

“乡村教师支持的落实和创新”

——《乡村教师支持计划(2015-2020年)》 实施状况研究报告

课题指导专家：杨东平 袁桂林 韩嘉玲 王 雄
报告撰写人：张 旭 刘胡权 杨东平

[2017年3月]



“乡村教师支持的落实和创新”

——《乡村教师支持计划（2015-2020年）》实施状况研究报告

课题指导专家	杨东平	袁桂林	韩嘉玲	王雄			
报告撰写人	张旭	刘胡权	杨东平				
课题组成员	罗惠文	秦红宇	肖丹	王丽伟	赵小莉	庞上斌	
	张晓文	陈国华	杨柳	朱忠明	朱忠琴	冉华	
	王坤						
志愿者	唐子荃	公彦杰	龚喜坤	宋庭凤	申建民	何瑾	
	徐建	张军虎	冉华	孟庆海	乔琅	王怀秀	
	赵琪	李晓					

感谢亿方公益基金会对本研究的资助！

【联系方式】



电话 010-62236842

传真 010-62234332

地址 北京市海淀区学院南路15号北发大厦B座308

邮编 100088

网站 www.21cedu.org

邮箱 editor@21cedu.cn

目 录

一 前言	2
二 研究目的和方法.....	2
(一) 研究目的.....	2
(二) 研究方法.....	2
三 研究主题.....	3
(一) 乡村教师的待遇.....	3
1. 已有研究和实践.....	3
2. 现有调查结果.....	6
(二) 乡村教师的职称.....	7
1. 已有研究和实践.....	7
2. 现有调查结果.....	8
3. 对教师职称改革的评价.....	16
4. 改善建议.....	17
(三) 乡村教师的编制.....	18
1. 已有研究和实践.....	18
2. 现有调查结果.....	19
(四) 乡村教师的补充和流动.....	19
1. 已有研究和实践.....	19
2. 现有调查结果.....	21
(1) 对乡村教师培养途径的认识.....	21
(2) 对于轮岗交流政策的认知.....	21
3. 对教师补充和流动的评价.....	22
4. 改善建议.....	23

四 深化体制机制改革 加强乡村教师建设.....	25
(一) 提高乡村教师工资待遇需要新的制度设计.....	26
1. 强化中央财政责任, 加强省级统筹.....	26
2. 提高各项政策的实效, 建立有效的激励机制.....	27
3. 确立 2030 年的目标模式.....	27
(二) 免费定向培养“下得去、留得住、教得好”的乡村教师.....	28
(三) 探索乡村教师补充的新模式.....	29
(四) 深化教师编制改革.....	30
1. 对农村小规模学校、寄宿制学校采取倾斜措施.....	30
2. 增加编制弹性, 实行提前编制和灵活编制.....	30
(五) 综合施策, 提高乡村教师的职业吸引力.....	31
(六) 建立低重心、地方化的乡村教师培训制度.....	32
1. 改革国培项目, 以地方性培训和校本培训为主.....	33
2. 构建符合乡村教师需求的学习模式.....	33
3. 改革现行的教师资格认证制度.....	33
4. 鼓励社会组织开展乡村教师培训.....	33
附录 1 国务院办公厅关于印发《乡村教师支持计划(2015—2020 年)》的通知.....	34
附录 2 各地落实《乡村教师支持计划(2010-2020)》文本解读.....	41
附录 3 乡村教师培训项目一览.....	68
附录 4 调研案例经验总结(节选).....	73
湖南省: 教师公费定向培养, 全面提升农村教育质量.....	73
广西壮族自治区: 培养农村全科定向教师, 助力学生全面发展.....	75

一 前言

农村教育是社会进步和民族振兴的重要基石，而教师是农村教育的关键。

2015年5月，中央深化改革领导小组举行第十一次会议审议通过《乡村教师支持计划（2015-2020年）》，（以下简称《计划》）。《计划》提出乡村教师队伍建设要从乡村教师生活补助、补充渠道、工资待遇、编制核定标准、职称评定、城乡教师交流、教师专业能力等八方面定向施策，精准发力，努力造就一支质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍。

作为促进农村教育和教师队伍建设的重要文件，《计划》为农村教育和乡村教师队伍建设提供了具有高度和前瞻性的顶层设计。随之，31个省份和新疆生产建设兵团相继发布了各地的《乡村教师支持计划》，出台了各自改善乡村教师工作的具体政策和措施。

宏观的教育政策能否落地，对教育现实产生实际的改变，在制度设计之外，更重要的是地方政府基于自身价值理念、资源状况的执行能力，能否因地制宜、创造性地加以贯彻落实。各地贯彻落实的情况如何，在乡村教师建设方面取得了怎样的进展和改变，还存在哪些突出问题？这是我们所重点关注的。

二 研究目的和方法

（一）研究目的

本项目以乡村教育面对的客观事实为依据，将乡村教师群体作为重点研究对象，研究主题聚焦在四个方面：一是乡村教师的工资待遇；二是乡村教师的职称制度；三是乡村教师的编制改革；四是乡村教师的培养、补充和流动。试图通过总结评价各地落实的具体情况，挖掘县域乡村教育发展的优秀案例，从而提高乡村教育质量，推动乡村教育变革。

（二）研究方法

本项目在占有大量实践案例经验的基础上，主要通过以下方法，以期描绘乡村教师支持计划实施情况的真实图景。

1. 文献研究

前期通过网络、CNKI 学术总库渠道，查阅大量乡村教师队伍建设研究领域的报告、期刊论文。同时，对各地出台的《计划》文本做以梳理、分析和解读，详细见本报告正文和附录 2 和附录 3。

2. 案例调研

本项目对湖南、广西、甘肃、江西、四川、山东等省份展开调研，通过走访多个区县，以质性访谈和观察的方式，积累了丰富的第一手材料，详见附录 4。

3. 问卷调查

在前期调研的基础上，选取四川省美姑县、利州区、宜宾县，湖南省麻阳县，湖北省利川县，甘肃东乡县、崇信县，河南省济源县，山东省沂源县，贵州省威宁县，重庆市綦江区 11 县 220 所乡村学校作为问卷调查对象。按照每县村级学校 5 所、乡镇学校 10 所、政府驻地以外的县城学校 5 所，根据 1:2:1 比例发放问卷。共计发放行政问卷 11 份，校长问卷 220 份，教师问卷 3200 份，其中共回收有效行政问卷 7 份，有效校长问卷 208 份，有效教师问卷 2888 份。运用 SPSS23.0 软件对问卷录入结果进行统计分析。

三 研究主题

（一）乡村教师的待遇

1. 已有研究和实践

教师的工资待遇总体偏低，是中国教育的一个老大难问题。1993 年国务院颁发的《中国教育改革和发展纲要》提出，“教育系统平均工资要居于社会行业中等偏上水平”，但这一目标至今未能实现。1993-2002 年，国民经济行业共划分为 16 个，中小学教职工工资在多数年份位第 10—14 位；2003 年以后，国民经济行业重新调整为 19 个，中小学教师工资在

多数年份位于第 10—16 位，一直处于中等偏下的水平。2013 年以来，黑龙江、河南、湖北、湖南、江西、安徽、广东等地频发教师抗议“工资过低”、要求“涨工资”的事件。

相比城市教师的工资，农村教师的收入水平则更低。根据杭州师范大学容中逵老师的调查发现，2012 年，在四川、河北的农村教师中，月薪低于 2500 元的比例分别为 81.4%、89.8%，而当年四川省城镇职工的月平均工资为 3160 元，河北省为 3014 元，农村教师的月薪远低于同省城市平均水平。²有研究人员对全国 11 省 23 县 185 所学校 5900 名农村教师开展调研，其中认为工资待遇偏低的高达 74.2%。³2013 年，华中师范大学雷万鹏教授的调研结果显示，超过 3/4 的农村教学点教师年收入低于 3 万元。河南调研点的乡村教师反映，十年前，他们比本地的建筑工人工资高，现在比建筑工人还低 1000 元（建筑工人平均月收入 3000 元，而乡村教师月入 2000 出头）。

不仅如此，乡村教师待遇问题还存在着城乡差异、地区差异。不必说省际之间，即便同一个地级市之内差距就很大。如江苏某市区教师工资与下属较为贫困的县差多出约 1500 元/月，广西某市同样的情况多出约 1000 元/月。河南某县小学校长（小教高级）反映，他的工资比该市城区同等级别的老师低约 500 元/月。城乡之间教师的收入差距，还体现在补课费这种隐形收入上。在县城，主要科目教师的有偿补课成为弥补收入的主要手段，而乡村教师则缺乏这种机会。四川调研点的乡村老师反映，同样在城市和农村工作三年，城市学校的老师可能会比农村学校老师多收入至少 20 万。

另外，教师工资结构也不尽合理。目前我国教师工资主要由岗位工资、薪级工资、绩效工资以及津补贴构成。根据教师们的反映，职称工资权重太大绩效工资计算方法不合理；教龄津贴占比太低，教龄满 5 年不满 10 年的，每月 3 元；满 20 年以上的，才每月 10 元。津补贴的科目构成相对复杂，实际发放标准存在着很大的地区差异。

针对以上问题，国家《计划》的重要措施之一便是提高乡村教师生活待遇，具体包括全面落实集中连片特困地区乡村教师生活补助政策，依据学校艰苦边远程度实行差别化的补助

¹ 姜金秋，杜育红.我国中小学教师工资的合理水平分析 [J]上海教育科研，2013（5）

² 容中逵.农村教师薪酬问题研究——来自浙江、河北、四川三省的研究，教育研究，2014（3）

³ 李新玲.乡村教师支持计划恰逢其时[J].基础教育论坛.2015,4.

标准；依法依规落实乡村教师工资待遇政策，依法为教师缴纳住房公积金和各项社会保险费；做好乡村教师重大疾病救助工作；加快实施边远艰苦地区乡村学校教师周转宿舍建设；将符合条件的乡村教师住房纳入当地住房保障范围。各地出台的《计划》在提高教师生活待遇的思路和举措主要体现在以下方面：

（1）提高工资水平。辽宁省、天津市、广西壮族自治区等地在《计划》中有相关政策规定乡村教师平均工资水平不低于当地公务员的平均工资水平。河北省承诺落实乡村教师工资待遇政策，保证乡村教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平，并逐步提高。广西承诺平衡机关和事业单位人员收入，保证乡村教师的工资水平不低于当地公务员的工资水平。

（2）提高生活补助。依据艰苦边远程度实行差别化补助标准，落实集中连片特困地区教师生活补助政策。如福建省提到给乡村教师“按平均每人每月不低 300 元的标准予以生活补助”。甘肃省规定对“58 个集中连片特困地区和 17 个插花型贫困县乡村中小学以及幼儿园教师，给予每人每月不少于 300 元标准的生活补助”。湖北省将农村学校义务教育骨干教师补助纳入乡镇工作补贴范围，实施范围扩大到全省农村地区，县级人民政府根据财力状况确定乡镇工作补贴标准，人月均补助在 200 元至 500 元之间。浙江省制定提高乡村教师教龄津贴标准的政策。

提高班主任、生活教师、幼教等补贴。湖南省逐步提高乡村教师班主任津贴。甘肃省提高乡村学校班主任待遇，在绩效工资总量的 30%范围内（即奖励性绩效工资），给予每人每月不少于 300 元标准的补助。河南省对农村寄宿制学校兼任生活管理的教师，合理计算其工作量并相应增加绩效工资总量。浙江省通过生均经费补助等方法，提高乡村幼儿园非在编教师工资待遇。

3. 提高住宿、交通、体检等方面的福利待遇。福利待遇包括建设乡村教师周转宿舍、依法缴纳住房公积金解决乡村教师基本住宿问题；依法缴纳社会保险费，做好有关重大疾病救助工作，保障乡村教师安心健康工作。如河北省提出“力争到 2020 年，再解决 1 万名乡村教师周转宿舍问题”，安徽省主张“编制‘十三五’农村教师周转宿舍建设规划和年度实施

计划”。青海省到 2020 年全省基本解决乡村教师周转宿舍的问题。各地建立乡村教师意外事故和重大疾病等的救助措施。如湖北省建立“湖北省乡村教师关爱基金”和“湖北省乡村教师奖励基金”；北京市规定对农村教师实行“每人每年每次不少于 800 元标准”的免费常规体检；广东省实行“乡村园丁关爱工程”等。

2. 现有调查结果

据本次对乡村教师的问卷调查显示，多数乡村教师对自身工资待遇持不满意的态度。从表 1 来看，28.9%的教师对自己的工资水平感到满意（包括非常满意、比较满意和满意），18.1%的老师对现有的工资水平感到一般，对现有的工资水平感到不满意（包括非常不满意、比较不满意、不满意）的老师则占到了 53.1%。

表 1 乡村教师对现在的工资水平的满意度（%）

非常满意	比较满意	满意	一般	不满意	比较不满意	非常不满意
4.3	9.1	15.5	18.1	17.8	15.8	19.5

表 2 乡村教师对有关福利待遇和横向比较的满意度（%）

	满意	一般	不满意
与五年前的工资相比，对目前的工资收入满意度	34.1	20.6	45.3
目前发放的生活补贴标准	28.8	17.5	53.7
乡村教师的福利待遇和社会保障	25.8	18.4	55.8
绩效工资制度	25.9	19.0	55.2
与其他学校教师工资相比	24.6	19.8	55.6
与当地其他职业工资相比	23.2	18.4	58.4

注：“满意”包括非常满意、比较满意和满意三类，“不满意”包括非常不满意、比较不满意和不满意。

从表 2 得知，与五年前相比，对目前的工资收入感到满意的老师占 34.1%，20.6%的教师感觉一般，不满意的比例则达到 45.3%。在生活补贴、福利待遇、社会保障、绩效工资等

方面，持不满意态度的均占到半数以上，满意的不足三成。同时，教师对自身待遇的不满意来源于比较，无论与其他学校的同行相比，还是和其它职业相比，不满意者都超过半数。

这里需要重点指出的是绩效工资，因为这一制度对农村教师收入的影响很大。从总体满意程度来看，感到满意的占 25.9%，不满意的总比重占到了 55.2%。进一步细化调查指标，在学校绩效工资制度的公平和公正性方面，持满意态度的老师占到了 32.4%，不满意的占 48.7%；对学校绩效奖励发放的考核依据，满意的占 30.8%，不满意的占 49.5%。在访谈中了解到最令老师感到不满的是要从绩效工资中扣除 30%，在学期末或年底以“绩效奖励金”的形式发给大家。

（二）乡村教师的职称

1. 已有研究和实践

教师职称（职务）是除了工资之外，提高乡村教师工作积极性的一项重要激励机制。长期以来，教师职称存在重城轻乡的倾向，职称指标过于集中在城区的重点学校，农村教师获得高级职称评定的机会更少，形成扭曲的利益导向。职称评定中重学术、轻教学的导向，也对学校工作产生不利影响。

国家《计划》对乡村教师职称（职务）评聘提出了明确的实施办法，要求实现县域内城乡学校教师岗位结构比例总体平衡，切实向乡村教师倾斜；乡村教师评聘职称（职务）时不作外语成绩（外语教师除外）、发表论文的刚性要求；注重师德素养，注重教育教学工作业绩，注重教育教学一线实践经历；城市中小学教师晋升高级教师职称（职务），应有在乡村学校或薄弱学校任教一年以上的经历。各地出台的方案中更是详细提出了具体举措。

（1）统一城乡职称标准。各地的《计划》均规定，中小学职称（职务）系列统一为初、中、高三级，福建省规定实行城乡学校统一的岗位结构比例，其中小学的高、中、初级岗位结构比例为 1：5.5：3.5，初中的高、中、初级岗位结构比例为 2：4.5：3.5。重庆市规定提高乡村学校高级和中级岗位比例，乡村学校小学和初中按 1：5：4 和 1.5：5：3.5 的比例

设置高、中、初级专业技术岗位。

(2) 职称结构向乡村教师倾斜。湖南省规定适当提高乡镇及以下学校教师岗位的结构比例，高级增加3个百分点，中级增加5个百分点，重点用于解决在乡村学校任教满20年和30年、符合评审标准与条件的乡村学校教师。北京市提出特级教师、骨干教师和学科教学带头人评选向乡村教师倾斜；贵州省规定将在乡村学校从教15年和连续从教25年以上的教学经历分别作为申报中级和高级职称的条件之一。

(3) 评职称对乡村教育经历的要求。对于中小学教师高级职称评定条件，安徽省规定“城镇中小学教师晋升高级教师职称（职务）时，应有在乡村学校或者薄弱学校任教2年以上的经历”。北京市规定“中小学校教师晋升高级职称（职务）时，应具有在乡村学校或者一般学校任教1年以上的经历”。贵州省要求“在乡村学校从教15年和连续从教25年以上的教学经历分别作为申报中级和高级职称的条件之一”。

(4) 取消有关发表论文和外语成绩等硬性要求。许多省份做了具体规定，广东省规定“不作发表论文、外语成绩和计算机成绩等刚性要求”，湖北省主张“不硬性要求外语成绩（外语教师除外）和发表论文，也不要求参加全省统一组织的专业水平能力测试”。上海市要求“在乡村学校任教5年以上，目前仍在乡村学校任教的教师或者是从城镇学校交流、支教到乡村学校任教3年以上的教师，在职务评聘中，对于外语成绩、计算机成绩以及论文发表可不作为硬性要求”。

2. 现有调查结果

(1) 职称晋升机会成为工资水平以外教师考虑的主要元素

通过对中小学教师进行调查发现，教师对工资水平、考核与评奖、职称晋升机会、承认与尊重、子女教育、保险与公积金、学校培训机会、学校硬件等方面都比较在意。其中，74.1%的教师表示对自身的工资水平非常在意，除了教师工资之外，教师最在意的是职称晋升机会，调查的数据显示有41%的人选择在职称晋升机会。相对而言，教师对周转房、离县城距离、领导的赏识与支持等方面表现出不是特别在意。

