

# 桂中地区农村小学全科教师流动意愿调查研究

覃永瑜 吴慧姿\*

广西科技师范学院 广西来宾 545004

**摘要:**为系统探究桂中地区农村小学全科教师的流动意愿及其形成机制,本研究采用调查研究方法,通过问卷调查和深度访谈进行互证,从多维度综合分析该群体的流动意向、动因及潜在走向。研究结果显示,教师群体呈现出明显的“低实际流动率”与“高潜在流动意愿”并存的特征。流动意愿主要受三大因素驱动:经济待遇失衡、职业发展受限以及乡土情境困境。此外,研究发现绝大多数有意流动的教师倾向选择城镇或县城学校,存在“向心性流动”偏好,凸显城乡教育资源与职业生态的显著差距。本研究认为,当前农村教师队伍存在“留身不留心”的隐性流失风险,需从“构建差异化的薪酬激励体系”“完善职业发展支持系统”“改善工作与生活环境”“创新编制管理制度”以及“构建社会支持网络”等具体方面出发,构建“经济—专业—环境”三位一体的系统性留人机制,以实现真正意义上的乡村教育振兴。

**关键词:**农村小学全科教师;教师流动意愿;留任机制;教师流失

## 引言

乡村教育的振兴与乡村人才的培育,是全面推进乡村振兴战略不可或缺的基础性工程。教师队伍作为乡村教育发展的核心力量,其稳定性与专业化水平直接关系到农村教育质量的提升和城乡教育公平的实现。为此,国家持续致力于构建一支“数量充足、素质优良、适应性强、扎根乡土”的乡村教师队伍,力图通过制度设计与政策扶持破解长期存在的农村教育困境。然而,在实践过程中,农村教师特别是年轻骨干教师的无序流动与流失,已成为阻碍乡村教育可持续发展的显著瓶颈。“下不去、留不住、教不好”的结构性难题依然突出,严重制约了农村教育生态的良性循环。这一现象在经济欠发达、地理环境复杂的民族地区尤为明显。为应对这一挑战,广西自 2013 年起实施农村小学全科教师定向培养计划,旨在通过本土化、定向化、全程化的培养模式,为农村学校输送“一专多能”且愿意扎根基层的教育人才。该计划通过协议定向、公费培养、返乡服务等方式,试图从源头上缓解农村教师“下不去”的困境。

在此背景下,本研究聚焦桂中地区农村小学全科教师群体,以该地区定向培养的师范生为研究对象,综合运用问卷调查与深度访谈等方法,系统探查其流动意愿、影响因素及行为逻辑。研究旨在揭示教师流动背后的深层动因与形成机制,厘清制度约束、个体选择与环境互动之间的

复杂关系,从而为优化农村教师保留政策、改善乡村教育治理提供实证依据与理论参考,助力实现乡村教育真正意义上的“留得住人、教得好学”。

## 1 研究方法

为深入探究桂中地区农村小学全科教师的流动意愿及其动因,本研究采用调查研究方法,通过量化问卷与质性访谈相结合的策略,实现数据互证,具体设计如下:

### 1.1 问卷调查

#### (1) 调查对象

本研究以广西桂中地区的融水、三江、桂平等县域的农村小学为研究场域,采用分层随机抽样方法,从上述地区的农村小学全科教师定向培养毕业生中选取研究对象。共发放问卷 110 份,回收有效问卷 104 份,有效回收率为 94.55%。

#### (2) 调查工具

本研究采用参考改编的《桂中地区农村小学全科教师流动调查问卷》作为量化研究工具,其结构效度(KMO=0.894)与信度(Cronbach's  $\alpha$ =0.963)均达心理测量学标准。问卷由两部分构成:

第一部分:个人基本信息(17题),涵盖性别、年龄、职称、教龄等背景信息,以及流动意愿(如“是否有在服务期满时到其他学校工作的意愿”)、流动方向偏好(如城镇学校/转行)等核心变量;

第二部分：流动影响因素量表（35 题），采用李克特五级评分（1=非常不符合，5=非常符合），从教师个人因素、学校因素、家庭因素、政府因素、社会因素以及经济因素六大维度展开测评。

### 1.2 访谈调查

#### (1) 访谈对象

为进一步深化对量化结果的理解，本研究采用目的性抽样策略，选取桂中地区 19 名农村小学全科教师及 3 名学校管理人员参与半结构化访谈。教师样本覆盖不同教龄（≤2 年、3-5 年、6-10 年）、职称（无职称、三级、二级、一级）和性别分布，以确保样本的多样性和代表性。管理人员包括 1 名副校长、1 名教导主任和 1 名教务副主任，以期从管理视角获取更多维度的信息。

