



2019 届在职人员攻读教育硕士
专业学位论文

偏关县中小学教师流失问题研究

作者姓名	范宝瓶
指导教师	郑玉飞 副教授 鲍玉琴 教授
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2015 年 3 月至 2019 年 4 月

二〇一九年四月

山西大学

2019 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

偏关县中小学教师流失问题研究

作者姓名	范宝瓶
指导教师	郑玉飞 副教授 鲍玉琴 教授
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2015 年 3 月至 2019 年 4 月

二〇一九年四月

**Thesis Submitted for 2019 Master of
Education Degree at Shanxi University**

**A Study on the Loss of Primary and Secondary School
Teachers in Pianguan County**

Student Name	Bao-ping Fan
Supervisor	A/Prof. Yu-fei Zheng Prof. Yu-qin Bao
Major	Master of Education Degree
Field of Research	Education Management
Department	School of Education Science
Research Duration	2015.03-2019.04

April, 2019

目 录

中 文 摘 要.....	I
ABSTRACT.....	II
第一章 绪论.....	1
1.1 问题的提出.....	1
1.2 研究目的与意义.....	2
1.2.1 研究目的.....	2
1.2.2 研究意义.....	2
1.3 研究思路及方法.....	3
1.3.1 研究思路.....	3
1.3.2 研究方法.....	3
第二章 研究综述与理论基础.....	5
2.1 基本概念界定.....	5
2.1.1 贫困地区.....	5
2.1.2 中小学教师.....	5
2.1.3 教师流动.....	5
2.1.4 教师流失.....	6
2.2 国内外研究现状.....	6
2.2.1 国外研究现状.....	6
2.2.2 国内研究现状.....	8
2.2.3 已有研究述评.....	11
2.3 相关理论基础.....	12
2.3.1 教育公平理论.....	12
2.3.2 人力资源理论.....	12
2.3.3 人本管理理论.....	13
2.3.4 需求层次理论.....	13
第三章 偏关县中小学教师流失现状调查.....	15
3.1 偏关县基本情况介绍.....	15
3.1.1 偏关县教育发展概况.....	15
3.1.2 偏关县教师基本情况.....	15

3.2 偏关县中小学教师流失现状.....	18
3.2.1 偏关县中小学教师流失概况.....	18
3.2.2 偏关县中小学流失教师结构.....	19
3.2.3 偏关县中小学教师流失特征.....	21
3.3 偏关县中小学教师流失意愿.....	23
3.4 偏关县中小学教师流失影响.....	25
第四章 偏关县中小学教师流失的影响因素分析.....	27
4.1 城乡经济教育发展不均衡的影响.....	27
4.1.1 城乡经济社会发展不均衡.....	27
4.1.2 城乡学校发展建设不同步.....	27
4.2 学校管理评价机制不合理的影响.....	28
4.2.1 中小学校管理体制有缺陷.....	28
4.2.2 中小学校评价体系不合理.....	28
4.3 市场经济下教师个人因素的影响.....	29
4.3.1 教师职业认同感较为缺乏.....	29
4.3.2 教师个人发展和家庭考虑.....	29
4.4 当今社会对教师认可度低的影响.....	30
4.4.1 当前社会环境下教师地位低.....	30
4.4.2 当地农村缺乏对教师的认同.....	30
第五章 解决偏关县中小学教师流失问题的对策.....	32
5.1 加强教育经费投入，建立弱势补偿机制.....	32
5.1.1 完善经费投入制度，提升农村教师待遇.....	32
5.1.2 建立弱势补偿机制，设立特殊津贴制度.....	32
5.2 改善学校管理机制，建立激励考评制度.....	33
5.2.1 转变教师管理理念，实行民主人性化管理.....	33
5.2.2 建立激励考评机制，重视教师职业发展.....	33
5.3 教师提升职业境界，平衡家庭与工作关系.....	34
5.3.1 正确定位自身角色，提升自我职业境界.....	34
5.3.2 平衡家庭与工作关系，全身心投入工作.....	34
5.4 提高教师社会地位，营造尊师重教氛围.....	34
5.4.1 提高教师社会地位，激发其职业认同感.....	35

5.4.2 加大宣传力度，营造尊师重教的氛围.....	35
参 考 文 献.....	36
附 录.....	41
致 谢.....	45
个人简况及联系方式.....	46
承 诺 书.....	47
学位论文使用授权声明.....	48

Contents

Chinese Abstract	I
ABSTRACT	II
Chapter 1 The introduction	1
1.1 Question put forward.....	1
1.2 Research purpose and significance.....	2
1.2.1 Research purpose.....	2
1.2.2 Research significance.....	2
1.3 Research thinking and methods.....	3
1.3.1 Research thinking.....	3
1.3.2 Research methods.....	3
Chapter 2 Research Summary and Theoretical Basis	5
2.1 Basic concept definition.....	5
2.1.1 Poor areas.....	5
2.1.2 Primary and secondary school teachers.....	5
2.1.3 Teacher mobility.....	5
2.1.4 Teacher turnover.....	6
2.2 Research Status at Home and Abroad.....	6
2.2.1 Status of foreign research.....	6
2.2.2 Status of domestic research.....	8
2.2.3 Review of existing research.....	11
2.3 Relevant theoretical basis.....	12
2.3.1 Educational Equity Theory.....	12
2.3.2 Human Resources Theory.....	12
2.3.3 Human Management Theory.....	13
2.3.4 Theory of demand hierarchy.....	13
Chapter 3 Survey on the Status Quo of Teacher Loss in Primary and Secondary Schools in Pianguan County	15
3.1 Introduction to the Basic Situation of Pianguan County.....	15
3.1.1 Overview of Education Development in Pianguan County.....	15

3.1.2 Basic situation of teachers in Pianguan County.....	15
3.2 Status of teacher turnover in primary and secondary schools in Pianguan County	18
3.2.1 Overview of teacher turnover in primary and secondary schools in Pianguan County.....	18
3.2.2 Teacher structure in primary and secondary schools in Pianguan County...	19
3.2.3 Characteristics of teacher turnover in primary and secondary schools in Pianguan County.....	21
3.3 The willingness of teachers in primary and secondary schools in Pianguan County	23
3.4 The impact of teacher turnover in primary and secondary schools in Pianguan County.....	25
Chapter 4 Analysis of the Factors Affecting the Loss of Primary and Secondary School Teachers in Pianguan County.....	27
4.1 The impact of uneven urban and rural economic education development.....	27
4.1.1 Unbalanced economic and social development in urban and rural areas.....	27
4.1.2 The development of urban and rural schools is not synchronized.....	27
4.2 Unreasonable impact of the school management evaluation mechanism.....	28
4.2.1 The management system of primary and secondary schools is defective....	28
4.2.2 The evaluation system of primary and secondary schools is unreasonable.	28
4.3 The impact of individual factors in the market economy.....	29
4.3.1 Teachers' professional identity is relatively lacking.....	29
4.3.2 Teacher Personal Development and Family Considerations.....	29
4.4 The impact of low recognition on teachers in today's society.....	30
4.4.1 Low status of teachers in the current social environment.....	30
4.4.2 Lack of recognition of teachers in local rural areas.....	30
Chapter 5 Countermeasures to Solve the Loss of Primary and Secondary School Teachers in Pianguan County.....	32
5.1 Strengthen investment in education and establish a weak compensation mechanism.....	32
5.1.1 Improve the funding system and improve the treatment of rural teachers...	32

5.1.2 Establish a weak compensation mechanism and establish a special allowance system.....	32
5.2 Improve the school management mechanism and establish an incentive evaluation system.....	33
5.2.1 Transforming the concept of teacher management and implementing democratic humanized management.....	33
5.2.2 Establish teacher incentive mechanism and improve teacher evaluation system.....	33
5.3 Enhance self-employment and balance family and work relationships.....	34
5.3.1 Correctly position your own character and improve your self-employment.....	34
5.3.2 Balancing family and work relationships and working wholeheartedly.....	34
5.4 Improve the social status of teachers and create an atmosphere of respect for teachers and teachers.....	34
5.4.1 Improve teachers' social status and stimulate their professional identity.....	35
5.4.2 Increase publicity and create an atmosphere of respecting teachers and teaching.....	35
References.....	36
Appendix.....	41
Thanks.....	45
Personal profiles.....	46
Letter of commitment.....	47
Authorization statement.....	48

中 文 摘 要

教育质量的优劣关系着国民的成长和民族的未来，师资力量建设是教育质量提升的关键，而教师队伍的稳定又是师资力量建设的前提。目前，市场经济环境下，教师流失尤其是偏远贫困地区中小学教师流失使部分县市教育发展陷入危机，因此，对贫困地区中小学教师流失情况，不良后果、影响因素及应对策略进行研究十分必要。然而，现有研究大多关注的是贫困地区义务教育阶段小学和初中的教师流失问题，将小、初、高教师流失问题放在同一视域下研究的成果较少，针对山西省内贫困地区小、初、高教师流失问题的研究则更为缺乏。基于此，本研究选取山西省偏关县为研究对象，通过问卷和访谈的方式调查偏关县中小学教师流失的现状，探讨影响当地中小学教师流失的因素，并提出具有针对性的策略。

本文共分为五章：

第一章，绪论。介绍了问题提出的背景，研究的目的与意义以及研究思路与方法。

第二章，研究综述与理论基础。界定了贫困地区、中小学教师、教师流动、教师流失等基本概念，分析了国内外研究现状、经验及不足，阐述了教育公平理论、人力资源管理理论、人本管理理论及需求层次理论等相关理论。

第三章，偏关县中小学教师流失现状调查。通过问卷调查和访谈资料，对偏关县教师基本情况、偏关县中小学教师流失现状、偏关县中小学教师流失意愿、偏关县中小学教师流失影响进行了呈现和分析。

第四章，偏关县中小学教师流失的影响因素分析。结合问卷调查和访谈资料，从城乡经济教育发展不均衡、学校管理评价机制不合理、市场经济下教师个人因素及当今社会对教师认可度低等方面探讨了当地教师流失的影响因素。

第五章，解决偏关县中小学教师流失问题的对策。通过研究发现，解决偏关县中小学教师的流失问题需从四方面着手：第一，加强教育经费投入，建立弱势补偿机制；第二，改善学校管理机制，建立激励考评制度；第三，教师提升职业境界，平衡家庭与工作关系；第四，提高教师社会地位，营造尊师重教氛围。

关键词：偏关县；中小学；教师流失

ABSTRACT

The quality of education is related to the growth of the nation and the future of the nation. The construction of teachers is the key to improve the quality of education, and the stability of teachers is the premise of the construction of teachers. At present, under the environment of market economy, the loss of teachers, especially in remote and poor areas, has made the development of education in some counties and cities fall into crisis. Therefore, it is necessary to study the situation, adverse consequences, influencing factors and coping strategies of the loss of teachers in poor areas. However, most of the existing studies focus on the loss of teachers in primary and junior middle schools at the stage of compulsory education in poverty-stricken areas. There are fewer studies on the loss of teachers in primary, junior and senior middle schools from the same perspective, while the study on the loss of teachers in poor areas in Shanxi Province is even less. Based on this, this study chooses Pianguan County in Shanxi Province as the research object, investigates the current situation of teachers' loss in primary and secondary schools in Pianguan County through questionnaires and interviews, explores the factors affecting teachers' loss in local primary and secondary schools, and puts forward targeted strategies.

This paper is divided into five chapters:

Chapter I, Introduction. This paper introduces the background of the problem, the purpose and significance of the research, and the research ideas and methods.

Chapter II, research review and theoretical basis. This paper defines the basic concepts of poverty-stricken areas, primary and secondary school teachers, teacher mobility, teacher turnover, and so on. It also analyses the current research situation, experience and shortcomings at home and abroad, and expounds the related theories such as educational equity theory, human resource management theory, human-based management theory and demand level theory.

Chapter III: Investigation on the current situation of teachers'loss in primary and secondary schools in Pianguan County. Through questionnaires and interviews, this paper presents and analyses the basic situation of teachers in Pianguan County, the current situation of teachers'loss in Pianguan County, the willingness of teachers' loss in Pianguan County, and the impact of teachers'loss in Pianguan County.

Chapter IV: Analysis of the influencing factors of the loss of primary and secondary school teachers in Pianguan County. Based on questionnaire survey and interview data, this paper explores the influencing factors of local teacher turnover from the aspects of unbalanced development of urban and rural economic education, unreasonable evaluation mechanism of school management, personal factors of teachers under market economy and low recognition of teachers in today's society.

Chapter IV: The countermeasures to solve the problem of the loss of primary and secondary school teachers in Pianguan County. Through the research, it is found that to solve the problem of the loss of primary and secondary school teachers in Pianguan County, we need to start from four aspects: first, strengthen the investment of education funds, establish a weak compensation mechanism; second, improve the school management mechanism, establish an incentive evaluation system; third, teachers improve their professional realm, balance family and work relations; fourth, improve the social status of teachers, and create an atmosphere of respecting teachers and respecting teaching..

