

构建宜居生态环境促进边远乡村教师专业发展

王明莉 周传胜 吴传刚 陈瑞瑶

(牡丹江师范学院黑龙江省乡村教师教育发展学院, 黑龙江 牡丹江 157011)

【摘要】边远地区的乡村教师由于其特定的生活场境,专业发展呈现出不同于城镇的特点,专业发展中遇到许多阻碍和困境。只有深入了解乡村教师,体味他们的具体发展阻滞才可能探索出破解之路。依据对H省18个边疆县域教师的调查,探索发现边远地区乡村师资力量相对薄弱,教师流失严重,教师学历相对偏低,高水平培训不足。针对问题研究发现持续丰富教师补充渠道;建设宜居的生态环境;转变思想,建设制度,推动乡村教师学历提升;建设省域内乡村教师专业发展数据平台是边远乡村教师发展的可行之路。

【关键词】边远乡村;教师专业发展;生态宜居

【中图分类号】G451 **【文献标志码】**A **【文章编号】**1003-0166(2022)04-0096-07

doi:10.3969/j.issn.1003-0166.2022.04.015

边远乡村地区的发展是国家战略规划中重要部分,也是国家发展成果惠及全体人民的重要体现,国家高度重视边远乡村地区的教育,2012年起由教育部等5部门关于印发了《边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划教师专项计划实施方案》,2013年开始实施,2.1万名教师到“三区”支教。2021年教育部办公厅、财政部办公厅发布了《关于做好2021年“三区”人才支持计划教师专项计划有关实施工作的通知》进一步推进“三区”师资队伍建设。边远地区的乡村教师由于其特定的生活场境,专业发展呈现出不同于城镇的特点,其中许多具体

的发展阻碍和困境难以突破。只有在深入了解乡村教师,体味他们的具体发展阻滞后才可能探索破解之路。为此依据对H省18个边疆县域教师的调查,探索发现问题,以期发现边远乡村教师专业发展的可行之路。

1 边疆县域教师基本情况

调查研究的对象是来自H省的18个边境县(市、区)域的教师。共发放问卷180份,回收问卷176份,剔除无效问卷6份,剩余有效问卷170份,有效率为96.59%。

收稿日期:2021-12-01

基金项目:黑龙江省教育科学规划“黑龙江省乡村教师专业发展精准帮扶体系构建的实践策略研究(JJB1421005)”;牡丹江师范学院项目“乡村教师专业发展的GUISS模式研究(MNUB202008)”;黑龙江省高等教育教学改革研究项目“高校教育帮扶,助推龙江乡村教育振兴发展的路径研究(SJGY20200733)”;教育厅省属高校科研“黑龙江省乡村民族学校传承世居少数民族文化的模式研究(1451ZD011)”

作者简介:王明莉 牡丹江师范学院黑龙江省乡村教师教育发展学院副研究员,研究方向:教师培训、乡村教育

周传胜 牡丹江师范学院黑龙江省乡村教师教育发展学院教授,研究方向:乡村教育

吴传刚 牡丹江师范学院黑龙江省乡村教师教育发展学院副教授,博士,研究方向:教师教育、乡村教育

陈瑞瑶 牡丹江师范学院教育科学学院教育管理在读硕士研究生,研究方向:教师教育

样本基本信息见表 1。

1.1 统计方法

使用 SPSS22.0 对样本进行项目分析、探索性分析。采用 AMOS22 对样本进行验证性分析(包含拟合度指数、聚敛效度、区分效度)。

1.2 项目分析

对样本总分取前后 27%进行高低分组,各条目按分组进行独立样本 T 检验,结果显示,全部条目均能通过显著性检验($p<0.01$)。将全部条目与总分做 Pearson 相关,相关系数在 0.48~0.67,符合题总相关系数大于 0.4 的要求。对全部项目进行可靠性分析,总信度系数为 0.89,项已删除后信度系数没有高于总信度的条目,不必删除条目。利用最大方差法对全部条目进行共同性和因素负荷量检验,共同性在 0.24~0.49,大于 0.2 的共同性标准,因素负荷在 0.47~0.70,大于 0.45 的标准。

