

广东省公费师范生教育的困境与提升路径

林家慧¹, 曾汝彤¹, 梅鑫², 罗曼¹, 王奕璇¹, 莫荃月¹, 李成阳^{1*}

¹岭南师范学院地理科学学院, 广东 湛江

²江西省九江第一中学, 江西 九江

收稿日期: 2026年3月9日; 录用日期: 2026年4月14日; 发布日期: 2026年4月24日

摘要

地方公费师范生政策是解决乡村教师短缺、促进教育优质均衡发展的重要制度设计。广东省自2018年实施公费定向培养粤东西北地区中小学教师计划以来, 累计招录约2万人, 为乡村教师队伍注入了新生力量。然而, 在政策执行过程中, 公费师范生教育面临着多重困境: 报考动机的现实性考量导致职业认同根基不牢、培养方案“去地方化”导致乡土适应性不足、协同育人机制虚化导致供需错位、履约保障机制软化导致违约现象频发。本文基于对广东省政策文本的分析以及相关文献的梳理, 系统审视上述困境的内在机理, 并从招生甄别的职业引导、培养方案的文化回应、协同机制的实质构建、履约管理的刚柔并济、发展支持的全程赋能等维度, 探索公费师范生教育的提升路径, 以期为完善具有广东特色的公费师范生培养体系、造就“下得去、留得住、教得好、有发展”的乡村教师队伍提供参考。

关键词

广东省, 公费师范生, 乡村教师, 协同育人, 职业认同

The Dilemmas and Improvement Pathways of Government-Funded Teacher Education in Guangdong Province

Jiahui Lin¹, Rutong Zeng¹, Xin Mei², Man Luo¹, Yixuan Wang¹, Quanyue Mo¹, Chengyang Li^{1*}

¹School of Geographical Sciences, Lingnan Normal University, Zhanjiang Guangdong

²The First Middle School of Jiujiang Jiangxi Province, Jiujiang Jiangxi

Received: March 9, 2026; accepted: April 14, 2026; published: April 24, 2026

Abstract

The local government-funded teacher education policy is a crucial institutional design for addressing

*通讯作者。

文章引用: 林家慧, 曾汝彤, 梅鑫, 罗曼, 王奕璇, 莫荃月, 李成阳. 广东省公费师范生教育的困境与提升路径[J]. 创新教育研究, 2026, 14(4): 164-171. DOI: 10.12677/ces.2026.144258

the shortage of rural teachers and promoting high-quality and balanced educational development. Since the implementation of the government-directed cultivation plan for primary and secondary school teachers in the Canton, East, West, and North regions of Guangdong Province in 2018, approximately 20,000 individuals have been enrolled, injecting new vitality into the rural teacher workforce. However, during policy implementation, government-funded teacher education faces multiple dilemmas: practical considerations for application lead to a weak foundation for professional identity; “de-localized” training programs result in insufficient local adaptability; the virtualization of collaborative cultivation mechanisms causes a mismatch between supply and demand; and the softening of contract performance guarantee mechanisms leads to frequent contract breaches. Based on an analysis of Guangdong Province’s policy documents and a review of relevant literature, this paper systematically examines the internal mechanisms of the aforementioned dilemmas. Furthermore, it explores improvement pathways for government-funded teacher education from dimensions such as career guidance in admissions selection, culturally responsive training programs, substantive construction of collaborative mechanisms, a combination of rigidity and flexibility in contract performance management, and whole-process empowerment through development support. This aims to provide a reference for perfecting the government-funded teacher cultivation system with Guangdong characteristics and cultivating a contingent of rural teachers who are “willing to go to the grassroots, able to stay there, capable of teaching well, and provided with development opportunities”.

Keywords

Guangdong Province, Government-Funded Teacher Education Students, Rural Teachers, Collaborative Cultivation, Professional Identity

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

助推乡村振兴，教育大有可为。国务院印发的《乡村全面振兴规划(2024~2027年)》(以下简称《规划》)将提升农村教育质量与推进城乡基本公共服务均等化纳入乡村振兴重点任务，明确了乡村教育在乡村人才培育、文明传承、长远发展中的核心定位。高质量的乡村教育作为乡村振兴的重要支撑，能够精准培育适应乡村产业发展、基层治理需要的高素质人才，破解乡村人才短缺的突出难题。而乡村教师作为乡村教育的直接实施者与推动者，是筑牢乡村教育根基、推动乡村全面振兴的关键力量。作为中国经济第一大省，广东在高质量发展中面临着区域发展不平衡的严峻挑战，粤东西北地区与珠三角核心区的教育差距已经成为制约发展的重要瓶颈。

