

乡村教师留教意愿调查及提升策略研究

——基于 H 省 L 县乡村教师的调查

高清¹ 李慧²

(1. 河北省灵寿县灵寿镇第一中学 河北石家庄 050500;
2. 哈尔滨师范大学 教育科学学院 黑龙江哈尔滨 150025)

摘要: 提升乡村教师留教意愿对稳定乡村教师队伍、发展乡村教育具有重要意义。该研究采用独立样本 T 检验、单因素方差分析、多元线性回归等方法, 实证调查了 H 省 L 县 264 名乡村教师的留教意愿及影响因素。研究表明, 目前 L 县乡村教师留教意愿有待进一步加强; 乡土情怀与家庭关涉对乡村教师留教意愿产生显著影响, 政策激励、职业地位、学校环境产生影响但并不显著。因此, 稳定乡村教师队伍的关键在于厚植乡土情怀、解决家庭生活之忧、提高工资待遇、优化学校内部管理等。

关键词: 乡村教师; 留教意愿; 影响因素

Rural teachers leave teaching intention survey and promotion strategy research
—based on H province L county rural teacher's survey

Hd¹, li²

(1. in hebei province lingshou ling shou town, the first secondary school in hebei shijiazhuang 050500;

2. The Harbin normal university school of education science heilongjiang Harbin 150025)

Abstract: the willingness to improve rural teachers leave teaching with stable rural teachers, the development of rural education is of great significance. The study adopts the independent sample T test, single factor variance analysis, multiple linear regression method, the empirical investigation of H province L county 264 rural teachers leave teaching intention and its influence factors. The results indicated that the L county rural teachers leave teaching will further strengthen; Relate to rural teachers leave teaching localism and family will have a significant impact, policy incentives, occupational status, school environment impact but not dramatically. Therefore, stability of rural teachers is the key to strengthen the localism, solve the family life of, higher wages, optimization of school internal management, etc.

Key words: rural teachers; Leave teaching intention; Factors affecting the

在乡村振兴的时代背景下, 乡村教育的振兴更需要走在前列, 去引领、指导、支撑乡村的振兴, 而乡村教育的振兴, 离不开教师, 因此, 造就一支数量充足、素质优良、甘于奉献、乐于扎根乡村的教师队伍尤为重要。但目前乡村教师队伍仍存在数量不足、结构失衡、稳定性较低等问题, 影响了乡村教育的发展,^[1]要紧紧抓住乡村教师队伍建设突出的这些问题, 精准施策、补短板、强弱项, 大力推进乡村教师队伍高质量发展。而乡村教师队伍高质量发展的起点就是高素质、高水平、高能力的教师愿意留在乡村学校任教, 愿意奉献乡村教育事业。因此, 调查了解乡村教师留教意愿, 分析影响乡村教师留教的因素, 并提出让乡村教师安心留教的策略建议, 对稳定和发展乡村教师队伍具有重要意义。

一、调查现状

本研究选取调查区域为 H 省 L 县, 采用分层抽样的方法抽取 5 个乡镇 11 所学校, 共发放问卷 289 份, 全部收回, 其中剔除无效问卷 25 份, 剩余 264 份, 有效回收率 91.3%。调查结果显示, 愿意长期留在乡村任教的教师占比为 46.9%, 不愿意或不确定是否留在乡村学校任教的教师占比 53.1%, 可见, L 县多数乡村教师留教意愿有待进一步加强。

二、影响因素分析

为了更深入的分析影响乡村教师留教的因素, 研究者从乡土情怀、家庭关涉、政策激励、职业地位、学校环境五个方面进行分析并采用多元线性回归分析方法。回归分析摘要见表 1

