

“坚守”或“逃离”——基于乡村教师离职意愿调查的质性研究

陈雪飞

曲靖师范学院教师教育学院, 云南 曲靖

收稿日期: 2022年8月19日; 录用日期: 2022年9月16日; 发布日期: 2022年9月23日

摘要

为了解乡村教师的离职意愿,采用质性研究方法对16位乡村教师进行调查研究。结果显示:乡村教师“坚守”乡村的主要原因有:高度的职业认同和教育情怀;工作稳定,工资待遇高;工作竞争压力较小及和谐的人际关系。乡村教师“逃离”乡村的主要原因有:乡村学生基础差,削弱教师的成就感和教学工作热情;教学工作量大,跨学科教学及教学外的工作带来巨大工作压力;子女教育和婚恋问题;物质条件匮乏和精神需求不能满足。从乡村教师自身角度提出留住乡村教师的建议主要有:保障工资待遇的同时重点提升对教师的情感关怀;搭建教师发展平台,建立有效的激励机制;统筹协调各校师资,集中优势力量办好乡村学校。

关键词

乡村教师, 离职意愿, 质性研究, 对策

“Persistence” or “Escape”—Qualitative Study Based on the Investigation of Rural Teachers’ Turnover Intention

Xuefei Chen

Teacher Education School, Qujing Normal University, Qujing Yunnan

Received: Aug. 19th, 2022; accepted: Sep. 16th, 2022; published: Sep. 23rd, 2022

Abstract

In order to understand the turnover intention of rural teachers, 16 rural teachers were investi-

gated by qualitative research method. The results show that the main reasons why rural teachers “stick to the countryside” are: High professional identity and educational feelings; Stable work and higher wages; Less competitive pressure and harmonious interpersonal relationship. The main reasons why rural teachers “flee” the countryside are: The poor foundation of rural students weakens teachers’ sense of achievement and enthusiasm for teaching; Workload is large, and interdisciplinary teaching and work outside teaching bring great work pressure; Children’s education and marriage; Lack of material conditions and unsatisfied spiritual needs. From the perspective of rural teachers themselves, the suggestions to retain rural teachers are as follows: While ensuring the salary, focus on improving the emotional care for teachers; Build a teacher development platform and establish an effective incentive mechanism; Coordinate the teachers of all schools and concentrate superior forces to run rural schools well.

Keywords

Rural Teachers, Turnover Intention, Qualitative Research, Countermeasure

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

2018年,《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》强调要“优先发展农村教育事业”,通过教育助力农村思想道德建设、传承发展提升农村优秀传统文化,加强农村公共文化建设和开展农村移风易俗行动。大力发展乡村教育是乡村振兴的重要组成部分,而乡村教育的振兴,关键在于乡村教师[1][2]。有研究提出乡村教育不只是乡村学生的教育,也是影响乡村社会全员的教育,在乡村振兴背景下,乡村教师应该发挥重要作用[3]。乡村教育事业是乡村振兴战略的重要支点,乡村教师是办好乡村教育的基础支撑,也是推进乡村振兴的重要源泉。近年来,虽然乡村教育和乡村教师得到了进一步关注,然而,乡村教师“下不去,留不住”的问题一直是困扰我国乡村教育发展的重要问题。有调查研究表明,以西部地区为代表的乡村教师流动问题尤为严重。云南省在职乡村教师中近80%有流动及流失意愿,其中“一直有”流动及流失意愿的比例为24.1%,部分区县这个比例甚至超过40%[4]。以往关于乡村教师流动的研究主要采用定量研究方法,得到乡村教师流动的主要原因有:工资收入低,工作量大,进修发展机会小,物质保障不足,孩子教育与婚姻家庭等方面[5][6]。有研究指出针对乡村教师流失的问题,不能仅仅依靠行政机制或道德机制规约乡村教师,也应正视乡村教师个体的正当需求,精准帮扶教师解决当下工作中的困难,增进稳定乡村教师队伍工作的成效[6]。为了更好地留住乡村教师,我们应该进一步走进乡村教师的生活,倾听乡村教师的内心独白,理解乡村教师精神世界和情感述求。

