

乡村青年教师职业发展的 困境与优化策略

——基于人与组织匹配理论

张辉蓉^{1,2}, 谢小蓉¹

(西南大学 1. 教育学部; 2. 基础教育研究中心, 重庆 400715)

摘要:乡村青年教师是乡村教育可持续发展的后备力量,是保障乡村教育公平、提高乡村教育质量的关键。以人与组织匹配理论为支撑,通过对乡村青年教师进行追踪调查,全面了解了乡村青年教师的职业发展现状。从目标与价值观一致性匹配、需求与供给匹配和要求与能力匹配3个维度进行分析,发现乡村青年教师职业发展存在如下状况:教师的目标和价值观与学校的发展要求和理念虽有差异但大致匹配;教师的职业发展需求与学校的职业供给不对称;教师的专业能力基本能满足学校的教育教学要求。要实现人与组织匹配,学校和教师应在各方面实现高度契合。校长和青年教师作为两方主体,政策在二者之间起着桥梁作用。基于此,从校长、青年教师和政策3个角度提出优化乡村青年教师职业发展的策略:增强校长领导能力,营造和谐进取的育人氛围;提升教师专业能力,确保青年教师安心从教;落实教师发展政策,保障乡村教师队伍稳定。

关键词:乡村青年教师;职业发展;人与组织匹配理论;个案研究;现实困境;优化策略

中图分类号:G650 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2022)05-0056-08

基金项目:国家社会科学基金项目“新时代义务教育学校效能的统计测度与评价研究”(21BTJ021),项目负责人:张辉蓉;重庆市研究生科研创新项目“新时代小学生学业质量增值评价模型构建研究”(CYB21078),项目负责人:谢小蓉;中国基础教育质量监测协同创新中心研究生课题“新时代小学生增值评价体系研究”(BJZK-2020A3-20017),项目负责人:谢小蓉。

作者简介:张辉蓉,教育学博士,西南大学教育学部教授,博士生导师,西南大学基础教育研究中心研究员;谢小蓉,西南大学教育学部博士研究生。

乡村青年教师是乡村教育可持续发展的中流砥柱,是保障乡村教育公平、提高乡村教育质量的关键力量。党的十八大以来,国家始终将乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位,尤其关注乡村青年教师的成长。2020年,教育部等六部门印发的《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》特别强调要“关心青年教师工作生活,优化在乡村建功立业的制度和人文环境”^[1]。2017年,中共中央、国务院印发的《中长期青年发展规划(2016—2025年)》将年龄在14~35周岁之间的人群定义为青年^[2]。结合已有研究对乡村教师和青年教师

的界定以及教育统计年鉴中对教师年龄段的划分,本文将“乡村青年教师”定义为在区、县级人民政府驻地以外的乡镇及其以下中小学校及教学点任教,且年龄在35岁以下的在编在岗教师群体。有研究者在探讨发达国家关于乡村教师的经验研究后指出,要重视乡村教师问题的微观研究,并使之成为我国未来乡村教师问题研究的努力方向^[3]。基于此,本文以人与组织匹配理论为学理支撑,选择1名乡村青年教师为个案研究对象,对其进行了为期3年的追踪调查,以便全面详细地了解乡村青年教师的职业发展现状与困境,从而有针对性地提

出优化乡村青年教师职业发展的策略,为促进乡村青年教师专业发展、加强乡村教师队伍建设提供参考和借鉴。

一、理论基础与文献综述

(一)理论基础

人与组织匹配(person-organization fit)属于人与环境匹配的研究范畴,是人与环境匹配的重要维度之一。人与组织是否匹配就是判断人的心理特征与组织情景特征在行为结果变量上产生一致性和相容性的程度是高还是低。根据个人与组织的相容性和一致性,可以将其分为一致性匹配和互补性匹配两个维度^[4]。在此基础上,有研究者将互补性匹配进一步细化为工作要求与能力的匹配、需求与供给的匹配两个方面。前者指员工提供经验、努力、知识和能力等满足组织需要的程度;后者指组织提供薪资、人文关怀及成长机会等满足员工需要的程度。一致性匹配主要指个人与组织目标、价值观的一致性^[5]。

