

乡村教师留任的环境因素及其改进措施

——基于环境匹配视角

于海英¹, 付海帆², 马茜¹

(1. 牡丹江师范学院 教育科学学院, 黑龙江 牡丹江 157011;

2. 长兴岛(经济)技术开发区新港小学, 辽宁 大连 116317)

摘要:为研究环境因素对乡村教师留任的影响,对黑龙江省10个地区的乡村教师展开调研,显示有三点研究结果。第一,环境因素对乡村教师留任有独立且显著的影响。在单独分析环境因素的作用时,结果显示,不论有无背景因素参与,不同的环境匹配度对乡村教师留任都有显著影响,相比之下,低环境匹配度对乡村教师留任的影响更大。第二,不同环境匹配度下组织承诺的多重中介效应显著。高环境匹配度模型和低环境匹配度模型的研究结果均显示,环境因素通过组织承诺的中介效应显著地提高了乡村教师的留任率,相比之下,高环境匹配度对提高乡村教师留任率的作用更大。第三,支持性条件的调节效应显著。研究结果显示,支持性条件在环境匹配度与组织承诺水平、环境匹配度与乡村教师留任中起到显著的正向调节作用,相比之下,较好的支持性条件其调节效应更显著。从环境匹配角度看,留住乡村教师需要采取以下有效措施:改善支持性条件,提高乡村教师组织承诺水平;完善招聘与培养培训制度,提高乡村教师与乡村环境匹配度;建立乡村教师留任监控数据库,强化教育行政部门监测意识,完善问责机制。

关键词:乡村教师;环境匹配;组织承诺;支持性条件;教师留任;多重中介

中图分类号:G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2022)02-0046-09

基金项目:国家社会科学基金2021年度教育学国家一般项目“乡村教师留任机制研究”(BHA210137),项目负责人:于海英。

作者简介:于海英,教育学博士,牡丹江师范学院教育科学学院教授,硕士生导师;付海帆,长兴岛(经济)技术开发区新港小学教师;马茜,牡丹江师范学院教育科学学院硕士研究生。

乡村教师难以留任是世界各国普遍面临的现实问题。乡村学校存在工资较低、与城市隔离、专业发展受限、工作条件艰苦等不利因素,在吸引和留任乡村教师方面处于竞争劣势。为了留住乡村教师,各国采取了多种措施,主要包括经济补偿、专业发展支持、本地招聘等。这些措施的实施在一定程度上提高了乡村教师的留任率,尤其是本地招聘政策在许多国家已经成为一项被普遍接受的措施。从相关文件中可以看出,实施本地招聘政策主要是从教师与当地环境相匹配的角度出发,充分考虑教师更有可能留在乡村学校的因素。基于此,本研究旨在探讨如下问题:(1)乡村教师与乡村社区环境的匹配程度是否影响教师的留任;(2)环境匹配因素在多大程度上影响乡

村教师的留任意愿;(3)在环境匹配与乡村教师留任中,组织承诺是否起到中介作用;(4)在现有环境匹配度下,给予乡村教师支持性条件是否能够对乡村教师留任产生直接影响,以及提高组织承诺水平是否对提高乡村教师留任率更加有效。通过对以上问题的探究,本研究试图揭示乡村教师与环境匹配程度对乡村教师留任的影响以及影响因素之间的传导关系,从而为制定乡村教师留任政策提供有价值的参考和建议。

一、理论分析与研究假设

教师与环境匹配性是指教师与工作环境、生活环境之间的一致性、兼容性。为了选择一个满意的工作场所,教师不仅要根据职业承诺

来权衡工作环境的利弊,同时还要依据需要来满足内心对美好生活的向往。乡村学校独特的工作环境对教师的知识和能力都有相应的要求,即教师要具备胜任乡村教学岗位的素质^[1]。教师个体对乡村工作环境和生活环境,如工资薪酬、工作条件、可支配资源、生活条件、生活便利程度等情况都要能够适应^[2]。因此,到乡村学校任教的教师,不仅要在身体上适应乡村环境,还要在心理上适应乡村环境,这是一种全方位的适应^[3]。乡村社区有着自己的社会结构和独特的文化,这种文化与城市文化迥然不同。这要求乡村学校教师要实现与文化需求相匹配的价值观和思想观念等方面的转变^[4]。在教师与乡村环境的“调适”中,文化匹配显得尤为重要。

