

H市城乡结合部高中教师职业生态现状研究 ——以H市8所高中为例

蔡科欣, 张晨, 熊升良

黄冈师范学院, 湖北 黄冈 438000

DOI: 10.61369/SDME.2025330017

摘 要 : 2025年,教育部等六部门联合印发《县域普通高中振兴行动计划》的通知,明确提出优生态,深化用人机制改革,加大引才育才力度,禁止抢挖县中优秀校长和教师,加强教师流动管理。城乡结合部作为城乡教育衔接的关键节点,是县域高中的一部分,直接影响县域普通高中教育质量的提升与教育均衡发展目标的实现。本文基于职业倦怠理论与生态系统理论,采用问卷调查法与访谈法相结合的研究方法,以H市8所城乡结合部公办608名高中教师为研究对象,系统调查教师职业倦怠现状,并通过访谈深入了解城乡教师流动特征。研究发现,H市城乡结合部高中教师职业倦怠感显著低于城区及县区高中教师,处于相对轻微水平,但该区域教师流失率却明显偏高,成为制约其职业生态良性发展的核心瓶颈。基于此,本文进一步剖析H市城乡结合部高中教师职业生态的整体现状、核心优势与突出问题,结合调研结果与相关政策要求,针对性地优化教师职业生态,完善H市城乡结合部高中教师队伍建设,稳定教师队伍,推动县域普通高中高质量发展提供理论参考与实践借鉴。

关 键 词 : 城乡结合部; 高中教师; 职业倦怠; 职业生态; 教师流动

Research on the Current Status of Teachers' Professional Ecology in Senior High Schools in the Rural-Urban Fringe of City H ——A Case Study of 8 Senior High Schools in City H

Cai Kexin, Zhang Chen, Xiong Shengliang

Huanggang Normal University, Huanggang, Hubei 438000

Abstract : In 2025, the Ministry of Education and five other competent departments jointly issued the Circular on the Action Plan for the Revitalization of County Ordinary Senior High Schools, which explicitly proposes optimizing the professional ecology, deepening the reform of the employment mechanism, strengthening efforts in talent introduction and cultivation, prohibiting the poaching of outstanding principals and teachers from county senior high schools, and improving the management of teacher mobility. As a key node connecting urban and rural education, the rural-urban fringe is an integral part of county senior high school education, which directly impacts the improvement of educational quality in county ordinary senior high schools and the achievement of the goal of balanced educational development. Based on the Job Burnout Theory and the Ecosystem Theory, this study adopts a mixed research method integrating questionnaire survey and interview, taking 608 teachers from 8 public senior high schools in the rural-urban fringe of City H as the research subjects. It systematically investigates the current status of teachers' job burnout, and further explores the characteristics of urban-rural teacher mobility through in-depth interviews. The research findings show that the level of job burnout among teachers in senior high schools in the rural-urban fringe of City H is significantly lower than that of their counterparts in urban and county senior high schools, remaining at a relatively mild level. Nevertheless, the teacher turnover rate in this area is notably high, which has become a core bottleneck restricting the sound development of teachers' professional ecology there. On this basis, this paper further analyzes the overall current status, core advantages and prominent problems of the professional ecology of teachers in senior high schools in the rural-urban fringe of City H. Combining

项目信息: 黄冈师范学院研究生工作站“振兴县中背景下公办高中教师激励制度研究”
(项目编号5032025001)。

作者简介: 蔡科欣(1995—),女,硕士研究生,主要从事教育管理研究;

张晨(1996—),女,硕士研究生,主要从事教育管理研究;

熊升良(1981—),男,中级职称,公办高中教师。

the research results with relevant policy requirements, it aims to provide theoretical reference and practical insights for optimizing teachers' professional ecology, improving the construction of the teaching staff in senior high schools in the rural-urban fringe of City H, stabilizing the teaching team, and promoting the high-quality development of county ordinary senior high schools.

Keywords : rural-urban fringe; senior high school teachers; job burnout; professional ecology; teacher mobility

随着我国教育均衡发展战略的深入推进，县域普通高中发展作为振兴县中的重要部分之一，其发展质量备受关注。2025年9月，教育部等六部门联合印发《县域普通高中振兴行动计划》的通知，明确提出优生态，深化用人机制改革，加大引才育才力度，禁止抢挖县中优秀校长和教师，加强教师流动管理^[1]。城乡结合部高中作为城乡教育融合的“过渡地带”，兼具城区教育的辐射优势与县域教育的发展特性，其教师职业生态是县域高中教师职业生态的一部分。