1.3 探索性分析

将样本数据进行 KMO 和 Bartlett 球形检验。KMO 值为 0.83,Bartlett 球形检验 $p<0.001$,表明项目间的关系极佳,非常适合探索性因素分析。采用主成分分析法,进行方差最大性正交旋转,没有因子负荷小于 0.4。经因子分

析,提取特征值大于 1 的因素 4 个。所提取的共同因素解释变异率 73.95%。根据因素所包含项目的含义,将 4 个因素分别命名为学校建设(学校的校舍、教学设备、课程开设等)、教师培训(教师对学校进行培训的内容、要求、形式的满意程度)、师资力量(教师的教学水平、流失程度、整体水平等)、教师能力提升方法(数据库建设、教师教学、科研、培训等信息统计程度)各项目的因素负荷见表 2。

1.4 问卷验证性分析

1.4.1 拟合度

对所得的四因素模型使用 AMOS22 软件进行验证性因素分析,拟合度指标为 $\chi^2/df=2.194$,RMSEA=0.08,IFI=0.91、TLI=0.90、CFI=0.91,拟合效果较好。表明测量得到的数据与假设模型适配良好。

1.4.2 信度

检验各因素之间及与总分的相关,显示各因素之间的相关在 0.19~0.65($P<0.05$),各因素与总分之间的相关在 0.61~0.84($P<0.01$)。

内部一致性信度:总量表的 Cronbach α 系数为 0.92,学校建设、教师培训、师资力量、教师能力提升方法

表 1 样本基本情况

项 目				项 目			
频 率		百分比		频 率		百分比	
性 别	男	44	25.9	学 历	专科及以下	30	17.6
	女	126	74.1		大学本科	138	81.2
年 龄	23 岁及以下	1	0.6		研究生及以上	2	1.2
	24~26 岁	9	5.3	学 校	小学	71	41.8
	27~30 岁	11	6.5		初中	45	26.5
	31~40 岁	63	37.1		九年一贯制	49	28.8
	41~50 岁	70	41.2		教学点	5	2.9
	51 岁及以上	16	9.4	学校所在地	市(县)	29	17.1
职 称	三级	12	7.1		乡镇	125	73.5
	二级	59	34.7		村屯	16	9.4
	一级	72	42.4				
	高级	27	15.9				

表 2 H 省边疆县域学校调查问卷因素负荷

题 项	因素负荷	题 项	因素负荷	题 项	因素负荷
A1	0.47	B4	0.67	D1	0.63
A2	0.53	B5	0.72	D2	0.66
A3	0.49	B6	0.67	D3	0.66
A4	0.57	C1	0.46	D4	0.64
B1	0.69	C2	0.47	D5	0.62
B2	0.71	C3	0.47	D6	0.63
B3	0.72	C4	0.46	D7	0.59

4 个因素 Cronbach α 系数分别为 0.89、0.91、0.87、0.91。

1.4.3 聚合效度与区分效度

H 省边疆县域学校调查问卷 4 因素学校建设 AVE=0.69、CR=0.90;教师培训 AVE=0.63、CR=0.91;师资力量 AVE=0.63、CR=0.87;教师能力提升方法 AVE=0.61、CR=0.91。所有因素 AVE 均大于 0.5,CR 都大于 0.8,表明具有良好的聚合效度。

采用 AMOS 进行区分效度检验,将 4 因素测量模型做为原模型,其他模型与原模型相比,各项拟合指标均有显著下降,说明原模型具有较高的区分效度(见表 3)。

2 研究与发现

2.1 教学条件的改善与培训的效果

从调研的结果上能够看出虽然地处边疆,但县域学

校整体的教学硬件设施基本充足,能够支持教学活动的开展,受调查者 81.2%认为学校的校舍、操场较为充足;80%认为现代化教学设备较为充足;84.1%认为支持网络在线教学的设备较为充足。

