Creative Education Studies 创新教育研究, 2023, 11(9), 2438-2445
Published Online September 2023 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ces
https://doi.org/10.12677/ces.2023.119361

我国乡村教师队伍建设：成效、困厄与出路

魏泽锋

云南财经大学财政与公共管理学院，云南 昆明

收稿日期：2023年7月11日；录用日期：2023年8月21日；发布日期：2023年8月30日

摘 要

乡村教师是乡村教育振兴的核心要素，乡村教师队伍建设是推进乡村振兴的重要举措。为建设“下得去、留得住、教得好”的乡村教师队伍，近年来国家相继出台了加强队伍建设的政策文本，表明了国家高度重视乡村教师队伍的建设与发展。文章阐述了《乡村教师支持计划(2015~2020年)》实施以来乡村教师队伍建设取得的成效，分析了队伍建设中存在匮乏教师专业发展能力提升的培训、年轻和优质教师流失、乡村教师结构失衡、乡村教师的待遇与教师期望水平存在差距等问题，从加强乡村教师的培训、加强乡村教师本土化的培养、优化乡村教师队伍结构、切实提高乡村教师的待遇水平等方面探索队伍建设的出路。

关键词

乡村教师，队伍建设，乡村教育

The Construction of Teacher Team in Rural China: Effects, Dilemma and the Way Out

Zefeng Wei

School of Public Finance and Management, Yunnan University of Finance and Economics, Kunming Yunnan

Received: Jul. 11th, 2023; accepted: Aug. 21st, 2023; published: Aug. 30th, 2023

Abstract

Rural teachers are the core elements of rural education revitalization, and the construction of rural teachers is an important measure to promote rural revitalization. In order to build a team of rural teachers who can go down, detain and achieve good teaching, in recent years, policy texts have been issued to strengthen team building, which shows that the state attaches great importance to rural teachers. This paper expounds the achievements made in the construction of rural teachers since the implementation of *The Supporting Project of Rural Teachers* (2015~2020), ana-

文章引用: 魏泽锋. 我国乡村教师队伍建设: 成效、困厄与出路[J]. 创新教育研究, 2023, 11(9): 2438-2445.
DOI: 10.12677/ces.2023.119361

lyzes the problems existing in the team construction, such as lack of training to improve teachers' professional development ability, the loss of young and high-quality teachers, the imbalance of rural teachers' structure, and the gap between rural teachers' treatment and teachers' expectation level, and explores the way out for team construction from the aspects of strengthening rural teachers' training, optimizing rural teachers' team structure and effectively improving rural teachers' treatment level.

Keywords

Rural Teacher, Team Building, Rural Education

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

乡村振兴离不开乡村教育，发展乡村教育有赖于乡村教师，建设好乡村教师队伍是乡村教育发展的关键所在，也是乡村振兴战略的重要组成部分。近年来，我国出台了一系列政策文本，旨在稳定乡村教师队伍，促进乡村教育发展。2015 年颁布的《乡村教师支持计划(2015~2020 年)》(下文简称“乡支计划”)指出要把乡村教师队伍的建设摆在优先发展的位置，此后，2018 年颁布的《教师教育振兴行动计划(2018~2022 年)》及 2020 年的《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》都密切关注乡村教师队伍的建设。全国各地在一系列政策的指导下不断加强乡村教师队伍的建设，取得了良好的成效。然而，乡村教师“下不去”“留不住”“教不好”的瓶颈仍然存在，距离实现建设“下得去”“留得住”“教得好”的教师队伍目标还有一定差距。本文通过梳理全国各地研究人员对“乡支计划”实施后的调查，客观分析“乡支计划”实施后所取得的初步成效及存在的问题，并试图提出建设乡村教师队伍的建议。

2. 乡村教师队伍建设取得的主要成效

为了更全面了解当前各地乡村地区教师队伍建设的大致情况，笔者主要搜集了 2020 年以后在中国知网发表的调查“乡支计划”实施效果的相关文献(如表 1 所示)，以客观分析乡村教师队伍建设取得的成效。

Table 1. Research on the implementation effect of *The Supporting Project of Rural Teachers*
表 1. 针对《乡村教师支持计划》实施效果的相关研究

