

# 托克逊县农村九年一贯制中小学教师职业发展现状及影响因素实证研究

黄梦蕾, 匡延昌

新疆农业大学, 新疆 乌鲁木齐 830052

DOI: 10.61369/VDE.2025180001

**摘要 :** 本研究以新疆托克逊县农村九年一贯制教师为研究对象, 通过问卷调查、访谈和数据分析等方法, 对其职业发展现状、影响因素及困境进行了全面深入的分析。对教师的性别比例、学历结构、职称结构、教龄结构以及专业类型结构等基本情况进行调查; 分析不同年龄段、性别、学历、职称、教龄和专业背景的教师在职务发展方面的差异; 探讨影响托克逊县农村九年一贯制教师职业发展的主要因素, 包括教学管理、教师培训、教师职称、教师薪酬以及外部环境等; 基于研究结果, 提出促进托克逊县农村九年一贯制教师职业发展的对策和建议。

**关键词 :** 九年一贯制教师; 职业发展; 影响因素; 实证研究

## An Empirical Study on the Current Status and Influencing Factors of Professional Development Among Teachers in Rural Nine-Year Continuous Primary and Secondary Schools in Toksun County

Huang Menglei, Kuang Yanchang

Xinjiang Agricultural University, Urumqi, Xinjiang 830052

**Abstract :** This study examines the career development status, influencing factors, and challenges faced by teachers in rural nine-year integrated primary and secondary schools in Toksun County, Xinjiang. Employing questionnaire surveys, interviews, and data analysis, it provides a comprehensive and in-depth analysis. The research investigates fundamental characteristics including gender ratio, educational attainment structure, professional title structure, years of service structure, and subject specialisation structure among teachers. Differences in career development were examined across age groups, genders, educational backgrounds, professional titles, years of service, and subject specialisations. Key factors influencing career development were explored, including teaching administration, teacher training, professional title systems, remuneration, and external environmental factors. Based on findings, countermeasures and recommendations were proposed to enhance career development for teachers in rural nine-year continuous education programmes in Toksun County.

**Keywords :** nine-year integrated school teachers; career development; influencing factors; empirical research

## 引言

本研究基于问卷调查法收集的数据和访谈法获取的信息分析农村九年一贯制教师职业发展的现状及影响因素, 并运用多元回归分析法进行实证研究。为确保该地区的教师职业发展更具科学性 and 精确性<sup>[1]</sup>。

## 一、研究方法与设计思路

### (一) 研究方法

托克逊县农村九年一贯制学校教师职业发展路径包含教学管理、师资培育、职称评定、薪酬奖励以及外部支持环境这五个主要

方面, 各个要素彼此之间有着复杂交织的关系, 采用多元回归分析手段, 依靠 SPSS 软件去搭建模型并执行参数估算, 可以更细致地探究各个维度内部存在的关联性以及它们共同作用于教师职业发展的状况, 从而给提升县域教师队伍总体素质给予实际的证据支撑, 此次研究选定某一个维度当作因变量, 剩下的维度同教师自身情况

作者简介:

黄梦蕾, 女, 硕士研究生, 研究方向为农村发展;

匡延昌, 男, 硕士研究生, 副教授, 研究方向为社会公共管理。

作为自变量，全面评判各类因素对教师职业发展产生的影响<sup>[2]</sup>。

### (二) 设计思路

农村教育是国家教育事业的重要组成部分，是乡村振兴战略的关键支撑之一。《新疆维吾尔自治区乡村教师支持计划实施方案》明确指出，要加大对农村教师的财政投入，完善农村教师的培训体系，提升农村教师的专业素养和教学能力。从实践着手，通过多元回归分析法构建多元维度模型，分析农村九年一贯制教师职业发展的影响因素，为政府和相关部门提供科学依据，找到西部民族地区基础教育发展的瓶颈并科学的切入<sup>[3]</sup>。

## 二、数据源起与评估因子

### (一) 数据源起

本研究针对托克逊县3个农村九年一贯制学校进行调查，共调查教师人数为300人，采用线上问卷与线下问卷相结合的方式，其中线上发放问卷150份，回收146份，有效问卷143份，线下发放问卷150份，回收问卷149份，其中有效问卷141份。共收集有效问卷282份。同时查询数据主要是依据新疆教育年鉴、吐鲁番市第五次全国经济普查公报、托克逊县2022年统计年鉴、托克逊县2023年国民经济和社会发展统计公报、托克逊县2025年秋季义务教育学校优质均衡发展公报等统计数据。所有数据皆可查<sup>[4]</sup>。

