

乡村振兴背景下西部乡村教师专业发展困境及 对策研究

邓玉琴

新疆师范大学教育科学学院, 新疆 乌鲁木齐

收稿日期: 2024年1月26日; 录用日期: 2024年3月16日; 发布日期: 2024年3月26日

摘要

西部乡村教师专业成长对于乡村振兴计划至关重要, 不仅在提升乡村教育水平方面发挥关键作用, 还对打造充满活力的乡土文化和培养适应现代化农业发展需要的新型农民具有显著影响。乡村教师的职业进步与实现乡村振兴战略目标密切相关, 存在共同的利益和命运。然而, 当前西部乡村教师专业发展面临诸多困境, 如乡村认同不足、自主发展意识淡薄、专业培养机制不健全以及评价制度不够完善, 这直接影响了乡村振兴战略的实施和成效。为解决这一问题, 西部乡村教师需要从以下方面寻求专业发展的突围之径, 以更好地服务中国乡村振兴战略。首先, 应拓展乡土知识, 塑造专业成长愿景; 其次, 需要激发内生动力, 实现自我发展; 又次, 要开展多元培训, 助推专业发展; 最后, 要完善荣誉制度, 坚定教师专业信念。

关键词

乡村振兴, 西部乡村教师, 专业发展

Research on the Dilemma and Countermeasures of Teacher Professional Development in Western Rural Areas under the Background of Rural Revitalization

Yuqin Deng

School of Education Science, Xinjiang Normal University, Urumqi Xinjiang

Received: Jan. 26th, 2024; accepted: Mar. 16th, 2024; published: Mar. 26th, 2024

Abstract

The professional growth of rural teachers in western China is very important for the rural revitalization plan. It not only plays a key role in improving the level of rural education, but also has a significant impact on creating a vibrant local culture and cultivating new farmers who meet the needs of modern agricultural development. The professional progress of rural teachers is closely related to the realization of the strategic goal of rural revitalization, and there are common interests and destiny. However, at present, the professional development of rural teachers in western China is facing many difficulties, such as insufficient rural identity, weak awareness of independent development, imperfect professional training mechanism and imperfect evaluation system, which directly affect the implementation and effectiveness of the rural revitalization strategy. In order to solve this problem, rural teachers in western China need to seek a breakthrough path of professional development from the following aspects, so as to better serve the rural revitalization strategy of China. First of all, we should expand local knowledge and shape the vision of professional growth; secondly, it is necessary to stimulate endogenous motivation and achieve self-development; thirdly, we should carry out diversified training to promote professional development; finally, we should improve the honor system and strengthen teachers' professional beliefs.

Keywords

Rural Revitalization, Western Rural Teachers, Professional Development

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

在中国共产党的十九大提出的乡村振兴战略背景下，乡村教育的发展被赋予了新的历史使命。这一战略不仅强调了农业、农村和农民问题的全面升级转型，而且突出了教育对于培养乡村发展所需人才的根本作用。乡村教育的进步离不开乡村教师专业化水平的提升，因为“国家繁荣、民族振兴、教育发展，需要我们大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，需要涌现一大批好教师”。[1]二十大报告也指出，国家繁荣与民族振兴的根基在于教育的全面发展，这无疑要求我们关注并强化乡村教师队伍建设，尤其是提升其专业化水平。然而，在具体推进过程中，西部乡村教师的专业成长面临着一系列困境，如资源匮乏、支持体系不健全、专业培训机会有限以及职业吸引力不足等问题。这些因素不仅限制了个体教师的成长空间，也制约了乡村教育质量的整体提升，进而影响了乡村振兴战略的有效实施。针对这些问题，急需系统性研究以提出切实可行的对策。本研究旨在深入探讨在乡村振兴的大背景下，西部乡村教师所面临的专业发展困境，并在此基础上提出相应的对策建议。通过对政策环境、教育资源、教师培训及激励机制等方面的分析，旨在为西部乡村教师构建一个全面支持其专业成长的环境，从而推动乡村教育质量的提升和乡村振兴战略目标的实现。

