

县域农村幼儿园教师来源背景 与流动意愿

——基于湖北四县的实证分析

王鹏程，龚 欣

[摘 要] 教师来源是教师群体重要的属性特征，主要包括教师正式入职前所携带的个体特征、家庭特征、教育背景、入职途径等。基于湖北四县的农村幼儿园教师的数据显示，目前县域内农村幼儿园教师的来源结构会在一定程度上影响其职业内流动意愿和职业外流动意愿：其中影响教师职业内流动意愿的因素主要包括个体特征与家庭特征，如农业户籍、属地、教师资格证、家庭子女个数、父亲职业；而影响教师职业外流动意愿的来源背景因素集中在个体特征与入职途径上，如属地来源、教师资格证、教师是否与园所签订合同等，家庭特征与教育特征对其职业外流动意愿无显著影响。基于教师来源背景与流动意愿的关系，本文为进一步提高农村幼儿园教师留教意愿提出相应的建议。

[关键词] 教师来源；职业内流动意愿；职业外流动意愿

一、引言

自我国启动“全面二孩”政策以来，无论是发达地区还是欠发达地区均面临严峻而巨大的学位、幼儿园所、教师等缺口与需求。据统计，我国各省市均面临严重的学前教育教师缺口：截至2014年底，西部四川省学前教育教师资源缺口近2万；东部江苏省2014年缺额近2—3万名，缺口比例达到22%；截至2015年，中部安徽省幼儿园教师缺额达5.72万人（庞丽娟等，2016）。

[收稿日期] 2020—05—20

[基金项目] 教育部人文社会科学研究青年基金项目“湖北省贫困农村幼儿教师来源和流动情况研究”（16YJCZH022）。

[作者简介] 王鹏程，湖南第一师范学院数学与计算科学学院，电子邮箱地址：wangpengcheng166@163.com；龚欣，华中师范大学教育学院，电子邮箱地址：gongxin@mail.ccnu.edu.cn。

在教师资源紧缺的情况下,幼儿园教师资源的合理配置,特别是欠发达地区的幼儿园教师队伍的稳定,是乡村幼儿园教师队伍振兴发展的关键任务。

教师资源配置是指在一定区域范围内进行教师资源分配与合理流动。世界发达国家的人才流动率一般保持在10%左右,且被认为是人才配置和使用的最优状态(岳亚平和刘静静,2013)。已有数据表明,我国幼儿园阶段教师流动率明显高于其他教育阶段,农村地区教师流动率高于10%的失衡流动逐步凸显(全国教育科学“十一五”规划教育部青年专项课题“中部地区幼儿教师流动问题及对策研究”成果公报,2011)。由于幼儿园教师编制暂未单列,除少量幼儿园教师纳入小学教师编制系统外,大部分幼儿园教师群体来源背景多样且来源途径广泛。教师来源特征既能体现教师岗位的市场价值——能吸引什么样的人任教,同时也反映了教师群体的择业特征——什么样的人愿意留教(张源源和邬志辉,2015)。以往研究表明,不同来源背景的幼儿园教师在进行职业流动选择时的意愿有所差异,且集中在因不满工作现状而发生流动的行为方面,如工资待遇(杜屏等,2015;叶宝娟等,2018)、工作满意度(李云淑,2018)、劳动力市场(杜屏等,2015)等,探讨来源背景与流动意愿的研究尚少。本文将根据幼儿园教师流动意愿背后所体现的群体共性,基于湖北四县的调研数据,采用多元logit回归方法分析不同幼儿园教师来源背景对流动意愿的影响。

本研究主要聚焦如下问题:第一,县域内农村幼儿园教师的来源背景有什么特点?他们的来源背景是否会影响其流动意愿?即“从哪来”是否会影响“到哪去”?第二,如果是,有哪些维度的教师来源背景因素会影响其未来流动意愿?第三,不同维度的教师来源背景是否会影响其流动类型?第四,就进一步改善农村幼儿园教师流动现状而言,可以从教师的来源背景方面得到何种启示?