表 1 阶层回归分析摘要表

	变量名称	模型 1		模型 2	
		Beta	t 值	Beta	t 值
控制变量	(常量)		21.308**		0.830
	户籍 (外地户籍=1)	-0.074	-1.182	-0.065	-1.274
	年龄 (46 岁以上=1)	0.031	0.437	0.003	0.053
	教龄 (20-30 年=1)	0.149	2.056*	0.081	1.372
	学历 (本科及以上=1)	-0.118	-1.906	-0.020	-0.402
	婚恋 (已婚=1)	0.098	1.557	0.046	0.911
自变量	乡土情怀			0.364	5.899**
	家庭关涉			0.226	3.122**
	政策激励			0.091	1.167
	职业地位			0.066	0.949
	学校环境			0.019	0.240

回归模型 摘要	F 值	4.825**	19.289**
	R ²	0.086	0.410
	Δ F	4.825**	30.952**
	Δ R ²	0.086	0.347

注: * p<.05 ** p<.001

模型 1 中,投入的变量为控制变量,即人口学变量与人力资本变量中对乡村教师留教意愿产生显著影响的变量。投入回归方程前,将户籍、年龄、教龄、学历、婚恋状况五个变量均转化为虚拟变量。模型 1 中,解释变异量 R²=0.086, F=4.825, 达到 0.001 的显著性水平,说明模型 1 整体解释变异量达到极其显著水平。控制变量对乡村教师留教意愿的解释变异为 8.6%,此解释力达到统计学上的显著水平(Δ F=4.825, p=0.000<0.05)

模型 2 中,投入的变量为自变量,即乡土情怀、家庭关涉、政策激励、职业地位、学校环境五个自变量。整个回归方程的解释变异量 R²=0.410, F=19.289, 达到 0.001 极其显著性水平。自变量对乡村教师留教意愿的解释变异为 34.7%,此解释力达到统计学上的极其显著水平(Δ F=30.952, p=0.000<0.001)。五个预测变量中,回归系数达到显著性水平的是乡土情怀、家庭关涉两个变量;未达到显著性检验的有政策激励、职业地位、学校环境三个变量,这三个变量没有达到显著性水平并不代表对校标变量没有影响,有可能是在回归方程中,自变量之间有中高度的相关存在,则这些预测变量会排除在回归模型之外。具体每个因素的分析如下。

1. 乡土情怀因素

回归分析结果表明,乡土情怀越浓厚,乡村教师留教意愿越强烈。乡土情怀每增加一个单位,教师留教意愿就增加 5.889 倍。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》明确写明:厚植乡村教师情怀,激发教师奉献乡村的内生动力。^[3]有学者基于全国 300 位优秀乡村教师典型案例中,分析得出优秀乡村教师身上具有的特质即乡土情怀,即对学生的关爱以及对乡村教育事业的强烈责任感、使命感;^[4]

2. 家庭关涉因素

回归分析结果表明,家庭层面正向显著影响乡村教师留教意愿。家是每个人的避风港,是每个人的栖息地,家的概念深入到我们生活中的每个角落,在我们国家,“家本位”思想、“家文化”对人们的抉择起了至关重要的作用。本此调查中家人支持、照顾家庭及家校距离均显著影响乡村教师留教意愿。

3. 政策激励因素

(1) 生活补贴方面

国务院办公厅出台的《乡村教师支持计划(2015—2020 年)》文件中,明确指出全面落实集中连片特困地区乡村教师生活补助政策。那么乡村教师目前获得的乡村补贴能否起到留教的作用,研究者做了相关的差异分析,分析结果显示, F=1.340 P=0.262>0.05 没有达到显著性水平。可见,目前乡村教师获得的生活补贴不足以消除偏远贫困艰苦程度的不利影响,因此,对教师的留教行为激励效用甚微。

(2) 职称评定方面

《乡村教师支持计划(2015—2020)》文件中,明确写明职称(职务)评聘向乡村教师倾斜。教师的职称关涉工资、地位、荣誉,关乎到教师的切身利益。职称评定难易是否影响乡村教师留教意愿,研究者做了差异性分析,分析结果显示, F=8.696 P=0.000<0.001 达到 0.01 水平上显著性检验,职称评聘难易对其留教意愿有极其显著的影响。即在乡村学校评聘职称容易,则教师留教意愿强烈,反之,则留教意愿式微。

