

新生代乡村教师的职业发展需求与社会支持策略

单琪雅

通化师范学院, 吉林 通化 134000

DOI:10.61369/EST.2026020002

摘 要： 在乡村振兴与教育现代化的背景下，乡村教师队伍结构逐渐呈现年轻化趋势。新生代乡村教师已成为乡村教育的重要力量。然而，其独特的成长背景与职业环境使其面临诸多发展挑战。理解他们的职业需求并构建有效的社会支持体系，具有重要的现实意义。本研究旨在探讨新生代乡村教师的职业发展需求及其对应的社会支持策略。通过分析新生代教师的职业特点与发展困境，提出有针对性的支持路径，以促进乡村教育质量的提升与教师队伍的稳定。

关 键 词： 新生代乡村教师；乡村教师发展；社会支持

The Career Development Needs and Social Support Strategies for the New Generation of Rural Teachers

Shan Qiya

Tonghua Normal University, Tonghua, Jilin 134000

Abstract： Against the backdrop of rural revitalization and educational modernization, the structure of the rural teaching workforce is gradually trending younger. The new generation of rural teachers has become a vital force in rural education. However, their unique upbringing and professional environment present them with numerous developmental challenges. Understanding their professional needs and establishing an effective social support system hold significant practical importance. This study aims to explore the professional development needs of the new generation of rural teachers and corresponding social support strategies. By analyzing the professional characteristics and developmental dilemmas of these teachers, targeted support pathways are proposed to enhance the quality of rural education and stabilize the teaching workforce.

Keywords： new-generation rural teachers; development of rural teachers; social support

《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》明确指出：“乡村教师是发展更加公平更有质量乡村教育的基础支撑，是推进乡村振兴、建设社会主义现代化强国、实现中华民族伟大复兴的重要力量。”^[1]“新生代乡村教师”概念的提出，源于乡村教师群体的代际更替以及乡村教育振兴的现实需求。现有研究通常以代际属性与职业特征为标尺予以划分，一是代际属性^[2]，二是受教育背景^[3]。本研究提到的“新生代乡村教师”指的是，出生于20世纪90年代后，成长于社会经济快速发展与教育现代化改革背景下，接受过系统的高等教育，在农村学校特别是在乡镇及以下学校任教的青年教师。

一、新生代乡村教师的群体特征

新生代乡村教师具备现代教育理念与信息技术能力，职业认同感较强，但同时，也对个人成长与环境质量有较高期待，相较于城市教师，呈现出离职率高的特点。这一群体往往面临城乡文化差异、资源相对匮乏与职业发展通道狭窄等现实情境，群体特征可从成长背景、能力结构与职业心态三个层面加以把握。

（一）成长背景层面

新生代乡村教师大多在城镇化快速推进、信息技术蓬勃发展

的时代中成长。近年来，在国家对乡村教师队伍建设的政策支持下，部分教师通过“特岗计划”“公费师范生计划”等项目进入乡村学校。他们普遍拥有城镇求学经历，接受了较为系统的高等师范教育，对于现代化教育理念和城市文化生活有直接的体验与认同。这种背景使其既怀有反哺乡村的教育热忱，又在生活方式与价值观念上与传统的乡土环境存在着些许矛盾。

（二）能力结构层面

新生代乡村教师通常具备较好的学科专业素养，能够较为熟练地运用信息技术辅助教学，并乐于尝试新颖的教学方法与课程

基金项目：吉林省教育厅科研项目“吉林省边远乡村小规模学校的民族志深描”（JJKH20260313SK）；吉林省教科规划项目“吉林省农村家庭教育社会支持体系构建研究”（GH22021）；吉林省教育厅科研项目“农村中小学教师家庭教育指导胜任力调查研究”（JJKH20251398SK）；通化师范学院校级教研课题“师范生家庭教育指导胜任力培养策略研究”。

作者简介：单琪雅（1995-），女，汉族，吉林临江人，硕士，讲师，研究方向：农村教育。

设计。然而，他们的教学实践经验相对缺乏，尤其对乡村教育的特殊性、复杂性和长期性认识不足，将理论认知转化为适切乡村实际的教育行为仍需过程。

（三）职业心态层面

新生代乡村教师具有更强的个体意识与发展诉求。他们重视工作的意义感和个人价值的实现，渴望专业上的成长与认可，而非仅仅满足于岗位稳定。面对乡村相对单一的文化环境与有限的职业上升空间，他们更容易产生心理落差与职业迷茫，其职业稳定性也因而面临更多考验。

二、新生代乡村教师的职业发展需求

职业发展需求可从四个维度进行剖析。专业成长方面，他们渴望获得持续的教学能力提升机会与创新实践空间。心理情感方面，需要价值认同、情感关怀与压力疏导。生活保障方面，关注基本生活条件、待遇公平与长期福利。社会融入方面，期望在乡土环境中获得尊重、建立归属感并实现自我价值。