为解决乡村中小学教师短缺问题，我国自2007年起在六所教育部直属师范大学实行师范生免费教育，2018年更名为师范生公费教育，并引导各地同步推进地方公费师范生培养工作。在此政策背景下，广东省于2018年出台省内公费师范生定向培养政策[1]，聚焦粤东西北地区，依托华南师范大学、广东技术师范大学、岭南师范学院等13所高校，为省内71个欠发达县(市、区)定向培养研究生学历的高中教师、本科学历的义务教育阶段紧缺学科教师和专科学历的幼儿园教师。广东也成为全国首个实施公费定向培养教育硕士的省份。

实践证明，公费师范生政策“培养一人、改变一校”的示范带动效应日益显现。截至2024年底，广东累计招录公费定向培养本专科师范生和教育硕士近2万人，在校生约1.1万人，毕业生约9000人。全

省农村小学教师具有本科以上学历比例从 77.21%稳步提升至 79.6% [2]。目前，公费定向培养教师专项已成为高考考生的热门选择，各培养院校在提前批次普遍实现一次性满额投档。

然而，政策成效背后潜藏着不容忽视的困境[3][4]。近年来，公费师范生报考环节出现“冷热不均”、培养阶段存在“水土不服”、履约就业出现“避责趋利”等问题。广东省内多地通报公费师范生违约情况，“考上公费师范生后我选择违约”等话题引发广泛讨论。这些问题折射出公费师范生教育的深层矛盾：如何超越“免费”“编制”等外在激励，培育学生真正服务乡村教育的情怀与信念？如何突破封闭培养的局限，构建更加贴合乡村教育需求的育人体系？如何平衡政策约束与个体发展，实现“留得住”与“发展好”的统一？

本文以广东省公费师范生相关政策文本为分析对象，系统梳理国内地方公费师范生培养的相关研究成果，采用文献研究法，结合粤东西北地区乡村教育发展的现实语境，剖析政策执行中的困境与内在机理，探索兼具针对性与可行性的优化路径，为地方公费师范生政策完善提供理论参考与实践思路。

2. 广东省公费师范生教育面临的困境

本文以史密斯政策执行模型和组织间关系理论为分析框架，系统解读广东省公费师范生政策执行的困境与机理。史密斯政策执行模型认为，政策执行效果由政策本身、执行主体、目标群体、执行环境四大要素决定，四大要素的衔接失衡是政策执行偏差的核心原因。组织间关系理论则聚焦高校、政府、中小学等不同组织间的互动模式。基于双理论框架，本文将公费师范生政策执行的政策本身界定为定向培养政策文本与配套制度，执行主体为教育行政部门、培养高校、乡村中小学，目标群体为公费师范生，执行环境为粤东西北区域经济与教育发展语境。同时从组织间关系视角，分析高校-政府-中小学的协同互动问题。

2.1. 报考动机的现实性考量与职业认同的根基不牢

公费师范生政策之所以具有较强的吸引力，很大程度上源于“两免一补”（免学费、住宿费且补助生活费）和“有编有岗”的双重保障。这种保障机制对于家庭经济条件一般的学生而言，吸引力尤为突出。但倘若政策红利成为报考的首要动机时，学生的职业认同便难以真正扎根。

从报考动机来看，相当一部分学生是基于经济理性而非职业志趣做出的选择。已有研究表明，家庭境遇、他人建议和政策感知是影响公费师范生从教意愿的外部因素，而个人职业理想与自我认知是内在动因[3][4]。对广西三所高校地理公费师范生的调研显示，经济与就业保障是首要报考动因，多数学生将“稳定的收入和编制保障”视为政策核心吸引力。家庭经济状况也显著影响报考选择，使学生更倾向于通过公费项目减轻经济负担[5]。这与广东省公费定向师范生的报考特征一致，其选择多受政策红利和亲缘观念驱动，获得公办教师编制是核心诉求之一[6]。这一状况表明，近半数考生报考动机相对盲目，服务乡村教育的使命感与扎根基层的意识较为薄弱。

