

# D县农村中小学教师流动成因及对策研究

李炳煌,胡玄

(湖南科技大学 教育学院,湖南 湘潭 411201)

**摘要:**农村中小学教师队伍稳定是实现乡村教育振兴的关键,也是促进城乡教育均衡发展的重要因素。目前我国农村中小学教师队伍流动性大,严重影响了农村教师队伍建设和教学质量的提升,稳定农村教师队伍是加强农村教师队伍建设中无法避免的问题。通过到D县中小学校实地考察、座谈、访谈,了解湖南省D县农村中小学教师队伍现状,分析农村中小学教师流动原因,并提出稳定农村教师队伍的策略。

**关键词:**农村教师;中小学教师队伍;教师流动;稳定教师队伍

**中图分类号:**G62

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-5884(2020)03-0022-06

## 1 D县农村中小学教师队伍现状

由于湖南省的高中学校多分布在县城,D县也不例外,本文对农村中小学教师队伍的调查研究主要针对农村小学和初中学校。D县重视教育事业发展和教师队伍建设,首先,切实解决教师面临的困难和问题,保障了教师的合法权益。其次,教师队伍补充力度逐年加大,自主公开招聘的新教师全部向农村学校和薄弱学校倾斜。D县重视师德师风建设,严格师德师风考核,将考核结果与业绩考核、职称评审、评优评先等挂钩,严格实行师德师风“一票否决”。强化榜样示范引领作用,教育主管部门每年评选先进教育工作者、优秀教师、师德标兵等。D县教育管理较完善,并在教师队伍建设上卓有成效,但依然存在一些问题。

### 1.1 农村中小学教师队伍之忧

#### 1.1.1 农村中小学教师队伍素质不高

一是新入职教师素质下降。在招生环节中,高中毕业报考师范院校的大多是无法考取其他专业的学生。在培养环节中,师范院校重理论知识轻职业技能和职业道德,师范毕业生整体素质滑坡。二是教师招聘门槛降低。原三级师范取消后,师范院校多改为综合性大学,高校毕业生尤其

是男生大多不愿回家乡工作,师范生培养不能改善教师不足的局面,教师招聘时不得不放低要求招收非师范毕业生。在D县招聘的小学教师中相当大一部分是非师范类职业技术学院的专科毕业生。三是老教师业务能力不强。老教师第一学历普遍偏低,尤其是早期由民办教师转正的老教师,他们就职后未通过其他手段提升学历,自我发展意识也比较薄弱<sup>[1]</sup>。另外,大多数老教师无法兼顾教学和科研,部分老教师知识结构固化,不善于利用多媒体开展教学,无法适应新课改。

#### 1.1.2 农村中小学教师队伍数量不足

为化解大班额问题,教师需求量大幅增加。D县虽逐年加大教师补充力度,但受教师编制的影响,不能补充足额的教师。自然减员和教师流动也逐年提高,全县处于教师不足的状态,在职教师负重前行。2018年D县新增教师476人,含未入编特岗教师92人,“三支一扶”志愿者7人。因退休、考研、考公务员、选调和死亡情况减少教师258人,净增218人。D县全县处于缺编状态,农村情况更为严峻。缺编数额较大导致教师不足,严重影响到日常的教学工作,各学校不得不招聘代课教师。根据D县教育局统计,2018年下学

收稿日期:20191023

基金项目:2016年度湖南省社科基金一般项目(16YBA153);2018年度教育部人文社会科学研究规划基金项目(18YJA880040);2017年度湖南省教育科学“十三五”规划课题(XJK17ZDWT08)

作者简介:李炳煌(1966-),男,湖南娄底人,教授,硕士,主要从事教育基本理论、教师发展与学生成长研究。

期全县临时聘任教师共 515 名,其中农村教师 288 名,农村中小学教师严重不足。

## 1.2 农村中小学教师队伍结构性矛盾突出

### 1.2.1 教师性别比例失调

目前 D 县农村中小学男性专任教师 1 787 名,女性专任教师 2 341 名,男女教师性别比为 1:1.31。研究表明,男女教师比例均衡更利于学生全面发展。访谈发现教师性别比例失衡加大了学校管理难度,也直接导致农村中小学教师婚恋成难题。

