

新生代乡村教师的 离职意向与政策改进

刘佳^{1,2}, 方兴²

(1. 浙江省乡村教育研究中心, 浙江 湖州 313000

2. 湖州师范学院 教师教育学院, 浙江 湖州 313000)

摘要:新生代乡村教师是乡村教育的新生力量和未来的中流砥柱,他们能否安心留在乡村学校从教,关系着乡村教育的可持续发展。为解决乡村教师“留不住”的问题,国务院办公厅于2015年6月发布《乡村教师支持计划(2015—2020年)》,从经济待遇、社会地位、专业发展等方面着手,提出了具体措施。但是通过实证研究发现:当前新生代乡村教师的离职意向仍然普遍存在,尤其是其中的男教师和工作在乡村小学的教师;新时代乡村教师的离职意向,受经济待遇、社会地位、专业发展、个人偏好、乡村文化适应性、家庭和教师支持度、教师教育满意度等多方面因素的影响,其中个人偏好和乡村文化适应性是最主要的影响因素。因此,为了更好地留住新生代乡村教师,仍需在“乡村教师支持计划”现有政策支持的基础上,进一步补充和完善相关的政策措施:(1)重视乡村教师招聘和管理过程中对个人偏好的考察与培育;(2)积极帮助新生代乡村教师适应乡村文化;(3)关心新生代乡村教师的家庭问题,提供帮助和支持;(4)重视乡村学校建设,给予新生代乡村教师更多的组织关怀;(5)出台针对乡村教师的教师教育标准。

关键词:新生代乡村教师;乡村教师支持计划;离职意向;乡村教师政策;教师队伍建设

中图分类号:G625 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2020)02-0081-08

一、问题的提出

当前,我国有乡村教师290多万人,其中40岁以下的青年教师近170万人^[1]。他们肩负着教育乡村学生的使命,关系着乡村教育的水平与质量。然而受城乡发展不平衡、交通地理条件不便、学校办学条件欠账多等因素影响,我国乡村教师队伍面临着职业吸引力不强、补充渠道不畅、优质资源配置不足、结构不尽合理、整体素质不高等突出问题^[2],即所谓“下不去”“留不住”“教不好”的问题,严重制约了乡村教育事业的发展。

为了解决乡村教师队伍建设的“下不去”“留不住”“教不好”的问题,2015年6月国务院办公厅印发了《乡村教师支持计划(2015—2020年)》(简称“支持计划”),提出通过八项重大举措解决乡村教师队伍面临的“下不去”“留不住”“教不好”的问题。其中针对乡村教师的“留不住”问题,“支持计划”从经济方面、个人发展方面、社会地位方面着手,出台了提高乡村教师生活待遇、职称(职务)评聘向乡村学校倾斜、建立乡村教师荣誉制度等举措。毋庸置疑,重视乡村教师的经济收入、个

收稿日期:2019-04-15

作者简介:刘佳,教育学博士,浙江省乡村教育研究中心副教授,湖州师范学院教师教育学院校聘副教授,硕士生导师。

方兴,教育学硕士,湖州师范学院教师教育学院教师。

基金项目:浙江省教育科学规划课题“乡村振兴战略下浙江省乡村教师教学胜任力研究”(2019SCG034),项目负责人:刘佳。

人发展、社会地位有利于留住乡村教师。但是希望更有效地解决乡村教师“留不住”的问题,是否仅关注这三方面因素就足够了呢?