这一问题在广东省同样表现突出。据一线从业者反映，个别公费师范生转专业意愿强烈，无视政策中不允许转专业的规定，通过多种渠道反复投诉，向地方教育部门及培养院校施压。部分公费师范毕业生将“有编有岗”曲解为“包办就业”，对“双向选择”要求视而不见，消极等待教育部门安置，同时又对欠发达地区提供的专项招聘岗位缺乏热情。相关报道显示，广东省某欠发达地区提供的 30 余个岗位在多方推动下绝大多数仍无人问津[7]。

职业认同的根基不牢，根源在于招生环节的职业引导不足。当前招生宣传多聚焦政策福利与保障优势，对定向欠发达区域、服务年限及违约责任等关键内容阐释不足，更缺乏组织考生深入粤东西北基层学校的实地体验。考生对欠发达地区的实际情况缺乏真切感知，对乡村教育的复杂性与艰苦性缺乏心理

准备，入职后一旦遭遇现实冲击，便极易产生心理落差甚至违约离岗。

2.2. 培养方案的“去地方化”与乡土适应性不足

公费师范生的特殊使命，决定了其培养方案应当具有鲜明的“地方性”。在教学中，不仅要夯实学生的通用教育理论基础，更要培育其适配乡村教育需求的实践能力和乡土情怀。然而，现实中的人才培养方案往往呈现“去地方化”倾向。

一方面，课程设置与普通师范生高度趋同。许多高校的公费师范生人才培养方案中涉及乡村教育的课程较少，与非公费师范生的人才培养方案差异甚微，甚至完全一致。这导致公费师范生所学知识、所具能力与乡村教育实际教学需求脱节，难以快速适配基层教学场景。这一现象在多项实证研究中得到印证，乡村教师培养的城市化范式导致其教学方法与乡村学生学习规律脱节，文化适配性不足[8]。乡村公费师范生在岗后普遍面临教学适配性不足的问题，需补充乡村场景下的心理、教育学知识并调整教学方法。

另一方面，乡村教育实践环节薄弱。地方公费师范生普遍面临实践机会有限的问题，高校与乡村学校合作不够紧密，导致实践环节难以落地；同时，乡土教育相关课程的缺失，进一步加剧了师范生对乡村教育的认知空白，降低了其参与实践的意愿。学生缺乏在真实乡村教育场景中的沉浸式体验，难以精准把握乡村儿童的学习特点和成长需求，也难以形成对乡土文化的深度认同与扎根基层的教育情怀。

“文化回应是地方公费师范生回归乡村教育、扎根乡土的重要途径”[9]。当培养方案剥离了地方性知识、乡土文化和乡村教育特殊性，公费师范生便难以形成“文化回应教学能力”——即依据学生的文化背景调整教学策略、将乡土资源转化为课程资源的能力。有学者指出，乡村教师需要什么样的乡土文化知识，是一个亟待回应的问题。如果公费师范生在校期间未曾系统学习过乡土中国与乡村教育课程，未曾接触过优秀乡村教师的典型案例教学，又怎能期待他们在入职后自觉地将乡土文化融入教学？

2.3. 协同育人机制的虚化与供需错位

公费师范生培养是一项系统工程，需要高校、地方政府和乡村中小学形成育人合力。然而，目前尚未建立完善的三方沟通机制。

高校作为人才培养基地，与乡村中小学及当地政府缺乏有效沟通。高校往往难以精准把握用人单位对毕业生知识体系、能力结构与职业素养的实际需求，容易忽视教师职后发展需求，致使其人才培养方案难以契合乡村中小学实际。同时，乡村中小学及当地政府对公费师范生在校培养情况缺乏了解，未能实质性参与人才培养过程，校地协同育人机制尚未真正建立。

这种协同机制的虚化导致培养与需求的错位。从专业角度看，招生计划的制定未能精准对接乡村学校的紧缺学科需求，难以有效填补基层教育学科缺口。从能力角度看，培养过程中未能重点强化乡村学校急需的多科教学能力、班级管理能力及留守儿童教育能力，导致学生适配基层教学的核心素养不足。从实践角度看，实习安排多流于形式，未能让学生真正深入乡村课堂开展沉浸式历练，且缺乏高校教师与乡村一线教师的协同指导，实践育人的实效未能充分发挥。这些问题在实践中往往缺乏有效回应。

