

## 附件 2

# 巴中市哲学社会科学规划项目 结项申请书

立 项 编 号 BZ25ZC229

项 目 类 别	自筹课题
1. 自然科学类	
2. 社会科学类	
3. 人文社科类	
4. 其他类	

项 目 名 称	县域普通高中优质教师队伍建设策略研究
---------	--------------------

项目负责人 丁 韬

所 在 单 位                      四川省平昌县第二中学

填 表 日 期 2025 年 10 月 15 日

巴中市社会科学界联合会 制

2025 年 3 月

## 声 明

本研究成果不存在知识产权争议；巴中市社会科学界联合会享有推广应用本成果的权利，但保留作者的署名权。特此声明。

成果是否涉及敏感问题或其他不宜公开出版的内容：是□ 否☒

成果是否涉密： 是□否☒

项目负责人（签字）：丁韬

2025 年 10 月 15 日

## 填 表 说 明

一、本表适用于巴中市社科年度规划项目、专项项目等结项申请。

二、认真如实填写表内栏目，凡选择性栏目请在选项上打“√”。课题申报信息无变更情况的可不填写《项目变更情况数据表》。

三、本《结项申请书》报送 2 份（A3 纸双面印制，中缝装订），并附最终成果打印稿（正文格式要求：主标题 2 号方正小标宋简体，其中一级标题 3 号方正黑体-GBK，二级标题 3 号方正楷体-GBK，三级标题 3 号方正仿宋-GBK 加粗，正文 3 号方正仿宋-GBK）。

四、所有结项材料须经所在单位审核并签署意见。县（区）申报者报送所在县（区）社科联审核后统一报送至市社科联，其他申报者可直接报送市社科联。

一、项目变更情况数据表

立项项目名称											
结项成果名称											
是否变更		A、是		B、否		变更的内容					
原计划成果形式						现成果形式					
原计划完成时间		年 月 日				实际完成时间		年 月 日			
项目负责人及参与人员变更情况											
原负责人	姓 名		性别		民族		出生日期	年 月			
	所在单位				行政职务		专业职务				
	通讯地址						联系电话				
现负责人	姓 名		性别		民族		出生日期	年 月			
	所在单位				行政职务		专业职务				
	通讯地址						联系电话				
原参与人员	姓 名	单 位			职 称		联系电话				
现参与人员	姓 名	单 位			职 称		联系电话				

## 二、申请人所在单位审核意见

（审核事项:1. 成果有无政治导向问题或其他不宜公开出版的内容；2. 最终结果的内容质量是否符合预期研究目标。）

签 章  
年 月 日

## 三、县（区）社科联意见

（审核事项:1. 成果有无意识形态问题；2. 是否同意结项。）

单位（公章）:

负责人签字：

年 月 日

四、专家鉴定意见

(请在对应意见栏划“√”)

1. 成果有无意识形态方面问题： 有 ☐ 否 ☐

2. 是否同意结项： 是 ☐ 否 ☐

3. 鉴定等级： 优秀 ☐ 良好 ☐ 合格 ☐

主审专家签字：

年 月 日

五、市社科联审核意见

单位（公章）：

年 月 日

# 县域普通高中优质教师队伍建设策略的 实施路径

课题组：丁韬；李雯亭；贾 娇；王柏云

在全面推进教育现代化和乡村振兴战略的背景下，县域普通高中作为我国基础教育体系的重要基石，承担着为县域经济社会发展培养人才、促进教育公平的关键使命。然而，随着城镇化进程加速和教育资源分配失衡，县域普通高中长期面临“县中塌陷”的严峻挑战，教师队伍的结构性矛盾日益凸显：骨干教师流失加剧、学历与职称分布失衡、专业发展动力不足等问题，严重制约了县域高中教育质量的提升。数据显示，2023年全国县域高中教师的离职率高达5.7%，研究生学历占比仅为18.7%，远低于城市高中的42.3%。这些困境不仅威胁县域教育的可持续发展，更可能加剧城乡教育差距，影响社会公平与稳定。

为破解这一难题，国家先后出台《中国教育现代化2035》《关于推进县域内义务教育优质均衡发展的意见》等政策文件，明确提出“强化乡村教师队伍”“推动县域教育优质均衡”的战略目标。在此背景下，本研究以四川省平昌县第二中学的实践探索为基础，系统梳理县域普通高中教师队伍建设的核心问题、影响因素及解决路径，旨在构建一套科学、系统且可操作的策略体系。

## 一、政府层面的实施路径

### （一）加强县域普通高中教师队伍建设的政策支持

县域普通高中教师队伍的建设需要依靠有力的政策支持,我国教育政策环境总体趋好,但县域普通高中教师队伍建设仍面临政策落地的难题,研究调查显示,政府应在政策统筹、政策创新和政策执行三个层面进行系统规划。

**1.县级政府需要整合教育、人社、财政、编制等部门的资源,推动教师队伍建设的协同机制。**目前的研究显示,多数县域教师政策存在“碎片化”现象,部门之间的政策缺乏有效衔接,比如,某中西部县区的教师编制由编办管理,职称评定由人社部门主导,培训发展则由教育部门负责。这种分割式的管理模式难以形成政策的合力,为解决这一问题,急需建立由县长或分管副县长牵头的教师队伍建设联席会议制度,定期协调跨部门问题。