### (二) 评估因子

研究采用问卷中的李克特五级量表，将选项划分为5个等级并对每个等级赋值，如其一基本信息，其二量表题，分别针对职业发展、教学管理、教师培训、教师职称、教师薪酬、外部环境进行研究。其次还构建多元回归模型，对职业发展五个维度中的任意两个维度分别进行相关性分析，再结合六个教师个体特征如年龄、性别、学历、职称、教龄、专业方面，全面突出教师职业发展的现状及影响因素研究的科学性<sup>[5]</sup>。

## 三、数据导向研究

### (一) 效度分析

效度检验是衡量问卷调查数据可靠性的关键部分，本研究采用KMO检验和巴特球形检验法对调查题项的效度水平展开考察，一般来讲，KMO值超过0.7的时候，效度表现就比较不错。如果低于0.5，那么很可能显示出效度有明显的不足之处，依靠SPSS软件来执行统计分析之后，表1显示了相关的效度指标，样本的KMO值达到0.980，而且它的p值只有0.000，远远小于0.05的显著性门槛，这就清楚地表现出问卷整体效度处于较高水平<sup>[6]</sup>。

表1 问卷效度分析表

| 名称    | 测量值      |
|-------|----------|
| KMO 值 | 0.980    |
| 巴特球形值 | 7228.511 |
| df    | 190      |
| p 值   | 0.000    |

注：df 为自由度，p < 0.05 为显著性

### (二) 维度分析

托克逊县农村九年一贯制中小学教师职业发展中教学管理、教师培训、教师职称、教师薪酬、外部环境五个维度中的任意两个维度分别进行相关性分析，表2统计分析数据表明职业发展各维度间相关系数均呈显著正相关，且在0.01水平上显著。该研究结果为后续运用多元回归模型研究各维度间因果关系提供可靠理论基础。

表2 职业发展各维度的相关分析

|      | 教学管理   | 教师培训   | 教师职称   | 教师薪酬   | 外部环境   |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 教学管理 |        | .138** | .329*  | .282** | .142** |
| 教师培训 | .138** |        | .475** | .362** | .219** |
| 教师职称 | .329** | .475** |        | .457** | .273** |
| 教师薪酬 | .282** | .362** | .457** |        | .227** |
| 外部环境 | .142** | .219** | .273** | .227** |        |

注：\*\*表示相关系数在0.01的水平下显著（双尾）

### (三) 职业发展多元回归分析

本研究选择教师职业发展满意度（T21）作为因变量，建立包含教学管理、师资培训、职称评定、薪酬制度、外部环境五个主要维度的模型，加入年龄、性别、学历、专业技术职务、教龄、学科领域六个个体特征变量，采用多元回归分析法进行实证检验，具体统计结果如表3所示。在维度方面，教学管理、教师职称、教师薪酬以及外部环境均与教师职业发展满意度呈现出显著的正相关关系。其中，教师薪酬的标准化系数Beta值最高（0.197），表明教师薪酬对于提升教师职业发展满意度具有最为直接和显著的影响<sup>[7]</sup>。这是因为薪酬作为教师劳动价值的重要体现，其高低直接关系到教师的经济地位和生活品质，进而影响其职业认同感和满意度。此外，教学管理和教师职称也对教师职业发展满意度有着不可忽视的影响，它们分别反映了教师工作环境和职业晋升，是教师职业发展中的重要考量因素。

其一，尽管教师培训在理论上对于提升教师教学能力和职业发展具有积极作用，但在此回归分析中，其与教师职业发展满意度的关系并不显著（标准化系数Beta值为-0.062，且P值大于0.05）。这与培训内容的实用性、培训方式的有效性以及教师培训的实际参与度等因素有关。实证研究显示，学历层次以及专业技术职称属于影响教师职业发展满意度的主要要素，年龄，性别，教龄和学科等变量的影响相对较小。这进一步说明了在促进教师职业发展方面，除了改善外部环境和提升管理质量外，还需要注重教师的个人成长和职业发展路径的规划<sup>[8]</sup>。

其二，教师薪酬对教师职业发展满意度的影响最为显著（标准化系数Beta=0.197），是提升教师职业满意度的核心因素。合理的薪酬待遇不仅能够直接提升教师的经济地位和生活品质，还能够间接增强教师的职业认同感和工作满意度，从而减少人才流

失, 稳定教师队伍。

教师职称对教师职业发展满意度具有显著的正向影响(标准化系数 Beta=0.127), 是教师职业发展的重要激励因素。职称评定不仅关乎教师的经济待遇, 更是对其教学能力和学术水平的认可。合理的职称评定机制能够激发教师的工作积极性, 促进教师的专业成长。

教学管理对教师职业发展满意度具有显著的正向影响(标准化系数 Beta=0.015), 是教师职业发展的重要支撑。良好的教学管理能够为教师提供有序、高效的教學环境, 减轻教师的工作负担, 提高教学质量, 从而增强教师的职业认同感和满意度<sup>[9]</sup>。