Key words:Pianguan County; primary and secondary schools; loss of Teachers

第一章 绪论

教师流失是近年来国内偏远贫困地区、农村薄弱学校出现的普遍现象，如何缓解贫困地区薄弱学校师资大量流失的问题，稳定教师队伍以促进教育发展，成为摆在贫困地区薄弱学校和教育界专家学者面前亟待解决的课题。为了更好地解决当前贫困地区中小学存在的教师流失问题，本文即对此进行了系统研究。

1.1 问题的提出

改革开放以来，我国各级政府对科教文化事业的发展高度重视。1986年首部《义务教育法》出台，1995年科教兴国战略实施，使得国内基础教育事业持续推进，至2000年底基本实现了“普九”和“扫盲”两大战略目标。进入21世纪后，随着国民经济持续增长，综合国力稳步提升，我国政府进一步加大了对基础教育的投入，而且也更加注重偏远贫困地区、教育薄弱学校教学条件的改善。2002年“农村义务教育‘以县为主’管理体制”的提出，2008年“全面免除农村义务教育学杂费”的施行，有力缓解了农村学校财政紧张的局势，也减轻了农村家庭教育支出的负担，使得贫困地区教育事业取得了长足进步。然而，在贫困地区中小学着力改善硬件设施配备，加强师资力量建设的同时，国内工业化和城市化进程大幅加快，导致区域之间、城乡之间发展差距不断拉大，教育不均衡现象凸显。2010年通过的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》将“全面均衡发展”作为义务教育的首要任务，十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》将“促进教育公平”作为教育的战略主旨，十九大报告中习总书记进一步提出将“统筹城乡教育资源”作为“发展素质教育，推进教育公平”的重点内容。^①由此可见，城乡教育均衡发展已成为当前国内基础教育发展的主旋律，党和政府基于促进教育均衡发展、实现教育公平的角度，正在为偏远贫困地区教育事业的健康发展筹划。

教师是教育活动的参与者，课堂教学的执行者，师资力量是决定学校教学水平、区域教育质量的关键因素。近年来，党和政府为促进教育均衡发展，在加大偏远贫困地区中小学物质投入和基础建设的同时，也通过提高教师工资、发放山区补助和实施城乡教师交流等措施来促进偏远贫困地区薄弱学校的师资建设。然而，教师作为一种特殊的人力资源，在当前市场经济促使人才频繁流动的背景下，部分偏远贫

^① 章义华. 城镇化进程中农村中小学教师流失问题研究. 西华师范大学硕士学位论文, 2016.

困地区的中小学教师为提高自身工资收入、改善生活工作环境或获得更好的发展机会而离开原先工作的农村、城郊学校，流向工作环境更好的城区学校、待遇更高的民办学校或脱离教师行业进入企事业单位，这种单向、无序的教师流动即为教师流失，直接导致了流出学校师资的不足和教学质量的下滑，进而引起生源严重流失，也影响了教师队伍稳定，使得偏远贫困地区原本就薄弱的教育每况愈下，陷入恶性循环。目前，随着基础教育改革的深入和国内民办教育的兴盛，全国范围内的教师流动更为频繁，偏远贫困地区的中小学教师流失问题也日益凸显，成为影响教育均衡发展和社会建设的痼疾，引起了各级政府的重视和广大民众的关注，也是各级教育部门和教育领域学者亟待研究解决的难题。

偏关县地处山西省西北边陲，下辖 4 镇 6 乡，245 个行政村大多处于贫困山区，是山西省十个深度贫困县之一。近年来，虽然各级政府重视农村教育发展，对贫困地区学校给予政策、资金支持，使得当地中小学硬件设施大为改善，但是由于山区交通不便、生活条件不好、经济发展落后等原因，导致当地中小学教师流失现象仍很严重。笔者出生在偏关县，求学在偏关县，工作在偏关县，真切地感受到当地办学条件的艰苦，也接触过大量由农村学校流动到城区学校、城区学校流动到市级学校的教师，对教师流失给流出学校造成的冲击颇为了解。因此，笔者选择此课题，对偏关县中小学教师流失问题进行调查研究，希望能提出切实可行的策略建议，以稳定当地中小学教师队伍，促进师资质量提升和教育均衡发展。

1.2 研究目的与意义

1.2.1 研究目的

本研究选取山西省深度贫困县——偏关县为研究对象，通过调查偏关县中小学教师流失的现状，探讨影响当地中小学教师流失的因素，旨在提出切合实际的应对策略，以稳定当地中小学教师队伍，同时为其它贫困地区减少教师流失提供参考。

1.2.2 研究意义

理论意义：本研究通过对偏关县中小学教师流失现状的调查分析，从教育学、心理学、管理学等角度探讨影响当地中小学教师流失的因素，并结合实际提出应对策略，进一步充实了我国贫困地区中小学教师流失的研究成果，同时也可以为国内教育领域丰富和发展教育管理理论提供实证支撑。

实践意义：本研究通过调查偏关县中小学教师流失的现状，提出稳定当地教师队伍的策略，一方面有利于当地中小学缓解教师流失的困境，提升教育质量，另一

方面也可以为我省乃至兄弟省份贫困县市教育部门出台相关政策,减少中小学教师流失提供有益参考。

1.3 研究思路及方法

1.3.1 研究思路

本研究以区域、城乡教育均衡发展的理念为指导,以稳定贫困地区教师队伍为目标。通过收集整理相关文献资料、政策法规,应用问卷调查与实地访谈结合的方式进行实证研究,最后结合前人经验和现实状况提出针对性的对策建议。本文首先对选题的背景、目的及意义、研究思路与方法等作了简要概述,对贫困地区中小学教师流失的相关概念、国内外研究状况、相关理论基础等进行了阐释;其次,立足于偏关县中小学教师流失问题,设计调查问卷与访谈提纲,通过对当地中小学教师的抽样调查,获得一手资料,并对调查数据进行深入分析,以呈现当地教师流失的现状和不良后果,明晰影响中小学教师流失的因素;最后,借鉴前人经验,结合偏关县教育发展实际及教师流失现状提出应对策略。

1.3.2 研究方法

(1) 文献研究法

文献研究法是研究者对与研究相关的各种资料进行搜集、整理、归纳、分析,明晰前人研究动态,获取有益经验的研究方法。笔者通过在山西大学图书馆、教科院图书室、偏关县教育局资料室查阅与研究相关的书籍专著、政策法规,在知网、万方等主流数据库在线检索与教师流失相关的期刊、硕博论文,经过整理、归纳、分析,明晰了国内外研究的动态、有益经验及不足之处,为本研究奠定了理论基础。

(2) 问卷调查法

问卷调查法是研究者通过精心确定调查维度、合理设置问卷内容,发放给抽样调查对象,以获得一手调查数据的一种常用的资料收集方法。笔者借鉴前人经验,结合研究目的,在导师指导下编制了《偏关县中小学教师流失情况调查问卷(包含个人基本情况、学校及教学情况、教师流失现状、教师流失影响因素四个部分)》。采用“重测信度”的方法,随机从偏关一中、偏关二中抽取 20 名初高中教师,间隔两周进行测验得到相关系数 $R=0.84$;采用“专家分析检验”的方法,邀请偏关一中的 8 名中高级职称教师针对设计问卷进行效度检验,得到所有参与教师的肯定,表明本问卷信效度良好。然后发放给接受调查的 10 所学校中随机抽取的 400 名中小学教师,对偏关县中小学教师流失现状进行问卷调查,通过对调查资料的整理、

分析，得出当地中小学教师流失的真实状况，为本研究提供了事实依据。

（3）访谈法

访谈法是研究者与受访者就研究问题面对面进行交流，以此来对受访者心理和行为进行研究的方法。笔者通过初步筛查问卷调查得出的偏关县中小学教师流失问题，在导师指导下编制访谈提纲，有针对性地对偏关县中小学管理人员（10人）、普通教师（20人）、流失教师（5人）进行交流访谈，听取他们对教师流失的认识和想法，以补充问卷调查开放性不足的缺陷，增加调查资料的丰度和深度。

第二章 研究综述与理论基础

教师流失作为国内外贫困地区薄弱学校的一种普遍现象,已有为数不少专家学者进行过相关研究。笔者通过界定基本概念明晰了本次研究的范围及对象。通过对国内外研究成果的整理归纳,了解了当前业内研究的经验和不足,使得自己的调查研究能抓住重点,提高效率。通过相关理论阐释,可以为本研究中影响因素分析和对策探讨提供理论支撑。

2.1 基本概念界定

2.1.1 贫困地区

贫困地区,指我国部分人均消费水平低于全国平均水平的地区,主要集中在中、西部山区及西南、东北地区,一些自然条件恶劣、资源极度缺乏、基础建设落后、经济发展缓慢、科教事业薄弱、人均消费较低的县市,俗称“老少边穷”。^①本研究选取的偏关县地处我省西北边陲,境内丘陵起伏、山峦叠嶂、沟壑纵横,道路交通和通讯设施不发达,经济与科教文化事业发展落后,农业人口近 87.2%。截止 2019 年 1 月,国家公布的 584 个贫困县中,偏关县赫然在列,也是我省十个深度贫困县之一。贫困是导致偏关县教师流失、影响当地教育发展的主要因素,“教育脱贫”是当地稳定教师队伍、提升教育质量,从而完成“脱贫攻坚”任务的重点工作。

2.1.2 中小学教师

中小学,即国民接受初等教育的小学 and 中等教育的中学之合称,中学又包括初级中学(初中)与高级中学(高中)。^②在本研究中,只针对义务教育阶段的农村小学(含办学点)、单办初中、九年一贯制学校和普通高中等公立中小学校,而不将民办中小学(包括公办民助)与成人教育学校等包含在内。中小学教师即指在公立中小学校从事一线教学或教育管理的工作人员,包括公办教师、民办教师和代课教师等。

2.1.3 教师流动

教师流动,指教师在不同地区、校际之间教职转变或流出教育系统的职业变动过程。^③根据工作状态的不同,教师流动分为教育系统内部流动和不同行业领域间流动,前者即教师在教育系统内部由区域内某所学校流动到另一学校工作(校际间

^① 王亮. D 市 L 县贫困地区农村教师流失及对策研究. 河北科技大学硕士学位论文, 2018.

^② 朱宾源. 我国中部地区农村中小学教师流失问题研究. 西南大学硕士学位论文, 2009.

^③ 冷丽娜. 农村寄宿制学校教师流失问题研究. 内蒙古师范大学硕士学位论文, 2014.

流动)或由某一地区学校流动到另一地区学校就职(区域间流动);后者包括具有教师资格的劳动者选择教育职业进入教育系统或在职教师退出教育系统流向其它行业岗位。根据流动性质的不同,教师流动分为良性流动和非良性流动,前者指教师根据自身专业、职称、能力等灵活自主地选择工作区域或就职学校,同时教师流出学校空缺岗位能及时引进相应资质的人才予以补充,这种双向、合理的教师流动等同于教育资源的重新配置,可以发掘教师劳动力的最大效益;后者指教师由于就职学校或地区环境较差、工作压力大等因素流向工作环境更好、收入更高的学校或行业,同时流出学校因条件艰苦难以补充符合职位要求的教师或临时聘请代课教师应急,这种只流出不流入的单向教师流动实质上相当于流出学校或地区教师资源的流失,势必造成前述学校或地区教育质量的下降,导致区域间教育发展不均衡。

2.1.4 教师流失

教师流失,即单向、无序、非良性的教师流动,具体表现为教师脱离原就职学校或地区外流,空缺岗位无人接替或接替者才不配位,造成学校或当地教育资源的流失。^①教师流失包含显性流失与隐形流失两层含义,前者即大量教师资源从学校、地区或教育行业内流出,而接替者数量不足导致岗位空缺或接替者才不配位造成教育质量下降;后者指某些教师仍在原学校原岗位工作,却由于种种原因,不能全身心投入教学,长期从事第二职业或兼职,对教学工作产生较为严重的影响。

综上所述,在本研究中,偏关县中小学教师流失包括偏关县公立中小学教师由于就职区域条件较差、贫困落后,工作学校待遇较低、发展受限等流向条件更好、待遇更高的城区学校、市区学校或民办学校的“显性流失”和部分教师由于不满足现状,一心思谋调动工作或消极怠工、从事第二职业等的“隐形流失”。

2.2 国内外研究现状

2.2.1 国外研究现状

国外学者大都将教师流失视为一种不合理的流动现象,将其放在教师流动视域下进行研究。笔者梳理国外对教师不合理流动(即教师流失)影响因素和保障薄弱地区教师队伍稳定措施的研究成果,旨在为本研究提供理论参考。

(1) 关于教师不合理流动影响因素的研究

国外学者认为工作条件、工资待遇、学校管理、发展机会以及教师个人的年龄、性别等都会对教师流动产生一定的影响。

^① 何李方. 农村中小学教师流失问题研究. 华东师范大学硕士学位论文, 2006.

在工作环境的影响方面, Ankharadove(1982)研究指出, 发展中国家贫困落后、工作条件恶劣的农村地区很难招聘到高学历、经验丰富的教师, 而且教师流失率通常也居高不下。^①Feistritzer(1990)研究认为, 与其它行业工作条件相比, 大学毕业生对教师职业更为满意, 但在此条件下, 工作量的多少对其就职后是否流动影响较大。Weiss(2003)借用美国国家教育中心对从业一年教师的统计数据分析也得出, 工作环境的优劣是教师流动的直接因素之一。^②

在工资待遇的影响方面, Manski (1987)通过对上世纪 70 年代美国大学生毕业后从教情况的研究指出, 教师的工资、福利等待遇水平高低对大学生选择教师职业影响很大, 待遇越高, 对大学生吸引越大。Murnane, Olsen (1990)研究也表明, 工资和机会成本对教师流失率有明显影响, 岗位工资越高, 在岗时间越长的教师, 流失可能性越小, 而机会成本越高, 教师流失率越高。^③

在学校管理的影响方面, Weiss C H, Sarah E. Birkeland(2007)研究认为, 学校管理杂乱无章, 校领导行为失范, 使大多数教师无法忍受, 而流动到管理更为民主、教学氛围更好的学校工作。^④Susan Moore Johnson, Sarah E. Birkeland(2013)等通过对马萨诸塞州 50 余位教师职业生涯的调查研究指出, 约 44%的教师会在从业后第三年离开就职学校, 究其原因与工资待遇及学校管理关系较大, 而且他们指出当代教师更注重自我发展, 会因发展受限而流失。^⑤

在教师年龄和性别的影响方面, Grissmer, Kirby (1997)研究认为, 教师年龄与其流动也有一定关系, 青年和老年教师因生活变迁最易流动, 很多青年女教师因生育会中断职业, 少部分还会流出教师行业。^⑥Willett, Sing (1991)通过对密歇根特殊学校教师 12 年的追踪调查指出, 不同性别教师职业存活率不同, 女性平均比男性离开岗位较早, 男、女教师教学生涯中位值分别为 12 年和 6 年。^⑦

(2) 关于保障薄弱地区教师队伍稳定的研究

^① 叶亚军. 农村中小学教师流失问题研究. 湖南师范大学硕士学位论文, 2013.

