

乡村卓越教师精准培养的多元逻辑、现实困境及基本方略

王建平

(湖南第一师范学院 教育学院, 湖南 长沙 410205)

摘要:“卓越取向”是我国新时期教师教育的目标追求,而乡村卓越教师培养是其中内含的基本之义。乡村卓越教师需要进行精准培养,这是由推动乡村教育高质量发展目标、城乡教育优质均衡发展理念、顶层设计政策构想等多元逻辑所决定的。但现实中乡村卓越教师精准培养却存在一定困境,表现为概念认知的模糊性影响了培育对象瞄准的精准,以城市化教育为模板影响了培育目标选择的精准,一线培训和研修较弱影响了培育措施的精准,施展平台不足影响了培育成效的精准等。为了促进乡村卓越教师精准培养,提出以下基本方略:实施公费定向师范生培养制度;乡村特色职业能力提升教育;国培省培“乡村教师专项”倾斜计划以及“乡村卓越教师成长”系列培训;城乡学校教师双向交流互动;教研指导下乡村学校自主培育;荣誉制度保障与物质待遇激励。

关键词:乡村卓越教师;精准培养;教师教育

中图分类号: G40

文献标志码: A

文章编号: 1009-2013(2023)04-0091-06

Pluralistic logic, realistic difficulties and basic strategies of the accurate training of outstanding rural teachers

WANG Jianping

(School of Education, Hunan First Normal University, Changsha 410205, China)

Abstract:“Excellence orientation” is the goal of teacher education in the new era in China, and the training of outstanding rural teachers is the basic meaning contained therein. Excellent rural teachers need to be precisely trained, which is determined by multiple logics such as promoting high-quality development goals of rural education, high-quality balanced theory of urban and rural education, top-level design policies, etc. However, in reality, there are some difficulties in the precise training of outstanding rural teachers, which is reflected in the fuzziness of the conceptual cognition that affect the accuracy of the targeted training objects, the accuracy of the selection of training objectives affected by the use of urbanization education as a template, the accuracy of training measures affected by the weak front-line training and research, and the accuracy of training results affected by the lack of exhibition platforms. In order to promote the precise training of outstanding teachers in rural areas, the following basic strategies are put forward: implementing the system of oriented teacher training with public fee; rural characteristic vocational ability promotion education; the national training and provincial training program for “Rural Teachers” and the “Rural Excellent Teacher Growth” series of training; two-way communication and interaction between teachers in urban and rural schools; self-cultivation of rural schools under the guidance of teaching and research; honor system guarantee and material treatment incentive.

Keywords: outstanding rural teachers; accurate cultivation; teacher education

21世纪以来,卓越教师培养成为世界诸多国家教师教育共同的目标追求,且已制定或采取了各种

切实有效的行动策略。2014年8月,我国教育部出台了《关于实施卓越教师培养计划的意见》,明确提出实施卓越教师培养计划,全面提高教师教育培养质量。2018年9月,《教育部关于实施卓越教师培养计划2.0的意见》将卓越教师培养的总思路、目标要求、任务举措、保障机制等作了进一步清晰的解释与说明。可以说,培养卓越教师是我国新时

收稿日期: 2022-09-06

基金项目: 国家社会科学基金 2018 年教育学一般课题 (BIA180210)

作者简介: 王建平(1968—),男,湖南武冈人,教授,博士,主要从事高等教育学和教师教育研究。

期教师教育的目标方向与任务使命。在卓越教师培养体系中,乡村卓越教师是其中不可忽视的重要构成,且具有基础性、前提性作用。但在现实的教育情境下对乡村卓越教师的关注度、认同度明显不高,有关乡村卓越教师培养的实践研究还很不足,尤其对如何提高培养的精准性、有效性的论述更是欠缺,这无疑会影响高素质乡村教师队伍的真正形成以及城乡教育优质均衡发展的顺利实现。基于此,有必要对乡村卓越教师精准培养问题进行深入的分析与探讨。

一、乡村卓越教师精准培养的多元逻辑

乡村卓越教师概念的提出,是经济社会发展进步对乡村教师队伍的一种价值期待,也是城乡教育一体化、教育均衡发展的一种时代呼唤。其主要目的在于激起乡村教师追求卓越的生命姿态、卓而越己的精神品性、臻至卓越的行动取向,从而推动乡村教师队伍素质的整体提升。概括说来,乡村卓越教师精准培养具有以下逻辑基础:

(一) 推动乡村教育高质量发展是乡村卓越教师精准培养的目标逻辑

“自1986年普及义务教育以来,乡村教师队伍建设先后经历了两个阶段,并正进入第三阶段。第一阶段为2000年之前,目标是在‘普九’背景下努力为乡村学校配备足够数量的教师;第二阶段为2000年至2020年,内容为在城乡教育均衡发展理念下推动乡村教师队伍数量满足与质量提升并进;第三阶段将自‘十四五’开始,主要内容是在教育现代化背景下推动乡村教师队伍高质量发展”^[1]。乡村教师是乡村教育质量的生命线,也是乡村教育健康、优质发展的根本保证,学校教育发展的关键在于教师。如何推动乡村教育高质量发展,如何建设一支高素质、高水平的乡村教师队伍,是当代教师教育直接关切的重要目标。

(二) 城乡教育均衡发展是乡村卓越教师精准培养的理论逻辑

城乡教育均衡发展是现阶段我国基础教育领域的核心主题。2005年教育部《关于进一步推进义务教育均衡发展的若干意见》要求“把推进义务教育均衡发展摆在重要位置”;2010年《国家中长期教育改革与发展规划纲要(2010—2020)》明确指

出“均衡发展是义务教育的战略性任务,……,加快缩小城乡差距,建立一体化义务教育发展机制”。长期以来我国城乡教育在师资力量、财政投入、条件建设等存在较大的差异,城乡教师的社会地位、专业发展等也有明显不同。因此,城乡教育均衡发展对于促进社会公平、提升教育平等、实现社会和谐具有重要的作用与意义。

在相关政策的重视与支持下,乡村教育建设的成就有目共睹。10余年来乡村教育的办学条件有了较大程度的改善,乡村学校师资缺编状况有了缓解,尤其是乡村教师队伍中年轻教师的比例显著提升。2019年,全国乡村小学和初中阶段教师分别为182.3万人和55.79万人,其中35岁以下教师占比分别为38.21%和36.44%,50岁以上教师占比分别为20.79%和15.7%^[2]。原来颇为诟病的“爷爷奶奶教小学”的现象已得到一定转变。同时,近年来农村学校高一级学历与职称的教师比例持续提升,提升的幅度均高于城市学校。2017年,城乡小学教师有专科及以上学历的差距比上年缩小1.6个百分点,初中教师有本科及以上学历的教师,城乡差距比上年缩小1.3%。农村小学中级及以上职称教师的比例为49.6%,城乡差距从上年的2.5个百分点缩小到1.8个百分点。农村初中中级及以上职称教师比例为59.7%,城乡差距从上年的5.2个百分点缩小到4.2个百分点^[3]。

城乡教育在数量统计方面的差距进一步缩小,数据背后却难掩乡村教育在发展实际方面存在的困境——师资队伍的不稳定及优秀人才的匮乏使其发展步履维艰。如“近八成乡村教师有流动及流失意愿”^[4],乡村教师职业认同感普遍较低^[5]。这极大影响了乡村教育的持续稳定发展,使城乡教育失衡的矛盾日益突出。如何改变乡村教师的发展生态,造就乡村教育的“大国良师”,并能让乡村优秀教师执着耕耘这一片“田野沃土”,是城乡教育均衡发展的现实起点与理论归宿。

(三) 顶层设计是乡村卓越教师精准培养的政策逻辑

2014年《关于实施卓越教师培养计划的意见》提出:“各地各校要以实施卓越教师培养计划为抓手,整体推进教师教育改革创新”,并在全国师范院校(专业)通过遴选确立了80个“卓越教师”

培养项目,发挥它们在教师教育改革创新方面的引领示范作用。《乡村教师支持计划(2015—2020)》要求“到2020年,要努力造就一支素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍,为基本实现教育现代化提供坚强有力的师资保障”。该《计划》勾画了乡村教师整体发展的基本蓝图,勾画了建设高素质乡村教师队伍的政策支持体系。2018年中共中央国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》强调“大力提升乡村教师待遇,优化乡村青年教师发展环境,加快乡村青年教师成长步伐”的战略要点;2021年2月又印发《关于加快推进乡村人才振兴的意见》,指出“加强乡村教师队伍建设,加大乡村骨干教师的培养力度,精准培养本土化优秀教师,健全乡村教师的发展体系”的原则思路。一系列政策、文件的颁行强化了对乡村教师队伍建设的重视程度,为乡村卓越教师精准培养提供了可靠的政策支持。在国家整体推进卓越教师培养的指导思想下,打造一批具有乡土情怀、高尚师德、教育教学能力突出的乡村卓越教师,是现阶段教师教育不可忽视的重要使命。

