# 农村教师补充与稳定策略刍议

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-08-03

*第一篇：农村教师补充与稳定策略刍议加 强 改 进 党 的 建 设 服务创新社会管理主题征文农村教师补充与稳定策略刍议摘要：中国的问题说到底是农村的问题，农村发展的关键是农村教育的发展，农村教育发展的核心在教师队伍建设，农村教师队伍建设的难...*

**第一篇：农村教师补充与稳定策略刍议**

加 强 改 进 党 的 建 设 服务创新社会管理主题征文

农村教师补充与稳定策略刍议

摘要：中国的问题说到底是农村的问题，农村发展的关键是农村教育的发展，农村教育发展的核心在教师队伍建设，农村教师队伍建设的难点在于教师的补充与稳定。本文结合实际，从政策、措施及工作生活的具体层面，就农村教师队伍建设补充与稳定的机制进行了探讨。

关键词：农村教师 补充 稳定 策略

当前，从整体上来看，我国各地中小学教师大都处于超编状态，尤其是农村教师超编，但与此同时，农村各学科专任教师却十分缺乏。究其原因，是队伍年龄老化，结构不合理，加上农村教师工作待遇偏低、工作生活环境不优，吸引力差，由此导致长期以来流失严重、补充乏力。农村教师队伍建设其实质就是一个如何补得进留得住的问题。本人认为，应从以下几个方面切实采取有力措施，着力解决农村教师的补充与稳定问题，以加强农村教师队伍建设。

一、要依据农村实际实施城乡教育编制二元化管理

（一）农村中小学教师应单独定编。目前，城乡教师编制存在倒挂，2024年开始实行的新的教师核编定岗规定，城市的编比宽松于农村的编比，这主要是更多的从减轻财政负担的角度而不是更多的从教育规律角度来考虑。另一方面农村中小学学校分 散，学生人数虽较少，但班级较多、需要的教师编制相对要多。而农村教师编制较少，导致补充乏力。加上农村教师队伍年龄老化，结构不合理。因此，在核编定编工作中，应以规范、优化、高效、精简为原则，从各学校的实际情况出发，从中小学教职工编制要满足基础教育事业发展的基本需求出发，本着促进教育质量和办学效益进一步提高的目的，根据教育层次、学校教育教学工作任务、班额和教职工工作量合理确定中小学教职工编制。尤其要体现向农村中小学倾斜的原则。要围绕建设社会主义新农村和促进城乡教育均衡发展的目标，因时制宜地改革中小学教师编制核定办法，把有利于农村教育教学改革、有利于农村中小学教师队伍建设，缓解农村教师繁重的工作任务作为调整的重点，充分考虑农村中小学教师年龄老化严重、学生居住分散、农村中小学班额小、短缺学科教师多等实际情况，在编制标准上适当向农村中小学倾斜，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。农村教师配备要实行动态管理，不应受固定人数的限制。

（二）制定教师补充专项规划。建立教师队伍补充机制是保障教师队伍健康发展的必要保证。计划、财政、人事等有关部门要高度重视对年轻教师的选聘和培养，研究制定教师补充办法，以提高教师尤其是农村教师数量和质量为重点，广开渠道，引进优秀人才，充实到教学第一线，形成教师补充的良性机制。教育行政部门要根据当地教育发展情况提出需求计划和编制调整计 划。补充规划的制定要充分考虑学龄人口的变化、教师的年龄结构、学科结构。既要考虑近期又要考虑中长期，既要考虑经济承受更要考虑教育发展规律，尤其是要考虑农村教育发展的实际。县级教育行政部门每年应以乡镇中心校及县直学校为单位，对辖区内学校教师紧缺情况进行调查统计，并根据教师缺编和学校空编情况，按照农村学校优先、紧缺学科优先的原则，拟定全县教师招聘计划和招聘方案，经编制部门审核，人事部门同意，县政府批准后实施。同时，要根据学校布局调整、招聘数额变化、教师自然减退等情况，合理制定适时补充方案，确保教师队伍的连续性，确保结构进一步优化，素质进一步提高。