^② Weiss C H. Shared Decision Making about What? A Comparison of Schools with and without Teacher Participation. Teachers College Record, 1993, 95(1): 69-92.

^③ Murnane R J, Olsen R J. The Effects of Salaries and Opportunity Costs on Length of Stay in Teaching: Evidence from North Carolina. Journal of Human Resources, 1990, 25(1): 106-124.

^④ Johnsons S M, Birkeland S E. Pursuing a "Sense of Success": New Teachers Explain Their Career Decisions. American Educational Research Journal, 2007, 40(3): 581-617.

^⑤ Johnsons S M, Birkeland S E, Peske H G. Life in the Fast Track: How States Seek to Balance Incentives and Quality in Alternative Teacher Certification Programs. Educational Policy: An Interdisciplinary Journal of Policy & Practice, 2013, 19(1): 63-89.

^⑥ Catherine Simpson Bueker. Teachers' Reports of the effects of a Whole School Literacy Reform Model on Teacher Turnover. The Elementary School Journal, 2005.

^⑦ Gerald J. Adams using a Cox Regression Model to Examine Voluntary Teacher Turnover. The Journal of Experimental Education, 1996.

美、英、俄、法、日、韩等发达国家对教育均衡发展十分重视，相应地采取了许多保障薄弱地区教师队伍稳定、促进教师合理流动的措施。

美国为缓解薄弱地区师资压力、稳定教师队伍，采取了教师福利制度和特殊补给政策，前者包括健康福利、法定福利、储蓄福利、住房福利、非工作薪资等给教师全方位的经济保障，后者指各州通过大学与中小学合作，定向培养的模式来为薄弱地区输入教师，且美国中小学重视教师继续培训，为教师的个人发展搭建平台。

英国对自主办学的公立学校实行中央统一拨款制度，同时还设立专门的组织——“学校基金委员会”来进行平衡调整。此外，英国还临时设置“优先教育区”，直到这些地区教育发展达到国家标准后才撤销。

俄罗斯针对农村地区教师质量下滑的问题，采取了师范院校扩招、提高教师薪资、改善农村教学环境等一系列措施。国家杜马规定由政府支付农村教师住房、照明、取暖灯等费用，减轻教师负担，并对工作满 10 年的农村教师发放养老金，切实提高教师收入。同时加强农村学校硬件建设，为农村教师搭建信息网络平台，为他们的个人发展助力。

法国通过完善教育司法制度、明晰责权，以法律的形式保障教师队伍的稳定。同时，其国内一方面也设置了教育“优先教育区”，优先发展偏远贫困、不发达地区的基础教育，改善当地教师待遇，并发放特殊津贴；另一方面，选派优秀教师前去支援，以提高这些地区的教育质量。此外，“教师轮岗制度”的实施也使得其国内教师在各省、各学区不同学校间有序合理的流动。

日本为均衡教育发展，制定了教师定期流动制度，根据实际情况让教师在县（相当于我国的省）内的街区、村学校之间或跨县一级的行政区间流动。为保证定期流动制度的实施，日本政府制定了相应政策，提高教师待遇不低于同一地区公务员平均薪资，而且还实行“特殊津贴制”，为偏远贫困地区教师发放特殊津贴，以提升教师的生活质量。

韩国为使城乡教育同步发展，实行了“教师互换制”，规定其国内城、乡教师每 2~4 年进行互调换岗。同时韩国还出台了“教育平准化”政策，将所有教育资源进行整合并重新平等分配，以加速教育公平的实现。此外，韩国的《岛屿、偏僻地区教育振兴法》规定，政府要保证偏僻地区教育投入，使当地教师有足够的经费参加培训学习，并通过发放津贴提高教师的工作积极性。

2.2.2 国内研究现状

国内学者对教师流失问题的研究，始于上世纪 80 年代市场经济改革初期高素

质教师向高收入行业领域的流动。进入 90 年代后,随着市场经济影响的深入和户籍制度的松动,欠发达地区的中小学教师流失问题引发社会关注,许多专家学者也纷纷投入研究。进入 21 世纪,国内经济迅猛发展,城市化进程加快,区域、城乡发展差距进一步拉大,同时社会上人才流动愈加频繁,使得教师流失尤其是贫困地区中小学教师的流失问题凸显,成为影响教育公平和社会和谐的问题,也成为教育界专家学者研究的热点。由于上世纪八九十年代与当前经济发展、政策制度等差异较大,相关研究成果老旧,笔者重点梳理近十几年国内学者对中小学教师流失现状及其不利影响的研究概述和对教师流失原因及对策的实证分析,旨在为本研究提供有益参考。

(1) 关于教师流失现状及不利影响的研究

通过梳理国内学者相关研究成果发现,学者们普遍认为,近年来我国贫穷落后、教育薄弱的偏远地区、山区农村等地的教师流失现象十分严重,对当地教育发展极为不利。

关于教师流失的概况,谭有模(2009)调查指出,广西少数民族地区 14 个农村小学仅剩 131 名教师,大量在编教师外流,只能聘请代课教师任教。^①晏云婷(2012)研究指出,2010 年我国农村地区中小学教师共减少 56 万,占当年全国中小学教师的 12%,教师流失问题亟待解决。^②张梦凡等(2017)调查指出,皖西北地区农村学校青年教师大量流失,超过六成在职教师年龄达 38 周岁以上。^③王艳玲等(2017)调查指出,西南地区农村教师中有 35%经历过调动,近 80%希望调动或改行。^④

关于教师流失的特点,朱殿利等(2007)调查指出,中学以男性教师流失为主,小学以女性教师流失为主;中学流失教师大多为中高级职称,小学流失教师大多为中级职称;中小学流失教师中各科教师均有,但数学、物理等主科教师相对较多。徐超(2009)研究指出,贫困地区中小学流失教师学历普遍较高,以中青年、语数外等骨干教师居多。^⑤代中杰(2014)综合诸多学者研究认为,近二十年来农村流失教师年轻者多,年老者,高学历者多,低学历者,主科教师多,副科教师。^⑥

关于教师流动的影响,欧阳美才(2011)研究认为,农村地区中小学教师流失使

^① 谭有模. 广西农村小学教师流失问题研究. 传承, 2009, 8, 160-161.

^② 张梦凡, 叶进, 吴缘缘. 关于皖西北地区农村教师流动状况的调查报告. 新西部, 2017, 33, 41-42.

^③ 王艳玲, 吕游, 杨菁. 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. 教师发展研究, 2017, 4, 7-14.

^④ 朱殿利, 牛波. 关于农村中小学教师流动问题现状调查. 科技信息: 学术研究, 2007.

^⑤ 徐超. 四川甘孜藏区中小学教师流失问题研究——以丹巴县为个案. 西南大学硕士学位论文, 2009.

^⑥ 代中杰. 二十年以来农村教师流失问题研巧综述. 南昌师范学院学报, 2014, 5.

得学校教育质量下滑,引起其社会声誉和在家长心中信任度下降,对学校师资建设、农村教育发展产生严重影响。^①杨旭中(2013)研究认为,教师流失使得农村学校在岗教师年龄分布不均衡,对新入职教师成长 and 老教师积极性调动十分不利。^②著名学者顾明远(2014)也认为,教师流失现象严重的偏远贫困山区,教师整体素质严重下滑。^③吴攀(2017)研究进一步指出,教师流失使农村中小学教学秩序混乱、教师队伍不稳定、教学结构失衡,师资水平降低导致生源大量流失、区域教育质量下降,影响教育均衡发展。^④

(2) 关于教师流失原因及应对策略的研究

近年来,随着教育领域对偏远、贫困地区中小学教师流失问题的重视,许多学者基于自身专业角度对当地中小学教师流失进行调查研究。下文主要梳理近年来与本课题相关的教师流失原因及应对策略的实证研究。

张政艳(2012)通过对烟台地区农村中小学的调查研究,指出市场经济下人才流动的大环境、农村教师付出与收入不对等、农村学校领导管理不善、工作条件艰苦压力大、当代教师教学价值取向转变以及民办学校兴盛是导致当地教师流失的原因,对此她建议教育部门制定政策时要结合市场经济形势,将提升教师收入与提倡奉献精神相结合,学校要科学管理,为营造良好的工作氛围,同时可以根据实际建立城乡学校共同办学的机制。^⑤

叶亚军(2013)通过对四川省通江县农村中小学的调查研究,把引起当地教师流失的主要因素,从文化层面归因为当下农村文化缺少“尊师重教”和农村学校文化建设薄弱;从组织层面归因为农村教师收入低、社会地位低、缺少发展平台等社会性缺陷和管理制度不健全、校领导管理粗放、“一言堂”等学校管理缺陷;从个人层面归因为教师人际关系不和谐、工作条件差压力大导致的职业倦怠等。对此,他提出农村地区和学校加强文化建设,为教师创设良好的精神家园;各级政府要做好农村教育的扶持、监督、管理工作,农村学校要实行人本管理;当地政府还要加强教师困难救助,并为教师个人发展提供平台。^⑥

杜效珍(2015)通过对山东省栖霞市农村中小学的调查研究,指出当地中小学教

^① 欧阳美才. 浅谈农村贫困地区中小学教师的流失-由“特岗计划”引发的思考. 北方文学(下旬), 2011, 8, 116.

^② 杨旭中. 经济欠发达地区农村中学骨干教师流失的分析. 科技视界, 2013, 31, 257.

^③ 顾明远. 关于提升我国中小学教师质量的思考--基于世界各国的政策经验. 比较教育研究, 2014, 1, 22-24.

^④ 吴攀. 菏泽市牡丹区农村中小学教师流失问题研究. 山东大学硕士学位论文, 2017.

^⑤ 张政艳. 农村中小学教师流失情况的调查研究. 鲁东大学硕士学位论文, 2012.

^⑥ 叶亚军. 农村中小学教师流失问题研究. 湖南师范大学硕士学位论文, 2013.

师工资福利较低、学校基础建设落后和管理缺陷、教师个人价值追求无法实现是导致其流失的原因。她认为,稳定当地教师队伍首先要提高教师的工资待遇,其次应加强学校硬件建设,以改善教师的工作生活条件,再次还应为教师个人发展提供机会和平台,此外,她还建议当地实行“弱势学校补偿”政策,由教师流入学校对流出学校进行经济补偿,以减少其损失。^①

毛肖丽(2016)通过对河南省滑县农村中小学的调查研究,指出当地教师流失的主要因素是教师物质待遇低、工作条件艰苦、自我发展受限、职业认同感缺失、学校管理体制缺陷及当地政府的资金投入不够、政策调控不力等。她认为,可以通过提升教师待遇、拓宽其发展空间、提高其社会地位、学校实施人本管理来稳定教师队伍,此外,她还建议,政府多渠道增加农村教育投入、建立公平合理的教师管理机制和教师流动机制来促进区域内教师资源的合理流动,以缓解教师流失。^②

章义华(2016)通过对安徽省枞阳县农村中小学的调查研究,指出城乡有别的教育经费投入、教师待遇政策、重点学校建设和城市取向的考试制度,教师社会地位低、认可度低等社会环境和教学工作压力大、当前评价体制下人际交往压力大、学校管理体制缺陷等学校环境,以及教师个人希望提升待遇、实现自我价值、发展专业潜能、改善家庭生活环境等都是引发教师流失的因素。他指出在政策与制度层面,要制定政策保证薄弱地区教育经费投入,完善教育转移支付制度,并构建“弱势学校补偿”机制;在社会和学校层面,要提升教师地位,营造“尊师重教”氛围,学校要实行差异化管理,调动教师参与管理积极性,并建立教师激励机制;教师个人则应注重职业道德修养,做好个人定位与职业规划,并平衡工作和家庭的关系。^③

2.2.3 已有研究述评

通过梳理、归纳前述国内外学者的研究成果,发现这些研究对本文相关概念界定、理论基础分析、原因对策研讨等有着诸多可以参考的地方,同时国内学者实证分析呈现的教师流失状况,也可为本文选定研究范围、选择研究方法、分析数据资料所借鉴。然而,国内外已有研究也存在以下不足。

就国外研究而言,由于国家体制差别及经济、文化、教育发展的差异,相关研究成果可供参考的内容有限,参考美、英、俄、法、日、韩等发达国家采取的均衡发展措施来制定稳定我国贫困地区中小学教师队伍的策略还须结合当地经济发展情况和贫困地区中小学教育实际。

^① 杜校珍. 农村义务教育阶段教师流失问题研究. 东北师范大学硕士学位论文, 2015.

^② 毛肖丽. 河南省滑县农村教师流失问题调查研究硕士学位论文. 中央民族大学, 2016.

^③ 章义华. 城镇化进程中农村中小学教师流失问题研究. 西华师范大学硕士学位论文, 2016.

