

新时代乡村教师发展的多维度审视与教育模式创新

韩东爽, 刘大勇, 林厚任

三亚学院法学院 海南三亚

【摘要】乡村教师职业认同面临社会地位边缘化、工作负荷超载、乡土文化认同“去乡土化”等多重危机,还遭遇人力资本流动悖论、政策执行偏差等系统性困境。教育技术本可破解资源困境,却受基础设施、数字技能及资源适配性制约,未能充分发挥价值。乡村教师作为核心力量,其发展困境影响乡村教育质量、文化传承与教育公平。当前,乡村教师社会声望、薪酬待遇和发展机会低于城市教师,平均额外承担3至5类教学外事务,职业倦怠普遍。教师培训体系城市化导向导致乡土文化传承断裂。教育技术应用受网络、设备条件限制,因教师数字技能“年龄分层”难推广,且资源与乡村需求匹配度低。优秀教师流入城市,政策执行有形式化和监督评估不足问题,体现为师资不稳定与“低水平循环”,政策红利难落地。破解这些困境对稳定教师队伍、提升教育质量等意义重大,是建设教育强国的基础。

【关键词】新时代;乡村教师;教育模式;数字化教育;技术赋能

【基金项目】2024 海南省教育厅项目(Hnky2024ZC-7):乡村人才振兴背景下候鸟型人才引进和使用机制创新研究;2023 年海南省哲学社会科学规划课题(HNSK(ZC)23-193):基于陆海统筹的海南生物多样性法律保护研究

【收稿日期】2026年3月4日

【出刊日期】2026年4月3日

【DOI】10.12208/j.ssr.20260117

A multi-dimensional examination of rural teacher development and innovation of educational models in the new era

Dongshuang Han, Dayong Liu, Houren Lin

School of Law, Sanya University, Sanya, Hainan

【Abstract】Rural teachers face multiple crises in their professional identity, including marginalization of social status, excessive workload, and "de-localization" of their local cultural identity. They also encounter systemic dilemmas such as the paradox of human capital mobility and policy implementation deviations. Educational technology, which could potentially solve resource constraints, is limited by infrastructure, digital skills, and resource adaptability, failing to fully realize its value. As a core force, the developmental difficulties of rural teachers affect the quality of rural education, cultural inheritance, and educational equity. Currently, rural teachers have lower social prestige, salaries, and development opportunities than urban teachers, and on average bear 3 to 5 additional non-teaching tasks, leading to widespread professional burnout. The urbanization-oriented teacher training system has resulted in a break in the inheritance of local culture. The application of educational technology is limited by network and equipment conditions, and its promotion is difficult due to the "age stratification" of teachers' digital skills, and the matching degree between resources and rural needs is low. Excellent teachers migrate to cities, and policy implementation suffers from formalism and insufficient supervision and evaluation, resulting in teacher instability and a "low-level cycle," making it difficult for policy benefits to materialize. Overcoming these challenges is crucial for stabilizing the teaching force and improving the quality of education, and is fundamental to building a strong education nation.

【Keywords】New era; Rural teachers; Education model; Digital education; Technology empowerment

作者简介:韩东爽,女,硕士,助理研究员,从事环境与资源保护法学、人工智能法学领域研究;刘大勇,男,硕士,副教授,从事宪法学、法理学领域研究;林厚任,男,本科,从事人工智能法学领域的研究。

引言

新时代下,我国乡村教师发展面临诸多挑战。现状上,乡村教师队伍存在结构性缺编,音体美等学科师资薄弱,年龄结构失衡、年轻教师占比低,教育活力不足。职业发展方面,乡村教师专业成长机会少、培训资源分配不均,优质教研难覆盖偏远地区,专业能力提升慢。同时,乡村教育资源与城市差距大,教学设施陈旧、信息化设备不足,多媒体教学受限,学生家庭文化资本薄弱、家庭教育支持不足,加剧教师教学压力。这些因素影响教师职业认同感和留存率,制约乡村教育质量提升。

而教育模式创新是破解乡村教育发展瓶颈的必然选择。传统乡村教育以课堂讲授为主,方法单一,难以适应新时代对学生核心素养培养的要求,在激发学习兴趣、培养实践与创新思维上有局限。随着信息技术发展和教育公平推进,乡村学生对优质教育资源需求多元化,传统教学模式无法满足学生全面发展需求,也难留住优秀教师。所以,推动乡村教育模式创新,是应对传统教育局限、顺应改革趋势、促进乡村教育高质量发展的必由之路。

