教育强国视域下乡村教师专业发展的现实困境与突破路径

朱芸 [1,*]
1. 贺州学院，教师教育学院，广西 贺州，542899

摘要：在教育强国建设背景下，乡村教师作为乡村教育与乡村学校的中流砥柱，其专业发展水平直接关系到基础教育事业的整体质量，更关系到教育强国建设与乡村全面振兴的推进。当前，乡村教师面临专业发展水平亟待提升、培训的针对性和实效性不强、岗位设置与人力资源配置不均、专业发展动机与自主发展意识缺乏等多重困境，这些困境相互交织，制约了乡村教师个体乃至整个乡村教师队伍的高质量发展。究其原因，既有乡村教师专业理想缺失、知识窄化、自主发展内驱力不足等内在因素，也有工作任务繁重、评价制度失衡、待遇保障不完善等外在因素的叠加影响。为此，需要多方协同、系统施策，着力提升乡村教师的专业化发展水平，打造更具针对性与实效性的教师培训体系，优化教师岗位与人力资源配置，激发教师专业发展的自主性与内生动力，从而为乡村教育振兴和教育强国建设提供坚实的人才支撑。

关键词：乡村教育；乡村教师；专业发展；教师队伍建设

Realistic Dilemmas and Breakthrough Paths of Rural Teachers' Professional Development from the Perspective of Building an Education Powerhouse

Yun Zhu [1,*]
1.School of Teacher Education, Hezhou University, Hezhou 542899, Guangxi, China

Abstract: Against the backdrop of building a strong education nation, rural teachers serve as the backbone of rural education and schools. Their professional development directly affects the overall quality of basic education and plays a crucial role in advancing both national educational strength and comprehensive rural revitalization. Currently, rural teachers face multiple challenges: insufficient professional development, lack of targeted and effective training programs, uneven distribution of teaching positions and human resources, and weak motivation and self-directed development awareness. These interrelated issues hinder high-quality growth for individual teachers and the rural teaching workforce as a whole. The root causes include internal factors such as the absence of professional ideals, narrow knowledge bases, and inadequate intrinsic motivation for self-development, as well as external factors like heavy workloads, imbalanced evaluation systems, and inadequate welfare and compensation. Therefore, coordinated efforts from multiple stakeholders are needed to implement systematic solutions—enhancing the professional development of rural teachers, establishing more targeted and effective teacher training systems, optimizing job placement and human resource allocation, and stimulating teachers' autonomy and intrinsic motivation. Such measures will provide solid talent support for the revitalization of rural education and the construction of a strong education nation.

Keywords: Rural education; Rural teachers; Professional development; Teacher workforce building

教育强国建设是中华民族伟大复兴的基础工程，教师是教育发展的第一资源，而乡村教师更是支撑乡村教育、托举教育强国底色的关键力量。在教育强国建设的整体视域下，乡村教师队伍的专业发展水平，不仅直接关乎乡村教育的质量与未来，也深刻影响着城乡教育优质均衡发展的实现程度与教育公平的整体成色。党和国家围绕加强乡村教师队伍建设出台了一系列政策举措，以期切实改善乡村教师的现实处境。2022 年，教育部等八部门联合印发《新时代基础教育强师计划》，聚焦基础教育教师队伍的高质量建设；2024 年，中共中央、国务院印发《关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》，将教师队伍建设作为建设教育强国最重要的基础工作；2025 年初印发的《教育强国建设规划纲要（2024—2035 年）》进一步提出实施教育家精神铸魂强师行动，为建设高素质专业化教师队伍提供了顶层设计。可见，乡村教师专业发展及其素质提升已成为我国当前教育改革发展中的政策焦点。

然而，政策的持续投入并未从根本上化解乡村教师专业发展面临的结构性矛盾。有学者基于政策文本分析指出，现行乡村教师队伍建设政策仍存在重短期效益、轻持续激发，重显性兜底、轻隐性发展的问题，专业发展支持尚未完全落到实处[1]。与此同时，随着义教均衡政策与城乡教育一体化的深入推进，对乡村教师专业素养提出了更高要求，建设高素质乡村教师队伍已成为教育强国建设的重要议题[2]。教育数字化转型的加速推进，也在改变着乡村教师专业发展的内容、方式与评价，既带来新的机遇，也构成新的挑战[3]。在此背景下，有必要立足乡村教师专业发展现状进行深入剖析，进而提出可行性路径，促进乡村教师专业发展，为乡村教育与乡村全面振兴提供坚实保障。