（三）建立城乡教师交流制度。政府应该在教师的聘用和晋职制度上进行改革，规定城市新聘用的教师和要晋职的教师必须要在农村学校服务一定的年限才可以聘用和晋职。还可以规定大中专院校毕业生从事教育工作，要先到农村学校任教一年，才能往城市学校调动。同时制定特殊政策，逐步建立城市学校与农村学校教师定期交流、双向流动的调节制度。国外实行的城乡教师“轮岗制”，具体到一所学校的学科和年级都要定期实行教师轮换，可以为我们所借鉴。从城镇学校富余人员中，选派教师间断性地下到边远地区支教。引导和鼓励具有相应教师资格的人员到农村中小学任教。建立城镇中小学教师到农村定期服务，农村教师定期到城镇学习访问的双向流动机制。其中，在城市派往农村“轮岗”的教师中，骨干教师必须占到30%的比例。这样不仅可 以补充数量相对不足的农村教师，而且可以促进城乡教师之间的学习与交流。

（四）完善农村教师岗位聘任制度。实行农村教师岗位聘任制度，是保持农村教师队伍整体稳定，拓宽农村教师补充渠道的一个有效方式。要根据国家和省关于事业单位岗位设臵的总体精神和具体要求，实行因事设岗、按岗聘用。在定编、定机构的基础上，根据工作任务，坚持满工作量原则，按照教师岗位职数结构比例和课程计划要求，科学合理设臵教育教学岗位，明确岗位职责和任职条件。坚持动态管理的原则，随着学校规模变化和实际工作需要适时调整，使岗位设臵与教育事业发展的实际情况相适应。按岗聘用，公开竞争，实行合同管理。聘用制的关键是合同，学校应与教职工在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，确定学校与个人的人事契约关系，明确双方的权利和义务，实现学校人事管理由身份管理向岗位管理转变，由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变，打破用人上的终身制。聘用合同期限可由用人单位根据教学实际需要与受聘人协商确定，合同期满，可续聘，可解除。聘用教职工时，应坚持教师聘用制与教师资格制度相结合原则，可先从本校具有教师资格的现有人员中择优聘用；对新进人员，一律面向社会依法从具备教师资格的人员中公开招聘。要妥善安臵未聘人员。一是让在超编学校落聘的合格教师到缺编学校应聘，或由组织安排到其他缺编空岗学校工作。二是校内转岗，打破教师、职员、工勤服务人员的界限，落聘教师可以应聘职员或工勤服务人员岗位。三是安排参加进修培训。四是参照机构改革当地公务员分流政策的相关规定，实行提前离岗。五是鼓励、支持未聘教职工辞去公职，自谋职业，政府给予政策扶持或一定的经济补助，构建畅通灵活的用人机制。

二、要对农村教育资源予以倾斜扶植

由于我国长期以来实行二元经济体制，工农业剪刀差导致城乡差距加大。各级党委和政府特别是教育主管部门应对农村教育资源予以倾斜和扶植，让发展的成果惠及全体。

（一）增加县级以上各级政府对农村特别是贫困地区的教育财政转移支付。过去很长一段时期，我国农村教育经费实行县学县办、乡学乡办、村学村办体制。这一体制极大地调动了各级地方政府的办学积极性，但它把对基础教育投资的责任几乎完全甩给了县乡政府和村民。县级以上政府的教育经费支出主要承担了城市基础教育以外的教育投入，而农村教育经费则主要落到了县级以下政府和农民身上，但毕竟基础教育是整个国家教育的基础，国家在基础教育方面应该承担主要的义务和责任。为此，国家必须增加对农村教育的投入，加大中央和省、市政府的投入比例，以转移支付的方式对农村贫困地区的教育经费进行补贴在科学评估、整体规划的基础上，合理地确定中央、省、县三级政府对农村教育的办学责任与分担机制，构建农村教育稳定发展的财政投入保障机制。