教师到乡村学校任教要充分考虑两个问题:乡村学校的实际工作环境与自己期望的工作环境是否匹配;乡村学校任教能力要求与个人具备的教学能力是否匹配^[5]。只有工作环境与教师的身份、专业、背景和教学取向等相匹配,才能确保教师的教学价值观和信念是相容的,才能确保乡村社区的生活方式是被教师接受与认可的,才能确保教师从“根”上认可自己工作的意义并认为自己的工作令人满意的^[6]。工作环境与教师的身份、专业、背景和教学取向等相匹配,有助于教师克服困难并在教学过程中获得满足感,从而提高其组织承诺水平,增强他们继续在学校留任的决心。如果在不了解乡村学校和乡村社区的文化、习俗和期望的情况下,教师就到乡村学校任教并生活在与自己文化迥然不同的环境中^[7],那么教师先前已有的有关学生、学校和社区的观念就不可避免地表现出不足与错位,教师就会明显地感受到人际的孤独感以及对学校文化的疏离感,其结果是教师感觉自己是学校和社区的局外人^[8]。此时,教师完成工作所消耗的时间成本和心理成本都较多,久而久之就会对乡村社区环境感到不满意,最终选择离开。

如果教师与乡村环境的匹配程度高,那么教师在乡村学校任教会感到舒适,人际关系和谐,孤独感不强烈^[9]。另外,乡村学校管理人员对教师的支持程度也影响着乡村教师的留任^[10]。如果乡村学校管理人员能够为教师创

设和提供良好的支持性条件,那么就可以提高教师与乡村学校环境之间的匹配程度,从而缓解教师的工作压力,增强教师的组织支持感,提高教师组织承诺水平,降低教师离职意愿^[11]。基于以上分析,研究提出4个假设。

假设1:教师与乡村环境的匹配程度影响乡村教师留任。

假设2:组织承诺在环境匹配与乡村教师留任间起中介作用。

假设3:支持性条件在环境匹配与组织承诺间起到调节作用。

假设4:支持性条件在环境匹配与乡村教师留任间起到调节作用。

基于以上假设,本研究建构了乡村教师留任影响因素中介模型。具体见图1。

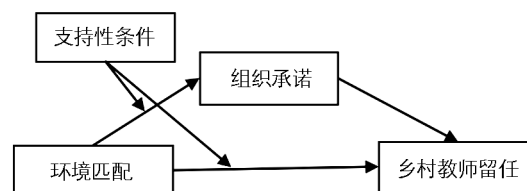


图1 乡村教师留任影响因素中介模型

二、问卷调查及数据分析

为了研究乡村环境因素对乡村教师留任的影响程度,研究团队在黑龙江省的10个地区发放了5000份问卷,每个地区发放500份,共回收有效问卷4746份,问卷有效率为94.92%。问卷由5部分构成:被试者部分,为个人基本信息,包括被试的性别、年龄、学历、婚姻状况、学校所在地、毕业学校、乡村学校工作时间;自变量部分,为环境匹配,包括工作环境匹配和生活环境匹配;中介变量部分,为组织承诺,包括感情承诺、规范承诺、理想承诺;调节变量部分,为支持性条件,包括教育教学工作条件、行政支持性条件、生活居住环境条件;因变量部分,为乡村教师留任意愿,包括愿意留任与不愿意留任。问卷中除基本信息外,其他问题均采用李克特五点量表的计分形式,从1到5表示程度逐渐减弱。使用统计软件SPSS 20.0和AMOS 22.0对调研数据进行统计分析。问卷Cronbach's Alpha值为0.959;问卷测量模型拟合指数 $CMIN/DF = 32.829$, $SRMR =$

0.0465, $NFI = 0.929$, $RFI = 0.917$, $IFI = 0.931$, $TLI = 0.919$, $CFI = 0.931$, $RMSEA = 0.082$; 问卷结构模型拟合指数 $CMIN/DF = 34.615$, $SRMR = 0.0535$, $NFI = 0.925$, $RFI = 0.913$, $IFI = 0.927$, $TLI = 0.915$, $CFI = 0.927$ 。数据分析显示, 问卷的信度和效度均较好。

三、研究结果

(一) 乡村教师留任影响因素分析

表 1 呈现了与乡村教师留任相关各变量的

表 1 乡村教师留任相关影响因素分析

		M	SD	留任意愿
		1.900 1	0.949 28	—
组织承诺	感情承诺	1.978 1	0.984 33	0.742***
	规范承诺	1.963 1	0.942 41	0.698***
	理想承诺	2.803 6	0.976 70	0.369***
环境匹配	工作环境匹配	2.065 4	0.852 90	0.576***
	生活环境匹配	2.099 1	0.840 15	0.644***