公共政策学认为,公共政策方案的制定无论怎样科学和正确,无论如何具体细致,也不可能与纷繁复杂的客观实际情况完全一致,所以公共政策实施方案需要不断补充和完善^[3]。因而,为了更有效地解决当前乡村教师队伍建设面临的“留不住”问题,在“支持计划”已经实施数年的现今,有必要对影响乡村教师离职意向的因素做进一步研究,在“支持计划”现有措施的基础上,探究丰富和完善解决乡村教师“留不住”问题的策略。

当前我国的乡村教师群体依据接受教育与生长年代差异,大致可以分为老一辈乡村教师和新生代乡村教师。老一辈乡村教师没有接受过正规的高等教育,第一学历多为高中或中师,成长于我国城乡差异相对较小的改革开放前期或初期^[4]。新生代乡村教师接受过正规的高等教育,成长于改革开放后我国社会环境与价值观念发生巨变的时代。两类乡村教师,诸多特征存在差异,留任乡村学校的意愿也存在差异^[5]。一系列研究表明:我国乡村教师的留不住问题,主要表现为具有高等教育经历的新生代乡村教师留不住^[6]。这反映了留住新时代乡村教师,是解决我国乡村教师留不住问题的关键。新生代乡村教师是当前乡村教育的新生力量和未来的中坚力量,能否有效留住他们关系乡村教师队伍的结构稳定,决定着在乡村振兴战略的背景下乡村教育能否顺利实现振兴。因而,本研究以新生代乡村教师为研究对象,力图通过量化的实证方法探究影响其离职意向的因素,以此完善“支持计划”。

二、文献综述

意向,英文翻译为 Intention,指目的、意图,是主体对某种事物或具体行为所持有的主观倾向性,其指向的对象是特定的事物或行为,具有指向性、方向性和目的性的特点。离职意向,即个体意图离开现有职位的主观倾向性。意向虽然并非具体的行为,但是表示主体的一种行为倾向性,个体离职意向的强弱程度,预示着未来离职的可能性大小。国内外研究普遍认为,离职意向是一个能够反映实际离职状况的可靠指标^[7]。因此,国内外学者在研究教师流动与流失问题时,往往非常关注教师的离职意向^[8]。

对于教师离职意向的研究,国内外的研究主要集中于两个方面:一是教师离职意向的现状;二是教师离职意向的影响因素。关于教师离职意向的影响因素,国内外的研究已非常成熟。概括而论,影响教师离职意愿的因素大体上主要包括:外部因素,诸如外部就业机会、工作调剂和环境等;组织因素,比如分配的公平性,组织管理等;教师自身心理因素,如工作满意度、工作倦怠和组织满意度等;人口统计学因素,如年龄、性别、婚姻状况、受教育程度等等。早期的研究,研究者们偏向于从教师个人特征因素以及经济等外部因素方面,分析教师为什么想离职。之后,组织机构特征成为研究者们关注的主要因素^[9]。近年来,围绕着工作满意度、组织认同感、教师离职意愿,研究者们开展了一系列关于三者关系的研究,构建了以组织认同感为中介的结构模型^[10-11]。

相较于国外,我国存在明显的城乡二元结构差异,因而在我国关于教师离职意向的研究有大量集中关注乡村教师的离职意向问题。环境生态因素(偏远)、经济因素(收入低)、职业因素(社会评价不高)^[12]、社会因素(主观社会压力感),被我国研究者认为是影响乡村教师离职意向的重要因素。除了以上因素外,一些研究也发现过重的工作负担、厌倦教学工作、学生行为问题、对教育法规与政策及改革的低信任、职位升迁机会少等因素,也影响到乡村教师的离职意向^[13]。

虽然我国关于乡村教师离职意向的研究较为丰富,但是专门针对新生代乡村教师的研究却较少,相关研究出现的时间也较晚。我国最早的相关研究出现在郑新蓉教授的《中国新生代乡村教师调查》一文中^[14]。之后仅有《教育发展研究》杂志陆续出现了两篇关于新生代乡村教师离职与主动入职动因的系统研究。两位研究者均采用质性研究方法,研究结论都认为仅仅依靠丰厚的物质报

