# 谨防农村中小学出现“教师荒”大全

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-06-21

*第一篇：谨防农村中小学出现“教师荒”大全谨防农村中小学出现“教师荒”2024-03-11 14:10 作者：湖北 杨明生 来源：半月谈网 编辑：常磊分享到：湖北 杨明生笔者在2024年首批“全国基础教育先进县”宜城市调查发现，当下的农村中...*

**第一篇：谨防农村中小学出现“教师荒”大全**

谨防农村中小学出现“教师荒”

2024-03-11 14:10 作者：湖北 杨明生 来源：半月谈网 编辑：常磊

分享到：

湖北 杨明生

笔者在2024年首批“全国基础教育先进县”宜城市调查发现，当下的农村中小学，优秀教师不愿进，年富力强的教师留不住，农村教师整体素质偏低，音体美等师资尤其紧缺。

2024年施行“省编教师”计划后，曾吸引了一批青年人到农村任教，但农村学校条件不及预期，久而久之，部分教师“人心思迁”，一心想着离开。譬如宜城市刘猴镇先后引进教师42人，目前，因调动、离职等原因，已有5名“省编教师”离开原教学岗位。究其原因，主要有三方面：

一是工作环境差。部分农村学校校舍破旧，教学设备陈旧落后，一些与教学相关的多媒体设备、图书室、活动室等建设滞后。有的农村学校道路还是砂石路，教室阴暗潮湿，宿舍条件差。同时，农村教师在继续教育、文化娱乐、购物消费、婚恋成家等等方面与城镇教师差距更大。

二是工资待遇低。尽管各级政府一直在想办法提高教师的待遇，但乡村教师待遇仍然偏低。2024年的《国家教育督导报告2024》中指出，农村教师工资不到城市的70%。有些青年教师说，我们辛辛苦苦考高中、读大学，一心想着“跳”出农村，不曾想到头来参加工作还在农村，工资还不如没上多少学的同龄打工仔。

三是业绩提升难。乡村学校的学生中留守学生比例高，以某镇为例，在校学生2024人，700余学生为留守儿童，占比超过三分之一，教师既要管教学，还要管学生生活，工作负担重。由于缺乏家长管护，学生学业完成率低，既影响了农村学校的教育质量，也影响了农村教师的业绩，自然就压缩了农村教师的成长空间。事实上，农村教师在评职、培训等专业成长方面的机会相对较少。受这些因素的影响，很多教师不愿意到农村任教。

宜城市农村教育师资后继乏人的问题具有一定的普遍性。据华中师大课题组的调查，2024年，超过3/4的农村教学点教师年收入低于3万元。2024年首届免费师范生毕业前夕，一项调查结果显示，仅有31.9%的免费师范生愿意从事教师职业，而回到贫困落后地区从事教育工作的比例更低。

为了留住农村年富力强的教师、同时吸引优秀人才到农村任教，笔者建议：

一是国家或省级财政进一步增加大农村教育投入，优化农村教育资源配置，改善农村中小学办学条件。二是注重农村中小学校布局与城乡一体化发展整体规划的有效衔接，促进农村中小学校布局整体优化。

三是对到农村任教的教师实行优惠政策，如建立农村教师特殊岗位津贴制度；完善农村教师继续教育制度，降低和减免培训费用；适当提高农村中小学中、高级教师职务岗位的比例等。

四是稳定农村教师队伍，培养一批农村骨干教师和学科带头人，提高农村教师整体素质。

**第二篇：武汉富士康出现用工荒**

武汉富士康出现用工荒

本报讯(记者韩玮 实习生王学剑)本来要去深圳打工，却被富士康的招工信息和工作人员的劝说打动，湖北枣阳人小谢最终坐上了开往富士康(武汉)科技园的专车。昨日，记者在武昌火车站和汉口火车站看到，富士康等企业摆出招聘展台，吸引过路的农民工。

提高薪酬：在两大火车站“抢”人昨日，富士康、海尔、起点人力资源市场利用火车站这一截留农民工的最后屏障，纷纷展开“抢”人攻势。横幅醒目，工作人员不停地向路过的农民工发放宣传单，还地介绍企业情况。以富士康为例，普工转正前每月底薪1800元外加100元生活补贴；3个月后转正，底薪1900元，除生活补贴外，还有100元生产激励奖金，月薪比去年上涨200元。月综合收入达3400元至4500元，比3年前翻一番。