近年来，广东省开始重视校地协同育人机制的构建。2024年10月，广东省公费定向培养粤东粤西粤北地区中小学教师校地协同育人专题研修班在河源举办，会议明确提出，要“健全地方政府、高校、中小学和教师发展机构‘四位一体’协同育人长效机制，建立校地联合开展人才培养定期会商工作机制，强化培养供需对接”[10]。但从政策要求到实践落地，仍有很长的路要走。有培养院校坦言，“如何通过校地协同育人真正打造适配基层的乡村教师队伍，实现学校人才供给与地方用人需求有效衔接，是要共同面对和破解的难题”。

2.4. 履约保障机制的软化与违约现象频发

公费师范生政策的有效性，最终体现为毕业生能否按照协议履约任教。然而，近年来广东省内多地通报公费师范生违约情况，引发社会关注。

从违约动因来看，薪酬待遇保障不足是引发违约的核心因素。部分公费师范生在访谈中表示，基层岗位收入水平偏低，难以支撑基本生活开支，经济压力成为其履约的重要障碍。粤西部分地区新入职高中教师月均实发工资仅 3000 余元，且普遍承担较长晚自习辅导与周末值班任务，加班补偿机制不健全，部分地方承诺的绩效奖励未能及时兑现。部分用人单位承诺与实际不符的现象，不仅削弱了岗位吸引力，也降低了政策公信力。由此可见，待遇保障不到位、承诺落实不充分，是导致公费师范生履约意愿下降、违约风险上升的重要现实原因。

除了薪酬问题，工作环境、生活条件、婚恋问题等也是重要影响因素。在粤东山区服务的公费师范生反映，基层任教岗位的实际状况与入学前预期存在较大差距，任教后长期处于身心俱疲的状态。山区交通条件落后，配套基础设施与公共服务不完善，生活保障水平较低。加之部分学校不提供食宿，收入仅能维持基本生活，工作压力难以得到有效缓解，形成了恶性循环。此外，部分基层地区社会观念相对传统，与年轻教师的价值观念存在差异，社交圈狭窄与婚恋交友困难，也成为影响其长期扎根基层的重要现实因素。

值得注意的是，部分违约者并非全然出于功利考量。有违约毕业生表示，在做违约决定前曾经经过长期理性权衡，即便意识到需承担相应代价，仍选择放弃履约。同时，部分学生并非主动选择公费师范定向培养，而是因复试时间安排较晚，错失调剂与其他就业机会，最终被迫进入定向培养渠道。这一现象揭示出政策设计中存在的盲区：当毕业生被长期限定在单一职业路径中时，缺乏合理、规范的流动与退出机制。

从制度设计看，广东省对公费师范生违约行为有明确的处罚规定，包括缴纳违约金、公开通报批评以及将违约记录纳入人事档案与社会信用体系等。然而，严厉的惩罚措施并未完全遏制违约现象。究其原因，惩戒属于事后管控手段，而违约的根源在于事前、事中的保障缺失。若乡村教师长期面临低收入、重负担、少支持的困境，若政策承诺的待遇无法真正兑现，即便惩戒力度不断强化，都无法从根本上解决基层教师“下不去、留不住”的现实困境。

3. 广东省公费师范生教育的提升路径

3.1. 入口关：以价值引导夯实职业认同根基

破解报考阶段的问题，关键在于将招生环节从“重待遇轻义务”的单向宣介，转变为价值引导、沉浸体验、科学适配的有机统一。

强化价值引导，清晰公示权责义务。招生宣传应当全面、真实、清晰地呈现政策的完整面貌^[11]。既要强调“两免一补”和“有编有岗”的政策红利，也要明确定向服务地区、服务年限及违约责任的约束条件。要避免刻意美化或选择性呈现，让考生在充分知情的基础上做出理性选择。同时，要树立服务基层教育的职业导向，用优秀乡村教师的感人事迹感染考生，激发其投身乡村教育的内在动力。

丰富实地体验，夯实乡村教育认知基础。有条件的地区可组织考生深入欠发达地区中小学实地参访，与乡村教师与乡村儿童面对面交流，观察乡村课堂的真实样态，理解乡村教育的现实需求和独特价值。这种沉浸式体验相较于单一宣传更具真实性与说服力，也能帮助考生提前形成合理的心理预期，减少入职后因理想与现实的落差而产生的心理不适。

