

薛正斌 ◎ 著

教育社会学视野下的 教师流动

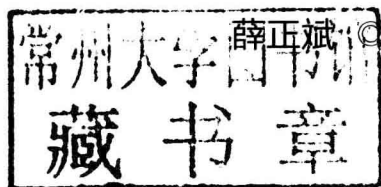
JIAOYU SHEHUIXUE
SHIYE XIANG
JIAOSHI LIUDONG



甘肃人民出版社

JIAOYU SHEHUIXUE SHIYE XIAD
JIAOSHI LIUDONG

教育社会学视野下的 教师流动



著

图书在版编目 (C I P) 数据

教育社会学视野下的教师流动 / 薛正斌著. — 兰州:
甘肃人民出版社, 2012. 11
ISBN 978-7-226-04374-5

I. ①教… II. ①薛… III. ①中小学—教师—人才流
动—研究—西北地区 IV. ①G635. 1

中国版本图书馆CIP数据核字 (2012) 第263038号

责任编辑: 高文波

封面设计: 王林强

教育社会学视野下的教师流动

薛正斌 著

甘肃人民出版社出版发行

(730030 兰州市读者大道568号)

兰州瑞昌印务有限责任公司印刷

开本 710 毫米×1020 毫米 1/16 印张 15 插页 2 字数 261 千

2012 年 11 月第 1 版 2012 年 11 月第 1 次印刷

印数: 1~1 000 册

ISBN 978-7-226-04374-5 定价: 45.00 元

绪论



“百年大计，教育为先；教育之本，在于教师。”《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》强调，“把促进公平作为国家基本教育政策。教育公平是社会公平的重要基础”。教育均衡发展是实现教育公平的基础，而教育资源的合理配置又是实现教育均衡发展的前提。其中教师资源是教育事业发展的第一要素和根本，地区、城乡中小学之间的差距实质上是学校师资的差距。因此，没有学校师资的合理配置和均衡发展，就不可能有地区、城乡教育的均衡发展，难以形成惠及全民的公平教育。随着农村社会经济的快速发展，农民对其子女受教育的质量和水平提出了更高要求，但农村学校教育难以满足广大农民这一需求，特别是学校优质师资匮乏。近年来，我国中小学教师流动呈单向上位流动，尤其在欠发达地区，农村优秀骨干教师大量流向县城，进一步加剧了地区、城乡学校之间的师资差距，学校师资的不合理配置成为制约基础教育健康发展的一大瓶颈。

本研究从教育学、社会学视角，以教育学、社会学和社会分层理论为依据，构建了教师流动原因的理论分析框架，从影响教师流动的社会因素、教育制度政策、价值观、学校组织文化和教师个人特征方面分析了教师流动的根源。并根据社会学、教育学和社会流动的合理性标准，建构了教师流动的合理性标准：从“量”的规定性来看，因教育具有长期性、连续性等特征，要求教师队伍一定要保持数量和结构的相对稳定。但教师队伍的发展又必须通过一定数量的教师流动和淘汰，以优化师资结构和合理配置，保持学校组织的活力。教师稳定是相对的，流动才是绝对的。因此，提出中小学教师连续不能在同一所学校任教6年以上，流动

率应保持在15%左右。从质的规定性来看,中小学教师合理流动要有利于学校或地区教育事业的发展,并符合机会均等原则。即教师流动的方向应与教育发展的需要相一致,将教师个人价值和社会价值统一起来,最大限度实现教师的社会价值和自我价值,以促进教育事业的可持续、均衡发展,实现城乡教育一体化发展。

本研究以西部甘肃庆阳地区、青海海东地区和宁夏固原地区作为研究对象,它们具有中小学教师流动问题的典型性和代表性。不仅对样本学校流出教师的年龄、学科、职称、流向地等情况进行了大量调查,而且对影响中小学教师流动的社会因素、学校因素、家庭因素和个人因素进行了问卷调查和讨论。研究表明:目前,农村中小学教师队伍很不稳定,大多数教师都有流动意向,教师隐性流失现象十分严重;教师流动呈单向上位流动,具有无序性和失衡性;社会、学校、家庭和个人因素对中小学教师流动意愿均产生显著影响。如教师职业的社会地位和职业声望,学校管理和学校地理位置,孩子上学,教师的性别、年龄、文化程度、职称等。

