

乡村小学教师队伍老龄化问题及优化策略研究

——以浙江省绍兴市为例

赵晨洋*, 张岁玲#

甘肃农业大学管理学院, 甘肃 兰州

收稿日期: 2024年6月6日; 录用日期: 2024年8月1日; 发布日期: 2024年8月13日

摘要

本研究针对我国乡村小学教师队伍老龄化的现象进行深入分析,探讨了这一现象对教育质量的负面影响。通过对浙江省绍兴市乡村小学师资结构的调查,发现教师老龄化问题突出,这不仅影响了教学质量,也制约了教育创新和学生的全面发展。为了解决这一问题,本研究提出了三项优化策略:一是提升青年教师的职业吸引力,通过改善工作条件和提高待遇,吸引更多优秀青年教师到乡村工作;二是完善教育政策与激励机制,建立更为合理的教师晋升和评价体系,鼓励教师专业成长;三是增强社区对教育的支持,通过社区参与,营造良好的教育环境。实施这些策略将有助于优化乡村小学的教师结构,提高教育质量,促进乡村教育的均衡发展。

关键词

乡村小学, 师资老龄化, 教育质量, 优化策略

Research on the Aging of Rural Primary School Teachers and Optimization Strategies

—Taking Shaoxing City, Zhejiang Province as an Example

Chenyang Zhao*, Suiling Zhang#

School of Management, Gansu Agricultural University, Lanzhou Gansu

Received: Jun. 6th, 2024; accepted: Aug. 1st, 2024; published: Aug. 13th, 2024

Abstract

This study conducts an in-depth analysis of the aging phenomenon of rural primary school teach-

*第一作者。

#通讯作者。

文章引用: 赵晨洋, 张岁玲. 乡村小学教师队伍老龄化问题及优化策略研究[J]. 老龄化研究, 2024, 11(4): 1206-1214.
DOI: 10.12677/ar.2024.114167

ers in China and explores its negative impact on educational quality. Through a survey of the teacher structure in rural primary schools in Shaoxing City, Zhejiang Province, it was found that the problem of aging teachers is prominent. This not only affects the quality of teaching, but also restricts educational innovation and the comprehensive development of students. To address this issue, this study proposes three optimization strategies: firstly, to enhance the professional attractiveness of young teachers, by improving working conditions and increasing benefits, attracting more outstanding young teachers to work in rural areas; The second is to improve education policies and incentive mechanisms, establish a more reasonable teacher promotion and evaluation system, and encourage teacher professional growth; The third is to enhance community support for education, create a good educational environment through community participation. Implementing these strategies will help optimize the teacher structure of rural primary schools, improve education quality, and promote the balanced development of rural education.

Keywords

Rural Primary Schools, Aging of Teaching Staff, Education Quality, Optimization Strategy

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

随着全球人口结构的老龄化,教师队伍的老龄化现象在许多国家逐渐显现,尤其在乡村小学层面更为明显。在中国,这一现象尤其突出,由于年轻教师优先选择到城市发展,导致乡村小学教师平均年龄逐年上升。师资老龄化可能导致教育方式和内容的陈旧化,难以满足新时代教育的需求,进而影响教育质量和学生的全面发展。此外,老龄化教师群体在信息技术应用、新教学理念接受度以及适应新课程改革方面可能存在一定的困难,这进一步加剧了乡村教育的不平衡和不公平。

近年来,国家先后通过出台乡村特岗教师计划、免费师范生教育、全科教师教育等政策来保障乡村义务教育阶段学校的师资队伍建设[1]。国务院办公厅制订的《乡村教师支持计划(2015~2020年)》也对乡村教师队伍建设提出了明确的要求,即到2020年要努力造就一支质量优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍[2]。

张磊等人(2019)将教师作为教育事业的根本来看待,并且作为小学阶段孩子学习的启蒙教师,小学教师的作用更为关键,因此,必须要加大对于小学阶段师资队伍的建设力度[3]。王熠(2020)运用调查分析法,以汕头市小学为调查对象,对教师进行了调查采访,结果发现,在该市的所有中小学校的教师队伍中,学科结构、年龄结构、职称结构有很大不同,此外,编内教师较少、年龄断层严重、教师学历水平普遍较低、教师专业不对口等问题突显;优化师资结构,解决师资结构失衡问题,这需要政府起主导作用,调动多方社会力量,大力开展校内教师素质培训,帮助教师提升个人素质和专业能力,要结合学科需求,定向培养学科人才[4]。

