

推拉理论视域下地方公费师范生培养质量的影响因素与政策规约

常攀攀

惠州学院教育科学学院, 广东 惠州

收稿日期: 2026年2月15日; 录用日期: 2026年4月13日; 发布日期: 2026年4月23日

摘要

地方公费师范生培养质量事关乡村教师队伍建设成效与乡村教育长远发展。但在现实培养过程中, 地方公费师范生招生环节存在报考动机偏差、适配性不足, 培养环节存在退出机制缺失、学习动力匮乏, 就业环节存在职业预期错位、专业发展停滞等问题, 严重制约了培养质量的提升。推拉理论的二元分析框架可有效阐释地方公费师范生在招生、培养、就业中的行为逻辑与选择偏好。通过剖析地方公费师范生培养质量的推拉因素, 厘清各推拉因素的具体表征, 在此基础上, 从招生、培养、就业三个层面, 阐释各推拉因素影响地方公费师范生培养质量的作用机理, 并据此构建有针对性的政策规约体系, 确保和提升地方公费师范生的培养质量。

关键词

推拉理论, 地方公费师范生, 培养质量, 影响因素, 政策规约

Influencing Factors and Policy Regulations on the Training Quality of Local Public-Funded Normal College Students from the Perspective of Push-Pull Theory

Panpan Chang

School of Education Sciences, Huizhou University, Huizhou Guangdong

Received: February 15, 2026; accepted: April 13, 2026; published: April 23, 2026

Abstract

The training quality of local public-funded normal college students is related to the effectiveness of

文章引用: 常攀攀. 推拉理论视域下地方公费师范生培养质量的影响因素与政策规约[J]. 创新教育研究, 2026, 14(4): 75-84. DOI: 10.12677/ces.2026.144247

rural teacher team construction and the long-term development of rural education. However, in the actual training process, there are deviations in application motivation and insufficient adaptability in the enrollment process of local public-funded normal college students, a lack of exit mechanisms and learning motivation in the training process, misaligned career expectations and stagnant professional development in the employment process, which seriously restrict the improvement of training quality. The binary analysis framework of push-pull theory can effectively explain the behavioral logic and selection preferences of local public-funded normal college students in enrollment, training, and employment. Based on the analysis of the push and pull factors that influence the training quality of local public-funded normal college students, the specific representation of each push-pull factor is clarified, and the mechanism of each push-pull factor affecting the training quality of local public-funded normal college students is explained from enrollment, training, and employment. Besides, construct targeted polices and regulation systems to ensure and improve the training quality of local public-funded normal college students.

Keywords

Push-Pull Theory, Local Public-Funded Normal College Student, Training Quality, Influencing Factor, Policy Regulation

Copyright © 2026 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

地方公费师范生教育政策是我国破解乡村教师短缺困境、推动乡村教育振兴、促进基础教育均衡发展的战略举措，具有鲜明的时代价值。在教育高质量发展背景下，“地方公费师范生政策的限定和激励功能不应仅仅局限于乡村教师‘招得来，留得住’上，而应该把‘教得好’放在首要的预约目标上”[1]，地方公费师范生的培养质量直接关系到乡村教师队伍专业化建设成效与乡村教育长远发展前景。但在培养过程中，地方公费师范生由于在招生环节存在报考动机偏差、适配性不足，培养环节存在退出机制缺失、学习动力匮乏，就业环节存在职业预期错位、专业发展停滞等问题，严重制约了培养质量的提升。相关研究实证对比发现公费师范教师和非公费师范教师所教学生的学业水平提升存在显著差异，公费师范教师比非公费师范教师所教学生的平均成绩提升相对低约 3%，且这种差距会伴随学习过程逐步扩大[2]。基于推拉理论的二元分析框架，从招生、培养、就业三个层面阐释地方公费师范生的行为逻辑与选择偏好，通过剖析地方公费师范生培养质量的影响因素，厘清各类推力与拉力因素的具体表征，进一步阐释各推拉因素影响地方公费师范生培养质量的作用机理，并在此基础上，构建有针对性的政策规约体系，可确保和提升地方公费师范生的培养质量。

2. 影响地方公费师范生教育质量的推拉因素

推拉理论是研究人口流动问题的经典理论，该理论强调劳动力发生迁移是流出地推力和流入地拉力互动的结果[3]。此外，距离感知、文化差异等中间障碍因素也会对劳动力迁移产生影响。从劳动力发生迁移的缘由来看，还存在双向推拉因素，流出地既有推力又有反向拉力，流入地既有拉力又有反向推力；并在推力、反向拉力、拉力、反向推力的共同作用下达动态平衡[4]。从地方公费师范生的培养政策来看，推拉理论对于阐释地方公费师范生的培养质量同样具有较强的解释力。地方公费师范生从报考、入学培养到毕业就业的全流程，其行为选择与专业发展始终受到各类推力与拉力因素的共同作用，这些因素相互交织、相互影响，