依据中小学教师流动原因的理论分析框架,剖析了影响中小学教师流动的根源。其中社会因素包括城乡二元结构、市场经济体制改革、城镇化发展、户籍制度和人口迁移;教育制度政策包括人事制度、重点学校制度、城乡教育政策和教师流动政策;学校组织文化包括学校管理、教师评价和工作环境;教师个人因素包括教师个人特征、职业追求、价值观等。

在对样本学校教师流动现状的调查、分析基础上,依据本研究中所建构的教师流动的教育社会学理论,借鉴国内外的成功经验,结合我国国情,提出中小学教师合理流动的应然路径:首先,要建立和完善教师合理流动的制度、政策,如实行教师公务员制度、建立偏远地区教师特殊津贴制度等,以规范和引导教师流动趋向合理、有序。其次,由于我国地区、城乡差距较大,在较大范围内实现学校之间师资的合理配置和均衡发展难度较大,但在县域内是可行和现实的。因此,构建了中小学教师县域流动模式,使教师在不同岗位和学校之间进行流动,合理配置、优化教师资源,促进教育均衡发展;同时,还可促进教师专业水平的不断提升,避免学校组织老化,保持学校组织的活力,不断提高教育教学质量。再次,构建了“以师为本”的学校组织文化,为教师创造一个和谐、积极进取的良好工作环境。最后,应树立正确的教师价值观,提高教师自身师德修养。

二 目 录

第一章 导论

第一节 研究的缘起与意义	001
一、研究缘起	001
二、研究意义	003
第二节 文献综述	005
一、国外相关研究	005
二、国内相关研究	014
第三节 核心概念界定与研究思路	025
一、核心概念界定	025
二、研究思路	025

第二章 教师合理流动的理论建构

第一节 教师合理流动的意义	027
一、人才合理流动的社会功能	028
二、推动教育事业健康发展	030
三、促进教育公平和社会公平	033
第二节 教师流动的社会学理论基础	034
一、社会组织理论	035
二、社会分层理论	041
三、社会流动理论	047
第三节 教师合理流动的理论建构	054
一、教师流动原因的理论分析框架建构	054
二、教师流动的合理性标准建构	066

三、教师合理流动机制保障	071
第三章 中小学教师流动的现状及其负面影响	074
第一节 中小学教师流动现状调查	074
一、研究样本及工具	074
二、样本中小学基本情况	077
三、样本中小学教师流动现状调查	083
第二节 教师不合理流动的负面影响	109
一、教师不合理流动现状	109
二、教师不合理流动的负面影响	112
第四章 中小学教师不合理流动成因探析	
第一节 社会因素的影响	120
一、城乡二元社会结构	120
二、市场经济体制	122
三、户籍制度	123
四、区域、城乡经济不均衡发展	125
五、城镇化发展	126
六、人口迁移	128
第二节 教育制度政策的影响	130
一、城乡二元教育体制	130
二、教师人事制度	131
三、重点学校制度	138
四、学校单位组织	141
五、教育政策	145
第三节 学校组织文化的影响	150
一、缺乏科学民主的管理	151
二、缺乏科学合理的评价机制	152
三、学校环境	153

第四节 教师个人因素的影响	154
一、教师个人特征	154
二、教师自我实现的需要	155
三、家庭因素	156
第五章 中小学教师合理流动的应然路径	
第一节 建立教师合理流动制度政策	157
一、建立教师合理流动制度	158
二、制定教师合理流动政策	163
三、教师合理流动制度的前提条件	167
四、建立和完善教师合理流动的保障机制	174
第二节 促进县域教师合理流动	181
一、县域教师合理流动的必要性	182
二、县域教师流动模式建构	183
三、县域教师流动的可行性	194
四、县域教师流动的未来展望	198
第三节 构建“以师为本”的学校组织文化	200
一、树立正确的教师管理理念	201
二、建立科学民主的教师管理制度	202
三、建立科学的教师评价机制	205
四、建构教师自然合作的校园文化	208
第四节 树立正确的教师价值观	209
一、树立正确的教师价值观	209
二、加强教师诚信道德建设	211
三、形成学校组织的教师职业归属感	212
参考文献	215
后记	229

