

中国特色乡村教师专业成长促进机制研究

王成营¹, 徐 红²

(1. 湖北工程学院 教育与心理学院, 湖北 孝感 432000; 2. 长江大学 教育学院, 湖北 荆州 434023)

摘 要:在中国特色社会主义建设进入新时代的背景下,乡村教师承担着落实乡村振兴战略,提升乡村教育质量,培养美丽乡村建设人才的重任。本文在梳理、分析国家及地方出台的促进乡村教师专业发展的政策基础上,从明确乡村教师专业发展的乡村特色、强化乡村专业教师团队建设、优化乡村教师发展环境三个方面探讨了中国乡村教师专业成长促进机制的建设路径。

关键词:中国特色;乡村教师;专业成长;促进机制

中图分类号:G525.1 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-4824(2022)01-0050-06

乡村教师专业成长促进机制不仅是宏观的,从整体上影响我国乡村教育发展水平和乡村教师队伍建设,同时也是微观的,直接影响每个乡村教师的专业和人生发展路径。针对乡村教师专业地位不高、专业素质不强、专业能力结构失衡、专业培训低效、总体数量不足等专业发展现状,在中国特色社会主义建设进入新时代的背景下,聚焦乡村教师专业发展,补齐乡村教育发展短板,建立科学有效的乡村教师成长促进机制,需要基于乡村教师专业发展的现实复杂环境,反思现有政策制度在促进乡村教师专业方面表现不力和低效的原因,结合我国教育现代化进程进行统筹设计。

一、重视乡村教师专业成长促进机制的乡村特色,反映乡村教师专业发展需求和乡村现状

乡村教师是一个区别于城镇教师的特殊教师群体。新时代乡村教师专业发展应契合乡村振兴和美丽乡村建设的时代背景,革新乡村教育,传承乡村文化,展现乡村特色,实现由外源发展向“内源发展”^[1]的转换。

(一)培养乡村教师的乡村情感是促进乡村教

师专业发展的起点和归宿

乡村教师专业发展离不开新时代背景下的乡村环境、乡村文化和乡村学生。“乡村振兴战略”的总体要求是要建设“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”的美丽乡村。新时代的乡村不再是“贫穷、落后、愚昧”的代名词,而是有志热血青年投身国家教育事业,为实现中华民族伟大复兴建功立业的一方热土。新时代的乡村教师只有树立为乡村振兴而奋斗的志向,发扬艰苦创业的精神,才能具备在乡村实现专业发展的基础动力和克服困难的意志。

现行的《教师专业标准(试行)》(教师[2012]1号)主要以专业理念与师德、专业知识、专业能力为核心内容,是对所有专业教师提出的共同要求,没有区分乡村教师与城镇教师在专业标准上的差异,也没有对地方教育管理部门制定针对乡村教师专业发展特点的专业标准提出要求和指导建议。

为此,教师管理部门有必要在乡村教师的招聘、培训和评价三个环节制定相应的政策措施,突出乡村教师师德中的乡村情感,构建符合新时代发展要求和乡村教师专业发展需求的专业成长促

收稿日期:2021-11-02

基金项目:国家社会科学基金教育学一般课题(BHA170137)

作者简介:王成营(1971-),男,山东济南人,湖北工程学院教育与心理学院副教授,教育学博士。

徐 红(1971-),男,湖北应城人,长江大学教育学院教授,教育学博士。

进机制,引导乡村教师树立为乡村振兴而奋斗的志向,自觉承担起“乡村文化传承者角色”^[2],积极参与到乡村文化复兴进程中,“重塑乡村教师文化身份”^[3]。

(二)转变固有的乡村观念和教育观念是促进乡村教师专业发展的前提和基础

由于历史形成的城乡二元结构、市场经济、社会环境以及乡村特定地理环境等因素的影响,城乡教育发展存在严重的不平衡,不仅体现在巨大发展落差,也体现在巨大的观念落差。

思想是行动的先导。一方面,地方政府要建立有效的宣传和引导机制,使乡村教师从固有的“落后乡村”观念转变为新时代的“美丽乡村”观念,形成建设美丽乡村的愿景和信心,不再以“离乡进城”为荣。另一方面,教师管理部门要探索建立适应新时代需要的乡村教师培训机制和教育评价理念,引导乡村教师转变应试教育观念,不再以提高乡村学生成绩,与城镇学生竞争为主要目的,而是关注乡村学生的生命存在,立足乡村实际,尊重学生的个人兴趣和个性特点,指导乡村学生走好个性化的人生路。