完善职业适配评估，遴选“乐教适教”的生源^[11]。在现有高考录取框架内，可结合教师职业特点开展适应性测评，重点考察考生的从教动机、人格特质、沟通能力等关键素养。这并非设置新的门槛，而

是帮助考生更好地认识自我与检视选择,确保最终入选者真正具备“乐教适教”的潜质。

3.2. 培养关：以文化回应增强乡土适应性

培养方案的优化,应当从“技能本位”转向“德能并重、以德育能”,将乡村教育情怀培育贯穿全过程,将地方性知识融入课程体系。

将乡村教育情怀培养纳入师范生职业素养培育的核心环节[12]。岭南师范学院的相关实践提供了有益经验:学校构建“教育见习、教育研习、教育训习、教育实习、教育践习”五习融通的师范生教育实践体系,推动人才培养从单一技能训练向德能并重转型。其中,“教育践习”以“上山”“下海”“乘云”三维支教模式为载体,学生可通过“三下乡”、援藏支教、海岛支教、云支教等形式服务薄弱学校。这种在真实教育场景中涵养师德的做法,值得推广借鉴。

加大乡村教育相关课程比重[5][6]。人才培养方案中应增加乡土中国与乡村教育、乡村教育改革、乡土文化资源开发等课程。这些课程不应局限于理论讲授,而应引导学生深入乡村开展田野调查与教育观察,在与乡土社会的真实接触中形成对乡村的深度理解。同时,系统开设“教育家精神”专题课程,有机融入优秀乡村教师典型案例教学,以鲜活榜样点燃师范生奔赴欠发达地区从教的责任感与荣誉感。

强化基层实践导向,严格落实实践要求。依据国家政策规定,严格落实公费师范生本科阶段赴欠发达地区中小学实习一学期的要求。在实习安排上,要确保学生真正进入乡村课堂,参与真实教学情境,杜绝形式化。进一步建立高校教师与一线名师共同指导的“双导师制”,引导学生在真实教育场景中反思提升。广东技术师范大学的相关实践具有参考价值,学校按照“专业35%+技术15%+师范50%”的课程设置,以基地建设为依托,以见习、实习和研习为抓手,切实提升师范生教育教学能力[13]。

将乡村教育实践纳入师范生综合考核评价体系,参与乡村教育社会实践活动成为毕业和就业的重要参考[11]。学生毕业后参加由签约地教育部门组织的统一考试,考试内容可包含乡村教育相关内容。并且,在读期间参与乡村教育社会实践作为加分项,按综合成绩高低选择就业单位。这种制度设计能够形成明确的激励导向,引导学生主动关注乡村、研究乡村、服务乡村。

3.3. 协同关：以实质机制破解供需错位

破解协同育人机制虚化问题,关键在于将“高校-政府-乡村中小学”的协同育人模式从形式走向实质,从临时走向常态,从单向走向互动。

建立常态化沟通协商机制。培养高校应设立公费师范生专门管理部门,专门负责统筹公费师范生培养、管理及就业衔接相关工作,并与生源地政府公费师范生管理部门建立定期会商制度,每年召开公费师范生工作研讨会[6]。会议不应仅停留在工作情况通报层面,更要聚焦乡村教育一线需求,深入研讨用人单位对公费师范生的职业技能需求,共同修订人才培养方案。地市教育行政部门要发挥统筹协调作用,组织县(市、区)与高校开展常态化对接,确保培养方案动态适应地方需求。

推动地方深度参与公费师范生培养全过程。地方政府和乡村中小学不应仅是被动接收方,而应是主动参与者,可探索建立地方政府代表参与培养方案论证、教学过程督导和实习环节指导的机制。鼓励地方教育行政部门选派优秀教研员与一线名师到高校担任兼职教师,开设专题课程,举办专题讲座。同时,组织高校教师定期到乡村中小学挂职锻炼、开展研究,增进对乡村教育的理解。

依托教育实践基地构建协同育人平台。高校应在定向地区建设稳定的教育实践基地,将实习安排与地方实际需求紧密结合[3]。广东技术师范大学的实践表明,以基地建设为依托,以见习、实习和研习为抓手,能够有效夯实师范生教育教学能力,逐步构建公费定向师范生校地协同培养新机制。各地可借鉴这一经验,推动实践基地从挂牌式走向共建共享,从被动接待走向主动育人。