第一章 导论

第一节 研究的缘起与意义

一、研究缘起

近年来,我国中小学教师流动呈单向上位和无序性:从乡村流向城区学校、从非重点学校流向重点学校、从小城市流向大城市或省会城市、从经济欠发达地区流向经济发达地区。如2003年至2008年,青海省海东地区乐都县流失了100多名中小学优秀、骨干教师,其中乐都县第二中学就流失了80多名。^①这些教师都流向了青海省会西宁市各中学,其中大部分流入了黄川中学;2007年,宁夏固原地区Y县S乡村中学一次就有17名教师流向了县城中学,而该校全体教职工只有105人。流出教师具有6年以上教龄,其中许多还是“学科带头人”、“骨干教师”或“教学能手”,这些流出教师的空缺难以及时得到补充,给学校的正常教学工作带来了很大困难,造成了学校骨干教师力量严重匮乏,致使学校教学质量下滑、在校生源大量流向县城中学,加剧了地区、城乡基础教育的不均衡发展,严重影响了基础教育公平的实施。因此,教师流动问题成为我国基础教育发展亟待需要解决的问题。

(一) 教师不合理流动严重影响了基础教育公平

教育公平不仅要追求学生受教育的机会均等,还要追

^①何箭.青海基层教师流动调查 乐都基层教师“失血”严重[EB/OL].青海新闻网,(2008-11-12).<http://news.sina.com.cn/o/2008-11-12/081714717490s.shtml>.

求学生受教育的过程和结果均等,以促进全面和谐的发展。教育公平的实现与教师资源密切相关。教育机会均等要求学校必须有充足的教师资源;而过程与结果公平则要求学校优质师资配置必须大致均衡。因而基础教育的均衡发展离不开师资配置的均衡化,教师资源的均衡配置是最终实现教育公平的关键因素之一。但目前西部地区中小学教师流失问题严重,导致了地区、城乡学校之间师资配置严重失衡,特别是优质师资集中于县城学校,加剧了“择校热”,致使大量乡村学生流向县城学校,增加了乡村学生的上学费用和家庭的经济负担,影响了基础教育机会、过程和结果的公平,不利于和谐社会的构建。

(二) 教师不合理流动加剧了基础教育不均衡发展

随着我国社会经济的快速发展,推动基础教育均衡发展已成为国家教育战略选择。实现基础教育的均衡发展,物质条件是基础。教师是教育事业发展的根本,师资配置均衡发展是实现基础教育均衡发展的关键。但近年来,西部地区中小学教师不合理流动加剧了地区、城乡基础教育的不均衡发展,成为制约基础教育均衡发展的瓶颈,县城中小学普遍存在班级人数严重超标,而乡村中小学在校学生数量却不断减少。以西部地区G市Y县为例,2005—2009年,县城小学一年级班级平均人数都在90人以上,一些学校甚至超过120人。而乡村小学班级人数只有30~40人左右,有的学校甚至低于20人。其主要原因是城乡中小学师资差距较大,特别是优质教师资源,吸引许多乡村学生转入县城学校。因此,加快城乡中小学师资的均衡发展已成为促进城乡基础教育一体化发展的当务之急。

(三) 教师不合理流动导致了师资队伍结构严重失衡

保持教师队伍结构合理是教育持续健康发展的主要保障。教师结构主要包括学科、学历、年龄和职称结构四个方面。目前,我国中小学教师不合理流动现象导致了学校教师队伍结构严重失衡。第一,学科教师结构不合理。学科教师配置不齐全,尤其是外语、音乐、体育、美术等学科教师非常短缺;第二,与县城中小学教师相比,乡村中小学教师的学历普遍偏低;第三,教师老龄化严重。中小学教师无序、不合理流动造成了薄弱学校、乡村中小学教师队伍青黄不接,主要表现为:乡村中小学青年教师匮乏、而老教师和刚毕业的师范毕业生较多。由于县城中小学为了提高教学质量,不接纳没有教学经验的师范毕业生,一般都是从乡村中小学选拔有丰富教学经验的优秀、骨干教师,这些教师一般都在40岁左右,这样也造成了县城中小学教师老龄化趋势。第四,乡村