姜文啸(2021)针对国内小学阶段从业教师学历逐渐提高的发展趋势阐述了其对于国内小学阶段师资队伍建设的几点看法,同时以最近十年的小学教师学历数据为基础,通过统计分析准确把握近十年来小学教师队伍学历层次的变化规律,在此基础上提出了对后续小学专任教师队伍建设的思路[5]。

乡村教育的均衡发展是国家教育战略的重要组成部分,对促进社会主义新农村建设、实现城乡教育

一体化具有重要意义。目前对于乡村教师的研究主要集中于教师队伍建设方面，对乡村小学教师队伍老龄化问题的研究较少。因此，研究乡村小学师资老龄化问题，不仅有助于改善乡村教育现状，促进教育公平，更是实现教育现代化的必要条件。

2. 乡村小学师资老龄化的现状分析——以浙江省绍兴市为例

本研究在科学合理设计问卷的基础上，对浙江省绍兴市乡村小学师资结构进行了调查，本次调查共发放问卷 249 份，回收 247 份，有效回收率为 99.2%，其中有效问卷 244 份，有效率为 98.8%，符合统计要求。结合乡村发展水平和地理位置情况，调查对象选取浙江省绍兴市的乡村小学教师。

2.1. 乡村小学师资结构概述

2.1.1. 学历构成

在调查的乡村教师中，从学历构成上分析，初中及以下学历的有 3 人，占 1.23%；高中学历的有 5 人，占 2.05%；大学专科学历的有 58 人，占 23.77%；大学本科学历的有 154 人，占 63.11%；硕士研究生及以上学历的有 24 人，占 9.84%。从以上数据分析可知，乡村小学教师的学历普遍集中在大学专科及大学本科学历，硕士研究生及以上学历的教师偏少。数据统计如下表 1 所示：

Table 1. Educational composition

表 1. 学历构成

学历	人数	占比
硕士研究生及以上	24 人	9.84%
大学本科	154 人	63.11%
大学专科	58 人	23.77%
高中	5 人	2.05%
初中及以下	3 人	1.23%

从上述数据中可以看出，参与调查的乡村小学教师中，大学本科及大学专科的人数占比最多，这从侧面反映了学校的师资队伍老龄化。老教师所占的比例过大，导致师资队伍无法更新，因此他们成为了乡村小学教学的核心力量。他们多年的教学经验和能力使他们获得了高职称，但学历却保持不变。

2.1.2. 年龄构成

从年龄构成上来看，参与调查的教师中 21~30 岁的教师有 33 人，占 13.52%；31~40 岁的教师有 61 人，占 25%；41~50 岁的教师有 71 人，占 29.1%；51~60 岁的教师有 59 人，占 24.18%；60 岁以上的教师(退休返聘教师)有 20 人，占 8.2%。数据统计如下表 2 所示。

Table 2. Age composition

表 2. 年龄构成

年龄	人数	占比
21~30 岁	33 人	13.52%
31~40 岁	61 人	25%
41~50 岁	71 人	29.1%
51~60 岁	59 人	24.18%
60 岁以上	20 人	8.2%

从上述数据了解到, 参与调查的教师中, 41~50 岁的教师人数最多, 教师的年龄通常反映了他们在教学精力、适应新课程改革、运用多媒体和普通话, 以及参与教研活动等方面的表现。年龄越大的教师虽然教学经验丰富, 但是教学精力上与年轻教师还是有一定的差距, 这也侧面说明了对乡村小学教师队伍的老龄化问题进行研究迫在眉睫。

2.1.3. 教龄分布

从教龄上来看, 参与调查的教师中 5 年以下教龄的有 36 人, 占 14.75%; 6~10 年教龄的有 58 人, 占 23.77%; 11~15 年教龄的有 91 人, 占 37.3%; 16 年及以上教龄的有 59 人, 占 24.18%。数据统计如下表 3 所示。

Table 3. Distribution of teaching experience
表 3. 教龄分布

教龄	人数	占比
5 年以下	36 人	14.75%
6~10 年	58 人	23.77%
11~15 年	91 人	37.3%
16 年及以上	59 人	24.18%

