# 农村教师问题

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2024-06-26

*第一篇：农村教师问题当代教育热点问题透视—— 农村教师问题一、农村教师问题的由来（一）新中国成立后农村教师的主要来源： 师范学校毕业生和民办教师。师资基本稳定,教学水平逐步提高正式教师和民办教师之间的工资差异不大。（二）1993年《中国...*

**第一篇：农村教师问题**

当代教育热点问题透视—— 农村教师问题

一、农村教师问题的由来

（一）新中国成立后农村教师的主要来源： 师范学校毕业生和民办教师。

师资基本稳定,教学水平逐步提高正式教师和民办教师之间的工资差异不大。

（二）1993年《中国教育改革和发展纲要》

从“统包统分”“包当干部”的就业制度转向实行少数毕业生由国家安排就业，多数由 毕业生“自主择业”的就业制度。20世纪90年代中后期，毕业分配基本退出历史舞台。

（三）师范学校毕业生不愿意回到农村学校任教。

脱离教育部门或者到县城以上的、发达地区的大城市任教。

回到农村学校的在积累了一定的教学经验获得了职称之后设法调往大城市或沿海城市。

（四）1998年，中等师范学校改革

中等师范学校在大部分地区不再适合小学基础教育对合格师资的需要。1998年，中等师范学校并轨改革，被师范专科学校所代替，由三级师范成为两级师范。中师改革带来的问题 ：

招生难（交学费）——分配难

师范学校的生源质量开始下降

以前农村中考生成绩最优秀者进中师，中师毕业后回到家乡的师资队伍里。中师的消亡使得农村师资区域性的良性循环被打破。农村学校教师队伍每况愈下。

二、农村教师面临的七大问题

（一）农村中小学教师待遇低，教师津贴补贴拖欠严重。

1、《教师法》中规定“教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平”没有达到。

2024年全国普通小学、中学教职工年均工资收入为17729元、20979元，分别比国家机关职工年均工资收入低5198元、1948元。部分县初中教职工人均月工资不足1000元。

2、与城市教师相比，农村中小学教师待遇偏低。农村小学、初中教职工的人均年收入分别仅相当于城市教职工的68.8%和69.2%。广东省小学、初中农村教职工人均年工资收入仅为城市教职工的48.2%和55.2%。

3、农村教师津贴补贴、工资拖欠严重。

（二）农村中小学教师超编和缺编现象并存，边远地区教师严重短缺且补充困难。

不同学段：从总量上看，农村小学教师严重超编，农村初中教师数量有一定缺口，农村高中教师缺编严重。

从地区来看：农村边远地区教师数量不足，难以满足当地义务教育的需要。中西部9省，7万多所村小的班师比低于全国小学1:1.9的平均配置水平，仅为1:1-1:1.3。

年龄结构方面，农村小学教师老龄化严重，缺乏中青年教师。初中高中教师年轻化。（年龄断层现象）

中青年教师在拥有了丰富的教学经验和不多的教学成绩后，会流动到城市或经济发达地区。教师工资长期拖欠，中青年教师不堪经济压力，外出打工。

（三）农村中小学教师结构性短缺与师范院校毕业生无法入编并存。

教师学科结构性短缺表现为：缺乏信息技术教师，英语教师，音乐、体育、美术等艺术类教师。

2024年，全国有508个县平均5所小学不足1名外语教师；西部山区农村小学平均10所才有1名音乐教师；中西部贫困地区、少数民族地区农村初中音乐、美术、信息技术三门学科教师平均每校不足1人。

师范院校毕业生只能充当代课老师，无法获得正式的教师编制。

（四）农村中小学教师学历、职称有待提高。

1、农村小学教师学历基本合格，初中、高中教师学历不合格率较高。在进入教师队伍时，初中教师学历合格率为68.4%，农村为58.8%。此外，取得合格学历的途径主要是自学考试、函授、业余或广播电视大学。

2、所学专业与所教课程不对口的现象突出。农村初始学历合格的初中语文、数学、外语、美术、音乐、艺术和体育教师，学非所教的超过40%。

3、职称结构方面，城乡中高级职务教师的比例差距较大：小学阶段，城市中高级职务教师比例比农村高9.5%以上。初中阶段，城市中高级职称教师比例比农村高19.2%。农村中小学缺乏高级教师，未评职称教师数量大于城市，配置不均衡。