1 乡村教师专业发展面临的现实困境

1.1 专业发展水平亟待提升

教师专业发展关乎专业知识与能力的协同发展。虽然乡村学校普遍采取了“师徒结对”、“送教下乡”、“专业培训”等措施，但乡村教师在专业知识结构与能力水平上仍存在明显短板。一方面，专业知识结构不合理、知识储备不健全的问题较为突出。多数乡村学校音乐、体育、美术等艺术课程教师由语文、数学、英语教师兼任，他们缺乏相关的专业知识，在兼任课程的教学中难以获得教育教学的满意感，也不利于自身专业知识的拓展，这种跨科兼任往往使教师在原有学科与兼任学科之间疲于应对，难以在两线并进中实现专业的精进。另一方面，乡村教师的专业知识呈现出固化和窄化现象。教师渊博的知识是满足学生全面发展需要的前提，然而乡村教师因日常工作繁琐而难以坚持系统学习，无法对教材进行深入钻研，又缺乏专家的专业指导，导致个体经验积累不足[4]。有研究建构的新时代乡村教师专业成长指标体系显示，专业成长既包括专业知识与专业能力，也涵盖师德修养、乡土情怀、教育理念、终身学习等维度，突破了过去仅侧重知识与能力的传统框架[5]。可知，乡村教师专业发展水平的提升不能局限于知识技能的补足，还须关注其乡土情怀与专业信念的培育。此外，教师运用多媒体教学的能力以及开展教学评价的能力也有待提升。乡村教师在数字素养方面与教育数字化转型的要求存在明显差距，对数字化教学的认同度与运用能力不足，这已成为制约其专业发展的新瓶颈。

1.2 培训的针对性和实效性不强

当前，乡村教师的培训供给与真实需求之间存在明显错位。其一，培训结构失衡。乡镇学校平时开展的培训主要面向语文、数学、英语等主科，缺少多媒体设备运用与多媒体课件制作的培训，导致教师不会使用现代设备，设备长期处于闲置状态；英语口语培训匮乏，由于乡村学校英语教师多非英语专业出身，口语表达较弱，直接影响了英语教学质量。其二，培训内容脱离实际。培训内

容理论多于实践，脱离乡村一线教师的教育教学生活，缺乏针对性与指导性，培训往往满足于完成规定学时与任务，未能真正回应乡村教师在课堂教学中遇到的具体困惑，也较少涉及乡土文化课程开发、留守儿童教育等乡村教育的特殊议题。有实证研究基于对 S 省 4587 份问卷和 232 份访谈数据的分析发现，约 60%的样本教师认为参加培训对其专业发展帮助不大，近 80%的样本校年培训经费在一万元以内，超七成教师以远程培训为主要参训形式，培训存在流于形式、迁移效果差的问题[6]。其三，培训反馈机制缺失。教师与培训者之间未能建立有效的联系，培训后的跟踪反馈不到位，教师在实际教学中遇到的问题无法得到及时、有效的解决，培训成果难以转化为改进教学实践的真实力量。此外，高层次培训机会相对稀缺，多数乡村教师长期停留在校本培训与县级培训层面，参与省级、国家级优质培训的比例偏低，专业视野的拓展受到限制。因此，亟须为乡村教师搭建平台，开展专题式、分阶段、更具针对性与实效性的培训。

1.3 岗位设置与人力资源配置不均

在乡村学校岗位设置方面，尽管有标准的师生比要求，但并未对学校的班级数量及班额作出具体规定，落实到课程层面，教师数量依然不足，小规模学校和教学点的师资紧张问题尤为突出。学校教师往往需要兼顾行政工作与不同科目的教学，难以在所教学科上进一步精进，跨年级、跨学科的超负荷授课在乡村学校十分常见。寄宿制学校聘请的生活指导教师多来自邻近村镇，文化程度较低，难以掌握相应的学生管理技能，学校领导与骨干教师仍承担大量生活教师的工作，因精力有限而无暇顾及自身教学能力的提升。在人力资源配置方面，乡村学校师资队伍的年龄结构呈现两极分化，新手教师与临近退休的老教师占比较大，乡村骨干教师大量流失，师资队伍出现断层，中坚力量的缺失使学校难以形成稳定有序的教研传承梯队。近年来乡村教师薪资待遇虽有所提升，但与所承担的工作任务、投入的工作时间并不相称，付出与回报之间的失衡也在一定程度上抑制了教师专业投入的意愿。乡村教师除授课外，还要承担扶贫、迎检评估、家访、控辍保学劝返等工作任务，这在很大程度上加重了教师的工作负担，也挤占了本可用于专业研修的时间与精力。从政策实施的层面看，高级教师岗位向乡村教师倾斜政策虽有效解决了乡村高级教师占比偏低的历史欠账，但也出现部分省份增长过快、城乡倒挂，以及乡村高级教师专业素养与活力不足等问题[7]。这表明，单纯依靠岗位数量倾斜难以从根本上改善乡村教师队伍的结构与质量，资源配置的精准性仍有待提高，需要把编制、岗位与培训资源更精准地投向真正紧缺的学科与薄弱环节。