序号	相关文献	调查区域	实施成效
1	《乡村教师支持计划(2015~2020)》实施成效研究——以福建省莆田市为例	福建省莆田市荔城区、城厢区、涵江区、秀屿区、仙游县和北岸、湄洲地区	乡村教师薪酬待遇提高；生活条件有所改善；培训力度增强等。
2	乡村教师制度的系统构建优化策略研究——基于贵州省《乡村教师支持计划》的实施考察	贵州省	缓解了师资短缺和结构不合理的问题；教师队伍整体素质整体提高；帮助了乡村教师走向专业化发展；工资福利持续提高等。
3	乡村教师定向培养的政策执行分析——基于《乡村教师支持计划(2015~2020 年)》实施的考察	全国各地	乡村教师的定向培养已全面推行；师范院校的培养目标与策略明确指向“下得去、教得好”等。

Continued

4	《乡村教师支持计划(2015~2020 年)》政策执行效果分析——基于广西 D 县的田野调查	广西 D 县四个乡镇	乡村教师收入增加；教师队伍得到补充；教师培训机会增加；教师幸福感提升等。
5	“乡村教师支持计划”的实施成效与政策启示——基于对我国东中西部 3 省 9 县的调查分析	浙江省、湖北省、广西省各选择三个县	乡村教师补充更充足；提高教师留教意愿；提升教师整体能力素质；教师能力素质提升机会增多等。
6	教育扶贫政策执行效果评估的混合式研究——以 J 县“乡村教师支持计划”为例	西部地区的贫困县——J 县	拓展了教师补充渠道，推动了城乡教师的合理流动，扩大了教师数量；教师教学水平得到提高；教师待遇明显提高等。
7	“乡村教师支持计划”政策实施效果个案研究	湖南省	教师的待遇提高；促进了教师的职业发展；职称评聘向乡村学校倾斜；提高了教师的荣誉感等。
8	《乡村教师支持计(2015~2020 年)》政策执行效果分析——基于广西 H 项目教师的调查	广西省	乡村教师的待遇有所提升，编制得到部分解决等。
9	乡村教师视角下《乡村教师支持计划(2015~2020)》实施效果研究——基于甘肃省 G 县的调研	甘肃省 G 县	工资收入增幅较快；工作生活条件改善等。
10	《乡村教师支持计划(2015~2020)》政策执行效果分析——基于安徽省国培计划教师的调查	安徽省	乡村教师的渠道来源扩充；解决了乡村教师编制问题；教师专业发展机会增加等。
11	《乡村教师支持计划(2015~2020 年)》实施效果研究——以河南省 Q 县和山东省 L 区为例	河南省驻马店市 Q 县、山东省德州市 L 区	乡村教师队伍得到持续补充；基本待遇得到保障、地位提高、专业发展机会增加等。
12	《云南省乡村教师支持计划(2015~2020 年)》背景下乡村教师激励政策研究——以 X 县为例	云南省 X 县(曲靖所辖县级市)	乡村教师保障机制不断健全；乡村教师工作生活条件改善；教师待遇得到保障等。
13	广东省 Y 市乡村教师支持计划实施方案的执行效果分析——基于史密斯政策执行理论	广东省 Y 市 A 区和 B 县	乡村教师师德整体提升；教师的工资待遇提高；缓解了乡村教师流失的问题；提升了教师专业能力等。
14	乡村小规模学校教师获得感视角下《乡村教师支持计划》成效研究	吉林省中南部 P 市	教师数量增加，工作负担减轻；工资收入增加；教师培训机会多样；师德建设加强等。
15	云南省富宁县《乡村教师支持计划(2015~2020)》政策执行效果研究	云南省富宁县的六个乡镇	乡村学校办学条件改善；教师的培训机制得到完善；教师待遇基本提高、职称评聘向好发展等。