1 新时代乡村教师发展现状的多维度审视

1.1 政策维度

新时代乡村教师队伍建设作为乡村振兴战略与教育强国建设的核心交汇点,正迎来前所未有的政策聚焦与发展机遇。近年来,国家层面连续出台《乡村教师支持计划(2015—2020年)》《关于全面加强乡村小规模学校和乡镇寄宿制学校建设的指导意见》《新时代基础教育强师计划》(2022年)《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》(2024年)以及《教育强国建设规划纲要(2024-2035年)》(2025年)等纲领性文件密集出台,共同指向“造就热爱乡村、素质优良、充满活力的乡村教师队伍”的战略目标^[1,2]。这些政策不仅凸显了乡村教师在促进教育公平中的关键角色,更赋予其推动乡村振兴与中国式现代化的历史使命。

国家要求乡村教师成为“高素质教育专业人才、高尚师德实践者、教育改革研究者”^[3,4],并通过特岗计划、公费师范生等项目补充师资。英语、音体美、信息技术等学科教师严重不足,偏远地区流失率高,使得当前教育发展存在结构性短缺现象。工资虽与公务员持平,但职业发展平台小、培训内容脱离实际,导致“留人难留才”^[5],主要是由于激励政策偏差,对此政府政策对乡村教师发展应加强引导与支持,比如通过“特岗

计划”等拓宽渠道缓解短缺,编制与补充机制符合当前国家对教师法的修改,与此同时,月均补助与职称评聘向乡村倾斜;加大专业发展支持,普及“线上+线下”研修。但存在补助发放不及时、培训与需求脱节等问题,推动资源下沉,逐渐形成长效机制。

1.2 新时代乡村教师发展现状的能力维度

提升教师能力的基础性保障,在于构建乡村教师专业发展支持体系。但其在实践中仍面临资源配置不均衡、支持主体协同不足等问题。专业发展与乡土需求的脱节从政策层面看,国家出台乡村教师支持计划,但地方落实存在资金投入不足、政策执行偏差等问题,导致偏远地区教师难获稳定专业发展资源。从资源供给维度分析,乡村学校缺优质教研团队和学科带头人,教师教学研究缺常态化指导,线上资源平台利用率低,支持体系与教师需求匹配度不足,限制教师专业能力提升。

持续教育与培训是教师能力迭代核心路径,但当前乡村教师培训机制存在形式化、碎片化问题,难形成长效提升机制。培训内容缺乏系统性和递进性,与乡村教学场景脱节,线上培训互动性和实践性不足,线下培训覆盖偏远山区有限,培训效果评估机制不完善,未激发教师学习动力。

科学的职业成长路径规划是激发乡村教师内生动力的关键,但当前乡村教师职业发展面临“天花板效应”,缺乏清晰晋升通道和成长空间。从宏观角度上培训以理论为主,缺乏与乡村场景结合的实践指导,如乡土课程开发、跨学科教学能力^[6]。从微观角度看部分教师满足现状,缺乏主动学习动力,信息技术应用能力薄弱。此外,乡村教师职业认同感和社会地位需提升,待遇与城市有差距,影响其扎根乡村教育的信心和提升专业能力的积极性。

1.3 文化维度

乡村教师的职业认同正面临多维度冲击,其核心表现为社会地位的边缘化与工作负荷的超载化。在社会认知层面,乡村教师常被视为教育体系中的“边缘群体”,相较于城市教师,其职业声望、薪酬待遇及发展机会存在显著差距,导致教师职业的社会吸引力持续弱化。与此同时,乡村教育资源的相对匮乏使得教师往往需承担多重角色,除常规教学任务外,平均需额外负责3-5类教学外事务,如行政协调、家校沟通、学生生活管理等,长期超负荷工作不仅挤压了专业发展空间,更直接削弱了教师对职业价值的认同感与工作热情^[3],形成“职业倦怠—认同弱化”的恶性循环。

