

摘 要

近年来，国家为了提高乡村教师整体素质，优化乡村教师结构，颁布了一系列鼓励教师入驻乡村发展教育事业的激励政策。然而乡村教师队伍整体素质却发展的并不尽如人意。乡村教师的队伍建设问题不只停留在“下不去”的层面，还存在乡村教师“留不住”、“教不好”等发展后劲不足的问题。一般情况下乡村初任教师在入职初期对职业发展前景持有高水平期待和高发展动力，如何形成持续有效的激励，为初任教师提供完善合理的发展服务体系，培养教师高尚的职业道德情操，使之“留得住”、“教得好”，是本研究重点要解决的内容。

本研究在实际考察和文献分析的基础上，选定理论依据，以问卷调查法和访谈法为主要研究方法，对乡村初任教师发展进程中的困境与问题展开调查分析。通过调查乡村初任教师发展需求和外部支持情况，梳理乡村初任教师发展需求和目前乡村教育环境外部支持之间的偏差，以调查数据为根据，从乡村初任教师发展需求的产生与满足角度分析问题产生原因，找寻出解决这些难题的思路和方向，为后续乡村初任教师教育改革提供实践依据。分析结果发现乡村环境无法提供满足乡村初任教师产生发展需求的心理支撑、物质支撑和导向激励。

最后对教师发展外部支持从三个维度提出应对乡村初任教师发展滞缓的策略：一是根据 ERG 需求理论从各层次维护教师发展动机，保证初任教师发展的动力源；二是要尽量满足初任教师对于专业发展的具体需求；三是拉动教师因环境激励而产生的提升专业水平的内需。并从各维度出发提出具体解决措施和建议。

关键词：乡村教育；初任教师；发展需求；外部支持；改善策略

ABSTRACT

In recent years, in order to improve the overall quality of rural teachers and optimize the structure of rural teachers, the government has enacted a series of incentive policies to encourage teachers to devote to rural education career. However, the quality of overall rural teachers has not been steadily improved and developed as expected. The issue of rural teachers' construction not only stays at the level of "can not get down", but also exists as "can not stay", "teaching not well" problems in development momentum. Generally rural novice teachers hold high expectations and high developing motivation for career in the initial stage, but how to form a continuous and effective inspiration for teachers, to make teachers to be appointed to a sound service system, to cultivate teachers' noble vocational moral and make it "to retain" and "to teach well" are the main problems to solve of this study.

On the basis of actual investigation and literature analysis, this study selected theoretical basis, took questionnaire survey and interview as the main research methods, and investigated and analyzed the problems in the development process of rural novice teachers. By investigating the development needs and external support of rural novice teachers, sorted out the deviation between the development needs of rural novice teachers and the external support of the current rural education environment. According to the survey data, this paper analyzed the causes of the problems from the perspective of the generation and satisfaction of the development needs of rural novice teachers, and found out the ideas and directions to solve these problems, so as to provide practical basis for the subsequent reform of rural novice teachers' education. The results showed that the rural environment could not provide the teacher with psychological supports, material supports and guidance incentives to meet the development needs of rural novice teachers.

Finally, this study proposes external support strategies to deal with the slow development process of rural novice teachers from three dimensions: One is to maintain the development psychology and the power source for the development of novice teachers; Second, try to meet the external needs of novice teachers for professional development; The

third is to stimulate the domestic demand caused by environmental incentives for teachers to improve their professional level. And specific measures and suggestions are put forward from each dimension.

Key Words: Rural Education; Novice Teachers; Development Needs; External Supports
The Strategy to Improve

目 录

摘 要.....	I
ABSTRACT.....	II
第一章 绪论	1
一、研究背景	1
(一) 政策背景.....	1
(二) 现实背景.....	2
二、研究目的	3
三、研究意义	4
(一) 理论意义.....	4
(二) 实践意义.....	4
四、概念界定	4
(一) 初任教师.....	4
(二) 教师发展需求.....	5
(三) 教师发展需求和教师专业发展需求概念辨析.....	5
(四) 外部支持.....	6
五、文献综述	6
(一) 国外研究综述.....	6
(二) 国内研究现状.....	8
(三) 研究述评.....	11
六、研究理论基础	12
(一) 教师职业发展阶段论.....	12
(二) ERG 需求动机理论.....	13
七、研究思路和方法	15
(一) 研究思路.....	15
(二) 研究方法.....	16
第二章 乡村中小学初任教师发展现状调查结果	17
一、问卷设计与实施	17
(一) 问卷的编制.....	17

(二) 研究样本的选择	17
二、访谈的设计与实施	18
(一) 访谈提纲的设计	18
(二) 访谈对象的选择	18
三、研究样本的数据分析	19
(一) 研究对象群体结构特征	19
(二) 乡村初任教师发展需求外部支持反馈	20
(三) 乡村初任教师专业发展需求外部支持反馈	25
(四) 乡村初任教师发展需求调查	28
(五) 乡村初任教师发展水平调查	30
四、乡村初任教师发展问题总结	32
(一) 乡村初任教师发展意识不强	32
(二) 乡村初任教师对外部支持信任度低	33
(三) 乡村初任教师发展动机呈下降趋势	34
第四章 乡村中小学初任教师发展问题原因分析	35
一、乡村工作环境难以维护教师发展需求和动机	35
(一) 乡村基础物质支持不完备	35
(二) 乡村人际关系支持不完备	36
(三) 乡村教师工作氛围缺乏激励性	37
二、乡村教师教育无法满足教师发展需求	38
(一) 乡村教师教育活动开展力度不足	38
(二) 乡村教师发展活动项目类型单一	38
(三) 乡村教师培养产生供需错位问题	39
三、教育管理体系未完善乡村教师发展与晋升渠道	39
(一) 教育系统缺乏乡村本土化评价标准	39
(二) 乡村缺乏本土化教师发展活动	40
(三) 教师缺少职业生涯规划帮助，发展前景不清晰	40
第五章 乡村中小学初任教师发展需求外部支持对策	42
一、学校方面：满足教师基础需求，维护教师发展意识	42

(一) 满足初任教师基础物质需求	42
(二) 创设良好校园风气与家校关系	43
(三) 合理安置初任教师, 关注初任教师心理健康	44
(四) 促成校本研修风向, 组建校本教研团队	44
二、教师教育部门方面: 优化入职培养路径, 完善教师发展支持体系	45
(一) 完善教师培训体系, 加强教师培训效能	45
(二) 加强职前教育, 注重初任教师岗前培训	45
(三) 优化乡镇学校联结, 形成三级管理式教师教育集团	46
(四) 提供多维度教师专业发展平台, 拓宽教师研修渠道	47
三、社会与政府方面: 强化激励政策, 引发教师发展内生动力	48
(一) 维护乡村教师职业声望, 提高乡村教师待遇	48
(二) 推行强化性评价指标, 发挥评价激励效能	49
(三) 帮助教师规划职业生涯, 优化教师职业晋升途径	49
结 语	51
参考文献	52
附 录	58
致 谢	66

第一章 绪 论

一、研究背景

(一) 政策背景

党的十九大作出重大决策部署，坚持农村优先发展，实施乡村振兴战略，高度重视发展农村义务教育，着力解决农村地区基础教育问题，减小城乡教师收入差距，加快乡村教育发展，推进城乡一体化均衡发展。振兴乡村的关键是振兴乡村教育，实现教育公平；作为教育的关键环节，教师的作用不可忽视^①。近年来，国家出台一系列政策，大幅度提高乡村教师待遇，解决基础教育的教师编制，引导和支持大学生通过顶岗实习等方式参与到乡村基础教育的改革、建设与发展过程，在农村扎根。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》、《关于深化教育教学改革全面提高义务教育质量的意见》、《国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（以下简称《意见》）等政策性文件无一不重视教师素质的提高。新时代党的教育方针的贯彻落实，德智体美劳“五育”并举的实施，劳动教育的全面开展，无不以建设高素质、专业化教师队伍为前提和保障。《意见》重点突出了乡村教师的优秀青年教师的培养，要求加紧学科教师和艺术类教师培训，实施优秀乡村青年教师奖励计划，定期开展教学素养展示和名师评选活动，对教育业绩突出的优秀乡村教师给予表彰奖励^②。这些要求具体、操作性强、便于考核的政策发布，既充分说明乡村青年教师的培养是我国教育事业和乡村振兴事业中重要的一环，也暴露出我国城乡教育资源差距巨大的残酷现实，更显示出加强和改进乡村教育任务的迫在眉睫。

根据第七次人口普查数据显示，安徽省常住人口约为 6102.7 万人，其中农村人口占比 41.67%，约为 2543.2 万人，农村留守儿童数量约为 73.1 万人，乡村教育事业振兴势在必行^③。近年来安徽政府机关关于发展乡村教育事业的政策逐步推新。2015 安徽省政府办公厅办颁发了关于实施乡村教师计划的政策，实施计划围绕“下得去、留得住、教得好”为核心目标，并“从编制管理、师资来源、薪资待遇、职称评定、人员交流、能力提升、表彰奖励、师德建设、组织保障等九个层面提出了政策措施”。近年来安徽省

^① 王振宇. 我国乡村教师职业倦怠研究的 10 年:回顾与展望[J]. 现代教育科学, 2019(11): 151-156.