（二）要尽快出台吸引与稳定农村教师的倾斜政策。首先，要对农村骨干教师特别倾斜，实行“农村骨干教师工程”。设省级、市级、县级、乡级和校级“农村名师”。凡被评为“名师”的骨干教师，各级学校或政府发给一定数额的特殊津贴。按县、市骨干教师级别和学校边远程度，每月分别向农村骨干教师足额发放农村骨干教师等级津贴和交通费用补贴，使农村骨干教师的工资收入明显高于同等的城里的骨干教师，从而使他们在农村安心工作，不再向往城里学校。骨干教师是教师队伍的主心骨，是农村教育教学质量的重要保证，确保农村骨干教师的稳定，是确保农村教师队伍稳定的关键。第二，在实施绩效工资时，特设农村教师岗位津贴。农村义务教育经费保障机制政策实施后，部分农村教师的津贴没有了来源。为了不使教师收入减少，鼓励更多的教师到农村任教，可以出台专项措施，在城乡一体待遇的基础上，对农村教师发放农村岗位津贴。岗位津贴可以分档，学校越是偏远，条件越是艰苦，农村任教的时间越长，相应的岗位津贴档次越高，教师得到的津贴越多。所需资金列入财政预算，并设立“专户”管理，由各级财政按比例分担，任何人不得挪用拖欠。为保证农村教师岗位津贴的足额按时发放，可以规定：只有当下一级财政农村教师岗位津贴划入“专户”之后，上级财政教学生活设施资金才下拨。并且，每月直接划入教师个人工资账户。

为了吸引更多的优秀人才到农村任教，对于新录用进入农村的教师可以缩短转正任期，任教期间的工资可以根据时间长短浮动一级或几级，对于农村教师的职务评聘，要从指标数量上予以 倾斜，任职时间上可以破格。

（三）改善农村学校的教学与生活条件。要想教师安心教书，教好书，必需的教学与生活条件必不可少。农村学校条件艰苦，首先体现在教育教学资源缺乏上。破旧的桌椅，破烂的教室；教师只有粉笔和黑板做教育工具，只能用嘴巴讲授知识；做不了实验，用不了课件，教材教法中的很多东西无法实现。这对教师教学积极性是一种极大的打击。所以，要提高教师教学积极性，稳定农村教师队伍，首先必须改善农村学校的教育教学条件，如更换旧课桌椅、更新黑板、添臵电脑、建立多媒体教室、实验室和语音室等。相对于城市，农村地区学校教师生活条件更艰苦。大部分学校没有像样的宿舍、食堂等生活配套设施，有的甚至连水电都没有解决，更不用说网络、通讯、娱乐等高层次的生活需要，教师生活十分不便。因此，政府和教育主管部门要着重解决农村教师的生活条件问题。首先，要兴建教工集体宿舍，实行农村教师“安居工程”，让农村教师在农村学校“安家落户”。现今城市住房成本相当高，如果能在农村为农村教师建造廉价物美的住房，同时完善用水、用电、娱乐等生活配套设施，使教师有个良好舒适的生活环境，相信不仅在农村的教师不愿意走，连城市的教师也会愿意去。

三、健全农村教师继续教育体系，促进农村教师专业发展 研究证明，教师的继续教育和职业培训所带来的良好的教师职业生涯发展可以提高教师工作的积极性和努力程度，可以提高 教师的成就感与满足感，可以促进教师专业成长与发展。因此，健全农村教师继续教育体系，对于吸引与稳定农村教师队伍具有十分重大的意义。

