

迁徙与守望：候鸟型乡村教师现象审思

袁圆 苟菲菲

咸阳师范学院 陕西 咸阳 712000

【摘要】：“候鸟型”乡村教师是指工作在乡村学校但居住在城镇、每日或每周往返于城乡之间的教师群体。这一现象折射出城乡二元结构下乡村教师的生存困境与身份认同危机。本文通过分析候鸟型乡村教师现象的表征与成因，探讨其对乡村教育产生的多重影响，并从改善乡村生活条件、重构教师身份认同、完善制度保障等维度提出引导教师从“迁徙”走向“守望”的可行路径。

【关键词】：候鸟型教师；乡村教育；教师流动；身份认同；乡土情怀

DOI:10.12417/2982-3803.25.07.020

1 引言

乡村教师是乡村教育的基石，其稳定性与归属感直接关系到乡村教育的质量与可持续发展。然而，随着城镇化进程加速和城乡差距持续存在，一种被称为“候鸟型”的乡村教师群体日益引起关注。候鸟型教师现象既是教师个体理性选择的结果，也是城乡发展不均衡的现实映照。本文试图在理解与审思之间寻求平衡，客观分析候鸟型乡村教师现象的成因与影响，探索促进乡村教师从“迁徙”走向“守望”的可能路径。

2 何为“候鸟”：乡村教师迁徙现象的多重表征

所谓“候鸟型”乡村教师，按通勤频率可分为两类：一类是日迁型，每天早出晚归；另一类是周迁型，工作日住校、周末回城。从群体构成看，青年教师和已婚已育教师更容易候鸟化，前者多在城镇成长，对乡村缺乏认同；后者则出于子女教育考虑选择在城镇安家。这类教师在工作中呈现出“在场而不在地”的特点——教学任务能够完成，但课后辅导、家访、校园活动等延伸性工作参与较少，与学生的交往基本限于课堂，与乡村社区的联系也比较疏离。放学后的校园格外冷清，教师宿舍大量空置，成为不少乡村学校的常态。

3 为何“迁徙”：候鸟型教师现象的成因剖析

3.1 城乡二元格局下的资源配置失衡

长期以来，优质公共资源向城镇集中，乡村在教育、医疗、文化、商业等方面的配套明显滞后。很多乡村学校周边缺乏必要的生活设施，教师日常购物、就医、休闲都不方便，生活质

量难以保障。更关键的是，乡村学校的办学条件和发展平台与城镇学校存在明显差距，教师在专业成长上空间有限，培训会少、教研氛围弱、晋升通道窄。在这种资源配置格局下，教师把生活重心转移到城镇，其实是一种趋利避害的理性选择。

3.2 家庭发展需求与乡村条件的错位

教师的行为选择受到家庭因素的深刻影响，子女教育是驱动教师候鸟化的重要因素，受城乡教育质量差异影响，许多乡村教师不愿让自己的孩子在乡村学校就读，宁可到城镇购房也要让子女接受更好的教育。配偶就业同样是现实考量，乡村能够提供的就业岗位有限，城镇则有更多机会和更好的职业发展空间。此外，赡养老人需要便利的医疗条件，社会交往需要一定的圈子和平台，这些需求在城镇都更容易得到满足。

3.3 交通条件改善提供的现实可能

近年来，农村公路建设快速推进，城乡交通网络日益完善，很多乡村学校到县城的道路都已硬化拓宽。与此同时，私家车在乡村教师群体中逐渐普及，大大压缩了城乡之间的通勤时间。正是这种时空距离的缩短，使得每天往返城乡成为可行的选择，便捷的交通在客观上助推了候鸟型教师群体的扩大。

3.4 制度约束弱化与管理缺位

从制度层面看，现行管理规定对教师居住地没有明确要求，候鸟式工作模式处于制度的模糊地带。部分地区虽然建设教师周转房，但由于配套设施不完善、管理维护不到位，实际入住率并不高，很多周转房长期空置。

作者简介：袁圆(1984.1—)，女，汉族，山西高平人，硕士，副教授，主要研究方向为教师教育和农村教育。

基金课题：2024年度陕西省教育厅科学研究计划重点项目(24JZ074)；陕西省教育厅2023年度服务地方专项科学研究计划项目(23JM046)；陕西省大学生创新创业训练项目(202510722026)。

在考核评价上,现行绩效考核体系侧重于教学成绩、科研成果等显性指标,对教师的在校时间、课后辅导、家访频次、社区参与等隐性贡献关注不足,缺乏有效的引导和约束。

3 迁徙之困:候鸟型教师现象的影响审视

3.1 教育质量层面的隐性损耗

候鸟型教师对教育质量的影响,往往不会直接反映在考试成绩上,而是表现为教育过程的空心化。教师在校时间压缩,意味着课后辅导、个别谈心、兴趣活动等环节被大大弱化。乡村学生本就缺乏家庭教育的有力支持,很多孩子是留守儿童,更需要教师在课堂之外给予关注和引导。但当教师每天匆匆来去、到点就走,这种陪伴性的教育就很难实现。而且候鸟型教师与学生之间相处时间有限,难以建立起深厚的情感联结,师生关系停留在教与学的表层,教育本应具有感染力和影响力也随之减弱。