昨日下午3时，武昌火车站富士康展台处有7名农民工提着行李，一起坐专车赴富士康(武汉)科技园报到。19岁的枣阳人小谢放弃去深圳电子厂。他说：“外面虽然工资高一点，但算上房租和饭钱，与在武汉工作也差不多。而且在外面受了委屈也没人帮。”记者看到该展台的登记本上已有14人留下联系电话，大部分是“直接进厂”。湖北十堰人小李昨日提着行李箱准备赴上海辞职，他在当地一家电器厂做工业设计。他说：“虽然同一工种，上海比武汉工资高出2024元，但我想回武汉找工作，一来离家近，二来女友在武汉。” 据悉富士康昨日在武昌火车站和汉口火车站“拦截”到约40人。

农民工：更关注企业人际关系在广东珠海一家电子厂做电路板的小吴回老家应城过年，昨日专程赶到汉口火车站的富士康展台登记，当天就决定去厂区面试。“想回武汉找工作，离家近，工资与沿海也差不多”。但记者在采访中发现，工资水平不再是决定农民工去留的主要指标，他们更关注用工企业的人际关系、企业文化、工作环境甚至年终奖。湖北云梦人邹双超之前在广东美的和格兰仕打工，已做到企业车间主任，后在上海做到总经理助理职务。他告诉记者，自己因感觉人际关系太复杂而离职。昨日，他在富士康展台一连问了多个问题：“年终奖怎么发?内部有没有晋升?企业人际关系怎样?”听完招募负责人一番介绍后，本来要去上海找工作的他留下手机号码。

汉口火车站富士康招募现场工作人员郑飞表示，目前农民工的心态不再“唯工资论”，他们更关注企业文化、生活娱乐、购物交友等方面。“每年富士康普工流动性和缺口较大。并不是企业不好，可能就因为一个寝室的工友关系不好，就会导致年轻的农民工离职”。

工作人员：欲“守”到正月十五之后据悉，由于台式电脑一体机、平板电脑、可视电话和投影机等新项目进驻，富士康(武汉)科技园今春用工缺口在5000人左右。海尔也因新品上线及人员流失较大，一个900人的冷柜事业部缺口就达百余人。记者看到，不少企业为留人，提出多项福利和职业发展计划。如海尔在员工生日当月发放超市购物卡，春节往返提供免费包车、报销车费，对女职工每季度发放女工福利。富士康等企业更标明每半年有晋升机会。

昨日，因气温太低，招募工作人员冻得直哆嗦。他们表示，因天气太冷，大批农民工还没到。“企业缺口大，我们不能放弃每一天的机会，准备‘守’到正月十五后再撤台”。

一些技工岗位重女轻男不少女生不愿当蓝领

观察>>>在招工中，一般都是男性比女性抢手。不过，眼下情况悄然改变。昨日，在华中人才市场，来自孝感市的求职者张颖欣喜地发现，武汉企业招女孩比较多。她学的是电子装接专业，本以为这个领域女生找工作不容易，谁知道当天有好几家大单位有意向要她。

联想武汉基地企业招聘负责人称，目前该公司女性员工缺口较大，一线操作工男女比例为9∶1。公司希望招收一部分女性员工，她们比较细腻、严谨，出错率相对比较少。该公司一招聘工作人员说：“不少女生看到我们公司工资较高、福利好，挺动心的。我们的工作人员使出浑身解数苦口婆心地劝说她们。”

在起点人力资源市场，一家法资玻璃加工企业招聘负责人十分急迫地向观望的3名女生介绍说：“我们法资企业工资福利非常好，员工也很稳定。玻璃修边工岗位都是要女生，基层管理岗位也有不少是女主管。”另一家电子企业招聘工作人员也表示，对于PLC可编程控制、无线电装接等业务，女员工工作更细致、认真。

但不少女生并不喜欢一线技工岗位。记者在各大招聘会现场看到，不少招聘行政文员、客服等女性岗位的公司尽管工资几乎没涨，但还是比较受女生青睐。毕业于高职院校电子信息专业的邹倩是武汉江夏区人。她说：“现在大专毕业生工作不好找。虽说有些‘蓝领’的工资比一些坐办公室或做管理的‘白领’还要高，但我还是觉得面子更重要。去年，我的一位表姐在一家公司做文员，工作不累，月薪2024元，一周还有两天休息。”(记者章鸽)