共同构成地方公费师范生培养质量的核心影响因素，且呈现出鲜明的“推力抑制、拉力引导”的特征。

2.1. 抑制地方公费师范生培养质量提升的推力因素

推力因素是导致地方公费师范生培养质量出现短板的核心诱因，其作用主要体现为“抑制性”——通过消解个体的学习动力、弱化职业认同感、限制专业发展空间，促使地方公费师范生产生消极行为倾向，进而影响培养质量。结合地方公费师范生培养实践，推力因素主要涵盖政策设计推力、个体内在推力、外部环境推力三个维度，各维度均包含具体的制约因素，且相互叠加，放大了对地方公费师范生培养质量的抑制效应。

2.1.1. 政策设计推力：刚性要求带来的约束性压力

政策设计的不合理与不完善，是产生推力的重要来源，主要表现为政策约束过强、激励不足、机制缺失，导致地方公费师范生在全流程中面临过多刚性约束，缺乏自主选择空间与发展动力，进而产生抵触情绪与消极行为。其一，退出机制缺失带来的推力，地方公费师范生政策多以“定向培养、定向就业”为核心，侧重对师范生的履约约束，但缺乏科学合理的退出机制，对于被录取后发现自身不适合从事教师职业、或存在严重职业抵触情绪的师范生，难以通过合理渠道退出，只能被迫继续参与培养过程[5]，进而出现“得过且过、混日子”的消极状态，既浪费教育资源，也拉低整体培养质量。其二，政策约束与激励失衡带来的推力，地方公费师范生需承担毕业后定向乡村从教的义务，面临服务年限、就业地域等刚性约束，但与之匹配的激励政策不完善，如乡村学校的薪资待遇、职称评定、职业发展等方面的倾斜力度缺乏明显吸引力，加之乡村学校环境的相对不佳，导致地方公费师范生感知到的“约束成本”高于“激励收益”，进而对培养过程产生抵触，弱化学习动力。

2.1.2. 个体内在推力：自身特质与认知偏差带来的抵触性压力

地方公费师范生自身的特质、认知与需求偏差，是产生内在推力的核心来源，主要表现为个体职业适配性不足、职业认知偏差、学习动力匮乏，导致其难以主动投入培养过程，进而影响专业素养提升。其一，职业适配性不足带来的推力，部分地方公费师范生报考时并未充分考虑自身的兴趣、能力与教师职业的匹配度，被录取后发现自身缺乏从事教育教学工作的基本素养与兴趣爱好，难以适应师范类专业的学习要求与培养节奏，进而产生抵触情绪，敷衍对待学习与实践任务。其二，职业认知偏差带来的推力，部分地方公费师范生对教师职业、尤其是乡村教师职业存在认知偏差，“认为农村教育比较保守、落后，教学方法陈旧、单一，对教师的专业能力素质要求不高，教师之间的竞争性不强，胜任农村教师这个角色不需要付出极大的努力”[6]，将地方公费师范生项目仅视为获取稳定工作的跳板，而非终身职业选择，进而缺乏主动提升专业素养的动力。其三，内在动力匮乏带来的推力，受毕业后即有现成工作的政策红利影响，部分地方公费师范生缺乏就业竞争压力，存在“躺平”心态，不重视自身专业发展，不考虑未来教学工作的责任与要求，学习态度消极、敷衍了事，难以提升自身专业素养，进而影响培养质量。

2.1.3. 外部环境推力：社会与教育环境带来的负面影响压力

外部社会环境与教育环境的负面影响，是产生外部推力的重要来源，主要表现为社会对教师职业的认知偏差、乡村教育环境的负面表征、培养环境的不完善，进而抑制地方公费师范生的学习动力与职业认同感。其一，社会认知偏差带来的推力，当前部分社会群体对教师职业的认可度不高，尤其是对乡村教师职业存在偏见，认为乡村教师“地位低、待遇差、发展受限”，这种社会认知会传递给地方公费师范生，影响其职业自信心与认同感，进而产生抵触情绪，弱化学习动力。其二，乡村教育环境负面表征带来的推力，乡村中小学在教学设施、师资力量、发展空间等方面与城市中小学存在差距，部分乡村教师

面临工作任务繁重、职业发展受限、生活条件艰苦等问题，这些负面表征会让地方公费师范生对毕业后的就业环境产生担忧与抵触，成为为编暂留的“契约人”[4]，进而在培养过程中缺乏主动提升专业素养的动力，甚至产生违约倾向。其三，培养环境不完善带来的推力，部分培养高校的师范类专业建设不完善，课程设置不合理、实践教学流于形式、师资力量薄弱，难以满足地方公费师范生的专业发展需求，导致师范生在培养过程中难以获得有效的知识与技能提升，感受到培养环境的不足，进而产生消极学习的倾向。