（一）加强农村教师继续教育培训体系研究。农村学校分散，农村教师工作负担重，工作环境差，与外界交流少，信息较闭塞，学习时间无保证；农村小学教师培训经费投入不足，机会少，经济负担重，现有的培训在课程、内容等方面缺少针对性、时效性、实效性；广大农村教师迫切需要提高对培训的认识和更新教育理念。因此，加强农村教师继续教育培训体系的研究，探讨农村中小学教师培训的模式、方法、管理制度、保障措施、课程体系、激励机制研究与建设等等，这不仅有利于总结教师培训规律，提高教师培训质量，为教育行政主管部门制定相应政策、法规提供参考和理论依据，而且对于地方政府进一步探索构建符合本地实际、切实可行的农村教师教育培训体系，形成适合本地农村教师培训工作的基本思路，同时对于建立和完善农村教师继续教育的制度以适应教师终身学习和知识更新的需要，更好地贯彻实施终身教育的理念，加强教师专业化，促进本地区农村经济和社会事业的发展有着极为重要的引导和推动作用。

（二）建立农村教师继续教育培训保障体系。首先，要建立农村教师继续教育培训制度保障机制。要建立专门的政策法规，对农村教师参加继续教育培训的责任、权利、义务进行法律认定，对培训时间、培训方式、培训规模、规格等做出明确的规定，要 与评优、晋职、晋薪及资格认定挂钩，并督促各级教育行政主管部门遵照实行。其次，要建立农村教师继续教育培训经费保障体系。要建立以政府投入为主，多渠道筹措农村教师队伍建设经费的长效机制。各级人民政府要依法依规落实农村教师继续教育经费，由同级财政部门列入年度财政预算，有条件的学校，其校办产业等收入也应安排一定比例用于农村教师继续教育。要对各地教师队伍建设经费进一步明确使用途径，专门列出农村教师继续教育和培训经费，做到专款专用。要确保各级教育行政部门和各级各类学校按计划调训的教师实行免费培训，以减轻培训负担。同时，切实加强经费的管理与监督。要加强对农村教师继续教育培训工作的专项督导与评估，确保继续教育培训工作落到实处。

（三）创新农村教师继续教育培训方式。农村教师往往出外参加培训的机会较少，公派机会很少，又由于培训内容少、形式单

一、缺乏针对性，培训效果往往不理想，再加上培训费用的负担，使许多农村教师对校外培训失去了信心。针对这种情况，农村中小学应该积极开发校本资源，可建立各种教育学会，按学科组织读书会、教学沙龙，开展定期和不定期的合作与交流。针对本校教师存在的问题和需要，及时有效的开展校本培训。校本培训相对于校外的培训具有很多优势。农村各个中小学可以针对自己学校的实际情况和本校教师所面临的问题以及专业化发展的需要，选择合适的校本培训策略。此外，还可以通过远程培训、参观研修、挂职、讲座等方式开展农村教师继续教育，如可由国 家教育部或省教育厅规定，部属或省属的师范学校、教育学院和教师进修校的教师每年必须到农村贫困地区的学校进行教育扶贫，这种扶贫不是一般意义上的支教，而是由这些高校的教师来对农村贫困地区教师进行定期的培训。也可以以对口支援、校校联合的方式进行；还可以规定研究生毕业实习必须到农村贫困地区学校进行，由他们对农村教师进行培训。国家和当地教育管理部门也应该把这种培训纳入正规的培训管理之中，农村教师参加的这种培训也应该在考核和晋职时受到承认。通过这种方式，一方面农村教师不再花昂贵的培训费，在家就能学到比较先进的教育理念和技术，减轻了经济负担和心理负担，另一方面教师不离校，也减轻了学校安排课的压力。校本培训这种形式既符合农村学校的现状，也具有很强的可操作性。

四、加强农村教师心理疏导，增强农村教师职业幸福感

（一）塑造尊师重教的良好社会环境。大众传媒对教师要进行正确、正面的报道，引导人们正确认识教师的职业价值，调整公众对教师的过高期望，促进尊师重教社会风气的形成。社会和家长要特别理解农村教师的职业特点和工作的艰辛以及所做出的特别贡献，给农村教师更多的关爱和支持，为他们创设宽松和愉快的工作环境。各级教育主管部门、各个学校管理者要采取各种措施减轻农村教师的心理压力，增强他们的职业认同感。可由乡、县、市、省、国家每年表彰和授予称号、勋章、荣誉证书等形式开展表彰奖励，可以按在农村工作的年限分别由乡、县、市、省、国家授予农村教师特别称号，以提高他们的工作成就感和崇高感。