来源：长江网

**第三篇：关于农村中小学教师**

教师“上挂”市直学校学习活动的通知

“上挂”教师活动内容安排的有关事宜通知如下：

一、报到的时间地点：2024年10月8日上午9点，马鑫、龚伟霞到新华路小学直接报到。

二、活动内容：

1、“上挂”教师在指定学校按正常教学进度一周内上课不少于5节。

2、参加集体备课或教科研活动三次以上，听评课10节以上。

3、组织策划或参加班团活动1次。

4、参加班主任工作经验交流会和实施新课改经验交流会各1次。

5、参加政治学习或其他思想政治教育方面的活动1次。

6、了解“上挂”学校的基本情况、办学特色，考查学习“上挂”学校的校风、教风、校容、校貌、校园文化建设。

7、深入班级，密切接触学生，了解班风、学风和学生学习活动的情况。

三、具体要求：

1、“上挂”教师要做好活动记录，并认真总结学习心得。学习结束后一周之内，将学习心得以书面形式报送本校校长，“上挂”学习结束后，回本校做示范课。

2、本次活动的时间从10月8日起至10月15日止。

兴开街中心小学

2024-09-27

**第四篇：浅谈农村中小学教师队伍建设**

目 录

摘要......................................................1 1引言.....................................................3 2.农村中小学队伍现状......................................3 2.1 教师教学理念偏差.................................3 2.2 教师队伍力量薄弱..................................4 2.2.1小学教师专业合格率低..........................4 2.2.2教师年龄结构..................................4 2.2.3学科结构不合理................................4 2.2.4优秀教师流失严重..............................5 2.3 教育评价滞后的制约................................5 2.4教师素质有待改善...................................5 3.加强教师队伍建设策略....................................5 3.1加强教师队伍建设，树立教书育人的责任...............6 3.2转变教育理念.......................................6 3.3促进教师专业成长...................................7 3.4完善教育评价机制...................................8 3.5提高教师待遇.......................................8 4 总结....................................................8 参考文献..................................................10浅谈农村中小学教师队伍建设研究

摘要： 农村小学教师是我国教师队伍的重要力量.农村中小学教师队伍存在教师理念偏差、力量薄弱、教学评价机制不完善、学科结构不合理、整体素质不高等问题.这不仅不利于小学素质教育的顺利实施，而且严重影响农村地区所需的各种人才的培养与成长.本文通过对农村中小学教师队伍存在的主要问题及原因的分析最后提出相应的策略，包括转变教学理念、提高专业成长、完善教育机制、改善教师待遇、加强师德师风建设，建立起一支“师德高尚，业务精良，博学善研，开拓创新，求真务实”的新型农村教师队伍.关键字: 农村中小学

教师队伍

建设

1.引言：国家大力提倡要深化教育改革，注重培养学生的素质，促进学生全面发展.尤其是教育事业的基础工程——小学教育，对人的一生起着至关要的作用，同时也关系到整个学校教育质量的高低，关系到人才培养的千秋基业.“在教育与改革发展的关键时期，我们面临的矛盾多种多样，但是除了体制的原因外，人的因素无疑是第一位的，教师队伍的建设以成为制约教师发展的重要因素，或者说瓶颈.”[1]由于农村地区教师队伍力量相对薄弱、教育理念偏差等诸多因素，大多数学校存在口头上素质教育，而在实践中却仍然推行应试教育的现象，这严重影响到整个农村素质教育的进程.下面我仅从农村教师队伍这方面谈谈个人的思考.2.农村中小学教师队伍现状

随着素质教育的推进，新的课程改革全面实施，农村办学条件与过去相比发生了巨大的变化.宽敞明亮的教学楼拔地而起，美化绿化日新月异，但师资队伍很不尽人意，特别是实施新课改以来，很多教师是力不存心，已成为制约教育教学的关键.2.1 教师理念偏差

观念是行动的灵魂，教育理念对于教学起着指导和统帅的作用.一切先进的教学改革都是从新的教学理念中生发出来的，一切教学改革的 困难都是受旧的教育观念的束缚，一切教学改革的常识都是新旧教育理念斗争的结果.[2]由于农村学校绝大多数处于偏僻、交通不便、信息交流不畅、文化氛围落后的环境中，对新事物接受慢，教师在教学理念的认识上虽有所转变，但与现代教育技术发展相比较知识的更新远远落后，新的教学理念难以实施于教学实践中.绝大多数教师仍采用“一支粉笔一本书”的传统教学模式，教师没有承担教学过程的控制者、教学活动的组织者、学生全面发展的引导者、促进者等多种角色.甚至，部分教师对现代教育理念知之甚少，对教育的价值观，教师观，人才观，质量观，学生观，发展观等停留在应试教育模式的层面上，教师中心，课堂中心，书本中心观念根深蒂固.[3]他们仍是“权威者”、“独裁者”、“统治者”的化身，忽视了学生能力、素质、人格等方面的培养，学生的主体地位没有落实.甚至，部分教师把发展学生的能力理解为放手教育.在课堂中老师绞尽脑汁让学生回答问题，无论正确与否，总是面带微笑的表扬学生“你真棒”、“真聪明”掌声不绝于耳，气氛异常活跃.在热闹的背后，我们不得不思考，对于学生的表扬过于泛滥、虚伪，缺乏针对性和真实性.学生不知道自己好在哪里，同学之间没有差别比较，也就使得表扬失去了激励意义.这种一味的追求“探究式”完全排斥“接受式” 的学习方法，最终导致教学速度慢，教学质量差，教学目标没完成.2.2 教师队伍力量薄弱 2.2.1 教师专业合格率低