1.4 专业发展动机与自主发展意识缺乏

教师的专业发展动机与自主发展意识，是激发并维持教师行为指向专业发展目标的重要力量，是推动教师专业发展的内在因素[8]。当前乡村学校的教研活动主要有两类：一类是本校骨干教师对新手教师的“传帮带”指导与教研组集体备课，另一类是教育局组织的培训以及校际之间的交流协作。但总体来看，这些活动多以完成上级任务、保障基本教学秩序为目的，尚不足以持续唤醒教师专业成长的内在自觉，也难以触及教师专业发展中更深层的价值认同问题。由于教学任务过重、教育观念相对落后、职业认同感较低等多重原因，乡村教师普遍缺乏专业发展的内在动机。部分乡村教师过分重视知识传授，缺乏对课程、专业、思维方式等的探究，自主发展意识薄弱，教学方式单一。在职称评定方面，乡村教师认为上升空间有限，即便付出努力，职称晋升仍面临较大困难，导致工作激情减弱。加之乡村教师专业理想的缺失，缺乏对教育问题进行深入研究与思考的主动性，也就缺失了对自我专业发展的内源性动力，容易在专业发展上陷入停滞。

2 阻碍乡村教师专业发展的因素分析

2.1 阻碍乡村教师专业发展的内在因素

乡村教师缺乏清晰的专业发展理想是制约其成长的首要内在因素。职业理想既是对未来职业规划的一种动力，也是对自己职业生涯的一份期待，更是个体在面对职业困境时保持定力的精神锚点。对于乡村教师而言，专业发展理想是推动其职业前进的内在力量，是其在面对艰苦环境、繁杂事务时仍能坚守专业追求的精神支撑。然而，一部分乡村教师将教育仅仅视为谋生的手段，还有一部分教师因缺乏专业理想，缺乏对教育问题进行深入研究与思考的动力，缺乏全心促进学生全面发展乃至乡村教育发展的责任感，从而丧失了对自身专业发展的内在追求。由于对教育教学的研究较少，乡村教师的职业惰性也在慢慢形成，缺乏自主学习先进教育信息的意识，不主动研究教学的新内容、新方式，导致自身知识结构日趋窄化，进而导致个体经验成为知识的“孤岛”，难以向普适性知识转化并获得流通，缺乏整体性的教育观念和知识体系，在诸多零散的操作性知识面前无所适从，因而逐渐失去专业发展的动力[9]。这种内在动力的不足，是乡村教师专业发展难以取得突破性进展的深层症结，也是外部政策支持难以充分发挥效用的重要原因——缺乏内在驱动，再充足的外部资源也难以真正转化为教师的专业成长。

2.2 阻碍乡村教师专业发展的外在因素

第一，乡村教师事务繁多，无暇顾及专业成长。乡村教师除了完成正常的教学工作外，还要承担班级管理、扶贫工作、材料整理等大量非教学事务，繁杂的事务性工作不断挤压其可用于学习研究的时间。在乡村学校中，留守儿童占比大，他们在生活中的安全感与归属感需要教师给予更多关注，对教师的依赖性更强；特别是寄宿制留守儿童，因家庭关爱与管教的缺失，更需要教师付出父母般的关切。这要求教师不仅在教学中侧重关注他们，更要在生活上投入大量精力，由此导致教师工作压力剧增，难以将精力倾注于自身的专业发展之上。第二，教学评价制度不完善，缺乏专业发展认知。评价标准过于倾向学生成绩、升学率、论文等量化指标，而忽略了乡村教师专业成长，评价导向与专业成长的真正内涵发生偏离，使教师在职称与考核的指挥棒下疲于应付，反而弱化了教学研究与自我提升的自觉。第三，乡村教师的待遇保障与职业预期存在落差。乡村教师薪资待遇相对较低，专业发展机会较少，与城镇教师或其他职业相比容易产生心理落差，导致工作热情下降。有研究显示，乡村教师在职称晋升、社会地位、成长发展等方面感受到的获得感不足，会显著影响其职业吸引力和专业投入。此外，乡村教师还面临职业倦怠水平较高、身份认同模糊等问题，长期高强度、低回报的工作状态容易消磨专业热情，这些外在因素与内在因素相互叠加，进一步抑制了乡村教师的专业发展。