大量实证研究表明,人与组织匹配会对员工的工作满意度、组织承诺、角色外的行为及留职意向产生积极的影响。吸引、选拔与组织高度匹配的员,不仅可以提高个体的工作绩效、对组织的长期发展产生积极影响,而且有利于促进个体的价值观、目标、态度、个性等特征与组织的理念、目标、文化、规范进一步趋同,从而提高人与组织的相容度,有利于营造和谐的组织氛围,推进组织健康持续地发展。因此,个人与组织匹配的研究对提高组织绩效、营造和谐组织氛围都具有重要实践意义^[6]。

根据人与组织匹配研究思路和目的的不同,在匹配测度上有两种不同的方式:一是对个体匹配知觉的直接测度;二是对人与组织实际匹配的间接测度。匹配的直接测度主要是通过让个体自己评价与组织之间是否存在良好的匹配关系来实现。间接测度的基本假设是,不管是一致性匹配还是互补性匹配,如果个体知觉到人与组织匹配存在,那么匹配就存在。

(二)文献综述

学界对乡村青年教师的研究相对较少,在

知网上以“乡村(农村)青年教师”为篇名进行精确检索,截至时间为2021年12月8日,共获得221篇文献。已有成果主要从流动意愿、成长发展等方面对乡村青年教师的职业状况进行了研究。

一是关于乡村青年教师流动意愿的研究。朱秀红、刘善槐从个人与环境匹配理论的视角对18省36县4万多名乡村青年教师的流动情况、流动意愿、生活和工作情况以及职业发展状况等进行了调查。结果表明,乡村青年教师流动意愿较强,其中,工作负担、工资待遇、发展机会、工作氛围等因素作用显著,而政策定位与个体决策偏好不一致、职业期待与实际获得不匹配、组织环境与现实需求不对应是造成这一现状的主要原因^[7]。付昌奎、曾文婧对18省35县1.5万多名乡村青年教师进行了问卷调查。结果表明:年龄、工资、社会地位、学校内部工作环境、学校周边环境等因素对乡村青年教师留任意愿有显著正向影响;工作量、学校距县城距离、工作压力、教学效能、职业倦怠对乡村青年教师留任意愿有显著负向影响;配偶跨县工作、男性、毕业于省属普通本科及以上层次院校、参加过市级及以上级别培训的乡村青年教师留任意愿更低^[8]。周晔认为,乡村青年教师离职意向诱因主要有:不满意经济地位和社会地位,繁、难、怨的工作常态,现实与理想的落差,不乐观的职业发展前景等,这些因素使得乡村青年教师不安心、不专心、不舒心、不甘心和低动力从教;离职意向的阻因主要有家庭的牵绊、对职业的留恋、严峻的就业形势等,这些因素使得乡村青年教师不得不考虑离职后未来工作的不确定性、职业幸福感、工作适合性和再就业机会的风险^[9]。许爱红、许晓莲从待遇、激励、压力、困难、政策等5方面对某省4000多名乡村青年教师进行了网络调研,结果发现,乡村青年教师职业吸引力整体处于中等偏下水平,面临着收入不高、激励效果不好、工作压力较大、生活困难难以解决、针对性的支持政策偏少等困境^[10]。徐广华、孙宽宁利用扎根理论对16位乡村青年教师的自述材料进行分析发现,情感归属感和发展内驱力

是使他们投身乡村教育的核心因素,他们普遍从共生合作的教學环境、尊師重教的区域环境以及良好的家庭生活中获得了归属感,从教育氛围浓厚的成长环境、社会为本的人生观和育人为先的价值观中获得了发展的内驱力^[11]。刘佳、方兴对浙江、安徽、湖北3省6县1000余名乡村青年教师进行了问卷调查,发现当前乡村青年教师的离职意向仍然普遍存在,尤其是男教师和乡村小学教师离职意向更为明显;乡村青年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、家庭和学校支持度、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主要的影响因素^[12]。