就国内研究而言,当前我国学者较多关注的是贫困地区义务教育阶段的教师流失问题,诸多研究选定的中小学仅包括小学和初中,将小、初、高教师流失问题放在同一视域下研究的专家学者较少,而针对贫困地区中小学(小、初、高)教师流失问题的研究则更为缺乏,其中,对山西省贫困县中小学教师流动问题的研究则几乎处于空白状态,因此,本文以国家级贫困县偏关县为例,对该县小学、初中、高中教师流失的状况进行问卷调查,再辅以对中小学管理人员及一线教师的实地访谈,旨在全方位、深层次地获悉当地中小学教师的流失现状及影响因素,从而提出切实可行的策略建议,以稳定当地教师队伍,促进教育质量提升。

2.3 相关理论基础

2.3.1 教育公平理论

“教育公平”在中外历史上源远流长,我国大教育家孔子提出不论尊卑,均可就学的“有教无类”思想,古希腊哲学家柏拉图提出为城邦内全部成员提供同等教育的“教育公平”理念,体现了古朴的教育公平观念。随着社会和教育发展,教育公平理论的内涵也逐渐丰富,美国教育家科尔曼提出的“教育机会均等”和瑞典教育家胡森对“平等”与“机会”的阐释是当代教育公平理论的代表。科尔曼提出的“教育机会均等”包含四方面:①一定程度上实行免费教育,使民众受教育机会均等;②为不同家庭出身、各个阶层学生提供接受同等教育的机会;③为全体学生提供普通课程,使大家均有发展自身的机会;④一定范围内为全体学生提供均等的教育机会,使他们逐渐改变阶层差别。胡森阐释的教育公平包括三点:①起点公平,即民众入学机会均等;②过程公平:即接受同等教育机会均等;③结果公平,即学生获得学业成就机会均等。^①

结合国内当前基础教育发展现状,普及九年义务教育及免除义务教育阶段学杂费使得“教育起点公平”基本实现,而城乡教育发展差距较大,城乡学校间硬件设施、师资配置的差异,导致了“教育过程”与“教育结果”的不公平。本研究基于教育公平理论,从教育政策、教育资源、师资建设等方面探讨中小学流失的原因,从而提出合理对策,目的还在于促进教育公平。

2.3.2 人力资源理论

人力资源管理即通过科学合理的管理方法,将与物力相关的人力进行培训、管理、调派等,使两者保持最佳比例,同时,通过对人的思想、心理、行为等进行诱

^① 郭志辉. 中国农村教育评论: 教师政策与教育公正. 北京, 北京师范大学出版社, 2013.

导、调节,使其能发挥最大潜能,达到物尽其能、人尽其才的目的。美国学者罗纳德在其著作中阐明了人力资源管理的基本任务,即管理者通过合理的人力资源配置,进行人力的有效配置,并做好后续培训和人力开发工作,以帮助雇员实现个人价值和职业价值。美国心理学家勒温提出的场论则阐明了个人工作业绩与自身能力及工作环境的关系,该理论用类似物理场强的公式 $B=f(p, e)$ 表达,其中, B 为个人工作业绩, p, e 分别代表个人能力与工作环境,即个人工作中取得的业绩与其自身能力和所处工作环境都有很大的关系。^①若个人一直处于压抑的工作环境中,付出与收入、岗位与专业、理想与实际等存在较大偏差,其工作潜能的发挥和业绩的取得就会受极大影响。

结合前人研究中其它地区教师流失的状况,偏远贫困地区的中小学教师待遇低、任务重,包班制、跨专业授课,工作条件艰苦、学校管理缺陷等正是他们因个人潜能无法发挥、工作难以取得成绩而离开原工作学校的原因。本研究基于人力资源管理理论,从教师待遇、工作条件、学校管理等方面探讨中小学教师流失的深层原因,从而提出合理对策,以便贫困地区加强师资管理建设。

2.3.3 人本管理理论

人本管理理论即管理学领域内一种以人为核心的管理理论,该理论将人作为管理过程的核心,以个人发展为组织管理的主要任务和最终目标,要求组织管理者将全体成员作为管理主体,发挥所有个体的主观能动性,以使得组织下全体成员能发挥自我潜能,实现个人价值。该理论具体包含三层含义:①以“人”为管理的出发点和最终目标,在管理过程中充分尊重成员人格、依赖成员力量、满足成员需求;②以“人”为组织的重要资源和管理的核心,在管理过程中注重全体成员力量的集聚和个人素质的提升;③以“人”为组织的重心和管理的主体,在管理过程中要激发个人潜能,促进成员自我发展。^②

结合前人研究中其它地区教师流失的状况,偏远贫困地区中小学校校领导“一言堂”、学校管理不民主、评优评先机制不健全等是导致许多教师逐渐失望离去,或造成消极怠工等“隐形流失”的原因之一。本研究基于人本管理理论,从学校管理角度探讨中小学教师流失的原因和解决策略,以便贫困地区中小学通过提高管理水平来稳定教师队伍。

2.3.4 需求层次理论

^① 张德. 人力资源开发与管理(第三版). 北京, 清华大学出版社, 2007.

^② 吴康宁. 教育社会学. 北京, 人民教育出版社, 1998, 100-105.

需求层次理论是行为科学领域最为基础的理论之一。美国著名心理学家马斯洛提出三个基本假设：①需求是个体行为的动力，个体需求无法满足，必将对其行为造成影响；②个体的需求具有次序性，不同需求的重要程度决定着其所在层次；③个体需求的满足是递进的，当其低层次需求得以满足后，就会产生更高层次的需求。^①据此，该理论将人类需求由低级到高级分为生理需求、安全需求、归属和爱的需求、自尊需求、自我实现需求等五个层次。马斯洛进一步指出，人类各种层次需求的递进与年龄有一定关系，而且随着增长，人类在追求较高层次需求时，低层次需求仍会对其产生影响。

结合本研究对象——贫困地区中小学教师作为实实在在的人，他们在工作中基于生理与安全等低层次需求必然对良好、舒适的工作环境有所追求；基于归属和爱的需求，必然对家庭因素有所权衡；基于自尊和自我实现需求，必然对学校管理体制、自我发展机会等有所考虑。本研究基于需求层次理论，从教师个体角度探讨中小学教师流失的原因，以便各级教育部门和贫困地区中小学在政策制定、基础建设、教师管理中对教师各层次的需求有所重视，只有尽可能满足教师需求，方能真正调动他们的工作积极性。

^① [美]弗兰克·戈布尔. 第三思潮：马斯洛心理学. 上海，上海译文出版社印书，1987，40-44.

第三章 偏关县中小学教师流失现状调查

教师作为学校教育的主体，偏远贫困地区中小学教师的流失导致学校教育质量下降，严重影响当地基础教育的发展和教育公平的实现。偏关县作为国家级贫困县是否也存在教师流失的现象，本研究将通过问卷调查与访谈结合的方式，对偏关县中小学教师流失的现状进行调查与分析，以获取当地教师流失的真实数据。

3.1 偏关县基本情况介绍

山西省偏关县，地处山西省境西北边陲，黄河由蒙南流入晋的交汇处，境内丘陵起伏、沟壑纵横、交通不便、经济落后，距朔州市 110 千米，距忻州市 250 千米，距省会太原市近 300 千米。偏关县域东西长 60 千米，南北宽 58 千米，幅员 1682 平方千米，辖 4 镇 6 乡，共 245 个行政村，10.2 万人（2012 年），其中农业人口近 87.2%，是国家级贫困县，也是山西省十个深度贫困县之一。

3.1.1 偏关县教育发展概况

偏关县虽然属于人口小县、经济弱县，但是教育事业成绩突出。截止 2018 年底，全县共有中小学校 81 所（含教学点），其中普通高中 1 所，义务教育阶段中小学 80 所，包括小学 17 所、单办初中 7 所、九年一贯制学校 5 所和教学点 51 个。全县在校中小学生共 8912 人，其中小学生 4450 人，初中生 2438 人，高中生 2024 人；在编中小学教职工共 1580 人（含内退 58 人），其中专任教师 1417 人，小学、初中、高中专任教师分别为 726 人、485 人、206 人。

近年来，偏关县坚持教育优先发展战略，教育经费投入大幅增长，认真落实“两免一补”政策，实施义务教育阶段寄宿制学校“一颗鸡蛋”营养工程，使得偏关县教育事业发展趋势良好。但是，当地在教育发展方面仍然存在不少困难和问题，主要表现为：①县级财政财力薄弱，教育投入不能满足人民群众对优质教育资源日益增长的需求，县域内教育资源不均衡；②按照《山西省义务教育学校办学基本标准》要求，部分学校生均教学用房、生活用房和运动场地不达标，农村学校学生桌椅、实验仪器、音体美器材等教学设备不足，寄宿学校学生宿舍、床位、厕所、食堂（伙房）、饮水、取暖等生活设施设备不足，校园绿化覆盖率不达标，校园环境设施设备类短缺等，这些问题严重制约着偏关县教育事业的健康发展。

3.1.2 偏关县教师基本情况

本次调查为了全面掌握偏关县中小学教师流失的规律特征，使用分层抽样法，选取当地具有代表性的 10 所中小学作为研究对象，其中高中 1 所（偏关一中）、

初中 3 所（偏关二中、尚峪中学、窑头中学）、小学 6 所（实验小学、希望小学、天峰坪小学、老营小学、文源小学、万家寨希望小学）。

第一、样本学校教师分布情况

截止 2018 年底，上述 10 所中小学共计 712 名在校教师，其具体分布见表 3-1。

表 3-1 偏关县 10 所样本中小学教师统计表

偏关一中	偏关二中	尚峪中学	窑头中学	实验小学
206	160	30	48	155
希望小学	天峰坪小学	老营小学	文源小学	万家寨希望小学
52	19	4	8	30

由表 3-1 可看出，偏关县县城中小学和距县城较近的优质中小学教师数量充足，如偏关二中、实验小学、希望小学；距县城较远的乡镇中小学教师数量较少，如窑头中学、万家寨希望小学、天峰坪小学；而偏远农村中小学教师数量严重不足，如文源小学、老营小学令人担忧，由此可见，偏关县中小学教师在城乡学校间分布极不均衡。

第二、偏关县教师基本结构

本次调查为了摸清偏关县中小学教师的基本结构，采用发放问卷的方式，由笔者本人赴上述 10 所中小学开展调查时，组织教师在其学校会议室或办公室进行。共发放问卷 400 份，回收 389 份，回收率 97.25%；剔除无效问卷 9 份，有效问卷为 380 份，有效回收率 95%。教师结构分布见表 3-2。

表 3-2 偏关县 10 所样本中小学教师结构分布表（N=380）

项目	组别	人数	百分比（%）
性别	男	202	53.16
	女	178	46.84
年龄	<25 岁	45	11.84
	26-35 岁	80	21.05
	36-45 岁	113	29.74
	>46 岁	142	37.37
教龄	<5 年	89	23.42
	6-15 年	66	17.37

	16-25 年	104	27.37
	>26 年	121	31.84
学历	本科及以上	181	47.63
	大专科	146	38.42
	中专及高中	51	13.45
	高中以下	2	0.50
职称	初级职称	134	35.26
	中级职称	118	31.05
	高级职称	43	11.32
	无职称	85	22.37
薪酬 (年收入)	1-3 万	23	6.05
	3-5 万	178	46.84
	5-8 万	141	37.11
	8 万以上	38	10.00

由表 3-2 可看出，偏关县上述 10 所接受调查的中小学教师的的基本结构特征：

(1) 性别比例不合理

偏关县上述 10 所接受调查的中小学中男、女教师分别占比 53.16%和 46.84%，男教师数量多于女教师，与我国中小学教师性别比例不符。结合对受访中小学管理人员的访谈得知，部分乡镇中学、农村小学由于交通不便、条件艰苦，难以吸引女教师，而男教师在适应环境方面要较女教师有明显优势。

(2) 老龄化现象严重

偏关县上述 10 所接受调查的中小学教师中，35 周岁以下教师仅占比 32.89%，而 45 周岁以上教师占比达 37.37%，说明当地教师队伍整体出现老龄化现象。结合对受访中小学管理人员的访谈得知，偏关一中及县城中小学教师年龄结构较为合理，而乡镇中小学尤其是农村小学 46 周岁以上教师高达七成，老龄化现象十分严重。

(3) 教师队伍不稳定

偏关县上述 10 所接受调查的中小学教师中，教龄 5 年以下和 15 年以上的教师人数较多，合计占比 82.63%。结合对受访中小学管理人员的访谈得知，5 年以下教龄的教师多为近年招聘的特岗教师和少部分新入职教师，而特岗教师由于没有编制，

极易流失，影响当地教师队伍稳定。15 年以上教龄的教师虽然较为稳定，但这类教师多数学历偏低，且多少存在职业倦怠，有隐性流失风险。

（4）教师整体素质偏低

偏关县上述 10 所接受调查的中小学教师中，专科学历教师占比 38.42%，本科及以上学历教师占比 47.63%。结合对受访中小学教师的访谈得知，专科教师文化水平和教学技能略有不足，而本科教师在教学科研和校本课程开发方面也不能完全胜任，而且上述本科学历教师中还有为数不少的自考本科学历，10 所中小学中仅忻州一中有为数不多的几位全日制研究生，可见当地教师队伍文化水平整体偏低。

（5）优质师资不均衡

偏关县上述 10 所接受调查的中小学教师中，无职称教师占比 22.37%，具有初级职称的教师占比 35.26%，具有中高级职称的教师占比 42.37%。结合对受访中小学管理人员的访谈得知，中高级职称教师主要集中在偏关一中和偏关二中、实验小学等县城中小学，乡镇中学具有中高级职称教师一般为校领导、教务主任等，而偏远农村小学和办学点教师多为初级职称和无职称教师，可见当地优质师资较为集中，城乡学校师资分布不均衡。

（6）教师工资待遇偏低

偏关县上述 10 所接受调查的中小学教师中，年收入 3-5 万者占比 46.84%，5-8 万者占比 37.11%，8 万以上者仅占 10%，与国家规定的教师工资标准（小、初、高教师月工资分别为 3000 元、3500 元、3800 元）较为接近。但笔者通过对受访中小学教师的访谈得知，部分民办学校教师月工资过万，可见，当前中小学教师待遇仍偏低，民办学校优厚的待遇仍对中小学教师有吸引，会造成公立中小学教师的流失。

3.2 偏关县中小学教师流失现状

3.2.1 偏关县中小学教师流失概况

本次调查为了快速了解近三年偏关县中小学教师流失的数量，通过对所调查的 10 所中小学管理人员的访谈资料进行整理，将 2016-2018 年上述中小学教师流失情况汇总于下表 3-3。