^② 中共中央 国务院. 关于深化教育教学改革全面提高义务教育质量的意见[EB/OL]. 2019-07-08. http://www.gov.cn/zhengce/2019-07/08/content_5407361.htm

^③ 安徽省 人民政府 安徽省第七次全国人口普查主要数据情况[EB/OL]. 2021-05-18. <https://www.ah.gov.cn/zfsj/sjjd/553988141.html>

政府加大教育财政投入，不断扩大定向师范生培养规模，统一城乡学校编制标准并向乡村学校倾斜，健全乡村教师素质建设长效机制，“力求打造一支素质优良、结构合理、乐于奉献、服务乡村的教师队伍”^①。但是，如何真正实现安徽欠发达地区乡村中小学教师达到“下得去、留得住、教得好”的核心目标，厘清影响新进教师留任乡村的真正因素，提炼教师发展培养的动态长效机制，搭建根据教师阶段性需求变化的菜单式培训模式，还值得深入思考。

（二）现实背景

我国当前乡村中小学的教育质量层次不齐，地域特征鲜明。发达地区的乡村学校软硬件配置齐全，教育质量良好；而一些欠发达地区的乡村学校开设零散，课程设置严重不足，现有教师教育素质良莠不齐。以皖北地区乡村为例，现阶段乡村学校多数以村落为单位进行建设，以中心校统管的模式进行管理；而多数乡镇中心校规模也十分有限，管理无法到位，不能延伸到各学校内部，更无法有效解决学校现有问题。尤其是受地域限制，乡村学校各自独立，缺乏良好的沟通机制，规范性的教师培训或者论坛、报告会等难以经常性举行。中心校虽然从政策上讲肩负着培养本地区所有学校教师教育能力的任务，然而现实情况则是因各种主客观因素，例如交通不便，场地狭小，教员之间不熟悉等，导致难以开展全面和针对性的管理，最终使得乡村教师的培训义务成为了“踢皮球”式的负担。同时由于乡村中心校承担着中考升学任务，而村落小学学习和考核任务较轻，加之各校的教研活动由各校分管校长负责，导致部分中心校对于教师培养任务置若罔闻。此外由于乡村学校环境较为特殊，相比于城市学校的学科教师群体规模，乡村教师难以形成真正有效的教研群体。同时，有些乡村教育环境受到资源或者地域限制，管理层难以给予新教师真正的人文关怀，使得新教师得不到合理生活安置，丧失工作信心。对于刚刚从城市学校进入乡村小学任教的青年来说，其对新生活的适应水平会对他们的教育教学的发展产生极大影响。由于乡村教育资源的限制和教育理念的落后，初任乡村教师对乡村教学条件和交往关系的不适应导致新教师对教师行业或者乡村教育事业期望落空不在少数，而在教师生涯中，教师初任阶段是教师成长与发展的关键时期，这一阶段社会化的失败可能导致教师提前离开教育行业。乡村教师在教师编制制度和奖励补助政策引导下响应国家建设农村的号召成为

^① 安徽省教育厅《安徽省人民政府办公厅关于实施乡村教师支持计划（2015—2020年）的通知》政策解读[EB/OL] 2017-05-09 <http://jyt.ah.gov.cn/public/7071/39920521.html>

中国农村教育的新生力量，相比以往的乡村教师“就地取材”、学历水平较低的情况，现如今的乡村教师群体不仅在学历层次有了较大的提升，教师平均年龄也在逐年递减。作为拥有教育梦想的青年，初任教师对于教育教学都有着自己的向往，对于职业环境，教学内容，交际生活也有着诸多疑虑。而在当今对教师专业发展重视度较低的乡村环境中，乡村初任教师的成长没有良好的专业发展路径，职称的晋升制度致使乡村教师失去竞争活力，加上乡村环境教育资源有限，容易使初任教师产生心理落差。如果任由教师自我成长，不去做指导和引领，教师的发展进程不仅缓慢而且有可能走偏路。多项研究和现实表明，在事业上得不到发展也是导致乡村教师流失的主要原因。

通过中国知网查询，了解到关于乡村教师的专业发展方面的文献数量不少，但大都是针对政策不足和改进方向的研究，关于乡村初任教师的研究不够全面，针对乡村初任教师本身发展特别是人本主义视角下的教师发展需求研究更为鲜见。作为乡村建设的新生力量，乡村初任教师有着其职业环境和职业阶段的双重特殊性。因此，了解分析乡村中小学初任教师的专业发展需求并提供真实有效的支持路径，是本文重点研究方向并力求有效解决的主要任务。

二、研究目的

近年来国家大力发展乡村教育，新进青年乡村教师成为教师队伍的重要组成部分。随着新农村教育建设的不断推进，提高乡村教师教育素质的任务迫在眉睫。良好的初任教师发展环境可以使教师更快进入角色，在思想和业务能力上尽快适应。乡村教师的发展面临着与城市教师完全不同的困境，但是两者的发展支持系统却贯彻从学科知识到教学技能的基本同一形式的取向，而建设完备的教师发展支持系统应建立在满足教师的真实需求上^①。本研究从调查乡村初任教师发展需求入手，对教师发展支持途径进行深入探讨，并以上述研究为基础，根据国家和区域基础教育发展政策，结合乡村经济发展的不同方向和发展特色、发展环境，瞄准乡村基础教育的痛点、发展改革的难点，通过对初任教师专业发展需求的明晰和培养体系的完善，强化发展动力，促进乡村基础教育质量的提升；为教育管理部门提供切实可行的政策建议，完善乡村小学初任教师的专业发展体系。

^① 范会敏，赵海秀. 乡村教师专业发展困境与出路探析[J]. 现代中小学教育, 2020, 36(10): 52-54.

三、研究意义

(一) 理论意义

本研究针对乡村初任教师的发展需求和现实条件展开，以 ERG 需求理论、教师生涯阶段论和教师专业发展理论为基础，深入调查偏远地区乡村教师的教学环境真实情况，对其结果进行分析，并提出基于现实需求基础上的乡村初任教师专业发展环境改革路径。这一研究结果会充分运用教师发展理论，对中国经济落后地区乡村新教师的发展需求开展理论研究，从理论层面提供乡村初任教师专业发展路径建议的支撑力量。

(二) 实践意义

对于刚刚参加工作不久的乡村初任教师来说，本研究有助于帮助他们理清思路，明晰职业发展方向、目标，对自我有一个较为系统全面的客观认知；对教师发展、成长路径形成更为清晰、现实的考量，避免个人职业发展的盲目和对乡村教育环境的信念缺失，导致教学效果的降低，进而能够坚定理想信念，贯彻新时代党的教育方针，主动融入教学改革，因材施教，提升教学实效以及农村基础教育教学质量。此外本研究成果对教育管理机构 and 乡村学校而言，可以为乡村基础教育构建现代化教育体系提供针对性的政策建议，为乡村初任教师提供专业成长路径参考，有利于加速初任教师职业化进程，减少乡村教师流失，进而减缓或制止乡村教育资源流失和教育发展缓滞现象，提升当地基础教育水平。

四、概念界定

(一) 初任教师

所谓的“初任教师” (novice teacher) 这一说法最早起源于美国的教师专业发展阶段论，是指接受完正规师范教育之后，刚刚走上教师岗位不久的教师群体，有些学者也称其为“新教师” (new teacher) 或者“新手教师” (beginning teacher)，其意义基本等同。美国学者伯利纳在职业发展五阶段论的基础上提出教师发展五阶段论，包括新手阶段、熟练新手阶段、胜任阶段、业务精干阶段、以及专家阶段。其中新手阶段的处理问题的特征是理性化，依照刻板规定、缺乏灵活性。这一阶段教师的主要职业发展需求是了解教学环境，积累教学经验，融入教师职业生活。国内对于初任教师的年限界定说法纷纭，有的学者认为初任教师是入职未满一年的教师，有的认为是任职未满五年的教师都可以称之为初任教师^①。本研究根据皖北地区乡村编制的服务年限，以及中国乡

① 周淑琪. 新手教师和专家型教师评价素养研究——基于教师专业标准的比较[J]. 比较教育研究, 2014, 36(01):

村地区教师发展阶段性的特征，将初任教师的定义限定为从事教师工作五年以内的担负着与有经验教师基本一致教育任务的教育工作者，也可称为新教师或者新手教师

(二) 教师发展需求

奥尔德弗 ERG 需求理论在马斯洛需求理论的基础上将需求的种类再次进行归类，并诞生了以生存 (existence)、交际 (relatedness)、发展 (growth) 为核心需求的三维需求理论，其中发展需求对应马斯洛理论中的最高层次需求即自尊和自我实现的需要。本研究的教师发展需求即教师谋求自身内在成长发展的需求，也可以称之为教师成长需求。

本研究根据 ERG 理论对乡村小学初任教师的各类需求展开研究，其中包括教师在成长和发展过程中的生存需求、心理需求和专业发展需求。在 ERG 理论中，三种需求并非按照顺序依次出现，相反，ERG 需求理论认为三种需求是同时存在的，虽然不能完全依照前一种需求的满足与否推论出高阶需求的强弱变化，但是 ERG 理论认为可以确定的是在低阶需求得不到满足的情况下，高阶需求必定会受挫。因此为保证高阶需求持续处于较为旺盛的状态，促进教师发展内生动力，需要搭建 ERG 理论视角的教师需求模型，对症下药保证并刺激教师发展需求的产生^①。这是乡村教育环境最基本的任务。此外在教师产生发展动机以及具体发展内容需求以后，乡村教育系统还要负起满足教师发展需求的责任。近年来在需求视角下研究教师发展的不在少数，然而针对乡村初任教师发展需求的研究却鲜少见之。由于乡村地区和初任教师的双重特征，本文结合乡村初任教师需求的实证调查分析初任教师发展困境，提出基于 ERG 理论的乡村初任教师发展困境的解决对策。

(三) 教师发展需求和教师专业发展需求概念辨析

关于教师专业发展的定义主要分为两类流派，一类专指教师专业成长过程，强调教师个体的自我发展。第二类指促进教师专业化发展的途径，基本等同于教师教育或教师培养^②。本研究所指的教师专业发展基本等同第一类定义。现有针对教师专业发展需求的研究基本按照教师专业要求和教师专业素养来分类题项，包括教师学科知识素养和教师专业能力素养等。本研究在教师专业发展需求的问卷部分有设置此类题项调

12-17.

