

# 利益相关者视角下地方公费师范生培养质量的UGS协同保障机制

常攀攀

惠州学院教育科学学院, 广东 惠州

收稿日期: 2026年2月4日; 录用日期: 2026年3月3日; 发布日期: 2026年3月11日

## 摘要

地方公费师范生是乡村教师队伍补充的核心力量, 其培养质量直接关系到乡村教师队伍的建设成效与乡村教育的高质量发展。但在实际培养过程中, 部分公费师范生因毕业后定向稳保就业, 出现学习动力不足、学业态度消极等问题, 导致培养质量不佳。UGS协同是破解这一困境、提升地方公费师范生培养质量的关键路径。在探究地方高校、县级教育行政部门、公费师范生自身三者作为地方公费师范生培养质量核心利益相关者的基础上, 系统剖析三者的行动逻辑和互动关系, 并立足三者的权责定位, 探究构建UGS协同政策保障机制的具体路径。

## 关键词

利益相关者, 地方公费师范生, 培养质量, UGS协同保障机制

## UGS Collaborative Guarantee Mechanism for the Training Quality of Local Public-Funded Normal College Students from the Perspective of Stakeholders

Panpan Chang

School of Education Sciences, Huizhou University, Huizhou Guangdong

Received: February 4, 2026; accepted: March 3, 2026; published: March 11, 2026

## Abstract

Local public-funded normal school students are the core force of the supplement of rural teacher

team, and their training quality is directly related to the effectiveness of rural teacher team construction and the high-quality development of rural education. However, some public-funded normal college students have problems such as lack of motivation and negative academic attitude due to their orientation to secure employment after graduation in the actual training process, resulting in poor training quality. UGS collaboration is the key path to solve this dilemma and improve local public-funded normal college students' training quality. On the basis of exploring local universities, county-level education administrative departments, and public-funded normal college students themselves as core stakeholders in the training quality of local public-funded normal college students, systematically analyzing the action logic and interactive relationships among them. Besides, based on the positioning of the rights and responsibilities of them, explore the specific paths to build a UGS collaborative policy guarantee mechanism.

## Keywords

Stakeholders, Local Public-Funded Normal College Students, Training Quality, UGS Collaborative Guarantee Mechanism

Copyright © 2026 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

地方公费师范生是乡村教师的未来主力军，其培养质量直接关系到乡村教师队伍的建设成效与乡村教育的高质量发展。然而，公费师范教育特殊的就业保障导致公费师范生专业兴趣和职业认同不足、学习竞争性和积极性不强[1]。学习动力不足已成为地方公费师范生在培养过程中一个值得关注的现象[2]。地方公费师范生学习动力不足势必会影响其课程学习效果和教学胜任力，乃至职后的专业发展，导致培养质量不佳。鉴于地方公费师范生的培养过程受到地方高校(U)、县级教育行政部门(G)、公费师范生自身(S)多重因素的影响，且三者以利益共同体的形式，协同作用于地方公费师范生的学习动力和培养质量。为此，基于利益相关者的视角，探讨各利益相关方影响地方公费师范生培养质量的行动逻辑，并在此基础上提出地方公费师范生培养质量的UGS协同保障机制应成为题中之义。

## 2. 地方公费师范生培养质量的核心利益相关者分析

地方公费师范生培养质量的提升，离不开多方利益相关者的协同参与。利益相关者是指“任何对企业目标的实现有一定的影响作用或被企业目标的实现所影响的团体或个人”[3]。自上世纪60年代利益相关者理论兴起，相继被应用于多个领域，近年来，教育系统也开始借鉴介入，并从人才培养、产学研合作提高办学质量等角度切入，围绕多元利益的充分表达、合理与最大化满足、相互制衡等方面等进行了探讨[4]。结合地方公费师范生“定向培养”的特性，可以发现地方高校、县级教育行政部门、公费师范生自身是地方公费师范生培养质量的三大核心利益相关者，分别承担着地方公费师范生培养实施、管理保障和主动成长的核心职责，共同构成了地方公费师范生培养质量的核心利益共同体。

