

基于“马斯洛需求理论”视角下乡村教师流失的问题及对策研究——以广东粤西地区为例

邹卫

肇庆学院计算机科学与软件学院，广东肇庆

摘要：本文基于马斯洛需求理论，深入探讨了广东粤西地区乡村教师流失问题的根源及其对策。研究发现，乡村教师的生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求在不同程度上得不到满足，导致了教师流失现象的严重性。针对这一问题，本文提出了一系列切实可行的对策，包括提高教师待遇、增强工作保障、丰富社交渠道、提升职业认同感以及提供发展机会等。通过实地调研和案例分析，广东粤西地区在应对乡村教师流失问题上的创新举措和成功经验，为其他地区解决类似问题提供了有益借鉴。

关键词：马斯洛需求理论；乡村教师；教师流失

Research on the Problem and Countermeasures of Rural Teacher Attrition from the Perspective of Maslow's Hierarchy of Needs Theory—A Case Study of Western Guangdong Province

Wei Zou

School of Computer Science and Software, Zhaoqing University, Zhaoqing, Guangdong

Abstract: This paper explores the root causes of rural teacher attrition in Western Guangdong Province through the lens of Maslow's Hierarchy of Needs Theory. The study reveals that rural teachers' physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, and self-actualization needs are not adequately met to varying extents, resulting in a severe attrition phenomenon. To address this issue, the paper proposes a series of practical countermeasures, including improving teacher compensation, enhancing job security, expanding social engagement opportunities, fostering professional recognition, and providing career development prospects. Through field investigations and case analyses, this study highlights the innovative measures and successful experiences of Western Guangdong Province in addressing rural teacher attrition, offering valuable insights for other regions facing similar challenges.

Keywords: Maslow's Hierarchy of Needs Theory; Rural Teachers; Teacher Attrition

乡村教师是我国教育系统的基础力量，尤其在推动乡村教育的均衡发展中起到了至关重要的作用。然而，近年来乡村教师流失问题在全国范围内，特别是在广东粤西地区，逐渐引起广泛关注。乡村教师的流失不仅影响了教育质量的提升，更直接影响了乡村振兴战略的实施。许多乡村学校因为教师不足，导致教学质量下降，学生接受优质教育的机会也受到限制。广东作为经济前沿省份，粤西地区的乡村教育也面临着这些问题。尽管政府已经采取了许多措施来改善教师的待遇和工作条件，但教师队伍的稳定性仍需进一步加强。因此，本文基于马斯洛需求理论，从生理需求、安全需求、尊重需求和自我实现需求等多层次角度出发，深入剖析广东粤西地区乡村教师流失的原因，结合实际案例，提出有效的应对策略。这一研究旨在为未来制定乡村教师支持政策提供理论依据和实践指导，以推动乡村教育的可持续发展和城乡教育的均衡化。

1. 基于马斯洛需求理论的乡村教师流失原因分析

1.1 生理需求得不到满足

在广东的粤西农村地区，乡村教师的生理需求因经济压力和生活条件受到严重制约。据《2023年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》数据显示，2023年广东农村居民的年可支配收入为25142元，月均仅约2095元，这些收入远低于城市水平，使得农村地区的基础消费和生活需求难以得到满足。特别是在医疗

支出方面，农村居民平均年花费达1561元，增幅高达28%，显示出医疗成本对低收入群体的生活压力巨大。另外在工资待遇上，乡村教师的收入与城市教师相比存在显著差距，不仅整体待遇偏低，还缺乏社会保障的补贴支持。广东省统计显示，乡村教师的收入难以支撑家庭基础开销，如食物、医疗和交通等日常需求。而且农村的基础设施也较为薄弱，许多乡村地区缺乏便利的医疗和购物设施，进一步加重了教师群体的经济压力和日常生活的不便，使其基本生理需求长期得不到有效保障。