（二）营造和谐的组织氛围。学校工作环境是影响教师的心理健康状况的重要因素。农村学校从硬件来说，无法和城市相比，但是，工作环境除了硬件，最重要的是软件，即组织的工作氛围。因此，农村学校管理者必须着重为农村教师培育良好的组织氛围。第一，学校管理要以人为本，树立充满人文关怀的管理理念，采取情感激励的管理方式。要尊重农村教师的艰辛劳动，表彰教师的乐业、敬业精神，理解农村教师的苦衷，善待农村教师在工作中的挫折和失败，关心农村教师的生活，帮助他们解决生活中的种种困难，使教师得到信任感、温暖感。第二，应当高度重视校园文明建设，可建立兴趣沙龙、文艺、体育活动小组等搭建展示、参与平台，营造温暖、和谐的人际环境，采取各种方式促进教师之间的沟通与合作。第三，应结合本校实际，积极探索素质教育和新课程实施的有效途径，在减轻学生负担的同时，也要减轻教师的工作负担。第四，建立科学的教师评价机制，改变以升学率或学生的考试成绩作为评价教师唯一标准的错误做法，重视教学过程、学生的身心发展、教师的业务能力、态度和进修提高等多方面的评价，尽量创造机会，让教师参加继续教育和专业培训，满足教师的个人发展需求。第五，要积极开展心理健康教育，既要重视学生的心理健康，同时也要强调和关注教师的心理健康问题。鼓励全体教师将心理健康教育渗透到各科教学之中，增强 教师的心理卫生意识，使教师学会一些能获得心理健康的方法和技巧，学会心理调适：一是要客观地认识自我，正视和接受现实，积极悦纳自我，从容对待挫折，保持乐观、豁达的人生态度；二是要系统掌握心理学与心理卫生等方面的知识，掌握有效的心理调适方法，如：自我放松、积极暗示、合理宣泄、消除非理性观念等，以减轻压力对自身的冲击和伤害。三是要锻炼身体，增强体能，劳逸结合，扩大交往，养成健康的生活习惯，进而减轻心理压力，保持平和心境，促进身心健康发展。

（三）保护农村教师的合法权益。我国《教师法》明确规定了教师有业务活动权，学术活动权，教育学生权，享受工资报酬、福利待遇权，参与管理权和进修提高权。因此，各级教育行政部门要积极创造条件，实现农村教师的相关权益；同时，也要严格按照《教师法》的规定及授权，加大执法力度来维护教师的合法权益。此外，农村教师主要与农民打交道，由于农民普遍素质不高，法制观念不强，难免遇到农村教师合法权利和安全受到危害的时候，各个学校和各级教育行政主管部门、各级政府要积极出面，切实维护农村教师的合法权利。这不仅有利于提高教师的社会地位，而且还能增强教师的职业安全感。

益阳市教育局党组副书记、副局长 谢亚斌 益阳市教育局 \*\*\* 413000

二〇一一年六月三十日

**第二篇：农村教师队伍建设策略**

农村教师队伍建设策略

宋宝珍

农村基础教育在全面建设小康社会中具有基础性、先导性、全局性的重要作用。改革开放以来，我国农村基础教育有了很大的发展，但是当前农村基础教育仍然还很薄弱，在相当一些地区的农村里九年制义务教育还没有普及，青壮年文盲仍然存在，教师年龄偏大的问题，在有的地方比较突出，一些农村学校的教师队伍正面临着年龄断层。在学科结构方面，农村学校的外语、音体美教师严重不足，一些课程无法开设。还有相当一批教师，长期缺乏培训，知识老化，难以承担起实施素质教育的重任。有些地方则是由于财政困难或财政供养人员超编，即使有编制也不聘用公办教师，而是低薪聘请代课教师，很多地方代课教师的工资不到公办教师工资的1／3。据教育部统计，全国农村尚有36万名代课教师。