农村中小学教师的学历虽然达标，但实际素质偏低.农村小学教师大多是高校分派的大中专师范和非师范的毕业生及民办转正的教师.近年来大规模的学历补偿教育和在职进修学习，实际培训考核把关不严，几乎百分之百的教师培训后都能顺利过关，取得了国家承认的专科和本科学历，但实际能力质量和整体素质并没有很大的提高.再者，教师在职进修的经费和名额有限，教师参加培训机会不多，也制约着教师教学技能和综合素质的提升.2.2.2教师年龄结构 教师的劳动主要是一种复杂繁重并富有创造性的脑力劳动，而年龄结构在一定程度上反映了教师队伍的活力，潜力和发展趋势.农村地区教师年龄结构偏老，在从事教学活动时不仅表现为体力和精力不足，而且他们的教育观念知识体系，教育方式老化以及思维反应迟钝，缺乏创新.小学教育是基础教育的基础，是儿童启蒙教育发展的重要阶段，对人的成长起着非常关键的作用，但又由于教师队伍长期缺乏活力和进取精神，不但难以保障教学质量，并且作为培养小学生想象力、创造力等发散思维能力的重要时期，小学生长期处在爷爷奶奶的呆滞教学环境中，不可避免的对他们的身心，能力等方面的发展带来负面影响.同时几年后，老教师退休到时教师队伍将面临青黄不接的局面.2.2.3 学科结构不合理

在农村学校，像英语、体育、美术、音乐、品德、科学、综合实践等专业教师很少.学校为了开全学科, 有些教师只能是拔尖使用，一个老师同时带几门课程.而他们大部分缺乏专业素质, 此类课程只能是畸形的开展,无法保质保量的完成教学目标.比如，部分英语教师的基本功不过硬,特别是从小学三年级开设英语.小学基本没有专任教师用非英语专业的教师,用非英语专业的教师代课,他们没有进行英语教学的专门培训,对英语教学规律知之甚少,口语基本功更差,造成大多数学生学习跟不上,逐渐失去了学习英语的兴趣.学生整天进行的是单调无味的学习,造成学生学习无兴趣、厌恶学校、厌恶学习的现象.落实素质教育工作如同“水中月”.2.2.4优秀教师流失严重

首先，近几年国家不再限制教师参加公务员考试，事业单位招聘等各类招考，大多符合条件的农村教师纷纷参加招聘考试，并且他们大多是有活力有创造力的青年教师，这毫无疑问的给教师带来人心浮动，无心从事教学.其次，农村教学环境和城市相比虽有改善，但有些偏远农村的“一个教室，带几个学生”的麻雀学校，教师也不愿意居住.刚刚培养成熟进入骨干行列的教师几倍条件优越的学校挖走，导致农村中小学骨干教师非常稀少，没有骨干教师的辐射效应，青年教师成长缓慢，中老年教师知识陈旧，造成教育教学呈畸态的恶性循环发展，教学质量跟不上，家长不满意，社会不认同.最后，农村教师的工作任务重，压力大.农村学校的学生虽然不多，但是必须按班教学，一位教师同时担任着多门不同学科，教师教学负担重，导致有些教师有了“跳槽”想法.2.3教育评价滞后的制约

自推进素质教育以来，教育部门实施了一系列的教育改革，但对学校教师的教育教学工作的评价机制没有做出相应的完善.从某种意义上说，还是分数为上的评价，具体表现为：其一，教师不主动钻研教法，教科研水平低下，在学生分数为至上思想的影响下，教师往往只注重知识的灌输和学生练习的不断重复，导致教师认为只要凭借固有的教学经验就能一如既往的实施课堂教学.其二，为追求学生分数的提高，教师往往只关注学生知识的接受，无视学生能力的发展，只教不育，疏于对学生其他素质能力的培养，造成学生高分低能或有才无德.农村教师新理念的缺失，教育行为与素质教育要求的偏离，不仅仅是教师们的过错，也是教育体制改革下教育评价机制不相适应所造成.2.4

教师素质有待改善

“学高为师，德高为范”，师德作为教师素质的核心，不容忽视.有些农村教师时间观念差，上课几分钟后才走进教室，小学课堂时间本来就短，抓不住学生的学习的关键时间.部分教师还把大量的时间用在看电视上，在上班时间用学校配备的教学设施上网聊天、打游戏，轻视业务学习和备课，无暇钻研教材，上课往往是即兴演讲，仍然抱着完任务的态度，更谈不上向课堂要质量.这样的教学效果自然可以想象.3、加强教师队伍建设策略