1.2 安全需求受损

广东粤西地区乡村教师的安全需求受到多方面

的影响，尤其在工作稳定性和职业发展方面。根据《中国农村教育发展报告2020-2022》和《2022年云浮市国民经济和社会发展统计公报》显示，2022年云浮市的乡村学校中，编外教师比例高达30%，大批教师以合同工身份任教，缺乏正式编制支持，随时面临被解聘的风险，这种不确定性大大削弱了他们的工作安全感。同时，由于乡村教师的职称晋升渠道狭窄，连续十年在岗教师获得一级职称的比例在乡村仅为3.5%，低于城市的5.3%，职业发展机会受到限制。此外，乡村学校的教育资源和设施仍然落后，教师面临的工作压力较大。即使国家在教育均衡上有所投入，农村地区的资源增幅依然低于全国平均水平，使得乡村教师在资源缺乏、环境艰苦的条件下开展教学，不仅增加了心理负担也削弱了工作环境的安全性。这些因素综合影响，使得乡村教师的安全需求长期得不到有效满足，影响其工作稳定和生活质量[1]。

1.3 社交需求的缺失

社交需求是人类作为社会性动物的基本需求之一。然而，在广东粤西地区的乡村，教师们常常面临社交圈狭窄、社会支持系统薄弱的困境。由于地理位置偏远，乡村教师与外界的交流机会有限，难以建立广泛的社交网络，这种社交孤立感不仅影响了教师的工作热情也增加了他们的心理压力。

1.4 尊重需求未满足

尊重需求包括自尊和来自他人的尊重。在广东粤西地区，乡村教师的社会地位和职业认同感普遍较低。一方面，社会对乡村教师的职业价值认可度不高，常常将其视为“临时”或“过渡”的职业选择。另一方面，乡村教师自身也难以获得足够的成就感和职业自豪感。

1.5 自我实现需求的限制

自我实现需求是马斯洛需求层次理论中的最高层次，它体现了个人对自身潜能的充分发挥和价值的实现。然而，在广东粤西地区的乡村教育环境中，教师们往往难以找到实现自我价值的途径。首先，乡村学校的教学资源 and 设施相对匮乏，限制了教师们施展才华的空间。其次，专业发展和培训

机会的缺乏，使得乡村教师难以跟上教育改革的步伐，无法不断提升自己的教学能力[2]。

基于上述分析可以看到，广东粤西地区乡村教师流失问题的根源是多方面的，涵盖了马斯洛需求理论中的各个层次。这种多层次的需求缺失，导致了乡村教师职业吸引力的下降，进而引发了严重的人才流失现象。要解决这一问题，就需要从多个角度入手制定全面而系统的对策。

2 乡村教师流失的对策研究

针对广东粤西地区乡村教师流失问题的根源，要从满足教师的各层次需求出发制定全面而有效的对策。以下将从五个方面展开讨论。

2.1 提高教师待遇，满足生理需求

(1)提升乡村教师的薪酬与补贴

提高乡村教师待遇是应对其流失问题的首要策略，特别是在满足他们的生理需求方面。增加薪酬和补贴是改善教师生活条件的重要一步。广东粤西地区的乡村经济较为落后教师的工资水平与城市教师存在显著差距，这导致乡村教师的经济压力较大，生活质量无法得到有效保障。因此，政府应出台专项政策增加乡村教师的薪资水平，并提供相应的生活补贴尤其是针对那些在偏远乡村任教的教师。利用提高教师的收入可大大减轻他们的经济负担让他们能够更专注于教学工作。同时专项津贴政策的出台能够有效吸引更多优秀的教师到乡村地区任教，还能够鼓励现有教师长期留任，形成良好的教育环境。具体来说，粤西一些地区已经采取了住房补贴、交通补助等措施为乡村教师提供额外的经济支持。此种方式在阳江等地已初见成效，当地教师留任率显著提升。