乡村教师的乡土文化认同面临“去乡土化”危机,根源在于当前教师培训体系的城市化导向。现有培训多以城市教育模式为模板,侧重标准化教学技能与理论知识传授,却忽视了乡村教育的特殊性——对乡土知识、在地文化的需求。农耕文化、传统手工艺、非物质文化遗产等本土文化资源未能有效融入教师培训内容,导致教师缺乏将乡土文化转化为教学资源的能力。当教师自身与乡土文化产生疏离,其教学实践便难以传递地域文化基因,进而造成学生对本土文化的认知断裂,削弱了乡村儿童的文化归属感与身份认同^[7],使乡村教育在文化传承中陷入“失语”状态。

1.4 技术维度

教育技术在乡村应用是破解乡村教育资源困境、弥补城乡差距、激活乡村教师发展动能的核心工具。当前乡村教育面临优质师资与课程资源匮乏矛盾,教育技术精准落地可从教学辅助、能力提升、资源共享三方面为乡村教师赋能。但基础设施瓶颈制约技术渗透,如乡村学校网络覆盖不稳定,部分偏远地区带宽低、信号弱;教学设备老化,多媒体终端等配备率与更新速度滞后,难以支撑常态化技术教学应用。

教育技术的价值在于与乡村学校学科教学深度融合,它能针对学科师资不均衡问题,提供跨学科教学可能,如语文结合农耕文化教学、STEM 教育理念借助其渗透乡村。乡村教育场景特殊,教育技术应用需适配调整,一方面开发轻量化、离线可用的教学工具以应对网络和设备问题,另一方面结合乡村学生情况开发本土化教育资源。此外,乡村教师数字技能水平呈“年龄分层”,45 岁以上教师操作能力弱,技术应用停留在基础层面,未充分发挥教学赋能价值。

2 新时代乡村教师发展困境的系统性分析

2.1 人力资本流动悖论

新时代乡村教师发展首遇显著的人力资本流动悖论。乡村教育优质发展需高素质、专业化教师队伍,但乡村难吸引和留住优秀教师。城乡二元结构导致优秀教师单向流入城市^[6],乡村师资“数量充足但质量不均”。城市在多方面优势形成“拉力”,乡村教师职业发展的诸多问题构成“推力”,“推拉”合力使乡村教师队伍不稳定,优秀教师流失削弱师资,留下的教师因缺乏支持和成就感形成“低水平循环”。

2.2 政策执行偏差

政策执行偏差是制约乡村教师发展的关键系统性要素。国家颁布了一系列推动乡村教师队伍建设的政策,然而在执行过程中出现了偏差。地方配套资金匮乏,

培训呈现形式化倾向,“最后一公里”问题显著,部分地方政府执行效能不佳,政策红利未能充分覆盖教师群体;同时,缺乏动态调整以及监督评估体系,致使政策与现实需求相脱节,执行效果评估浮于表面,进而影响了教师对政策的信任以及参与积极性。

2.3 文化认同危机

文化认同危机是乡村教师发展中易被忽视却重要的困境。乡土知识未被纳入职称评定标准^[3],教师主动摒弃乡土教学创新。城镇化和主流文化渗透使乡村教师,尤其是年轻一代,受城市文化影响,对乡村文化认同缺失,教学中难传承乡村文化。同时,乡村社会对教师角色的传统期望与现代教育理念冲突,加剧教师的文化疏离感和职业孤独感,影响其扎根乡村教育的决心。

2.4 技术赋能瓶颈

教育信息化背景下,技术赋能瓶颈是乡村教师发展新挑战。数字平台资源与本地教材不匹配^[8],虽国家为乡村学校配备设备和资源,但乡村教师信息素养普遍不高,缺乏培训,对新技术畏难或应用意识淡薄,习惯传统教学。其次,乡村网络基础设施不完善,网络带宽不足、信号不稳定,导致优质数字教育资源难以获取和利用,硬件投入未充分发挥效益。此外,现有数字教育资源内容设计更适合城市学校,缺乏针对乡村学生和乡村教育需求的个性化、本土化资源,让乡村教师使用时“水土不服”。技术赋能瓶颈限制了乡村教师教学能力提升,使乡村学生难享与城市学生同等质量的数字化教育服务,拉大了城乡教育差距。