一、提高教师教育教学能力

教育大计，教师为本。在教师队伍建设上应该通过以师德为宗，努力提高教师的师德水平；以师能为上，全面提高教师教育教学能力的两个建设重点，塑造了一支具有创新意识和实干奉献精神的教师队伍，促进了教育的和谐健康发展。教师是学习者，教师培训并不只是培训者讲和受训者听的活动。校本教师培训中教师本人的自我学习，是一种行之有效的培训途径。为促进学习型组织的建立，形成学习即生活的理念，每学期，我们都推荐1-2本教育名著，要求教师自学，作好读书笔记。为此我们建立了学习督查机制：每位教师必须制定自己的阅读计划，每月检查读书笔记。农村小学教师的日常工作比较繁忙，要使他们静下心来读书并非易事，需要学校采取措施来激发教师读书学习的热情，开展形式多样的教研活动。如教研组在一学期里按照新课标的内容进行集体备课，并搜集与模块解读相关的文章，组织学习交流，探讨新课程理念与教学实践的结合；学校应积极创设条件组织关于新课程理念的各种报告会；组织骨干教师和新教师参加新课程背景下教学的座谈会；开辟黑板报专栏定期刊发教师学习理论的心得体会等，营造浓厚的学习氛围。积极鼓励教师参加新课程的各类师资培训，充实教师教育教学理论知识，更新教师的教育理念，因为理念不仅影响其教学行为，而且对教师自己的学习和成长也有重大影响。学校教研部门在开学之初，就应制定一学期的教研计划，利用形式多样的教研活动，营造浓厚的学校教科研氛围，以竞赛活动促进教师教学水平和创新能力的提高。

二、发挥以“老”带“新”作用

学校针对青年教师的实际能力，从校内的研讨课到校外的示范课、观摩课、比赛课，大胆地让青年教师去思考、去实践、去表演。为促进年轻教师尽快成长，我们聘请学科带头人和骨干教师与青年教师结为师徒对子，签定师徒合同，建立友好合作关系。师傅在集中培训和分散自辅导训的过程中，为徒弟的教育教学和教育科研进行定期指导或跟踪指导，充分发挥骨干的引、带作用。师徒合同，让徒弟从师傅教书育人和教育科研的经历，以及成长的艰辛历程中，受到有益的启迪和人生的感悟，使其学有榜样，赶有目标，从而增强其敬业、乐业的职业意识，树立其勤业、精业的师德风范。

三、超越规范体现专业修养

学校应进一步向教师提出，要树立教师应该比规范做得更好的思想，即超越规范实现由他律逐渐变为自律的过程。要求教师崇尚道德知识，崇尚理性，崇尚情感，崇尚奉献，在平时的言行中体现教师所具有的职业修养，给学生以潜移默化的影响，教师要十分注重在群体中的影响与地位，在人际交往中的坦诚与合作，在工作中的勤奋与自励，在利益面前的理智与淡泊。并应在教师中开展怎样才能做到超越规范的大讨论。使教师认识到作为教师必须具有以创新精神和实践能力为重点的六个方面的素质。并不断地进行贯彻规范，超越规范方面的教育，使教师的精神不断提升。教师的聪明才干，潜在的力量，充分挖掘出来。它能产生一种巨大的精神力量，结成一个坚强的战斗集体，校长要紧紧依靠领导班子全体成员和广大教师参与决策、管理和监督、鼓励和支持他们提建议、出主意、想办法，并予以重视，积极采纳。学校应每学期搞一次金点子活动，让教师当校长。使教师真正成为学校的主人。如我在学校管理中的密决是相信教师，遇到困难交与教师，让教师想办法，出主意，学校一个个重大事情、疑难问题都在教师的集体智慧、集体力量中得到顺利解决。