(2)改善乡村生活条件，提供完善的基础设施

在改善乡村教师的生理需求方面，除了提高收入还要大力改善生活条件。粤西地区的许多乡村生活基础设施落后，缺乏完善的住房医疗设施导致教师们生活不便，特别是在偏远乡村生活条件的差异尤为明显。所以，政府要加大对乡村地区基础设施的投资力度特别是在乡村教师的生活方面提供便利。建立现代化的教师宿舍，为他们提供舒适的生活环境可有效减少他们对生活不便的担忧。医疗条

件的改善同样重要，粤西的许多乡村由于医疗条件有限，教师无法获得及时的医疗服务，这也导致了教师的不安与流失。阳江市通过建设教师定向招聘和住房补贴等措施，显著改善了乡村教师的居住和生活环境，使他们能够安心地在乡村工作。这些改善措施不仅提高了教师的生活质量，也增强了他们对工作的满意度[3]。

在广东粤西地区，阳江市通过一系列政策和补贴举措，显著提高了乡村教师的待遇，例如，当地实施了针对乡村教师的住房补贴政策，为他们提供稳定的居住条件帮助教师减轻了住房压力。而且还设立了多项补贴，其中包括为乡村教师提供交通补助和生活津贴，让那些在偏远地区任教的教师能够获得额外的经济支持。阳江市通过这些具体措施，大大提升了教师的生活质量，增强他们在乡村学校长期任教的意愿。而且阳江市还通过人才引进计划和“阳江名师”项目进一步鼓励教师扎根乡村。这些政策为表现优秀的教师提供额外的奖金和津贴，为他们创造了更多的职业发展机会。在“阳江名师”项目中，表现突出的教师每月可获得1000元的津贴，显著提高了教师的职业满意度和归属感。这些津贴不仅帮助教师改善生活条件还增加他们的职业荣誉感。这些举措的成功执行使得阳江地区的乡村教师留任率显著提升，教师们改善了生活条件的基础上能够更加专注于教学工作，推动了乡村教育的稳定发展。这表明，通过提升待遇和改善生活条件粤西地区已经取得了显著成效，为其他类似地区提供了有价值的参考。

2.2 增强工作保障，满足安全需求

(1)完善教师编制管理，保证职业稳定性

保障乡村教师的安全需求是维持他们长期留任的另一关键，职业的稳定性和晋升通道的畅通是满足教师安全需求的重要途径。因此，粤西地区要完善教师编制管理，为乡村教师提供更稳定的职业身份和清晰的晋升通道。政府可以进一步优化职称评审机制降低对乡村教师的晋升门槛，让他们在职业生涯中能够看到发展的希望。所以通过这样政策倾斜，鼓励乡村教师参与职称评定，为他们提供更多晋升机会将有助于增强他们对职业的认同感和安全感。

(2)改善乡村教学环境，减轻教师工作压力

与此同时，改善乡村学校的教学环境也是保障教师安全需求的重要部分。很多粤西乡村学校的教学设施陈旧，教学资源匮乏，给教师的日常工作带来了巨大压力。因此，学校应加大对教学设备的投入特别是引入现代化的教育技术，减轻教师的授课负担。例如，部分学校通过信息化教学手段优化教师的备课和授课方式，大幅度提升了工作效率，减少了教师的工作压力。而且学校还通过合理分配教学任务避免教师因过度工作而产生职业倦怠感。教学环境的改善能够提升教师的工作效率，还能有效降低他们的职业压力增强他们留任乡村学校的意愿[4]。