3 突破乡村教师专业发展困境的路径策略

3.1 全方位支持，提升教师专业发展水平

提升乡村教师专业发展水平，需要政府、社会、学校形成协同支持合力。政府与教育主管部门应增加相应的教育经费投入，建立完善的培训制度与专业发展支持体系，并强化对政策执行效果的评价与监督，防止政策流于形式。社会需要营造尊师重教的社会氛围，加大宣传力度，改变社会对乡村教师的片面认识，切实维护乡村教师的职业尊严感，让扎根乡村、默默奉献的教师得到应有的社会认可。学校则应创造有利条件，让乡村教师“走出去”学习进修，拓展专业知识、提升专业能力；整合优质的校内外资源，营造良好的教研文化环境，使校本教研成为教师专业成长的重要依托。学校还应构建多元的评价体系，使语文、数学、英语三科的评价内容与形式更加多元，同时为音乐、

体育、美术等课程设立相应的评价机制，有效关注教师各方面的发展状况，为教师提供及时、精准的帮助。除了完善强有力的外部支撑外，更需激发教师个人专业发展的内驱力，提升其专业认同感与教育教学的满意感，使外部支持与内在动力相互促进、相得益彰。

3.2 专业引领，打造更具针对性与实效性的教师培训

乡村教师培训需要富有前瞻性，充分发挥专业引领和指导性作用，为教师的专业发展指明方向。在全区、全县或全校开展培训之前，首先要进行深入的调研，了解教师的真实需求，进而确定培训主题、把握培训方向、遴选授课专家，确保乡村教师能够真正受到启发。要开展多层次、分阶段、有针对性的培训指导，区分乡村教师与城市教师的不同需求，针对某一科目开展专项培训，如英语口语培训；同时开展多媒体教学、课件制作的培训，帮助教师更好地运用现代设备辅助教学，提升信息化教学能力。在培训过程中，可以以课题研究为抓手，科研与教学相辅相成，有效促进教师的专业化发展。授课专家可鼓励教师从自己的问题出发，指导每一位教师制定专业发展计划、选择研究课题，使日常教学工作与研究、教师专业成长融为一体，避免培训与教学实践“两张皮”的现象。培训还应立足校情，发展本校特色，将教师的教学研究与教学实践融为一体，在校本研修中培育教师的问题意识与反思能力。最后，培训应深入课堂，结合理论与实践开展个案分析和现场指导，加强教师与培训者之间的联系，以便教师在遇到难以解决的实际问题时能够及时得到专家的专业指导与帮助。有研究建议，培训前应建立需求调研机制，培训后健全满意度评价与反馈机制，使培训形成“需求诊断—精准供给—效果反馈”的闭环，持续提升培训对乡村教师专业发展的实际贡献。

3.3 精准投放，优化教师资源配置

近年来，国家出台的相关政策落实后虽取得一定成效，但尚未从根本上解决乡村教师岗位设置的结构性问题。乡村教师的招聘依然困难，存在招不来、留不住等问题，部分地区甚至出现“有岗无人”、“招而难留”的现象。为此，需要进一步提升乡村教师的工资待遇，进一步改善乡村教师的工作环境，进一步落实编制向乡村教师倾斜的政策，进一步提升乡村教师岗位的吸引力[10]。同时，还要优化乡村教师的人力资源配置。农村地区存在留守儿童较多、家校教育边界不清晰等复杂问题，单纯按照城市学校的师生比来配置乡村教师数量，难以满足乡村学校的实际需求。乡村教师的编制与计算标准的价值取向，应使每个乡村学生都能获得平等的公共教育服务；为使不同学校的学生获得均等的教育服务，不同规模学校教师的总工作量衡量标准也应保持一致。对于留守儿童和寄宿儿童，应当建立一定比例的生活编制、心理咨询编制和其他特殊编制，使农村适龄人口能够尽可能接受公平、优质的教育。此外，还应注意职称倾斜政策的科学实施，在坚持职称评聘向乡村教师倾斜的同时，完善岗位分类管理与聘后管理，建立高级教师岗位向乡村教师适度倾斜的机制，既发挥高级教师的示范引领作用，又防止因单纯倾斜而弱化专业要求。同时，要使各教师岗位趋向专门化，提升各岗位的工作效率，切实减轻教师的工作负担，让教师把更多精力投放到教育教学本职与专业成长上来。

