

“强师计划”背景下乡村教师队伍建设的政策支持、现实困境及提升路径

邵凯华

新疆师范大学教育科学学院, 新疆 乌鲁木齐

收稿日期: 2023年8月15日; 录用日期: 2023年10月6日; 发布日期: 2023年10月18日

摘要

乡村教师是实施国家乡村振兴战略和教育现代化过程中, 支撑基础教育发展的重要力量, 在促进乡村教育发展中担任着不可替代的作用。“强师计划”政策支持下, 实施向乡村教育倾斜的教育政策, 可以提高乡村地区教育质量, 缓解乡村教育资源短缺等问题, 促进乡村教育均衡发展和城乡教育公平。但目前乡村教师队伍建设依然面临着乡村教师结构不合理、工作激励机制有待强化、教育信息化教学能力不足等挑战。因此, 文章以“强师计划”为支撑提出要构建符合乡村教育发展需求的专业化教师队伍体系, 建立健全激发乡村教师活力的现代化薪酬激励机制以及着力推进乡村教师教育向信息化方向转型升级等方法, 促进乡村教师队伍的高质量发展。

关键词

强师计划, 乡村教师, 政策支持, 提升路径

Policy Support, Realistic Dilemma and Promotion Path of Rural Teachers' Team Construction under the Background of "Strengthening Teachers' Plan"

Kaihua Shao

College of Education Science, Xinjiang Normal University, Urumqi Xinjiang

Received: Aug. 15th, 2023; accepted: Oct. 6th, 2023; published: Oct. 18th, 2023

Abstract

Rural teachers are an important force supporting the development of basic education in the

process of implementing the national rural revitalization strategy and educational modernization, and play an irreplaceable role in promoting the development of rural education. With the support of the “Strong Teacher Plan” policy, the implementation of the education policy inclined to rural education can improve the quality of education in rural areas, alleviate the shortage of rural education resources and promote the balanced development of rural education and Urban-rural Education Fairness. However, at present, the construction of rural teachers is still facing challenges such as unreasonable rural teacher structure, work incentive mechanism to be strengthened, and insufficient educational information teaching ability. Therefore, supported by the “Strengthening Teachers Plan”, this paper proposes to build a professional teacher team system that meets the needs of rural education development, establish and improve a modern salary incentive mechanism to stimulate the vitality of rural teachers, and strive to promote the transformation and upgrading of rural teacher education to the information direction, so as to promote the high-quality development of rural teachers.

Keywords

Strong Teacher Program, Rural Teachers, Policy Support, Promotion Path

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

乡村教师是乡村基础教育的核心和支柱，是促进教育资源平衡和提高乡村教育质量的关键人力资源[1]。乡村教师资源的培养和建设是实现乡村振兴和国家教育发展的重要基础，在建设教育强国的中具有重要的战略地位。为全面深化教师队伍改革，2022年4月教育部等八部门印发《新时代基础教育强师计划》(以下简称“强师计划”)，旨在构建优质均衡的基本公共教育服务体系，推动教育的高质量发展。在“强师计划”下探索乡村教师队伍建设的政策支持，面临的困境及提升路径，对推动乡村教师队伍建设及实现教育强国过程具有重要意义。

2. 乡村教师队伍建设的政策支持

“强师计划”是聚焦我国基础教育教师建设纲领性文件，同“教师队伍改革”和“教师教育振兴”构成“兴国必先强师”的战略布局，为我国基础教育高质量发展提供强有力的政策性支持。“强师计划”中着重关注基础薄弱地区，从政策意义上指导我国教师教育学科制度、教师建设体系等在基础教育领域的资源布局，为乡村教师队伍建设的高质量发展提供了新的机遇。

2.1. 为推进乡村教师队伍专业化发展提供保障

乡村地区多为经济欠发达的地区，其教育发展受到区域文化传统、经济条件等多方面限制，已经成为影响我国教育高质量发展的短板，而教师作为教育的中坚力量，是提升乡村教育质量的关键。要实现乡村教育的优质均衡发展，必须要重视乡村教师队伍建设。“强师计划”中提出的关于乡村教师培养建设，为乡村教师队伍建设提供了新的切入点，对于构建优质教育机制发和推动教育强国建设发挥了重要影响。

“强师计划”中提出要根据乡村振兴和振兴教师教育相关要求，对中西部欠发达地区实施优秀教师定

向培养计划、开展国家教师队伍建设和改革试点以及建立国家师范教育基地，为乡村教师队伍建设提供了重要的行动指南和重要保障。着重关注了乡村教育教师队伍建设，注重增强师资规模和提高师资素质并重，以促进乡村地区基础教师队伍建设，为乡村教育发展奠定人力资源基础。“强师计划”深入分析当下乡村教师建设的新特点和亟须着力点，对构建质量的教育体系，推进教育强国建设进程具有关键作用。