(三)为乡村教师创设宽松的教育教学改革环境是促进乡村教师专业发展的内在要求

与城市教师相比,乡村教师的专业特质是“乡土性”^[4],乡村教师专业发展的特色也在于专业知识、专业能力、专业理念的乡土化。

面对时代新要求、社会新生态、教育新形势、农村新机遇,国内国外都无成熟的乡村教育改革经验可借鉴,无成功的乡村教育教学模式可移植,需要新一代乡村教师立足国家乡村振兴战略部署,顺应美丽乡村建设新需要,大胆推进教育教学改革,探索并建设一种适应美丽乡村建设人才培养要求,促进乡村学生个性化发展的乡村教育新生态。如果没有宽松的改革环境,依然沿用城镇的评价标准制约乡村教师专业发展,乡村教师就无法获得参与新时代改革的成就感,也就无法实现“事业留人”的目的。

(四)引导乡村教师多渠道投身美丽乡村建设是促进乡村教师专业发展的内在要求

当前,制约乡村教师队伍发展的最大问题是“留不住,教不好”。国家近十几年来实施了多项计划行动;为了鼓励大学生助力乡村教育,2003年开始,共青团组织陆续实施了大学生志愿服务西部计划、西部阳光行动、新农村助教行动;2006

年,教育部、财政部等启动实施了“特岗计划”(教师[2006]2号)。为了提高乡村教师素质,2010年,教育部、财政部开始实施《中小学教师国家级培训计划》(教师[2010]4号)。2018年7月,教育部、财政部研究制定《银龄讲学计划实施方案》(教师[2018]7号),通过发挥优秀退休教师引领示范作用,促进城乡义务教育均衡发展。这些计划行动虽取得了一些成效,但也暴露出重数量轻质量、重短期轻长期、重短效轻长效、重理论轻实践的特点。虽然能够在制度措施或计划行动实施初期取得立竿见影的绩效或政绩,但这种效果却是不可持续的,始终没有从根本上解决农村教师数量不足、质量不高的问题。

在乡村振兴的时代背景下,乡村教师专业发展应拓宽领域,借助乡村教师自身特长和优势,利用好国家和地方为落实乡村振兴战略制定的政策制度,从多种渠道积极投身美丽乡村建设,运用专业技能服务乡民,建设乡村,以实际成果奠定乡村教师在乡村的社会地位,以实际价值赢得乡民尊重,实现人生的自我价值,而不只是将自己禁锢在三尺讲台。

二、强化乡村教师专业团队建设促进机制,壮大乡村教师专业队伍

因历史原因,乡村仍落后于城市,单靠乡村教师自身的精神追求、自我奉献、专业自律,无法建成高素质专业化的乡村教师队伍,更无法完成成为乡村振兴培养乡村人才的重任。乡村教师队伍建设涵盖新教师补充、老教师培训、生活待遇、职称改革、编制管理、交流轮岗等多个方面,构建有效的专业团队建设促进机制,需要明确团队负责人主体责任,在增量提质中壮大乡村教师队伍。

(一)切实提高乡村教师待遇是壮大乡村教师队伍的前提

乡村教师待遇偏低所导致的职业岗位吸引力不强,“专业幸福感体验较弱”^[5],被认为是制约乡村教师队伍建设的要因。只有切实提高乡村教师待遇,吸引更多教师选择并愿意长期在乡村从教,形成具有内部良性竞争氛围的教师专业团队,才能真正提升乡村教育水平,助力美丽乡村建设。

2006年以来,国家先后出台多项倾斜政策和改革方案来提高乡村教师待遇。(1)编制配备方面,《中小学教职工编制标准》(国办发[2001]74号)、《统一城乡中小学教职工编制标准》(中央编