“师资兴则学校兴”，教育要发展，师资是关键，我国许多地区小学教师队伍，特别是农村中小学教师队伍，要承担起课程改革下的高质量高水平教育的重大责任，为我国社会主义现代化建设造就数以亿计的高素质劳动者，数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才.[4]胡锦涛曾在十七大报告中指出：要全面贯彻教育方针，坚持育人为本，德育为先，实施素质教育，提高教育现代化水平更新教育观念深化教学内容方 式，考试招生制度，质量评价制度的改革，减轻校内学生作业负担，提高学生综合素质.因此，学校应打造一支“师德高尚，业务精良，博学善研，开拓创新，求真务实”的新型农村教师队伍.3.1加强师德师风建设 树立教书育人的责任

师德是提高教师素质的精髓，是做好教学工作的前提.胡锦涛总书记2024年8月31日《在全国优秀教师座谈会上讲话》中强调:爱岗敬业，关爱学生，刻苦钻研，严谨笃学勇于创新，奋发进取，淡泊名利，志存高远，静下心来教书，静下心来育人，努力做，受学生爱戴、让人民满意的教师.每一名教育工作者都应学习，只有具备高尚的职业道德，才能产生提高自己业务的强烈愿望，才能克服种种困难，全身心投入到工作之中，在教师队伍的培养过程中，应自始至终把师德放在第一位，这不仅是因为教师是学生最受关注最爱模仿的对象，而且是教师的神圣职责所决定的.正如米哈伊尔·伊凡诺维奇·加里宁所说教师是人类灵魂的工程师，因此，学校应加强师德建设，通过各种形式和途径开展丰富多彩的德育活动，促进教师对师德修养的认识，不断约束自己，提高自己，形成热爱工作，终于教育事业，献身于教育事业的光荣感和使命感，形成良好的师风.3.2转变教育理念，落实三维目标

一个人的观念是文化的积淀，观念对人的行为有着支配导向的作用，教育理念决定教学模式，教育模式决定教育质量.因此必须转变旧的教育观念，接受新的课程理念，树立正确的学生观、教师观，引领教师不断摒弃陈旧的教育观念.首先，转变学生观.现代教育改革要求教师坚持以学生为本的思想，注重培养学生的全面发展，确立学生的主体地位，通过有效的教学手段促进学生的个性张扬，挖掘潜能，着眼于学生创新意识的培养.其次，树立正确的教师观.新课程强调教师是学生的合作者、引导者、参与者.教师要以平等的心态融入师生活动的全过程，并在整个教学活动中起着引导、启发、激励等作用.教师既不能包办教学的全过程，更不能放手让其自生自灭.最后，转变教学观.改变原来单纯接受式的学习方式，由注重教师“教”到引导学生“学”并重的转变.这 要求教师在吃透教材备好教法、学法的同时，还要注重教学内容由单一的知识传授向多元的能力培养，改变单边教学活动.教学过程不只是忠实的执行课程计划（方案）的过程，而且是师生共同开发课程、丰富课程的过程.意味着师生间平等对话，相互合作，彼此尊重，同事分享彼此的思考，经验和知识，交流彼此的情感，体验与观念，形成一个真正的学习共同体，实现教学相长的和谐发展.3.3促进教师专业成长

德国教育学家第斯多惠曾经说过“教学的艺术不在于传授本领，而在与激励，唤醒和鼓舞”.教师的特点要求教师不仅要具有旺盛的精力，良好的记忆力，深刻的理解力等一般能力，而且还要具有问题解决与研究能力.随着教育工作越来越受到社会的重视，对培养高素质人才的教师来说，教师专业化的发展已成为国家教育部门关注的重点.现阶段提高教师专业发展的途径：一是，开展形式多样的校本培训活动.由于校本培训不需要离开学校，不需要脱离岗位就可以解决目前人员急缺、资金紧张、全体教师都要接受培训的问题，校本培训无疑是投入最少而受益显著的培训方式.一方面农村教师不用再花昂贵的培训费用，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务压力.为了使校本培训不流于形式既要建立高效的领导小组和符合校本实际需要的培训规划，还要认真确定培训内容，合理安排培训步骤，落实培训时间，选择多种培训形式.（1）开展课题研究.在课题研究中，教师是研究的主体也是研究的对象，课题研究立足学校具体实际，研究日常教学中存在的问题具有现实意义.（2）认真组织集体备课.学校可以组织同学科同年级教师，开展集体备课，集思广益，共同讨论教学方案，可以弥补教师个人备课中的不足和缺陷.（3）坚持专业引领.学校邀请专家来校开课，运用现代化培训手段，电视教学，电话教学，网络教学提高效率，由专家引领促进教师专业成长.二是，加强对教师的约束力度，强制教师参加培训.校外培训是教师发展的有效的途径，通过参加校外培训，可以近距离的聆听专家的报告，同时与不同地区的教师分享和交流经验.拓展视野，更新观 念.与此同时学校应改变以往那种培养对象定位不中的现象.受培训的教师基本是学校骨干教师，而那些非学科带头人的绝大多数教师，承担着教学的主要任务，他们应该是培训的重点，不能被忽视.三是，学校领导在教师的使用应从发展的角度看问题.全面了解教师的学识能力，性格特长.在安排教师工作时应尽量发挥他们的优势，最大限度地开发他们的潜在力量，做到人尽其才，各显其能.四，特别的地，针对缺乏经验的新教师，通过“传”“帮”“带”的方法.[5]安排有经验的老教师为指导老师，每周安排新教师听他们的课，并完成听课笔记和心得体会.另外，组织他们上公开课、汇报课，指导老师给予点评，并给出评价意见.3.4建立健全的教育评价机制

