

多重制度逻辑框架下 中小学教师流失根源探析

徐 龙

(西南大学 教育学部, 重庆 400715)

摘要:通过对20名流失教师的访谈,发现教师流失中的诸多微观行为都可溯源于多重制度逻辑。就外力型教师流失而言,政府的绩效逻辑体现得较为显著,教育部门和学校完成任务的逻辑体现得较弱,个体发展的逻辑体现得微乎其微;就外主内辅型教师流失而言,教育部门和学校完成任务的逻辑体现得较为显著,政府的绩效逻辑处于“幕后”隐而不彰,其后果则是个体发展的逻辑受阻;就内主外辅型教师流失而言,个人发展的逻辑体现得较为显著,教育部门和学校完成任务的逻辑仅在个人发展逻辑的作用下才产生影响,政府的绩效逻辑则体现得微乎其微;就内力型教师流失而言,个人发展的逻辑影响很弱,其他层面的制度逻辑也体现得微乎其微。随着时代的发展,如今的教师流失行为中,绩效逻辑和完成任务的逻辑已日渐式微,个体发展的逻辑则日益凸显。

关键词:中小学教师;教师流失;制度逻辑;政府;学校;个体

中图分类号:G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2021)05-0107-08

基金项目:重庆市社会科学规划项目“生命历程视域下的教师离职问题研究”(2018BS97),项目负责人:徐龙;西南大学2018年度中央高校基本科研业务费专项资金项目“生命历程视域下的教师离职问题研究”(SWU1809697),项目负责人:徐龙;2019年度西南大学教育学部青年基金项目“生命历程理论视域下的教师离职问题研究”(2019QNZJ04),项目负责人:徐龙。

作者简介:徐龙,教育学博士,西南大学教育学部讲师。

一、问题的提出

21世纪以来,中小学教师流失问题引发越来越多的关注。如有研究显示,“云南乡村教师中近80%有流动(调动)及流失(改行)意愿”^[1];也有报道指出,某城区“公办教师辞职近年越来越多,每年七八月是离职高峰”^[2]。无独有偶,国外离职教师的数量也委实不少。如:从2000到2001年,美国公立学校中教师流失率达到7.4%^[3]。从某种意义上而言,教师流失或已经成了一个老大难问题。所谓“老”,在于教师流失问题由来已久,只是随着历史的演进和制度的变迁,教师流失问题的表现与原因

也随之呈现出时代性和地域性特征;所谓“大”,在于教师流失问题牵涉面广,既影响学生的发展,又影响整个学校教育的发展;所谓“难”,在于教师流失问题形成的原因较为复杂,解决起来也绝非易事,应三思而后行。因此总体来说,深挖细究教师流失问题不仅重要而且必要^①。

但纵观以往相关研究,可以发现学者们主要采取的是定量研究。诚然,定量研究有助于了解哪些因素与教师流失的意愿或流失的行为相关,并进一步明晰导致教师流失的关键因素。但鉴于从事教师职业的每个人个性特征不同,许多研究者都建议在从事教师流失问题

① 本研究中教师的“流失”指教师彻底离开教育行业而转行从事其他职业,不包括教师离开一所学校转行到其他学校工作的情况。

研究时,最好采用质性研究的方法^[4]。基于此,笔者在2017年的5月至10月间,对20名流失教师展开了深度访谈,并转录了50多万字的访谈材料^①。进而,笔者在梳理、分析访谈内容的基础上,根据导致教师流失的个人和外部环境因素,将接受访谈的20名教师的流失行为进行了大致分类,具体包括以下4种类型:(1)外力型(流失行为缘于外部环境因素,如工资待遇较低、学校领导作风专断、学生问题行为较多等);(2)内力型(流失行为缘于个体因素,如性格上爱好冒险,解决夫妻分居、子女上学问题等);(3)外主内辅型(流失行为缘于外部环境本应满足而事实上却没能满足个体的发展需求);(4)内主外辅型(流失行为缘于外部环境无论如何都不可能满足个体的发展需求)。