中小学教师职称结构呈倒金字塔形,高级职称一般都是老教师,中级职称多是中老年教师,初级职称几乎都是刚毕业的青年教师。

(四) 中小学教师流动问题研究不足

中小学教师流动是一个十分普遍的社会现象,包括教师流失和教师不能正常流动现象,但以往的研究只注重于教师流失问题,而忽视了教师不能正常流动问题,致使对教师流动研究存在一定的局限性。教师队伍建设本身就需要通过一定数量的教师流动,优化师资结构,提高教师素质,使学校组织保持活力。一些研究者甚至把教师流失等同于教师流动等。

鉴于以上各种原因,本研究选取了以中小学教师流动问题作为研究对象。

二、研究意义

近年来,我国中小学教师不合理流动现象十分严重,特别是欠发达地区,制约了基础教育的均衡发展,成为社会关注的热点,引起教育理论界和教育实践领域的关注,亟待需要研究和解决。本研究通过对中小学教师流动理论和实证研究,提出了切实可行的对策建议,具有较强的理论和实践意义。

(一) 理论意义

1. 为教师流动研究提供学理支持

本研究针对中小学教师流动问题,从教育学、社会学视角,依据教育学、社会组织学、社会分层和社会流动理论,构建了中小学教师流动的教育社会学理论,其中包括教师流动原因的理论分析框架和教师流动的合理性标准,丰富和发展了教师流动理论研究,为进一步研究教师流动问题提供了学理支持。

2. 为解决教师流动问题提供决策理论依据

本研究从教育学社会学视角,以西部甘肃庆阳地区、青海海东地区和宁夏固原地区作为研究对象,分析了影响中小学教师流动的根源,借鉴国内外的成功经验,依据本研究中建构的教师流动的教育社会学理论,结合中国国情,从制度、政策及实践层面上提出系统构建中小学教师合理流动机制的诸项建议,为地方政府解决中小学教师流动问题提供决策理论依据和具体践行的措施;同时,对其他地区解决中小学教师流动问题提供参考和借鉴。

3. 丰富和发展了基础教育公平理论研究

《国家中长期教育改革和发展规划纲要》(2010-2020年)强调,“把促进公平作为国家基本教育政策。教育公平是社会公平的重要基础。教育公平的基本要求是保障公民依法享有受教育的权利,关键是机会公平,重点是促进义务教育

均衡发展和扶持困难群体，根本措施是合理配置教育资源，向农村地区、边远贫困地区和民族地区倾斜，加快缩小教育差距。”

“百年大计，教育为先；教育之本，在于教师”。教师资源是我国基础教育发展的第一资源，不仅对学校的教育教学质量产生主要的影响，也是推动教育事业又好又快地发展、提高国民素养的关键。因此，中小学师资的均衡发展是实施基础教育公平的前提条件和根本保障。如果地区、城乡学校之间师资差距太大，则不利于基础教育过程公平的实施。目前，欠发达地区中小学教师流动具有单向性、无序性等特征，加剧了地区、城乡学校之间师资的差距，严重影响了教育公平的实现。通过本研究，构建了中小学教师合理流动理论，促进地区、城乡校际之间的师资合理配制，从而推进教育公平的实施，是对教育公平理论研究的具体落实。

（二）实践意义

1. 推进城乡教育一体化发展

教师资源的均衡发展是教育均衡发展的基础与前提，没有城乡师资的均衡发展，就不可能有城乡基础教育的均衡发展，因而基础教育的均衡发展离不开师资配置的均衡化。改革开放以来，尽管农村基础教育取得了很大发展，但地区、城乡学校之间的差距仍然很大。主要表现在学校软件建设方面，特别是教师队伍建设，是城乡教育均衡发展、提高农村教育质量的关键。合理的教师流动又是实现学校师资均衡发展的主要途径之一。通过本研究促进城乡学校之间的师资均衡发展，从而推进城乡基础教育一体化发展。

2. 提高基础教育整体质量

教师是学校教学理念和育人目标的贯彻实施者，也是学校教育课程和教学计划、教学目标的执行者，是学校教育教学质量的基本保证。教师在教育发展中起着决定性作用，教师质量的高低直接决定着学生受教育质量的高低。因此，教师队伍素质影响着国民的基础素养，进而影响国家或地区的人力资源状况。我国是一个人口大国，在将人口负担转化为人口资源强国的过程中，教育起着十分主要的作用，而教育的发展又离不开教师资源，尤其是优质师资。但近年来，教师流失现象严重，成为中小学教师队伍建设普遍存在的突出问题。通过本研究促进中小学教师流动合理、有序，实现地区、城乡学校之间的师资配置均衡发展，提升教师队伍的整体素质，进而提高基础教育的整体质量。