关于培训需求、内容、形式、效果整体看教师较为满意,82.4%认为符合教师发展需求;91.7%对培训内容较为满意;90.6%对线上培训形式感到较为满意;94.1%对培训效果较为满意;87.6%对在线培训课程内容感到较为满意。

这些表明在推进教育资源均衡的过程中,已经取得了相当大的成功,硬件资源配置已经取得了明显的效果,即使是在边远的县级及县级以下的乡村都拥有较为充足的硬件设施条件。已有的培训,特别是“国培项目”已经深入到最边远地区,能够符合教师专业发展的需求,且在内容、形式上都能较为令人满意,培训效果较好。

表 3 H 省边疆县域学校调查问卷的区分效度

模 型	χ^2	Df	χ^2/df	IFI	CFI	RMSEA	模型比较	$\Delta\chi^2$	Δdf
1 原模型	401	183	2.194	0.907	0.906	0.086			
2 三因子模型一	807	186	4.341	0.736	0.733	0.144	2VS1	406***	3
3 三因子模型二	558	187	2.983	0.764	0.761	0.108	3VS1	157***	4
4 三因子模型三	523	186	2.811	0.786	0.783	0.104	4VS1	122***	3
5 二因子模型	794	188	4.225	0.614	0.609	0.138	5VS1	393***	5
6 单因子模型	1 076	189	5.691	0.435	0.428	0.167	6VS1	675***	6

注: * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$ 。三因子模型一: 因子 1+因子 2, 因子 3, 因子 4; 三因子模型二: 因子 1, 因子 2+因子 3, 因子 4; 三因子模型三: 因子 1, 因子 2, 因子 3+因子 4; 二因子模型: 因子 1+因子 2, 因子 3+因子 4; 单因子模型: 因子 1+因子 2+因子 3+因子 4。

表 4 师资力量情况
D1.所在的学校,师资力量充足

		频 率	百分比	有效百分比	累积百分比
有 效	完全不符合	15	8.8	8.8	8.8
	基本不符合	38	22.4	22.4	31.2
	说不清楚	12	7.1	7.1	38.2
	基本符合	93	54.7	54.7	92.9
	完全符合	12	7.1	7.1	100.0
	合 计	170	100.0	100.0	

表 5 教师流失情况
D2.您所在的学校,教师很少流失

		频 率	百分比	有效百分比	累积百分比
有 效	完全不符合	14	8.2	8.2	8.2
	基本不符合	40	23.5	23.5	31.8
	说不清楚	12	7.1	7.1	38.8
	基本符合	89	52.4	52.4	91.2
	完全符合	15	8.8	8.8	100.0
	合 计	170	100.0	100.0	

2.2 存在的问题

2.2.1 师资力量相对薄弱

调查中，认为师资力量较为充足的占比 61.8%，22.4%认为师资力量不足，8.8%认为师资力量严重不足。国家对于乡村教师数量不足采取了多种方式进行补充，但由于政策执行需要一段时间的周期，且处于边远地区的乡村是师资补充的末梢，生活条件相对处于劣势，补充数量和教师总量仍然明显不足，见表 4。

2.2.2 教师流失严重

教师流失是师资力量不足的主要原因，61.2%认为教师流失较少，31.7%认为教师流失较为严重，其中 8.2%认为流失十分严重。调查结果显示，各地区也存在较大差异，与学校的地理位置相关。比较而言，越偏远的地区教师流失越严重，见表 5。

2.2.3 教师学历偏低，高水平培训不足

调查显示 15.9%认为教师整体水平较低，20.6%认为与城市教师水平差距较大。边疆乡村教师学历整体看有待在高学历上提升，硕士研究生以上学历仅有 2 人，占比 1.2%，而在城市调查的 323 名教师中有 36 名研究生学历，占比 11.1%。一线城市研究生比例更是远远高出 11.1%，见表 6。