分析发现,接受访谈的20名教师尽管流失原因存在差别,但就现实情况而言,这种差别“更多地表现为一种程度上的差别,一种连续的变化,有时难以清晰识别”相互的“边界和断点”^[5]。“如果要寻找这个连续体系的断点”^[5],则非制度莫属。具体来说,若以“相应的制度环境得以改善”为标尺,那么外力型和外主内辅型流失教师就会回心转意,打消去意;内力型和内主外辅型流失教师则会依然选择“远走高飞”。而若以“制度环境对个体发展需求的阻碍程度”为衡准,那么外力型和内力型流失教师则较少牵涉到制度环境对个体发展需求的阻碍问题。对于此,前者可谓“无意识”(多处于生存层面的忧患中,尚未意识到个人发展需求受阻的问题),后者则是“无所谓”(本就出于个人原因放弃教师职业,所以并不在意制度环境是否阻碍自身的发展)。而外主内辅型和内主外辅型流失教师本身即缘于制度环境无法满足个体的发展需求,因此对于外部的制度环境,前者可谓“心有不甘”(认为制度环境本可以满足其发展需求),后者则可谓“心有所属”(认为制度环境无论如何也无法满足自己的发展需求,因而另谋高就)。据此,“制度”堪称剖析教师流失行为的不二法门,由是,或许

将能解答关涉教师流失的一系列迟迟未能解开的谜题。

二、教师流失中的三重制度逻辑

一般而言,教师流失中的诸多微观行为都可溯源于多重的“制度安排和相应的行动机制”^[6]。如:中央出于特定原因,会要求地方教育行政部门和基层学校必须完成一定的任务(国家的逻辑);地方教育行政部门和基层学校会根据上级部署,要求教师完成相应甚至是超额的任务(教育部门和学校的逻辑);教师自身的发展需求无法在教育行业和学校现行的制度环境下得到满足(个人的逻辑)。进而,可发现中央政府、教育部门/基层学校和个体“三个层面不同制度逻辑的参与及相互作用。不仅如此,某一制度逻辑的作用还是在与其他制度逻辑相互作用的过程中表现出来的,并因参与的制度逻辑不同而有着不同的作用”^[6]。举例来说,虽然国家层面的逻辑具有普遍性,但它对于教育行业和学校场域中普通教师的影响,在很大程度上会因国家逻辑与教育部门/学校逻辑的相互作用而表现出较大的差异性。比如,同样面临上级安排下来的任务,学校领导是否愿意将任务先行消化或“过滤”后再分配下去,普通教师的工作负担也会由此而有较大的差异。由此可见,若罔顾教育部门/学校逻辑的作用而单纯探讨国家逻辑对普通教师的影响,那么就难以准确和深入把握国家逻辑的作用。教师流失现象牵涉“多重制度逻辑,我们必须从这些制度逻辑的相互关系中认识它们的作用和影响”^[6]。以下,笔者将先大致阐释教师流失这一问题情境中各制度逻辑的意涵,进而结合相关的田野考察材料,具体分析4类教师流失行为中的多重制度逻辑。

(一)宏观层面:国家的逻辑

一般而言,国家或者政府往往“身兼数职”：“政府需要同时服务于多重任务和职能,既要提供各式各样的公共服务(如基础设施、

^① 参见徐龙、唐一山的《中小学教师缘何离职——基于20名离职教师的案例考察》一文,载《教育发展研究》2018年第22期(67—80页)。

教育、环境、卫生、司法),又要征税、发展经济(如扶贫、创造就业)、维持社会稳定”^[5]。从相关数据可知(参见下文中的表2所示),中央政府面临的任务繁多,每年需要国家财政支出的大项目多达数项。此外,“政府的多重目标之间还可能相互冲突(如发展经济与环境治理)。更重要的是,在一定的财力约束下,最终必须对不同目标有所权衡和取舍,如何维持多目标的平衡并实现目标就成为一个重要挑战”^[5]。那么在一定的财力约束下,政府会重点关注哪些目标的实现呢?要解答此问题,就必须理解国家对于正当性或合法性的诉求。“究其实,任何支配(就此字之技术性意义而言)的持续运作,都有通过诉诸其正当性之原则的、最强烈的自我辩护的必要”^[7]。而就现实情况而言,“绩效是当前中国政府的主要执政基础”^{[8]第二版序5}。换言之,当前中国政府主要通过发展经济和提升人民群众的生活水平来展现自身治理的正当性。由此,我们就不难理解何以政府的主要财力和精力会聚焦于能迅疾提升绩效的事项上。