### 2.1. 地方高校是地方公费师范生的培养实施主体

地方高校是地方公费师范生培养的实施主体，其核心职能是立足乡村教育需求，完成公费师范生的理论教学、实践指导、日常管理，是地方公费师范生培养质量的直接供给者，在地方公费师范生的培养质量方面，具有“培养主导性、管控前置性、专业支撑性”等特征。不仅直接主导公费师范生四年培养全

过程,制定培养方案、设置课程体系、配备教学师资,决定培养内容与培养方式;且直接负责出口要求培养质量的常态化管控,通过严格的日常管理规范师范生行为,通过科学的课业考核倒逼师范生提升学习动力;且能依托师范类专业优势,为师范生提供专业的理论教学与实践指导,为其顺利完成学业、适应乡村教学岗位提供专业支撑。从利益诉求来看,地方高校通过培养高质量、出口表现优秀的公费师范生,提升学校社会声誉与影响力,争取地方政府更多的政策倾斜与经费支持,同时彰显服务乡村教育的社会价值;二是专业发展诉求,借助公费师范生培养,推动师范类专业内涵建设,优化课程设置与教学模式,强化师资队伍建设,将质量要求融入培养全过程,促进师范类专业与乡村教育、县级教育行政部门的深度对接,提升专业竞争力;三是质量声誉诉求,通过严格落实日常管理、提升课业质量,确保公费师范生入职考核通过率、岗位适配度,打造优质公费师范生培养品牌,提升学校人才培养质量声誉。

## 2.2. 县级教育行政部门是地方公费师范生的出口保障主体

县级教育行政部门是地方公费师范生培养的出口保障主体,作为地方政府主管基础教育的职能部门,其核心职能是统筹县域乡村教育资源,负责地方公费师范生的实践管理、保障政策落实、入职考核组织、就业分配实施等,是出口要求中“入职考核、就业分配”的终端落地主体,也是连接地方高校与公费师范生、乡村中小学的桥梁纽带。在地方公费师范生培养方面,具有“管理统筹性、保障关键性、出口主导性”等特征。管理统筹性体现为,统筹县域乡村教育资源,协调高校、乡村中小学、师范生三方关系,统筹推进培养实践、考核、分配全流程管理;保障关键性体现为负责落实公费师范生的就业岗位、编制保障等政策,解决师范生教育实习、就业的后顾之忧;出口主导性体现为直接主导入职考核组织、就业分配实施,实施按入职考核表现优先选岗的出口要求,通过终端管控倒逼师范生提升学习动力与培养质量。从利益诉求来看,县级教育行政部门的核心诉求聚焦于“乡村师资保障、管理效能提升、政策落地见效”,且与出口要求落地、培养质量提升直接相关。一是乡村师资保障诉求,通过严格落实出口要求、提升公费师范生培养质量,补充县域乡村基础教育师资缺口,优化乡村师资学科结构与年龄结构,提升乡村师资整体素质,破解乡村师资“引不来、留不住、教不好”的困境,推动乡村教育高质量发展;二是管理效能诉求,通过完善管理机制,优化培养实践、考核、分配全流程管理,严格落实出口要求,确保公费师范生培养与乡村教育需求精准对接,提升管理效率;三是政策落地诉求,严格落实上级政府公费师范生相关政策,通过规范入职考核、就业分配,确保出口要求落地见效。

## 2.3. 公费师范生自身是专业成长主体与出口要求落实核心载体

公费师范生自身是学习和成长主体,也是出口要求落实的核心载体,作为培养的核心对象,其学习态度、努力程度、实践积极性,直接决定公费师范生的日常管理表现、课业成绩、入职考核结果,进而决定就业分配层级与职业发展前景。作为公费师范生培养质量的核心利益相关者,具有“主动成长性、利益直接性、责任关联性”等特征,其主观能动性的发挥是破解“就业无压力、学习无动力”困境、提升培养质量的关键。公费师范生自身是学习与成长的核心主体,其学习动力、努力程度直接决定培养质量与出口表现,而非被动接受高校培养与地方教育行政部门管理;出口要求的落实成效直接与师范生自身利益挂钩,入职考核成绩更是决定其就业分配权利、职业发展起点的核心因素;公费师范生自身还承担着遵守日常管理规定、提升课业成绩、应对入职考核、履行履约责任的核心义务,其责任履行情况直接影响培养质量与出口要求落地成效。从利益诉求来看,公费师范生的核心诉求围绕“个人成长、职业发展、利益保障”展开,且与出口要求落地、培养质量提升高度绑定,呈现“三层递进”特征。一是教育机会诉求,借助公费政策,获得免费接受高等教育的机会,减轻家庭经济负担,顺利完成大学学业;二是职业发展诉求,毕业后获得稳定的任教岗位与事业编制,享受相应工资待遇与优惠政策,而入职考核成绩、