3 新时代乡村教育模式创新的可行性实践

3.1 构建虚实融合的发展新生态

技术赋能借助数字化工具打破乡村教育资源的壁垒,构建“线上+线下”虚实融合的教学场景。在国内案例中,浙江省“互联网+义务教育”工程通过城乡学校结对,运用同步课堂、远程教研等方式,使乡村学生得以共享城市优质师资。例如,杭州市某小学与淳安县乡村小学借助 5G+VR 技术实现“同上一堂课”,学生能够进行虚拟参观博物馆、实验室,从而弥补硬件设施的不足。在国际上,肯尼亚“Bridge International Academies”利用平板电脑和标准化数字课程,在偏远地区建立低成本连锁学校,通过 AI 自适应学习系统进行个性化内容推送,使学生数学成绩提升 30%。这些实践表明,技术不仅能够输送优质资源,更能通过虚拟场景拓展学习边界,推动乡村教育从“资源输入”向“生态重构”升级。

人工智能与数字技术正革命性重构教师发展范式。今年两会, 教师法修订成教育领域焦点议题, 代表委员围绕教师地位、权益、队伍建设提建议, 为修订指明方向。期修订后的《教师法》将明确教师专业标准, 完善培养培训体系, 完善教师管理制度, 强化职业保障, 推动教师队伍高质量发展, 为教育强国建设奠基。同时, 以法律保障教师专业化发展, 促使教师更新理念、改进方法, 提高效率, 提供优质服务。教师素质提升将推动教学质量提高, 为培养全面发展的人才提供支撑。

3.2 创建多元联动的支持网络

协同培养需要整合政府、学校、社会、家庭等多方主体, 形成教育合力。国内“村校共生”模式典型: 四川某乡村学校联合村委会、农业合作社、公益组织成立“教育发展理事会”, 企业捐设备, 村民任实践课导师, 高校志愿者开展假期夏令营。云南“乡村振兴教育联盟”整合高校智库、企业资源和地方政策, 为乡村学校提供教师培训、课程开发等支持, 使当地学生综合素质评价提升 25%。国际上, 芬兰“乡村教育合作网络”将学校、社区中心、企业纳入教育体系, 学生在当地农场、工坊完成实践学分, 家长通过“家长教师协会”参与课程设计, “教育共同体”模式解决乡村教育孤立化问题。要落实两会教师法修订精神, 构建教师发展多元联动支持网络。

突破教师发展的孤岛效应需构建多层次协同体系。如何创建可从三大维度出发, 一是强化教师职业法律保障, 明确教师法定权利, 将“尊师重教”上升为制度规范; 二是聚焦教师专业能力提升, 构建全周期专业发展体系, 确立教师职业专业性与不可替代性; 三是推动教育治理体系现代化, 打破传统教育管理封闭性, 鼓励家庭、社会力量参与教师队伍建设, 形成协同育人新格局。这些精神为教师发展支持体系重构提供法律依据与政策导向。《教师法》修订强调教师权益法律保护, 仅靠政府与学校难以全面覆盖。在多元联动网络中, 工会组织提供劳动权益法律援助, 社区组织协助解决教师家庭后顾之忧, 行业协会推动教师职业标准社会认同, 形成多维度权益保障体系。

3.3 激发在地知识的创新转化

乡土实践将地方文化、自然资源转化为教育资源, 培养学生乡土认同与创新能力。国内, 贵州某苗族村寨小学开发“苗绣+数学”课程, 学生通过测量绣品学几何、传承非遗; 陕西某学校利用黄土高原地貌开展“生态保护”项目式学习, 学生调研水土流失并提出治理方案, 成果获省级青少年科技创新奖。国际上, 日本“地方教

育活性化”运动鼓励乡村学校挖掘地域特色, 如北海道农场学校让学生参与水稻种植、乳制品加工, 将劳动教育与学科知识结合, 传承农业文化、培养实践能力。这些实践表明, 乡土知识是激发学生创新思维的“活教材”。

乡村教育的真正生命力在于文化主体性重建。结合 2026 年两会教师法修订中强化教师“教育创新与社会服务职能”的精神, 首先挖掘本土自然、文化、产业资源中的教育价值, 将其转化为课程与教学资源; 其次推动师生以在地问题为导向开展研究实践, 形成可推广的解决方案; 此外, 搭建校地协作平台, 促进知识成果服务地方经济社会发展。最终实现“教育反哺地方、地方滋养教育”的双向循环, 提升教育的在地适应性与社会贡献力。

