

我国县域内中小学教师流动存在的问题及其改进策略——基于如皋市教师流动情况的调查

章正

香港城市大学，中国香港，000000；

摘要：教育公平是我国的基本教育政策，国家高度重视“择校热”和城乡教育发展差异大的相关问题。随着我国初期的高速经济发展，蓬勃的教育市场引导优秀的教师自发性的流入优质学校，客观上导致了教育资源的倾斜，造成了部分地区教育质量低、教育资源匮乏。进入新世纪以来，“教育公平”、“城乡协调发展”、“义务教育均衡发展”等关键词频繁出现在重要政策文件和习近平总书记关于教育的论述中。因此教师流动政策应运而生，旨在通过合理配置区域间教师资源促进城乡教育资源平衡发展，推动整体教育高质量发展。

为了深入了解我国县域内中小学教师流动政策的实施情况，本文以南通市如皋市为例，在宏观把握我国各层面教师流动政策文本基础上，横向对比吸纳了美日两国教师流动的成功经验，通过深度访谈5位一线教师收集相关资料，最终从政策制定和实施两个层面提出了针对存在问题的改进策略。

关键词：县域；教师流动；教育均衡

DOI：10.69979/3029-2735.25.06.010

1 绪论

1.1 研究缘起

1.1.1 国家重视教育均衡和平衡

教师流动本质上是一种职业流动。伴随着我国经济与社会开放，愈发频繁的教师流动潮，彰显着教育市场的繁荣与扩大、社会的包容和开放。总体来看，教师为了个体自身利益的发展寻求工作机会有转变，符合市场经济分配的规律，这种流动呈现整体向上的特征，优秀的教师自发性倾向于流入优质的学校。因而，这也不可避免的导致了部分教育资源的倾斜。

国家制定政策从宏观角度调控我国教育事业发展的进程。新世纪来，习总书记频频在政策文本中发布关于“教育公平”、“教育均衡”的论述，并在2010年将“促进公平”作为我国基本教育政策之一。

从1996年首次提出“教师流动”的相关政策，到2014《关于推进县（区）域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》（以下简称《意见》）的全面阐释，再到近些年融合巩固脱贫攻坚成果、促进乡村振兴的综合流动，都体现出国家对于促进教育均衡，实现教育公平的关注和重视。

义务教育具有统一性的特征，要求全国范围内实行统一的义务教育，均衡以师资、生源、学校质量等为重

点的教育资源。因此中小学教师流动政策具有促进不平衡教育资源再分配、维护教育公平的重要功能，存在其区别于一般职业流动的要求。此政策针对教师流动自发性向上的情况，用法的强制性调节各地区师资分配状况，进而影响区域整体教育发展水平。旨在维护教育公平，促进教育均衡，平衡区域间教育发展达到整体教育高质量发展。

1.1.2 县域内经济不发达地区教育事业对国家有重要战略意义

县域地区受限于不充分发展的经济水平，城乡教育发展水平差距极大，是教育公平需要重点得到保障的地区。县域内农村地区教师数量不足、教师职业认可度低、教师质量良莠不齐，教师流动成为发展县域教育最突出的问题之一。县域内教育事业的发展，关系着我国关于“教育公平”事业开展是否能真正深入人民群众内部，消除两极分化带来的严重后果。如皋市作为我国富饶省份江苏省中部南通市内县级市，相对是较为发达的县级市，但仍然存在极为严重的教育资源的倾斜，教育质量差距大，教师流动政策实效性差的问题。因而对其教师流动现状进行问题分析有很强的借鉴作用。

本文基于对如皋市市区及下面乡镇教师流动政策实际运行情况进行信息收集，归纳并分析其存在的部分

问题,以具体探究县域内中小学教师流动政策实行可优化的步骤与过程。

1.2 文献综述

1.2.1 国外研究综述

国外关于“教师流动”或“教师流动政策”的相似研究主要集中在日本、美国。其中,对“教师流动”的表述有一定区别,包括“教师交流轮岗”、“教师轮岗制度”等。

(1) 美国的“学区流动”发展

教师流动在美国起源于19世纪初,经历了“缺乏政策制度保障的无序流动”、“以成本核算为基础的实证研究”“政府干预为主导的帮扶与补偿流动”与“市场经济主导下的教师流动”四个阶段;从20世纪80年代开始,美国各州先后开展了对薄弱学校的改造升级活动。彼时出版的《国家危机:教育改革势在必行》,教育研究者开始探讨学区和学校之间协同合作,以通过资源共享的方式来解决教育水平参差不齐、教育管理困难等问题;直至20世纪90年代末,在美国最终基本形成以服务模式、经济模式和系统模式为核心的学区合作模式。2002年,美国政府出台《不让一个孩子掉队法案》,推动成立“全国流动委员会”,以此监测评估各区域流动情况,吸引高素质教师流动到发展相对落后的州,并给予一定的经济奖励。此法案被誉为过去40年最系统化、科学化的教育改革法案。与此同时,“人才流动激励政策”的制定和推广实施,从实际出发,根据薄弱学校的具体需求和教师的自我需要,旨在完成供需方的匹配。具体政策内容为规定交流教师要满足“有两年及以上的学生学业成绩数据”和“学生学业成绩的增值分数排在学区及其所在的后备教师群的前百分之20”这两个条件。

(2) 美国教师流动研究综述

美国自1987年由教育部所属的国家教育统计中心定期开展教师追踪调查(TFS)和学校教职人员调查(SASS),调查内容是工作一年中小学教师第二年的去留情况。高雪根据TFS的报告,总结出美国学校不同年龄阶段、不同性别教师流动趋势,提出教师薪水和福利低是教师流动的主要原因。王静、洪明根根据美国教师联合会(AFT)统计的数据也提出入职渠道和薪资是影响教师流动的重要因素。而Gladis Kersaint和Jennifer Lewis的研究发现教师们更倾向于流动到有更多时间

陪伴家里人的岗位上。

针对美国教师流动政策的研究,蔡永红,雷军,申晓月详细阐述了美国的“人才流动激励”(TTI)政策的实施过程与成果,证实了合理的激励体制可以极大提升教师流动的积极。谢超香,严文宜在对美国政策文本的归纳分析后,总结出美国主要通过教师培训、改进学校环境和加强政策激励等一系列方式,缓解无序的教师流动,促进学校良性发展。

(3) 日本“教师流动”过程

日本的“教师流动”(也翻译作定期流动)制度起步尚早,期间经历了数次的问题发现与相应的政策发展。

1947年日本颁布《教育基本法》。同年,《地方自治法》规定“公立中小学教师为地方公共团体职员”(第173条),奠定了“教育公平”理念的大方针。次年《教育委员会法》要求“各地成立教育委员会并将教师交由所属教委管理”(第49条)。然而,此时的教师身份模糊,文部省认为尽管有两部法律作为教师的身份支撑,但是一般的公务员标准难以衡量教师的资质,因而提出要把教师身份特殊化。