**2.政策创新需要建立符合县域实际情况的本土化政策体系。**本课题组研究发现,直接复制大城市或发达地区的教师政策模式,通常难以适应县域的实际需求,县级政府应结合本地财政状况、区域发展水平以及教师队伍的现状,设计具有地方特点的教师政策。比如,可以尝试推出县域普通高中“教育强县奖励政策”,对在教师队伍建设上取得明显成效的县域给予政策支持和资金奖励,以此推动形成良性竞争的局面。

**3.政策落实需要建立监测评估机制。** 知网数据显示,近五年各地发布了大量支持教师队伍建设的政策文件,但执行效果不均衡,县级政府应成立专项督导组,定期检查政策落实情况,并对实施中的问题及时调整优化,此外,要开设反馈渠道,收集一线教师对政策效果的意见,形成政策执行的完整闭环。

研究中课题组通过梳理典型案例,总结出不同地区县域普通高中教师队伍建设的政策支持模式,具体内容见表 1。

表 1 县域普通高中教师队伍建设政策支持模式比较

政策模式	代表地区	核心内容	主要特点	适用条件
政策统筹型	浙江温州 江苏常州下辖县	建立教师政策"一揽子"计划,形成覆盖教师全生命周期的政策链	协同性强 系统性高	经济发达、行政效能高的县域
政策创新型	湖南常德 安徽六安下辖县	探索"县聘校用"等灵活用人机制,打破编制管理刚性约束	突破性强 针对性高	改革意愿强、面临教师严重短缺的县域
政策落实型	山东潍坊 四川南充下辖县	设立政策实施督导组,建立政策执行责任制	执行力强 实效性高	政策文件多但落实不力的县域
政策激励型	河南周口 云南曲靖下辖县	设立教师队伍建设专项奖励基金,激励县域教育改革创新	导向性强 激励性高	区域内发展不平衡、需要推动标杆示范的省份





县域普通高中教师队伍的建设需要政策支持来提供更稳固的制度保障,政府在制定政策时,应结合教育规律和县域实际情况,避免简单化处理或完全放任不管,要在顶层设计与基层实践之间寻求平衡,为教师队伍建设营造有利的政策环境,政策引导既要注重整体规划,也要考虑地方特色,确保措施切实可行。

## （二）增加县域普通高中教师队伍建设经费投入

县域普通高中教师队伍建设需要物质基础作为支撑,而经费保障正是这一基础,数据显示,2019 年至 2023 年,全国县域普通高中生均教育经费投入增长了 21.3%,但县域之间的差异非常明显,经费投入最高的县与最低的县相比,差距达到 3.8 倍,调研表明,县域财政能力不足是阻碍教师队伍建设的重要原因之一,因此,政府需要在增加经费总量、优化结构以及提高使用效益这三

个方面采取行动。

**1.县级政府需要设立专项资金,用于教师队伍建设,并保证资金逐年稳定增加。**数据显示,多数县域教育经费中,教师发展所占比例较低,平均不到教育总经费的 8%,与发达国家 15-20%的占比差距明显。县级财政应每年从教育附加费中划出至少 30%的资金,专门支持教师培训、专业提升以及生活保障等方面。此外,省市应加大对县域的转移支付力度,构建由省级主导、市县执行的教师经费分担机制,以减轻县级财政负担。

调研表明,当前县域教育经费多用于基础设施建设和设备购置,对教师队伍的投入较少,应优化资金分配,明确重点投入方向,建议增加对教师绩效工资、周转宿舍建设以及专业发展平台的资金支持,教师待遇方面,需建立动态调整机制,保证县域普通高中教师的实际收入不低于当地公务员的平均水平,从而增强教师职业的吸引力。

**2.县域教师经费使用中存在“重物轻人”和“重形式轻实效”的问题。**为提高资金效益,需要建立科学的管理与评估机制,建议采用市场化配置方式,比如推行“教师发展券”,让教师掌握更多培训经费的支配权,此外,还需设立教师队伍建设经费的绩效评估系统,并定期引入第三方进行评估,以确保资金使用的高效性。

本研究应用知网研究人数据表明,对研究的 100 个县域的

财政数据进行了分析,总结了县域普通高中教师队伍建设经费投入的主要模式和效果,具体如表 2 所示。

表 2 县域普通高中教师队伍建设经费投入模式比较

经费投入模式	代表地区	主要做法	投入特点	实施效果
总量提升型	江浙沿海 县域	教师队伍建 经费年增长不低于 10%,占教育经费比 例超过 15%	投入规模大, 增速稳定	教师队伍 稳定性高,人才 吸引力强
结构 优化型	中部省份 县域	突出教师待遇 保障、专业发展和生 活条件改善三大领 域投入	投入方向精 准,重点突出	教师满意 度高,专业能力 提升快
机制 创新型	西部省份 县域	引入"校长经费 自主权"和"教师培 训券"等市场化机制	投入方式灵 活,激励性强	经费使用 效率高,专业发 展精准
多元 筹资型	环一线城 市县域	整合财政、企业 和社会资源,建立多 元投入体系	投入来源多 样,可持续性 强	教师发展 资源丰富,社会 支持度高

**3.县域普通高中在教师队伍建设的经费投入上,应注重“基础保障+激励提升”相结合的模式。**在基础保障方面,要确保教师工资按时发放,并满足住房、医疗等基本需求,在激励提升方面,需设立专项激励资金,用于名师工作室、教学创新项目和学科带头人培养,构建多层次的经费投入体系。通过合理的经费安排,即使在财政有限的情况下,县域普通高中也能实现教师队伍建设的最佳效果。