课业成绩直接决定其就业分配层级，成绩靠前则拥有优质学校的优先选择权，进而影响其职业发展起点；三是利益保障诉求，希望县级教育行政部门与高校能够落实各项保障政策，提供优质的教学、实践、考核指导服务，确保入职考核公平公正、就业分配规范有序，在乡村任教中获得充足的职业培训与发展支持，实现个人价值。

### 3. 地方公费师范生培养质量核心利益相关者的行动逻辑

地方公费师范生的培养质量并非单一主体作用的结果，而是地方高校、县级教育行政部门、公费师范生自身三者协同互动、合力作用的结果。三者分别从“培养实施与前置管控、管理保障与终端落地、主动成长与载体落实”维度发力，围绕“下得去、留得住、教得好”[5]的质量要求，形成“前置管控 - 终端倒逼 - 主动落实”的联动逻辑。

#### 3.1. 地方高校与县级教育行政部门协同：前置管控与终端落地联动，筑牢质量防线

地方高校与县级教育行政部门的协同，是实现出口要求全流程落地、筑牢培养质量防线的核心支撑，二者通过“前置管控与终端倒逼”的联动，确保培养过程与出口要求精准对接，有效破解“培养与考核脱节、管控与倒逼缺位”的问题。

一方面，县级教育行政部门立足乡村教育需求与师资质量要求，明确岗位素质需求、入职考核要求、就业分配规则，为高校优化培养方案、强化前置管控提供精准依据。如，县级教育行政部门根据乡村学校对教师教学技能、学科素养的需求，明确入职考核中实践教学、学科专业知识的考核要求，高校有针对性地优化课程体系，增加实践教学课时，强化相关知识与技能的教学，确保培养内容与入职考核的精准对接。另一方面，地方高校严格落实前置管控责任，将日常管理、课业成绩等出口要求融入培养全过程，通过严格的日常管理规范师范生行为、科学的课业考核倒逼师范生重视学业、主动学习，同时配合县级教育行政部门开展实践教学、考核指导等工作，为师范生顺利通过入职考核奠定基础。县级教育行政部门则负责终端落地，严格组织入职考核，规范就业分配流程，执行“按入职考核成绩优先选岗”规则，让考核成绩优异的师范生获得更优质的工作岗位，形成“学业优秀 - 考核优异 - 岗位优质”的正向激励，倒逼师范生提升学习动力。二者的协同发力，实现了“前置管控有力度、终端落地有刚性、培养与考核无缝对接”，有效筑牢了地方公费师范生培养质量的防线，破解了部分师范生学习动力不足的困境。

此外，二者还通过协同搭建实践平台、共享师资资源，进一步提升培养质量。县级教育行政部门统筹县域乡村学校资源，遴选优质学校作为公费师范生的教育实习实践基地，协调配备经验丰富的一线教师作为实践指导教师；地方高校遴选优质师范教师参与师范生实践指导，同时组织高校教师到乡村中小学挂职锻炼，学习一线教学经验，优化教学内容与方式。二者的协同联动，既能提升实践教学质量，又能让师范生提前适应乡村教学岗位，为入职考核与后续任教奠定坚实基础。

#### 3.2. 地方高校与公费师范生协同：前置管控与主动落实联动，激发成长动力

地方高校与公费师范生的协同，是激发师范生学习动力、提升专业素养的核心路径，二者通过“高校前置管控引导、师范生主动落实提升”的双向互动，实现“培养有引导、成长有动力、出口有保障”的良性循环，有效破解“就业无压力导致学习动力不足”的困境。

