

# 教师流动：城乡失衡与学校类型差异

常亚慧

〔摘要〕 师资力量是彰显学校竞争力的关键因素,优质的师资结构更是一所学校良性运行的有力保障。国家分配、公开招聘和人才引进是当前中小学师资的主要来源方式,后两种方式更是城市学校与城镇优质学校师资来源的主体。优质学校通过引入高学历、强能力、偏男性的中青年优秀教师,不断重组师资结构、重构学校资源、重塑学校声誉;薄弱学校和乡村学校则因结构性资源不足,面临着优秀师资不断外流的窘境。叠加的不利处境造成城乡师资的结构性断裂和总体布局失衡,更制约乡村教育的振兴与纵深发展。因此,保持学校师资结构的均衡性与合理性是我国教育事业均衡发展的关键,也是实现新时代教育公平的必由之路。

〔关键词〕 中小学;教师流动;优质学校;薄弱学校;教育社会学

## 一、问题提出

师资力量是彰显学校竞争力的关键因素,优质的师资结构更是一所学校良性运行的中流砥柱,对学校整体发展至关重要。师资结构通常是指包括性别、年龄、学历、学科、地区分布等在内的,整体教师队伍各要素的比例关系及其结合方式。<sup>①</sup>若以教育公平标准,则一所学校与同类学校师资结构的各项指标应相差不大、旗鼓相当。然而,随着社会转型与教育改革的推进,尤其是学校布局的调整,师资问题一度成为实现基础教育公平的桎梏。伴随着城市化进程的加剧,我国中小学教师流动又突显出典型的单向性上流,即优质师资由农村向城镇学校集中,由薄弱向优质学校流动<sup>②</sup>。这种流动的背后机制是什么,教师行动的逻辑是什么,哪类教师更易流动,学校层级在教师流动上的推力有多大,地域因素是否构成教师流动的因素?基于上述考量,研究选取 X 市 5 所均属于重点中学,师资流动性较大,且均符合单向性流动趋势的学校作为调查对象,并以非应届入职、入职该校前在其他同类学校从事教学工作、非家庭缘故进行流动为条件展开抽样调查。发现 5 所学校中男性教师占比显著高于城市其他学校,且年富力强的骨干教师偏多,教师多为本科学历,还有少量具有硕士或博士学位。然而,包括乡村学校在内的普通学校师资结构普遍呈现为学历层面上专科(大专)和本科生人数不相上下,男教师总体少于女教师,乡村学校男教师占比显著不及优质学校,新手

常亚慧,教育学博士,陕西师范大学教育学院教授(西安 710062)。本文系全国教育科学规划一般项目“乡村学校建设与基层社会文化治理研究”(BBA150016)的研究成果。

①刘亮:《中小学师资的结构性失衡》,《内蒙古师范大学学报》(教育科学版)2007年第12期。

②史亚娟:《中小学教师流动存在的问题及其改进对策——基于教师管理制度的视角》,《教育研究》2014年第9期。

教师和年长(老)教师偏多,中青年教师较少,特别是骨干教师极少,呈现一种哑铃型结构则是我国城乡学校师资结构的总体情况。城乡学校的优质资源流向城市是目前影响义务教育城乡和校级均衡发展的现实困境。要突破这一困境,需要深层探究促使教师向上流动的根源,基于此,本研究重点探讨青年骨干教师向优质学校集中的社会结构诱因,深入探寻城市普通学校、城镇学校、农村学校师资流动的行动逻辑。

## 二、师资来源:结构形塑的格局

师资来源是教师队伍的知识构成和学术活跃情况的反映,越来越多元化的师资来源渠道为学校引进高质量人才提供了新的契机。这一态势既是教育改革的推动,也是社会发展的使然,更可窥斑社会转型时期,国家、市场与教育之间关系的变化轨迹。正是在这一关系流变的过程中,市场对教育的介入程度越来越深入<sup>①</sup>,除了传统的国家分配制度,公开招聘和人才引进已成为学校发展师资结构的重要方式。为了深入了解所调查学校的师资来源,课题组结合数据和访谈材料,发现这些学校的师资来源主要国家分配、公开招聘和人才引进三种方式,其人数及比例如表1所示。

表1 师资来源渠道

主要来源	人数(人)	百分比
国家分配	91	25.5%
公开招聘	164	45.9%
人才引进	102	28.6%

由表1可见,在所调查的学校中,公开招聘的教师最多,这与国家自1994年以来实行的教师聘用制度有关。国家分配的教师和人才引进的教师所占比例相差不大,其中,国家分配主要是在1990年以前参加工作的教师,这些教师部分已经退休,所以人数不多。而人才引进作为当时一项新出的政策,颇受学校和应聘者欢迎,此后以该方式进入学校的教师也越来越多。