四、加强环境、校风建设，开创师资建设新局面

一是以优化校园环境、培育校园精神、强化校园制度、塑造学生灵魂、提升教师素质为目标，打造师德师风健康向上的立体环境。二是大兴“三风”。团结风，引导教职工讲团结，全校出现了“讲沟通、讲协作、讲大局”的良好态势，并在教育教学实际中具体的体现出来；民主风，充分发挥校委会的职能，谋事求详、监督求广、评议求实，确保学校各项工作的顺利进行；求实风，学校领导班子成员经常深入一线，召开教师座谈会，征询学校管理工作的意见建议，关心教职工生活，把温暖送到每一位教师心中。

五、建立网络平台，实现资源共享，进一步提高利于教师专业发展的交流空间和学习领域。

随着教育信息化的发展，建立一个面向学科各个成员的教育资源系统势在必行。建立教研网，在网上创立科组主页，具体分设五个大类：集体备课、教研活动、外出培训、学习心得和教学反思。教师还可以将优秀的课件放在网上，实现网上资源共享，教师利用网络资源获取信息，可以方便地查阅自己在教学中所需的学习资料和参考资料，必要时还可以进行下载，这样能大大地拓宽获取知识的空间，扩展信息来源。

**第三篇：如何保障农村教师的稳定.doc**

如何保障农村教师的稳定

一、建立“贫困地区农村教师岗位津贴制度”。

加大对高寒偏远地区教育的投入倾斜力度，大幅度提高这些地区的教师待遇。建议根据农村学校所在地区的贫困程度，在边远贫困地区农村由中央或市专项设立并拨付农村初中、小学“教师岗位津贴”，引导教师和毕业生向农村学校流动，以促进城乡教育的均衡发展。

二、实行“贫困地区农村义务教育国家教师工资制度”。

由于贫困地区县级财政困难，教育经费的投入大多只能用来发放教师工资，尤其是两基攻坚对合格教师的需求和县级财政供养产生矛盾，是他们不能按编制配齐农村教师的主要原因。因此对贫困地区农村初中、小学现有教师和新增教师的工资，建议由中央或市级财政专项支付，切实解决这些地区农村义务教育经费不足和补充合格教师问题，有利于全面实施素质教育，实现农村义务教育的均衡发展。

三、实施“贫困地区农村中小学教师安居工程”。住房问题一直是困扰农村教师的一大难题。建议由中央或省市设立专项资金、地方政府配套，实施“贫困地区农村中小学教师安居工程“，通过校外选址、乡镇拨地、政府补贴、集资修建的模式建设，改善农村教师的生活条件，使其安居乐教。

**第四篇：热点关注：广西多渠道补充农村教师**

热点关注:广西多渠道补充农村教师

教育改革发展动态

实施特岗计划和农村小学全科教师定向培养计划

日前，广西发布《关于加强教师队伍建设的意见》，同时出台《广西中小学教师公开招聘办法（试行）》等5个配套文件。从2024年起，广西将多渠道扩充农村教师来源，多方面保障乡村教师生活水平，增强农村教师岗位吸引力。

从2024年起，广西对挤占、挪用、截留教师编制进行清理，盘活教师编制存量，逐步补充10万名教师。坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、分类管理。同时，实施农村义务教育学校特设岗位计划，招录2万名特岗教师到农村学校任教。实施农村小学全科教师定向培养计划，为村小特别是教学点培养教师8000名。实施民族双语教师定向培养计划，为少数民族地区学校和教学点培养壮汉双语教师500名。未来4年在农村义务教育学校新建农村中小学教师周转房1万套，配备生活设施。

在教师培训方面，突出面向农村义务教育教师开展培训。提出促进城乡教师交流，把教师支教轮教走教经历作为教师职务晋升、岗位聘任、评优评先的重要依据。实施校长全员培训计划、卓越校长领航工程、城乡学校校长牵手工程和农村学校校长助力工程，改革校长职务制度，探索试行中小学校长职级制。