二是关于乡村青年教师成长发展的研究。陈瑜、李茂平对比其他群体,分析了乡村青年教师在思想认识、职业角色、知识结构、心理发展、社会生活等方面所表现出的独特的群体性特征^[13]。范宁雪调查发现,参加“国培计划”的乡村中小学青年教师,他们来到大学后,环境、身份发生了变化,又因受国家社会体制、培训机制、社会因素等的影响,产生了各种不同的观念,表现出了作为知识分子、作为学生、作为陌生人、作为弱势教师群体的角色纠葛^[14]。王红分析得出,《乡村教师支持计划(2015—2020年)》中的政策倾斜与青年教师的需求之间存在着非对称性,导致青年教师在生活补助、宿舍周转以及职称评定等方面受益有限,并且政策忽略了城镇化对乡村青年教师生活选择和教学的影响,存在着亲情分割、多学科教学能力不足、同侪交流缺乏以及婚恋交际圈狭窄等治理盲点^[15]。张布和也指出,随着乡村青年教师的增多,他们的专业发展问题、生活问题、婚恋问题等都逐渐突显出来^[16]。

综上所述,已有对乡村青年教师的研究多采用问卷调查、访谈等实证方式,对大范围的教师群体进行调研,属于宏观层面的研究。本文以1名乡村青年教师为研究对象,通过对其进行3年的追踪调查,结合个人与组织匹配理

论,从微观层面探索乡村青年教师的从业背景与职业发展现状,深入剖析其职业发展困境,从而提出乡村青年教师职业发展的优化策略。

二、研究对象的确定及所在组织背景

本文探讨乡村青年教师职业发展是围绕个人与组织匹配理论开展的,故在选择研究对象时,不仅需要考虑研究对象的代表性,也需要考虑研究对象所在学校的代表性和典型性。

(一)研究对象的确定

本文选取我国西部某省镇上一所中心小学的乡村青年C教师为个案。C教师是95后,女,汉族,未婚,教龄3年,家住县城,从学校回家需要两个小时的车程。本科毕业于省属师范大学,大学所学专业是非师范专业,在校期间通过了数学教师资格证考试,毕业后考取了所在学校的教师岗位。C教师作为非师范专业毕业的教师,在专业发展中遇到的问题比师范专业毕业的教师更加突出。本文主要以与C教师的半结构访谈内容为素材,辅之以个人随笔,研究分析C教师的职业发展状况及个人与组织的匹配情况。研究之所以选择1名乡村青年教师作为研究对象,是因为个人与组织匹配理论视域下的教师职业发展受到个体背景和经历的影响,有其独特的一面。因此,以个案研究为方法,从微观层面深入剖析乡村青年教师与乡村学校组织的匹配程度,有助于明确乡村青年教师职业发展的现实困境,并据此提出有针对性的改进策略。

为了获取尽可能丰富且真实的素材,研究过程如下:(1)提前制定好研究计划,并提供访谈提纲;(2)每学期进行2~3次、时长在1~2小时的定期线下访谈,期间还有不定期的线上交流,时间跨度为2018年9月至2021年10月;(3)访谈后整理的文字材料全部经由C教师修改确认。

(二)学校背景描述^①

C教师所在学校(B校)以“养正启航·行稳致远”为校训,以“龙”文化为载体,以“习字

^① 资料来源于B校的学校简介以及C教师提供的相关信息。

修德行·书香惠心智”的办学特色为突破口,强力推行素质教育,现为国家级规范汉字书写教育特色学校、全国文明礼仪教育示范基地、省书法等级测试优秀组织单位、市青少年书法培训基地、市“书法进校园示范校”、市科技教育示范校。目前该校有义务教学班62个,学生2820人,教师136人。其中,高级教师23人,省级优秀教师2人,学校教师男女比例约为1:2.16,教师学历全部达标,学科结构分布较为合理,基本能够满足日常教学工作需要。该校学生均为该镇辖区内的适龄儿童,由于是乡村地区,学生的整体水平参差不齐,平均每个班级都有1~2名特殊儿童。B校的教学设备较为齐全,拥有科技室、书法室、计算机室、活动室等教学场所,该校的操场从C教师入职时就在一直在修缮,到2021年9月才竣工。该校为教师配备了周转房,由于数量较少,早已全部住满,C教师及其他新入职教师均是自己解决住宿问题。