### (一) 国家分配:政令调控的就业

1949年之后,针对教育发展现状和师资配置供求关系,国家实施了“统一分配”政策。此机制下,大学毕业生就业的决策权主要取决于各级政府,特别是中央政府,学校在国家统一分配政策和分配计划的约束下,更多的是服从指令性计划的师资配给。1985年《中共中央关于教育体制改革的决定》提出在国家计划指导下施行“本人选报志愿,学校推荐,用人单位择优录取”<sup>②</sup>的制度,此时政府成为师资配置的唯一主体,国家可以很好地把握各地的师资情况,进行宏观调控,在一定程度有效缓解了学校师资严重不足的结构困境,并且保证了师资队伍相对稳定的来源渠道。随着师资队伍的日趋稳定,1993年《中国教育改革和发展纲要》印发,自此之后国家逐渐推行毕业生就业双轨制——自主择业与国家分配并举。<sup>③</sup>总体来说,无论是国家统管统分,还是自主择业,足以表明国家在教师资源宏观调配中具有举足轻重的作用。国家分配曾是学校师资补充的重要来源,课题组调查时发现,研究的5所学校中教龄较长的一些教师就是在此政策下进入学校工作。访谈过程中,这些教师都谈到了国家分配政策的强力与个体对制度的服从。

①刘复兴:《市场条件下的教育公平:问题与制度安排》,《北京师范大学学报》(社会科学版)2005年第1期。

②中共中央、国务院:《中共中央关于教育体制改革的决定》,1985年5月27日, [http://www.jyb.cn/china/zhbd/200909/t20090909\\_309252.html](http://www.jyb.cn/china/zhbd/200909/t20090909_309252.html),2020年6月5日。

③中共中央、国务院:《中国教育改革和发展纲要》,1993年2月13日, [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_sjzl/moe\\_177/tnull\\_2484.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_177/tnull_2484.html),2020年6月5日。

Q:H老师,您当老师有几年了?

H:嗯…我算算,从我1986年大学毕业,就一直教书哩,到现在,嗯…快30年了,就一直当老师。

Q:您刚开始工作的时候就在这个学校吗?

H:是呀,当时是国家分配,自己没办法选,一般都是就近分配,我家就在XA,你看(伸手指了指),出学校门右转的那个\*\*小区就是,所以我就被分到这里来了。

从调查和对H教师的访谈可知,1990年以前就业的教师一般为国家分配。在调查中也发现,享受国家分配制度的教师,年龄在46—60之间,教龄一般在26年以上,学历多为本科,教学经验丰富,但教师来源相对较为单一,教师个体与基层学校选择空间很小。师资水平虽然稳定却在一定的程度上难以实现个体专业成长的大幅度突破与发展,强国家弱市场的师资配置方式构成这一阶段的主要态势。这一时期,教师专业能力发展,课堂教学活力释放等理论思考与实践探寻问题开始进入到学界的研究视野之中<sup>①</sup>。随着理论研究的深入,实践探索的推进,1993年《中国教育改革和发展纲要》规定“除对师范学科和某些艰苦行业、边远地区的毕业生,实行在一定范围内定向就业外,大部分毕业生实行在国家方针、政策指导下,通过人才劳务市场,采取自主择就业的办法”<sup>②</sup>,即开始进入“半自主半分配”的教师就业模式。

Q:Z老师,请问您是哪一年参加工作的呢?

Z:嗯,这个忘不了,1995年7月。

Q:您当时是服从国家分配的吗?

Z:并不是,我是自己找的,因为我大学就在X市上的,喜欢这个城市,刚好当时也可以自主择业了,所以就来这里工作了。

Q:W老师,您呢?

W:我跟Z老师一年进来的,但是我是国家包分配的,在这个学校一做就做了20多年了。

以上教师访谈可知1990—1996年间参加工作的教师,由于处在“双轨”期间,择业有了一定的自主性,可能是自主择业也可能是国家分配,学校师资构成在地域分布上具有了一定的多元性。尤其是1992年《全国教育事业十年规划和“八五”计划要点》明确指出,鼓励非师范大学毕业生到中小学担任教师,国家与地方也建立了相应政策机制,有力地保证了教师的到岗率<sup>③</sup>。国家分配“从哪里来回到哪里去”的熟人就业原则开始转向了地域性的“半熟人”就业原则,师资的区域性流动性得到一定程度增强。这一分配方式有利于毕业生根据意愿选择合适的学校,同时,学校也可以根据本校特色与岗位需求选择符合条件和资格的教师。然而,此时“公平竞争的市场尚未形成,零星、分散的市场仍然具有浓厚的地域色彩”<sup>④</sup>,教师的流动依然有限,基本上还是生活地域决定就业方向。

