,工作挑战更大、教学质量更高等专业成长因素是其选择新学校的重要因素。已有研究也证实了学生群体特征和教师专业发展活动对乡村教师招募与保留具有较大影响。因此,建议各地要进一步加大农村教师的培养力度,提供更为多元化的

教育资源保障与教研扶持,引导农村教师寻求一种适合自身专业发展的教育方式,使其能够在农村学校中寻求职业成就感。学校应当积极地组织开展集体备课、教学研讨、项目课题探索等相关支撑性活动,形成广大教师的学习与专业成长发展的良性氛围,实现以事业留人、情感留人。

5.4优化乡村学校内部管理,使乡村教师获得归属感和成就感

学校的管理体制(如评教、进修等)与教师的日常工作和职业生活息息相关。它不仅直接影响关系到了教师的实际工作生活,也直接关系到教师的职业气氛和对教师职业道德的心态,影响关系到了教师在社会中的流动和人才流失的意志,要想进一步优化学校的内部治理,必须选派一批具有国家相应的管理专业技能和素质的校长,规范学校的规章制度,合理地分配学校的教师工作量,建立一个公开、充分的教师绩效评价体系和机制,为乡村教师营造良好的教学工作环境。调查研究表明,要进一步改善高校教师的生活和工作条件环境,帮助教师获得归属感和成就感,通过对校长的管理,提高其管理水平,转变教学方式和学习方式,改进教师评价方法。

## 6 结语

在乡村振兴和提升教师素质的大背景下,通过深度访谈乡村教师进而解析其流动意愿成因中的非货币因素,主要有基本社会需求未很好满足、社会认可度不高、专业培训不到位,职业成长受限以及乡村学校内部管理问题突出等问题。针对现有突出问题,提出满足针对乡村教师需求的人性化策略、增强乡村教师的自我认同感,营造尊师重教的社会氛围、加大培训力度和优化学校管理等建议。

## 【参考文献】

- [1]张兴友.落实乡村教师支持计划要有新举措[J].考试周刊,2015,(69):19.
- [2]教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见[J].中华人民共和国教育部公报,2020,(09):31-35.
- [3]赵新亮.提高工资收入能否留住乡村教师——基于五省乡村教师流动意愿的

调查[J].教育研究,2019,40(10):132-142.

[4]杜屏,谢瑶.农村中小学教师工资与流失意愿关系探究[J].华东师范大学学报(教育科学版),2019,37(1):103-115+169.

[5]刘胜男,赵新亮.新生代乡村教师缘何离职——组织嵌入理论视角的阐释[J].教育发展研究,2017,37(Z2):78-83.

[6]Gladis,K.,et.al.Why Teachers Leave: Factors That Influence Retention and Resignation[J].Teaching and Teacher Education,2007,(23):1.

[7]孟令熙.教师流动规律及其对教师管理的启示[J].中国教师,2004,(6):52-54.

[8]David Greenberg & John McCall. Theories of teacher mobility.A report prepared for the office of education, Washington D.C.Report No.P5098. October 1973:1-13.

[9]Cassandra Guarino,et.al. Teacher recruitment and retention:A review of the recent empirical literature. Review of Educational Research,2006,76(2):172-207.

[10]Gladis Kersaint and et. al. Why teachers leave: Factors that influence retention and resignation.Teaching and teacher education,2007,(23):770-795.

[11]陈向明.扎根理论的思路和方法[J].教育研究与实验,1999,(4):58-63.

[12]娄立志,刘文文.农村薄弱学校骨干教师的流失与应对[J].教师教育研究,2016,(2):75-80.

[13]薛正斌.教育社会学视野下的教师流动[M].兰州:甘肃人民出版社,2012:120-121.

[14]吴志华,于兰兰,苏伟丽.农村教师的流失:问题及解决之策——基于辽宁省的实证调查[J].教育理论与实践,2011,(10):3-5.

[15]王艳玲,吕游,杨菁.西南地区乡村教师流动及流失意愿的影响因素分析——基于对云南省昆明市3区县1047位教师的调查[J].教师发展研究,2017,1(4):7-14.

## 作者简介:

李亚辉(1995—),女,汉族,山西临汾人,山西师范大学硕士研究生,研究方向:教育经济与管理。