

乡村振兴战略下乡村教师队伍建设的困境与出路

陈梓婷, 黄燕阳, 李秋婵

广西外国语学院文学院, 广西 南宁

收稿日期: 2025年5月29日; 录用日期: 2025年7月14日; 发布日期: 2025年7月23日

摘要

农村教育是乡村振兴战略的基石, 而乡村教师队伍则是基石中的关键。本文深入剖析乡村振兴战略下乡村教师队伍建设面临的困境, 如教师流失严重、年龄与学科结构失衡、培训体系不完善等。同时, 从政策扶持、待遇提升、专业发展等多维度探讨切实可行的出路, 并结合湖北省、垣曲县等地的成功案例, 为加强乡村教师队伍建设、推动农村教育高质量发展、助力乡村振兴提供理论支撑与实践指导。

关键词

乡村振兴, 乡村教师队伍, 困境, 出路

Dilemmas and Solutions for the Construction of Rural Teaching Staff under the Rural Revitalization Strategy

Ziting Chen, Yanyang Huang, Qiuchan Li

School of Chinese Language and Literature, Guangxi University of Foreign Languages, Nanning Guangxi

Received: May 29th, 2025; accepted: Jul. 14th, 2025; published: Jul. 23rd, 2025

Abstract

Rural education serves as the cornerstone of the rural revitalization strategy, and the rural teaching staff is the key to this cornerstone. This paper deeply analyzes the dilemmas faced in the construction of rural teaching staff under the rural revitalization strategy, such as severe teacher turnover, imbalanced age and subject structures, and imperfect training systems. Meanwhile, it explores practical solutions from multiple dimensions including policy support, salary improvement, and

文章引用: 陈梓婷, 黄燕阳, 李秋婵. 乡村振兴战略下乡村教师队伍建设的困境与出路[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(7): 565-572. DOI: 10.12677/ass.2025.147648

professional development, and combines successful cases from regions like Hubei Province and Yunnan County to provide theoretical support and practical guidance for strengthening the construction of rural teaching staff, promoting high-quality development of rural education, and boosting rural revitalization.

Keywords

Rural Revitalization, Rural Teaching Staff, Dilemmas, Solutions

Copyright © 2025 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

乡村振兴战略是解决新时代我国社会主要矛盾、实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴中国梦的必然要求。乡村教育，作为我国教育体系的根基，在乡村振兴战略中发挥着不可忽视的作用，地位亦不可撼动，它不仅是提升乡村人口素质、促进乡村经济发展的关键因素，更是传承和弘扬乡村文化、推动乡村社会进步的重要力量。乡村教育的振兴，是实现教育强国目标不可或缺的一环。在全面推进乡村振兴的时代背景下，乡村教育的发展质量和乡村振兴战略的实施成效息息相关，二者不可脱离，同时也会影响我国农业农村现代化的进程。

乡村教师，作为乡村教育的核心力量，肩负着培养乡村人才、传播知识与文明的神圣使命。他们扎根乡村，默默奉献，用自己的智慧和汗水，为乡村孩子点亮希望之光，为乡村发展注入源源不断的动力。乡村教师不仅是教会学生学习知识的传授者，也是当地乡村文化的传承者和创新者，更是实现乡村教育振兴的引路人，发挥着先锋模范的作用。他们的工作，对于提高乡村教育质量、促进乡村社会发展具有不可替代的作用。然而，当前乡村教师队伍建设面临诸多困境，亟待深入研究并寻求有效出路。