一方面，地方高校作为培养实施与前置管控主体，通过优化培养方案、强化日常管理、严格课业考核，为师范生提供高质量的教育教学服务与管控引导，同时结合入职考核导向与就业分配规则，加强对师范生的职业引导，让师范生明确学业成绩、日常表现直接影响入职考核结果与就业岗位选择，激发其学习动力。例如，可将课业成绩与毕业资格、入职推荐挂钩，对课业成绩不合格的师范生进行约谈、补考，直至取消毕业资格与入职推荐资格；通过严格的考勤管理、学风建设，规范师范生日常行为，杜绝

“旷课、迟到、敷衍学业”等现象；通过开设就业指导课程、组织模拟考核等方式，帮助师范生明确考核重点、提升考核能力，让师范生感受到“学习有压力、成长有方向”。另一方面，公费师范生作为主动成长与载体落实主体，在高校的前置管控与引导下，明确自身利益与出口要求的关联，主动配合高校的日常管理与课业考核，认真完成学习与实践任务，主动提升自身理论素养与实践能力，力争取得优异的课业成绩与日常表现，为顺利通过入职考核、获得优质就业岗位奠定基础。同时，师范生结合自身成长需求与职业规划，主动向高校教师请教学习、实践、考核中的困惑，反馈自身需求，为高校优化培养方案、强化前置管控提供参考。二者的协同发力，形成了“高校管控引导、师范生主动提升”的良性互动，有效激发了师范生的学习动力与成长潜力，推动其专业素养与实践能力同步提升，确保培养质量能够满足出口要求与乡村教育需求。

### 3.3. 县级教育行政部门与公费师范生协同：终端倒逼与主动发力联动，强化质量落地

县级教育行政部门与公费师范生的协同，是强化出口要求终端落地、确保培养质量落地见效的关键支撑，二者通过“政府终端倒逼、师范生主动发力”的双向互动，实现“考核有刚性、分配有规范、成长有动力”，进一步破解学习动力不足的困境。一方面，县级教育行政部门严格落实终端倒逼责任，规范入职考核组织流程，确保考核公平公正，明确考核结果与就业分配的直接关联，严格执行“按入职考核成绩优先选岗”规则，让师范生清晰认识到“入职考核成绩是决定自身就业岗位层级的核心因素”，倒逼其在大学四年主动学习、提升能力。同时完善公费师范生的教育实习和就业保障政策，解决师范生的后顾之忧，让师范生能够安心学习、专注提升。另一方面，公费师范生主动配合县级教育行政部门的管理、考核与分配工作，认真准备入职考核，主动参与实践活动，提前适应乡村教学环境，并及时向县级教育行政部门反馈考核、分配中的需求与困难，为其优化考核方案、规范分配流程提供参考。此外，地方公费师范生在终端倒逼的激励下，主动树立“靠能力竞争岗位”的意识，摒弃“就业无压力、学习无动力”的消极心态，将更多精力投入到学习与实践中，努力提升自身专业素养与考核能力，力争在入职考核中取得优异成绩，获得优先选择工作学校的权利。二者的协同发力，实现了“终端倒逼有力度、师范生发力有动力”，有效确保了出口要求的落地见效，推动培养质量真正转化为乡村师资实力。

### 3.4. UGS 三方协同发力：形成“前置 - 终端 - 载体”闭环，提升质量整体水平

地方高校、县级教育行政部门、公费师范生三者的协同，并非两两协同的简单叠加，而是围绕出口要求落地，形成“高校前置管控、政府终端倒逼、师范生主动落实”的闭环联动，构建“培养 - 管控 - 考核 - 分配 - 成长”的全流程育人生态，从整体上赋能地方公费师范生培养质量提升，实现三方利益共赢。在三方协同的闭环生态中，地方高校根据县级教育行政部门的考核导向、就业分配规则与师范生的成长诉求，优化培养方案、强化日常管理、严格课业考核，落实前置管控责任；县级教育行政部门根据高校的培养需求与师范生的保障诉求，完善保障政策、规范考核分配、强化终端倒逼，落实管理保障与终端落地责任；师范生根据高校的前置管控引导与县级教育行政部门的终端倒逼、保障支持，主动提升学习动力、认真完成学习实践任务、积极应对入职考核，落实主动成长与载体落实责任。三者相互促进、相互支撑，形成了“出口要求引领培养过程、培养过程支撑出口表现、出口表现倒逼成长提升”的良性循环。这种三方协同的闭环联动，有效破解了“部分师范生就业无压力导致学习动力不足”的核心困境，确保了日常管理、课业成绩、入职考核、就业分配等出口要求的全流程落地，推动地方公费师范生培养质量实现整体提升。最终实现“地方高校提升专业声誉与办学效益、县级教育行政部门补齐乡村师资短板、公费师范生实现个人职业发展”的三方共赢，为乡村教师队伍建设与乡村教育高质量发展提供有力支撑。因此，要提升地方公费师范生培养质量，破解核心困境，关键在于协调三方利益诉求、明确三方