表 3-3 2016-2018 年偏关县 10 所样本中小学教师流失统计表

学 校	年度 流 失 教 师	2016 年	2017 年	2018 年

偏关一中	10	12	11
偏关二中	8	7	8
尚峪中学	5	6	7
窑头中学	10	8	8
实验小学	6	8	10
希望小学	6	5	8
天峰坪小学	3	4	4
老营小学	1	0	1
文源小学	2	1	1
万家寨希望小学	5	7	5
总计	56	58	63

由表 3-3 可看出，偏关县上述 10 所中小学 2016-2018 年教师流失总数分别为 56 人、62 人、65 人，流失人数逐年增加。其中，老营小学和文源小学教师数量本来就少，教师流失对其影响较大，在访谈中，老营小学校长谈到，由于生活、工作环境较差，教师流出后很难补充，2016 年那位女教师调进希望小学，只能临时聘请了代课教师，而 2018 年春季开学另一位女教师调走，只能由其他老师兼课至今。而偏关一中、偏关二中、实验小学由于地理位置优越、学校条件较好，教师流失后很快得以补充，但通过对相关学校管理人员的访谈得知，补充进来的教师多为没有经验的师范大学毕业生或有点关系的教师，这些“关系户”教师大多来自乡镇、农村学校，其补充县城学校缺额的同时，导致了流出学校的师资流失，这一点从问卷调查中 120 位有流动经历的教师里 97% 的教师由农村流向乡镇/县城学校，由乡镇学校流向县城学校也可以得到印证。

3.2.2 偏关县中小学流失教师结构

由于流失教师有的已流出教育系统，其信息较难收集，流出时间较长者，相关学校管理人员对其个人情况描述也较为模糊，信息有失真可能。笔者通过对所调查的 10 所中小学管理人员的访谈资料进行整理，将 2018 年 10 所中小学流失教师（63 名教师）的基本信息汇总于下表 3-4。

表 3-4 2018 年偏关县 10 所样本中小学流失教师信息分布表（N=63）

项目	组别	人数	百分比（%）
性别	男	28	44.44

	女	35	55.56
年龄	<25 岁	25	39.68
	26-35 岁	30	47.63
	36-45 岁	6	9.52
	>46 岁	2	3.17
教龄	<5 年	35	55.56
	6-15 年	24	38.09
	16-25 年	4	4.76
	>26 年	1	1.59
学历	本科及以上学历	35	55.56
	大专科	21	33.33
	中专及高中	6	9.52
	高中以下	1	1.59
职称	初级职称	18	28.57
	中级职称	34	53.97
	高级职称	3	4.76
	无职称	8	12.70
所教学科	主科	43	68.25
	副科	17	26.99
	音体美、计算机	3	4.76

由表 3-4 可看出，偏关县上述 10 所接受调查的中小学流失教师的基本结构：

（1）流失教师以女教师居多

2018 年偏关县上述 10 所接受调查的中小学流失教师中，女教师占比 55.56%，男教师占比 44.44%，女教师流失数量明显多于男教师。结合对受访中小学流失教师的访谈得知，由于当地农村学校条件差、工作强度大等原因，女教师较难接受，导致许多在职女教师通过各种途径离开。

（2）流失教师以年轻、骨干教师为主

2018 年偏关县上述 10 所接受调查的中小学流失教师中，36 岁以下教师占 87.31%，其中 25 岁以下教师占比 39.68%，结合对中小学流失教师的访谈得知，年轻教师对工作要求高，新入职教师特别是没有编制的特岗教师对教师职业认同度低，

同时偏关县农村地区条件艰苦，对年轻教师缺乏吸引力。26-35 岁年龄段流失教师占比 47.63%，结合对受访中小学管理人员的访谈得知，这一年龄段的教师精力旺盛，同时教龄在 6-15 年之间，教学经验相对丰富，多为骨干教师，能赢得城区优秀学校和民办学校的青睐，因此，这一教师群体也极易流失。

（3）流失教师以高学历、高职称教师为主

2018 年偏关县上述 10 所接受调查的中小学流失教师中，本科及以上学历教师占比 55.56%，中高级职称教师占比 58.73%，高学历、高职称教师流失较多。结合对受访中小学管理人员的访谈得知，本科学历是进入优秀学校的“敲门砖”，而中高级职称教师更受欢迎，也极易流动到更好的学校，而具有高级职称的教师流失较少，是因为高级职称教师多为农村、乡镇学校校领导或县城学校领导层及教学骨干，因此较为稳定。

（4）流失教师以主要学科教师居多

2018 年偏关县上述 10 所接受调查的中小学流失教师中，主科教师占比 68.25%，副科和音体美、计算机教师共占比 31.75%。结合对受访中小学管理人员的访谈得知，由于当前应试教育观念在实际教学中仍有影响，小学阶段的语文、数学学科，初中阶段的语文、数学、英语、物理等学科，高中阶段的语文、数学、英语、物理、地理等学科仍较其它学科受重视，相应地教授这些学科的教师也更受欢迎，因此，农村、乡镇学校的主科教师也更易流失。

3.2.3 偏关县中小学教师流失特征

笔者通过对所调查的 10 所中小学管理人员、普通教师和流失教师的访谈资料进行整理，与调查问卷中相关项目所得结果相互印证。得出偏关县上述 10 所接受调查的中小学教师流失的主要特征：

（1）单向向上

通过对所调查的 10 所中小学管理人员和普通教师的访谈得知，大部分从本校调走的教师都调入生活、工作环境更好的城郊、县城学校，或收入更高的民办学校，也有年轻教师考研、考公成功后直接脱离了教师队伍，而只有极个别教师因特殊原因会从城郊、县城学校回流到乡镇学校，回流到农村教师的教师调查中还没有发现，可见当地教师流动单向向上的特征。这一点从问卷调查得出的 120 位有流动经历的教师流动方向上也可以看出，见图 3-1。

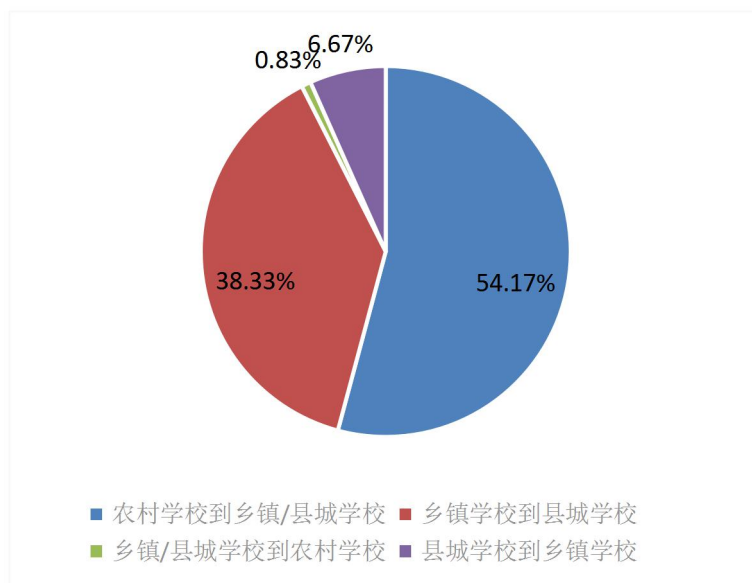


图 3-1 120 位有流动经历的教师流动方向分布图

(2) 趋利性较重

通过对所调查的 10 所中小学流失教师和个别有流动经历的普通教师的访谈得知，在所在学校工资待遇、工作条件、发展平台等无法满足其需求时，他们选择了向待遇更高、工作环境更好、有个人发展空间的学校流动，其中工资待遇是教师们最为关注的，其次是个人的专业发展，呈现出当地教师流动趋利性重的特征。这一点从问卷调查得出的 108 位有流动意愿的流动意向上也可以看出，见图 3-2。

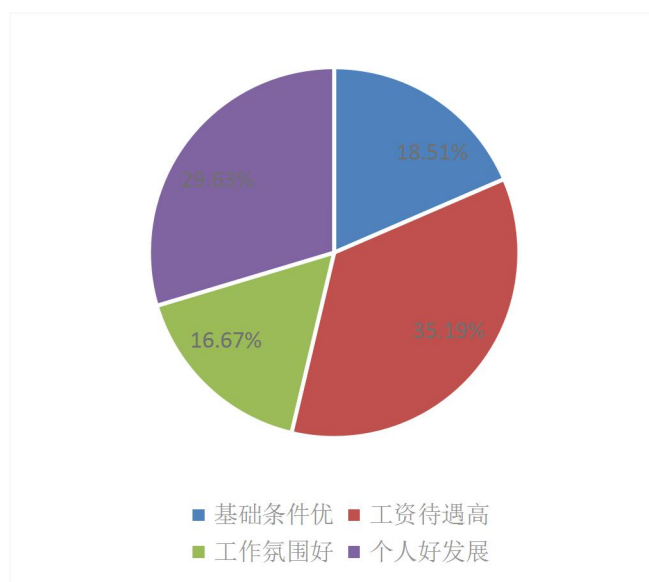


图 3-2 108 位有流动意愿的教师流动意向分布图

(3) 盲目无序

通过对所调查的 10 所中小学流失教师和学校管理人员的访谈得知，流失教师离开原所在学校大都是基于个人层面考虑，有“离开”想法后就会想各种办法、通过各种途径设法调离，流失时间不确定性。而且多数教师担心原所在学校领导会阻碍自己调动，因此，都在秘密进行运作，而一旦时机成熟就会立即离职，有的甚至“不辞而别”，使所在学校教育秩序陷入混乱，对学生学习影响也较大。访谈中，尚峪中学校长谈到，2016 年春季一位初三班主任被朔州二中挖走，突然离职使那届学生中考受了很大影响。

（4）隐性流失严重

通过对偏关县 10 所接受调查的中小学教师的问卷调查结果获悉，42.63%的中小学教师（162 人）认为自己同事中存在隐性流失现象。结合对中小学管理人员、普通教师和流失教师的访谈资料，由于教师工资偏低，尤其是与民办学校待遇形成鲜明对比，部分教师心中难以平衡，或自谋职业创收，全部精力无法在教学工作集中；或有“挣多少钱出多少力”，工作积极性不高；年轻教师则重拾书本，考公考研另觅前途，可见，当地中小学教师隐性流失较为严重。教师隐性流失兼职类别见图 3-3。

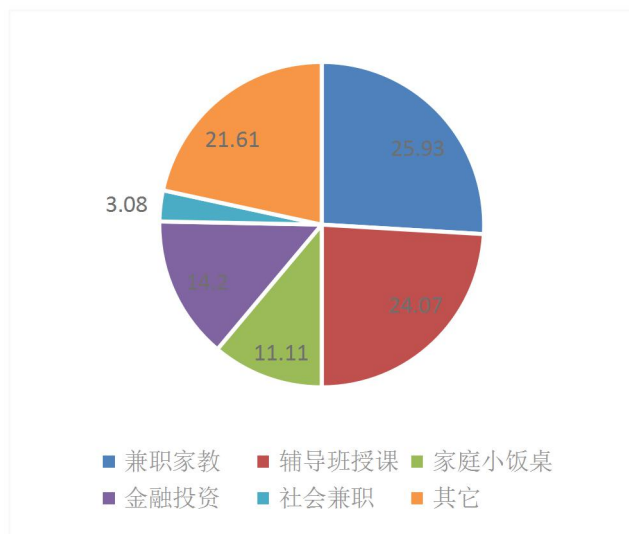


图 3-3 偏关县中小学教师主要兼职类别分布图

3.3 偏关县中小学教师流失意愿

本次调查为了整体上把握偏关县中小学教师队伍的稳定性，通过对 10 所中小学所问卷调查资料进行整理，将“留守教师”及其同事的流动意愿汇总于表 3-5，将影响教师产生流动意愿的因素分布呈现于图 3-4。

表 3-5 偏关县 10 所样本中小学教师流动意愿统计表 (N=380)

项目	组别	人数	百分比 (%)
个人调动工作的想法	是	108	28.42
	否	272	71.58
条件成熟, 个人是否离开	愿意	153	40.26
	不愿意	47	12.37
	没考虑过	180	47.37
条件成熟, 同事愿意离开者	个别人	27	7.11
	五分之一	235	61.84
	三分之一	75	19.74
	超过一半	43	11.31

由表 3-5 可看出, 偏关县上述 10 所接受调查的中小学“留守教师”中, 有 28.42% 的教师有调动想法; 如果有条件, 40.26% 的教师愿意离开所在学校调动到条件更好的学校; 有 61.84% 的教师认为如果条件成熟, 同事中有五分之一会离开所在学校。结合对受访中小学教师的访谈得知, 条件成熟愿意调离的人数多于有调动想法的人数, 是因为部分教师认为自己学历、职称不达城市学校指标或关系、运作能力不够, 因此没考虑过调动, 真正没有调动想法的是部分年龄较大受家庭牵绊或学历偏低发展无望的老教师, 可见, 当前偏关县中小学教师中有流动意愿者较多, 当地教师队伍处于较不稳定状态。