## (二) 公开招聘:市场介入的择业

尽管1993年《教师法》中已经严格规定实行教师聘任制,但并未得到根本性践行,还有部分地区仍施行国家分配,或自行聘用民办教师、代课教师等策略。随着市场介入教育程度越来越高,为适应当时学校人才需求趋势,公开招聘考试作为教师上岗制度应运而生。2003年《关于深化中小学人事制度改革的实施意见》规定:“以实行聘用(聘任)制和岗位管理为重点,以合理配置人才资源,优化中小学教职工结构,全面提高教育质量和管理水平为核心”<sup>⑤</sup>,我国教师招聘考核方式开始进入轨

①陈向明:《实践性知识:教师专业发展的知识基础》,《北京大学教育评论》2003年第1期。

②中共中央、国务院:《中国教育改革和发展纲要》。

③张保庆:《全国教育事业十年规划和“八五”计划要点》,《中国教育年鉴》,《人民教育出版社》1994年第73页。

④曹林林:《中小学教师公开招聘考试制度问题及对策研究》,郑州大学2014年。

⑤中华人民共和国教育部:《人事部、教育部关于印发〈关于深化中小学人事制度改革的实施意见〉的通知》,2015年6月, [http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe\\_14/200104/276.html](http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_14/200104/276.html),2020年6月8日。

道。此后,教育部为更好地规范中小学师资来源,规定“从2009年开始,各地中小学新任教师补充应全部采取公开招聘的办法”。<sup>①</sup>这一政策的出台基本上改变了由国家分配教师的局面,公开考试和考查成为了教师选拔的主要方式。在学校调查和访谈中,发现以“公开招聘”方式就业的教师占据了教师群体中的绝大部分。

W:C老师,您本科的专业是属于师范类的吗?

C:嘿,并不是的,我是学国际贸易的,英语还不错,上学期间就去考了一个(英语)教师资格证,以备万一嘛(笑笑),没想到最后还真用上了。

W:那您是通过什么方式获得这份教师的工作的呢?

C:统一招考嘛,就是上岗考试,择优录取,有笔试面试。

国家不再执行“统招统分”的政策后,学校有了更多的师资自主招聘权和更大的师资选拔范围。特别是在改革开放后,中央与地方关系从高度中央集权转变为合理分权<sup>②</sup>,作为社会结构重要构成的教育也积极回应了“政治——经济”范式的转型发展<sup>③</sup>,进一步催生了学校师资结构的调整,师范类、非师范类的专业人才都可以通过资格考试进入教育领域<sup>④</sup>。同时,教师个体也有了更多的开放性竞争机会和工作选择权,这一师资构成的变化在课题组调查学校中也有显现,调查发现有相当一部分教师都是毕业于非师范类院校(参见表2)。

表2 教师毕业院校属性

性别	部属师范	非部属师范	非师范	合计
男	61	21	30	112
女	69	58	118	245
合计	130	79	148	357

结合调查和访谈分析来看,国家分配的任命制选拔方式,选拔教师的视野主要局限于师范类大学毕业生。公开招聘施行后,教师岗位在专业对口方面有所放松,优秀的并有意愿从事教师工作的非师范院校毕业生也倍受欢迎,这些对教育事业充满热情的毕业生是学校师资结构中不可或缺的力量。通过具有公开性、竞争性以及择优性的公开招聘制度,往往能够充分展示备选人才的素质,进而保证愿意从事中小学教师的人才得以脱颖而出,教师队伍结构得以优化并逐步实现合理性配置。

(三) 人才引进:资源联盟的从业

随着社会的转型与国家政策的调整,人才引进成为诸多学校补充本校教师队伍,优化师资结构的重要的渠道。这种招聘方式对教师个人的学历、就业年限和能力素质等都有较高的要求,除了按需引进之外,更是储备人才,积蓄力量的学校发展策略。

Q:您是出于什么原因调换工作岗位的呢?

L:我嘛,毕业之后到了农村工作,后来有了娃想让娃接受好一点的教育,刚好这个学校有人才引进这个指标,我就过来了。

Q:这个人才引进有什么特殊的要求吗?

L:虽然不像公开招聘那样需要考试,但是还是要面试的,而且对于工作经验、教龄以及工作期间的表现特别看重,如果是一些什么优秀教师这类的就更好了。

①中华人民共和国教育部:《教育部关于进一步做好中小学教师补充工作的通知》,2009年3月25日,http://www.moe.edu.cn/srsite/A10/s7058/20090325\_64199.html,2020年6月10日。  
②杨小云:《论我国中央与地方关系的改革》,《政治学研》1997年第3期。  
③程天君:《改革教育改革:从政治—经济改革到作为社会—文化改革》,《湖南师范大学教育科学学报》2012年第2期。  
④曹林林:《中小学教师公开招聘考试制度问题及对策研究》,郑州大学2014年。

为了进一步了解学校对于人才引进的要求,课题组成员对调研学校的人事负责人进行了访谈。

Q:请问学校对于人才引进都有什么指标呢?

