

# 乡村青年教师何以留任

## ——基于一位乡村青年教师的个案研究

段文梦

武汉工程大学马克思主义学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2023年10月2日; 录用日期: 2023年11月1日; 发布日期: 2023年11月8日

### 摘要

乡村教育是实现教育公平的关键领域之一, 乡村教育对乡村地区的发展至关重要。乡村教师作为乡村教育的关键支持力量, 面临着“留不住”的难题。文章运用个案研究, 对一位乡村青年教师进行半开放式访谈, 通过相关资料的搜集和整理, 参照个案对象的问题及研究过程中发现的问题, 提出对应措施。

### 关键词

乡村青年教师, 教师留任, 理性选择, 个案研究

# Factors Influencing the Retention of Rural Youth Teachers

## —A Case Study of a Rural Youth Teacher

Wenmeng Duan

School of Marxism, Wuhan Institute of Technology, Wuhan Hubei

Received: Oct. 2<sup>nd</sup>, 2023; accepted: Nov. 1<sup>st</sup>, 2023; published: Nov. 8<sup>th</sup>, 2023

### Abstract

Rural education is one of the key areas to achieve educational equity, and it is crucial for the development of rural areas. Rural teachers, as the key support force in rural education, face the difficulty of “not being able to retain”. The article employs a case study approach, conducting a semi-open interview with a young rural teacher. By collecting and organizing relevant information, and referring to the problems identified in the case study and the research process, corresponding measures are proposed.

文章引用: 段文梦. 乡村青年教师何以留任[J]. 教育进展, 2023, 13(11): 8488-8493.

DOI: 10.12677/ae.2023.13111311

## Keywords

### Rural Youth Teachers, Teacher Retention, Rational Choice, Case Study

Copyright © 2023 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. 问题提出

乡村振兴，教育先行。但要想乡村教育快速发展，实现乡村教育现代化，乡村教师是关键。得益于国家政策向乡村倾斜，乡村教师的流失速度有所减缓，但乡村教师调出情况依然严峻，如除去自然减员和校内变动，乡村教师调出数量为 215,943 人[1]。乡村小规模学校教师流失是最为严重的，由于多重社会压力、教育环境的复杂趋势、工具理性主义[2]等因素，乡村小规模学校教师陷于专业发展危机。赵明仁认为影响农村教师职业吸引力的因素可归纳为既相互联系又有相对独立性的三个层面：社会层面的经济收入、生活环境和社会地位，职业层面的压力与倦怠，个人层面的职业偏好[3]。影响乡村教师流失的因素是复杂的，要想留住乡村教师，不仅仅是从薪资待遇上出发，利益留人，也要考虑到发展留人和情感留人。

## 2. 研究设计

### 2.1. 研究对象

通过多种途径，采用目的性抽样，笔者寻找比较符合本研究的乡村青年教师，通过多次预访谈，最终确定 32 岁的 F 老师作为本研究的研究对象。原因是 F 老师在选择教师这个职业之前，有省会城市 W 市六年工作经历，且是自愿辞职自愿返乡入职教师，目前已有五年的乡村从教经历，继续留任意愿也比较强烈，符合本研究的研究对象要求。另外，笔者与 F 老师的多次预访谈也比较愉快，F 老师也比较配合访谈，资料的收集和后续的补充比较便利。F 老师也同意了笔者现场观察的要求，在这个过程中能够更好地了解 F 老师的工作日常状态。出于研究伦理的考量，以下研究对象将以“F 老师”作为指代。

### 2.2. 研究方法

本研究采用个案研究。笔者认真查阅了国家有关乡村教师的政策以及相关文件，并结合现有的研究，制定了对 F 老师访谈的核心议题，主要包括选职原因、任职过程、任职感受、任职经历的重要事件、留任产生的促使因素等。主要结合指定的核心议题与 F 老师进行半开放式访谈，访谈过程中进行了录音(访谈前征求了 F 老师的同意，在录音过程中 F 老师可以随时喊停)。