通过以上数据, 得出目前乡村小学教师队伍老龄化问题严重, 对乡村小学教师队伍老龄化问题进行研究有助于改善乡村小学的教学质量。

2.2. 老龄化问题的成因分析

通过以上对乡村小学师资老龄化的现状分析, 笔者从以下三个因素对老龄化问题的成因进行了深入分析。

2.2.1. 政策因素

政府的教育政策直接影响教师队伍的构成和发展趋势。例如, 如果政策倾向于重视城市教育而忽视乡村地区, 可能导致教育资源在城乡间分配不均, 进而影响乡村教师的数量和质量。此外, 教师退休政策的宽松与否也会影响教师队伍的更新速度, 严格的退休政策有利于年轻教师的引进, 而宽松的政策则可能导致教师队伍的老龄化。

2.2.2. 经济因素

经济发展水平和区域经济差异对教师队伍的年龄结构产生显著影响。在经济较为发达的地区, 教育投入通常更高, 能够提供更具竞争力的薪酬和福利, 吸引年轻教师加入。相反, 在经济欠发达的乡村地区, 由于财政紧张, 教育投入不足, 难以吸引和保留年轻教师, 导致师资老龄化现象更为严重。

2.2.3. 社会因素

社会对教师职业的认知和评价也会影响教师队伍的结构。在一些社会中, 教师职业可能被视为稳定但缺乏上升空间的工作, 这会降低其对年轻人的吸引力。此外, 社会文化背景和价值观念也会影响年轻人选择教师职业的意愿, 例如对教育的尊重程度、对乡村生活的偏好等。

2.2.4. 总结

总之, 政策、经济、社会等因素相互作用, 共同影响师资老龄化现象。要解决这一问题, 需要综合

考虑各种因素,实施多元化的策略,包括优化教育政策、提高乡村教师待遇、改善乡村学校的教学环境、提升社会对教师职业的认可度等。只有通过多方面的努力,才能有效缓解师资老龄化问题,促进教育的均衡发展。

3. 师资老龄化对乡村教育的影响——以浙江省绍兴市为例

3.1. 对学生发展的影响

在参与调查的 244 位乡村教师中,有 187 人认为师资老龄化会对学生发展产生影响,占比 76.6%,占比超过半数,说明师资老龄化确实会对学生发展产生影响。笔者在调查中还发现,51 岁及以上的乡村教师所带的班级学生在学业成绩、心理健康状况以及社会适应能力等方面普遍弱于年轻教师所带的班级学生。这也充分说明师资老龄化会对学生发展产生影响。其实,师资老龄化对于学生的学业成绩、心理健康和社会适应能力的影响是一个复杂且多面的问题。在学业成绩方面,师资老龄化可能会影响学生的学业成绩,因为这通常意味着教学方法可能过时,教师对新课标的适应能力较弱。年长的教师可能更依赖于传统的讲授法,而不太使用促进学生主动学习和批判性思维的教学方法。此外,老龄化教师可能在科技使用上不如年轻教师熟练,这在当今教育环境中可能会影响教学质量和学生的学习效果。

在心理健康方面,师资老龄化可能会影响学生的心理健康。由于年长教师可能在心理和情感支持方面存在局限,他们可能较难理解当代青少年的心理需求和压力。这种代沟可能导致学生感到不被理解或支持,从而影响他们的心理健康和自我价值感。

在社会适应能力方面,师资老龄化可能会影响学生的社会技能和适应社会变化的能力。由于年长教师可能在教授现代社会技能方面存在限制,他们可能无法有效地为学生提供在多元和快速变化的社会中成功所需的技能和知识。此外,老龄化教师可能更倾向于强调传统价值观和行为规范,而不是鼓励学生发展个性化和创新的思维方式。

综上所述,师资老龄化确实有可能从多个方面影响学生的发展,包括学业成绩、心理健康和社会适应能力。为了减轻这些负面影响,需要通过提供持续的专业发展机会、鼓励基于研究的教学方法、以及增加年轻教师的招聘来改善教师队伍的结构。这样的措施有助于确保教师能够更好地满足当代学生的需求,并为他们提供必要的支持和指导,以促进他们在多个层面的全面发展。

3.2. 对教学效果的影响

在参与调查的 244 位乡村教师中,有 171 人认为师资老龄化会对教学效果产生一定的影响,占比 70.1%,说明师资老龄化确实会对教学效果产生影响。笔者在调查中还发现,51 岁及以上的乡村教师在教学内容更新和教学方式创新方面确实普遍弱于年轻教师,年轻教师的课堂氛围相对来说更加活跃。这也充分说明师资老龄化会对教学效果产生影响。教师年龄的增长对教学内容更新和教学方式创新的制约作用是一个复杂且多维的问题。随着年龄的增长,教师可能在知识更新方面遇到更多挑战。年长教师可能发现自己难以跟上快速发展的学科内容和新出现的教育理念。这种难度不仅来自于学习新知识所需的时间和精力投入,还可能来自于既有认知框架的固化,这可能导致他们在采用新的教学内容和方法时更加谨慎或迟疑。

