

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

王艳玲 吕游 杨菁

【摘要】对云南省昆明市1047位乡村教师的问卷调查显示:其中30.7%的教师表示“一直有”流动及流失意愿,女教师、年轻教师、夫妻分居教师流动及流失意愿更强烈。对影响因素的探索性因子分析可知,乡村教师流动及流失意愿的五大影响因素,按重要性排序依次是:“孩子教育及家庭生活”“工资待遇与工作负担”“学校位置及交通、住房条件”“学校管理与教学风气”“社会氛围与工作环境”。因此,要留住乡村教师应重点关注青年教师的成长,在教师招聘与管理过程中加强人文关怀,调整教师的工资收入,保障教师住房及加强对学校的治理等。

【关键词】西南地区;乡村教师;教师流动;教师流失

【作者简介】王艳玲(1980-),女,云南宣威人,云南师范大学教育科学与管理学院教授,教育学博士,主要从事教师专业发展、教师教育研究,E-mail:xixiwyl@126.com;吕游(1991-),男,辽宁朝阳人,云南师范大学教育科学与管理学院硕士研究生,主要从事教育基本理论研究(云南昆明650500);杨菁(1991-),女,河南开封人,玉溪师范学院教师教育学院教师,主要从事教师教育、民族教育研究(云南玉溪653199)。

【原文出处】摘自《教师发展研究》(京),2017.4.7~14

【基金项目】国家社会科学基金项目“西南边疆民族地区‘留得住、教得好’的乡村教师队伍建设研究”(16BMZ062)。

参照已有的定义,本文中的教师流动是指教师离开原来工作的学校转到其他学校、教育部门任职,仍然在教育行业工作;教师流失则指教师离开原来工作的学校转而从事其他行业,不再从事教育工作^[1]。

一、调查设计与实施

(一)调查工具

本研究以问卷调查法为主要研究方法。问卷的第一部分为基本信息;第二部分为教师的流动及流失

意愿,设为单项选择题;第三部分为“乡村教师流动及流失意愿的影响因素量表”。该量表采用李克特5点式编制:1表示“一点也不符合”,5表示“非常符合”。

(二)调查抽样

本研究采取分层整群抽样的方法,根据教育和经济发展水平,在昆明市下辖的6个区(指6个主城区)、4个县和3个民族自治县中,抽取3区县6个乡镇的教师作为调查对象。

(三)调查对象基本情况

研究者向入样乡镇的教师全员发放纸质调查问卷,共发放问卷1400份,回收1135份,回收率为

81.07%，剔除漏答和无效问卷88份，有效问卷共1047份，有效问卷率为74.78%。在本次调查所选取的样本中，男教师占43.3%，女教师占56.7%；汉族教师占81.8%，少数民族教师占18.2%；小学教师占49.6%，中学教师占45.1%。

二、昆明市乡村教师流动及流失意愿的现状

(一)30.7%的乡村教师“一直有”调动或改行的想法，35.0%的乡村教师经历过调动

对“你是否有调动或辞职的想法？”30.7%的教师表示“一直有”；48.8%的教师表示“偶尔有”；20.5%的教师表示“从来没有”。将选择“一直有”和“偶尔有”的数据进行合并，则共计79.5%的教师有调动或改行的想法。

数据显示，昆明市乡村教师中，17.3%的教师调动过1次，7.8%的教师调动过2次，9.9%的教师调动过3次及以上。合并这3个选项，总计有35.0%的乡村教师从事教师职业以来经历过调动。

(二)女教师、年轻教师、夫妻分居教师流动及流失意愿更强烈

教师的流动及流失意愿在各个人口学变量上存在差异。从性别来看，男女教师中表示“一直有”^①流动及流失意愿的比例分别为26.1%和34.2%，表示“偶尔有”的比例分别为46.1%和50.8%，可见，女教师有流动及流失意愿的人数超过男教师。从年龄来看，30岁以下、31岁~35岁、36岁~40岁、41岁以上教师中“一直有”流动及流失意愿的比例分别为45.0%、36.1%、20.7%和15.4%，可见，越年轻的教师流动及流失意愿越强烈，30岁以下教师的流动及流失意愿最为强烈。从教龄上看结论也一致。从职称上看，职称状态为“未定级”、初级、中级和高级的教师中，“一直有”流动及流失意愿的比例分别为34.9%、43.5%、32.7%、16.4%。可见，高级职称的教师“一直有”流动及流失意愿的比例最低，而职称状态低的教师“一直有”流动及流失意愿的比例最高。结合教师职称评定办法可知，一般而言职称低的教

师大都是年轻教师。

将教师人口学变量与其流动及流失意愿进行统计检验，其中，教师性别、年龄、教龄、职称、婚恋生活状态几个变量在教师流动及流失意愿的人数分布上差异显著。由于乡村教师年龄、教龄与职称存在高度相关性，结合描述性统计结果可知，女教师、年轻教师、夫妻分居教师调动意愿更强烈。