（一）专业成长与能力精进的需求

新生代教师普遍怀有强烈的专业发展诉求，不满足于按部就班完成教学任务。他们渴望获得系统、前沿的培训机会，内容需超越基础技能，涵盖课程开发、教育研究、学生心理及信息技术深度融合等前沿领域。同时，他们亟需实践层面的持续指导：初入职场时期期待得到经验型导师的长期带教，以应对乡村课堂的特殊挑战；职业生涯中后期则需要获得开展教学创新与本土化实践的平台与资源支持。此外，他们期望拓宽专业成长通道，不仅关注职称晋升，也看重成为学科骨干、教研带头人等多元发展可能，渴望自身的专业贡献能得到实质性认可。

（二）心理认同与情感归属的需求

身处城乡文化过渡地带，新生代教师常面临深刻的孤独与疏离感，对情感支持的需求尤为迫切。他们首先需要价值认同，其工作付出与创新尝试渴望得到学生、家长、同事及社区的理解与尊重，这是职业意义感的核心来源。其次，他们需要构建积极的人际支持网络，包括协作互助的同事关系、信任支持的上下级关系，以及在乡土社区中被接纳的良性互动。面对工作负荷、发展焦虑等多重压力，他们还迫切需要建立有效的心理关怀与压力疏导机制，以维持健康稳定的心理状态。

（三）生活保障与长远发展的需求

体面的物质条件与清晰的未来预期是教师安心从教的基础。新生代教师首先关注合理的薪酬待遇与福利保障，期待收入能体现专业价值并与城镇教师保持相对公平，同时完善住房、医疗、子女教育等配套支持以解除后顾之忧。其次，他们对工作与生活环境有切实要求，包括良好的教学办公条件、便利的生活设施以及安全的周边环境，访谈发现，单位配备通勤车和教工食堂，有时是新生代乡村教师留任的决定性因素。更重要的是，他们关切长远的制度保障，如清晰的编制政策、公平的评聘体系、合理的流动交流机制，以及对其婚恋家庭等个人问题的系统性关怀，这些直接关系到他们的长期留任意愿。

（四）社会融入与价值实现的需求

超越职业角色，新生代教师渴望在乡村实现更深度的社会融入与生命价值。他们希望从“外来者”转变为“新乡人”，不仅作为教育者被接纳，更作为文化参与者与社区建设者被需要。他们期待利用自身知识与视野，参与乡土文化传承、社区服务等活动，在更广阔的领域贡献才智，从而获得超越校园的归属感与成就感。这一高层次需求的满足，是将职业升华为事业、激发其内生生长动力的关键所在。

三、现有社会支持体系的问题审视

当前针对乡村教师的社会支持体系虽已初步建立，但在回应新生代教师的特定需求时，仍呈现出系统性不足、精准性欠缺与协同性薄弱等问题，未能充分转化为促进其职业发展的有效动力。

（一）政策支持存在“最后一公里”落差

国家及地方层面虽已出台多项惠及乡村教师的宏观政策，但在具体落实环节，常因地方财政能力、执行意愿与配套细则的差异而产生显著落差。访谈发现，政策红利有时未能完全、及时地转化为教师的切身获得感。例如，生活补助的发放标准、时效性存在地区不平衡；面向青年教师的专项培训、评优评先名额在实际分配中往往向资历倾斜；关于职称评定、岗位晋升的优惠条件，常因附加繁杂的地方性规定而效力减弱。此外，政策设计有时未能充分考虑新生代教师的发展阶段特点，如针对其婚恋、子女教育、精神文化需求等关切的措施明显不足。政策传导的阻滞与内容的笼统，导致支持效果打了折扣。

（二）学校组织支持的专业性和人文性有限

学校作为教师工作的直接场域，其内部支持环境至关重要，但现状往往不尽如人意。访谈发现，在专业支持方面，有乡村学校校本教研流于形式，缺乏高水平的引领和实质性的研讨内容；师徒结对等传统帮扶机制可能因导师自身理念、精力有限而效果不佳；学校能够提供的外部学习交流机会稀少且分配不均。在人文关怀方面，学校管理可能沿用传统的行政化模式，对青年教师的话语权、参与权尊重不够；未能主动营造包容、互助、创新的组织文化，同事间有时竞争多于协作；对教师的工作负荷与心理压力缺乏制度化的体察与疏导机制。这使得学校未能成为新生代教师可依赖的专业家园与情感港湾。

