

西北欠发达地区县域内城乡教师 流动机制的构建 ——以甘肃省Y县为例

朱雪峰, 滕晓

(西北师范大学 教育学院, 甘肃 兰州 730070)

[摘要] 城乡教师的单向流动, 严重影响了农村学校教师队伍的稳定, 加剧了教育资源分配的不均衡, 造成了农村学校教育质量的下降。要改变这种现状, 以县(区)域为单位建立合理有序的教师流动机制, 均衡配置教师资源, 是十分必要的。通过对甘肃省Y县城乡学校教师流动现状的实证调查, 对构建县域内城乡教师流动机制的有利因素和主要障碍进行了探讨, 提出了构建县域内城乡教师流动机制的对策, 以期构建更为合理的有利于教育均衡发展和人才培养的城乡教师流动机制提供借鉴。

[关键词] 西北欠发达地区; 城乡教师; 流动机制

[中图分类号] G 451.2; G 63

[文献标识码] A

[文章编号] 1001-9162(2013)01-0080-06

西北欠发达地区农村教育质量关系到我国整个教育事业的均衡发展。近几年, 政府通过西部地区“两基”攻坚计划、新的农村义务教育保障机制、“国家贫困地区义务教育工程”、“农村寄宿制学校建设工程”、“中小学教师继续教育工程”等重大工程项目, 逐步改善了欠发达地区农村义务教育的办学条件。但是由于该地区特殊的环境、经济及教育条件, 使得教师特别是优秀教师资源的逆向流动非常严重, 这种逆向不合理流动即从贫困地区流向发达地区, 从农村流向城市, 从薄弱或条件一般的学校流向重点学校。我们调查的Y县属于西北地区的贫困县, 一些农村学校所在地山大沟深, 交通不便、生活条件艰苦, 教师流失现象非常严重。曾经有过流动经历的教师中, 18.3%是从农村学校流动到城市学校, 4.6%是从城市学校流动到农村学校, 而从薄弱学校或一般学校流动到重点学校的教师则达到54.6%。这种逆向流动形成了教师资源的“马太效应”, 教师资源呈现高度的两级分化, 不利于教育整体协调发展和教育公平的实现。尤其是在优质教师资源有限的情况下, 遏制城乡教师的逆向不合理流动, 建立县域内教师合理流动机制, 对促

进欠发达地区县域内城乡教师资源均衡配置具有重大的现实意义。

当前, 在农村义务教育收归县管和优先发展的新形势下, 以县域为单位, 探讨建立西北欠发达地区合理的城乡教师流动机制, 合理配置教师资源, 促进教育的均衡发展, 已成为一个迫切的现实问题摆在了我们面前。

所谓县(区)域内城乡教师流动机制是指在县(区)域内, 教育行政部门为了均衡配置义务教育阶段学校的师资, 采取行政或法律的手段, 依照一定程序, 合理安排部分教师在不同学校之间进行交流或流动。^[1]

县域内城乡教师流动机制的构建是一个十分复杂且难度很大的工作, 其中不仅需要运用行政手段制定若干相关政策, 同时还需要社会的支持, 学校和教师的大力配合。通过对甘肃省Y县城乡教师流动问题的调查研究, 对西北欠发达地区县域内城乡教师流动机制构建的有利因素、遇到的主要障碍以及有效对策进行探讨与思考, 以期构建更为合理的有利于教育均衡发展和人才培养的城乡教师流动机制提供参考。

[收稿日期] 2012-07-25

[基金项目] 甘肃省教育厅社会科学项目“西北贫困地区农村中小学教师流动与补充机制研究”(1005018)

[第一作者简介] 朱雪峰(1962—), 女, 甘肃平凉人, 西北师范大学副教授, 从事基础管理研究

一、构建西北欠发达地区县域内城乡教师流动机制的有利因素

（一）教育均衡发展已成为当今社会备受关注的问题

教育均衡发展及教育公平的理念已是现代社会追求的理想目标，也是学术界长期以来不断研究探索的重要问题。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》提出了20字工作方针：“优先发展，育人为本，改革创新，促进公平，提高质量”。其中，“促进公平”和“提高质量”是教育改革发展的两大重点任务，“把促进公平作为国家基本教育政策”，“教育公平是最基本、最重要的社会公平”等相关内容将教育公平提高到了至关重要的核心位置，成为此次教育改革的灵魂，也是整个规划纲要的亮点。