T:要求有很多,总的说来,就是要有工作经验,而且要在某一方面比较优秀的教师才行,比如骨干教师、优秀教师、学科带头人等,或者在大型教师技能大赛中取得荣誉称号的教师等等。

Q:应届生在引进人才的范围之内吗?

L:也考虑的,主要是学历较高的,像三班的G老师,他就是博士,还有学校的部分英语老师是外教,也是通过人才引进的呢。

在所调查的学校中,以“人才引进”方式聘用的教师多为各地的特级教师、骨干教师、优秀教师,或者是高学历的应届毕业生,比如硕士、博士,亦或是有留学经历以及国外教学经历者等。也就是说,深厚的理论积淀、丰富的实践经验、专业的训练与国际化视野是被引进教师的重要特质。在学校人才引进过程中,牵涉的问题折射出了国家、地方、学校三者之间的复杂关系逻辑与利益行动策略,它们既有各个不同层级的表达,更有每个层级之间的内在关联。中央政府和地方政府在行动上是一个利益体,当二者目标一致时,地方政府会选择支持中央政府的行为;当二者利益不能达成一致时,中央政府往往会采取宏观调控政策,地方政府则会出现执行政策时的懒政、怠政之态<sup>①</sup>。作为基层政府所辖的学校,在合理使用国家政策的同时,也会将自身的利益放置在行动中。由此,学校往往根据自身特点和岗位需求针对性引进人才,并与原有师资的能力或特长有机地结合,在一定程度上实现教育教学价值的最大化。师资来源的多样化在一定程度上打破了师范类院校一度垄断师资培养资源的单一格局,促进了教师流动的几率,提升了教师流动的机会。学校一方面可通过公开招聘方式,招聘各高校优秀毕业生,为教师团队注入新鲜的活力;另一方面也以人才引进方式,吸收包括有海外留学经历的社会各界优秀人才,优化教师队伍,促进经验与理论的碰撞,提高一线教师教学和科研水平。在多重招聘方式并存的背景下,所调查的这些学校都打破单一化的师资来源渠道,以教师个体专业发展与学校整体声誉提升的共赢作为改革动力,从各方吸纳人才以补充师资队伍,师资结构得到了优化,学校教育教学质量得到了保障,地方政府也籍此达成了教育发展的区域生态。

### 三、师资流动:优势资源的膨胀

在多样化的教师来源中,人才引进是促成优质学校中青年教师数量庞大的主要因素,这在一定程度上,改善了师资结构,也大大提升了学校的竞争力,但是由于长久以来重点与非重点学校、城市与乡村学校的结构性差异一直存在,以致在师资流动的过程中呈现为一种“优势集中”的资源分布样态。优秀师资集中向城市学校和重点学校流动,资源优渥的学校在招聘时通常更容易受到优秀求职者的青睐,与此同时,学校也更有可能吸引来更优质的生源,学校名望与声誉也相应得以提升。这种优秀师资的“高迁”,高学历毕业生倾向城市和重点学校的就业情形,直接影响着相对弱势的城市普通学校和乡村学校的师资结构。换言之,这种“优势集中”是重点学校对普通学校,城市学校对乡村学校的一种师资资源“掠夺”。为了验证这一假设,研究对调查样本学校师资的学历结构、能力结构和性别结构进行分析,以此判断师资流动过程中,优质性资源单向流动的特征。但由于能力结构是一种内隐性的综合能力,难以具象化和测量,故在研究中,以教师学科教学科技知识(TPACK)和自我调整学习能力作为衡量标准。TPACK中CK、PC、PCK、TK、TPK、SMK等涵盖教师教育教学实践构成

<sup>①</sup>夏永祥、王常雄:《中央政府与地方政府的政策博弈及其治理》,《当代经济科学》2006年第2期。

中最基本和最核心的能力结构,可以藉由 TPACK 中的知识构成间接形成教师总体能力结构的准确判断。自我调整学习能力是教师自我发展的核心能力,包括计划能力、调整能力、监控能力,而且自我调整学习能力与教师的学历结构高度相关,不同学历结构的教师其理论结构会有差异,并会对其自我调整学习能力产生影响,因而能够通过该能力判定教师的专业发展能力,以此推断流动师资资源的优质性与否。研究中数据的处理采用 SPSS17.0,处理的方式主要使用描述性统计,通过描述性统计的数值推测能力的层级水平。对数据的分析借用社会学的相关理论进行解释,以此能够深入剖析这种师资流动背后的社会结构原因。

（一）学历结构:理论积淀

基于教师的自我调整学习能力与学历结构相关性的假设,学历结构不仅显示着师资水平的总体特征与个体特质,也预示着师资结构的内在潜力与未来发展<sup>①</sup>。因而对于学历结构的考察可以在一定程度上反映学校中青年教师理论水平的发展程度,以及未来发展的潜力。基于以上假设,研究分析了调查学校教师的学历结构情况(见表3)。