(二)中观层面:教育部门和学校的逻辑

引致教师流失的行业环境主要指关系本位、任人唯亲等,学校环境则主要指学校领导对上阿谀奉承、对下颐指气使,加派任务和迫使属下站队等。上述种种多缘于有关方面希望通过此来完成相关“任务”(如巩固和提高升学率、应对上级检查、确保学生在校期间不出事等),巩固和提升业绩,进而使自己可以得到上级的关注与赏识,并最终得以晋升。而这又与当前人事管理上高度集权的制度设计不无关联。具体来说,“第一,政府内部集权意味着下层官员的升迁和其他调动更多地依赖于上级官员的考核和评定。第二,人事管理制度中有关晋升的年龄限制使得官员们对他们及时晋升的机会更为敏感和关切。政府科层制度中的压力型体制、向上负责制和激励机制使得基层官员对来自上级的指令十分敏感。”^[6]换言之,高度集权的人事任免制度导致教育部门和学校都“极力完成上级交代的任务,以期有利于自己的职业生涯晋升或者不被淘汰”^[6]。

(三)微观层面——个体的逻辑

上述宏观和中观层面制度逻辑的展现往往具有普遍性,不针对具体个人。举例来说,学校领导对下颐指气使的行事风格就往往“对事不对人”。那么在此背景下,为何有些教师会流失,而有些教师则依然选择留下来呢?究其原因,那些选择离开的人往往有着特殊的境况(如强烈的发展需求,照顾家人,直率、爱冒险、宁折不弯的性格特质等),外部制度潜在的负面作用由此得以转换为现实的消极影响。其中尤以“发展需求”最为教师关切,可谓教师流失根源中,在个体层面最为主要的因素:若个体的发展需求受阻,流失行为就很有可能发生。而个体之所以谋求进一步的发展,或许可归因于个体生命历程的制度化:“在其现代化的历程中,随着社会组织的改变,个人的生命历程逐渐被有系统地分为个别的标准阶段,以配合工业社会组织的运作。”^[9]“如果生命历程的某个阶段偏离了这样一个社会时间表的安排,就可能对当前生命状态和以后的生命历程产生一系列严重后果。”^[10]换言之,个体之所以希冀更高的发展平台,主要还是因为特定制度环境的诱导(譬如若A行业的工资最高水平低于B行业的工资平均水平,则身处A行业的人就会产生跳槽到B行业进而谋求更好发展的意愿)。总的来说,个体的逻辑意味着个体会倾向于那些最有利于自身发展的选择。

要而论之,就教师流失而言,国家的逻辑近似于政府的绩效逻辑,教育部门和学校的逻辑近似于教育部门和学校完成任务的逻辑,个体的逻辑近似于个体的发展逻辑。一般而言,这三个层面的逻辑都会导致教师的流失,而且它们之间存在相互强化的关系。譬如,在政府绩效逻辑的强力作用下,“重压”之下的教育部门和学校完成任务的逻辑也会强力推进,进而就会引发个体基于发展逻辑的“挣脱”和“反抗”。此外,这三个层面的逻辑也存在着相互削弱的关系。具体来说,若个体能够灵活应对,则能在一定程度上克服来自宏观和中观层面可能的消极影响,进而实现自己的发展;相应地,若教育部门和学校能够恰当地发挥能动性,则可降低上级部门由于一味追逐绩效而给

个体发展带来的不良影响。总之,在复杂的实践脉络中,政府绩效逻辑、教育部门/学校完成任务逻辑、个体发展逻辑之间存在着彼此交融和相互角力的关系。

三、教师流失根源探析

如前所述,政府绩效逻辑、教育部门/学校

完成任务逻辑、个体发展逻辑的背后都有稳定的制度安排(合法性诉求、高度集权的人事安排、制度化的生命历程)在左右。以下将基于这些制度逻辑来分析教师流失行为。制度逻辑与教师流失行为的关系如表 1 所示。