教师每年都参加业务培训，但主要是校内培训，3 年内参加过 6 次以上校内培训的占比 68.7%。3 年内参加过 6 次以上校外培训的占比 28.3%，不足 30%的教师平均每年参加 2 次以上校外培训。多数教师缺乏外出学

习机会，见表 7。

3 分析与策略

调查中表现出的问题主要为乡村师资力量相对薄弱，教师流失严重，教师学历偏低，高水平培训不足。破解这些问题，国家和各级政府及教育行政部门作出了很多尝试，但针对边远乡村教师具体情况，仍应在以下几个方面探索实践。

3.1 持续多渠道补充乡村教师

目前乡村教师补充的绝对数量虽然不足，但补充渠道不断丰富。主要有“特岗教师”“公费师范生”“优师计划”等补充机制。2006 年开始实施的“特岗计划”，中央财政累计投入 808 亿元，16 年来已为中西部地区的乡村学校补充特岗教师 103 万人，极大地补充和优化了乡村教师队伍，为乡村教育发展注入活力。H 省近 5 年特岗教师补充数量稳定提升，2017 年 1 688 人，2018 年 2 382 人，2019 年 2 883 人，2020 年 3 900 人，2021 年 2 823 人，5 年内共增补特岗乡村教师 13 676 人。地方(省属)公费师范生《2019 年 H 省全国普通高等学校招生计划》中，4 所高校在 H 省本科提前批次投放“地方公费师范生”计划，共计 367 人。H 省 2020 年招生省属公费师范生 999 人。2021 年国家推出的“优师计划”，全国 85 所培养院校 26 个专业，共招录师范生 9 530 人。H 省 2021 年招生省属公费师范生 622 人，地方“优师专项”师范生 375 人，共

表 6 教师学历
A5. 您的最高学历

		频 率	百分比	有效百分比	累积百分比
有 效	专科及以下	30	17.6	17.6	17.6
	大学本科	138	81.2	81.2	98.8
	硕士研究生及以上	2	1.2	1.2	100.0
	合 计	170	100.0	100.0	

表 7 教师培训次数
C8.近 3 年来，您参加过几次校外培训

		频 率	百分比	有效百分比	累积百分比
有 效	0 次	14	8.2	8.2	8.2
	1~3 次	108	63.5	63.5	71.8
	4~6 次	21	12.4	12.4	84.1
	7~9 次	16	9.4	9.4	93.5
	10 次及以上	11	6.5	6.5	100.0
	合 计	170	100.0	100.0	

997人。这些渠道为充实乡村教师起到了重要的积极作用,但整体数量仍然不足,近年来应持续加大培养人数。为应对新的人口政策,应提前做好增量储备。

3.2 建设宜居生态环境留住乡村教师

3.2.1 乡村教师留任面临的困难

经济收入。在关于乡村教师的调研中,教师普遍认为作为乡村教师经济收入偏低。近年来,进城务工人员逐渐增多,收入水平明显高于乡村教师的在职收入,在一定程度上增加了乡村教师的不平衡感。有研究说明,东部地区教师的平均工资约是中部地区教师的1.25倍,是西部地区教师的1.4倍,工资收入地区间差异比较显著^[1]。

生活条件水平。边远乡村相比城市主要存在娱乐场所少、交通不便、医疗卫生条件不足等问题,例如电影院、体育馆、大型商场等设施缺乏,并且一些农村学校也存在住宿条件差等问题。

工作强度大,压力大。乡村教师数量少,许多教师身兼数职,跨专业工作,超负荷运转。日常的备课、上课、批改作业、管理班级、参加学校工作会议之外,空余时间所剩无几。家长支持缺失严重,乡村留守儿童缺少父母陪伴、引导,这无形中增加乡村教师的工作难度与压力。