政府于1949年颁布了《教育公务员特例法》,提出了“公立中小学教师的公务员身份”(第3条),经过分权改革与教育行政民主化,日本最终确立了教师的地方公务员身份,建立了延续至今的教育公务员制度。

至此,教师流动的前提因为教师身份和形象的再定义被奠定:考虑到相关教师的多重形象,应该大力关心教师专业发展与待遇改善;考虑到相关教师的公务员身份,其人事调动应该依照公务员法,由地方自治体负责——这标志着日本中小学教师流动已有基本的法律依据。

日本实行高度集权的三级教育行政管理结构,规定教育行政实行地方分权制,并将教师人事权移交至市町村(大致相当于中国的街道、乡镇和县级市)教育委员会。尽管实践中的日本教育部门本质上还实行着中央集权的行政状态,但是制度规定上的分权制,对教师流动的影响是极其负面的。负责教师任命的市町村教委的下属学校一般仅两三所,较小的管辖范围大大限制着教师可能的调动区域。

日本的应对方法为加强文部科学省的管理权限,国会于1956年强行通过《地方教育行政组织及运营法》

(简称“地教法”),废除了《教育委员会法》。“地教法”确立了都道府县(大致等同于省)与国家共同

承担教职工薪酬的教职员制度,规定“市町村公立中小学教师的任命权交由都道府县教委”(第37条)。该制度的实施让教师流动脱离了市町村限制,构建了教师资源在县域范围内的共享的渠道,为教师在县域内的自由流动基本扫平了制度方面的障碍。由此,日本的中小学教师流动政策制度基本形成。

尽管日本于1948年普及了九年义务教育,教育事业基本盘已经形成。但此时人口稀疏、经济落后的地域的教育问题并没有能得到重视。由于生活条件恶劣、经济和交通落后,加之教育设施匮乏,这些地区教育形势严峻,教师质量与结构不甚合理。

此时的日本的教师流动情况十分不乐观:在“地教法”颁布后虽然扩展了教师流动的范围,但是却表现为深层次的单向流动——即城市教师前去落后地区任教,严重制约着其教学积极性与教学效果。

1956年,文部省在全国大力推行的“偏僻地教育调查”,以及三年以后颁布《偏僻地教育振兴法施行规则》,标志着将偏僻地与偏僻地学校的概念精确化、统一化、级别化。因而随着法律法规中的明确界定、政策上的大力扶持与引导及偏僻地经济发展水平的改善,促进各级政府普遍制定了向偏僻地流动的实施规则或法律,大大缓解了教师对于去偏僻地区任教的排斥,“至少去偏僻地任教一次”的观念逐渐深入人心。偏僻地区教育情况的改善,为日本教师流动政策的成功实行铺好了道路。在近70年来发展过程中,日本教师流动制度逐渐完成,形成了一套较为规范的流动程序:即包括从11月份开始统计手机各岗位师资需求,结合上一年流动计划,发布教师流动地区、流动原则和要求等。然后教师自愿填写流动申请调查表,学校校长与教师协商后决定人选上报市町村主管部门审核。最后统一上报县级政府教育委员会,安排4月份流动教师全部到岗。

此套健全的政策体系,提高了教师的能动性 with 创造性,激发了学校的办学活力,合理高效配置校级间的教育资源,实现一定程度上的教育公平。当然,在人事纠纷、工资改革和权力下放等诸多方面仍有继续深化改革的必要。

(4) 日本教师流动研究综述

国内最早对日本教师流动政策的介绍可以追溯到时任中国驻日大使馆教育处秘书彭新实所著的《日本的教师培训和教师定期流动》。该著主要介绍了日本教师流动的流动方式和实施流程。薛国风在2002年介绍了

日本《偏僻地区教育振兴法》的内容和其对推动日本教师定期流动所产生的影响。

此后,国内学者将研究重点放在与我国的对比研究上。汪丞提出了应该借鉴日本的定期流动制来解决区域间师资不平衡的状况,并建议我国应该出台法律来保证教师流动的规范化、制度化。孔凡琴、邓涛描述了日本地方教委大致拟定的教师流动流程,提出我国应该教师流动过程应该法制化,制定统一的标准。冯晖在具体比对了中日两国在教师流动的相同与不同后,总结出了我国教师流动的基本特点和不足,提出我国建设中小学教师流动机制可尝试建立“区域、城乡流动模式”、“毕业生流动模式”和“东西部流动”三种模式。

1.2.2 国内研究综述

(1) 我国教师流动政策推进与发展

1996年国家发展教育管理委员会印发的《关于“九五”期间可以加强我国中小学教师工作队伍进行建设的意见》宣告了“要建立一个教师信息流动的有效控制机制,采取切实的政策措施”激励优秀教师实现从优势地区向劣势地区的流通。本次《意见》的出台意味着教师流动作为促进教育公平的重要措施之一进入了国家立法机关的视野,为后续具体政策的出台奠定了基础。

1997年,《中华人民共和国国务院公报》提出“要建立教师流动的有效机制,……鼓励教师从城市到农村,从强校到薄弱学校任教,实行教师定期交流。”我国政府第一次从国家政策层面采取教师流动的手段来改善薄弱地区教师短缺的问题,这标志着教师流动政策的启动。

2002年,《中小学教师队伍建设“十五”计划》除去继续强调教师交流对于促进教育资源均衡的重要作用外,还提出看建立人员流动服务体系与教育行政部门中的人才交流中心,意图推动校际、区域间的教师流动。

综上所述,教师流动政策在启动与发展阶段主要特点是鼓励城市教师到农村任教,但是并没有政策上的强制手段对教师流动进行规范和鼓励,流动形式也相对单一。

2005年,教育部《关于促进义务教育均衡发展的若干意见》强调要促进教师流动的进程。同时,注重建立巡回教学和教学服务体系。重点突出要促进精英教师,紧缺科目教师向农村流动。首次提到了建立巡回授课,任教服务期等制度。2006年《中华人民共和国义务教育法》强调学生通过社会组织幼儿教师和校长的流动与培

训,加强对薄弱学校的建设,是县教育相关部门均衡教师教学资源合理配置的职责。

2007年开始,伴随着《国家教育事业发展规划纲要》首次提到建立中小学教师和校长定期交流和轮岗制度,地区特别是县域教师双向岗位轮换已经成为国家教师流动政策的重点。

直到2010年,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》出台,标志着教师流动保障制度的基本形成。教师流动政策在丰富与充实阶段做到了从实际出发,健全教师流动保障体制,调动了参与流动教师的主观能动性。同时开创了一些教师流动新的形式。然而,教师流动形式还呈现出单调的特点,并没有能满足所有实际情况的要求。