建立培养质量定期评价机制。为提升高校开展公费师范生培养的的积极性，需实行地方公费师范生培养的定期评价机制[11]，评价结果与公费师范生的招生指标与办学经费挂钩。评价主体应多元化，吸纳地方政府、乡村中小学、毕业生代表等参与。评价指标应科学化，既关注培养过程，更关注毕业生适应岗位需求的能力和实际表现。

3.4. 履约关：以刚柔并济保障政策效度

解决履约保障机制软化问题，需要坚持约束与关怀并重。既要强化违约惩戒的刚性约束，也要完善发展支持的柔性保障。

完善约束与关怀并重的履约责任机制。在刚性约束方面，需强化信用惩戒的威慑力，切实按照国家公费师范新政策要求，将恶意违约行为纳入社会征信系统，关联考考编等限制。健全履约状态动态跟踪体系，依托全国教师管理信息系统实时更新履约状态，实现精准管理。同时，违约惩戒要区分不同情况：对因不可抗力或政策承诺未兑现而违约者，应建立申诉和救济渠道。对恶意违约者，则应严格执行惩罚措施。

落实待遇保障，兑现政策承诺。“留得住”的前提是“值得留”。要足额落实乡村教师生活补助等各项待遇，确保公费师范生到岗后的实际收入不低于政策承诺水平。截至 2024 年底，广东省共 93 个县(市、区)实施了乡村教师生活补助政策，每年超 30 万名乡村教师享受生活补助，人均补助每月达 1000 元以上[2]。这一政策需要持续落实，并根据物价水平和财政状况动态调整。同时，应为新入职教师提供设施完善的周转住房，妥善解决其居住生活难题。

构建职后发展支持体系。实现人才培养从阶段性培养向长期培育转型，是提升公费师范生职业幸福感的关键。政府、社会、乡村中小学校及高校应共同配合，建立地方公费师范生职后跟踪服务机制，定期开展跟踪调查，了解毕业生从教现状、职业发展与成长需求。面向公费师范生开展针对性专项培训，提供良好的职后发展支持环境。广东省实施的“薪火优秀乡村教师培养资助计划”便是此类支持体系的有益实践。该项目每年投入 1000 万元，对入选教师提供教育实践经费支持和专项能力培养[14]。

拓宽职业发展通道。针对公费师范生反映强烈的学历提升需求，2024 年国务院办公厅颁布《教育部直属师范大学本研衔接师范生公费教育实施办法》，明确提出“本研衔接师范生公费教育的培养目标为全日制教育硕士专业学位研究生”[15]。这一政策创新为地方公费师范生政策调整提供了参考。广东省可因地制宜地探索地方公费师范生的本研衔接路径，为有志于长期从教者提供学历提升通道。同时，在评优评奖、职称评审、名师评选等方面向乡村教师倾斜，让优秀乡村教师有奔头、有盼头。

营造理解尊重的社会氛围。对违约现象，既要依法依规处理，也要避免片面化道德评判。有观点认为，既然已经赔款，并作出对应惩罚，这些违约生不应受到过多谴责。更有建设性的态度是，从违约现象中反思政策设计与保障机制存在的不足，进而不断完善制度。同时，要大力宣传优秀乡村教师的感人事迹，提升全社会对乡村教师职业的尊重度。2024 年广东“薪火计划”入选的 100 名乡村教师，平均从教年限超过 21 年，他们的事迹是最好的教材[14]。

4. 结语

乡村振兴，教育为基。教育振兴，教师为本。广东省公费师范生定向培养政策自 2018 年实施以来，在补充粤东北地区乡村教师队伍、提升农村教育质量、推动区域教育均衡发展等方面取得了显著成效，累计招录的近 2 万名公费师范生，为乡村教育注入了鲜活动能，成为破解广东区域教育发展不平衡难题的重要抓手。然而，在政策落地实践中，报考阶段的问题、培养方案去地方化、协同育人机制虚化、履约保障机制软化等多重困境交织，既制约了公费师范生教育质量的提升，也影响了“下得去、留得住、教得好、有发展”的乡村教师培养目标的实现，折射出地方公费师范生政策在职业引领、培养模式、协同