2.2. 推动地方公费师范生培养质量提升的拉力因素

拉力因素是提升地方公费师范生培养质量的核心动力，其作用主要体现为“引导性”——通过提供政策激励、价值回报、发展保障，吸引地方公费师范生主动投入培养过程、提升专业素养、坚定职业信念，进而推动培养质量提升。结合地方公费师范生培养实践，拉力因素主要涵盖政策红利拉力、职业价值拉力、专业发展拉力三个维度，每个维度均包含具体的正向引导因素，各类因素相互叠加，强化了对培养质量的推动效应。

2.2.1. 政策红利拉力：政策激励带来的保障性吸引力

地方公费师范生政策本身蕴含的各类红利与保障，是产生政策拉力的核心来源，主要表现为经济保障、就业保障、政策倾斜等，为地方公费师范生的学习与发展提供坚实支撑，吸引其主动提升专业素养、坚定履约信念。其一，经济保障带来的拉力，地方公费师范生可享受学费减免、生活补助等经济优惠政策，有效降低了家庭教育成本与个人经济压力，让师范生能够集中精力投入学习与实践，无需过度担忧经济问题，进而提升学习的主动性与积极性。其二，就业保障带来的拉力，地方公费师范生毕业后可获得定向就业岗位，无需参与激烈的就业竞争，这种“毕业即就业”的稳定保障，是吸引师范生报考与坚持完成培养过程的重要拉力，促使其主动配合培养要求、提升专业素养，以适应未来的教学岗位需求。其三，政策倾斜带来的拉力，地方政府与教育行政部门针对乡村教师，在职称评定、评优评先、培训深造等方面制定了相应的倾斜政策，为其职业发展提供了更多机会与保障，吸引师范生主动提升专业素养、长期扎根乡村教育。

2.2.2. 职业价值拉力：教师职业本身带来的价值性吸引力

教师职业本身蕴含的价值与意义，是产生职业拉力的核心来源，主要表现为教育情怀的感召、社会价值的实现、职业幸福感的获得，吸引地方公费师范生树立正确的职业认知、坚定乡村从教信念。其一，教育情怀感召带来的拉力，教师职业承担着“立德树人”的根本任务，能够通过自身的努力影响学生的成长与发展，这种“教书育人”的价值追求，能够感召具有教育情怀的地方公费师范生，促使其主动投入培养过程，提升专业素养，立志成为一名优秀的乡村教师。其二，社会价值实现带来的拉力，乡村教师是推动乡村教育振兴、促进教育公平的核心力量，扎根乡村教育、服务乡村学生，能够让地方公费师范生实现自身的社会价值，获得社会的认可与尊重，这种价值实现的吸引力，能够引导其主动提升专业素养、坚定乡村从教信念。其三，职业幸福感带来的拉力，教师职业能够在与学生的相处中获得情感满足，在教书育人的过程中实现个人成长，尤其是乡村教师能够感受到学生的淳朴与真诚，获得独特的职业幸福感，这种情感与精神层面的吸引力，能够引导地方公费师范生主动投入培养过程，提升专业素养。

2.2.3. 专业发展拉力：专业提升与成长带来的发展性吸引力

地方公费师范生在培养过程中获得的专业提升与成长机会，是产生专业发展拉力的核心来源，主要表现为知识技能的提升、实践能力的锻炼、职业素养的培育，吸引其主动投入学习与实践，不断完善自我。其一，知识技能提升带来的拉力，培养高校通过系统的课程教学，为地方公费师范生传授教育教学

理论、学科专业知识、教学技能等，帮助其夯实专业基础、提升专业能力，这种知识技能的提升能够让师范生感受到自身的成长与进步，进而激发学习的主动性与积极性。其二，实践能力锻炼带来的拉力，培养过程中的教育见习、实习、乡村教育调研等实践环节，能够让地方公费师范生将理论知识与教学实践相结合，积累教学经验、提升实践能力，为未来的教学工作奠定坚实基础，这种实践能力的锻炼能够吸引师范生主动参与实践、提升自身素养。其三，职业素养培育带来的拉力，培养过程中的师德教育、职业规划指导、心理健康教育等，能够帮助地方公费师范生培育良好的师德师风、明确职业发展方向、保持健康的心理状态，提升自身的职业素养，这种职业素养的培育能够引导师范生主动提升自我、适应职业需求。