表 1 多重制度逻辑对教师流失行为的影响

教师流失类型	不同制度逻辑(根源/特征/具体表现)的影响		
	国家的逻辑(合法性/巩固和提升绩效/发展经济与维护稳定)	教育部门和学校的逻辑(高度集权的人事安排/实现晋升或不被淘汰/完成任务)	个人的逻辑(工业社会组织的运作/制度化的生命历程/谋求发展)
外力型	显著	隐匿	极小
外主内辅型	隐匿	显著	较大
内主外辅型	无	隐匿/极小	显著
内力型	极小	极小	隐匿/极小

(一)外力型流失:立见成效

接受访谈的 20 名流失教师中,外力型流失主要缘于教师工资待遇偏低。如有教师抱怨,工资待遇太低,连吃饭都成了问题;另一教师忆起当年被拖欠工资时,表示自己当时生活来源都成了问题,由此对教师职业彻底寒心。教师工资待遇偏低,且迟迟未能得到有效解决,究其原因,在于政府的绩效逻辑决定其主要财政支出必须聚焦能够巩固和快速提升绩效的事项。如表 2 所示,2013—2018 年,中央一般公共预算支出项目中,经济建设、行政管理、国防、科技等四大领域所占比例较高,相形之下,教育项目支出比例较小。由此印证了范先佐教授对“政府教育投资行为偏差”的分析:“由于在现实中需要由政府满足的公共需要很多,如国防、行政、教育、交通等,而公共资源本身是有限的,政府必须对多种备选的方案进行权衡与选择。在这个过程中,会受到来自多方面的压力,而来自教育的压力远远不如来自国防、行政的压力大,这样,受利益集团压力、政府官员意愿及教育本身的迟效性等的影响,虽然政府也认为对教育的投资应予以优先保障,但现实中教育支出总是处在不太重要的地位上,从而导致教育投入不足。”^[11]此乃其一。

其二,较之于招商引资、基建、精准扶贫、疫情防控等,教育领域难以满足全面贯彻“晋

升锦标赛模式”的技术要求(诸如决定比赛胜负的标准相对精确、竞赛成绩可快速显现、参赛成员的成绩可“单独衡量”等):绩效考核标准(如学生综合素质的提升)相对“模糊和主观”,难以量化,因此难以准确衡量教育部门和学校在位者的贡献,进而也就难以对有为者和无为者进行有效甄别和公正排队;取得成效(如办学水平和社会声誉提升)的时间也较为漫长,通常情况下,在位者的积极作为要等至在继任者的任期内才能“开花结果”,由此便难以调动在位者“干事创业”的积极性;缺乏成熟的环境和强制的手段来落实任务,要想取得成效,往往需要多人员跨部门跨层级跨地域地“高度分工协作”(如高考改革),由此便难以精准反映教育行业单个参与成员的贡献大小^[12]。总体而言,教育属于国家治理中晋升竞争程度比较低的领域,难以为在位者提供明晰的“仕途前景激励”^[5],因此在位者也就缺乏在教育领域有所作为的动力。

总而言之,对于政府而言,源自国防、行政等“强势”部门的压力要远远大于教育,再加之教育的晋升锦标赛效应较弱,故政府财政支出呈现出明显的重“效”轻“教”性,政府在那些能快速见效领域的大量支出严重“挤占”了在教育领域的支出。进而言之,总额并不多的教育财政投入,最终分配到教师工资待遇等“人”方

面的投入又要少于图书设备等“物”方面的投入。有数据显示,从2012年到2017年,中学个人工资福利支出(中央)由196 042.9万元增长到220 255.3万元,增幅为12.35%,而中学专项公用支出(中央)由18 272.7万元增长到

33 984.1万元,增幅为85.98%;小学个人工资福利支出(中央)由146 569.9万元增长到183 104.7万元,增幅为24.93%;小学专项公用支出(中央)由19 857万元增长到33 531.4万元,增幅为68.86%^①。