酬难以留住新生代乡村教师,深厚的乡土情感、高度的职业认同、情感需求的满足、自我价值的实现等都是影响新生代乡村教师去留意向的重要因素^[15-16]。

综合而言,我国关于教师和乡村教师离职意向的研究已经较为丰富,但却缺少针对新时代乡村教师留不住问题的专门研究,少有的相关研究主要采用质性方法,着眼于少数个案的诠释,未有更具推广解释力的量化实证研究。新生代乡村教师是我国未来乡村教师队伍的中坚力量,因而采用量化的研究方法,探究新生代乡村教师离职意向的影响因素,对解决新时代我国乡村教师队伍建设的“留不住”问题具有重要意义。

三、研究设计

(一)数据来源与研究假设

本研究将新生代乡村教师界定为:年龄不超过35岁,接受过完整的全日制高等教育的乡村教师。研究的数据来源于2018年对浙江、安徽、湖北三省六县新生代乡村教师的问卷调查。整个调研共发放问卷1200份,最终回收调查问卷1085份,有效问卷1007份,有效回收率83.92%。其中,男教师363人,占有效问卷的36%,女教师644人,占有效问卷的64%;来自村小的247人,占24.5%,来自中心小学的371人,占36.8%,来自初中的389人,占38.6%。

“支持计划”指出,提高乡村教师生活待遇、职称(职务)评聘向乡村学校倾斜、建立乡村教师荣誉制度,内含的假设是经济因素、个人发展因素、社会地位因素对乡村教师的“去留”具有重要影响。本研究将在验证该三大假设的基础上,根据相关理论以及前期针对乡村教师的访谈,进一步检验如下假设:

第一,偏好理论认为个人的偏好很大程度上可以影响着个人决策,并可以对个体将来的行为具有一定的预测作用^[17]。因而,本研究提出假设一(H1):乡村教师个人越偏好乡村教师工作,其离职意向越低。

第二,结构功能主义理论认为,文化系统具有潜在的模式维持功能,文化适应有利于社会构成部分结合在一起,发挥着各自的功能^[18]。因而,本研究提出假设二(H2):乡村教师越适应乡土文化,其离职意向越低。

第三,家庭是个人感情的重要寄托,乡土中国的“差序格局”传统,更是让人们尤为重视家庭^[19]。乡村教师普遍表示他们在乡任教,担心自己的婚姻、配偶或子女教育等问题。因而,本研究提出假设三(H3):乡村教师感受到来自家庭的担忧越多,其离职意向越高。

第四,乡村学校是乡村教师工作中的组织依靠,组织支持理论认为,个人的组织支持感受可以降低员工的怠工、旷工和离职行为,可以降低员工对于工作压力的反应,可以增加员工角色内绩效和角色外绩效^[20]。因而,本研究提出假设四(H4):乡村教师感受到来自学校的支持越大,其离职意向越低。

第五,根据自我效能感理论,如果教师在接受的职前、职后教育中没有培养出高水平的自我效能感,其从事教师职业的信念、在职业的精力和情感投入意愿上就没有那么强^[21]。因而,本研究提出假设五(H5):乡村教师对接受过的教师教育越满意,其离职意向越低。

(二)测量工具与研究变量

本研究基于文献理论分析和访谈,围绕着研究假设,编制了“新生代乡村教师离职意向调查问卷”,除基本信息外,其他题项均采用李克特5点量表形式。具体包括9个方面:(1)离职意向,从非常低到非常高;(2)对自我经济生活状况的感受,从非常不好到非常好;(3)对自我社会地位状况的感受,从非常低到非常高;(4)对个人未来发展的主观预判,从非常没自信到非常自信;(5)对从事乡村教师工作的个人偏好,从非常不乐意到非常乐意;(6)对乡村文化的适应情况,从非常不适应到非常适应;(7)来自家庭方面的困难与担忧,从非常少到非常多;(8)感受来自乡村学校的支持情况,从

非常少到非常多;(9)对接受过的教师教育的满意度,从非常不满意到非常满意。上述题项的取值都是依次从1到5。除了离职意愿的调查只设有1个题项变量外,其它8部分均设有4个题项变量。八部分的 α 系数分别均在0.9以上,KMO值均在0.8以上,可见八部分均具有较高的信度和效度。