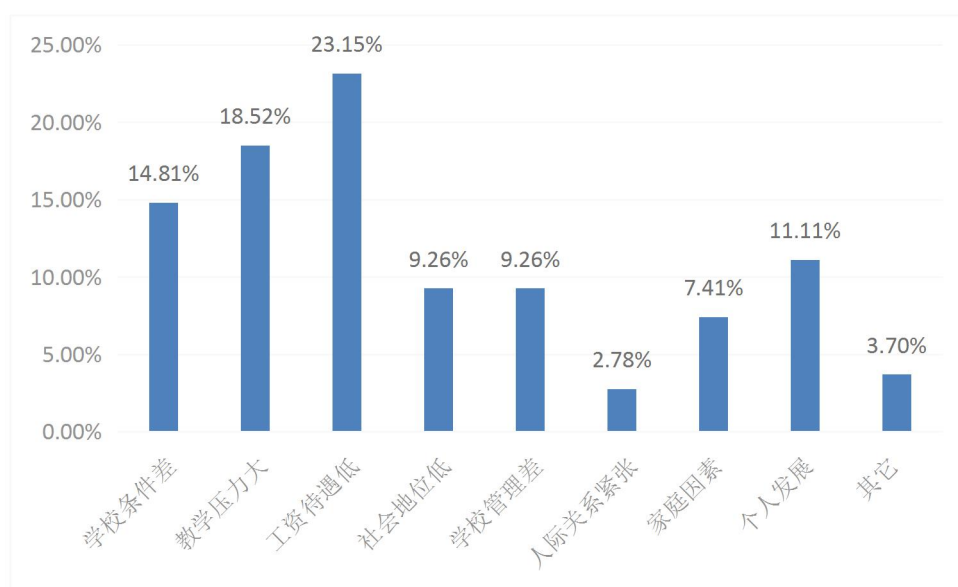


图 3-4 偏关县中小学教师产生流动意愿的影响因素图

由图 3-4 可看出, 工资待遇低、教学压力大、学校条件差是导致偏关县中小学

教师产生流动意愿的主要因素，其次，缺少个人发展平台、学校管理差、农村教师社会地位低，工作不被认可也是部分教师流失的诱因，这一观点与前文中图 3-2 呈现的 108 位有流动意愿教师的流动意向也可以相互得到印证。

3.4 偏关县中小学教师流失影响

本次调查为了了解偏关县中小学教师流失对学校及当地教育的影响，通过对 10 所中小学问卷调查中的资料，结合对中小学管理人员和普通教师的访谈进行了分析。笔者将问卷调查所得的偏关县中小学教师流失负面影响汇总于表 3-6。

表 3-6 偏关县 10 所样本中小学教师流动意愿统计表 (N=380)

项目	类别	人数	百分比 (%)
教师流失负面影响	打乱教学秩序	303	79.74
	教育质量下降	238	62.63
	影响教师队伍稳定	256	67.37
	生源大量流失	180	47.37
	影响教师职业发展	89	23.42
	拉大区域教育差距	350	92.11
	无影响	0	0

由表 3-6 可看出，偏关县上述 10 所接受调查的中小学教师均认为教师流失对学校与当地教育有不利影响。结合对中小学管理人员和普通教师的访谈可知，负面影响依次为：

(1) 混乱无序、单向向上的教师不合理流动，使得优质教师资源集中于城区学校、优质学校，进一步拉大了偏关县城乡学校间的师资差距及其与周边发展较好县市的教育差距；

(2) 教师突然离职，会打乱学校的原有教学安排，偏远农村学校由于教师较少，会直接导致教学秩序混乱；

(3) 部分教师流向条件更好的优质学校后，会使原单位资历接近的同事们也萌生“去意”，影响教师队伍稳定；

(4) 流失教师除少数是“关系户”通过运作调走，大部分为优秀骨干教师凭实力进县、进市或入民办学校“混饭碗”，使得原学校或当地教育质量下降；

(5) 优秀教师流失，教师队伍不稳，学校教学水平下滑，势必引起生源大量流失，在访谈中偏关一中校长谈到，2010-2016 年间朔州二中、忻州师院附中等从

一中挖走很多优秀教师，使得本校部分优秀学生外流，还有教师因孩子需要伴读而调走，进一步加剧师资流失；

（6）中年骨干教师大量流失，使得部分中小学校刚入职缺乏经验的年轻教师和学历偏低、教学方法偏旧的老教师成为教学的主力军，难以起到传帮带的作用，对教师职业发展也十分不利。

第四章 偏关县中小学教师流失的影响因素分析

笔者通过对偏关县具有代表性的 10 所中小学的部分教师进行问卷调查和交流访谈,对当地中小学教师流失问题有了较为全面的认识。经与已有研究成果对比分析,笔者认为偏关县中小学教师流失问题凸显,主要与国内长期城乡二元体制下当地城乡经济教育发展不均衡、农村学校管理评价机制不合理、市场经济下教师职业观转变以及当前社会舆论对教师工作认可度低等有关。

4.1 城乡经济教育发展不均衡的影响

4.1.1 城乡经济社会发展不均衡

在国内长期城乡二元体制下,各级政府制定政策、拨付资金都优先城市,近年来,虽然国家重视农村发展,支持新农村建设,但是城市便利的交通和既得的人力优势使得城乡经济社会的发展差距进一步拉大。偏关县作为国家级贫困县,资源贫乏、经济落后,与周边朔州市、河曲县等地发展存在差距;县境内丘陵起伏、沟壑纵横,部分农村交通不便、通讯不畅,尚未脱贫,与县城在基础设施、生活环境、文化建设等方面也存在差距。这种区域、城乡基础设施和生活环境的对比,极易对当地中小学教师造成心理冲击,导致他们为改善自身生活环境而由村入城、由城进市。通过对 10 所中小学问卷调查所得资料分析可知,认为工作学校所处环境较差的占近三成,值得注意的是由于城乡学校教师数量悬殊,接受调查的 380 位教师中有近六成来自县城和城郊学校。在访谈中,数位有调动经历的教师还谈到,偏远乡镇农村不仅基础建设落后,而且文化氛围、教育质量更令他们这些从事教育行业的人担心,有很多农村教师的“进城”是为子女谋求更好的教育环境使然。

4.1.2 城乡学校发展建设不同步

2001 年,国内实行的教育体制改革,将县级政府作为教育投入主体,一定程度上缓解了贫困乡镇、落后农村的办学压力。然而,受城乡二元体制下“城市优先”思想和早年间建设“重点学校”理念的影响,许多县政府在教育投入方面也存在“城高乡低”的问题,偏关县当然也不例外。2006 年,国家对农村教育经费保障机制作出改革,将省级政府作为义务教育投入的主体,但农村教育经费仍由县政府负责,优先发展城市学校的格局仍未得到改变。近年来,在国家均衡教育发展的号召下,虽然农村学校的基础建设、教育设施等大为改善,但是整体上与城市学校还存在较大差距。当前偏关县乡镇中学、农村小学与县城中小学相比:一是学校生均教学用房、生活用房和运动场地等硬件设施不达标;二是实验仪器、多媒体教学器材、音

体美教学用具等教学设备不充足；三是校园绿化覆盖率不达标，校园环境设施设备类短缺。通过对 10 所中小学问卷调查所得资料分析可知，认为工作教学条件较差的教师也占近三成。在访谈中，老营小学的一位新入职教师表示，学校仅有的一台多媒体设备放在会议室，使用起来很不方便，自己在学校学的多媒体教学技术完全无用武之地。很难想象在城市学校人手一部笔记本电脑的时代，农村学校教学条件如此之差，这也是影响教师工作积极性，导致部分教师流失的原因。

4.2 学校管理评价机制不合理的影响

4.2.1 中小学校管理体制有缺陷

当前国内中小学主要实行科层制管理体制来进行管理，这一管理方式优点在于能使各项教育政策、制度等通过上传下达逐层管理落实到位，而且也便于学校管理的规范和条理，缺点在于容易造成管理僵化。结合笔者对中小学普通教师和流失教师的访谈得知，偏关县接受调查的 10 所中小学中，偏关一中、偏关二中、实验小学等教师人数较多的学校，有较完整的管理体系和监督机制，学校管理层人数多，相互制衡，在决策、执行时还能做到集思广益、民主评议，而尚峪中学、文源小学、老营小学等则完全是校长负责制，管理僵化。再加上，当前中小学校长直接由上级主管教育部门任命，给部分领导能力不足、甚至自身素质不高的人提供可乘之机，出现管理不善、“一言堂”等不良局面。访谈中，一位教师谈到，学校管理粗暴，人性化缺失，为防止教师上班中途离校外出，在教学楼、校门口安装监控；为提高教学质量，片面延长工作时间，增加教师工作量，让自己很难接受。另一位教师谈到，校长任人唯亲，教师评优评先、职称晋升只想着与自己关系好的教师，自己数年努力晋升职称无望最后离开。教师作为有知识、有文化、有信仰的人才，面对缺乏人性化的管理，受到不公正的待遇，失去表达想法的权利，必然会萌生调动到管理更为民主、更人性化学校的想法，这也是当地教师流失的原因之一。

4.2.2 中小学校评价体系不合理

偏关县由于教育发展较为落后，部分学校尤其是乡镇中小学仍然强调应试教育，重视升学率，将其作为评价教师的重要指标。结合笔者对中小学普通教师和流失教师的访谈得知，当地中小学对教师的评价考核体系主要存在以下缺陷：一是过于重视班级排名、学科排名等量化指标，将升学率、学生成绩作为对教师评价的唯一标准，忽略对教师科研及自身发展的评价，不利于教师积极性的调动；二是考评缺乏时效性，大多数中小学仅将年末作为考核时间，平常教师取得成绩、有表现良好也

不及时进行表彰,等到下一次考核时间,时效性已过,考核难以达到效果;③考核评价重结果而轻过程,部分学校仅凭教案、作业批改、听课结果等对教师进行评价,而不注重教师工作的整个过程,不考虑不同学科教师的工作特点,使得考评机制流于形式。访谈中,有教师谈到,由于学校以班级排名、学科排名考核教师来核算绩效,使得期末时出现部分教师透题,更有甚者监考其它教师所带学生时故意制造紧张气氛,影响学生发挥,使得学校教师人际关系也出现问题。此外,由于乡镇农村中小学管理体制的欠缺,校长负责制下,对教师的考核评价完全由校长说了算,导致教师参加培训、晋升职称出现论资排辈、甚至任人唯亲的不公平现象。笔者调查认为,正是这些不公平、不合理的现象,造成相当一部分教师感觉难以实现个人发展,对工作学校失去信心和感情,最后选择离开。

4.3 市场经济下教师个人因素的影响

4.3.1 教师职业认同感较为缺乏

教师职业认同即教师在日常工作中逐渐建立起来的,对自身从事的教学工作从心底的热爱和认可,并能从工作中获得较大的成就感和满足感,教师职业认同感高,离职可能性就低。结合笔者对中小学普通教师和流失教师的访谈得知,在当前市场环境下,大众经济观念普遍有所提升,教师群体也不例外,由于城乡学校之间、公立与民办学校之间、教师行业与其它职业之间的工资福利存在一定的差距,再加上偏关县乡镇农村中小学较县城学校硬件设施较差、工作环境恶劣、管理不民主、教学任务重,难以取得成绩,由于长期比较利益的驱动和教师工作生活条件的艰苦,使得很多教师心中产生巨大落差,感觉付出与回报不对等,个人价值无法实现,从而引起自身教师职业认同感的降低。访谈中,一位流失教师谈到,他本科毕业后通过招考成为特岗教师,在乡镇中学住集体宿舍,领不到 3000 元的工资,他宿友则通过招聘进入怀仁十一中(民办学校),月工资 7000 余元,结婚后还分给一套两室一厅的公寓免费住,最后征得家人同意后,他毅然放弃特岗教师工作三年可以转正的机会,在舍友介绍下也进入怀仁十一中。

4.3.2 教师个人发展和家庭考虑

马斯洛的需求层次理论认为,自我发展是人类最高层次的心理需求,中小学教师作为有知识、有理想的人才,教师群体对个人价值实现更为关注,而教师的专业发展除受个人的能力水平、努力程度影响之外,与所在学校是否重视师资培养、能否提供发展平台也有很大的关系。通过对偏关县 10 所中小学所问卷调查资料分析

可知，中高职教师大多分布在县城中小学，乡镇农村学校以初级职称教师居多，而偏远农村小学大多为无职称教师。结合笔者对中小学普通教师的访谈得知，偏关县县城中小学重视教师专业发展，有专项资金供教师外出学习培训，而乡镇农村学校由于师资不足，经费短缺，出于时间、经费考虑，严格控制外出培训教师名额，有教师考取在职研究生都“不放人”，还有部分学校将教师进修培训看作一种形式或奖励，论资排辈，或只让担任一定职务的教师参加培训。除个人发展受限的因素外，家庭作为教师生活、成长、发展的重要平台，教师要全身心地投入教学，也需要来自家庭的大力支持，因此，家庭因素也是导致当地教师流失的重要原因。结合笔者对中小学普通教师和流失教师的访谈得知，青年教师因组建家庭，尤其是青年女教师极容易流失；中年教师因夫妻分居、子女教育等问题也容易流失，尤其是子女入学问题，教师们对此十分关注，而因子女就学引起的教师流失其根源仍是城乡教育发展的差距。

4.4 当今社会对教师认可度低的影响

4.4.1 当前社会环境下教师地位低

我国古代一直有尊师重教的优良传统，“天地君亲师”、“事师如父”等给予了教师极高的荣誉和地位。然而，当前进入消费时代，许多人将教师教学等同于一般的谋生手段，教师为学校（完成教学任务）和家长（教育孩子成长）提供服务，然后获得相应的报酬。教师职业的光环正在慢慢褪去，在大众心目中的地位也逐渐降低。结合笔者对中小学普通教师和流失教师的访谈得知，偏关县中小学教师尤其是偏远农村的小学教师，由于工资待遇较低，是消费时代的弱者，同样其社会地位与县城教师和公务员、事业单位人员也不能相提并论，因此，作为个体的教师为在社会大家庭中获得一席之地，而改变自身地位的第一步即离开工作的乡镇农村学校，去城区学校或考研考公，以实现进入“上层社会”的目标。

4.4.2 当地农村缺乏对教师的认同

教师作为一种特殊的职业，担负着育人的使命，其工作的群体性和特殊性很难为大众所理解，尤其是农村地区文化素质较低的农民群体。结合笔者对中小学管理者和普通教师的访谈得知，偏关县农村地区普遍缺乏对教师的认同，而且越是偏远闭塞的农村，这种情况越严重。大多数农民认为教师职业轻松、自由又稳定，近几年工资逐年增加，当前教师收入也不低，而且寒暑两个长假也有工资，他们并不理解教师工作的辛苦与面临的压力，尤其是农村教师，面对相对恶劣的工作生活环境、