三、昆明市乡村教师流动及流失意愿的影响因素

(一)昆明市乡村教师流动及流失意愿影响因素的统计分析

经过探索性因子分析得出，影响乡村教师流动及流失意愿的因素可以归纳为5个因子：“孩子教育及家庭生活”（均值为3.70），具体指孩子上学、夫妻分居或异地恋、照顾家人；“工资待遇与工作负担”（均值为3.41）指工资收入、工作压力、工作负担3个方面；“学校位置及交通、住房条件”（均值为3.40）指学校所处位置、学校周边的交通便利性以及学校提供的住房条件三个方面；“学校管理与教学风气”（均值为3.12）指学校领导的管理方式、管理水平，教师评价、教学风气4个内容；“社会氛围与工作环境”（均值为2.81）指教师的社会地位、家长对学校教育的支持程度，以及当地的生活环境、医疗条件等方面。

(二)各影响因素与人口学变量的相关性

本研究对教师流动及流失意愿与各影响因子在人口学变量上进行了交互分析。限于篇幅，本部分只呈现差异显著的数据。

1. 不同性别教师在影响因子上的差异

男女教师在3个影响因子上差异显著：在“子女教育及家庭生活”上，男教师的得分均值为3.52，女教师为3.83， $t=-4.976$ ， $P=0.000 < 0.01$ ，说明女教师的流动及流失意愿更易受“子女教育及家庭生活”的影响；在“学校位置及交通、住房条件”上，男教师的均值为3.31，女教师为3.47， $t=-2.364$ ， $P=0.018 < 0.05$ ，表明女教师的流动及流失意愿更易受“学校位置及交通、住房条件”的影响。而男教师在“社会氛围与

工作环境”这一因子上的均值为2.89,女教师为2.76, $t=2.193, P=0.029 < 0.05$,说明男教师的流动及流失意愿更易受“社会氛围与工作环境”的影响。

2. 不同年龄教师在影响因子上的差异

从年龄上看,30岁以下教师在“子女教育及家庭生活”这一因子上的得分均值为3.94,之后随着年龄的增加,各年龄段的得分均值逐渐递减,且各年龄段之间存在极显著的差异($F=23.006, P=0.000 < 0.01$),说明教师年龄越低,越会因为“子女教育及家庭生活”而产生调动或辞职的想法。事后多重比较显示,30岁以下教师在“子女教育及家庭生活”和“学校位置及交通、住房条件”上,与其他教师存在显著差异。这可能是由于30岁以下教师更多面临婚恋、育儿等问题,如果这些现实问题得不到解决,他们可能会因此而调动或辞职。而且,从总体上看,各年龄段教师在“子女教育及家庭生活”上的得分都比较高,说明该因子对各年龄段教师的流动及流失意愿都有重要影响,不管教师处于哪个年龄段,都非常关注孩子上学、夫妻分居、照顾老人等问题,并可能因此调动或辞职。

同样,在“学校位置及交通、住房条件”这一因子上,30岁以下教师也显著高于其他年龄段的教师。说明教师年龄越低,其流动及流失意愿越容易受到“学校位置及交通、住房条件”的影响,30岁以下教师最容易受该因子的影响而调动或辞职。

3. 不同职称教师在影响因子上的差异

从职称来看,与其他职称的教师相比,高级职称教师的流动及流失意愿更少受到“子女教育及家庭生活”“学校位置及交通、住房条件”两个因子的影响。可能的解释是:根据现有的职称评审制度,教师职称与年龄、教龄存在很大的相关性,高级职称教师年龄较大,生活也比较稳定,在考虑是否要调动或改行时,孩子上学和家庭生活等方面的影响较小;当然也可能是由于高级职称教师在考虑该问题时更多关注的是职业发展和事业进步等方面的追求。

4. 不同学历教师在各影响因子上的差异

由于西南乡村地区教师学历提升途径的多样化

以及难以比较性,本文调查的是教师在入职时拥有的学历,即“从教时学历”。“从教时学历”不同的教师在“子女教育及家庭生活”“工资待遇与工作负担”“学校位置及交通、住房条件”“社会氛围与工作环境”上存在显著差异:从教时的学历为本科的教师比其他教师更看重这些因素;教师从教时学历越高,就越容易受到这4个因子的影响而产生调动或辞职的想法。这可能是因为在入职时学历高的教师具有更多的职业流动资本,相应地也会对工作与生活条件有更高的要求。

5. 不同学段教师在各影响因子上的差异

在任教学段上,不同任教学段的教师在“工资待遇与工作负担”“学校管理与教学风气”“社会氛围与工作环境”上存在显著差异。与小学教师相比,中学教师的流动及流失意愿更容易受到这3个因子的影响。