2012年,《国务院关于深入推进义务教育均衡发展的意见》对教师流动方式以及城镇教师评聘高级职称做了更为详细的规定,突出了在县域内施行教师和校长交流制度的重要性。2014年,教育部提出“加快完善城乡教师轮岗交流制度”。2015年,《乡村教师支持计划(2015—2020年)》指出“推动实行县管校聘的管理体制,为优秀城镇教师流向乡村任教提供制度保障。”

这一阶段的义务教育阶段中小学教师流动政策逐渐深化并完善。政策主体开始多元化,包含了城镇教师、校长等。形式也逐渐满足实际需求。与其同时,15年后,国家颁布的关于教师流动的相关政策逐渐减少,地方制定的相关政策逐渐丰富。

学者按照对政策文本的解读,结合时间节点的变化和实际考察,把教师流动划分为了不同的发展阶段。仲米领(2020)从教师流动政策的常规变迁角度出发,将其划分为“启动与发展”(1996-2004)、“丰富和充实”(2005-2011)和“丰富与充实”(2012-至今)三个阶段。操太圣与吴蔚(2014)则从政策目标“教育公平”角度出发,将教师流动政策划分为援助农村(1996-2001)、区域共生(2002-2006)和制度完善(2006-至今)三个阶段。

(2) 教师流动政策意义价值研究

学界普遍肯定了教师流动政策的积极价值,如夏茂林、冯文全、冯碧瑛、张雷等绝大部分学者都认可教师流动政策在促进教育均衡发展,实现教育公平上的长远意义。此外,少部分以田贤鹏、安富海为代表的学者认为此政策在我国目前的国情和生产力基础下往往会导致平庸主义,限制优秀学校的发展。

(3) 教师流动教师个人因素研究

教师作为教师流动政策的主要实施主体,其对交流制度的接纳程度、普遍认知极大影响着最终的实施效果,是“积极参与,充满积极”,还是“逃避抗拒,钻制度漏子”。

例如,刘冕等人发现如北京这种发达城市的教师交流的意愿度很高,甚至可以超过90%。反之,县城教师、西部边远地区教师交流意向相对低。但是,意愿的高低往往也不完全由经济因素决定。张莹就提出在我国范围内整体上城市教师的交流意愿并不如乡村教师。

关于影响意愿度的相关原因讨论很多。蔡永红等人采取整群抽样法,认为教师流动制度通过教师在流动过程中自我发掘使命感和归属感,因而间接去影响意愿。杜屏等人通过对推拉理论的研究,发现家庭因素和思乡情感往往降低教师流动的意愿度,而二次择业的机会往往促进对当下工作并不满意的教师参与。黄斌等人通过计量分析法,发现“住房补贴”和“津贴福利”显著提高教师流动意愿程度。

综上所述,影响教师流动政策意愿的个人因素主要包括地区类别、学校层次、个人代遇和家庭影响等。政策制定要求以人为本,尽管政策的实施一定会造成部分人、部分时代的阵痛,但在为了最终目的努力时候,也一定要充分尊重主体的能动性,达到“事半功倍”的效果。

(4) 教师流动政策问题、对策研究

在上述教师流动政策发展的梳理中总结了各阶段政策的问题。考虑到时效性,本部分只罗列了2014年以后出现的问题及提出的相关对策。

王昌善和贺青梅(2014)发现教师流动政策存在下列问题:政策类型失真,体现为单向的支教政策或者全员的流动政策;理论基础失实,政策制定的指导理论脱离实际情况。提出以下改进策略:完善政策制度,实现“双向流动”的配套政策;重塑理论基础,尊重市场经济的前提下宏观调控。

张清宇和苏君阳(2017)发现教师流动政策存在下列问题:政策目标过于宏大,不能循序渐进;人员调配未尊重教师个体意愿,缺乏人文关怀;流动方式缺乏可评价指标;激励保障机制带有强烈功利性。提出以下改进策略:加强制度设计,增强实操性;增强人文关怀;激励方式多样化。

房婷婷和刘善槐(2021)发现教师流动政策存在下

列问题：流动规则以主导有效流动；激励机制无法满足教师需求。提出以下改进策略：设置符合交流主体供需诉求的流动规则，完善相应奖惩机制。

1.2.3 已有研究述评

在上述关于教师流动政策的发展、研究梳理，可以发现关于相关政策的研究范围扩大，研究对象纵深化，研究视角多元化，研究类型重实践，研究内容逐渐丰满。

结合对比他国的发展，可以看出我国教师流动的发展已经逐渐形成符合我国国情的一套相对成熟的制度。可以看出，我国中小学教师流动政策已经逐渐从追求“常态化”到“精准化”，重点保护农村学校、普通学校的师资队伍。与此同时，教师、学校教育共同体逐渐形成，教师流动发展成区域间的多元、动态流动。

但是，针对县域内经济欠发达地区的关注度仍旧欠缺。这种失衡不单单是在制度或者教师个人方面的缺失与不足或者是学者很少关注研究造成的，而是不同县域极度不平衡的经济发展水平和教育质量差异导致的“必然”。教师流动有其正向的价值，但教师流动是否应该以一种强制的手段在县域内所有的地区实行还值得考虑，实行的手段与方式仍然值得不断探究、发掘，以在“教育公平”和“教师个人发展”中寻找一个恰切。教师流动政策县域区域内的自主性，也让其实践充满了变数。总的来说，在“以人为本”的基础上因地制宜，看重建立正向激励机制，是县域建立优秀教师流动机制的一条可行之路。

1.2.4 研究目的与意义

(1) 研究目的

现如今，我国教师流动政策已经基本进入大规模推广并实践反思调整阶段。诸如上海、北京、苏州等城市内的教师流动政策实施已经收到了成效，但对县域内相对发展落后区域的关注却不够。因此，本文旨在通过政策梳理、中外比较、文献梳理、实地访谈，真实了解如皋县域中小学教师交流的实施现状，从中分析归纳问题，提出对策。具体而言，本文目的如下：

第一，分别对中外、如皋市的教师交流政策进行梳理整理，对比参照感知教师交流政策实施情况，了解此政策融合地方实际做出的变化。

第二，对如皋市县域内中小学老师进行深度访谈，搜集影响县域内教师流动的基本访谈资料，以了解教师流动的现状和影响因素。通过归纳整理材料，分析县域内中小学教师流动特点与存在问题，因而提出县域内中

小学教师流动正向流动、合理流动的有效建议。

(2) 研究意义

根据相关研究编制访谈提纲，采取深度访谈法，过实证调查的方式增强研究的针对性与科学性，减少教师流动可能对个体、学校和区域带来的负面影响，促进积极流动，为提出具有针对性的对策提供现实支撑。丰富我国对县域内教师流动政策的理论研究，突破了对该政策的研究往往大而泛的局限。