4. 职业地位因素

(1) 工资待遇方面

分析乡村教师每月获得的工资收入对其留教意愿的影响,分析结果显示, F=3.920 P=0.004<0.01 达到极其显著性水平,说明改

善工资收入会对教师的留教意愿产生极其显著的影响。第一,教师作为社会中的个体,具有“经济人”的属性,具有追求利益最大化的愿望和动机。第二,无论是马克思主义阶层分层理论,还是韦伯“三位一体”分层理论,都强调经济的重要性。经济收入,作为社会地位的核心维度,对其职业选择、职业认同起着关键性的作用。

(2) 社会地位方面

此次调查借用《麦克阿瑟主观社会地位量表》来测量乡村教师的主观感知社会地位,1 分代表社会地位最低,10 分代表社会地位最高,1-10 分之间,由教师来填写相应的分数。分析乡村教师主观感知社会地位对其留教的影响,结果显示, F=2.702 P=0.005<0.01 达到 0.01 水平上显著性检验,即乡村教师的主体感知社会地位对留教意愿有极其显著的影响。教师主体感知社会地位越高,表明社会对乡村教师职业的认可和尊重程度较高,其留教意愿较强;反之,则表明社会对乡村教师职业的认可和尊重程度较低,其留教意愿较弱。

5. 学校环境因素

(1) 学校硬件环境

学校硬件环境对教师留教意愿的影响,研究者从学校教学设备、教师周转房宿舍及校园环境三个方面加以分析。分析结果显示,学校教学设备、学校教师周转房或教职工宿舍、校园环境均对教师留教意愿产生极其显著性影响,即加大学校硬件设施的建设,可以显著提高教师留教意愿。

(2) 学校软环境

学校软环境对教师留教意愿的影响,研究者从学校管理制度以及学校领导人本管理两个方面加以分析。分析结果显示,学校管理制度与领导的人本管理对留教意愿均产生显著影响。学校领导的人文关怀体现着以人为本的管理理念,强调人的重要地位,学校领导以教师为本就要充分相信教师、尊重教师,关注教师各方面的需求。

三、提升策略

由以上分析可知,乡村教师的乡土情怀、家庭关涉、工资待遇、社会地位及学校环境均对其留教意愿产生极其显著的影响。据此,提出以下策略:

1. 重视乡村教师乡土情怀培育

研究结果表明,乡村教师的乡土情怀是影响教师留教意愿的重要因素。有学者提出解决乡村教育的师资问题关键在于培育具有乡土情怀的教师。^[4]具有乡土情怀的教师,是自发和自然流露的一种感情。厚植乡村教师乡土情怀,第一,学校要把乡土情怀作为教师专业特质,评优评先优先考虑乡土情怀浓厚的教师。进而激发教师热爱乡村儿童,热爱乡村教育事业。第二,在学校或社区大力弘扬奉献、担当等精神。引导教师应切实肩负起育人的伟大使命,将学生全面发展作为一种自觉的行为和义务,做乡村教育事业的接班人,奉献于乡村教育事业。

2. 改善乡村教师工作生活条件

调查结果显示,家校距离、子女教育等生活问题的改善能够显著提高乡村教师的留教意愿。首先,学校及其教育行政部门应该抓住乡村振兴的契机,主动将教师的需求及不满意的方面汇报上级主管部门,主动成为上级主管部门获取信息的有力渠道。其次,主动联合当地政府或学校所在的社区组成联合体,解决教师面临的生活方面的问题。比如:针对于乡村学校位置偏远,教师不能每天下班照顾子女的问题,学校领导或教育行政人员可以考虑建立乡村教师弹性工作制。