3. 推拉因素影响地方公费师范生培养质量的作用机理

地方公费师范生的培养是一个贯穿招生、培养、就业的全流程系统工程，基于推拉理论，前文所述的推力与拉力因素，并非孤立地影响培养质量，而是在招生、培养、就业三个不同层面，通过不同的作用机理，对地方公费师范生的行为选择与专业发展产生针对性影响，进而作用于培养质量的整体水平。

3.1. 招生层面：推拉地方公费师范生培养质量的“入口基础”

招生环节是地方公费师范生培养的起点，也是决定培养质量的基础环节，其核心功能是选拔符合培养要求、具有乡村从教意愿与潜力的师范生，为后续培养工作筑牢入口根基。基于推拉理论视角，招生层面的推拉因素主要通过影响师范生的报考动机、选拔适配性，进而奠定培养质量的基础，其作用机理主要体现为“拉力吸引报考、推力扭曲动机、适配性决定起点质量”，具体影响可从政策拉力、多元推力、推拉失衡三个维度全面展开。

其中，政策红利拉力是主导师范生报考选择、奠定培养质量基础前提的核心力量，也是吸引师范生参与地方公费师范生项目的关键动力，主要体现在经济保障与就业保障两大政策优惠上。在就业竞争日益激烈的当下，“毕业即就业”的稳定就业保障，成为吸引师范生报考的核心吸引力，能够有效吸引一批希望获得稳定职业的师范生参与；同时，学费减免、生活补助等经济保障政策，能够精准对接经济条件相对薄弱、希望降低教育成本的师范生需求，进一步扩大招生范围，为培养工作储备充足生源。在这些被政策红利吸引的师范生中，有相当一部分具备明确的乡村从教意愿与深厚的教育情怀，能够主动配合后续培养要求，认真投入学习与实践，成为提升整体培养质量的核心力量。此外，招生环节的政策宣传拉力同样发挥重要作用，通过全方位、多渠道的宣传，能够让更多师范生深入了解地方公费师范生政策的时代价值与发展前景，引导其树立正确的报考动机，摒弃功利化想法，进而为培养质量奠定良好的基础前提。

与之相对，招生层面的各类多元推力会严重扭曲师范生的报考动机，弱化培养质量的入口基础，为后续培养环节埋下诸多隐患。其一，家庭推力成为扭曲报考动机的重要因素，部分家庭出于“稳定就业”“降低教育成本”的功利性考量，强迫或极力劝说子女报考地方公费师范生，而子女本身并不具备从事教师职业的兴趣与意愿，这种被动报考的师范生，在进入后续培养环节后，极易产生抵触情绪，学习态度消极懈怠，难以主动提升自身专业素养。其二，就业压力推力进一步加剧报考动机的功利化，部分师范生由于自身竞争力不足，难以在普通就业市场中获得理想岗位，只能将地方公费师范生项目视为无奈之选，而非基于职业追求的主动选择，这种功利化的报考心态，会导致其在培养过程中缺乏主动提升专业素养的内在动力，敷衍对待各类学习与实践任务，难以达到培养要求。其三，政策认知偏差推力同样不可忽视，部分师范生对地方公费师范生政策的理解存在片面性，仅看到“毕业即就业”的政策红利，却忽视了定向乡村从教的义务与责任，报考时缺乏长远的职业规划，导致其在后续培养过程中，一旦面

临困难与约束,就容易产生抵触情绪,进而影响专业素养的提升。

更为关键的是,招生层面的推拉因素失衡,会直接导致选拔适配性不足,降低培养质量的起点水平。这种失衡主要表现为拉力因素过于侧重“就业与经济保障”,而忽视了对师范生职业兴趣、岗位适配性的引导;同时,推力因素导致部分不适配的师范生被动报考,进一步加剧适配性不足的问题。一方面,招生环节的政策拉力过度聚焦于就业与经济保障,使得招生选拔过程中,更多关注师范生的成绩达标情况,而忽视了对其职业兴趣、性格特质、教育潜力等核心适配要素的考察,导致部分成绩达标但缺乏教师职业适配性的师范生被录取,难以适应后续师范类专业学习。另一方面,退出机制缺失带来的推力,使得部分被录取后发现自身不适配的师范生难以顺利退出,只能被迫继续参与培养过程,这些适配性不足的师范生,在后续学习中难以适应师范类专业的学习要求,缺乏学习动力与热情,敷衍对待各类学习与实践任务,不仅自身专业素养难以提升,还会产生负面影响,拖累整体培养质量的起点水平。

3.2. 培养层面：推拉地方公费师范生培养质量的“核心关键”