2 概念界定与理论基础

2.1 概念界定

2.1.1 县域

王仁祥，王婧定义“县域”为以县城为中心、乡镇为纽带、农村为腹地的地区。尧超认为县域是指代那些相对落后、偏远和贫乏的治理薄弱的边缘地区，包括县和县级市。遇媛媛从历史角度定义县域，概括其为“以县级行政区为主体单位，以城区为行政中心、以乡镇为行政枢纽、以农村地区为腹地的完整系统”。综上，本文将县域界定为整个县级市内所有的地区。

2.1.2 教师流动

本研究主要针对国家颁布的“教师流动”的政策，不研究教师自发形成的职业流动。由于目前我国几乎没有专门的关于中小学阶段义务教育教师流动政策的法规，多散见于国家和地方政府颁布的各项教育法规、纲要、规定、决定等政策文本，因而对中小学教师流动政策的概念界定，目前没有标准的定义。

李艳姿将教师流动政策归纳为“目的统筹教师资源，以均衡师资力量，优化配置教育资源”的政策。总结了教师离职政策的三种主要运行模式：教师交换模式、教师支持模式和教师轮换模式。刘航认为教师流动政策是使教师“不同学校之间进行合理有序流动”。徐刘杰强调了教师流动政策是使“教师资源分配中对弱势群体合理倾斜，调整分配格局”。

综上所述，教师流动政策指国家或地方政府出台的为了分配农村与城市、学校与学校之间极不平衡的教师资源以达到教育公平目的的政策，具体举措是进行学校与学校间老师不同形式的交换上课或任教。

2.2 理论基础

2.2.1 个人-组织匹配理论

个人-组织匹配(Person-Organization Fit)被定义为统一的特质，强调个人特质和组织特质相容，关注

个人与组织间目标、使命与价值的匹配。个人与组织分享的提出契合了组织行为学中人与情境双向互动的研究趋势,同时也符合组织及其成员灵活应对动态格局的现实要求。

关于个人-组织理论的内涵,本文采取三维论的阐释,即价值观匹配、需求-供给匹配和要求-能力匹配。

事实上,教师流动是一个交流教师走出熟悉学校,离开熟悉周遭环境走向陌生学校、适应陌生环境的过程。因此,教师和交流学校均可以当作一种交流的对象看待,两者的价值观是否匹配,供需是否相符,很大程度影响了最终教师是否能适应新学校办学理念、找到自己的发展定位、提升其教学质量。

教师流动政策的政策目的是为了维护教育公平,如果政策执行流于表面,教师参与流动目的功利化,那么教师流动的实施很难达到期待的效果。因此,借助个人-组织匹配理论来研究教师流动的情况,采取一种“综合”的视角来看出现的成果与问题,更有助于促进教师与学校、环境的协同发展,实现选派学校、交流学校和交流教师的三赢。

2.2.2 教育均衡发展理论

教育均衡实质上是指在教育公平思想和教育平等原则的支配下,教育机构和受教育者在教育活动中有平等待遇的理想和确保其实际操作的教育政策和法律制度。教育均衡发展的本质是追求教育平等,实现教育公平。教育均衡发展从宏观层面分析是教育供给与需求的

均衡,从中观层面分析是教育资源配置的均衡,从微观层面分析是学校教育过程包括内部课程教学资源配置的均衡、教育结果的均衡以及教育评价的均衡。

我国县域、农村教育事业的发展的受到经济条件、社会风气、制度机制等方面的影响进程缓慢,应该综合经济、制度方面进行考虑,调整教育结构、改革教育管理体制和优化教师流动实施。深入探讨县域内教育师资的分配现状、培养机制与流动方式,对于均衡县域教育资源,促进教育高质量发展,实现教育公平由重要意义。

3 研究设计

3.1 研究对象

本研究在选取研究对象时主要考虑以下几点:一是所采访的对象选取从教经验最起码十年以上的教师,他们对如皋市教师流动政策的实施与发展有一个整体上的认知;二是选取的教师所在的学校既然包含城区的重点学校,也要兼顾农村偏远地区学校的老师,增强研究的可全面性,也利于作比较研究。

访谈的五位对象中,有一位教师是城区实验初中的骨干男数学教师,一位教师是城区私立贵族中学男物理老师。其余三位是如皋市内不同乡镇教师,为两女一男。为了保证本文研究的详实性、准确性、丰富性,充分考虑研究对象的性别、任教时间、学科性质、个人期望、自身情况等因素对访谈内容产生的影响,访谈获取接近三万多字详实丰富的文本资料。访谈对象基本情况如下表所示:

教师编号	性别	是否参与	学校性质	职务	婚姻情况	教龄	学科
A	男	是	公立市中	初中教师	已婚有子	22年	数学
B	男	是	私立市中	初中教师	已婚有子	20年	物理
C	女	否	公立县中	小学教师	已婚有子	17年	语文
D	女	是	公立县中	小学教师	未婚无子	11年	英语
E	女	是	公立县中	小学教师	丧偶有子	20年	语文

3.2 研究方法

3.2.1 文献法

文献作为记录有知识的一切载体,它是记载、传承人类知识的重要手段与方式,是交流、传播研究成果的重要渠道与形式,因而对科学研究来说,它成为其重要的基础;文献法是一种通过收集分析现存的以文字、数字等形式为主出现的资料,来认识社会现象规律及其本质的一种研究方法。

本文主要通过收集关于教师流动相关的政策文本

和研究文献,对中外教师流动过程、研究发展进行一定的梳理,使其呈现出一定的时间和逻辑顺序,为后续访谈调查打下基础。

3.2.2 深度访谈法

深度访谈是质性研究的重要方法之一。它是一种半结构式的访谈,通过与被调查者由浅入深的交谈来了解某一群体的生活经历或生活阅历,去探究特定社会现象的形成、现状和问题等,以得到解决社会问题的方法。其具有两个最重要的特征,包含“它的问题是半结构式

的”，“要深入事实内部”。

第一个特征指事先准备的问题要有开放性，研究者要确定被访者始终对问题都是未知的，其不能具化或提前安排所有的问题，而是在访谈的过程中，根据被访者的回答、经历、兴趣修改或扩充问题。第二个特征强调了细节对于获取事实真相的重要，要求访谈的问题围绕获取事实密切展开。

本次调查对五位如皋市的中小学教师采取深度访谈法，其中包含市区学校两位教师，农村学校三位教师，以探究我国县域内中小学教师流动存在的问题及其改进策略。

3.3 研究过程

以“县域内中小学教师流动”为主线进行个案研究，选取如皋市县域内4所中小学的5位教师为调查对象，通过深度访谈法来了解如皋市内中小学教师流动的基本情况，发现影响因素与存在问题，进而在此基础上提出相应的建议和对策。

