

城镇教师职业发展资源优化对策研究

唐苑铭 罗剑平^{指导老师}

吉首大学师范学院

摘要：在基础教育扩优提质与城乡教育均衡发展战略推进背景下，城镇学校成为农村教育帮扶的核心力量，大批城镇教师承担支教、送教、教研指导等任务。但各类发展资源持续向农村教师倾斜的同时，城镇教师工作负荷剧增，也面临资源受限等困境。本文以吉首市A校为研究对象，通过访谈调研的方式梳理了城镇教师职业发展资源短缺的现实表征，剖析成因，提出相应对策，以期缓解教师发展压力、稳定师资队伍，为城乡教育协同高质量发展提供实践参考。

关键词：农村教育扩优提质；城镇教师；职业发展；资源短缺

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2026.01.082

引言

近年来，国家持续推进乡村教育振兴战略计划，通过国培省培资源倾斜、城乡教师轮岗交流、支教补助政策保障等一系列具体的举措，有效改善了农村教育的办学条件，显著提升了农村教师的待遇水平。但同时，随着教育城镇化的进程不断深化，城镇学校的生源持续扩容，城镇教师的教学任务与管理压力越来越大，职业发展诉求往往被忽视，这不仅制约了城镇教师自身的专业成长，也对城镇教育质量提升及城乡教育协同发展造成了不利影响。基于此，本文以吉首市A校为具体的调研对象，深入探讨该校城镇教师职业发展资源短缺的真实现状，深入剖析问题产生的成因，并提出切实可行的优化策略，为完善城乡教师发展相关政策、推动教师队伍整体建设提供实证参考与实践意义。

一、城镇教师职业发展资源短缺的原因

（一）政策资源分配单向倾斜，城乡兼顾不足

推进农村教育扩优提质是教育强国战略的重要组成部分，培训、职称、经费等资源持续向农村地区倾斜已实施多年，政策旨在逐步缩小城乡教育差距，保障教育公平，目前已取得阶段性成效。

与此同时，在资源重点投向农村教育的过程中，城镇教师职业发展资源配置受到一定影响，城镇教师发展支持力度相对减弱。在国民收入普遍提高的情况下，农村劳动力为改善下一代生活条件，基本上都会选择最近的市区工作，从而方便送孩子就读城区学校接受高质量教育，城区学生数量随之增加，这意味着城镇教师教学工作量的增大。“即使一些地区城镇教师在乡村交流轮岗期间，按规定享受当地相关补助政策，也会因为交通等额外支出增加成本。另外，在“双减”政策实施后，乡村的课后服务费远低于城镇，导致教师总收入并没有

增加，甚至部分地区教师收入反而减少。^[1]分配资源时把城镇学校看作资源相对充足的一方，却忽视了城镇学校在帮扶过程中的消耗，城镇学校输出骨干教师、提供教研平台、承担额外工作，但自身获得的支持并没有实质性增加，这是矛盾所在。

（二）城乡教师流动机制失衡，单向输出带来负担

从流动模式上来看，城乡教师交流长期以城镇支援农村为单一主导方向，呈现明显“单向输出”格局。目前的交流更多是城镇教师往农村流动，而农村教师去城镇优质学校跟班学习、教研的机会和数量有限，即便是获得学习机会，学习周期也普遍较短，多为短期挂职和短期跟岗。

城镇学校在派出骨干教师参与支教后，校内师资结构会出现不同程度失衡。骨干教师原本承担核心教学任务以及教研工作，一旦调离，学校师资梯队出现断层，剩余教师在原本工作内容的基础上，不得不承担更多教学和管理任务。从主观意愿来看，乡村教师倾向于流向县城，而县域内城区的教师流向乡村却是“迫不得已”的选择。不合理的城乡教师流动给我国的教育环境带来了巨大的负面效应，最终可能导致教育领域出现“马太效应”，使得城乡教育发展的差距越来越大^[2]。

尽管政策层面对支教的城镇教师设置了评优评先、绩效奖励等方面的倾斜政策，但这一政策仅覆盖参与流动的支教教师群体，而对于留守城镇教师，缺乏相应的激励与保障机制，往往出现工作量与回报不相匹配的情况。

（三）学校内部统筹能力不足，资源配置与减负不到位

城镇学校各类考核任务的压力下，往往将完成对口帮扶的教学工作置于优先位置，对教师的实际工作负

荷与职业发展需求缺乏一定的关注。加上目前课堂的常规组织、班级日常管理等多项具体工作的叠加,城镇教师群体长期工作负荷较重,影响正常教学秩序,最终导致师资共享难以为继^[3]。

学校内部缺乏灵活的工作弹性调配机制,导致较多的非教学类事务占用了教师们本用于专业学习、教研提升的时间,进一步挤压了其专业成长的空间。另一方面,长期的高强度工作导致教师过于劳累,在面对教学任务和其他烦琐事项时,有些力不从心,难以静下心来钻研教学,从而制约着城镇教师的专业化发展。

二、城镇教师职业发展资源短缺的优化对策

(一) 优化顶层政策设计,建立城乡双向保障机制

1. 实施培训与职称指标城乡分列

针对城镇教师发展资源受限的问题,可以将专业培训项目以及荣誉评选等激励方式,实行城乡分赛道进行管理,单独划定指标和名额。这一举措既能持续保障对农村教师的政策支持力度,巩固农村教师队伍建设成效,也能缓解城镇教师的压力。教育主管部门需要系统性地调整现有资源的具体分配规则,打破城乡教师发展资源相互挤压的现状,为城乡教师分别划定各自独立的专业发展路径,这样两类教师都能获得相对公平的发展机会。

2. 精准匹配差异化培训供给

我国教师队伍规模庞大、结构复杂,对培训资源的需求具有更新快、要求高、差异大的特点。^[4]因此在培训资源的分配过程中,需要立足城乡教师的岗位特点与专业需求,实现培训供给与需求的对接。针对农村教师群体,培训重点应聚焦乡村教学场景的适用性,围绕乡村教育办学需求开展专项培训。对于城镇教师,应合理预留相应的培训名额,围绕创新教学、班级管理、教育科研、家校协同育人等领域开展专项培训。这一做法既能持续稳定农村教师队伍,筑牢农村教育发展根基,也能为长期扎根城镇教学一线、承担繁重教学与帮扶任务的教师,保留合理的晋升与评优机会,让城乡教师都能在各自的岗位上获得一定的发展,激发教师的职业发展动力。

3. 构建城乡双向评价体系

学校开展教学考核工作应坚持双向兼顾的原则,既要量化评估农村教育的具体提升成效,也要充分关注城镇学校在对口帮扶中的实际贡献。由于轮岗教师与非轮岗教师的职责要求、发展环境等存在一定差异,采用同

一种评价指标自然是不合适的,也难以发挥评价的激励与导向作用。^[5]分类构建评价指标由此显得十分有必要,不同区域教师集体,采用不同的评价标准。

此外,要积极建立健全城乡教育资源统筹协调机制,全方位保障城镇教师的基本职业发展空间,实现城乡教育的协同推进、互利共赢。同时,上级教育主管部门在开展教育考核与资源评估工作时,应着力构建城乡双向兼顾的综合评价体系,切实关注城镇教师职业发展的具体诉求,避免出现“重农村、轻城镇”的教育评价偏差。

(二) 完善城乡教师流动,构建双向交流的工作机制

1. 推动城乡双向常态化交流

在选派城镇骨干教师到农村学校支教、送教时,也可以同步安排农村教师到城镇优质学校跟岗学习,让农村教师吸收城镇学校先进课堂管理经验、教研方法,这样不仅能让农村教师得到成长,城镇教师队伍也无需持续抽调骨干力量,从而保障队伍的持续稳定性。要转变少部分人的交流轮岗为全员轮岗模式,实施城乡双向交流,将全员交流轮岗变为常态化的工作,促进城乡师资的均衡配置,并且最大程度地满足教师资本再生产的需求。^[6]除此之外,双向交流的形式也应多样化,可推行“片区教研共同体”“名师跨校工作室”等弹性交流模式,让更多的城镇教师在不脱离本职教学的前提下,以线上线下相结合的方式开展帮扶,降低城镇骨干教师外派压力。

2. 建立超工作量补偿机制

针对城镇教师因支教补位、额外教研任务等产生的超工作量问题,要积极建立可落地的补偿与减负体系,切实保障教师休息权和职业发展权。对超任务工作的教师,发放补贴,在职称评审、评优评先、岗位晋升中给予专项加分倾斜,适当安排调休补休,避免教师长期处于高负荷工作状态。无论是优化课程表编排,配齐配足代课教师,还是引入教辅人员分担行政工作,都可以减少一线教师非必要的负担,使其可以全身心投入教学工作中去。

(三) 强化学校内部赋能,激活教师专业发展内生动力

1. 加强校本教研与分层培养

除依托校外培训资源助力教师成长外,城镇学校更应主动发力,为教师营造良好的职业发展环境,聚焦本土化、低成本、可落地、强支撑的校内资源建设,增强

教师的校园归属感与职业认同感。校本研修是教师学习方式、研究方式的深刻变革,强调教师应从教学问题的研究者转变为自我发展的主导者,在教育教学问题研究中实现自我专业修炼与生命成长^[7]。