表3 教师学历结构表

受教育程度	人数(人)	比例
专科	0	0%
本科	342	95.80%
硕士	13	3.64%
博士	2	0.56%
合计	357	100%

从表3分析来看,调查学校教师学历构成为,本科学历是流动教师的主体,其中人数占比为教师总量的95.8%,同时也有极少量研究生(硕士和博士)学历的教师。依据2009年教育部发布的我国中小学教师队伍情况显示:专科以上小学教师达到74.83%,本科以上初中教师占59.44%,研究生学历高中教师达到2.81%。在农村学校中,专科以上小学教师、本科以上初中教师、研究生学历高中教师分别达到67.25%、49.39%、1.34%<sup>②</sup>。由以上数据可以看出师资学历水平的基本构成特点,农村学校教师整体上学历结构明显低于全国平均水平。相对于城市普通学校和乡村学校的师资结构水平,所调查学校的教师队伍整体的学历结构远远高出农村学校教师的学历结构水平。从表3可知,这些学校均无专科教师,在最低学历层次上远高于全国平均水平;本科学历教师占比为95.80%,为全国平均水平1.6倍;硕士学位教师占比为3.64%,高于全国研究生学历高中教师平均水平;此外,还有0.56%的博士学位教师。可见,在教师队伍的学历结构上,这些学校占据极大优势。

为进一步考察教师的综合能力和素质,研究调查了不同学历教师的计划能力、调整能力、监控能力、自我调整学习能力(参见表4)。

表4 不同学历教师的能力结构表

学历	计划能力	调整能力	监控能力	自我调整学习能力
本科	6.0453	6.2976	6.2445	6.2373
硕士	6.3365	6.5962	6.2596	6.3870
博士	7.0000	6.6250	6.8750	6.6250
均值	6.0453	6.3103	6.2485	6.2450

①王凤秋、曹景萍:《中小学师资结构现状及调整策略》,《教育探索》2003年第11期。  
②教育部网站:《中小学教师队伍建设有关情况》,2010年9月3日,http://www.moe.gov.cn/s78/A10/moe\_601/201009/t20100903\_97359.html,2020年6月8日。

学历较高的教师往往具备更高的理解学生的能力,以及更开阔与宏观的理解教育行为的视野,相对拥有较好的教育教学水平。由表4可见,学历层次越高,教师的计划能力、调整能力、监控能力、自我调整学习能力相应越强。就教师自身而言,高学历教师在自己的专业成长以及发展周期中享受的资源和机会显然比低学历教师要多,因而会更倾向于选择重点学校就业。国家更倾向于向重点学校倾斜,学校的层级和水平越高,国家和社会对其投入越多,优势资源越集中。教育发展呈现区域间不平衡态势,其中城乡差异巨大,贫富和阶层之间教育不平等问题突出<sup>①</sup>,这种优优结合的模式不断拉大城乡学校之间、优质学校与普通学校之间的教育水平差距。尤其是当前我国社会转型时期,教育发展对优质人才的迫切需求,使得优质的师资资源显得更为重要。中小学校为了提高教育教学水平和学校声望,纷纷抛出橄榄枝,吸引更多高学历高水平的教师。此过程中,高学历的毕业生拥有更多的自主选择权,他们会综合评估各个学校的情况,选择最有利于自己发展的、更优质的学校。学历成为毕业生进入学校就业的一道重要门槛,在筛选不同水平教师能力的同时,也将学校教育质量悄悄地划分开来,重点学校与非重点学校师资不对等流动,城市学校与乡村学校师资的不均衡流动问题日益突显,甚至呈现为结构固化的区隔性流动。

(二) 能力结构:实践积累

教师教学能力在具体的教学过程中得以外显、释放,实践经验也会进一步提升和形塑教师的教学能力,这些都依赖于教师的从教年限来累积。教龄是考察教师教学能力的重要指标体系,在所调查学校师资能力结构中,发现教龄在师资流动的可能性与教龄存在显著相关性。师资结构中,教龄在6—25年的中青年教师人数最多,也是流动过程中相对有竞争力的群体(参见表5)。

表5 教师教龄结构表

教龄	人数(人)	比例
5年以下	12	3.36%
6—15年	143	40.06%
16—25年	114	31.93%
26年以上	88	24.65%
合计	357	100%