确认了研究主体和研究方法后，笔者首先联系了曾经实验初中笔者的数学老师兼任班主任，作为如皋市第一批参与教师流动的资深教师，他对于教师流动政策的感受是深切且具有参考价值的。此后，再他的引荐下，分别又采访了一位参与过教师流动后选择辞职进入贵族初中任教的教师与其在磨头镇（如皋市下属乡镇）小学工作的妻子。笔者此后又联系白蒲镇的两名优秀小学教师进行了深度访谈。

最后整理了此次访谈所有的资料，进行阅读、分类、整理和分析。了解了如皋市县域内一线教师的流动发展过程和相关情况。发现了教师流动政策可能存在下述问题：家庭异地、子女教育资源受影响、学校缺乏相关管理制度、教师相关认知的缺失、政府激励措施有限、流动渠道单一、教师上升方式受限等问题，据此提出了相应对策。

4 如皋市中小学教师流动调查现状

4.1 如皋市教师流动情况介绍

江苏省如皋市作为全国首批义务教育教师队伍“县管校聘”管理改革示范区之一，通过不断完善教师交流轮岗机制，探索“县管校聘”教师管理体制改革，在推动区域内教师资源均衡配置、加快教师队伍专业化发展、促进区域教育高位均衡发展方面进行了一系列有益的尝试与探索。

如皋市从2008年开始局部尝试，到2011年城区调配，再到后来的城乡交流、学区交流、联盟交流，如皋市在推进教师交流、推动区域均衡发展方面一直走在全国前列。

交流方式上采取抓阄。在交流对象上，如皋市教育局也做出了明确规定：“规定同一所学校任教满6年、距法定退休年龄在5年以上的教师，在同一所学校任职满两届、年龄在50周岁以内的校级领导和中层干部，必须有计划分批进行交流；在交流形式上，采取支教、顶岗学习、互派交流、分流任教、重新应聘等5种形式；在交流时间上，2014年起将交流周期由两年调整为3年。”仅第一年就有903名教师参加抽签，其中2/3的教师走进新的工作单位。

将全市划分为三类学区，各学区贯彻全市教师统管精神，具体负责协调学区内教师管理工作。一是所有城区学校组成“如城学区”，如城学区的教师流动由教育局直接负责；二是各镇（区、街道）行政区域内的所有初中、小学组成14个“乡镇学区”，乡镇学区的教师交流由教育管理中心牵头负责；三是城区学校与部分农村学校结对而成8个“联盟学区”，联盟学区教师交流由教育局统筹安排，各学校负责落实。

如今，城区3所重点初中学生的平均分，以及普通高中录取数、高分段人数与生源总量的占比等都趋于一致。乡镇中小学，以白蒲中学、下原小学、磨头小学为代表的乡镇中小学也提升了一定的生源和教育质量，县域内大部分学校始终保持着适度竞争、和谐共进的良好态势。

4.2 如皋市县域内教师流动政策实施现状

尽管教师流动政策在整体上改善了如皋市曾经学校教育资源差距极大、乡镇没有好学校等极端恶劣情况，但在政策具体的实行上，尤其是具体到教师、学校个体，仍然存在许多问题和可以优化的环节。

教师流动政策的执行是一个动态的过程，包括准备、实施和总结阶段，每个阶段又存在细分的环节。本次访谈被总结成了解认知、组织实施、满意程度、成效感知、影响因素等方面进行分析。

4.2.1 了解认知

多数访谈者对教师流动的认知只是停留在“政府布置的任务”、“给农村学校引进一些好老师”，认为教师流动是“不是太必要”、“强制性的”。

教师A说：“平时很少听到学校宣传教师流动政策，基本上就是每年符合要求的老师被喊过去抓阄，抓到满意的学校或者不用流动大家都高高兴兴，调去乡下穷的没人高兴。”

教师B说：“哎呀，当时就是运气不好，抽签被抽去了乡下的小学。小孩在市区实验上初中，小孩妈妈又在下原（乡镇）当老师，没人接送小孩。只能跳槽到私立学校去。”

教师C说：“感觉这些年来了好多城里的好老师，学校整体确实感觉比之前有活力些。我倒是不太懂这个，反之我是待在这里（下原小学）习惯了，不想动。”

教师D说：“反正我也不太关心这些，我自己倒是无所谓，换换环境也蛮好的，既来之则安之。”

教师对教师流动政策的了解一定程度反映了教育管理部门、学校对政策的宣传的重视程度和力度。如皋市教师普遍对政策目标、政策价值不清晰，反映了在宣传手段方面的低效。但也有教师因而亲身经历对教师流动政策认识更加深刻，教师E说：“我家小孩子本来因为没有城里学校旁边的户口没办法去城里上初中，结果这两年白蒲这边来的好老师越来越多，小孩子成绩也很好，最后也考上了如皋中学（市区最好的高中）。”

4.2.2 组织实施

教师流动的组织实施主要包含：人员选拔方式、激励保障机制和监督管理手段三个方面。

在人员选拔方式上，除去教师B认为：“其实偶尔换学校环境也蛮好的，我自己就特别容易在一个地方感觉很无聊，教师走一走也好的。如果条件允许，自己也愿意参与”。其余教师均认为学校的教师流动政策以“指定选派”为主，尤其是“联盟学区”中的老师自愿的比例更是少之又少。

反应在激励保障机制上，教师A、D认为教师流动可以给自己带来一定程度上职称评聘上的优先。教师C曾经有作为顶岗教师去城区交流的机会，但觉得提供的经济补贴“聊胜于无”，加上没有安排好住宿，所以不愿意离开熟悉的环境。教师E认为“我从桃园（乡镇）调到白蒲（乡镇），周围比之前便捷多了，还拿了个荣誉证书，也蛮好的。”这些言论大致反映出教师流动的激励标准在全市并没有统一的标准，大多由交流学校自己决定，激励水平也并不诱人。

在监督管理手段方面，存在相同的问题，即不同学校、不同区域没有统一的监督标准。主要监督手段只

是关注交流后的应试成绩，并没有重视交流教师对交流学校带来的其余价值。

4.2.3 满意程度

访谈的五位教师总体满意水平不低，但这一情况并不是单纯因为教师流动的过程造成的，更多的被教师的个人因素所影响。例如教师C作为顶岗教师可以自主选择不参与流动，教师D因为未婚无子所以对教师流动结果都表示接受。这并非是直接对教师流动政策的感受和评价。因而还需要后续研究中用大样本数据来判断如皋市教师整体的满意程度。

但是可以发现，教师对教师流动具体的环节，如宣传手段、交流时限、保障措施，满意水平是比较低的。

4.2.4 影响因素

在教师流动中，交流学校和交流教师的匹配程度受很多因素影响，双方能协同合作是提高政策实效性，实现政策期待目标的关键。

教师A在从实验初中（市区初中）流动到外国语中学（市区初中）的两年，感慨：“本来带着一点点优越感交流去的，但是发现外国语中学很多方面都要比我们实验强。每个教室都用着最新的多媒体设备，每周都会展开交流老师和原学校老师的交流会。我们也在其中学到了许多。而且离新发展的城区特别近，周末去万达逛逛街特别方便。早知道房子买到这边来了（笑）”。