2. 研究设计

虽然乡村教师流动的原因有很多共同因素,但是也存在个体差异,为了深入了解乡村教师的真实话语,本研究采用重点探析研究对象主观感受的质性研究方法,包括深度访谈法及内容分析法。访谈分三部分进行,第一部分是了解乡村教师个人基本情况,包括乡村教师的年龄、教龄、学历、职称、婚姻家庭、是否当地人等基本情况。第二部分主要围绕乡村教师是否有离职意愿,了解乡村教师平时的工作和生活情况进行深度访谈。第三部分,从乡村教师视角,了解留住乡村教师的对策和建议。在受访者允许的情况下对访谈过程录音,转录为16份总计4万多字的访谈文本,得到分析素材。

研究对象以云南省乡镇及农村地区为调查区域,采用目的性抽样方式选取访谈对象,选取有离职意愿的教师 8 人和无离职意愿的教师 8 人。访谈对象基本情况如表 1 所示。其中已婚教师 10 人,未婚教师 6 人,女教师 14 人,男教师 4 人,教龄 1~5 年的 10 人,教龄 6~10 年的 4 人,教龄 10 年以上的 2 人。

Table 1. Basic information of interviewees

表 1. 访谈对象基本情况

有无离职意愿	访谈对象	性别	年龄	教龄	学历	职称	是否结婚	配偶恋人是否分居	是否本地人	子女数量及年龄
无	WH1 老师	女	28	6	本科	小学一级	未婚	两地分居	是	/
无	YH1 老师	女	38	21	本科	中学一级	已婚	两地分居	是	2 (14 岁, 11 岁)
无	YH2 老师	女	27	5	本科	中学二级	已婚	同一个学校	否	1 (1 岁)
无	YH3 老师	女	33	5	本科	中学二级	已婚	两地分居	是	1 (3 岁)
无	YH4 老师	女	29	5	本科	中学二级	已婚	共同生活	否	2 (4 岁, 0.5 岁)
无	YH6 老师	女	34	11	本科	中学一级	已婚	共同生活	是	2 (7 岁, 2 岁)
无	YH7 老师	女	28	5	本科	小学一级	已婚	两地分居	是	1 (2 岁)
无	YH9 老师	男	30	5	本科	小学一级	已婚	共同生活	是	1 (10 个月)
有	WH2 老师	女	29	6	本科	中学二级	未婚	同一个学校	否	/
有	WH3 老师	女	28	3	本科	中学二级	未婚	/	是	/
有	WH4 老师	男	30	3	本科	中学二级	未婚	/	否	/
有	YH5 老师	男	35	8	本科	中学一级	已婚	同一个学校	是	2 (5 岁, 0.6 岁)
有	WH5 老师	女	22	1	本科	未定级	未婚	/	否	/
有	WH6 老师	男	25	1	本科	未定级	未婚	/	否	/
有	YH8 老师	女	29	6	本科	小学二级	已婚	两地分居	否	1 (2 岁)
有	YH10 老师	女	27	5	本科	小学二级	已婚	共同生活	是	1 (3 岁)