#### (2) 访谈工具

基于文献分析和研究目标，本研究编制《农村小学全科教师访谈提纲》，经效度检验后修订实施。提纲聚焦四大模块：人口学背景变量（了解教师基础身份信息与职业资历）；流动驱动机制（探究流动动因、个人决策逻辑及流动方向偏好）；流动效应认知（了解对流动现象的价值判断及影响评估）；政策干预路径（收集制度优化建议与资源分配诉求）。

## 2 研究结果与分析

### 2.1 问卷调查样本人口学特征分析

本研究中问卷调查的有效样本量为 104 名农村小学教师，覆盖桂中地区 7 县 14 所农村学校，样本基本特征如表 1 所示。从性别结构看，女性教师占 77.88%，男性教师仅占 22.12%。年龄方面，25 岁及以下的青年教师占比 78.85%，26-30 岁教师占 20.19%，31 岁及以上教师仅占 0.96%，表明调查对象以新生代教师为主体。婚姻状况方面，未婚教师占比 84.62%，已婚教师仅占 15.38%，这与该群体年龄结构年轻化的特征一致。学历层次上，本科毕业生占 74.04%，专科毕业生占 25.96%，无研究生学历教师，反映出该地区农村教师学历结构仍有提升空间。职称结构显示，无职称教师占 36.54%，小学二级教师占 50.96%，小学一级教师占 5.77%，小学三级教师占 6.73%，无高级职称教师。经济状况方面，月收入 2000-3000 元的教师占 61.54%，2000 元以下的占 1.92%，3001-4000 元的占 33.65%，4001-5000 元的占 1.92%，5000 元以上的仅占 0.96%。教龄结构

方面，2 年及以下教龄的教师占 78.85%，3-5 年教龄的占 8.65%，6-10 年教龄的占 12.5%，10 年以上教龄的教师为 0，表明调查对象以新手教师为主。所有受访教师均属于在编教师（100%），其中 64.42% 担任班主任职务。周课时量方面，8 节以下的占 2.88%，8-14 节的占 49.04%，15-23 节的占 47.12%，23 节以上的占 0.96%，反映出农村教师工作负荷较重。

表 1 问卷调查样本人口学特征（部分）

变量	类别	n	百分比 (%)
性别	男	23	22.12
	女	81	77.88
年龄	≤ 25 岁	82	78.85
	26-30 岁	21	20.19
学历	本科	77	74.04
	专科	27	25.96
职称	无	38	36.54
	二级	53	50.96

### 2.2 流动现状与意愿

基于问卷调查与深度访谈的整合分析，研究发现当前桂中地区农村小学全科教师呈现一个显著矛盾：实际流动率较低，但潜在流动意愿却较高，具体体现在以下几个方面：

#### (1) 实际流动率保持低位

问卷数据显示，农村小学全科教师的实际流动率处于较低水平。77.88% 的教师至今只在当前一所学校工作过，14.42% 的教师两个学校工作过，4.81% 在三个学校工作过，仅有 0.96% 在四个及以上学校工作过。从乡镇流动情况看，95.19% 的教师未发生跨乡镇流动，仅有 4.81% 在两个乡镇工作过，无教师在三个及以上乡镇工作的经历。这表明教师队伍在地域上表现出较强的稳定性。

这种稳定性与教师的编制身份密切相关。所有受访教师均属于在编人员（100%），编制管理制度显著限制了他们的实际流动行为。访谈中，多位教师提到：“虽然有流动的想法，但编制限制了我们，不敢轻易放弃这个‘铁饭碗’”（访谈者 6）。此外，定向培养协议的服务期要求也是限制流动的重要因素，如访谈者 12 表示：“我们签订了定向培养协议，有服务期要求，违约需要支付高额赔偿金，这是大多数人不敢轻易流动的主要原因。”

#### (2) 潜在流动意愿强烈

与低实际流动率形成鲜明对比的是，教师群体中存

在强烈的流动倾向。从时间维度上看,超过六成的教师(61.54%)计划在服务期满后离开现学校,甚至有一半的教师(50%)希望在服务期未届满时就提前离职,反映出较强的离心倾向。从流动方向上看,在有流动倾向的教师中,选择流向城镇学校的比例(38.46%)显示出明显的城乡流动梯度;此外,有相当一部分教师(25%)考虑离开教育行业(职业退出),这一现象值得高度关注。流动方向的选择呈现出明显的层级特征,表现为从农村向城镇、从教育行业向其他行业的单向流动趋势。