2.3 丰富社交渠道，满足社交需求

(1)鼓励教师参与社交活动，增加与外界交流的机会

社交需求是乡村教师在心理层面的重要需求缺乏社交渠道是导致他们流失的隐性原因。由于乡村的封闭性，教师的社交圈往往较为狭窄无法与外界进行有效沟通，造成了严重的社交孤立感。因此，政府和教育部门可以采取多种措施，鼓励乡村教师参与社交活动，创造更多的社交机会。粤西地区的教育部门可以定期组织教师交流活动，邀请乡村教师与城市教师进行互访学习，通过这种方式，拓展他们的社交圈增加与外界的联系。同时，区活动也是帮助教师融入当地社会的重要途径。通过参与乡村的社区活动，教师能更好地融入当地居民的生活，还能有效缓解孤立感增强对乡村工作的归属感。

(2)提供心理辅导与支持服务，减轻心理孤独感

除了促进教师的社交互动，心理辅导和支持服务也是满足他们心理需求的关键。故而粤西地区的学校可通过引入心理健康咨询服务帮助教师应对心理困境。定期的心理辅导不仅能缓解教师的孤独感提升他们的精神健康水平。例如，湛江市的一些学校已经为乡村教师配备了专业的心理咨询师，为他们提供情绪疏导和压力管理服务。这些举措极大地缓解了教师的心理压力，提高了他们的工作满意度，并在一定程度上降低了教师流失率。又例如以茂名市和湛江市为代表的粤西地区在改善乡村教师工作条件方面取得了显著进展，这些措施有效

提升了教师的职业满意度，吸引了更多优秀教师长期扎根乡村教育一线。首先，基础设施的改善成为重点。在茂名市当地通过实施“强师工程”和乡村寄宿制学校改造项目，新增了多栋宿舍楼和现代化教学楼。这些建设极大改善了教师 and 学生的住宿与学习环境，为他们提供了更为舒适的生活和工作空间。此外茂名市还针对偏远地区学校的办学条件进行提升，保证乡村教师能够拥有良好的教学和生活环境，这为教师留在乡村工作奠定了坚实的基础。湛江市也积极通过分阶段实施教师周转房建设，解决了乡村教师的住房问题。周转房的建立不仅减少了教师因居住问题带来的困扰，为那些从城市到乡村工作的教师提供了更多的保障提升教师的职业吸引力另外，湛江市还通过补贴等方式，为偏远乡村工作的教师提供额外的生活保障，这一举措显著提高了教师们的生活质量。与此同时，粤西地区还大力推动教育信息化改革。在多个乡村学校，现代化的教育设备和网络设施被引入极大减轻了教师备课和授课的负担。例如，清远市和湛江市等地加强了对小规模学校的支持，改善了教室、操场等基础设施，并为教师提供了更多现代化的教学资源。信息化设备的普及不仅提高了教学效率，也有效减轻了乡村教师的工作压力，使他们能够更加专注于教学。通过这些基础设施和工作环境的改善，粤西地区的乡村教师队伍得以稳定，教师们的职业满意度显著提升。这些措施为粤西地区的乡村教育提供了强有力的支撑，促进了乡村教育质量的持续提升[5]。

2.4 提升职业认同，满足尊重需求

(1)提高乡村教师的社会地位和社会认可度

提升乡村教师的职业认同感，特别是满足其尊重需求，对于稳定教师队伍、提升教育质量至关重要。首先提高乡村教师的社会地位是重中之重。乡村教师常年在偏远地区工作条件艰苦，社会上对他们的贡献认知相对较少。因此，政府和教育部门需要通过多渠道提升教师的社会认可度。比如，可通过媒体广泛报道乡村教师的感人事迹尤其是重点宣传那些长期坚守乡村岗位的优秀教师，借助电视、报纸和网络等平台，让全社会认识到他们对乡村教育的卓越贡献。粤西地区可以设立专门的“乡村教育贡献奖”，每年评选和表彰一批为乡村教育作出

突出贡献的教师，树立典型，以榜样带动更多教师自发加入并坚守乡村教育工作。这些表彰活动能够显著提高教师的社会影响力，增强他们的职业自豪感也为教师创造了更具荣誉感的工作环境。