三、乡村青年教师职业发展的现实困境

根据人与组织匹配理论,本文主要从目标与价值观匹配、需求与供给匹配、要求与能力匹配3个维度对C教师与学校的匹配程度进行阐述,以了解C教师的职业发展困境。为了便于描述和理解,本文阐述匹配程度时,将其分为非常匹配、较为匹配、基本匹配、基本不匹配、较为不匹配、非常不匹配6种情况。

(一)教师的目标和价值观与学校的发展要求和理念虽有差异但大致匹配

个人与组织的一致性匹配可以从发展目标与价值观两个方面进行分析。首先,C教师的目标与学校的发展目标较为匹配。B校的发展理念是打造教育名校,办学目标是“创办区域农村小学龙头学校”,由此形成了5个培养指南,即“培养学生理想信念之正、行为道德之正、学习品质之正、体魄心理之正、价值取向之正”。C教师也认为:“教师的目标是先育人再教书,做事无愧于心,希望自己所教的每个学生都能明白做人的基本道理,具有一定的是非观。”在发展目标的匹配上,C教师与学校的目

标是一致的,都是为了学生更好地发展,但稍有不同的是学校校长更重视学生成绩排名,而C教师更重视学生的综合素质发展。其次,C教师的价值观与学校的理念基本匹配。虽然C教师的价值观与学校发展的主流价值观是基本匹配的,但是与学校校长和年级同事的价值观仍存在一定程度的不匹配,主要表现在两个方面。一是C教师与校长的价值观基本不匹配。校长在日常工作中过于注重一些形式化的活动和任务,对如何有效促进学生的全面发展并没有深刻的见解,在每周召开的教师工作例会上,校长讲话时间久、内容冗长,对促进学生发展缺少实质性、针对性的建议。C教师认为:“领导每学期会组织各种各样的活动,如青年教师素养大赛、劳动比赛、书法比赛等,给教师增加了额外的工作负担。有的比赛只有语数老师参加,语数老师本身的课业负担就比较重,这些比赛无疑加重了语数老师的工作量。”二是C教师与同年级教师的价值观基本不匹配。C教师说道:“同年级同事在教学中过于重视学生成绩和排名,语文和数学教师会经常性地占用音体美等课程的课时,给学生布置大量作业,以此提高学生成绩和班级排名。还有的教师会在期末考试前为学生押题,帮助学生取得高分,造成了年级内‘恶性’竞争。”C教师坦言,这也在一定程度上打击了她的工作积极性和职业成就感。

(二)教师的职业发展需求与学校的职业供给不对称

教师的职业发展需求与学校的职业供给匹配情况可以从薪酬、培训机会、晋升机制、工作量、参与决策的机会、发展前景等方面进行分析。C教师表示,除了在晋升机会和考核体系方面较为公平、较为匹配,其他方面均不匹配。首先,在薪酬上非常不匹配。B校教师工资由岗位工资、薪级工资、教龄津贴、保留津贴、基础绩效等部分组成,以2021年9月为例,全校教师扣除“三险两金”实际拿到手的平均工资为3479元,其中最高月薪为5914元,最低月薪为2225元,而C教师9月份工资为2650元,低于学校平均工资和当地公务员平均薪资水平。C教师表示,当前的教师工资难以

达到满足当地基本需要的消费水平,每月需要缴纳房租,扣除伙食费、交通费、水电费等日常花销,每月工资基本没有剩余,如果发生特殊情况可能还需要向父母借钱。其次,在培训机会上较为不匹配。学校每学期都有外出学习培训的机会,但人选由校领导决定,C教师在该校工作的3年时间里从未参加过任何校外培训。再次,在工作量上非常不匹配。C教师认为,到乡村学校工作远比她想象得更困难。“刚工作时,由于带两个班的数学(每班60人左右),课时数非常多。两年后学校扩招教师,这个情况才得到改善。由于是乡村学校,家长配合程度不高,学生人数又多,与家长沟通存在较多困难,很多家长都不支持教师的工作。同时,融合教育的实施,班级有特殊儿童,但教师不具备特殊教育专业知识,在开展教学工作时会遇到很大的挑战。因为班上特殊儿童较多,每学期的成绩评价,班级的平均分、及格率和低分率都受到很大影响。”最后,在参与决策的机会上基本不匹配。教师一般无法参与学校的发展决策,主要都是由学校的领导班子决定。另外,在发展前景上非常不匹配。由于B校教师数量较多,教师职称晋升竞争相对激烈。以上各方面因素的叠加,C教师离职意愿强烈。C教师表示:“因为不是本地人,在这里无依无靠,所以不想留在当地发展,非常想调回家乡工作。我们学校的教师福利待遇不好,逢年过节没有补贴,教师周转房也指望不上,让我更没有归属感,只想早点离开这里。”