注: *** 表示 $p < 0.001$, 下同。

为进一步了解环境匹配对乡村教师留任的影响, 笔者使用分层回归分析法分析了在考虑背景因素(性别、年龄、婚姻状况、学校所在地、学历、毕业学校、乡村学校工作时间)和不考虑背景因素的情况下, 环境匹配、工作环境匹配、生活环境匹配对乡村教师留任的解释力。表 2 统计结果显示, 在没有背景因素参与的情况下(模型 1), 环境匹配、工作环境匹配、生活环境匹配对乡村教师留任影响的解释力分别为 42.70%, 33.10%, 41.40%; 当把背景因

素放到模型中时(模型 2), 环境匹配、工作环境匹配、生活环境匹配对乡村教师留任影响的解释力分别为 45.60%, 36.70%, 43.70%。这表明在考虑背景因素时, 环境匹配、工作环境匹配、生活环境匹配对乡村教师留任影响解释力均提高。相比之下, 生活环境匹配比工作环境匹配影响解释力更高一些。由此可以推断, 工作环境匹配和生活环境匹配都是乡村教师留任的重要影响因素, 其中, 生活环境匹配更重要。

表 2 环境匹配因素对乡村教师留任影响的回归分析

变量	乡村教师留任		
	模型 1	模型 2	
环境匹配	$\beta(S.E)$	0.653(0.013)***	0.646(0.013)***
	R^2 (调整 R^2)	0.427(0.427)***	0.456(0.456)***
	F	3 532.232***	497.275***
工作环境匹配	$\beta(S.E)$	0.576(0.013)***	0.573(0.013)***
	R^2 (调整 R^2)	0.332(0.331)***	0.369(0.367)***
	F	2 353.284***	345.559***
生活环境匹配	$\beta(S.E)$	0.644(0.013)***	0.633(0.012)***
	R^2 (调整 R^2)	0.414(0.414)***	0.438(0.437)***
	F	3 355.200***	461.369***

(二) 不同环境匹配程度对乡村教师留任的独立影响分析

鉴于教师与环境匹配有着不同的程度和状态, 本研究先将环境匹配程度分成高环境匹

配度和低环境匹配度两种情况, 然后用分层回归分析法探讨不同环境匹配程度对乡村教师留任的影响。表 3 统计数据表明: 在不考虑背景因素的情况下, 高环境匹配度对乡村教师留

任影响解释力为 28.00%，低环境匹配度对乡村教师留任影响解释力为 38.30%；在考虑背景因素的情况下，高环境匹配度对乡村教师留任影响解释力为 31.90%，低环境匹配度对乡村教师留任影响解释力为 41.60%。通过表 3 数据还可以看出，不论有无背景因素的参与，

不同环境匹配程度对乡村教师留任都有显著影响，但环境匹配程度不同，其影响力也存在差异，低环境匹配度对乡村教师留任影响解释力高于高环境匹配度，即在单独分析环境匹配的作用时，低环境匹配度对乡村教师留任的影响更大。

表 3 不同环境匹配程度对乡村教师留任的独立影响分析

变量	乡村教师留任		
	模型 1	模型 2	
高环境匹配度	$\beta(S.E)$	0.529(0.027)***	0.519(0.027)***
	R^2 (调整 R^2)	0.280(0.280)***	0.321(0.319)***
	F	1 044.150***	158.361***
低环境匹配度	$\beta(S.E)$	0.619(0.014)***	0.612(0.014)***
	R^2 (调整 R^2)	0.383(0.383)***	0.417(0.416)***
	F	2 911.711***	418.395***

(三) 不同环境匹配程度对乡村教师留任影响的多重中介检验

从相关分析和分层回归分析中可以看出，不同环境匹配程度对乡村教师留任都有着显著影响。在教育实际运行中，环境对乡村教师留任的影响并不是在真空中发生的，而是在其他因素的共同作用下产生的。因此，本研究建构了乡村教师留任影响因素中介模型(图 1)，将环境匹配作为自变量，将乡村教师留任意愿作为因变量，将组织承诺(包括感情承诺、规范承诺、理想承诺)作为中介变量，由此分析模型中不同环境匹配程度如何通过中介变量对乡村教师留任产生影响以及影响是否显著。使用 PROCESS Version 3.0 中的模型 4，采用统计学中的 Bootstrapping 算法，检验中介效应的显著性。