我国西北欠发达地区与东部发达地区在教育投入和资源配置方面存在的明显差距，制约了教育的发展以及区域经济与文化的发展。如何在尽可能短的时间内，加速西北地区的发展，缩小与东部的差距，体现均衡发展的社会目标，已经成为政府和公众都十分关心的问题。推进西北欠发达地区的经济社会发展，必须教育先行，而要发展教育，提高师资队伍的质量和素质是关键。今天，在教育均衡发展和教育公平思想的影响下，全社会都开始关注欠发达地区社会及教育的发展，国家则在“积极差别对待”的原则基础上，颁布了一系列针对欠发达地区教育发展以及有利于教师合理配置的政策措施，旨在缩小其与发达地区的教育差距，促进整个社会教育水平与质量的整体提升，体现教育的均衡发展。

西北欠发达地区应顺应时代特征，探索适合自身实际的、有利于教育质量提升的、合理可行的县域内城乡教师流动机制。

（二）我国义务教育城乡教师交流政策为构建西北欠发达地区县域内城乡教师流动机制提供了依据

国家出台的一系列城乡教师交流或流动政策，为构建更切合西北欠发达地区实际的城乡教师合理流动机制，为实现该地区农村中小学教师资源的优化配置，也为教师素质与质量的提升及学生的全面成长提供了一定的政策依据。

上世纪90年代初，我国教师流动问题受到了前所未有的关注，国家也适时作出了某些新的制度

安排。如1996年12月31日，国家教育部在《关于“九五”期间加强中小学教师队伍建设的意见》中明确提出，“要建立教师流动的有效机制，采取切实的政策措施，鼓励教师从城市到农村，从强校到薄弱学校任教。通过实行教师定期交流，促进教育系统内部人力资源的合理配置，加强薄弱学校的建设与发展，缓解农村边远地区中小学对教师的需求。”2004年9月23日，教育部、国务院西部开发办颁布的《2004—2010年西部地区教育事业发展规划》中，在强调开展“西部教师队伍素质提升工程”时，又明确提出要“加强教师培养工作，为西部地区特别是农村地区培养留得住、下得去、用得上的合格教师。继续实施大学生志愿服务西部计划，鼓励志愿者到西部地区任教。国家和地方财政设立奖教金，对在艰苦、贫困地区乡村长期任教且表现突出的教师给予奖励。”^[2]《国家中长期教育改革和发展规划纲要》提出：“要以农村教师为重点，提高中小学教师队伍整体素质。创新农村教师补充机制，完善制度政策，吸引更多优秀人才从教。积极推进师范生免费教育，实施农村义务教育学校教师特设岗位计划，完善代偿机制，鼓励高校毕业生到艰苦边远地区当教师。”

西北欠发达地区应依据这一系列国家政策，探索适合自身实际的、有利于教育质量提升的、合理可行的县域内城乡教师流动机制。

（三）国内外相关经验的借鉴

据日本文部省近年来的数据显示，全国公立基础教育学校教师平均每6年流动一次，多数县的中小学校长3—5年就要换一所学校，一名校长上任到退休一般要流动2次以上。这项教师定期轮换制度在日本已经实施了50年，不仅促进了地区教育的均衡发展，也加强了教师之间的交流，提升了工作热情。韩国的“教师互换制”规定，每隔2—3年，韩国教师都要在本地城乡学校之间进行调动换班，这是为了保证城乡之间的教育质量一致；再如，美国的“教师补给政策”和“福利制度”，英国的“优先教育区”和“中央统一拨款政策”以及法国的“教师统一分配政策”和“教育立法”，所有这些实践策略，对研究和探讨适合我国特别是西北欠发达地区城乡学校的教师流动机制提供了一定的参考和借鉴。

近年来，我国一些地区也开始了教师定期流动制的试点，如浙江杭州等地实行的“教师互派”；湖北十堰市规定城区教师至少必须有1年定期交流

到农村任教，农村教师也可通过公开考试到城区学校工作学习；辽宁沈阳规定县（区）内每所学校每年必须有 30% 的教师参与校际间的轮换流动；山东泰安实行“对口支援”，即城市学校每月派遣 2—3 位骨干教师到农村对口学校支教等。这些地区对教师流动制度进行有益的探索和实践，同样为我们构建合理有效的西北欠发达地区城乡教师流动机制提供了一定的借鉴和指导。