教师B讲述自己选择跳槽到私立学校的原因：“小孩当然是一方面啦，女孩子总要有人照顾。学校离家太远，一天光通勤就要两个小时，那不累死个人”。教师E说：“白蒲小学给我们提供免费的住宿，两人一间还有热水器，学校教师吃饭免费，住起来不错的。”

可见，在教师流动实施过程中，交流教师和交流学校更应该被看作一个整体，影响政策的成效的因素往往是在这个过程中双方协同的感受。双方价值观是否相同，供需是否匹配，都是政策是否能够顺利施展的重要成因。

5 如皋市县域内教师流动问题分析

5.1 教师对教师流动认知失衡

运用政策的强制性去调节教师流动是非常时期完成指定任务的必要手段，但是在教师流动政策逐渐收到成效的今天，更应该关注的是教师流动的行为逻辑和动机。不应该是因为法律规定而不得不去流动，而是教师了解了教师流动对实现教育公平的产生的积极影响自发地选择流动。

其中,一方面是县域内各级政府对于教师流动的宣
传是低效的,教师缺乏途径去了解其中的意义,因而缺
乏能动性。另一方面激励机制存在的不标准化、不够吸
引人和功利化等缺点导致了教师流动本身是缺乏吸引
力的。县域内地教师待遇相对比其余职业或者发达地区
的教师是偏低的,很多参与交流的优秀教师本身的物质
需求都是存在一定程度上匮乏的,这更让他们对政策目
的的认知是失衡的,因而产生了抗拒或者无所谓的心理。

5.2 交流教师选拔程序不规范

尽管政策中明确规定了选拔对象的要求与范围,但
是过于单一的选拔方式极大程度上影响了政策的成效。
以“抓阄”为主要形式的选拔方式存在了极大的不确定
性,僵硬且无法保证透明性。表面上来看,“抓阄”似
乎存在其公平性,但是隐藏着默认教师流动是一种负面
措施,对于基于客观情况不方面参与教师流动的被选中
教师更是一种不公平的“强制性措施”。

此外,因为三类学区的存在,不同学区间的交流情
况是完全不同的。城区学校间的流动、乡镇学校间的流
动和城乡学校间的流动却沿用着相同的选拔机制,这大
大加深了部分教师的不平衡的心理。这种“一刀切”的
政策要求,明显是不符合时代发展的产物,在城市教师
交流政策愈加“精准化”的今天,显得更加格格不入。

乡镇教师作为顶岗教师,却没有明确的选拔标准,
多由乡镇学校自主决定。作为交流教师的另一方,去城
区优秀学校的经历也是乡镇教师自身成长的过程。流动
结束后,乡镇教师也可以带动原先学校的发展。因此乡
镇教师的选拔也是十分重要的。不同于交流教师的选择
上要求教学经验丰富,乡镇教师的选拔更应该考虑教师
的学习能力和其潜力,而如皋市的学校、政府目前在
这一方面几乎还是一片空白。

5.3 教师流动实效性有待加强

教师流动是政策结果不是政策目的。宏观上说,教
师流动可以维护教育公平。实践上,教师流动是为了通
过优质教师的流动带动乡镇落后学校的整体发展,解决
“择校热”、“落后地区没有好教育”的问题。因此,
并不是优秀教师流动到乡镇学校后一切问题就迎刃而
解了。在交流学校和交流教师双方中,例如是否双方的
需求是匹配的,价值观是否是相同的诸多问题被忽略了。

如皋市的教师流动政策更多关注的是教师“数量”、
“身体”上的流动,而非流动的质量和结果。评价教师

流动政策的成果指标只是应试成绩,学校风气的改变、
教师和学生的感受,通常不被考量。

6 改善县域内中小学教师流动的策略

由于我国目前各地的发展差异大,教师流动制度很
难做到适合所有地区,因此教师流动制度在地方上的实
行各地有很大的自主权。政策制定者很难真正深入县
域内,致使推行了很多年的相关政策处于“不上不下”
的尴尬境地。县域内经济水平差异大,教育水平可能由
于“马太效应”呈现更大的差距,所以城市相关的政策往
往在县域内并不适用。县域作为落实教师流动政策的
重要拼图,需要因地制宜,结合实际,探索出属于自己的
教育高质量发展之路。本文根据所收集的真实情况,提
出相关针对性的建议和改进策略。

6.1 政策层面

县域地区教师的薪酬是影响教师生活质量和教学
动力的重要因素。政策宗旨应该兼顾各政策主体的利益
诉求,激发各方参与流动的积极性。政策规定应该明确
教师身份,提高教师待遇。在中国,教师使用的是事业
编制中的“教育专项编制”。但是这一身份没有同级别
公务员的待遇高,应该设立具体的法律文本保障流动到
县域地区教师的利益。制定相关规定给予交流教师、顶
岗教师一定的经济扶持,是提高参与教师教育热情、提
升政策实效性的重要步骤。

1. 健全教师流动激励机制,激励政策不应该与职称
评定绑定,可以提供一定优先,但不可作为职务升迁指
定指标。激励政策应该注意以人为本,戒除功利性。注
意优秀教师、骨干教师的个人诉求,切勿把教师神圣化
为诸如“阳光下最光荣的职业”,制度上给予交流教师
保障,如提供交通便利、住房补贴、子女教育优惠等,
发挥该群体主观能动性,形成榜样良好的带头作用,拉
动交流学校教育质量发展。评价标准戒除功利化,采取
多元化评判方式,多参考学生感受、原学校教师感受、
班级文化成果建设等角度。

2. 保障流动类型多样,确保师资均衡配置。建立随
机选取、主动报名和推荐制多种选拔制度共存的活性
教师流动制度,增强政策活性。对于县域偏僻地区、落
后地区、农村地区的定义要从政策层面精准化,保障教
育发展水平低的地方切实获取政策红利。对于教师流动
政策的制定要做到具体情况具体分析,注重对学校量化
分级,保持流动过程的公平性。扩大“学区联盟”范围,

增强城区学校和乡镇学校联系,打通教师流动通道。

3. 政策目标要理解“没有绝对的公平”的概念,知晓公平是相对的。教师流动不是为了打击好教育,不是搞“平均主义”。明确政策目的,厘清政策意义。杜绝教师流动成为一锤子买卖的现象,提供优秀教师、交流教师上升渠道,缩短交流教师年限,建立县域内教师灵活流动循环体制。

6.2 实施层面

1. 拓展教师流动政策宣传模式,运用标语、报纸刊物、自媒体等多种渠道宣扬教师流动目的意义,树立优秀榜样,表彰优秀交流教师,培养交流教师自豪感,让自愿参与代替被动接受成为一种新的风潮。