在高环境匹配度模型中(见表 4)可以看出：总效应显著，总的中介效应显著，直接效应显著，感情承诺中介效应显著，规范承诺中介效应显著，理想承诺中介效应不显著。总效应估计值为 0.860 5，总的中介效应估计值为 0.485 8，直接效应估计值为 0.374 7，感情承诺估计值为 0.358 3，规范承诺估计值为 0.132 9，理想承诺估计值为 -0.005 3。总的中介效应占总效应的 56.46%，感情承诺占总效应的 41.64%，规范承诺占总效应的 15.44%，理想承诺占总效应的 -0.62%。感情承诺占总的中介效应的 73.75%，规范承诺占总的中介效应的 27.36%，理想承诺占总的中介效应的 -1.09%，直接效应占总效应的 43.54%。

表 4 高环境匹配度对乡村教师留任影响的多重中介效应分析

效应	估计值	BootSE	95%置信区间	
			下限	上限
M1	0.358 3	0.028 8	0.301 8	0.414 5
M2	0.132 9	0.024 9	0.084 5	0.183 4
M3	-0.005 3	0.010 3	-0.026 0	0.014 4
M1+M2+M3	0.485 8	0.025 1	0.436 9	0.536 0
c'	0.374 7	0.027 6(S,E)	0.320 6	0.428 7
Total	0.860 5	0.026 6(S,E)	0.808 4	0.912 5

注：M1 为感情承诺中介效应；M2 为规范承诺中介效应；M3 为理想承诺中介效应；M1+M2+M3 为总的中介效应；c' 为环境匹配度对乡村教师留任的直接效应；Total 为总效应。下同。

在低环境匹配度模型中(见表 5)可以看出：总效应显著，总的中介效应显著，直接效应显著，感情承诺中介效应显著，规范承诺中介效应显著，理想承诺中介效应不显著。总效应

估计值为 0.756 4，总的中介效应估计值为 0.456 5，直接效应估计值为 0.299 9，感情承诺估计值为 0.314 5，规范承诺估计值为 0.136 9，理想承诺估计值为 0.005 1。总的中介效应占

总效应的 60.35%，感情承诺占总效应的 41.58%，规范承诺占总效应的 18.10%，理想承诺占总效应的 0.67%。感情承诺占总的中介

效应的 68.89%，规范承诺占总的中介效应的 29.99%，理想承诺占总的中介效应的 1.12%，直接效应占总效应的 39.65%。

表 5 低环境匹配度对乡村教师留任影响的多重中介效应分析

效应	估计值	BootSE	95%置信区间	
			下限	上限
M1	0.314 5	0.021 7	0.272 0	0.356 6
M2	0.136 9	0.018 7	0.100 2	0.172 9
M3	0.005 1	0.007 2	-0.008 6	0.019 4
M1+M2+M3	0.456 5	0.016 4	0.425 1	0.489 5
c'	0.299 9	0.016 3(S.E)	0.267 9	0.331 9
Total	0.756 4	0.013 8(S.E)	0.729 3	0.783 6

(四)环境匹配对乡村教师留任影响的调节效应检验

教师与乡村环境匹配程度不理想是由多方面原因造成的。如果能为教师提供支持性条件,如创设良好的教育教学工作条件、给予有效的行政支持、提供适宜的生活居住条件,那么可能会提升教师与乡村环境匹配度和教师的组织承诺水平,从而留住乡村教师。为此,本研究将支持性条件作为调节变量,分析环境匹配程度在支持性条件的作用下对提高组织承诺水平或增强直接效应是否有效。利用 PROCESS Version 3.0 中的模型 8,对有调节的多重中介效应进行检验。

承诺有显著的正向预测作用($\beta_x = 0.538 7, p < 0.001$),支持性条件对组织承诺有显著的正向预测作用($\beta_w = 0.248 9, p < 0.001$),环境匹配和支持性条件交互项对组织承诺有显著的正向预测作用($\beta_{xw} = 0.027 5, p < 0.05$);方程 2 中,环境匹配对乡村教师留任没有显著的正向预测作用($\beta_x = 0.034 8, p > 0.05$),组织承诺对乡村教师留任有显著的正向预测作用($\beta_M = 0.600 9, p < 0.001$),支持性条件对乡村教师留任有显著的负向预测作用($\beta_w = -0.222 9, p < 0.001$),环境匹配和支持性条件交互项对乡村教师留任有显著的正向预测作用($\beta_{xw} = 0.112 0, p < 0.001$)。