2. 西部乡村教师专业发展困境

2.1. 乡村文化认同感缺失，乡土知识匮乏

当前的乡村教育正面临城市化与离农化趋势逐渐加深的挑战。在乡村振兴的大环境下，乡村教育的

优先发展地位却受到了忽视。实现乡村振兴的关键在于乡村文化的振兴，而乡村学校作为乡村文化的高地，在传承和发展乡土文化中扮演着至关重要的角色。乡村学校的核心是教师，他们是传承乡土文化的关键人物。乡土知识不仅滋养了乡村教师本身，也滋养了乡村的孩子们。对于乡村教师来说，乡土文化知识代表了对乡村社会的看法和认同，是对古老智慧与经验的珍视，是村民身上永不磨灭的印记。乡村教师通过对乡土知识的熟悉与热爱，形成了与城市教师最大的不同，也是他们专业发展的优势所在。然而，调查表明，在乡村振兴的视角下，西部乡村教师对当地文化的归属感普遍较弱，同时，对于乡土知识的了解和掌握也面临显著的缺陷。大多数教师未意识到乡土知识的重要性，他们只专注于按照考试大纲教学，让学生掌握考试的重难点。

乡土知识是指与地方自然环境及文化相关的一套知识体系，它帮助人们更有效地适应和利用本土资源。[2]乡村教师对这类知识的掌握有利于深入理解本地农业、习俗和居民心理，进而赢得社区的尊重与接纳。[3]尽管如此，长期局限于农村环境的教师可能面临被标签化的风险，这种标签化可能导致乡土知识的逐渐流失。此外，一些资深的乡村教师由于缺少与外界交流的机会，可能会遭遇知识更新不足的问题。同时，如果教师缺乏更新和提升知识的积极态度，可能会满足于现状，导致知识发展停滞不前。乡村地区普遍较低的文化水平也可能影响教师的学习动力和视野，使他们对新知识的接受度不够积极。这种被动的态度限制了教师知识来源，使其难以形成全面的知识体系，成为专业成长的障碍，尤其在面对现代教育改革时，使得乡村教师在应对现代教育改革发展时难以跟上步伐。

2.2. 乡村教师职业认同感不强，专业发展内驱力不足

在城镇化进程中，城市的发展速度远远超过了乡村地区。在这样的背景下，乡村教师往往会将城市同行的职业状态作为自己职业发展的基准。为了转变这种模式，需要对现行的职业发展路径进行校正，制定与乡村实际相适应的专业标准，这样做能够更有效地调动乡村教师的积极性和创新精神。[4]有研究指出，乡村教师过于借鉴城市教师的专业发展标准，可能是为了更好地做好“离农”的准备，将乡村学校仅视为当前的职业跳板，[5]在这一自我职业目标的引导下，乡村教师的专业发展能动性受到了影响。因此，对于乡村教育发展，杜育红提出了一系列关键问题，其中包括乡村教师在留任方面的策略、新教师引进的方法以及如何增强教师事业的吸引力等方面的挑战。这些问题触及了乡村教育体系的众多方面，必须通过全面且具体的策略来解决。[6]在城乡一体化发展观念的影响下，乡村教师在专业成长方面的积极性有所欠缺。具体表现在：首先，刚入职的新手教师他们之所以选择师范专业并非完全出于个人意愿，而是受到多种因素的影响。当这部分教师步入乡村学校面对现实与理想的巨大差异时，心理上难以适应，难以全心投入到教育工作中。若不能获得适时的心理指导，这些新手教师可能将教学工作视为单纯的职责，循规蹈矩地完成任务；在遭遇生活或职业不满时，他们的积极性和成长动力可能会消退。此外，一些经验丰富的乡村教师在达到一定的职称后，或当晋升无望时，容易产生职业疲劳，满足于现状，为了工作而工作，对学校也不存在什么希望，失去追求进一步成长的热情和动力。总的来说，这些教师往往缺乏自我反思的意愿和深入研究的动力，通常展现出一种守旧和缺乏创造性的工作模式，具体体现在他们习惯于机械式地重复利用旧的备课笔记、教学方案以及课堂讲义。因此，乡村教师内在能力的减弱主要体现在教育思维的保守和教学行为的刻板。在这种情况下，乡村教师的专业成长可能会依赖于外部力量，导致其内在动力持续衰减，最终陷入一种恶性循环的困境。