### 2.3. 资料收集

资料收集主要是利用访谈法。结合 F 老师的时间，预访谈两次，正式访谈一次，共计 2.5 个小时，正式访谈录音文本为一万五千字。此外，笔者还通过实地观察、朋友圈分享、小红书日常、微博分享等进行更加细致的日常微量收集，提取关键点，以便在访谈中占据主动性更好地收集相关数据。

## 3. F 老师的留任选择产生历程

F 老师出身乡村，独生子女，目前家中只有父亲尚在，大学毕业后在 W 市工作六年，后辞职返乡任

教，至今已有四年多。F老师现任C小学五年级英语，班主任，在编在岗。

### 3.1. “阴差阳错”到“殊途同归”

高考填报志愿时F老师在师范和非师范之间摇摆不定，几经挣扎之下还是报考了W市某师范院校，但是由于该专业录取分数比F老师的高考分数要高，因此F老师被调剂到该师范院校的旅游管理专业。

“当时(高考填报志愿时)我自己也很纠结，家里人都说小女孩子学个医当个老师挺好的，我自己本身也算是喜欢小孩子，但是看别人都学其他专业还是有点想学其他的，后来还是报了师范，觉得还是当教师好一点，但是谁知道分数不够，被调剂到了旅游管理。”(F老师自述)<sup>1</sup>

毕业后，F老师从事旅游管理相关的行业，18年年初F老师的母亲去世，F老师很担心自己的父亲，F老师想辞职回乡工作便于照顾自己的父亲，最初希望做一名人民教师的念头再次涌现。为了更好地兑现家庭责任，F老师选择参加家乡招教，经过几个月的艰苦备考，F老师成功上岸，被分到了家附近的小学。

### 3.2. 乡村职场初体验

在2018年8月F老师成为C小学五年级在编英语教师，开始她的乡村执教生涯。能来到C小当有编制的教师，对于F老师及其家人来说，都算是一个不错的选择，虽然是在乡村，但是“离家很近，骑电动车一个半小时左右就能到”，家校距离近让F老师对这份工作更加满意。

当F老师看到C小的基础设施后，宽敞的校园让F老师更加兴奋。“我知道近些年来乡村学校都在改头换面，但是我没想到C小的基础设施不输一些城镇小学。而且教学楼和办公楼、教师宿舍条件都还能接受，尤其是宿舍，自己稍微再收拾一下就很像样了”。

除了这些基础设施外，学校的分班安排也让F老师很满意，C小的学生不算多，基本每个年级都只有一个班。班级教师分配是一位有经验的资深教师搭班两位新的年轻教师或者两位有经验的教师搭班一位新的年轻教师，班主任也都不会让新老师来担任，实行“老带新”模式。

在教学上，有经验的教师也会自动帮助F老师这些新入职的教师。新入职的教师刚进入工作还没有经验，“学校组织了三位即将退休的资深老教师来帮助新入职的教师快速进入教学状态，当我们在课堂教学或者班级管理、课堂管理上遇到问题，老教师也都耐心的教授我们，可以说是倾尽她们毕生积攒的经验来帮助我们快速适应”。

出入乡村职场的F老师表示，现在对未来虽然还是有一点迷茫，但是对于C小和在C小工作她是喜欢，也很满意自己的乡村教师工作。

### 3.3. 幸福、满足与责任

2020年九月，已经入职两年的F老师成为六年级的班主任。

“虽然我已经教了两年，但这是第一次当班主任，就很忐忑。我之前带了一年的五年级，又带了一年的六年级，现在是第二次带六年级，但班主任是第一次当。我每天都到学校照看他们，下午下课也是一直等到学生都被接走才走，日常也很关注他们的心态什么的。当然他们也很听话，也很争气，我们班的成绩还不错。乡下的孩子也很淳朴，家长一般也很好，在街上碰到了，老远就跟你打招呼。之前疫情严重的时候，乡下虽然没有城市那么严重，但是管控还是比较严的，线上上课，这些孩子也都配合，线上回答也很积极，不像有的班级反馈很不及时，当时我就觉得我更有动力了，我太喜欢这群孩子了。”(F老师自述)