表 6 数据显示:方程 1 中,环境匹配对组织

表 6 支持性条件在环境匹配与乡村教师留任间的调节作用

预测变量	方程 1: M			方程 2: Y		
	β	SE	T	β	SE	T
X	0.538 7	0.031 6	17.055 7***	0.034 8	0.034 0	1.021 4
W	0.248 9	0.029 2	8.509 7***	-0.222 9	0.030 8	-7.232 8***
XW	0.027 5	0.011 8	2.334 7*	0.112 0	0.012 3	9.101 1***
M				0.600 9	0.015 2	39.556 9***
R ²		0.551 5			0.587 1	
F		1 944.005 9***			1 685.034 6***	

注: * 表示 $p < 0.05$; *** 表示 $p < 0.001$; X 为环境匹配; W 为支持性条件; XW 为环境匹配与支持性条件; M 为组织承诺; Y 为乡村教师留任。

采用简单斜率分析法,笔者发现了支持性条件的调节作用趋势。在方程 1 中,当支持性条件高于或低于平均值一个标准差时,调节效应显著。具体而言,当支持性条件增加一个单位时,环境匹配对组织承诺的斜率增加了 0.027 5 个单位($\beta_{高} = 0.619 7, \beta_{低} = 0.578 8, p < 0.001$)。这说明支持性条件在环境匹配与组织

承诺间有显著的正向调节作用。相比之下,较好的支持性条件其调节效应更显著(见图 2)。在方程 2 中,当支持性条件高于或低于平均值一个标准差时,调节效应显著。具体而言,当支持性条件增加一个单位时,环境匹配对乡村教师留任的斜率增加了 0.112 0 个单位($\beta_{高} = 0.365 2, p > 0.05; \beta_{低} = 0.198 4, p < 0.001$)。这

说明支持性条件在环境匹配与乡村教师留任间有显著的正向调节作用。相比之下,较好的支持性条件其调节效应更显著(见图3)。

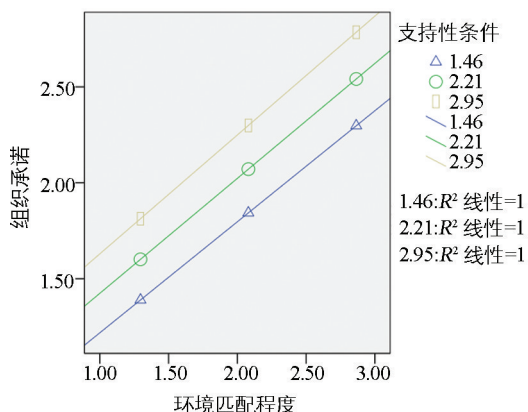


图2 支持性条件调节作用趋势之一

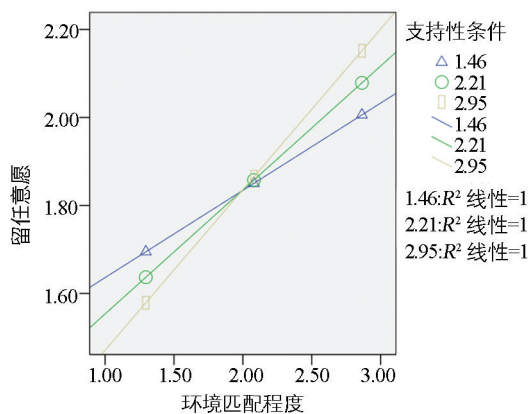


图3 支持性条件调节作用趋势之二

四、研究结论与政策建议

(一) 研究结论

1. 教师与乡村环境匹配程度影响着乡村教师的留任

从相关回归分析中不难看出,环境匹配程度与乡村教师的留任之间存在中度相关关系,相关系数为 0.646,环境匹配对乡村教师留任影响解释力达到 45.60%,说明教师与乡村环境的匹配程度是影响乡村教师留任的重要因素。环境匹配程度越高,乡村教师越愿意留在乡村学校,由此验证了假设 1 的成立。通过环境匹配程度的数据分析,又得出了另一个结论,即不同的环境匹配度对乡村教师留任有独立影响。虽然高环境匹配度和低环境匹配度对乡村教师留任都有显著影响,但其影响力却存在差异。低环境匹配度的影响要大于高环境匹配度对乡村教师留任的影响,这种情况是

