农村教师激励的困境、问题及优化策略

刘辉，樊香兰
（太原师范学院 教育学院，太原 030619）

摘　要：农村教师激励影响着农村教师的留任意愿和工作效能，进而影响着我国义务教育优质均衡发展和乡村振兴的推进。文章基于双因素激励理论对S省11个地市的调研发现，S省农村教师激励中在保健因素方面存在生存保障与基础环境的系统性困境，在激励因素方面存在发展动力与价值认同的深层断裂等问题，其原因是农村教师的激励体系面临着多重结构性矛盾，包括激励制度设计失和、农村学校资源配置失衡、农村教师社会角色失调及农村教师长效激励失效等。可以通过建立适配乡村教育生态的激励框架、构建公平导向的动态调节体系、构建尊师重教的社会支持网络和培育可持续发展的教育生态等途径来实现对农村教师激励的优化。

关键词：农村教师激励；制度性缺陷；资源分配；政策执行；社会认同

The Challenges, Problems, and Optimization Strategies of Motivating Rural Teachers

LIU Hui, FAN Xianglan
（School of Education, Taiyuan Normal University, Taiyuan 030619）

Abstract: The motivation of rural teachers affects their willingness to stay and work efficiency, which in turn affects the high-quality and balanced development of compulsory education and the promotion of rural revitalization in China. Based on the dual factor motivation theory, a survey of 11 cities in S province found that there is a systematic dilemma between survival guarantee and basic environment in the motivation of rural teachers in S province in terms of health factors, and a deep fracture between development motivation and value recognition in the motivation factors. The reason is that the incentive system for rural teachers is facing multiple structural contradictions, including mismatched incentive system design, imbalanced allocation of resources in rural schools, imbalanced social roles of rural teachers, and ineffective long-term incentives for rural teachers. The optimization of incentives for rural teachers can be achieved through establishing incentive frameworks that are suitable for the rural education ecosystem, constructing a fair oriented dynamic adjustment system, building a social support network that respects teachers and values education, and cultivating a

【收稿日期】2025-03-29
【基金项目】2023年度山西省哲学社会科学规划课题“乡村振兴背景下农村教师的激励机制及政策支持研究”（课题编号：2023YY230）。
【作者简介】刘辉，太原师范学院教育学院硕士生导师，副教授；樊香兰，博士，太原师范学院教育学院院长，硕士生导师，教授。

sustainable education ecosystem.

Keywords: Rural teacher motivation; Institutional deficiencies; Resource allocation; Policy implementation; Social identity

在乡村振兴战略背景下,农村教师作为教育公平的核心推动者,其激励体系的科学性与可持续性直接关系到乡村教育质量。当前,我国农村教师面临多重激励困境。S省作为中西部典型省份,受地理条件、经济结构及文化传统影响,农村教师面临薪酬失衡、职业发展受限、社会认同弱化等突出问题。通过对S省11个地市的深入调研有利于深度剖析该省农村教师激励的问题,并基于此为该地区的农村教师激励提出系统性改革方案,希望能为中西部地区农村教师激励政策的优化提供参考借鉴。

一、S省农村教师激励的困境

基于美国行为科学家弗雷德里克·赫茨伯格(Fredrick Herzberg)提出的双因素激励理论(dual-factor theory),本研究分别从保健因素和激励因素两方面审视农村教师激励的内容及成效。其中,保健因素包括薪酬福利、工作环境、制度公平、人际关系等,激励因素包括教师发展、成就认可、社会认同、荣誉表彰等。调查发现S省农村教师激励问题在保健因素与激励因素层面均存在系统性缺陷问题。