二、文献综述

以往研究尝试以心理学、经济学和社会学相关理论的视角对教师流动行为进行概述。赫兹伯格(Herzberg)从心理学视角提出激励保健理论(Motivation-hygiene Theory),概述了影响“教师”流动行为的两大因素,主要包括保健因素(Hygiene Factors)和激励因素(Motivators),即个体基本需求和发展需求。而经济学、社会学相关理论则从组织内部推力和外部环境拉力的角度出发对流动行为加以分析,即推拉理论(Push-pull Theory)。该理论指出,流动行为主要受到组织内部的推力影响(组织内部文化),也受到外在

环境的拉力影响(行业外薪资福利或晋升机会)(陈玉芬, 2013)。由于本文主要考量教师自身的来源特点对流动意愿的影响, 因此更多地将影响流动意愿的因素聚焦在内推力方面。

有关劳动力市场职业选择行为的研究发现, 地理区位可能对流动选择或意愿产生重要影响。主要表现在: 第一, “距离更近的事物联系更紧密”, 因而内在不确定性和心理陌生感将会降低, 而个人的工作方位选择在很大程度上也将体现这种“空间力量”; 第二, 通过人与空间之间形成的心理磁场, “地方”可能会被视为一个可以附着感情的焦点, 而这种内在形成的“地方感”是人对社区文化精神气质的认同, 对工作心态和效率都将形成潜在影响(Hägerstrand, 1986)。马红梅和孙丹(2019)利用甘肃基础教育调查数据对当地近千名中小学教师微观数据分析发现, 来自本村的教师在“下得去、留得住、教得好”等方面表现得更好。除了与出生地有关的个体因素外, 人口统计学变量的其他因素也将影响教师流动行为选择。针对美国公立幼儿园教师的研究表明, 黑人种族的教师最可能发生职业外流动, 而非黑人种族、年龄段为40岁至49岁的教师更可能发生职业内流动(Yesil Dagli, 2012)。肖庆业对我国中部地区三省六县600多名农村教师的调研发现, 以性别与年龄为表征的个体变量对教师流动有显著影响, 具体表现为: 男性教师、年轻教师相对表现出更强的流动意愿(肖庆业, 2018)。

来源因素中的家庭背景也可能是一类重要的因素。相关研究表明, 教师流动意愿与其自身专业资本和家庭因素有关。由于大多数农村教师出身于农村普通家庭, 父辈职业以农耕为主, 他们更希望子辈离开农村, 即教师代际向上的内需动力更强(张源源和邬志辉, 2015)。同时, 由于幼儿园教师职业逐渐“女性化”趋势, 受到我国“嫁夫随夫”的传统观念影响, 婚育和养育等家庭因素是影响幼儿园教师群体流动意愿的重要原因(查建华和蹇世琼, 2018)。从自身专业发展角度而言, 为了满足个人发展需求, 高学历、高素质人才的职业流动意愿更强, 流动可能性更大, 并且流动方向也体现明显的“向城性”, 如城乡幼儿园教师中研究生学历的比例为19:1(姜盛祥和胡福贞, 2011)。这种地域差异实际上也从师资水平的角度割裂了城乡幼儿园教育质量, 由于学历高的教师往往会优先选择更有竞争力的岗位, 而当那些处于弱势地位的幼儿园无法在劳动力市场招收到学历背景合格的教师时, 就会退而求其次地降低对应聘者学历和专业的要求, 长此以往, 造成了农村幼儿园教师整体学历较低, 教育质量落后的局面(何孔潮和杨晓萍, 2015)。

农村地区幼儿园教师的入职途径也有其独特性, 即幼儿园转岗教师。这是因为随着我国农村义务教育学校布局调整, 农村地区部分超编富余的中小

学教师经过培训合格后转入了学前教育行列,目前这批转岗教师已经成为农村幼儿教师队伍的重要力量(龚欣等,2019)。然而,由于中小学和幼儿园在教育对象、工作任务、内容及要求等方面的差异,大多数中小学教师进入幼儿园后,在工作中都面临职业适应和发展的问題(田景正和周芳芳,2016)。蔡军(2015)通过调查457名转岗教师的生存状态后发现,沉重的工作压力极大地影响农村幼儿园转岗教师的留教意愿。此外,由于农村幼儿园缺编少编的情况较为严重,一部分教师属于园所聘用的合同制雇工,他们主要就职于民办园以及少数公办园中,通过劳动合同确立雇佣与被雇佣的劳动关系,所得劳动待遇一般低于事业编制教师,且很难获得其他社会保险与福利。虽然合同制教师能在短时间内满足部分园所的师资需求,但同时也为教师队伍的长久稳定埋下了隐患。无论是转岗还是合同制雇佣关系,这类教师的学历、专业素质以及职业匹配度方面,都可能成为影响其未来流动意愿的因素,同时也不利于整个幼儿教育事业的发展(吕苹和韩倩,2016)。