原因：农村学校相对分散，学生人数少，学科教师少，很难产生学科带头人，培养出来的骨干教师也容易调往城市。骨干教师多集中在县镇学校。

(五)农村中小学骨干教师流失现象突出，边远农村地区教师流失更为严重。

教师流失（流动）：城乡之间：农村乡镇学校→县城学校

县域之间：经济欠发达县镇→经济发达县镇

区域之间：西部地区→沿海地区、大城市

学段之间：小学→初中→高中（学历、教学经验）

学校之间：非重点学校→重点学校

学科上：语文、数学、英语教师流失严重(六)农村中小学教师培训经费缺乏保障，教师专业化水平有待提高。

1、农村教师没有稳定的教师培训经费来源，教师个人负担过重。

2、农村教师参加培训的机会少、层次低、培训形式单

一、培训内容与教学实际脱离。

城市：新教师培训、骨干教师培训、外语培训、教材教法培训。（教师内涵和高层次能力的提高）

农村：职称培训、学历进修。（外在技能和低层次能力）(七)清退农村代课教师难度大、遗留问题多。

教育部官方统计结果，截止至2024年年底，全国公办中小学还有代课教师 31.1万。

农村代课教师多集中分布在各乡镇中心学校和村教学点，其中以处于普及基础教育阶段的村教学点为主。

2024年3月27日，教育部以“代课教师清退”为主题开新闻发布会，宣布“要在很短的时间内将中小学代课人员全部清退。”

从2024年开始逐步取消、清退农村代课教师。

代课教师工资过低，工作量超大，在特定历史阶段发挥着积极的作用，特别是在西部地区和偏远农村为维系义务教育承担着历史责任。随着义务教育均衡化和提高义务教育质量的现实迫切性来看，清退代课教师这一政策对于我国教育环境的改变是一个刚性的要求。

1、代课教师的身份：

（1）农村代课教师和城镇代课教师。

（2）代课教师没有教师编制。

（3）代课教师无证上岗，从教不合法。

（4）代课教师的聘用与清退—政府两难选择。

2、代课教师的产生过程？

1984年年底以前，农村代课教师被称为民办教师。1985年，开始民办教师的转正或清退工作。

1997年，为改善民办教师处境，提高基础教育质量，国务院提出“关、转、招、辞、退”方针，要求2024年结束民办教师历史。

2024年民办教师转正和清退后，不少农村因贫困招不到公办教师，一些空缺仍需临时教师来填补，一些乡村无奈只得自行招录教师，这些教师被称为“代课教师”。

3、代课教师产生的原因：

（1）财政因素是地方希望继续使用代课教师的动因。

农村、西部远贫困地区政府财政拮据，无法按照国家有关规定给正式分配的大中专毕业身共发放标准足额的工资。

（2）社会发展程度的差异。（语言、文化隔阂）

（3）微型的“麻雀学校”增多。

中西部山村地区还普遍存在一些教学点。“一人一校”的复式教学。

（4）许多西部农村学校教师缺口依然很大。

普九背景下学龄人口增加，使得农村教师缺乏，合格教师无法补充，只能聘请代课教师。

（5）教师招录考试不透明，有教师资格证书的大学毕业生只能以“代课教师”的身份从教。

4、清退代课教师的障碍性因素：

（1）代课教师是个特殊而又复杂的弱势群体。

代课教师的贡献与报酬严重失衡。农村代课教师从未享受过《劳动法》规定的国家最低工资保障制度和必须的保险福利，薪金微薄。

（2）面向代课教师的考试录用因为地方教师编制问题难以操作。

（3）地方财政负担的经济利益。

代课教师群体的数目不小，县级财政能力有限，难以兑现代课教师的清退补偿。

为开源节流，一些农村奉行“缺编不补师范毕业生”，留用代课教师。1个正式在编教师的基本工资可以维持7-8个代课教师的工资费用。

（4）一些边远贫困农村地区、少数民族聚居区，一旦清退代课教师，正式在编教师都不愿意去，将陷入无人任教的局面。

（5）相当部分代课教师为争取早日成为公办教师、胜任教学，参加了各种培训，并投入了不菲的培训费用。如何弥补代课教师巨大的机会成本和经济费用？（6）部分大众媒体的质疑和对代课教师的同情。

“清退”成为2024年教育十大关键词之首。“清退”政策的内容、方式、结果以及清退后的安置问题受到多方媒体的质疑。把农村教育的责任完全推到代课教师身上并让他们承担后果是非常不公平的。