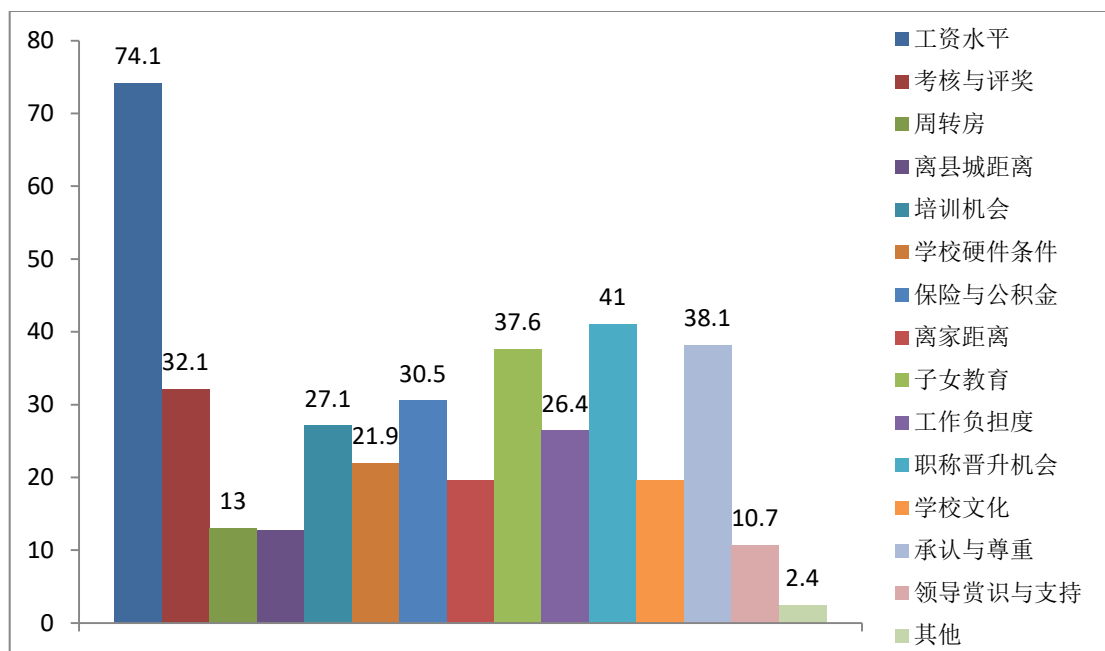


图1 教师工作生活中在意的各项指标情况 (单位: %)

(2) 绝大多数教师赞成在职称评定中对外语、论文等不做刚性要求

通过对中小学教师进行调查发现,在对中小学教师职称评定中是否要对外语、论文等做刚性要求这一问题的回答中,绝大多数教师赞同将“对农村教师评聘职称时应该不做论文、外语的刚性要求”落实到中小学教师职称评定制度中,而且接近一半的教师持非常坚决的支持态度。

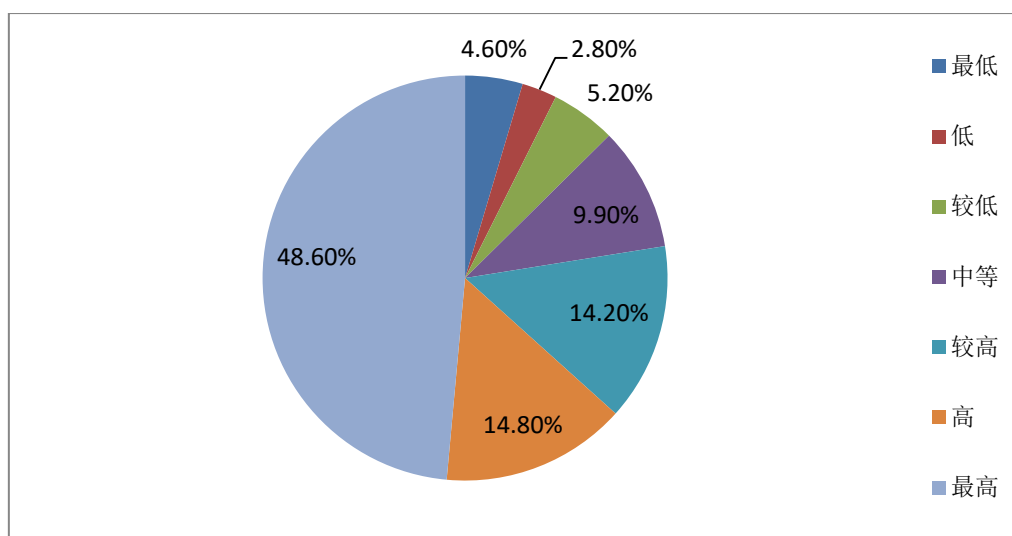


图2 农村教师评聘职称不做外语成绩、论文的刚性要求 (单位: %)

(3) 师德在教师聘任、考核及评价中占据重要地位

通过对中小学教师调查了解到，目前在教师聘任、考核和评价过程中，师德已经占据着重要一席。其中，21.5%的教师认为，在其所在地区的教师聘任考核和评价过程中，师德是首要的内容标准；42.6%的教师认为，师德是比较重要的标准；只有极少数教师认为，在教师聘任考核和评价过程中，师德的重要程度不高或只是形式。

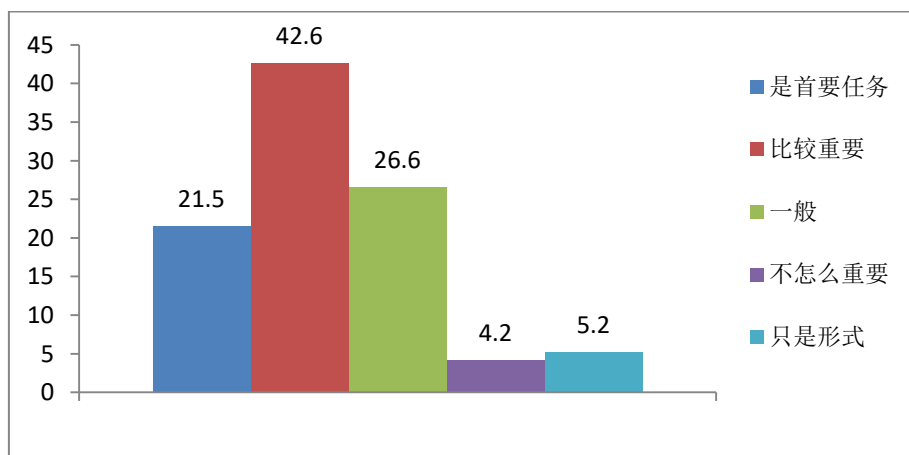


图3 教师聘任考核和评价中师德表现的重要程度 (单位: %)

(4) 教师工资与职称岗位工作量的相符性整体不高

在对教师工资与教师职称、岗位、工作量相符性方面的调研中发现，绝大多数教师对自己的工资收入与职称、岗位、工作量相符性的满意程度并不高，其中只有28%的教师认为自己的工资与职称、岗位、工作量有较高及以上的相符度。总的来说，绝大多数教师认为自己的工资收入与其工作量相符度不高。

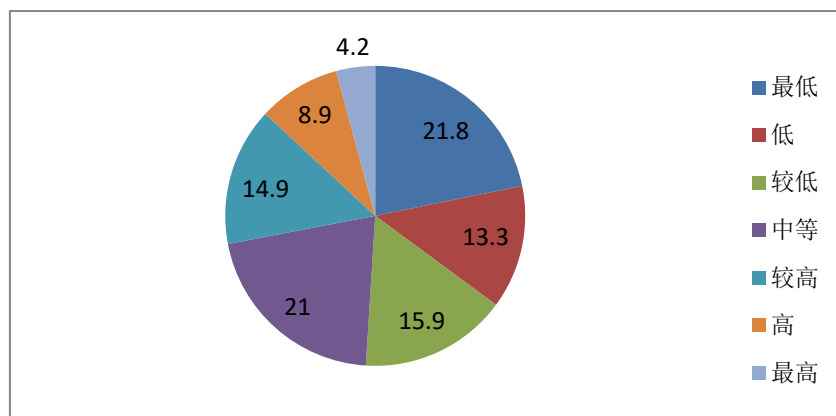


图4 教师工资与职称、岗位、工作量的相符性 (单位: %)

(5) 中小学教师职称系列有逐步统一的趋势

新一轮教师职称制度改革的重点内容之一，是将原来独立的中学教师职务系列与小学教师职务系列统一并入新设置的中小学教师职称系列，以解决以往教师职称制度中的中学教师与小学教师职称不对应问题。通过调研了解到，27.2%的教师反映，中学与小学教师职务系列已经统一；50.9%的教师反映，中学和小学教师职称系列正在逐步统一；但仍有21.9%的教师反映，目前的中学和小学教师职称系列仍然是完全独立的。

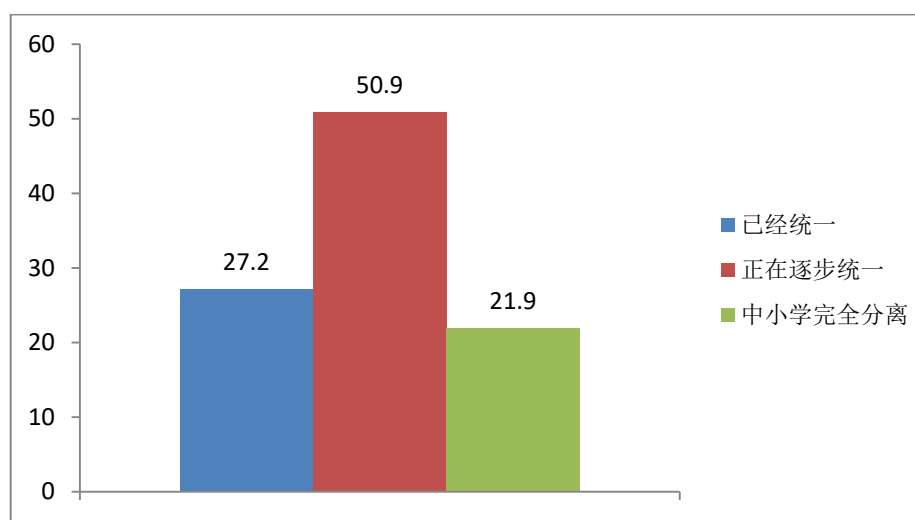


图5 中小学教师职务系列统一情况（单位：%）

(6) 中小学设置高级教师职务有待深入开展

为了完善中小学教师管理制度，提升中小学教师地位和待遇，促进中小学教师队伍结构均衡，加强中小学教师队伍建设，吸引和鼓励优秀人才长期从教、终身从教，促进中小学教师合理流动，我国近些年来一直在探索中小学教师职称制度改革。2013年12月，社会保障部召开部长会议宣布2014年要进一步完善人才评价机制，在我国各个地区全面实施中小学教师职称制度改革，重新制定教师职称等级，让中小学教师也能评上正高级职称。中小学教师职称制度改革在全国全面推广。据调研来看，21.8%的教师反映，其所在地区中小学已经设置正高级教师职务，42.4%的教师反映，正在逐步推广正高级教师职务，35.8%的教师反映，当地尚未设置正高级教师职务。

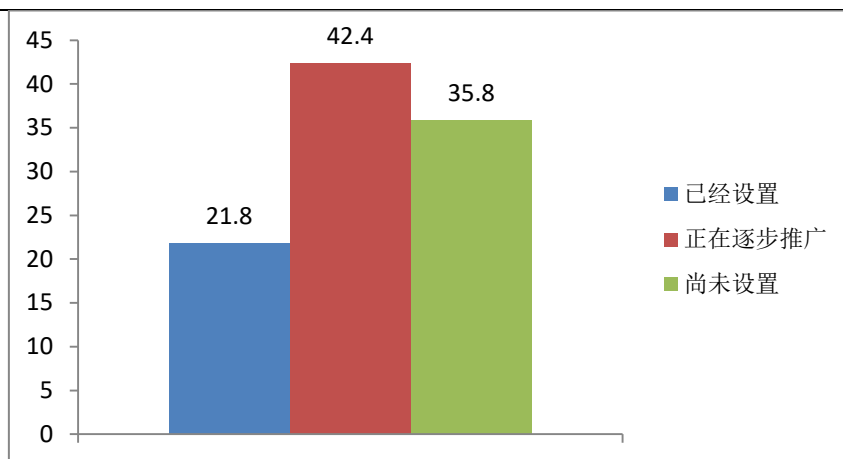


图6 中小学设置正高级教师职务情况 (单位: %)

(7) 城镇教师评聘高级职务大多对任教经历有一定的要求

城镇中小学教师晋升高级教师职务(职称),应具备在乡村学校或薄弱学校任教1年以上经历。而调查中了解到,29.2%的教师反映,其所在地区城镇教师评聘高级职务时,已明确要求有一年以上在农村学校或薄弱学校任教经历。但也有7.4%教师反映,其所在地区在教师评聘高级职务时,没有要求城镇教师有一年以上在农村学校或薄弱学校任教经历,还有17.0%的教师对城镇中小学教师晋升职称需要到农村学校交流相关方面的政策尚不知晓。

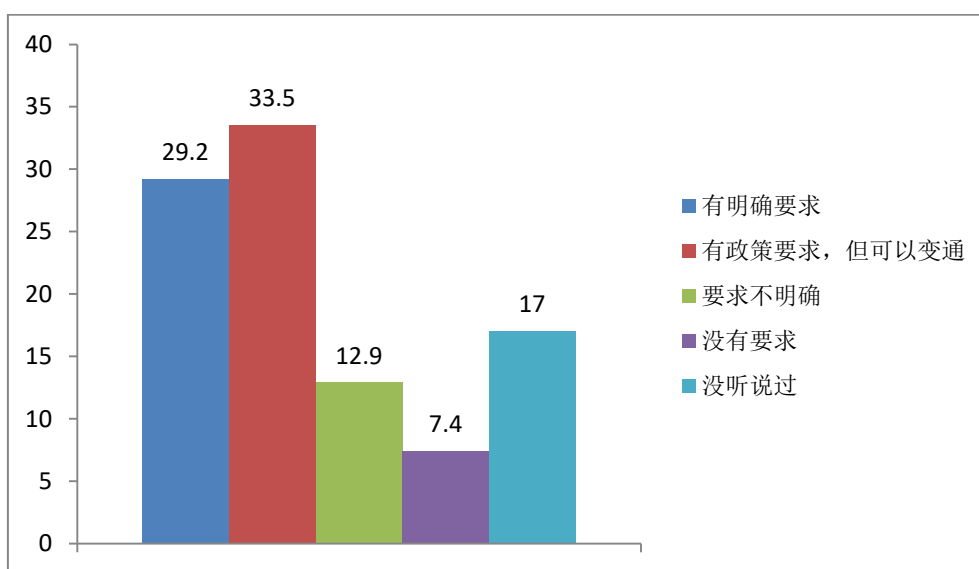


图7 城镇教师在评聘高级职称要求有一年以上在农村学校任教经历的情况 (单位: %)

此外,调研中我们也发现,现行的职务职称评定政策对长期在农村基层和艰苦边远地区

工作的教师有一定的倾斜。其中，12.3%的教师反映，有明显的倾斜，而34.1%的教师反映稍有倾斜，整体上来说，接近一半的教师认为对长期在农村基层和艰苦边远地区工作的教师有倾斜，不过也有37.4%的教师认为，现行的职务职称评定政策对长期在农村基层和艰苦边远地区工作的教师是不利的。当然，认为与城市教师同等对待和对长期在农村基层和艰苦边远地区工作的教师非常不利的教师也旗鼓相当，分别占了16.2%和15.4%。

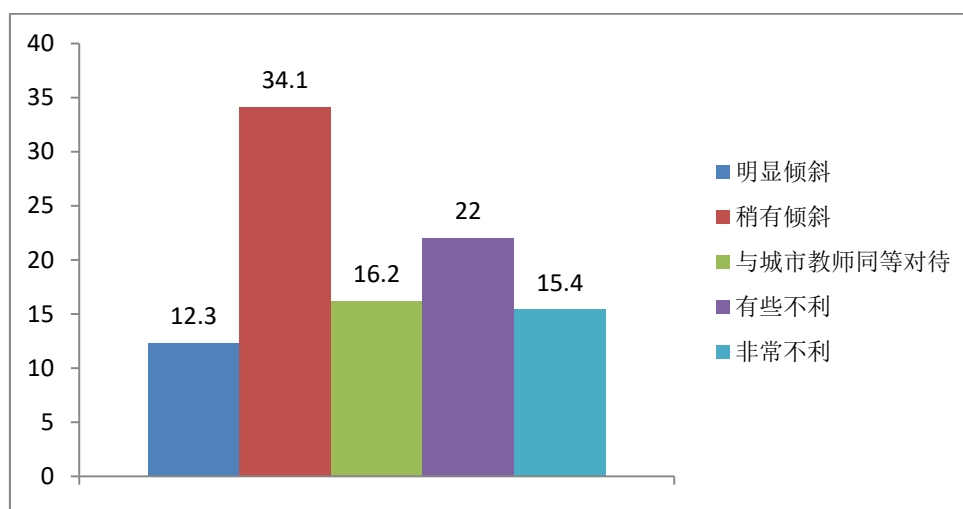


图8 现行的职称评定政策对长期在农村基层地区工作教师的影响情况（单位：%）

（8）提高职称成为现行教师参与流动的主要因素

近些年来，为了提高农村教师队伍质量，积极提倡教师参与流动，鼓励城镇教师到农村地区进行交流，并且将城乡交流、参与流动作为提高职称的标准之一。通过调查发现，目前教师参与流动的原因有上班方便、孩子上学、提高工资、提高职称等方面，这几个方面分别占比34.9%，21.9%，14.5%，11%，其中提高职称也成为了教师参与流动的一个主观因素。

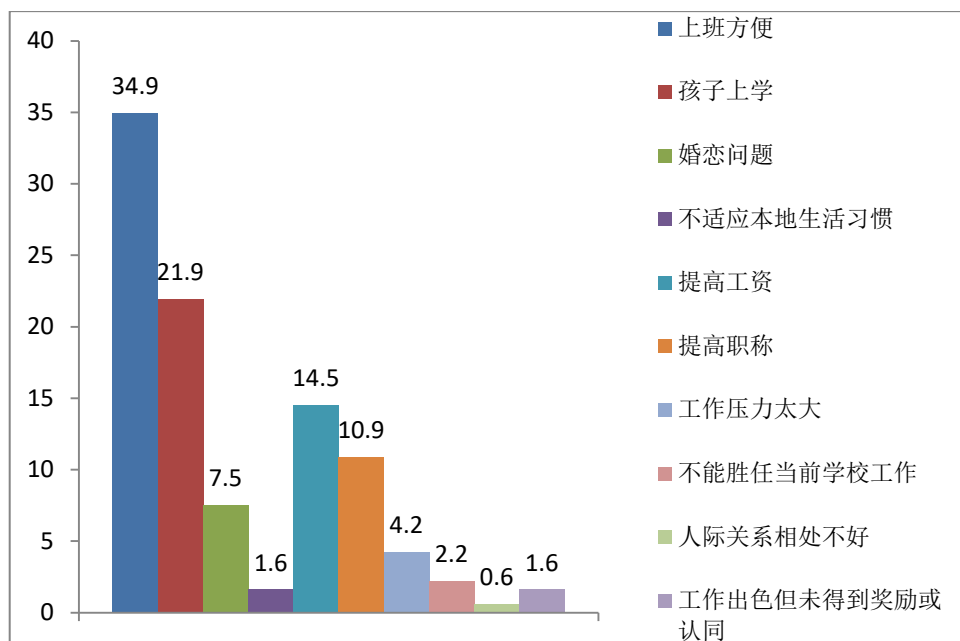


图9 周围教师参加流动的原因（单位：%）

（9）提高职称是参与教师流动的重要补偿

提高职称是教师参与流动的重要原因。调研中我们发现，教师如果参与流动并流向偏远地区或薄弱学校，他们最希望得到补偿的方面是工资，占比达48.6%；除了工资方面的补偿外，教师最希望在职称提升方面有所补偿，这也占到了20.4%，其次是希望在交通方面、子女教育方面和住房方面得到相应的补偿，对于这三个方面的补偿要求所占份额相差不是很明显。