教师的职业尊崇度。城乡二元分割的认知,让人们把乡村与贫困落后相联结,把乡村教师与“一流”教师相分割。这种“鄙视”消磨了乡村教师的情怀,不断滋生乡村教师的“离农”之心。

“安家”与子女教育。青年教师面临“成家”问题。乡村社交范围狭窄,企事业单位数量少,大学后返乡的年轻人人数极少,乡村教师“成家”陷入尴尬,还有部分已经成家的乡村教师面临异地生活。调查显示接近八成的乡村教师认为城镇的教育资源更丰富,不愿意把自己的子女留在乡村接受教育^[2]。

工资待遇。依照勒温的场动力理论来分析,个体心理对工资待遇的预期感,个体劳动与工资收入的匹配感,也是重要原因。调研显示,与工资收入的绝对增长相比,乡村教师更注重与同行相比、与当地公务员相比的感受。

3.2.2 构建宜居的生活环境

针对上述问题,国家及各级政府已经出台了相关的政策,提出了解决思路与指导意见,研究者也就问题提出自己的建议和意见。收入保障方面,国家财政性教育经费中,教职工工资福利是第一大支出,占比一直保持在61%左右。特别是近年来各地认真落实中央要求,依法保障义务教育教师工资待遇,确保义务教育教师平均工资收入

水平不低于当地公务员平均工资收入水平。统计显示,2020年义务教育财政性教育经费为2.24万亿元,占财政性教育经费的52.3%。其中用于教职工工资福利支出的比重为63.9%。针对农村师资的短板和弱项,2006年至2021年,中央财政累计安排1300多亿元,支持农村教师队伍建设。2013年国家出台了《教育部 财政部关于落实2013年中央1号文件要求对在连片特困地区工作的乡村教师给予生活补助的通知》至今,各地认真贯彻落实党中央、国务院决策部署,积极开展连片特困地区乡村教师生活补助实施工作,探索了有益经验,取得了积极成效。为深入贯彻落实全国教育大会和《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》精神,更好地服务乡村振兴战略,推动各地继续实施好乡村教师生活补助政策,2020年教育部办公厅发布《关于进一步做好乡村教师生活补助政策实施工作的通知》。聚焦重点区域,提升乡村教师待遇,教育部等6个部门发布《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》提出将符合条件的乡村学校教师纳入当地政府住房保障体系,鼓励各地采取多种形式对符合条件的乡村教师在城镇购买住房给予一定优惠。通过改建、配建和新建等渠道建设好乡村教师周转宿舍。H省积极依据国际政策实施,乡村教师生活补助惠及11个县,覆盖乡村学校396所,覆盖乡村教师1.81万人,人均补助每月214元,总金额4648万元。2015年H省发布《H省乡村教师支持计划(2015—2020年)实施办法》。依法保障和提高乡村教师合理待遇。依法为乡村教师缴纳住房公积金和各项社会保险费。加快乡村学校教师周转宿舍建设,为特岗教师、支教交流校长和教师提供临时住房保障。要按照有关规定将符合条件的乡村教师住房纳入当地住房保障范围,统筹予以解决。在现行制度框架内,做好乡村教师重大疾病救助工作。

这些都为乡村教师的稳定提供了有力的政策支持和制度保证。但要进一步解决乡村教师流失问题,仍需要更为系统地理解乡村教师的现实困境,提供系统的解决策略。

H省环境状况对人口流动具有显著影响,乡村人居环境适宜性缺乏对产业和人口的吸引力^[3]。乡村招商引资、人才引进、产业融合困难等相关问题,不利于区域内乡村治理规划。生态宜居是守住乡村劳动力,吸引知农爱农人才,实现招商引资的基本前提,是“绿水青山就是金山银山”的生态文明理念在乡村建设中的具体体现。2018年8月7日,H省政府依据国家有关文件要求,结合本省