2.3. 乡村学校数字资源短缺，教师信息技术能力弱

现代化和信息化的教育发展为提高乡村教师的职业技能提供了宝贵的资源支持和发展机会。[7]然而，西部乡村学校在信息技术应用和教育资源更新方面面临挑战，这些问题对教育质量和持续发展有着深刻

影响。首先，由于信息技术水平较低，乡村学校无法跟上教学手段现代化的步伐。在当今社会，电脑和多媒体设备等现代技术已成为提升教学效率的关键工具。遗憾的是，乡村学校的信息技术应用能力不足，导致这些先进工具的潜力未能得到充分发挥，进而影响了教学方法的创新和多样化。同时，教育资源的滞后更新进一步加剧了教学内容的落后性。信息获取的限制使得乡村学校难以及时接触到最新教材和教学资源，这不仅缩小了学生的知识视野，也限制了教师根据学生实际需求调整教学内容的能力。这两个问题不但直接损害了教学质量，还加剧了城乡之间的教育不平等。相比之下，城市学校更容易采用最新技术并拥有更广泛的教育资源，这为城市学生创造了学习上的优势。而乡村学生则面临着较大的发展鸿沟。

此外，部分乡村教师尚未能有效利用微课程等高质量的数字教学资源，这表明他们在专业技能上存在明显缺陷。此外，优质数字资源的短缺也是一个突出问题。许多乡村教师反映，西部地区急需增强优质数字化教育资源，云平台建设起步较晚，资源总量不足。大多数受访教师认为，义务教育阶段的学科资源库亟需加强，现存的问题包括科目不全面、资源匮乏等，这些都难以满足日常教学的需求。面对这些问题，迫切需要采取有效措施来提升乡村教师的专业能力，并推动乡村文化的传承与发展。这不仅会提高乡村教育质量，还能促进教育公平，确保所有学生都能享受到优质的教育资源。

2.4. 乡村教师荣誉制度缺乏，教师专业发展激励有限

乡村教师荣誉制度的缺乏是影响教师专业发展的一个重要因素。这一制度能够有效提升教师的工作积极性、增强职业归属感，并促进教师持续成长。然而，在许多乡村地区，荣誉制度的缺失或不完善带来了一系列问题，直接影响了教师的教学动力和专业提升。首先，荣誉制度的缺乏导致乡村教师的工作热情难以被激发。教师在长期的教学工作中若得不到应有的认可和奖励，会感觉自身的努力和付出未能得到公正的评价，从而产生职业倦怠。这种情绪不仅会影响教师的日常教学质量，还可能导致他们对创新教学方法和提升专业技能失去兴趣。其次，荣誉制度有助于建立教师之间的正向竞争环境。在一个完善的荣誉体系下，教师可以通过参与专业培训、教研活动以及教学竞赛等方式获得荣誉，从而激励他们不断追求教学上的卓越。然而，在缺乏这样的体系的情况下，乡村教师往往缺乏向上发展的动力，这不利于形成一个积极进取的教师群体。再者，荣誉制度的缺失也是乡村教师流失率高的一个原因。优秀的教师往往寻求更好的职业发展机会和社会地位，而荣誉制度可以作为一个重要的激励机制，让教师感受到自己的价值和成就。当这种机制不存在时，教师可能会选择离开乡村学校，前往那些能够提供更多职业激励和发展空间的地区工作。此外，荣誉制度对于吸引优秀人才投身乡村教育同样重要。一个具有吸引力的荣誉体系能够鼓励更多的有志之士加入乡村教育行业，带来新鲜的教育理念和教学方法。但是，当前的状况很难让有潜力的教师看到在乡村地区工作的长远前景和潜在利益。最后，教师荣誉制度的不完善在一定程度上也影响了学生的发展。教师是学生学习的引导者和榜样，教师的积极性和专业成长直接影响学生的学习效果和发展潜力。如果教师本身缺乏动力和成长机会，那么学生也将难以获得高质量的教育。