综合全国各地对“乡支计划”实施的调研情况，各地政府在落实“乡支计划”上取得了初步成效，包括在乡村教师工资待遇提升、职业发展机会增多、教师总体数量增加等方面。

2.1. 教师的工资待遇得到提升

“乡支计划”落地后，促使乡村教师工资待遇提升的主要方式有：通过各种补贴，如交通费用补贴、班主任补贴等方式增加了乡村地区教师的收入；通过在农村地区实施教师津贴以及提高生活方面的补助等方式增加乡村教师的工资；通过适当向乡村地区条件差的学校倾斜，使教师的待遇明显提升；通过周转宿舍的建设，给那些距离学校远的教师提供了更好地选择，改善了教师的住宿条件，让他们能安心地从事教育教学工作[1]。有地区的调查发现在工资水平上，乡村教师甚至超越了城镇教师的工资水平，实现工资水平的有效倾斜，有效改善了乡村教师的生活条件[2]。

2.2. 乡村教师职业发展机会增加

从各地实施情况来看，许多地区在教师的职前、职后开展相关的培训，培训机制正在逐步完善，为乡村教师的职业发展提供了可靠保障。第一，乡村教师的培训机会也在不断增加，培训层次、内容等不断丰富，促使乡村教师的职业发展机会增多。培训层次多样化，包括国家、省级、市级、县级培训计划等，有些地方还组织许多的培训项目供乡村教师选择；培训内容包括班级管理、心理健康教育等；培训人员多元化，包括领域内的专家、学者、管理部门领导等。第二，培训的形式打破了传统的模式，采用线上线下相结合的培训方式。总之，随着培训机会的增加，乡村教师职业发展机会也不断增多，乡村教师的素质能力得到提高[3]。

概言之，在“乡支计划”实施之后，乡村教师的培训机会比以往明显增加，这为教师职业发展提供了更多机会与可能。

2.3. 乡村教师总体数量增加

国家出台了一系列政策以充实乡村地区的教师队伍，主要政策方向是教师补充向乡村倾斜[4]。“乡支计划”实施后各地通过各种途径拓宽了乡村教师的补充渠道，乡村教师数量不足的问题在一定程度上得到了缓解。

首先，“特岗计划”创新了农村学校教师补充机制，自 2015 至 2019 年，特岗教师的招聘人数不断增加，由起初的每年招聘七万名教师逐渐扩大至每年十万名。其次，定向师范生的培养规模不断扩大，努力培养了在基本素质、能力方面达到一定标准的乡村教师，促进乡村教师的数量不断补充和增加，乡村教师的短缺问题有所缓解，为提高乡村教师的整体素质作出了很大的贡献[5]。再次，通过国家助学贷款代偿以及师范毕业生学费返还等政策，激励毕业生到乡村地区教书，[6]也鼓励一些退休的经验教师到乡村授课，不断推动优秀教师从城镇向乡村流动等手段以补充乡村教师的数量[7]。此外，各地还对乡村教师进行了编制改革，吸引了许多优秀毕业生，使原本严重缺乏教师的乡村地区的矛盾得到有效缓解，有些地区的编制问题基本上已解决[8]。

3. 乡村教师队伍建设面临的困厄

在各地方政府的努力与支持下，“乡支计划”对推动乡村教师队伍建设发挥了很大作用，在提高教师的工资待遇、增加教师职业发展机会等方面都取得了一定的成效，但是要实现“造就一支素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍”的目标还有很长的路要走。当前的教师队伍建设主要面临以下几个问题。

3.1. 乡村教师匮乏提升专业发展能力的培训

虽然我国颁布了“国培”“省培”等计划来加强在职教师的培训，但是目前对乡村教师开展的培训比较多的停留在表面，多为听讲式培训，培训效果不明显，培训还存在一些问题，乡村教师的教学能力与国家制定的中小学教师标准仍存在一定差距。第一，培训内容的针对性欠缺。有研究指出，西藏和南疆教师培训多为一些与实际教学工作不相符的理论内容，不能有效应用到教学实际中，无法满足教师的教学实践需求[9]。第二，培训形式较单一。不同的教师在发展层次上会存在差异，但有些地方为降低培训成本，采用了形式统一的培训模式，忽视了教师发展层次的差异，导致培训效果不尽人意。第三，领导对培训缺乏重视，使教师缺乏能力提升的培训机会。乡村教师承担着较重的教学任务，也面临着教学资源缺乏的问题，学校领导还不够重视教师的专业发展，[10]这阻碍了教师专业发展能力的提升。