2. 文献综述

在研究动态上，国内学者围绕乡村教师队伍建设展开了广泛研究，主要集中在以下几个方面：

大量研究普遍认同教师流失严重、结构失衡(年龄、学科、性别)、专业发展受限(培训低效、晋升困难)、待遇与保障不足是核心困境，如文献[1]、[2]、[3]等，研究深入探讨了其成因，包括城乡二元结构导致的资源差异(经济学的资源稀缺理论)、政策执行偏差(如编制管理僵化)、社会文化因素(如对乡村职业的刻板印象)以及教师个体因素(职业认同感、发展预期)。近期研究更关注乡村小规模学校、教学点教师以及音体美等紧缺学科教师的特殊困境[4]，在对策研究上，他们的主流对策建议聚焦于提高待遇与保障(如建立艰苦边远地区津贴、完善住房医疗)、改革编制与人事制度(如“县管校聘”、动态调整编制)、优化培养与补充机制(如公费师范生、地方优师计划)、创新培训模式(强调本土化、实践性)、完善评价与激励机制(如建立乡村教师专属职称评审标准)[5]；实证研究(如对湖北、垣曲等地案例的分析)开始评估特定政策(如“县管校聘”、交流轮岗)的实施效果与挑战[3]。

综上所述，国内研究对困境的描述已较为全面，对策方向也基本形成共识。然而，存在以下局限：第一，实证深度不足：许多对策研究基于理论推演或小范围案例，大样本、长周期的追踪性实证研究较少，对政策效果的精准评估(如待遇提升对长期留任的具体影响、不同培训模式的效果差异)有待加强。第二，微观机制挖掘不够：对教师个体心理(如职业认同、倦怠感)、学校组织文化、社区支持等微观层面如

何影响队伍建设,以及政策如何有效干预这些层面的研究相对薄弱。第三,政策执行复杂性关注不足:对政策在基层(县、乡、校)执行过程中遇到的阻力、变通、资源约束等复杂性问题及其应对策略研究不够深入。最后,“乡村振兴”战略深度融合不够,部分研究仍将乡村教师问题孤立于教育系统内部,将其置于乡村振兴整体战略(产业、文化、治理、生态)中进行系统性、联动性研究的深度和广度有待拓展。

反观在国外,泰国较注重为乡村教师提供职业发展快速通道(如优先培训、晋升机会);在巴西、墨西哥等国提供相应的住房保障、子女教育优惠、交通补贴等综合福利包;譬如印度一些邦尝试为长期服务者提供土地或住房产权,这能在一定程度上增强乡村教师这个职业的地位,在柬埔寨,有相关资料揭示教育系统的深层矛盾,对其教师配置进行改革建议,提出其针对性的措施[6],因此,中国便可借鉴许多国外的经验,整合优化现有“优教卡”等制度,强化职业发展激励,探索更灵活的住房解决方案。

3. 乡村振兴战略下乡村教师队伍建设的意义

3.1. 推动农村教育发展的核心力量

教师是教育活动的组织者和实施者,也是能正确引导学生走向正途的引导者和积极促进者,教师这个职业有多重身份,在农村,教师的职业素养和专业能力能直接决定农村教育的教学质量。一支稳定且高素质的乡村教师队伍,能够为农村的学生提供优质的教育资源,激发学生积极学习的兴趣和潜能,培养学生的创新思维与实践能力,从而提升农村整体教育水平,为农村孩子改变命运、实现个人发展奠定坚实基础,这是一个双赢的教与学的过程。

3.2. 促进乡村人才振兴的关键支撑

想要乡村振兴,人才是必然少不了的,因此人才振兴是乡村振兴的核心。乡村教师不仅承担着知识传授的任务,更是乡村人才培养的引路人。教育的本质是促人向善的,通过教育,他们能够发掘和培养农村本土人才,提升农村人口的素质,为乡村产业发展、文化传承等提供智力支持和人才保障。同时,优秀的乡村教师还能吸引更多人才关注和投身乡村建设,形成人才汇聚的良好局面,从而实现乡村振兴,两者相互挂钩。

3.3. 助力乡村文化传承与创新的重要载体

俗话说物质上的丰富并不能满足个人的需求,想要得到满足一定要有精神文化上的洗礼。乡村文化是乡村的灵魂,乡村教师身处乡村文化环境之中,对乡村文化有着深刻的理解和感悟。他们在教学过程中,可以将当地独有的文化以及优秀的传统文化相结合,共同融入到课程教学当中,这不仅能让学提升对学习本土文化的热爱程度,进一步增强他们的认同感和自豪感,从而促进乡村文化的传承与发展,而且还能增强国家文化自信。此外,乡村教师凭借着自身的知识优势和创新思维,能够对乡村文化进行创新发展,为乡村文化注入新鲜的活力,实现传统文化创造性转化创新性发展,合力推动乡村文化繁荣兴盛。