综上所述,教师流动意愿与其个体、家庭、教育及入职途径等因素密切相关。然而,从研究方法上看,以往研究侧重质性研究,以基本的描述统计呈现教师流动情况,较少运用计量模型;从研究视角来看,大多数研究主要从现实工作特征和生存现状方面研究其流动意愿,极少数研究从教师的来源背景角度探讨其流动意愿,且对教师来源背景的讨论主要聚焦在义务教育教师群体,未详细探究幼儿园教师特别是农村幼儿园教师入职途径的差异,也未探讨入职途径的影响。基于对湖北四县农村幼儿园的调研和走访,采集了农村幼儿园教师自填问卷数据,本文尝试补充农村幼儿园教师来源背景与流动意愿的关系研究。

三、研究设计

(一)数据来源

本文使用数据来自课题“湖北省贫困农村幼儿教师来源与流动情况”研究,采用自编《湖北省农村幼儿园教师现状调查—教师问卷》,课题组将湖北省东西四县作为取样点,其中3个为国家级贫困县,1个为普通县。调研组采取分层抽样、整群抽样与随机抽样相结合的策略选择农村幼儿园样本,以在相应区域内覆盖所有农村幼儿园为原则,与当地教育局协商确定最终调研样本。课题组通过四次实地调研,共计走访155所农村幼儿园,其中纯公办园78所,公建民营园6所,纯民办园77所。每个幼儿园尽量抽取全部教师参与调查。本次调查发放教师问卷860份,回收813份,回收率为94.53%。其中

有效问卷 734 份,有效率 90.28%。

(二)变量界定

1. 因变量。关于教师流动的定义学界尚未统一,基于不同的研究目的对流动一词的界定也稍有差别(杜屏等,2013;何孔潮和杨晓萍,2015;徐燕,2007)。本文主要从职业内外界定不同流动类型:一类是幼儿园教师变动到包括幼儿园在内的教育机构中继续任教,为“职业内流动”;另一类是幼儿园教师变动到非教育行业中工作,为“职业外流动”。在本研究中,因变量为农村幼儿园教师的流动意愿,问卷中通过“如果在未来3年内您有机会重新择业,你会怎样选择?”的题项获得教师流动意向数据,选项共三项,分别是不流动、职业内流动、职业外流动。总体而言,未来可能发生职业内流动行为的幼儿园教师占比20%,超过了一般认为的10%的合理水平;未来可能发生职业外流动行为的幼儿园教师比例为10%。

2. 自变量。教师来源特征为本文的核心解释变量,其中包括个人特征、家庭特征、教育背景、就业来源四类。教师个体特征主要指教师本身的特质;家庭特征包含婚姻、父辈职业、子女等因素;教育特征以入职前的学历为依据。考虑到农村幼儿园教师入职途径的特殊性,本文将农村幼儿园教师较为普遍的两种入职途径作为其职业来源的衡量因素,即是否为转岗^①或合同制教师。

个人特征:主要关注人口学特征,如性别、年龄、民族、户籍、来源地,同时还包括教师资格证等情况。通过卡方检验可知,以不同个体特征分类的教师流动意愿方面表现出了显著差异。具体表现为,男教师职业外流动意愿显著强于女教师;非农户籍的教师职业内流动意愿显著强于农业户籍教师;党员教师职业外流动可能性更高。同时,汉族教师相对于少数民族教师有更强的职业内流动意愿。

部分教师个体特征在职业内外流动意愿两方面差异显著。如来源地在幼儿园所属县域范围以内的教师职业内流动意愿显著更强,而来源地在县域以外省域以内(同省不同县)的教师职业外流动意愿显著更强;有显著职业内流动意愿的教师年龄集中在40岁至49岁,而小于30岁的教师职业外流动意愿显著更强;拥有高中教师资格证的教师两方面流动意愿都显著强于拥有幼儿

^① 由于农村义务教育学校布局调整导致中小学校数量骤减,因此不可避免地带来中小学师资富余的结果,同时中国城乡普及学前教育的需求日益强烈,不断扩充的幼儿园数量使得部分富余的中小学教师进入幼儿园执教,从而就形成了“幼儿园转岗教师”这一特殊群体。

教师资格证的教师。具体结果见表 1。

表 1 农村幼儿园教师的个人特征与职业内流动、职业外流动意愿分析

类型	选项	职业内流动 (%)	职业外流动 (%)	类型	选项	职业内流动 (%)	职业外流动 (%)
		人数/该群 体总人数	人数/该群 体总人数			人数/该群 体总人数	人数/该群 体总人数
性别	男	0	42.85	资格证	幼儿园教师	38.23	44.72
	女	20.82	9.79		小学教师	17.77	7.77
	卡方检验	P=0.175	P=0.004		初中教师	13.20	30.41
	农业户口	21.18	8.98		高中教师	41.77	57.14
户口	非农户口	18.88	14.68	卡方检验	同乡镇	P=0.030	P=0.000
	卡方检验	P=0.542	P=0.042		同县不同镇	17.66	7.21
	小于 30	22.11	12.56		同省不同县	73.28	11.71
	30 至 39	20.04	9.15		外省	48.59	23.52
年龄	40 至 49	22.32	8.92	民族	卡方检验	30.95	11.90
	大于 50	10.52	10.52		汉族	P=0.056	P=0.002
	卡方检验	P=0.632	P=0.593		少数民族	22.80	9.56
	党员	19.23	19.23		卡方检验	8.41	13.08
政治面貌	非党员	20.79	9.37	卡方检验	卡方检验	P=0.001	P=0.264
	卡方检验	P=0.841	P=0.019				

家庭特征：主要关注婚姻状况、父亲职业特征、养育子女等情况。如表 2 所示，职业外流动意愿主要在教师婚姻状况与养育子女方面表现差异。相对已婚教师而言，未婚教师有更强的职业外流动意愿；未养育子女的教师更可能发生职业外流动。在教师职业内流动意愿上体现显著差异的因素为父亲是否在家务农。

表 2 农村幼儿园教师的家庭特征与职业内流动、职业外流动意愿分析

类型	选项	职业内流动(%)	职业外流动(%)
		人数/该群体总人数	人数/该群体总人数
婚姻	已婚	20.44	9.18
	未婚	23.72	20.33
	卡方检验	P=0.550	P=0.006

续表			
类型	选项	职业内流动(%) 人数/该群体总人数	职业外流动(%) 人数/该群体总人数
有无子女	有子女	20.03	8.95
	无子女	26.66	20.00
	卡方检验	P=0.179	P=0.003
父亲职业	农民	18.43	10.15
	非农民	26.90	10.05
	卡方检验	P=0.012	P=0.969

教育特征情况：主要关注教师职初学历特征。如表 3 所示，大专学历的教师相对更可能发生职业内流动，本科学历的教师职业外流动可能性更高。总体而言，学历越高的教师更可能发生流动情况。

表 3 农村幼儿园教师教育特征与职业内流动、职业外流动意愿分析

类型	选项	职业内流动(%) 人数/该群体总人数	职业外流动(%) 人数/该群体总人数
职初学历	初中及以下	25.00	29.14
	高中学历	17.86	8.27
	大专学历	29.80	15.38
	本科及以上学历	21.05	42.10
	卡方检验	P=0.031	P=0.000

就业来源：主要关注转岗教师与合同聘用制教师的基本情况。表 4 的统计结果发现，未签订合同的教师有更强的职业外流动倾向，而是否为转岗教师并不影响教师的流动意愿。

表 4 农村幼儿园教师入职途径与职业内流动、职业外流动意愿分析

类型	选项	职业内流动(%) 人数/该群体总人数	职业外流动(%) 人数/该群体总人数
入职途径	转岗	21.81	12.71
	非转岗	21.57	9.86
	卡方检验	P=0.833	P=0.498
工作合同	签订合同	19.82	6.82
	未签订	21.42	15.35
	卡方检验	P=0.451	P=0.000

3. 控制变量。教师流动意愿不仅受到来源特征的影响,同时也与劳动力市场因素密切相关,本文的控制变量包括园所情况、工作压力、任教班级情况。其中园所情况包括园所性质、工资满意度等;班级情况是指保教职责分配、工作压力、班级特殊儿童数、贫困儿童数等;同时,本文也对样本的县域差异加以控制。由于控制变量非本文重点关注因素,故不作详述。

(三) 计量模型

由于本文的被解释变量 y 为多值变量,故采用多元 logit 模型进行分析。该模型基准形式设置为:

$$y_i^* = \beta_0 + \beta_1 individual_i + \beta_2 family_i + \beta_3 education_i + \beta_4 channels_i + \sum_{k=1}^K \theta_k w_i + \mu_i$$

其中 y^* 为潜在变量,代表教师的选择倾向,为连续变量。 i 为教师个体标识符。 $individual$ 、 $family$ 、 $education$ 、 $channels$ 分别为教师的个体特征、家庭特征、教育特征及就业途径。 w_i 为影响教师选择倾向的各种其他因素,如工资待遇、园所环境、工作压力、园所类型等, k 表示第 k 个控制变量。 u 为随机扰动项,服从多项 logistic 分布。

在教师流动意愿的分析中,被解释变量有三种类别(不流动、职业内流动、职业外流动),需要使用多分类 logit 模型(multi-nominal logit,简称 Mlogit)。假设不流动、职业内流动、职业外流动的概率分别用 $P_s = P(y = stayer | X)$ 、 $P_m = P(y = mover | X)$ 和 $P_l = P(y = leaver | X)$ 表示。取 $y=0$ 表示不流动, $y=1$ 表示职业内流动, $y=2$ 表示职业外流动,以不流动为参照组。

$$\logit P_{1/0} = \ln \left[\frac{p(y=1|x)}{p(y=0|x)} \right] = \beta_{10} + \beta_{11} X_1 + \beta_{12} X_2 + \beta_{13} X_3 + \beta_{14} X_4 + \sum_{k=1}^K \theta_k w_k$$

则三类结果的 logistic 回归模型可表示为:

$$\logit P_{2/0} = \ln \left[\frac{p(y=2|x)}{p(y=0|x)} \right] = \beta_{20} + \beta_{21} X_1 + \beta_{22} X_2 + \beta_{23} X_3 + \beta_{24} X_4 + \sum_{k=1}^K \theta_k w_k$$

采用极大似然估计法可以得到上述模型中的两套系数,其中 X_1 、 X_2 、 X_3 、 X_4 分别表示教师的个体特征、家庭特征、教育特征、就业途径。第一个 logit 函数表示教师不流动与职业内流动类比的 logit,相应的系数 β_{1j} 表示:职业内流动的教师与不流动的教师类比, X_i 改变一个单位时,优势比之对数值。第二个 logit 函数表示教师不流动与职业外流动类比的 logit,相应的系数 β_{2j} 表示:职业外流动的教师与不流动的教师类比, X_i 改变一个单位时,优势比之对数值。教师职业内流动与职业外流动类比的 logit 虽然未直接给出,但

实际上可以用上述两模型之差得到，即：

$$\text{logit}P_{1/2}=\ln\left[\frac{P(y=1|X)}{P(y=0|X)}\right]-\ln\left[\frac{P(y=2|X)}{P(y=0|X)}\right]$$

四、实证分析结果

本文采用逐步回归的方法将教师来源的四类特征依次加入模型，并控制了县域、园所和班级差异以及任教班级儿童差异等影响因素，共建立 4 个回归模型。调整 R 平方由模型 1 的 0.07 上升至模型 4 的 0.168，表明模型的解释力不断增强。模型总体在 1% 的水平上显著。回归分析检验了教师来源背景对农村幼儿园教师职业内流动、职业外流动意向的影响，结果见表 5。

表 5 教师来源与职业外流动、职业外流动意愿的回归结果

自变量		职业内流动	职业外流动
个人特征			
户籍	农村户口	0.600*	−0.240
		(0.343)	(0.420)
民族	汉族	0.439	0.107
		(0.521)	(0.589)
年龄	30 岁以下为参照组		
	30—39 岁	0.217	0.054
		(0.287)	(0.393)
	40—49 岁	0.776*	0.143
		(0.404)	(0.584)
	50 岁以上	0.321	0.164
		(0.913)	(1.026)
政治面貌	党员	0.030	0.651
		(0.454)	(0.503)
来源地	同乡镇为参照组		
	同县不同镇	0.486**	0.578*
		(0.238)	(0.334)
	同省不同县	0.170	1.503***
		(0.443)	(0.455)
	外省	0.523	0.808
		(0.426)	(0.601)

续表

自变量		职业内流动	职业外流动
教师资格证	是	-0.077	0.336
	否	(0.368)	(0.508)
资格证等级	幼儿教师为参照组		
	小学教师	0.067	-0.208
		(0.392)	(0.531)
	初中教师	0.166	1.010**
		(0.571)	(0.591)
	高中教师	3.247**	3.878***
		(1.474)	(1.498)
家庭特征			
婚姻状况	已婚	-0.159	-0.682
		(0.492)	(0.605)
养育子女	子女个数	-0.712***	-0.507
		(0.223)	(0.317)
父亲职业	父亲务农	-0.577**	0.273
		(0.241)	(0.357)
教育特征			
职初学历	以初中学历为参照组		
	高中学历	-0.393	0.095
		(0.288)	(0.415)
	大专学历	0.377	0.664
		(0.406)	(0.556)
	本科及以上学历	0.106	1.254
		(0.837)	(0.906)
就业来源			
入职途径	转岗	0.297	-0.334
		(0.444)	(0.632)
工作合同	签订合同	-0.309	-0.983***
		(0.240)	(0.314)
常数项		0.067	0.859
		(0.967)	(1.174)
控制变量		是	是
Pseudo R ²		0.166	0.166

注：(1)剔除缺失值后的模型样本数为 717。(2)表中报告的系数为原始系数，括号内为标准误，*、**、*** 分别代表在 10%，5%，1% 的统计水平上显著。(3)考虑表格篇幅，此处只展示最终模型结果。(4)表中模型的对照组均为不发生流动的教师。

(一)个人特征

在个人特征方面,教师的户籍、年龄、来源地、教师资格证等因素对教师职业内流动意向有显著的正向影响。具体而言,在控制其他因素的情况下,农村户籍的教师比非农户籍的教师职业内流动意愿更高。以30岁以下的教师为参照组,年龄为40岁至49岁的教师更可能发生职业内流动,这与美国公立幼儿园教师流动情况基本一致(Yesil Dagli, 2012)。教师资格证是教师是否具备从事相关教育工作的证明,体现的是教师教书育人的工作能力。从教师能力方面考虑,理论上能力越强的教师所能获得的工作机会也会越多,在当前园所提供的工作条件无法满足教师实际预期时,教师流动的意向可能会更高。分析结果表明,拥有高中教师资格证的幼儿园教师相对于拥有幼儿园教师资格证的教师更可能发生职业内流动。

影响教师职业外流动的个体因素包括:来源地、教师资格证。相对同乡镇的教师而言,来自同县不同镇或同省不同县的教师更可能发生职业外流动情况,且后者的效应更加显著,即教师户籍来源地与工作地距离越远,教师离开教育行业的意愿就越强。在教师资格证方面,持有初中教师资格证或高中教师资格证的幼儿园教师相对于只有幼儿教师资格证的教师,更可能发生职业外流动。

(二)家庭特征

在家庭特征方面,本文检验了教师的婚姻状况、父辈职业、子女个数等因素对教师流动意愿的影响。分析结果显示,教师养育子女的个数越多,其职业内流动的可能性就越低。根据调研实况,我们发现养育子女个数较多的幼儿园教师主要将时间精力用于培育子女方面,而对自己工作环境的期许和要求并不高,频繁转换工作将消耗他们较多的时间成本、增加劳动风险,因此他们更愿意稳定从教。本文以父亲从事非农职业为参照组,分析父辈职业对教师职业内流动意愿的影响。分析结果发现,父亲在家务农的幼儿园教师未来职业内流动意愿更弱。大多数来自农村家庭的幼儿园教师,其家庭在社会资源方面占有量少,对决策风险的承担能力较弱,如果农村家庭的子女能够获得一份投入相对较少、就业稳定、社会保障性强的教师工作,一般会成为许多农村家庭相对较好的选择,可能会表现出较强的留教意愿。

职业外流动意味着重新择业,相对而言,家庭特征对教师职业外流动意愿的影响较弱,在统计意义上没有显著影响。

(三)教育特征

教师的教育背景主要反映教师受教育水平。本文选取了教师职初学历作

为衡量教师教育程度的指标。总体而言,教师的职初学历水平对教师职业内流动意愿有积极影响,但在统计水平上并不显著。根据调研情况,我们发现,当前贫困农村幼儿园的教师在总量上供不应求,且总体师资水平不高,大部分都是幼儿园临时在当地聘请的非专业教师。他们由于专业水平所限,人力资本存量有限,因此职业内流动的选择也将受限。作为理性经济人,教师作出职业内流动选择时一般会考虑利益最大化,人力资本密集的个体会趋向于流动到回报收益较丰厚的相同职业。从农村幼儿园实际状况看,优秀的师资正实现从农村到城市的转移,而目前大多数继续留在农村的师资是在市场筛选的过程中被迫留下的,他们要想实现职业内向上流动,相对更困难。

相对于不流动的教师而言,教育特征对教师职业外流动意愿的影响皆为正,但这种正向效应不存在统计显著性。

(四)教师就业途径

本文主要检验了两种农村幼儿园教师的入职途径,即转岗与合同制入职途径。分析发现,转岗与合同制来源对教师职业内流动意愿无显著影响。

然而,教师职业外流动意愿受到劳动合同的影响,即与园所签订劳动合同的教师更不易发生职业外流动。根据调研实况,目前农村幼儿园教师大多数都是通过一纸合同与幼儿园确定劳动依附关系。即使他们未获得教师编制,但劳动合同的签订至少在法律层面上保证了教师的身份地位与劳动权益,并能基本保证其在劳动期限内稳定从教,从而降低流动意向。

五、结论与建议

(一)结论

教师流动的议题在世界范围内都备受关注。已有国内文献主要分析了教师流动的外部影响因素,基本立足于教师现有工作状态与工作环境,鲜有涉及教师来源背景对教师流动的实证分析。本文采用多分类logit回归模型,聚焦县域农村幼儿园教师,在控制相关变量的基础上分析农村幼儿园教师来源背景对其流动意愿的影响,结论如下:

首先,从职业内流动意愿上看,个体特征的影响要强于家庭特征与教育特征。总体而言,影响教师职业内流动意愿的个体来源特征包括:户籍、属地、年龄和教师资格证等级;家庭来源特征为:子女个数、父亲职业。从个体因素分析,农村户口、拥有高中教师资格证、中年教师是职业内流动意愿较高的群体。这部分教师生长在农村,拥有相对较高的知识水平且家庭相对

稳定,如果现实工作岗位无法满足他们的需求时,他们实现职业内流动的可能性更强,风险更小。从家庭因素分析,父辈的社会资本对农村教师实现职业内流动的帮助更大。这是因为,农村地区相对城镇而言,有着更加密集的社会关系网络,社会资本辐射力更强,如果要在县域内发生职业内流动,社会资本能够为其提供更多信息途径与来源。

第二,教师职业外流动意愿主要受到教师个体特征和入职途径的影响,教师教育特征与家庭特征对职业外流动意愿无显著影响。具体表现为:相对于同县的教师,同省不同县的教师更容易发生教师职业外流动。同时,幼儿园教师队伍中拥有初中教师资格证和高中教师资格证的教师也表现出较强的职业外流动意愿。从知识体系的深度而言,初、高中教师资格证对教学能力和学科知识水平的要求更高,属于知识密集型员工,可能职业选择的范围更广。就幼儿园教师入职途径而言,签订合同的幼儿园教师相对更能稳定从教,这说明,即使在缺编情况下,合同保障也是提升幼儿园教师留教意愿的主要方式。

(二)建议

基于对农村幼儿园教师来源背景与流动意愿的分析,结合调研实况,文章提出如下建议:

第一,基于园所的角度。分析发现,园所与户口来源地距离相对更近的教师有更强的留教意愿,因此可以借鉴个体职业选择的微观心理机制,根据各地环境和舒适度动态地调整教师工资,提高不同来源地教师的留教意愿(马红梅等,2018)。对于优质师资、长期稳定从教的教师,可以适时纳入管理层,提升园所归属感。同时,尽可能从教师知识背景出发,提升教师能力与工作的匹配度。比如知识密集型教师可参与教学研讨或校本课程开发活动,为他们提供发挥高层次知识水平与教学能力的平台。此外,对于无编教师,园所应该在入园时与他们签订劳动合同,既保证这部分教师在劳动合同限期内稳定从教,也能明确双方责任与义务,以此调节教师的行为与决策,优化教师队伍。本次调查中60%以上的教师都是通过园所招聘入职,因此合同保障制度对稳定教师队伍有积极影响。对转岗途径入职的教师,需提供转岗培训,增强工作适应性,构建全新的专业发展体系。

第二,基于政府的角度。对于稳定公办园教师队伍,政府部门可建立合理的流动激励制度,特别是城乡双向流动机制。对于民办园而言,教育管理部门应承担对教师入职、流动的监管责任。对于优秀师资特别稀缺的民办园,可以通过安排优秀公办园教师轮值进驻的方式,带动薄弱的民办园发展。对于有心发展而无力承担的民办园,从资金与人员方面都应予以支持与激励,发展成合格的普惠性幼儿园,推动其稳定教师队伍,提升保教质量。从教师队伍长远发

展的角度看,目前各省市出台的农村幼儿园教师定向培养制度也能够为农村地区培养一支“下得去、留得住”的教师队伍。本研究的实证结果表明,其中的定向范围应该具体到县域以内,最好乡镇以内。总之,无论是哪个教育阶段,农村地区教师合理配置与流动都是长久未曾解决的问题,更何况对于未纳入义务教育阶段且受到市场机制影响的学前教育阶段,更需要各方合力统筹,重视学前教育发展规划,为农村幼儿园的孩子提供公平的起点教育。

[参考文献]