3.2. 乡村年轻和优质教师仍在流失

乡村教师流失的原因有很多，主要原因包括乡村地区的教师社会地位较低；工作调动流程繁琐且困

难；乡村环境差、配套设施不齐全等[11]。对师范毕业生的引进以及城镇优秀教师流动到乡村是乡村地区引进教师的主要途径，但许多师范毕业生和优质教师并不愿意留在农村地区任教。

Table 2. Statistics on the number of teachers in primary and junior schools by region from 2016 to 2021
表 2. 2016~2021 年分地区小学、初中专任教师人数统计表

年份	初中专任教师人数(人)			小学专任教师人数(人)		
	乡村	城镇区	合计	乡村	城镇区	合计
2016	607760	2880029	3487789	1975223	3813922	5789145
2017	574745	2973943	3548688	1917418	4027492	5944910
2018	563326	3075673	3638999	1864229	4227679	6091908
2019	558280	3189149	3747429	1825757	4443327	6269084
2020	556051	3304690	3860741	1787472	4646706	6434178
2021	534950	3436171	3971127	1697712	4903087	6600799

数据来源：中国统计年鉴官网

根据表 2 的数据，2016 年至 2021，全国城镇地区的小学、初中专任教师人数分别增长了约 109 万和 56 万人，增长幅度分别达到 22%和 16%。然而，乡村地区的小学、初中教师的人数却在逐年减少，分别减少了约 28 万和 7 万人，减少幅度为 16%和 14%。总之，从小学、初中专任教师总数来看，城镇教师的总数逐年增长，而乡村教师的总数逐年减少。进而言之，乡村教师流失的问题依然存在，并且教师存在向城镇地区流动的现象。

一方面，大部分新招的青年教师由于乡村地区的交通不便利、学校环境差、人际社交少等因素而流失，而且年轻教师大多缺乏奉献精神，没有意愿扎根于乡村学校，往往都想“逃离”乡村。有调查数据显示，77%城镇教师没有去贫困地区学校交流任教的想法，即使在增加工资的条件下，仍有 52%的城镇教师没有意愿[12]。另一方面，许多乡村学校地处偏僻位置，教育资源不足，办学条件艰苦，既不利于引进优秀的在职教师，也导致了乡村学校的优秀、骨干教师以及具有丰富教学经验的教师流失严重。例如有调查表明江西省乡村教师队伍中，中年骨干乡村教师严重流失，其流失率竟高达 85% [13]。

3.3. 乡村教师队伍结构失衡

教师队伍结构是指各级各类学校教师队伍的构成状况，包括教师的分布构成、专业构成、学历构成、职称构成、年龄构成和性别构成等[14]。随着城镇化进程的加速，更多的农村人口涌向城镇地带，乡村学校的学生也随着缩减，造成乡村地区教师和学生的比例失调，而且在总体上乡村教师结构性缺乏编制[15]。

一是教师学科结构失衡。乡村学校文化知识课程比如语文、数学、英语等老师数量往往偏多，而对于音乐、美术、体育等学科则没有相对应专业的任课教师，这些学科的教学工作大多由其他老师来承担，[16]致使这些学科的教学仅仅流于形式。有些贫困区的乡村学校还未解决好紧缺学科的师资问题、齐全开设国家课程的问题等，村小、教学点所配备的教师紧缺的问题也还未解决，村小教师包学科、甚至包班的现象普遍存在[17]。

二是乡村教师性别结构失衡。当前，我国农村教师在整体上存在着男性教师不足而女性教师比例过大的结构性矛盾，[18]这是乡村教师队伍建设中存在的主要瓶颈之一。乡村教师男女比例严重失衡会对学生的心理发展产生一定的影响，甚至会给他们的成长带来不利的影响。有调查指出许多乡村中小学校的女教师比例超过了 80%，而男教师所占的比例非常小。