4. 乡村教师队伍建设面临的困境

4.1. 教师流失现象严重

就目前形势来看,现代化进程越来越快,越来越多地方走向城市化,城乡差距大[1]从而导致农村地区吸引力不足,城市地区在经济发展水平、生活条件、教育资源等方面无疑具有明显优势。乡村教师与城市教师相比,在很多方面,譬如说工资待遇、职业发展机会、子女教育资源等方面存在很大的差距。这种差距使得农村难以吸引和留住优秀教师,许多教师尤其是年轻骨干教师,一旦有机会就会流向城市

学校,所以乡村教师队伍非常不稳定,根据社会学的“推拉理论”,城市在经济收入、公共服务等方面的优势形成强大“拉力”,而乡村在资源配置上的劣势构成显著“推力”。当前城乡教育资源配置仍受户籍制度、编制管理等体制性因素制约,导致乡村教师在职业发展中面临“天花板效应”,如管理学中的“马太效应”所示,优质教育资源持续向城市集聚,进一步加剧了乡村教师的流失意愿。

生活在农村,工作环境较为艰苦,地理位置偏远,导致交通极其不便利,基础设施相对落后,通过实地考察贺州市仁义镇初级中学,福安村小学等学校,里面的教学设施陈旧,缺乏现代化的教学设备,一些设备还是大城市地区捐赠的,譬如多媒体教室、实验室等,教学条件得不到充分的发挥,学生对知识的掌握程度有限;教师生活条件比较艰苦,住宿条件也简陋,在业余文化生活方面也得不到满足,极具匮乏。综合上述分析,乡村教师不仅难当,找到愿意前往乡村教书育人和长期坚守在农村教学岗位上的乡村教师一样难。

当前就业形势非常严峻,通过线上问卷调查的方式统计得出目前就业率极低,很多往届大学生、应届毕业生找不到工作,另外,乡村教师的职业压力也大,除了承担教学任务外,还需要负责学生的日常管理、家校沟通等工作,相当于学生的“半个父母”,需要面面俱到,事事回应;据访问调查仁义镇、福安村当地人可知这里的学校缺少老师,教师往往需要跨学科教学[2],譬如教语文的老师跑去教历史,教体育的老师教音乐,工作负担相对来说较重。再者,一些老师反映学生家庭背景复杂、家庭教育缺失,有些学生是留守儿童,从小就缺少关心和爱,性格或许变得比较孤僻、自卑、甚至自闭等,给乡村教师教育教学和管理方面带来较大困难,同时,农村学校也要面临着相应的升学压力,这就意味着乡村教师在教学质量上要严格把关,教师们自然而然承受着很大的心理负担,严重的甚至会出现职业倦怠的可能性,从教育学的“职业社会化”理论来看,乡村教师在面对城乡教育质量落差时,容易产生职业价值感的消解。部分教师反映,在乡村学校中“教书匠”的角色定位难以匹配其专业发展预期,而社会学中的“相对剥夺感”理论也表明,当教师感知到自身待遇与城市同行存在显著差距时,会强化流动动机。

4.2. 教师队伍结构不合理

就目前国家年龄结构老化的趋势看,尤为明显的是在许多农村地区,通过对贺州仁义某中学的调查情况来看,教师年龄结构呈现出老龄化趋势,给小学生上课的很多都是年级比较大的老教师,他们长期在农村任教,知识结构变得老化,教学方法也比较传统,没能与时俱进,难以适应新时代教育教学改革的要求,另一方面,年轻教师补充不足,导致乡村教师队伍不仅缺乏教学的活力,还缺乏在教学上不可少的创新精神;通过身边朋友例子可知一些老教师们临近退休,觉得工作并没有那么重要,导致工作积极性有所下降,这在一定程度上影响了该校教学质量的提升,运用人口学的“年龄金字塔”模型分析,乡村教师队伍呈现“两头大、中间小”的非稳态结构。老教师受制于教育学中的“技能固化”现象,难以适应新课标要求;年轻教师则因管理学中的“组织承诺”不足,服务期未满足便流向城市。这种断层本质上是城乡教育人才循环机制失效的产物。