### 1.2.2 教师职称结构失衡

D 县农村中小学正高级教师仅 2 人且全为初中教师,农村初中副高级教师 358 人,小学副高级教师 953 人,职称结构表现出明显失衡。缺少优秀教师作为学科带头人开展教学和科研,农村地区职称评定名额少、机会小,而教师职称的高低与教师工资密不可分,绝大部分农村教师希望在职称上更进一步。

### 1.2.3 学科结构矛盾突出

目前,农村教师队伍结构性矛盾突出。根据 D 县教育局的统计,全县数学、物理等学科教师不足,农村中小学的情况更为严重。在教育资源制约下,D 县农村中小学信息技术、美术和音乐等学科教师也明显不足。

## 1.3 农村中学教师队伍补充乏力

### 1.3.1 新增教师数量不足

受客观条件影响,农村学校教学环境相对城区学校吸引力较小,难以引进新教师。全面开放二孩政策使学龄儿童增加,化解大班额使班级增多,而农村教学点不能按照师生比配备教师,综合来看农村教师需求大但新教师补充不足。

### 1.3.2 农村教师缺编严重

D 县 2018 年全县教职工核编数为 5 628 人,实际缺编 858 人,其中农村中小学教职工核编数 4 903 人,实际缺编 713 人。全县专任教师核编数 5 558 人,实际缺编 858 人,其中农村中小学专任教师核编数为 4 839 人,实际缺编 713 人。D 县全县编制处紧张状态,受教学环境影响,缺编现象主要出现在农村地区。

### 1.3.3 教师整体素质不高

D 县招聘的小学教师中相当一部分是职业技术学院的专科生,大多没有教育学学科背景,专业理论和技能有待提升。以往大多采用新教师按考试排名来选择授课学校,条件较好的城区学校成

为新教师的首选,录用到农村学校的往往是专业素养相对较差的新教师。

## 2 D 县农村中小学教师流动现状

2010 年至今公开招聘教师 1 384 名,新教师全部向农村学校和薄弱学校倾斜。积极从县外选调部分 D 县籍中小学教师回 D 县任教,并于 2019 年出台了《关于选调县外 \* \* 籍教师回乡任教工作实施方案》。由于 D 县地处山区,部分农村更是偏僻,即使县教育主管部门在新教师的补充上向农村地区倾斜,但农村学校留不住优秀教师,尤其是年轻教师。农村工作经验丰富的老教师也渴望脱离农村地区,愿意接受教师紧缺的城镇学校抛来的橄榄枝,不少农村教师更是自己“疏通关系”来调离农村学校。总的来说,农村教师流动频繁,教师队伍极不稳定。

### 2.1 农村教师流动情况

据 D 县教育局统计,2018 年下学期全县有 30 名农村中小学教师调入县城。从与农村一线教师的访谈发现,由于城乡教师在工作环境和工资待遇等方面有较大差异,绝大多数教师表示如果有机会调入城区学校一定会选择调离,教师队伍流动意愿较强。而 D 县缺乏合理的流动制度,导致农村教师不得不自己“走关系”或通过竞聘城区学校的代课教师来流出农村学校。

### 2.2 农村教师流失情况

大多数研究表明,从事教师行业 3~5 年的新教师,有 30%~50% 退出了教师行业。D 县地处山区,尤其是艰苦的农村地区很难为新教师提供支持和帮助,老教师也想尽办法走出农村。2018 年通过考研或考公务员离开 D 县教育系统的教师共 213 名,农村教师对自身发展不满造成的流失占大多数。研究发现,农村教师任务重、待遇差,职业幸福感不强,部分教师表示如果有其他高收入的职业选择,极有可能会流出教育行业。

