

乡村卓越教师培养的理论建构与实践路径研究

伍晓春 黎鹄志 曾芷璐

宜春学院智能制造与材料化工学院, 中国·江西 宜春 336000

【摘要】在乡村振兴战略与教育现代化进程中,乡村卓越教师培养成为提升乡村教育质量的关键议题。本文基于政策文本分析与实践案例研究,系统探讨乡村卓越教师培养的时代诉求、核心维度及实施路径。研究指出,乡村卓越教师培养需以政策支持为导向,构建职前职后一体化培养体系,强化乡土文化浸润与实践能力提升,并通过制度创新优化资源配置。研究旨在为乡村教师队伍建设和提供理论参考与实践指导,助力乡村教育可持续发展。

【关键词】乡村教育;卓越教师;培养体系;职前职后一体化;乡土文化

【基金项目】本文为:江西省高校人文社会科学研究“地方性师范院校乡村卓越教师精准培养模式的思考和探索-以宜春学院为例”(项目批准号:JY20109)的项目成果

1 前言

教育支撑是乡村振兴的支柱,乡村教师队伍的建设是为乡村提供教育支撑的关键。2020年7月教育部等六部门发布《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》^[1]都明确将乡村教师队伍建设纳入“乡村振兴”国家战略,提出“三年行动计划”,中央财政每年投入不低于50亿元,重点支持中西部地区。2025年1月22日中共中央国务院印发《乡村全面振兴规划(2024—2027年)》^[2],推动城乡教育均衡发展。中央连续推出这些众多利好乡村教师培养的政策,以求推动农村教育优先发展,可见乡村教师培养被视为一个重要课题。

当前,乡村教师队伍面临城乡资源配置失衡、专业结构断层、乡土文化融入不足等现实困境,而政策层面对“下得去、留得住、教得好”的卓越教师培养需求日益迫切。尽管国家已出台系列支持政策,但实践中仍存在职前职后培养割裂、实践能力培育与乡村需求脱节等深层矛盾。本文聚焦乡村卓越教师培养的时代命题,通过剖析政策逻辑与实践痛点,试图构建兼具理论深度与实践导向的培养框架,为破解乡村教育人才困境提供新思路^[3]。

2 乡村卓越教师培养的时代诉求与政策逻辑

2.1 乡村振兴战略下的教育使命

乡村振兴作为新时代“三农”工作的总纲领,承载着解决城乡发展不平衡、实现共同富裕的历史使命。它并非单一维度的经济振兴,而是涵盖经济、文化、教育、生态、社会治理等多方面的系统性工程。其中,教育振兴是乡村振兴的重要基石,具有基础性、先导性和全局性的作用。习总书记多次强调,“扶贫必扶智,让贫困地区的孩子们

接受良好教育,是扶贫开发的重要任务,也是阻断贫困代际传递的重要途径”。在当前乡村发展面临人才流失、文化传承断层、产业升级乏力等诸多挑战的背景下,教育能够培养有文化、懂技术、善经营的新型农民,提升乡村人口素质,为乡村发展注入源源不断的智力支持。《乡村全面振兴规划(2024—2027年)》明确将“加强乡村教师队伍建设,提高乡村教师素质能力”作为重要任务,这不仅凸显了教育在乡村振兴中的关键地位,更指明了乡村教师队伍建设是教育振兴的核心所在^[4]。

2.2 教育公平与质量提升的双重需求

当前,城乡教育资源配置不均衡问题依然突出,乡村教师队伍存在结构性矛盾,如老龄化严重、学科结构不合理、专业化水平亟待提高等。将“推进城乡义务教育均衡发展”列为重要目标,要求“健全乡村教师培养培训体系,提高乡村教师待遇水平”。乡村卓越教师培养是破解乡村教育困境的关键举措,通过培养“下得去、留得住、教得好”的教师,缩小城乡教育差距,实现教育公平^[5]。同时,随着乡村教育从“有学上”向“上好学”转变,对教师的课程设计、跨学科教学、信息技术应用等能力提出更高要求,亟需构建专业化培养体系。

3 乡村卓越教师培养的核心维度与目标定位

3.1 价值引领:厚植乡土教育情怀

乡土教育情怀是乡村卓越教师的精神内核,体现为对乡村教育的忠诚热爱、对乡村文化的高度认同、对乡村儿童的深切关怀。培养教师的乡土情怀,需从认知、情感、行动三个层面入手:通过乡土文化课程学习,增进教师对乡村历史、民俗、产业的了解;通过实践体验,如参与乡村社区活

动、走访农户，增强对乡村生活的情感联结；通过职业理想教育，引导教师将个人发展与乡村振兴结合，树立长期服务乡村的职业信念。例如，某师范院校开设“乡村文化概论”课程，邀请乡土文化传承人授课，并组织学生赴乡村开展田野调查，有效提升了学生的乡土文化认同感。

3.2能力建构：强化专业素养与实践能力

乡村卓越教师需具备“一专多能”的专业素养，既精通学科知识，又具备跨学科教学、课程开发、信息技术应用等能力。实践能力培养是关键，需构建“理论-实践-反思”一体化培养模式：职前阶段，通过教育见习、模拟授课、乡村实习等环节，提升课堂教学与班级管理能力；职后阶段，通过校本研修、教研共同体、名师工作室等平台，促进实践经验的反思升华。

3.3文化自觉：促进乡土文化传承创新

乡村卓越教师应成为乡土文化传承创新的主体，具备发掘、整合、传播乡土文化的能力。在课程层面，可将乡土文化元素融入国家课程，如在化学教学中引入农村沼气池的原理，在实践层面，组织学生开展乡土文化调研、非遗传承活动，培养文化保护意识；在创新层面，引导教师利用现代技术手段，如短视频、虚拟现实，活化乡土文化资源。

4 乡村卓越教师培养的实践路径：职前职后一体化视角

4.1职前培养：构建“乡土导向”课程与实践体系

4.1.1课程体系重构

打破传统师范教育“学科中心”模式，构建“基础课程+乡土课程+实践课程”三位一体的课程体系。基础课程强化学科专业知识与教育理论；乡土课程涵盖乡土文化、乡村教育政策、农村社会学等内容，可设置“乡村教育导论”“乡土文化资源开发”等必修课；实践课程增加乡村实习比重，实行“双导师制”（高校导师与乡村一线教师共同指导）。例如，宜春学院开设师范专业学生顶岗实习课程，学生需在乡村学校完成不少于16周的实习，并提交乡村教育调研报告，提升了实践能力与问题意识。

4.1.2招生与选拔机制优化

实施“定向培养、精准供给”策略，优先招收农村籍学生，通过面试、心理测试等环节，选拔具有乡土情怀、认同乡村教育价值的生源。例如，江西省推行“乡村教师定向培养计划”，考生需签订服务协议，承诺毕业后到乡村学校任教5年，同时给予学费减免、就业保障等政策支持，有效提升了生源质量与职业稳定性。

4.2职后发展：完善培训体系与专业支持

4.2.1分层分类培训体系构建

根据教师专业发展阶段，设计差异化培训内容：针对新任教师，开展“入职适应培训”，重点提升课堂教学基本功与班级管理能力；针对骨干教师，开展“卓越教师研修”，聚焦课程改革、教学创新等专题；针对校长，开展“乡村学校治理培训”，强化领导力与资源整合能力。培训方式应多样化，采用线上线下混合式学习、跟岗实践、案例教学等，提高培训实效性。

4.2.2教研共同体建设

建立“高校-地方政府-中小学”（U-G-S）协同机制，组建乡村教师教研共同体。高校提供理论支持，地方政府统筹资源，中小学作为实践基地，共同开展课题研究、课程开发、教学研讨等活动。例如，江西省某高校与当地教育局合作，成立“乡村教育研究中心”，定期组织高校教师与乡村教师联合开展教研活动，形成了“问题共研、成果共享”的良性机制，有效提升了教师的科研能力与专业归属感。

4.3实践创新：深化校地合作与社区参与

4.3.1乡村教育实践基地建设

高校与乡村学校共建实践基地，作为职前教师实习、职后教师研修的重要平台。基地建设需体现“乡村性”，例如，在基地设置乡土文化体验馆、农业实践园等设施，开展沉浸式实践教学。同时，基地可承担乡村社区教育功能，面向农民开展技能培训、文化活动，增强教师与社区的互动融合。

4.3.2教师参与乡村治理机制

鼓励乡村教师参与乡村治理，发挥教育在社区发展中的引领作用。教师可担任村史馆讲解员、乡村振兴智库成员、留守儿童关爱专员等角色，在服务乡村的过程中深化对乡村的认识，提升综合能力。例如，河南省某乡村教师发起“乡村振兴青年联盟”，组织教师与大学生志愿者开展乡村文化保护、产业调研等活动，成为乡村治理的重要力量，同时也丰富了自身的教育实践资源。

5 乡村卓越教师培养的保障机制：制度与资源协同

5.1政策保障：完善激励与评价制度

5.1.1待遇激励机制

提高乡村教师待遇水平，落实乡镇工作补贴、农村教师周转宿舍等政策，探索“绩效工资向乡村教师倾斜”机

制。例如，广东省实施“乡村教师生活补助”政策，根据乡村学校偏远程度和艰苦等级，分三档给予教师每月800-3000元不等的专项补助，省级财政每年专项投入超2亿元，覆盖全省10万余名乡村教师。该政策与农村教师周转宿舍建设工程协同推进，近三年累计新建、改造周转宿舍5.2万套，配套完善水电、网络等生活设施，切实解决教师住宿难题。同时，探索将教学成效、乡村服务年限等纳入绩效工资考核体系，建立“多劳多得、优绩优酬”的动态倾斜机制，让长期扎根乡村、贡献突出的教师获得更多激励，有效改善了教师生活条件，显著增强了乡村教育岗位的职业吸引力。

5.1.2 职称评聘改革

建立乡村教师专属职称评聘标准，大幅降低科研论文权重，将教学实绩、乡土教育贡献、学生发展成效等纳入核心评价体系，增设“乡村教育特殊贡献”加分项。例如，湖南省明确乡村教师申报高级职称时，可提交校本课程开发方案、乡村教育调研报告、留守儿童成长跟踪记录等实践性成果替代论文，同时将指导学生参与乡土文化传承活动、开展家校协同育人等工作纳入评价范畴，切实激励教师深耕乡村教学实践，激发扎根基层的职业归属感与价值认同感。

5.2 资源保障：优化配置与共享机制

5.2.1 师资资源均衡配置

通过深化“县管校聘”改革、建立常态化教师轮岗交流机制（如设定3-5年定期轮岗周期），并配套乡村教师岗位补贴、职称评聘倾斜等激励政策，系统性促进城乡教师资源均衡配置。例如，江苏省创新实施“银龄讲学计划”2.0版本，聚焦乡村学校紧缺的英语、信息技术、音体美等学科，定向招募具有高级职称的退休教师，实行“固定支教+流动指导”双轨模式，累计选派8600余名退休教师覆盖全省1200余所乡村学校，不仅有效缓解了学科师资缺口，更通过师徒结对、校本教研指导等方式，助力2.3万名乡村青年教师快速成长。

5.2.2 数字化资源供给

加强乡村学校信息化建设，构建“互联网+乡村教育”资源平台，提供优质课程资源、在线教研、教师培训等服

务。例如，“国家中小学智慧教育平台”开设“乡村振兴教育专区”，汇聚了适合乡村学校的教学资源与培训课程，突破了地域限制，提升了乡村教师获取资源的便利性。

5.3 组织保障：强化多方协同与监督评估

建立“政府统筹、部门协同、学校主体、社会参与”的组织保障体系。政府层面，成立乡村教师培养工作领导小组，统筹教育、财政、人社等部门资源；学校层面，明确高校与乡村学校在教师培养中的职责分工；社会层面，引导企业、公益组织等参与乡村教师培养，形成多元共治格局。同时，建立培养质量监测评估机制，定期对培养成效进行考核，及时调整培养策略，确保培养工作的科学性与实效性。

6 结论与展望

乡村卓越教师培养是一项系统性工程，需立足乡村振兴战略全局，遵循教育规律与教师专业发展规律，构建“价值引领-能力建构-实践创新-制度保障”四位一体的培养体系。当前，我国乡村卓越教师培养已取得初步成效，但在乡土课程开发、职前职后衔接、教师职业认同感提升等方面仍需深化改革。未来研究可进一步聚焦乡村教师内生发展动力机制、数字化赋能乡村教师培养等前沿领域，为乡村教育现代化提供更具针对性的理论与实践方案。

参考文献：

- [1] 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[Z]. 2020.
- [2] 中华人民共和国国务院. 《乡村全面振兴规划
(2024—2027年)》[Z]. 2024.
- [3] 李双, 刘文霞. 乡村振兴背景下乡村教师专业发展探
析[J]. 德州学院学报, 2022, 38(1): 85-88.
- [4] 顾明远. 乡村教育振兴的关键是教师[J]. 中国教育学
刊, 2021(1): 1-4.
- [5] 李瑾瑜. 乡村教师专业发展的困境与出路[J]. 教师教
育研究, 2020, 32(3): 72-78.

作者简介：

伍晓春(1973.07-)男, 汉, 江西高安人, 硕士, 副教
授, 研究方向: 师范教育。