教学方式的创新很大程度上依赖于现代技术的集成,如智能教学软件、在线协作工具等。年长教师可能在技术接受和应用上面临更大的挑战,这不仅因为技术本身的学习曲线,还因为他们可能对使用这些技术的必要性和有效性持怀疑态度。

教学创新不仅需要新知识的学习和技术的应用,还需要对现有教学实践的变革。随着年龄的增长,教师可能更倾向于坚持他们熟悉并信赖的教学方式,对于改变现状可能感到不安或抵触。这种变革抗力

可能源于对新方法效果的不确定性, 或是对改变已建立教学习惯的舒适度。

随着职业生涯的发展, 年长教师可能在职业动力上发生变化, 例如从追求教学创新转向保持职业稳定。这种动力的变化可能减少他们探索和实施新教学方法的意愿, 尤其是当他们感到现有的教学方法已足以满足基本教学需求时。

因此, 教师年龄的增长确实可能对教学内容的更新和教学方式的创新构成制约。要缓解这一问题, 可以通过提供针对成人学习者的持续教育和专业发展课程, 鼓励和支持所有年龄段的教师持续学习和创新。同时, 通过构建一个支持和鼓励创新、承认和奖励新尝试的学校文化, 可以激发所有教师, 包括年长教师, 在教学实践中进行创新和实验。

3.3. 对学校管理的影响

在参与调查的 244 位乡村教师中, 有 193 人认为师资老龄化会对学校管理产生一定影响, 占比 79.1%, 说明师资老龄化确实会对学校管理产生影响。确实, 老龄化师资在学校管理体系、决策过程和校园文化方面的潜在影响是多方面的, 需要仔细分析和应对。在学校管理体系方面, 由于年长教师通常拥有丰富的经验, 他们可能倾向于采用传统的管理方法和流程, 这可能导致管理实践在快速变化的教育环境中显得过时, 难以有效应对新挑战。

在决策过程中, 老龄化师资可能会使决策更加谨慎和缓慢。年长教师由于经验丰富, 可能在决策时更加重视历史经验和传统做法, 这可能限制了创新解决方案的探索和应用。此外, 他们可能更倾向于通过集权的方式进行决策, 这可能会减少校内外利益相关者参与决策的机会, 降低决策的透明度和多样性。

在校园文化方面, 老龄化师资对校园文化的影响主要体现在价值观和行为准则的传递上。年长教师可能会强化传统的教育和学习理念, 如重视顺从和纪律, 这可能与当代教育倡导的创新、批判性思维和学生自主性的理念有所冲突。这种文化差异可能会影响学校的整体氛围, 限制年轻教师和学生在校园文化中的参与和表达。

综上所述, 老龄化师资确实可能对学校的管理体系、决策过程和校园文化产生重要影响。为了缓解这些潜在的负面影响, 学校可以考虑采取多元化的策略, 如引入年轻教师以增加活力, 提供持续的专业发展培训以帮助老教师更新知识和技能, 以及鼓励开放式沟通和参与式决策, 以促进包容性和动态的学校文化。

4. 乡村小学师资老龄化问题的优化策略

4.1. 提升青年教师吸引力

要吸引青年教师到乡村小学任教, 关键在于创建一个支持性强、前景明确的职业环境。提高待遇是最直接的策略, 这可以通过增加基本工资、提供签约奖金、住房补贴或免费住宿、以及为在偏远地区工作的教师提供特别津贴来实现。这些措施能够直接减轻年轻教师的经济负担, 使他们能够专注于教学工作, 而不是生活成本。

完善职业发展路径同样重要。为青年教师提供清晰的职业晋升渠道, 例如设置讲师、高级讲师等职称, 并提供相应的职业培训和学术研讨机会, 可以帮助他们建立职业生涯的目标和动力。此外, 建立导师制度, 让经验丰富的老教师与年轻教师一对一指导, 不仅有助于青年教师的专业成长, 也能增进教师间的交流与合作, 从而提升整个学校的教育质量和工作氛围。