（四）教师的理解和支持

教育均衡发展是一种教育理想，目的是要最大程度地缩小区域、城乡、学校间的教育差距，体现教育的公平性。这不仅仅是决策者和教育家们所关心的问题，也是每一个人民教师心目中的理想。当前，由于各种原因我国教育发展的不均衡日显突出，特别是西北欠发达地区城乡教育资源配置、教育质量差距与发达地区有越拉越大之趋势，严重影响了区域教育质量的整体提高，加剧了教育的不公平。许多教师对此也是深有体会，也希望能够通过一些政策手段促进教育资源的公平配置。

在我们的调查中，城镇教师有 28.6% 表示如果需要愿意去薄弱学校或农村学校支教，2.4% 的教师要求有条件的流动，如职务变动、待遇增加、服务时间的确定等。可见，有近三分之一的城镇学校教师理解并愿意去农村支教。访谈中，城区某小学一位女教师说：“我从前就曾在乡村学校任教，后来因为要照顾自己孩子的生活学习才调动到市区离家较近的学校，但是我还是非常喜欢农村的孩子，他们爱学习爱老师，让人舍不得离开”。该老师的孩子正在上中学，她表示如果没有家庭原因，她愿意定期到农村或薄弱学校任教。Y 县县城某中学的一位男教师表示：“定期交流是应该的，但必须有相关配套的一系列政策，否则很难公平，不仅没有效果，反而会引发很多新的问题”。

城乡教师交流制度是一项复杂的工程，教师是这一政策的实施主体，其有效执行离不开广大教师的支持和理解。因此，在政策制定及执行的过程中，应该加大宣传力度，尽量使广大城乡教师充分理解和认识教师交流和流动对教育均衡发展的重要意义。

二、西北欠发达地区县域内城乡教师流动机制构建面临的主要问题

（一）国家有关城乡教师流动政策缺乏法律的强制性和可操作性

从教师流动的制度化基础来看，教师流动的制度化、法制化是教师合理有序流动的保障。如前所述，自上世纪 90 年代以来，为了合理配置教师资源，促进城乡教育的均衡发展，国家先后颁布了一系列的政策，特别是针对西部教育的发展出台了相应的政策措施。这些政策虽为城乡教师流动提供了良好的制度保障，但由于它们并不具有法律的强制性，而且操作性也不强，很多细节都没有相关规定，特别是缺乏针对西北欠发达地区实际的实施细则，如流动对象、范围、程序、时间、考核、待遇等，最后实施效果并不理想。据统计，目前全国虽有近 20 个地（市）政府部门出台了城市教师支援农村学校的制度，但大多属于宣传鼓励和试验性质，还不是稳定的制度。^[3]在对甘肃省 Y 县教师的调查中，很多教师都认为相关政策不健全，总是说要实行却总是不见动静，要不然就是实行不久又突然停止，对于交流的对象、期限、待遇、义务等都没有明确的规定，也没有相关的后期监督评价体系。Y 县很多教师反映，几年前这里就曾经实施过教师交流制度，但政策实施的过程往往会走样。城区学校不愿意派优秀教师去农村，谁期末考核不理想就惩罚谁去。农村教师来了城区学校也没有给予很多培训学习的机会，摆个样子应付差事，时间一到就离开。Y 县县城学校的某教师说：“我们学校当时去农村的老师很多都是为了评职称才去的，要不然离家远什么都不方便谁去啊，完任务就回来了。”所以，如果不能尽可能地完善政策，细化规定，教师交流也是“人到心不到”，这样的流动也是没有任何意义的。

（二）现行人事制度不利于教师合理的流动

首先，我国《教师法》规定“教师是履行教育教学职责的专业人员”，教师实质上是“单位人”，也就是说学校掌握了对教师的管理权，因此许多学校把教师视为单位的内在附属品，教师只能依附现在的单位（学校）而很难自由流动。其次，教师编制管理缺乏必要的弹性。长期以来，我国一直根据师生比、师班比来确定农村教师编制，不考虑农村学生少、班额小的特殊情况，这对农村教师队伍建设是极其不利的，从而造成了农村教师编制上呈现表面超编而实际紧张的局面。并且在以“县”为主的教育管理体制下，财政困难的农村县市更多地基于减少财政负担的立场而严格控制教师编制。在这种情况下，许多教师身兼数门学科的教学任务，新教师还无法补充进去。^[2]调查发现，Y 县农村学校