一、H市高中教师职业生态现状实证分析

本部分通过查找的有关文献，结合问卷调查的数据分析法获取的定量数据，从教师职业倦怠、教师流失两大核心维度切入，延伸至职业生态整体现状，量化呈现各维度特征及内在关联，为后续问题剖析与对策构建提供坚实实证支撑。

（一）H市高中教师职业倦怠问卷及结果分析

1.H市高中教师职业倦怠问卷

调查问卷一共由两个部分组成分别为：基础信息、教师职业倦怠调查。

第一部分，是关于高中教师的人口学基本信息，包括性别、年龄、教龄、学历、职称、所教学科等，这些信息有助于了解样本的基本特征，为后续的数据分析提供分组依据。第二部分，通过知网查找国内外有关教师职业倦怠的测量问卷，最终选择伍新春等人基于中国教师实际情况对Maslach编制的职业倦怠量表（Maslach Burnout Inventory General Survey，简称MBI-GS）进行本土化修订而成的教师职业倦怠问卷^[2]，作为第二部分内容。量表采用Likert 5点计分法，范围从1（非常不赞同）到5（非常赞同），分数越高表示职业倦怠感越强。原测量量表的信效度较好。

2.H市高中教师职业倦怠问卷调查结果分析

学校的职业生态表现在学校管理机制、职业发展支持、校园人际与氛围、办学资源保障等生态环境，而这些环境是塑造教师职业心理状态的重要因素。基于此，本部分将教师按学校地理位置划分为市、县、乡、偏远山区四组，采用单因素方差分析探究不同地理位置教师在职业倦怠及各维度上的得分差异。结果见，表1-1所示，差异化分析中p越小差异化越显著，显著统计学水平通常为p<0.001。

表1-1 不同学校地理位置的高中教师在职业倦怠及各维度上的得分差异表

	学校地理位置 (平均值 ± 标准差)				F	p
	市	县	城乡结合部	偏远山		
职业倦怠	2.957 ± 0.734	2.995 ± 0.896	2.278 ± 0.875	2.632 ± 0.548	33.160	0.000***
情绪耗竭	3.098 ± 0.800	3.000 ± 0.930	2.320 ± 0.950	2.954 ± 0.642	32.289	0.000***
个人成就感降低	2.918 ± 0.848	3.005 ± 1.045	2.245 ± 0.961	2.572 ± 0.786	27.322	0.000***
去人性化	2.856 ± 0.945	2.980 ± 1.039	2.269 ± 0.979	2.368 ± 0.841	22.003	0.000***
* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01						

由表1-1可知，城乡结合部高中总体职业倦怠及各维度职业倦怠都处于最低得分，我们可以由可知，在H市中城乡结合部高中教师职业倦怠感最低、市区高中教师职业倦怠感最重。为了进一步探究这一结果的背后原因，我们通过走访8所学校的不同的领导干部及教师。

（二）H市高中教师流失现状

教师职业倦怠感高本质是该校教师职业生态存在明显短板。“县中塌陷”的突出问题是优质教师被恶意“抢挖”，导致教师流动即流失^[3]。因此，我们主要围绕教师流失进行访谈。

市区L校校长表示，自2015年改革后，学校通过多劳多得保障收入公平、大幅提高绩效奖金激发教师积极性、完善校园文化增强凝聚力等举措，有效留住并吸引了优质教师。但该校作为百年老校和省重点，教师面临的升学率压力最大，因此教师职业倦怠感最为严重；县区Y校、T校人事部门主任称，县中教师倦怠感突出，主要因福利待遇低于市区但教学压力相当；不过县中教师职业认同感较强，故流失率低于城乡结合部及偏远乡村高中。乡村教育在学龄人口变动、城镇化加速推进、数字化转型、产业结构升级背景下面临诸多现实风险与挑战^[4]。偏远乡村高中Z校

高二主任表示,当地人口锐减导致生源不足、基础设施落后,优质教师引不来也留不住,而学生基础薄弱使得各方对升学率要求宽松,这是该校教师倦怠感较低的主要原因;四所城乡结合部高中年级主任均表示,本校教师倦怠感最轻,因其办学定位适中,无市区高中严苛的升学压力,也无乡村高中生源、条件困扰,且区位优势便于教师兼顾工作与家庭。但该校教师流失率显著偏高,核心是薪酬绩效远低于市区高中、职业发展体系不完善,加之市区优质学校持续挖人,自身引才留才机制缺失。据统计,近三年这类学校教师年均流失率达8.2%,5-10年骨干教师流失占比超60%,多流向市区优质学校,加剧了教师队伍不稳定。H市城乡结合部高中教师职业生态现状及问题。