办发[2014]72号)等文件明确要求满足学生规模较小的村小、教学点的教师编制需求。(2)职称评审方面,《深化中小学教师职称制度改革》(人社部发[2015]79号)与《中小学教师职称评审》(人社厅发[2017]67号)两份文件要求加大对乡村教师职称评审的倾斜力度。(3)津贴制度方面,《中小学贯彻〈事业单位人员收入分配制度改革方案〉的实施意见》(国人部发[2006]113号)、《完善艰苦边远地区津贴制度实施方案》(国人部发[2006]61号)、《义务教育学校实施绩效工资》(国办发[2008]133号)、《对在连片特困地区工作的乡村教师给予生活补助》(教财函[2013]106号)等文件要求为到艰苦边远地区任教的毕业生直接转正定级,调高薪级1至2级,增加津贴、补助几百元。(4)保障制度方面,《进一步完善城乡义务教育经费保障机制改革》(国发[2015]67号)、《乡村教师支持计划(2015—2020年)》(国办发[2015]43号)、《统筹推进县域内城乡义务教育一体化改革》(国发[2016]40号)、《国家教育事业发展规划“十三五”规划》(国发[2017]4号)、《“十三五”推进基本公共服务均等化规划》(国发[2017]9号)等一系列文件中,均强调了乡村教师生活补助和保障政策。然而,从以上政策制度的落实效果看,在广大乡村,特别是集中连片特困地区,并没有形成期望中的“越往基层、越是艰苦,地位待遇越高”的逆向待遇激励机制和教师逆向流动趋势。

从教师工资待遇构成看,导致政策效果不理想的原因主要包括:(1)基本工资在工资总额中占比较低,即便按照改革方案乡村教师的岗位工资提高10%,对工资总额提升并不大;(2)因地方财政和行政原因,乡村教师绩效工资水平不低于当地公务员平均工资水平的要求得不到落实,克扣或挪用教师工资现象时有发生;(3)乡村教师享受的艰苦边远地区津贴及其他补贴额度较小,不足以弥补与城镇教师的补贴差额;(4)在相同评价标准下,乡村教师获得工作业绩奖励和荣誉要比城镇教师困难得多,很难享受薪级工资直定或高定,职称评审优先等的优惠政策。

为此,需要构建有效的乡村教师待遇提升联动机制:(1)国家层面建议实施“国家乡村教师岗位工资性收入倍增计划”^[6],加大中央财政对薄弱地区的转移支付力度和补贴力度;(2)地方层面建议强化省级统筹,配套的乡村教师补贴计划,逐步使乡村教师年度实际工资总额不低于或高于同职

级城镇教师工资总额,吸引致力于乡村振兴的广大师范专业毕业生和城镇高质量、高水平优秀教师主动向乡村流动,并能够在乡村留得住、稳得住、有奔头;(3)学校层面建议突出乡村教育特色,通过向地方政府申请部分土地,作为教学实践基地和学生劳动基础,探索发展乡村经济的有效途径,通过乡村师生的双手和智慧增加乡村学校和教师的经济收入,助力乡村振兴。

(二)严把乡村教师师德关是建设乡村教师专业团队的保障

师德建设在乡村教师专业发展中处于首要地位,具有发展优先性。师德建设要以习近平新时代中国特色社会主义思想和讲话精神为指导,坚持“四个相统一”,引导乡村教师争做“四有”好教师和“四个引路人”。为了推进师德建设法制化,教育部印发了《中小学教师职业道德规范》(2008年)、《中小学师德建设长效机制》(2013年)、《中小学校领导人员管理暂行办法》(2017年),并针对违反师德的行为划出中小学教师行为的“十条红线”(2014年)、“六条禁令”。然而,这些制度措施并没有体现乡村教师特殊性,并不能有效防止乡村学校成为城镇教师提升职称的“发展驿站”。

强化乡村教师师德建设应重点突出四个方面:(1)引导乡村教师树立为乡村教育振兴而奋斗的理想信念,发扬“最美乡村教师”那样乐于奉献、昂扬向上、扎根农村、甘为人梯的崇高精神;(2)激发乡村教师的仁爱之心,懂大爱、用真爱,理解乡村人当前的困苦,怀揣对乡村娃的同情,用自己无私的关爱点亮乡村人民对美好生活的希望;(3)培养乡村教师的创新意识和创新精神,坚持问题导向,努力探索一条适应新时代美丽乡村建设的乡村教育新路径;(4)优先招聘录用当地生源的师范毕业生;(5)要注重日常良好师德行为的正面引导和培育,而不是针对不良师德个案进行全面的负面惩戒,出台各种“禁令”,败坏了教师形象,束缚了教师手脚,反而不利于师德建设。

(三)制定科学的乡村教师评价标准是建立合作型乡村教师专业团队的关键

以乡村教师评价制度改革为突破口,创新乡村教师评价标准体系,建立科学的符合乡村教育教学实际的教师评价机制,推动乡村教师的师德师风、教学能力、管理能力、社会参与能力的全面提升,实现乡村教师的全员、全程、全面发展,是建设合作型乡村教师专业团队的关键。