访谈数据(来自19位教师)进一步佐证了这一趋势。近半数受访教师(47.37%,即9位)明确表达了强烈的流动意愿,其中绝大多数(89.5%)表示倾向于流向城镇或县城学校,形成了一种明显的“向心性流动偏好”。这一偏好背后蕴藏着多重的现实动因:多位教师提及,“农村基础设施不足,经常停水停电,交通也非常不便”(访谈者7),构成强烈的外推因素;同时,城镇学校所提供的“更优质的生源”(访谈者11)、“更广阔的发展平台与培训机会”(访谈者4)则形成显著拉力。还有教师直言,“在这很难看到职业上升空间,评职称难,也缺乏系统的专业支持”(访谈者19)。此外,家庭因素也是不可忽视的动力,例如访谈者5表示,“已在县城安家,为孩子教育和家庭团聚,必须走出去”。这些原声真实反映了农村教师群体在职业发展与个人生活之间的艰难权衡,也进一步说明,“向心性流动”不仅是地理空间的迁移,更是对更好职业生态和生活品质的迫切追求。

### (3) 流动意愿的群体差异

通过交叉分析发现,不同群体教师的流动意愿存在显著差异。女性教师的流动意愿(65.43%)略高于男性教师(60.87%),但差异不显著( $p>0.05$ )。从年龄层面看,25岁及以下教师的流动意愿最强(68.29%),26-30岁教师次之(61.90%),31岁及以上教师流动意愿最低(0%),呈现出随年龄增长而流动意愿下降的趋势。

职称方面,无职称教师的流动意愿最高(71.05%),小学三级教师为(57.14%),小学二级教师为(58.49%),小学一级教师为(33.33%),表明职称越低,流动意愿越强。教龄方面,教龄2年及以下的教师流动意愿最强(68.29%),3-5年教龄的为(55.56%),6-10年教龄的为(38.46%),反映出随着教龄增长,流动意愿逐渐减弱的特点。

## 2.3 流动影响因素的多维度分析

本研究通过量化问卷( $n=104$ )与质性访谈(教师 $n=19$ ,管理人员 $n=3$ )的相互验证,揭示农村全科教师流动是制度约束、个体诉求与环境推力交互作用的结果,具体呈现三重核心矛盾:

### (1) 职业承诺与经济现实的断裂

尽管编制身份实现100%在岗约束,但教师群体存在显著的离心倾向,其根源可能在于经济待遇与职业价值的失衡,如在问卷调查中,61.54%调查对象月薪低于3000元,仅14.42%对工资满意,20.19%明确“非常不满意”;访谈中78.9%的教师将经济待遇列为首要推力,“工资与付出不对等”(访谈者7)的表达反映出物质保障的缺位是导致流动意向增强的主要动因。其次价值实现受阻也是重要因素,调查发现,调查对象中职业认同呈现分裂状态——50%自评能胜任工作,但仅35.58%“热爱工作”,44.23%认为价值实现度“一般”。质性数据进一步显示65.8%的教师遭遇发展瓶颈,“缺少培训机会”(访谈者7)、“专业发展受限”(访谈者19)等表述凸显成长路径闭塞。这种职业承诺与经济现实的断裂,使得教师虽然身在岗位,但缺乏内在的工作动力和职业认同。

### (2) 组织支持与乡土困境的叠加

学校管理与农村环境构成双重压力源。问卷调查显示,55.77%调查对象认可制度“公正合理”,但仅25%满意管理制度,折射形式合规与实质认同的落差。资源匮乏加剧困境,45.19%认为教学设施“一般”满足需求,52.88%反映培训不足,而“领导分配工作不合理”(访谈者1)、“职称评定不公平”(访谈者5)等质性反馈指向决策机制缺陷。

地理阻隔与生源问题形成恶性循环。52.6%教师表示会因通勤困难而流动,25.96%教师表示难以兼顾家庭,有受访者表示山区平均通勤超1小时,这都是通勤困境的体现。最后,63.2%教师强调留守儿童多、家长沟通难,“教学中难获成就感”;包班制导致36.8%教师因工作强度流动,“一人教多科甚至包班”成为常态。这种组织支持不足与乡土困境的叠加,进一步削弱了教师的工作满意度和留任意愿。