机制与保障体系等方面的完善空间。

破解广东省公费师范生教育的现实困境，并非单一环节的调整所能实现，而是需要立足广东区域发展特点，构建“入口引导、培养适配、协同发力、履约保障”的全链条提升体系。从招生环节的职业引领，到培养环节的文化回应与实践强化，再到协同环节的校地联动，最后到履约环节的刚柔并济，各个环节环环相扣、有机衔接，才能逐步破解职业认同薄弱、乡土适配不足、供需错位、违约频发等突出问题，实现公费师范生教育从“数量补充”向“质量提升”的转型。

本文对困境内在机理的剖析与提升路径的探索仍有深化空间，后续可结合实证调研，进一步细化各提升路径的实施细节，为政策落地提供更具可操作性的支撑。

基金项目

岭南师范学院 2025 年度校级教育教学改革项目(LSJG2525)；2025 年度广东省教育科学规划课题(高等教育科学研究专题, 2025GXJK0439)；2024 年度校级教学质量与教学改革工程建设项目(生物 - 农业地理学产科教融合实践教学基地)；2024 年度岭南师范学院教学质量与教学改革工程建设项目：线上线下一流课程(专业导论)。

参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. 广东出台“新师范”建设实施方案[EB/OL]. 2018-04-20. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/jyzt_2018n/ztzl_jsjyzx/ssjz/gdbf/201804/t20180420_333791.html, 2026-03-07.
- [2] 广东省教育厅. 教育强省 强师先行|从“育”到“留”，广东这样打造高素质乡村教师队伍[EB/OL]. 2025-09-22. https://edu.gd.gov.cn/jyxxnew/zxlb/gd/content/post_4772929.html, 2026-04-17.
- [3] 李琼, 赵江山, 刘伟. “敬而远之”: 场域理论视角下学前教育公费师范生的职业认同与从教选择[J]. 教育科学, 2022, 38(4): 67-74.
- [4] 吴世勇, 喻琴, 薛亚涛, 等. 公费师范生违约现状、诱导因素及预防策略研究[J]. 惠州学院学报, 2024, 44(4): 53-60.
- [5] 陈展图, 潘红丹, 黎如意, 等. 广西地理公费师范生职业认知及其提升策略研究[J]. 地理教学, 2025(20): 55-59.
- [6] 晏骏, 陈彩燕. 广东省公费定向体育师范生培养的困囿及其纾解[J]. 吉林体育学院学报, 2022, 38(3): 52-57, 63.
- [7] 李毅. 为公费师范生播下情怀“火种” [N]. 中国教师报, 2025-10-15(13).
- [8] 全晓洁, 蔡其勇. 乡村教师专业发展的文化回应性审思——走向文化理解、反思与实践[J]. 教育研究, 2024, 45(4): 84-95.
- [9] 许家盘, 李如密. 文化回应: 地方公费师范生回归乡土的教育之路[J]. 教育理论与实践, 2024, 44(25): 27-34.
- [10] 广东省教育厅. 广东省公费定向培养粤东粤西粤北地区中小学教师校地协同育人专题研修班举行[EB/OL]. 2024-10-14. https://edu.gd.gov.cn/jyxxnew/gdjyxw/content/post_4507740.html, 2026-03-07.
- [11] 冯样洁, 王清平, 陈彩燕. 强师计划下我国公费师范生政策比较研究及思考建议[J]. 惠州学院学报, 2023, 43(1): 111-117.
- [12] 刘铖, 陈鹏. 乡村定向师范生的多重身份冲突——基于社会学制度主义的教育民族志研究[J]. 教育发展研究, 2022, 42(2): 18-27.
- [13] 广东技术师范大学. 关于开展 2025 届教育类研究生和本科师范生教育教学能力考核工作的通知[EB/OL]. 2025-03-07. <https://www.gpnu.edu.cn/info/1039/61036.htm>, 2026-03-07.
- [14] 广东省教育厅. 2025 年薪火优秀乡村教师培养资助计划发布[EB/OL]. 2025-09-01. https://edu.gd.gov.cn/jyxxnew/gdjyxw/content/post_4766365.html, 2026-03-07.
- [15] 中华人民共和国教育部. 国务院办公厅关于转发教育部等部门《教育部直属师范大学本研衔接师范生公费教育实施办法》的通知[EB/OL]. 2024-06-14. http://www.moe.gov.cn:8080/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202406/t20240614_1135654.html, 2026-03-07.