表2 2013—2018 中央一般公共预算支出中各主要项目占比^②

支出项目	2013	2014	2015	2016	2017	2018
经济建设	12.53%	11.82%	12.41%	16.32%	16.87%	15.09%
行政管理	12.96%	12.80%	12.20%	12.52%	12.19%	12.62%
国防	35.06%	35.69%	34.72%	34.83%	34.25%	33.84%
教育	5.41%	5.55%	5.32%	5.28%	5.19%	5.29%
科学技术	11.57%	10.80%	9.70%	9.80%	9.47%	9.54%

总的来看,教育财政投入存在着重“物”轻“人”的倾向。究其原因,与对于“人”方面的投入相比,投入到图书设备等“物”方面的效果更能立竿见影,也更容易量化考核,再加之路径依赖,导致“锦标赛效应”被强化,故而教育领域的财政支出会主要分配至“物”上(在此意义上,重“物”轻“人”为果,重“效”轻“人”为因)。类似地,为数不少的一线学校也倾向于将财政经费投入到产出明显的“有形”项目。有数据显示,某中学2017年公用经费支出中,主要的“有形”项目支出(包括办公费、维修费、其他资本性支出在内)达216 725.63元,占当年总支出的68.87%;而与教师相关的培训费仅为11 224.5元,仅占当年总支出的3.57%^[13]。要而言之,经过先后3次“打折”(总财政支出重“效”轻“教”→教育财政支出重“效”轻“人”→学校开支重“效”轻“人”)后,最终实际用于改善教师工资待遇等的开支便少之又少,教师收入因此难以得到有效提升,并进而引发了部分教师的流失行为。

(二)外主内辅型流失:完成任务

外主内辅型的教师流失主要缘于教育部门和学校本应满足而事实上却并没能满足个体的发展需求。这主要表现为教育行业内的环境注重“关系”,教师和学校领导(主要是校

长)之间常有冲突,彼此关系较为紧张。具体而言,其一,教育生态系统内部任人唯亲。如访谈中有教师反映:“我们这边教育系统的提干完完全全就是讲裙带关系。你上面没有人,不可能提;你上面有人没得能力,照提。这就打击很多老师了。”其二,校领导对待教师傲慢、专断,甚至还人为阻碍教师的发展。如程姓教师所在学校的副校长就在其不知情的情况下,直接回绝了相关人员让程老师参加教学比赛的提议。而后,该校校长又拒绝了教师进修学校给予程姓老师兼职教研员的机会。其三,校领导不作为。访谈中,李姓教师指出,当初所在的L校“九年一贯制”改革之所以失败,其中一个重要原因即在于校领导甘于当“甩手掌柜”,“没有担当,安于现状”,“没有把心思放在真正的教学管理上”,更未去积极探索如何有效推进“九年一贯制”改革。

以上教育部门和学校在位者们的种种不良作风、不当行为,其背后逻辑与有关方面将主要精力用于“有形建设”并无二致,都可归于为了完成“任务”,以求得在极为有限的“内部劳动力市场”^[12]中和短暂的任期内,尽快实现晋升或者不被淘汰。进而言之,在位者们不当的行事作风和对“有形建设”的热衷,大多意在提升业绩,但结果并不必然获得上级的关注和

① 数据来源于中国教育经费统计年鉴委员会主编的《中国教育经费统计年鉴:2013》(<https://www.yearbookchina.com/navipage-n3018033107000184.html>)和《中国教育经费统计年鉴:2018》(<https://www.yearbookchina.com/navipage-n3019110411000171.html>)。

② 根据中国国家统计局发布的2014—2019年度《中国统计年鉴》中,有关中央和地方一般公共预算支出主要项目占总预算支出的百分比比例绘制而成。在此需要说明的是,笔者在统计时将一般公共服务、外交、公共安全等合并成“行政管理”一项进行统计;将农林水事务、交通运输、资源勘探、电力信息、金融支出等事务,商业服务等事务,国土海洋气象等事务,以及粮油物资储备等事务合并成“经济建设”一项进行统计。