(一)保健因素:生存保障与基础环境的系统性困境

在保障农村教师基本生存需求的核心维度上,存在多重结构性矛盾制约其职业稳定性。第一,薪酬福利体系的区域失衡与制度性缺陷。农村教师薪酬体系呈现"基础保障不足、激励效能低下、区域差异显著"的特征。尽管多数教师基本工资达到区域平均水平,但津贴补贴的梯度设计显著失衡,山区、偏远地区教师的补偿性收入远低于邻近城镇。这种差异不仅体现在经济待遇上,更深层地反映了资源配置的行政逻辑偏差。政策制定者未能充分考虑地理条件、生活成本等现实变量对教师生存状态的实质影响。薪酬发放的稳定性问题也进一步削弱着农村教师激励制度的公信力。比如绩效工资延迟发放、奖励性激励占比过低等现象,暴露出财政统筹与教育管理体系的衔接失序[1]。第二,工作环境的"形式达标"与"功能失效"悖论。校舍改造、设备配置等硬件建设虽在数据层面达标,但实际使用效能严重受限。冬季供暖不足、教学设备维护缺失等问题普遍存在,暴露出"重投入轻管理"的治理惯性。通勤问题则构成隐性消耗,教师每日耗费大量时间精力往返于城乡之间,这种物理空间的割裂不仅加剧身体疲劳,更消解了职业归属感。部分教学点因位置偏远陷入"教师难招难留"的恶性循环,地理劣势被制度性补偿缺位进一步放大。S市W县某教学点教师描述:"周一凌晨5点出发,换乘两趟班车到校,周五回家常错过末班车。"第三,社会保障的"覆盖率"与"保障力"脱节。尽管医保、养老等制度覆盖率较高,但重大疾病自费比例过高、非编制教师社保待遇歧视等问题揭示了社会保障体系的深层断裂。教师子女教育配套的缺失尤为突出,农村教师不得不在职业责任与家庭需求之间艰难抉择,这种双重角色冲突直接削弱其职业认同。第四,人际关系的权力张力与信任危机。行政系统的科层压力与家校关系的责任转嫁共同构成教师的精神负担。教师与管理者之间呈现"强服从、弱协作"的互动模式,行政权力过度介入教学事务的现象普遍存在。家长则陷入"高期待、低参与"的矛盾状态,将教育责任单向转移至教师,却在教育效果不达预期时归咎问责。教师内部因绩效考核的过度量化催生恶性竞争,同侪关系从协作共生异化为零和博弈,职业环境的集体恶化成为心理耗竭的重要诱因。

(二)激励因素:发展动力与价值认同的深层断裂

在激发教师职业潜能的核心维度上,制度供给与个体诉求的错位导致激励体系低效。第一,专业发展通道的

“供给—需求”错配。教师培训体系存在显著的“数量繁荣”与“质量贫困”的矛盾。培训内容脱离乡村教育实际需求,过度聚焦技术工具应用而忽视复式教学、家校沟通等核心能力培养。职称晋升机制则深陷“城市本位”窠臼,论文、课题等指标与农村教师的工作重心形成尖锐冲突。这种制度性排斥迫使教师陷入“专业成长”与“现实生存”的两难抉择,部分教师选择“躺平”实为对扭曲评价体系的消极反抗。第二,教学自主权的制度性压抑。农村教师的教学创新呈现“中心—边缘”的二元分化。示范校凭借资源集聚优势开展课程改革,而普通教学点教师则被僵化的统一教案束缚,教学自主空间被行政指令压缩。资源分配的严重失衡加剧了这一矛盾——教学点教师年均教研经费不足中心校的五分之一,校本课程开发、教学方法革新等活动因缺乏支持而流于形式。行政系统对教学过程的过度干预,进一步消解了教师的教学主体性。第三,社会认同的“符号尊崇”与“实质贬抑”冲突。农村教师虽在文化象征层面被赋予“崇高”地位,但现实社会支持严重不足。村民对教师职业的尊重多停留于口头认同,实际行动支持率不足三分之一。家校关系的功利化倾向尤为突出,家长既要求教师承担“替代监护”责任,又用市场经济逻辑衡量教育成效,这种价值认知的扭曲导致教师权威持续弱化。社区参与机制的缺失使教师陷入“文化孤岛”状态,其社会价值难以获得实质性认可[2]。第四,荣誉激励体系的“仪式化”与“空心化”。现有荣誉制度存在三重异化。首先是奖励内容与教师核心诉求脱节,乡镇级表彰多以低价值实物为主,难以转化为职业发展资本;其次是荣誉分配向行政岗位倾斜,一线教师获评高层次荣誉的比例极低;最后是荣誉授予与后续支持断裂,获奖教师仍面临职称晋升受阻、工作负担加重等现实困境[3]。更严重的是,部分评优标准扭曲了教育本质,引发教师群体的非理性竞争,最终背离激励初衷。