二、H市城乡结合部高中教师职业生态现存问题

美国著名心理学家布朗芬布伦纳(Bronfenbrenner)提出了人与其生活环境相互作用的生态系统理论。该理论认为个体发展主要受四个嵌套环境系统的影响,这些环境系统由内向外可以划分为微观系统、中观系统、外层系统、宏观系统^[5]。

结合本次H市高中教师的问卷调查与实地访谈结果,本文以该理论为分析框架聚焦城乡结合部高中教师职业生态,重点解读其职业倦怠感最低但流失率最高这一突出矛盾并系统梳理该区域教师职业生态的整体特征与核心问题。

(一) 微观系统: 职业心理体验良好, 职业倦怠水平偏低

微观系统作为教师直接接触的工作环境,关乎教学场景、人际互动及工作家庭协调,也是该区域教师倦怠感最低的核心原因,这类学校办学定位介于市区与县城、乡村高中之间,既没有市区重点高中严苛的升学压力,也无需应对乡村高中生源薄弱和教学推进困难的问题,教师教学自主性强且学校规模适中,教师间竞争压力小而协作氛围浓厚、人际关系和谐,加之城乡结合部的区位优势,教师可依托城区便利满足家庭需求,无需承担市区高昂生活与通勤成本,工作家庭冲突少,职业心理状态良好,倦怠相关问题不突出^[6]。

(二) 中观系统: 管理支撑存在短板, 职业留存动力不足

外层系统是间接影响教师职业发展的外部环境,资源失衡加剧了管理短板。H市优质教育资源集中在市区,教研交流、名师引领等资源难以被城乡结合部高中共享,教师专业发展缺乏外部助力;该区域经济与财政投入有限,难以提供充足物质支撑;受城镇化影响,市区优质学校凭借优厚待遇吸纳其优秀教师,而该校难以吸引人才补充,形成人才流失恶性循环,区域公共服务落后也影响教师留任意愿。

(三) 外层系统: 区域资源配置失衡, 外部赋能支撑薄弱

外层系统是不直接作用于教师但对其职业发展产生间接影响的外部环境,主要包括区域教育资源配置、经济发展水平、人才流动格局及公共服务质量,其资源失衡进一步加剧了中观系统的短板,从H市整体教育布局来看优质教育资源主要集中在市区,教研交流、名师引领、优质课评比等资源多以市区为核心开展,城乡结合部高中难以有效共享导致教师专业发展缺乏外部助

力,该区域经济发展水平介于市区与县城之间,地方财政对教育的投入能力有限难以为学校发展提供充足的物质支撑,受城镇化进程影响市区优质学校凭借优厚待遇和良好发展平台持续吸纳城乡结合部高中的优秀教师,而这类学校自身难以吸引外部优质人才补充从而形成了人才流失的恶性循环,同时区域内公共服务相较于市区存在明显差距,也在一定程度上影响了教师的留任意愿^[7]。

(四) 宏观系统: 政策落地存在偏差, 顶层支撑效能不足

宏观系统即国家及地方教育政策,虽有政策指引但落地偏差明显。《县域普通高中振兴行动计划》等政策明确优化教师生态、规范教师流动,但执行效果不佳,市区学校抢挖优秀教师现象未得到根本遏制;政策红利与经费多向纯县城高中倾斜,城乡结合部高中未获同等扶持,教师人事管理、职称晋升制度缺乏灵活性,难以适配学校引才留才实际需求,顶层支撑作用未充分发挥。

综合来看H市城乡结合部高中教师职业生态呈现出明显的非均衡特征,具体表现为微观系统优势突出、中观系统存在明显短板、外层系统支撑不足、宏观系统政策落地偏差,各系统之间未能形成协同发力的良性互动格局,微观层面的宽松环境有效缓解了教师职业倦怠,但中观层面的职业发展支持不足、外层层面的区域资源失衡以及宏观层面的政策执行不到位,共同导致教师留任意愿不强、流失率偏高^[8],且各系统的负面联动效应进一步加剧了该区域高中教师职业生态的发展困境。

三、H市城乡结合部高中教师职业生态优化对策

结合H市城乡结合部高中教师职业生态现状与突出问题,立足《《县域普通高中振兴行动计划》要求,结合调研结果与相关理论,从中观系统、外层系统、宏观系统三个层面,提出针对性的优化对策,旨在稳定教师队伍、完善职业生态、推动区域教育高质量发展。

(一) 中观系统: 完善学校管理体系, 强化职业留存支撑

聚焦中观系统管理短板,以《《县域普通高中振兴行动计划》用人机制改革要求为导向,将微观职业心理优势转化为教师留存动力。优化薪酬绩效分配,在财政支撑范围内提升教师待遇、缩小与市区学校差距,完善考核方案,实现“多劳多得、优绩优酬”。健全教师专业发展体系,对接市区优质教研资源,争取优质培训名额向骨干教师、青年教师倾斜,拓宽成长路径、打破晋升天花板。依托区位优势出台引才政策,建立骨干教师帮扶机制,强化人文关怀与资源保障,增强教师归属感^[9]。