权责边界、完善三方协同机制、规范三方行为逻辑，形成“三位一体、闭环联动”的育人格局。这也是后续构建 UGS 协同政策保障机制的核心逻辑与根本目标。

#### 4. 地方公费师范生培养质量的 UGS 协同政策保障机制构建

结合前文地方公费师范生培养质量的核心利益相关者及其行动逻辑的分析，立足“出口要求倒逼培养质量、激发学习动力”的核心导向，构建系统性、可操作、针对性强的 UGS 协同政策保障机制，确保三方协同发力、形成育人合力，围绕日常管理、课业成绩、入职考核、就业分配等出口要求，构建贯穿地方公费师范生大学四年的全流程协同保障体系，为地方公费师范生培养质量提供坚实的政策支撑。

##### 4.1. 构建利益协调机制，化解利益冲突，激发协同动力

利益协调机制是 UGS 协同政策保障机制的核心，其核心目标是协调三方利益诉求，化解利益冲突，实现利益均衡，激发三方围绕出口要求落地、提升培养质量的协同动力，破解“协同动力不足”的困境。具体可从三方面入手：

其一，建立利益诉求表达与反馈机制。搭建三方常态化的利益诉求表达平台，成立 UGS 协同育人领导小组，由地方高校、县级教育行政部门、公费师范生代表共同组成，定期召开协同会议，收集三方的利益诉求与意见建议。地方高校可表达学生专业成长和发展、课程设置、教育实习等方面的诉求；县级教育行政部门可表达乡村师资需求、管理效能等方面的诉求；公费师范生可表达学习保障、考核指导、就业分配、职业发展等方面的诉求。同时，建立诉求反馈机制，对三方提出的诉求进行分类梳理、及时研究，明确反馈时限与反馈方式，确保各方诉求得到及时回应与解决。

其二，建立利益共享机制，强化出口导向的正向激励。结合三方利益诉求，构建围绕出口要求落地、培养质量提升的利益共享机制，实现三方利益共赢。对县级教育行政部门，上级政府将公费师范生培养质量、出口要求落地成效(如：入职考核规范度、就业分配合规性、师范生履约率等)纳入绩效考核，对成效显著的县级教育行政部门给予政策倾斜与经费奖励，提升地方政府协同动力。对公费师范生，完善教育实习和就业保障政策，强化出口要求的正向激励，将课业成绩、日常表现、入职考核成绩与就业分配、履约奖励直接挂钩，对课业成绩优异、日常表现良好、入职考核成绩突出的师范生，给予履约奖励，优先推荐参加职业培训与深造，在就业分配中严格执行“优先选岗”规则，让其获得更优质的工作岗位，激发其学习动力。

其三，建立风险共担机制，强化责任约束。针对培养过程中可能出现的风险，如师范生学习动力不足导致培养质量不达标、入职考核表现不佳、高校前置管控不到位、县级教育行政部门终端倒逼失效等，建立三方风险共担机制，明确各方的风险责任，强化责任约束。若地方高校因日常管理宽松、课业考核不严格前置管控不到位，导致师范生培养质量不达标、入职考核表现不佳，由高校承担相应责任，限期整改，减少招生计划，取消相关奖励与政策倾斜；若因县级教育行政部门入职考核走过场、就业分配不规范的终端倒逼失效，导致师范生学习动力不足、培养质量下滑，则由地方政府承担相应责任，限期整改；若因师范生自身学习态度消极、敷衍学业、擅自违约等，导致培养质量不达标、无法通过入职考核或违约，由师范生承担相应责任，退还公费培养费用、支付违约金，记入个人信用档案，限制其后续就业与深造，并取消相关优惠政策。