## 3 D 县农村中小学教师队伍流动的原因

分析 D 县农村中小学教师流动的原因,期待相关部门对农村教师队伍的流动予以重视和关注。通过调查分析得出以下四方面是引发农村教师流动的主要原因。

### 3.1 农村中小学基础设施不完善

#### 3.1.1 农村教学环境艰苦

校舍、教学硬件老旧,使多媒体教学难普及,

尤其是农村教学点还是传统的“粉笔+黑板”为主要媒介的教学模式。很多农村学校不能提供教师宿舍或周转房,偏远山区的教师交通不便也没有交通补贴。D县某寄宿制初中学校,教师在脏乱的杂物室搭建床铺,需要等学生回寝后提热水到教学楼的公共厕所进行日常洗漱,农村教师生活条件艰苦。农村多留守儿童,他们家庭教育缺失,或被过分溺爱导致农村教师教育教学工作难度加大。

### 3.1.2 农村学校管理落后

学校实行干部任命制,用人机制有待完善。部分学校领导只对上级负责,不了解一线教师的需求和付出,不能根据学校实际情况选择促进学校发展的工作方式,更不能营造良好的工作氛围。缺少合理的教师绩效考核方案,教师的绩效考核应对教师的工作态度、教学能力、家校关系等方面进行综合考量,单一的评价模式影响工作积极性。农村学校优质生源主动流失或被周边城区学校抢走,留下来的学生大多成绩较差且家长不太重视教育<sup>[2]</sup>。加之城区学校教学资源丰富,城乡学生成绩差距日趋明显,严重影响农村教师的自我效能感和教师评价结果。

### 3.1.3 教育培训成负担

教育部门为完成组织培训的任务,规定必须参加培训才能进行职称评定,这种强制性做法让不少农村一线教师有苦难言。教育经费不足使本该由政府部门承担的培训费用被转移到学校,农村学校的办学经费本就只够开展日常的教育教学活动,最终参加培训的费用落在参培教师身上,经济压力影响教师参培的积极性。当前的教师培训大多安排在寒暑假和周末等教师法定假日,占用节假日使教师疲于应付各种任务而无法劳逸结合,难以达到预期培训效果。

## 3.2 缺乏尊师重教的社会氛围

### 3.2.1 农村教育成效不理想

农村教育虽取得进展,但农村教育资源不足、教学内容陈旧和教学方法落后等阻碍了教育的发展,进而影响农村经济建设。以学生分数为单一评价标准,导致农村教师过分重视考试和升学,教育教学不能直接快速地为农村地区创造效益,而城乡教育资源的差异又加大农村学生毕业升学的压力,农民对农村教育感到失望。农村留守儿童较多,学生的教育问题被全部寄托于学校,有的家长过分溺爱孩子,甚至为了“护短”而辱骂教师,

家长对教师的态度也深刻影响了学生对老师的态度。教师和学生或学生家长的冲突在农村学校时有出现,有时还会出现伤亡情况。

### 3.2.2 新的读书无用论影响

一方面,有的人认为不读书打工挣的钱也不比读书挣得少<sup>[3]</sup>。部分留守儿童认为即使不认真学习将来和父母一样进城务工,同样能在大城市谋得一席之地。农村家长和学生不了解我国现阶段已由劳动密集型产业升级到集约型经济,文化水平的高低将造成务工等级和薪资待遇等的差距<sup>[4]</sup>。另一方面,高校扩招增加毕业生就业难度。未学到真实本领的大学生面临着“失业”的风险,或迫于生计部分农村大学生回家乡就业,这使得自身素质不高的农民工团体认为“读再多书也只能回农村”“读那么多书回农村丢人还不如早点打工挣钱”,直接导致“读书无用论”的抬头。

### 3.2.3 个人和家庭因素引发流动

教师培训是教师职后专业发展的重要途径。大部分年轻教师自我专业发展的意识较强,但县域教育行政部门为打造有影响力的“名师名校”和“样板学校”,通常把宝贵的培训机会安排给城区学校,侵犯农村教师培训和自我发展的权利<sup>[5]</sup>。教师晋升不同于公务员,一般情况下公务员达到相关年限即可晋升,但教师晋升比例小、名额少,县域教育部门安排到农村学校的晋升名额更少,农村教师为谋求更好的发展被迫流动到城区学校。农村教师的交友圈往往被农村学校的地理位置限制,因工资待遇等原因造成农村学校男教师稀缺,导致农村女教师的个人婚恋成大难题。个人的发展、子女的教育和老人的养老问题等都将引发教师流动。