三、农村教师问题产生的原因分析

(一)政府教育经费投入不足与基层政府挪用教育经费并存

1、政府教育经费投入不足

财政投入体制：以县为主，配合中央财政转移支付。中央财政转移支付大大增加了预算内教育经费拨款，但是县级财政义务教育经费紧张，公用经费严重不足。

2、义务教育资金管理缺乏监督机制，挤占挪用农村义务教育专项经费的现象比较普遍。

（二）农村学校编制过紧与缺乏退出机制并存

总体上看，农村中小学教师数量处于超编状况。2024年教育统计数据表明，农村中小学共有2090977班，按照每个班配备专任教师1.8人，需要专任教师3763758.6人，实际上农村专任教师数量达到4618384人，存在严重超编的现象。

农村中小学教师超编的主要原因：

1、教师编制标准尚未充分体现农村边远地区学生居住分散、交通不便、学校规模小、成班率低等特点，不能适应这些地区学校教育教学对教师的实际需求。

2、已有的制定农村教师编制的政策文件规定不尽合理，在相同班额的前提下，城市、县镇和农村教职工与学生比，初中阶段分别1:13.5,1:16,1:18。小学阶段分别是1:19，1:21，1:23。

3、小学适龄人口减少，缺乏教师退出机制。

学龄人口高峰向高中阶段转移，小学适龄人口减少；进城务人员子女在城市接受义务教育。

按师生比计算的农村教师数量显示严重超编；已有事业编制身份的教师不能随意因生源减少而辞退；在编不在岗的教师存在。

4、西部边远农村地区严重缺编及老龄化现象

（1）边远地区交通不便、地势先要，培训机会少、职称名额少、离家太远等因素很难吸引正式教师。

（2）随着西部普九力度的加大，“两免一补”“全免”解决了学生上学的问题，学生数量增加与教师短缺形成了对比。

（三）倾向“城市化”的县域教育发展政策助长了农村教师的流失。

边远地区学校教师待遇低、生活条件差、工作环境艰苦、个人发展机会少，难以解决结婚生子问题，这是造成农村骨干教师流失的主要心理倾向。

县级政府主动吸引农村教师调离农村。

削减农村学校数量；调离优秀骨干教师

（四）师范学校教师教育职能淡化与农村教师职后培训滞后并存。

随着师范院校的改革，很多师范院校开始追求综合化发展，教育类课程和教育实习都日渐淡化，不仅课时减少，教育实习也流于形式。

原来面向农村培养师资的师范学校逐渐解体，高等师范学校的课程设置等方面，并不对应农村小学教师的培养，因此出现农村小学师资培养的真空。

出身农村的师范生不愿意回到乡镇农村学校任教。

新课程改革于2024年在全国义务教育阶段全面铺开。倡导学生主动探索，教材变化巨大（量大、过于城市化、新内容多），城乡教师都不适应。农村教师缺乏专业支持，难以适应提高教学质量的需要。

（五）农村中小学教师管理有待健全

没有编制或有编不补,有教师编制的人员不上岗任教，师范毕业生无法获得教师编制。中小学职称评审；教师招录问题 免费师范生政策：

1、提前录取

2、免费教育（免交学费、住宿费且有生活补助）

3、精心培养（突出实践环节训练）

4、确保就业（毕业后到基础教育阶段从事教学或管理工作不得少于10年，其中2年农村支教）

5、支教期间工作合格可以直接攻读教育硕士 农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划

“特岗计划”是中央实施的一项对中西部地区农村义务教育的特殊政策。通过公开招聘高校毕业生到中西部地区“两基”攻坚县乃至中西部地区国家扶贫开放工作重点县县以下农村学校任教，引导和鼓励高校毕业生从事农村义务教育工作。

西部11省：内蒙古、广西、重庆、四川、贵州、云南、陕西、甘肃、宁夏、新疆、青海。湖北、海南部分“两基”攻坚县。新疆生产建设兵团部分团场。

现有中小学编制内实行聘任制。公开招聘，以高等师范院校和普通高校应届本科毕业生为主，另招少量应届师范专科毕业生。30岁以下取得教师资格证有教育教学经验的往届本科毕业生；参加过“大学生志愿服务西部计划”、实习支教的师范毕业生优先考虑。

**第二篇：关于农村教师待遇问题的调查报告**

关于农村教师待遇问题的调查报告

摘要：教师的待遇直接影响教学的质量，所以国家应该注重教师的待遇。

关键词：农村教育、教师待遇

针对这次进行关于农村教师问题的调查报告，我认为这是对我们的一种社会锻炼。我和几个老师组成了一个实践团。经过我们几个的商讨分析，最终我们确定了小组的活动名称：农村教师的待遇问题，并采取了采访调查方式。我们组大部分成员都是来自农村，也比较了解农村教育的情况，而初中和小学是农村的主角。

通过我们和其他中小学教师的交谈、访问，我们深刻的了解到农村教师的待遇真的比较差，有的情况是在超出我们的想象，和城市里教师的待遇着实有着不小的差距。我们调查农村教师的待遇，实际上也就是探讨农村教育问题，这两者有着很大的联系。

一、调查结果与分析如下：

1、教师工资较低

在调查中我们发现有90%以上的教师月工资都在2024~2500元之间，而随着物价的不断上涨，教师工资并不是同比增长的，这导致他们生活压力也越来越大。据我们问卷调查所知，有大约60%的老师感到维持生活比较吃力，只有低于8%的教师认为认为他们的月工资足够维持生活。教师工资和教龄是有关系的，调查中教龄在20年以上的老师工资都在2500元左右，对于一些新来的教师，工资就会更低了。由于这个原因，一些教师为了维持生活精打细算生活费，从而使得他们无法将所有精力集中在教学上，降低了教学质量。

2、医疗保险落实的不够

医疗保险对教师很重要，教师这个行业有很多的职业病，一旦生病住院，那昂贵的医药费用是普通的农村教师难以承担的。在我们的调查中有大约60%的教师对医保满意，40%的则表示不满意，他们感到生病时仍然承担了比较较多的费用。但他们相信，随着政府医保的不断完善，他们遇到的问题定能得到圆满的解决。

3、对教师培训较少

培训是提高教师教学水平的一个重要举措，通过培训，教师可以及时的更新自己的知识储备，丢掉一些过时的想法，探索出更加行之有效的教学方法。我们调查中的教师均纷纷表示，相关部门对小学教师培训的周期太长，他们建议一年两次培训是比较合适的，周期太长，不利于教学的创新，太短，教师们又没有足够的时间。如果教师们能够接受一年两次的培训，这无疑对他们的教学有着很大的帮助，这也就要求相关部门要给以农村教育足够的重视。

4、课业负担重

由于对农村教育重视不够，教育部门并没有保证学校足够的师资，特别是缺乏年轻教师，这些都导致出现了教师一兼多职的状况，教师们都普遍感到课业负担较重。“我教三年级的语文、口语、科学等，还教一年级的体育，任务比较重，平时教学比较吃力。”一位教师这样告诉我们。

5、农村学校教学设施差

众所周知，农村学校的设施是比较差的，这会使得教师缺少良好的教学与工作环境，长此以往，将会使他们失去教学的激情，有些会抱着无所谓的态度教学，严重影响教学质量，这也不利于农村教育的发展。

二、对策与建议：

1.适当提高乡村教师的工资

农村教师的工资太低，尤其是年轻的老师，他们的家庭负担也很重，导致较好一点的老师都流失了，农村教育也越来越差。所以建议政府适当的调高教师的工资，增多对农村教育的投入，并改善他们的教学条件，比如在农村中小学中设立中小型的图书馆，以及配置电脑。2.提高乡村教师的福利待遇

对于大多数的国家机构的工作人员都有不错的福利待遇，而乡村教师的福利待遇就非常之差，年底没有奖金，平时也没什么另外的收入，医疗保险做的也很差，程序也很繁琐，即使申请到了，补贴也不多。我们建议给农村教师年底发放奖金，这样也可以提高他们的工作热情，对于医疗保险，我们建议提高农村教师的补贴比例，并简化程序，以及提高申请的成功率。并设立农村教育基金，对急需用钱的老师以帮助。

3.增大对乡村教师的培训力度

对于农村老师的培训，我们认为是提高农村教育质量的重中之重，而这一点似乎并没有得到落实，农村学校一年有时都不会有一次机会派遣老师去接受培训，即使有，名额也是非常之少，我们建议相关的市县乡都可以经常举行不同规模的培训活动，这样也可以使来自不同地区的老师有更多的机会认识交流经验，相互借鉴，学习。4.吸引并减少教师流失

对于师资不够的问题，也可以从两个方面着手解决。一是鼓励师范学校毕业生积极投身农村教育，给农村中小学注入新的活力；另一方面，可以适当提高教师的待遇，使年轻教师感到农村同样是他们施展才华的舞台，减少他们流向待遇较好的城镇学校。5.加大教育资金的监督力度

政府每年下拨给农村学校建设的资金本来就比较少，再加上一部分资金落实不到位，实际到达学校的比较少。因此，一方面国家应该继续加大乡村教育的投资，保障乡村学校的基础建设，另一方面，国家要加大对教育资金的监督，严抓贪污腐败现象，确实使这部分资金落实到实处。同时，也可以从社会上寻求帮助，呼吁社会各界人士为乡村基础教育做出应有的贡献。

教师是教育的主力。如果能够适当提高农村教师各方面的待遇他们才会更加努力工作。农村教育是国家最基础的教育，只有抓紧了农村教育才更有机会为国家培养出有用的人才。

作者：沈成富

工作地点：景东县漫湾镇安召完小 形成时间：2024年11月16日 通讯地址：景东县漫湾镇安召完小

邮编：1195115774@qq.com 联系电话：\*\*\*

**第三篇：关于农村教师队伍建设问题的思考**

关于我区农村义务教育师资队伍建设问题的思考

张家界市永定区教育局 李娟

（2024年7月16日）

农村教育是当前教育的热点和难点，而建设一支高素质的农村教师队伍是发展农村教育的重中之重。近年来，我区高度重视教师队伍建设，在队伍的补充、管理、教育、培养、使用等方面采取了一系列措施，中小学教师队伍建设取得长足发展，队伍结构日趋完善。但从总体上看，农村与城镇相比差距还比较大，农村师资力量总体薄弱的状况仍未得到根本改变，农村教师资源配置不合理矛盾仍然突出。这些问题如不引起高度重视，并采取相应措施予以解决，将严重阻碍我区农村义务教育的健康发展。2024年6月5日至6月15日，教育卫生组的政协委员一行对沅古坪中心学校、三中、双溪桥九年制学校、王家坪中心学校、谢家垭中心完小、湖田垭九年制学校等6所农村义务教育学校的师资队伍情况进行了调研，对我区村义务教育师资队伍建设问题有了一些思考。

一、我区农村中小学教师队伍现状

1.师资结构严重失衡。一是年龄结构失衡。中青年骨干教师少。农村中小学教师基本上是“两头大，中间小”，如沅古坪中心学校共有教师48人，其中50岁以上的23人，占47.9%；30岁以下的14人，占29.2%；30至50岁的骨干教师只有11人。二是学科结构失衡。学科紧缺现象依然存在。目 1 前农村中小学校教师以语文、数学等传统主学科为多，外语、物理、化学等学科的教师缺口仍然很多，而受过专业训练的计算机、劳动技术、音体美老师更是奇缺，“教非所学”现象普遍。计算机、劳动技术、音体美这些课在农村学校很难开起来，即使开起来也是教其他课的教师兼任，多数流于形式。如三中教师任教专业与所学专业不对口率达到23.4%，由于部分学科师资严重缺编，其它专业教师不得不兼任他们力不从心的授课任务，一方面教师教得吃力，另一方面，严重影响学生学习质量和学习兴趣，更谈不上学生综合素养的提升。

2.农村教师从教条件艰苦。一是交通条件艰苦。多数农村学校地处偏僻，出行、购物等都不方便。如王家坪镇湖田垭九年制学校，每天只有上午或中午

一、两班客运车可供出行，老师进出极为不便。因此这样的地方公办教师根本分配不进去，湖田垭九年制学校九个班级，公办教师只有8人，聘请代课教师12名。二是生活条件艰苦。农村小学教师生活条件普遍较差，有住房没有厨房，有厨房没有卫生间。虽然近几年建设了的教师周转宿舍，解决了一部分教师住房问题，但这些都是建在乡镇中小学或相对集中的村小，边远的村小和教学点教师没有住房，加上有的学校又较偏僻，一个教师特别是女教师住在学校安全隐患大。2024年双溪桥中心学校通过特岗招聘两名教师，报道第二天就不辞而别。三是生活质量低。教师的工作阵地是三尺讲台，面对的是一群学生、一堆书籍、几摞作业，与外界交往少，思想闭塞，生活比较单调。相当一部分农 2 村教师系“半边户”家庭，上有老下有小，生活负担大，日常生活常常是捉襟见肘，买房购物心有余而力不足。

3.农村骨干教师流失严重。一是农村中小学留不住教师。在本次调查问卷中，参加调研问卷对象选择不乐意在农村任教的比例达到77.1%，基本乐意的13.8%，乐意的仅有区区的9.1%。究其原因，他们普遍认为是经济收入低、生活条件差、找对象困难、课业负担重。二是农村留不住学生。近几年来，越来越多的农民把孩子送到城里上学，城区中小学的生源多了，规模扩大了，城乡学生严重失衡，如谢家垭中心校只有56名学校，三岔中心校只有90多名学生。三是城区学校不断增加，农村骨干教师进城。近三年城区新建了北门小学、民族小学，扩建了崇文小学、大庸桥小学、天门小学，净增学位达到将近5000个，需要大量师资补充主要是从农村选拔，农村骨干教师相继调走，这就使农村的师资越发薄弱，使农村教师队伍陷入了低质量徘徊的怪圈。在和校长座谈时，一位校长感慨的说：按照政策，特岗教师在农村工作5年就可以调到城区学校，我们学校花5年时间，刚培养好这位教师，他就想办法调到城区学校。四是年轻教师成长问题令人担忧。新入职的特岗教师及新招得年轻教师进入农村任教，为农村教师队伍注入了新的活力，这些青年教师是学校中坚力量，担任教学任务重，根本不可能外出学习培训，由于农村骨干教师流失严重，本校骨干教师传帮带作用无法落实。

4.农村教师培训机制不健全。一是校长送教师培训的意识不强。近年来，农村学校学生数量逐年减少，学校数和班级数越来越少。麻雀虽小肝胆俱全，教师一个萝卜一个坑，甚至一个萝卜几个坑，一个人身兼数职，跨年级、跨学科教学的现象在农村学校比比皆是，一个教师缺课会让学校乱成一锅粥。无论哪个层面的教师培训，或多或少会影响学校正常的教学秩序。所以，校长不愿意让教师在工作时间离岗培训。二是农村学校资金短缺。教师离岗培训，需要代课金、差旅费，培训对象的各种津贴、补助照发，或多或少会给学校本来就捉襟见肘的财力带来压力。三是教师参与培训积极性不高。教师思想认识上不去，没有认为培训是一种福利，普遍认为培训不会涨工资，不能提拔，不能给工作和生活带来立竿见影的效应，加之农村学校规模小，同年级同学科教师少，工作基本无可比性，竞争意识不强，因此，思想观念更新慢，教学方法与手段相对比较落后。

1.合理核定教师编制，健全教师补充机制。尽管中央编委办[2024]6号文件关于“进一步改进农村中小学教职工编制核定工作”中已将农村编制参照县镇标准核定，但城乡编制“倒挂”现象仍然严重。当前我们可从四个方面解决这个问题。一是出台《永定区在职在编教师工作量核定办法》。教育局根据国家、省标准，制定《永定区在职在编教师工作量核算办法》，引导学校行政及教师满负荷工作，并与教师的绩效工资挂钩，4 鼓励教师多上课，按劳分配，调动广大教师工作积极性。二是根据农村教师编制较少而导致的补充乏力和农村教师队伍年龄老化且结构不合理的现状，增设一定比例的机动编制或者附加编制，优先配齐农村合格专任教师。三是建立教师补充长期机制。人事、教育、编办等有关部门要高度重视对年轻教师的选聘和培养，制定教师补充办法，引进优秀人才，充实到教学第一线，形成良性的教师补充机制。四是建立师范院校学生定向培养制度。每年从招生计划中划出一定比例，专门给农村中小学定向培养教师，毕业后直接回到农村中小学任教。五是利用国家“特岗计划”大好时机，及时补充师源。

2.合理调整学校布局，带动师资优化组合。一是合理调整学校布局,撤并部分规模太小的农村学校，使农村中小学逐步向乡镇集中，形成农村教育城镇化的格局，能进一步改善师资结构，带动师资优化组合。调整学校布局后，学校班容量大了，教师集中了，我们根据每个教师的年龄、知识结构、能力水平等实际进行合理调配，既节约了教师又优化了师资结构，还能提高整体师资水平。二是合理利用城镇优质师资，运用“三通一平”建设的信息化手段，城乡实现优质教师资源共享，尤其是化学、物理、英语、音乐、美术、舞蹈机等专业教师奇缺的学科，可以利用网络平台与城镇共享，解决农村学校规模小、师资奇缺、学科教师配置不齐的矛盾。三是有效推进“集团化办学模式”，促进城乡教师合理流动，并与学校年终考核，教师职务晋级挂钩。

3.提高农村教师待遇，保证教师队伍稳定。农村教师的待遇问题也是教育公平重要的一部分。当前，仅仅完善农村教师基本工资制度还不够，还必须采取措施逐步统一各校福利待遇标准，并建立起收入平衡机制。在不断提高农村中小学教师的待遇时，要确保教师的收入不低于同地区的其他行业。对在农村中小学任教的教师，还可以根据其任教年限和工作业绩实现梯度工资，对在农村工作满十年、二十年、三十年以上的教师分别设立山区教师特殊津贴，使那些教学水平高、教学经验丰富的教师能够扎根农村中小学，长期服务农村中小学。对在农村学校任教的教师在职称晋升、优秀教师评选、年终考核等方面给予特殊倾斜，以增强农村教师岗位吸引力。

4.完善农村教师培训机制，提升农村教师业务素质。一是创新农村教师培训方式。区级培训机构整合区内优势教师资源，建立骨干教师库。根据基层学校和教师申请的培训内容及要求，组织开展送课下乡活动。这样，以需求导向，把教师的需求作为培训的出发点，大大提高培训的针对性和实效性。二是落实农村教师培训专项经费。教师培训工作是各级政府的重要职责，要将农村中小学教师培训经费纳入财政预算。政府要出台相应的政策，落实教师培训的经费，规范教师培训经费的管理，在经费的使用上，应更偏重于农村教师的培训，这对农村教育发展具有重要意义。三是健全教师继续教育考核机制。坚持“先培训，后上岗；不培训，不上岗”原则，积极鼓励全体教师继续学习、继续教育，使学习成为广大教师的自觉行为。6 四是建立农村青年教师成长档案，为促进农村教师成长，建立农村教师成长档案，记录农村教师的点滴成长，为永定教育发展培养人才。

总之，农村教育问题是我区教育发展的短板，也是区委政府落实“教育名区”战略必须跨越的一道坎，农村教育要提速发展，关键是城乡教育发展要均衡。

**第四篇：中国农村教师的两难问题（范文模版）**

中国农村教师的两难问题

我的很多同事面对山区学生成绩的难以提高，面对家长们的“非议”，于是调到了县城学校去工作。令人意想不到的是，他们摇身一变，由“水平差”的老师顷刻成了学校的“教学能手”，“骨干教师”，“学科带头人”„„周末我去拜访了他们（调到县城学校的老同事），问起他们的工作情况。他们说，城里学校的工作负担轻，相当轻。首先，代课单一，每位教师只会担任一个年级的一门学科的教学（单班单科），任务最重的也不过担任同年级的双班同科教学任务而已。其次，课外辅导任务量小。学生的作业分为“在校作业”和“家庭作业”，“在校作业”老师在课余时间就批阅完毕了，“家庭作业”由家长或家教老师负责检查批阅。家长和老师分工明确，真正实现了家、校合作的教育。再次，县城学校教师总工作量小。科任教师基本没有兼职工作，只管上课，其他后勤、活动、建立档案资料等等方面的工作有专人（不代课教师）负责。下班之后无牵无挂照顾孩子、做家务、逛街、交友„„真可谓工作生活两不误。

听了他们的介绍和切身体会，再看看和我一起奋战在农村山区教育岗位上的同仁们，我不禁内心充满了困惑。我和我的同事们，每日里上课忙、辅导忙、改作业忙，还得为兼职工作（少先队、图书室、校园安全检查、“普实”验收、“316工程”督导„„）的开展和资料的整理忙得不亦乐乎，在校基本就没有了备课的时间。于是，下班后，晚上还得在灯下加班赶备课。我们的学生接受的教育基本上是单一的学校教育，家庭几乎没有起到一点儿辅助作用。学生的学习完全依靠老师课堂的讲解、引导，依靠教师凭良心的课外辅导。仅仅凭借这么有限的时间，仅仅依靠教师微薄的力量，学习成绩怎么能提高呢？教学质量又谈何提

高呀？

于是，我花费了大量的时间走访了我所带班级的学生家庭，渴望得到家长的理解和支持，希望他们每日里能够抽出一些时间来督促学生完成作业，并检查、批阅和辅导，能够和学校老师密切配合，以使学生学习成绩有较快的提高，最终达到较为理想的成绩。我刚刚有这样的想法时，同事们奉劝我，别白费心机。我不相信，我要试一试。然而令我万万没有想到的是：走访以失败而告终。我所走访的家庭大致可以划分为三类，第一类，力不从心类。这一部分家长，支持“家校合作教育”观念，但因自身文化水平低下，心有余而力不足，没有能力担负辅导和批阅家庭作业的任务；第二类，工作繁忙类。这一部分家长，大多在外地务工，学生属于留守儿童，要么自己照顾自己，要么由爷爷奶奶，甚至有的还由亲戚邻居代为照顾。还有的在当地打零工和兼种土地，整日里早出晚归，无暇顾及孩子学习。第三类，不尽义务类。这是较少的一部分家长。他们有的有时间，也有能力参与学生辅导和家庭作业的批阅，但是，他们情愿把时间用来闲逛、打牌娱乐，甚至赌博上，却不愿意尽自己作为父母的义务。他们认为，教育学生是学校和老师的事，尤其对于文化知识的教育更是学校老师的事。要是靠家长的话，还要老师干什么呢？

走访失败，渴望家长的配合无果。接下来还得回到老样子、老传统的“农村山区教育”的特殊阵营中去，实行学校教师的单一化教育模式。内心充满困惑之余，我也真想像那些调走的同事一样，进入县城学校，轻松地工作，愉快地生活，成“名师”，当水平高的老师。可细细想来，难道都这样“跑了”，逃避农村山区教育的现实，让农村山区学校“垮台”不成么？答案当然是不能。

那么我们又该怎么办呢？

我们渴望有一个崭新的农村山区教育的氛围。这需要我们山区全体教育工作者的共同努力，更需要教育部门、政府部分的大力支持和相关政策。只要教育部门、政府部门与学校三方携手，办好“家长学校”，真正发挥“家长学校”的现实作用，让家长们接受培训，参与孩子的共同教育，经过长期的不懈努力，我相信，家长们的意识和素质定会有暂新的面貌，到那时，就可以从真正意义上实现学校、家长、社会三方协作教育。农村山区教育质量的提高，不再是梦想，到那时，定会实现农村山区教育与城市教育的接轨。到那时，山区教师们不再为工作而困惑，不再一个个

想逃离山区教育的“苦海”。

**第五篇：农村教师**

二、对农村中小学教师队伍建设出路与对策的思考

基础教育的重心在农村地区，要提高农村教育质量，全面推进素质教育，必须建设一支高素质的农村中小学教师队伍。

（一）优化教育环境，增进教师心理健康

农村教师工作条件艰苦，工作环境差，容易助长心理问题。因此，要注重学校领导与教师之间的情感交流，及时进行沟通。创造有利于教师心理健康的教育环境，在不断减轻教师心理压力的同时，积极开展心理教育活动，指导教师掌握心理健康的知识，正确认识和防治疾病。校长和学校行政人员应设法改善教师的生活工作条件，合理安排教师的工作强度。科学评价教师的工作，尊重教师的劳动，注意奖惩公正，发扬民主，建立和谐的人际关系，净化教师的精神生活环境。

（二）加大农村义务教育投入，提高农村中小学教师的经济地位

农村教师不但需要精神上赞誉，更需要经济地位的提高。农村中小学教师是弱势群体，因此，只有让他们衣食无忧，才能安教乐教。国家要加大对贫困农村地区的财政性投入，建立从中央到地方各级政府合理分担的投资体制。要确保工资按时足额发放，抓紧清理补发拖欠的农村中小学教师工资。针对农村的特殊情况，建立特殊的津贴制度，使农村中小学教师的工资待遇等于或高于城市教师的平均水平，要强化中央政府及地方政府的责任，加强对农村义务教育的投入，以此稳定农村贫困地区教师队伍，激励和吸引人才到农村任教。

（三）加强师训工作，提高整体素质

2024年，《国务院关于进一步加强农村教育工作的决定》明确指出，要加强农村教师和校长的教育培训工作，构建农村教师终身教育体系，实施“农村教师素质提高工程”。教师在传授知识的同时，也要不断学习，接受新知识，要实施农村教师带薪进修制度。这就要求教育行政部门制订培训计划，对培训进行周密安排，从制度上、组织上保证师资培训的连续性和实效性，建立培训的资源共享体系。

（四）严格教师考核制度，实行城乡教师交流

按照《教师资格条例》的规定，严把教师入口关，确保师资的学历层次和素质水平，使农村中小学教师队伍充满活力。通过分流，及时补充优秀教师，使教师队伍的整体素质得到提高，结构得以优化。有关行政部门应积极依法落实对农村中小学教师队伍的管理权，强化聘任制，加强聘后管理和履职考核。教育行政部门应有计划地组织教学水平高、经验丰富的城市教师到农村学校支教；抽调农村骨干教师到城市学校挂职培训，促进薄弱学校的建设和发展，加快建立教师转任交流制度，最终提高整个农村的教育质量。

三、结束语

虽然目前农村中小学教师队伍存在一些问题，但只要我们充分重视，坚持不懈，共同努力，教师队伍存在的问题就能有效解决，教师队伍建设就能取得良好的效果，从而更好的推动农村中小学教育的发展。

参考文献：

[1]叶志筑.农村教师流失分析[J].当代教育论坛，2024，（6）.杨润勇.新形势下我国农村地区教师教育政策调整的思考与建议[J].教师教育研究

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找