3.4. 乡村教师的待遇与期望水平仍有一定差距

在城乡经济发展不均衡的背景下，乡村地区教师流失的难题依然存在，而制约该难题的首要因素是乡村教师的工资水平[12]。

一段时期以来，国家提出了要适当提高特岗教师的补贴标准；不断完善住房、养老等保障体系；给予连片特困地区的教师生活补助；努力落实乡村教师的平均工资水平至少与公务员的工资水平相等等一系列政策。然而，当前的保障政策与乡村教师所期望的水平还有一定差距。例如，在对贫困地区的调查中，幼儿教师的流动意愿受到工资水平的影响很大，当他们的工资水平翻一倍时，职业流动意愿相应地降低了近 19% [19]。在对连片贫困地区三个县的调查中，超过 50%的教师表示对生活的补贴并不满意，补助水平和教师本身的期望值仍然存在差距[22]。同时，约 4 万名乡村教师在接受调查时，占近 84%的教师认为目前最迫切的需要是提高待遇[21]。

4. 乡村教师队伍建设的路径选择

陶行知曾言道：“乡村学校做改造乡村生活的中心，乡村教师做改造乡村的灵魂。”[22]乡村教育者和乡村建设者是乡村教师所承担的双重角色，[23]对乡村教育的发展起到关键性作用，但是在乡村教师队伍建设中还有许多悬而未决的问题。对于如何缓解这些矛盾，笔者尝试从几个方面提出建议。

4.1. 加强乡村教师的培训，提升教师专业发展能力

近些年，国家从各方面设计了针对乡村教师的培训项目，制定了教师培训的标准，组织了“省培计划”“国培计划”等各种培训计划，加大了对培训的投入，各地也纷纷开展了各类培训计划并实施。为了更好地提升教师专业发展的能力，发挥培训的作用还需做好以下几点：

第一，培训的开展应该以乡村教师为主体，以乡村学校为中心，积极推动发展乡村教育为目标的有关培训。第二，依据教师的个人情况，对培训内容的设计分层分类。对于学历较低的年长教师，可以要求培训机构对他们采用问题式、参与式的培训，通过培训使问题得到解决，以此满足他们对提升自身专业水平的诉求[24]。第三，培训机构可以开设多种培训项目，为教师提供多样化的选择；第四，提供差异化的培训内容，尽量满足不同年龄段、不同学段的教师需求。有研究指出，在留守儿童教育、复试教学、远程教学等方面是当前乡村教师专业发展的最大培训诉求[25]。第五，加强乡村教师培训效果的跟踪与反馈，了解教师的培训效果。由于当前对教师培训效果与学生成绩的关系的相关研究还有所欠缺，[26]导致很多培训效果不明显。

4.2. 加强乡村教师本土化的培养，增强教师的归属感

建设和发展乡村文化的前提条件是提升乡村教师对本土文化的认同度。乡村教师要具备乡村情怀，热衷于乡村教师的本职工作，能融入当地的乡村文化，这样的乡村教师才能“留得住”，而这离不开本土化乡村教师的培养。

一是在师范生的培养计划中，课程内容的设计要与乡村教育的现实需求相匹配，添加与乡村文化相关的课程内容，[27]渗透乡村本土的教育内容，并对本土化课程积极开发。二是培养机构应该重视对省属地方师范院校的培养。缘于省属或地方师范院校的毕业生到乡村任教的概率较大，同时在人才培养模式方面，省属师范院校的毕业生更具有乡村情怀，有更强的意愿从事乡村教育工作。三是加强高等院校与乡村学校的合作关系，不断推动定向培养计划的实施，培养重点在于愿意扎根乡村、热爱乡村教育、甘于奉献乡村的青年教师。同时，偏远地区要加强与高校毕业生实习的相关合作和工作安排合作[28]。四是选派优秀或经验丰富的教师支教乡村，返聘优质退休教师走入乡村对学校进行教学方面