3.2 学校文化层面的活力消解

学校文化的形成离不开师生的共同在场和持续互动,当大部分教师下班即走,学校在课余时间就缺少了教师的身影,校园显得冷清,文化建设也就失去了重要的推动力量。教师之间的非正式交流机会减少,办公室里聊教学、谈经验的场景越来越少,教研氛围难以形成,这对青年教师的专业成长尤为不利。从更大的视角看,学校本应是乡村的文化高地,承担着引领乡风文明、服务乡村社区的功能。但教师的候鸟化使得学校与社区的联系变得松散,这种文化辐射作用也在逐渐弱化。

3.3 乡村社会层面的纽带断裂

传统意义上,乡村教师不只是教书匠,还是乡村社会的文化人和知识分子,在乡村治理、文化传承、移风易俗等方面都能发挥独特作用。但候鸟型教师与乡村社区的联系日趋表面化,他们很少参与村庄的公共事务,对当地的风土人情、乡土文化也缺乏深入了解和情感认同。这种疏离使得乡村教师作为乡村社会文化人的角色逐渐消解,学校与村庄之间、教育与乡村发展之间的有机联系被切断,乡村教育的社会功能大打折扣。

3.4 教师自身层面的身份撕裂

候鸟型生存模式对教师个体同样有代价,每天长时间通勤消耗大量时间精力,身体容易疲劳,遇到恶劣天气还有安全风险。但更深层的影响在于职业认同上的困惑,教师身在乡村工作却心系城镇生活,工作空间与生活空间的长期分离,导致身份认同变得模糊。他们在乡村待的时间有限,难以真正融入当地社区;同时因为职业身份,在城镇社会中也找不到完全的归属感。这种双重边缘的状态,容易让教师产生漂泊感,对职业的热情和投入也会受到影响。

4 走向“守望”:破解候鸟困境的路径探索

4.1 改善乡村生活条件,消解候鸟化的现实动因

要让教师安心扎根乡村,就要解决好他们的后顾之忧,如果乡村的生活条件能够得到明显改善,相当一部分教师也会愿意留下来。住房问题是首要考量,应加大乡村教师周转房建设力度,过去一些地方建的周转房标准偏低,面积小、配套差,教师住着不舒服。今后建设周转房要提高标准,保证基本的居住面积,配齐厨卫、网络、空调等生活设施,让教师住得得体、住得舒适。有条件的地方还可以考虑建设教师小区,形成一定的居住氛围和生活圈子。生活配套同样重要,乡村学校周边往往缺乏超市、餐馆、医院等基本生活设施,教师日常生活很不方便。这需要将教师生活需求纳入乡村公共服务规划统筹考虑,推动乡村基础设施和公共服务改善。即便不能一步到位,至少要保证教师能够方便地购买日常生活用品、能够及时就医看病。子女教育是很多教师候鸟化的关键因素,可以探索建立教师子女就近入学优质学校的政策通道,解除教师的后顾之忧。更根本的办法是提升乡村学校自身的教育质量,让乡村教师对自己学校有信心,愿意把孩子放在身边读书。这实际上形成了一种良性循环:教师安心、教学用心、质量提升、更多教师愿意留下。配偶就业问题也要重视,可以协调地方政府,在招聘乡镇公务员、事业单位工作人员时,对乡村教师配偶给予适当照顾。

4.2 重构乡村教师的身份认同与乡土情怀

物质条件的改善是基础,但要实现真正的“守望”,还需要精神层面的认同与归属。如果教师内心深处对乡村没有感情、对乡村教育没有认同,即便物质条件再好,也很难真正扎下根来。因此,重构乡村教师的身份认同和乡土情怀,是一项更为深层、也更为艰巨的任务。首先要加强对乡村教师的人文关怀,让他们感受到职业的尊严和价值。乡村教师工作条件艰苦、付出很多,但社会关注度相对不足,容易产生被忽视、被边缘化的感觉。各级教育部门和学校管理者要真正关心乡村教师的所思所想、所忧所盼,在工作上支持、生活上关心、情感上尊重,让教师感受到温暖。其次要营造尊师重教的社会氛围,通过多种渠道宣传优秀乡村教师的感人事迹,树立扎根乡村、默默奉献的典型,让全社会看到乡村教师的价值和贡献。媒体报道、评选表彰、事迹巡讲等都是有效的方式。当乡村教师成为受人尊敬的职业,从业者的自豪感和荣誉感自然会增强。再次要帮助教师建立与乡土的情感联结,很多年轻教师在城镇长大,对乡村缺乏了解,谈不上感情。可以在教师培训中融入乡土文化内容,组织教师了解所在乡村的历史沿革、风俗民情、文化传统,让教师对脚下这片土地有更深入的认识。最后要鼓励教师参与乡村建设。引导教师走出校园,参与乡村文化活动、