教师培训对教师职业发展满意度的直接影响不显著(标准化系数 Beta=-0.062), 该政策经由提升教师的专业能力和综合素养, 从而间接推动了教师职业发展的多元化进程, 教师培训属于教育工作者成长过程中的重要一环, 它可以扩展教师的知识范围, 而且有益于改善教学方式, 进而加强教师的职业竞争力。当前培训内容的实用性和培训方式的有效性仍需改进, 以更好地满足教师的实际需求。

外部环境对教师职业发展满意度的影响虽然不如薪酬和职称显著, 但也呈现出一定的正相关趋势(标准化系数 Beta=0.166)。良好的外部环境, 包括教育资源的均衡分配、社会对教师职业的尊重和认可等, 能够为教师提供更好的工作条件和发展机会, 从而提升教师的职业满意度和幸福感。

表3 教师职业发展满意度多元回归分析结果

| 自变量  | 未标准化系数 |       | 标准化系数  |        | 显著性   | 共线性统计 |       |
|------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|
|      | B      | 标准错误  | 数 Beta | t      |       | 容差    | VIF   |
| 教学管理 | 0.116  | 0.037 | 0.015  | 4.322  | 0.000 | 0.948 | 1.697 |
| 教师培训 | -0.037 | 0.023 | -0.062 | -1.528 | 0.215 | 0.928 | 1.077 |
| 教师职称 | 0.132  | 0.038 | 0.127  | 4.246  | 0.000 | 0.874 | 2.063 |
| 教师薪酬 | 0.152  | 0.033 | 0.197  | 6.135  | 0.000 | 0.874 | 1.283 |
| 外部环境 | 0.136  | 0.045 | 0.166  | 4.628  | 0.000 | 0.952 | 1.254 |
| 年龄   | 0.006  | 0.032 | 0.003  | 0.068  | 0.944 | 0.664 | 2.088 |
| 性别   | 0.003  | 0.035 | 0.004  | 0.101  | 0.912 | 0.392 | 1.523 |
| 学历   | 0.114  | 0.025 | 0.087  | 2.722  | 0.007 | 0.434 | 2.525 |
| 职称   | 0.135  | 0.033 | 0.168  | 4.779  | 0.000 | 0.652 | 2.315 |
| 教龄   | 0.021  | 0.021 | 0.020  | 0.534  | 0.598 | 0.485 | 1.118 |
| 专业   | -0.068 | 0.037 | -0.043 | -1.636 | 0.104 | 0.506 | 1.087 |

#### 四、结语

根据多元回归分析得出的结果可知, 职业发展的五个维度即教学管理、职称评定、薪酬分配、外部环境以及教师个人特征(包括年龄、性别、学历、职务、任职年限和专业), 均具有较强的预测性, 对托克逊县农村九年一贯制中小学教师的职业发展满意度产生正向直接影响, 为托克逊县农村九年一贯制教师的职业发展提供了有力的数据支持。

#### 参考文献

- [1] 贺芬. 乡村振兴战略对农村教师专业发展的影响[J]. 科教导刊, 2021, (29): 66-68.
- [2] 赵玉娟, 陈爱民, 张伟华. 高职女教师生态化职业发展的影响因素探究[J]. 南宁职业技术学院学报, 2021, 29(03): 37-45.
- [3] 边天娇, 孙涛, 魏黎. 农村教师职业生涯发展的文献综述: 影响因素及路径[J]. 东南大学学报(哲学社会科学版), 2018, 20(S2): 151-156.
- [4] 高平, 王小凤, 郭晓莉, 吴蝶云, 张琛, 傅亚强, 仲玉英. 乡村小学教师专业发展环境的影响因素[J]. 中小学教师培训, 2017, (07): 17-20.
- [5] 蒋瑞哲, 闻雪. 农村小学教师职业生涯发展中的高原现象及其影响研究[J]. 佳木斯职业学院学报, 2017, (01): 263-264.
- [6] 穆洪华, 胡咏梅, 刘红云. 中学教师工作满意度及其影响因素研究[J]. 教育学报, 2016, 12(02): 71-80.
- [7] 潘小明. 九年一贯制数学教师专业核心素养的培养: 时代背景与内涵分析[J]. 教育与教学研究, 2021, 35(06): 65-76.
- [8] 许梦. 城市中小学教师专业发展评价初探——兼谈对九年一贯制教师专业发展评价的启示[J]. 科学咨询(教育科研), 2021, (06): 26-27.
- [9] 吴洁, 张静, 范永茂, 崔海琴. 陕南九年一贯制教师生存现状调查研究——以汉中市为例[J]. 教育教学论坛, 2020, (46): 13-15.