的许多教师都是一人承担二门以上课程的教学任务，在较为偏远的南北两山，甚至一个学校只有一名教师。还有些老师边学边教，除了英语以外其他科目都在教，实属不易。再者，每年学校选聘教师除了组织面向大学生的统一招考之外，城区学校还可以通过地方行政部门从农村学校选拔一部分优秀教师或已经历练了几年的大学生，这样农村学校就成了城区学校教师的练兵场，成了给城区学校输送人才的后方培训基地。很显然，这都是与我们力图实现的城乡教师合理流动与教育资源均衡配置背道而驰的。

（三）现行城乡教师工资制度和待遇不利于教师的合理流动

不合理的工资制度是造成西北欠发达地区城乡教师流动不合理以及农村教师流失的重要原因。当前，“以县为主”教师管理体制依旧是在“分级办学，分级管理”框架内的部分调整。这种政策的主导思想还是“分级办学”，终究受制于中国社会长期以来的城乡“二元”结构，城市农村分而治之的教育政策并未改变。农村教育与城市教育在理论上是平等的，在政策中却是“分离”的。Y县66%以上的农村教师认为当前最大的困难是收入低、福利差。“同工不同酬”是导致农村教师流失的主要原因。城区教师比农村教师的课时津贴、福利、补贴都高出很多。同时，调查还显示，70.1%的城区教师能够每月足额、按时领取工资，获得合理报酬，而在农村这一数字为46.7%，且有30.8%的教师认为能按时领取但不足额。调查中，Y县某农村学校的教师还向我们反映挪用农村教师补贴的事常有发生，老师们通常都被要求在领取单上签字，但却拿不到钱。如此种种，农村教师怎么会不想想方设法地离开，城区教师又怎么可能愿意去农村交流？

（四）学校管理机制的不到位造成了农村教师的流失

管理不善是导致一些学校特别是农村学校教师流失不可忽视的原因。调查中，对于城乡学校差距产生的原因，22.1%的教师认为是学校管理方式，16.9%的教师认为是教育理念，22.9%的教师认为是接受信息的渠道，24.5%的教师认为是收入待遇，11.4%的教师则认为是发展机会。一些学校特别是农村学校把教师作为管制的对象，处处限制束缚，让教师失去了自主和尊严，使之产生了强烈的压抑感。访谈中，一位农村学校教师谈到：“不管

是不是班主任，有没有带班我们都得坐班，一周五天除了上下班是不能随便离开学校的，我们学校上下班都要打卡进行考勤，有时候甚至要出入学校都要校长亲自批条才行，否则就会受到批评和惩罚”。由于缺乏有效的绩效考评和激励制度，使得一些城镇教师去农村学校交流后，干得好与不好都没有一个合理有效的评价和奖励，这样不仅大大挫伤了教师的积极性，也阻碍了这一制度的有效实施。

三、西北欠发达地区县域内城乡教师流动机制的对策

城乡教师流动机制虽然在制定和实施的过程中遇到了许多问题和困难，但是只要抓住其中的难点和关键点，还是具有可行性的。

（一）建立合理的可操作的县域内城乡教师流动政策和制度

国家和地方政府在解决地区及城乡教师资源分布不均衡的问题中承担着义不容辞的责任和义务，应该通过法律、法规及政策制度对城乡教师流动进行规范，特别是要明确规定贫困地区城乡教师流动的义务性、流动期限和程序、流动待遇等，以保障城乡教师流动的稳定性和有效性。由于我国各地区教育发展水平差异明显，应该根据各个地区具体情况制定（县）区域性的政策和制度，因地制宜，特别是加强对欠发达地区的支持力度，真正探索制定一套针对性强的合理的具有操作性的政策与制度体系。

1. 流动期限。期限问题不仅是教师关心的重点问题，同时也对交流的效果产生重要影响。时间太短，教师刚刚适应新环境，师生之间刚刚磨合，还没有来得及发挥作用就要离开。这样不仅使教师交流显得过于形式化，也无法对其效果进行考核评估。时间太长，可能会从一开始就引起城区教师的抵制，一方面城区学校竞争强、接受新信息的渠道多，教师会担心离开太久再回到原学校以后跟不上其他老师的速度。调查中，Y县某校校长告诉我们：“即使真的开始实施城乡教师交流，我们也不会派骨干教师下去，待上一一年半载的，老师回来都跟不上速度了，农村学校竞争毕竟还是小，轻松”；另一方面，大部分教师会基于对照顾自己家庭的考虑而不愿交流。尤其在西北欠发达地区，乡村学校位置偏远，交通不便，这时要更加合理地规定交流期限。在我们的调查中，有24%的教师支持短期交流（几天或几个月），40.6%的教师支持中期交