- 蔡军,2015:《农村幼儿园转岗教师的生存困境及改善》,《学前教育研究》第5期。
- 陈玉芬,2013:《高校教师流动行为理论综述》,《复旦教育论坛》第11期。
- 杜屏、朱菲菲、杜育红,2013:《幼儿教师的流动、流失与工资关系的研究》,《教育与经济》第6期。
- 杜屏、朱菲菲、杜育红、钱丽阳,2015:《幼儿教师劳动力市场制度分割实证探析——基于云南省调查数据》,《教师教育研究》第1期。
- 龚欣、李贞义、由由,2019:《贫困农村幼儿园教师流动意向研究——基于湖北省2县64所农村幼儿园的调查》,《教育发展研究》第8期。
- 何孔潮、杨晓萍,2015:《贫困县域幼儿教师单向流动:结与解》,《现代教育管理》第4期。
- 姜盛祥、胡福贞,2011:《教育均衡视野下我国幼儿教师的配置与流动》,《学前教育研究》第7期。
- 李云淑,2018:《农村幼儿园教师继续从教意愿及其影响因素》,《学前教育研究》第1期。
- 吕苹、韩倩,2016:《论幼儿园教师一体化聘用制度的建构》,《教师教育论坛》第8期。
- 马红梅、雷万鹏、钱佳,2018:《教师工作环境的经济价值:基于地区经济地理特征的工资成本补偿》,《华东师范大学学报(教育科学版)》第5期。
- 马红梅、孙丹,2019:《农村教师劳动力市场的本地人效应:基于甘肃基础教育调查的证据》,《教师教育研究》第3期。
- 庞丽娟、王红蕾、吕武,2016:《对“全面二孩”政策下我国学前教育发展战略的建议》,《北京师范大学学报(社会科学版)》第6期。
- 全国教育科学“十一五”规划教育部青年专项课题“中部地区幼儿教师流动问题及对策研究”成果公报,2011:《当代教育论坛(综合研究)》第8期。
- 田景正、周芳芳,2016:《农村幼儿园转岗教师的职业适应问题与发展策略》,《湖南师范大学教育科学学报》第3期。
- 肖庆业,2018:《中部地区农村小学教师流动意愿调查与统计分析》,《教学与管理》第30期。
- 徐燕,2007:《幼儿教师“恶性流动”原因探析及对策思考》,《学前教育研究》第4期。
- 叶宝娟、符皓皓、雷希、游雅媛、陈佳雯,2018:《组织公平感对农村幼儿教师离职倾向

- 的影响:有调节的中介模型》,《中国临床心理学杂志》第5期。
- 岳亚平、刘静静,2013:《幼儿园教师失衡流动的影响因素及其启示》,《学前教育研究》第2期。
- 查建华、蹇世琼,2018:《到县城去/到恋人身边去:特岗教师流动意愿的初步调研》,《中小学管理》第11期。
- 张源源、邬志辉,2015:《我国农村青年教师的社会来源与职业定位研究——基于全国东中西9省18县的调查分析》,《教师教育研究》第4期。
- Hägerstrand, T., 1986, “What About People in Regional Science? ”, *Urban Planning International*, 24(1): 143—158.
- Yesil Dagli, U., 2012, “America’s Public School Kindergarten Teachers’ Job Turnover and Associated Factors”, *Kuram Ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 12(4): 3121—3134.

Original Background and Turnover Intention of Preschool Teachers in Rural Areas: Empirical Analyses Based on Data from Four Counties of Hubei

WANG Peng-cheng¹, GONG Xin²

(1. School of Mathematics and Computational Science, Hunan First Normal University;

2. School of Education, Central China Normal University)

Abstract: Original background is important characteristic to teachers, including personal characteristics, family origin, education background and recruit channels. A survey based on four counties of Hubei province indicates that the original background of preschool teachers in county rural areas can affect their intention of moving or leaving intention in some extent. Factors influencing teacher’s professional intra-occupational turnover mainly include individual and family characteristics, such as agricultural *hukou*, birth location, teacher qualification, the number of children in the household and father’s occupation. Factors influencing teacher’s professional inter-occupational turnover primarily focus on personal characteristics and recruit channels, such as region, teacher qualification, contracted with school and so on; teacher’s family characteristics and education background do not significantly affect their intention to leave for another occupation. Based on the relationships between teacher’s original background and turnover intentions, this paper provides some suggestions to increase the retainment intentions of preschool teachers in rural areas of China.

Key words: teacher origin; intra-occupational turnover; inter-occupational turnover

(责任编辑:郑磊 责任校对:郑磊 胡咏梅)