二、S省农村教师激励的问题分析

制度设计、资源配置、文化冲突、政策支持四重维度交互作用导致了农村教师的激励困境,其中制度设计上的缺陷扭曲了农村教师的专业价值,资源失衡加剧了农村教育公平的缺失,社会认同危机削弱了农村教师的职业尊严,短期主义治理割裂了农村基础教育的长效发展。

(一)激励制度设计失和

当前,许多地方的农村教师评价体系过度强调科研成果等量化指标,与农村教师的多重角色定位形成冲突[4]。在工作内容方面,农村教师需承担跨学科教学、家校协同、留守儿童心理干预等复合型工作,但许多评优、评模的评价标准却以论文发表、课题申报、获奖级别及数量等为核心。这种“重科研轻实践”的导向不仅扭曲了农村教师的职业价值认知,更催生了农村教师群体中普遍存在的职业倦怠与目标迷失,甚至催生出“影子科研”产业链,部分农村教师被迫支付数千元用于论文代笔和课题挂名。更深层的危机在于,评价标准折射出教育行政部门对教师角色的单一化想象,将“研究者”身份凌驾于“教育者”本质之上,使教学创新、家校共育等实质育人工作沦为制度盲区。其次,农村地区的非编制教师长期面临系统性歧视,其薪酬待遇、社会保障与职业发展机会被制度性压缩。编制内外的收入差距与福利鸿沟,折射出公共服务资源配置的深层不公。非编制教师群体在职业稳定性与社会认同上的双重弱势地位,进一步加剧了农村教师队伍的结构性脆弱,形成“低保障—高流动”的恶性循环。有个别地方性政策甚至加剧了农村非在编教师身份区隔的隐蔽化。比如在某地推行的“县管校聘”改革中,非在编教师被排除在“轮岗交流”流动体系之外,形成“制度性留级”效应。这种区别性管理不仅造成乡村非在编教师的经济权益受损,更导致相关教师在评优评先、培训机会等方面遭遇系统性排斥,最终形成“编制内保守化,编制外边缘化”的双重困境。最后,现有激励政策缺乏对乡村教育生态复杂性的适应性调整。在教师培训方面,培训内容往往呈现“城市化”倾向,“智慧课堂”“STEAM 教学”等内容往往脱离农村教学实际,也忽略了农村“复式教学”“小班化教学”的现实场景。在资源配置方面,政策要求配备的电子白板、虚拟实验室等往往受客观电力、网络等条件以

及教师素养的影响而长期闲置,形成"技术摆设"。而部分教师教学所需的教学教具和实验器材等却因"不在计划内"而短缺。

部分学校为应付检查购买设备,但教师仍需手写教案,造成资源浪费与形式主义蔓延。在荣誉体系方面,农村教师评价体系存在去情境化的问题。现有评优标准侧重升学率、竞赛获奖等城市教育指标,却无视农村教师在家校共育、乡土文化传承方面的贡献。在政策实施方面,农村教师激励政策的执行缺乏足够的弹性空间。教师津贴、职称评定等采取"一刀切"政策,农村教师的评价内容和城市学校雷同,而且农村教师之间的评价也较少考虑地理位置和工作条件差异等因素。