赏识,继而得以晋升。因此,在位者为了确保自己在取得一番业绩后即能官升一级,同时也出于不求有功但求无过的心理,确保自己在任期内治下不出乱子、无人越雷池一步,进而亦避免给某些人提供制造麻烦的可乘之机,还出于在任期间确保自己或治下即便“出了事”,自己仍然可以化险为夷、安然无恙,便有了诸如经营关系、上下两手、规避风险、拉帮结派等非正式的行为。诚如周雪光所论:“中国官僚制度的核心是由上下级间的忠诚、信任、庇护关系交织而成的向上负责制。在这一体制中,官吏没有规则条文保护,行为评判没有客观可测的标准,他们只能在上司鼻息下小心翼翼,因为是上司的主观好恶而不是客观规则决定他们的职业生涯。因此,上司和下属间有着庇护关系,而这种庇护关系必然溢出正式制度边界,与各种非正式的人际社会关系交融起来。”^[14]

据此可知,在位者们非正式行为的背后有着稳定的制度基础——向上负责制。进而言之,此种行为又可谓“非正式制度”,因为其特征表现为“稳定存在,而且在不同程度上游离于正式组织制度之外”^[15]。就现实情况而言,非正式制度有时会有助于那些正式制度行为的落实(比如“向上负责制”驱策官员们发展经济、创造业绩)。究其缘由,正式制度行为往往需要非正式制度予以配合方能有效实施。如孙立平在对华北地区某镇的定购粮个案分析后发现,“在收粮的实际过程中,官员们对正式权力资源的使用是相当慎重的,即他们很少使用正式规则所规定的程序和惩罚手段;相反却常常借助于有关权力的正式规则中所并不包括的非正式因素,运用日常生活中的‘道理’来说服或强制,极富‘人情味’地使用这些权力”^[16]。与地方政府层面的在位者不遑多让,教育部门和学校的在位者若想应对上级布置下来的任务,往往也需要借由非正式制度来加以推进和实施。如笔者在一次调研中了解到,某高中为了应对上级安排的文明创建检查活动(其中一项内容即是询问学生对食堂就餐是否满意),便先行组织各班主任开会,指示班主任向学生传达意见,让学生面对检查提问时要口风一致,表示“满意”。

要而言之,教育部门和学校在位者们借由备受非议的非正式制度,完成了相关任务,从而得以晋升或者不被淘汰。而在位者们的完成任务逻辑,很多时候又肇因于政府的绩效逻辑。换言之,政府“表现不佳就要出局”的“大棒”和“表现优异就能晋升”的“萝卜”双管齐下,下级也会“一脉相承”地采取“大棒加萝卜”的手段,以维护治下的稳定局面和提升管辖区域的绩效水平。职是之故,就不难理解何以在位者们的某些行径固然会引起非议,却一仍其旧。

(三)内主外辅型及内力型流失:志不在“教”与心不在“教”

如前所论,内主外辅型的教师流失主要缘于教育部门和学校无论如何都无法满足教师自身的发展需求。如访谈中的胡姓教师和周姓教师想选择考研和进一步深造,以获得进一步发展;梁姓教师想让生活更有挑战性进而选择投身商海,最终经过多年打拼,成为当地颇有名望的企业家;米姓教师决定将“生活的重心又放到充实自己、改变自己上”,进而坚持在职学习,先后取得了自考专科和自考本科毕业证书,而后跨行成为了一名记者。

具体而言,内主外辅型流失教师往往志不在“教”。此类教师选择从教多半是身不由己抑或迫于无奈。如刘姓教师大学毕业时本可留校,但苦于学校无法解决其家属工作,才最终选择在一所可为其家属安排工作的中学当一名教师。入职之初,刘姓教师就常感苦闷,觉得自己“起点低”。类似刘老师这样的情况并不少见,他们选择从教大多并非出于对教书育人事业本身的热爱,而是迫于政策规定或出于谋取生计的考虑。而内力型流失教师则往往心不在“教”。以钱姓教师为例,他表示“当老师纯粹是阴差阳错”。他在任教期间发展比较顺利,曾在教学技能大赛中获得第一名,但就是因为“喜欢折腾,想干点不一样的事情”,最终选择离开。