<sup>1</sup>注：文中楷体部分皆为引自个案教师自述。

F 老师在教授学生，陪伴学生成长的时候，学生也在陪伴着 F 老师成长，一份耕耘自会有一份收获。F 老师倾注全部心力在教学上、在学生身上，学生也拿成绩回馈，也喜爱着 F 老师。

### 3.4. 日趋坚定的选择

2023 年，F 老师来到 C 小已有五年，对于学校的感情和工作的认可也在时间的加持下越来越深。

“我很喜欢 C 小，最开始是因为离家近，进校后是因为学校的基础设施还不错，正式开始接触后，就觉得 C 小就是我心仪的学校。这几年国家政策在向乡村倾斜，我们学校的年轻老师也比以前多了。但是无论是那些老教师还是已经来几年的教师还是新进教师，大家都相处得很好，也没有传说中的那些针锋相对。乡村学校也不分那么多层，领导也不多，也都很平易近人。乡村的家长大部分也都是很尊重老师，也不怎么插手老师对于学生的管教。学生也很好，因为乡村不像城里还有其他的兴趣课，乡村学生只有学习，大多孩子都很听话。其实我原本是打算现在乡村教两年，乡村学校教学负担和教学压力没那么重，我就利用空余时间备考，然后考去城里。但是我现在很喜欢这样的生活，觉得留在这也很好，没有什么太大的必要去城里。”

令人满意的基础设施、良好的组织氛围、和谐的同事关系、不插手学生管理的家长以及懂事听话的学生等等，这些都牵动着 F 老师的心。这些也让 F 老师找到了自己的新的价值，也留住了 F 老师想要远离的心。

## 4. 理性选择理论下 F 老师留任原因分析

乡村教师作为社会人具有“经济人”的所有特征，追求自身利益最大化，通过衡量自身行为的成本和收益来选择对自己最有利的行动方案[4]。F 老师在外工作几年后经过衡量还是选择返乡任教，这是 F 老师衡量过后在不理性的表象之下做出的相对理性的选择。

### 4.1. 经济理性下的最优原则

就经济理性而言，相对于在城市的工作，F 老师在乡村任教最直观的表现就是相对经济支出的减少，相对经济收入的增多。

“虽然乡村老师工资不怎么多，但是在这里当老师可以节省掉很大一部分的硬性开支，比如租房、吃饭什么的，看着不明显，但其实在城里一个月下来也不剩多少，甚至还没有我当老师剩下的钱多。你看，在村里几乎家家都有地，菜基本都不用买，像我，离家近，吃饭就直接回家吃，住也是住家里，每个月工资也就我自己买一些我想吃想用的，其他基本都没有花费”。(F 老师自述)

在城市工作会面临住宿、吃食等方面的硬性输出，在乡村，部分支出则是通过劳动把剩余劳动力转化为隐形收入，即同等抵扣部分家庭生活支出，例如蔬菜、水果等。生活支出变多导致的直接结果就是生活水平下降、经济收入减少，这就给 F 老师带来困扰。在两相对比之下，对于 F 老师来说，在城市工作相比于在乡村任教于经济上来说时不划算，因此，F 老师做出了留在乡村任教的选择。

### 4.2. 社会理性下的满意原则

在社会理性的考量下，遵循满意原则，行动的最终目的是以教师的满意程度为准则的，满足乡村教师的多重社会需求。

乡村是熟人社会，在这种情况下，乡村教师与学校领导、同事、学生家长等会形成良好的交流关系，得到良好的人际支持。“在乡下的话，学校领导少，我们学校老师也不到二十个，你做出什么成绩都很容易被看到，家长也大多都是周边的”，乡村教师在乡村中建立了紧密的联系和关系，与学生、家长以