培养环节是地方公费师范生专业素养提升的核心阶段,也是决定培养质量的关键环节,其核心功能是通过系统的课程教学、实践训练、素养培育,全面提升师范生的专业能力与职业素养,为乡村教育输送合格师资筑牢根基。基于推拉理论视角,培养层面的推拉因素并非孤立存在,而是通过共同影响师范生的学习态度、专业提升意愿与实践参与度,进而决定培养质量的核心水平,其作用机理主要体现为“拉力激发学习动力、推力抑制提升意愿、互动作用决定核心质量”,具体影响可从拉力引导、推力制约、推拉失衡三个维度展开。

其中,专业发展与价值实现类拉力是激发师范生学习动力、推动其专业素养提升的核心力量,对培养质量起到正向赋能作用。专业发展拉力主要通过培养过程中的系统课程教学、常态化实践训练、优质培训深造等机会得以体现,这些资源能让师范生清晰感受到自身专业能力的逐步提升,这种成长获得感会充分激发其学习的主动性与积极性,促使其主动钻研专业知识、刻苦锻炼教学技能、积极参与各类教育实践活动,不断完善自身专业素养。职业价值拉力则通过师德专题教育、乡村教育主题教学、优秀乡村教师事迹宣讲等活动发挥感召作用,让师范生深刻认识到乡村教师职业的时代价值与社会意义,有效激发其教育情怀与社会责任感,坚定其扎根乡村、奉献教育的信念,进而主动投入学习与实践,为未来从事乡村教育工作做好充分准备。此外,政策激励拉力进一步强化学习动力,培养过程中的评优评先倾斜、奖学金重点扶持、专业职业规划指导等政策,能引导师范生树立正确的学习态度,主动弥补自身不足、提升专业素养,助力培养质量整体提升。

与之相对,内在抵触与环境约束类推力会显著抑制师范生的专业提升意愿,阻碍其专业素养成长,进而制约培养质量的核心水平。个体内在推力的抑制作用最为直接,部分师范生因报考动机扭曲、自身与教师职业适配性不足,在培养过程中存在强烈的职业抵触情绪,缺乏学习兴趣与内在动力,对待课程学习、实践训练等培养任务敷衍了事,不主动钻研专业知识、不积极锻炼教学技能,最终导致自身专业素养难以达到培养要求。政策设计层面的推力同样不可忽视,退出机制的缺失使得部分录取后发现自身不适配的师范生难以顺利退出,只能被迫继续参与培养过程,进而产生“破罐破摔”的消极心态,彻底敷衍各类培养任务;同时,培养环节的政策约束与激励失衡,让师范生感受到的约束过多而正向激励不足,进一步抑制其专业提升意愿,阻碍专业素养提升。外部环境推力也会形成制约,部分培养高校的培养环境不完善,存在课程设置不合理、实践教学流于形式、师资力量薄弱等问题,导致师范生难以获得有效的知识传授与技能指导,深刻感受到培养过程的不足,进而产生消极学习的倾向;此外,社会层面对乡村教师职业的认知偏差,也会打击师范生的职业自信心,间接抑制其专业提升意愿。

更为关键的是，推拉因素的互动失衡会导致培养过程流于形式，进一步拉低整体培养质量。培养层面的推拉因素相互作用、相互影响，当推力因素的抑制作用强于拉力因素的正向引导作用时，失衡现象便会出现。一方面，部分师范生受地方公费师范生“毕业后即有现成工作”的政策红利影响，缺乏足够的就业竞争压力，内在学习动力匮乏，同时培养环节的专业发展拉力不足，如课程设置陈旧、实践指导不到位等，难以有效激发其学习兴趣，导致其在培养过程中敷衍了事，不重视专业素养提升；另一方面，退出机制缺失带来的推力，让部分不适配的师范生被迫留在培养体系中，其消极学习行为会产生不良示范效应，影响其他师范生的学习态度，进而导致整个培养过程流于形式，难以实现预期的培养目标。此外，培养环节与招生环节的政策衔接不畅，导致招生选拔标准与培养目标要求脱节，使得拉力因素难以精准对接师范生的实际需求，推力因素也无法得到有效消解，进一步加剧推拉互动失衡，严重制约培养质量的提升。

3.3. 就业层面：推拉地方公费师范生培养质量的“长效保障”

就业环节是地方公费师范生培养的终点，也是检验培养质量、保障培养质量长效性的关键环节，其核心功能是实现师范生的职业安置，引导其长期扎根乡村教育、持续提升专业素养。基于推拉理论视角，就业层面的推拉因素主要通过影响师范生的职业选择、履约意愿、专业发展持续性，进而决定培养质量的长效性，其作用机理主要体现为“拉力强化履约意愿、推力弱化职业坚守、长效互动保障质量持续性”，具体影响可从职业拉力、发展推力、推拉失衡三个维度全面展开。