（三）社区文化支持网络尚待有效构建

乡村社区本应是滋养教师的重要土壤，然而现实中，社区支持网络往往松散甚至缺位。访谈发现，家长教育理念常与教师现代教育观存在隔阂，支持多局限于学业成绩，对教育创新配合不足，易产生观念冲突。社区对教师的认知仍停留于传统角色，对其作为专业人才与文化贡献者的认同度不高。同时，乡村社区可供教师利用的公共文化资源、社交平台匮乏，使其在业余时间难以获得高质量的社会交往与文化浸润 [5]，阻碍了其社会融入进程。

（四）社会性支持资源分散

公益项目多聚焦物资捐赠与短期支教，对教师长期专业发展

支持有限，而高校合作偏重研究目的，缺乏稳定平等的长效协作机制，媒体宣传又存在标签化倾向，未能全面展现教师真实处境。各类社会资源分散，缺乏有效整合与信息共享机制，未能与政府、学校系统形成合力，甚至可能因重复建设增加基层负担。

四、社会支持策略的构建路径

为有效回应新生代乡村教师的多维需求，需超越零散、短视的支持模式，构建一个系统性、精准化且富有韧性的一体化支持网络。

（一）优化政策供给，实现精准长效保障

政策层面应从“大水漫灌”转向“精准滴灌”，强化对新生代群体的针对性，细化青年教师专项扶持计划，优化编制待遇与流动机制。首先，需细化并刚性落实待遇保障，建立与教龄、绩效、偏远程度紧密挂钩的动态增长机制，并专项解决其周转住房、跨区域通勤、子女入园入学等实际困难。其次，设计贯穿职业生涯的阶梯式培养体系，设立青年教师专项研修基金与名额，在职称评定、评优评先中设定合理的青年比例，并探索设立面向教学创新、乡土课程开发等专项奖励。最后，创新人事管理，探索“县管校聘”框架下的合理流动机制，允许教师在区域内不同学校，甚至城乡学校间进行阶段性交流或柔性流动，为其提供多元职业体验与路径选择。

（二）强化学校主阵地，打造有归属感的研修共同体

学校内部环境的改善是关键一环，应搭建校本研修共同发展的平台，营造民主协作的校园文化。管理上应走向民主与关怀，赋予青年教师在学校治理、课程建设中的参与权与话语权，建立常态化的校领导谈心与教师心理健康支持制度。专业发展上，要着力构建有效的校本教研模式，聘请高水平专家或县域名师进行持续性跟进指导，建立实质性的学习共同体，鼓励跨学科协作与

教学反思。文化氛围上，应积极营造尊重、信任、合作的同事关系，组织多元文体活动，增强组织凝聚力和教师的归属感，使学校真正成为其专业成长与情感依托的基地。

（三）激活社区网络，培植尊师重教的文化土壤

推动教师从乡村的“外来者”转化为“融入者”与“共建者”。可通过建立常态化的家校社沟通平台，如家长教师合作委员会、社区教育议事会等，增进理解，引导家长形成合理教育期望，并吸纳教师参与社区文化建设活动。同时，应充分挖掘和利用乡土文化资源，支持教师带领学生开展基于本土的社会实践与研究，使教师的工作与社区发展产生深层联结。此外，应大力宣传新时代乡村教师的专业形象与贡献，提升其在社区中的职业声望与社会尊重，营造全社会尊师重教的良好风尚。

（四）整合社会资源，构建紧密协同的支持体系

教育行政部门可搭建统一的信息平台与需求对接机制，将分散的公益资源导向教师专业发展、心理健康、文化生活等长期性支持项目。推动高校、教育研究机构与乡村学校建立“结对子”式的长效合作，开展订单式培训、课题研究与实践指导。鼓励企业通过设立专项基金、提供技术资源或实践基地等方式进行支持。最终目标是形成政府主导、学校主体、社区协同、社会力量有效补充的多元共治格局，汇聚各方力量，构建尊师重教的乡土氛围，共同助力新生代乡村教师的职业发展。

五、结论与展望

新生代乡村教师的职业发展需求具有多维性与时代性。回应这些需求，需要构建系统、精准且可持续的社会支持网络。这不仅关乎教师个体成长，也关系到乡村教育稳慎优化的未来。后续研究可进一步追踪支持策略的实施效果，并深入探讨不同区域背景下支持模式的差异化路径。

参考文献

- [1] 教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见 [EB/OL].(2020-07-31)[2025-12-26].https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-09/04/content_5540386.htm
- [2] 郑新蓉,王成龙,熊和妮.中国新生代乡村教师调查 [N].中国教师报,2015-09-09(003).
- [3] 张燕子,高同青.新生代乡村教师在地化专业发展的困境与突围 [J].教学与管理,2026,(03):47-53.
- [4] 赵宇晴.以情驻心:新生代乡村教师情感能量互动机制研究——基于互动仪式链视角 [J].教育发展研究,2025,45(24):74-84.
- [5] 梁军丽,毛菊.新生代乡村教师的时间困境、形成逻辑及缓解路径 [J].当代教育科学,2025,(04):70-80.