研究假设的检验将以乡村教师离职意向为因变量,经济生活感受、社会地位感受、个人未来发展感受、个人偏好、乡村文化适应、家庭担忧、学校支持感受、教师教育满意度为自变量。自变量的计分通过对应题项变量得分加总平均的方式,因变量的计分直接采用新生代乡村教师离职意向的李克特选项得分,数据采用SPSS23.0进行统计分析。

四、新生代乡村教师的离职意向现状与影响因素分析

(一)新生代乡村教师的离职意向现状

1. 总体情况

如表1所示,37.9%新生代乡村教师的离职意向非常高,40.6%新生代乡村教师的离职意向比较高,两者的比例为78.5%;没有新生代乡村教师的离职意向非常低,9.5%新生代乡村教师的离职意向比较低,两者的比例为9.5%;11.9%新生代乡村教师的离职意向一般。从选择的比例情况可以看出,总体而言新生代乡村教师的离职意向较高,其均值为4.07($SD=0.94$)。

2. 新生代男女乡村教师的情况比较

38.9%新生代男乡村教师的离职意向非常高,43.2%新生代男乡村教师的离职意向比较高,两者的比例为82.1%;37.3%新生代女乡村教师的离职意向非常高,39.1%新生代女乡村教师的离职意向比较高,两者的比例为76.4%。7.7%新生代男乡村教师的离职意向非常低或比较低;10.5%新生代女乡村教师的离职意向非常低或比较低。从选择的比例情况可以看出,相较而言,新生代男乡村教师的离职意向更高。

3. 不同学校新生代乡村教师的情况比较

39%的村小新生代乡村教师的离职意向非常高,42.1%的村小新生代乡村教师的离职意向比较高,两者的比例为81.2%;38.3%的中心小学新生代乡村教师的离职意向非常高,41.7%的中心小学新生代乡村教师的离职意向比较高,两者的比例为80%;36.8%的初中新生代乡村教师的离职意向非常高,38.6%的初中新生代乡村教师的离职意向比较高,两者的比例为75.4%。8.8%村小新生代乡村教师的离职意向非常低或比较低;9.1%中心小学新生代乡村教师的离职意向非常低或比较低;10.3%初中新生代乡村教师的离职意向非常低或比较低。相较而言,村小新生代乡村教师的离职意向最高,其次是中心小学和初中的新生代乡村教师。

表1 新生代乡村教师离职意向高低的百分比情况(%)

	总体	男教师	女教师	村小教师	中心小学教师	初中教师
非常低	0	0	0	0	0	0
比较低	9.5	7.7	10.5	8.8	9.1	10.3
有效	一般	11.9	10.2	12.9	10.1	10.9
比较高	40.6	43.2	39.1	42.1	41.7	38.6
非常高	37.9	38.9	37.3	39	38.3	36.8

(二)新生代乡村教师离职意向的影响因素分析

1. 研究假设的检验

为了验证本研究提出的研究假设,以各个因素为自变量,离职意向为因变量,分别进行回归分析。结果显示,各假设都通过了验证。具体而言:乡村教师对自我经济生活状况的感受越差,其离职意向越强($\beta=-0.59, R^2=0.35$);乡村教师对自我社会地位状况的感受越差,其离职意向越强

($\beta = -0.64, R^2 = 0.41$); 乡村教师对个人未来发展越没自信, 其离职意向越强 ($\beta = -0.51, R^2 = 0.26$); 乡村教师越乐意从事乡村教师工作, 其离职意向越低 ($\beta = -0.76, R^2 = 0.58$); 乡村教师对乡村文化越不适应, 其离职意向越强 ($\beta = -0.74, R^2 = 0.55$); 乡村教师来自家庭方面的担忧越多, 其离职意向越强 ($\beta = 0.62, R^2 = 0.38$); 乡村教师感受来自乡村学校的支持越多, 其离职意向越低 ($\beta = -0.60, R^2 = 0.36$); 乡村教师对接受的教师教育越不满意, 其离职意向越强 ($\beta = -0.71, R^2 = 0.50$)。