综上所述，乡村教师荣誉制度的缺乏对教师的专业发展产生了多方面的负面影响。为了改善这一状况，有必要建立和完善乡村教师的荣誉制度，通过表彰优秀教师、提供专业成长的机会和搭建公平的竞争平台，来激发教师的内在动力，提升他们的职业满意度，从而推动乡村教育质量的整体提升。

3. 西部乡村教师专业发展影响因素分析

3.1. 内部影响因素

3.1.1. 乡土认同不足，乡土情感疏离

乡土认同和乡土情怀是乡村教师专业发展中不可忽视的内在动力。它们能够激发教师对工作的热爱，

增强其教学工作的意义和价值感。然而，在西部地区，由于多种因素的影响，乡土认同感不足和乡土情怀疏离成为了普遍存在的问题，这种情况对乡村教师的职业成长带来了明显的不利影响。

首先，乡土认同感的缺失导致乡村教师缺乏扎根乡村教育的热情和责任感。乡土认同感是指教师对本地文化、社区以及教育事业的归属感和认同。它能够促使教师更加积极地投身于乡村教育，为当地的社会发展和文化传承做出贡献。然而，在西部乡村地区，由于经济发展水平相对落后，教育条件受限，社会认可度不高，教师往往难以建立起强烈的乡土认同感。这种情感上的疏离使得他们更容易产生职业倦怠，缺乏长久留在乡村从事教育工作的意愿，从而影响他们的专业成长和教学质量。其次，乡土情怀的疏离影响了教师的教学实践和创新。乡土情怀是指教师对乡村生活、乡风民俗的情感依恋和理解。它能够帮助教师在教学中融入本地的文化元素，设计出更具地方特色和适应性的教学内容和教学方法。当教师对乡土情怀产生疏离时，他们可能会忽略学生的生活背景和文化特性，采用与学生实际需求脱节的教学方式，这不仅限制了教学效果的提升，也阻碍了教师个性化教学方法的发展。此外，乡土认同感和乡土情怀的缺失还会导致乡村教师队伍的不稳定。教师作为乡村社会的重要成员，其稳定性直接影响到乡村社区的和谐与发展。如果教师缺乏对乡土的深厚感情，他们可能会更倾向于离开乡村，寻求更有利于个人职业发展的城市环境。这种流动性不仅增加了乡村学校招聘和培训新教师的成本，也破坏了学校与社区之间的联系，不利于形成良好的教育生态。

综上所述，乡土认同感的不足和乡土情怀的疏离是影响西部乡村教师专业发展的重要因素。为了促进乡村教师的职业能力提升和教学效果的提高，需要从政策和社会层面采取措施，强化乡村教师的乡土认同感和乡土情怀，例如通过提供乡土文化培训、建立乡村教育奖励机制、鼓励社区参与学校活动等方式，帮助教师重新建立起与乡土的紧密联系，激发他们为乡村教育贡献力量的热情。

3.1.2. 自主发展意识淡漠，学习动力减弱

在西部乡村地区，教师的自主发展意识淡漠和学习动力减弱是影响其专业发展的关键因素。这些因素不仅影响教师个人的职业成长，而且对整个乡村教育系统的质量和未来发展产生深远的影响。