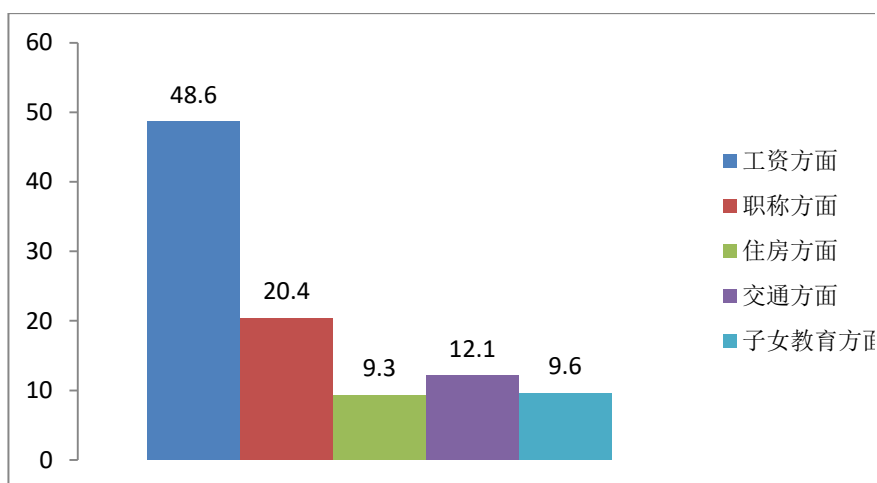


图 10 流向偏远地区或薄弱学校希望获得的补偿情况（单位：%）

对 11 县 2888 名乡村教师职称现状的问卷调查结果显示，职称晋升机会成为工资待遇之外乡村教师最为关注的问题。在工资水平、考核与评奖、职称晋升机会、承认与尊重、子女教育、保险与公积金、学校培训机会、学校硬件等方面，74.1%的教师表示对自身的工资水平非常在意；此外，41%的人选择在职称晋升机会教师最在意的是职称晋升机会，居第二位。相对而言，教师对周转房、离县城距离、领导的赏识与支持等并不是特别在意。

绝大多数教师赞成在职称评定中对外语、论文等不做刚性要求，接近一半的教师持非常坚决的支持态度，希望将此落实到中小学教师职称评定制度中。

调查显示，教师反映工资与职称、岗位、工作量的相符性不高，只有 28%的教师认为自己的工资与职称、岗位、工作量有较高及以上的相符度。这是因为目前的中小学教师职称评定制度，工资待遇与职称直接挂钩，评上职称与没有评上职称的教师工资差距相对较大。同时，评职称过度重视论文发表、外语水平等“硬指标”，与教师的教学能力、教学工作量、班主任职务等无太大关系。很多中小学教师评上职称之后，就不再承担更多教学、班主任工作，出现低职称教师挑大梁，高职称教师消极不作为的状况。教师职称和工资待遇与教师的实际工作量不符，严重挫伤了年轻教师工作进取积极性。

3. 对教师职称改革的评价

(1) 新职称评定制度改革在地方开始实施

新一轮教师职称制度改革的重点内容之一，是将原来独立的中学教师职务系列与小学教师职务系列统一并入新设置的中小学教师职称系列，并且在新的中小学教师职务系列设置正高级职称。即原来的职称制度是沿用1986年建立的中小学教师职称制度，当时中学教师职称最高为副高级，小学为中级。新教师职称制度改革，统一了中小学教师职务制度，设为初级职务、中级职务和高级职务，并且设置正高级职称。通过调研了解到，绝大多数教师反映中小学教师职务系列正在统一，并且超过半数以上的教师反应其所在地区中小学正在设置及推广中小学正高级教师职务。

(2) 现行差异化的城乡中小学教师职称评定标准尚未完全落实

从调研可以了解到，师德在各地教师职称评定中，已经受到强烈的关注，这有助于良好教师职称评定文化的形成。《意见》针对教师职称评定标准，明确提出要改变以前片面强调论文、学历的倾向，重视一线教学和班主任工作的经历和成绩。教育部也明确表示，在职称评定上，对农村和边远地区倾斜，乡村教师职称评定不做外语成绩、论文发表的刚性要求。并且，对于在乡村学校任教3年以上，表现优秀并符合条件的教师，同等条件下优先评聘。调查中了解到，农村教师非常认同乡村教师职称评定不做论文、外语要求这一制度。但同时了解到，很多教师反映目前在教师职称评定方面，并没有对农村有过多的倾斜。其中，有16.2%的教师认为，所在农村与城市教师在职称平等上是同等对待的，37.4%的教师认为，现行的职称评定职称对长期在农村基层和边远地区工作的教师是不利的。可见，各地在职称评定方面，还没有完全落实《意见》的精神，因此，对于农村教师职称评定制度评定标准制度还需要进一步加强落实。

(3) 教师工资收入与教师职称、岗位、工作量不相符

对于教师而言，工资待遇是关乎其生存质量的重要因素，所以问及教师如果参与流动，希望得到哪些方面补偿时，教师们最为看重的是工资，其次是职称，职称不仅仅是教师生命价值和职业荣誉的标志，教师的职称与教师的各项待遇也密切相关。这表明，工资待遇对于

教师是非常重要的。但是，调查中发现，教师们感到自己的工资收入与其职称岗位、工作量相符度并不高，只有 28%的教师认为自己的工资与职称、工作量有较高及以上的相符度。总的来说，教师对自己的工资收入与其工作量相符度不高。这样，不仅容易挫伤教师的工作积极性，还会影响教师参与职称评定的积极性。

(4) 部分地区已将到农村任教纳入教师提升职称内容

为缩小城乡教育差距，促进教育均衡发展，各地积极采取措施引导教师向农村和薄弱学校流动。通过调查了解到，绝大多数地方已经出台相应政策，要求城镇中小学教师晋升高一级教师职务（职称），应有在乡村学校或薄弱学校任教一年以上经历。调查中了解到，29.2%的教师反映，其所在地区城镇教师评聘高级职务时，已明确要求有一年以上在农村学校或薄弱学校任教经历。

4. 改善建议

我国的中小学教师职称制度改革，有两个方面的任务。一是基于教育公平的价值和促进城乡教育均衡发展的目标，实行城乡教师差异化的职称比例和聘评标准，提高农村教师职称比例，建立城镇教师在农村支教的评审标准，取消或降低对于英语、发表论文的要求等。各地已经开始落实这一政策。二是通过改革职称制度建立教师激励机制。按照现行中小学教师职称制度，一般比较顺利的话教师任教十几年就可取得高级教师资格，而中小学教师的工作年限可达 30 年以上。由于缺乏相应的激励机制，一些教师评上高级职称之后就会出现不再努力工作的懈怠状态。

为此，可以在教师职称工资的基础上，探索职级制绩效方式。即根据教师的综合水平与能力，将教师评定为 A, B, C 等不同级别，教师仍按职称（如中教一级，小学一级等）领取国拨工资，而按所评定的 A, B, C 等级别领取不同的结构工资。以避免教师间同工不同酬的现象。

(三) 乡村教师的编制

1. 已有研究和实践

乡村教师编制是制约、困扰农村教育健康发展的重要因素。长期以来,我国实行城市小学按师生比 1:19、农村学校 1:23 的编制标准。根据对《中国教育统计年鉴》2003 年到 2012 年农村小学生师比数据统计,近十年我国农村小学生师比的平均值为 1:17.24。这很容易给人以农村小学教师宽裕的错觉。如果从班师比考察,可以更清楚地看到实况。从 2003 年到 2012 年,乡村学校的班师比分别为 1:1.59、1:1.66、1:1.72、1:1.79、1:1.84、1:1.91、1:1.98、1:2.04、1:1.86、1:1.86,远低于城市标准的 1:2.1,可见农村小学教师实际上处于缺编的状态。¹

“表面超编,实质缺编”的教师队伍编制现象已严重影响了基础教育的生态发展。具体表现在:一是乡村教师队伍年龄与结构矛盾突出,老龄化现象严重。2015 年,据东北师范大学农村教育研究所对全国 12 个省份调查,有 7 个省份年龄超 45 岁的小学教师大于 30%,部分地区超过 45 岁的小学教师达到甚至超过 50%,有些地区已经超过 10 年没有招聘过新教师。²二是学科结构不合理。农村学校倾向补充语、数主科教师,而音体美等学科的专任教师却严重不足。三是缺乏退出机制,一部分教师长期占用编制,但却不承担相应的教学任务,导致优秀教师“进不来”。为解决燃眉之急,一些地方出现大量“临聘教师”,有的地方临聘教师可达教师总量的 10%。面临乡村教师编制存在的困境,各地在以下方面做出了探索。

(1) 统一城市、县镇和农村中小学校教职工编制标准。福建省提出高中、初中、小学教职工与学生比分别为 1:12.5, 1:13.5, 1:19。新疆生产建设兵团也是按照此比例核定团场中小学教职工编制。

(2) 改善农村小规模学校的编制。福建省提出:农村小规模义务教育学校编制按照生师比和班师比相结合的方式核定:小学 31-200 人, 10-30 人, 10 人以下分别为 1:1.7 配备

¹ 周兆海, 邬志辉. 工作量视角下义务教育教师编制标准研究——以农村小规模学校为例[J]. 中国教育学报. 2014, 9. 1-6.

² 刘善槐. 我国农村教师编制结构的优化研究[J]. 教育研究, 2016 (4)

教师。江西省提出按照生师比和班师比相结合的方式核定村小学和教学点编制，但对于成班率较低的村小和教学点编制按照班师比不低于 1:1.5 的比例予以保障。山东省提出编制向农村小规模学校倾斜的具体要求：对年级学生数达不到标准班额数的学校，按小学每班 2.4 名、初中每班 3.7 名的班师比配备教师。湖南省对学生数少于 200 人的村小教学点，按照教职工与班师比为 1:7.1 的标准核定基本编制。

(3)解决临聘教师问题。甘肃省提出逐步解决 2003 年前县级政府聘任的代课教师问题，力争到 2020 年实现无代课教师的目标。内蒙古提出妥善解决长期使用的在岗临聘教师问题，各地和各学校不得再以任何理由长期（不得超过一学期）使用临聘教师。

(4)通过政府购买服务、社会化的方式解决教学辅助人员、生活教师、保安等的需求。甘肃省、黑龙江省、陕西省通过政府购买服务的方式解决乡村中小学校、幼儿园的炊事员、保安、校医等工勤人员配备问题。一般性教学教辅和后勤人员不再纳入编制管理范围内。

(5)增加教师机动编制。山东省对承担教学改革任务或育龄女教师较多的学校，可以按不超过 5%的比例适当增加教师编制。

2. 现有调查结果

此次乡村教师调查中，76.4%的乡村教师有编制，23.6%的教师无编制。70.7%的教师非常认可“按照城市标准统一核定乡村中小学教职工编制”的要求，同样，68.2%的教师非常认可“按照师生比与班师比相结合的方式核定村小、教学点教师编制”。

（四）乡村教师的补充和流动

1. 已有研究和实践

如何培养“下得去、留得住、教得好”的乡村教师，涉及乡村教师的培养、补充和流动这样三个不同的问题，《计划》针对这三个问题，提出拓展乡村教师补充渠道的途径，包括建立鼓励省级政府统筹规划、统一选拔的乡村教师补充机制；扩大农村教师特岗计划实施规模；加强本土化培养，采取多种方式定向培养“一专多能”的乡村教师；鼓励城镇退休的特

级教师、高级教师到乡村学校支教讲学等等。各地的《计划》对乡村教师的培养、补充、流动三方面均有涉及，提出了解决“下不去”问题的不同措施。

(1) 定向培养本土化、全科型乡村教师成为趋势。各地制定了多样化的乡村教师补充渠道。如甘肃省提出“精准定向免费培养‘小学全科’、‘中学一专多能’的乡村教师”。河北省主张“实施免费培养小学全科教师计划，到2020年，全部启动免费培养小学全科教师的试点工作。”很多省份关注师范生的定向培养，如湖南省制定“免费定向师范生招生政策和教师招聘办法”，西部的青海省和西藏自治区实施乡村教师定向培养专项计划。青海依托青海师范大学教育部“西部农牧区卓越小学全科教师培养”项目，重点为乡村小学培养“一专多能”的全科型教师和中小学双语教师。

(2) 吸收更多优秀教师资源支持乡村教育。安徽省提出“城镇新任教师满1年试用期满后原则上先到乡村任教2年以上，”“取得教师资格到乡村学校任教3年以上的高校毕业生可享受学费补偿及国家助学贷款代偿政策”，河南省也提出相似政策。重庆市提出“建立新聘教师到乡村任教制度，城镇新教师到乡村任教不少于2年。”此外，各省份还通过实施“特岗计划”和“乡村支教计划”等来吸引优秀毕业生，鼓励退休教师、支教教师到乡村任教，支持乡村教育的发展。

(3) 对城乡教师交流制定了不同要求。如浙江省提出“在原则上符合交流条件的校长均应进行交流，符合交流条件的骨干教师参与交流的比例每年应不低于15%”；云南省规定“每年应有15%的优秀校长和10%的骨干教师在城市学校与乡村学校之间和优质学校与薄弱学校之间的交流轮岗”；青海省主张“各地教师交流轮岗的比例每学年不低于符合交流条件的教师总数的10%”。部分省份探索“大学区走教”交流制度。对校长和教师交流常态化机制建设设置了不同的年限，天津市提出“到2017年、2019年分别实现县域内校长教师交流轮岗制度化及常态化”；河北省“到2020年将实现县域内教师校长交流的制度化和常态化”。

2. 现有调查结果

(1) 对乡村教师培养途径的认识

对国家《计划》中“培养本土化、一专多能型教师”、“扩大‘特岗教师计划’实施范围”及“为乡村学校输入优秀毕业生”三项政策认可度的调查，有 71.6%的乡村教师非常认可“培养本土化、一专多能型教师”；对于扩大“特岗教师计划”实施范围的认可度降低，54.8%的教师非常赞同，35.1%的教师认可度较低；对于“为乡村学校输入优秀毕业生”，64.1%的教师非常认可。总体上对每项政策的认可度都较高，近乎于 50%-70%之间。

(2) 对于轮岗交流政策的认知

a. 教师参与流动的原因：教师的工资，以及教师的晋升机会、人际关系、工作环境、交通问题、子女教育、工作负担等因素，影响着教师的流动意向。通过对教师参与流动的原因方面调查来看，参与流动便于交通、工作方便的占比最高，占比 19.6%。其次是为了孩子上学，占比 12.3%。流动为了提高工资，占比 8.1%；为了提高职称的，占比 6.1%。

b. 轮岗交流的价值意义：调查显示，63.9%的教师认为，同一区域内校际之间的教师流动和校长流动是促进教育资源均衡发展的根本措施，大部分教师积极支持建立教师流动制度。大多数教师对通过县域内县城学校与农村学校交换轮岗的认可度较高，有 34.2%的教师对这一途径持有非常高的认可度。对于在乡镇范围内推动中心校教师到村小、教学点交换轮岗的策略，61.7%的教师积极认同这一方式，并有高达 31.2%的教师非常认同这一途径。

c. 城乡教师流动补偿方面：教师最希望得到补偿的是工资方面的，占比 32.3%；其次是职称方面的补偿，占比 13.6%。

d. 轮岗周期和优先参与：57.6%老师认为在同一所学校工作 5-6 年以上就应该参加轮岗交流。41.1%的教师认为优秀骨干教师应该率先轮岗，其次是年经教师率先轮岗，占比 23.1%；认同学校随机分配教师参与轮岗交流的比例为 11.9%。多数教师认为，轮岗交流教师的工作应该由区（县）教育局安排，参与轮岗交流教师的人事档案应该由区（县）教育局统一管理。

3. 对教师补充和流动的评价

在地方调研中发现，当前农村地区教师补充面临的危机，一是不能足额招到需补充的教师。一些西部贫困地区反映，指标招不满，招来之后，又会流失一些，甚至报到时到任教学学校看一眼就不辞而别。二是招不到好的教师，出现素质越来越差的趋势，来应聘者大多是三本院校较差的学生、同龄人中学习水平较差的学生。三是年龄和科类结构存在很大问题，女生占90%以上，师范生中语文、英语学科的最多，音体美教师也开始缓和；但初高中物理、化学、生物、地理、历史教师来源奇缺，很少有应聘者。反映高校培养与实际需求脱节，无视基层需求。

地方教育局对几类教师的评价是：部属六大师范大学培养的“免费师范生”重心太高，到不了基层，能够到县中的就很少，更不用说到乡镇学校。特岗教师在起初几年很受欢迎，但近年来感到品质明显下降，大多是求职失败者将特岗教师作为一个过渡的“饭碗”。非师范生的学科五花八门，如广告、物流等等，未经任何教师教育培训、仅考得一张教师资格证即可从业，不具备教师的基本能力。一些人被讥为“四不教师”：不会上课、不会备课、不会改作业、不会当班主任。反映目前通过教师资格证的从教门槛过低、设置过于简单。

对于教师交流制度，2014年教育部等部门就出台了“教师交流轮岗”的专项政策，颁发了《关于推进县（区）域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》，要求全面推进义务教育教师队伍“县管校聘”管理改革以实现教师交流轮岗，将教师和校长从过去的“学校人”改变为县义务教育系统的“系统人”。对此，虽然教师大多表示认同，各地教育部门也做出各种安排，但实际操作难度很大，执行的力度也比较有限。据民进中央的调查，教师轮岗交流中出现的问题，一是政策执行不力，部分区县敷衍政策、甚至抵制或架空政策；二是部分城镇学校选择表现不佳或新任教师交流轮岗，甚至将支教或交流作为惩罚手段；三是流入学校对交流轮岗教师管理乏力，轮岗教师工作态度消极，给学校带来消极影响；四是交流轮岗周期过短，一般为一年，使教师、学生难以适应。

“下不去”的问题突出体现在农村偏远的小规模学校（村小、教学点）教师难以为继。目前在岗的大多是生活在教学点所在的乡村、面临退休年龄的“民转公”教师。

4. 改善建议

培养能够“下得去、留得住、教得好”的乡村教师，需要在教师培养、教师队伍稳定和流动机制等各方面做文章，并非某项单一政策可以奏效。根本改善的制度和机制，在最后一章集中讨论。

(1) 因地制宜构建乡村教师稳定机制

现实中，教师流动往往通过两种方式得以实现，一种是通过教师个人的自主职业选择，一种是通过国家行政力量的干预安排。前者属于个体自主模式，后者属于政府主导模式。调查显示乡村教师普遍存在流入城镇的意愿，其中薪资、福利、生活环境、子女教育等是主要影响因素。因而，具有根本性的机制建设，一是通过美丽乡村建设，使得乡镇和学校成为一种宜居的环境。在调查中，发现在四川阆中、蒲江等地，青年教师进城的意愿很低，比较安于乡村环境，因为生活品质、环境质量更好。他们反映并不喜欢在城区大班额的工作环境，在乡村的小班小校更能实现自我价值。

(2) 因地制宜地构建相关政策和机制

在人口居住比较集中、交通状况较好的乡村，乡镇的教师可以选择在县城安家、平时住校、周末回家的模式，比较安心。乡镇中心学校的老师在学区内的教学点走教，也易于实行。如甘肃省“探索‘大学区’管理体制，实施学区走教制度”；吉林省实施“城市重点进行‘大学区’校际之间的交流、县（市）域内重点进行指导性交流以及跨校竞聘交流、乡（镇）域内重点进行‘走教’交流等”。问题主要是那些处于交通不便、深山区的乡村学校、尤其是小规模学校，教师如何稳定和补充。从各地实践看，定向培养本土化的乡村师范生，是值得肯定的做法。同时，要考虑一种新的乡村教师工作机制。

(3) 教师流动要考虑到教师多样化需求

教师交流轮岗制度的建立是确保城乡教育均衡发展的有效措施。国家《计划》从多方面对症下药，如实行“县管校聘”、鼓励县域内、乡镇内优秀校长教师交流轮岗、采取跨校竞聘、学校联盟、学区一体化管理等方式促进城乡教师交流轮岗。我国各地正在积极采取措施推进教师流动。

由于交流轮岗制度并未形成惯例和风气，一些基层政府和学校未能正确对待；同时，也缺乏制度性的保障，轮岗教师有一些实际困难，如许多乡村学校不具备教师周转住房、如何补偿交通费用、轮岗教师自身的家庭生活、子女教育等如何兼顾等等。

在实际的操作中，有的城市提出教师流动并不一定是人的流动，而是智力的流动，它可以通过基于互联网的教学资源共享、通过学区化管理、通过城区学校与农村薄弱学校定点帮扶等措施，实现教师交流的目标。在我国教师没有实行公务员制度的情况下，这不能不说是一种具有操作性、替代性的思路。

在江西弋阳县，新聘任的教师全部分配到乡村学校，工作五年后参加进城考试和调动，每年都有新毕业生进入，但并非满五年的人都会全部考走，形成骨干教师沉淀的机制，使一批优秀教师可持续地在农村教学。

有的地方为乡村教师、校长进入城镇交流作出规定，要求“乡村教师校长到城镇学校挂职锻炼”。有省份也尝试教师双向交流，如安徽省提出“实施学区内中心校教师与村小学及教学点教师的双向流动”。四川阆中市不仅城区教师要下乡支教，也有农村教师进城顶岗交流1—2年。

四 深化体制机制改革 加强乡村教师建设

《计划》在加强农村教师队伍建设方面有诸多新意和亮点，需要因地制宜地加以贯彻落实；与此同时，需要改变目前应急性的和比较碎片化的政策设计，在面向 2030 年教育的视野中，通过深化教育综合改革，构建具有前瞻性、整体性的发展规划。

我国农村教育政策，长期以来围绕普及九年义务教育的目标，主要教育投入是改善办学条件等硬件设施。2005 年左右，我国建立以人为本的科学发展观，对学生的关注上升，建立了免费的义务教育制度、各种奖助学金和营养午餐。但农村教育最为关键的问题是教师。农村教育政策需要从硬件转向软件，从关注学生到关注教师，迈出关键的步伐。

中国农村教育正在出现的整体性危机，首先是乡村教师的危机。乡村教师队伍正在出现的低质化倾向令人担忧：正在进入教师队伍的，是同龄人中能力和品行较差的一部分；教师队伍中能力稍强的，想方设法调离乡村，甚至离开教师队伍。如何使得教师职业真正成为具有较高社会地位、具有吸引力的职业，能够吸引优秀青年从教，是关系到民族兴旺发达、国家长治久安和可持续发展的重大问题。

因此，需要将大幅度提高农村教师的工资待遇提到重要议事日程，确定长期目标，成为核心教育政策。乡村教师问题主要是国家财政性教育经费投入不足，教育经费保障不到位。这需要继续提高财政支出中的教育占比。在当前经济发展减速的大环境中，要求减少教育财政支出的声音时有所闻。越是如此，越需要保持在增加教育投入上必要的“压力”，需要继续保持国家在上个世纪 90 年代提出的教育经费“三个增长”的要求。同时，需要认识，能否大幅度提高教师待遇，首先是理念问题。只有教者从优，才能优者从教。社会发展和人均 GDP 低于我国的印度、巴基斯坦和斯里兰卡等国，其教师工资收入的绝对数（按美元计算）

和相对数都远远超过我国。⁶台湾地区，教师与军人、公务员并称“军公教”，是享有税收优惠的“特权阶层。”如果我们不能在这一根本制度上有所突破，“中国梦”的目标就很难实现。

（一）提高乡村教师工资待遇需要新的制度设计

对建立教师工资待遇、保障制度，既需要战略性的视野和正确的价值观，也需要做出整体性的政策设计，使之具有可行性和操作性。提高乡村教师工资水平可分为两步走。第一步是完善现有的各项政策，使之更为科学、合理，更能调动教师的积极性。第二步是面向未来的整体性改革。

1. 强化中央财政责任，加强省级统筹

改变目前“以县为主”的义务教育管理体制，教育经费供给重心过低、城乡和区域之间教师待遇差异过大等问题，科学统筹、合理确定各级政府财政分担的比例。通过加强中央财政支持和省级统筹，统一城乡教师福利待遇与绩效工资标准，并且向地处边远的乡村教师倾斜。可以考虑建立“同心异距”（以城市中心为原点向周围不等距离扩散）的逆向待遇标准，即离城区越远，工资待遇越高。

由于教师工资一般占到各国义务教育公共经费的80%左右。绝大多数国家把教师工资经费列入中央或州（省）级政府的预算，或单独拨付，或共同分担。例如，日本的《义务教育国库负担法》规定：“国家负担义务教育教职工工资的实际支出经费的二分之一，各都道府及市镇村的义务教育诸学校教材费的二分之一。”法国通过立法，将中小学教师全部纳入国家公务员系列，其工资一律由中央政府财政支付。通过立法及严格执法来保障教师工资发放，不仅有利于保障教师的社会地位和在工作、生活、医疗和离退休等方面的合法待遇，而且有

⁶李星云《国外中小学教师工资制度对我国的启示》，《教育与经济》，2008年第3期。

利于教师的统一管理。

2. 提高各项政策的实效，建立有效的激励机制

改革现行的绩效工资政策。为矫正教师实际工作量与报酬背离的缺陷，激励教师做好本职工作，建议实行以课时为中心的绩效工资评价。统一区域内的绩效工资水平，差额由中央和省级财政补齐。提高教师绩效工资水平，如四川蒲江县教师的绩效工资，从每年 15158 元提高为 31260 元，与公务员待遇相当。

目前的工资结构，重职称而轻学历。学历工资作为起点工资的门槛，具有重要的引导性。建立和提高学历工资的比重，可以鼓励高学历毕业生入职教师和以提高学历为主的教师进修学习。

提高教师工资结构中中年资工资占比，加大教龄在薪酬中的基础性作用，善待长期从教的教师，调剂教师群体之间的收入差距。

逐步提高乡村教师生活津贴，需要建立明确的目标。现在各地都在实行这一政策，但是补贴水平普遍较低。甘肃省决定在现有 300-500 元基础上逐年增加，到 2020 年达到 1000 元的水平。

3. 确立 2030 年的目标模式

建议经过论证和缜密设计确立面向未来的教师制度改革的整体性目标：争取到 2030 年，建立教师公务员制度。建立全新的教师工资待遇标准和政府分级承担的经费保障机制，确立教师的社会地位和经济待遇，从制度上根本解决义务教育教师的补充、调配、流动等各项问题。

操作方式不搞“一刀切”，可以先在国贫县试点，并从最边远的边疆地区开始实施，梯度向内地推进，最终惠及城市教师。这样，既有利于弥补最急需、最短缺的需求，产生巨大

的号召力和政策影响力；又不至于过于加重财政压力。

（二）免费定向培养“下得去、留得住、教得好”的乡村教师

1999年之后，以取消中师教育、开放教师培养为标志，我国师范教育进行了一场大变革。大量事实显示，这一改革对我国农村教育造成巨大冲击，导致农村小学教师专业化水平降低，教师队伍难以为继。

如何为农村教育提供源头活水，需要实事求是地改革面向农村的师范教育。一是能够吸引优秀的生源从教；二是加强教师的专业化培养，小学教师应以培养全科教师为主；三是生源的本地化，使之能够“留得住”。近年来，各地进行的许多改革，已经探索出一些行之有效的新路。当务之急，是总结、放大和支持这类改革探索。

（1）培养农村小学全科教师。从2013年起，广西实施农村小学全科教师定向培养计划。首先启动高中起点的两年制农村小学全科教师定向培养，从高中毕业生中定向招收500名学生，实行免除学费、免缴住宿费，并补助生活费，毕业后在农村乡镇以下小学从教时间不得少于6年。

（2）定向培养农村教师的“湖南模式”。湖南省“农村小学教师专项培养计划”，采取订单培养，精准培养能够在农村小学安心工作的优秀师资。三种定向培养免费师范生的学制，是高中起点的四年制本科、初中起点的五年制专科、初中起点的六年制本科。毕业生实行四类计划：a. 县来县去，以县为单位确定招生来源计划，学生毕业后回县任教；b. 县来乡去，以县为单位确定招生来源计划，毕业生定向到乡镇任教；c. 乡来乡去，以乡镇为单位确定招生来源计划，毕业生定向到本乡镇任教；d. 乡来点去，以乡镇为单位定向招收毕业后回村小教学点任教的师范生。

新的定向培养模式，由市州报计划推荐生源，省里定培养学校单独招生并面试，考生与

培养学校、县市区人民政府签订培养协议，学生就读期间学杂费全免并补助一定的生活费，毕业后到乡村偏远学校服务5年以上。2006年第一批招生1006人，2016年全省招生计划达6789人，各级财政安排的专项经费达7.76亿元。目前，湖南已累计招生3.62万余人，毕业1.05万余人，99%已补充到乡村学校。2014年，怀化市在湖南率先试行的“乡来点去”的教学点公费师范生培养模式，3年来已公费定向培养1200人。

这一模式是中师制度的升级版。有效解决了“中师”消失之后农村教师的培养困境。它汲取了中师制度的优点：吸引家境贫寒的优秀青年，免费，专业素质好，包分配；同时提升了学历层次。农村教师评价他们的教学水平明显强于特岗教师中的非师范生，基本功扎实，素质全面，看到他们，就看到了乡村教育的希望。

(3) 山东启动免费师范生全科教师培养计划。按照国家实施师范生免费教育的政策，在部分省属师范类本科高校招收免费师范生，面向乡村学校培养本科层次“一专多能”的全科教师，学生毕业取得教师资格并经用人单位学校考察合格后，直接安排到乡村学校任教。2016年至2018年，分年度安排招生计划共培养10000人，所需经费由省财政分年度拨付。这可以称之为免费师范生政策的地方版。

(三) 探索乡村教师补充的新模式

关于偏远地区年轻教师的补充，尤其是村小、教学点教师补充问题，需要建立新思维，探讨新模式。对于受过高等教育的年青教师，不太可能要求他们像前辈那样扎根农村，“献了青春献子孙”，他们的社会交往、婚姻、子女教育等问题都难以在偏远的乡村解决。

在培养“乡来乡去”的本土化教师之外，可以探索建立“国家教师役”制度，如同志愿兵那样，以3-5年为期，工作期间高薪酬，服务结束后享受各种优惠和补偿政策。通过教师定期流动补充、“以短换长”的方式，形成一池活水的长期机制，保障偏远地区教师的可持

续供给。发达国家大多采用此类方法解决。

同时，吸引各种教师资源进入乡村。如山东省开展大学生乡村学校支教。从2016年春季起，每学期安排1万名师范生到乡村学校进行实习支教，其中安排在财政困难县7000名，由省财政按照每人每月400元的标准发放生活补贴。甘肃陇南也在采取类似措施。此外，还可以鼓励优秀退休教师到乡村支教讲学，弥补乡村教师不足，激发退休教师为乡村教育贡献力量。

（四）深化教师编制改革

按照国家《计划》的要求，各地已经出台了统一城乡、并向乡村学校倾斜的教师编制标准。解决教师编制有赖于政府部门府际之间的协调和宏观决策，即教育部门、财政部门、编办、发改委等基于统一的价值观，实事求是地面对和解决现实问题。山东省成为突破制度瓶颈，通过顶层设计，整体解决好教师编制问题的典范。

1. 对农村小规模学校、寄宿制学校采取倾斜措施

山东省在统一城乡中小学教职工编制标准基础上，编制标准向规模较小的农村学校倾斜。对年级学生数达不到标准班额数的学校，将按班师比配备教师：小学每班2.4名、初中每班3.7名。这样，一所拥有六个年级的村小至少可以配备十四五名教师，可以保证农村学校有足够的教师开齐课程。同时，山东省要求以学区为单位配齐农村学校音乐、美术、体育等短缺学科教师，采取“走教制”为小规模学校、教学点开齐课程。

2. 增加编制弹性，实行提前编制和灵活编制

在“有编即补、退补平衡”的基础上，对总体超编、学科结构性缺员的地区设立周转教师专户，用于补充急需教师。

由于目前 80%左右的小学教师为女性，对承担教学改革任务或育龄女教师较多的学校，可以按不超过 5%的比例适当增加教师编制。

实行动态调整，每 3 年核编一次。根据新的编制政策，2016 年 6 月，山东省已经完成中小学教师重新核编，供核定中小学编制 77.42 万名。其中，乡村学校按班师比核增 3.76 万名；针对育龄女教师较多等情况核增 2.78 万名；增加临时周转编制 1.29 万名，市、县两级调剂其他事业编制 0.96 万名。这样，共计增加教师编制约 10 万名。

湖南省按照省级统筹，县管校聘原则，重新核定教师编制，对学生数少于 200 人的村小教学点，按照教职工与班师比为 1:7.1 的标准核定基本编制。将农村中小学附加编制的比例由 3%调整为 5%。明确每 3 年对各州市教师编制总量调整一次，解决“有编不补、退而不补”的难题。

（五）综合施策，提高乡村教师的职业吸引力

乡村教师向城镇流动的重要原因是因为城镇生活便利、环境舒适。为了让优秀教师愿来到乡村和留在乡村，需要加强乡村基础设施建设，提供良好的生活环境、便利的交通环境，增加他们的职业与生活归宿感，使他们安居乐业。

加强廉租房建设。泸溪县从 2010 年起，将农村中小学教师工作周转房列入全县民生工程，到 2013 年在全县农村学校建设教师保障性住房 1500 套，按 50 多平米两室一厅格局，投入 7000 多万元。四川阆中市教育局已经为 31 所农村学校建成教师周转房共 875 套，除了配有卫生间、厨房，还有“四件套”标配：书桌、椅子、书柜和床。四川蒲江县在县城划地 26 亩，实施教师集中居住工程。

湖南省泸溪县与待遇相匹配的还有评奖评优和职务评审的倾斜。评选优秀教师和学科带头人，泸溪县将 80%的表彰指标投放到农村学校，教师中、高级职务晋升指标也直接分配

到乡镇，分解到学校，农村教师职务晋升的比例和机会超过了城区学校。江西省弋阳县把教师培训进修、评优评先等“走向舞台中心”的机会向农村教师倾斜。同时，推出为乡村教师每年一次免费体检，购买大病保险，免费提供乡村教师伙食等做法。

国外还有一些吸引和稳定在农村从教教师的机制和办法，值得我们借鉴。在美国，乡村教师所在的学区会提供一系列奖金、住房补助、学费补助、减免税收，并提供教师进修奖金。各学校和农村社区还会邀请教师参与社区活动和文化项目，帮助教师融入学区。澳大利亚各州提供的条件包括优厚的年薪、带薪假期、减免交通费用，以及提供免费住房等。在教师考评上，澳大利亚采取计分制，在条件优越的地区任教计1分，在较差的地方任教计2分，而恶劣地区任教计8分。分数高的教师在干满3年后，可以申请调往条件好的地方任教。而且，澳大利亚为那些长期在农村教学的教师子女给予升学优惠，以使农村教师安心工作。

（六）建立低重心、地方化的乡村教师培训制度

近年来，我国教师培训的力度非常大，财政投入也很大，已经形成包括国培、省培、县培的教师培训体系。但基层教师对培训的实效评价较差，国家在教师培训上的投入和产出不成比例。

主要问题是目前“自上而下”的制度设计，培训资源集中到高校，离基层实在太远，教师普遍反映基层无发言权和自主性。承担教师培训任务的高等师范院校工作形式化，不了解乡村教师的现实需求，主要采取“满堂灌”的方式讲授传统理论知识，专家讲、教师听，单一的讲授式教师培训已经被参训者厌烦。国培改革后的线上培训更加流于形式，在沉重的工作和生活负担之余，乡村教师大多采取敷衍态度，定时点击电脑积累培训时数。

乡村教师培训系统亟待改革，以提高资源效率。需要建立降低重心，地方化和多样化的培训机制，以满足乡村教师的实际需要。

1. 改革国培项目，以地方性培训和校本培训为主

需要通过改革建立新的工作机制，还权于地方，还权于民。改变目前资源高度集中在高校的教师培训体制，实行资源下沉，加强地市和县级教师进修培训的职能，形成以地市和县级为主、地方化的教师培训机制，同时鼓励开展校本培训。高等师范院校承担教师培训的指导、评价、督导的职能，而不是具体举办。

2. 构建符合乡村教师需求的学习模式

地方化的教师培训有利于探索适合乡村教师需要的多样化、特色化的培训模式，更新理论化、讲授式的培训方式。通过打造优质的地方专业培训团队，制定符合乡村教师的“菜单式”课程。

鼓励教师自组织，在地方“种子”教师引领下，形成区域骨干教师的研修工作坊，构造信息技术环境下的教师学习共同体，结合线上学习与线下实践，建立骨干教师常态化的培训模式。

3. 改革现行的教师资格认证制度

师范专业之外的跨学科的学生具有学科发展的潜力和优势，开放教师培养是世界各国的趋势。但这并不意味着降低教师专业化培养的水平。建议借鉴世界许多国家的经验，非师范专业的学生应当修满一年的教师专业学分，同时有不少于一个学期的教师岗位实习经历。即通过约两年时间获得教师的职业资格能力。

4. 鼓励社会组织开展乡村教师培训

在各级政府举办的培训系统之外，由社会组织提供的乡村教师培训日益活跃和丰富多彩，在满足乡村教师需要的针对性和创新性方面，具有独特的优势，是一个重要的生长点。甘肃、贵州、云南等地政府通过购买服务，引入这一新的教师培训资源，深受乡村教师和校长欢迎。

附录1 国务院办公厅关于印发《乡村教师支持计划（2015—2020年）》的通知

国办发〔2015〕43号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

《乡村教师支持计划（2015—2020年）》已经国务院同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

国务院办公厅

2015年6月1日

乡村教师支持计划（2015—2020年）

为深入推进全面建成小康社会、全面深化改革、全面依法治国、全面从严治党“四个全面”战略布局，认真贯彻党中央、国务院关于加强教师队伍建设的部署和要求，采取切实措施加强老少边穷岛等边远贫困地区乡村教师队伍建设，明显缩小城乡师资水平差距，让每个乡村孩子都能接受公平、有质量的教育，特制定乡村教师（包括全国乡中心区、村庄学校教师，下同）支持计划。

一、重要意义

到2020年全面建成小康社会、基本实现教育现代化，薄弱环节和短板在乡村，在中西部老少边穷岛等边远贫困地区。发展乡村教育，帮助乡村孩子学习成才，阻止贫困现象代际传递，是功在当代、利在千秋的大事。发展乡村教育，教师是关键，必须把乡村教师队伍建

设摆在优先发展的战略地位。党和国家历来高度重视乡村教师队伍建设，在稳定和扩大规模、提高待遇水平、加强培养培训等方面采取了一系列政策举措，乡村教师队伍面貌发生了巨大变化，乡村教育质量得到了显著提高，广大乡村教师为中国乡村教育发展作出了历史性的贡献。但受城乡发展不平衡、交通地理条件不便、学校办学条件欠账多等因素影响，当前乡村教师队伍仍面临职业吸引力不强、补充渠道不畅、优质资源配置不足、结构不尽合理、整体素质不高等突出问题，制约了乡村教育持续健康发展。实施乡村教师支持计划，对于解决当前乡村教师队伍建设领域存在的突出问题，吸引优秀人才到乡村学校任教，稳定乡村教师队伍，带动和促进教师队伍整体水平提高，促进教育公平、推动城乡一体化建设、推进社会主义新农村建设、实现中华民族伟大复兴的中国梦具有十分重要的意义。

二、总体要求

（一）基本原则。

——师德为先，以德化人。着力提升乡村教师思想政治素质和职业道德水平，引导乡村教师带头践行社会主义核心价值观，加强乡村教师对中国特色社会主义的思想认同、理论认同和情感认同。重视发挥乡村教师以德化人、言传身教的作用，教育学生热爱祖国、热爱人民、热爱中国共产党，形成正确的世界观、人生观、价值观，确保乡村教育正确导向。

——规模适当，结构合理。合理规划乡村教师队伍规模，集中人财物资源，制定实施优惠倾斜政策，加大工作支持力度，加强乡村地区优质教师资源配置，有效解决乡村教师短缺问题，优化乡村教师队伍结构。

——提升质量，提高待遇。立足国情，聚焦乡村教师队伍建设最关键领域、最紧迫任务，打出组合拳，多措并举，定向施策，精准发力，标本兼治，加强培养补充，提升专业素质，提高地位待遇，不断改善乡村教师的工作生活条件。

——改革机制，激发活力。坚持问题导向，深化体制机制改革，拓宽乡村教师来源，鼓

励有志青年投身乡村教育事业，畅通高校毕业生、城镇教师到乡村学校任教的通道，逐步形成“越往基层、越是艰苦，地位待遇越高”的激励机制，以及充满活力的乡村教师使用机制。通过实施乡村教师支持计划，带动建立相关制度，形成可持续发展的长效机制。

（二）工作目标。

到2017年，力争使乡村学校优质教师来源得到多渠道扩充，乡村教师资源配置得到改善，教育教学能力水平稳步提升，各方面合理待遇依法得到较好保障，职业吸引力明显增强，逐步形成“下得去、留得住、教得好”的局面。到2020年，努力造就一支素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍，为基本实现教育现代化提供坚强有力的师资保障。

三、主要举措

（一）全面提高乡村教师思想政治素质和师德水平。坚持不懈地用中国特色社会主义理论体系武装乡村教师头脑，进一步建立健全乡村教师政治理论学习制度，增强思想政治工作的针对性和实效性，不断提高教师的理论素养和思想政治素质。切实加强乡村教师队伍党建工作，基层党组织要充分发挥政治核心作用，进一步关心教育乡村教师，适度加大发展党员力度。开展多种形式的师德教育，把教师职业理想、职业道德、法治教育、心理健康教育等融入职前培养、准入、职后培训和管理的全过程。落实教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设长效机制。

（二）拓展乡村教师补充渠道。鼓励省级人民政府建立统筹规划、统一选拔的乡村教师补充机制，为乡村学校持续输送大批优秀高校毕业生。扩大农村教师特岗计划实施规模，重点支持中西部老少边穷岛等贫困地区补充乡村教师，适时提高特岗教师工资性补助标准。鼓励地方政府和师范院校根据当地乡村教育实际需求加强本土化培养，采取多种方式定向培养“一专多能”的乡村教师。高校毕业生取得教师资格并到乡村学校任教一定期限，按有关规

定享受学费补偿和国家助学贷款代偿政策。各地要采取有效措施鼓励城镇退休的特级教师、高级教师到乡村学校支教讲学，中央财政比照边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划教师专项计划给予适当支持。

（三）提高乡村教师生活待遇。全面落实集中连片特困地区乡村教师生活补助政策，依据学校艰苦边远程度实行差别化的补助标准，中央财政继续给予综合奖补。各地要依法依规落实乡村教师工资待遇政策，依法为教师缴纳住房公积金和各项社会保险费。在现行制度架构内，做好乡村教师重大疾病救助工作。加快实施边远艰苦地区乡村学校教师周转宿舍建设。各地要按规定将符合条件的乡村教师住房纳入当地住房保障范围，统筹予以解决。

（四）统一城乡教职工编制标准。乡村中小学教职工编制按照城市标准统一核定，其中村小学、教学点编制按照生师比和班师比相结合的方式核定。县级教育部门在核定的编制总额内，按照班额、生源等情况统筹分配各校教职工编制，并报同级机构编制部门和财政部门备案。通过调剂编制、加强人员配备等方式进一步向人口稀少的教学点、村小学倾斜，重点解决教师全覆盖问题，确保乡村学校开足开齐国家规定课程。严禁在有合格教师来源的情况下“有编不补”、长期使用临聘人员，严禁任何部门和单位以任何理由、任何形式占用或变相占用乡村中小学教职工编制。

（五）职称（职务）评聘向乡村学校倾斜。各地要研究完善乡村教师职称（职务）评聘条件和程序办法，实现县域内城乡学校教师岗位结构比例总体平衡，切实向乡村教师倾斜。乡村教师评聘职称（职务）时不作外语成绩（外语教师除外）、发表论文的刚性要求，坚持育人为本、德育为先，注重师德素养，注重教育教学工作业绩，注重教育教学方法，注重教育教学一线实践经历。城市中小学教师晋升高级教师职称（职务），应有在乡村学校或薄弱学校任教一年以上的经历。

（六）推动城镇优秀教师向乡村学校流动。全面推进义务教育教师队伍“县管校聘”管

理体制改革，为组织城市教师到乡村学校任教提供制度保障。各地要采取定期交流、跨校竞聘、学区一体化管理、学校联盟、对口支援、乡镇中心学校教师走教等多种途径和方式，重点引导优秀校长和骨干教师向乡村学校流动。县域内重点推动县城学校教师到乡村学校交流轮岗，乡镇范围内重点推动中心学校教师到村小学、教学点交流轮岗。采取有效措施，保持乡村优秀教师相对稳定。

（七）全面提升乡村教师能力素质。到2020年前，对全体乡村教师校长进行360学时的培训。要把乡村教师培训纳入基本公共服务体系，保障经费投入，确保乡村教师培训时间和质量。省级人民政府要统筹规划和支持全员培训，市、县级人民政府要切实履行实施主体责任。整合高等学校、县级教师发展中心和中小学校优质资源，建立乡村教师校长专业发展支持服务体系。将师德教育作为乡村教师培训的首要内容，推动师德教育进教材、进课堂、进头脑，贯穿培训全过程。全面提升乡村教师信息技术应用能力，积极利用远程教学、数字化课程等信息技术手段，破解乡村优质教学资源不足的难题，同时建立支持学校、教师使用相关设备的激励机制并提供必要的保障经费。加强乡村学校音体美等师资紧缺学科教师和民族地区双语教师培训。按照乡村教师的实际需求改进培训方式，采取顶岗置换、网络研修、送教下乡、专家指导、校本研修等多种形式，增强培训的针对性和实效性。从2015年起，“国培计划”集中支持中西部地区乡村教师校长培训。鼓励乡村教师在职学习深造，提高学历层次。

（八）建立乡村教师荣誉制度。国家对在乡村学校从教30年以上的教师按照有关规定颁发荣誉证书。省（区、市）、县（市、区、旗）要分别对在乡村学校从教20年以上、10年以上的教师给予鼓励。各省级人民政府可按照国家有关规定对在乡村学校长期从教的教师予以表彰。鼓励和引导社会力量建立专项基金，对长期在乡村学校任教的优秀教师给予物质奖励。在评选表彰教育系统先进集体和先进个人等方面要向乡村教师倾斜。广泛宣传乡村教

师坚守岗位、默默奉献的崇高精神，在全社会大力营造关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围。

四、组织实施

（一）明确责任主体。地方各级人民政府是实施乡村教师支持计划的责任主体。要加强组织领导，把实施工作列入重要议事日程，实行一把手负责制，细化任务分工，分解责任，推进各部门密切配合、形成合力，切实将计划落到实处。要将实施乡村教师支持计划情况纳入地方政府工作考核指标体系，加强考核和监督。教育行政部门要加强对乡村教师队伍建设的统筹管理、规划和指导。发展改革、财政、编制、人力资源社会保障部门要按照职责分工主动履职，切实承担责任。要着力改革体制，鼓励和引导社会力量参与支持乡村教师队伍建设。对在乡村教师队伍建设工作方面改革创新、积极推进、成绩突出的基层教育部门，有关部门要加强总结、及时推广经验做法并按照国家有关规定予以表彰。

（二）加强经费保障。中央财政通过相关政策和资金渠道，重点支持中西部乡村教师队伍建设。地方各级人民政府要积极调整财政支出结构，加大投入力度，大力支持乡村教师队伍建设。要把资金和投入用在乡村教师队伍建设最薄弱、最迫切需要的领域，切实用好每一笔经费，提高资金使用效益，促进教育资源均衡配置。要制定严格的经费监管制度，规范经费使用，加强经费管理，强化监督检查，坚决杜绝截留、克扣、虚报、冒领等违法违规行为的发生。

（三）开展督导检查。地方各级人民政府教育督导机构要会同有关部门，每年对乡村教师支持计划实施情况进行专项督导，及时通报督导情况并适时公布。国家有关部门要组织开展对乡村教师支持计划实施情况的专项督导检查。对实施不到位、成效不明显的，要追究相关负责人的领导责任。

省、市、县、乡各级人民政府要制订实施办法，把准支持重点，因地制宜提出符合乡村

教育实际的支持政策和有效措施，将本计划的要求进一步明确化、具体化。请各省（区、市）于 2015 年底前，将本省（区、市）的实施办法报教育部备案，同时向社会公布，接受社会监督。

附录2 各地落实《乡村教师支持计划（2010-2020）》文本解读

表1 12个省份对乡村学校和乡村教师的界定

省份	乡村学校和乡村教师范围
广东省	乡镇（不含县城所在镇街）及乡镇以下的农村中小学（含幼儿园、中等职业学校）在岗教师。
浙江省	包括全省乡中心区、村庄学校教师，以及享受当地农村特岗教师津贴的镇中心区学校教师。
海南省	包括乡中心区、村庄学校教师和在农村学校任教的农村特岗教师，其中包括三沙市辖区内中小学、幼儿园教师。
江苏省	包括县级人民政府驻地以外的乡镇、涉农街道和村庄学校（含幼儿园、中小学、特殊教育学校、中等职业学校）的教师。
江西省	乡镇及以下公办中小学、幼儿园的教师，不含县区中心城区学校教师。
辽宁省	包括乡中心区、村庄学校在编在岗教师。
吉林省	镇中心区、乡中心区（不含县城和县城所在地镇中心区）和村庄学校在编在岗教师
青海省	乡镇及乡镇以下中小学校、幼儿园编制内教师。含教学点、幼儿园。
内蒙古自治区	包括自治区苏木乡中心区、嘎查村学校（包括教学点）在编在岗教师
新疆维吾尔自治区	县级政府驻地以外的镇、乡和村庄学校的教师
宁夏回族自治区	在编在岗教师和特岗教师
广西壮族自治区	中心区、村、教学点学校，在职在编在岗教师，包括学前教育、小学、初中、特殊教育、中职、高中教师

表 2 32 个省份落实八大举措的共同点

八大措施	32 个省份的共同点
<p>思想政治素质和师德水平</p>	<p>各省都要求坚持不懈地用中国特色社会主义理论体系武装乡村教师头脑，建立健全乡村教师政治理论学习制度；加强党建工作，发挥基层党组织的政治核心作用，坚持政治理论学习并适度加大发展党员力度；进一步完善落实教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德师风建设长效机制；开展多种形式的师德教育，强化乡村教师师德教育，把教师职业理想、职业道德、责任教育和法治教育、安全教育、心理健康教育等融入职前培养和准入、职后培训和管理的全过程。</p>
<p>补充渠道</p>	<p>鼓励地方政府和师范院校依据本地乡村教育的实际需求加强教师的本土化培养，并采取多种方式定向培养“一专多能”的乡村教师；如果高校毕业生取得教师资格并且到乡村学校任教一定期限，按照相关规定享受学费补偿和国家助学贷款代偿政策；采取有效措施鼓励城镇退休特级教师、高级教师等到乡村学校支教讲学，并给予适当支持。</p>
<p>生活待遇</p>	<p>根据学校艰苦边远程度实行差别化的补助标准，落实国家集中连片特困地区乡村教师的生活补助政策，中央财政继续给予综合奖补；各地要依法依规落实乡村教师工资待遇政策；加快艰苦边远地区乡村学校教师周转宿舍建设；依法为乡村教师缴纳住房公积金和各项社会保险费；做好有关乡村教师重大疾病救助工作。</p>
<p>编制标准</p>	<p>乡村中小学教职工编制按城乡标准统一核定，依据生师比和班师比相结合的方式核定村小学、教学点编制；在核定编制总额的基础上，县级教育部门可按照班额和生源等情况统筹分配各校教职工编制，并报同级编制部门以及财政部门备案；为了重点解决乡村教师全覆盖的问题，保证乡村学校开足开齐国家规定课程，在教师编制和人员配备等方面向人口稀少的教学点、村小学倾斜；遵守两个“严禁”，严禁任何部门和任何单位以任何理由和任何形式占用或变相</p>

	<p>占用乡村中小学教职工编制；严禁在有合格教师来源的情况下“有编不补”以及长期使用临聘人员。</p>
<p>职称评聘</p>	<p>切实向乡村教师倾斜，进一步完善乡村教师职称（职务）评聘条件和程序，实现县域内城乡学校教师岗位结构比例的总体平衡；乡村教师评聘职称（职务）时对于外语成绩（外语教师除外）和发表论文情况不作刚性要求，注重师德素养，教育教学工作业绩和教育教学一线实践经验经历；城市中小学教师晋升高职称（职务）时，应有在乡村学校或者薄弱学校任教一年以上的经历。</p>
<p>交流制度</p>	<p>全面实施义务教育阶段教师队伍“县管校聘”管理体制，为教师交流提供制度保障；为保持乡村教师的相对稳定，县域范围内重点推动教师从县城学校到乡村学校交流轮岗，乡镇范围内重点推动教师从中心学校到村小学和教学点交流轮岗；各地采取学区一体化管理、学校联盟、定期交流、跨校竞聘、对口支援和乡镇中心学校教师走教等多种方式方法，重点引导优秀校长和骨干教师向乡村学校流动。</p>
<p>能力素质</p>	<p>至2020年前，对全体乡村教师校长进行360学时的培训；把师德教育作为教师培训的首要内容，贯穿于乡村教师培训的全过程；加强乡村学校音、体、美等紧缺学科教师的培训；全面提升乡村教师对信息技术的应用能力；整合高等院校、县级教师发展中心以及中小学校的优质资源，建立乡村学校校长教师专业发展的支持服务体系。</p>
<p>荣誉制度</p>	<p>国家按照有关规定给在乡村学校从教30年以上的教师颁发荣誉证书；省（区、市）、县（市、区、旗）要分别给予在乡村学校从教20年以上和10年以上的教师鼓励和表彰；鼓励和引导社会各界力量建立专项奖励基金，在评选和表彰教育先进集体和个人等方面要向乡村教师倾斜，对长期在乡村学校从教的优秀教师给予物质奖励；在全社会营造关心和支持乡村教师及乡村教育的浓厚社会氛围，宣扬乡村教师的崇高教育精神。</p>

表 3 各地落实乡村教师补充渠道的措施

省份	补充渠道
安徽省	<p>城镇学校新任教师满 1 年试用期后原则上先到乡村学校任教 2 年以上；高校毕业生取得教师资格并且到乡村学校任教 3 年以上者可以享受学费补偿和国家助学贷款代偿政策；</p> <p>据各县（含市、区，下同）编制缺额和实际需求的情况，定向培养的专科和本科毕业生，每年分别单列招收专科和本科层次的学生进入师范类院校学习。毕业后由生源地县级教育部门等按照定向培养协议占编分配到指定的乡村学校任教，任教服务期不得少于 6 年；启动实施“夕阳红”支教计划，每年招募一批城镇退休的特级、高级教师以及其他行业的专家到乡村学校支教，给予一定支持；现职省特级教师要联系 1-2 所乡村学校，能够定期开展送培送教活动。</p>
福建省	<p>实施乡村紧缺师资代偿学费计划，高校毕业生取得教师资格证并到省级扶贫开发工作重点县任教且试用期满后逐年退还最高 2 万元的学费；实行省级扶贫开发工作重点县补充教师资助计划，按每年每人 1.5 万元的标准，连续 3 年补助新补充教师工资性支出，在省级扶贫开发工作重点县中的紧缺师资代偿学费和补充教师资助经费均由省财政承担。</p>
甘肃省	<p>实施“幼儿教师特岗计划”，重点扶持贫困地区、少数民族地区、革命老区补充乡村教师，适时提高特岗教师的工资性补助标准；统筹省内师范院校招生计划，精准定向免费培养“小学全科”和“中学一专多能”的乡村教师。</p>
贵州省	<p>继续实施以“特岗计划”为主补充乡村中小学教师，到 2020 年，全省新招聘特岗教师 3 万人；努力做好特岗教师的“招”“管”“转”“用”，在教师住房、挂职锻炼、培训进修等方面优先考虑特岗教师，注重从特岗教师中选拔优秀人才担任校级领导，使其成为学校管理和教育教学骨干；完善紧缺教师招聘绿色通道，支持乡村学校招聘高水平运动员担</p>

	任专、兼职体育教师。
海南省	<p>继续实施“特岗教师计划”，每年招聘 600 名左右的特岗教师，重点补充乡村学校音体美、外语和信息技术等紧缺薄弱学科教师；实行省级学前教育农村特岗教师计划，自 2016 年至 2020 年，省级每年为乡镇中心幼儿园招聘约 100 名特岗教师，按照国家特岗教师标准给予工资待遇；实施乡村教师“县来乡去”定向培养计划，从 2016 年到 2020 年，在省属师范院校每年定向培养约 200 名乡村小学教师、约 100 名学前教育教师，毕业后回生源地市县的乡村学校和乡镇中心幼儿园任教且服务期不少于 5 年。</p>
河北省	<p>以“按需设岗、按岗培养、双向选择、定岗服务”为原则进行师范院校教师培养模式的改革，到 2020 年，省属高等师范院校要全部建立教师教育学院，有条件的市属师院或学院也要建立教师教育学院以不断培养乡村教师；实施免费培养小学全科教师计划，到 2020 年，设区市全部启动免费培养小学全科教师的试点工作。</p>
河南省	<p>继续实施教师特岗计划和农村教育硕士师资培养计划；高校毕业生取得教师资格并到乡村学校任教 3 年以上（含 3 年），按照有关规定享受国家助学贷款代偿政策。从 2016 年起，启动开展省级免费师范生教育制度试点，目的是以培养小学全科教师为载体，依托省内高等师范院校进行“全科”综合培养，对定向培养的学生实行“两免一补”政策即免除学费、住宿费并生活补助。</p>
黑龙江省	<p>从 2016 年到 2020 年，全省每年安排不少于 1000 “特岗计划”编制；县域内城镇学校招聘的新教师 5 年之内必须到乡村学校任教 2 年。</p>
湖南省	<p>调整免费定向师范生招生政策和教师招聘办法等，逐渐优化乡村教师队伍结构，以实现男女教师比例相对均衡，促进学生的健康成长。</p>
江苏省	<p>力争到 2020 年，全省幼儿园基本实现每班“两教一保”，音体美专职教师的比例小学</p>

	<p>和初中分别不低于 60%和 80%；按规定继续实行大学毕业生到苏北乡村学校任教补偿学费政策，定向师范毕业生在乡村学校连续任教不得少于 5 年。</p>
江西省	<p>继续完善师范生支教和顶岗实习制度。鼓励高校、地方政府和乡村学校合作共同建立师范生支教实习基地或协作区，扩大乡村教师到高校脱产培训学习和师范生到乡村学校顶岗实习的规模</p>
辽宁省	<p>按有关规定实施特岗教师享受学费补偿和国家助学贷款代偿政策，特岗教师服务期满两年，其所申请的国家助学贷款的本金和利息均由政府代为偿还；服务期满四年，无国家助学贷款的特岗教师其学费由政府一次性返还；取消纳入“特岗计划”毕业生的见习期，且提前定职定级。</p>
青海省	<p>加强小学全科教师和中小学双语教师的培养。依托青海师范大学实施教育部“西部农牧区卓越小学全科教师培养”项目和“省级卓越教师培养教育试点”项目，深化改革小学教师的培养模式，重点为乡村小学培养“一专多能”的全科型教师和中小学双语教师；青海师范大学和青海民族大学的师范类招生计划中要每年安排一定比例的乡村小学教育专业（全科）招生计划。</p>
上海市	<p>不断探索义务教育教师队伍“县管校聘”管理体制改革，促进集团化办学和学区化办学；新评的特级教师和特级校长中须有 20%左右的人员到乡村学校支教 3 年；应聘本地乡村学校的外省市优秀高校应届毕业生，在落户方面给予政策倾斜。</p>
重庆市	<p>合理确定师范生招生计划，免费幼儿师范生招生计划稳定在 200 人左右，小学全科师范生年度招生计划尽快达到 2000 人左右；继续实行特岗计划，全市保持每年招聘 1000 人左右；城镇学校新招聘教师到乡村学校任教时间不少于 2 年。</p>
	<p>2016 年 2 月底之前，全面测算乡村学校学科教师短缺现状，2016 年起统一启动乡村</p>

<p>山东省</p>	<p>学校学科教师短缺补充计划，用 2 年时间补齐乡村学校短缺的学科教师；从 2016 年春季开学开始，每学期安排 1 万名师范生到乡村学校实习支教，安排在财政困难县 7000 名，按照每人每月 400 元的标准由省财政发放生活补贴。安排在其他县（市、区）的实习支教人员所需的费用按照每人每月不低于 400 元的标准纳入市县财政预算中。</p>
<p>山西省</p>	<p>乡村中小学校不得聘用代课教师；继续做好每年 500 名省级免费师范生培养工作；在 2018 年底前建立年度教师补充机制。</p>
<p>浙江省</p>	<p>已退休、完成交流任务的特级教师和高级职称教师，在乡村学校支教 1 学年及以上，给予每人每年 2 万元的补助金，主要用于交通差旅费用和购买意外保险等。</p>
<p>云南省</p>	<p>鼓励县和县以上具有中级或以上职称的教师，自愿到乡村学校任教，在乡村学校连续服务满 2 年（含 2 年）以上的教师，从到校服务之日起，省财政将给予每人每年 1 万元的工作岗位补贴。</p>
<p>北京市</p>	<p>通过增设高等院校两年制的教育硕士专业，定向培养乡村教师；综合性院校和师范院校非师范毕业生，取得教师资格并到乡村学校任教满 5 年后，将给予一次性 4 万元补助。</p>
<p>广东省</p>	<p>建立健全聘用优秀人才到乡村学校任教的“绿色通道”，通过考察的方式直接引进具有硕士研究生以上学历（学位）或是中小学一级教师以上专业技术职称的教师；鼓励退役运动员、艺术和体育志愿者到乡村学校支教。</p>
<p>吉林省</p>	<p>加强音体美、外语和信息技术等紧缺薄弱学科的师资补充，在“十三五”期间，计划全省每年补充 3000 名特岗教师；创新招生与培养模式，落实教育部关于农、林、师类学校符合相关规定时可适当降分录取的政策。</p>
<p>内蒙古 自治区</p>	<p>从 2016 年开始，各盟市、旗县（市、区）城区的优质学校每年要定点帮扶本区域内一所或者多所乡村学校；原则上新招聘的教师在乡村学校服务期满 6 年以后，统一纳入其</p>

	<p>所在旗县（市、区）教师的交流轮岗范围，进行交流轮岗的常态化管理；各盟市要建立教学名师工作室，其中应包括有乡村教师代表。</p>
<p>新疆维吾尔自治区</p>	<p>依托“特岗计划”，按需补充乡村学校紧缺学科教师，以南疆四地州为重点，义务教育阶段每年招聘教师不少于 6000 人，学前教育阶段每年招聘教师不少于 3500 人，三年服务期满后按时入编；继续加大实施“自治区边远贫困地区农村学校人才支持计划教师专项计划”（每年不少于 2000 人）、“自治区大学生实习支教计划”（每年不少于 11000 人），建立长期稳定的城乡学校对口帮扶体系。</p>
<p>宁夏回族自治区</p>	<p>建立起师范院校、研训机构与中小学校联合培养乡村教师的机制；从 2016 起，将地方免费师范生计划每年由 200 名扩大增加到 300 名。</p>
<p>西藏自治区</p>	<p>建立师范生顶岗实习制度，高校组织师范生毕业前到乡村中小学校进行不少于 1 个学期的顶岗实习；开展普通话等级考试，强化师范生国家通用语言（汉语）文字的教学能力，将藏语文作为必修公共课；实施乡村教师定向培养专项计划，2016 年—2020 年，依托高等院校，面向区内农牧民子女，为乡（镇）以下学校每年定向培养 500 名左右的乡村教师；加大高海拔艰苦边远地区教师定向培养专项计划，每年定向培养 500 名左右的中小学幼儿园教师；加大学前教育专业的中职毕业生对口高职定向培养的计划，每年稳定在 500 名左右，毕业后将全部到乡（镇）以下幼儿园任教；向教育部申请，从 2016 年起把西藏纳入全国农村教师“特岗计划”的支持范围，面向区内外高校，每年招聘 300 名优秀师范毕业生到乡（镇）以下小学、幼儿园任教且任教时间不少于 3 年；加大“西部志愿者”和“三支一扶”计划的招募选派力度，吸引区外优秀师范毕业生到西部乡村学校服务。</p>

表 4 各地落实乡村教师生活待遇的措施

省份	生活待遇
安徽省	编制“十三五”农村教师周转宿舍建设规划和年度实施计划，按规定将符合条件的乡村教师住房纳入“十三五”公共租赁住房建设规划，通过 3-5 年的努力，逐步解决乡村教师“居住难”问题；鼓励有条件的地方，通过社会捐赠等途径建立县级教师重大疾病救助资金。
福建省	各地依据学校艰苦边远程度实行差别化的补助标准，按平均每人每月不低 300 元 的标准予以生活补助，生活补助不纳入绩效工资总量；其中 23 个省级扶贫开发工作 重点县所需经费由省级财政予以综合奖补；实施“乡村园丁关爱工程”，年度预算体检 专项资金，安排乡村教师在县级以上医院体检；合理利用乡村学校的闲置校舍，改建 2 万套乡村教师周转宿舍；建设一批符合安全卫生标准的学校食堂。
甘肃省	乡村教师在享受乡镇机关事业单位工作人员乡镇工作补贴 200—600 元基础上；58 个集中连片特困地区和 17 个插花型贫困县乡村中小学以及幼儿园教师，给予每人每月 不少于 300 元标准的生活补助，可以对获得荣誉的教师适当提高补助标准；提高乡村学 校班主任待遇，在绩效工资总量的 30% 范围内（即奖励性绩效工资），给予每人每月不少 于 300 元标准的补助，依据艰苦边远程度和工作量大小，实施差别化的班主任津贴和寄 宿制学校双岗教师的岗位补助；组织乡村教师进行每年 1 次体检，对艰苦偏远的乡村中 小学和幼儿园教师，要组织专家下乡巡诊。
河南省	农村寄宿制学校兼任生活管理的教师，应合理计算其工作量并相应增加绩效工资总 量。
海南省	在原有生活补助政策的基础上由市县财政承担，给予乡村教师每人每月增加 100

	元生活补助；鼓励个人、企业、社会团体、基金会等捐资解决乡村教师生活困难。
河北省	落实乡村教师工资待遇政策，保证乡村教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平，并逐步提高；切实推进乡村教师每年一次体检工作，各地医疗机构加强与教育部门合作，并制定适合乡村教师需求的体检方案，能够不断加强对体检教师的跟踪指导；加强艰苦边远地区乡村教师周转宿舍建设，争取中央财政的支持，力争到 2020 年，再解决 1 万名乡村教师周转宿舍问题。
黑龙江省	加快乡村教师周转宿舍建设，为特岗教师、支教交流教师和校长提供临时住房保障。
湖北省	将农村学校义务教育骨干教师补助纳入乡镇工作补贴范围，实施范围扩大到全省农村地区，县级人民政府根据财力状况确定乡镇工作补贴标准，人月均补助在 200 元至 500 元之间；建立“湖北省乡村教师关爱基金”和“湖北省乡村教师奖励基金”，对大病、特困教师提供援助和突出贡献教师给予奖励。
湖南省	逐步提高乡村教师班主任津贴，将计算班主任工作量，乡村学校在绩效工资分配中要向班主任倾斜；关心乡村教师身心健康状况，实行定期对乡村教师免费体检制度，相关费用按照乡村学校的隶属关系由同级财政负担，并列入当年财政预算，省级财政给予适当奖补；大力支持省教育基金会建立省、市州、县市区三级联动救助特困教师机制。
江西省	实施好艰苦边远地区乡村中小学教师特殊津贴、连片特困地区乡村教师生活补助和乡镇工作补贴这三项津贴补助政策，如符合条件条件的乡村教师，可以重复享受上述三种津贴补贴政策。
辽宁省	依法依规落实乡村教师工资待遇，确保乡村教师平均工资水平不低于当地公务员的平均工资水平，并逐步提高。
青海省	依法保障乡村教师合法权益，加快乡村学校教师周转宿舍建设，到 2020 年全省基

	本解决乡村教师周转宿舍的问题。
北京市	要依法为乡村教师缴纳住房公积金、养老保险和医疗保险等社会各项保险费，并保障每人每年每次不少于 800 元的标准享受一次免费常规体检。
山东省	实施乡村教师年度体检制度，所需费用从学校公用经费中开支，有条件的可由同级财政单列资金给予支持；适当放宽乡村教师购房贷款条件，支持乡村教师利用公积金贷款和低息贷款购买住房；2018 年年底基本完成乡村教师周转宿舍建设工程，如需新建则按照每套建筑面积不超过 35 平方米（一室一厅一厨一卫），满足教师基本生活需要。
天津市	落实乡村教师工资待遇政策，确保我市乡村中小学教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平；对于乡村教师给予适当的政策倾斜，可按照不超过现行绩效工资水平的 10%，增加绩效工资总量；到 2017 年年底，乡村学校都要设立食堂，边远乡村学校和山区学校都要建设教师休息室。
广东省	实行“乡村园丁关爱工程”，对遭遇重大疾病和自然灾害以及其他突发事件的乡村教师进行救助。
浙江省	制定提高乡村教师教龄津贴标准的政策；通过生均经费补助等方法，提高乡村幼儿园非在编教师工资待遇，到 2016 年使乡村幼儿园非在编教师人均年收入应达到当地社会单位在岗职工平均工资水平以上；关注乡村教师身心健康发展，确保乡村教师与当地公务员享受同等医疗待遇，定期进行体检，并因地制宜组织乡村教师休养。
吉林省	从 2015 年开始，实行全省在编在岗乡村教师乡镇工作补贴政策，依据累计工作年限分别给予 180 元—360 元的补贴；对连片特困地区的镇赉县、通榆县和大安市乡镇（不含县城和县城所在地镇）的在编在岗乡村教师给予乡镇每人每月 300 元，村小和教学点每人每月 500 元的生活补助，

<p>四川省</p>	<p>将原有的集中连片特困地区和国家扶贫开发工作重点县的补助政策范围扩大至“四大片区”贫困县，最低生活补助标准为每人每月 400 元，所需费用由省市县三级财政共同承担，省财政按每人每月 220 元标准给予定额补助。</p>
<p>兵团</p>	<p>全面实施兵团集中连片特困团场教师生活补助政策，第一、三、十四师团场（含阿拉尔市托喀依乡学校）的教师按照每人每月 600 元的标准给予生活补助，之后逐步提高；提高班主任待遇，对兵团中小学校班主任津贴部分予以补助，补助标准为每名班主任每月 120 元，每年按 10 个月补助。</p>
<p>西藏自治区</p>	<p>进一步完善乡村教师生活补助制度，在“2016 年人均月补助标准达到二类区 500 元、三类区 1000 元、四类区 1500 元”的基础上，适当提高三、四类区补助标准；完善实施乡村教师超课时津贴制度，对中小学、幼儿园教师超课时津贴，将参照自治区现行加班费标准执行；建立校长和班主任津贴制度，实行寄宿制学校双岗教师岗位补助；努力推进乡村学校“教工之家”建设，为乡村教师提供良好的活动场所，到 2020 年，实现乡（镇）以下学校“教工之家”全覆盖；积极改善乡村教师办公条件，给乡村学校教师配置每人一台笔记本电脑。</p>
<p>新疆维吾尔自治区</p>	<p>建立乡村教师心理健康咨询机构，关注教师心理健康，为乡村教师提供相关心理健康咨询服务。</p>
<p>宁夏回族自治区</p>	<p>在原有义务教育阶段乡村教师补贴标准的基础上，人均每月提高到山区 500 元、川区 300 元，所需费用按照现行的财政分级比例承担。</p>
<p>广西壮族自治区</p>	<p>平衡机关和事业单位人员收入，保证乡村教师的工资水平不低于当地公务员的工资水平；安排乡村教师每两年进行免费体检，所需经费由县级财政承担。</p>

表 5 各地解决乡村教师编制标准的措施

省份	编制标准
安徽省	积极采用在线课堂等信息化方式、手段解决村小学和教学点结构性缺编问题，统筹规划在线课堂的开设、师资配置等；在中心校适当增加音、体、美等紧缺学科教师，在本地教师编制总量范围内，适当调剂增加县镇教师。
福建省	统一城市、县镇和农村中小学校教职工编制标准：高中、初中、小学教职工与学生比分别为 1: 12.5, 1: 13.5, 1:19；农村小规模义务教育学校编制按照生师比和班师比相结合的方式核定：小学 31-200 人，10-30 人，10 人以下分别为 1:1.7 配备教师，至少配备 2 名教师，配备 1 名教师。
甘肃省	村小学教师编制按生师比和班师比相结合的方式核定，教学点教师编制按班师比的方式核定；逐步解决 2003 年前县级政府聘任的代课教师问题，力争到 2020 年实现无代课教师的目标；通过政府购买服务的方式解决乡村中小学校、幼儿园的炊事员、保安、校医等工勤人员配备问题。
河南省	对于留守儿童较多的乡村学校，可以配备或者聘请心理辅导教师；进一步加强乡村教师管理，严禁无正当理由长期脱岗和私自使用临聘人员代岗等。
黑龙江省	炊事员、校医和保安等从事一般性教学教辅和工勤岗位的人员，不再纳入编制管理范围内，在核定编制总量的基础上，确定购买服务的编制数额，将其作为财政经费支出的依据，不得再重复招录补充人员。
湖南省	严禁聘用 1 年以上的临聘人员；严禁任何部门和单位以任何理由和形式占用或者变相占用乡村中小学校教职工编制并用于非教育教学工作。
江苏省	统一城乡中小学校教职工编制标准，把外来务工人员随迁子女也纳入核编生源基数。

江西省	<p>按照师生比和班师比相结合的方式对村小学和教学点教师编制进行核定，成班率较低的村小和教学点教师的编制按照班师比不低于 1:1.5 的比例予以保障；对工勤岗位和部分管理岗位实行政府购买服务，将不占用教职工编制。</p>
青海省	<p>整顿和规范临聘教师，坚持“属地化管理”、“谁聘用谁负责”的原则，将乡村学校临聘教师纳入本地教师队伍建设和管理的工作之中；按照乡村学校的实际需求以确定生活指导教师等工种岗位，保障临聘教师的基本权益，并依法实施动态管理。</p>
山东省	<p>实施农村学校机动编制政策，机动编制全部用于补充乡村学校紧缺的学科教师；乡村学校使用临时周转编制的管理方式与城镇学校相同；妥善处理公办幼儿园和成人教育中心等机构占用乡村学校教职工编制问题以及提前离岗和长期借调人员等问题；鼓励通过政府购买服务方式解决教学辅助和后勤服务人员问题。</p>
兵团	<p>按照城市标准统一核定团场中小学教职工编制：高中、初中、小学教职工与学生比分别为 1:12.5，1:13.5，1:19，按照教职工与学生比例和教职工与班级比例相结合的方式，核定学生规模较少的边远团场小学及教学点的教职工编制；严禁以任何形式“吃空饷”，严禁管理部门与中小学校混编混岗占用教职工的编制。</p>
云南省	<p>在核定教师编制总额之内，配备必要的专职心理健康教育教师，以加强对寄宿制学校和农村留守儿童集中的学校进行心理健康教育。</p>
陕西省	<p>进行中小学校后勤服务社会化改革，后勤人员不纳入编制管理，通过政府购买社会化服务方式解决乡村学校的后勤服务问题，所需资金由同级财政承担。</p>
北京市	<p>通过逐年核销工勤和教辅人员编制、事业编制跨行业调剂、加大政府购买服务力度和分类推进经营类事业单位转企改制等方法，腾出编制优先用于解决乡村教师的编制问题，并报同级机构编制、人力社保和财政部门备案。</p>

广西壮族 自治区	按照标准重新核定编制总量超过现有中小学教职工编制总量的，核定聘用教师控制数；通过调剂编制和采用核定聘用教师控制数逐年解决编制不足的问题。
内蒙古自 治区	各地依据相关法律法规和政策，妥善解决长期使用的在岗临聘教师问题；各地和各学校不得再以任何理由长期（不得超过一学期）使用临聘教师。

表 6 各地落实乡村教师职称评聘的措施

省份	职称评聘
安徽省	对于超岗位职数的乡村学校，可采用“退二聘一”的方法实施评聘；城镇中小学教师晋升高 级教师职称（职务）时，应有在乡村学校或者薄弱学校任教 2 年以上的经历；教师交流到新的学 校后，按照原有的教师职务和岗位细分等级聘用。
北京市	特级教师、骨干教师和学科教学带头人评选向乡村教师倾斜，以此鼓励优秀教师从事乡村教 育工作；中小学校教师晋升高级职称（职务）时，应具有在乡村学校或者一般学校任教 1 年以上 的经历。
福建省	实行城乡学校统一的岗位结构比例，其中小学的高、中、初级岗位结构比例为 1: 5. 5:3. 5 ， 初中的高、中、初级岗位结构比例为 2: 4. 5: 3. 5；在乡村学校累计任教满 25 年且仍为乡村学 校任教教师，并已经取得中、高级专业技术职务任职资格的教师，可直接聘任，不占用核准岗位 数，鼓励教师长期在乡村学校任教。
甘肃省	改革乡村教师职称（职务）评聘制度，实行评聘合一，将分设的中小学教师职称（职务）系 列统一为初级、中级和高级；乡村教师在聘评职称（职务）时，达到初级和中级职称（职务）晋 升年限的，需经师德考核、课堂教学能力测试合格后方可认定其相应职称（职务）。
广东省	乡村教师评聘职称（职务）时，不作发表论文、外语成绩和计算机成绩等刚性要求；在乡村 学校任教 3 年以上、经考核表现突出而且符合具体评价标准的教师，在同等条件下优先评聘。
贵州省	将在乡村学校从教 15 年和连续从教 25 年以上的教学经历分别作为申报中级和高级职称的条 件之一。
海南省	到 2015 年 12 月为止，凡在乡村学校任教累计满 25 年，已取得高级和中级专业技术职务任 职资格而且仍在乡村学校任教的“已评未聘”的乡村教师，可在全面深化乡村中小学教师职称改

	<p>革时可一次性聘用到相应专业技术岗位。</p>
河北省	<p>降低乡村中学教师职称申报评审条件；在规定的比例上限内，提高乡村中小学校中高级职称岗位设置比例，可上浮 1-2 个百分点。</p>
黑龙江省	<p>统一县域内城乡中小学高级、中级和初级三级岗位结构控制比例，其中高级岗位结构比例原则上按照岗位总量的 20%予以执行；从 2018 年起，城市中小学教师晋升高级教师职称（职务）时，应具有在乡村学校或者薄弱学校任教 1 年以上的经历，县域范围内中小学教师评定中级以上职称（职务）时，必须具有在乡村学校任教 2 年以上的经历。</p>
湖北省	<p>在坚持“重师德、重师能、重奉献”的原则上，制定符合乡村实际特征的评聘标准，不硬性要求外语成绩（外语教师除外）和发表论文，也不要求参加全省统一组织的专业水平能力测试。</p>
湖南省	<p>适当提高乡镇及以下学校教师岗位的结构比例，高级增加 3 个百分点，中级增加 5 个百分点，重点用于解决在乡村学校任教满 20 年和 30 年，并且现在分别是中级职称和初级职称、且符合评审标准与条件的乡村学校教师，</p>
江苏省	<p>淡化校级以上公开教学、县级以上获奖、论文发表和课题研究等指标；给予多学科教师支持和鼓励，对于兼任多学科的小学教师所学专业与申报学科、教师资格任教学科交叉认可，所有兼任学科同等互认、业绩也同等考量；对于评聘高级专业技术职务的乡村教师，取消本科后 5 年方可申报的要求。</p>
辽宁省	<p>在乡村学校从教 30 年以上、现在仍在教学岗位上工作，能够完成教学工作任务，且任中级专业技术职务满 10 年，并取得副高级专业技术职务资格的乡村教师可以直聘副高级专业技术岗位，不会受到岗位职数的限制。</p>
山东省	<p>乡村教师和城镇教师分开评审，对于长期在乡村学校任教的教师给予支持和倾斜；在乡村学校任教或者支教 3 年以上、经考核表现突出、符合具体聘评标准和条件的教师，同等条件下优先</p>

	<p>评聘。</p>
<p>山西省</p>	<p>研究生或具备硕士及以上学位者、本科生或具备学士学位者在乡村学校见习期满后任教分别满2年和4年的可以初定为中级职称；具有大专及以上学历的教师，在乡村学校连续从事专业技术工作满15年，可以优先申报高级教师任职资格评审；城镇校长教师申报中级或者高级教师职务（职称）时，必须具有乡村学校交流经历和农村学校任教（任职）1年及以上的工作经历。</p>
<p>上海市</p>	<p>在乡村学校任教5年以上，目前仍在乡村学校任教的教师或者是从城镇学校交流、支教到乡村学校任教3年以上的教师，在职务评聘中，对于外语成绩、计算机成绩以及论文发表可不作为硬性要求；在乡村学校任教10年以上，担任中小学教师中级职务满4年且考核特别优秀，目前仍在乡村学校任教的教师，可以申报评聘高级教师。</p>
<p>浙江省</p>	<p>各地按照高中和中职都为40%，初中为30%，小学为10%，幼儿园为5%的标准，在属地区域内对中小学校副高级专业技术岗位结构比例控制标准进行调控；鼓励“一专多能”的乡村教师，对于承担2门及以上学科教学任务的教师，允许其按照全科学科申报晋升职称。</p>
<p>重庆市</p>	<p>提高乡村学校高级和中级岗位比例，乡村学校小学和初中按1:5:4, 1.5:5:3.5的比例设置高、中、初级专业技术岗位；在乡村学校任教，硕士生满1年、本科生满5年可初定中级职称，专科生满2年可初定初级职称；在乡村学校从事专业技术工作满20年，且具有中专文凭的教师可破格申报高级教师资格，在乡村学校从事专业技术工作满15年和25年，且具备大专文凭的教师可分别破格申报高级和正高级教师资格。</p>
<p>广西壮 族自治 区</p>	<p>城镇中小学教师评聘高级和特级教师职称（职务）等应具有有1年在乡村学校任教（支教）经历；城镇中小学教师要先安排在乡村学校任教2年。</p>

<p>西藏自 治区</p>	<p>乡村学校教师评聘副高级和中级职称(职务)时对发表论文的不作刚性要求；在乡(镇)以下学校(不含县城所在地乡、镇的学校)连续任教满20年申报高级教师专业技术资格或者是连续任教满10年申报一级教师专业技术资格的教师不作业务考试的要求。</p>
<p>新疆维 吾尔自 治区</p>	<p>教师的职称评聘重点向农村艰苦边远学校、双语教育岗位和教学一线的教师倾斜。</p>

表 7 各地乡村教师交流制度的做法

省份	教师交流制度
安徽省	城镇学校和优质学校的教师交流轮岗，每学年比例不低于符合交流轮岗条件教师总数的10%，其中骨干教师的交流轮岗应不低于交流总数的20%；加快城乡教育统筹发展，推动乡村学校教师校长到城镇学校挂职锻炼，新任城镇学校校长需有在乡村学校或城镇薄弱学校2年以上的任（挂）职经历。
北京市	探索实施优秀教师跨校兼职的制度，鼓励教师多劳多得和优绩优酬。
兵团	继续实行“三区”人才支持计划，选派兵团直属学校和师市学校的骨干教师到民族团场以及艰苦边远的团场学校支教。
福建省	城区学校的校长教师交流到乡村学校，保留其所在原学校的教师职务等级；
甘肃省	探索“大学区”管理体制，实施学区走教制度；加大教师交流轮岗的力度，促进优质师资资源特别是音、体、美等紧缺薄弱学科优秀教师在校际、乡县、城区、县际之间合理流动。
贵州省	加快推进学校校长和教师的定期交流轮岗，每年的交流数量要达到县域内应交流总数的10%以上；无乡村学校和薄弱学校工作经历的校长和教师要率先纳入交流对象范围内。
海南省	凡是在同一所学校连续任职满两届的校长和在同一所学校连续任教达到小学12年、初中9年的教师均应进行轮岗交流。
河北省	到2020年实现县域内教师校长交流的制度化、常态化。
黑龙江省	县（市）教育行政部门在核定的岗位总量的范围内，预留部分中、高级岗位专项用于交流轮岗到农村学校和薄弱学校任教的校长和教师。
湖北省	将校长和教师的交流轮岗与其绩效工资分配、职称评聘以及职务晋升等挂钩，并予以倾斜。

吉林省	<p>设区城市重点进行“大学区”校际之间的交流、县（市）域内重点进行指导性交流以及跨校竞聘交流、乡（镇）域内重点进行“走教”交流等。</p>
青海省	<p>全面实施“县管校聘”，将县域内的中小学校教职工人事关系系统归县管，将教师由原来的“学校人”变为未来的“区域人”；各地教师交流轮岗的比例每学年不低于符合交流条件的教师总数的10%；各地在核定中、高级岗位职数的总额范围内，预留5%的岗位职数专项用于鼓励和支持城镇优质学校未聘的中、高级职称教师到乡村学校任教，实现跨校评聘。</p>
山东省	<p>鼓励城镇学校校长以及副校长到乡村学校任职；乡村学校校长岗位空出后，一律在县（市、区）内进行竞争上岗；利用5年左右的时间来完成乡村学校校长轮换。</p>
四川省	<p>凡在城镇中小学校任教时间满9年的教师，应向乡村学校和薄弱学校交流。</p>
天津市	<p>到2017年，实现区县域内校长和教师交流轮岗的制度化，到2019年，实现区县域内校长和教师交流轮岗的常态化。</p>
云南省	<p>着力推进县域范围内义务教育阶段学校校长和教师交流轮岗，每年应有15%的优秀校长和10%的骨干教师在城市学校与乡村学校之间和优质学校与薄弱学校之间的交流轮岗。</p>
浙江省	<p>在同一所公办义务教育阶段学校的校长连续任职达到10年、教师连续任教达到12年的均应进行交流，同时随迁人事关系；在原则上符合交流条件的校长均应进行交流，符合交流条件的骨干教师参与交流的比例每年应不低于15%。</p>
西藏自治区	<p>建立义务教育阶段学校校长和教师定期轮岗交流制度，每年交流数量应该达到县域内应交流总数10%以上。</p>
新疆维吾尔自治区	<p>在同一所学校连续任教时间满6年的专任教师均应进行交流轮岗，教师交流轮岗的数量每学年要达到应交流教师总数的10%；全面推进校长聘期制，每届聘期不超过5年，在同一所学校校长和副校长连续任期满两届后在原则上应进行交流。</p>

表 8 各地开展乡村教师培训的举措

省份	能力素质
安徽省	“国培计划”和“省培计划”要集中支持乡村学校校长教师培训；推行乡村教师访名校计划，经过培养选拔建立省市县三级乡村骨干教师梯队，将全省的乡村教师轮训一遍，其中“省培”乡村骨干教师 1.8 万人；实行乡中心学校校长“省培计划”，通过专题学习、网络研修和名校挂职等方式不断提升办学学校的能力。
北京市	为满足培训需求，按高于普通教师 20% 的标准上浮乡村教师培训经费的保障水平；积极鼓励和支持乡村教师在职学习深造，不断提高学历层次。
兵团	扩大实行“团场学校教育硕士师资培养计划”、“服务期满后的特岗教师可免试攻读教育硕士的计划”；推动师范院校和师教育行政部门以及中小学校共同建设教师发展中心；鼓励和加强同有关高等院校的合作，开展实施面向中小学教师的在职研究生定向培养计划。
福建省	实施“乡村校长助力工程”和“乡村教师素质提升工程”，5 年内将全省乡村校长和教师轮训一遍；建立以县域为单位的新任教师见习培训制度，乡村学校新任教师应在优质学校进行一年以上的跟岗学习；“省培计划”重点培训乡村学校正职校长和教学点教师，为每所学校培养 1-2 名骨干教师，其他由设区市统筹完成。
甘肃省	加强革命老区教师、藏区学前教育转岗教师和双语教师的培训；从 2015 年起，“国培计划”中大力支持乡村教师校长的培训；从 2016 年起，“省培计划”新增经费向乡村教师培训倾斜支持。
广东省	全面推进实施“中小学教师信息技术应用能力提升工程”；着力落实乡村教师和校长每 5 年进行一周期即 360 学时全员培训。
海南省	切实保障教师培训的经费投入，保证乡村学校教师每年接受不少于 72 学时的培训学习；鼓

	<p>励乡村教师通过在职学习、自学考试、攻读教育硕士、远程教育等多样化学习方式提高学历层次。</p>
河北省	<p>加强实施“河北省边远困难地区乡村学校校长素养提升工程”；加强省级乡村骨干教师和学科名师的培养，到2020年，选拔培养2500名省级乡村骨干教师和学科名师；每个设区市，到2020年建立15-20个省级名师工作室，定州和辛集市分别建立1-3个省级名师工作室，此外鼓励支持各地建立市级和县级名师工作室。</p>
河南省	<p>为保障经费投入，把教师培训经费列入财政预算，市县两级教师培训经费要按教职工工资总额的1.5%-2.5%足额进行安排，中小学校和幼儿园教师培训经费按照年度公用经费预算总额的5%安排。</p>
湖北省	<p>加大“国培”和“省培”计划力度，着力支持乡村教师提升学科教学能力，统筹整合“乡村教师访名校”、“名师送教下乡”、“乡村紧缺学科教师培训”和“优秀教师出国（境）培训”等培训项目，积极培养教学名师。</p>
湖南省	<p>增加省级教师培训经费投入，并列入财政预算，市州、县市区按照不低于幼儿园、中小学和中等职业学校教职工工资总额（包括绩效工资）的1.5%安排教师培训经费，并逐步提高；为确保培训工作的实际需要，农村学校应按不低于年度公用经费预算总额的8%安排培训经费；大力实施中小学名师名校长培养“十百千万”工程；加强理化生和音体美等乡村紧缺学科教师以及民族地区的双语教师培训。</p>
吉林省	<p>大力实施“中小学幼儿园教师国培计划”、“吉林省中小学教师专业发展提升计划”和“吉林省中小学教师信息技术应用能力提升工程”。</p>
江苏省	<p>加大乡村幼儿园教师培训力度，力争到2020年所有幼儿园教师都持有相应的教师资格证；加强中等职业学校的教师培训，努力提高“双师型”教师的比例；推进建设县级教师发展中心，争取确保到2020年，所有县（市、区）均建有可达到省级示范标准的教师发展中心。</p>

江西省	<p>加强实施“万名乡村音体美教师培训计划”，至少为每所村小培训合格的音、体、美教师各1名。</p>
辽宁省	<p>推进实施市、县（市、区）教师进修学校的标准化建设，重点选拔培训1万名乡村骨干教师，组建1000名乡村教师导师团队，建立不少于100个乡村教师“影子”培训基地学校；到2017年底前，完成对每名乡村教师不少于50学时的信息技术应用能力的专项培训；通过“乡村教师走出来、名优教师走下去、网络空间联起来”等培训研修途径，到2020年建立省、市、县（市、区）、学区和学校五级联动的乡村教师培训体系。</p>
山东省	<p>建立城乡学校发展共同体和城乡一体化教研制度，引导城区和乡村学校组建教研共同体，鼓励和支持乡村教师参与城区学校的教研活动。</p>
陕西省	<p>建立健全乡村学校教师校园长专业发展支持服务体系；推进乡村学校校本研修，搭建乡村教师自我发展的平台。</p>
上海市	<p>加强建设教师专业发展学校，区域内每10所学校中就应有1所市、区（县）级教师专业发展学校；建立基于一线课堂教学实际的研训一体化的教师专业发展机制，以提高乡村学校校本研修实效性。</p>
四川省	<p>在国培、省培计划中，大力支持民族地区“双语”教师的全员培训，全面提高“双语”教师的专业发展水平，着力培养一批“双语”骨干教师。</p>
天津市	<p>到2020年，对全体乡村校长和教师进行不少于480学时的培训；在教师培养培训时充分运用“优秀教学校长培养工程”、“265农村骨干教师培养工程”和“未来教育家奠基工程”实施的经验及成果，组建乡村教师导师团队；推行“乡村校长领导力提升计划”，开展多种形式的培训，实现乡村学校校长的成长和发展。</p>
云南省	<p>基于优秀校（园）长和教师的引领示范作用，全面实施“名校（园）长名师工作室建设工程”，</p>

	建立 50 个名校（园）长工作室和 200 个省级名师工作室；按照国家和省级的相关要求，依据 2% 的教师工资总额以及 5% 的教育费附加安排教师培训经费；实行“县级教师发展中心建设工程”。
重庆市	到 2020 年，乡村义务教育阶段学校教师学历达标率达到百分之百，初中和小学教师的学历提高率分别达到 80% 和 90% 以上；力争用 3-5 年的时间，对全市乡村校长实施一轮专项培训。
新疆维吾尔自治区	在县（市、区）内遴选 1-2 所中小学校作为教师培训基地，逐渐形成一批发挥示范引领作用的教师培训基地；分别按照教师总数的 0.2%、0.5%、3% 的比例培养建设自治区、地（州、市）、县（市、区）三级教师培训团队；利用互联网信息技术，积极探索“互联网+”的教师网络研修方式，建立教师网络研修服务云平台。
西藏自治区	在教师培训中重点向乡村教师倾斜，每年的国培计划和区培计划中乡村教师比例不低于 70%；加强新任乡村教师不少于 120 学时的岗前培训。
宁夏回族自治区	加强音、体、美、英语、科学和综合实践活动课等薄弱学科教师培训；全区每年重点培养培训 25 名乡村教学名师，建立 25 个“乡村名师”工作室和 25 个“塞上名师”工作站。
内蒙古自治区	努力加强紧缺学科的乡村教师培训，重点选拔培训 1 万名乡村骨干教师校长。
广西壮族自治区	搭建乡村教师网络研修服务云平台，开发网络培训课程，引导乡村教师创建“互联网+乡村教育”，充分利用远程教学和在线课程等信息化技术平台优化课堂教学质量；加大乡村教师培训的经费投入，安排 5% 的公用经费用于乡村教师培训。