城镇学校需重点激发教师内生发展动力,通过针对性举措疏导教师负面情绪,缓解其因发展资源挤压产生的心理落差,凝聚师资队伍发展合力。好的校园教师专业发展氛围能够有效提升教师幸福感,并减轻其内心焦虑程度,从而更加坚定地响应国家政策,为教育事业做出贡献。

2. 优化工作安排与资源统筹

教师培训内容可以围绕课堂教学、班级管理、作业设计等实际问题展开,切实提高培训的针对性与实效性。针对当前城镇学校普遍面临的教研资源供给不均衡的现实困境,学校需立足内部资源盘活,规范化建设校内名师工作室、名班主任工作室,构建“名师引领、骨干支撑、青年跟进”的分层培养体系。可以借鉴学校站点的管理模式,由各工作室与学校各部门对接,获取资源和协助,保障该站点活动的顺利开展。^[8]将优质教学经验转化为可复制、可推广的校本范式,构建低成本、高效率、可持续的校内教师成长支持系统,有效对冲外部资源短缺带来的发展瓶颈,为城镇教师专业进阶提供稳定支撑。

3. 提供人文关怀与心理支持

学校教育中的人文关怀融入,是在遵循中学教师客体生存与发展规律基础上,在动态中为人的发展创造条件的过程^[9]。

学校要积极统筹日常教学工作,精简会议数量,简化各类材料,将更多教学时间与工作精力还给教师,保障他们的专业学习与自我提升的空间。同时,定期组织校内的教研沙龙和心理疏导活动,营造轻松和谐、积极向上的工作氛围,让教师在日常交流中积累经验,缓解教学压力,增强职业幸福感。

针对不同教龄、不同岗位教师的差异化压力,开展定制化的心理服务。为班主任开设“家校沟通压力调试”专项辅导,为新教师提供“职业适应与角色转换”一对一心理咨询,定期开展教师心理健康测评等。

结语

农村教育扩优提质是推进教育均衡发展的重要举措,与此同时,城镇教师的职业发展同样需要得到重视。若城镇教师职业发展中的问题长期得不到有效解

决,将对城镇学校教学质量产生负面影响,进而削弱城乡教育协同发展的基础,制约教育整体质量的提升。因此,国家在加大农村教育支持力度的同时,也应统筹考虑城镇教师的职业发展需求。建立城乡协同、双向支持的教师发展体系,是兼顾农村教育质量提升与城镇教师职业发展保障、推动教育整体高质量发展的必要路径。

参考文献

- [1] 杨卫安. 城乡义务教育教师交流轮岗政策演进: 问题审思与优化路向[J]. 四川师范大学学报(社会科学版), 2024, 51 (03): 128-134+205-206.
- [2] 李士安. 实现区域城乡中小学教师双向流动的困难与对策[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版), 2006 (06): 84-88.
- [3] 皮冲. 教育公平视野下城乡中小学教师流动现状与对策研究——以兰州市城乡部分中小学为例[D]. 兰州: 西北师范大学, 2012.
- [4] 陈睿, 李德胜, 王树国. 教师数字化教育能力差异化培训: 价值意蕴与行动方略[J]. 中小学教师培训, 2024 (04): 7-12.
- [5] 谢静, 金志峰. 从绩效考评走向增值赋能: 交流轮岗教师评价的现实挑战与实践指向[J]. 中国教育科学, 2025 (12): 66-73.
- [6] 王换芳. 城乡教师交流轮岗政策执行研究[D]. 金华: 浙江师范大学, 2023.
- [7] 薛正斌. 义务教育城乡学校师资均衡高质量发展研究——基于场域理论的县域中小学教师流动样态分析[J]. 教师教育研究, 2024, 36 (4): 20-26.
- [8] 吴瑾, 刘平. 站点助推: 新型城镇学校教师专业化发展的创新路径——以成都市龙泉驿区第五小学为例[J]. 教育科学论坛, 2020 (22): 62-67.
- [9] 周明星. 中学教师人文关怀体系的构建[J]. 教学与管理, 2018 (10): 5-8.

作者简介: 唐苑铭, 女, 1998年5月出生, 白族, 湖南省吉首市人, 硕士在读, 研究方向为教师发展; 罗剑平, 男, 1971年8月出生, 汉族, 湖南省吉首市人, 博士, 副研究员, 研究方向为国别与区域研究、全球治理、教师教育等。

基金项目: 本文系2025年度吉首大学科学研究项目“农村教育资源扩优提质背景下城镇教师资源短缺压力表征及应对策略研究——以xx中学为例”(编号: Jdy25189)。