(二)农村学校资源配置失衡

长期以来,教育资源配置遵循效率优先原则,导致城区学校通过政策倾斜形成资源集聚效应,而乡村学校则陷入"资源洼地"。随着人口向城镇聚集,乡村学校的学生减少,相关教育经费的划拨也受到极大的影响。尽管国家出台相关政策为小规模农村学校增加教育经费,但城市学校和乡村学校的资源配置差距仍然显著,且这种资源的差异通过城镇对生源和师资的"虹吸效应"还在不断强化。如某县近年由于城镇学生人数激增,出现通过考试和选拔等形式使农村教师流向县城学校以应对城市学校师资不足的问题。显然,这种"拔尖"的做法导致了农村优秀师资的流失,从而加剧了城乡教育的差距。此外,示范校模式对农村学校也存在挤压效应。地方为了体现自己的教学质量,通常将部分学校指定为"示范性""实验校"或"重点校",这部分学校通过垄断优质资源形成"资源特权",其获得的专项经费、培训名额与农村学校形成悬殊对比。资源分配的"中心—边缘"格局,使得农村教师的教学创新能力被制度性抑制,校本课程开发、教学方法革新等活动因缺乏支持而难以持续。在对L县的调研中发现,示范校获得的专项经费是普通校的3.2倍,其教师参加省级以上的培训机会是村小的5倍。这种制度性特权催生出"创新垄断"现象,比如示范校凭借资源优势包揽多数教学改革项目,而普通校教师的教学创新因缺乏经费支持难以落地。许多农村教师开发的乡土数学课程,因缺乏优化和推广经费而无法包装和检验,难以提升影响力,更难以作为教学成果参加相关活动的评比。此外,技术赋能的异化也可能成为新的教育资源不平等的来源。教育信息化进程中出现"硬件空转"与"素养断层"并存的现象。数字设备配置与教师技术能力、教学场景需求之间形成错配,部分技术工具反而成为加重教师负担、扩大校际差距的载体[5]。技术理性对教育规律的僭越,暴露出现代化进程中工具理性与价值理性的深层冲突。教育信息化在乡村遭遇硬件配置的仪式化、技术应用的表演化和培训内容的悬浮化等困境。农村教师往往由于缺乏理想的信息技术设备和信息素养支持而难以将信息技术有效融入教育教学活动中。

(三)农村教师社会角色失调

在乡村社会结构变迁背景下,家庭教育责任呈现向学校单向转移的趋势,这在一定程度上加剧了农村教师和家长之间的矛盾。许多农村家长将留守儿童监护、心理健康等责任转嫁学校,却同时以"消费者"或"评价者"姿态质疑教育质量,既对教育质量提出高标准要求,又缺乏实质性支持。这导致农村教师陷入"无限责任"困境,大大弱化了家校互信的基础,甚至使得教育过程异化为风险规避与责任推诿的博弈场域。比如在某地的调研中发现,农村教师日均处理家长诉求达1.7小时,但家长满意度连续三年下降。行政权力也在一定程度上侵蚀着农村教师的专业自主性。过度行政化催生大量非教学事务,许多农村教师被迫承担数据填报、政策宣传等职能,其核心教学角色被边缘化。教师从"育人者"异化为"技术执行者",专业尊严遭到系统性贬损。某农村教师工作日志分析显示,在2023–2024学年,其非教学事务耗时占比达43%,包括37种表格填报和15类检查迎评。同时,绩效考核的"数目字管理"更导致教学异化。如某校将学生成绩精确到小数点后两位进行教师排名,催生出教师"抢课时""藏优生"等扭曲行为。当教师沦为"数据民工"时,其专业判断力必然不断衰退,甚至沦为量化评价的"工具"。

此外,乡村地方文化与教育伦理的价值冲突也影响着农村教师的角色认知。当前,许多农村教师深陷文化认同的"三明治困境",上方遭遇行政系统的现代性规训,下方承受地方文化的保守性压力。个别农村家长因秉持"孩子上了大学也不好找工作,不如早点去社会锻炼积累经验"的观点而感觉读书无用,所以任由孩子随意发展而不加干预,甚至萌发让孩子"辍学"的想法。当然,更多的家长更希望孩子能"逃离"农村去外面享受更好的教育资源。这在很大程度上导致了学生的流失和农村教师的"无用"。而教育行政部门又指责农村教师不能用教学质量去留住生源,甚至动员教师去劝学生家长不要辍学和转学。这种文化撕裂使农村教师陷入了沦为乡土社会的"边缘人"存在主义危机[6]。