各自变量的描述统计情况如下: 经济生活感受均值为 1.88 ($SD = 0.93$), 社会地位感受均值为 1.98 ($SD = 1.02$), 个人未来发展感受均值为 2.21 ($SD = 0.99$), 个人偏好均值为 2.24 ($SD = 0.99$), 乡村文化适应均值为 2.12 ($SD = 1.01$), 家庭担忧均值为 3.79 ($SD = 0.89$), 学校支持均值为 2.17 ($SD = 0.87$), 教师教育满意度均值为 2.26 ($SD = 1.00$)。从统计情况可见: 新生代乡村教师对自我经济生活状况的感受不好, 认为自己的社会地位不高, 对个人未来发展的自信心不足, 对从事乡村教师工作的主观意愿偏低, 对乡村文化的适应度差, 来自家庭方面的困难与担忧多, 感受来自乡村学校的支持少, 对所接受的教师教育满意度低。

2. 新生代乡村教师离职意愿的最主要影响因素

逐步回归法简单易行, 所得回归方程的变量较少, 并保留了影响最显著的重要变量, 在实践中其被证明较为有效, 预测精确度较高, 所以逐步回归法作为建立最优线性回归模型的一种方法, 在建模和预测中有着广泛的应用。本研究利用逐步回归法探究新生代乡村教师离职意愿的最主要影响因素。

如表 2 所示, 八大因素均对新生代乡村教师的离职意向具有显著性影响, 其中个人偏好因素在逐步线性回归分析中首先被纳入回归, 其对新生代乡村教师离职意向的贡献率最大 (调整后的 $R^2 = 0.575$)。其次是乡村文化适应因素, 紧接着是经济生活感受因素、教师教育满意度因素、家庭担忧因素、个人未来发展感受因素、学校支持因素、社会地位感受因素。这八个因素一起共同解释了新生代乡村教师离职意向取值变异性的 75.2%。从逐步回归分析的结果可以看出, 个人偏好因素对新生代乡村教师离职意向的影响最大。

表 2 各影响因素与新生代乡村教师职业意向的逐步回归分析

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
个人偏好	-0.76**	-0.49**	-0.40**	-0.36**	-0.32**	-0.34**	-0.36**	-0.34**
乡村文化适应性		-0.45**	-0.42**	-0.39**	-0.33**	-0.30**	-0.32**	-0.33**
经济生活感受			-0.19**	-0.16**	-0.17**	-0.15**	-0.14**	-0.13**
教师教育满意度				-0.12**	-0.13**	-0.12**	-0.14**	-0.12**
家庭担忧					0.11**	0.11**	0.12**	0.12**
个人未来发展感受						-0.07**	-0.07**	-0.06**
学校支持							0.07**	0.09**
社会地位感受								-0.06*
N	1 007	1 007	1 007	1 007	1 007	1 007	1 007	1 007
Adjusted R ²	0.575	0.709	0.734	0.740	0.746	0.749	0.751	0.752
F	1 364.3**	1 227.1**	928.1**	717.7**	592.6**	500.8**	433.9**	381.8**

注: * 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$

五、结论与有关政策探讨

新生代乡村教师的离职意向, 反映了新生代乡村教师是否愿意离开所从事的乡村教师职业的主观倾向, 对其影响因素的实证研究, 能够为解决新生代乡村教师的“留不住”问题提供启示。通过本研究发现: 除了经济因素、社会地位因素、个人未来发展因素外, 个人偏好因素、乡村文化适应因素、家庭担忧因素、学校支持因素、教师教育满意度因素同样对他们的离职意向具有显著影响, 关系

到他们能否“留得住”；而且，新生代乡村教师离职意向的最主要影响因素是个人偏好，其次是乡村文化适应。这反映了区别于老一辈乡村教师，新生代乡村教师在职业选择中更为重视自身的主观意愿与文化环境体验，将自己的感受与环境适应视为决定职业去留的重要因素。