##### 4.2. 构建权责划分机制，明确权责边界，规范行为逻辑

权责划分机制明确地方高校、县级教育行政部门、公费师范生三方的权责边界，确保权责对等、各司其职，规范三方行为逻辑，破解“出口管控缺位、行为偏差”的困境。结合三方核心定位与出口要求，明确各方的核心权责，形成“权责清单”。

其一，地方高校的权责核心在于前置管控、培养实施和考核支撑。一是招生录取权，严格按照招生计划与标准，做好招生宣传与资格审核，从源头把控培养质量；二是培养方案制定权，结合乡村教育需求、入职考核导向与师范生成长诉求，制定科学合理的培养方案，优化课程体系，强化理论与实践融合，增加实践教学课时，确保培养内容与入职考核精准对接；三是日常管理权，制定严格的日常管理规定，涵盖考勤、纪律、学风建设等方面，规范师范生行为，对旷课、迟到、敷衍学业等行为进行严肃处理，破解学习动力不足的困境；四是课业管控权，建立科学的课业考核体系，严格落实课业成绩考核要求，将课业成绩与毕业资格、入职推荐挂钩，对课业成绩不合格的师范生进行约谈、补考，直至取消毕业资格与入职推荐资格；五是实践指导权，与县级教育行政部门协同搭建实践平台，选派优质实践指导教师，跟踪指导师范生实践过程，提升师范生实践能力，为入职考核奠定基础；六是考核辅导权，开设入职考核辅导课程，组织模拟考核、考核培训等活动，帮助师范生明确考核重点、提升考核能力；七是职业引导权，结合就业分配规则，加强对师范生的职业引导，激发其学习动力；八是责任承担，对前置管控不到位、培养质量不达标、违反培养管理规定的行为承担相应责任。

其二，县级教育行政部门的权责核心在于终端倒逼、管理保障和考核分配。一是政策制定权，结合县域乡村教育实际，明确入职考核标准、考核流程、就业分配规则，确保政策贴合实际、可落地；二是资源保障权，落实公费师范生的教育实习和专业发展权益，统筹县域乡村中小学资源搭建实践基地，协调配备经验丰富的一线教师作为实践指导教师；三是考核分配权，牵头组织公费师范生的入职考核，确保考核公平公正、规范有序，严格按照入职考核成绩排序，组织师范生优先选择工作学校，落实就业分配要求；四是协同协调权，加强与地方高校的沟通对接，反馈入职考核导向、乡村教育需求，协助高校优化培养方案、强化前置管控；五是履约监管权，建立公费师范生履约监管机制，对师范生入职后的履约情况进行跟踪监督，对违约行为依法依规处理；六是责任承担，对终端倒逼失效、考核分配不规范、保障政策落实不到位、管理失职导致培养成效不佳的行为承担相应责任。

其三，公费师范生的权责核心在于主动落实、主动成长和履约尽责。一是学习实践权，享受公费培养政策，参与高校组织的教学与实践活动，获得相应的指导与保障；二是日常履约权，严格遵守地方高校的日常管理规定，按时出勤、认真完成课业学习与实践任务，杜绝旷课、迟到、敷衍学业等行为；三是考核备战权，主动了解入职考核标准与流程，认真准备入职考核内容，积极参与考核辅导与模拟考核活动，力争取得优异考核成绩，争取优先选岗权利；四是主动成长权，主动提升自身理论素养与实践能力，积极参与职业培训与教学实践，主动向高校教师、一线教师请教，反馈自身需求与困惑；五是就业配合权，配合县级教育行政部门完成就业分配工作，按时到指定乡村学校任教；六是履约尽责权，签订三方培养协议，履行约定任教年限，遵守履约管理相关规定，不得擅自违约；七是责任承担，对学习消极、实践敷衍、擅自违约、无法通过入职考核的行为承担相应责任，退还公费费用、支付违约金。