2.2. 为提升乡村教师专业技能和综合素养提供条件

教师专业技能和综合素质是教师实现自身发展，提高教学质量的基石，也是教师队伍建设的核心要素。而乡村教师专业技能和综合素养面临着地域资源匮乏的制约，导致其接受系统专业教育和培训的机会有限，专业知识形成可能存在短板。乡村地区相较城市，教育资源较为匮乏，教学资源也存在一定不足，不利于教师教学技能得到锻炼，且教育信息获取渠道单一，也不利于教师开拓视野提高综合素养。

“强师计划”针对教师专业技能和综合素养的提升，提出实施高素质教师人才培养计划、建立教师教育协同创新平台以及深化精准培训改革。在师范教育改进教学教学方法，强化教育实践环节，提高师范生的培养质量。并在教师教育协同培养中要促进高质量的课程资源共享、分享学科建设经验以及合作开展教育科研项目，全面提高我国教师教育的质量。在教师技能培训中聚焦基础教育课程改革理念、教学方法变革和优化培训内容、打造高水平培训内容。从师范生、教师教育以及在职培训三个方面形成完善的培养体系，以全面提升乡村教师队伍的整体素质和教育质量。

2.3. 为建立科学有效的乡村教师动态管理和评价机制提供支持

完善的教师管理和评价机制，是保证乡村教师队伍建设和质量的重要制度保障。而教师评价机制和管理的缺失会造成教师的专业能力和贡献不能得到公正的认可，从而降低教师专业发展的内在动力。乡村教师建设中普遍存在评价机制不合理、晋升机制相对狭隘、流动机制不健全、待遇保障机制不完善等问题。针对存在的这些问题，“强师计划”中提出了优化教职工编制配置和教师资源配置、深化教职工改革、加强教师工资待遇保障。在“县管校聘”实施基础之上，加大对乡村学校、薄弱学校的优质师资流动力度，并要将到农村学校或薄弱学校任教一年以上作为申报职称的必要条件。对长期在乡村学校工作的中小学教师教师在评聘的时候可以“定向评价、定向使用”[2]。盘活用好事业编制资源，综合需求变化，加强人员编制的动态调整。在工资待遇方面，做好向乡村学校、艰苦边远学校的倾斜，并要落实好乡村教师生活补助政策，提高乡村教师地位待遇。通过科学合理的评价机制可以给予更加公正的职务晋升机会，激发乡村教师专业成长的内生动力。完善的薪酬激励制度可以改善乡村教师生活，提高乡村教师收入，提高教师职业吸引力。建立科学有效的乡村教师动态管理和评价机制，对促进乡村教师队伍专业发展、吸引和留住人才，提升乡村教师队伍整体素质具有重要意义。

3. 乡村教师队伍建设的现实困境

党的二十大报告中提出：当前我国已建立起了世界上最庞大的教育体系，教育现代化水平已有显著的提高，使我国教育水平已经进入了世界中上国家行列，为我国建设成教育强国奠定了坚实的基础。近年来，在持续完善的教育体制、政策改善的基础之上，农村地区的教育水平和质量已经得到了质的提升。但是目前仍然面临着教师结构不合理、教师工作激励机制需加强、教育信息化教学能力不足等现实问题。

3.1. 乡村教师队伍存在结构性问题

教师队伍年龄结构是教育发展连续性的一个关键性影响因素，如果教师队伍老龄化严重，则不利于队伍的新老交替和新的教育方法和教育理念的注入。在《中国农村教育发展报告 2020~2022》(以下简称《发展报告》)中对 2020 年，31 省市 21278 名教师进行了调查。结果表明，55 岁以上的教师在整个教师

队伍中所占比例分别是农村 8.8%、镇区 4.5%、城区 3.3%，乡村明显高于城区，其中乡村村小教师 50 岁以上占整个教师比 20% 左右[3]。在部分没有试行“特岗计划”的县，年龄在 29 以下的青年教师所占比例还不到 10%，年龄在 55 岁以上的教师所占比例达 33.8%，乡村教师年龄结构分布不合理，教师老龄化严重。在《发展报告》中对我国义务教育阶段师班比进行了统计，其中全国范围内，小学的平均师班比是 2.02:1，其中城区是 2.04:1，镇区是 2.11:1，乡村是 1.88:1，师班比低于全国平均水平，乡村小学专任教师配置明显不足。