流(1—3年),8.5%的教师支持较长期交流(3—5年),12.8%的教师则选择不要有服务年限的制约这一项。而访谈过程中,教师们的意见也基本与问卷显示的结果相符。1—4年是教师们认为自己能够在另一所学校保持教学热情的合理时间。

2. 流动的实施工序、步骤和办法。目前,虽然国家和政府出台了一系列城乡教师流动的政策规定,但各地区实施的情况和效果不尽相同,有的地区将其进一步明确细化,对城乡教师资源的均衡配置起到了促进作用。但有的地区却流于形式,效果并不显著。造成这一现状的原因可能是多方面的,但其中一个重要原因是相关政策的规定缺乏具体明确的程序、步骤和办法等细则,导致执行中的随意性比较大,影响了实施效果。因此,国家及地方政府应进一步明确规定城乡教师定期流动制度的指导思想、基本原则、流动对象、实施步骤、实施办法、配套措施、工作要求等。如《关于城乡教师定期流动的实施细则或办法》、《城乡教师定期流动制度的实施工序》等,明确城乡教师定期流动的具体操作办法及实施规划。通过制定县域内城乡教师流动的具体的实施工序、步骤和办法,可减少西北欠发达地区城乡教师流动机制实施中的随意性,增强可操作性及规范性。

3. 流动的待遇。建立城乡教师“同工同酬”和欠发达地区农村教师的特殊补贴制度是稳定农村教师队伍,鼓励城镇教师去农村任教的有效措施。许多发达国家和地区,在基础教育发展过程中,以社会公平正义的理想为目标,积极尝试不同的教育资源分配模式,试图缩小处境不利群体与发达群体之间教育成就的差异,通过提高处境不利群体的教育成就,使他们与社会中高教育成就的地区或群体之间的差距在一个合理的、可接受的范围内,这也是社会稳定发展的基本条件。^[4]

城乡办学条件及待遇差距是导致贫困地区农村学校教师流失的重要原因。“同工不同酬”是实施教师定期流动制度最大的障碍。要确保城乡教师合理流动,首先要做到教师基本收入、福利待遇的“零差别”。西北贫困地区的农村山大沟深,生活条件非常恶劣,如果没有合理的薪酬制度吸引教师,而只是硬性规定的话,不仅教师交流制度难以实行,还会造成更多农村学校教师的流失,使农村学校的发展举步维艰。因此,应尽快建立义务教育阶段教师国家教育公务员制度或城乡教师待遇无差别机制,将原来由学校聘任教师改为由政府机关聘任

教师,这样不仅明确了义务教育阶段教师的公职人员身份,也从根本上有利于完善和落实欠发达地区农村学校教师工资、津补贴制度。国家应通过中央财政负担的方式来承担全部所需资金,并根据各地不同经济发展水平来审视基础教育阶段城乡师资资源差距、农村学校的艰苦或偏远的程度,设立不同的津贴补偿机制,这样才能保证资金的稳定性。

4. 建立教师交流的绩效考评和激励政策

据调查,Y县以及甘肃省多个县区都曾经实行过教师交流制度,而对实行之后的效果则没有任何考评。教师交流后干得好与不好都没什么不同,这样不仅大大挫伤了教师的积极性,也阻碍了流动制度的继续有效实施。对于城区到农村学校工作的教师和农村到城区学校工作的教师,应分别制定专门的考评方案,学校可根据实际情况进行考核评价。要建立一个系统的监督和考评制度,促使整个城乡教师流动更加合理、有序、有效地进行。

(二) 加大宣传力度,充分认识建立合理的教师流动制度的重要意义

思想意识影响着人们的行为。教育管理者及教师只有充分认识到合理的教师流动对提升学校特别是农村学校教育水平,实现教育均衡发展的重要意义,才能积极支持和落实相关的政策和制度,使之发挥其应有的作用。为此,社会、教育管理部门及学校均应采取各种有效的措施,大力宣传合理的教师流动对于逐步改善城乡教师,特别是贫困地区农村学校师资配置失衡的现状,实现城乡教育均衡发展,促进教育公平和社会公平的重要作用。每一个教育工作者都应有这样一份义务和责任去支持和帮助处境不利群体和地区,使这个社会更加和谐稳定。