3. 乡村教师“坚守”乡村的原因

3.1. 高度的职业认同和教育情怀是乡村教师坚守乡村的内在动力

教师职业认同是指教师对其职业及个体内化的职业角色的积极的认知、体验和行为倾向的综合体[7]。

一个认同教师职业的人，也应该是“打心眼里”喜欢教师职业的人，是一个有从教意愿的人，最终将是充满教育情怀的人[8]。在问到“你选择这个工作的最主要原因是什么？”老师们的回答中“喜欢”“热爱”“成就感”是高频词。如 WH1 教师回答：“我喜欢这份工作，喜欢和学生在一起。”YH1 老师回答：“我喜欢与学生打交道，最主要是热爱这一职业。”YH2 老师回答：“喜欢，它让我找到了乐趣，满满的成就感。”YH6 老师回答：“喜欢，因为和孩子们在一起很开心，当自己所教学生考上好的大学时很有自豪感和荣誉感。”WH6 老师回答：“学生眼里的那种对于知识的渴求，以及我带领全班同学一起取得胜利时候的那种喜悦感，是任何事情都无法代替的，我热爱我的职业，也热爱我的学生们。”YH6 教师回答：“看到学生掌握了知识，很有成就感”。在一项新生代优秀乡村教师主动入职的研究中指出，高度的职业认同和深厚的乡土情怀是新生代乡村教师主动入职的两大动因，这在本研究中也得到了很好的证实[9]。正是对教师职业的热爱和满满的教育情怀，让乡村教师可以忽略物质条件的匮乏和工作环境的恶劣，积极投身乡村教育事业。教育情怀可以让乡村教师在身处困境时赋予行动力量，是乡村教师坚守乡村的内在动力[10]。

3.2. 工作稳定，工资待遇提高是乡村教师坚守乡村的现实原因

近几年，“师范热”这个现象逐渐浮现并引起社会关注，大家愿意选择师范专业的有一个重要原因就是教师工作稳定，教师工资不低于公务员工资，待遇有保障，社会地位逐渐升高。我们国家《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《教师教育振兴行动计划 2018~2022》政策的出台对于在全社会树立“尊师重教”的风气，提升教师社会地位和职业地位都起到了非常关键的作用。对于选择乡村教师这份工作的原因，除了前面提到的热爱，老师们的回答中“工作稳定”“受人尊重”也是高频词。如 YH3 教师回答：“当初报的是师范专业，就想当老师，工作稳定，会受到更多人尊重。”另外，随着 2015 年《乡村教师支持计划(2015~2020 年)》出台，国家对乡村教师支持力度加大，乡村教师的工资待遇有所提高。访谈中谈到老师们目前的工资待遇问题时，有 9 位老师对工资待遇表示基本满意。从老师们的回答中了解到目前云南乡村教师的工资待遇与城里教师是一样的，除此之外，乡村教师还有乡镇补贴。如 YH10 教师回答：“有乡镇补贴，工资比城里稍微高一点，对工资基本满意。”YH5 教师回答：“工资和城里差不多。”正是因为乡村教师的工资待遇有所提高，增加了职业吸引力，在很大程度上能让乡村教师愿意坚守乡村，安心从教[11]。

3.3. 工作竞争压力较小，人际关系和谐是乡村教师坚守乡村的心理环境因素

工作负担和工作压力会影响教师的流动意愿[12][13]。在谈到：“你认为在乡下当老师比在城里当老师有哪些好的方面？”老师们的回答都一致认为在乡下教书工作压力要小一些。如 WH1 教师回答：“城里的家长对孩子要求高，也会给老师施加压力，老师们互相竞争也要大一些吧。”WH6 教师回答：“如果我在城里面的学校，有来自各方面的压力，那会让我觉得无法喘息，对于我的发展有一定的影响，所以我还是更喜欢现在的工作氛围。”在谈到职称晋升制度上，WH1 教师回答：“职称晋升基本满足工作年限，各项考核合格，如果人多的话按照工作业绩淘汰一部分人，有压力，但是不大。”YH5 教师回答：“符合条件就可以晋升，不算太难。”从老师们的描述中可以看出，乡村教师职称晋升虽然有一定压力，但是压力不算太大。有研究表明，教师在职称上的晋升会大大降低离职倾向[14]。谈到老师们平时的人际关系时，老师们基本都表示，同事很好相处，人际关系较好。如 WH6 老师回答：“这里的老师很好相处，对于新教师的关心和帮助很多，我与同事之间的关系很融洽。”YH6 老师回答：“同事就像一家人一样。”相对较小的工作压力和融洽和谐的人际环境在一定程度上让老师们愿意留守乡村。