学校的培养目标制约着学校一切工作，包括评价工作的方向.因此，应该对学校有个清楚的定位.小学教育是国家基础教育的一个组成部分是民生工程和民心工程，是农村希望之路和光明之路，它担负着艰巨的历史使命.培养有理想、有道德、有文化、有纪律的人，才是小学最现实的目标.在对教师的评价中教学成绩是一个重要的指标，也是一个不可回避的指标.虽然它有一定的科学性，但它并不能公正的标示出每一位教师的授课水平和职业素质.因此，应以过程评价教师教学的成绩.在评价过程中，应坚持实施公平公正公开的原则，从德、勤、能、绩全面考察教师的职业能力和工作效率，坚持效益优先，兼顾公平的原则，并将评价结果尽可能的反馈给教师，使教师进一步认清自我，有针对性的改善自己的教学方法，提升学校整体教学效益和教师自身的素质.评价结束后，应给予相应的待遇和奖励，完成评价工作的激励作用.3.5提高教师待遇

自从推进新课程改革以来，西北农村教师的生活环境，福利等发生了巨大变化，但还存在交通不便，文化氛围落后，城乡差别依然明显.因此，学校领导在工作和生活上关注教师，必须尊重人才，在管理中少点命令，多一点协商，给教师提供一个温馨，舒适的环境，增强教师的集体荣誉感和学校归属感.适当提高农村中小学教师在高级专业职务聘 任表彰奖励中的比例，切实改善教师待遇，对长期在农村一线任教的恪尽职守、不计名称、默默耕耘的教师，在工作、职称上实施倾斜政策，完善津贴标准，吸引优秀人才长期到农村一线从教.4.总结

改善教师队伍现状是建设新农村的重要环节，是提高教学质量的重要举措.作为教育工作者，要虚心好学，不断进取，需要终身学习.“从任何一个角度上看，师资问题都是一个关键问题，这个问题的解决决定着至今所关注的所有其他问题.”[6]若忽视了农村教育.农村经济发展也成了空话.所以，只有全社会都来关注农村，关注农村教育，关注农村教师队伍建设，切实发展农村基础教育，壮大农村教师队伍，才能将素质教育真正落到实处.参考文献

[1]谈松华.农村教育:现状、困难与对策[J].北京大学教育评论,2024(1).[2]张道祥.当前农村教师队伍存在的问题与建议[J].教育探索,2024（9）：103-104.[3]王文妍.苏北农村中小学师资队伍建设的问题与对策研究[D]，山东师范大学,2024: [4] 唐松林.农村中小学教师队伍建设研究[D]，华东师范大学硕士学位论文，2024.[5]陈红英.小学特级教师专业发展影响因素及途径研究[D]，四川师范大学,2024: [6] 皮亚杰教育论著选.卢浚选译，北京:人民教育出版社，1990:213.

**第五篇：如何加强农村中小学教师队伍建设**

如何加强农村中小学教师队伍建设

——桐梓县新站镇中心学校 张华元

振兴民族的希望在教育、振兴教育的希望在教师。农村中小学教师在当今实施新课程改革、推进教育均衡发展中，肩负起神圣的责任和光荣的使命，需要建设一支高素质的农村中小学教师队伍，是提高农村教育教学质量的根本保证，也是办好人民满意教育的关键所在。为此，笔者认为，如何加强农村中小学教师队伍建设，主要从以下五个方面去入手：

