

# 民族地区乡村教师队伍建设的现实困境与突围路径

凌娜

四川民族学院 教育科学学院, 四川 康定 626001

DOI:10.61369/EDTR.2025110022

**摘 要：** 民族地区乡村教师队伍是推动区域教育公平、教育高质量发展的关键内生力量，在全面推进乡村振兴与教育强国战略背景下，民族地区乡村教师队伍建设面临多重挑战。本研究聚焦当前民族地区乡村教师队伍建设中的核心瓶颈，发现教师供给存在资源结构性错配、专业素养面临双重局限等问题。为此，研究提出价值、文化、专业三维乡村教师素养模型，强调扎根乡土的身份认同、地方性知识活化能力及教学创新能力的重要性。进一步从动态核编模型与县管校聘机制，深化本土定向培养与职后分层培训等推动民族地区乡村教师队伍建设。

**关 键 词：** 民族地区；乡村教师；教师队伍建设；乡村振兴；教育高质量发展

## The Practical Predicaments and Breakthrough Paths of Rural Teacher Team Building in Ethnic Minority Areas

Ling Na

School of Education Science, Sichuan Minzu College, Kangding, Sichuan 626001

**Abstract：** The rural teacher team in ethnic minority areas is a key endogenous force for promoting regional educational equity and high-quality educational development. Against the backdrop of comprehensively advancing the strategies of rural revitalization and building an educational power, the construction of the rural teacher team in ethnic minority areas is confronted with multiple challenges. This study focuses on the core bottlenecks in the current construction of rural teacher teams in ethnic minority areas, and finds that there are problems such as structural misallocation of resources in teacher supply and dual limitations in professional quality. To this end, the research proposes a three-dimensional model of rural teachers' qualities in terms of value, culture and profession, emphasizing the importance of identity recognition rooted in the countryside, the ability to activate local knowledge and teaching innovation ability. Further promote the construction of rural teacher teams in ethnic minority areas by implementing dynamic compilation models and county-managed school-hired mechanisms, as well as deepening local targeted training and post-service stratified training.

**Keywords：** ethnic minority areas; rural teacher; teacher team building; rural revitalization; high-quality development of education

## 引言

党的二十大报告中明确提出“加快义务教育优质均衡发展和城乡一体化，优化区域教育资源配置”<sup>[1]</sup>，凸显了两者对促进整个社会均衡发展和教育公平的关键性作用。在教育强国战略背景下，优质教师队伍建设是构建高质量教育体系的托底工程，乡村教师队伍建设已被置于国家优先发展战略地位，其队伍建设的成效，更是衡量教育公平实现程度、乡村振兴战略落地水平的关键指标<sup>[2]</sup>。近年来，《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》《新时代基础教育强师计划》等多项政策的出台，不仅重申了夯实师资基础的重要性，更意味着从政策顶层设计上，对乡村教师队伍建设的关注度已提升至国家优先发展的战略高度<sup>[3][4]</sup>。然而，由于历史形成的城乡二元结构与区域发展不平衡，使得乡村教师队伍建设长期面临严峻挑战，普遍存在教师“留不住”的窘境，队伍稳定性薄弱，严重制约了教育质量的持续提升<sup>[5]</sup>。而民族地区因其特殊的地理、文化与社会经济环境，对乡村教师队伍建设的高质量发展提出了更高、更迫切的要求，亟待深入研究与破解。

基金项目：四川省社会科学重点研究基地康巴文化研究中心2024年度资助项目“乡村振兴背景下康巴地区乡村小规模学校高质量发展研究”（项目编号 KBYJ2024B006）阶段性成果。

作者简介：凌娜（1993.11—），女，四川丹巴人，硕士，讲师，研究方向：教育社会学。

## 一、民族地区乡村教师队伍建设的现实挑战

### （一）教师供给的结构性错配：静态编制与动态需求之间的矛盾

随着城镇化推进与人口流动，乡村地区普遍面临教师数量不足、结构失衡、队伍不稳等困境。在民族地区，受特殊的地理、文化与社会经济条件影响，这一问题显得更为突出。教师编制作为保障教育资源的基础制度，其刚性管理模式与实际教育需求之间已出现明显偏差。首先，编制配置失衡导致教学质量难以保障。以甘孜藏族自治州（以下简称甘孜州）为例，全州中小学教师编制总数与在校生规模之间的生师比（中小学教师编制总数约1.22万个，在编教师约1.19万人，空编约0.042万个）虽符合国家规定，但这一静态宏观数据难以反映微观教学现场的真实困境。当前甘孜州乡村教师队伍的学科结构性矛盾尤为突出，音、体、美、科学、信息技术等学科的专职教师普遍短缺，常由主干学科教师兼任相关课程，甚至有些课程无法正常开设，直接影响学生全面发展和核心素养的培育。与此同时，教师承担的非教学事务过于繁重，各类行政工作、检查评估挤占了大量教学与专业发展时间，进一步损耗了教师的精力。此外，教师队伍内部也存在结构性损耗，部分老教师因知识更新较慢、身体条件限制，难以承担满额工作量；而一些年轻骨干又可能被借调至上级单位，导致在岗教师实际负担加重。这种“有编不补”或“有人难用”的现象，反映出当前编制管理在回应教育现代化与乡村学校真实需求方面的僵化。