(四)农村教师长效激励失效

受培训体系及晋升机制的影响,农村教师的职业发展通道陷入"闭环"困境。一方面,教师培训体系存在供需错配问题,导致农村教师专业成长面临"玻璃天花板"效应。教师培训中,高端研修资源向城区倾斜,农村教师多接受脱离实际的理论灌输。相关培训体系中存在理论多实践少、通识多乡土少、线上多线下少等现象,难以满足农村教师的专业发展需求。另一方面,晋升机制过度强调管理资历而非教学能力,导致优秀教师脱离教学一线,形成"教而优则仕"的逆向筛选效应。受资源配置及管理认知等方面的影响,农村教师缺乏心理健康调适的系统性支持条件。农村教师面临超负荷工作压力、社会支持薄弱等多重应激源,但心理健康服务体系建设严重滞后。制度层面对教师精神需求的忽视,实质是将教师物化为教育生产工具的价值取向体现[7]。许多农村教师正遭遇"精神耗竭"危机。但当前的支持系统却存在无专项经费、无专业人员、无干预机制和无病耻感消除措施的"四无"困境。而受农村教师激励指标不够科学等因素的影响,农村教师的荣誉激励制度呈现"符号化"倾向。现有农村教师的表彰体系存在重形式轻实质的问题,奖励内容与教师核心诉求脱节,荣誉授予与职业发展支持缺乏有效衔接。这种"精神激励空心化"现象削弱了荣誉制度本该具有的价值引领功能。比如,有农村学校的师德标兵评选条件中无学生评价指标,这显然没有考虑到农村教师的育人功能。调查中也发现九成以上的农村教师更期待专业发展支持性奖励而非一纸荣誉证。更为严重和广泛存在的问题是,许多荣誉获得者并未获得后续的专业发展支持,这往往影响着此类优秀农村教师的可持续发展。此外,农村教师激励中还存在着短期主义政策与长效目标的悖反现象。运动式治理催生政策的"钟摆效应",政策迭代中表现出的应急性特征,暴露了治理体系在顶层设计层面的结构性缺陷。某县5年间更替7套教师激励方案,政策延续性不足18个月,导致教师产生"政策疲劳"。"特岗计划""荣誉工程"等短期措施虽能缓解农村教育的表面矛盾,却因缺乏系统规划而成效有限。调查发现X市特岗教师的留任意愿并不高,而在"银龄计划"的实施中却存在相关配套资源难以落实导致退休教师"水土不服"等现象。这些碎片化措施如同教育系统的"创可贴",非但无法解决结构性矛盾,甚至在一定程度上造成了县域教育的资源耗散。

三、S省农村教师激励的优化路径

农村教师激励困境本质上是制度逻辑、资源分配、文化认知与治理理念多重因素交织的结果。其破解需超越技术修补思维,进行系统性生态重构。唯有通过多维度、多层次的政策协同,才能打破当前激励困局,使农村教师真正成为教育公平的基石与乡村振兴的引擎。可以通过制度创新激活专业自主性,借助技术赋能突破资源约束,依托文化重建凝聚价值共识,最终构建具有韧性的乡村教育生态系统,为破解激励困局提供根本出路。

(一)制定适配乡村教育生态的激励制度

乡村教育振兴需要突破"城市导向"的激励制度框架。构建"评价差异化、身份平等化、政策弹性化"的三维改革框架,通过建立具有乡土特质的评审机制、消除城乡教师的制度性区隔、完善动态响应的政策供给,重塑与田