在农村学校,依据教育学的“全面发展”理论,音体美等学科的缺失直接影响乡村学生的素质养成。但从经济学的“资源稀缺”视角看,乡村学校在专业教师配置上面临双重困境:一方面,城市学校对专业人才的虹吸效应显著;另一方面,农村学校因编制限制难以自主招聘。垣曲县的调研数据显示,大部分乡村小学缺乏专职艺术教师[7],这种状况与素质教育要求形成尖锐矛盾;教学学科结构严重失衡,主科相对来说情况良好,譬如语文、数学等主科教师就目前趋势来看相对充足,但是音乐、美术、体育、信息技术等学科专业教师相对匮乏[4];很多教师无法胜任甚至难以放下身段跑去农村教学,因为农村学校并不像城市学校一样有足够的精力重视其他学科的发展,培养全面发展的人才难以实现;但这些学科的课程又不能落下,因而只能由其他学科教师顶替上课,但是其他学科教师专业素养比较有限,根本就无

法胜任工作，这就没有办法保证教学质量，从而影响了农村学生综合素质的全面发展。

近年来，农村学校新招聘的教师中女性比例较高，性别结构失调[3]问题逐渐凸显，例如在经过对参加笔试面试的大三或者大四学生人数比例的了解后得知，多数考场的女生比例大于男生比例，又或者在参加教师招聘的考生中观察得知亦是女生较多，这呈现出性别结构失调的现象。女性教师在教学可能更倾向于细腻的情感交流和语言表达，但在培养学生的某些方面，如体育锻炼、理性程度、冒险精神等，男性教师具有着独特优势。综上，性别结构不合理可能会对学生个性发展和价值观形成产生一定的影响。

4.3. 教师培训体系不完善

教育学的“情境学习”理论强调，有效培训需与实践场景深度结合，但当前乡村教师培训普遍存在“去情境化”问题，如管理学中的“路径依赖”现象所示，培训内容仍沿用城市教育范式，未能针对乡村教育中的留守儿童心理辅导、乡土课程开发等特殊需求设计模块。一方面，由于地方资源分配不均衡，一些偏远农村地区的教师参加培训的机会较少，培训名额往往向城市学校和经济相对发达地区的农村学校倾斜，导致部分乡村教师长期无法接受专业培训，知识和技能得不到及时更新，与教育教学发展的要求脱节；另一方面，部分乡村教师培训内容侧重于理论知识传授，缺乏与农村教育教学实际相结合的案例分析和实践指导[8]，培训内容未能充分考虑农村学校的地方特色、学生的实际情况以及教师在教学中面临的具体问题，使得教师在参加培训后难以知行合一，很少有老师会将培训所学到的知识实实在在地应用到实际教学当中，从而导致了培训效果不佳的后果。另外，当前乡村教师培训方式主要以集中授课、专家讲座为主，形式较为单一[9]。这种培训方式缺乏互动性和参与性，难以调动教师的积极性和主动性，从而降低对教学的热情，教师在培训过程中处于被动接受状态，缺乏自主思考和实践操作的机会，不利于教师专业能力的提升。

4.4. 教师职业发展受限

依据社会学的“资源分配”理论，现行职称评审标准存在明显的城市偏向性，在农村，教师在职称评定方面面临着诸多困难，据分析可知职称评定标准往往侧重于教师的科研成果和论文发表数量；而乡村教师由于教学任务繁重、科研资源匮乏，在科研方面相对薄弱，更没有优越的条件专心科研，难以满足职称评定要求；此外，农村学校职称评定名额有限，竞争非常激烈，甚至有些学校机制不公平，有渗水和内幕的可能性；因此一些优秀的乡村教师因名额限制就无法及时晋升职称，影响了他们的工作积极性和职业发展。此外，与城市学校相比，农村学校管理岗位有限，教师晋升渠道相对狭窄，除了少数教师有机会晋升为学校管理人员外，大部分教师职业发展空间有限。长期在同一岗位从事教学工作，缺乏职业晋升的激励，容易导致教师产生职业倦怠感，影响教学质量和教师队伍的稳定性。