当前针对乡村教师的“留不住”问题，“支持计划”主要采取了三大措施：一是在经济方面，提高乡村教师的生活待遇；二是在社会地位方面，建立乡村教师荣誉制度；三是在个人发展方面，提升乡村教师能力素质，职称（职务）评聘向乡村学校倾斜。重视该三方面的因素，必然有利于我国乡村教师队伍建设，有助于留住乡村教师。但是对于新生代乡村教师，仅仅重视这些因素显然不够。新生代乡村教师是我国乡村教育的新生力量和未来的中坚力量，基于本研究的结论，为了更好地留住新生代乡村教师，解决我国乡村教师“留不住”问题，仍需在“支持计划”现有措施的基础上补充新的政策措施。

（一）重视乡村教师招聘和管理过程中对个人偏好的考察与培育

对乡村和乡村教育有偏好的乡村教师，在内在倾向性上更偏向于乡村教师职业，因而更有可能长期从教。正如喜欢某件事，会更愿意在该事物上投入时间和精力。偏好是一种情感需求的满足，这种满意会引发做出满足偏好的动机与行为。所以，在解决乡村教师“留不住”这一问题的过程中，需要重视乡村教师个人对乡村生活和乡村教师工作的偏好。一方面，在乡村教师招聘的过程中，需要设对报考者的个人偏好进行考察的环节，可以通过心理测试或面试等多种方式了解报考者的个人偏好与态度。对于偏爱乡村生活和乡村教师工作的报考者可以给予适当的录取优待。在当前教师岗位（包括乡村教师岗位）报考火热的背景下，在招聘的入口环节，挑选一些对乡村生活和乡村教师工作有偏好的大学生，对未来乡村教师队伍的稳定意义重大，能有效缓解未来花费了大量精力培训的乡村教师最后却“留不住”的问题。另一方面，对于现有乡村教师的管理，要有意识地引导和培育他们的个人偏好，让他们对乡村生活和乡村教师工作形成感情和偏好。事物都具有两面性，乡村的生活与工作有其不便利的一面，但也有其好的一面，需要在乡村教师中多彰显其积极的一面，努力减少不利的一面，多渠道建立情感连接让乡村教师热爱上乡村教师职业。

（二）积极帮助新生代乡村教师适应乡村文化

文化是意义、价值以及行为标准的整合系统，社会中的人生活在文化中，并将文化代际传递^[22]。文化总是首先表现为某些人的文化或群体文化，不同的人群形成不同的文化个性，不同的文化体系也相应地拥有不同的特定人群。当不同文化群体需要彼此交往和相互了解时，历史上形成的文化传统差别会成为痛苦和冲突的来源^[23]。因而能否适应文化带来的冲突，将直接影响人们的学习、工作与生活。当前乡村学校招聘的教师以接受过全日制高等教育、适应了城市文化的大学生为主，当这些大学生毕业后来到乡村工作，必然会出现对乡村文化的不适应。即使是乡村出身的大学生，其长期接受的也是城市取向的学校教育^[24]，加上接受高等教育期间适应与习惯了城市文明，让他们毕业后回到乡村，也同样会存在文化上的冲突。所以当前需要重视这些新生代乡村教师对乡村文化的适应问题。一方面在入职前，可以通过实习、支教等多种方式，提前增加师范生对乡村教育和乡村生活的了解与熟悉；另一方面在入职后，可以由各地教育部门或学校组织多种形式的家校合作、校村合作等活动，增加乡村教师与乡村的接触机会，在接触与交往过程中潜移默化，逐步地适应乡村文化。