6. 不同任教岗位教师在各影响因子上的差异

在任教岗位上,特岗教师与普岗教师在“子女教育及家庭生活”“学校位置及交通、住房条件”上存在显著差异,特岗教师的流动及流失意愿更易受到这两个因子的影响。

四、结论与讨论

(一)乡村青年教师(尤其是青年女教师)的流动及流失意愿强烈,需要重点关注

在各个人口学变量中,年龄、教龄、职称等级越低、从教时学历越高的教师,其流动及流失意愿越容易受到“子女教育及家庭生活”“学校位置及交通、住房条件”的影响。仔细分析发现,上述这些特征往往指向同一个群体,即青年教师。由于远离家乡异地就业等种种原因,乡村青年教师面临更多的生活和工作困境,需要特别关注^[1]。从本研究来看,青年教师队伍中的女教师更需要关注其专业成长,关心其生活。

(二)“家庭因素”是影响乡村教师流动及流失意愿的最重要因素,教师招聘与管理过程应加强人文关怀。家庭生活的需要是人的基本需要,家庭因素是

影响乡村教师流动及流失的首要因素。本次调查的样本中,共有527人(占50.3%)处于夫妻分居或异地恋状态;此外,由于很多教师属于异地就业,面临着照顾父母等问题。不少乡村教师还为了孩子的入园、入学问题,特别是为了孩子能够享受更好的教育资源而调动或辞职。这说明,乡村教师的招聘、管理需要更多的人文关怀,关注教师基本的家庭生活需求,从教师招聘环节开始,优先招聘本乡本土的教师,同时,为夫妻、恋人在同一区域就业提供便利;在教师管理和调动政策上,努力创造条件帮助教师解决生活中面临的一些实际问题。

(三)总体上工资收入越高教师队伍越稳定,当务之急是要确保不同乡村教师岗位具有相同的吸引力

一些学者认为,在我国,物质待遇低是影响大多数乡村教师流动的主要原因。随着国务院和云南省《乡村教师支持计划(2015-2020年)》的实施,教师工资待遇得到改善,工资待遇已经不再是影响乡村教师流动的最重要因素。从本研究也可以看出,与工资待遇相关的因子,对教师流动及流失意愿的影响虽然重要,但并非排在首位。而且,学校距离县城越远,教师越容易受到“子女教育及家庭生活”和“学校位置及交通、住房条件”这两个因子的影响而调动或辞职,而教师工资待遇的影响在这一点上并不显著。这就说明,在地理位置和生活条件类似的情况下,工资越高,教师队伍越稳定;而在地理位置和生活条件千差万别的情况下,要使偏远贫困地区的教师“安心本职工作”,应该根据地理位置和交通条件实行差别化生活补助,想方设法确保不同乡村教师岗位具有相同的吸引力。

(四)乡村学校住房问题和办学质量影响教师流动及流失意愿,当务之急是要进一步推进城乡义务教育均衡发展

调查发现,有47.8%的教师会因为学校没有住房和周转宿舍而调动或改行。

此外,昆明市乡村教师流动或改行的首要原因,

是想让孩子享受好的教育资源,具体而言,教师们会为了孩子能到县城或省城上学而想方设法改行和调动。这对农村教育具有讽刺意味:乡村教师不满于乡村教育,对乡村教育缺乏信心。要解决这个问题,根本上是要深入推进城乡义务教育均衡发展,提高乡村学校投入和保障水平,留住优秀乡村教师。

(五)基层教育治理问题凸显,留住乡村教师急需加强乡村学校治理水平

有58.2%的教师正面临职业发展前景的困扰,并可能“为追求更广阔的职业发展前景”而调动或改行,这既反映出教师职业社会地位的危机,也反映出教育系统内部在帮助教师实现人生价值方面尚待改进。数据也显示,不少教师会因为“教师评价问题”(43.8%)、“学校领导管理方式”(42.0%)、“学校领导管理水平”(39.2%)、“教学风气”(40.0%)而调动或改行。这说明,农村学校的治理水平已经直接影响到教师队伍的稳定。实地访谈也发现,不少地方和学校的教师评价存在“干多干少一个样、干好干坏一个样”的局面;学校领导的观念滞后,学校管理水平低。因此,要留住乡村教师、增加乡村教师岗位的吸引力,基层学校也需要不断改进自身的管理,尤其是要改变教师评价方式,优化教风学风,优化学校领导的管理方式和管理水平。

注释:

①我们认为,“一直有”调动或辞职想法的教师,其真正付诸行动的可能性比选择“偶尔有”的教师大,因此本研究把“一直有”流动及流失意愿的教师作为重点分析对象。

参考文献:

- [1]周钧.农村学校教师流动及流失问题研究现状与发展趋势[J].教师教育研究,2015(1):60-67.
- [2]王艳玲,苏萍,杨晓.中小学青年教师流动及流失意愿的实证分析:基于云南省的抽样调查[J].学术探索,2016(10):143-149.