其次，代际断层与人才外流加剧了队伍的脆弱性。本土教师老龄化趋势明显，根据课题组在甘孜州北路五县十三所乡村学校的调研，教龄20年以上的教师占比约48%，10年以上约占28%，而5年以下仅占10%左右，整体呈现“倒金字塔”结构。中老年教师虽是教学主力，经验丰富，但在面对新课改和教育信息化时往往力不从心，知识更新与教学转型存在困难，容易陷入方法保守、创新不足的困境。另一方面，作为新生力量的年轻教师，尤其是从外地引进的青年教师，虽然富有新知与活力，却常因文化隔阂、生活不便、发展空间有限等因素，将当前岗位视为“跳板”而非长久归属。一旦服务期满或积累一定经验，他们更倾向于流向城镇或条件更好的地区。这种“进不来、留不住”的双重压力，导致教师队伍青黄不接，专业传承面临中断，可持续发展能力受到严重制约。

### （二）专业素养的双重局限：知识更新与地方融合的挑战

教师专业素养是教育质量提升的核心，在民族乡村地区，这一素养被赋予了更为丰富而复杂的内涵，既要满足国家课程标准的普适性要求，又要回应本土文化的独特性需求。首先，普适性专业知识的更新机制滞后，使得教师难以跟上教育发展的步伐。由于培训资源匮乏、培训内容与实际脱节、校本教研氛围薄弱等多种因素制约，部分长期在乡村任教的教师，其学科知识体系和教学方法未能及时更新，长期停留在相对传统的教学模式中。他们可能习惯于以教师为中心的填鸭式教学，对以学生为中心的合作探究、项目式学习、混合式学习等现代教育理念和方式理解不

深，对信息技术的理解与应用更是显得捉襟见肘，导致课堂效能偏低，难以激发学生的学习兴趣 and 主动性。长此以往，部分教师易产生职业倦怠，专业发展内驱力不足，陷入教不好的恶性循环，教学效果难以满足新时代对学生综合素养的要求。

其次，地方性知识与对本土文化的理解能力普遍不足，也成为教学中的一大挑战。对于民族地区的学生来说，他们的生活经验、认知方式与价值观念，都深深扎根于自身的文化传统之中。新任教的青年教师即便学科基础扎实，如果对当地语言、历史、风俗习惯等缺乏基本的了解与尊重，教学便很难触动学生。这样的课堂容易局限于“教教材”，难以真正实现“教学生”，更不用说将现代科学与本土文化智慧融合贯通。文化上的隔阂不仅制约教学效果，也令教师本人不易融入当地社区，难以获得归属与认同，从而加剧了教师队伍的不稳定<sup>[6]</sup>。换言之，教师不仅要清楚“教什么”，更要理解“为谁教”背后的文化语境，并能够将二者有机结合——这正是民族地区乡村教师在专业素养上面临的核心挑战。

## 二、民族地区乡村教师高质量发展的素养模型构建

面对民族地区乡村教师队伍建设的现实困境，必须超越单一的技能培训视角，构建一个多维度、系统化、动态发展的教师专业素养模型。这一模型应涵盖以下关键维度：一是价值之维，深化扎根乡土的身份认同与家国情怀的坚守精神。教师“下得去”的深层动力，源于对乡土社会真挚的认同与情感联结。这要求教师不仅视自己为职业工作者，更应成为乡土社会的有机组成部分。因此，一方面要注重培养和选拔乐于、善于在民族地区长期工作的本土人才；另一方面，也要帮助外来教师完成从“客居者”到“新乡人”的身份转变。这是稳定教师队伍的根本基础。二是文化之维，具备理解、尊重与活化地方性知识的能力。教师“留得住”的关键在于文化层面的深度融入，教师需具备文化敏感性与沟通能力，能主动学习和运用地方性知识，并使其转化为教育教学中的宝贵资源。教师应成为文化桥梁，在传承中华优秀传统文化的同时，培养学生的文化自信与适应现代发展的能力。三是专业之维，保持持续更新的教育教学与创新能力。教师“教得好”是教师职业价值的根本体现。在民族地区，卓越的专业素养不仅指掌握扎实的学科知识与教育理论，更强调能够将普遍性知识与具体文化情境相融合的教学设计与实施能力。教师应成为反思性的实践者与行动研究者，立足本土实际，创造性地开展教学。总之，民族地区乡村教师需要在价值、文化与专业三个维度协同发展，在实践中实现螺旋式成长，最终成为支撑民族地区乡村教育高质量发展的复合型、创新型人才。