(四) 基层卓越教师型塑的探索是乡村卓越教师精准培养的实践逻辑

卓越教师的型塑是一个长期的不断淬炼的过程,一般说来包括职前教育和职后培养两个阶段。职前教育是卓越教师培养的基础,旨在培养具有“卓越潜质”的未来中小学教师。刚入职的教师还处在专业成长的初级阶段,离卓越教师的标准有较大的距离,需要通过职后训练的促进、磨砺与升华。从这个角度来说,职后培养对卓越教师队伍的形成、发展具有十分重大的意义。

在追求卓越的教师教育价值取向指引下,如何推进职后教育、如何培育卓越教师已成为各级教育机构和教育主管部门的重要工作内容。各省(市)也颁行了一系列有利于卓越教师成长的制度、方案,一定程度上推动了高素质教师专业人才的形成及涌现。如上海推行普教系统“名校长名师”培养工程,从全市范围内选择一定数量符合条件的中小学校长与教师,不分城市与乡村,进行系统的提升与拓展培训,通过基地学习、岗位实践、学位研读、成果交流等方式促进专业成长,并配有专家跟踪指导,3~5年为一个周期。山东实施“齐鲁名师名校长建设工程”,培训内容、

方式、手段与上海大致相似,周期为2~3年。湖南省近年来开展了“优秀乡村青年教师、校长高端培训”“中小学教师、校长卓越领航研修”项目,周期3年。这些“工程”的施行取得了可见的实际效果,带来了一定的社会效应,为乡村卓越教师精准培养提供了可资借鉴的实践范式。

二、乡村卓越教师精准培养的现实困境

(一) 对乡村卓越教师认知模糊影响了其培育对象瞄准的精准

在各级卓越教师培养实践中,“乡村卓越教师”尚没有受到足够的重视,“乡村卓越教师”概念被模糊、淡化,乡村卓越教师的形象没有被认同。什么是乡村卓越教师?如何培养乡村卓越教师?如何稳定乡村教师队伍?这些问题没有得到很好的梳理、探析。在“卓越计划”“名师工程”等项目驱动下,有少数乡村教师参与其中,但他们往往成为一种边缘性的存在,受关注度明显不够。专门的“乡村卓越教师”培育项目少之又少。

乡村卓越教师“选苗”带有随意性。为了落实《乡村教师支持计划》,提高乡村教师的能力素质,一些省(市)也开展了类似“乡村卓越教师”培训项目,或者“乡村优秀教师高端项目”。但对于如何“选苗”——哪些人有资格成为受训对象,目前通行的做法带有极大的随意性、应付性,缺乏相应的选拔、推荐机制。这种“随意性”带来的是部分教师将参加此类培训仅仅视为一种“荣光”,一种“经历”,一种“待遇”,缺乏应有的责任感与使命感,缺少以卓越作为自觉追求的目标境界,从而影响该类项目的持续健康发展,也影响到乡村卓越教师队伍的形成。

(二) 以城市化教育为模板影响了培育目标选择的精准

“乡村教育的大部分知识体系都是在现代化背景下建立的,城市取向的印记深刻”^[6]。在各种卓越教师培养方案设计中莫不如此,都是以城市教育为模板,以城市学校的办学理念、文化特色、教学手段为标准参照,显示了突出的“离农化”倾向。在对城市教育的追随与模仿中,乡村教师始终处于被动地位,有“被置入”的陌生感、语境不适的疏离感。在城乡教育有着现实的鸿沟面前,一切以城

市教育为模板的潮流下,乡村教育失去了灵魂与特色,这将阻抑或影响乡村教师向上发展的信心与勇气,造成他们的行动困惑,乡村卓越教师队伍建设由此必将沉重而迟缓。

(三) 基层培训和研修较弱影响了培育措施的精准

基层培训力量薄弱。省—市—县三级教师教育培训体系或“教师发展中心”“教师科”,负责教师职后发展与教育。三级“教师发展中心”应该有一个整体的功能划分、一个合理的责任区域,以实现功能互补、相互配合、协同发展的目标。但目前三个层级的具体职责、任务承担、目标分解等方面不是很清楚,整体功能没有达到最优水平。县级教师发展中心的培训力量比较薄弱,教育培训资源比较紧张,难以根据本县域教师实际状况作出有针对性的、彰显地方特色的培训方案,效果自然难尽人意。基层培训力量的薄弱主要是对当地教育培训资源的挖掘、提炼、整合不够,对外来输入性资源的依赖性太强,自我造血能力不足,培训与发展功能低下。