社区公共事务,在服务乡村中找到自身价值。当教师真正融入乡村、被乡村需要,那种归属感和成就是在城镇生活中难以获得的。

4.3 搭建专业发展平台,拓展职业成长空间

乡村教师候鸟化的一个重要原因是专业发展空间受限。在乡村学校,培训机会少、教研氛围弱、信息相对闭塞,一些有追求的教师为了自身发展,不得不把目光投向城镇。要打破这一瓶颈,必须为乡村教师搭建专业发展平台,让他们在乡村也能获得成长。建立健全城乡教师交流轮岗机制是重要举措。一方面,选派城镇优质学校的骨干教师到乡村学校支教,带去先进的教学理念和方法;另一方面,安排乡村教师到城镇学校跟岗学习,亲身体验优质学校的管理和教学。这种双向交流,既能提升乡村教师的专业能力,也能增进城乡教师之间的了解和互动。互联网的发展为乡村教师学习提供了便利条件,远程培训、网络教研、在线课程等方式可以有效弥补乡村培训资源的不足。教师坐在学校里就能听到专家讲座、观摩名师课堂、参与教学研讨,学习的时空限制大大减少。在评价激励上给予乡村教师适当倾斜,职称评审、评优评先是教师职业发展的重要标志,应当充分考虑乡村教师的工作实际,适当降低论文、课题等方面的硬性要求,更加注重教学实绩和工作贡献。此外,还可以探索设立乡村教育名师工作室、乡村教师成长共同体等平台,为有潜力的乡村教师提供更多的发展机会和展示舞台。

4.4 完善制度设计,形成正向激励机制

破解候鸟型教师困境,需要通过合理的制度设计,形成正向激励机制,引导教师主动增加对乡村教育的投入。完善绩效考核办法是基础性工作,现行考核体系过于侧重学习成绩等显性指标,对教师的隐性付出关注不够。应当将在校时间、课后服务、家访频次、家校沟通、社区参与等内容纳入考核范围,建立更加全面的评价指标体系。让那些真正扎根乡村、全身心投入的教师能够在考核中体现出来,获得相应的认可和回报。

参考文献:

- [1] 李鑫.嵌入与情怀:“候鸟型”体育教师乡村融入的叙事研究[D].导师:万义.吉首大学,2025.
- [2] 赵玫晗.时间地理学视域下“候鸟型”乡村教师时间管理现状及其优化路径[D].导师:陈强.湖北师范大学,2025.
- [3] 王嘉铭.漂浮在乡县之间:乡村教师“候鸟”生活及其融入问题研究[D].导师:郝正.吉林大学,2025.
- [4] 甄童.“候鸟型”乡村教师的流动机制研究[D].导师:覃云云.北京外国语大学,2024.

建立乡村教师荣誉制度很有必要,可以设立专门针对乡村教师的荣誉称号,对长期坚守乡村、贡献突出的教师给予隆重表彰。这种荣誉不仅是精神层面的肯定,也应当与物质待遇、职称评审等挂钩,形成实实在在的激励效果。经济激励同样不可或缺,探索实施乡村教师岗位津贴差异化政策,根据学校所在位置的偏远程度、工作条件的艰苦程度等因素,设定不同档次的补贴标准。对于住校教师可以给予额外的住校补贴,体现对其额外付出的认可。经济待遇的提升虽然不能解决所有问题,但至少能够体现一种导向,表明政策对扎根乡村的支持态度。

4.5 推动城乡教育一体化发展

长期以来,教育资源配置向城镇倾斜,乡村学校在办学经费、基础设施、教学设备等方面存在明显短板。应当调整资源配置方向,新增教育投入优先向乡村倾斜,切实改善乡村学校的办学条件。教室要明亮、操场要平整、实验室要配齐、图书馆要充实,让乡村学校在硬件上不输于城镇学校。推进学区化管理和集团化办学是有效路径,打破城乡学校之间的壁垒,组建城乡教育共同体或教育集团,实现管理互通、师资共享、教研联动。城镇优质学校带动乡村薄弱学校,通过理念输出、资源共享、教师交流等方式,帮助乡村学校提升办学水平。此外,硬件改善、资源倾斜最终都要落脚到教育质量的提升上,要引导乡村学校立足自身实际,发挥小班化、个性化等优势,探索适合乡村特点的办学模式,办出特色、办出水平。

5 结语

引导乡村教师从“迁徙”走向“守望”,需要政府、学校、社会和教师个体的共同努力。政府要加大投入,改善乡村教育生态;学校要创造条件,增强教师的归属感;社会要营造氛围,提升乡村教师的职业荣誉感;教师个体也要涵养乡土情怀,在服务乡村教育中实现人生价值。期待在各方努力下,越来越多的乡村教师能够真正沉下心来、扎下根去,成为乡村大地上的守望者。