野课堂相契合的激励范式。第一,构建差异化的职称评审体系。突破传统以科研成果为核心的单一评价模式,建立农村教师专属职称晋升通道。将"复式教学能力""家校协同成效""乡土课程开发"等实践性指标纳入评审标准,并适当增加相应的权重。设立教龄贡献积分制,对长期扎根乡村的教师实施阶梯式奖励,在各项评优、评模以及职称晋升中均进行体现。同时组建由教育学者、一线教师代表构成的评审委员会,确保评价标准既体现专业规范,又契合乡村教育实际需求。第二,消除编制制度衍生的身份区隔。推行"同岗同酬同权"改革,通过省级财政专项转移支付,消除编制内外教师的薪酬待遇与社保差异。建立非编制教师转编的动态考核机制[8],以教学实绩、学生发展评价为核心考核维度,弱化行政资历权重。探索"县管校聘"制度的优化路径,赋予乡村学校更大的用人自主权,破解编制固化带来的资源错配问题。第三,制定弹性化政策供给机制。构建"政策需求—响应—评估"的闭环系统,通过大数据分析识别不同区域乡村教育的核心痛点,形成模块化政策工具箱[9]。在山区、牧区、少数民族聚居区设立教育政策创新实验区,允许因地制宜调整师生比配置、课程设置等关键参数。建立政策容错机制,对未达预期但符合程序正义的改革尝试予以免责,激发基层教育创新活力。

(二)设计公平导向的资源调节体系

教育资源分配存在"效率优先"与"公平正义"的价值冲突。借助区块链溯源和大数据模拟技术,建立覆盖"投入—输送—使用"全链条的资源监管机制,针对教学点的离线教学系统与师资协同网络设计,切实提升薄弱地区的资源转化效率。第一,建立教育资源精准配置模型。开发多维度监测预警系统,实时追踪县域教育财政投入、教师待遇、设备使用效率等核心指标。设置资源分配的"托底—纠偏"机制,对薄弱地区实施生均经费上浮政策,强制示范校将师资、课程、设备等优质资源定向输送至结对学校,并通过区块链技术实现资源流转的全流程追溯,确保政策执行透明度。第二,破解技术赋能的形式主义陷阱。重构教育信息化建设逻辑,建立"需求—能力—场景"的三维适配模型。针对教师数字素养断层问题,开发诸如老年教师聚焦基础设备操作、青年教师侧重数据驱动的教学诊断能力的农村教师分层培训体系。设立乡村教育技术适配基金,重点支持低功耗设备研发、离线教学系统开发等契合乡村实际的技术方案,避免"技术悬浮"造成的资源浪费。第三,创新小微学校扶持机制。制定超小规模教学点专项支持计划,突破传统师生比限制,实施弹性编制配置。建立县域教育资源协同网络,通过"中心校—教学点"课程共享、师资轮岗等方式,破解教学点资源孤岛困境。探索"教育—社区"资源置换模式,将乡村文化传承、农技推广等活动纳入校本课程,实现教育资源的内生性增殖。

(三)构建尊师重教的社会支持网络

农村教师专业身份的认同需要社会网络的全面支持。通过法律契约明确主体权责边界,运用融媒体强化教师作为"文明火种"的公共价值,借助冲突调解机制化解教育现代性与乡土性的张力。这种立体化支持系统,不但有利于提升教师职业尊严,而且有利于使其在乡村文化再生产中发挥核心枢纽作用,推动形成"以教兴村"的良性互动格局。第一,完善家校社协同育人制度。通过地方立法明确家庭、社区的教育责任边界,建立"权利—义务"对等的契约关系。家长需履行基本监护职责,村委会承担教师工作生活保障义务,学校则聚焦教学质量提升。成立乡村教育议事会,构建教师、家长、乡贤、学生、政府共同参与的治理架构,采用协商民主机制决策重大教育事务,破解行政权力过度干预导致的专业自主性缺失[10]。第二,重构教师职业价值认同体系。设立"乡村教育文化振兴工程",通过融媒体渠道系统传播农村教师的文化守成价值与社会整合功能。建立教师社会影响力评估模型,从学生发展质量、社区文化传承、乡土知识创新等维度量化其社会贡献。推动教师角色从"知识传授者"向"乡村文明火种"转型,在乡村振兴战略中赋予其文化引领者的制度性地位。第三,消解传统文化与现代教育的价值冲突。实施"教育文化敏感性"提升计划,通过校长轮训、教师工作坊等形式,增强教育管理者对乡土文化价值的认知。建立传统文化与现代教育的对话平台,将宗族家训、民间技艺等元素转化为校本课程资源,在保持教育现代