从表5教师教龄结构来看,教龄在6—15年的教师占比最高,16—25年的教师次之,新手教师(5年以下教龄)最少,仅占3.36%。教龄越长,通常教师的教学技能越纯熟,这是长时间的教学磨练与丰富经验累积的结果。新手教师往往因为缺乏丰富教学经验而在学校人才引进招聘中受限制,因而数量比较少。中青年教师(6—25年教龄)所占的比例最大,一定程度上说明通过人才引进策略进行师资优化的过程中,中青年教师凭借丰富的教学经验和突出的教学能力优势,成为了学校争相抢夺的重点对象。除教龄之外,职称也是教师能力的一种外显指标,是教师专业能力、水平和成就的等级表现,对于教师素养与专业等总体能力的认可。相比于新手教师,教龄在6—25年的教师已经跨过了迷茫期,具备丰富的教学经验、较强的课堂教学及知识驾驭能力,拥有一套带有自己独特风格的教学策略,他们对工作充满热情,拥有积极进取的心态。这些教师大多数为学校骨干教师,是在学校中拥有中高职称比重最大的教师群体,当职称与待遇关系出现错位时,他们往往会选择流动。<sup>②</sup>除了通过教龄和职称表现出的关于教师能力的显性信息外,研究发现,所调查学校的中青年教师也具相当突出的学科教学科技能力(TPACK)(见表6)。

①李春玲:《可持续发展教育的全球进展及中国经验》,《西北师大学报》(社会科学版)2018年第2期。  
②李廷洲、陆莎、金志峰:《我国中小学教师职称改革:发展历程,关键问题与政策建议》,《中国教育月刊》2017年第12期。

表 6 不同教龄教师 TPACK 能力结构表

TPACK 能力结构	教龄	人数(人)	均值
CK	5 年以下	12	6.4909
	6—15 年	143	6.4885
	16—25 年	114	6.5053
	26 年以上	88	6.4091
PCK	5 年以下	12	6.2727
	6—15 年	143	6.3850
	16—25 年	114	6.2943
	26 年以上	88	6.2465
TK	5 年以下	12	6.2955
	6—15 年	143	5.9248
	16—25 年	114	5.6228
	26 年以上	88	5.3324
TPCKCX	5 年以下	12	6.2045
	6—15 年	143	6.0152
	16—25 年	114	5.6003
	26 年以上	88	5.4205
TPACK	5 年以下	12	6.3159
	6—15 年	143	6.2029
	16—25 年	114	6.0087
	26 年以上	88	5.8517

由表 6 可知,在 CK、PCK、TK、TPCKCX 以及学科教学科技知识(TPACK)等能力方面,新手教师运用信息技术进行课程整合的能力总体上表现最优,中青年教师次之,而老教师则较弱。尽管新手教师在新技术运用能力方面排位最高,但中青年教师与新手教师的差距微小,尤其是基于与新手教师人数总计的巨大差距下,显示出中青年教师对于新技术的适应能力也是较强的,没有因为经验的丰富而固步自封,能够及时顺应新技术的发展。老教师处于职业的稳定性与固定性,对自身向上发展的愿望没有中青年教师强烈,在 TPACK 能力的检测中处于相对的劣势。另外,有关研究指出农村教师的社会流动意愿与其年龄呈现负相关关系<sup>①</sup>,尤其是年轻的农村教师处在职业发展的初创阶段,他们对于职业生涯充满美好的憧憬和梦想,一旦发现持有的教育期待与现实境遇出现错位时,使其具有更强的社会流动意愿。年龄大的教师基本处于事业发展的稳定期,长期的教学工作实践使其工作和生活处于相对稳定状态,因此,其社会流动意愿相对较弱。综上所述,优质学校凭借自身的优势,吸引了拥有丰富经验和较高水平的中青年教师,这些教师在一定程度上也渴求“往高处走”,优优结合,实现城市学校和重点学校的优化与发展的同时,也在一定程度上掠夺了城市普通学校的优秀师资,尤其是乡村学校的优秀师资,导致这些薄弱学校师资结构断裂的现象。

(三) 性别结构:男性主宰

从我国中小学教师性别结构来看,呈现出典型的男少女多,且男性学历整体上要低于女性学历的结构性特征<sup>②</sup>,在所调查学校中也是如此。通过对调查数据的整理统计,制成教师性别与受教育程度和教学年限交叉表(教龄),具体参见表 7。

结合表 7 来看,女性教师 246 人,男性教师 111 人,女教师在数量上占明显处于优势,且男性教师整体的学历略低于女性教师;在教学年限上,6—25 年教龄的教师偏多,26 年教龄以上的教师略低,新手教师最少。值得注意的是,表 7 中教学年限除了 26 年教龄以上的男性教师多于女性教师,其余

<sup>①</sup>龚继红、钟涨宝、余建佐:《农村教师社会流动意愿的特征及影响因素分析——以湖北省随州市为例》,《中国农村观察》2001 年第 1 期。  
<sup>②</sup>傲君梅、林玲:《中小学教师性别结构“女性化”的现状、成因和对策》,《民族教育研究》2020 年第 2 期。