(2)表彰优秀教师，建立尊师重教的社会氛围

表彰优秀教师是激励他们持续贡献教育事业的重要手段，通过设立完善的表彰和奖励机制能够提高教师的社会地位，还可以提升他们的职业归属感。在粤西地区每年定期开展教师表彰大会，让教学成绩突出的教师受到肯定，也在全社会形成了尊师重教的良好氛围。这种方式对乡村教师有着巨大的激励作用。比如，在湛江和茂名等地许多教师因获得地区表彰后，积极投身教育改革，推动了教育质量的提升。政府和教育部门通过各种表彰活动直接提升教师的职业成就感，促使其他教师以此为目标提升个人教学质量和创新能力，形成了积极进取的教师文化。表彰机制的长期实施使得教师的职业认同感不断增强，减少了因工作压力和社会认可不足而产生的离职倾向，推动了教育事业的可持续发展[6]。

2.5 提供发展机会，满足自我实现需求

(1)提供更多的职业培训与学习机会

提供发展机会以满足乡村教师的自我实现需求是促进他们职业满意度的重要策略之一。所以必须大力提升教师的职业技能，通过持续的培训和学习机会来促进他们的专业成长。粤西地区的教育部门可以通过与高等院校和教育研究机构合作，定期为乡村教师提供专业培训。例如，湛江市已与岭南师范学院合作开展了一系列针对乡村教师的教育技术和教学方法培训。此类培训不仅提升了教师的专业素养帮助他们掌握现代教育技术，更好地应对教学挑战。值得一提，粤西地区也应加强教师的远程学习渠道让他们能够通过在线平台随时获得优质的教育资源，跟上最新的教育趋势。经过增进修机会教师能够更有效地实现自我提升增强职业认同感。

(2)拓展教师职业发展路径，增强教师自我价值感

与此同时粤西地区要拓展教师的职业发展路径帮助教师在乡村教育中获得更高的成就感。许多乡村教师面临着职称晋升困难和职业发展受限的问

题，这容易导致他们对未来感到迷茫。因此，政府应进一步优化职称评定和晋升机制，对长期在乡村工作的教师给予政策倾斜，降低晋升门槛。例如，茂名市已实施了职称评审倾斜政策为乡村教师提供更多晋升机会，让他们在职业生涯中能够看到明确的进步方向。而且可以引入多元化的职业发展模式，如让乡村教师有机会担任教育顾问、培训师等职位，这能扩展他们的职业选择进一步发挥他们的教育专长。通过这些途径，教师能够在职业生涯中实现自我价值，减少对离职或调离乡村的念头。最后，教育部门还可以推动教师的课题研究和创新教学项目的实施，进一步激发教师的创造力。例如，在粤西地区，可以为有创新能力的教师设立专项教育研究基金，鼓励他们在教学中开展创新性实践，探索适合乡村学生的教学模式。这为教师提供了展示自己能力的舞台也能大大提高他们的职业成就感。通过提供发展机会，粤西地区能够有效满足乡村教师的自我实现需求提升他们的职业幸福感和教学积极性，从而大幅减少教师流失率。

例如，岭南师范学院与地方政府合作定向培养了一批师范生，注重提升他们的教学能力和信息技术应用能力。通过定向培养，粤西地区解决教师短缺问题提升乡村教育的整体质量。利用校地协同育人模式让教师在完成学业后，能够更好地适应乡村教育环境并为他们提供了长远的发展机会。然后粤西地区教育部门还积极改善乡村教师的生活和工作条件。例如，湛江、茂名等地通过修缮学校基础设施，优化教师办公环境提供信息化办公设备，改善了教师的工作体验。同时，增加住房补贴和生活补助等措施缓解了教师在乡村工作的经济压力。这些实实在在的支持政策不仅提升了教师的工作满意度，还有效减少乡村教师的流失率。在教师培训方面，广东省还启动了“1+1+3”帮扶机制，通过建立教师校本研修示范学校，结对帮扶粤西地区的学校。这个机制通过城市和乡村教师的互访交流，帮助乡村教师不断提升教学能力并增加他们与外界的互动，缓解了乡村教师的职业孤独感。这些改善措施的综合实施在提升粤西乡村教师的工作条件方面取得了成效，有效促进了城乡教育的均衡发展[7]。