首先，教师自主发展意识淡漠意味着乡村教师对于个人职业发展的主动性和积极性降低。在教育资源匮乏、社区支持不足、职业发展机会有限以及缺乏有效政策引导的背景下，教师可能感到自己的努力无法对当地教育产生实质性的改变，从而变得消极，对工作失去热情。这种态度不仅阻碍了教师个人的成长，也限制了乡村学校整体教学质量的提升。例如，如果教师认为自己缺乏足够的资源来实施有效的教学改革，或者感觉到社区对他们的工作不够支持，他们可能会逐渐放弃尝试新的教学方法或参与专业发展活动。这种状况不仅降低了教师的专业成长速度，也可能导致教育质量的下降。其次，学习动力的减弱是乡村教师专业发展的另一个重要障碍。持续的学习是教师保持专业知识和技能更新的关键。然而，在乡村地区，教师往往面临着诸多挑战，如工作量大、压力重、缺乏时间和资源等，这些因素都可能导致他们的学习动力减弱。当教师不再追求专业知识的更新和技能的提升时，他们的教学效果可能会受到负面影响，进而影响到学生的学习成果。此外，乡村地区的教师可能会感到孤独和被忽视，因为他们通常缺乏与其他教育工作者的交流和合作机会。这种孤立感可能会进一步削弱他们的自主发展意识和学习动力。在这种情况下，建立一个支持性的社区和网络对于激发教师的学习兴趣和自主发展意识至关重要。

综上所述，为了促进西部乡村教师的专业发展，需要从多个方面入手。首先，应该提供必要的资源和支持，以激发教师的自主发展意识和提升他们的学习动力。其次，应该建立有效的政策和激励机制，鼓励教师参与专业发展活动，并为他们提供持续的学习机会。此外，还应该加强乡村地区教师之间的交流与合作，以减少他们的孤独感并促进共同成长。通过这些措施的实施，可以提升乡村教师的专业素养和教学质量，从而推动西部乡村地区的教育进步。

3.2. 外部影响因素

3.2.1. 乡村教师专业培养机制不健全

在西部乡村地区，教师专业培养机制的不健全是一个显著的问题，它在很大程度上影响了乡村教师的专业发展。从数字教育资源的角度来看，这一问题主要表现在以下几个方面：其一，数字教育资源的不均衡分配，在西部乡村地区，由于地理位置偏远和经济条件相对落后，数字教育资源的分配往往存在很大的不均衡性。城市学校可能拥有丰富的数字教育资源，而乡村学校则面临资源匮乏的困境。这导致了乡村教师在专业发展过程中难以获得高质量的数字化教学资源和支持；其二，数字教育技能的缺乏，由于乡村地区的教育资源有限，教师在接受职前培训和在职培训时，往往缺乏与数字教育相关的技能培训。这使得他们在利用数字技术进行教学设计和实施时面临困难，难以有效地整合数字资源来提高教学质量；其三，专业发展机会的缺失，乡村教师通常面临着专业发展机会的缺失。由于乡村学校的相对封闭性和资源限制，教师很难参与到更广泛的教育交流和合作中。这种状况限制了他们获取新的教育理念和技术的机会，也影响了他们利用数字资源进行教学创新的能力；其四，技术支持的不足，在乡村地区，学校的技术支持往往不足。即使有一些数字教育资源可用，由于缺乏有效的技术支持和维护，这些资源很难得到充分的利用。此外，乡村教师在使用数字设备和平台时可能会遇到技术问题，而缺乏及时的技术支持会导致他们在使用过程中感到困惑和挫败。

综上所述，从数字教育资源的角度来看，教师专业培养机制不健全主要表现在资源分配不均、技能培训不足、专业发展机会缺失以及技术支持不足等方面。为了解决这些问题，需要加大对乡村地区的投入，提供充足的数字教育资源，加强教师的数字教育技能培训，创造更多的专业发展机会，并建立完善的技术支持体系。只有这样，才能为乡村教师的专业发展提供有力支持，推动乡村地区的教育质量提升。