一、强化师德教育，建立一支师德高尚的教师群体。

在当今时代，多数农村教师受到市场经济的严重影响，拜金主义滋生抬头，造成有的教师在工作上，拈轻怕重，牢骚满腹；思想上，不思进取，堕落腐化，大损了教师形象。为此，农村中小学要切实加强师德师风建设，利用多渠道多形式强化农村中小学教师职业道德行为规范的教育。首先，学校应组织教师认真学习《中小学教师职业道德行为规范》、《教育法》、《教师法》、《未成年人保护法》和《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2024—2024）》等教育法律法规，进一步增强教师的法律意识，树立正确的思想价值观，以明确教师要依法执教的责任，从而端正自己的工作行为，以良好的思想素质、高尚的道德情操去引领、感染、熏陶和教育学生健康成长。其次，进一步加强师德教育，在校内组织教师开展学习师德先进事迹、师德论文评选、师德大讨论、观看师德标兵事迹报告会和师德师风建设竞赛演讲等活动，从活动中领悟到“热爱教育、爱岗敬业、学高为师、身正为范”的真谛，在学校教师之间营造“比师德看奉献，比仪庄看表率、比敬业看行动、比能力看业绩”的良好氛围。第三，乡镇以及学校每年都应开展“优秀德育教师、优秀教师、学生心中的好老师”等评优选先活动，真正在农村学校中树立典型、弘扬正气，逐步规范教师行为，起到激励教师比、学、赶、帮、超的作用，调动教师努力工作的积极性。第四，学校要制定科学规范的《师德考评细则》，把师德表现列入每月常规考核，师德考核分数成为教师评优选先和绩效奖励工资测算的重要依据，既是师德教育的导向，又是教师工作行为的指南。

二、加强业务培训，提高农村教师的教学业务水平。从现实情况看，由于缺乏动态管理和轮岗交流机制，导致农村中小学一些教师没有忧患意识，加之，近十年农村学校没有新增教师，多数教师是民转公和八十年代招工或顶替进来的，知识结构老化，业务素质不强，再加上农村教师各种信息闭塞、思想观念陈旧、教学方法老套、提高农村学校教育教学质量就是一句空话。为此，要采取形式多样的办法，加强对农村中小学教师的业务培训，扎实提高农村教师教学能力和水平。一是实施校本教研培训，农村中小学校要结合自身的实际，开拓思路、科学规划，制定切实可行的校本培训方案，加强对新课改理念的培训，加大对先进的教学方法进行探讨力度，组织乡镇教师开展连片教研活动，采取以课堂为中心的说课、上课、听课、评课、课件制作和实验操作等形式，有效促进农村中小学教师研读课标、深钻教材、改进教法，创新高效课堂。二是采取请进来、走出去的办法，乡镇学校要组织教师参加上级教育主管部门开展的学习交流、“我与新课改同行”、“教学技能擂台赛”、“优质课观摩交流”和“名师课堂展示研讨”等外出参观交流培训学习活动；还请外地教学专家、市县级教育名师、教学能手和示范教师到农村中小学进行巡回讲学、上示范课和教学指导，让农村教师开阔视野，吸取外地先进经验和接受新理念新知识。三是有效推进城镇学校与农村中小学支教和对口帮扶工作，引导优质资源向农村学校辐射与拓展，鼓励城镇教师支援农村学校教育，开展“结对子”、“手拉手”帮扶活动，让城镇骨干教师、学科带头人送教送课下乡，推动优质教育资源共享，扎实提高农村中小学教师的教学能力和业务水平。

三、规范学校管理，增强农村学校教师的责任意识。

现在，一些农村中小学教师在教育教学工作中，投机取巧、敷衍塞职、应付了事、水车思想，不同程度地产生了职业倦怠的不良现象。为此，学校要加强校园内部管理，加大教育教学工作考核力度，进一步增强农村学校教师的责任意识。首先，加大考核力度，考核能促进工作，能提高教师的工作热情，既对认真负责的老师充分肯定，又对不思进取教师的鞭策。学校要结合教师情况和人员结构，制定和完善《德、能、勤、廉的常规考核方案》以及《教学效果考核细则》，用制度管人，制度育人，用压力变为动力，让责任意识渗透到教师的教育教学工作之中，有效地实施监控机制、评价机制、激励机制和保障机制，为农村教师评优、评选先进、职称聘任、推选骨干出外考察和培训学习提供了重要依据，为踏实肯干的老师搭建平台、得到实惠。其二，充分发挥奖励性绩效工资的作用，调动广大农村教师努力工作的积极性，学校要全面推行优教优酬利益导向机制，深化分配制度改革，用活奖励性绩效工资，进一步拉大奖励绩效工资的发放幅度，实行重能力、重实绩、重贡献的奖励机制，有奖有惩，奖罚分明，下大力解决农村中小学“教多教少、教好教坏”一个样的“大锅饭”问题，建立与现代教育相适应的学校管理制度，盘活了教师竞争激烈机制，调动了农村教师努力工作的积极性，更将教师的劳动成果体现在绩效工资和职称评定上，充分体现教师劳动的价值。其三，实施校务公开透明管理，学校要建立校务公开栏，实行民主管理、民主监督，在评优选先、职称晋升、学月考评、效果考核等敏感问题上，要公平的考核、阳光下操作，将考核结果及时向教师公开公示，接受大家的监督、评议。学校的重大问题、重大决策要召开全体教师会，让老师们共同参与、共同决策，使每一位教师都是学校的主人翁、都是学校的管理者、树立“校荣我荣、校辱我耻”的大局意识和责任意识，形成思想上同心，目标上同向，行为上同步，事业上同上的良好局面。