然而，解决乡村教师流失问题是一个长期的过程，仍然面临诸多挑战。如何在经济发展水平差异

较大的地区间保持政策的公平性，如何在有限的财政资源下持续提高乡村教师待遇，如何建立更加科学合理的乡村教师评价体系等，都是需要进一步探索和研究的问题。

综合上述马斯洛需求理论告诉我们，人的需求是多层次、多方面的。解决乡村教师流失问题，不能仅仅停留在提高工资待遇这样的物质层面，还需要从安全感、归属感、尊重感和自我实现等多个维度入手，全面提升乡村教师的职业吸引力。广东粤西地区的实践表明，只有充分考虑到教师的各层次需求，制定全面而系统的政策，才能真正留住人才吸引人才，为乡村教育的长远发展奠定坚实的基础。

3 结语

通过对广东粤西地区乡村教师流失问题的深入分析和对策研究可以看出，要有效解决这一问题，需要在多个层面开展全方位的行动。首先，政府的持续投入和政策支持是关键，尤其是在提高教师的薪资待遇、改善工作条件、提供住房保障等方面。粤西地区的“强师工程”等举措，通过提高乡村教师的生活补贴、改善基础设施和提供教师周转房，极大地增强了乡村教师的职业幸福感与归属感，显示出显著成效。同时，学校和社会的支持也不可或缺，学校不仅要为教师提供更好的教学环境和资源支持，还要加强教师的职业发展机会，帮助他们实现自我价值。社会各界通过对乡村教育的关注与支持，能够进一步提升乡村教师的社会地位，增强他们的职业认同感。然而，乡村教师流失问题的复杂性决定了其解决过程需要长期的努力和持续的投入。虽然目前的措施在一定程度上缓解了教师流失问题，但在未来，还需要不断根据实际情况进行调

整和优化。例如，进一步加强教师的心理关怀和社交支持，提升其在乡村的生活满意度。此外，完善职业晋升通道，提供更多的专业发展机会，使教师不仅能够在物质上获得满足，还能在职业发展和个人成长方面实现自我价值。这些举措将有助于建立一个稳定且高效的乡村教师队伍。总的来说，解决乡村教师流失问题，既是对教育公平的促进，也是推动乡村振兴的重要一环。只有通过多方合力，形成长期有效的机制，才能确保乡村教育的可持续发展，为国家的教育强国目标贡献力量。

致谢

本文由肇庆学院省级中小学教师发展中心科研基金资助项目(ZQXYJSFZZX202324)资助。

参考文献

- [1] 陈振中, 黄玉婷, 曾俊豪. 新时代乡村教师乡村性的流失与回归——一种社会学的空间视角[J]. 当代教育科学, 2024, (08): 43-51.
- [2] 李萍. 乡村振兴背景下乡村男教师流失问题研究[D]. 贵州师范大学, 2024.
- [3] 马雨欣, 杨跃. 乡村新手教师为何离职——教师日常生活的社会建构[J]. 教师教育论坛, 2023, 36(09): 66-72.
- [4] 陈超惠. 乡村学校青年教师流动问题研究[D]. 广西师范大学, 2023.
- [5] 魏浩胜. X县D镇初级中学农村教师流失问题研究[D]. 安徽农业大学, 2023.
- [6] 李东海, 胡卓琼. 乡村教师流失问题及对策研究——基于冀中S校的个案考察[J]. 邢台学院学报, 2022, 37(04): 73-79.
- [7] 蒋媛. 乡村教师流失的原因及对策研究[J]. 教师, 2022, (06): 78-80.