(三)教师的专业能力基本能满足学校的教育教学要求

教师专业能力与学校的教育教学要求匹配程度,可以从教师的抗压能力、工作胜任能力和人际关系处理能力等方面进行分析。C教师作为非师范专业毕业的教师,本身专业能力有待提升,但学校分配的日常工作量和工作难度都相对较大,也没有为教师提供相应的培训,因此,刚入职时C教师的专业能力与学校的教育教学要求基本不匹配,这其中也有学校工作安排不合理的原因。经过一段时间的学习和经验积累,C教师的专业能力逐渐达到了学校发展的要求。第一,教师的抗压能力由弱

变强,逐渐达到匹配。C教师说:“工作第一年特别累,想把班上每一个同学的成绩都提起来,后来才发现班上有特殊儿童的存在。慢慢地心态平和了,抗压能力也增强了。”这种抗压能力的匹配,不仅是因为C教师承受能力的增强,还因为C教师对现状采取了部分“妥协”。第二,教师工作胜任能力基本匹配。C教师作为数学教师,单从数学教学能力而言,是较为匹配的,但由于C教师还兼任科学学科的教学,相对而言,科学教学胜任能力表现得较为不匹配。“如果只教一个科目,工作还是比较容易胜任的。但由于缺教师,学校规定数学教师必须兼上科学课。数学课与科学课在考核中各占50%。因为自己不是专业科学教师,且教学内容还涉及实验教学,难以为学生提供良好的课堂教学。”第三,人际关系处理能力基本匹配。C教师表示与学生相处特别轻松愉快,但与学生家长、同事和学校领导相处虽然较为友好,但也还是存在沟通困难等问题。部分家长对学生教育不重视,自身文化素质不高,给教师工作的开展带来了一定的阻碍。“乡镇上,有部分家长没有受过教育,对学生的学习不重视,沟通比较困难。比如,班上有名9岁的学生,至今只会写数字1-5,自己的名字也不会写,教师给家长反映这一问题,希望学生得到家庭重视,家长却表示女生只要读到义务教育年限就行了,要是检查出有智力方面的问题,对她以后嫁人不好。”在与同事交往上,“我们学校女教师占大多数,拉帮结派现象比较明显,虽然大家平时相处还过得去,但是只要涉及自身利益,肯定只考虑自己的班。”在与学校领导关系上,“平时跟领导直接接触较少,只有在教师周转房事情上,一次又一次跟领导沟通过。领导在我入职第1年时就承诺,下半期能让我住进学校的周转房,现在3年都快结束了,周转房的水电还没有安好,没法住进去。”

四、促进乡村青年教师职业发展的优化策略

在人与组织匹配理论分析框架下,本文归纳出阻碍乡村青年教师职业发展的3个关键因素,分别是校长、青年教师自身和政策。青年

教师对乡村教师职业的认同感,完全依赖于在乡村学校的工作体验和感受,而学校与教师是否匹配和校长有着密不可分的关系。解决乡村青年教师与学校的发展理念、培训机会、晋升机制、工作量、参与决策的机会、发展前景、人际交流等不匹配的难题,要从校长入手才能得到有效改善。当然,人与组织匹配的关键还在于人,即青年教师自身。就青年教师而言,除了需要专业能力、专业素养等硬件条件的匹配,还需要教师的工作需求、发展目标、去留意愿等主观条件的匹配,因此,要想人与组织匹配,必须使双方在各方面都能实现高度契合。同时,校长和青年教师作为两方主体,政策在二者之间所起的桥梁纽带作用也是必不可少的。基于此,本文从校长、教师和政策3个方面提出针对性的策略,以促进乡村青年教师职业发展。由于研究对象属于个例,针对其提出的策略可能存在一定的局限性。