繁重的教学任务、基础较差的学生，还要教出成绩；相反，他们看到的是社会上教师收红包、开辅导班（课上不讲辅导班讲）等负面现象，感觉当代教师整体缺乏职业道德，因此，他们不管自己孩子基础较差、学校教育质量薄弱，将孩子成绩不好都归罪于任课教师，轻者流言诋毁，素质较差者还会肆意谩骂。由此可见，当地农村中小学教师生存状况之差，工作压力之大，不仅在物质层面难以较好地满足其需求，而且在精神层面还承受巨大压力，这也是导致乡镇农村教师流失的一个原因。

第五章 解决偏关县中小学教师流失问题的对策

笔者通过对偏关县中小学教师流失问题及其影响因素的分析探讨,以教育公平思想、城乡教育均衡理念为指导,参考教育公平理论、人力资源管理理论、人本管理理论及需求层次理论等理论基础,结合偏关县教育发展实际,提出了解决该县中小学教师流失问题的对策,旨在为当地稳定教师队伍、提升教育质量提供参考。

5.1 加强教育经费投入,建立弱势补偿机制

5.1.1 完善经费投入制度,提升农村教师待遇

学校作为公益组织,自身没有营收能力,尤其是偏远乡镇和农村学校必须依靠政府投入的教育经费方能正常运转。在当前以省级政府为统筹的义务教育投入体制下,山西省政府在制定相关政策时应该从宏观角度考虑,加大对偏关县等贫困县市农村地区的投入,适当减少经济较发达城市的教育投入,通过这种调控来实现教育经费向贫困地区、农村学校的倾斜。同时,针对当前国内法律仅强调各级政府在教育上的投入责任而对投入职责、比例要求模糊的情况,上一级政府应根据下一级政府的财政实力明确其投入比例,并实行行政问责制,以确保教育经费的精准足额投入。县级政府作为农村教育经费的具体负责者,偏关县政府也应该在近年财政收入逐年增加的情况下,舍得把资金投入教育事业上,尤其是投入到发展基础较差、见效较慢的农村基础教育中。只有从上到下完善了经费投入制度,加大了薄弱学校经费投入,才能使这些学校有足够的资金改善基础设施和教学条件,以便减少因工作、生活条件艰苦引起的教师流失。此外,当前偏关县还应结合人均年收入、公务员平均工资等适当提高全县教师工资,对于收入较低的农村教师通过加大工资涨幅来减少城乡教师的收入差距,并充分重视教师社保、公积金、公费体检等各种福利,切实提升教师待遇,以提高教师职业认同感。

5.1.2 建立弱势补偿机制,设立特殊津贴制度

弱势补偿机制,即由教师流入学校对流出学校进行经济补偿的一种制度。在当前市场经济社会,教师作为一种特殊的人力资源,从商品价值规律的角度看,建立科学的补偿机制是合理。结合偏关县中小学教师流失的现状,由于县城中小学条件较好,对新入职教师的学历、职称、经验等有一定要求,部分教师因个人学历、资历不够等无法直接进入县城学校,只能转而去乡镇农村学校任教,等自己经过锻炼积攒经验,具有一定资历后再向条件较好、收入更高、更好发展的县城学校流动。从教师个人角度来说,其追求更好的生活工作环境、更高的发展平台以实行自身价

值是合理的，但从教师流出的学校来说，其经历数年辛苦培养的教师流向其它学校即意味着本校的师资流失。当前这种“无偿流失”使农村学校沦为为城市学校免费培养教师的平台，进一步拉大了城乡学校的师资差异，这显然是不合理的，因此，偏关县教育主管部门应该结合实际情况建立弱势补偿机制，一方面通过付出“补偿”来让县城学校“挖人时有所忌惮”，减少教师流失，另一方面通过收入“补偿”来使流出学校得到资金用以发展，逐步减小城乡学校间的发展差距。在针对弱势学校补偿机制建立后，偏关县还应借鉴法国“优先教育区”、俄罗斯“农村教师工资比城市教师多 25%”的经验，通过设立特殊津贴来对“弱势群体”——农村教师进行补偿，在当前山区补助的基础上，对在特殊偏远农村任教的教师给予额外补贴，对在城市居住的农村教师根据路程给予交通补助，为物质上为他们生活提供保障，从精神上给予他们温暖。

5.2 改善学校管理机制，建立激励考评制度

5.2.1 转变教师管理理念，实行民主人性化管理

偏关县中小学管理者要加强学习，革新陈旧的管理理念，改变传统的管理办法。在实际学校管理中，不仅要让所有教师都能遵守学校的规章制度，在学校发展目标指引下开展教学、教研工作，而且也要贯彻以人为本的管理理念，充分尊重教师的个性，关心每一位教师，给每位教师最大的发展空间。同时针对偏关县中小学教师反映的部分学校校长“家长制”作风，“一言堂”管理现象，当地中小学管理者在今后管理中还应重视教师的民主意识及其在学校管理中的主体地位，实行民主人性化管理。通过实行民主管理来激发教师们参与管理的积极性，增加教师对学校的归属感；通过教师参与管理来使学校管理呈现透明化，使教师更了解信任所在的学校；通过实行人性化管理以便每一位教师都能充分发挥自己的价值，增加他们的工作成就感，减少教师因对工作不满意的流失。

5.2.2 建立激励考评机制，重视教师职业发展

科学合理的考核评价制度可以提升学校对教师的管理效率，激发教师的工作积极性，从而减少教师流失。偏关县中小学要想留住教师，也应当建立公平合理、科学有效、具有激励性的考核评价机制。在具体激励考评机制的建立中，其一，要以按劳分配为指导，对校内分配制度进行改革，摒弃过去论资排辈的做法，实行教师待遇与教学实绩、日常表现等挂钩的新型科学制度，使得校内奖励能起到对教师的激励效果，减少教师隐性流失；其二，要结合教学过程和教学结果两方面来对教师

进行综合考评，摒弃传统以成绩、升学率为唯一标准的做法，使得评价过程贯穿教学活动的始终。同时，偏关县中小学尤其是当地乡镇农村学校应该注重教师职业发展，多组织相关培训，为其自我提升创造机会。在具体工作中，其一，培训应以教师为本位，注重教师的真实发展需求，不搞假大空的形式主义；其二，当地教育主管部门应做好协调工作，鼓励城乡学校的交流活动，让城区优秀教师在不影响教学任务的情况下去给农村学校教师培训，让农村学校多为在岗教师提供到城区学校观摩学习的机会，以便他们接受新的教育思想，提升教学水平。

5.3 教师提升职业境界，平衡家庭与工作关系

5.3.1 正确定位自身角色，提升自我职业境界

人们在工作过程中激情是非常重要的，只有对从事的职业拥有激情，才能全身心地投入工作中，并享受工作取得成果带来的幸福感，而不至于倦怠。教师工作也是如此，尤其是偏关县乡镇农村学校的教师，每天在落后、闭塞的环境中从事着重复的工作，而且农村学校条件差、生源基础差，很难教出成绩，由于长期处于职业倦怠情绪中，很多教师毫无职业幸福感可言，或寻求离开，或隐性流失。因此，从教师个人角度而言，既然选择从事这一行业，就应该明白教育本质，知道自己从事职业的价值，对自身及在工作中扮演的角色有个科学合理的定位，热爱学生、潜心工作，从学生取得的成绩感受自我价值的实现。当地乡镇农村学校的中小学教师，只有逐渐提升职业境界，坚定自身的从业信念，方能在工作条件差、生活环境苦的偏远学校，坚守讲台，教书育人。

5.3.2 平衡家庭与工作关系，全身心投入工作

偏关县乡镇、农村中小学教师教学任务重，结合问卷调查和对教师访谈可知，大多数教师每周平均课时量在 10 节以上，尤其是农村小学和教学点的包班教师，其工作强度更大，还有部分教师与家人长期分居两地，这些教师如何平衡家庭与工作的关系，关系着其能否全身心投入工作，并稳定在当前学校任教。从教师个人角度来看，如果自身家庭与工作存在冲突点，教师首先应调节自身情绪，从职业发展、理想信念、家庭发展等角度对工作与生活的关系作合理分析；其次，要戒骄戒躁，根据实际情况来衡量主次、缓急，经过反复权衡利弊再予以定夺；再次，转变传统观念，根据新时代职业家庭中家庭与工作的合作标准来改变家庭模式，调节自身心态，以全身心地投入工作。

5.4 提高教师社会地位，营造尊师重教氛围

5.4.1 提高教师社会地位，激发其职业认同感

消费时代，教师在大众心目中的地位逐渐下降，社会上整体尊师重教氛围的缺失，再加上农村学校工资待遇低、工作条件差、生活条件苦等，农村教师的社会地位还要低于同属教师群体的城市教师，因此，导致部分教师萌生去意而流失。针对当前国内对农村中小学教师社会地位、工资待遇立法的缺失，笔者认为可以通过法律手段提高这一教师群体的社会地位，一方面可以通过修订国内《教师法》，将农村中小学教师的社会地位、工资待遇等写入其中，给予明确规定；另一方面可以参考日本的经验，将义务教育阶段教师纳入公务员体系，并将之前国家规定还未落实的农村教师享受公务员待遇落到实处。

5.4.2 加大宣传力度，营造尊师重教的氛围

教育发展的关键在于师资，而教师只有得到充分尊重，才能提升职业认同感，充满激情地工作。针对偏关县农村地区对教师认同度低的现状，当地政府在加强农村学校基础设施改造，加大教育经费投入力度的同时，还须努力营造一种尊师重教的氛围。一方面，当地有关部门应该加大对农村义务教育的宣传力度，扩大引导社会舆论，使当地农民都能深刻认识到义务教育和农村教师对当地经济发展及人口素质提升的积极作用，让农村教师真正受到大家的尊重；另一方面，教育主管部门要加强监管和惩处力度，督导在职教师注意言谈举止、个人形象，以防个别行为不端的教师影响当地教师在群众心中的整体形象，进而对教师队伍稳定产生不利影响。

参 考 文 献

一、著作类

- [1] [美]弗兰克·戈布尔. 第三思潮: 马斯洛心理学. 上海, 上海译文出版社印书, 1987, 40-44.
- [2] 朱智贤. 心理学大词典. 北京, 北京师范大学出版社, 1989, 618.
- [3] 吴康宁. 教育社会学. 北京, 人民教育出版社, 1998, 100-105.
- [4] 叶澜. 教育研究方法论初探. 上海, 上海教育出版社, 1999, 135-139.
- [5] 叶澜. 教育概论. 北京, 人民教育出版社, 1999, 80-81.
- [6] 王道俊, 王汉澜. 教育学. 北京, 人民教育出版社, 1999, 85-90.
- [7] (日)佐藤学. 钟启泉译. 课程与教师. 北京, 教育科学出版社, 2003.
- [8] 庞守兴. 困惑与超越: 新中国农村教育忧思录. 桂林, 广西师范大学出版社, 2003.
- [9] 谢明著. 政策分析概论. 北京, 中国人民大学出版社, 2004.
- [10] 廖其发. 中国农村教育问题研究. 四川, 四川教育出版社, 2006.
- [11] 吴志宏. 教育管理. 北京, 人民教育出版社, 2006, 111-114.
- [12] 张德. 人力资源开发与管理(第三版). 北京, 清华大学出版社, 2007.
- [14] [美]马斯洛. 徐金声等译. 人类动机的理论. 北京, 中国人民大学出版社, 2007, 99-103.
- [15] 李强. 社会分层十讲. 北京, 社会科学文献出版社, 2008, 2.
- [16] Stephen P.Robbins, Mary Coulter 著, 孙健敏等译. 管理学(第9版)北京, 中国人民大学出版社, 2008, 12.
- [17] 侯怀银. 教育研究方法. 北京, 高等教育出版社, 2009, 35-39.
- [18] 马和民. 教育社会学. 上海, 华东师范大学出版社, 2009, 46-48.
- [19] [美]戴维·波普诺著, 李强等译. 社会学. 北京, 中国人民大学出版社, 2010, 91-97.
- [21] 周险峰, 谭长富. 教师流动问题研究. 武汉, 华中科技大学出版社, 2013.
- [22] 邬志辉. 中国农村教育评论: 教师政策与教育公正. 北京, 北京师范大学出版社, 2013.

二、期刊论文类

- [1] 朱殿利, 牛波. 关于农村中小学教师流动问题现状调查. 科技信息: 学术研究, 2007.

- [2] 包来会. 对衡水农村中小学教师队伍现状的调查分析与对策建议. 中小学教师培训, 2009, 4, 14-16.
- [3] 谭有模. 广西农村小学教师流失问题研究. 传承, 2009, 8, 160-161.
- [4] 苏文静. 基于教育资源均衡配置的中小学教师流动研究. 当代教育论坛教学版, 2010, 3, 35-37.
- [5] 欧阳美才. 浅谈农村贫困地区中小学教师的流失-由“特岗计划”引发的思考. 北方文学(下旬), 2011, 8, 116.
- [6] 栗远荣. 影响农村贫困地区中小学布局调整的经济阻碍及其对策探析. 牡丹江教育学院学报, 2012, 3, 73-75.
- [7] 李琼, 丁梅娟. 国际中小学教师队伍指标建设的新趋势. 比较教育研究, 2012, 4, 63-67.
- [8] 栗远荣, 杨小杰. 从教育公平角度看农村贫困地区学校布局调整引发的上学难问题——基于湖南、贵州两省 35 所农村中小学的调查分析. 教育与教学研究, 2012, 3, 6-8.
- [9] 欧学宣. 农村小学教师队伍建设困境及对策研究. 广西教育学院学报, 2013, 3, 187-190.
- [10] 余应鸿. 农村中小学校教师流失的问题、归因及重构——基于教育生态学视角的分析. 西南大学学报(社会科学版), 2013, 5, 71-76.
- [11] 杨旭中. 经济欠发达地区农村中学骨干教师流失的分析. 科技视界, 2013, 31, 257.
- [12] 顾明远. 关于提升我国中小学教师质量的思考--基于世界各国的政策经验. 比较教育研究, 2014, 1, 22-24. 代中杰. 二十年以来农村教师流失问题研巧综述. 南昌师范学院学报, 2014, 5.
- [13] 麻跃辉. 中小学教师流动中权益保障的对策分析. 教育学术月刊, 2014, 6, 42-43.
- [14] 贾军红. 义务教育阶段农村教师流失问题的对策研究. 赤峰学院学报(自然科学版), 2014, 8, 266-268.
- [15] 罗章, 张朝强. 城乡统筹背景下教师流动机制研究. 教师教育学报, 2015, 5, 201-204.
- [16] 张世旗. 农村教师流动状况调查报告. 现代交际, 2015, 6, 111-112.
- [17] 吴吉惠, 章义华. 城镇化进程中农村中小学教师流失问题及其破解. 克拉玛依学刊, 2015, 3, 77-79.