3.2.2. 乡村教师评价制度不够完善

完善教师评价体系对于推动教师职业发展至关重要，然而在乡村学校中，该体系的构建与优化还需进一步加强。首先，现存的评价体系往往未能有效指导乡村教师的职业成长。尽管国家规定需从德、能、勤、绩四个维度对教师进行评估，实际执行时却倾向于以学生的考试成绩和排名作为主要评价标准，导致教师将大量时间和精力投入到学生的应试教育中，忽视了自身创新力和主动性的培养。其次，现行的激励措施未能充分激发乡村教师的工作热情。一些乡村学校仍采用“大锅饭”式的绩效考核方式，使得绩效奖励无法真实反映教师的工作贡献，进而促使部分教师选择兼职而非专注于教学和个人专业发展。具体表现在：其一，评价标准的单一性，在乡村教师评价制度中，评价标准往往过于单一，主要侧重于学生的考试成绩和教师的教学表现。这种单一性导致评价制度无法全面反映教师的专业发展和工作成果，忽视了教师在课程改革、教学创新、学生综合素质培养等方面的努力；其二，评价过程的不透明性，乡村教师评价制度往往缺乏明确的标准和透明的程序。评价过程中可能存在主观性较强、标准不统一等问题，导致评价结果无法真实反映教师的工作水平和专业能力；其三，评价结果的应用不足，即使乡村教师评价制度能够得出合理的评价结果，这些结果在实际应用中也可能存在一些问题。例如，评价结果可能没有得到充分的利用，没有为教师提供有效的反馈和指导，也没有与教师的职业发展和待遇挂钩。其四，评价体系的不健全，乡村教师评价制度往往缺乏完整的体系和结构，无法对教师进行全面的评估。例如，缺乏对教师个人发展规划、教学质量、教育研究、社会服务等方面的综合评价；其五，地域差异的影响，由于乡村地区的地域差异较大，不同地区之间的教育发展水平和教育资源存在差距。这导致乡村教师评价制度难以适应各地的实际情况，无法为不同地区的教师提供公平的评价机会。

综上所述，从乡村教师评价制度不够完善的角度来看，西部乡村教师专业发展的影响因素主要包括评价标准的单一性、评价过程的不透明性、评价结果的应用不足、评价体系的不健全以及地域差异的影

响等。为了解决这些问题，需要建立和完善乡村教师的评价制度，确保评价标准的科学性和全面性，加强评价过程的透明度和公正性，充分发挥评价结果的作用并加强评价体系的建设。只有这样，才能为乡村教师的专业发展提供有力的支持和保障。

4. 促进西部乡村教师专业发展的策略

4.1. 拓展乡土知识，塑造专业成长愿景

为了拓展乡村教师的乡土知识并塑造其专业成长的美好愿景，关键在于整合地方文化资源，创造有利于教师发展的环境，以及提供持续的专业支持。这要求教育管理部门、学校和社区共同努力，构建一个支持性的框架，使教师能够深入了解本地文化，同时提升其教学实践和专业素养。第一，整合地方文化资源，教育管理部门应与当地文化机构合作，将乡土知识纳入教师培训计划。可以通过开发特定的课程模块，让教师在培训期间学习本地的历史、民俗、艺术、生态等相关知识；第二，创建教师学习社，鼓励教师之间建立学习小组或社区，共同探讨如何将乡土知识融入教学中。这种社区可以线上或线下进行，为教师提供一个分享经验、资源和最佳实践的平台；第三，提供田野研究机会，学校应组织定期的田野考察活动，让教师亲自走访当地的自然景观、历史遗迹和文化场所，从而增进对乡土知识的理解和应用；第四，建立激励机制，通过表彰那些在乡土知识教育和实践中做出杰出贡献的教师，激发更多教师的积极性。这可以通过设立奖项、提供研究资助或给予职业晋升机会来实现；第五，持续的专业发展支持，确保教师有机会参加持续的专业发展活动，如研讨会、工作坊和进修课程，以便他们能够不断更新自己的教学方法和乡土知识；第六，强化学校与社区的联系，鼓励学校与当地社区建立紧密的合作关系，利用社区资源丰富教师的乡土知识。例如，邀请当地艺术家、历史学家或民间专家进校授课，或者让学生参与社区的传统活动。