在单独考虑环境匹配程度对乡村教师留任的影响时得出的结论,当考虑其他因素时,结果又有所不同。

2. 不同环境匹配度对乡村教师留任的中介效应显著

相关分析结果表明,教师的感情承诺、规范承诺和理想承诺是影响教师在乡村学校任教的重要因素。在高环境匹配度下,感情承诺、规范承诺的中介效应显著,理想承诺中介效应不显著,由此部分验证了假设 2 的成立。总效应估计值为 0.860 5,总的中介效应估计值为 0.485 8,直接效应估计值为 0.374 7。在所有影响乡村教师留任效应的因素中,总的中介效应占总效应的 56.46%,其中,41.64%是感情承诺效应,15.44%是规范承诺效应,理想承诺效应值是负的,起到的是阻碍和延缓作用。在低环境匹配度下,感情承诺、规范承诺中介效应显著,理想承诺中介效应仍不显著。总效应估计值为 0.756 4,总的中介效应估计值为 0.456 5,直接效应估计值为 0.299 9。在所有影响乡村教师留任效应的因素中,总的中介效应占总效应的 60.35%,其中,41.58%是感情承诺效应,18.10%是规范承诺效应,0.67%是理想承诺效应。在高环境匹配度中介模型和低环境匹配度中介模型中,高环境匹配度的总效应值和总的中介效应值、直接效应值均高于低环境匹配度的总效应值和总的中介效应值。受组织承诺作用的影响,高环境匹配度对乡村教师留任意愿的影响更大。这些数据显示,研究乡村教师留任问题时,应充分考虑提高教师与乡村环境匹配度,以此来提高乡村教师留任率。

3. 支持性条件的调节作用显著

调节效应数据显示,支持性条件的调节作用显著。支持性条件调节着环境匹配与组织承诺、乡村教师留任之间的关系,由此验证了假设 3、假设 4 的成立。支持性条件在环境匹配与组织承诺之间有显著的正向调节作用,在环境匹配与乡村教师留任之间也有显著的正向调节作用,即支持性条件在环境匹配与组织承诺、乡村教师留任间都有显著的正向调节作用。相比较而言,较好的支持性条件其调节效

应更显著。换句话说,为乡村教师提供的支持性条件越好,其组织承诺水平就越高,乡村教师就越容易留任。由此可以推断,当教师与乡村环境匹配度不理想时,可以通过提供或创设良好的支持性条件来留住乡村教师。

(二)政策建议

1. 改善支持性条件,提高乡村教师组织承诺水平

从数据可以看出,支持性条件对乡村教师留任有显著的调节作用。组织承诺中的感情承诺和规范承诺对乡村教师留任产生显著的中介效应。因此,提供良好的支持性条件、提高教师组织承诺水平是增强乡村教师留任意愿的有效途径^[12]。创建适宜的乡村社区环境,为乡村教师提供良好的教育教学环境和生活环境以及有效的行政支持等,可以极大地提升乡村教师的满足感、幸福感和归属感,使乡村教师“乐”在乡村、“教”在乡村,缓解乡村教育师资不足的困境。

有力的教育教学支持和行政支持在教师工作满意度方面有着巨大的增效作用。受到行政支持的乡村教师会更加关注学生的成长和自己的专业发展^[13],会有更高的组织承诺水平。2015年,国家出台了《乡村教师支持计划(2015—2020年)》^[14],从政策上指明了行政支持条件的重要作用。首先,地方教育主管部门应为乡村学校提供必要的教学设备和设施^[15],以满足乡村教师教学的需要,不能因硬件条件的不足而削弱乡村教师的工作热情和动力^[16]。其次,学校要提供机会,保障乡村教师享有参与学校管理与决策的权利,充分发挥教师在管理中的作用和价值,增强乡村教师的归属感和责任感。再次,学校要努力营造充满人文关怀的文化氛围,确保乡村教师在乡村学校工作的积极性和主动性^[17]。最后,学校应积极推动乡村教师学习共同体建设,共同体可以由多方主体合作构成^[18]。乡村学校可以与地方高校或教育研究机构、其他城乡学校合作,采用线上线下相结合的论坛或学术交流等形式,增强乡村教师的获得感和参与意识^[19],从而促进乡村教师组织承诺水平的提升。

2. 完善招聘与培养培训制度,提高乡村教师与乡村环境匹配度

通过统计数据得出,在综合考虑现实的情况下,高环境匹配度对乡村教师留任有显著影响,因此,乡村学校的师资配置模式更应强调与乡村环境的适配性。有关部门对乡村教师进行招聘、培养和培训时,要充分关注教师与乡村环境的匹配程度。只有提高教师与乡村环境的匹配度,才能提高乡村教师的留任率。