及周边居民建立起良好的互动和合作。他们深入了解当地的文化、传统和需求，与当地形成紧密的认同感和归属感。

F 老师最初选择回乡选择教师这个职业，更多的是想实现家庭责任的兑现以及得到体面、稳定的工作，现在乡村教师这个职业不仅满足了这些需求，也为 F 老师带来了职业上的成就与满足、人际关系的获得、领导的重视等等，这都是 F 老师的衡量城市工作和乡村任教的重要影响因素，显然，乡村任教更能满足 F 老师的社会需求，这也促使 F 老师产生留下来的念头。

## 5. 促进乡村青年教师留任的对策

乡村教育是实现教育公平的关键领域之一，乡村教育的发展需要乡村教师作为关键支持力量。乡村教育的良好发展和乡村教师队伍的稳定有助于构建一个更加均衡和包容的乡村教育体系。

### 5.1. 提供良好的工作环境和待遇

政府和学校管理部门应优先改善乡村学校的基础设施，为乡村教师提供良好的工作条件和教学环境。外在环境很大一定程度上也能影响教师是否选择留任[5]，改善学校的基础设施，不仅可以提升上课效率，也可以为师生提供良好的环境氛围。同时，合理调整教师的薪资待遇，优化薪酬结构，适当地增加绩效奖金并提供丰厚的福利和奖励，以此来提高教师的工作满意度和留任意愿。

### 5.2. 提供个人成长和发展机会

乡村教师的个人成就感的获得对于教师来说也是吸引其留下来的因素之一，青年教师的定性远大于老中教师群体，这与其发展诉求得不到发展和满足有一定的关系。乡村青年教师需要引领和知道，其进步也需要学习和打磨，为乡村青年教师提供个人成长和发展的机会，如参与教育研究项目、承担校本课题、参加学术会议等，这将激发教师的创新意识和教学热情，增强他们在乡村教育岗位上的成就感和职业发展动力。

### 5.3. 培养地方人才与社区根植性

首先，在师范专业人才的培养方面，应该加强乡村定向人才的培养，各地级市加强对本地师范的重视，规范师范课程，完善和提高相关毕业要求。其次，在签订定向培养合同时首先选择有农村背景和定向本地的学生，增加留任率。出身本地乡村的教师了解本地的社区和学生背景，能够更好地适应乡村教育的需求，培养地方人才，也能更好地与学生和家长建立联系，增强教育的根植性。

## 6. 结语

本论文的研究个案有着很强的现实意义，F 老师从最初的阴差阳错到最后的殊途同归，从最初的有所衡量到最后的日趋坚定，F 老师在乡村的工作经历虽有一定的曲折，但其中既有 F 老师在面对困境情况的积极面对，也有 F 老师和乡村学校之间的双向互动和磨合，在理性选择之下，F 老师觉得留下未尝不是一个好选择。要搞好乡村教师队伍的建设，不仅仅要从薪资待遇上入手，也要从教师个人出发，重视教师个人因素，更要从环境和情感出发，吸引年轻教师，培养年轻教师的乡村根植性。

## 参考文献

- [1] 中共中央 国务院印发《乡村振兴战略规划(2018-2022 年)》[EB/OL]. [https://www.gov.cn/zhengce/2018-09/26/content\\_5325534.htm?eqid=e70f81cc0016253900000004646d746d](https://www.gov.cn/zhengce/2018-09/26/content_5325534.htm?eqid=e70f81cc0016253900000004646d746d), 2018-09-26.
- [2] 符太胜, 王培芳, 丘苑. 中西部农村小规模学校教师专业发展危机与发展路径[J]. 当代教育科学, 2020(1): 41-47.
- [3] 赵明仁. 如何解决农村教师“留不住”的问题[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2019, 18(6): 55-59+76.

---

<https://doi.org/10.19503/j.cnki.1671-6124.2019.06.008>

- [4] 夏茂林, 冯文全. 定期轮换制度下流动教师利益补偿机制探讨[J]. 教师教育研究, 2011, 23(1): 39-43+22.
- [5] 甄莹, 于海英, 李春英. 学校支持何以影响乡村教师留任——基于教师效能感、学校文化的多重中介效应研究[J]. 未来与发展, 2023, 47(8): 95-103+28.