4. 乡村教师“逃离”乡村的原因

4.1. 乡村学生基础差，削弱教师的成就感和教学工作热情

孩子的学习不仅跟学校教育有关，更多与家庭教育有关。许多农村家长由于自身文化水平较低，又加上忙于农活和生计，无暇教育孩子，导致农村孩子基础知识薄弱，学习习惯不好，教育难度比较大。许多年轻父母迫于生计不得外出打工，留守儿童一方面缺少父母在人生观价值观上的引导，另一方面缺少来自父母的关心爱护和沟通交流，在一些行为习惯上也有很多不良问题，性格上比较叛逆、冷漠，难以沟通[15]。在谈到工作中最大的困难和压力时，老师们的回答主要集中于学生难教，影响成就感，挫败工作热情。如 WH2 教师回答：“农村孩子太难管教了，一半以上是留守儿童，父母不在身边，也不太重视孩子的教育问题，和家长沟通也很困难。” YH5 老师回答：“有些基础稍微好一点的学生又不愿意学，多次教育不服，很有挫败感。” YH3 老师回答：“工作中最大的压力就是学生基础弱，缺乏学习积极性，厌学，教学中很难改变这种现状。” WH3 老师回答：“学生的各种不良行为习惯很是头疼。”农村学生学习基础差，家长不重视孩子的学习，不配合教师做好学习工作，乡村教师需要付出更多地努力才能提高学生的成绩，这给乡村教师带来极大的工作挫败感，也逐渐削减教师的工作热情从而影响教师流动。

4.2. 教学工作量大，跨学科教学及教学外的工作带来巨大工作压力

研究发现，工作负担重且长期超负荷工作会造成乡村教师的流失[6]。由于乡村学校师资配置不足，乡村学校教师需要承担更多的课时量，这在我们的访谈中也有典型表现。如 WH3 教师回答：“工作任务繁重，每天睡眠基本上 6 小时，睡眠严重不足，尤其是理科教师和英语教师，班主任跟班结束紧接着午辅导，午睡基本没有。”教师对工作量的感知与教师的离职决定显著相关，增加教师的工作量会导致教师有更高的离开动机[16]。

除了教师整体配备不够，教师教学任务重，教师队伍的学科结构不合理又是一个比较突出的问题，有的教师没有教本专业学科，而是调剂教其他学科或者兼任其他学科的教学，在教学上感觉不能胜任。特别是音体美教师，在乡村教师队伍中属于“稀缺品”[17]。乡村教师一般会承担其他专业课程的教学，并时常感受来自教学的压力。如 WH1 教师回答：“我一周上 19 节课；承担 4 门课的教学任务。一些课程我不是很擅长，所以我觉得有些惭愧，但是我也在努力学习一些美术方面的知识，想尽我所能让他们学到一点东西。最大的压力就是作文教学，工作以来一直从事语文教学，最让我害怕的就是讲作文，我一直没能找到一种提高学生习作能力的有效途径。” WH5 教师回答：“我还承担着自己专业以外的工作，比如音乐，美术等课程，自己没有那方面的才能，所以感觉力不从心。”同时教授几门课程，尤其是自己不擅长的课程给乡村教师带来较大的压力。

由于师资不够，乡村教师还需要做很多教学以外的工作，比如学籍管理，学生营养餐管理，控辍保学的劝返工作是云南乡村教师比较普遍的教学外工作。如 WH1 教师回答：“除教学工作外，我还承担学校的学籍管理工作，另外也会安排一些临时性的报表等。对于教学之外的这些活动，我们大多数教师是比较反感的，因为我们随时都要花大量的时间来核对一些信息，影响我们的正常教学。” WH4 老师回答：“我还负责档案管理，学生营养餐。” YH3 老师回答：“控辍保学的劝返工作难度大。”教学工作以外的工作占据了乡村教师大量的工作时间，增加了工作负担，让乡村教师感到身心疲惫。