实际,编制了《全省农村人居环境整治三年行动实施方案(2018—2020年)》。推进生态宜居乡村建设已成为改善H省乡村环境状况、增加就业机会、实现人才引进的关键举措^[4]。

关于城市宜居性评价 Douglass M 提出一个宜居型模型包括环境福祉(Environment well-being)、个人福祉(Personal well-being)、生活世界(Life-world)³部分^[5]。要想留住乡村教师,就要打造一个教师宜居的生态环境。在这个环境中满足教师个人生存发展,也要满足教师个体发展的家庭的发展。“能养老、能安家、能育小”是教师最直接的需求。

在对乡村教师离任的研究中显示,离任最主要的原因是家庭成员的态度意见。宜居的生态中应包括对老年人健康生活的保障,应大力发展康养农业吸引老人能够便利地生活在乡村。教师的父母能够安宁健康地生活在乡村,不但能够在意愿上支持教师,对分担教师养育子女的困难也起了重要作用。

年轻教师“成家”面临的现实困难。困难主要有两个方面,其一,在乡村工作的教师,接触的青年人数量相对较少,接触的面也较窄。青年教师找对象是个大难题。此外,条件相对好些的“对象”也很可能是在县城工作,为避免两地,婚后很大可能是要离开乡村去到县城工作。其二,乡村教师的住房虽有国家政策及当地的支持,有周转宿舍,但周转宿舍条件在各地地区仍然良莠不齐,许多周转宿舍条件让年轻教师感到不适。政策也支持在城镇购买住房,但支持政策和力度仍然不足以使青年教师安心安家,且城镇购房后,交通问题又凸显出来。针对乡村青年教师择偶难的问题,在新农村建设和乡村振兴的大背景下借助乡村振兴计划的政策红利,鼓励更多优秀年轻人“返乡创业”“返乡就业”,以此为乡村建设输入更多的青年力量,同时调动组织力量组织联谊活动,搭建交往平台,为解决乡村教师的择偶婚配问题创造机会。针对远离亲属或两地分居的教师家庭,可以提供特殊津贴,比如补助交通费供教师回家探亲;或为来探亲的亲属家人提供宿舍;或在教师就业岗位安置时,尽可能照顾婚恋双方,将之安置在同一个区域;或为同一个县域内处于夫妻分居状态的教师提供调动的便利。将家安置在哪里,即是将根扎在了哪里,无论是城市教师还是乡村教师均是如此。要稳定乡村教师队伍,关照他们的情感需求是必要的,这能在深处抚慰乡村教师的心灵,减少“出离”冲动。

在留住乡村教师的家庭因素中,最为重要的还是子

女的教育问题。教师原本就是对教育高度重视的群体,对子女的教育条件和环境更是精心。乡村学校的教育条件和教学质量直接影响教师的决定。当前乡村教师流失严重,是以为乡村教育和城镇教育条件有较大的差异,虽然在访谈过程中许多教师并不承认本校的教师水平与城镇教师的水平有很大差距,但当问及子女选择学校的时候,却表达了其重要原因是教师水平差距较大,这两者之间存在矛盾。但可以理解的是,教师在主观上不愿意承认水平上的差异,是因为自身即在其中,有情感和自我保护的原因在。而谈及子女的入学则更偏重对客观条件的分析。按照布迪厄社会学视角对“社会资本”的分析,乡村教师无法像城市教师一样获得城市社会资本的积累,且由于家庭的局限性也无法获得家庭文化资本的承袭。这些对乡村教师来说,不仅不利于自身的职业发展和地位提升,对于子女而言都更是不利的^[6]。除了教育条件和水平外,乡村在文化、娱乐等方面也与城镇有较大差异,科技馆、图书馆、文化站、青少年宫、影院、标准运动场地、运动设施等在乡村缺失严重。这些也是造成教师子女进城镇上学的重要原因。很明显的是,如果乡村的教学条件和水平与城镇没有差异,且乡村也更宜居,那么就就近入学的便利一定会使得更多教师选择子女留在乡村读书。宜居的乡村建设就是要丰富乡村文化建设、打造适合儿童成长的自然空间和文化空间。