性的同时实现文化传承。设立教育文化冲突调解委员会,构建“学校自主协商—专家智库介入—司法最终裁决”的三级调处机制。

(四)形成可持续发展的长效激励机制

为提升农村教师激励的长效性,可以将农村教师发展嵌入乡村教育生态系统协同演进,为新时代教师队伍建设提供系统性解决方案。具体可以通过构建全生命周期管理、心理健康支持、荣誉转化驱动、政策弹性迭代的多维长效机制来形成可持续发展的长效激励路径。第一,构建教师全生命周期支持系统。设立“农村教师发展银行”,将专业培训、教学创新、社区服务等转化为可累积、可兑换的发展资本。实施“青蓝接力计划”,要求高级教师退休前完成一定数量的青年教师的定向培养,形成经验传承与资源转移的制度化通道。建立弹性退休与返聘制度,对具有文化传承等特殊价值的教师延长服务期限,实现人力资本效益最大化。第二,健全心理健康支持体系。构建农村教师心理健康服务网络,在县域中心校设立心理服务站辐射周边教学点并将心理健康纳入教师继续教育必修模块。推行学术休假制度,允许教师每 5 年享有一定时间的带薪研修期,用于心理调适与专业提升,破解职业倦怠的累积效应。第三,改革荣誉制度的激励效能。建立“荣誉—发展”的强关联机制,获得省级以上表彰的教师自动进入骨干教师培养序列,享有国内外研修、学术资源倾斜等待遇。设立“乡村教育创新转化基金”,对具有推广价值的教学实践给予持续资助,并将其成效纳入职称评审加分项。通过制度设计使荣誉授予从“终点表彰”转化为“发展起点”,激活教师专业成长的内生动力。第四,构建政策迭代的适应性机制。开发教育政策生命周期管理系统,运用大数据模拟技术预判政策失效节点。在省级层面设立教育政策评估部门,在地方设立实验点,先行测试弹性工作制、跨校走教制等创新方案。建立政策过渡缓冲期制度,新旧政策交替时设置一定期限的并行期,避免“急转弯”造成的执行紊乱。通过持续的政策创新与动态调适,破解短期主义治理的路径依赖。

参考文献:

[1] 戴阿男,张振改. 双因素理论视角下乡村教师激励政策的调适[J]. 天津市教科院学报,2024,36(05):25-36.
[2] 樊香兰,贺静霞. 教育家型乡村教师培育的价值意蕴、现实困境与路径择取[J]. 现代教育管理,2024(10):74-84.
[3] 王若雷. 乡村小学教师专业发展激励机制研究[D]. 金华:浙江师范大学,2023.
[4] 陈玉玲. 复杂系统视角下新时代乡村教师激励:特点、现实困境及其优化[J]. 教育发展研究,2024,44(06):50-58.
[5] 林津燕. 数字时代乡村教师数字素养发展的价值旨归、实践困境与提升进路[J]. 生活教育,2024(22):32-38.
[6] 方豪. 生活教育理论视角下的乡村初任教师专业发展[J]. 生活教育,2024(14):45-48.
[7] 贺静霞,樊香兰. 守正与创新:乡村教师专业性和公共性的百年演绎[J]. 中国教育学刊,2023(09):89-95.
[8] 王涛,刘善槐. 何种激励政策更有助于乡村教师留任:基于5省(自治区)10县调查数据的实证分析[J]. 湖南师范大学教育科学学报,2024,23(04):84-92.
[9] 朱许强,马苗. 乡村教师激励研究的经验、问题与展望[J]. 教育评论,2022(04):124-131.
[10] 刘辉,康文彦. 基于心理契约理论的中小学教师激励策略[J]. 教学与管理,2022(36):71-74.

[责任编辑:敖利]