目前出台的扶持乡村教师队伍建设的政策措施主要是通过不同程度地降低招聘标准、职称评审条件、教学质量标准等来鼓励大学毕业生和部分代课教师到乡村任教,但对乡村教师的评价标准与城镇教师是一样的,既没有突出乡村教育的特点,也没有结合乡村学校的实际。乡村的任教经历反而变成了优秀乡村教师向城镇学校流动的“能力证明”或“资历证明”。

为此,新时代的乡村教师专业评价标准应立足长远,体现乡村教育特色。(1)乡村教师评价应纳入国家基础教育领域教师队伍建设的顶层设计,体现乡村教师与城镇教师专业发展的差异化;(2)乡村教师评价应以爱乡村、促合作、重团队、倡创新为原则,鼓励乡村优秀教师利用互联网建立个人工作坊、成立青年教师创新团队、探索开设面向农业生产和农村生活的地方课程,打造城乡学校发展共同体,实现协同发展、均衡发展、特色发展;(3)将师德师风作为评价乡村教师素质的第一标准,在切实落实乡村教师待遇基础上,逐步建立完善城乡教师双向交流机制,鼓励懂乡村文化、喜乡村生活、会农业技术、爱乡村土娃的教师向乡村流动,为乡村振兴提供人才支持、智慧支持、文化支持;(4)鼓励乡村教师建立或加入至少一个专业发展工作坊,获得专业自信、专业归属感,明确专业发展方向。

三、完善行政部门依法行政促进机制,优化乡村教师专业发展环境

解决教育发展不平衡、不充分的问题将是今后较长一段时间教育发展的着力点和主攻方向。地方政府和教育主管部门应充分利用实施“乡村振兴战略”的历史机遇,切实改善乡村教师专业发展环境,保障乡村教师专业发展权益,由过去“输血”式的外部帮扶机制转向“造血”式的内生发展机制,出台针对性的政策制度,促进乡村教师专业化发展,培养土生土长的优秀乡村教师队伍和专业化的乡村教师团队。

(一)加强领导,明确主体责任和服务职能,完善督导检查 and 问责机制

乡村教师专业发展的主动性、实效性不高,与多个主体间协同不力、政策措施不能有效执行密切相关。在协调推进城乡教育一体化,壮大乡村教师队伍的进程中,高效、科学、合理的乡村教师专业发展促进机制离不开各部门的配合。习近平

总书记强调,实施乡村振兴战略要坚持五级书记抓落实。五级书记应切实负起领导、组织和主体责任,减少“基层教育主管部门职能异化”^[7]现象,强化责任意识和服务职能,在乡村振兴规划中做到对义务教育的统筹规划、优先发展和重点保障,将乡村教育振兴和教师专业队伍建设列为重大民生工程,在乡村产业发展中重视吸收教师智力,在“乡风文明建设”中重视发挥乡村教师主力军作用。

首先,各级财政部门要加强协调,完善乡村教师待遇保障机制,把改善与提高教师待遇放在教育财政投入的重点战略性支持领域,优先保障对乡村教师的工资性投入,在调研基础上科学确定各地乡村教师待遇水平和城乡教职工编制标准,提升乡村教师的职业吸引力,让乡村教师愿留乐教。为了实现《教师法》和《义务教育法》规定的“教师的平均工资水平应当不低于当地公务员的平均工资水平”的目标,国家财政在加大对684个连片特困县的135.5万乡村教师工资的转移支付力度的同时,应保证和监督省级政府的配套投入,实现乡村教师工资的省级统筹;保证和监督财政重点投在乡村教师队伍建设上,防止资金挪用购置大量设备。

其次,各级教师主管部门要完善乡村教师的准入、招聘、培训、交流、退出机制,理顺乡村教师的管理、评价、奖惩机制,做到充分论证、规划先行、分类推进、层层落实,激发乡村教师的积极性、主动性、创造性,激活乡村教育振兴的内生动力,在稳定乡村教师队伍数量基础上逐步提升整体质量。全面落实《乡村教师支持计划(2015—2020年)》和《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》(教师〔2018〕2号),加大乡村教师员额补充和专业发展支持服务体系建设,赋予乡村教师更多选择权;切实推进教师“县管校聘”改革,落实乡村学校教职工编制和岗位数量,消除“有编不补”、长期聘用编外教师或代课教师现象等。