均为女性教师偏多。在全国中小学教师性别结构普遍“男少女多”的情况下,这一学校呈现出这样的情况似乎不足为奇,然而在访谈中发现,通过人才引进的 102 名教师中,男教师人数占到了 70%,来自农村的教师高达 82%,来自城市普通学校的占 18%。可见,人才引进时,相同条件下显现为男性教师流动的意愿或者几率比女性教师大;农村教师的流动意愿较城市教师强。有调查显示男教师比女教师更可能流动<sup>①</sup>,其中农村男女教师赞成流动的比例分别为 96% 和 78%;城市男女教师赞成流动的比例分别为 46% 和 20%<sup>②</sup>。农村教师相较于城市教师流动愿意更高:一方面,城乡、重点和普通学校资源分布不均衡,城市和重点学校占据更多优势教育资源以及更便利的生活条件,教师更倾向于在城市和重点学校工作。另一方面,在经济利益驱动下呈现的趋利和“走高”的单向流动趋势<sup>③</sup>,作为“理性人”的教师个体流动中会“谋定而后动”。然而,当社会期待价值和教师自我价值发生冲突时,教师为了寻求更多专业发展机会,实现更大个体价值而主动或者被动选择流动。更为甚者,由于优质教育资源的相对缺乏,优秀师资、重点学校等优质教育资源得以集中起来,此种锦上添花式的体制在某种程度上也间接地促使了教师流动。男性教师的家庭羁绊少,个体适应能力强,他们追求更高经济收入和社会地位的愿望更迫切,女性教师则倾向于安稳的生活,频繁更换工作地点难以照顾家庭,加之城乡间工作落差大,生活和工作环境难以适应。因此,农村男性教师在社会流动方面具有更高的积极性,有更强的社会流动意愿。<sup>④</sup>

表 7 教师性别与受教育程度和教学年限交叉表

性别	受教育程度			合计	教学年限			
	大学	硕士	博士		5 年以下	6—15 年	16—25 年	26 年以上
男	108	3	0	111	3	20	37	51
女	234	10	2	246	9	123	77	37
合计	342	13	2	357	12	143	114	88

社会分工和社会性别所带来的职业专门化属性是造成我国教师性别结构中男少女多的原因。正如迪尔凯姆所说,事物的本质特性,只能在这个事物所属区域观察得到,而且必须专门属于这个事物。<sup>⑤</sup> 社会的分工致使劳动力分化,社会性别又加剧了这种分工的职业特性。在社会建构下,男性更愿意从事一些具有高难度、高强度、操作性强、危险性高的职业,如警察、设计师、工程师等;女性则更愿意从事一些易于操作、危险性低、强度小、难度小的职业,如护士、教师等。当男性和女性在选择某一职业时,他们具有的该职业的能力会逐渐增加,而其他的能力将会被减弱。因此,职业一旦固定,女性就更多地从事教师这一职业,而男性则在教职中寻求更多的发展机会。经济是人们选择职业的一个重要因素,当经济由以往的次级地位转向支配性的地位时,经济收入的高低逐渐成为社会地位高低的重要指标。男性和女性在面对同一职业时,他们的精神生活是截然不同的,一方具有的是感情功能,另一方具有的是智力功能。<sup>⑥</sup> 教师职业在男性的精神领域中更多地发挥着智力功能,是男教师获取更高职业或更高社经地位的跳板。不同的是,女性则往往将教师职业作为一种情感寄托,并借此将重心置于教学和家庭生活当中,并游离于两者之间,同时又满足了其社会地位的提升和社会公众角色的期待。

①蔡明兰:《教师流动:问题与破解——基于安徽省城乡教师流动意愿的调查分析》,《教育研究》2011 年第 2 期。  
②蔡明兰:《教师流动:问题与破解——基于安徽省城乡教师流动意愿的调查分析》。  
③雷万鹏、王浩文:《真实情境中教师的差异化行为:S 县“联校走教”政策十年观察》,《华东师范大学学报》(教育科学版) 2019 年第 4 期。  
④龚继红、钟涨宝、余建佐:《农村教师社会流动意愿的特征及影响因素分析——以湖北省随州市为例》,《中国农村观察》 2001 年第 1 期。  
⑤[法]埃米尔·涂尔干:《社会分工论》,渠东译,北京:生活·读书·新知三联书店,2019 年,第 33 页。  
⑥[法]埃米尔·涂尔干:《社会分工论》,第 33 页。