3.3 推进乡村教师学历提升

国家在不断强化乡村师资队伍建设的进程中,高度重视教师学历层次的提升,并积极采取各种措施提高专任教师合格率,从而达到补充优质师资的目的,主要举措如下:第一,实施教师资格制度,严把教师入口关。2002年“全面实施教师资格制度,及时清退不具备教师资格的农村中小学教师”。第二,拓宽师范教育,助力人才储备。自1999年起,通过调整师范院校布局、扩大教师培养单位和丰富教师培养模式等方式,教师的来源也更加丰富;第三,强化教师培训,提升教师学历及专业素质。21世纪以前,我国教师培训政策主要强调以“学历补偿”为主,极大弥补了教师队伍学历不足的问题。21世纪以后,随着教师学历合格率的不断提升,教育培训政策的重点逐渐向“全员继续教育”倾斜,并且十分重视对乡村教师的培训,城乡教师学历差距逐年缩小^[7]。

乡村教师学历整体提升,直接提高了乡村教师的素质能力,推动了乡村教师专业化进程。然而整体学历的提升中仍然存在着区域上较大的差异。城镇与乡村教师学

历客观上指向能力水平的差异,这一点在调查问卷中体现不明显。在深入的访谈中,表明乡村教师普遍认为自身的学历既然已经达标就是表明能力水平已经满足乡村的教育教学,对于提升学历并没有较强的意愿。乡村教师中有较强学历提升意愿的人群是那些希望能够进一步走上管理岗位的教师。这同城镇教师的认识有较大不同,城镇教师有更多的危机感,常常感到自己能力水平没有跟上最新教育教学的要求,甚至常常因为同事工作的能力提升而感到危机和焦虑。正是这种焦虑与不满足,使得他们对学历提升及能力提升有更多的需求,而不只是因为想走上管理岗位才有学历提升需求。除乡村教师主观上对学历提升需求不足外,客观上,乡村教师提升学历也存在诸多困难,正如前面研究表明的那样,乡村教师数量不足,工作任务重,顶岗支教等置换措施也存在不足,未能充分置换出乡村教师等因素,使得教师很难有足够时间和精力进行学历提升,加之地域、交通的限制使得学历提升困难重重。

提升乡村教师学历层次需从主观客观两个方面入手。主观方面,首先要去除乡村教师“小富即安”的满足心态。让乡村教师了解到国家的学历标准只是对教师学历的底线要求。学历达到底线标准,只是教师入门标准,随着工作时间的推移,教育形势和教育整体水平都在提高,教师需要不断学习才能适应新时代教育要求。2021年11月29日教育部发布《中华人民共和国教师法(修订草案)(征求意见稿)》,修订草案中全面提升了教师的学历标准,中小学教师应具备本科以上学历并获得相应学位。虽然教师的能力提升不单纯依赖于学历提升,但学历提升能够保证教师在专业发展的过程中,保证学习时间和学习内容,是专业提升的优势选择。要改变乡村教师的满足心态也要求相关部门积极搭建平台,让乡村教师与城镇教师建立专业发展共同体,多与城镇教师交流沟通,在交流沟通的过程中发现自身的不足,感受城镇教师对于学历提升的内在需求。客观上,应畅通渠道,积极推进学分银行,打通非学历教育与学历教育之间的壁垒,建立起衔接培训与学历教育的立交桥。

为了促进省内乡村教师的学历提升,省各级行政部门可在省政府和教育厅的指导下,适当采取鼓励措施,适当减免教师个人提升学历的教育费用,或给予相应的政策支持,以提升乡村教师的学历,提升乡村教师的教育教学水平,形成城乡一体化的教师专业化进程。