- [18] 祁成勤, 李峰. 贫困地区教师流失问题的调查与思考. 甘肃教育, 2015, 21, 19-20.
- [19] 刘娟娟, 张翔. 农村小学教师隐性流失与规避探究. 教学与管理, 2015, 32, 11-13.
- [20] 李五一, 杨艳玲. 有质量的教育公平: 理论分析与政策安排. 国家教育行政学院学报, 2015, 8, 44-50.
- [21] 边贻宽. 从筛选假设理论视角探析中学教师招聘现象. 现代基础教育研究, 2016, 1, 67-70.
- [22] 熊猛, 叶一舵. 相对剥夺感: 概念、测量、影响因素及作用. 心理科学进展, 2016, 24, 438-453.
- [23] 席梅红. 论乡村教师流失的合理性——基于公平的理论视角. 上海教育科研, 2016, 2, 10-13.
- [24] 刘敏, 石亚兵. 乡村教师流失的动力机制分析与乡土情怀教师的培养——基于 80 后“特岗教师”生活史的研究. 当代教育科学, 2016, 6, 15-19.
- [25] 汪压, 程斯辉. 关于中小学教师隐性流动的“是”与“非”的思考. 教育科学研究, 2016, 5, 52-57.
- [26] 郭喜永. 民族教育发展面临的突出问题及推进策略——基于吉林省民族教育发展现状的调研分析. 现代教育科学, 2016, 4, 5-6.
- [27] 张梦凡、叶进、吴缘缘. 关于皖西北地区农村教师流动状况的调查报告. 新西部, 2017, 33, 41-42.
- [28] 王艳玲, 吕游, 杨菁. 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. 教师发展研究, 2017, 4, 7-14.
- [29] 冯剑峰. 美国中小学教师流失的特点、原因及其治理. 教师教育研究, 2018, 30(2), 121-128.

三、学位论文类

- [1] 毕正宇. 黄冈市中小学教师流失的调查研究. 华中师范大学硕士学位论文, 2003.
- [2] 何李方. 农村中小学教师流失问题研究. 华东师范大学硕士学位论文, 2006.
- [3] 徐超. 四川甘孜藏区中小学教师流失问题研究——以丹巴县为个案. 西南大学硕士学位论文, 2009.
- [4] 朱宾源. 我国中部地区农村中小学教师流失问题研究. 西南大学硕士学位论文, 2009.

- [5] 冯菲. 小学青年教师流失问题的研究. 山西大学硕士学位论文, 2012.
- [6] 张政艳. 农村中小学教师流失情况的调查研究. 鲁东大学硕士学位论文, 2012.
- [7] 叶亚军. 农村中小学教师流失问题研究. 湖南师范大学硕士学位论文, 2013.
- [8] 冷丽娜. 农村寄宿制学校教师流失问题研究. 内蒙古师范大学硕士学位论文, 2014.
- [9] 韩金金. 襄阳市东津镇中小学教师流失问题调查研究. 江西师范大学硕士学位论文, 2014.
- [10] 杜校珍. 农村义务教育阶段教师流失问题研究. 东北师范大学硕士学位论文, 2015.
- [11] 舒盈. 县域义务教育教师不合理流动问题研究. 长沙理工大学硕士学位论文, 2015.
- [12] 刘琼. S 县一中教师流动及流失现状与对策研究. 云南师范大学硕士学位论文, 2016.
- [13] 成晓雨. 农村小学青年教师隐性流失问题研究. 广西师范大学硕士学位论文, 2016.
- [14] 毛肖丽. 河南省滑县农村教师流失问题调查研究硕士学位论文. 中央民族大学, 2016.
- [15] 章义华. 城镇化进程中农村中小学教师流失问题研究. 西华师范大学硕士学位论文, 2016.
- [16] 杨梦. 河南省郸城县农村中小学教师流失问题研究. 郑州大学硕士学位论文, 2017.
- [17] 谭响芳. 偏远山区农村教师流失问题与对策研究. 暨南大学硕士学位论文, 2017.
- [18] 吴攀. 菏泽市牡丹区农村中小学教师流失问题研究. 山东大学硕士学位论文, 2017.
- [19] 傅音. 城镇化进程中农村中小学发展面临的挑战与对策研究. 南昌大学硕士学位论文, 2017.
- [20] 王博. 城镇化进程中西部农村地区青年男教师生存状态的实证研究. 辽宁师范大学, 2017.
- [21] 王亮. D 市 L 县贫困地区农村教师流失及对策研究. 河北科技大学硕士学位论文, 2018.

四、英文类

- [1] Weiss C H. Shared Decision Making about What?A Comparison of Schools with and

- without Teacher Participation. Teachers College Record, 1993, 95(1): 69-92.
- [2] Murnane R J, Olseen R J. The Effects of Salaries and Opportunity Costs on Length of Stay in Teaching: Evidence from North Carolina. Journal of Human Resources, 1990, 25(1): 106-124.
- [3] Johnson S M, Birkeland S E. Pursuing a "Sense of Success": New Teachers Explain Their Career Decisions. American Educational Research Journal, 2007, 40(3): 581-617.
- [4] Johnson S M, Birkeland S E, PESKE H G. Life in the Fast Track: How States Seek to Balance Incentives and Quality in Alternative Teacher Certification Programs. Educational Policy An Interdisciplinary Journal of Policy&Practice, 2013, 19(1): 63-89.
- [5] Catherine Simpson Bueker. Teachers' Reports of the effects of a Whole School Literacy Reform Model on Teacher Turnover. The Elementary School Journal, 2005.
- [6] Gerald J. Adams using a Cox Regression Model to Examine Voluntary Teacher Turnover. The Journal of Experimental Education, 1996.

附 录

附录 I 偏关县中小学教师流失情况调查问卷

尊敬的老师：

您好，这是一份关于偏关县中小学教师流失情况的调查问卷，麻烦您在百忙之中抽出几分钟时间认真作答。本调查问卷不必填写姓名，各项答案也无对错之分，调查结果仅用于课题研究，不会对您的工作与生活产生影响。希望您能支持并配合！

第一部分 个人基本情况

- 1.您的性别（ ） A、男 B、女
- 2.您的年龄（ ） A、<25岁 B、26-35岁 C、36-45岁 D、>46岁
- 3.您的教龄（ ） A、<5年 B、6-15年 C、16-25年 D、>26年
- 4.您的学历（ ） A、本科及以上 B、大专科 C、中专及高中 D、高中以下
- 5.您的职称（ ） A、初级职称 B、中级职称 C、高级职称 D、无职称
- 6.您的年收入（ ） A、1-3万 B、3-5万 C、5-8万 D、8万以上

第二部分 学校及教学情况

- 7.您所在学校为（ ）
A、农村小学（含教学点） B、初级中学 C、九年一贯制学校
D、普通高中
- 8.您任教学校所在地（ ）
A、农村 B、乡镇所在地 C、城郊 D、县城
- 9.您所担任教学阶段（ ）
A、小学阶段 B、小学阶段 C、高中阶段
- 10.您所担任教学科目（ ）
A、主科 B、副科 C、主科兼副科 D、包班制
- 11.您每周平均课时量（ ）
A、<5节 B、5-10节 C、11-13节 D、13节以上

第三部分 教师流失现状调查

- 12.您是否有调动工作的经历（ ） A、是 B、否

- 13.如果是，具体调动为（ ）
A、农村学校到乡镇/县城学校 B、乡镇学校到县城学校
C、乡镇/县城学校到农村学校 D、县城学校到乡镇学校
- 14.您是否有调动工作的想法（ ） A、是 B、否
- 15.如果是，原因主要是（ ）
A、学校条件差 B、教学压力大 C、工资待遇低 D、社会地位低
E、学校管理差 F、人际关系紧张 G、家庭因素 H、个人发展
I、其它_____
- 16.如果可能，您希望调动到的学校（ ）
A、基础条件优 B、工资待遇高 C、工作氛围好 D、个人好发展
- 17.如果条件成熟，您是否愿意到比本校条件更好、收入更高的城区或市区公办、民办中小学任教（ ）
A、愿意 B、不愿意 C、没考虑过
- 18.您同事中愿意到比本校条件更好、收入更高的城区或市区公办、民办中小学任教的人数（ ）
A、个别人 B、五分之一 C、三分之一 D、超过一半
- 19.您同事中是否存在隐性流失现象（ ） A、是 B、否
- 20.如果是，具体为（ ）
A、兼职家教 B、辅导班授课 C、家庭小饭桌 D、金融投资
E、社会兼职 F、其它_____
- 21.（多选）您认为中小学教师流失对学校或当地教育的影响（ ）
A、打乱教学秩序 B、教育质量下降 C、影响教师队伍稳定
D、生源大量流失 E、影响教师职业发展 F、无影响

第四部分 教师流失影响因素

- 22.（多选）您认为当前所在学校的工作环境（ ）
A、硬件设施较差 B、人际氛围较差
C、教学条件较差 D、总体情况满意
- 23.（多选）您认为当前所在学校的工资待遇（ ）
A、工资待遇较低 B、福利补贴较少
C、绩效体系不合理 D、能按时足额发放 E、不能按时足额发放

24. (多选) 您认为当前所在学校的教师管理 ()

A、论资排辈 B、任人唯亲 C、形式主义 D、学科歧视 E、总体还好

25. 您认为当前所在学校的师资培训 ()

A、机会较少 B、评议不公 C、论资排辈 D、学科歧视 E、总体还好

26. 您认为当前所在学校的职称晋升 ()

A、机会较少 B、评议不公 C、论资排辈 D、学科歧视 E、总体还好

27. 您认为当前所在学校的人际关系 ()

A、整体团队精神缺少 B、与领导不太融洽 C、与同事不太融洽
D、总体还好

28. (多选) 您认为当前自己的教学工作 ()

A、任务太过繁重 B、自主性缺失 C、没有成就感
D、所在岗位无法发挥自身专业潜能 E、较为满意

29. (多选) 您认为自己在当前学校任教而没有流动的原因 ()

A、学历不够 B、资历不够 C、家庭因素 D、满足现状

本问卷到此结束，

感谢您的合作，祝工作顺利！

附录 II 偏关县中小学教师流失情况访谈提纲

第一部分 中小学管理人员访谈提纲

- 1.学校基本情况（基础建设、教育设施、师资数量、学生数量等）。
- 2.学校师资建设情况（是否缺教师、缺哪些科目教师、有无潜在流失对象）。
- 3.学校 2016-2018 年度流失教师的人数、年龄、学历、职称、男女比等情况。
- 4.学校 2016-2018 年度引进教师的数量，工作情况如何。
- 5.教师流失的主要因素是什么，有哪些解决对策。
- 6.教师流失对学校教学和管理的影响。

第二部分 中小学普通教师访谈提纲

- 1.教师个人情况（年龄、学历、专业、职称、工作、家庭等）。
- 2.教师当前学校情况（学校管理、师资建设、培训、职称晋升等），是否满意。向往哪种类型的学校。
- 3.教师当前工资福利情况，能否满足家庭所需，离自身期望值的差距。
- 4.教师对当地中小学教师流失的看法，自己是否有调动工作打算。
- 5.教师对缓解当地中小学教师流失，稳定教师队伍的建议。

第三部分 中小学流失教师访谈提纲

- 1.流失教师个人情况（年龄、学历、专业、职称、工作、家庭等）。
- 2.流动前后学校情况对比（学校管理、师资建设、培训、职称晋升等）。
- 3.教师自身选择流动的原因，从自身流动角度对教师流失的看法。
- 4.流失教师对缓解当地中小学教师流失，稳定教师队伍的建议。

注：本访谈提纲仅列出与相关人员交流访谈的要点，访谈时笔者结合访谈目的和访谈人员情况做适当调整延伸。

致 谢

敲完最后这行字，毕业论文就完成了，我心中如释重负，轻松许多。在我进行调查研究、撰写论文的过程中，有很多人给我帮助，在此，我要向他们说声谢谢。

首先，导师郑玉飞老师从选定课题、开题答辩、问卷编制、访谈提纲编制，到论文结构布局、细节修改，花了很多精力，费了很多心血，在此我对郑老师表示最诚挚的谢意。其次，我要感谢我的同学和朋友们，在我问卷调查和论文写作中给予我极大的帮助。最后，我还要感谢山大教科院所有的任课老师给我的指导和家人对我无私的帮助。祝大家工作顺利，更上一层楼！

个人简况及联系方式

个人简况：

姓名：范宝瓶

性别：女

籍贯：山西省偏关县

个人简历、学习或工作去向：

1999 年 9 月——2003 年 7 月 太原师范学院 学习

2003 年 7 月——至今 偏关县中学校 任教

联系方式：

电话：15513211864

电子信箱：1204875116@qq.com

承 诺 书

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

作者签名：

年 月 日

学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：

导师签名：

年 月 日