除了男性教师的流动意愿比女性教师强之外,在实际的人才引进中,男性教师流动成功的几率也更大。中小学教师性别比率失衡,男性教师偏少,导致学校在人才引进的过程中也会相应地向男性教师倾斜。达到人才引进“标准”的女性教师多为已婚女性,因而会更多地考虑地域的转换,工作环境的变迁以及由家庭因素引申而出的一系列问题,很多女性教师在个体职业发展和家庭角色冲突中选择了家庭。人才引进对象多为农村中青年教师中的骨干教师和高学历的毕业生,且有研究发现引进的男性教师远高于女性教师<sup>①</sup>。骨干教师的引进掠夺了城市普通学校和乡村学校的优秀师资,破坏其教师梯队建设,导致缺乏有经验且优秀的中青年教师,尤其是男性教师的数量更是少之又少;高学历毕业生的引进则在源头上掐断了城市普通学校和乡村学校引进高学历人才的可能,甚至有的学校都没有人才引进指标,这在一定意义上,造成了师资结构更严峻的不平衡现象,影响到弱势群体的受教育机会。

#### 四、结语

中青年教师是学校竞争的核心支撑,是学校的中坚力量,影响着学校的师资结构和教学质量,进而影响着学校的生源结构。通过人才引进渠道吸收中青年教师,再塑师资结构,造成师资结构不平衡,实质是对资源配置的重组,是一种资源掠夺。这种资源流动呈现为自下而上的单向性,表现为发达地区对欠发达地区、城市学校对乡村学校、重点学校对非重点学校资源的掠夺。低层级学校引进的教师通常不会比该校流出的教师质量高,而高层级学校引进的教师常常会比该校流出的教师能力强。在这种恶性循环的怪圈运作中,农村学校中青年教师大量流失,势必会造成总体教育质量的两极分化,薄弱的学校因得不到教育资源,特别是优秀师资的及时更新和适当补充,师资结构将越来越失调,甚至学校正常的教育教学秩序也随之受到影响。吊诡的是,强势学校形成“优势集中”局面,也存在造成教育资源尤其是教师资源浪费的可能。

人才引进不仅仅是单纯的学校师资发展渠道,更多地是作为集中优势教师资源的保护策略。优质学校以“人才引进”为依托,一方面聘用高学历的应届毕业生和海外留学生等作为师资储备力量与师资结构多元化的策略,另一方面将普通学校或乡村学校的优秀师资收至麾下,竞争力进一步增强。竞争力的提高,又能给学校带来更优质的生源质量和师资水平,赢得更高的社会地位与更好的社会声誉,共同促使优质学校的优势资源叠加上升,优势资源日益膨胀。与之相对的普通学校、乡村学校却在一次次的资源掠夺中慢慢地消声销迹,不仅难以引进新的优秀师资,甚至是基本师资都处于捉襟见肘的状态,更为严峻的是还要时刻面临师资不断流失的危境。这种资源的畸形配置,不仅造成学校间地位的不平等,更形塑了学生接受教育机会的不平等,最终会导致更大程度与更广范围的师资结构不均衡。学生家庭社经地位在一定程度上决定了其所进入学校的层级,而不同层级的学校意味着不同的教育资源分布,如此,“寒门再难出贵子”也不难理解了。当下,最大程度保持学校师资结构的均衡与合理是我国教育事业均衡发展的关键,也是实现新时代教育公平的必由之路。因此,在师资来源上要合理布局,讲求效益,追求优势互补,避免单一方式和渠道,通过选留与引进相结合,促进师资来源多元化,合理化的师资结构是推进整体教育公平的有力举措。

(责任编辑:蒋永华)

---

<sup>①</sup>李凯、罗丹:《农村中小学教师流动问题实证考察》,《中国农村观察》2015年第4期。

# **Teacher Mobility: The Imbalance Between Urban and Rural Areas and the Difference in School Types**

CHANG Yahui

**Abstract:** The quality of teachers is a key factor in demonstrating the competitiveness of a school, and a well-structured team of high-quality teachers is a strong guarantee for the sound operation of a school. The current recruitment of primary and secondary school teachers mainly depends on three sources: state appointment, open recruitment, and targeted recruitment of excellent teachers. The latter two are the main methods of recruiting teachers for urban schools and high-quality schools in cities and towns. High-quality schools reorganize the structure of their teaching teams, reconstruct school resources, and reshape the reputation of the school by recruiting outstanding young and middle-aged teachers with high academic qualifications and strong abilities and giving preference to male candidates. Weak schools and rural schools are facing the dilemma of the outflow of excellent teachers due to insufficient structural resources. The superimposed disadvantages have caused the structural fracture and unbalanced distribution of overall teacher resources, which restricts the current revitalization and underlying development of rural education. Therefore, maintaining the balanced and rational structure of the teaching team in schools is the key to a balanced development of education in our country, and it is also the only way to achieve educational equity in the new era.

**Keywords:** primary and secondary schools; teacher mobility; quality schools; weak schools; sociology of education.

**About the author:** CHANG Yahui, PhD in Education, is Professor at School of Education, Shaanxi Normal University (Xi'an 710062).