### (3) 代际特征与流动导向的分化

研究发现,年轻教师是流动意愿较为强烈的群体,其流动意愿显著高于年长教师,成为潜在的流动主力军。在有流动意愿的教师当中,意向的流动方向也高度集中,无

论是访谈 (89.5%) 还是问卷调查 (38.46%)，数据都清晰地显示，有意向流动的教师绝大多数都倾向于流向城镇或县城学校。这种明显的“向心性流动”趋势，其背后是典型的城乡“推拉效应”：一方面，农村地区基础设施不足（如频繁的“停水停电”、交通不便，访谈者 7）构成了推力；另一方面，城镇地区提供的“更优质生源”（访谈者 11）和“更好发展平台”（访谈者 4）形成了强大的拉力。

值得注意的是，尽管年轻教师更强调追求“自我价值实现”（访谈者 7）和“资源获取机会”（访谈者 3），但他们对教师职业的“热爱”程度（仅 35.58%）却显著低于样本整体平均水平（46.15%）。这揭示了新生代教师面临的早期职业认同危机，也反映出其职业选择更多基于理性计算而非情感承诺。

综上所述，一个深刻的矛盾浮出水面：编制制度虽然有效地将教师“绑定”在岗位上（问卷显示 77.88% 未更换学校），维持了表面的队伍稳定，但持续存在的经济压力（教师对“工资！”的强烈呼声）、发展受限感和环境排斥感（如基础设施落后），却在不断侵蚀着教师内心的职业承诺。这导致了一种“留身不留心”的隐性流失危机——教师人虽在岗，心已思动。这种矛盾的本质，是编制刚性约束与教师个体发展诉求之间的结构性冲突。

### 3 结语

#### 3.1 综合讨论

本研究通过对桂中地区农村小学全科教师的调查，揭示了其“低实际流动率”与“高潜在流动意愿”并存的特殊现象。这一发现与既往研究既有相似之处，也存在重要差异。本研究发现经济待遇是影响教师流动的首要因素，编制约束虽然能够限制教师的实际流动行为，却无法有效抑制其流动意愿，反而可能导致“留身不留心”的隐性流失现象。研究结果支持了推拉理论在教师流动研究中的适用性。农村地区的工作和生活条件构成了强大的“推力”，而城镇地区的优质资源和发展机会则形成了显著的“拉力”，这种推拉力量的失衡导致了强烈的“向心性流动”偏好。

特别是在新生代教师群体中，这种偏好更为明显，他们更加重视自我价值的实现和职业发展机会，对农村教育的认同感和归属感相对较弱。

基于研究发现，本文认为可从“构建差异化的薪酬激励体系”“完善职业发展支持系统”“改善工作与生活环

#### 3.2 研究局限与未来展望

本研究存在以下局限：首先，研究样本仅局限于桂中地区，结论的普适性有待进一步验证；其次，横断面研究设计难以揭示教师流动意愿的动态变化过程。

未来研究可以从以下方面深入：一是扩大研究范围，进行多区域的比较研究；二是采用纵向研究设计，追踪教师职业发展的全过程；三是结合客观行为数据，提高研究的效度；四是深入探讨不同教师群体的差异化需求，为精准干预提供依据。

总之，解决农村教师流失问题需要系统性的思维和综合性的策略。只有从根本上改善农村教育生态，才能实现教师“下得去、留得住、教得好”的目标，为乡村振兴提供坚实的人才支撑。

#### 参考文献：

- [1] 广西教育厅. 关于实施农村小学全科教师定向培养计划的通知 [EB/OL]. [http://jyt.gxzf.gov.cn/zfxgk/fdzdkgknrtzgg\\_58179/t3112478.shtml](http://jyt.gxzf.gov.cn/zfxgk/fdzdkgknrtzgg_58179/t3112478.shtml), 2013-05-27.
- [2] 席梅红. 论乡村教师流失的合理性——基于公平的理论视角 [J]. 上海教育科研, 2016(2):10-13.
- [3] 刘岸英, 李圆. 乡村教师职业流动现状及社会稳定支持路径 [J]. 现代中小学教育, 2022, 38(05):57-61.

**基金项目：**本论文是广西科技师范学院青年科研项目（专项）“乡村振兴视域下桂中地区农村小学全科教师流动现状调查研究”（编号：GXKS2022QN031）的研究成果。