其中，职业保障与价值实现类拉力是强化师范生履约意愿、保障培养质量落地的核心力量，为培养质量长效性提供坚实支撑。职业保障拉力主要通过地方政府与教育行政部门提供的定向就业岗位、稳定薪资待遇、职称评定倾斜、培训深造机会等得以体现，这些保障措施能让师范生清晰感受到职业发展的稳定性与可期性，进而强化其履约意愿，按时到乡村中小学任教，认真履行教学职责，将培养过程中提升的专业素养充分应用于教学实践，确保培养质量真正落地。职业价值拉力则通过乡村教育工作带来的社会价值实现与职业幸福感，让师范生深刻认识到自身工作的时代意义，进一步坚定长期扎根乡村教育的信念，主动坚守教学岗位，持续打磨专业技能、提升专业素养，保障培养质量的长效性。此外，政策激励拉力的延续作用同样重要，就业后的评优评先、表彰奖励等政策，能进一步强化师范生的职业认同感与履约意愿，引导其主动优化教学方法、提升教学能力，持续推动乡村教育质量提升，筑牢培养质量长效保障防线。

与之相对，职业环境与发展约束类推力会显著弱化师范生的职业坚守意愿，导致其出现违约、敷衍履职、专业发展停滞等问题，进而制约培养质量的长效性。乡村职业环境推力的抑制作用最为直接，乡村中小学在教学设施、师资力量、生活条件等方面与城市存在明显差距，部分乡村教师还面临工作任务繁重、职业发展受限、社会认可度不高等困境，这些负面因素会让师范生对乡村教学岗位产生抵触情绪，弱化其职业坚守意愿，甚至出现违约行为，导致培养过程中提升的专业素养难以有效服务于乡村教育，制约培养质量长效性。职业发展约束推力进一步加剧这一问题，部分地区针对地方公费师范生的职业发展政策不完善，存在职称评定通道狭窄、培训深造机会不足、晋升空间有限等弊端，让师范生感受到自身专业发展受限，进而丧失持续提升的动力，敷衍履职，不再重视专业素养的迭代升级。个体认知偏差推力也不容忽视，部分师范生就业后，对教师职业的认知偏差进一步强化，片面认为乡村教师职业“没有前途”，缺乏长期职业规划，进而弱化职业坚守意愿，出现敷衍教学、寻求机会脱离乡村教育岗位等行为，导致培养质量难以实现长效提升。

需要补充的是，就业层面的推拉因素失衡，会直接导致师范生职业发展断层，消解培养质量的长效价值。这种失衡主要表现为拉力因素的正向引导作用不足、推力因素的抑制作用过强，一方面，就业后

的职业保障与发展拉力不足,薪资待遇偏低、职称倾斜力度不够、培训机会有限,难以满足师范生的职业发展需求,无法有效强化其职业坚守意愿;另一方面,乡村职业环境与发展约束推力过强,让师范生难以长期扎根乡村教学岗位,出现违约、离职等情况,即便留在岗位上,也会敷衍履职、停滞专业发展,导致培养过程中提升的专业素养无法发挥实效,培养质量的长效价值被彻底消解。此外,就业环节与培养环节的政策衔接不畅,培养内容设置与就业岗位需求脱节,让师范生就业后难以快速适应教学岗位,深刻感受到自身专业素养的不足,进而弱化职业坚守意愿、停滞专业发展,进一步加剧培养质量长效价值的消解。

4. 基于推拉理论的地方公费师范生培养质量的政策规约

基于推拉理论,地方公费师范生培养质量受到招生、培养、就业三个层面推拉因素的共同影响,其核心症结在于“推力抑制过强、拉力引导不足、推拉互动失衡”。因此,确保和提升地方公费师范生培养质量的政策规约,需严格遵循推拉理论的二元分析逻辑,以“强化正向拉力、消解负向推力、实现推拉平衡”为核心目标,结合招生、培养、就业三个层面的具体问题与作用机理,构建针对性、系统性、可操作的政策规约体系,实现“招生有筛选、培养有引导、就业有保障”,引导地方公费师范生树立正确职业认知、提升专业素养、坚定乡村从教信念,确保培养质量持续提升。