3.4 构筑自我更新的动力机制

内生发展聚焦于乡村教育的可持续性, 通过培养本土人才、建立自主管理机制实现自我造血。国内“乡村教师赋能计划”具有示范意义: 湖南省某县通过“本土教师定向培养+高校研修+校本教研”模式, 近五年培养 50 名“留得住、教得好”的乡村教师, 其中 80% 成为学校骨干教师。该校还成立“学生自治委员会”, 由学生参与课程评价、校园管理, 增强自主发展意识。在国际上, 印度“乡村教育创新者计划”支持本地教师开发本土化课程, 如针对干旱地区设计“水资源管理”课程, 并通过教师合作社共享教学资源, 使项目覆盖的 200 所乡村学校辍学率下降 40%。这种“以本土人才为核心、以自主管理为支撑”的机制, 为乡村教育注入持久动力。

破解倦怠困境需内外激励协同发力。在个体层面, 实施职业生涯导航计划, 基于教师发展阶段理论设计差异化路径: 新手教师侧重教学基本功训练; 成熟教师聚焦课程领导力培养; 专家型教师承担乡村导师职责。结合上文, 乡村教师职业发展困境解决迎来新政策机遇。在职业晋升方面, 修订后的教师法有望优化编制动态调整机制、适当放宽职称评聘岗位比例, 缓解乡村学校编制紧张、岗位层级有限带来的竞争压力。更重要的是, 推动职称评审标准革新, 建立符合乡村教育特点的评价体系, 避免“唯论文、唯课题”, 减轻乡村教师因晋升不公产生的职业倦怠。在专业成长路径设计上, 修订将强化对乡村教师专业发展的支持, 明确教育行政部门和学校责任, 推动建立分层分类培养方案, 为乡村教师提供系统性支持, 促进其专业能力提升。此外, 修订将提升乡村教师职业认同感和社会地位, 完善待遇

保障机制, 缩小城乡教师待遇差距, 设立荣誉制度、加大宣传表彰, 营造尊师重教氛围, 激发乡村教师提升专业能力的内在动力。

4 结语

新时代乡村教师队伍建设已进入质量跃升的关键阶段, 新时代乡村教师的发展面临着职业认同危机、乡土文化认同困境、技术赋能瓶颈以及人力资本流动悖论与政策执行偏差等系统性挑战。然而, 通过构建虚实融合的发展新生态、创建多元联动的支持网络、激发在地知识的创新转化以及构筑自我更新的动力机制等可行性实践路径, 并结合《教师法》修订所带来的政策机遇, 乡村教育有望突破困境。未来, 需进一步强化法律保障与政策落地, 深化技术与教育教学的深度融合, 推动乡土文化的传承与创新, 激发乡村教师的内生发展动力, 从而实现乡村教师队伍的高质量发展, 为乡村教育的振兴与城乡教育均衡发展奠定坚实基础。

参考文献

[1] 王晋, 冯柯梦, 代梦茹. 乡村教师的教育实践创新路径探究[J]. 当代教师教育, 2025, 18(04): 74-84.

[2] <https://www.yixiu.gov.cn/public/2000005501/2018897961.html>.

[3] 刘梦婷, 黄嘉莉. 新时代乡村教师专业发展的政策期待、现实困境和改进路径[J]. 华夏教师, 2024(13): 3-5+15.

[4] 陈卓, 张诗若. 新时代乡村教师政策的多维审视和优化路径[J]. 河南教育(教师教育), 2025(03): 8-9.

[5] 张学敏, 尹春杰. 乡村振兴视域下乡村教师队伍高质量建设研究[J]. 广西社会科学, 2022(10): 146-153.

[6] 陈举. 人力资本视域下乡村教师配置的困境审视及优化路径[J]. 当代教师教育, 2025, 18(04): 85-90.

[7] <https://jwc.njztc.edu.cn/01/5d/c1979a131421/page.htm>.

[8] https://www.sohu.com/a/986257183_122572932?scm=10001.8085_13-8085_13.0.0-0-0-0.0.

版权声明: ©2026 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS