

前言

教育是民族振兴和社会进步的基石，乡村教育则是我国教育体系的重要根基。在乡村振兴战略稳步推进的时代背景下，乡村教育的发展水平直接关系到教育公平的实现和乡村地区的长远发展。乡村教师作为乡村教育的核心力量，其数量、质量和稳定性，深刻影响着乡村教育的成效，在巩固脱贫攻坚成果、推动乡村社会发展中占据着关键地位。

随着城镇化进程的加速，我国乡村教育面临的形势愈发复杂。一方面，乡村人口结构的变化使得乡村学校的生源数量和分布发生改变；另一方面，社会对教育质量的期望不断提高，对乡村教师的专业素养和教学能力提出了更高要求。然而，当前乡村教师队伍存在着结构性数量不足、质量不高、结构不合理等问题。乡村教师数量不足，使得一些乡村学校难以开齐开足各类课程，一些学生无法接受全面的教育；部分教师教学方法陈旧、专业知识更新缓慢，难以满足学生日益增长的学习需求；学科结构失衡，影响了学生的综合素质发展。这些问题严重制约了乡村教育的发展，成为乡村振兴战略推进过程中的阻碍。

为了深入剖析乡村教师队伍建设中的问题并寻找有效的解决途径，本书展开了系统的研究。以实地调查数据为基础，遵循“乡村教师队伍现状如何—影响乡村教师队伍建设的因素有哪些—乡村教师队伍分类建设的可行性与路径是什么—如何保障分类建设的有效实施”的逻辑思路，重点探讨以下几类关键问题。

第一类问题：我国乡村教师队伍的现状究竟怎样？具体而言，乡村教师在数量、学历、职称、学科分布等方面呈现出怎样的特征？不同地区、不同学校类型的乡村教师队伍是否存在显著差异？乡村教师的工作环境、生活状况以及职业发展面临哪些实际困难？

第二类问题：影响乡村教师队伍建设的因素有哪些？是地域经济发展水平、政策支持力度，还是教师个人职业发展期望、社会认可度等因素在发挥作用？这些因素如何相互交织、共同影响乡村教师队伍的稳定与发展？哪些是关键的制约因素，哪些是可以通过政策调整和资源优化来改善的因素？

第三类问题：乡村教师队伍分类建设的可行性与路径是什么？基于地域差异、学校类型差异、教师群体差异等，探讨分类建设的合理性和必要性。构建科学合理的分类指标体系，明确不同类别乡村教师队伍的建设目标和发展方向。研究适合各类乡村教师队伍的建设路径，包括教师补充机制、培训提升策略、激励保障措施等。

第四类问题：如何保障乡村教师队伍分类建设的有效实施？建立健全哪些政策支持体系和监督评估机制才能确保分类建设政策能够落地生根、取得实效？如何整合政府、学校、社会等多方资源，形成推动乡村教师队伍分类建设的合力？如何持续跟踪和评估分类建设的效果，及时调整和优化建设策略？

基于对这些问题的深刻认识，本书聚焦乡村教师队伍分类建设，并展开系统研究。研究采用多维度、综合性方法，力求全面剖析乡村教师队伍建设的现状、问题及发展路径。

沿着历史发展脉络，本书梳理了改革开放以来乡村教师队伍建设的政策演进。1978—1985 年的恢复发展时期，国家致力于扩充乡村教师数量、提升质量，采取恢复教师地位、提高待遇、开展培训等措施，为后续发展奠定基础。1985—2000 年的法治化时期，随着乡村教师队伍取得一定发展，《中国教育改革和发展纲要》等法律法规相继出台，推动乡村教师队伍建设走上规范化、制度化道路。2000—2010 年的城乡统筹发展时期，教育领域积极响应社会趋势，从多维度对乡村教师队伍进行系统化建设，以缩小城乡教育差距。2010 年至今的改革深化时期，不仅要解决乡村教师队伍的显性问题，还要关注隐性问题，促进政策协同发

力,实现整体推进。

为了解乡村教师队伍建设的现实状况,研究团队开展了大规模实地调研。选取东部福建、西部广西和贵州、中部山西和湖南作为调查省份,涵盖不同经济发展水平和地域特点的地区,确保研究结果的代表性。针对县教育局、校长和教师三方发放问卷,通过对问卷数据的深入分析,得出一系列有价值的结论。

为拓宽研究视野,本书还分析了美国、俄罗斯、澳大利亚在乡村教师队伍分类建设方面的经验。美国注重打破乡村教师群体概念,强调在地培养与长期培养结合,为乡村定向培养教师,并配备高素质督导教师提供专业支持。俄罗斯通过提高乡村教师待遇和社会地位,吸引人才投身乡村教育,同时加强培训体系建设。澳大利亚实施乡村教师激励计划,利用信息技术为乡村教师提供与城市教师同等的学习资源和交流平台。这些国际经验为我国乡村教师队伍分类建设提供了重要启示。

在构建乡村教师队伍分类建设理论模型时,本书充分考虑地域差异和群体差异两个维度,制定详细分类标准,呈现分类指标的具体类型,如岗位性质、身份、入职途径等。同时,考虑时间和可改善程度两个核心影响因素,构建出全面系统的分类建设指标体系,涵盖工作岗位、收入待遇、学校环境等短期因素,学校性质、社区经济发展水平等长期因素,以及地形、城镇规模等相对稳定因素。通过对分类建设指标的分析,构建出理论模型,为教育现象研究和支撑条件创设提供参考框架,助力科学精准地制定乡村教师队伍建设政策。

纵览全书,呈现出以下几个鲜明的特点:

第一,突出实证研究方法。通过对多个地区的大规模调研,广泛收集一手数据,全面且客观地呈现了我国乡村教师队伍的真实状况。这些丰富的数据为后续的深入分析和政策建议提供了坚实的事实依据,有效避免了因缺乏实际调研而产生的政策偏差,大大提高了研究成果对乡村教师队伍建设政策制定和执行的指导价值。

第二,聚焦研究对象特性。本书打破了以往对乡村教师“一刀切”的研究模式,充分关注到乡村教师队伍内部的多样性和差异性。不再将乡村教师视为一个同质化的群体,而是深入剖析不同地域、不同学科、不同发展阶段教师的独特需

求和面临的问题，这有助于更精准地制定针对性的政策措施，推动乡村教师队伍整体素质的提升。

第三，秉持比较研究视角。本书从国内不同地区对比以及国际经验借鉴两个维度，全方位地展示了乡村教师队伍建设的多样面貌。我国不同地区在乡村教师队伍建设方面有着各自的探索和实践，通过相互比较可以总结出可推广的经验和需要避免的教训。同时，国外在乡村教师队伍建设方面的成熟经验和创新举措，也为我国提供了有益的参考，有助于拓宽研究视野，探索出更符合我国国情的建设模式。

当前，我国乡村振兴战略正处于关键时期，乡村教育的发展是其中不可或缺的一环。乡村教师队伍分类建设对提升乡村教育质量、促进教育公平具有重要的现实意义。本书不仅为教育政策制定者提供了极具价值的决策参考，也为师范院校在乡村教师培养方面提供了改革思路。

在本书创作过程中，我得到了许多人的帮助。感谢东北师范大学中国农村教育发展研究院邬志辉院长和东北师范大学中国农村教育发展研究院副院长、东北师范大学教育学部秦玉友书记对本书出版给予的支持。诚挚感谢科学出版社的孙文影、张翠霞等编辑，她们凭借专业素养和严谨态度，对本书进行细致审阅和编辑，提出诸多宝贵修改意见，提升了本书的质量。衷心感谢那些为我提供调研便利的各级教育部门、学校以及广大乡村教师，是他们的积极配合让大规模调研得以顺利开展。同时，感谢参与数据收集和分析的同学们：闫磊、赵瑛琦、王越新、史麒文、刘娜娜、李明奕、王书红、张钰、戴旻轩、黄琳、张研等（排名不分先后）。在实地调研中，他们不辞辛劳，深入各地认真收集问卷数据；在数据分析阶段，运用专业知识严谨分析，为研究提供了坚实的数据支持。没有他们的努力，本书研究难以顺利完成。尽管我在撰写本书时竭尽全力，但由于个人水平有限，书中难免存在不足之处。诚恳希望各位专家学者和广大读者批评指正，您的宝贵意见将有助于我进一步完善相关研究，共同推动乡村教师队伍建设和乡村教育事业的发展。

孙 颖

2025年5月于长春

目 录

前言

第一章 乡村教师队伍分类建设的现实背景 / 1

第一节 乡村专任教师数量庞大 / 2

第二节 乡村教师建设的政策持续成为焦点 / 8

第三节 乡村教师队伍的研究走向 / 15

第二章 乡村教师队伍分类建设的基本特征 / 29

第一节 乡村教师队伍的结构特征 / 30

第二节 乡村教师队伍承载的环境特征 / 40

第三章 乡村教师队伍分类建设的可行性研究 / 57

第一节 乡村教师队伍建设现状及分类建设思路 / 58

第二节 乡村教师队伍分类建设的原则 / 67

第四章 乡村教师队伍分类建设的数据调查 / 77

第一节 乡村教师基本信息分类调查研究 / 78

第二节 乡村教师队伍建设的政策需求调查研究 / 91

第三节 乡村教师职业生涯关注问题的分类调查研究 / 144

第五章 国外乡村教师队伍分类建设经验 / 163

第一节 美国乡村教师队伍分类建设经验与启示 / 164

第二节 俄罗斯乡村教师队伍分类建设经验与启示 / 172

第三节 澳大利亚乡村教师队伍分类建设经验与启示 / 179

第一章 乡村教师队伍分类 建设的现实背景

我国乡村教师队伍发展经历了持续的变革与演进，在多个层面展现出显著特征与态势。乡村队伍建设的相关研究主要是从整体出发对乡村教师队伍的发展进行分析。本章通过对相关数据资料、政策、文献等的梳理发现乡村队伍建设呈现乡村专任教师数量庞大、乡村教师建设的政策持续成为焦点两大特点，并通过文献分析乡村教师队伍的研究走向，以展示当前乡村教师队伍发展的整体性状况，为乡村教师分类建设的研究提供基本遵循。

第一节 乡村专任教师数量庞大

中华人民共和国成立之初，我国提出逐步普及初等教育，大批小学迅速建立。然而，正规院校培养的师资无法满足急速增长的教师需求，因此在中华人民共和国成立后的一段时期，国家通过招收大批民办教师来缓解师资短缺问题。大批民办教师的进入，虽不能完全填补乡村教师的数量缺口，但为中华人民共和国成立初期的乡村教育贡献了一定力量。到 20 世纪 70 年代末，民办教师成为乡村教师的主体。^①1978 年，随着《关于加强中小学教师队伍管理工作的意见》的发布，这一局面被打破，民办教师管理权限上调至县管部门，也是从这一阶段开始，乡村教师的补充渠道逐渐趋于规范，高等师范学校和中等师范学校分配、公开招考、专项项目等政策不断出现，乡村教师数量变化在新的时期表现出新的发展趋势和特点。因此，本研究重点关注改革开放以来我国乡村教师队伍数量的发展状况，划分其数量发展阶段，并对相应阶段的变化辅以政策层面的阐释。

一、小学专任教师数量的总体变化

如图 1.1 所示，改革开放 40 多年来，全国小学专任教师数量比较稳定，基本

^① 教师队伍建设的历史性成就[EB/OL]. <http://edu.people.com.cn/n1/2019/0918/c1006-31359598.html>.

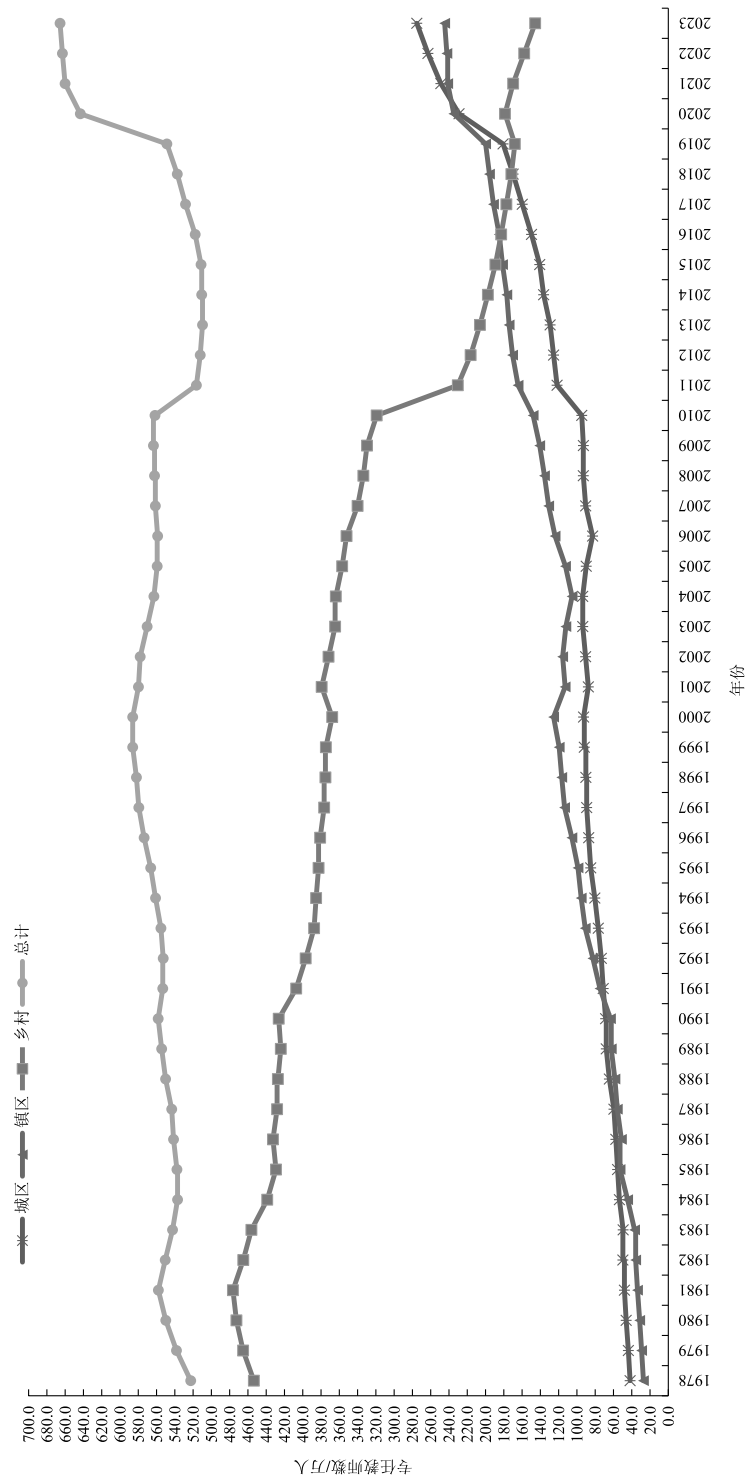


图1.1 1978—2023年我国小学专任教师数量变化

维持在 500 万人以上。镇区和城区小学专任教师的数量呈上升趋势，乡村小学专任教师则呈下降的趋势。1978 年，乡村小学专任教师占全国小学专任教师的 86.8%，到了 2023 年，乡村小学专任教师只占到全国小学专任教师的 21.9%。镇区的小学专任教师数从 1978 年的 27.2 万人，增加到 2023 年的 244.7 万人，增加了近 8 倍；城区的小学专任教师数从 1978 年的 41.8 万人，增加到 2023 年的 275.2 万人，增加了 5 倍多；乡村的小学专任教师数从 1978 年的 453.5 万人，减少到 2023 年的 145.7 万人，减少了近七成。

20 世纪 70 年代末至 80 年代初，全国小学专任教师数量变化趋势呈“倒 U”形，1981 年达到波峰，峰值为 558 万人；乡村小学专任教师变化亦呈“倒 U”形，1981 年达到波峰，峰值为 476.4 万人；城区和镇区小学专任教师数量则呈现缓慢增长的趋势。

20 世纪 80 年代中后期至 21 世纪初，全国小学专任教师数量有升有降，大体上呈曲折上升的趋势；镇区和城区小学专任教师数量呈缓慢上升趋势；乡村小学专任教师数却呈缓慢下降趋势。

2001—2010 年，全国小学专任教师数量变化呈“U”形，2006 年达到谷底，为 558.8 万人；乡村小学专任教师数呈曲折下降趋势；镇区和城区小学专任教师数量则呈曲折上升趋势。

2011 年至今，全国、城区及镇区小学专任教师数呈回升趋势，乡村小学专任教师数量则呈下降趋势。

二、初中专任教师数量的总体变化

改革开放 40 多年来，我国初中专任教师数量整体上呈明显的上升趋势。1984—2000 年是其数量快速增长的阶段，2016 年以来，专任教师数量的增长速度再次加快。镇区和城区的初中专任教师数量亦呈上升的趋势，与全国变化一致，而乡村教师数量则大体呈下降的趋势。40 多年的时间，城区初中专任教师数量增长了 2 倍多，而镇区则增长了近 5 倍，分别从 1978 年的 49.8 万人、32.4 万人，增长到 2023 年的 169.0 万人、189.7 万人。而受到城镇化和小规模学校撤并的影响，乡村初中专任教师数量在逐步减少，相比于 1978 年的 236.0 万人，2023 年仅

有 49.6 万人，尤其在 2010 年以后，这种减少尤为明显。1978 年，乡村初中专任教师数占全国初中专任教师数的 74.2%，但到了 2023 年，乡村初中专任教师数只占到全国初中专任教师数的 12.1%，详见图 1.2。

1978—1984 年，全国初中专任教师数量明显下降，1984 年降至最低水平，为 209.7 万人，也是改革开放 40 多年全国初中专任教师数的最低水平。乡村专任教师数量亦呈下降趋势，镇区和城区专任教师数则呈缓慢增长的趋势。

1985—2000 年，全国初中专任教师数量持续快速上升。镇区、城区和乡村初中专任教师数量均呈缓慢上升趋势。

2001—2010 年，全国初中专任教师数基本稳定在 300 万人以上。乡村初中专任教师数呈明显下降趋势，镇区和城区初中专任教师数则呈上升趋势，镇区初中专任教师数的上升速度高于城区初中专任教师数。

2011 年至今，全国初中专任教师数量变化不大，基本保持平稳状态，乡村初中专任教师数量则持续下降，镇区与城区初中专任教师数量上升。这一时期，镇区与城区初中专任教师数量均高于乡村初中专任教师数量，是改革开放 40 多年中乡村初中专任教师数量低于镇区与城区水平的开端。

三、义务教育阶段专任教师数量的总体变化

改革开放 40 多年中，义务教育阶段的专任教师数量整体上呈波动变化趋势，1984—2000 年是其快速上升的阶段。镇区和城区的义务教育阶段专任教师数量呈上升的趋势，而乡村专任教师数量总体呈下降趋势。受到城镇化和小规模学校撤并的影响，乡村专任教师数量逐渐下降，相比于 1978 年的 689.5 万人，2023 年仅有 195.3 万人，尤其在 2010 年以后，这种下降的趋势尤为明显。1978 年，乡村义务教育阶段专任教师数占全国的 82.0%，但到了 2023 年，乡村义务教育阶段专任教师数只占到全国的 18.2%，详见图 1.3。

1978—1984 年，全国义务教育阶段专任教师数量明显下降，1984 年下降到最低水平，为 746.7 万人，同时这也是改革开放 40 多年间全国专任教师数的最低水平。从 1985 年开始，全国专任教师数量有所回升。而乡村专任教师数量呈下降趋势，镇区和城区专任教师数量则呈缓慢上升的趋势。

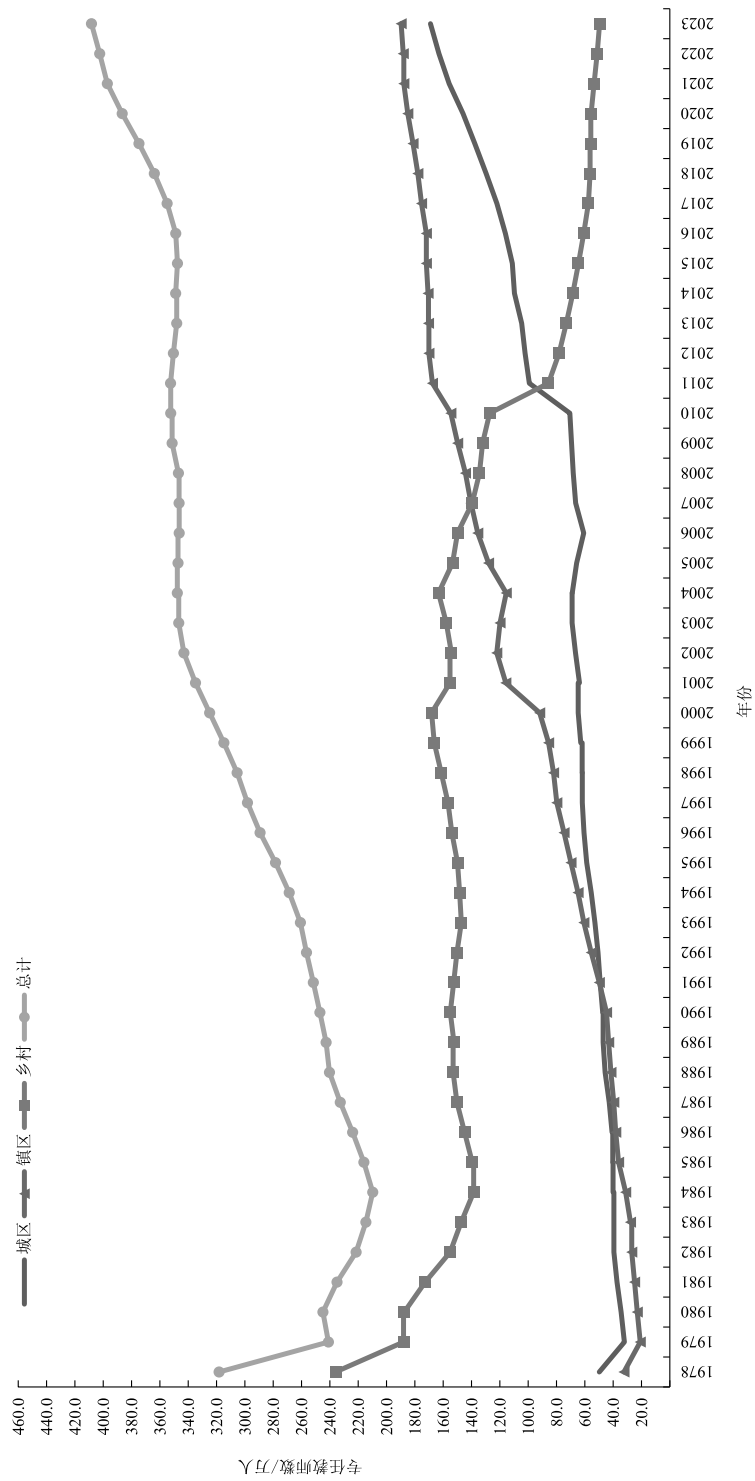


图1.2 1978—2023年我国初中专任教师数量变化

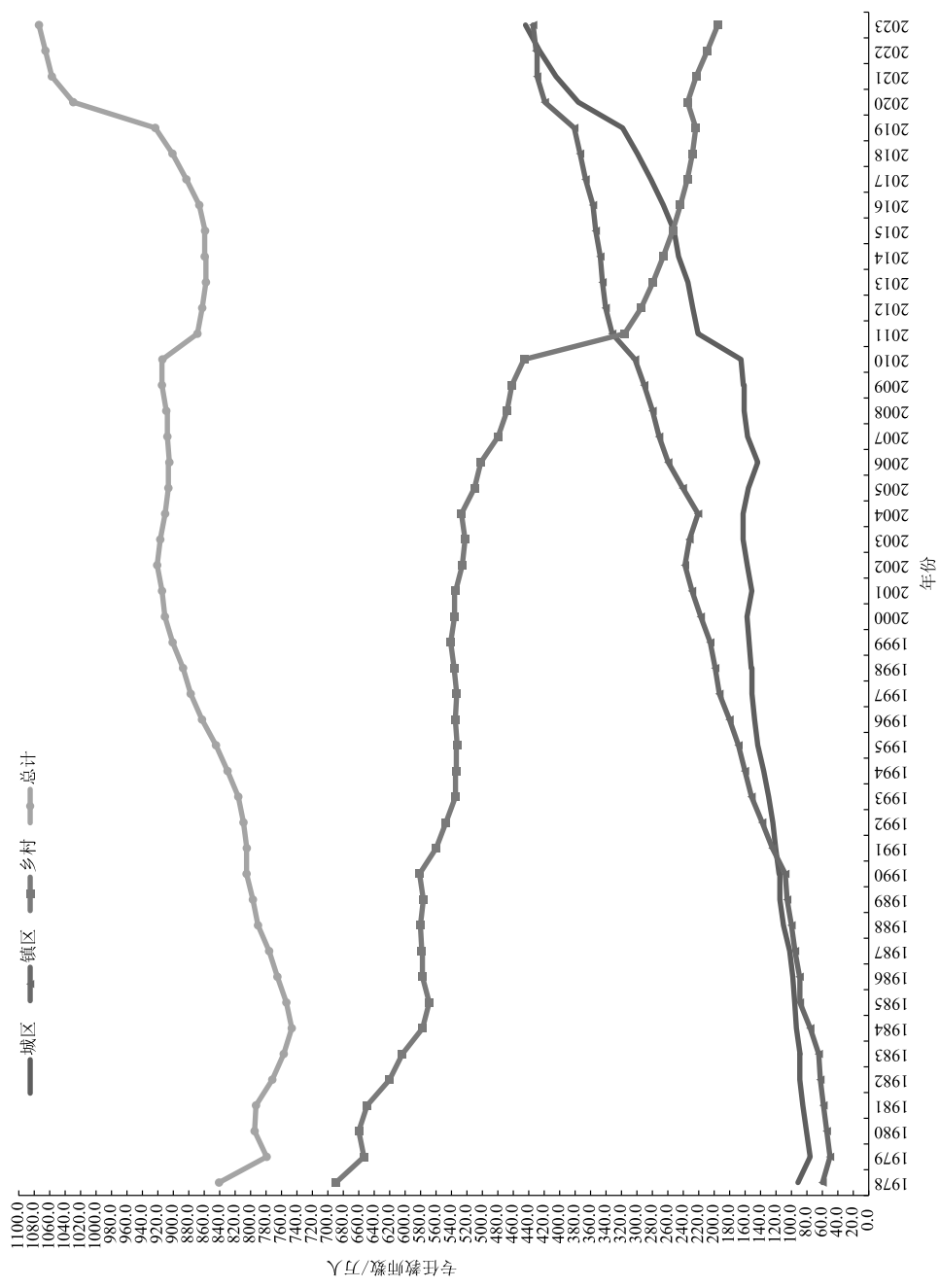


图1.3 1978—2023年我国义务教育阶段专任教师数量变化

1985—2000 年，全国专任教师数量快速上升，镇区和城区专任教师数量呈缓慢上升趋势，乡村专任教师数量变化恰恰相反，呈下降趋势。

2001—2010 年，全国专任教师队伍进一步发展壮大，乡村专任教师数量呈明显下降趋势，镇区和城区专任教师数量则呈上升趋势。

2011 年至今，全国专任教师数量略有下降后持续上升。乡村专任教师数量则大幅度持续下降，镇区与城区的专任教师数量上升，从 2016 年开始，镇区与城区的专任教师数高于乡村水平。

第二节 乡村教师建设的政策持续成为焦点

1978 年，中国共产党十一届三中全会在北京召开，揭开了中国改革开放的序幕。改革开放是我国发展中的转折点，自此之后，我国在实现中华民族伟大复兴的道路上勇往直前，并在各个领域都取得了伟大的成就。教育领域亦是如此，尤其是针对乡村教育的教师队伍建设，经历教训的同时也积累了经验。总结经验教训对我国教师队伍建设以及教育理念的发展与我国教育实践的探索都具有重要意义。2010 年以来，我国面临着将人力资源大国建设成人力资源强国的新目标，我国教育体系对未来发展进行统筹和规划。为了追求更公平、更高质量的教育，乡村教师队伍应成为受重点关注的群体。这一时期，我国乡村教师队伍建设进入改革的深化时期，在解决乡村教师队伍显性问题的同时，更应关注乡村教师队伍的隐性问题，以促进政策形成合力、整体推进乡村教师队伍发展。

一、乡村教师宏观改革的相关政策

2010 年，教育部师范教育司印发《师范教育司 2010 年工作要点》。该文件的总体要求如下：“深入贯彻科学发展观和教育改革发展《规划纲要》要求，围绕教育改革发展主题，以农村教师队伍建设为重点，以强化教师准入机制和推

进重大创新举措为抓手，大力加强教师培养培训，改革教师教育体制，创新教师补充机制，促进师资均衡配置，为推动教育事业内涵发展提供有力支持。”

2010年，《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》印发，其中衡量义务教育均衡发展的重要指标是“均衡配备师资”。首先，“均衡配备师资”要求建立“城乡一体化”义务教育发展机制，在财政拨款、学校建设、教师配置等方面向乡村倾斜，加强建设乡村教师队伍，提高队伍整体素质。其次，完善乡村教师的补充机制，增强乡村教师的职业吸引力。通过推动免费师范生政策，实施好特岗计划，完善代偿机制，鼓励高校毕业生到艰苦边远地区当教师。再次，政府预算中加入教师培训经费，教师的全员培训为每五年一周，其中要加强对校长、辅导员和班主任的培训，不断推动和完善教师培训制度。最后，加大民族地区双语教师培养培训力度。

2011年，《全国教育人才发展中长期规划（2010—2020年）》印发，其中的工作重点是建设乡村中小学教师队伍，具体体现为：以乡村教师为重点，有目的、有计划、有内容、有方法地通过多种途径对全国中小学教师进行分类、分层、分岗培训。针对学历在专科以下的小学教师实行学历提高教育。通过加大对乡村中小学薄弱学科教师的培养力度，缓解革命老区、边疆地区、民族地区、贫困地区急需教师的现状。

2012年，教育部、中央编办、国家发展改革委、财政部、人力资源和社会保障部通过了《关于大力推进农村义务教育教师队伍建设的意见》。该文件的颁布与实施第一次全方位、多领域地为乡村教师各个方向的发展作出规定和保障，教师地位不断提升，专业水平不断加强，编制及时给予倾斜，乡村教师待遇提高，促进教师补充，这些措施使得乡村教师队伍真正获得发展与提高。“发展农村义务教育，办好农村学校，关键在教师。”因此，要推进乡村义务教育教师队伍建设，就需要创新教师管理机制，保障教师地位的提升，落实好交流轮岗制度，提高教师素质水平与专业水平，同时探索建立乡村义务教育教师补充的机制。

2012年，国务院发布《关于加强教师队伍建设的意见》，用以指导乡村教师队伍的建设。该文件规定，乡村教师队伍建设是中小学教师队伍建设的重点，要采取倾斜政策，提升乡村教师的职业吸引力，由此来激励更多人才加入乡村教师队伍。

2019 年，教育部办公厅发布《关于开展中西部乡村中小学首席教师岗位计划试点工作的通知》，指出在中西部乡村学校设立一批中小学首席教师岗位，不仅可以遴选出政治素质过硬、业务素质精湛、育人水平高超、组织协调能力强的优秀教师，而且可以充分发挥他们的示范引领作用，带动当地乡村教师提升教育教学水平，进而提高中西部乡村教育质量。除了中西部农村，教育部也关注着边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区的教育。

2020 年，《教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》发布，提出加强新时代乡村教师队伍建设，培养一支数量充足、素质优良、热爱乡村、充满活力的乡村教师队伍。乡村教师作为发展更加公平、更有质量乡村教育的基础支撑，对乡村振兴、建设社会主义现代化强国、实现中华民族伟大复兴有重要的推动力量。面对新形势新任务新要求，乡村教师队伍还存在结构性缺员较为突出、素质能力有待提升、发展通道相对偏窄、职业吸引力较弱等问题，这些现实问题要求我国必须把乡村教师队伍建设提升至优先发展的战略地位。

2022 年，教育部等八部门联合印发《新时代基础教育强师计划》，提出：在实施中西部欠发达地区优秀教师定向培养计划方面，完善部属师范大学示范、地方师范院校为主体的乡村教师培养支持服务体系；在优化义务教育教师资源配置方面对加强乡村教师周转宿舍建设、着力提高乡村教师地位待遇等提出明确要求，为乡村教师“留得住、教得好”再上保险阀；在加强教师工资待遇保障方面强调各地要着力改善乡村教师待遇，提高乡村教师地位，继续落实好乡村教师生活补助政策，形成“学校越边远、条件越艰苦、从教时间越长、教师待遇越高”的格局。

二、乡村教师补充机制的相关政策

2011 年，教育部办公厅和财政部办公厅发布《关于做好 2011 年农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划有关实施工作的通知》。2011 年，教育部办公厅、财政部办公厅发布《“国培计划（2011）”——中西部农村骨干教师培训项目方案评审结果的通知》，该通知明确规定培训只面向乡村义务教育教师，要求认真