四、结论与讨论

综上,外力型流失行为主要起因于教师收入偏低,而这又与政府的绩效逻辑不无关联:政府为了巩固和迅速提升绩效而将主要的财

力用于经济建设、行政管理、国防等领域。当然,教师收入偏低也与教育部门和学校的开支重点在于能立见成效的有形建设上有关,而这又缘于上级对下级相关责任主体施以高强度的绩效考核压力。进一步而言,受困于收入较低,大多数外力型流失教师基本生存需求尚难以得到有效保障,因此并未意识到自身的发展需求问题。在外力型流失行为中,政府的绩效逻辑体现得较为显著。即便教育财政支出和学校开支都转向重“人”轻“效”,但如果国家的总财政支出仍然重“效”轻“教”,那么实际投入到教师收入方面的资金仍然会较少。在外力型流失行为中,教育部门和学校完成任务的逻辑体现得并不明显,主要是“复制粘贴”国家的逻辑而潜在地发挥影响,至于个体的发展逻辑则体现得更是微乎其微,基本可忽略不计。

就外主内辅型教师流失而言,往往都是教育部门或者学校在位者们非正式行为对教师形成伤害所致,教师所感便是自身的发展需求受阻。进一步而言,教育部门和学校会直接面对基层教师的不满情绪与反映利益诉求的举动。其结果即是,中观层面某些乱作为或不作为的在位者,承受了因教师发展受阻而衍生出的责难;而宏观层面国家固然可能会因为要承担一定的失察之责而致使自身的正当性受损,但也会因为对下级进行问责和惩戒,获得民众的信任与拥护,自身的正当性也因“坏事变好事”的治理技术而止损甚或强化。总的来看,外主内辅型流失行为中,教育部门和学校完成任务以求晋升或不被淘汰的逻辑体现得较为明显,政府的绩效逻辑则处于“幕后”隐而不彰,后果即是个体发展的逻辑受阻。

就内主外辅型教师流失而言,个人发展的逻辑体现得较为显著。其间,教育部门和学校完成任务的逻辑虽也“难辞其咎”,但也仅在个人发展逻辑的影响下才产生作用。譬如,如果前文所述的胡姓教师和周姓教师没有考研和进一步深造的梦想,学校领导不当甚至傲慢的处事风格便没那么令其难以忍受,他们也可能继续从教,并在当地成婚买房,长居下去。至于政府的绩效逻辑则体现得微乎其微,可忽略不计。较之于内主外辅型,部分内力型流失

行为与个人发展的逻辑确实有关,但对于大部分内力型流失教师而言,个人发展的逻辑影响甚小,宏观和中观层面的制度逻辑也体现得微乎其微,可忽略不计。

本文以多重制度逻辑作为分析手段,解析了四类教师流失行为中众多谜题的根源,辨析了各层面责任主体尤其是中观层面在位者们,诸多备受责难的非正式行为背后的制度逻辑。平心而论,借由宏观、中观和微观层面多重制度逻辑的运行,我国教师发展及教育事业均取得了不小的成就,但“成也萧何败也萧何”,为数不少的教师也受困于此,甚至因此而流失。时至今日,宏观层面政府“立见成效”的逻辑可能会遇到较大阻力。以往政府集中资源,“以经济建设为中心”,确实在极大程度上提升了人民的生活水平,强化了人民对绩效合法性的认同。但“政府的‘亲民’政绩只会提高百姓的欲望,从而使其产生对政府更高的要求,为以后的执政提高难度”^{[8]第二版序5},此乃其一。其二,中观层面教育部门和学校在位者完成任务的逻辑也遇到不小挑战。随着社会的改革和发展,在位者的非正式行为、正式行为以及非正式行为和正式行为的关系都将不得不有所“调整”,由此便可能给“保质保量完成任务”带来一定难度。其三,教师越来越看重自身发展,其个体的发展逻辑日渐凸显,与之或有冲突的宏观或中观层面的制度逻辑推进难度加大。

据此,我们应顺势而为,近则以尊重和保障教师的发展需求为着力点,调整学校场域和教育行业的制度安排;远则可考虑进行更大范围的社会改革,为教师的发展创造条件。至于为了实现这个目标应该采取什么具体措施,非本文所能及,在此不赘论。需要言明的是,此处所言的近策和远策,推行起来并不容易。但我们还是要努力地去推行。究其原因,“在生死存亡的关头,情况终会证明,是我们所推迟解决或忽略不管的问题,而不是尽了力却不能解决的问题,会反过来使我们遭殃。”^[17]