校本研修乏力。以校为本的研修,是将教学研究的重心下移到学校,以课程实施过程中教师所面对的各种具体问题为对象,以教师为研究的主体,理论和专业人员共同参与,具有强烈的针对性、鲜明的情境性、生动的实践性特征。从某种角度说校本研修最有利于教师的专业成长。但乡村学校校本研修却没有得到很好的开展,作为最常见的校本研修活动,常规教研已逐渐流于形式。“不少教师表示,一天被事务性工作弄得晕头转向,教学精力严重不足,没有时间和精力去参与学习和研究”^[7]。乡村学校校本研修缺乏自主性,教师专业发展失去了最有效的促动力。

由于基层培训和研修较弱,难以构建省—市—县三级功能互补、任务清晰的培训体系,既有培训在内容选择与目标定位中呈现出较多的碎片化、无序性、重复性等特征,影响了培育措施的精准。

(四) 施展平台不足影响培育成效的精准

乡村卓越教师作为一个价值性、唤起性概念,指的是乡村教师队伍中的佼佼者、优秀者或骨干力量。乡村卓越教师作为群体中的先锋代表,他们的作用在于引领乡村基础教育的改革发展,影响其他教师的成长进步。设置乡村优秀教师的“名师工作

室”“名师交流研讨会”和区域学习平台,各级教育主管部门从经费与制度上保证优秀教师的教研成果在一定区域范围内的交流、传播、互动,可以满足他们“自我价值实现”的需要。但目前这种施展、辐射的平台相对不足,“名师工作室”授予乡村教师的比例较低,社会对乡村教师中的典型人物、典型事迹关注不够,乡村优秀教师难以产生广泛的影响力,社会效应非常有限,因此,在利益驱动下,大部分乡村优秀教师倾向于离开乡村,“另择高枝”。这无疑使得乡村卓越教师始终处于“难产”状态,乡村教育师资薄弱的窘境依旧。此外,主流媒体对乡村优秀教师的宣传报道更多地聚焦于道德层面的宣扬,而有关乡村教师锐意改革、创新教法、矢志教研的报道相对较少。对潜心教育教学改革的乡村教育榜样人物宣传的欠缺,影响了乡村优秀教师进一步成长和提升的空间。

三、乡村卓越教师精准培养的基本方略

(一) 实施公费定向师范生培养

公费定向师范生培养不仅可以为乡村教育提供稳定的师资人才,而且可能为孕育乡村卓越教师提供潜在的发展对象,解决乡村教师“下不去,留不住”的问题,是一种“本土化”培养策略。《乡村教师支持计划(2015—2020)》明确提出,“鼓励地方政府和师范院校根据当地乡村教育实际需求加强本土化培养”。2018年国务院颁布《关于全面深化新时期教师队伍建设改革的意见》特别强调:“鼓励地方政府和相关院校因地制宜采取定向招生、定向培养、定期服务等方式,为乡村学校及教学点培养‘一专多能’教师”。这种模式以省(市)为基本区域,实施培养主体与经费统筹,即确定由地方师范院校作为培养主体,培养经费由省级和地方财政统筹解决,师范生毕业后回原籍(县域)就业,并要求服务一定的年限。这种公费师范生的“本土化培养”制度应该成为乡村教师队伍建设的基本途径。

地方师范院校在培养公费师范生的实践中,要以“卓越”为导向,以适应多学科教学为基本目标,加强乡村文化的渗透,突出乡村教师职业信念教育,为乡村教育精准培养高水平师资。“本土化”培养有利于消减师范毕业生对农村文化环境的不适感、隔膜感,有利于增强师范毕业生对乡村教育

工作的适应性、相容性,有利于厚植热爱乡村、献身桑梓的教育情怀,为成长为卓越教师奠定基础。

“为满足高质量乡村教育发展需求,应稳步扩大定向师范生培养规模,着重提高定向师范生培养质量,为乡村学校培养一批数量充足、素质优良且兼具乡村教育情怀的卓越定向师范生”^[2]。

(二) 加强乡村特色的职业能力培训

为提升培训目标的精准性,克服以“城市化”教育为基本范型的倾向,在现有的省—市—县三级培训中要有“乡村”意识,体现“乡土”色彩。根据乡村教师的专业发展困惑设计方案,以乡村教育振兴为目标,满足乡村教师在乡村文化环境下的发展需要。