的指导等，通过这种优秀教师的流动行支教项目优化乡村教师资源的配置，进一步缩小城乡间存在的差距[29]。

4.3. 优化乡村教师队伍结构，解决结构失衡的问题

年龄结构不合理、性别结构需要优化、学缘结构有待改善等是当前乡村教师的重要群体特征[30]。改变乡村教师队伍结构失衡的状况，需要优化教师队伍结构。

针对乡村学校音体美等教师缺乏的问题，首先，教育行政部门在精准把握各学校的学科教师紧缺和闲置状况的基础上，支持并奖励音体美等学科富余的学校教师流动到其他紧缺的学校，有序地让不同学校间教师资源得到充分利用和调配[31]。其次，要给予音体美等教师的招聘名额，在其入职、评职称方面可适当给予政策倾斜；还可以通过为他们提供特殊的学科补贴，鼓励和吸引这些专业的毕业生到乡村地区就业。再次，对本身具有音体美等方面特长与才能的教师，政府部门可以组织系统的培训，并通过相应的激励措施及奖励办法让他们自愿参加培训，让他们具备相应的教学能力后能胜任这方面的教学工作。

针对乡村学校男性教师缺乏的问题，地方政府可以委托省属师范院校定向培养男性师范生，鼓励男性师范生到乡村地区任教，招聘时可以适当的政策倾斜。此外，还可以在教师培养、考核等方面进行合理的设置，吸引优秀男性教师在乡村学校从事教育教学工作[13]。

4.4. 切实提高乡村教师的待遇水平，改善教师工作生活条件

“乡支计划”实施以来，集中连片特困地区的教师流失率依然偏高，流动意愿还是很强[32]。乡村学校的社会保障制度及各种待遇未落实到位是导致流失率高的主要因素，同时导致乡村教师岗位吸引力缺乏的重要因素是待遇太低[33]。首先，必须确保给予乡村教师的有关福利待遇按时发放到位，保证有关的福利政策真正落地，制止拖欠工资等不良行为。其次，依法保证并督促地方政府落实义务教育教师的平均工资水平不低于当地公务员的平均工资水平的要求，切实落实乡村教师的绩效工资，并向乡村教师倾斜[34]。再次，为了能消除教师的生活顾虑，让他们更好地投入到教育工作中，除了一些要落实到位的交通补助、班主任补助之外，还仍需不断地健全养老保险、医疗保险等各种社会保障制度。最后还可以对乡村教师可以提供一些综合性的奖励。比如，在乡村地区从教达到 20 年的教师，其子女在参加教师招考时享有优先录取的权利；在体检、就医等方面有优先权利[35]。

参考文献

[1] 刘文华. 《乡村教师支持计划》的实施效果及反思[J]. 甘肃高师学报, 2019, 24(3): 63-66.

[2] 王吉康, 李成炜. 乡村教师视角下《乡村教师支持计划(2015-2020)》实施效果研究——基于甘肃省 G 县的调研[J]. 当代教育论坛, 2019(5): 99-107.

[3] 付卫东, 曾新. “十四五”时期我国乡村教师队伍建设: 主要形势与重点任务[J]. 中国电化教育, 2020, 406(11): 119-124, 145.

[4] 石连海, 田晓苗. 我国乡村教师队伍建设政策的发展与创新[J]. 教育研究, 2018, 39(9): 149-153.

[5] 徐文娜, 李潮海. “特岗计划”实施的现实困境与优化建议——基于辽宁省三个县区“特岗计划”实施情况的实地调研[J]. 现代教育管理, 2020, 362(5): 87-92.

[6] 王金涛. 《乡村教师支持计划(2015~2020 年)》政策执行效果分析——基于广西 D 县的田野调查[J]. 上海教育科研, 2021, 410(7): 29-32, 48.

[7] 刘佳. “乡村教师支持计划”的实施成效与政策启示——基于对我国东中西部 3 省 9 县的调查分析[J]. 当代教师教育, 2021, 14(3): 30-37, 48.

[8] 张莹. 《乡村教师支持计划(2015-2020)》政策执行效果分析——基于安徽省国培计划教师的调查[J]. 当代教育论坛, 2018, 288(6): 9-16.

[9] 任玉丹. “三区三州”教师队伍建设的路径分析——基于教师教学胜任力的视角[J]. 当代教育与文化, 2019, 11(5): 112-116.

[10] 庞丽娟, 金志峰, 杨小敏. 新时期乡村教师队伍建设政策研究[J]. 中国行政管理, 2017, 383(5): 109-113.