参考文献:

[1] 王艳玲,李慧勤.乡村教师流动及流失意愿的实证分

- 析——基于云南省的调查[J]. 华东师范大学学报(教育科学版),2017(3):134-141,173.
- [2] 梁建伟. 过完暑假一个区数十名教师辞职,愁煞[N]. 钱江晚报,2017-07-21(B0001).
- [3] JOHNSON S M,KARDOS S M.下一代教师:谁入行,谁留任,为什么?[G]//玛丽莲·科克伦-史密斯,沙伦·费曼-尼姆塞尔,D.约翰·麦金太尔,等.教师教育研究手册:变革世界中的永恒问题(上卷).3版.范国睿,等译.上海:华东师范大学出版社,2017:454.
- [4] SUZANNE B M. The revolving door: how leaders push teacher turnover[D]. Atlanta: Atlanta, Georgia State University Unpublished Doctoral Dissertation, 2010:45.
- [5] 周黎安. 行政发包的组织边界兼论“官吏分途”与层级分流现象[J]. 社会,2016(1):34-64.
- [6] 周雪光,艾云. 多重逻辑下的制度变迁:一个分析框架[J]. 中国社会科学,2010(4):132-150.
- [7] 韦伯. 支配社会学[M]. 康乐,简惠美,译. 桂林:广西师范大学出版社,2004:19.
- [8] 赵鼎新. 社会与政治运动讲义[M]. 2版. 北京:社会科学文献出版社,2012.
- [9] 施世骏. 生命历程研究对社会政策效果的探讨[J]. 社会政策与社会工作学刊,2002(1):101-157.
- [10] 郭于华. 倾听底层:我们如何讲述苦难[M]. 桂林:广西师范大学出版社,2011:231.
- [11] 范先佐. 教育经济学新编[M]. 北京:人民教育出版社,2010:243-244.
- [12] 周黎安. 中国地方官员的晋升锦标赛模式研究[J]. 经济研究,2007(7):36-50.
- [13] 孙阳阳. 农村义务教育学校公用经费支出合理性研究[D]. 长春:东北师范大学硕士学位论文,2019:88-90.
- [14] 周雪光. 运动型治理机制:中国国家治理的制度逻辑再思考[J]. 开放时代,2012(9):104-125.
- [15] 周雪光. 从“黄宗羲定律”到帝国的逻辑:中国国家治理逻辑的历史线索[J]. 开放时代,2014(4):108-132.
- [16] 清华大学社会学系. 清华社会学评论:特辑[M]. 厦门:鹭江出版社,2000:25.
- [17] T. S. 艾略特. 基督教与文化[M]. 杨民生,陈常锦,译. 成都:四川人民出版社,1989:3.

A Multi-Logic Approach to the Causes of Teacher Turnover in Primary and Secondary Schools

XU Long

(Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: Based on the interviews on 20 teachers who leave the profession, the study finds many micro-cosmic behaviors in the dropout process originate from the logic of multiple institutions. In terms of external reasons, the performance logic of the government is more apparent. Instead, the logic that those involved shall complete the task of the schools and the education departments is not sufficient. The logic of the individual is very little. Within terms of the external reasons as the main reason and internal reasons as the auxiliary reasons, the logic that those involved shall complete the task of the schools and the education departments is very obvious, whereas the performance logic of the government is “hidden in the dark”, which results in the obstruction of personal development. In terms of internal reasons as the main reasons and external reasons as the auxiliary reasons, the logic of the individuals is more apparent. The logic that those involved shall complete the task of the schools and the education departments only takes effect under the influence of individual logic. The performance logic of the government is very little. In terms of internal factors, the logic of the personal development has less effect. The other logic is very little. Nowadays, the analysis of teacher turnover shows that the logic of performance and task completion has been gradually weakened, while the logic of individual development has become increasingly prominent.

Key words: primary and secondary school teachers; teacher turnover institutional logic; government; school; individuality

收稿日期:2020-02-18

责任编辑 邓香蓉