4.3. 子女教育及婚恋问题推动乡村教师逃往城里

乡村教师作为接受过高等教育的知识分子，他们对孩子的教育都十分重视。绝大多数乡村教师都来自农村，因为接受了高等教育，拥有一份稳定的工作，不用为生计发愁。这样的经历让乡村教师对学校教育寄予更多期待，希望自己的孩子能够超越自己[18]。因此，他们会为自己孩子享受优质的教育资源尽

可能做出努力。多项研究表明子女上学及家庭生活是乡村教师流动的最主要原因[4] [19]。如 YH5 教师回答：“农村教育水平跟城里还是有差距的，虽然我也在农村教书。” YH8 教师回答：“哪个父母不想给自己孩子享受最好的教育资源。” YH10 教师回答：“我们很多教师都在城里买了房，主要原因就是想让孩子在城里上学，那如果我们可以城里工作是最方便了，所以，有机会我一定会选择去城里工作。”

对于未婚教师，在乡村工作影响找对象是选择“逃离”的主要原因。如 WH3 教师回答：“我们的社交圈子小，接触到的人也基本是同行业的，但是近几年同行业的男教师又比较少，所以严重影响我们找对象；另外我们的工作也比较琐碎，基本教师家、学校、两点一线的跑，没有时间去寻找对象。” WH5 教师回答“我现在没有恋爱对象，我们学校的单身女老师很多，并且学校的 100 多名老师中，女老师占到了很大的一部分，我自己觉得这样的情况下，找一个比较适合的对象还是比较难。”未婚教师，尤其是未婚女教师为了找到更为理想的婚恋对象，她们更向往城市生活，这在无形中推动她们要逃往城里。

4.4. 物质条件匮乏和精神需求不能满足是乡村教师“逃离”的重要影响因素

学校所在地区越偏远贫困，周边环境条件越差，教师生活越不方便，离县城越远，乡村教师的流动意愿越强烈[12] [20]。访谈中也了解到乡村教师所在学校与学校之间的物质条件保障和地理位置差异很大。有的学校离县城近，周边基础设施条件好，教师对学校环境感到比较满意，也表示愿意留在学校。而有的学校离县城远，交通不便，住宿条件差，吃饭没有食堂等，教师流动的意愿就比较强烈。

随着社会信息化的发展，乡村教师，尤其是年轻教师对精神需求也逐渐提高，但是由于交通不便，地理位置偏远，一些在城里很普遍的休闲娱乐方式都难以满足。从访谈中了解到乡村教师的休闲娱乐活动非常少，基本主要以体育锻炼为主。如 YH6 老师回答：“老师们平时的娱乐活动是少部分老教师打排球，跳跳舞，走走路。” YH8 老师回答：“听歌缓解压力，平时娱乐活动很少。” YH3 老师回答：“平时娱乐活动就是打乒乓球，跑步。” YH5 老师回答：“老师们平时娱乐活动单调或基本没有。”闲暇时间的休闲娱乐和精神追求可以激发人们对生活的热爱和缓解工作压力，从而更好地激发工作动力。乡村教师的精神需求不能得到很好的满足在一定程度上让乡村教师感觉生活单调无味，久而久之就会想要去到城市生活[15]。