3.2. 乡村教师工作激励机制有待强化

乡村小学通常地处相对交通不发达，相比城镇交通生活成本要高出许多。并据统计有超七成的义务教育阶段的教育存在“一肩挑”的情况，尤其是在寄宿制学校，乡村教师从早上学生早自习到晚上学生休息都需要陪着学生，从早上六点忙到晚上十一二点是日常工作常态。据《发展报告》中受访的乡村义务教育阶段的小学教师中，县城学校的平均薪资是 3271，身处村屯学校的平均薪资是 4354 和 4417。虽然相比县城工资略高，但是乡村教师的师班比要高于平均水平，工作生活环境，以及教学工作任务还有照顾家庭这些方面都要多付出很多。《发展报告》中还显示，义务教育阶段连续工作 10 年的教师获得一级教师职称的机会，城区是 5.3%，镇区是 4.0%，乡村是 3.5%，城区显著高于乡村。另外，《发展报告》还对我国基础教育教育经费也进行了调查分析，2020 年小学方面全国生均一般公共预算教育事业费支出是 11,654.53 元，比 2012 年的 6128.99 增长了 90.15%，其中农村为 11,178.71 元，较 2012 年的 6017.58 增长了 85.77%，落后于全国平均增速。从初中看 2020 年的全国生均一般公共预算教育事业费用较 2012 年的增长 104.42%，其中农村地区的 2020 年较 2012 年增长 91.13%，也是低于全国平均增速。

3.3. 教育信息化教学能力不足

党的二十中提出“推进教育数字化”用数字化赋能高质量教师队伍建设，推动教育创新和教育模式的改变，更进一步的促进教育公平。在《发展报告》中的受访的乡村学校有 81% 的学校有多媒体专用教室。其中受访乡村学校电子设备配置上一年在投影仪配置上 83%，电子屏幕或电子白板 70%，升级到本学年的电子屏幕或者电子白板的 89%，在教师电子设备提升方面较上一年增加了近 19%。在关于受访乡村学校多媒体教具使用频率中，虽然每天使用电子屏幕或电子白板占总受访率的 87%，但是超过 91% 的受访乡村教师只能使用设备播放课件，不会使用其他内置的教学辅助功能。乡村计算机课程有专业计算机专业出身的教师任教的占比仅为 17%，一般是有其他学科教师担任，或者是非计算机教师担任，对新的信息化数字化的普及和应用缺乏一定的教师资源。最终表现为乡村教师的信息化教学能力与信息化技术水平匹配不足。

4. 探索提升乡村教师队伍建设的途径

乡村教师是乡村教育“活的灵魂”，是办好乡村教育的基本保障，也是推动乡村振兴的重要源泉。探讨“强师计划”如何在乡村教育领域扎根萌芽，使政策能结出丰硕成果，进而推动乡村基础教育高质量，为发展振兴乡村发展奠定坚实基础。在强师计划政策支持下，对乡村教师队伍建设，提升乡村教育质量具有历史性机遇。要充分利用这一机遇，推动乡村教育发展，为乡村经济振兴、社会进步发挥乡村教育的根本性作用。

4.1. 构建符合乡村教育发展需求的专业化教师队伍体系

构建专业化的乡村教师队伍，是实现乡村教育高质量的关键所在。这既需要坚持理论层面的指导，又需要结合实践层面探索，才能使乡村教师得以不断地专业化成长。从理论角度，教师专业发展理论明

确指出, 教师在不同职业生涯阶段都需要针对性的帮助和支持, 以推进自身专业能力的成长。针对乡村教师发展的特点, 我们必须充分认识到乡村教师发展的特殊性, 构建系统的培养培训机制。通过理论的指导实践, 在培养、培养、管理各个环节形成完善的支持体系, 乡村教师满足乡村教育发展需求。首先要建立系统的乡村教师培训体系。河北省在师范院校学生培养的过程中, 采取有顶岗置换的培养模式。师范生用半年的时间到县以下的农村学校去顶岗实习, 被顶岗的农村教师免费到师范院校及师范院校的附属中学学习新课程、新理念、新方法。其次, 要合理配置教师资源建立导师制度帮助乡村教师成长。四川省苍溪县和雨青川县以及甘肃崆峒县和西和县, 依托“导师制”, 并建立起一支具有本土化、特色化和多功能属性的县级教师培训团队, 有效助推了基层乡村教师专业化发展。导师到校通过“观察”“听”“问”“查”“访谈”等方式发现问题, 经过导师团队会诊给出几套解决方案, 导师带着方案深入学校解决问题并检验实施效果, 后续会持续跟踪学校教师实践环节。最后要加强理论指导研究。湖南省创新推进县域教师“教研训一体化”, 以“问题-课题-主题”为主线, 强化问题导向, 着力解决乡村教师长期存在教学、教研、培训三者脱离问题, 为乡村教师发展提供质的飞跃。