（三）关心新生代乡村教师的家庭问题，提供帮助和支持

当前新生代乡村教师不愿意留在乡村任教，家庭因素是重要原因。年轻的乡村教师担心自己的婚姻问题和离家远的问题，成家的乡村教师担心自己子女的未来发展问题，希望自己的小孩能够去城市学校读书。这些来自家庭方面的原因较大地影响着新生代乡村教师留在乡村的态度。所以，支持新生代乡村教师必须关心他们的家庭问题，给予关怀和帮助。首先，乡村教师派岗时，尽量安排新生代乡村教师在离自己家乡较近的学校任教，实在难以协调的，可以多方筹措资金（特别是

吸引社会资金捐助)给予交通补贴。其次,在分配教师时,尽量考虑一所学校或一个区域未婚乡村男女教师的比例,尽量做到性别平衡,为乡村教师解决个人婚姻问题提供便利。最后,对于新生代乡村教师子女的教育问题,各地可以研究和探索在中考招生中提供适当照顾政策。

(四)重视乡村学校建设,给予新生代乡村教师更多的组织关怀

学校支持是乡村教师能够体验和感受到组织温暖,形成组织归属感的重要基础。当前各地乡村学校的破败现象较为普遍,尤其是偏远地区和教学点。这些学校的乡村教师,一是总人数少,二是缺少集体凝聚力和集体感,教师各自忙各自的,没有学校集体活动和学校文化。在这样的乡村学校环境下,乡村教师人心涣散,没有组织支持感和归属感,难以形成“组织忠诚”。所以,发展乡村教育,让乡村教师“留得住”,需要重视乡村学校的建设。一方面,需要加强乡村学校的组织建设,完善乡村学校内部各类组织设置,为新生代乡村教师安心教学做好支持和服务;另一方面,需要加强乡村学校的文化建设,为新生代乡村教师的工作营造良好的学校环境与群体氛围,提高新生代乡村教师的认同感和归属感。

(五)出台针对乡村教师的教师教育标准体系

乡村教师接受的教师教育,直接影响着其能否具备胜任乡村教育的知识与能力,进而关系到乡村教师教学的有效性及其教学效能感。如果乡村教师在乡村教育中体验到的大多是挫败感,自然其愿意继续留在乡村学校从教的意愿就会降低。所以开展好针对乡村教师的教师教育,对解决乡村教师“留不住”问题同样十分重要。现如今,我国的乡村教师培养越来越强调定向培养和本土化培养,培训也越来越强调针对性和实效性。这表明国家已经认识到乡村教育不同于城市教育,有着自身的特殊性。国家可以着手研究和出台针对乡村教师的教师教育标准体系,以此来规范和要求各校的乡村教师培养以及各地的乡村教师培训。该标准体系需要整体设计,衔接职前培养和职后培训。如此就可以极大地提高乡村教师培养与培训的实效,让乡村教师更能有效地开展教育教学,获得职业成就感,从而促进乡村教师“留得住”。

参考文献:

- [1] 我国现有乡村教师 290 余万 40 岁以下占 58.3%[EB/OL]. (2019-02-26)[2019-03-12]. http://news.youth.cn/gn/201902/t20190226_11880166.htm,2019-2-26.
- [2] 国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015—2020 年)的通知[EB/OL]. (2015-06-12)[2019-03-12]http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201506/t20150612_190354.html,2015-6-1.
- [3] 陈潭. 公共政策学原理[M]. 武汉:武汉大学出版社,2008:180.
- [4] 郑新蓉. 共和国五代乡村教师代际特征研究[J]. 贵州师范大学学报(社会科学版),2016(3):120-127.
- [5] 李斌辉,李诗慧. 新生代优秀乡村教师主动入职动因与启示——基于全国“最美乡村教师”事迹的质性研究[J]. 教育发展研究,2018(20):25-33.
- [6] 方兴. 乡村教师的高等教育经历及其对职业意向影响的实证研究[D]. 上海:华东师范大学硕士学位论文,2017:54.
- [7] DALTON D R , JOHNSON J L , DAILY C M. On the use of intent to...variables in organizational research[J]. Human Relations, 1999(52):1337-1350.
- [8] 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.
- [9] INGERSOLL R M. Teacher turnover and teacher shortages:an organizational analysis[J]. American Educational Research Journal, 2001(3):499-534.
- [10] 李永鑫,李艺敏,张娜,等. 组织公正、组织认同与教师离职意向的关系[J]. 心理与行为研究,2009(4):253-257.
- [11] INGLE M L , LAURIE B D. Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention of online teachers in the K-12 setting[J]. Online Learning, 2016.
- [12] 李维,秦玉友,白颖颖,等. 归属感对农村教师离职意向的影响研究——基于情绪耗竭的中介效应分析[J]. 教师教育研究,2018(6):52-57.
- [13] LIU S, ONWUEGBUZIE A J. Chinese teachers' workstress and their turnover intention[J]. International Journal of Educational Research, 2012(2):160-170.
- [14] 郑新蓉. 中国新生代乡村教师调查[N]. 中国教师报,2015-09-09(3).

