

村教师承担2门以上的学科教学任务，<sup>[7]</sup>同时被安排过多的行政事务，增加了其工作负荷，甚至在一些寄宿制学校，教师同时扮演着学校宿舍管理员和保洁的角色。乡村教师疲于应对各种角色间的频繁转换，组织目标模糊，无力于更高水平的职业发展。

## 西部乡村教师队伍高质量发展的政策建议

促进乡村教师队伍高质量发展是教育行政部门的内在职责，同时乡村教师队伍发展所需的良好外部支持体系的构建也离不开教育行政部门的职能发挥。教育行政部门要围绕高质量乡村教师队伍的目标，努力构建良好的支持体系，改善乡村教师队伍生存发展环境，激发其发展的内生动力，构建促进西部乡村教师队伍高质量发展的良好政策生态。

### （一）坚持需求导向，不断完善乡村教师培养和补充机制

一是扩大精准定向培养。扩大实施乡村公费师范生培养规模，重点扶持地方“优师计划”，扩大提前批次招生的师范院校比例，将西部地区各省市更多的地方优质师范院校纳入提前批次招生范围，发挥为乡村学校培养教师的“造血”功能；在“优师计划”中提高紧缺和薄弱学科相关专业招生比例，同时推进地方“优师计划”招生名额向教育发展水平较低的县区倾斜；协调西部优质地方高校，为乡村定向培养教育硕士。

二是深化协同育人机制。建立师范院校-乡村学校-企事业单位协同培养模式。构建“双师”培养体系，选拔优秀乡村教师担任师范生教学法课程教学和实践导师，增设乡村学校教学实践基地，通过浸润式培养提升师范生的乡土情怀；鼓励引导企事业单位优秀人才“双聘任”到师范院校、乡村学校兼职课程教学、师资培训等相关工作，促进师范生和乡村教师职业素养提升。

三是培育乡村骨干教师。强化“造血”功能，加大基础教育教师“三级三类”骨干培养力度并向乡村教师倾斜；设置省、市两级乡村教学能手、学科带头人培养工作专项，将乡村首席教师、乡村优秀青年教师奖励计划纳入骨干教师培养序列；深入实施“城乡教师学习共同体-名师引领行动”，鼓励和引导基础教育“三级三类”骨干教师参与乡村骨干教师培养，积极发挥其“补血”“健身”功能，切实提高乡村教师教学水平和研究能力。

### （二）坚持多措并举，为乡村教师专业发展提供精准供给

一是构建教师培训服务管理体系。加强县级教师发

展机构建设，构建省、市、县（区）、校分工合作，分类、分层、分岗的教师培训体系，加强人工智能、大数据等信息技术应用能力培训，提升乡村教师运用现代教育技术的能力素质，更加精准满足乡村教师职业发展需求。

二是优化和创新培训模式。提升教学技能在教师培训课程中的占比，邀请一线优秀教师对乡村教育教学的实际问题进行案例讲解，针对性提高乡村教师教育教学技能和教学指导；开展“送教上门”计划，组织100名教学名师，在乡村学校设立“名师乡村工作室”，招收1000名乡村教师学员，开展专业成长培训、教科研等活动；建立乡村教师到发达城市示范校进行研学培训制度。

三是创新推进交流轮岗。切实推进县域内教师交流轮岗制度化、常态化，探索建立城乡教育教学联盟，由县域内城区中小学牵头，与乡村学校建立教育教学联盟，在联盟内实施组团支教与顶岗，两学年为一个周期，确保县级以上骨干教师占支教总数的20%以上并逐年增加。

### （三）强化待遇落实，切实增强广大乡村教师职业获得感

一是建立乡村教师工资动态增长机制。适时提高乡村教师工资待遇标准，整合相关部门力量，协商制定教师工资水平基准线，保证教师工资始终高于物价一定水平；切实保障教师工资不低于当地公务员工资水平，并将此纳入分管教育工作领导的业绩考核硬性指标，实行“一票否决制”，优化乡村教师工资比较感知，进而提高其在乡村社会中的地位；此外进一步完善乡村教师生活补助政策，在生活补助中增加交通补助模块，根据生活住所距离学校远近程度制定差别化的交通补助档次及标准。

二是完善教师收入分配机制。调整绩效工资核定标准，坚持“多劳多得、优绩优酬”原则，将教师的工作量和贡献量作为绩效工资分配的重要考量指标；建立健全教师课后服务收入的分配制度和监督机制，由省级教育部门制定符合乡村实际的课后服务工作量考核办法，县（区）教育行政部门指导学校根据教师课后服务工作量公平核定乡村教师的课后服务收入。

三是落实落细人文关怀。关心乡村教师的婚恋问题，进一步落实和完善“鹊桥工程”，对两地分居的乡村教师，可通过在省域内跨区域协商对调等交流方式，由县（区）教育部门牵头，县级工会协助当地人社部门，根据个人意愿和条件，在编制许可范围内集中调配；各县人社部门和教育部门建立乡村大龄青年数据