加强乡村学校的教育资源配备, 包括教学设施和技术支持, 也是吸引青年教师的重要因素。通过建立一个较为先进和完备的教学环境, 可以增强青年教师的教学体验和职业满意度, 同时也能吸引更多有志于投身乡村教育、希望实现个人价值和社会贡献的年轻人。

通过这些综合措施,可以显著提升乡村教师职位的吸引力,吸引并留住优秀的青年教师,从而为乡村教育的长期发展和质量提升奠定坚实的基础。

4.2. 改善教育政策与激励机制

4.2.1. 完善教师评价体系

建立公正合理的教师评价机制对于激发教师的教学热情和创新精神至关重要。这一机制的构建需要从多个维度出发,确保评价的全面性和公正性。首先,评价标准必须是多元化的,涵盖教学效果、学生反馈、同行评审以及教学创新等多个方面。这样的多元化评价不仅能够全面评估教师的工作表现,还能够避免过于依赖单一的考试成绩,从而更加注重学生的全面发展和课堂参与度。

评价过程的透明公正同样不可或缺。评价的标准和程序必须公开透明,确保每位教师都在相同的标准下接受评价,并且评价结果与具体的奖励和惩罚措施紧密相连,如晋升机会和薪酬调整等。这种联系不仅保证了评价的公正性和有效性,还能够激励教师积极投入到教学工作中。

专业发展支持是另一个关键方面。评价结果应当用于指导教师的专业发展,通过提供针对性的培训和学习机会,帮助教师提升自身弱点,强化优点。这种发展性的评价方法不仅有助于提升教师的专业技能,还能增强他们的教学热情和创新精神。

鼓励创新和实验也是评价机制中不可或缺的一环。教育创新对于提高教学质量和适应快速变化的社会需求至关重要。因此,评价机制应当鼓励教师尝试新的教学方法和技术,即使这些尝试最初可能不成功。为教师提供一个安全的环境去冒险和尝试新事物,可以极大地激发他们的创新精神和教学热情。

评价机制应该是动态的,定期收集反馈并进行更新,以确保它能够适应教育领域的变化和教师的需求。定期的反馈可以帮助教师及时了解自己的表现,并在必要时进行调整。

通过上述措施,可以建立一个公正合理的教师评价机制,不仅能够准确评估教师的工作表现,还能激励他们不断提升教学质量,激发他们的教学热情和创新精神。这样的评价机制有助于形成一个积极向上的教学环境,促进教师的专业成长和发展,最终实现教育质量的持续提升。

4.2.2. 构建长效激励政策

制定长期有效的激励政策,以确保教师队伍稳定和教学质量提升,需要采取一系列综合措施。提供有竞争力的薪酬和福利是基础,这包括不仅与教师的工作量和社会平均水平相匹配的工资,还有考虑到地区差异的调整,以及退休金、健康保险等福利,这些都是吸引和保留教师的重要因素。

职业发展机会的明确和可获得性对于激发教师的长期教学热情至关重要。为教师提供持续的专业发展、培训和学习机会,可以帮助他们不断更新教育理念和教学方法,同时也有助于提升他们的职业成就感和自我价值。此外,建立明确的职业晋升路径,如设置讲师、高级讲师等职称,并确保这些晋升机会基于公正的评价体系,能够进一步激励教师提升其教学质量和专业能力。

实施有效的教师评价机制也是激励政策的关键部分。这种评价机制应该既全面又公正,不仅考虑学生的学业成绩,还应考虑教师在课程设计、创新教学实践、学生指导等方面的表现。通过定期提供反馈,并在评价结果中给予优秀教师以奖励和认可,可以有效激发教师的工作热情和创新精神。

鼓励和支持教师的创新和实验精神也是不可或缺的策略。为教师提供一个安全的环境去尝试新的教学方法和技术,即使这些尝试最初可能不成功,也能够极大地促进教育的创新发展。同时,建立一种学校文化,其中鼓励风险承担、创新思维和持续学习,可以帮助教师保持动力和热情,从而提升教学质量。

通过这些长期有效的激励政策,可以建立一个稳定而有活力的教师队伍,不仅能够保证教师的基本需求得到满足,还能激发他们的专业成长和教学创新,最终实现教学质量的持续提升。

4.3. 增强社区对教育的支持

在乡村教育的发展过程中, 社区资源的投入至关重要。鼓励社区资源投入乡村教育并非一蹴而就的事情, 而是需要通过一系列的策略与方法, 逐步形成教育合力, 共同促进乡村教育的繁荣与发展。

要实现这一目标, 需要加强宣传教育, 提高社区成员对乡村教育的认识和重视程度。可以通过举办各类教育活动、座谈会等形式, 让社区成员了解乡村教育的现状、挑战以及未来发展的方向, 从而激发他们参与乡村教育的热情。同时, 还可以利用媒体等渠道, 广泛宣传乡村教育的重要性, 形成全社会关注和支持乡村教育的良好氛围。

要积极搭建平台, 促进社区资源与乡村教育的对接。可以建立社区资源共享平台, 整合社区内的人才、资金、技术等资源, 为乡村教育提供全方位的支持。例如, 可以组织志愿者团队到乡村学校开展支教活动, 或者引导企业和个人向乡村教育捐赠资金或设备。此外, 还可以探索建立校企合作模式, 将乡村教育资源与当地产业发展相结合, 实现互利共赢。

要加强政策引导, 激励社区资源向乡村教育倾斜。政府可以出台一系列优惠政策, 如税收减免、资金补贴等, 鼓励企业和社会组织投身乡村教育事业。同时, 还可以设立专门的乡村教育基金, 用于支持乡村学校的建设和发展。此外, 对于在乡村教育领域做出突出贡献的个人和组织, 可以给予表彰和奖励, 以树立典型、发挥示范引领作用。

要加强监督与评估, 确保社区资源的有效利用。可以建立健全的监督机制, 对社区资源的使用情况进行定期检查和评估, 确保资源真正用于乡村教育事业。同时, 还可以引入第三方评估机构, 对乡村教育项目的执行情况进行客观评价, 为后续的资源投入提供依据。

鼓励社区资源投入乡村教育需要多方面的努力和措施。通过宣传教育、搭建平台、政策引导以及监督与评估等方面的工作, 可以逐步形成教育合力, 推动乡村教育的发展与进步。这将有助于缩小城乡教育差距, 提高乡村学生的综合素质和竞争力, 为乡村振兴战略的实施提供有力支撑。

5. 结语

通过深入分析, 本研究揭示了乡村小学教师队伍老龄化现象对教学质量和教育创新带来的不利影响。老龄化的教师队伍在教学经验、知识更新、教学方法以及适应新课程改革等方面存在明显的局限性。老教师虽然在教学经验和职称上具有一定优势, 但在应对现代教育技术与理念时显得力不从心, 这在一定程度上制约了乡村教育的现代化步伐和学生能力的全面发展。

针对上述问题, 本研究提出了一系列优化策略。首先, 建议加大对青年教师的引进力度, 通过政策倾斜和激励机制吸引更多有活力、有能力的青年教师到乡村小学任教, 以实现师资队伍合理更新。其次, 要改革教育政策与激励机制, 帮助教师保持动力和热情, 从而提升教学质量。此外, 要增强社区对教育的支持, 建立社区资源共享平台, 整合社区内的人才、资金、技术等资源, 为乡村教育提供全方位的支持。

综上所述, 乡村小学教师队伍老龄化问题的有效解决, 需要政府、学校和社会三方面的共同努力。通过实施上述策略, 可以逐步改善乡村小学教师队伍结构, 提升教学质量, 促进乡村教育事业的均衡发展, 为乡村儿童提供更加公平、高质量的教育机会。未来研究可进一步关注这些优化策略的实施效果评估, 以及如何根据乡村小学的实际情况进行策略调整和优化, 以实现长远的教育改革目标。

参考文献

- [1] 古西敏. 河南省 L 市乡村小学师资队伍建设研究[D]: [硕士学位论文]. 郑州: 郑州大学, 2018.
- [2] 李琼, 曾莉. 何以坚守: 乡村小学教师韧性特征研究[J]. 教育学报, 2017, 13(1): 72-81.

- [3] 邵卫平, 张磊. 浅谈“四有教师”背景下小学教师队伍建设[J]. 滁州职业技术学院学报, 2019, 18(1): 84-86.
- [4] 王熠. 汕头市小学教师队伍结构及相关问题研究[J]. 南方职业教育学刊, 2020, 10(3): 66-74.
- [5] 姜文啸. 高学历化趋势下普通小学教师队伍建设的走向——以近十年普通小学专任教师学历变化为视角[J]. 继续教育研究, 2021(3): 82-84.