- [15] 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(Z2):78-83.
- [16] 李斌辉,李诗慧. 新生代优秀乡村教师主动入职动因与启示——基于全国“最美乡村教师”事迹的质性研究[J]. 教育发展研究, 2018(20):25-33.
- [17] 陈叶峰,叶航. 超越经济人的社会偏好理论[J]. 南开经济研究,2011(5):63-65.
- [18] 索晓霞. 乡村振兴战略下的乡土文化价值再认识[J]. 贵州社会科学,2018(1):4-10.
- [19] 费孝通. 乡土中国[M]. 北京:人民出版社,2008:25-28.
- [20] 徐晓峰,车宏生. 组织支持理论及其研究[J]. 心理科学,2005(1):130-132.
- [21] 洪秀敏. 关注与促进教师的自我信念——自我效能感的重要启示[J]. 教育科学,2008(3):79-82.
- [22] 罗伯特·F·墨菲. 文化与人类学引论[M]. 北京:商务印书馆,2009:32.
- [23] 李加莉. 文化适应研究的价值及问题:一种批评的视角[D]. 武汉:武汉大学博士学位论文,2013:1-2.
- [24] 高小强. 乡村教师的文化困境与出路[J]. 教育发展研究,2009(20):53.

Turnover Intention and Policy Improvement for the New Generation of Rural Teachers

LIU Jia^{1,2}, FANG Xing¹

(1. Zhejiang Rural Education Research Center, Huzhou, Zhejiang 313000, China;

2. Huzhou Teachers College, Huzhou, Zhejiang 313000, China)

Abstract: The new generation of rural teachers is the new force of rural education and the mainstay of the future. Whether they can stay in rural schools as teachers is significant for the sustainable development of rural education. In order to solve the problem of “teachers’ unwillingness to stay in the village”, the Rural Teacher Support Plan Issued by State Council has put forward specific measures of financial support, social recognition and personal development, etc.. However, this empirical research suggests that the turnover intention of the new generation of rural teachers is still high, especially among the male teachers and the teachers in the rural elementary schools. Rural teachers’ intention to leave their jobs in the new era is subject to financial reasons, social factors, personal development, personal preferences, difficulty to adapt to local rural culture, lack of family and school support, and less educational satisfaction among teachers, among which personal preference and difficulty to adapt to local rural culture are crucial factors. Therefore, in order to retain the new generation of rural teachers, it is necessary to set relevant policies and measures on the basis of the existing regulations of the Rural Teacher Support Plan. First, we need to attach importance to the investigation and cultivation of personal preferences in the process of recruiting and managing rural teachers. Second, we should actively help the new generation of rural teachers to adapt to rural culture. Third, more care should be given to the family issues of the new generation of rural teachers with necessary help and support. Fourth, importance should be attached to the construction of rural schools and give more care to the new generation of rural teachers. Fifth, we should establish a standard system of teacher education for rural teachers.

Key words: new generation of rural teachers; Rural Teacher Support Plan; turnover intention; rural teacher policy; construction of teaching staff

责任编辑 秦 俭