4.1. 招生层面的政策规约: 筑牢培养质量入口

招生层面的政策规约应在省公费师范生的招生文件中加强相关要求并明确相应规范,核心目标是优化师范生报考动机、提升选拔适配性,通过强化政策红利与职业价值正向拉力,消解家庭功利、就业压力等负向推力,实现招生环节推拉平衡,选拔出具有乡村从教意愿、职业适配性强的师范生,筑牢培养质量的入口基础,具体可从拉力引导、推力消解、机制完善三个维度推进。在强化招生拉力引导、优化报考动机方面,核心是丰富拉力类型、优化拉力结构,改变当前过于侧重“就业与经济保障”的单一模式,强化职业价值与专业发展拉力。一方面优化政策红利拉力,细化定向就业岗位安置、薪资待遇、发展空间等内容,增强政策吸引力;另一方面强化职业价值拉力,通过乡村教育专题宣讲、优秀乡村教师事迹宣传、调研体验等活动,激发师范生教育情怀与责任感,引导其基于职业追求报考,吸引真正热爱乡村教育事业的学生报考地方公费师范生,而非只是出于毕业后“稳保就业”的功利意愿;此外补充专业发展拉力,明确培养目标、课程体系、实践安排及培训深造机会,吸引具备教师职业兴趣与潜力的优质生源,优化生源结构。

在消解招生负向推力、纠正动机偏差方面,针对家庭功利、就业压力、政策认知偏差三大推力精准施策,消解家庭功利推力,加强家长宣传引导,尊重子女职业兴趣,转变家长对乡村教师职业的认知;消解就业压力推力,在招生环节提供职业兴趣测评、适配性分析、规划咨询等服务,帮助师范生理性认知自身竞争力,避免将该项目视为“无奈之选”;消解政策认知偏差推力,细化政策宣传,明确师范生权利与义务,重点解读定向就业、服务年限、违约处理等要求,引导其理性报考。在完善招生选拔机制、提升适配性方面,核心是优化选拔标准与流程,实现“优中选优”,优化选拔标准,打破单一文化课成绩模式,建立“文化课成绩+职业素养测评+面试”的综合标准,将职业兴趣、性格特质、教育潜力等纳入考察,如:云南省在招生公费定向师范生时,专设面试环节,从自我介绍与朗诵、特长展示、文化常识(专业认知)问答等方面,评估考生的从教意愿、语言表达、形象气质、心理素质以及对当地文化教育的认知程度等[7];教育部直属6所师范大学还采取“入学后选拔”的方式遴选公费师范生,如此给予了学生更多的时间权衡利弊,培养学校也对学生有更全面的考察和了解,从而选拔职业信念坚定、乐教、适教的优秀新生为公费师范生[8]。由此,可从入口层面确保筑牢公费师范生的培养质量。

4.2. 培养层面政策规约：提升培养质量核心

培养层面政策规约的主要责任主体在于承担公费师范生培养任务的地方高校，以激发师范生学习动力、提升专业素养，通过强化专业发展与价值实现正向拉力，消解内在抵触、环境约束等负向推力为核心目的，实现培养环节推拉平衡，引导师范生主动投入学习与实践，进而提升培养质量的核心水平，具体可从拉力引导、推力消解、协同机制优化三个维度推进。在强化培养拉力引导、激发学习动力方面，核心是优化培养体系、丰富培养内容、完善激励机制，强化专业发展与职业价值双重拉力。其一，强化专业发展拉力，结合乡村教育岗位需求，构建“理论教学 + 实践教学 + 乡村教育特色教学”三位一体课程体系，增设乡村教育政策、乡村教学方法等特色课程，提升课程针对性；同时完善实践教学体系，增加见习实习时长频次，搭建乡村教育实践基地，实行“双导师制”，助力师范生积累经验、提升实践能力。其二，强化职业价值拉力，将师德教育贯穿培养全过程，通过乡村教师师德讲座、调研实践等活动培育师德情怀，邀请优秀乡村教师进校园分享经验，让师范生感受职业价值与幸福感，坚定乡村从教信念。其三，完善激励机制拉力，建立综合考核评价体系，将学习态度、实践表现等纳入考核，结果与评优评先、奖学金等挂钩，设立乡村教育专项奖励，如教育部颁布的《关于完善和推进师范生免费教育的意见》指出“鼓励各地人民政府和社会各界设立免费师范生的专项奖学金”[9]，从而进一步激发公费师范生的学习动力与专业发展意愿。

在消解培养负向推力、化解抵触情绪方面，针对内在抵触、政策缺陷、环境约束三大推力精准施策，消解个体内在推力，建立职业适配性动态监测机制，对抵触情绪强烈的师范生开展职业引导与心理疏导，提供个性化学习指导。消解政策设计推力，参考其他省份的公费师范生培养政策，完善退出机制，明确退出条件与流程，允许不适配师范生合理退出，如：四川省的入学时参加师范面试，不合格或入学一年内经考察不适教者调整至非师范专业[10]。优化约束与激励平衡，加大激励倾斜，提升师范生获得感。消解外部环境推力，加强高校师范专业建设，引进乡村教育经验师资，完善教学设施与资源；加强社会宣传，转变乡村教师职业认知偏差，提升社会认可度。在优化培养协同机制、实现推拉平衡方面，核心是加强环节衔接与三方协同，推动招生与培养环节精准衔接，根据招生选拔的师范生特点优化培养方案；构建 UGS 协同育人机制，明确高校、政府、乡村中小学权责，形成育人合力；建立培养质量动态调整机制，定期监测推拉因素与师范生发展情况，及时优化培养方案与政策设计，实现推拉平衡，切实提升培养整体成效与培养质量核心水平。