(三) 加快人事管理体制变革,建立完善的社会保障体系

应尽快实行教师的“县管校用”体制,把教师从“单位人”(学校人)转变成“系统人”或“部门人”,由教育行政部门统一管理、统一调配、统一待遇,规定城乡学校教师流动期限、流动对象、流动地点、流动义务、相关权责等;同时,应全面落实教师聘任制,按照“按需设岗、合同管理、严格考核、择优聘用”的原则推进教师聘任制度。学校要从有利于教师的合理流动、有利于教师创造性发挥出发,实行教师聘任制。

另外,由于我国目前的社会保障体系还有待进一步完善,教师对单位的依附性还很强,导致了教

师难以自主流动。所以,要促进城乡教师的定期流动,就必须加快社会保障制度的改革,全面实行医疗保险和完善养老保险制度,尽快建立起覆盖全社会的多层次的社会保障体系,实现社会化管理,降低教师的流动风险,解决教师的后顾之忧,促进城乡教师的定期交流。

(四) 加强学校管理,给教师营造一个良好的工作环境

学校特别是农村学校应加强管理,改善教育理念,关心教师的成长,尽最大可能给教师提供培训进修等机会,促进教师的专业发展。要在学校建立一种宽松和谐的人文环境,使每一名教师受到尊重,促进教师交流制度的实施。

调查访谈中,无论是城市学校还是农村学校,多数教师都提到,希望得到更多的进修和学习的机会以促进自身专业发展。需要是一个人产生行为动机的根本原因,是一种主要的个性心理倾向性,是人的行动积极性的原动力,有需要才有人类的各种行为活动。这就要求学校管理者必须了解教师的需

要,把组织利益和个人利益结合起来,才能激发教师的工作动机,调动教师工作的积极性、主动性。教师既有知识分子的一般心理特点,同时又具有独特的职业心理特征,重视自己的威信,重视别人(尤其是领导)对自己的情感和劳动付出的认可,有“士为知己者死”的心理准备状态。应改善教师工作氛围,拓宽教师尤其是农村教师信息渠道,合理分配教学资源,提高教师收入水平及生活待遇,增加教师进修机会,让教师“走出去”接受再教育,合理安排教师工作,及时奖励取得工作成绩者,关心教职工家庭及其孩子,促进教师整体教育教学质量提高和教师整体素质提升,进一步促进教师专业成长和教育均衡的实现。

建立县域内城乡教师流动机制是一项重要而复杂的工作,应从当地的实际情况出发,全面准确地分析各项因素,针对这项制度实施所面临的障碍制定一系列切实可行的政策,全面推动城乡教育均衡发展,促进教育公平。

[参考文献]

- [1] 朱家存. 教育均衡发展政策研究 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2003.
- [2] 陈坚, 陈阳. 我国城乡教师流动失衡的制度分析 [J]. 教育发展研究, 2008, (Z1).
- [3] 贾建国. 我国城乡教师流动制度创建的制度阻力探析 [J]. 教育科学, 2009, (5).
- [4] 万明钢. “积极差别待遇”与“教育优先区”的理论构想 [J]. 教育研究, 2002, (5).

Construction of Flow Mechanism for the Urban and Rural Teachers in Less Developed Areas of Northwest China

ZHU Xue-feng, TENG Xiao

(College of Education, Northwest Normal University, Lanzhou, Gansu, 730070, PRC)

[Abstract] Recently, flow of urban and rural teachers has made serious impact on the stability of rural school teachers, and intensified the unbalanced education resource allocation, which caused a drop on the quality of rural school education. In order to change this situation, it is necessary to set up a reasonable and orderly teacher flow mechanism to make a balance configuration of teacher resources. This paper, through an empirical survey on this problem in Y county of Gansu, analyzes the favorable factors and the main obstacles on teacher flow and put forward the countermeasures for the construction of flow mechanism for urban and rural teachers.

[Key words] less developed areas of Northwest China; urban and rural teachers; flow mechanism

(责任编辑 王兆琛/校对 丁一)