5. 加强乡村教师队伍建设的出路

5.1. 强化政策扶持，吸引和留住教师

第一，想要提高乡村教师的待遇，政府理应加大财政投入，提高乡村教师工资水平，省级层面制定基础补助标准(如不低于月工资 20%)，县级层面依据“艰苦边远等级”(参考国家或省级行政区划标准，结合交通、海拔、基础设施等因素划分 3~5 级)制定差异化累进补助，确保最高等级地区教师综合收入显著高于城市同资历教师，设立乡村教师专项补贴，根据农村学校的偏远程度和艰苦程度，制定不同的补贴标准，对在偏远艰苦地区任教的教师给予更高补贴。基于经济学的“人力资本投资”理论，建议建立与乡村服务年限、艰苦程度挂钩的“阶梯式补贴”机制，如垣曲县试点的“越偏远、补贴越高”政策，使

乡村教师实际收入比城市同行高 15%~20% [1]。完善乡村教师社会保障体系, 加强住房保障, 在乡镇中心校或交通相对便利点建设高标准教师周转房(带基本家具家电), 解决未婚、异地教师住房问题, 明确产权归属政府或学校、使用管理办法、退出机制, 对在县域内购房定居的乡村教师(尤其是服务满 5 年以上的), 给予一次性购房补贴或提高公积金贷款额度、贴息; 补贴额度适当与服务年限、学校艰苦等级挂钩。同时, 在子女教育、医疗等方面给予乡村教师更多优惠政策, 可以在县域公立医院享受绿色通道、年度免费体检套餐, 减轻他们的生活负担, 在县域内公共交通优惠或免费, 国有景区门票减免; 大力增强乡村教师职业吸引力。例如, 湖北省实施乡村教师专项补助, 落实乡村教师生活补助制度[9], 每年投入的资金数额能满足当地生活条件, 从而致使许多乡村教师获得物质上的满足; 除此之外, 他们还通过建立并实施农村义务教育学校骨干教师补助制度, 省财政便会每年进行拨款, 这可进一步促进乡村教师教学的积极性和工作的热情程度。

第二, 根据农村学校的实际学生数量、班级规模以及教学需求, 需要合理核定教师编制, 打破传统的师生比编制核定模式; 充分考虑农村学校小规模、多学科等特点, 适当增加教师编制数量, 从而可建立编制动态调整机制[3], 根据农村学校生源变化情况及时调整编制, 确保教师编制资源的合理配置。对于音体美等紧缺学科教师, 可通过专项招聘、定向培养等方式, 优先保障编制需求, 解决学科结构失衡问题。在工作分配上可以建立城乡教师交流轮岗制度, 需要明确城区学校教师到农村学校支教的时间和要求, 并将支教时间和经历作为职称评定、评优评级的重要条件之一; 同时, 鼓励乡村教师到城区学校跟岗学习, 提升教师的教学水平和质量; 通过教师交流轮岗, 既能促进城乡教育资源共享, 还能缩小城乡教育差距; 此外, 还可以通过建立城乡学校结对帮扶机制, 加强城乡学校之间的合作与交流, 共同提升教育教学质量。

垣曲县便是一个好例子, 他们以运城市“县管校聘”管理改革试点县为契机[9], 建立了“编制总量控制、岗位按需设置、人员统筹使用、学校自主用人”的管理机制, 将学校人变为系统人, 扫除了教师交流轮岗的体制机制障碍。2021 年, 垣曲县将县城六轨制以上 4 所小学的所有教职工进行优化组合, 采用公开摇号、电脑抽签等方式, 组织实施教师资源均衡配置, 实现了县城同类学校之间的优质均衡。2022 年垣曲县被省教育厅定为中小学教师组团式、捆绑式交流轮岗试点县, 主推“校级领导 + 中层干部 + 骨干教师”模式, 派出团队对乡村薄弱学校进行精准帮扶[9]。