最后,各级教育主管部门要强化高校与乡村学校间的协同合作,通过技术培训、共建实体等形式提高乡村教师的服务乡村能力,为乡村振兴和乡村教育发展提供多样化支持。例如,总结、推广陕西省2018年启动的百所高校结对帮扶百个县(区)的“双百工程”^[8]经验,通过“转”(将学校专利转移到帮扶县域落地)、“联”(联合当地共建产业)、“引”(引入资金在帮扶县域建厂)、“扶”(扶持

地方特色产业发展),建设一批产学研一体化示范基地和项目实体,为乡村教师融入美丽乡村建设,优化教学活动和实践课程提供支撑。

(二)深化乡村教师管理和保障机制改革,完善城乡优秀教师双向流动的长效机制

随着《县域内城乡义务教育一体化改革》(国发〔2016〕40号)的实施,乡村学校硬件设施得到极大改善,但师资质量、教学质量等内涵发展相对滞后,而且面临城乡教育同质化的问题。

从现有政策制度看,用行政手段《推进县(区)域内义务教育学校校长教师交流轮岗》(教师〔2014〕4号)让优秀校长和骨干教师到乡村学校任任教,或出台《教师职称制度改革》(人社部发〔2015〕79号)、《教师职称评审》(人社厅发〔2017〕67号)政策,通过降低专业技术标准和职称评审要求来《加快中西部教育发展》(国办发〔2016〕37号),提升乡村教师岗位的吸引力,实际效果是有限的。一些教师将去乡村学校任教当作提升职称的跳板或捷径,并没有真正在乡村学校长期任教的意愿。低待遇压缩了年轻教师的职称晋升效果和职业发展空间,直接导致有追求、教得好的乡村教师一心向城镇学校调动,而留下来的也缺乏专业发展动力,业务水平提升缓慢。

因此,统筹推进城乡教师队伍一体建设的重点是切实提高乡村教师待遇,深化乡村教师管理和保障机制改革,拓展乡村教师职业发展空间,让真正有乡村情结,有乡村服务意愿和能力的教师到乡村学校长期任教,以自身的专业能力在乡民中树立专业威信,让乡村人民切实感受到乡村教育质量的提高,看到乡村振兴的希望。

(三)建立乡村教师专业发展支持系统,完善乡村教师培训机制

国家非常重视教师培训工作。2010年以来,国家出台了《加强中小学教师培训》(教师〔2011〕1号)、《深化中小学教师培训模式改革》(教师〔2013〕6号)、《乡村教师支持计划(2015—2020年)》一系列政策文件,各地依托国培、省培计划,通过送教下乡、教师工作坊等多种形式,推动建立起高校、县级教师发展中心、片区研修中心和学校四位一体的乡村教师专业发展“支持服务体系”^[5],探索“互联网+教育”^[9]创新模式,建立促进教师专业发展的网络学习共同体、网络研修社区和网络学习空间,初步形成网络支持下的校本研修常态化机制。然而,上述以学科知识、网络

资源、专业技能和教学能力为重点,集体培训与自主研修相结合的培训模式,忽视了乡村教师作为生命存在的现实需求和乡村学校实际。为此,结合乡村校情,从培训内容、培训方式、培训团队、师德教育方式等方面进行创新,重构乡村教师培训模式,提升专业培训实效,借助现代信息技术,为乡村教师提供嵌入课堂教学活动的专业智慧支持,搭建“互联网+课堂智慧”共享平台,是重构乡村教师专业发展促进机制的重要方向。

未来乡村教师专业发展支持体系建设应重视五个方面工作:(1)重视乡村教师服务乡村能力的提升,发挥乡村学校在美丽乡村建设中的人才优势;(2)重视乡村教师的在场培训,现场解决乡村教师专业发展中的疑难;(3)重视乡村教师的意见,依据乡村学校实际和乡村教师实际需要,推进城乡教育一体化建设,避免出现“边建设、边闲置”现象;(4)重视提升“教育资源公共服务平台”的使用效能,使优质数字教育资源走进乡村课堂,为乡村教师变革教育理念、创新教学模式、提升课堂教学水平提供专业支持;(5)重视全国教师管理信息系统建设,逐步完善乡村教师专业发展和职业成长档案及考核机制,促进自我专业研修,提升专业发展能力。

(四)重构乡村教师荣誉制度,以奉献乡村、服务乡村榜样引领乡村教师专业追求

乡村教师荣誉制度是教师队伍建设中的一项核心制度,既有助于激发乡村教师群体的专业发展内驱力,也有助于培养教师的职业荣誉感,更有助于实现教师评价与激励制度的科学化和规范化,营造尊师重教的社会氛围,同时也是对乡村教师坚守教育初心、奉献乡村信念的精神激励和肯定。

《乡村教师支持计划(2015—2020年)》(国办发〔2015〕43号)明确要求建立乡村教师荣誉制度,弘扬乡村文化,培养乡村教师的学校归属感和专业幸福感。然而,在目前出台的《关于大力推进农村义务教育教师队伍建设的意见》(教师〔2012〕9号)、《关于做好乡村学校从教30年教师荣誉证书颁发工作的通知》(教师函〔2016〕4号)相关文件,主要面向在艰苦边远乡村学校和教学点长期任教、贡献突出的优秀教师,并没有面向一般乡村教师。因此,如何改革现有教师荣誉称号设置、荣誉评选标准、荣誉待遇落实中存在的问题,建立反映乡村教师特色的荣誉制度依然任重道远。

综上所述,在中国特色乡村教师专业成长促进机制构建中,要考虑新时代乡村振兴战略的时代背景,突出乡村教师专业发展的特殊性,重新审视乡村教育定位,重新规划和设计乡村教师队伍建设和乡村教师专业发展相关政策制度,使乡村教育能够摆脱“城市化教育模式”^[10],立足于乡村振兴和美丽乡村建设这一时代重任,实现乡村教师在“物质上的获得感、声誉上的认同感、文化上的融合感、事业上的成就感”^[11]。

[参 考 文 献]

- [1] 联合国教科文组织.内源发展战略[M].北京:社会科学文献出版社,1998:1-2.
- [2] 席梅红.论乡村教师专业发展的政策支持——基于关心关系的伦理学视域[J].中国教育学刊,2018(4).
- [3] 周昆.关于以教育领域供给侧改革助推乡村教师专业发展的思考[J].课程·教材·教法,2017(12).
- [4] 吴亮奎.从异化到自为:乡村教师专业发展的存在路径[J].当代教师教育,2017(4).
- [5] 李森,崔友兴.新型城镇化进程中乡村教师专业发展现状调查研究——基于对川、滇、黔、渝四省市的实证分析[J].教育研究,2015(7).
- [6] 新华网.提高0.1个百分点,乡村教师尽欢颜——庞丽娟代表建议实施“国家乡村教师岗位工资性收入倍增计划”[EB/OL].(2018-03-10)[2021-11-10].http://www.xinhuanet.com/2018-03/10/c_1122517626.htm.
- [7] 吕亚楠.乡村教师专业发展支持系统的现状分析及重构[J].教育理论与实践,2016(17).
- [8] 冯丽.陕西高校帮贫困县“摘帽”[N].中国教育报,2018-06-13(1).
- [9] 张岩.“互联网+教育”理念及模式探析[J].中国高教研究,2016(2).
- [10] 覃章成.农村实施素质教育:理论、政策与实践的博弈分析——一个乡村教师对我国农村教育问题的思考[J].教育理论与实践,2003(1).
- [11] 周亚芳,屈家安.内发与外源:论乡村教师专业发展的获得感[J].法制与社会,2017(19).

Research on Promotion Mechanism of Professional Growth of Rural Teachers with Chinese Characteristics

Wang Chengying¹, Xu Hong²

(1. School of Education and Psychology, Hubei Engineering University, Xiaogan, Hubei 432000, China;

2. School of Education Science, Yangtze University, Jingzhou, Hubei 434023, China)

Abstract: Under the background that the construction of socialism with Chinese characteristics has entered a new era, rural teachers shoulder the responsibility of implementing the strategy of rural revitalization, improving the quality of rural education and training talents for beautiful rural construction. On the basis of combing and analyzing the national and local policies to promote the professional development of rural teachers, this paper discusses the construction path of the promotion mechanism of the professional development of rural teachers with Chinese characteristics from three aspects: clarifying the rural characteristics of the professional development of rural teachers, strengthening the construction of rural professional teachers' team and optimizing the development environment of rural teachers.

Key Words: Chinese characteristics; village teachers; professional growth; promoting mechanism

(责任编辑:张晓军)