3. 具体落实国家关于中小学教师队伍建设的决定

新修订的《义务教育法》规定：“县级人民政府教育行政部门应当均衡配置本行政区域内学校师资力量，组织校长、教师的培训和流动，加强对薄弱学校的建设。”《国家中长期教育改革和发展规划纲要》强调，“以农村教师为重点，提高中小学教师队伍整体素质。创新和完善农村教师补充机制。完善代偿机制，鼓励高校毕业生到艰苦边远地区农村学校当教师。”“实行县(区)域内教师和校长交流制度。”本研究中提出的“县域教师流动模式”及其具体实施措施，就是对国家关于教师队伍建设的决定的具体落实。

第二节 文献综述

一、国外相关研究

国外对教师流动的研究起步较早，研究成果丰硕，研究者从不同视角，采用多种研究方法，特别采用了定性研究和定量研究相结合的方法，其中以定量研究为主。这些研究有力地推动了这些国家基础教育阶段教师的管理制度和政策改革。

(一) 教师流动因素研究

关于影响人员流动的因素，国外许多学者从不同的角度进行了研究，著述很多。汉姆和格里夫斯(Ham and Griffeth, 1995)对此问题进行了研究，发现与流动率密切相关的因素包括：(1)性别；(2)年龄；(3)家庭负担；(4)对工作的满意度；(5)对工作的期望；(6)物质补偿；(7)业绩和提升机会；(8)工作的复杂程度；(9)组织的激励措施等。根据美国财产与灾害保险业1991年进行的一次调查，有30%不满意的员工表示他们会离开企业。与满意的员工相比，不满意的员工离开企业的可能性要高3倍。这说明员工对企业是否满意是决定其是否离开的重要因素之一。^①

肯尼迪(David J.Kennedy,1999)认为，影响员工流动的因素包括明显因素与不明显因素，其中明显因素包括：(1)年龄；(2)收入；(3)个人发展事业的决心；(4)预期未来的发展前途；(5)工作性质；(6)员工调动工作的状态等。不明显因

^①Ham, Peter W. & Griffeth, Rodger. Employee Turnover[M]. South-western College Publishing Company, 1995:68-72.

素包括：(1)性别；(2)种族；(3)婚姻状态；(4)家庭人数；(5)教育背景；(6)工作任期；(7)以前调动工作的经验等。^①

希托普 (Jean-Marie Hiltrop, 1999) 指出，影响员工流动的因素包括：(1)工作报酬；(2)工作的挑战性；(3)培训和提升机会；(4)社会经济状况；(5)工作时间安排；(6)工作责任；(7)工作自主权；(8)工作保障和职业发展机会等。^②迪瑞 (Margaret A. Derry, 1997) 发现，影响员工流动的因素，除了报酬、工作预期等因素之外，管理人员与员工之间缺乏交流及企业文化（员工流动文化）也是影响员工流动的重要原因。^③

综合上述研究，将影响教师流动因素归纳为以下几点：

1. 教师工资水平

许多实证研究表明，影响教师职业吸引力和队伍稳定的直接因素是工资水平，国内是这样、国外也如此。曼斯基(Manski, 1987)对美国 20 世纪 70 年代大学生选择教师职业的研究资料表明，教师的工资水平对新进入教师队伍的毕业生数量有明显影响：工资越高，愿意当教师的人就越多。他还发现，教师的工资水平对这些毕业生的能力分布无显著影响。

Murnane and Olsen(1989, 1990)研究表明工资和机会成本与教师流失率存在正相关，工资越高，工作时间越长，流失率就越低。机会成本（如考试分数、学位、学科）越高，流失率越高。Hanushek, Erie A., J ohll F. Kain & Steven G. Rivkin(1999)研究了工资对教师在不同地区流动的影响。该研究使用了德克萨斯州 UTD 学校项目的面板数据来研究工资结构的变化如何影响一个学区内的教师组成。他们通过分析教师在德克萨斯州公立学校之间以及公立学校和私立学校之间的流动来研究教师流动、学区工资和其他特征之间的关系。教师流动的模型有力地表明除了黑人教师以外，教师偏爱特定的学生特征，他们更喜欢成绩好、非少数民族的学生。此外，工资也影响了教师的流动，只是在影响程度

①Kennedy, David J.. On the Move: Management Relocation in the Hospitality Industry [J]. The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 1999, Vol.40(2):60-68.

