

度不高的具体原因为：有的教师将其与物价和房价做参考，认为补贴额度偏低；有的教师从长远个人发展考虑，与公务员存在差距。对于绩效评定的满意度偏低的具体原因为：有的年轻老师认为根据工作年限、课时量、职称考核使自己处于劣势，不具有激励性；有的老师认为以学生成绩来考核存在运气因素，有失科学。谈及职称评定，其整体满意度也偏低的具体原因为：有的老师表示高级职称的城乡配额差异明显，山区应专设比例，弹性协调；有的老师认为职称的评定涉及师德、教龄、成绩等多方面，指标少且竞争大，应将一线教学经历等纳入考核。总之，教师生存现状一定程度上有所改善，但对待遇、绩效及职称考评方面仍存在满意度偏低问题。

加强彭阳县乡村教师队伍建设的对策

乡村教育是中国教育的“神经末梢”。新时代发展老少边穷岛地区的教育公平和质量问题，重中之重还是教师问题。^[6]乡村教师的结构性失衡、专业发展空间不足、职业获得感偏低等问题的改善将成为助推本地教育高质量发展的当务之急。

1、拓宽乡村教师队伍的补充渠道，有效缓解教师结构性失衡问题

解决拓宽乡村教师队伍的补充渠道，有效缓解其结构性失衡问题重在多措并举。具体内容主要可涉及师范教育基地化、教师培养本土化及城乡师资流动化等方面。

首先，师范教育基地化。在民族地区重点建设国家师范教育基地，师范院校引领、综合大学参与、中小学为实践基地，构建起联动、协同的教师教育体系。其次，教师培养本土化。坚持“定向招生，定向培养，定向就业”，确保补充渠道畅通，后备力量充足。加强培养本土的一专多能生和全科公费师范生。这种培养模式是乡村小学教师补充的最为现实的路径。最后，城乡师资流动化。倡导退休骨干教师继续发挥余热，支教讲学；县城教师轮岗，尤其是音、体、美等薄弱学科的专业老师，有效缓解教师结构性失衡问题，促进城乡优质资源均衡配置。

2、完善乡村教师队伍的培训机制，有效提升教师专业素质

为了有效提升乡村教师专业素质，可以通过紧扣帮带关系的稳固性、提升教师培训的实效性以及加强研修反思的自觉性等举措协同发力，提质增效。

首先，紧扣帮带关系的稳固性。稳固城乡学校的帮

带关系，提升其帮带成效，如：城市教师职称评定应具备一定年限的帮带学校教学经历；乡村教师评为高级职称后，也应服务一定年限后方可允许流动。此类硬性要求无论在时间和空间上，还是数量和质量上，都将助力城乡帮带关系的稳固增量提优。

其次，提升教师培训的实效性。培训方式可多样化，例如名师示范、实践演练、衔接学历等。将理论与实践相结合，培训与学历相挂钩，将会充分调动参训教师的积极性和主动性；培训内容应具针对性：全科全员参加，并按照教师现实需求制定培训计划。

最后，加强研修反思的自觉性。乡村教师应自觉利用各种培训机会不断“充电”和“补钙”。著名学者波斯纳的“经验+反思=专业成长”理论，认为反思是教师专业成长的必备内涵。我国许多教育研究者也认为：教师一生只写教案，难成名师，但如果写三年反思，则有望成为名师。^[7]

3、改善乡村教师队伍的生活水平，有效增强教师职业获得感

改善乡村教师队伍的生活水平，有效增强乡村教师职业获得感的问题仍需多措并举，齐头并进。具体内容主要涉及待遇合理化、绩效公平化及职称弹性化等方面。

首先，待遇合理化。加大经费保障力度，着力提高乡村教师待遇，形成“学校越边远、条件越艰苦、从教时间越长，则教师待遇越好”的合理布局；综合考虑相关教师的功劳与苦劳，提高特岗教师的津贴和补助；对于工资收入水平，教师应酌情高于当地公务员。

其次，绩效公平化。绩效考核应制定“公平补偿+差序激励”的综合待遇标准，并遵循多元化、多层次、城乡各异、班级有别的公平化原则。

最后，职称弹性化。职称的评定对乡村学校做弹性化处理：专设比例、专轨专用，大力协调评聘比例真正向深度贫困山区倾斜；同时增加梯度，使各年龄段的教师均有晋升空间；考核评价体系弹性化，注重教育教学一线实践经验，鼓励多方评价主体共同参与，采取说课讲课、专家评议等多种方式。通过待遇的提高、绩效的优化和职称的晋升，使乡村教师在物质和精神层面能得到双重回报，如此既能激发其工作积极性，又能增加其职业获得感。

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。荀子曰：“国将兴，必贵师而重傅；贵师而重傅，则法度存。（《荀子·大略》）”显然，作为一种重要的资源

（下转第146页）