(一)增强校长领导能力,营造和谐进取的育人氛围

学校要为乡村青年教师提供和谐、公正和充满幸福感的工作环境,打造有利于乡村青年教师专业成长的空间,使乡村青年教师在“为乡村而教”的职业发展进程中获得持续的职业成就感,彰显自我价值^[17]。校长作为学校的教育者、领导者和管理者^[18],理应为青年教师提供这样的环境。C教师认为,该校校长是一名合格的管理者,但不是一名合格的教育者和领导者。校长作为学校的领导核心,其一言一行都影响着学校的发展。研究发现,校长的领导行为是影响C教师工作满意度和工作积极性的决定性因素之一。B校校长较为重视一些形式上的活动,对促进教师专业发展、促进学生全面发展等方面重视不足。例如,近期,国家大力倡导劳动教育,校长决定举办劳动比赛,虽然举办活动的出发点是好的,但是活动的开展形式和结果(在操场上人为铺满垃圾,比赛哪个班级打扫得更快)却不尽如人意,没有达到劳动育人的活动目的。通过分析,可以从两方面增强校长的领导能力。一方面,加强对乡村校长的培训力度。校长是学校发展的风向标,定期对乡村学校的校长开展培训是必要且

重要的。培训内容可以包括学科教学、教师管理、学生培养、学校特色发展、学校文化建设、课程建设等多个方面,以此提升校长的办学理念、教育能力、领导能力和管理能力。同时,通过培训活动,可以构建校长间的沟通与合作机制,在省、市、区/县建立区域内“乡村学校发展联盟”,相互交流办学经验和管理特色,以及联合开展各项专业活动,促进共同发展^[19]。另一方面,完善对乡村校长的评价机制。《深化新时代教育评价改革总体方案》^[20]等政策都强调了校长评价的重要性。现有的校长评价主要是从学校整体发展尤其是学生成绩排名等方面对其进行评价,评价内容较为单一,不能全面反映校长在学校中的表现。为了促进乡村校长能力的提升,上级教育主管部门可以增加教师、学生、家长等主体对校长的评价考核,并科学利用评价结果,帮助乡村学校校长补齐短板,不断提高校长的办学质量和育人水平。提升校长的领导能力,可以有效改善学校的工作环境,营造和谐进取的育人氛围,助力解决青年教师与学校在发展理念、培训机会、工作量、参与决策的机会、学校氛围等方面存在的 mismatch 问题。

(二)提升教师专业能力,确保青年教师安心从教

青年教师应该是不断自觉提升德行和才智的“发展者”,是善于在群体合作中发挥、发展个性的“主动者”^[21]。C教师在乡村学校面临的发展困境主要可以归纳为:自身专业能力不足造成教学效果不佳,学生整体素质较低导致教学难度增大,对学校的归属感不强等。解决这些问题的措施有:一是加强省、市、区/县不同层面对青年教师尤其是非师范专业毕业青年教师的培训。非师范专业毕业的青年教师没有系统地接受过教师教育专业知识的学习和专业技能的训练,也没有参加过微格教学、教育见习或实习等实践,与师范专业毕业的青年教师在专业发展上存在较大差距。因此,对入职前新任教师培训以及每学期的教师培训,相关培训机构要结合不同学校的教育实情,从教育知识、教学技能、学生心理、特殊教育等方面,加大对青年教师的培训力度。同