4.3. 就业层面政策规约：保障培养质量长效

就业层面的政策规约要以地方教育行政部门为责任主体，核心目标在于强化师范生的履约意愿、促进师范生的专业持续发展，通过强化职业保障与价值实现正向拉力，消解职业环境、发展约束等负向推力，实现就业环节推拉平衡，引导师范生长期扎根乡村教育、持续提升专业素养，进而保障培养质量的长效性，具体可从拉力引导、推力消解、协同机制完善三个维度推进。在强化就业拉力引导、强化履约意愿方面，核心是完善职业保障、拓宽发展空间、强化价值认同，助力师范生职业扎根。其一，完善职业保障拉力，结合地理位置和环境条件给予乡村教师“补偿薪资”，健全办公、住房等保障政策，改善工作生活条件，增强职业吸引力。其二，拓宽专业发展拉力，畅通职称评定通道，对扎根乡村的公费师范生予以倾斜，降低门槛、提高比例，同时增加培训深造机会，助力其持续提升专业素养、拓宽发展空间。其三，强化职业价值拉力，建立乡村教师表彰奖励机制，宣传优秀事迹，提升社会认可度与职业荣誉感，完善乡村教育评价体系，让公费师范生感受到工作价值，强化其职业认同感与履约意愿。

在消解就业负向推力、化解发展困境方面，针对职业环境、发展约束、认知偏差三大推力精准施策，

改善乡村职业环境,加大乡村中小学投入,完善教学设施,优化工作氛围,加强人文关怀;破解职业发展约束,建立职业发展帮扶机制,配备导师提供指导,推动城乡教师交流轮岗,破解发展受限困境;化解个体认知偏差,加强就业后职业培训与思想引导,分享优秀案例,帮助师范生树立正确职业观,化解职业困惑。在完善就业协同机制、实现推拉平衡方面,核心是加强环节衔接与三方协同,推动培养与就业环节精准衔接,根据就业需求优化培养方案;构建政府、高校、乡村中小学协同保障机制,明确各方权责,形成育人合力;建立就业后跟踪评价机制,定期监测履约与专业发展情况,优化政策与培养方案,将评价结果与职称、评优等挂钩,引导师范生长期扎根、持续提升,切实实现就业环节推拉平衡,保障地方公费师范生培养质量的长效性。

基金项目

广东省教育科学规划课题(高等教育专项)“质量导向的地方公费师范生定向培养制度的优化与创新机制研究”(项目编号:2022GXJK343)。

参考文献

- [1] 苏尚锋,黄玲芳.引导性回流:地方公费师范生政策演进的功能逻辑——基于30个省份地方公费师范生政策文本的分析[J].教育研究,2021,42(12):131-141.
- [2] 翟颖佳,封世蓝,谭娅.基于教学质量的公费师范教育政策研究[J].教育科学,2022,38(1):49-56.
- [3] Heberler, R. (1938) The Causes of Rural-Urban Migration a Survey of German Theories. *American Journal of Sociology*, 43, 932-950. <https://doi.org/10.1086/217875>
- [4] 朱燕菲,陈彩霞.新生代乡村教师缘何“流”与“留”?——双向推拉理论视角的阐释[J].教师教育研究,2023,35(4):88-94.
- [5] 欧以克,周婉玲.理性选择制度主义视角下地方师范生公费教育政策回望[J].黑龙江高教研究,2022,40(10):46-51.
- [6] 王建平.地方公费师范生就业模式改革探析——兼论卓越乡村教师培养[J].高教学刊,2023,9(3):48-52.
- [7] 云南省招生考试院.2019年公费师范生面试考生须知[EB/OL].2019-06-30.
<https://www.ynzs.cn/html/content/5601.html>,2025-07-15.
- [8] 周琴,等.教师专业发展视域下的师范生免费教育[M].北京:科学出版社,2013:33.
- [9] 国务院办公厅.国务院办公厅转发教育部等部门关于完善和推进师范生免费教育意见的通知[EB/OL].2012-01-07.
https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2016-08/24/content_5101954.htm,2025-07-15.
- [10] 四川省人民政府办公厅.四川省教育厅等四部门关于开展师范生公费定向培养工作的实施意见[EB/OL].2018-06-04.
<https://www.sc.gov.cn/zfgbdb/detail/10457829.shtml>,2025-07-15.