打造宜居的生态环境,“养好老、安好家、育好小”乡

村教师才能有精力、有信心、有激情去提升自我的专业素质能力,为乡村振兴培育更多人才。乡村才能成为人们心中的“诗和远方”^[8]。□

参考文献

- [1]杨进,李广,杨雪.何以坚守:基于勒温“场动力理论”谈乡村教师流失的规避[J].杭州师范大学学报(社会科学版),2021,43(02):114-121.
- [2]李荣强,陈妍,王昕,王子越,王宁.乡村教师留教意愿研究:基于临沂市乡村教师的调查[J].科技资讯,2020,18(30):178-179+182.
- [3]王晓峰,田步伟,武洋.边境地区农村人口流出及影响因素分析:以H省三个边境县的调查为例[J].人口学刊,2014,36(03):52-62.
- [4]张玉.哈尔滨市生态宜居乡村建设的居民满意度研究[D].H八一农垦大学,2021:1
- [5]DOUGLASS M. Mega-urban regions and world city formation:globalisation,the economic crisis and urban policy issues in pacific asia [J].Urban Studies,2000,37(12):2315-2335.
- [6]吴凯欣.“去”与“留”的抉择:乡村教师身份认同危机转化过程研究[D].乌鲁木齐:新疆师范大学,2020:50.
- [7]张小艺.乡村中小学教师补充政策执行研究[D].桂林:广西师范大学,2021:25.
- [8]金奇.美丽乡村终将成为人们的“诗与远方”[J].未来与发展,2021,45(07):89-91+74.

(下转第73页)

Evolution rule and hotspots of manufacturing digital transformation research: a visual analysis based on Citespace

ZHANG Mengxin

(Taizhou Vocational and Technical College, Taizhou Zhejiang 318000, China)

Abstract:In this paper, CNKI and Web of Science (WOS) databases were used as data sources to collect 906 Chinese and 4 565 foreign literature data of manufacturing digital transformation published between 2000 and 2020. Citespace software was used for bibliometric analysis, and the evolution path, main research contents and research hotspots in the past 20 years were analyzed. The research results indicate that the research on digital transformation of manufacturing industry at home and abroad shows a fast rising trend, especially since 2014. Research at home and abroad generally focuses on concepts, driving forces, technologies and modes related to manufacturing digital transformation. In addition, domestic literature pays more attention to talent cultivation under the background of manufacturing digital transformation, while foreign literature focuses more on the impact of manufacturing digital transformation on management and performance.

Key words:manufacturing industry; digital transformation; Citespace

CLC number:T19;G202 Document code:A Article ID:1003-0166(2022)04-0065-09

doi:10.3969/j.issn.1003-0166.2022.04.011

(上接第 102 页)

Constructing a livable ecological environment to promote the professional development of teachers in remote villages

WANG Mingli , ZHOU Chuansheng , WU Chuangang , CHEN Ruiyao

(HeiLongJiang Institute of Rural Teachers' Education and Development,Mudangjiang Heilongjiang 157011, China)

Abstract:Due to their specific living environment, rural teachers in remote areas have different characteristics from cities in their professional development, and they encounter many obstacles and difficulties in their professional development. Only by thoroughly understanding rural teachers and appreciating their specific developmental obstacles can it be possible to explore a solution. Based on a survey of teachers in 18 border counties in H Province, the exploration found that rural teachers in remote areas are relatively weak, with serious loss of teachers, relatively low academic qualifications, and insufficient high-level training. Research on the problem found that the continuous enrichment of teachers' supplementary channels; the construction of a livable ecological environment; the transformation of ideas, the construction of systems, and the promotion of rural teachers' academic qualifications; the construction of a provincial rural teacher professional development data platform are feasible ways to the development of remote rural teachers.

Key words:remote villages; teachers' professional development; ecological livability

CLC number:G451 Document code:A Article ID:1003-0166(2022)04-0096-07

doi:10.3969/j.issn.1003-0166.2022.04.015