### (三) 完善县域普通高中教师队伍建设制度保障

县域普通高中教师队伍建设需要制度保障作为重要支撑,研究发现,当前县域教师队伍面临不少难题,比如编制缺乏弹性、职称晋升困难以及激励机制不足,这些问题大多与制度设计不合理或执行不到位有关。政府应当从编制管理、职称评定和考核激

励三方面入手,建立适合县域普通高中教师队伍发展的制度体系。

**1.教师编制管理需要更有弹性的政策。**数据显示,73.6%的县域普通高中存在教师编制不足的问题,尤其是信息技术、心理健康等新兴学科,缺编现象更为明显。为解决这一问题,可以尝试推行“基础编制+机动编制”的方式,基础编制按国家标准配置,而机动编制则根据学校规模、学科需求和生源变化进行灵活调整。此外,“县管校聘”模式也值得推广,由县级教育部门统一管理编制,学校根据实际需求自主聘用教师,以此打破编制在学校之间的固化限制。江苏和浙江的部分县域已经开始试点“编制周转池”和“编制周转周期”制度,允许学校临时超编或低职高聘,为教师队伍的建设提供了更多可能性。

**2.建立更科学的县域教师职称制度。**县域普通高中教师职称晋升面临“天花板效应”,主要表现为高级职称指标稀缺且评审难度过高,限制了优秀教师的职业发展空间。为改善这一情况,有必要建立更科学的县域教师职称制度,可以设置专门针对县域普通高中教师的职称评审机制,确保职称指标与教师的教育地位相符。同时,调整职称评价标准,降低论文和课题等学术指标的比例,增加教学能力和育人成果等实践性内容的权重,使评价更贴近县域教师的实际工作特点。另外,探索县域内教师职称互认的

做法,有助于优化职称资源配置,突破学校间的壁垒。

**3.建立以“德能勤绩”为核心的综合评价体系。**县域普通高中教师考核目前过于看重升学率等单一指标,忽略了教师的综合贡献与长期发展。研究显示,这种现象需要改变,应当构建多元化的评价与激励制度,建立以“德能勤绩”为核心的综合评价体系,这一评价体系要涵盖师德表现、教学能力、工作态度以及育人成效,此外,绩效工资分配应体现差异化,按照教师的工作难度、责任大小和实际成效进行科学调整,避免平均主义。在激励措施上,除了物质奖励,还应注重精神激励,例如,设立“县级教学名师”或“县级优秀班主任”等荣誉称号,增强教师的职业荣誉感。

**4.注重县域特色保证制度的精准性。**制度保障需要重视县域的特色化建设,各个县域的经济发展、文化传统和教育基础都有不同,因此制度设计要平衡共性和个性,从查阅的知网数据来看,在新疆、西藏等多民族地区,应该强化双语教师的制度建设,在农业为主的县区,可以结合乡村振兴战略,制定更有吸引力的教师安居措施,在工业发达的县区,则可以推动企业参与的“校企联合培养教师”模式,通过根据地方特点进行制度创新,可以让县域普通高中教师队伍建设政策更加精准且高效。

**5.开辟教师参与制度设计的途径。**完善制度保障时,要尊重教师的主体地位,开辟教师参与制度设计的途径,调研表明,不少

制度难以推行,主要是因为缺少一线教师的参与和认可,县级政府制定教师政策时,应全面收集教师的意见,邀请一线教师代表加入政策制定环节,提升政策的精准性和可行性。此外,制度执行中要强化过程管理,设立动态评估与调整机制,依据实施效果及时优化,确保制度能够真正发挥作用。

县域普通高中教师队伍的建设需要依靠制度保障,应将顶层设计与基层创新结合,同时兼顾刚性约束与弹性管理,还要注重共性要求与个性发展的平衡。通过这样的方式,建立科学、规范且灵活的制度体系,为教师队伍的高质量发展提供稳固支持。



二、学校层面的实施路径

(一) 优化县域普通高中教师队管理

县域普通高中在发展的关键阶段,学校作为教师队伍建设的微观单元,其管理水平对教师队伍的稳定性以及教育教学质量有着直接影响。要提升教师队伍建设的效能,优化学校内部管理体系是核心所在,通过调研可以看出,实现内部管理优化有三条主要路径,分别是管理模式创新、治理结构调整以及评价机制改进。这些路径为提升学校管理水平提供了重要方向。

**1.构建教师发展专业引领自主发展的管理模式。**转县域普通高中需要改变管理模式,从行政主导向专业引领转型,过去自上而下的行政管理方式常常限制教师的专业自主性,抑制教育创新的活力,教师的工作具有创造性和不确定性,作为专业人员,需要一定的自主空间。据知网数据显示,近五年来,采用分布式领导模式的县域高中,教师满意度提升了 27.3%,流失率下降了 18.5%。学校应构建多元治理结构,以校长为核心,中层管理团队为支撑,鼓励教师广泛参与,可以通过设立教师代表大会、学科组长联席会等形式,增强教师在学校发展规划、课程设计、教学改革等领域的话语权。

**2.构建多元发展导向的评价体系。**优化学校管理的重要内容之一是建立科学合理的教师评价与激励机制,县域高中在教师评价中存在“一刀切”和“唯分数”的问题,学校需要设计多元发展导向的评价体系,全面衡量教师的教学能力、育人成果、研究



创新以及团队协作等方面。此外,应结合教师个人发展规划,制定不同的评价标准,实现针对性评价,在激励机制上,不能仅依赖物质奖励,而是要构建综合激励体系,涵盖职业荣誉、专业成长以及工作环境等多个方面。

表 3 县域普通高中学校管理优化策略及实施要点

优化方向	具体策略	实施要点	预期效果
管理模式创新	分布式领导	建立学科组长负责制,授权教研组开展自主管理	激发基层活力,提升教师参与感
	扁平化管理	精简行政层级,建立校长与教师直接沟通渠道	提高决策效率,增强组织凝聚力
治理结构优化	教师参与决策	完善教代会制度,设立教师发展委员会	增强教师主人翁意识
	专业自主赋权	赋予教师课程开发、教学评价自主权	激发教师专业创造力
评价机制改革	多元评价体系	构建"教学、科研、育人"多维评价标准	引导教师全面发展
	发展性评价	注重过程评价,关注教师成长轨迹	促进教师持续进步
	同伴互评	建立教师互评、学生评教、家长参与的全方位评价	形成多元反馈机制

（二）营造良好县域普通高中教师队伍建设的全球环境

教师职业发展需要学校环境的支持,学校文化氛围积极向上,体现教育价值,这对县域普通高中吸引和留住优秀教师十分重要,本研究调查显示,超过 65%的县域高中教师认为,"良好的学校文

化和工作氛围”是影响职业幸福感的主要因素,这一比例甚至高于薪资待遇的 58%。所以,县域普通高中应在物质环境、制度环境和文化环境三个方面着手,构建支持教师发展的生态系统。

**1.县域普通高中需要重点关注教师工作和生活条件的改善。**

有关数据显示,2019 至 2023 年间,教师办公环境达到省级标准的学校,教师流失率平均下降了 15.7%,学校要合理使用有限资源,优先保障教师办公、专业发展以及休闲活动的空间建设,现代化的办公设备是必需的,还要设立教师学习中心和学科工作室等专业场所,同时提供心理减压室和健身区等放松空间。住房问题在县域高中教师中较为突出,学校可以争取地方政府的支持,通过提供教师公寓或住房补贴等方式解决这一难题。

**2.县域普通高中需要构建教师友好的制度体系。**要设计合理的工作量分配机制,防止因师资短缺让部分教师承担过重的任务,还要引入弹性工作制度,为教师的专业发展和私人生活留出时间,此外,学校应重点关注新教师和女教师的特殊需求,推出专门的支持措施,比如减轻新教师负担的计划,保障女教师的特殊权益。

表 4 县域普通高中营造良好环境的策略与措施

环境维度	重点内容	具体措施	实施要领
物质环境	办公条件改善	更新办公设备，优化空间布局	按学科组配置集中办公区，提供智能办公设备
	生活保障提升	改善教师用餐、住宿	建设标准化教师公寓，

		条件	提供健康餐饮服务
	专业空间建设	设立教师发展中心、学科工作坊	配备先进的教学研究和设备资源
制度环境	工作量管理	科学分配教学任务，控制非教学工作	建立工作量核算标准，实行总量控制
	弹性工作制	实施集中备课时段，预留自主发展时间	每周保障半天专业发展时间
	特殊群体关怀	新教师导入计划，女教师关爱政策	为女教师提供特殊假期，为新教师减少工作量
文化环境	教师社群建设	建兴趣小组，开展团队活动	定期举办教师文化活动和团建活动
	价值认同培育	强化教育理想和使命感	传播教育故事，树立典型榜样
	合作文化塑造	推动教学共同体建设	建立跨学科协作机制，促进资源共享

县域普通高中在文化环境建设上,需要打造让教师有强烈认同感和深厚归属感的校园文化,数据显示,2021 年至 2023 年期间,县域高中教师的职业倦怠问题比城市学校更为突出,主要原因之一是文化认同的缺乏。学校可以通过讲述发展历程、树立优秀教师榜样以及开展传承活动,强化教师对学校历史与文化的认同。此外,还应推动合作共享的教师文化建设,消除教师之间的“孤岛现象”,通过建立专业学习共同体或设立学科工作坊等形式,促进教师之间的知识传递和情感互动,形成互相支持的同伴关系网络。

### **（三）强化县域普通高中教师队发展**

县域普通高中教师队伍建设的关键在于教师专业发展,学校需要建立一个多元化、个性化且持续性的教师发展体系,以应对教师专业发展机会匮乏和路径单一的问题。知网及调研数据显示,2019年至2023年,县域高中教师在提升专业能力时面临的主要困难包括:培训内容与县域教育实际不符(76.2%)、成长方向不明确(68.3%)、缺乏专业指导(63.5%)。为解决这些问题,县域普通高中应从三个方面入手:重新构建培训体系,设计清晰的成长路径,并完善专业引领机制。

**1.县域普通高中需要建立符合学校实际情况的本土化培训体系。**传统教师培训常采用“统一标准、统一内容”的方式,这种方式难以适应县域教师的具体需求,学校应结合教师的专业发展阶段和成长需要,设计不同层次和类别的培训计划,新入职教师应接受岗前培训和入职引导,帮助快速适应岗位,骨干教师需加强学科前沿知识和教学技能的提升,资深教师则要注重总结教学经验,培养指导能力,此外,学校应改变单一的培训方式,采取理论学习、实践研讨与反思提升相结合的混合模式,提高培训的针对性和实际效果。

**2.县域普通高中需要为教师规划明确的专业成长路线。**2022年的数据显示,县域高中教师的职业倦怠感明显高于城市

学校,一个重要原因是缺乏清晰的职业前景。学校应根据教师专业标准,结合自身实际情况,建立从新手到骨干再到领军的教师成长体系,让每位教师都能明确自己的发展方向。同时,要为教师提供多样化的成长路径,例如学科专家、教研带头人或班级管理能手等方向,让不同特点和目标的教师都能找到适合自己的发展道路。

表 5 县域普通高中教师专业发展策略与实施路径

发展策略	具体内容	实施方式	保障措施
本土化 培训体系	分层培训机制	根据教龄和能力分为新手、骨干、名师三级培训	每年保证教师专业培训不少于 80 学时
	校本研修项目	围绕学校重点问题开展专题研修	由学科带头人组织实施，确保每月一主题
	混合式培训模式	线上学习与线下实践相结合	建设数字学习平台，整合优质培训资源
专业 成长路径	教师成长阶梯	设计新手期、成长期、成熟期、引领期四阶段发展路径	每阶段明确发展目标和评价标准
	多元发展通道	学科教学型、班级管理型、科研创新型等多种发展方向	根据教师特长和意愿进行分类指导
	个人发展规划	指导教师制定 3-5 年专业发展计划	定期回顾与修正，校长或名师指导
专业引领 机制	名师工作室	依托区域名师建立校内工作站	选派县内名师定期指导，开展示范教学
	师徒结对制度	骨干教师与青年教师结对帮扶	制定具体帮扶计划，明确责任与目标

	区域联动研修	与优质学校共建教研共同体	通过"手拉手"项目促进区域协作
	网络教研平台	建设虚拟教研室,开展在线研讨	利用信息技术突破地域限制

**3.县域普通高中需要构建多层次的专业引领机制。**受地理位置和资源条件的限制,这些学校的教师通常难以接触到高水平的专业指导,学校可以通过“引进来”与“走出去”相结合的模式,为教师提供多样化的专业支持,比如,邀请区域内的名师或高校专家到校进行指导,设立名师工作站,组织示范教学和专题讲座。同时,推动教师参与区域教研活动,加入专业学习群体,以拓宽视野,此外,借助信息技术打破地域界限,建立虚拟教研室,开展在线研讨和远程辅导,也是重要的一环。

**4.县域普通高中需要重视课题研究对教师专业发展的推动作用。**调查显示,县域高中教师参与教学研究的比例只有城市高中的43.7%,学校可以引导教师将教学实践和理论研究结合起来,通过设立校本课题、组织教学行动研究、鼓励教师参与省市级课题等方式,帮助在解决实际问题中提升专业能力。此外,学校还应建立研究成果的交流与分享机制,利用校内学术沙龙、教学论坛等形式,营造积极的研究氛围,调动教师的研究积极性。

### 三、社会层面的实施路径

#### (一) 提高县域普通高中教师的社会认同

县域普通高中教师队伍的建设,除了依靠政府和学校的投入,还需要社会的广泛认可,提升这些教师的社会认同感,能够增强职业荣誉感,并吸引更多人加入这一职业,教师的社会认同感直接关系到的职业幸福感和工作热情,而这又会对教学质量产生影响。本研究对 2 县 4 所县域普通高中教师展开调查,结果显示,社会认同感不足是导致教师职业倦怠的重要原因。有 65.7% 的受访教师认为,公众对县域高中教师的专业性认可不够,78.2% 的教师觉得外界对的工作价值存在误解。

要提升县域普通高中教师的社会认同,需要采取系统性方法。一是,借助媒体的力量宣传县域普通高中教师的优秀事迹和贡献,展现的故事,树立正面形象。利用报纸、电视、广播等传统媒介以及微博、微信、抖音等新媒体平台,定期发布县域高中教师的感人故事、教学成果和创新实践,帮助公众认识在基层教育中的关键作用与面临的困难。二是,学校可以定期组织县域教师开放日活动,邀请社区居民和学生家长到校参观,了解教师的日常工作和专业水平,减少对县域高中教师工作的偏见。三是,建立完善的教师荣誉制度,通过评选“最美乡村教师”或“县域教育名师”等称号,增强教师的社会地位和影响力。

表 6 县域普通高中教师社会认同提升策略及实施路径

策略类型	具体措施	实施主体	预期效果
媒体宣传	建立县域教师形象宣传专栏，开展"县域教师风采"系列报道，制作县域教师教育成果展示平台	地方媒体、教育部门、学校	提升公众对县域教师的认知度，改善社会对县域教师的印象
荣誉表彰	设立县域教育特色奖项，开展"最美县域教师"评选，举办教师教育创新成果展	地方政府、教育部门、社会组织	增强教师职业荣誉感、树立县域教师榜样
社区互动	组织教师社区服务活动，开展"走进县域高中"开放日，建立家校社共建平台	学校、社区组织、家长委员会	加深社区对教师工作的理解，促进教育共识形成
专业展示	开展县域教师教学技能比赛，组织教师专业成果展示，发布县域教师研究成果	教研部门、学校、教师团体	展示教师专业能力，提升教师专业形象

提升社会认同是一个需要多方共同努力的持续过程,研究显示,教师的社会认同感和其教育教学积极性之间存在明显的正相关关系,实施这些策略后,县域普通高中教师的社会地位与职业吸引力会有所提高,从而营造出尊师重教的社会氛围,为吸引和留住优秀教师创造必要的社会条件。此外,增强社会认同还能激发教师的内在动力,推动教师队伍整体素质的提升,为县域普通高中教育质量的改善提供有力支持。

## （二）加强社会对县域普通高中教师队的支持

县域普通高中教师队伍建设需要社会支持作为重要外部条



件,这种支持不仅涉及物质资源,还包括情感、信息和评价等多方面的帮助,访谈发现,县域普通高中教师的职业倦怠和离职意向,很大程度上源于社会支持系统的缺失。数据显示,83.4%的县域高中教师认为,社会支持不足对的教学效能感和职业发展造成了影响。而在社会支持较为完善的地区,教师流失率平均降低了15.7个百分点。

**1.构建多元化的支持网络是加强社会支持的首要任务。**需要整合各类社会资源,设立教师援助基金,为县域高中教师提供经济帮助,包括专业发展资助、生活困难补助以及特殊贡献奖励。同时,应创建专业支持平台,邀请专家和名师定期为教师提供专业指导与心理咨询服务,协助应对专业成长和心理健康方面的挑战。还需建立教师的社会关系网络,通过举办文化活动、兴趣小组和志愿服务,让教师增强社会归属感并加强与社区的联系。

**2.社会企业是社会支持系统中不可或缺的一部分。**推动企业参与县域高中教育,可以为教师队伍建设提供物质支持和成长空间,比如,通过设立奖教金、捐赠教学设备或开展校企合作项目等方式实现这一目标,数据显示,在校企合作紧密的县域,教师的职业满意度明显高于其地区,同时创新教学实践也更加活跃。

表 7 县域普通高中教师社会支持体系建设策略

支持类型	支持内容	实施主体	实施效果评估指标
物质支持	教师援助基金，教师保障住房，教师子女入学优惠，教师医疗健康保险	地方政府、社会企业、公益组织	教师生活满意度提升，教师经济压力减轻度，基本保障覆盖率
专业支持	名师导师计划，教师进修资助，专业图书资源捐赠，教育技术培训	高等院校、科研机构、出版机构、科技企业	教师专业成长速度，教学创新项目数量，教师研究成果产出
情感支持	教师心理咨询服务，教师互助团体，教师家庭关爱计划，社区教师联谊活动	心理咨询机构、教师协会、社区组织、志愿者团体	教师心理健康水平，职业倦怠程度下降，教师归属感提升
评价支持	教师成就展示平台，教师专业能力认证，教育创新表彰制度，社会影响力评估	媒体机构、专业协会、评估机构、社会公众	教师社会认可度，教师职业自豪感，教育创新积极性

### 3.构建常态化和制度化的运行机制是加强社会支持的关键。

建议各县区组建“县域高中教师发展社会支持联盟”，将政府、企业、高校以及社会组织的资源进行整合。定期召开会议,明确各方职责,制定支持计划,并协调行动以形成合力,还需设立效果评估机制,通过调查与反馈,掌握教师需求的变化及支持措施的实际成效,及时优化调整支持方案。

完善的社会支持系统能够显著提高县域普通高中教师的职业满足感与幸福感,同时减少职业倦怠和人员流失,有助于教师

队伍的稳定发展。通过各方共同努力,形成覆盖全面、层次多样的社会支持体系,为这些教师提供温馨的职业环境和可靠的发展保障。县域高中教育质量因此得以提升,进一步推动了教育公平与均衡发展。

### **(三) 促进县域普通高中教师队伍建设的多方合作**

县域普通高中教师队伍建设需要从社会层面推动多方合作,这种模式改变了过去单一主体主导的方式,构建了由政府、学校、企业、社会组织以及公众共同参与的合作体系。通过对 2 县 4 所县域普通高中的调查发现,建立多方合作机制的县域在教师队伍建设上取得显著成效。相比传统模式,这些县域的教师发展机会增加了 42.3%,教学资源的丰富程度提升了 56.7%,教师留任率平均高出 17.9 个百分点。

**1. 构建协同治理平台是推动多方合作的第一步。**建议各县域成立“教师发展多方合作委员会”,由教育部门主导,整合县域内外资源,明确各方职责与权益,制定合作计划,建立制度化和常态化的协作机制。此外,应推进校际联盟的建设,通过组建县域高中教师发展共同体,实现资源共享、教师互派、协同教研等多种合作形式,突破单校发展的限制。还要创新校企合作模式,引入企业资源参与教师培养和学校建设,这种方式既能为企业提供人才支持,也能为学校带来资金和实践机会。

**2.高校参与是多方合作中的重要方面。**县域高中与高校建立合作关系,能为县域教师提供更优质的学习进修平台,高校的学科优势和研究能力可以助力县域高中教师提升教研水平和创新能力,研究数据显示,与高校保持稳定合作的县域高中,其教师队伍的学历层次和科研能力明显高于其学校。

表 8 县域普通高中教师队伍建设多方合作模式及效果

合作模式	合作内容	参与主体	合作成效
县域教师 发展联盟	建立县域内高中教师交流平台,实施骨干教师跨校带教,开展集体备课与联合教研,共享优质教学资源	县域内各普通高中、县教育局、县教研室	优质教师资源辐射面扩大,教学研究深度提升,教师专业互助增强
高校 合作培养	高校专家定期指导,教师研究生学历提升,联合开展学科教学研究,共建实验室和创新基地	普通高中、高等院校、教师教育机构	教师学历结构优化,科研能力显著提升,教学内容与方法更新
校企 协同发展	企业设立教师发展基金,开展职业体验与实习,提供技术支持与设备,共建创新实践基地	普通高中、县域企业、科技公司	教师待遇得到补充,实践教学能力提升,信息技术应用增强

国际 教育交流	教师境外研修项目,国际教育理念引入,外籍教师交流计划,国际课程共建	普通高中、国际学校、教育交流机构	教师国际视野拓展,教学方法创新,教育理念更新
------------	-----------------------------------	------------------	------------------------

**3.坚持“互利共赢”为多方合作的重要原则。**各参与方需清楚自己的利益需求和责任范围,从而构建良性的互动关系,比如,企业加入其中能够获取人才培养的机会,同时履行社会责任,高校参与可以获得教学研究的实践平台,社会组织则能实现自身的公益目的,只有形成互利共赢的合作方式,才能确保合作长期持续下去。

解决县域普通高中教师队伍建设中资源和动力不足的问题,需要推动多方合作,建立开放、协同、共享的合作网络,可以整合各方资源与力量,为教师发展提供更多机会和更广平台。这有助于提升县域高中教育的整体质量,缩小城乡教育差距,推动实现教育现代化目标。

#### 四、教师个人层面的实施路径

##### (一) 提升县域普通高中教师队伍专业素养

县域普通高中教师队伍的建设中,提升教师专业素养是推动教育质量实现跨越式发展的核心。新课程改革不断推进,特别是2019年发布的《普通高中课程方案和语文等学科课程标准

( 2017 年版 2020 年修订 ) 》,对县域高中教师的专业素养提出了更高的要求。数据显示,县域高中教师的专业素养与城市教师相比,差距约为 20%,这种差距主要体现在学科前沿知识的更新、教学方法的创新能力以及教育科研能力等方面。

县域高中教师需要清楚专业素养提升的重点方向和具体方法。学科专业知识的不断更新是基本要求,教师可以通过多种学习方式,比如参加国家或省级培训、在线课程以及专业书籍阅读,及时了解学科的最新发展趋势。教学能力的持续改进是重中之重,教师应主动参与校本教研活动,通过“问题-研究-实践-反思”的循环过程,逐步提高课堂设计与教学实施水平。此外,教育科研能力的提升是专业发展的更高层次路径,教师要从实际教学中发现问题,并通过行动研究解决教学中的难题,最终形成可供推广的经验成果。

表 9：县域普通高中教师专业素养提升路径与指标体系

专业素养维度	提升路径	自评指标	发展目标
学科专业知识	专业阅读计划、学历提升、在线课程学习	年度专业书籍阅读量、学科知识更新率	三年内硕士比例提升 10%，学科核心期刊年阅读不少于 12 篇
教学设计能力	磨课研课、同伴互助、案例分析	有效教学设计数量、学生学习效果反馈	形成 3-5 个典型教学案例，学生评教满意度达 90%以上

教学 实施能力	课堂观察、录像分析、专家引领	教学技能掌握 度、课堂互动有效性	掌握 3-5 种核心教学策略， 班级学习氛围明显提升
教育 科研能力	行动研究、校本课题、教学反思	研究成果数量、 问题解决有效性	每学年完成 1 篇高质量教学反思，三年内参与 1 项校级以上课题
信息 技术应用	数字工具学习、混合式教学尝试	技术应用频率、 信息化教学创新性	熟练掌握 3 种以上教学软件，开发 1 门校本微课程

县域高中教师在提升专业素养时,应主动获取资源,借助现代信息技术突破地域束缚,比如,可以参与省级名师主导的线上教研社区,采用"互联网+"教研模式,同时,利用国家数字教师培训资源库进行自学,积极申请各级教师专业发展项目,争取外出学习的机会。此外,教师需结合本地情况,将专业素养提升与解决学生实际问题联系起来,不能单纯复制城市学校的教学方式,而是要制定符合高考要求且适应县域学生特点的教学方法。

## （二）增强县域普通高中教师队伍职业认同

教师职业认同是推动其专业发展的内在动力,对县域普通高中教师来说,更是应对工作压力与挑战的重要心理支撑。数据显示,近五年来,县域高中教师的职业认同感持续下滑,2019 年至 2023 年,职业满意度从 76.5%降至 63.8%,职业自豪感则从 82.3%下降到 70.1%,职业认同的不足已经对县域高中教师队伍的稳定性产生了显著影响,同时也是“县中塌陷”现象的内在原

因之一。

县域高中教师提升职业认同需要从多个方面努力,教师首先要重新认识自身职业的重要性,高中教育在学生的人生发展中扮演着重要角色,尤其在县域教育环境中,高中教师不仅是知识的传递者,更是学生形成世界观、人生观和价值观的重要引路人。对学生的未来发展以及县域人才的培养有着不可替代的意义,其次,教师需要增强职业归属感,通过参与学校文化建设,加入专业发展团队,与同事建立良好的互动关系,教师可以逐步加深对学校和教师群体的认同感,从而强化情感上的联系。此外,教师还应注重积累专业成就的体验,在日常教学中,将一些小的进步和成功记录下来,并与人分享,这种做法能够帮助教师逐步建立专业成就感,进而提升对自身职业的认同感。

表 10：县域普通高中教师职业认同提升策略与实施路径

职业认同维度	具体表现	提升策略	个人实施路径
认知层面	对教师职业价值的理解与认可	职业价值再发现、社会贡献再认识	建立个人专业成长档案、记录教育教学成果、收集学生成长案例
情感层面	职业幸福感与工作满足感	情感支持网络构建、心理资本积累	参与教师共同体活动、建立同伴互助圈、积极参与学校文化建设



行为层面	专业实践投入 度与坚持性	专业行为强 化、成就体验营造	制定个人专业发展 规划、参与教学创新项 目、展示教学成果
社会互动层面	社会评价认同 与声誉建立	社会支持网 络拓展、正向社会 形象塑造	参与社区教育活 动、开展家校交流、利用 社交媒体展示专业形象
生涯发展层面	职业发展规划 与期望	职业生涯再 设计、专业发展道 路拓宽	制定阶段性发展目 标、探索多元发展路径、 尝试教育创新实践

县域高中教师增强职业认同是一个需要持续努力的过程,可以通过“小目标-小行动-小成功”的循环方式逐步实现。记录专业发展中的重要事件、心得和成就是一种有效方法,比如建立“教师成长故事”,参与“师徒结对”活动,也能帮助教师在指导与被指导中重新发现自身价值,此外,主动融入县域教育公共事务,例如公开课展示、学科竞赛辅导或教育论坛,能够在社会互动中提升职业认同感。通过撰写教学反思日志,开展反思性实践,能更深刻地理解教育工作的意义,这些策略结合起来,可以为教师的职业发展提供支持。

县域高中教师需要看到教育工作的挑战,同时也要发现县域教育的独特价值和优势,比如,可以与学生建立更紧密的师生关系,全面影响学生成长,在县域社会中享有较高的声望。这些因素有助于形成积极的职业认同感。

### （三）增强县域普通高中教师队主动自我发展内驱动力

县域普通高中教师在教育变革中实现持续专业成长,关键在于具备主动自发展的能力,数据显示,2020年至2023年期间,仅有32.5%的县域高中教师制定了完整的个人专业发展规划,每年主动参加校外专业培训的比例为47.3%,这一数字远低于城市高中教师的65.8%,这反映出县域高中教师在自发展方面的意识和行动力还有待加强,此外,受区域资源限制,这些教师在自发展过程中面临诸多难题,比如机会不均衡、路径不明晰以及支持不足等问题。

县域高中教师需要建立符合自身特点的自发展体系,要从“被动参训”转变为“主动求发展”,在教育变革的时代,只有不断学习才能维持专业竞争力,教师应明确自己的发展方向,结合个人优势、兴趣以及学校的需求,选定特定的专业领域进行深耕,比如学科教学、班级管理或教育科研等,避免盲目追随潮流或平均分配精力。同时,教师需积极寻找发展资源,充分利用线上线下培训、专业文献、名师课堂和科研项目等多种途径,突破地域限制获取优质资源。此外,将专业学习与反思融入日常工作,形成习惯,建立个人学习档案,并定期对自身成长进行评估。

表 11：县域普通高中教师自发展路径与实施策略

发展维度	自评标准	实施策略	具体行动
规划意识与能力	规划的完整性与可行性、目标达成度	建立分阶段发展规划、定期调整与更新	制定3-5年专业发展规划，每学期进行一次规划修订与评估
学习主动性	主动学习频率、学习资源获取能力	构建个人学习生态圈、培养持续学习习惯	每月阅读1-2本专业书籍，每学期参加1-2次线上线下培训
反思能力	反思深度、问题解决效果	建立结构化反思模式、形成反思习惯	撰写教学反思日志，每周至少一篇有深度的教学反思
资源整合能力	资源获取渠道多样性、资源利用效率	拓展专业发展网络、建立资源共享平台	加入2-3个专业发展社群，建立个人教育资源库
自我激励能力	挫折应对能力、持续动力维持	设立小目标、建立成长激励机制	制定"小步快跑"月度目标，建立个人成长激励体系

县域高中教师要实现主动自发展,需要具备“自驱力”,即便身处资源有限的环境中,也能找到适合自己的发展方式,教师可以利用数字技术打破地域限制,例如通过网络教研社区与优质学校教师建立联系,或借助国家智慧教育平台和中国教师发展网等资源进行自主学习。此外,参与线上名师工作室活动,能够获得高水平的专业指导,教师还需在校内积极争取发展机会,比如主动承担教研组的任务,参与课题研究,尝试教学创新。在实践中学,

在学习中实践,不断提升自己。

县域高中教师在自发展过程中,应重视“共生共长”的理念,通过建立学习共同体、开展同伴互助、构建专业对话机制等方法,在专业互动中实现共同进步。研究显示,紧密合作的教师团队,其专业发展成效明显高于单独行动的个体,所以,县域高中教师在主动追求自提升的同时,也要积极参与和推动校内外的专业协作,营造互助发展的良好环境。