四、促进教育公平、进一步稳定农村学校教师队伍。

当前，农村小学教师处于教师群体的最底层，实行包班负责或复式教学，教学任务繁重，全天侯工作，不管是知识面还是工作量，都承受着极大压力；加之，长期在边远、高寒地区从事农村小学教育，受人看不起，认为“没本事、无能力”，久而久之，绝大多数村小教师心理防线受到冲击，消极情绪日积月累，自暴自弃心理问题日趋严重。为此，为实施均衡教育，对农村中小学教师实行优惠政策，解决农村教师的心理压力和身心健康，有效稳定农村学校教师队伍。首先，加大对农村教育倾斜力度，按照《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2024—2024）》和全国、省、市、县教育工作会议的要求，促进教育公平，均衡发展，对长期在最基层和艰苦边远地区工作的教师，在工资、职务（职称）、荣誉和生活条件等方面实行倾斜政策、优惠待遇，让农村教师得到工资福利比城镇教师的多，得到的职称和荣誉比城镇教师的高，这样就会缓解农村教师的经济负担和心理平衡。第二，合理测算编制来配备教师，上级人事编制部门和教育主管局，在审编和测算教师时，不能采取农村学校和城镇学校按师生比“一刀切”的办法来配备教师，应该采用“双轨制”，县城学校按师生比来配备教师，农村中小学按班级数来配备教师，还要科学合理配置音乐、体育、美术、信息技术、英语等学科教师，同时还要考虑配备实验操作员、远教管理员、安全保卫、图书仪器和后勤工人等教 辅人员，切实减轻农村中小学教师的教学任务重的负担。第三，要建立健全农村中小学有序竞争的教师资源配置机制，实行轮岗交流和合理流动，形成一盘活水，使农村学校输入新鲜血液，消除长期老面孔，为想干事、能干事、干成事的农村学校中青年教师搭建舞台，让他们在基层教育战线上干有奔头、想有盼头，这样既鼓励农村教师安心踏实工作，又解决了农村中小学教师心理压力问题。

五、注重情感交流，激发农村教师努力工作的热情。

当前，在农村中小学教师队伍中，出现了独自冥思苦想、心态失衡、观念扭曲，嫌教书职业清贫辛苦，同等攀比不如他人、自卑自叹等一些怪现象，无法让人捉摸。为此，农村中小学校领导们要注重情感的交流，多和教职工打交道、谈心，关心他们的疾苦，让情感凝聚人心、情感团结力量、情感带动工作、情感发展事业。首先，要为教师排忧解难，凡是教师生病住院，家中有红白喜事和天灾人祸，学校领导工会要组织教师亲临现场进行慰问、安抚，积极参与，教职工们自然形成“人人都是下力者、个个都是跑堂人”，营造教职工一家有事大家帮的良好氛围，在社会、地方上，显现出教师队伍团结、和谐，使老师们感到自信、自荣。第二，要关心教师的身心健康，教师的身体健康是教师安心、努力工作的本钱，学校每年或两年一次要组织教师到县级医院进行相关科目的体格检查，通过医生的诊断，疾病者能及时对症下药，得到医治；无病者，能减少职业病的心理压力，让教师们感到大家庭的重视、关心和温暖，使老师们感悟到城市人能做到的，我们农村教师也同样能享受。第三，教师之间要荣辱与共，凡是教师在教育教学工作上，都要相互关心、相互尊重，一人遇到难题，大家共同来破解，一人取得成功，大家感到自豪，是集体的智慧和结晶，形成一位教师获奖，全校教师光荣。凡是教师正当的人身权利在受到不法侵害时，全体教师要齐心协力、团结一致，依照法律程序，共同维护教师的合法权利，真正体现教师有福同享、有难同当，形成扭住一股绳、劲往一处使、心往一处想的良好局面，激发农村教师的热情、让教师全身心投入到教育教学工作。

总之，在加强农村中小学教师队伍建设的今天，作为农村教师，要当好农村广大青少年学生的健康成长指导者和引路人，在教育教学中，要怀师爱之心，行育人之本；修师德之道，思为人师表；守为师之规，重依法执教；惜师誉洁之教；尽师智之能，树创新精神，造就一支农村中小学师德高尚、业务精湛、乐于奉献、充满活力的教师队伍。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！