① 马玉婷, 方晓田. ERG 理论视域下民办学校中年教师职业发展需求探究[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2021(04): 114-116.

② 柴江, 段志贵. 共识、收益、能力与支持: 乡村教师专业发展因素新解[J]. 内蒙古社会科学(汉文版), 2017,38(06): 182-187.

查教师对培训内容的建议，作为后续教师教育体系改革必要性的论据和改革建议参考。但注意本研究中的教师发展需求与教师专业发展需求并非同一概念；教师发展需求是指在基础需求即教师的生活需求，交往需求层面之上的最高级需求，即自我实现，创造力和个性化全面发展的需求，是刺激教师专业发展的内在动机，促成了教师专业发展需求的产生。而教师专业发展需求是在教师具有一定的发展动机之后根据教师在教学工作内容上感到的缺乏产生而来，体现了教师在想要达到的专业能力水平的预期目标与现实情况的差距，与教师专业学习需求较为相似。

(四) 外部支持

教师的发展除了需要“内求”途径，还必须有外力的推动和支持。从 ERG 理论中可以得知，教师的发展需求是长期存在的，只是具有强弱之分。因此在教师已经具有内部需求的基础上，外部环境的条件和作用就显得尤其重要。本研究认为，教师本身的主动性和需求具有获取外部支持的起始作用，乡村教师发展的制约因素主要归结为外界环境支持的不充分，不全面问题。这些外部因素有多种类别，前人的研究中基本包括政策支持，经费支持，人员支持，时间与空间支持，心理支持等。本研究根据教师实际需求情况对这些外部支持进行了归类。从内容上看，外部支持与教师对外界的需求相对应，根据 ERG 理论，包括了基础生活需求的支持，人际关系需求的支持和成长发展需求的支持。此外由于本研究的基础即教师的成长发展需求，因此本文重点研究基于教师的发展需求的外部支持。从作用上看，外部环境支持对于教师发展需求具有维护，满足和激励三方面的作用。从空间上看，能够掌握第一手教师信息资料并给与相应支持的外部管理层级依次为教师所在学校、教师管理部门、以及政府和社会。

五、文献综述

(一) 国外研究综述

国外一些发达国家关于初任教师教育方面的研究相比于国内起步较早，体制发展趋于成熟。有些国家在初任教师教育方面已有完整的体系支撑，在初任教师教育的目标、内容、评价、程序、模式等方面都已经总结出了具有国情特色的制度规定和实践知识^①。但由于国情有别，较少有对应中国式乡村初任教师类型的研究文献和政策措施总结。

英国促进初任教师专业发展历史较为悠久，政府关注初任教师的培训并全面实施

^① 陈时见，谭建川. 中小学初任教师入职教育的国际比较[M]. 西南师范大学出版社, 2011: 11

开始于上世纪 70 年代，并在 90 年代得到了进一步的发展^①，创造了一系列较为严谨的入职引导体系，包括“入职档案”制度和全方位指导等，效果较为显著^②。

美国发展教师入职教育始于上世纪八十年代，并在八十年代末趋于成熟，其中最著名的入职教育计划包括初任教师导入方案，又称初任教师入职指导计划^③。美国的入职指导计划由各州政府自行规定，但大致内容十分相似，其中主要包括以下几点：一是提供长期性的全面帮助；二是联合学校、社区、学区以及教师群体共同协作帮助初任教师获得基本教学知识和技能；三是为初任教师提供经验教师专业指导，并帮助分析和反思教学经验；四是制定激励奖赏制度，刺激初任教师的发展追求并提高优秀教师的留任率等^④。

澳大利亚各州和地区的入职教育活动体系较为完整，其中包括学前座谈会议、学校集中讨论会和听课制度等^⑤。澳大利亚尤其重视校本研修途径，要求各学校结合自身特点与本校教师发展的实际需求，将校本研修和教师教育进行有机整合，强调教师自我反思，实行同伴互助和专业导师引领，注重基于实际问题的教师教育活动^⑥。

日本自上世纪 70 年代初就实行初任教师试用制度，规定初任教师要进行一年的实际训练，并根据成绩决定是否录用。80 年代以后日本政府通过对法律法规的修正，正式以立法的形式创立了初任教师研修制度。这一制度具体规定规定了初任教师义务参加研修的时间，流程，计划要领以及管理机构等等^⑦。日本以完善的法律法规、政策标准给予初任教师教育的有效保障。

总的来说，各国的研究结论要求对于初任教师的专业培训不能照本宣科地沿袭旧时期的教育方式，而是应当按照教师的个人发展需求和教育的实际情况对培训内容和培训方式进行调整，全方位地为教师发展提供指导帮助，从而使初任教师尽快实现角色转换，为今后进一步的专业发展奠定基础。

^① 贾玉廷. 英国初任教师入职教育政策与实践研究[D]. 山东师范大学, 2015.

^② David Crook. Challenge, Response and Dilution: a revisionist view of the Emergency Training Scheme for Teachers, 1945-1951[J]. Cambridge Journal of Education, 1997, 27(3).

^③ 张建平. 国外初任教师培养的经验及启示[J]. 外国中小学, 2012(12): 29-34.

^④ Margaret Olebe. A Decade of Policy Support for California's New Teachers: The Beginning Teacher Support and Assessment Program[J]. Teacher Education Quarterly, 2001, 28(1).

^⑤ LI,Jianchuan. Beginning Teachers' Induction in Australia: Characteristics, Experience and Development Trend[J]. Studies in Sociology of Science, 2015, 6(1)

^⑥ 康晓伟. 澳大利亚教师专业标准的背景、内涵及其启示——以新南威尔士州为个案[J]. 外国中小学教育, 2011(07): 11-14.

^⑦ 韩焯. 日本乡村教师队伍建设的经验与启示[J]. 中小学校长, 2016(05): 68-71.

(二) 国内研究现状

在当前教育改革的大背景下，建设高素质专业化教师队伍的任务迫在眉睫。教师培养近年来成为教育学热门话题。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》明确指出：“教育大计，教师为本；有好的教师，才有好的教育。要完善培养培训体系，做好培养培训规划，优化队伍结构，提高教师专业水平和教学能力。”为完善教师教育培养体系、建设适合各个学段教师和各阶段发展水平教师的培训课程资源，学者们根据不同种类教师需求和偏向的实证研究，分析不同阶段教师行为特征确实有着鲜明的特点和共性，进而总结出基于教师发展需求的支持路径或对策。在中国知网以“初任教师发展需求”“乡村新教师发展需求”“乡村初任教师发展”等为关键词搜索发现大量有关于初任教师专业发展的研究。经过梳理并提取有效信息，笔者发现针对初任教师或者新手教师的研究多数落点在教师专业发展现状困境及解决方案，或者教师培训课程需求方面，此外多数研究者对调查研究所发现的问题提出自己的应对策略或解决方案。笔者将从初任教师专业发展现状困境、初任教师专业发展支持路径和初任教师专业发展需求三方面进行研究总结；

1.初任教师专业发展现状问题研究。国内学者对初任教师入职适应情况的调查分类较细，涉及方面较广。陈小倩（2011）认为初任教师入职期会出现职业适应不良的现象，主要表现为教学能力不足、班级管理不佳和人际关系紧张三方面，其产生的原因在于学校支持力度不够，教师培养只看要求不看教师需求、教师职业期待过于理想化和理论脱离教学实践三方面^①；盛美琪（2020）通过对不同阶段教师的职业压力调查分析总结得出初任教师确实相对来说压力较大，并且对职业发展缺乏规划和信心。其原因主要来自于教师本身能力不足、学生差异较大、教务工作繁多和缺乏真正的学校职业支持系统^②；陶丽（2021）从教师教学反思水平角度进行建模分析得出初任教师在教学中相比其他阶段教师表现出较高的投入度，随着教务工作的增多教师反思表现各维度呈下降趋势，这表明初任教师对教学能力的追求度处于最高值，学校应当抓紧这个关键期有的放矢进行教师培养^③；刘莉萍(2011)认为乡村教师文化认同感极大地影响了教师专业发展，乡村教师要把自身真正纳入乡村教育环境才能谈及教师成长，而不是

^① 陈小倩. 初任教师入职适应现状及其对策研究[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版), 2011, 24(12): 72-74.

^② 盛美齐. 小学初任教师职业压力现状的调查研究[D]. 上海师范大学, 2020.

^③ 陶丽. 小学初任教师教学反思水平的现状与发展策略——基于科瑟根洋葱模型理论的视角[J]. 上海教育科研, 2021(07): 22-28.

暂驻者生活在局限范围里无法介入群体文化致使教师对职业发展或者职业本身丧失信心^①；苏玲（2021）通过对初任教师职业适应的现状调查，发现初任教师在职业适应中存在诸多问题，主要原因是教师自身的专业能力和发展动机不足、学校支持力度不够以及教师培养制度的不完善^②；师欢欢（2019）从教师专业道德层面的培养入手，对初任教师专业道德的现状及现存的问题进行分析，总结出初任教师在专业道德方面存在的认知模糊、情感淡化、行为偏失的主要问题^③。

以上研究可以看出学者们对初任教师的现状发展问题的研究在不同层面都已经有了丰富的理论积累，其分析路径的共同特点是首先在人本主义视角下针对初任教师的职业现状从各个维度展开调查研究。且多数研究在对初任教师的发展需求展开全方位的实证调查基础上，分析得出初任教师的确有着较为明显的发展困境的阶段特征。

2.初任教师发展支持途径研究。任学印、孙启林（2004）提出安排老教师对初任教师进行教学指导对促进初任教师的专业发展有重要作用，并在此基础上提出了成功的教学指导标准^④；赵有军（2014）认为初任教师有普遍的发展困境，其成因是教师教育观念薄弱，人际沟通能力、教师角色认知能力以及自我反思与评价能力的缺乏，因此应当从这四个方面入手解决当前困境、促进初任教师专业发展^⑤；邓亮（2016）在初任教师专业发展的途径方面尤其突出了教师团队自省的特征与优势，通过多种研究方法，得出结合教师团队自省能够有效促进教师专业发展的结论^⑥；周明（2009）认为全面、完善的职业生涯规划可以帮助初任教师的自我潜能得到最大发挥，并提出了初任教师职业生涯规划的要害、管理、评价与反馈^⑦；赵新云（2006）以宏观视角论促进初任教师专业发展的方法，建议学校应该充分利用自身资源，创新管理理念，创设本校的教师专业发展平台，保证教师发展的客观与主观条件良好，以此来提高初任教师适应职业的效率^⑧；李玉婷（2021）从三个维度入手，对小学初任教师的专业发展需求进行五点量调查分析，分别是教师专业理念与师德、教师专业知识、和教师专业能力，同时对教师专业发展路径的侧重倾向进行了摸索，最终结果表明小学教师对专业发展需求

^① 刘莉萍. 乡村初任教师文化认同的思考[J]. 教学与管理, 2011(24): 44-45.

^② 苏玲. 中小学初任教师职业适应的现状调查研究[D]. 西北师范大学, 2021.

^③ 师欢欢. 新手教师专业道德培养研究[D]. 山东师范大学, 2019.

^④ 任学印, 孙启林. 教学指导: 促进初任教师专业发展的有效途径[J]. 外国教育研究, 2004(08): 56-59.

^⑤ 赵有军, 李偲玮. 初任教师专业发展困境及改善策略[J]. 现代教育管理, 2014(03): 75-77.

^⑥ 邓亮. 教师团队自省视角下初任教师专业发展的有效路径[J]. 教育理论与实践, 2016, 36(11): 30-32.

^⑦ 周明. 初任教师专业发展的新视角——全面、完善的职业生涯规划[J]. 教育理论与实践, 2009, 29(29): 39-40.

^⑧ 赵新云. 论促进初任教师专业发展的学校管理策略[J]. 教学与管理, 2006(15): 18-19.

水平较高，最受认可的发展形式是师徒带教^①；杨宝忠（2016）等人以乡村教师专业发展需求和学校现实支持情况为基础对江浙地区乡村小学做出大范围实证研究，并认为学校支持效果与新教师实际需求产生偏差，并针对此现象提出有效建议^②；罗湘君（2015）以教师需求为基础，提出针对教师的主观愿望和期待的校本研修活动策略^③。

以上研究结果可以看出针对乡村教师初期技能专业化的培训系统目前已初具雏形，但是在细节方面仍有多处缺失亟待完善，研究者们尤以怎样体现人的个性发展为重点，协同创新的方法论和科学的效果论为研究目标，对初任教师培养体系再思考的空间提供了多种启发。其中以教师专业发展需求为导向，盘点学校或者环境支持的供求错位现象，并在此基础上明晰教师教育体系改革思路，是新时代研究者们青睐的方向之一。

3.初任教师发展需求研究。教师发展方向学者任学印、索桂芳（2006）从教学和心理学两个维度入手，结合美国初任教师的相关研究理论，总结出初任教师的专业发展需求方向^④。周靖毅（2018）通过实证研究，并对研究结果进行梳理分析后，认为新教师主要面临三方面困难——课堂教学，人际交往以及心理适应，由此引出新教师的发展需求特点；根据这些特点提出了打造适合新教师发展的可能支持路径^⑤。王萍（2016）等人通过对农村小学教师发放问卷总结出一线教师发展的主要需求，并对其进行分类，依次分为知识需求、能力需求、教学需求、学习方式倾向、帮助需求等，将上述需求作为新教师发展的不同维度提出对策建议^⑥。詹晓军（2016）等人采用网络问卷方式，开展大规模调查，全面了解中小学教师的专业发展需求和学校激励现状，从中发现初任教师对专业发展的思考，并提出针对性的解决对策^⑦。邹莹（2014）认为教师专业发展也应当从人本主义角度考虑教师个性需求，并以此为标准阐述了当今教师专业发展模式产生的问题，要求学校重新定位教师发展、寻求教师专业个性发展的路径和优势^⑧。张昱璞（2017）通过对职前小学英语教师的分析构建出了教师专业需求基本模型，并根据前人的研究做出总结从四个维度入手进行分析，依次是个人差异、知识、技能、

^① 李玉婷, 黄友初. 小学新手教师专业发展现状、需求与路径分析——以沿海 P 区为例[J]. 现代中小学教育, 2021,37(08): 73-78.

^② 杨宝忠, 孟晶, 杨思垠. 基于乡村新教师专业发展需求的学校支持研究[J]. 中小学教师培训, 2016(12): 1-5.

^③ 罗湘君. 基于教师需求的校本研修研究[D]. 湖南大学, 2015.

^④ 任学印, 索桂芳. 初任教师专业发展需求探析[J]. 外国教育研究, 2006(10): 52-54.

^⑤ 周靖毅. 新教师的专业发展需求与支持路径探讨[J]. 教育理论与实践, 2018,38(10): 42-46.

^⑥ 王萍, 陈岳婷. 教师发展需求对教师教育的启示[J]. 高教学刊, 2016(15): 203-204.

^⑦ 詹晓军, 孙莉, 赵新慧. 中小学教师专业发展需求和激励现状的调查与建议[J]. 当代教研论丛, 2016(11): 1-2.

^⑧ 邹莹. 教师专业发展中的教师个性需求[J]. 教学与管理, 2014(03): 44-46.

专业情感需求；还进行了社会需求的三维度分析^①。侯冬玲（2021）从骨干教师的专业表现、专业感受和专业支持条件等三个维度对北京市骨干教师的专业发展现状及需求进行深入调查，结果显示骨干教师的专业表现及整体感受较好^②。孟凡胜（2017）等人总结了不同阶段中小学教师的发展需求，并发现了初任教师与其他阶段教师需求的不同侧重点^③。张勇（2012）从微观视角分析了初任教师自我成长过程中面临的三种挑战，包括教师角色认同、自我效能感、以及教育实践等方面的问题，进而提出初任教师促进自我发展的有效策略^④。毛菊（2012）等人以教师专业发展需求及外部支持为切入点，通过问卷调查发现农村教师专业发展的主要问题并提出解决对策^⑤。

对于刚刚步入教师队伍的乡村初任教师来说，他们要面临的不仅仅是职业适应的挑战还有身份转换导致的巨大心理压力，这期间教师的发展方式主要依赖外界环境支持。根据教师实际需求找准教师发展症结，可以定向施策并精准发力，建立完善的教师发展服务系统。

（三）研究述评

纵观当前国内外研究现状，国外关于初任教师以及入职教育方面研究起步较早，相关研究理论较为丰富，有明确的专业发展目标和具体的政策标准支撑教师教育服务体系。国内研究随着国家对教师培养和教师专业发展的重视度逐年提高，教师培养的实际效果问题越来越受重视，近年来已经成为热门议题，并且在人本主义视角下从教师需求倾向研究初任教师培养问题已成为总体趋向。然而，针对乡村初任教师的研究相对较少。目前，学界对乡村教师专业发展的探讨更多地关注于乡村教师培训体系，但却忽视了乡村教师自身对发展的认同、需求，以及乡村教师的现有能力与外在设定的专业发展目标的差距。国内有关初任教师专业发展的研究上主要关注点在于加强教师的培训效果和矫正培训侧重方向，无法满足全体教师的个性化发展，尤其不利于初任教师的职业适应和专业发展。

在我国，乡村基础教育水平相对薄弱，城乡区域差距明显，伴随着城市化进程的

^① 张昱璞. 职前小学英语教师专业发展需求分析模型的理论构建[J]. 疯狂英语(教学版), 2017(07): 161-162.

^② 侯冬玲. 向上向善向未来: 首都核心区骨干教师专业发展新风向——基于北京市某核心区 1197 名骨干教师专业发展现状及需求的调研[J]. 中小学管理, 2021(02): 50-52.

^③ 孟繁胜, 曲正伟, 王芳. 不同阶段中小学教师发展需求比较分析[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2017(03): 151-156.

^④ 张勇. 初任教师自我成长的挑战和策略[J]. 教育理论与实践, 2012, 32(20): 31-33.

^⑤ 毛菊, 康晓伟, 管廷娥, 李先启. 基于发展需求与外部支持的农村教师专业发展调查研究[J]. 教育科学, 2012, 28(05): 43-47.

加快，乡村教师队伍的整合与发展将面临巨大挑战。乡村初任教师作为乡村教育发展的重要基石和新鲜血液，同时也是本文研究的重点对象。为尽量缩短初任教师的入职适应期，避免初任教师发展动机下降以及发展过程中外部助力水平不足现象发生，加快初任教师专业发展的步伐，以求提升乡村基础教育教师队伍的整体素质。本文将在已有研究基础上，切实体会乡村初任教师发展掣肘与深层原因，提出促进初任教师发展的外部支持改进策略。

六、研究理论基础

（一）教师职业发展阶段论

国际上现在尚未有统一的教师职业发展阶段理论，但是纵观各国教育类学者对教师发展和教师职业生涯的阶段划分，仍有很明显的共同特征。福勒和布朗根据教师的需要和主要关注的问题，将教师的成长划分为关注生存阶段，关注情境阶段和关注学生三个阶段。第一阶段教师相比于职业发展更关注自身的生存适应性，他们经常关注自己在周围人心目中的形象和地位，出于这种生存忧虑，教师会把大量的时间放在处理人际关系上^①；美国亚利桑那州立大学的伯利纳在人工智能领域的专家系统研究以及德赖弗斯职业专长发展五阶段理论的基础上，根据教师教学专业知识和技能的学习和掌握情况，提出教师发展的五阶段论，其中新手阶段的教师是指经过系统教师教育和专业学习刚刚走上教学工作岗位的新教师^②。他们所表现出的共同特征有理性化处理问题、缺乏灵活性、刻板依赖规定、容易受环境影响。这个阶段的教师的主要需求是了解与教学相关的实际情况熟悉教学情境积累教学经验；我国学者叶澜、白益民提出教师自我更新取向发展阶段论，认为教师专业发展分为“非关注”阶段、“虚拟关注”阶段、“生存关注”阶段、“任务关注”阶段、“自我更新关注”阶段五个阶段^③。其中“生存关注”阶段对应新任教师阶段，在“现实的冲击”下，教师产生了强烈的自我专业发展的忧患意识，特别关注专业活动中的“生存”技能与知识，专业发展集中在专业态度和动机方面。

以上研究结论不难看出教师专业发展或者职业发展的阶段论的共同特点是教师必须经历新入职阶段的困惑与适应，这一阶段不仅仅是教师专业发展的关键时期，也是

^① 郝德贤. 基于不同专业发展阶段教师教学表征的高校教师分层教学督导探析[J]. 高教论坛, 2018(01): 96-99+105.