2. 教师流动中教师离开工作多年熟悉的环境,走进全新的环境,带来先进的教学理念和价值观,适应融合新学校的办学理念,从中形成自身的价值定位,是一个困难的过程。开展岗前培训,可以有效提高交流教师适应能力。

首先,县教育局或学校领导班子邀请教育专家、心理专家对交流教师提供经验和心理疏导等。此外,可开展短期交流学校体验活动,开展相关主题培训,了解当地校园文化、学校水平、班级概况。最后,县教育局和学校领导可以师弟考察交流学校,解决部分力所能及交通、食堂、住宿等环境问题,便捷交流教师,使其做到消除恐惧,心中有数。

3. 教师流动的实效性取决于交流学校和教师间是否能相互满足彼此的需求,选拔交流教师时,继续细化要求,统计地区内各学校校长、教职员岗位需求及配备信息和各学科师资需求信息,同时,对各校师资结构、水平进行统计,再结合上一年的教师流动情况,综合制定详细具体的流动方法。

4. 继续扩大参与流动的学校行政管理人员比例,包含校长、教导主任和学科带头教师。教师流动进入从看重“量”到看重“质”的转变,学校管理层教师的流动,有利于带来优秀学校良好的价值观和先进的教学思维,从根本上改善落后地区学校教育风气,也有助于选派选校取长补短,共同进步。

附近一:如皋市中小学教师流动调查访谈提纲(采取半节构式访谈,因为只罗列基础问题,下述问题会随着访谈的进行拓展)

尊敬的老师:

您好,我是苏州大学的本科生。为了如皋市中小学教师流动的情况,我们设计了一些相关问题,希望您如实回答,做到尽可能详细。您的回答将会被严格保密,访谈内容仅作为本论文参考。诚挚感谢您的参与!

1. 老师您好,请您描述一下自己的基本情况和工作履历。

2. 您了解教师流动吗?您是否有过相关教师流动的经历?

3. 您所在的学校教师流动频繁吗?为什么?您了解流动相关的过程吗?

4. 您周围有认识的教师参与过流动吗?对他(她)的生活产生了什么影响?

5. 您有教师流动的意愿吗?你愿意流动到哪里?为什么?

6. 您认为教师流动政策实施达到应有的效果了吗?(您认为存在哪些困难?/您认为有哪些做的好的地方)

7. 您对教师流动政策整体的评价是如何呢?你认为对农村学校有哪些措施能更好的留住教师。

参考文献

- [1]高佳.美国中小学教师流动的历史嬗变[J].外国中小学教育,2014,No. 254(02):42-46.
- [2]蔡永红,雷军,申晓月.从美国教师流动激励政策看我国城市薄弱学校的改进[J].比较教育研究,2014,36(12):68-73. DOI:10.20013/j.cnki.ice.2014.12.012.
- [3]刘扬,高洪源.美国教育资源共享的经验及其启示——休斯的理论观点[J].外国教育研究,2005(07):69-72.
- [4]David Hursh. Assessing No Child Left Behind and the Rise of Neoliberal Education Policies [J]. American Educational Research Journal, 2007, 44(3): 493-518.
- [5]William Paul Wanker and Kathy Christie. State Implementation of the No Child Left Behind Act[J]. Peabody Journal of Education, 2005, 80(2): 57-72.
- [6]蔡永红,雷军,申晓月.从美国教师流动激励政策看我国城市薄弱学校的改进[J].比较教育研究,2014,36(12):68-73. DOI:10.20013/j.cnki.ice.2014.12.012.

- [7]唐亮. 美国中小学《教师人才流动激励政策》研究[D]. 杭州师范大学, 2017.
- [8]高雪. 美国公私立中小学教师流动趋势、成因及应对策略——基于“教师追踪调查(TFS)”项目[J]. 教育导刊, 2014, No. 547(10): 67-70. DOI: 10. 16215/j. cnki. cn44-1371/g4. 2014. 10. 023.
- [9]王静, 洪明. 美国中小学教师工资的当前状况——美国教师联合会(AFT)2007年教师工资调查报告简介[J]. 外国中小学教育, 2007, No. 178(10): 43-46+65.
- [10] Gladis Kersaint&Jennifer Lewis. et al. Why teachers leave: Factors that influence retention and resignation | [J]. Teaching and Teacher Education. Volume 23 , Issue 6 . 2005. PP 775-794
- [11]蔡永红, 雷军, 申晓月. 从美国教师流动激励政策看我国城市薄弱学校的改进[J]. 比较教育研究, 2014, 36(12): 68-73. DOI: 10. 20013/j. cnki. ice. 2014. 12. 012.
- [12]谢超香, 严文宜. 美国中小学教师流动: 影响因素与策略选择[J]. 教育研究与实验, 2015, No. 166(05): 62-65.
- [13]吴璇, 王宏方. 日本中小学教师流动的政策体系——基于法律演化的视角[J]. 上海教育科研, 2020, No. 395(04): 48-52+17. DOI: 10. 16194/j. cnki. 31-1059/g4. 2020. 04. 010.
- [14]吴璇, 王宏方. 日本中小学教师流动的政策体系——基于法律演化的视角[J]. 上海教育科研, 2020, No. 395(04): 48-52+17. DOI: 10. 16194/j. cnki. 31-1059/g4. 2020. 04. 010.
- [15]陶琳琳, 杨艳红. 日本: 教师轮岗制度的“前世今生”[N]. 中国教师报, 2021-11-24(003). DOI: 10. 28126/n. cnki. ncrjy. 2021. 001356.
- [16]文部科学省. 教員の人事異動の実態[EB/OL]. [2019-08-30]. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo1/003/gijiroku/attach/1421522.htm
- [17]磯崎初仁, 金井利之, 伊藤正次. 日本地方自治[M]. 张青松译. 北京: 社会科学文献出版社, 2008: 176.
- [18]吴璇, 王宏方. 日本中小学教师流动的政策体系——基于法律演化的视角[J]. 上海教育科研, 2020, No. 395(04): 48-52+17. DOI: 10. 16194/j. cnki. 31-1059/g4. 2020. 04. 010.
- [19]汪丞. 日本教师定期流动制度及其特色[J]. 教育家, 2021, No. 266(14): 16-17.
- [20]彭新实. 日本的教师培训和教师定期流动[J]. 外国教育研究, 2000(05): 49-52.
- [21]薛国凤. 日本教师“定期流动制”对解决我国贫困地区义务教育师资问题的启示[J]. 日本问题研究, 2002(01): 48-52.
- [22]汪丞, 方形. 日本教师“定期流动制”对我国区域内师资均衡发展的启示[J]. 中国教育学刊, 2005(04): 59-62.
- [23]孔凡琴, 邓涛. 日、美、法三国基础教育师资配置均衡化的实践与经验[J]. 外国教育研究, 2007, No. 208(10): 23-27.
- [24]冯晖. 日本“教师轮岗制”对我国基础教育建立“教师流动制”的启迪[J]. 湘潭师范学院学报(社会科学版), 2006(01): 123-125.
- [25]中华人民共和国国务院公报(1997)[EB/OL]. (2011-11-09)[2019-11-15]. http://www.gov.cn/zhengce/2011-11/09/content_2619449.
- [26]仲米领. 城乡义务教育教师流动政策常规变迁的问题研究[J]. 教师教育研究, 2020, 32(06): 54-59. DOI: 10. 13445/j. cnki. t. e. r. 2020. 06. 009.
- [27]教育法规汇编: 1996 — 2001 (下卷) [M]. 北京: 高等教育出版社, 2002: 231.
- [28]《教育部关于进一步推进义务教育均衡发展的若干意见》[EB/OL]. [2005-05-25]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A06/s3321/200505/t20050525_81809.html
- [29]顾明远. 中国教育大系: 21世纪初中国教育[M]. 武汉: 湖北教育出版社, 2015: 3.
- [30]国家教育事业发展“十一五”规划纲要[EB/OL]. [2007-05-18]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2008-03/28/content_5495.htm
- [31]国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)[EB/OL]. [2010-07-29].
- [32]国务院关于深入推进义务教育均衡发展的意见[EB/OL]. (2012-09-05)[2019-10-25]. http://www.gov.cn/gongbao/content/2012/content_2226138.htm.
- [33]教育部财政部人力资源和社会保障部关于推进县(区)域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见[EB/OL]. (2014-08-15)[2019-6-15]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/201408/t20140815_174493.html.
- [34]国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015