(二) 外层系统: 优化区域资源配置, 强化外部赋能保障

围绕外层系统资源失衡问题,紧扣县域普通高中振兴战略中区域教育融合要求,优化资源配置、破解人才虹吸困境。打破市区与城乡结合部教育资源壁垒,建立共享机制,通过联合教研、名师帮扶等方式,为教师提供优质教研培训资源。地方政府合理增加财政投入,重点保障教师薪酬、教学设施与科研资源提升,补齐资源短板。加强教师流动统筹管理,建立激励机制引导市区教师向此类学校流动,遏制恶意挖人行为,打破人才单向流动

格局；完善区域公共服务，缩小与市区差距，增强区域教师吸引力。

（三）宏观系统：深化政策落地执行，强化顶层支撑效能

立足宏观系统政策落地偏差，严格落实《县域普通高中振兴行动计划》要求，强化顶层支撑。健全教师流动监管与约束机制，明确市区学校不得恶意抢挖优秀教师，对违规行为严肃处理，同时建立教师流失补偿机制。调整政策扶持导向，将城乡结合部高中纳入县域振兴重点扶持范围，给予同等政策与经费保障。深化教师人事制度改革，赋予学校更多人事自主权，优化编制配置、破解编制紧张问题^[10]。建立政策督查机制，定期督查政策落实情况，及时解决执行难题，确保政策落地见效。

四、研究结论

本研究以 H 市 8 所公办高中（含 4 所城乡结合部高中）教师为对象，采用多种研究方法，结合生态系统理论，探究其职业生态现状、问题并提出对策，得出以下结论：一是 H 市城乡结合部高中教师职业生态呈非均衡特征，微观系统优势突出、倦怠率最低，但中观、外层、宏观系统短板叠加，导致流失率偏高，形成核心矛盾；二是宽松的微观环境是倦怠率低的关键，而三大系统协同短板则是流失率高的核心原因；三是优化职业生态需立足相关政策与理论，聚焦三大系统协同发力，完善学校管理、优化区域资源、深化政策执行，实现教师队伍稳定与区域教育高质量发展的统一，为同类学校发展提供实践参考。

参考文献

[1] 教育部等六部门. 教育部等六部门关于印发《县域普通高中振兴行动计划》的通知 [EB/OL]. (2025-09-19). http://www.moe.gov.cn/srcsite/A06/s3732/202509/t20250926_1415037.html.

[2] 伍新春, 齐亚静, 余蓉蓉, 等. 中小学教师职业倦怠问卷的进一步修订 [J]. 中国临床心理学杂志, 2016, 24(05):856-860.

[3] 郑梦娜, 阮成武. 县域普通高中教师流失及其治理——基于人力资本理论的分析 [J]. 当代教育科学, 2023, (05):66-73.

[4] 蒲莎莎. 乡村振兴战略视域下乡村教育现代化问题研究 [D]. 天津大学, 2021.DOI:10.27356/d.cnki.gtjdu.2021.002546.

[5] HOFSTADLER N, BABIC S, LÄMMERER A, et al. The ecology of CLIL teachers in Austria - an ecological perspective on CLIL teachers' wellbeing[J]. Innovation in Language Learning and Teaching, 2021, 15(3):218-232.

[6] 陈婧钰. “县管校聘”管理改革现状分析与对策探讨——基于江西省 1464 名教师的调查数据 [J]. 教育探索, 2025, (06):13-18.

[7] 马红梅, 刘燕, 吴桐. 近十年我国教师流动研究的现状与趋势分析——基于 CNKI 数据库 182 篇 CSSCI 文献的共词分析 [J]. 当代教师教育, 2024, 17(04):83-89.DOI:10.16222/j.cnki.cte.2024.04.003.

[8] 刘岸英, 李圆. 乡村教师职业流动现状与社会稳定支持路径 [J]. 现代中小学教育, 2022, 38(05):57-61.DOI:10.16165/j.cnki.22-1096/g4.2022.05.013.

[9] 黎焕嫦. 粤西经济欠发达地区 D 县高中教师流动问题与对策研究 [D]. 广西师范大学, 2021.DOI:10.27036/d.cnki.ggxsu.2021.001826.

[10] 桑荣. 农村小规模学校教师生存状态研究 [D]. 山西师范大学, 2020.DOI:10.27287/d.cnki.gsxsu.2020.000088.