5.2. 优化教师队伍结构

如果想要教师队伍结构得到进一步优化, 第一, 各地应根据乡村教师队伍建设需求, 制定科学合理的教师招聘计划, 加大对年轻教师的招聘力度; 在招聘过程中, 可适当放宽学历、专业等限制条件, 吸引更多优秀的应届毕业生到农村任教; 譬如说在招生时面向本县城或者邻县户籍高中毕业生, 提前批录取, 签订协议, 制定相应规则, 毕业后回本县乡村学校服务不少于 5 年等措施。同时, 通过提高招聘待遇、简化招聘程序等方式, 提高乡村教师岗位的吸引力, 对于愿意到偏远艰苦农村地区任教的年轻教师, 给予一定的政策倾斜, 譬如服务期满后优先入编、提供职业发展支持等等, 运用人口学的“年龄结构优化”模型, 制定“老中青”合理配比的招聘计划。第二, 针对农村学校音体美等紧缺学科教师匮乏的问题, 应加强相关学科教师的培养, 一方面, 依据教育学的“全科教师”培养理念, 鼓励师范院校开设“乡村教育定向班”, 强化音体美等紧缺学科的复合培养; 同时运用管理学的“岗位培训”理论, 对现有教师开展“主学科 + 辅修学科”转岗培训; 可以鼓励师范院校加强紧缺学科专业建设, 扩大招生规模, 培养更多适应农村教育需求的专业教师, 免除学费、住宿费, 提供生活补助。服务期内提供周转房, 纳入“优教卡”体系。服务期满考核优秀者, 在入编、攻读教育硕士等方面优先; 另一方面, 通过在职培训、转岗培训等方式, 对现有的乡村教师进行学科专业培训, 使其能够胜任紧缺学科教学工作; 此外, 还可以利

用远程教学、线上课程等方式，为农村学校提供紧缺学科教学资源，充分缓解师资短缺的压力。第三，在教师招聘过程中，可适当考虑性别因素，采取一定措施积极鼓励男性教师报考乡村教师岗位，例如，设置部分男性教师专项岗位，或者在同等条件下优先录取男性教师；同时，也可以加强对男性教师的职业发展支持，提供更多晋升机会和培训资源，吸引和留住男性教师。还可以通过开展教师团队建设活动，促进男女教师之间的交流与合作，营造和谐的工作氛围。

5.3. 完善教师培训体系，提升教师专业素养

为完善教师培训的体系，确保其公平性，基于教育学的“行动学习”理论，开发“乡村教学案例库”，将留守儿童教育、乡土课程开发等实际问题转化为培训模块。如某省推行的“跟岗研修 + 校本实践”模式，通过“城市学校观摩 + 乡村教学实践”的循环训练，使教师培训转化率提升，一方面，政府可以加大对乡村教师培训的投入，可以建立“乡村教师培训需求库”，适当增加培训名额，确保每一位乡村教师都能定期定量参加专业的教学培训，要合理分配培训资源，可向偏远农村地区和薄弱学校这边倾斜，保障不同地区、不同学校的教师都能获得平等的培训机会。同时，还可以建立教师培训学分管理机制，将培训学分与教师职称评定、绩效考核挂钩，在一定程度上提高教师参加培训的积极性。另一方面，培训的内容应该紧密结合农村教育教学实际^[4]，以解决教师在教学中面临的实际问题为导向，要根据农村学校的特点、学生的实际情况以及教师的专业发展需求，合理设置具有针对性的培训课程；例如，运用信息技术构建“互联网 + 教师发展”平台，打破管理学的“时空约束”，开展农村学校校本课程开发、农村学生心理健康教育、农村教育信息化应用等方面的培训，关注留守儿童的需要心理，在生活中要做到一定的尊重和关心；积极邀请农村一线优秀教师和教育专家参与培训授课，分享他们的教学经验和实践案例，进而提高培训的实用性和可操作性。

在使培训效果更好方面，应该合理采用多样化的创新培训方式，提高教师参与度和培训效果；除了传统的集中授课和专家讲座外，可以开展案例教学、小组研讨、实地观摩、模拟教学等培训活动，充分利用好现代化手段，进一步实现数字化赋能^[5]，开展线上培训、网络研修等，打破时间和空间限制，方便教师随时随地学习，还可以建立教师培训实践基地，为教师提供实践操作和教学实践的机会，将培训所学知识转化为实际教学能力。