时,学校内部也可以积极组织培训,针对副科教学、学生学习、家长沟通等具体问题,开展有针对性的培训。此外,省、市层面还可以出台鼓励乡村青年教师提升学历的政策,如鼓励青年教师攻读硕士研究生学位,并在学费或生活补贴上给予一定的资助。二是省、市、区/县等层面可以出台促进乡村青年教师发展的奖励措施,如被评为省/市级优秀教师可以为其提供一定金额的教学基金,或者为优秀教师提供到国内优秀中小学校交流学习的机会,从而鼓励乡村青年教师不断提升自身专业能力,增强青年教师的工作积极性。三是从福利、住房、人文关怀等方面提升青年教师对学校的归属感。当地教育主管部门及学校要努力为青年教师提供教师周转房,若没有,可以为青年教师提供相应数额的住房补贴,保障青年教师在乡村学校有生活幸福感;学校要努力改善教师饮食条件和就餐环境,为教师提供可口饭菜或就餐补贴,解决教师工作的“后顾之忧”;当地教育主管部门及学校要参照当地公务员标准,为乡村青年教师提供节日福利;当地教育主管部门及学校可以积极与区县其他政府部门或事业单位开展联谊活动,帮助解决青年教师的婚恋问题,使青年教师在当地安家立业等。乡村青年教师有了归属感,才能努力挖掘乡村社会和乡村教育所独有的魅力,才能在乡村社会中“留得住”、在乡村学校中“教得好”,才能发现乡土之美、坚守乡土教育,从而找到自身的价值与生命的归属感^[22]。

(三)落实教师发展政策,保障乡村教师队伍稳定

相较于城市教师而言,乡村教师一直处于弱势地位。改革开放以来,国家对乡村教育日益重视,乡村教育获得了较大发展,乡村教师队伍质量有了很大的提高^[23]。近年来,国家颁布的《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》^[1]等有关乡村教师发展的政策,从师德师风建设、编制管理、资源配置、教师教育模式、职业成长通道、地位待遇、教师工作环境等方面,提出了改善措施,致力于为乡村教育造就一支热爱乡村、数量充足、素质优良、充满活力的教师队伍。国家层面制定的促进乡村教师发展

的政策已经涉及教师的方方面面,各省市需根据中央政策要求、结合当地发展情况,尽可能地全面落实乡村教师发展举措。从B校的实际情况看,该校仍有较多需要改进的地方。例如:编制配备不足,每年都会招聘20名左右的代课教师;教师培训机制不透明、不公平;教师社会地位较低;教师薪资水平较低;教师生活待遇补贴不足等。存在这些问题不是因为顶层设计不到位,而是在实际实施中落实不到位。这就需要省、市、区/县等教育主管部门对乡村学校的发展进行大力监督并给予充分支持,确保国家政策落到实处。另外,该校最为严重的情况是教师流动性较大。截至2021年9月底,该校约有15名教师调走,其中大部分是青年教师,这也反映出乡村教师流动政策存在一定的问题。首先,要从国家层面明确教师调动的基本要求,因为会涉及跨省市调动。国家政策应规定教师具备哪些基本要求后才可以申请调动,尤其是要明确跨区域调动的细则。然后,省市层面对调动政策进行细化。以C教师为例,她一直想调回家所在地学校,因为是跨省市调动,所以调动较为困难,她表示如果不能调回家乡的学校,将会考虑辞职或转行。针对类似情况,在教师服务期满、达到调动基本要求的前提下,可以优先考虑将乡村青年教师调到同等条件的乡村学校,以保证乡村教师队伍的数量整体上不会减少,防止乡村教师流失。只有从制度设计上规范乡村教师的调动,才能解决好乡村教师的流动问题,从而确保乡村教师队伍的稳定。

参考文献:

- [1] 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]. (2020-09-03)[2021-10-20]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s3735/202009/t20200903_484941.html.
- [2] 中共中央 国务院印发《中长期青年发展规划(2016—2025年)》[EB/OL]. (2017-04-13)[2021-10-20]. http://www.gov.cn/xinwen/2017-04/13/content_5185555.htm#1.
- [3] 徐红,董泽芳.发达国家乡村教师研究的特点及启示[J].教育科学,2020(1):43-50.
- [4] KRISTOFA L. Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications [J]. Personnel Psychology, 1996(1): 1-49.
- [5] CABLE D M, DERUE D S. The convergent and discrimi-