4.2. 建立健全激发乡村教师活力的现代化薪酬激励机制

建立科学有效的乡村教师薪酬激励机制, 是留住人才、提高教师队伍稳定性的关键所在[4]。根据教师激励理论, 合理的薪酬回报和公平的职称评定, 可以更大限度地激发教师工作地积极性和内在动力。因此, 在制定教师薪酬激励政策时, 要遵循师资配置地基本规律, 兼顾区域差异, 建立适合乡村情况地工资分配体系和职称评定机制。可以通过调整津贴补贴比例, 设立专项奖励基金等方式, 提高乡村教师收入。也能优化职称评定的条件和程序, 加大乡村教学实绩的考核权重。河南省实施“一补两贴”机制, 乡镇的教师可以每个月领取 200 元生活补助, 乡村的教师根据每个县域领取 300~500 不等的生活补贴, 教学点的教师根据每个县域领取 500~800 不等的生活补贴。湖北省设立“湖北省乡村教师奖励基金”, 自该基金设立以来到 2022 年, 通过多种途径共筹集资金 1850 万元, 奖励乡村教师 6000 名, 其中 2022 年募集 420 万元, 奖励优秀乡村教师 1200 余名。多种补助和资金的倾斜, 使乡村教师收入水平与城市教师保持合理差距, 更大体现乡村教师的工作价值。江苏省在《全省乡村教师职称评审政策若干意见》中明确指出, 对乡村教师职称评审实行“定向评价, 定向使用”的倾斜政策, 淡化论文发表、课题研究等指标, 加大师德素养、教育教学实绩和乡村任教年限权重。只有让广大乡村教师在工作和生活中感受到被重视和尊重, 才能调动工作积极性, 激发投身乡村教育的热情[5]。这就要求各级部门齐心协力不断完善薪酬激励机制, 真正落实政策, 以人才支撑乡村振兴。

4.3. 着力推进乡村教师教育向信息化方向转型升级

推进教育信息化是实现教育现代化的必然要求, 也是推动教师队伍高质量发展的重要手段。信息技术的进步为教师专业化发展提供了新的途径, 也要求了教师要适应教育信息化进程, 才能实现自身知识结构和能力的更新升级。因此推进乡村教育信息化建设, 对于构建一支适应时代发展、专业素质优良的乡村教师队伍意义非常深远。一是乡村学校普及建设“智慧教室”, 使教师获得优质的数字化教学资源。如山东省在农村中小学推广“智慧教师”建设, 通过智慧教室建设, 农村中小学可以通过视频会议系统与城市教育专家进行远程互动交流。城市教育专家可通过卫星和网络信号实时传输教学内容、教学方法和教学技巧, 为农村教师提供远程指导。二是通过教育云平台为乡村教师提供在线培训。浙江省诸暨市将“教育云”平台覆盖所有公办义务教育学校, 实现优质教育资源向农村基层有效辐射。三是发展移动培训方式, 提高培训覆盖面。如采取培训车道乡村学校进行培训, 或设置县级培训中心等方式提高培训覆盖面。乡村教育信息化的发展和建设, 不仅能够打破地域界限实现资源共享, 使乡村教师可以便捷的

获取优质培训资源,持续更新知识结构。也能使乡村教师通过互联网更加便利地进行教学交流,丰富教学内容和教学方法。推进乡村教育信息化是实现教育信息化时代转型地重要举措,对推动乡村教育公平意义深远。

5. 结语

在“强师计划”政策支持下,实施向乡村教育倾斜的教育政策,可以提高乡村地区教育质量,解决乡村教育资源紧缺等问题,推动乡村义务教育均衡发展,提高义务教育的发展质量[6]。乡村教师队伍建设要立足现实困境构建符合乡村教育发展需求的专业化教师队伍体系,使理论指导和实践相结合;建立健全激发乡村教师活力的现代化薪酬激励机制,调整薪酬待遇和职称评定;和大力推进教育信息化进程,扩宽教师培训和学习途径,全面提升乡村教师队伍素质,为乡村振兴提供人才支撑和智力支持,共同建立教育强国。

参考文献

- [1] 刘延东. 指导我国教育发展的宏伟纲领和行动指南[J]. 求是, 2010(17): 3-8.
- [2] 新时代基础教育强师计划: 着力推动教师教育振兴发展[J]. 科学中国人, 2022(Z1): 86-89.
- [3] 李涛, 邬志辉. 乡村振兴背景下中国乡村小规模学校教师调查报告[J]. 复旦教育论坛, 2022, 20(4): 5-16.
- [4] 王红, 邬志辉. 乡村教师职称改革的政策创新与实践检视[J]. 中国教育学刊, 2019(2): 42-47.
- [5] 田恒平. 乡村教师培养与补充的现实路径思考[J]. 教师教育研究, 2016, 28(3): 30-35.
- [6] 寇文亮, 宗树兴. 乡村教育提质增效: 陶行知生活教育思想新应用[J]. 教育学术月刊, 2022(5): 9-18.