

被调查者认为乡村教师缺乏通识性教育教学技能方面的知识，在教学技能方面77.79%的被调查者认为乡村教师缺乏运用现代教育技术的能力，51.18%的被调查者认为乡村教师缺乏家校合作能力。

（三）生存发展状态亟需改善

由需求层次理论可知，自我实现是个体向上发展的高层次需要。良好的生存发展状态是教师职业成长发展的重要保障。教师生存发展状态是衡量教师队伍建设的重要维度和指标。乡村教师生存发展状态的困境主要表现为：

首先，乡村教师对工资的满意度较低，职业幸福感不足。

其次，乡村教师婚恋问题成为其生活压力的重要来源，一部分已婚教师与配偶分居两地，生活质量深受影响；另一部分大龄单身教师难以在乡村找到合适的配偶。

再次，繁杂的非教育教学任务挤占了乡村教师的教学时间和业余时间，增加了其工作负荷。

（四）服务乡村振兴能力不足

乡村教师作为乡村社会的一分子，乡村社会发展与乡村教师发展具有内在一致性，服务乡村振兴理应是乡村教师队伍公共意识和能力的重要组成部分。然而目前乡村教师服务乡村振兴的能力尚存在不足。

首先，乡村教师在服务乡村产业发展方面能力薄弱，不利于推进产业兴旺目标的达成。部分劳动教育课程教师缺乏运用现代科技开展劳动活动的技能，影响乡村学生科技素养的培育。

其次，乡村教师服务乡村社会治理能力不够，在乡村治理实践活动中未能体现出其作为知识分子的智库角色，难以引领乡村实现治理有效的乡村振兴目标。

再次，乡村教师服务乡风文明建设能力较弱，大部分乡村教师尚不能将当地优秀特色文化与教育教学活动结合起来，未能发挥其在传播优秀乡土文化中的引领作用。

西部乡村教师队伍高质量发展问题归因

乡村教师发展离不开良好的内外部支持体系。薪资待遇是教师维系生存和保障社会地位的必要前提，教师培训是教师职业发展的主渠道，清晰明确的组织角色定位是教师实现价值的重要保证。西部乡村教师队伍建设的现存问题与这三方面存在的不足有密切的关系。

（一）教师培训供给体系错位

教师培训是促进教师专业成长的重要途径，教师培训质量不仅关系到教师的专业素养而且关系到教师深层次的职业认知。乡村教师培训供给体系只有做到与乡村

教师发展需求相适应，才能针对性地解决其发展困境，真正提高乡村教师的综合素养，从而推进乡村教师队伍建设质量的整体跃升。但当前乡村教师培训体系并不能精准满足乡村教师发展需求，与乡村教师强烈的发展愿望形成供需落差，打击了乡村教师发展的积极性，同时导致乡村教师发展这一堵点问题难以得到有效解决。乡村教师培训供给错位主要体现在两方面：

一是在专业发展上，培训内容覆盖不全面，在培训中未将乡村教师欠缺的知识和能力囊括到培训课程中，培训课程开展形式缺乏实践性，以理论教学为主，鲜有案例教学，与具体实践教学的对接转化性较弱。

二是在机会保障上当前乡村教师培训供给难以涵盖到全体教师，培训机会未能得到公平合理的分配，不能够满足一部分教师职业发展需求。

（二）教师薪资待遇尚待提高

有研究表明，教师月工资水平与流失意愿呈负相关，教师工资比较感知与教师换校意愿呈正相关。^[6]通过对教师工资与教师专业发展状况进行方差分析发现，教师工资是影响教师专业发展的重要因素。当前乡村教师薪资待遇仍需要进一步改善提高。一方面教师工资增长与物价水平增长速度存在一定差距，使得教师的生活质量大打折扣，打击了乡村教师干事创业的积极性。另一方面乡村教师工资分配的公平性欠缺，教师工资比较感知失衡，流失意愿提升。

一是绩效工资分配不合理，绩效工资向职称高的老教师倾斜，未完全坚持“优劳优酬”的原则，出现部分职称高的老教师工作量比职称低的年轻教师少，但是绩效工资高于后者的现状。

二是“双减”背景下课后服务费分配不公的问题，课后服务费在学科间分配不均，对不同科目不能完全做到一视同仁。

（三）教师组织角色定位模糊

明确的组织角色定位是组织内成员发挥作用的前提。组织角色定位模糊会导致职责边界不清晰，组织归属感和使命感的弱化。

一是乡村教师处于乡村社会组织环境的影响下，对乡村社会的发展满怀建议与期待，但缺乏相应的反馈渠道和平台，乡村教师参与乡村社会发展的建议权和决策权没有得到完全的保障，导致乡村教师组织期待失落，游离于乡村社会组织之外，缺乏与乡村发展的共同体意识，部分教师站在“旁观者”的立场打量乡村教育的发展，难以形成促进乡村教育发展的内生动力。

二是繁杂的行政任务导致教师角色失调。部分乡