乡村特色的职业能力提升培训主要由县级教师发展中心负责实施,以刚入职1~3年的青年教师为重点对象。结合当地文化特色与乡风传统,体现本土性、情境性、应用性等特征,以专题讲座、小组研讨、实践训练等多种形式对青年教师进行培训。培训内容包括:家访技巧,留守儿童心理健康教育,农村校本课程和农村综合实践活动课程教学,乡村孩子自信心培育,乡村学校后进生教育,生命安全教育,乡村音乐、美术、体育、劳动教育等。此外,乡村特色的职业能力培训还包括对有经验的中青年教师开展主题培训,如,信息技术如何赋能教育,乡村学校教学如何减负增能,乡村教师如何做课题研究,乡村教育课堂教学改革等。还有对乡村中小学校长及中层管理人员进行乡村学校质量特色、乡村学校文化建构、乡村学校管理艺术、乡村教育资源开发等专题培训,提升其管理能力。

(三) 以职后培训为目的统筹,整合县域教师教育资源

第一,强化县级教师发展中心作用。在三级教师发展机构中建立任务明晰、协同互补的关系,强化县级教师发展中心的主体功能。《教师教育振兴行动计划(2018—2022)》要求“制定县级教师发展中心建设标准,以优质市县教师发展机构为引领,推动整合教师培训机构、教研室、教科所(室)、电教馆的职能和资源,按照精简、统一、效能原则建设研训一体的市县教师发展机构,更好地为区域教师专业发展服务”。加强县域内教师培训资源的整合,聘请当地名师、名校长的兼职研究员,并适当援引外部教

育资源力量,突出县级教师发展中心的作用。县级教师发展中心要以乡村教师尤其是青年教师的专业发展作为现阶段工作重点,并出台相应的乡村教师专业培训与业务指导年度计划方案。

第二,开展城乡教师互动交流。在县域范围内,教育主管部门组织城乡学校联谊结对、集体研修,一方面在线上开展集体备课、主题研讨、观课评课等教研活动,另一方面在线下进行观摩学习、专题讨论。推进城乡学校教师“双向互换”,并在城乡联谊学校内部变成一种常态的互动机制,灵活安排交换的人数及时长,行政部门加强过程考核与效果监督。

(四) 外力推动与自主培育相结合

1. 推行国培省培“乡村教师专项”倾斜计划以及“乡村卓越教师成长”系列培训

每年的国培省培项目对乡村教育倾斜,提高针对乡村教师培训项目的比重,让更多的乡村教师有参与培训的机会。“建构分层次、分类别的乡村教师培训内容体系,针对不同发展阶段、发展水平、不同学科、不同发展需求的教师,分别设计和提供基础性培训、提高性培训、卓越性培训等不同层次的内容”^[8]。强化培训内容的乡土性、向农性,提高培训的针对性、实效性。

同时,发挥三级教师发展中心的职能联动作用,制定有助于乡村卓越教师成长的系列培育计划,分层次、分周期进行,包括青年精英教师培训、骨干教师能力提升培训和卓越领航研修三个层次。第一层次的青年精英教师培训对象为30岁以内入职3年以上的教师,通过个人申报与组织考核相结合的方式确定人选,培训集中在寒暑假进行,培训内容与课程实施由县级教师发展中心负责,培训周期为2~3年。第二层次的骨干教师能力提升培训对象是在教育教学方面取得了一定成绩并有良好发展潜力的学科骨干教师,年龄在30~40岁,人员由学校组织认定,市级教师发展中心负责对骨干教师进行教育理念、教学方法、教育信息化等方面的培训,培训周期为2~3年。第三层次的卓越领航研修培训对象为在教育教学领域取得了突出成绩并有一定社会影响力的乡村优秀教师或校长,由县级教育主管部门考核认定,培训内容和方式具体由省级教师发展中心负责,主要目的是培养乡村教育改革

的方向领航人、学术带头人。三个层次培训周期为2~3年,优秀者可以进入下一轮学习。各地在执行过程中,尽量扩大参培对象,实施人员动态调整与考核验收,保证培训质量。

2. 教研指导下的乡村学校自主培育策略

“提供和创设一种促进教师进行高效学习的安全、友善、宽容、民主、自由、和谐的学习环境和互相帮助、互相尊重、互相支持、互相启迪的学习氛围,是农村教师专业发展的重要力量源泉”^[9]。这种立足于学校自身问题、形成校内学习共同体的研习方式即校本研修。校本研修就是要激发教师对教育问题的深度思考,在与他人分享交流中达成对教育观点的一致认识,从而使教师的教研能力提高,专业能力增强。