- nant validity of subjective fit perceptions[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002(5):875-884.
- [6] 王萍. 人与组织匹配的理论与方法[M]. 武汉:中国地质大学出版社,2008:6.
- [7] 朱秀红,刘善槐. 乡村青年教师的流动意愿与稳定政策研究——基于个人-环境匹配理论的分析视角[J]. *教育发展研究*, 2019(20):37-46.
- [8] 付昌奎,曾文婧. 乡村青年教师何以留任——基于全国 18 省 35 县调查数据的回归分析[J]. *教师教育研究*, 2019(3):45-51,69.
- [9] 周晔. 农村小学青年教师离职意向的“流”与“留”[J]. *湖南师范大学教育科学学报*, 2020(2):92-97.
- [10] 许爱红,许晓莲. 乡村青年教师职业吸引力影响因子分析[J]. *当代教育科学*, 2020(3):41-45.
- [11] 徐广华,孙宽宁. 青年教师留守乡村学校的内源性因素分析——基于《乡村青年教师口述史》的质性研究[J]. *教育发展研究*, 2019(20):47-52,77.
- [12] 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.
- [13] 陈瑜,李茂平. 乡村青年教师的群体特征及其发展策略探究[J]. *中国成人教育*, 2021(1):68-72.
- [14] 范宁雪. 囚徒困境:乡村青年教师在“国培”中[J]. *当代青年研究*, 2019(5):32-37.
- [15] 王红. 政策精准性视角下乡村青年教师激励的双重约束及改进[J]. *教师教育研究*, 2019(4):47-52.
- [16] 张布和. 新时代乡村教师队伍建设的政策脉络和实践理路[J]. *教师教育学报*, 2021(1):22-29.
- [17] 赵鑫,谢小蓉. 从“在乡村从教”到“为乡村而教”:我国乡村教师身份认同研究的进展及走向[J]. *当代教育与文化*, 2020(1):83-89,109.
- [18] 褚宏启. 走向校长专业化[J]. *教育研究*, 2007(1):80-85.
- [19] 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.
- [20] 中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL]. (2020-10-13)[2021-10-20]. http://www.gov.cn/zhengce/2020-10/13/content_5551032.htm.
- [21] 叶澜,王彬. 教师发展:在成己成人中创造教育新世界——专访华东师范大学叶澜教授[J]. *教师教育学报*, 2021(3):1-11.
- [22] 赵鑫. 新型城镇化进程中乡村教师乡土情感的缺失与重塑[J]. *西南大学学报(社会科学版)*, 2016(2):90-96,190.
- [23] 赵垣可,刘善槐. 新中国 70 年农村教师政策的演变与审思——基于 1949—2019 年农村教师政策文本的分析[J]. *西南大学学报(社会科学版)*, 2019(5):14-23.

The Dilemma and Optimization Strategies of the Professional Development of Rural Young Teachers from the Perspective of Person-Organization Fit Theory

ZHANG Huirong^{1,2}, XIE Xiaorong¹

(1. Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715;

2. Basic Education Research Center, Southwest University, Chongqing 400715)

Abstract: Rural young teachers are the reserve force for the sustainable development of rural education, and the key to ensure the fairness of rural education and improve the quality of rural education. Based on the person-organization fit theory, through a follow-up survey of a rural young teacher, we have a comprehensive understanding of the current situation of rural young teachers' career development. From the three dimensions of consistency matching, demand and supply matching and requirement and ability matching, it is found that there are some difficulties in the professional development of rural young teachers, such as the roughly matching of teachers' goals and values with schools, the asymmetry between teachers' professional development needs and schools' professional supply, and teachers' professional ability basically meets the educational and teaching requirements of schools. To match people and organizations, schools and teachers must be able to achieve a high degree of fits in all aspects. Principals and young teachers are two main bodies, and policies play a bridge role between them. Based on this, this paper puts forward strategies to optimize the professional development of rural young teachers from the perspectives of principals, young teachers and policies: strengthening the leadership of principals and improving the organizational atmosphere of rural schools; improving teachers' professional ability and ensure young teachers to teach at ease; implementing teacher development policies to ensure the stability of rural teachers.

Key words: rural young teachers; career development; person-organization fit theory; case study; realistic dilemma; optimization strategies

责任编辑 邱香华