## 三、民族地区乡村教师队伍建设的发展路径

### （一）构建动态适配的编制管理机制

破解民族地区乡村学校的教师编制困境，需要建立更加精准灵活的编制管理体系。在编制核定上，应突破单一依据生师比的

传统模式，建立基于多重需求的动态核算模型。综合考虑在校生活规模变化、实际班级数、教师工作饱和度等多重因素，并对承担多学科教学任务的教师在核编时予以合理加权。特别针对普遍存在的小规模学校，需充分考虑其班级少、但课程门类不减的现实，在编制安排上给予必要的弹性空间。对于音体美等紧缺学科，则应设立学科教师配备的基准线，探索“基础编制+学科增量”的差异化核定方式，以保障基本学科的师资需求。在此基础上，需完善“县管校聘”管理机制，着力盘活县域内教师资源。通过构建县域教师共享与流动平台，鼓励教师在乡镇、学校间进行合理流动，重点调剂因学科结构失衡造成的师资短缺，缓解单一学校结构性缺编的压力。此外，还必须建立编制使用效能的监测与评估体系。应将编制管理情况纳入地方政府教育履职评价范围，确保专编专用，防止挤占挪用。对长期空编且招人困难的地区，需建立预警和督办机制，并联动相关部门从根源上寻求解决方案，例如通过切实提高待遇、改善工作生活条件等方式，增强教师岗位的吸引力。

（二）完善本土化定向培养与稳定机制

本土化培养是稳定民族地区乡村教师队伍的根本之策，更是实现教育文化传承与创新的关键。首先，深化定向招生、定向培养、定向就业模式，将培养单位与特定县域的文化特征、学科需求以及未来发展规划进行精准对接。可以考虑与当地优质中学建立联动机制，提前发掘和培养有志于投身家乡教育事业的优秀学生，从源头上选拔真正熟悉并热爱家乡的优质生源。其次，在职前培养中系统嵌入地方课程模块，与区域内高等院校深度合作，开发涵盖当地历史、本土文化、生态特色、地方政策等内容的特色课程，使得师范生在入职前就能具备必要的地方文化理解力与乡土情怀。最后，为本土教师设计清晰的职业发展通道与激励体系，在职称评定、荣誉评选、进修机会、课题申报等方面，对服

务期满并做出贡献的本土教师予以适当倾斜。同时，可设立“乡土教育名师”“乡村教育带头人”等荣誉称号，鼓励教师在乡土教育领域深耕细作，让他们看到在乡土实现专业价值的希望，从而有效实现“引得进、留得住、发展好”。

（三）建立职后专业发展支持体系

民族地区乡村教师的专业成长需要建立精准化、分层化的支持体系。首先，建立自上而下、自下而上相结合的需求调研机制，既要根据国家政策要求和区域发展战略设定培训方向，更要通过问卷、访谈、课堂观察等方式，精准诊断每位教师的最近发展区，了解其在知识、技能、观念等方面的具体需求。其次，优化创新培训内容与方式，增强培训内容的前沿性、实用性和乡土性。培训形式应强调实践导向，增加案例研讨、同课异构、工作坊等参与式环节。最后，构建研训用一体的支持生态，强化区域教研联动，实施乡村教育带头人培育计划，加大对本土名师、名校长的培养力度，可与相关高校、科研院所合作，设立“名师工作室”“校长工作站”，给予其充分的自主权和资源支持，通过示范引领，带动区域教师队伍整体专业水平的提升。

四、结语

民族地区乡村教师队伍建设是一项关乎教育公平的基石作用、民族团结的纽带价值、乡村振兴的引擎动力的复杂性系统工程。为实现民族地区乡村教师队伍的高质量发展，需要在制度设计上体现精准与动态，在人才培养上强调本土与融合，在专业发展上突出需求与实效，在组织生态上激发内生与共创，才能最终锻造出一支心怀乡土、专业精深、充满活力、能够胜任新时代教育使命的民族地区乡村教师队伍，为夯实教育强国之基、全面推进乡村振兴提供坚实的人才支撑与智力保障。

参考文献

[1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告 [EB/OL]. (2022-10-25) [2025-10-20]. [https://www.gov.cn/xinwen/2022-10/25/content\\_5721685.htm](https://www.gov.cn/xinwen/2022-10/25/content_5721685.htm).  
[2] 朱秀红. 人口下降背景下乡村教师队伍建设的攻坚难点与政策应对——以东北地区为例 [J]. 民族教育研究, 2024, 35(4): 73-81.  
[3] 中华人民共和国教育部. 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 [EB/OL]. (2020-08-28) [2025-10-20]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s3735/202009/t20200903\\_484941.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s3735/202009/t20200903_484941.html).  
[4] 中华人民共和国教育部. 教育部等八部门关于印发《新时代基础教育强师计划》的通知 [EB/OL]. (2022-04-11) [2025-7-20]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s3735/202009/t20200903\\_484941.html.issue\\_11566/202409/content\\_6973187.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s3735/202009/t20200903_484941.html.issue_11566/202409/content_6973187.html).  
[5] 马永全. 乡村教师“稳定留任”的底层逻辑、潜在阻碍与纾解路径 [J]. 教育科学研究, 2025, (05): 40-46.  
[6] 王明露, 颜庆. “身在乡”到“心入场”: 新生代乡村教师身份认同重塑 [J]. 教育理论与实践, 2025, 45(13): 35-42.