### 4.3. 构建协同运行机制，搭建沟通平台，实现出口闭环落地

协同运行机制是推动地方高校、县级教育行政部门、公费师范生高效协同、实现出口要求全流程闭环落地的重要保障，核心目标是搭建沟通对接平台，建立常态化协同流程，打破信息壁垒，提升协同效率与协同成效，破解“协同不畅、出口断层”的困境。具体可从以下三个方面进行构建：

其一，建立常态化沟通与信息共享机制。依托 UGS 协同育人领导小组，建立“定期会议 + 日常沟通”的常态化沟通机制。如以学生教育实习和毕业入职为契机，每半年召开一次会议，由三方代表共同参加，互通培养情况、出口要求落实情况，反馈利益诉求和解决协同问题；日常沟通可依托协同工作群线上平台，实现三方实时沟通，及时解决培养过程中出现的教育实践安排变更、考核标准调整、教学实际需求等临时性问题。同时，搭建 UGS 协同育人信息化平台，整合高校对于公费师范生的日常管理记录、

课业成绩、实践考核结果等培养信息、地方政府入职考核标准、就业分配计划、保障政策等信息、师范生的课程学习、专业发展、诉求反馈等信息，实现三方信息实时共享，确保县级教育行政部门的考核导向、分配规则及时传达给地方高校和公费师范生，高校的前置管控情况也能及时反馈给地方政府，师范生的诉求也能及时被关注与解决，从而消除信息的不对称。

其二，构建出口要求全流程协同培养机制。聚焦地方公费师范生大学四年培养全过程，围绕日常管理、课业成绩、入职考核、就业分配等出口要求，构建“培养-管控-考核-分配-成长”全流程协同培养机制，实现出口要求与培养过程的无缝对接。培养阶段，高校负责理论教学与实践教学，强化日常管理与课业管控，县级教育行政部门负责反馈乡村教育需求与入职考核导向，协助高校优化培养方案，师范生主动完成学习与实践任务；管控阶段，高校负责日常管理与课业成绩管控，县级教育行政部门负责监督管控成效，师范生主动遵守管控规定；考核阶段，高校负责课业考核与考核辅导，县级教育行政部门负责入职考核组织，师范生主动备战考核；分配阶段，县级教育行政部门负责就业分配实施，高校负责就业指导，师范生配合分配工作；成长阶段，县级教育行政部门负责后续职业培训与晋升保障，高校负责提供专业支撑，师范生主动提升职业能力。

其三，建立深度协同联动机制。打破三方各自为战的局面，建立围绕出口要求落地、提升培养质量的深度融合协同联动机制。一方面，推动高校与县级教育行政部门共建师范类教育实践基地，选派经验丰富的教师担任公费师范生的实习指导教师，为公费师范生的教育实习和专业发展奠定坚实后盾；另一方面，地方高校可选派教师到乡村中小学挂职锻炼，学习一线教学经验，优化教学内容与方式。此外，地方高校也可邀请乡村学校名师以“基础教育名师进校园”的形式参与到公费师范生的课程教学与培养工作，不仅能指导公费师范生深度、全面了解一线乡村学校的运行生态、课程教学和学生培养，还有助于强化教育教学理论和实践的关联，帮助公费师范生更好地将教育教学理论用于指导、优化和改进课程教学、班级管理是学校教育实践。

## 基金项目

广东省教育科学规划课题(高等教育专项)“质量导向的地方公费师范生定向培养制度的优化与创新机制研究”(项目编号:2022GXJK343)。

## 参考文献

- [1] 翟颖佳, 封世蓝, 谭娅. 基于教学质量的公费师范教育政策研究[J]. 教育科学, 2022(1): 49-56.
- [2] 王建平. 地方师范院校卓越乡村教师培养的困惑与路径[J]. 肇庆学院学报, 2023(4): 106-112.
- [3] Freeman, R.E. (1984) *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge University Press, 5-10.
- [4] 童卫丰, 张璐, 施俊庆. 利益与合力: 基于利益相关者理论的产教融合及其实施路径[J]. 教育发展研究, 2022(17): 67-73.
- [5] 白亮. 乡村教师激励政策优化[J]. 教育研究, 2021(12): 142-150.