5. 留住乡村教师的对策及建议

5.1. 保障工资待遇的同时重点提升对教师的情感关怀

虽然乡村教师的工资待遇已经得到改善，也有研究表明工资待遇已经不再是影响乡村教师流动的最重要因素[4] [20]。但是工资待遇仍然是乡村教师关注的首要因素。访谈中几乎所有乡村教师都提到，提高教师的工资待遇，保障物质生活条件，教师才能安心教学。除了工资以外，老师们的回答中出现的高频词就是“对教师的关心”“让老师们感受到温暖”“得到关注”。如 YH8 教师回答：“多组织一些教师活动，让在异地工作的老师感受到家的温暖。”如 WH3 教师回答：“了解乡村教师目前存在的相关问题，并尽可能地帮助其解决，可以在一年一度的教师节对乡村教师进行慰问，给予她们更多的温暖，让乡村教师明白国家和政府都在关心这个群体。” WH5 教师回答：“学校领导可以不定期地与学校的教职工进行谈心，学校也尽可能地帮助教师解决一些生活中的问题，对于单身青年教师的问题，学校和学校之间可以举办联谊会，帮助单身教师解决个人问题。”从老师们的回答中可以看出乡村教师希望得到学校领导和社会更多的关怀和关注。对于满足了基本物质保障的乡村教师，和谐的教学环境和情感归属可能是影响乡村教师流动的关键因素[21]。社会各界需要更多地走进乡村教师的生活，关注乡村教师的真正需求，解决乡村教师的现实生活问题，让乡村教师这个群体受到社会的关注[20]。比如继续开展寻找“最美乡村教师”活动，可以让更多的人了解乡村教师的生活和背后的感人事迹，可以提升整个乡村教师的

成就感。

5.2. 搭建教师发展平台，建立有效地激励机制

教师的专业发展对乡村教师的流动意愿有显著影响[20]。由于农村学生基础差，加上乡村学校教学资源 and 教学环境有限，乡村学校教学质量低于城市，这在一定程度上也会削弱教师工作的积极性和成就感。因此，乡村教师更需要不断提升自我能力发展，不断感受到自身的进步与成长，激发更多的能量。如 YH6 教师回答：“希望学校搭建更多学习平台，让我们老师感受到自己在不断进步。” WH5 教师回答：“希望能参加更多的培训和学习活动，促进教师专业发展。”为乡村教师提供更多专业发展平台，形成良好的教学氛围，可以增加教师的职业认同感和成就感[22]。职业认同感高的老师的离职意向要显著低于职业认同感低的老师[7]。除了提高自身的专业发展，有效的激励机制也可以很好地激发教师的工作热情。如 YH4 老师回答：“建立健全考核机制，多鼓励在乡村教育中尽职尽责的老师。” WH3 老师回答：“希望学校对那些做得好的，工作表现突出的老师有更多的奖励。”乡村教师的工作本来就很辛苦，更多地是无私的奉献。乡村教师内心也希望自己的工作得到肯定，不管是从学校还是国家、社会层面，都应该积极地去发现乡村教师背后默默的付出并给予积极的肯定和奖励，建立有效的激励机制，才能让乡村教师扎根农村。

5.3. 统筹协调各校师资，集中优势力量办好乡村学校

从访谈中了解到虽然都是乡村学校，但是不同学校之间的师资配比存在很大差异。有的学校师资配比比较充足，教师工作量要少一些，教师所学专业与所教学科也较一致，教师的教学压力就要小。而有些学校师资配置不够，往往就会被调剂到自己不擅长的学科教学，老师的教学压力很大就想“逃离”。如 YH5 教师回答：“因为一些分配不合理的情况，一些学校教师充足，教学压力小，一些学校教师少，工作任务重，所以教师就会拼尽全力想要逃离。” YH3 教师回答：“希望上面要深入基层，了解学校师资队伍建设，分配的情况。”因此，县教育局要深入调查各个乡镇的实际情况，统筹协调各个学校师资力量，合理安排教师的教学工作。学校地理位置、交通、办学质量是影响乡村教师流动的重要因素[4]。如 WH1 教师回答：“针对我们这里的实际，我觉得应该鼓励集中办学制，把偏远或者学生少的学校集中到乡镇上办学，这样老师们在乡镇上，生活也比较方便，另外也有利于学生的学习成长。”县政府要合理进行教育资源配置，集中优势力量办好每一所学校，提高学校办学质量，加强学校物质基础条件的配置，努力解决教师的实际工作生活需要，提升教师的工作幸福感。