[11] 陈莉. 乡村教师队伍建设的困境与对策[J]. 教学与管理, 2020(1): 53-55.

[12] 王艳玲, 李慧勤. 乡村教师流动及流失意愿的实证分析——基于云南省的调查[J]. 华东师范大学学报, 2017, 35(3): 134-141, 173.

[13] 邓亮, 万文涛. 乡村教师队伍建设的现状调查与对策[J]. 教学与管理, 2020(11): 36-38.

[14] 肖正德. 农村教师的发展状况和保障机制研究[M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2014: 104.

[15] 邬志辉, 陈昌盛. 我国义务教育阶段教师编制供求矛盾及改革思路[J]. 教育研究, 2018, 39(8): 88-100.

[16] 张松祥. 多管齐下: 破解农村小学教师学科结构矛盾之道——基于江苏省 R 市镇村小学教师兼教情况的调查[J]. 教育探索, 2019(3): 88-92.

[17] 王丽娟, 汪燕, 唐智松. 智能时代乡村教师队伍建设的困境与出路[J]. 现代远程教育究, 2021, 33(6): 103-111.

[18] 赵垣可, 刘善槐. 改革开放以来我国农村教师队伍建设问题研究[J]. 理论月刊, 2019(1): 154-160.

[19] 李贞义, 龚欣. 贫困地区农村幼儿园教师流动意向的影响因素研究: 基于中部 76 所幼儿园的实证调查[J]. 教育与经济, 2020, 36(5): 52-60, 70.

[20] 姜金秋, 田明泽. 乡村教师生活补助政策对教师留任意愿的影响——基于连片贫困地区三个县的实证研究[J]. 教育科学研究, 2019, 289(4): 28-34.

[21] 陈波涌, 李婷. 如何稳定乡村教师队伍——基于对 H 省 39470 名乡村教师的调研[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2021, 20(4): 75-82.

[22] 陶行知. 陶行知文集[M]. 南京: 江苏教育出版社, 2008: 215.

[23] 王枬, 王兴洲. 直面新时代: 唤醒乡村教师的公共使命[J]. 中小学管理, 2022(9): 15-18.

[24] 蔡其勇, 郑鸿颖, 李学容. 新时代乡村教师队伍建设策略[J]. 中国教育学刊, 2018(12): 81-86.

[25] 肖庆华. 论基于“主体诉求”的乡村教师培训[J]. 中国教育学刊, 2020(8): 93-96.

[26] 周颖, 杨天池. 教育精准扶贫视角下的农村教师培训与学生成绩[J]. 教育研究与实验, 2019(2): 53-58, 76.

[27] 孔养涛. 乡村振兴战略中乡村教师队伍的本土化建设[J]. 教学与管理, 2020(4): 55-58.

[28] 袁月. 乡村振兴战略下乡村教师队伍建设的理性思考[J]. 教学与管理, 2019(7): 59-61.

[29] 谭友坤, 邓贞. 精准扶贫背景下乡村教师队伍的建设[J]. 教学与管理, 2020(7): 56-59.

[30] 朱胜晖, 朱金凤. 当前乡村教师的四大角色冲突: 表现、根源与应对[J]. 当代教育论坛, 2020(2): 110-115.

[31] 仲米领, 秦玉友. 农村教师学科结构: 功能议题、问题检视及优化策略[J]. 教育科学研究, 2022(9): 78-84.

[32] 刘善槐, 朱秀红, 王爽. 乡村教师队伍稳定机制研究[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2019(4): 122-127.

[33] 付卫东, 彭士洁. 《乡村教师支持计划》执行情况的调查与分析——以四川省 X 县和 Y 县为例[J]. 教师教育论坛, 2018, 31(3): 11-19.

[34] 高慧斌. 短板下的聚焦: 乡村教师政策演变分析——基于《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020 年)》实施十年的思考[J]. 河北师范大学学报, 2021, 23(2): 72-79.

[35] 付卫东, 范先佐. 《乡村教师支持计划》实施的成效、问题及对策——基于中西部 6 省 12 县(区)120 余所农村中小学的调查[J]. 华中师范大学学报, 2018, 57(1): 163-173.