^② 金春寒, 叶勇. 价值感的矛盾与冲突:高校教师职业倦怠心理溯源[J]. 思想教育研究, 2017(01): 92-96.

^③ 叶澜, 白益民等. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京: 教育科学出版社, 2001.

充满考验和挑战的过渡时期。为此，对初任教师进行深入的研究，了解其入职阶段的专业发展特点、需求与问题，并据此为他们提供适当的协助与辅导教育，使其顺利度过这一艰难的职业生涯阶段，是目前在教师教育领域我们必须给予重视并须重点解决的课题之一^①。

(二) ERG 需求动机理论

美国耶鲁大学教授克雷顿奥尔德弗于 1969 在马斯洛需求理论的基础上提出了以生存 (existence) 需求、交际 (relatedness) 需求、成长 (growth) 需求三者为核心的需求理论，在将马斯洛需求理论在层次上精简的同时重点深入探索了各个需求 ERG 层次之间的相互影响的规律和关系^②。ERG 需求理论与马斯洛需求理论最大的不同之处是它认为三种需求不是简单的层层递进满足的关系，而是人在社会生活中同时产生的需要，不强调需求层次发生的固定顺位，但是有强弱主次之分^③。其中第一种需求即生存需求，与马斯洛需求理论中的生理需求和安全需求相对应，代表了人们正常生活状态中的基础物质保证；第二种需求是相互关系需求，在马斯洛需求理论中也有相对应的层次，即归属与爱的需求（也称社交需求或社会需求）和自尊需求（也称尊重需求）；第三层次的成长需求则与马斯洛需求理论中的自我实现的需求相对应，也可分类为在认知与审美方面的追求。

除了用三种需求代替了五种需求以外，两者的需求产生关系和规律也有所不同。奥尔德弗的 ERG 理论还表明了人在同一时间可能不只有一种需求起作用，如果较高层次需求的满足受到抑制的话，那么人们对较低层次的需求的渴望会变得更加强烈。马斯洛的需求层次是一种刚性的、阶梯式的上升结构，即认为较低层次的需求必须在较高层次的需求得到满足之前得到充分满足，二者不具有可逆性。相反的是，ERG 理论并不认为各类需求层次是刚性结构，比如说。即使一个人的生存和相互关系需求尚未得到满足，他仍然可以拥有成长发展的需求，而且这三种需求可以同时起作用。此外，ERG 理论还提出了一种叫做受挫——回归的思想：理论认为，当一个人在某一更高级的需求层次受挫，那么作为替代他的某一较低层次的需求可能会有所增加，或减弱高层次需求的强度^④。例如。如果一个人的社会交往需求得不到满足。可能会刺激他对更

^① 韩冬梅, 周屹. 初任教师入职阶段存在的问题及对策研究[J]. 中小学教师培训, 2011(10): 28-30.

^② 鲁西娅. 基于 ERG 需要理论对乡村基础教育教师流失的思考[J]. 内江科技, 2020, 41(06): 74-75.

^③ 罗梦园, 张抗抗. ERG 理论视域下乡村教师流动问题审视[J]. 教师教育学报, 2020, 7(06): 103-109.

^④ 刘韦娟, 多强. 提升乡村教师职业幸福感的策略——基于 ERG 需要理论分析[J]. 教育观察, 2021, 10(27): 13-15.

多金钱或者更好生存条件的愿望。因此，在管理措施方面应该随着人的需求结构的变化而作出相应的改变，并能够根据不同的群体需求方向定制相应的管理策略。根据对教师发展激励因素的分析以及不同层次需要的关系分析，可以得到以下为需求关系模型（如图 1 所示）。

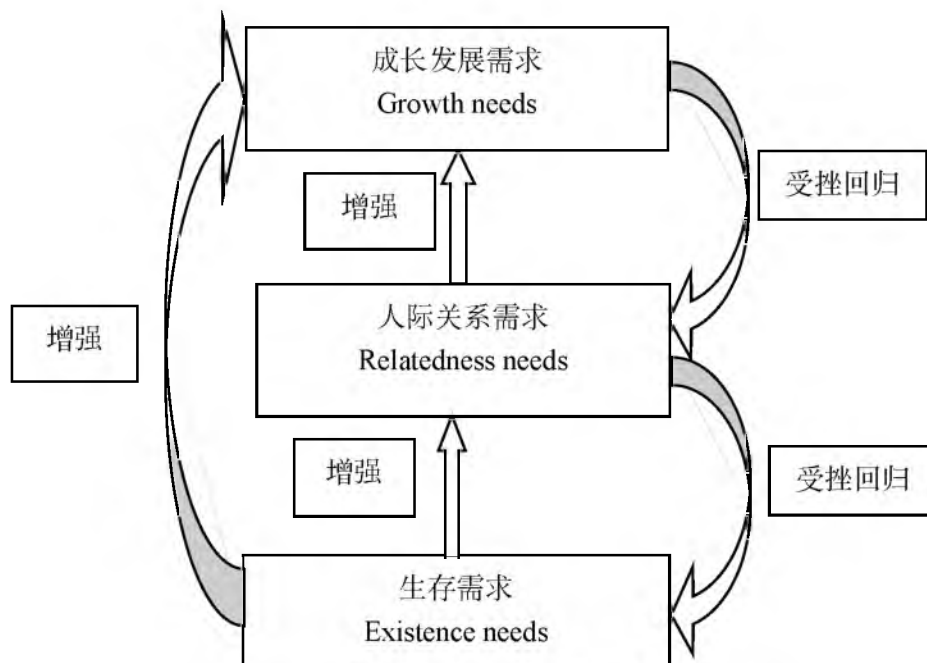


图 1. 教师需求刺激模型

ERG 属于内容激励理论，目前国内外已有大量研究从 ERG 理论视角建立教师激励模型。对于刚刚脱离学校步入社会工作的青年初任教师来说，他们对于环境的变化有着高度敏感性，情绪变化阈值较低，加之乡村环境与城市环境相比相对落后，乡村初任教师更容易受到现实环境的冲击，对新工作和生活环境产生抵触情绪，不利于乡村教师的留任和发展。在 ERG 理论视域下，三种需要的出现呈现递进加强关系，这表示教师低层次需要的满足是刺激发展需要产生的基础。反过来说当低层次的需求无法得到满足时，必将减低教师发展需求程度。因此维护教师发展欲望必须首要满足教师基本生存需求和人际交往需求。并且模型显示三种需要同时产生，只有强弱区别，从这方面考虑也不能只关注教师的发展需求，忽略教师的基础需求。同时为避免教师因发展受限产生受挫-回归倾向，影响教师对于职业发展的期望，外部环境应当提供充足的成长发展机会，促进教师发展愿景。最后利用 ERG 理论在动机激励方面的导向作用，可以利用多方面手段激励教师产生高强度发展需求，例如加强教师晋升渠道，加大奖励力度，提升职业价值等方面，使教师获得成功的心理期待，提高教师的自我效能感，

从而进一步产生发展的内在动机。

七、研究思路和方法

(一) 研究思路

研究乡村小学初任教师的发展问题并力求探索出一条解决目前乡村教师“发展慢，流失快”现象的有效路径，首先要从教师的真正需求入手。乡村教师的需求相对城市教师来说成分更加多样化，受教育资源和教育实践环境影响更加复杂化。从人本主义视角观察教师的发展需求，可以深层次提取出乡村初任教师培养工作存在的问题和偏向，在此基础上有针对性地提出乡村初任教师发展进程的解决策略。

教师专业发展是指教师在整个专业生涯中，通过不断的培训和学习，从而增加其专业知识，提高专业素养和教学技能，成为一名合格且专业的教育人员的过程^①。终身学习理念下的教师专业发展应当是没有尽头的，其本质特点是过程性和持续性。因此，教育体系应当根据初任教师专业发展不同阶段的需求特点提供相应帮助。初任教师发展需求分为内部需求和外部需求，内部需求指基于初任教师自身对教育教学能力的提高产生的需求，这种需求更具主动性，是自发的。外部需求是基于教学任务及教师自身发展需求对外界环境产生的支持需要，相对于内部需求来说是被动的、外部赋予的^②。但是两者同时也具有承接性，即内部需求促成外部需求的产生。

因此首先为保证初任教师对教师专业发展具有持续性的高度动机水平，要重视对教师发展需求的分析，要对其产生，即需求的来源作清晰的梳理。其次要从外界环境着手拉动对教师发展需求的激励水平，最后在保证初任教师维持高度发展愿景的基础上探理出教师专业发展需求的方向并对症下药满足教师发展需求内容。

由于教师的发展是属于动态过程，难以形成对教师发展的有效终结性评价，并且教师的发展成果也难以用统一量化标准去评判好坏。因此本研究对于教师发展的状况评价将结合多方面相关者的实际感受，其中包括教育管理部门人员，教师本身，校长等。另外本研究对于发展的评价也将从多方面维度抓起，根据发展的过程结构，本研究将从教师个人发展目标与动机，发展方法与途径，发展收益与评价三方面以及相关外部支持情况统一进行评价。

本研究以实证研究为基础，通过问卷调查、人物访谈等方式开展研究。点、面结

^① 张婷婷, 王海燕. 乡村教师专业发展的现状及有效途径[J]. 集美大学学报(教育科学版), 2016, 17(05): 17-22.

^② 柴江, 段志贵. 共识、收益、能力与支持: 乡村教师专业发展因素新解[J]. 内蒙古社会科学(汉文版), 2017, 38(06): 182-187.

合，全面了解我国乡村初任教师现发展需求情况。研究的具体内容包括调查研究乡村初任教师的发展需求、调查分析我国现阶段乡村初任教师发展水平、培训的手段以及培养路径。其目的是对乡村初任教师培养体系提出未来发展的建议和对策，发展乡村教师人才，促进乡村学校教育水平的提升，并满足基础教育改革的总目标，进而落实国家关于振兴乡村教育的基本国策。

通过多渠道对国内外教师发展的相关资料进行整理分析，并从中提取有效信息，建立起关于乡村中小学初任教师的发展需求模式。本研究根据皖北乡村地区实际情况编制问卷，选取 B 市和 F 市下属乡镇 15 所乡村学校的 256 名初任教师为研究对象并发放问卷，通过数据整合分析乡村初任教师当前发展需求和实际发展支持状况的偏差，沿着从理论指导实践的基本路线，结合当地地域资源特征，为提升乡村初任教师发展水平和建设乡村优秀教师队伍提出可行性的建议。

（二）研究方法

1. 问卷调查法。问卷的制定结合奥尔德弗 ERG 需要理论、教师专业发展阶段理论和乡村教师实际情况，从人本主义角度出发，制作并完善不同题项，开展分类调查。对现阶段乡村新教师的培养环境、条件和手段进行调查和总结。问卷内容的编制从三个维度进行：第一维度是教师个人信息和职业生活情况调查，第二是对当前学校或者政府部门提供的培训方式和教师满意程度进行调查，第三是教师对专业发展的需求和动机情况进行调查。通过问卷调查，收集真实有效的第一手数据，对问题进行分类，开展分析与讨论。

2. 访谈法。考虑到乡村新教师的发展情况难以量化分析，本研究的另一重点辅助研究手段为访谈法，重点访谈乡村学校教师和乡村教育相关管理人员，依据研究对象的类别差异设置不同的访谈题纲。教师方面侧重于了解教师对于参与乡村教育事业的感受、对待教育专业发展的态度和需求以及在教学过程中遇到的实际问题等。乡村教师教育管理相关人员的访谈侧重于了解初任教师当前发展和培训概况，以及针对初任教师的培养措施和留任政策的情况。访谈所获取的材料主要是对真实情况的深入探讨以及对问卷所获取数据的对应补充。

第二章 乡村中小学初任教师发展现状调查结果

一、问卷设计与实施

(一) 问卷的编制

在参考相关研究的和实地考察的基础上，笔者根据皖北地区乡村学校实际情况编制了《乡村学校初任教师发展需求调查问卷》。问卷分为三部分，第一部分除基本信息了解外，还结合奥尔德弗 ERG 需求理论对乡村初任教师的生活条件如薪水、住宿、食堂的满意度展开调查，同时涉及交往管理人际关系处理方面的问题。这部分的问卷设计是为了大概了解教师的低阶需求是否得到合理满足，以及教师对于教师发展的期望程度。第二部分调查分析了乡村初任教师的专业发展实际培训内容设置以及相应的培训效果主客观反馈，为后续的教师教育体系改革建议提供参考。第三部分以发展的视角调查教师对自身专业水平提高的内在动机情况，初任教师的具体专业发展需求以及对教育体系的建议和意见收集。为保证信息的真实性，客观性和全面性，本问卷第一和第三部分主要以设置多选题为主。研究者利用问卷星编辑问卷，在两县 15 所学校进行《乡村初任教师发展需求调查问卷》收集，包括 10 所乡村小学和 5 所乡村中心校，期间共收到 256 份问卷，最终确定有效问卷 243 份。问卷回收率为 95%。利用 SPSS.26 对有效问卷进行信效度分析，表明此问卷测量结果的真实性和一致性较好，可以有效投入使用。

(二) 研究样本的选择

G 县和 M 县隶属于皖北地区某三线城市管辖，自从几年前脱贫以来经济发展水平较快，当地政府对教育发展的关注力度逐年提升，为提高乡村基础教育质量，教育部门倾斜大量编制职位到乡村中小学，引进青年教师人才进入乡村支援教育，至此新进教师数量大幅增加。按照政策规定，新教师需要按照签约年限留任乡村至少 3 年到 5 年不等。本研究以两县 15 所乡村中小学 256 名新教师为研究对象，发放了 256 份调查问卷，通过回收和整理，清除掉不可使用问卷，最终得到 243 份有效问卷。有效回收率较高，已达到可使用范围。

二、访谈的设计与实施

(一) 访谈提纲的设计

由于问卷的篇幅限制,以及某些问题答案的真实性不能完全保证,同时一些敏感问题也不适合在问卷上体现,因此为深度了解乡村初任教师发展进程中的困境与挑战,笔者还对部分教师和教师管理相关部门工作人员进行了访谈。对于新进教师的访谈任务主要是弥补问卷的细节不足,和教师对于一些问卷上难以体现的真实困惑的补充。其他人员的访谈任务侧重点又与教师不同,访谈校长主要为了从总体方向了解乡村初任教师的留任情况,发展情况和学校资源提供情况,访谈教育培训部门相关工作人员为了了解培训课程的设置,初任教师的参与活跃度,教师培训效果等等。

(二) 访谈对象的选择

访谈对象包括6名初任乡村教师,4位教育部门工作人员和3名小学校长。7名初任教师分别来自不同镇区的不同学校,职业背景情况如下表(表2-1.乡村初任教师访谈样本背景信息)所示。4位教育部门工作人员和3名校长职业背景情况如表2-2所示。访谈方式包括面对面访谈、电话访谈、微信访谈等方法。

表 2-1. 乡村初任教师访谈样本背景信息

教师编号	年龄	教龄	所教学段	学历	职称	所在学校
T1	29	3年	初中	本科	中二级	镇中心校
T2	28	1年	小学	本科(非全日制)	小一级	乡村小学
T3	25	2年	小学	本科	小二级	乡村小学
T4	31	5年	初中	本科	中二级	镇中心校
T5	24	2年	小学	本科	中三级	乡村小学
T6	29	4年	初中	硕士	中二级	镇中心校

表 2-2. 教育相关管理人员访谈样本背景信息

人员编号	工作单位	工作年限	所在部门	职称
X1	镇中心校	25年	学校	高级教师
X2	乡村小学	10年	学校	高级教师
X3	镇中心校	22年	学校	高级教师
G1	教育局	18年	人事科	科员
G2	教育局	21年	教研办公科	科员
G3	教育局	10年	项目办	中级教师
G4	教育局	8年	办公室	科员

三、研究样本的数据分析

(一) 研究对象群体结构特征

本研究问卷第一部分调查了包含教师教龄、教师学历等基本情况的调查。研究对象的基本信息如下图所示（表 2-3）

表 2-3.研究样本基本信息

项目	选项	人数	百分比
年龄	25 及以下	68	27.98%
	26-30	132	54.32%
	31-40	43	17.70%
教龄	1 年以内	84	34.57%
	1-3 年	108	44.44%
	3-5 年	51	20.99%
最高学历	大专	17	17.24%
	本科	191	78.60%
	本科以上	35	14.40%
任教学校	乡镇中心校	148	60.91%
	乡村小学	95	39.09%
任教学段	初中	90	37.04%
	小学	153	62.96%
性别	男	64	35.75%
	女	179	73.66%

由上表所示，本次问卷中男性数量为 64，女性数量为 179，女性教师占总人数的 73.66%，这并非是由于样本学校的特殊性，据了解，G 县乡村教师女性人数大约占据总教师人数的 70% 左右，而近些年新进乡村男性教师数量更是寥寥无几并逐年下降。

因样本教师是初任教师，年龄方面趋于年轻化。在年龄方面 25 岁及以下的教师有 68 人，约占总人数的 27.98%，26 岁到 30 岁的人数为 132，占样本量的 50.32%，30 岁到 40 岁的人数占 17.7%。走访发现，当今乡村教师总体年龄分布呈现明显的“两头重”特征，新教师多数是毕业后没几年通过国家考试进入乡村教学，年龄基本分布在 20-30 岁之间，另外的教师主力军是本地教师，年龄基本超过 40 岁。这表明乡村教师的流动呈不健康状态，新教师大量入职，但是却很少能在乡村环境坚持教学。M 县和 G 县的新教师入职都必须签约 5 年服务期，服务期过后，教师可以考入县城或者与外县教师平级调换。据访谈了解，基本所有新进乡村教师在 5 年服务期过后都会通过各种途径试图离开乡村升入县城或者市区，这种情况首先一方面体现了乡村教师的进取心和职

业志趣，另一方面也说明多数教师认为乡村教育环境难以助力乡村教师职业的良好发展。

乡村教师学历总体水平相比前几年有大幅度提升，其中本科以上有 35 人，本科有 191 人，大专有 17 人。在初任教师中，本科学历的最多，占 78.60%。近年来国家对教师的学历水平要求逐渐提升，再加上教师进修以及教师晋升制度的激励政策，现在乡村学校中教师的学历基本上达到本科以上要求，极少数是大专学历。

此外，皖北部分地区乡村学校的特殊性还体现在中小学校的设置上。例如，本次调查研究的样本包括乡村初中学校和乡村小学学校，据了解皖北乡镇地区的初中学校基本是一镇一设，有些镇初中称之为某镇中心校，学校设置小学和初中两个学段，也有些镇初中不设小学部仅设初中部。自 2001 年起，我国实行以乡镇为主的自主农村教育管理体制，乡镇政府不再设专门的教育管理机构，农村中小学校的教务管理由乡镇中心学校校长直接负责，乡镇中心校有权对全乡镇的所有中小学进行业务管理和指导^①。因此，在这种条件和情况下，乡镇中心校的教师群体人员数量远大于乡村小学。这在问卷结果当中也有所体现，本问卷样本针对的乡村小学数量大于乡镇中心校，然而最后的统计数据却是乡镇中心校的教师数量占比远大于乡村小学。

(二) 乡村初任教师发展需求外部支持反馈

1. 乡村初任教师发展目标与动机调查。乡村初任教师的发展目标情况调查数据显示(表 2-4)，教师认为自己对未来发展有具体目标和规划的教师占比为 55.14%，有明确的目标但努力方向不明的占 38.68%，另有小部分教师还未确立发展目标，这部分教师占样本总量的 6.17%。可以看出，部分初任教师对于未来发展的方向并不明确，小部分教师对于教师专业发展的概念还未做了解。

表 2-4. 乡村初任教师职业目标设定情况

题目	选项 (单选)	频度	百分比
教师发展目标情况	有明确发展目标并为之努力	134	55.14%
	有目标但努力方向不明	94	38.68%
	目标尚未确立	15	6.17%

乡村初任教师发展动机调查结果。如表 2-5 教师发展动机的调查数据来看，选择最

^① 彭虹斌. 布局调整后乡镇中心学校管理研究——以湖北省 H 市 L 镇为例[J]. 教育科学研究, 2013(03): 41-46.

多的选项是对职业的进取心，占总样本量的 82.71%，其次是考评职称的压力，占比 52.58%，紧随其后的是自身对教学效果的追求，占比 47.74%，另外有 32.92% 的教师选择增加经济收入和 21.40% 的教师选择尽快晋升。选择最少的原因是同侪压力，占比 17.70%。

表 2-5. 乡村初任教师发展动机

题项	选项 (多选)	频数	占比
教师想要提升自我的原因	对职业的热爱和进取心	201	82.71%
	考评职称的压力	128	52.68%
	教学效果未达到心理预期	116	47.74%
	增加经济收入	80	32.92%
	为尽快实现晋升	52	21.40%
	同侪压力	43	17.70%

可以看出，初任教师发展动机主要来自于内部原因，外部原因占比较少，只有考评职称的压力占比达到 50%。

教师访谈问题 2 的部分回答：

T1：目前对于我们乡村初任教师来说，最重要的是先稳定心态，乡村发展环境比较恶劣，很多人还未找到未来方向，还有部分人还并未完全认同自己的乡村教师身份。

T3：乡村教师之间的竞争相对来说较小，我们多数人达到一定服务年限之后会一次进行职称评定，评定标准相对公平，没有可操作性，评奖评优对乡村教师来说是锦上添花，但并不是硬性规定，因此我们打算留任乡村的人不会有太多压力。

总体而言，初任教师发展的动机主要来自于提升自身的动力，外部刺激作用表现不明显。多数教师还未感受到发展的压力，对职业晋升也没有过多追求。这说明乡村教师环境难以激励教师发展需求和动机。

2. 乡村初任教师职业生活满意度调查。ERG 理论表明，低层次的需要得到满足之后，才能刺激更高层次的需要的产生与发展。在乡村教育环境中，初任教师的发展动机产生于发展需求，而物质资料的满足和人际交往需求的满足是发展需求得以延续的基础。针对这部分内容，笔者设置了关于乡村初任教师对于乡村学校生活的反馈题项，最终数据如下表所示(表 2-6、表 2-7)。

表 2-6. 乡村初任教师生存情况满意度调查

题项	选项 (多选)	频数	占比
生活需求是否满足情况	交通不便	180	74.07%
	学校缺乏物质基础的提供	182	74.90%
	收入太低	56	23.05%
	没有按照合同取得相应报酬	14	5.76%
	没有什么问题	48	19.75%
	其他	0	0%

以上数据 (表 2-6) 可以看出, 乡村初任教师表示对于乡村教学生活没有任何异议或者完全适应的只占样本总量的 20%, 对于学校的物质基础提供问题有意见的教师占比最高, 达到 74.90%, 其次是交通不便问题反应人数, 占比 74.07%。总体而言, 乡村初任教师对乡村职业生活状态满意度不高。

表 2-7. 乡村初任教师人际关系问题调查情况

题项	选项 (多选)	频数	占比
人际关系问题	乡村学生难管教	201	82.71%
	家长无法有效沟通	167	68.72%
	对乡村生活没有归属感	75	30.86%
	无法感受到被尊重	72	29.63%
	领导、校长不接受建议或意见	35	14.40%
	难以融入同事队伍	17	6.99%
	没有参与管理的机会	15	6.17%
	没有问题	0	0
	其他	0	0

针对初任教市人际关系问题调查数据显示 (表 2-7), 所有样本教师对乡村生活人际关系处理方面都有所困惑, 其中最严重的问题是乡村学生难以管教问题, 有这部分困惑的教师占比为 82.71%。问卷反映的另一个主要交际问题是学生家长难以沟通的问题, 对此持同意态度的教师占比为 68.72%。此外还有 30.86%的教师表示没有归属感, 29.63%的教师表示无法感受到被尊重。

乡村初任教师职业生活满意度还囊括了乡村初任教师职业成就感。教师发展需求产生的前提是建立在教师对自身职业认可的基础上, 认为教师职业是有价值和意义的。

对于这方面题项和选项难以合理清晰地进行设计，本问卷选择了五点量表显示教师职业成就感选项分布（表 2-8）。

表 2-8. 乡村初任教师职业成就感情况

题目	选项（单选）	频度	百分比	成就感均值
职业成就感	很有成就感	5	2.05%	3.37
	比较有成就感	101	41.56%	
	成就感一般	119	48.97%	
	成就感不强烈	15	6.17%	
	毫无成就感	3	1.23%	

数据显示教师整体对于乡村教育事业成就感和事业前景持较为消极的态度，仅有 2.05% 的教师表示成就感较高，41.56% 的教师表示比较有成就感。分别有 48.97% 和 6.17% 的教师表示在教育工作中事业成就感一般或者成就感不强烈。乡村初任教师的职业成就感均值为 3.37，总体来说职业成就感低迷。

为了体现教师对于投入教育事业的真实感受，问卷设计了两道关于任教初衷和职业看法的问题作为乡村初任教师职业认同感调查补充。并得出了以下数据（表 2-9、2-10）。

表 2-9. 乡村初任教师任教起始原因

题项	选项（单选）	频数	占比
考取乡村原因	被分配来	119	48.97%
	家在此地	96	39.51%
	为发展教育自愿考取	25	10.29%
	为了方便调职	3	1.24%
	其他	0	0

调查显示，48.97% 的教师属于被分配在乡村任教，1.24% 的教师为了容易调职选择在乡村任教，这两部分教师流失可能性较大。39.51% 的教师属于返回家乡任教。仅有 10.29% 的教师为服务乡村教育事业选择乡村任教。

为了深入了解乡村初任教师任职之后对乡村教育事业的感想，本研究还设置了“您认为什么是乡村任教最吸引您的优点”一问，问题设置为多选题，并得到以下数据结果（表 2-10）。

表 2-10. 乡村初任教师任教吸引力调查

题目	选项 (多选)	频度	占比
乡村任教优点	为乡村教育做贡献	167	68.72%
	国家编制	145	59.67%
	离家近	117	48.15%
	关怀留守儿童身心	78	32.10%
	评职称相对容易	34	13.99%
	受人尊敬	25	10.29%
	工作时间有弹性机制	11	4.57%
	其他	2	0.82%

从本题数据结果可以看出，68.72%的教师选择为乡村教育事业做贡献这个答案，除此以外选择最多的吸引点是国家编制和离家近两个选项，分别是59.67%和48.15%，另外有32.10%的教师选择关怀儿童身心健康，只有10.29%的教师表示任职乡村因为乡村教师受人尊敬。

教师访谈问题3的部分回答:

T3: 我是一名初中班主任兼语文老师，有时要上早晚自习，早自习的开始时间是7点半，我需要7点到班，然而由于路途遥远，我必须在5点半之前起床才能保证较早到班，晚自习上到8点半，我回到家已经将近十点了，这种情况下睡眠时间难以保证，持续一年之后我的身体出现了状况，精力下降，易感冒发烧，这种身体条件下我完成课内教学任务和班主任工作已属实不易，更何况还有管理和行政事务。

T5: 作为一名教师严重匮乏的偏远学校的小学英语教师，我任教语文和英语，我一周要上28节课，我们学校没有食堂和住宿，如果我中午不得不留校，我最头疼的就是午餐问题，晚上如果下班晚了我会因为没有公交车而不得不搭乘私家车，既不方便又不安全，目前对于乡村教师职业已经失去部分信心。

T6: 我是硕士毕业后去了外地当了一年私立教师，觉得太累离家太远，思乡心切，因此想要考编回家，我这个学科只有这边招考，因此来到了乡村学校。和私立学校相比，乡村公立学校学习压力小，竞争小，但是相对来说我的成就感反而不高，目前对职业发展还处于比较迷茫的状态。

教师访谈问题5的部分回答:

T2: 乡村物质条件相对落后是我入职前已经预想到的，但是没有预想到的是乡村

教育理念的落后，乡村家长学生都不注重教育，有些认为在义务教育结束后应当立即去打工，乡村环境不够尊重老师的工作，很多情况下教师对学生成绩和管理束手无策。

T5：乡村学校现在基本只剩留守儿童，很多学生完全没有学习概念，有时候我感觉他们只是在熬时间，想要提高他们的成绩很艰难，很少有学生重视教师的教诲。目前我的状态是想要尽快考取县区或者市区学校，乡村学校无法实现我的教育理想。

从调查结果来看，相当部分教师对于乡村工作环境有所不满，在物质需求和人际关系需求上均有缺乏，并认为工作压力太大挤占了教师发展空间。同时乡村教师职业身份对于初任教师来说吸引力不足，难以支撑教师在职业上的发展欲望和动机。

(三) 乡村初任教师专业发展需求外部支持反馈

1. 乡村初任教师参与培训频度调查。问卷对于乡村初任教师任职以来参与区县级以上培训频度展开调查，最终得到数据如下（表 2-11）。

表 2-11. 乡村初任教师参与培训频度

题目	选项	频度	百分比
参加区县级以上 教师发展活动大概频 率	一学期一次	185	76.13%
	一学期至少三次	49	20.16%
	一个月至少一次	5	2.05%
	一周至少一次	4	1.64%

根据调查数据显示，相当数目的初任教师表示教师培训的频率是一学期一次，22.22%的人表示一学期约有三次参加机会，只有不到 4%的人表示参与培训频度超过一个月一次。总体而言，乡村初任教师参加教师发展活动频率较低。

2. 乡村初任教师培训满意度调查。针对乡村初任教师参与培训后的满意度调查结果如下（表 2-12，表 2-13，表 2-14）

表 2-12. 乡村教师培训效果满意度调查情况

题目	选项 (单选)	频度	百分比	满意度平均值
培训有效程度	非常有效	24	9.88%	3.30
	比较有效	77	31.69%	
	效果一般	101	41.56%	
	效果不理想	32	13.17%	
	毫无用处	9	3.70%	

整体统计来看，培训效果满意度平均值 3.30，初任教师对培训效果满意度一般，有 41.56%的人对培训效果满意度选择了效果一般，13.17%的教师选择效果不理想，另有 3.7%的人选择毫无用处。

表 2-13. 教师培训内容满意度

题目	选项	频度	占比	满意度平均值
教师对培训内容是否满意	非常满意	35	14.40%	3.60
	比较满意	109	44.86%	
	一般	65	26.75%	
	比较不满意	34	13.99%	
	完全不满意	0	0	

乡村初任教师对教师培训内容的供需满意度调查如上表所示；数据显示教师对培训内容总体满意度一般，13.99%的初任教师对培训内容比较不满意，26.75%的初任教师选择满意度一般，只有14.40%的教师选择对培训内容非常满意。

表 2-14. 教师培训形式满意度

题目	选项	频度	占比	满意度平均值
教师对培训形式是否满意	非常满意	13	5.35%	3.38
	比较满意	130	53.50%	
	感觉一般	57	23.45%	
	比较不满意	33	13.58%	
	完全不满意	0	0	

本研究还对乡村初任教师参加培训项目的类型展开满意度研究，数据显示乡村初任教师对培训形式总体满意度一般，有23.45%的教师对培训形式满意度一般，13.58%的教师比较不满意。满意度合格的教师占总样本量的58%左右。

教师访谈问题 6 部分回答：

T1：自从我入职以来，从未真正参加过专业对口的教师培训，只有有一位前辈带领我们自费去参加过一次学科方面的课题研究会议。教育局安排的培训多数都是网络直播或者录播，参与感不足，针对性也不强，价值不高，很多人也是敷衍过去，没有真正听讲。

T3：“在教师培训或者教学研究中，讲师或者带头人基本都是大城市的名校名师，虽然他们讲得很精彩，但是很多时候他们完全忽略乡村学生基础和生活习惯，这是与城市学生有很大区别的，我们只能随声附和，或者靠想象和表演完成课题研究任务，这对于我们来说用处不大。”

T4：我在疫情之前入职，那时候我们虽然后开展线下培训，基本都是大师讲座，只有名师或者教育学者的单方面输出，内容也基本都是形式上的那些东西，甚至还有

来宣传的，点名签到也是走个过场。整体来说效果不强。

总体而言，教师对于学校以及教育相关部门所提供的教育支持水平不太满意，这与乡村教师的发展途径自评相吻合，乡村教师教育体系相对于教师的实际需求而言仍有较大的进步空间。

3.乡村教师培训项目类型情况调查。问卷针对初任教师的专项培训开展情况进行调查研究，设置题项“新教师任职学校或者区县是否有针对处于新任教师的培训策略”，调查结果如下表（表 2-15）；

表 2-15. 新教师专项培养设置情况

题目	选项	频度	占比
针对新教师入职	有	150	61.73%
培训项目开设情况	不清楚	48	19.75%
反馈	无	45	18.25%

由调查结果可知，仅有 61.73%的教师明确表示有针对新任教师开设的培养项目，其余教师则表示没有开展或者不清楚是否有开展，这表明针对初任教师的专项培养没有覆盖到全体初任教师。

问卷设置了“新教师任职学校或者区县开展的新教师培训内容有哪些”，并得到结果如下（表 2-16.）

表 2-16. 教师培训内容类型

题目	选项	频度	占比
针对初任教师 设置培训内容 情况	提高教学实践能力	165	67.90%
	课程		
	学习教学规章制度	126	51.85%
	了解学校办学现状	120	49.38%
	学习教育前沿理论	99	40.74%
	其他	5	2.06%

由数据可知，针对初任教师的培训内容主要是提高教学实践能力，选择此选项的教师占比 67.90，其次是学习教学规章制度和了解学校办学现状，选择占比差距不大在 50%左右，另外有 40.74%的教师选择学习教育前沿理论。

校长访谈问题 2 部分回答:

X1: 一般学校没有可以开展专门针对新教师培训的项目和规格，这些只能由教育局或者中心校承担，内容多数比较普世性，因为教师所教学科不同，只能宣传一些规章制度之类的，因此针对新教师的学科培训只能和老教师们的教研融合在一起。

从问卷数据和访谈结果来看,现如今乡村中小学严重缺乏针对新教师教学能力和管理能力提升的入职培训项目,学校及相关教师教育管理部门应当认识到新教师培训的独特性和重要性。

(四) 乡村初任教师发展需求调查

1.乡村教师主要发展途径自评。对乡村初任教师的主要自我发展途径的调查数据如下表所示(表 2-17)。

表 2-17. 乡村教师主要发展途径自评

题目	项目 (多选)	频度	百分比
主要发展途径	实践积累, 自主摸索	189	77.78%
	自行阅读书籍或上网查阅	156	64.20%
	参加研究活动或讲座培训	104	42.80%
	与同事互相观摩听课讨论	79	32.51%
	寻求带教教师帮助	21	8.64%
	其他	5	2.06%

如上表所示,多数乡村初任教师认为作为教师发展的主要途径是积累实践经验主动反思,本项目占比 77.78%,其次是自行阅读书籍占比 64.20%,这表明多数教师发展的方式仍以自学为主,外界环境并非获取发展支持的主要渠道。

2.乡村初任教师培训需求调查。为了解乡村初任教师对培训课程的真实需求,问卷调查了教师对于培训课程,和培训形式的主要需求,并得出以下数据(表 2-18,表 2-19)。

表 2-18. 乡村初任教师培训形式需求

题目	项目 (多选)	频度	占比
培训形式需求	听评课与教学观摩	156	64.20%
	操作演练名师指导	123	50.61%
	线上培训网络学习	88	36.21%
	公开讲座学习	24	9.88%
	集中课题研究	24	9.88%
	师徒带教	16	6.58%
	其他	0	0

总体来说乡村初任教师对培训形式需求以实战演练为主,选择占比最多的前两位分别是听评课与名师指导操作演练,分别占比 64.20%和 50.61%,其次是线上培训占比 36.21%。可以看出乡村教师对于最常开展的大型讲座培训形式需求不高,这表明教师的培训形式需求与实际提供情况并不吻合。

表 2-19. 乡村初任教师培训内容需求

题目	选项	频度	百分比
培训内容需求	语言表达学生交往与 家校沟通	167	68.72%
	教师职业生涯规划	135	55.56%
	学科知识与教学能力	89	36.63%
	心理咨询与辅导能力	66	27.16%
	班主任工作与管理	34	13.99%
	教师心理健康维护	24	9.88%
	教育研究方法与课题 申报	15	6.17%
	其他	0	0

数据显示，乡村初任教师认为最需要的培训内容是语言表达与沟通技巧，其次是教师职业生涯规划，两项分别占比 68.72%和 55.56%。值得注意的是学科知识培养的选择人数只占样本总量的 36.63%，另外教师对于心理辅导能力的需求占比为 27%。可以看出目前乡村教师的主要培训内容设置不能满足乡村初任教师的实际需求。目前教师培训内容以学科知识和教学教法的传授为主，忽略了初任教师对于人际交往能力的追求和职业发展的规划欲望。

3. 乡村初任教师发展阻碍自评。问卷还调查了乡村初任教师认为阻碍教师发展的主要外部支持原因，乡村初任教师认为目前阻碍教师发展的最大问题数据如下表所示 (表 2-20)。

表 2-20. 乡村初任教师发展主要阻碍

题目	选项 (多选)	频度	百分比
教师认为阻碍发展的 主要原因	进修培训机会少	157	64.61%
	缺乏经费支持	134	55.14%
	学生学习水平低	122	50.20%
	工作负担重, 学习时 间少	67	27.57%
	相关部门不重视	46	18.93%
	地方偏远闭塞	21	8.64%
	其他	2	0.82%

数据看出，选择乡村进修培训机会少的人数占比 64.61%，认为乡村缺乏经费支持的占比 55.14%，认为是学生水平阻碍发展的人数占比 50.20%。此外 27.57%的教师认为工作负担重，学习时间少。18.93%的教师认为相关部门不重视教师发展。8.64%的教师认为地方偏远导致教师难以发展。

教师访谈问题 7 部分回答:

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/816010010141010044>