基金项目

本文为云南省教育厅科学研究基金项目“乡村振兴背景下云南乡村教师专业发展的路径研究”(项目编号: 2022J0789); 云南省社会科学界联合会科研项目“曲靖师范学院乡村教育研究省级创新团队”(项目编号: 2022CX08)的阶段性研究成果。

参考文献

- [1] 刘星. 乡村振兴战略背景下乡村教师的专业成长: 根本属性、特殊性及其路径[J]. 教育理论与实践, 2018, 38(23): 37-39.
- [2] 褚宏启. 教师是振兴乡村教育的关键[J]. 中国教育学刊, 2021(10): 7.
- [3] 唐智松, 高娅妮, 王丽娟. 乡村教师如何助力乡村振兴——基于职业作用的调查与思[J]. 现代远程教育研究, 2020, 32(3): 69-80.
- [4] 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[J]. 教师发展研究, 2017, 1(4): 7-14.

- [5] 周钧. 农村学校教师流动及流失问题研究现状与发展趋势[J]. 教师教育研究, 2015, 27(1): 60-67.
- [6] 王晓生, 郭志辉. 乡村教师队伍稳定机制的审视与改进[J]. 教育科学, 2019, 35(6): 71-77.
- [7] 魏淑华, 宋广文. 教师职业认同与离职意向: 工作满意度的中介作用[J]. 心理学探新, 2012, 32(6): 564-569.
- [8] 李东斌. 职业认同对乡村教师离职倾向的影响——领悟社会支持和职业使命感的链式中介作用[J]. 教育学术月刊, 2021(9): 28-36.
- [9] 李斌辉, 李诗慧. 新生代优秀乡村教师主动入职动因与启示——基于全国“最美乡村教师”事迹的质性研究[J]. 教育发展研究, 2018, 38(20): 25-33.
- [10] 沈伟, 王娟, 孙天慈. 逆境中的坚守: 乡村教师身份建构中的情感劳动与教育情怀[J]. 教育发展研究, 2020, 40(Z2): 54-62.
- [11] 王炳明. 乡村教师队伍建设的政策分析——基于湖南省泸溪县落实《乡村教师支持计划》的案例研究[J]. 中国教育学刊, 2017(2): 35-40.
- [12] 王艳玲, 李慧勤. 乡村教师流动及流失意愿的实证分析——基于云南省的调查[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2017, 35(3): 134-141+173.
- [13] 殷丽华, 王艳玲. 偏远乡村教师流动及流失意愿的实证分析——基于云南省永德县的调查[J]. 云南开放大学学报, 2017, 19(3): 44-50.
- [14] 金志峰, 阳科峰, 杨小敏. 乡村教师如何才能下得去、留得住?——基于离职倾向影响因素的实证分析[J]. 教育科学研究, 2021(8): 41-48.
- [15] 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(6): 15-19.
- [16] Torres, A.C. (2016) Is This Work Sustainable? Teacher Turnover and Perceptions of Workload in Charter Management Organizations. *Urban Education*, 51, 891-914.
- [17] 唐一鹏, 王恒. 何以留住乡村教师——基于 G 省特岗教师调研数据的实证研究[J]. 教育研究, 2019, 40(4): 134-143.
- [18] 杜亮, 牛丽莉. 边远地区乡村教师的家庭教育理念、实践与阶层文化的形成[J]. 教育学报, 2018, 14(5): 73-81.
- [19] 汪婷玲, 殷丽华, 王艳玲. 乡村教师流动及流失意愿的调查分析——基于云南省师宗县 623 位教师的调查[J]. 曲靖师范学院学报, 2017, 36(5): 79-84.
- [20] 赵新亮. 提高工资收入能否留住乡村教师——基于五省乡村教师流动意愿的调查[J]. 教育研究, 2019, 40(10): 132-142.
- [21] 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, 39(20): 47-52+77.
- [22] 杜屏, 谢瑶. 农村中小学教师工资与流失意愿关系探究[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2019, 37(1): 103-115+169.