3.4 全面提升，激发教师专业发展自主性

教师的专业发展动机与自主发展意识，是提升自身专业发展水平、创新与扩充自身知识架构的关键，因此必须着力激发乡村教师专业发展的自主性。首先，政府应出台相应的政策，切实解决乡村教师在住房、职称评定、子女就学等关乎切身利益的问题，并为乡村教师的专业发展制定长远规划，增强乡村教师的职业认同与看齐意识，让教师能够安心从教、潜心育人。其次，提升乡村教师的社会地位，给予其应有的社会荣誉，激发更多乡村教师看到自身专业实践中的“美感”，感知到自

身行动的意义，获得尊重和荣誉的鼓励，让每一位乡村教师都能看到发展的希望，坚定扎根乡村的信心[11]。再次，鼓励乡村教师积极进行教学反思，通过教学反思帮助教师了解自身的理论知识储备与实际教学问题，在反思中调整教学策略、更新教育观念，从而促进专业发展。最后，乡村教师还需发展自身能力、转变自身观念、创造自我价值，通过不断学习专业知识丰富自身的专业架构，提升综合素养。与此同时，还应重视数字素养与信息素养的培育，借助教育数字化转型契机，激活乡村教师的专业发展自觉，使其在数字环境中实现学习、研修与成长。唯有把制度保障、社会尊重、校本支持与个体自觉统一起来，促使乡村教师专业发展在现有水平上取得新的突破，才能为乡村教育的高质量发展注入持久的活力。

4 结语

乡村教师是乡村教育振兴的关键力量，其专业发展水平直接关系到乡村教育的质量乃至教育强国建设的成色。面对专业发展水平、培训实效、资源配置、发展动力等多重困境，必须坚持政府、社会、学校与教师自身的多方协同，既强化政策供给与制度保障，又激发教师的内在发展动力；既补齐知识能力与数字素养短板，又厚植乡土情怀与专业信念。唯有将外部支持与内生动力有机结合，构建系统、精准、可持续的乡村教师专业发展支持体系，方能促进乡村教师队伍的高质量发展，为乡村教育振兴与教育强国建设提供坚实支撑。

参考文献

[1] 李思文,向天成.新时期乡村教师队伍建设政策的内在图景与优化策略[J].教育学术月刊,2024(8):95-104.
[2] 王淑宁.农村教师专业发展困境及支持体系构建[J].教学与管理,2019,(6):52-55.
[3] 方红,张天雅.数字化转型赋能乡村教师专业发展:现实阻力与实践路向——基于“AGIL”模型视角的分析[J].中国电化教育,2024, (6):61-69.
[4] 熊秋惠,殷小雲.乡村教师专业发展探析[J].吉林广播电视大学学报,2020, (3):146-147.
[5] 张振,李孔珍.新时代乡村教师专业成长指标体系的建构[J].教师教育学报,2025,12(6):41-51.
[6] 李江.走向自主:教师专业发展的必然选择[J].当代教育科学,2016,(15):22-27.
[7] 高慧斌.高级教师岗位向乡村教师倾斜政策的实施效果、挑战及优化策略[J].华东师范大学学报（教育科学版）,2026,44(3):85-102.
[8] 王艺娜.乡村教师专业发展支持体系的困境及构建[J].教学与管理,2019, (16):8-11.
[9] 龚宝成.乡村教师专业发展困境与疏解：地方性知识的视角[J].课程.教材.教法,2019,39(03):126-130.
[10] 彭仲文.乡村振兴背景下河源市乡村教师发展问题研究[J].农村经济与科技,2019,303(14):231-232.
[11] 庄玉昆,褚远辉.乡村教师专业发展的支持体系建设[J].教育科学,2020,36(1):51-57.

基金项目:2023 年度广西高校中青年教师科研基础能力提升项目“具身认知视域下乡村教师的乡土文化教育认同研究”（2023KY0717）；2023 年度广西教育科学规划课题（2023B139）；2025 年度广西哲学社会科学研究课题（25SHF360）

[1,*]第 1 作者&通讯作者简介:朱芸（1995-），女，硕士研究生，讲师，研究方向：教师教育、乡村教育。E-mail:18776766482@163.com。