(下转第 265 页)

词组呈现给学生。比如教材中习近平新时代中国特色社会主义思想的八个明确、十四个坚持，内容可谓博大精深，怎样才能让学生记得住呢？我们就编为“一二三四五五五”即一个梦想、两个主体（党的领导、人民至上）、三步走战略（2020 全面建成小康社会、2035 基本实现现代化、2050 全面实现现代化）、四个自信、四个全面、五大发展理念、五位一体、五大目标（改革、法治、强军、外交、统一），这样归纳，学生也能够全面地记住了。

三是思政课要让学生有兴趣。兴趣是最好的老师。让学生产生兴趣，激发学生的兴奋点，就要在教学过程中注重故事的作用。当然，故事的选择一定要围绕理论，而不是为讲故事讲一些无关的故事。通过引人入胜的故事来诠释理论，学生就容易产生兴趣了。比如讲《形势与政策》扶贫专题时，即讲过去的老故事，又讲扶贫的新做法、新效果，对比起来就把党的执政理念、人民至上讲清楚了。

要让学生有兴趣，教学还要有较强的感染力。一堂有效的课堂教学，需要多方面的因素综合调动，语言文字、肢体语言、情感渲染、氛围引导都是提升思政课教学实效性的重要因素。从教学语言使用看，要生动优美具有亲和力，做到循循善诱，节奏适中，高低起伏。从教学情绪调动看，讲课要富有激情，通过感染力去带动学生。比如《思修课》、《形势与政策》课，都要讲爱国主义，教师就要保持慷慨激昂的情绪，要把为祖国未来发展强烈责任感带入课堂中，用优美的语言和饱满的情绪融入课堂、感染学生。以带动学生领悟爱国主义的情怀，形成强烈的爱国热情和建设国家的责任感、使命感。

四是思政课要让学生收获大。注重学生收获，要抓好以下四个环节：一要构建价值体系。教师要架构课程体系，给学生以整体知识框架，让学生从整体上把握内容，知道自己主要学什么。二要进入价值情境。教学中教师自己要先进入角色，以情境去带动学生。比如爱国主义教育，教师和学生要先提高自己的爱国主义情怀，感悟革命先烈为了国家利益牺牲个人利益甚至生命的伟大情怀。三要让学生形成价值判断。教师通过比较、案例等方式教学，让学生自己进行价值判断。比如新旧中国的对比、中外社会制度的对比、家乡今昔的对比、国家团结分裂的对比，对比中贯穿案例教学，这样

学生就能形成价值判断，学生把知识内化为价值认同。四要养成价值行为。价值行为是在价值认同的前提下，为价值奋斗甚至牺牲的一种行为方式。这是思政课教学方式成功的终极目标，也就是常说培养什么人、为什么培养、怎样培养的大问题。学生把知识内化为人生的价值追求，明确该做什么、为什么做，这样立德树人的目标才可以说真正实现了。

三、关于教学改革的后续思考

1. 教学改革要从关爱学生心灵出发。

思政课教育是爱的教育，思政课教学首先要做到关爱学生成为有情怀的课堂。教师要学会从学生出发，考虑学生的求知需求、职业愿望、人生规划和价值理想，尽可能的实现学生对于思政课的期待，对学生的价值观、人生观、世界观做出指引。

2. 教学改革要从提升教师素养出发。

“教不严，师之惰”，高校思政教学实效性的提升，教师的综合素养起关键性作用。教师综合素养提升才能保证课堂质量，才能吸引学生，才能有效地完成教学目标。教师是教的主体，对提升教师素养提出要求是教学改革的必要一环。

3. 教学改革要从增强学校内涵建设出发。

在校园内涵建设上，学校既要投入硬件，更要注重人文关怀，让师生具有归属感。在教学理念、办学思想、决策管理、课程设置等方面要按照职业教育规律和市场需要办事，让学生学有所获学有所用，让教师身心愉悦，具有成就感，使师生的个人发展实现可持续。