通过这些对策的实施，乡村教师不仅能够在专业上取得成长，还能在文化层面上与学生和社区建立更深层次的联系，共同促进乡村教育的可持续发展。

4.2. 激发内生动力，实现教师自我发展

激发乡村教师的内生动力，实现自我发展，是提升教育质量、推动乡村教育振兴的关键。这要求构建一个支持性的环境，提供必要的资源和条件，以及培养教师的自我反思和自我驱动能力。通过这些措施，教师将能够主动寻求专业成长的机会，不断提升自身的教学实践和专业素养。首先，建立目标导向的职业规划，鼓励教师根据个人兴趣和职业愿景，设定长期和短期的职业发展目标。通过明确的目标导向，教师可以有方向地进行自我提升和专业学习；其次，提供个性化的专业发展机会，教育管理部门和学校应根据教师的需求和兴趣，提供多样化的专业发展路径。这包括工作坊、研讨会、在线课程等，帮助教师在专业知识和教学技能上不断进步；再次，营造积极的学习文化，学校应建立一个鼓励教师相互学习、分享经验的开放环境。通过定期的教学研讨、公开课和教研活动，教师可以从同事那里获得灵感和支持；又次，强化自我反思的实践，鼓励教师进行定期的自我反思，评估自己的教学效果和学生的学习进展。通过日志、同伴观摩或学生反馈等方式，教师可以识别自身的强项和改进点；接着，提供必要的资源和支持，确保教师能够获得足够的教学资源、技术支持和时间，以便他们能够专注于自我发展和创新教学实践；最后，建立有效的激励和认可机制，通过表彰优秀教师、提供奖励和晋升机会，激发教师的积极性和创造力。这种认可可以是物质的，也可以是荣誉的，关键在于让教师感受到自己努力的价值。

通过上述措施的实施，可以有效地激发乡村教师的内生动力，帮助他们实现自我发展。这不仅能够提升教师的教学质量和职业满意度，同时也为乡村教育的持续进步构建了稳固的基石。

4.3. 开展多元培训，助推教师专业发展

为了促进乡村教师的专业发展，必须采取多元化的培训策略，以满足不同教师的学习需求和发展阶段。这要求教育管理部门、学校和社会各界共同合作，设计并实施多样化的培训项目，为教师提供广泛的学习资源和机会。通过这样的多元培训体系，教师能够根据自身的兴趣和职业目标，选择最合适的专业发展路径。

第一，个性化培训计划，根据教师的个人兴趣、教学经验和职业规划，设计个性化的培训计划。这种计划可以通过一对一的辅导、定制化的工作坊或在线课程来实现；第二，跨学科培训项目，鼓励教师参与跨学科的培训项目，以拓宽他们的知识领域和教学方法。例如，可以结合当地特色产业或文化，开发相关的课程和研讨会；第三，实践导向的培训，强化培训中的实践环节，如课堂观摩、教学实习和案例研究等。这些活动可以帮助教师将理论知识转化为实际教学中的操作技能。第四，利用远程教育资源，利用网络平台和远程教育资源，为乡村教师提供更多的学习机会。这包括在线课程、远程研讨会和电子图书馆等；第五，建立教师学习社区，鼓励教师建立线上或线下的学习社区，以便他们能够相互交流、分享经验和协作研究。这种社区可以是校内的，或者是覆盖更广的区域性乃至全国范围；第六点，应实施周期性的反馈与评价机制，对培训成效进行持续的监控，以保障培训的内容和方式真正符合教师的实际需要。基于评估结果，及时调整和优化培训计划。

通过实施多元化的培训策略，可以为乡村教师提供更加丰富和灵活的专业发展路径。这不仅有助于提升教师的教学能力和职业素养，还能够激发他们的创新精神和终身学习的热情。最终，这将为乡村教育的振兴和学生的全面发展奠定坚实的基础。

4.4. 完善荣誉制度，坚定教师专业信念

建立乡村荣誉体系是促进乡村教师团队建设和提高教师整体素养的一种激励措施之一。^[8]荣誉制度的完善是提升乡村教师专业信念的重要途径。通过建立综合的奖励体系，可以有效激发乡村教师的工作热情和创新精神，从而促进他们专业能力的提升和教育事业的发展。为了坚定乡村教师的专业信念，首先需要从制度层面对他们的成就予以认可和奖励。这可以通过以下措施来实现：第一，设立专业荣誉奖项：对于在教学、科学研究、社会贡献等领域表现卓越的乡村教师，设立不同类别的荣誉奖项，旨在表彰他们的专业成就和贡献；加强荣誉宣传，通过媒体和公共平台广泛宣传获奖教师的先进事迹，提高社会对乡村教育的重视，同时增强教师的社会认同感和自豪感；第三，实施动态管理，确保荣誉制度与时俱进，根据乡村教育发展的实际需求调整奖励标准和方式，保持制度的活力和吸引力；第四，结合物质激励，将荣誉与物质奖励相结合，为优秀教师提供奖金、培训机会、学术交流等实质性支持，以促进其持续成长；第五，开展定期评估，定期对荣誉制度的效果进行评估，收集教师反馈，不断优化荣誉体系，使之更加公平、透明和有影响力。通过上述措施的实施，可以构建一个完善的荣誉体系，不仅能够激励乡村教师坚守教育一线，还能吸引更多优秀人才投身乡村教育，共同推动乡村教育的可持续发展。最终，通过荣誉体系的正向激励，乡村教师的专业信念将得到坚定，乡村教育质量也将得到提升。

5. 结语

在乡村振兴战略的推动下，中国乡村教育正迎来空前的发展机遇。这一战略不仅为乡村现代化描绘了宏伟蓝图，而且为乡村教育的全面提升铺平了道路。实现城乡教育均衡发展，缩小教育差距，是乡村教育现代化的关键路径。在这一过程中，乡村教师的专业成长尤为关键，它不仅关乎教育质量的提升，也是乡村振兴的重要支撑。国家应当持续增强对乡村教育的支持，补齐短板，提升乡村教育的吸引力。同时，乡村教师需把握时代赋予的机遇，不断提升专业素养，成为乡村振兴的中坚力量。乡村教育的振

兴,关键在于学校的本土化发展,这包括教育空间的本土化、文化的再生,以及教师队伍的塑造。城市教育资源的反哺,应促进乡村教育的优质发展,而非简单模仿城市模式,导致城乡二元结构的固化。乡村教育应培养学生的核心素养和公民素质,为乡村振兴服务,同时推动教育的现代化进程。总之,乡村振兴背景下的西部乡村教师专业发展,需要国家政策的有力支持和教师个人努力的双重结合。通过在地化的教育发展,乡村教师将成为乡村现代化的重要推动者,为乡村注入新的活力,共同绘制乡村教育的美好未来。

参考文献

- [1] 习近平. 做党和人民满意的好教师——同北京师范大学师生代表座谈时的讲话[N]. 人民日报, 2014-09-10(1).
- [2] Beer, J. and Whitlock, E. (2009) Indigenous Knowledge in the Life Sciences Classroom: Put on Your de Bono Hats! *The American Biology Teacher*, **71**, 209-216. <https://doi.org/10.2307/27669414>
- [3] 吴惠青, 郭文杰. 新农村建设中乡村教师的文化责任[J]. 浙江社会科学, 2016(2): 150-154.
- [4] 刘铁芳. 乡村教育的问题与出路[J]. 读书, 2001(12): 19-24.
- [5] 安晓敏, 曹学敏. 谁更愿意留在乡村学校任教——基于乡村教师流动意愿的调查分析[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2017(4): 12-15.
- [6] 杜育红. 乡村振兴战略与乡村教师队伍建设[J]. 中国教师, 2018(11): 12-14.
- [7] 吴梅, 许晓君. 我国乡村教师队伍建设面临的困境及其破解[J]. 当代教育科学, 2017(6): 61-64.
- [8] 张晓文, 张旭. 从颁布到落地: 32份《乡村教师支持计划》文本分析[J]. 现代教育管理, 2017(2): 69-78.