为了使校本研修正常、有序、高效开展,需要加强对乡村学校的教研指导。由县级教师发展中心安排学科专家或教研员深入乡村学校具体指导或者集中连片研修指导,开展示范教学、研课磨课、问题研讨等活动。这些学科专家或教研员可以统一聘请,指导方式也可以采取线上或线下进行,但必须保证制度化的运行机制。学校自身也要加强教研文化建设,创造一种和谐、生动、相互支持的教师专业发展环境,引导他们积极追求卓越。

(五) 创新制度, 搭建平台, 双向激励

1. 荣誉制度保障策略

为了提升乡村教师队伍的整体素质,尤其是稳定高水平教师队伍,应设立荣誉制度,形成一种良性循环的促进机制。

荣誉制度大致可以分为三类:一是精神荣誉,即乡村教师从教荣誉表彰制度。设立教育奉献奖、立德树人奖、功勋教师奖等,根据教师在乡村任教的年限及个人综合表现,授予其不同的荣誉称号,并在退休后享受相关的政策待遇,使其有职业尊严感和自豪感。二是职称荣誉,开辟乡村教师职称评审的绿色通道。评聘中小学高级和正高级教师要有乡村专项计划,在职称晋级方面给以乡村教师倾斜的政策,实行“定向评价、定向使用、定期服务”的原则,让他们有更多的获得感与幸福感。三是身份荣誉。将乡村教育中表现卓越、成绩突出的教师评为省(市)或县级名师,设立名师工作室,并给予一定的年度配套经费。同时,县级教师发展中心

组织名师“走出去”,进行经验交流、教学指导、学科讲座,省(市)级教师发展中心组织开展“送教下乡”活动,借助新闻媒体加大对乡村名师的宣传报道,提升他们的社会影响力,使其有更多的价值感与成就感。

2. 物质待遇激励策略

提高乡村教师工资待遇,让乡村教师过上体面而有尊严的生活,这是乡村教育的现实吁求,也是加强乡村教师队伍建设的根本依托。正如学者指出,“县域内义务教育学校校长教师交流轮岗”,不是解决农村教师质量的有效手段,也不应该把责任转嫁给同县教师身上。只有大幅度提高农村教师工资才是最根本的手段^[10]。因此,要切实增加乡村教师的收入,确保乡村教师的待遇大幅高于城市同职级教师的待遇水平。这样,乡村教师才有职业吸引力,乡村教师的专业发展才有持续的外在动力,乡村卓越教师大批量的呈现才会有希望。

参考文献:

- [1] 赵明仁, 谢爱磊. 国际视野中乡村教师队伍高质量发展的策略与启示[J]. 中国教育学刊, 2021(10): 8-14.
- [2] 王爽, 刘善槐, 房婷婷. 面向 2035 的乡村教师队伍需求结构预测与建设规划[J]. 中国教育学刊, 2021(10): 1-7.
- [3] 雷励华, 张子石, 金义富. 教育信息化 2.0 时代城乡教育均衡发展路径反思与重构[J]. 中国电化教育, 2019(10): 47-53.
- [4] 王艳玲, 李慧勤. 乡村教师流动及流失意愿的实证分析——基于云南省的调查[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2017(3): 134-142.
- [5] 慕彦瑾. 心理压力: 西部农村教师面临的最大挑战——基于四川省 30 所农村学校调研的思考[J]. 中小学管理, 2011(9): 44.
- [6] 王玉国. 乡村教育的现实困境与未来之路[J]. 教育发展研究, 2009(17): 49-51.
- [7] 张涛, 黎万俊, 李光琼. 农村中小学校本研修现状调查报告——以南充市仪陇县为例[J]. 四川教育(理论), 2021(05B): 18-20.
- [8] 庞丽娟, 金志峰, 杨小敏, 等. 完善教师队伍建设 助力乡村振兴战略——制度思考和政策建议[J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2020(6): 5-14.
- [9] 徐君. 自我导向学习: 农村教师专业发展的有效途径[J]. 教师教育研究, 2009(3): 17-22.
- [10] 钟茂初. 建设高质量乡村小学, 推动乡村振兴[N]. 人民论坛网, 2021-03-08

责任编辑: 黄燕妮