- 2020年)的通知[EB/OL]. (2015-06-08) [2019-11-15]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-06/08/content_9833.htm.
- [35] 操大圣, 吴蔚. 从外在支援到内在发展: 教师轮岗交流政策的实施重点探析[J]. 全球教育展望, 2014, 43(02): 95-105.
- [36] 夏茂林, 冯文全, 冯碧瑛. 日韩两国中小学教师定期流动制度比较与启示[J]. 教师教育研究, 2012, 24(03): 92-96. DOI: 10.13445/j.cnki.t.e.r.2012.03.013.
- [37] 张雷. 均衡视野下义务教育教师流动机制探究[J]. 当代教育科学, 2010, No. 290(11): 21-23+35.
- [38] 田贤鹏, 李祥. 近十年我国教师轮岗制度研究述评[J]. 教学与管理, 2014, No. 592(15): 23-25.
- [39] 安富海. 学习空间支持的智力流动: 破解民族地区教师交流困境的有效途径[J]. 电化教育研究, 2017, 38(09): 102-107. DOI: 10.13811/j.cnki.eer.2017.09.015.
- [40] 刘冕, 李祺瑶. 教师轮岗: 以动减负 补弱提质[N]. 北京日报, 2021-10-14(013). DOI: 10.28033/n.cnki.nbjrb.2021.007283.
- [41] 张莹. 《乡村教师支持计划(2015-2020)》政策执行效果分析——基于安徽省国培计划教师的调查[J]. 当代教育论坛, 2018, No. 288(06): 9-16. DOI: 10.13694/j.cnki.ddjylt.2018.06.002.
- [42] 蔡永红, 王莉, 左滨. 中小学教师交流制度对交流意愿的影响——交流需要满足的中介作用[J]. 教育发展研究, 2016, 36(04): 19-24+63. DOI: 10.14121/j.cnki.1008-3855.2016.04.005.
- [43] 杜屏, 张雅楠, 叶菊艳. 推拉理论视野下的教师轮岗交流意愿分析——基于北京市某区县的调查[J]. 教育发展研究, 2018, 38(04): 37-44. DOI: 10.14121/j.cnki.1008-3855.2018.04.008.
- [44] 黄斌, 张琼文, 云如先. 货币性激励能提升中小学教师校际交流意愿吗?——基于7省市278所学校的调查数据[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2019, 37(06): 94-108. DOI: 10.16382/j.cnki.1000-5560.2019.06.009.
- [45] 王昌善, 贺青梅. 我国县域义务教育学校教师流动制度: 应为、难为与可为[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2015, 14(04): 75-80+86.
- [46] 张清宇, 苏君阳. 校长教师交流轮岗实施方案中的问题与改进策略——基于35个区(县)校长教师交流轮岗实施方案的内容分析[J]. 教师教育研究, 2017, 29(06): 59-65. DOI: 10.13445/j.cnki.t.e.r.2017.06.010.
- [47] 李梦琢, 刘善槐, 房婷婷. 县域教师交流政策的场域脱嵌与优化路径——基于全国13省50县的政策文本计量分析[J]. 教师教育研究, 2021, 33(03): 50-56. DOI: 10.13445/j.cnki.t.e.r.2021.03.009.
- [48] 王仁祥, 王婧. 县域视角下的贫困、金融发展与经济增长——基于系统GMM方法的再检验[J]. 经济理论与经济管理, 2017, No. 313(01): 84-94.
- [49] 尧超. 县域群体性事件特点观察——以C省为研究范围[J]. 人民论坛, 2014, No. 435(08): 228-230. DOI: 10.16619/j.cnki.rmlt.2014.08.036.
- [50] 李艳姿. 我国义务教育教师流动政策解读[J]. 教师, 2013(08): 99-101.
- [51] 刘杭. 教师流动政策研究的系统性文献综述[J]. 菏泽学院学报, 2021, 43(01): 55-59+64. DOI: 10.16393/j.cnki.37-1436/z.2021.01.013.
- [52] 徐刘杰. 我国教师流动政策研究的知识图谱分析[J]. 数字教育, 2018, 4(06): 7-12.
- [53] 徐本华. 传承与发展: 人-岗匹配与人-组织匹配关系探讨[J]. 河南大学学报(社会科学版), 2007, No. 217(04): 74-77. DOI: 10.15991/j.cnki.411028.2007.04.033.
- [54] 翟博. 教育均衡发展: 理论、指标及测算方法[J]. 教育研究, 2006(03): 16-28.
- [55] 孙晓娥. 扎根理论在深度访谈研究中的实例探析[J]. 西安交通大学学报(社会科学版), 2011, 31(06): 87-92. DOI: 10.15896/j.xjtuskb.2011.06.014.
- [56] 杨善华, 孙飞宇. 作为意义探究的深度访谈[J]. 社会学研究, 2005(05): 53-68+244. DOI: 10.19934/j.cnki.shxyj.2005.05.003.
- 作者简介: 章正, 2001.08.30, 男, 汉族, 江苏南通人, 研究生, 香港城市大学, 研究方向: 教育学。