综上所述，推进思政课教学改革，提高教学实效性，是当前思政课教学的一项重要工作，也是培养高素质人才的客观要求。思政课教师要以高度的政治责任感和职业追求，切实推进教学方式、教学艺术的改革和创新，为培养合格接班人和建设者，探索出一条行之有效的教育教学新路，这也是本文的初衷。

参考文献：

[1] 百度百科

作者简介：叶丹（1993.06），女，四川成都人，研究生学历，助教，西南交通大学希望学院，研究方向：思想政治教育。

（上接第 263 页）

3. 加大乡村教师支持政策落实力度

正如美国政策学者艾莉森所说，在实现政策目标的过程中，方案拟定的作用仅占 10%，而剩余的 90% 则取决于政策的有效执行。

^[1]通过此次调查了解到，目前 L 县政府落实的乡村教师支持政策，对激励教师留教的效果不太明显，有待进一步加大落实力度。笔者认为，第一，组建高质量高水平的政策执行队伍。比如，选拔人员上，一方面应挑选具有坚定理想信念、高度责任心、敢担当的人员；另一方面，也要挑选懂教育、热爱乡村教育并致力于乡村教育事业发展的。第二，加大政策宣传力度。加强乡村教师支持政策内容的宣传和解读，能够为政策有效落实营造良好的政策氛围。第三，强化督导检查。

4. 提高乡村教师工资待遇

通过研究表明，提高乡村教师的工资待遇能够明显提高教师的留教意愿。薪资待遇，是职业价值的体现，同时也是社会地位的象征。首先，加大公共财政投入，加强中央财政支持力度和省级统筹力度。其次，要建立长效的工资增长机制，确保乡村教师的工资收入与城市教师的工资收入具有同样的竞争力，要真正做到待遇留人。最后，科学制定补偿标准，增加补贴类别，起到留教激励作用。

5. 优化乡村学校内部管理环境

通过本文的调查研究，学校管理制度的公平合理、教师民主参与及学校领导的人文关怀显著影响乡村教师的留教意愿。第一，学校在制定规章制度时，应以人为本。积极鼓励引导教师参与学校组织的制度建设，切实成立教代会，保证教师充分的参与权、表达权。第二，营造人文的学校环境。学校领导应真诚的鼓励、支持、赞赏

教师，给予教师精神层面的关照。第三，提高学校领导的自身素质。学校校长要加强社会责任感，主动担当乡村教育振兴使命，强化舍我其谁的奉献精神，在教师群体中发挥示范引领的作用，感染教师，进而加强教师的留教意愿。

参考文献：

[1] 鹿丽娟，金志峰，杨小敏，等. 完善教师队伍建设 助力乡村振兴战略——制度思考和政策建议[J]. 北京师范大学学报（社会科学版），2020，282（6）：5-14.

[2] 教育部. 教育部等六部门关于乡村教师队伍建设意见[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s3735/202009/t20200903_484941.html. 2020-08-28

[3] 李继宏，李玮，冯睿. 优秀乡村教师特质研究——基于全国 300 位优秀乡村教师的典型案例剖析[J]. 中国教育学报，2021（10）：15-18.

[4] 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[J]. 当代教育科学，2016，429（6）：15-19.

[5] 陈振明. 公共政策学——政策分析的理论、方法和技术[M]. 北京：中国人民大学出版社，2004：245

基金项目：2020 年度黑龙江省哲学社会科学规划项目《黑龙江省农村小规模学校发展问题研究》（20EDC196）

作者简介：高清（1988—），女，汉族，河北石家庄，硕士研究生，石家庄市灵寿县灵寿镇第一中学，研究方向：教育管理。

李慧（1985.10—）女，汉族，哈尔滨师范大学教育科学学院，博士，讲师，研究方向：教育政策、学校管理。