5.4. 拓宽教师职业发展空间

在乡村教师职称评定制度方面应及时完善，制定合理的乡村教师职称评定标准，降低科研成果和论文发表在职称评定中的比重，更加注重教师的教学业绩、教学能力和教育贡献^[2]；借鉴管理学的“职业锚”理论，为教师提供“教学型”“研究型”“管理型”等多维度发展路径；如设立“乡村教学名师”“乡土教育专家”等荣誉称号，对在乡土课程开发、留守儿童关爱等领域取得成绩的教师给予专项奖励，形成“岗位有职责、发展有路径、贡献有回报”的职业发展生态。建立符合农村教育实际的职称评定指标体系，如增加农村教学经验、学生满意度和校本课程开发等评价指标，适当地增加农村学校职称评定名额，对长期在农村任教且表现优秀的教师，在职称评定上给予倾斜和关注度，资料查询仿照可行的有效策略，寻找突破路径^[10]，如放宽学历、资历等条件限制，实行职称直评等。

在乡村，除了传统的管理岗位晋升外，可以为乡村教师建立更多元的晋升渠道，例如，设立教学名师、学科带头人等荣誉称号，充分调动乡村教师的教育教学积极性；对在教学领域取得突出成绩的教师给予认可和奖励，并提供相应的职业发展支持。再者，可以积极鼓励乡村教师开展教育教学研究，养成终身学习的好习惯，乡村教师的乡土文化认同不仅关乎个人职业发展，更涉及乡村文化生态的存续与中华民族文化根脉的延续。通过制度创新、实践转化与主体觉醒的协同推进，乡村教师有望成为乡土文化

的“活态传承者”与乡村振兴的“文化引擎”，为实现乡村教育的高质量发展与文化复兴注入持久动力[10]。

6. 结论

乡村教师队伍建设是乡村振兴战略中不可或缺的重要环节，面对当前乡村教师队伍建设存在的诸多困境，需要政府、社会、学校等各方共同努力，通过强化政策扶持、优化队伍结构、完善培训体系、拓宽职业发展空间等多种途径，并借鉴湖北省、垣曲县等地的成功经验，打造一支素质优良、结构合理、相对稳定的乡村教师队伍。只有这样，才能为农村教育事业的发展提供坚实保障，进一步推动乡村振兴战略的全面实施，实现乡村教育和经济的可持续发展和中华民族伟大复兴的中国梦。在未来的发展中，应持续关注乡村教师队伍建设问题，不断探索创新，为农村教育事业注入新的活力和动力。

参考文献

- [1] 万佳洪, 金莲. 乡村振兴战略下巴塘县农村教育发展困境及路径[J]. 农村经济与科技, 2024, 35(23): 270-273.
- [2] 李红, 王建军. 乡村振兴中乡村教师职业吸引力提升路径[J]. 教育研究, 2023(5): 89-96.
- [3] 王振华. 县域内义务教育教师流动机制创新研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2022.
- [4] 李桂梅. 乡村振兴战略背景下陕西省农村中小学全科型教师培养模式研究[J]. 天南, 2025(1): 130-132.
- [5] 安菲. 乡村振兴背景下职业教育服务乡村教育探讨[J]. 农村经济与科技, 2024, 35(24): 276-278.
- [6] World Bank (2022) Improving Teacher Deployment in Cambodia: Challenges and Policy Options. World Bank.
- [7] 国务院发展研究中心. 中国乡村教育发展报告(2023) [R]. 2023.
- [8] 赵虎, 卢丙华, 李曦, 等. 乡村振兴战略下农村教育的根本出路[J]. 中国农业资源与区划, 2024, 45(12): 26+39.
- [9] 教育部. 乡村振兴战略背景下教师队伍建设专项规划(2021-2025) [Z]. 2021.
- [10] 范先佐, 等. 乡村教师队伍建设的困境与突破路径研究[J]. 教育研究, 2023(4): 100-108.