②Hiltrop, Jean M.. The Quest for the Best: Human Resource Practices to Attract and Retain Talent[J]. European Management Journal, 1999(17):422-430.

③Deery, Margaret A. & Shaw, Robin N.. An Exploratory Analysis of Turnover Culture in the Hotel Industry in Australia [J]. International Journal of Hospitality Management, 1997, Vol.16 (4): 375-392.

上比学生特征小。^①Hanushek et al.(2001)的研究也得出了类似结论。^②

Ray, D. scott(2004)提出教师的平均工资水平、有经验教师的平均执教年数和学区内少数民族教工的比例,师生比、少数民族学生比例以及守纪律学生的安置和教师流动存在相关关系。^③

2. 教师个人特征

首先,性别。Grissmer 和 Krby 研究报告表明:在教师职业生涯的头 5 年中,女教师比男教师的职业存活率低;在事业的中、晚期,男女之间的比率是趋向平等的。Willett, Singer(1991)用生存函数曲线来演示男、女教师职业存活率的不同。^④根据 12 年对密歇根特殊教育教师的研究,他们的调查结果与其他调查相类似。他们发现,女性离开教学岗位比男性早。还报告还认为,6 年是女教师教学生涯的中间值,而男性是 12 年。Willett, Singer(1988)用马克安德森的 1978 年圣路易教师数据进行了分析,报告认为,男性保持教学时间确实比女性长。Stinebrickner(2001 b)发现婚姻状况的改变或家庭规模的改变是造成教师流失的重要原因,这是因为大量的新教师都是年轻的女性。孩子在决定她们是否继续留在教师岗位中起着十分重要的作用。因为如果她们决定继续留在教师岗位,那么,她们就必须负担很高的照顾孩子的费用,孩子的出生降低了教师工资的效用。这意味着为了增加教师的供给,付给教师照顾孩子的补贴将是一种有效的方法。^⑤

Dolton and van der klaauw(1999)由于教师职业的弹性,从事教师职业的女性比男性更多。在对女教师的流失问题的研究中发现:来自于社会高阶层和特权学校的女教师更易流失。^⑥

① Hanushek, Eric A. & Kain, John F. & Rivkin, Steven G.. Do Higher Salaries Buy Better Teachers? [J]. National Bureau of Economic Research, 1999(11):7082.

② Hanushek, Eric A. & Kain, John F. & Rivkin, Steven G.. Why Public Schools Lose Teachers [J]. Journal of Human Resources, 2004, Vol.65(9):326-354.

③ Ray, D. Scott. Antecedents of Teacher Turnover: An Empirical Study of the Texas Public School System[J]. D. B. A., Nova Southeastern University, 2004, Vol.65(9).

④ Adams, Gerald J.. Using a Cox Regression Model to Examine Voluntary Teacher Turnover[J]. The Journal of Experimental Education, 1996, Vol. 64(3):267.

⑤ Stinebrickner, Todd R. Compensation Policies and Teacher Decisions [J]. International Economics Review, 2001 (b), Vol.42(3):751-779.

⑥ Dolton, Peter & Vander, Klaauw W.. The Turnover of Teachers a Competing Risks Explanation[J]. Review of Economics & Statistics, 1999, 81(3):543-553.

其次, 年龄和经验分布。Grissmer and Kirby(1991)解释说, 教师存量的平均流失率与其年龄和经验分布密切相关。因为新教师, 尤其是年轻教师的流失率相对较高, 而经验丰富的中年教师的流失率较低, 只有当教师接近退休年龄时才会上升。因此, 即使有一定教学经验的教师的流失率不变, 教师存量的年龄和经验分布的变化也会影响流失率。年龄是影响教师存量的一个重要因素, 而且往往与性别相互作用(Charters, 1970 年)。Murnane, Olsen(1989)指出, “估计进入教学时年龄在 30 岁以下的妇女教学时间为 5 年的少于其他年龄段老师的时间。”

Grissmer & Kirby(1997)和 Keller(2003)^①的研究表明: 年龄与教师流动呈自然关系, 年轻的和年龄较大的教师, 由于生活变迁最有可能离开教师职业。年轻的女教师因为生育的原因中断职业并成为家庭主妇, 其中有一部分最终重新成为教师(Adams, 1996)。在另一端的退休年龄阶层的老教师, 一个重要原因是历史造成的“教师劳动力的老化”(Baker& Smith, 1997)。

再次, 学历教育。学历教育是一项新的投资, 可减缓工作倦怠, 减少退出, 以及减轻退出教学的意图。因为教师需要更大的投资学历教育仍将继续从事教师职业, 如果转换工作可能失业。很多教师持有这种想法。

3. 学校组织

第一, 学校组织特征

Ingersoll(2001b)研究了学校组织特征对教师流动的影响。他采用美国教育部学校和教师问卷数据, 通过调查研究发现, 造成教师流动率较高的原因包括: 低工资、学校管理不充分支持、学生纪律问题、教师对学校管理决策的有限参与等。^②

贝克认为主要是个人追求喜爱的工作环境引起职业流动, 1952 年在对芝加哥公立学校系统的研究中发现几乎没有课任教师为达到较高的升迁职位, 如校长, 而在学校管理层级中奋起; 相反, 大多数教师强调是迁移到不同的工作地区 and 不同学校任教的重要性, 其原因是教师躲避交往群体带来的威胁。^③

①Bueker, C. S.. Teachers' Reports of the Effects of a Whole School Literacy Reform Model on Teacher Turnover[J]. The Elementary School Journal, 2005, Vol.105(4):395-416.

②Ingersoll, R.M.. Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis [J]. American Educational Research Journal, 2001(b), Vol.38(3):276.

③彭小虎. 社会变迁与教师流动[M]. 南京: 南京出版社, 2005: 2.

第二, 学校管理

Brewer(1996)的研究使用 1978 到 1988 纽约新招聘教师的调查样本数据证实了以下假设:学校管理方式影响教师的行为。研究结论表明:男性教师在某种程度上对期望的管理奖励敏感,对于新管理者(通常由教师来填充空缺)较高的学区工资降低了教师离开该学区的可能性。相反,如果周边学区的新管理者的工资上升了,教师很可能离开他们的学区。与男教师相比,女教师对管理变量不敏感,这与女教师进入学校管理者的机会较少以及女性管理者的金钱回报较低保持一致。

Richards, Jan(2005)对三组任教年限不同教师的调查研究发现,五种校长的行为方式和态度给予高度评价:(1)职业上的尊重和重视;(2)开放明智的行为——容易接近,愿意聆听;(3)公平、诚实、值得信任;(4)如父母一样支持教师;(5)在学生纪律问题上支持教师。他们的研究还发现校长愿意采纳正确的行为方式有助于激励教师,保持教师的稳定性,影响教学质量。^①

第三, 学校改革

教师流动作为组织变革的可能性结果之一,组织变革的过程可能对当事人造成痛苦。Fullan(1993)认为,“不确定性、焦虑、困难和未知的恐惧是一切变化的内在过程,尤其是在初期阶段。”^②这些方面的改革把教师推出课堂,尤其改革初期。美国纽约罗彻斯特的小学管理者已选择实施全校改革与合作模式,结果发现在落实改革之后的教师流动率降低。不仅提高标准考试成绩,而且教师流动减少,因为更加注重课堂教学的管理和专业发展。据美国全国教育委员会的未来的报告,教师在多大程度上的团队感也似乎与教师流动有关系。以前的研究支持了该委员会的结论。通过使用行政人员和教师调查表,李森(Lee et al, 1991)调查了 8488 名教会与公立学校教师,研究社会组织如何影响教师工作的满意度。教会学校被认为具有较高员工团队精神,以社区组织、合作时间以及是否了解其他老师的教学内容作为测量手段,这些因素使教师感到满意,从而降低了教师的流动率。在个案研究的小学弗吉尼亚正规学习社群,规定时

^① Richards, Jan. Principal Behaviors That Encourage Teachers: Perceptions of Teachers at Three Career Stages[J]. Online Submission Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (Montreal, Quebec, Canada, Apr.11-15, 2005).

^② Bueker, C. S.. Teachers' Reports of the Effects of a Whole School Literacy Reform Model on Teacher Turnover[J]. The Elementary School Journal, 2005, Vol.105(4):56-58.