首先,乡村学校教师岗位招聘要有针对性。2020年,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》,明确提出创新教师公开招聘办法,鼓励人才到乡村任教^[20]。为此,各地纷纷加大本地招聘力度,实施人才本地化策略。招聘来自本地或有乡村生活经历的人才,确保教师在乡村工作和生活的舒适度;招聘与教学岗位相匹配的学科教师,优化乡村学校师资结构^[21],减轻乡村教师因所学专业与所教学科不匹配所造成的教学焦虑。其次,乡村教师的职前培养和职后培训要增加乡村要素。地方高校在教师职前培养中应当在课程设置和实践教学等环节适当增加有关乡村方面的内容,以确保未来教师对乡村教育教学环境有正确认识^[22];地方教育部门要为在职教师提供校本课程开发能力的培训和提高自主处理教材能力的辅导^[23],以提升乡村教师对乡村教育教学的适应性。最后,有关部门要搭建城乡教师交流平台,实现城乡教育资源共享^[24],进一步满足乡村教师专业发展的需要,提升乡村教师工作成就感和满意度。

3. 建立乡村教师留任监控数据库,强化地方教育管理部门监测意识,完善问责机制

建立乡村教师留任监控数据库,可以对乡村教师留任情况开展实时监测和评估^[25]。依据乡村教师留任监控数据库的监测与评估结果,可以了解乡村师资状况并监测乡村师资流向,总结乡村教师留任的特征与原因,为乡村教师流失严重地区实施问责提供依据。

首先,鼓励地方教育管理部门、教育督导、学校领导、教师、学生、家长、社区人员乃至整个县域内公众,都可以作为利益相关者参与到

相关工作中来,从不同方面获取乡村教师留任情况信息^[26]。其次,定期对数据库信息进行分析、整理。地方教育管理部门应定期组织专家、学者和相关人员对乡村教师留任数据进行跟踪分析,探究乡村教师留任的趋势与特征。再次,建立留任监控信息交流渠道。为避免因时空阻隔而产生接触性困惑^[27],交流渠道可以是现实的面对面交流与反馈,也可以是线上互动的方式。地方教育管理部门获得乡村教师留任信息后,可以根据监控与评估结果,在县域层面对乡村学校的师资配置作出调整。最后,对乡村教师留任状况不良的地区,可以依据乡村教师留任数据实施问责,以确保能有数量充足、素质较高的教师队伍满足乡村教育发展需要。

参考文献:

- [1] 余应鸿. 乡村教育发展的内生机制研究[J]. 西南大学学报(社会科学版),2020(2):107-114,193.
- [2] 罗英姿,陈尔东. 基于人与环境匹配理论的高校毕业生职业发展评价体系构建[J]. 高等教育研究,2021(3):70-78.
- [3] 韦俊. 少数民族贫困地区中小学教师发展的现实境遇与路径选择——基于云南省宁洱哈尼族彝族自治县的调查分析[J]. 教师教育学报,2019(6):63-70.
- [4] 曹然,梁晶,肖丹,等. 美加教师教育跨文化课程及其启示[J]. 教师教育学报,2019(6):101-107.
- [5] 刘云. 基于个人—环境匹配理论的员工创造力研究[J]. 现代管理科学,2011(6):101-103.
- [6] ALISUN T. Finding a fit: recruitment and hiring for urban teacher retention[D]. Santa Cruz: Univ. of California Santa Cruz,2014.
- [7] GEORGIA W H. The intersection of science teacher retention, attrition, and migration with accountability reform in rural Georgia[D]. Athens: Univ. of Georgia,2010.
- [8] 热孜万古丽·阿巴斯. 我国特岗教师研究现状与展望——基于2006—2018年中国知网相关论文的可视化分析[J]. 教师教育学报,2019(5):1-10.
- [9] HAMMER P C, HUGHES G, McClure C, et al. Rural teacher recruitment and retention practices: a review of the research literature, national survey of rural superintendents, and case studies of programs in Virginia [J]. Appalachia Educational Laboratory at Edvantia,2005(2):185-198.
- [10] 殷赵云,王斌. 乡村教师政策后设评价的实施构想:目标和策略[J]. 教师教育学报,2019(6):71-77.
- [11] 王雁飞,孙楠. 个人-环境匹配理论与相关研究新进展[J]. 科技管理研究,2013(8):139-147.
- [12] 蹇世琼,彭寿清,冉隆锋,等. 新一轮教师队伍建设政策:执行机制与未来前瞻——基于28份中央-地方《意见》的政策文本测量[J]. 西南大学学报(社会科学版),2021(1):124-133.
- [13] 卿素兰. 中西部高校教师流动的现状考察与对策建议——基于中西部“一省一校”重点建设大学的分析[J]. 西南大学学报(社会科学版),2021(6):93-100.
- [14] 中华人民共和国国务院. 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]. (2015-06-08)[2021-09-20]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-06/08/content_9833.htm.
- [15] 陈时见,胡娜. 新时代乡村教育振兴的现实困境与路径选择[J]. 西南大学学报(社会科学版),2019(3):69-74,189-190.
- [16] 蒋立兵,朱莉萍. 转化学习视域下中小学教师深度教学反思过程模型研究[J]. 教师教育学报,2021(6):8-16.
- [17] 徐龙. 多重制度逻辑框架下中小学教师流失根源探析[J]. 教师教育学报,2021(5):107-114.
- [18] 李晓辉,朴昶彦. 韩国教师专业学习共同体的实践与启示——基于京畿道个案分析[J]. 教师教育学报,2020(4):94-103.
- [19] 罗梦园,张抗抗. ERG理论视域下乡村教师流动问题审视[J]. 教师教育学报,2020(6):103-109.
- [20] 中华人民共和国教育部. 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[EB/OL]. (2020-07-31)[2021-09-20]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s3735/202009/t20200903_484941.html.
- [21] 刘佳,方兴. 新生代乡村教师的离职意向与政策改进[J]. 教师教育学报,2020(2):81-88.
- [22] 孙彩霞,周依. 农村小规模学校教师专业发展的现状、困境与对策——基于浙江省6个地区9个县(市)的调查[J]. 教师教育学报,2021(4):84-92.
- [23] 雷万鹏,张雪艳. 农村小规模学校师资配置政策研究[J]. 教育研究与实验,2012(6):8-12.
- [24] 李瑞,程莲雪,唐智松. 乡村教师专业发展研究热点与发展趋势——基于CiteSpace的相关文献可视化分析[J]. 教师教育学报,2019(3):21-30.
- [25] 段肖阳. 高校教师教学评价的范式转向——基于第四代评价理论的分析[J]. 教师教育学报,2021(6):83-89.
- [26] 于海英,郭择汗,张索勋. 乡村教师质量监控问题研究[M]. 北京:冶金工业出版社,2018:181-184.
- [27] 樊彦清,马晶,田小芳,等. 小学英语教师评价理念和评价话语的相关性研究[J]. 教师教育学报,2021(3):116-126.

Impact of Environmental Matching on Retention of Rural Teachers and the Ways to Improve: From the Perspective of Environmental Matching

YU Haiying¹, FU Haifan², MA Qian¹

(1. School of Education Science, Mudanjiang Normal University, Mudanjiang 157011, China;

2. Xingang Primary School, Changxing Island (Economic) Technological Development Zone, Dalian 116317, China)

Abstract: To study the impact of environmental matching on the retention of rural teachers, we investigated the rural teachers in 10 regions of province. The findings are as follows. First, there is a significant independent impact of environmental matching on the retention of rural teachers. When analyzing the role of environmental matching alone, the results suggest that different degrees of environmental matching have significant effects on rural teacher retention, both with or without the involvement of background factors. By contrast, the lower degree of environmental matching has a greater influence on the retention of rural teachers. Second, there is a significant multiple mediation effect of organizational commitment under different degrees of environmental matching. In both high environmental matching models and low environmental matching models, the results show that environmental matching significantly promotes rural teacher retention through the mediation effect of organizational commitment, and the direct promotion effect of environmental matching is also significant. In contrast, the higher degree of environmental matching has a greater role in promoting the retention of rural teachers. Third, there is a significant regulatory effect of the supportive conditions. The results show that the supportive conditions play a significantly enhanced regulatory role between environmental matching and organizational commitment, and between environmental matching and the retention of rural teachers. In contrast, the better supportive conditions have a better regulatory effect.

From the perspective of environmental matching, to effectively retain rural teachers, we need to improve the supportive conditions, enhance organizational commitment for rural teacher, improve the recruitment and training system, increase the matching degree between teachers and the rural environment, establish a monitoring database for the retention of rural teachers, and enhance the monitoring awareness and accountability system of education management departments.

Key words: rural teachers; environmental matching; organizational commitment; supporting conditions; teacher retention; multiple intermediation

责任编辑 邱香华