表9 各地建立乡村教师荣誉制度的举措

省份	荣誉制度
北京市	给予乡村教师荣誉的同时要建立其子女享受本区优质教育的相关政策；在“北京市人民教师奖”、北京市优秀教师、先进工作者和有关各区开展的相应教师评选表彰工作活动中，要倾斜于乡村教师。
兵团	兵、师分别对在团场学校从教20年以上和10年以上的教师颁发荣誉证书，对优秀教师应给予表彰奖励；加大对在团场长期从教教师以及贡献突出教师的表彰奖励力度。
福建省	在“福建省杰出人民教师”、特级教师和优秀教师等各级教育系统先进个人的评选推荐中，并给予乡村教师以明确比例的倾斜表彰。
甘肃省	适当增加省政府“园丁奖”表彰数量，名额分配重点倾斜于基层一线和乡村教师；省内教师招考时，同等条件下优先招录在乡村学校从教20年以上的教师子女；市州及县市区政府要结合本地区实际制定高中升学照顾政策。
贵州省	给连续从教满25年的乡村教师颁发25年教龄的荣誉证书。
海南省	依据国家相关规定，建立健全优秀乡村教师表彰奖励制度，设定“优秀乡村教师”和“优秀特岗教师”的奖项，定期表彰奖励一批优秀乡村教师和特岗教师。
河北省	省政府对在乡村学校从教15年以上和为农村教育事业作出突出贡献的在职乡村教师和乡村教育工作者给予奖励。每两年开展一次申报工作，每次奖励300人左右，每人奖励1万元。
河南省	在基础教育领域推荐的先进集体，县镇以下（含县镇）的农村学校占本地推荐总名额的60%以上；推荐的先进个人，县镇以下（不含县镇）的乡村中小学教师占本地推荐总名额的35%以上。
湖北省	设立“湖北省乡村教师奖励基金”给予做出突出贡献的乡村教师奖励；加大“楚天园丁奖”的

	表彰。
湖南省	在原有表彰项目中增设“湖南优秀乡村教师奖”，每两年表彰一次在乡村任教 20 年以上的特别优秀教师；组织开展“最可爱乡村教师”评选等表彰奖励活动。
江西省	在教育系统的各类评奖表彰活动中，对乡村教师给予倾斜且单列乡村教师指标，乡村教师的评优比例是城区教师评优比例的 2 倍。
青海省	省教育厅每 3 年组织开展 1 次“青海省优秀乡村教师”表彰活动。
西藏 自治区	开展“西藏人民教育家”的评选以及自治区名校长、名教师、特级教师和骨干教师的评选；自治区每三年对在乡村学校连续从教 20 年以上、各地（市）对在乡村学校连续从教 10 年以上教师分别给予表彰奖励；设立“乡村教师终身成就奖”，自治区对在乡村学校连续从教 25 年的教师颁发荣誉证书，并给予适当的资金奖励。
宁夏回族 自治区	自治区、市、县（区）分别对从教 20 年、15 年、10 年以上的乡村教师给予鼓励；各地在评选表彰教育系统内先进集体和先进个人时，对乡村学校、乡村教师的参评比例不低于 30%。
内蒙古自 治区	各级人民政府在组织开展评选表彰教育系统内先进集体和先进个人的工作中，对乡村学校和乡村教师的评选比例不能低于 20%。
广西壮族 自治区	自治区给予在乡村学校连续从教 30 年以上且获得国家颁发的荣誉证书的优秀乡村教师以一定奖励；自治区给对在乡村学校连续从教 20 年以上的优秀乡村教师颁发荣誉证书。

附录3 乡村教师培训项目一览

表10 “国培计划”（2010-2015）实施情况

年份	国家政策/培训项目/培训对象、内容和方法
2010	<p>教育部、财政部实施“中小学教师国家级培训计划”，简称“国培计划”。开展中小学教师示范性培训项目与中西部农村骨干教师培训项目，主要面对优秀教师和骨干教师。</p> <p>建立健全教师培训体系，拓展教师培训课程资源，提高教师特别是农村教师的专业水平，为教师专业发展提供必要的支持，实行脱产研修、集中式培训和教师远程培训相结合的方式。</p>
2011	<p>开展中小学教师示范性培训项目、中西部农村骨干教师培训项目、农村幼儿教师培训项目。新增农村幼儿园教师，通过培训提升幼儿园教师的专业水平。</p> <p>具体详细规定了教师培训工作的目标、原则、方式、制度保障等。</p>
2012	<p>教育部出台《“国培计划”课程标准（试行）》、国务院印发《关于加强教师队伍建设的意见》、教育部印发《关于大力推进农村义务教育教师队伍建设的意见》</p> <p>规范对参训学员的选派和管理工作，确保参加培训的成效。</p>
2013	<p>教育部办公厅、财政部办公厅印发《“国培计划”示范性集中培训项目管理办法》、《“国培计划”中西部农村中小学骨干教师培训项目和幼儿园教师培训项目管理办法》、《“国培计划”示范性远程培训项目管理办法》，从培训对象、内容、机构、学员选派、培训管理、职责分工、绩效考核、经费管理等方面作出具体规定。</p> <p>2013年，国家在继续原有项目实施的同时，又在培训需求、规划设计、课程比重、培训者比例、培训模式、项目管理及监控等方面作了新的要求，有的方面提出量化要求，如明确规定实践性课程不少于50%，一线培训师的比重不少于50%等等，体现了项目规划设计与管理的渐趋专业性。</p>

2014	<p>强化项目管理，保证培训能按照教师需求培训，提升培训质量和水平。</p> <p>主张创新培训模式，“国培计划”在原有项目的基础上向前推进，解决突出问题，进行综合改革和重点突破。</p>
2015	<p>继续实施“示范性项目”、“中西部项目”和“幼师国培项目”。</p> <p>重新调整“国培计划”的项目设置，增强项目的针对性和实效性。明确提出培训的主要对象是“乡村教师群体”。要求找准乡村乡村教育和乡村教师发展的短板，切实改善培训质量，提升乡村教育质量。基于现有培训的需求，探索培训新模式，提出混合式、周期性递进式培训。</p>

表 11 部分教育公益组织开展的教师培训项目

名称	发起机构	发起时间	培训对象	培训内容	培训时间
“教育行走” 教师公益研修 夏令营	绵阳教育行知 社和全国生命 化教育课题组	2015 年-	各地一线教师 和教育工作者	教育理念，文化素养， 专业技能	5 天
第一线全国教 师高级研修班	第一线教育研 究中心	2008 年-	各地一线教师 和相关教育工 作者	教育理念，文化素养， 专业技能	5-10 天
亲近母语点灯 人大会议暨儿童 阅读论坛	亲近母语研究 院	2004 年-	全国范围一线 教师及相关教 育工作者	教育理念、问题研讨、 专业技能	3 天
新教育实验年 会	新教育研究院	2006 年-	全国范围新教 育实验区学校 管理者及一线 教师	新教育实验理念研讨 及实践课程展示	3-5 天
“萤光支教”	上海华信公益 基金会	2014 年-	西部地区农村 一线校长、教师	三门主科课程的教育 理念、教学和管理技 能。	长期持续开展
“青葵花导师 计划”	北京市西部阳 光农村发展基 金会	2013 年-	西部地区农村 一线教师	三门主科教育理念、教 学和管理技能。	3 年（每周 1 次网络培训、 每月 2 次线下

					活动、每年 2 次集中培训)
乡村教师跟岗研修	好未来公益基金会	2015 年-	中西部地区乡村一线骨干教师	教育理念、教学和管理技能	10 天
科学课教师培训	北京桂馨慈善基金会	2009 年-	各地乡村科学课教师	科学课，综合实践课教育理念和教学技能	短期集中式培训。
艺术教师种子发展计划	阳光未来艺术教育基金会	2013 年-	各地乡村艺术课教师	教学资源获得与使用、教学方法、课堂活动组织	系列培训每月一次、半年连续进行。
梦想领路人培训	上海真爱梦想公益基金会	2009 年-	“梦想中心”进入学校的一线乡村教师	梦想课程理念和梦想课程授课方式	定期集中培训、网上互动交流。
阅读领航员教师成长计划	广东担当者行动教育发展中心	2013 年-	“班班有个图书角”助学项目学校种子教师	阅读课程相关理念及技能	定期集中培训
千千树：网络教师培训	北京乐平公益基金会	2011 年-	农村和乡镇基层幼儿园教师	幼儿教学课程（涵盖游戏、阅读、数学启蒙、艺术、语言领域）	持续性线上培训
乡村学校“综合实践课”的	乡村教育促进会等	2015 年-	乡村教育一线工作者和相关	乡村儿童发展课程	短期集中培训

理念与技能培 训			教育研究者		
爱飞翔-乡村 教师体验式培 训	北京永源公益 基金会和上海 “爱飞翔”组委 会	2007年-	西部各地乡村 教师	教育理念、文化体验、 开阔眼界、感受关爱。	10天
农村小规模学 校教师培训	21世纪教育研 究院	2015年-	全国各地乡村 小规模学校教 师、校长	积极心理学、自我觉 察、师生关系、班主任 工作、校长领导力等。	每年2次，每 次5天

附录4 调研案例经验总结（节选）

湖南省：教师公费定向培养，全面提升农村教育质量

湖南是一个农业大省，也是一个教育大省，约60%以上的小学、幼儿园分布在农村特别是边远山区。农村教师队伍整体素质不高，培养补充困难，这一直是困扰湖南省基础教育发展的瓶颈问题。2013年习近平总书记到湖南湘西调研，提出“精准扶贫”的思想后，湖南深入研究，瞄准乡村教师队伍这一最薄弱、也是最根本的领域，通过采取超常规政策举措，精准发力，进一步加大公费定向师范生培养规模和力度，多类型、全方位、全覆盖培养优秀乡村教师。

1. 公费定向师范生的精准培养

2016年全省招生计划达6789人，各级财政安排的专项经费已达7.76亿元。到2020年，公费定向培养师范毕业生成为湖南省义务教育阶段乡村教师补充的主渠道。特别是2013年以来，湖南创造了公费定向师范生培养“一二三四五”的“湖南模式”。

一个目标：大规模为乡村学校培养优秀教师，通过为农村小学、幼儿园公费定向培养补充高素质教师，逐步解决农村特别是偏远地区学校教师招不到、派不进、留不住、教师资源配置严重失衡等问题，推动城乡教育均衡发展，促进教育公平。

两级培养：湖南省基本形成了以湖南省级为主，省市两级财政共同提供培养经费的培养格局。省级面向全省培养本科层次农村小学教师、专科层次农村幼儿园教师，市州面向本区域培养专科层次农村小学、幼儿园教师。2015年，湖南省又新增了农村初中教师、中等职业学校专业课教师、特殊教育教师和本科层次幼儿园教师四个培养类型。

三种学制：现已形成了初中起点五年制专科、初中起点六年制本科（2+4 培养模式）、高中（中职）起点四年制本科三种学制。

四类计划：按照生源和就业去向，湖南省逐步形成了“县来县去”、“县来乡去”、“乡来乡去”、“乡来点去”四类招生计划。一是“县来县去”的普通招生计划，按照“从县（市、区）招生、回县（市、区）就业”的原则，以县（市、区）为单位统一确定招生来源计划，学生毕业后回所定向的县（市、区）以下农村小学、幼儿园任教。二是“县来乡去”的定向到乡镇任教招生计划，按照“从县（市、区）招生、回乡（镇）就业”的原则，以县（市、区）为单位统一确定招生来源计划，学生毕业后回所定向的乡（镇）小学、幼儿园任教。三是“乡来乡去”的定向到民族乡招生计划，按照“从乡招生、回乡就业”的原则，以民族乡为单位统一确定招生来源计划，学生毕业后回所定向的民族乡小学、幼儿园任教。四是“乡来点去”的定向到教学点招生计划，按照“从乡（镇）招生、回乡（镇）教学点就业”的原则，以乡镇为单位统一确定招生来源计划，学生毕业后回所定向的教学点任教。

五个保障：在培养基地、培养经费、课程和教材、管理制度、就业政策方面形成了有效的保障机制。

2. 培养过程突出师范技能

为了保证质量，湖南省明确规定，各培养学校必须按规定开设教师教育课程，并开足课时；要按课改要求，加强教师职业道德、现代教育技术、基础教育新课程改革研究等方面的教学；要加强教育实践和教师职业技能训练，实习实践专科不得少于6周，本科不得少于8周，实习成绩不合格的不能毕业。为此，湖南省确定了近400所知名中小学和优质幼儿园作为公费定向师范生实习实训基地，统一组织学生开展教育实习。另外，湖南省在公费定向培养基地校普遍推行卓越教师培养模式，还成立省级教师教育教材建设委员会，组织专家编写各学科教学大纲，公开出版全套共64本教材，为保证培养质量提供了坚实基础。

全湖南省现有 23 所培养基地校，突出师范技能培养，严格保证人才质量。这些优秀的毕业生为农村学校培养补充了一大批素质较高的年轻师资，也为农村学校带来了生机和活力。这些成效对于推进教师教育改革，改善农村教师结构，提升农村教师队伍整体素质，促进义务教育均衡发展具有十分重要的意义，也受到了社会各界的广泛支持与高度赞誉。2015 年 6 月，公费定向培养师范生的做法在教育部落实《乡村教师支持计划（2015 年-2020 年）》专题研究班上，对加强乡村队伍建设的主要经验进行了大会交流。2015 年湖南在农村教师定向培养的基础上，省政府出台了《湖南省乡村教师支持计划（2015-2020）》，提出加大公费定向师范生培养和拓展乡村教师补充渠道，并提出通过调整定向师范生招生政策和教师招聘办法，逐步实现男女教师比例相对均衡，满足学生健康成长的需求。

广西壮族自治区：培养农村全科定向教师，助力学生全面发展

在广西偏远的乡村学校，由于居住分散、学生人数少，实行的是名副其实的“小班化教学”，一个班级常常只有一名教师，“一校一师”的现象比较普遍。虽然从众多国内外研究来看，小班化教育是一种宝贵的教育资源，得以充分利用，能够提高农村教育质量。然而，现实状况是，尽管农村学校班级人数自然减少，农村教师并没有准备好，优质资源被白白浪费。从整体素质来看，农村教师的学科背景单一、素质水平偏低，一校一师的情况只能导致国家规定的课程在农村学校中开不齐、开不全，这在很大程度上制约了农村教育的发展和学生的全面成长。而且，农村小学办学规模小，成班率低，即使是能将现有分专业培养模式下的师范毕业生补充到偏远农村小学，通常也只能胜任 1-2 门学科。一些特定学科、尤其是具有音体美专业背景的教师本身属于稀缺资源，更是不可能下达到每一所偏远学校。因此，为那些学生人数较少的村庄，安排一名全科教师而不必按照原来的分科设教，安排各个学科的教师，这样既提高了教育质量，又能够让农村儿童就近入学，具有重要的意义。

基于现实的需求，广西壮族自治区教育厅、财政厅、人力资源和社会保障厅、机构编制委员会办公室联合印发《广西农村小学全科教师定向培养计划》。在近四年里，广西省培养5000名左右“下得去、留得住、教得好”能胜任小学各门课程教学任务的农村小学教师，进一步优化农村教师队伍结构，提高农村教学质量。

1. “全科”、“定向”、“免费”的培养方式

全科培养。广西全科教师的培养目标不再是语文、数学、英语或音乐、体育教师，甚至也不是文科或理科教师，而是培养“语数外通吃，音体美全扛”的教师。按照广西教育厅制定的定向培养小学全科教师课程设置指导意见，结合农村学校实际，全科师范生培养学校制订了相应的人才培养方案。具体而言，全科师范生必须学习通识课程、专业基础课程、专业课程、教师教育课程和实践课程，同时，全科师范生培养学校非常强化对教师的师德教育和养成教育，特别注重音体美素质的培养。初中毕业生经过5年、高中毕业生经过2年的培养之后，能够达到“专业知识够用，教学技能较强，综合素质较高”目标。

定向培养。每年县教育局与当地编制、人社、财政部门根据本地区岗位实际和工作需要，共同研究上报本地区农村小学全科教师招生需求计划。定向招生主要有两类对象：一是初中毕业生，要求生源必须是实施该项计划的县，遵循的原则是“从哪个地方来，毕业后就回那个地方农村任教”；二是高中毕业生，是面向全区生源，毕业后回协议县农村任教。高中毕业定向师范生学制为2年，初中毕业定向师范生学制为5年（前2年为中等职业教育），学历均为专科。定向师范生入学前必须签订协议，毕业后按照有关政策和协议内容，回协议县农村小学或教学点服务6年以上。

免费培养。定向全科师范生在校学习期间免除学费，免缴住宿费，并补助生活费。自治区本级教育经费预算按每生每年1万元的标准设立专项资金，在安排各项奖助学金时，培养对象与同类学生享受同等待遇。毕业时，全科师范毕业生到教学岗位后，有关部门会及时为

其办理录用、入编、工资等手续。对服务期满定向师范毕业生的学历深造、晋升职称、评优评先等方面给予倾斜。

2. “面试考核”、“学籍动态”的管理方式

对于全科师范生，在进行招生考核时，除了常规要求外，还专门加入面试环节，面试由培养学校负责组织，市、县（市、区）教育局协助配合。面试考官小组一般由高校教师教育专家、一线小学优秀教师（或校长）、教育（或人力资源社会保障）行政部门成员组成。主要是对考生将来从事小学全科教师职业所需的基本条件、基本素质和潜能的摸底考核，面试内容包含形体仪表、汉字硬笔书写、语言表达、特长展示等。

此外，对全科师范生的学籍实行动态管理，两年制定向师范生第1学年、五年制定向师范生第2学年结束时，由培养学校对定向的全科师范生进行中期考核，如有考核不合格的，将取消定向全科师范专业的就读资格。

3. “实践能力导向”、“技能训练为主”的教学方式

广西农村全科定向教师实行分片区委托培养，如2016年培养学校为玉林师范学院、河池学院、百色学院、钦州学院、贺州学院、广西科技师范学院、桂林师范高等专科学校7所院校。在课程结构体系与全科培养教学方面，优化课程体系，实现课程板块化管理；坚持实践能力培养为导向，实现课堂一体化；满足农村小学教育专业要求，突出师范教育培养特色；注重综合素质养成教育，强化农村小学教师职业技能培养；将当前农村小学教育问题，融入教学内容；坚持强化教学技能训练，提高教师资格证考试过关率，以赛促学磨练专业技能。加大对免费师范生的教育投入，增加教学设备，主动宣传，提高免费师范生的生源质量。