同时，从2024年起，广西将试行中小学教师公开招聘全区统一考试制度。对报考乡镇及以下教师岗位，并已取得相应教师资格的，可免笔试。

**第五篇：建立农村教师引进补充机制迫在眉睫**

建立农村教师引进补充机制迫在眉睫

农村学校师资队伍建设现状令人十分担忧，严重与新课程改革不相适应，严重影响教育事业的均衡发展。当前，农村学校教师队伍建设存在的突出问题有五个方面：

1、总量不足。一是自动减员受种种原因限制，无法及时补充；二是大部分地方不能按照省里编写的编制到位。

2、年龄老化。很多农村小学教师的平均年龄在55岁以上，年轻教师中多数是代课教师，甚至一些偏远地区的已退休教师因人手有限仍然在执教。

3、知识陈旧。农村教师相当一部分是民办教师转正的，他们基础薄弱、知识陈旧、年龄偏大，知识和观念的更新都很困难，很难适应课程改革的需要，导致很多农村小学无法按国家课程计划正常开设英语、计算机课程。

4、代课教师量大且极不稳定。为了保证正常的教学，很多农村学校聘请了代课教师。但由于待遇低，代课教师不仅难以聘请，而且流动性大，业务稍熟练就外出，公办学校在某种程度上沦为外地学校或私立学校的教师培训基地。

5、专业结构结构不合理。在农村学校，地理、历史、音乐、美术、信息技术、通用技术等学科专任教师严重短缺。

解决农村学校教师队伍建设存在突出问题的治本之策，是建立农村学校教师引进补充机制。为此，特提出如下建议：

核准预测学生、学校数量及其发展趋势，制定学校建设 发展规划及其教师编制补充计划与办法。教师的总量及其补充与学生总量、学校分布、不同学段学校数量及其学生人数以及教师法定编制密切相关。各地要组织专班调查核实每年人口出生总量、若干年内人口出生趋势，并以此为依据，合理制定教育建设与发展规划和教师编制规划和教师引进补充计划与办法，就此为教师队伍建设做出制度性安排。

成立教师引进补充工作专门组织，建立起教师引进补充工作有效运行机制。教师的引进补充是一项复杂的系统工程，除教育主管部门外，还涉及到其它多个职能部门，还需要专业人员对所引进人员进行业务考核把关，必须成立专门的组织。教师引进补充工作专门组织应有两个部分组成：一是教师引进补充工作领导小组，由相关职能部门负责人组成，由当地政府领导担任组长，对教师引进补充工作负领导责任；二是教师引进补充业务考核组，由相关专业人员组成，对教师引进补充工作负业务把关责任。

教师的引进补充工作要立足实际，公开择优。一是每年从已取得教师资格的代课教师、专科以上师范类毕业生和已取得教师资格的非师范类专科以上毕业生中，通过公开招考的办法，择优选拔一批教师，按照“超编单位不引进、满编单位出一进

一、缺编单位有计划适时补充”的原则分配到农村学校，改善农村中小学教师队伍结构，逐步缓解教师总量不足、年龄老化问题。教师总量满足要求后，每年再按“减 一补一”的方法保证新老交替。二是积极储备农村小学教师后备力量。每年从当地初中毕业生中，挑选一定数量优秀的学生送到中师定向培养，作为农村小学教师的后备力量。

加大城区学校与农村学校“对口支援”活动力度。鼓励和支持城镇教师到农村学校任教，进一步加大城区学校教师到农村学校支教的力度，建立城乡教师交流制度，建立城区学校对农村薄弱学校的对口帮扶制度，实现城乡教师资源共享、优势互补、均衡发展，提高农村薄弱学校办学水平，促进全县教育教学质量全面提高。

大力发展民办教育事业，缓解农村教师力量严重不足的困难。民办教育是很重要的资源，重点扶持一定数量有实力、社会信誉较好的民办学校，鼓励他们到农村开办分校，借助社会力量加快农村教师队伍建设的步伐。

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