## 3.3 教师权利保障不力

### 3.3.1 农村教师任务重

教学任务重表现为农村学校学生少但各年级人数分布不均,部分农村教师要承担多年级、多学科的教学任务,与城区学校一样按照师生比来核定农村教师编制是欠妥的。寄宿制学校教师不仅要管早自习,放学后还要管理晚自习。因教职工人数有限,寄宿制学校教师不仅要负责查寝工作,还要应对学生晚间在寝室发生的各种紧急情况,全天候处在工作状态,工作强度和压力大。非教学任务烦琐,教师需要迎接各种专项检查,还要开展扶贫、消防宣传等活动。教师不仅有繁杂的教学任务,还要应付各种非教学活动,任务重导致教

师幸福感较低。

### 3.3.2 农村教师待遇差

没有物质待遇的提高就谈不上对某种职业的尊重<sup>[6]</sup>。2018年的调查表明教师月工资3 000~5 000元居多,城乡教育资源的不均衡配置使农村教师的待遇往往还达不到平均水平。调查发现D县某校工作20年的中学一级教师吴老师的月工资为6 278元,这是增加少数民族补贴后的工资,全校最高。同校绝大多数教师月工资不足4 000元,甚至还有部分年轻教师月工资不足3 000元。对比部分城区教师的工资,发现城乡教师收入差距较大。虽然教师与公务员待遇持平的呼声越来越大,但现实生活中教师大病治疗的报销力度不如公务员,公务员死亡抚恤金远高于教师,这些方面都体现教师待遇差。

### 3.3.3 农村教师权利缺乏保障

教师惩戒权被剥夺,导致中小学教师“不敢教、不敢管”,教师开展课堂教学的权利被限制,参与学校管理的权利被剥夺,且教师的人身安全和心理健康等方面都未得到保障。农村学校“学闹”“弑师”事件时有发生,教师基本权利缺少保障,教师职业成为“高危职业”。今年5月,D县某中学就发生“学闹”,该学校校长为维护日常教学工作,在办公室前被某生的3位家长打伤住院,左耳缝20余针。

## 3.4 城乡教师编制不均衡

### 3.4.1 城乡中小学教师编制数量不均衡

一方面城乡教师编制倒挂。城区学校优秀教师云集,部分学校出现超编现象,而农村学校教师不足以影响正常教学。另一方面农村教师数量不足,不得不聘请代课教师。代课教师待遇较差加之农村环境艰苦,很难长久留任在农村中小学,加剧了农村教师的流动性。农村学校艰苦的教学环境对年轻教师缺乏吸引力,教师补充乏力。加之缺少合理的退出机制,部分教师在编不在岗导致农村中小学教师数量供需失衡。

### 3.4.2 城乡中小学教师编制不合理

现阶段主要是县级教育部门通过师生比来核定教师编制数,但D县农村学校和教学点较多,这些学校学生年级分布不均,仅靠师生比核定教师数量将使核定的教师编制数少于实际需求。在全县教师编制紧张的情况下,教育部门为保证更多学生的受教育机会,城区学校在编制分配中处优势地位。在编制分配中不占优势的农村学校和教学点

很难获得充足的编制开齐所有课程,音乐、美术等课程师资匮乏。而农村学校因教师不足,不少教师要负责多学科教学,大大加重任务量<sup>[7]</sup>。

### 3.4.3 中小学教师缺乏合理有序流动

我国对义务阶段教师的管理属于初选定位制,也就是说教师一开始在农村中小学,那么通过正常途径流动到城市的机会是极小的<sup>[8]</sup>。为推进城乡教育均衡发展,相关部门制定教师队伍流动制度,为响应中央号召,各地纷纷制定教师流动机制,但这些做法大多是带有宣传性和实验性的,可操作性和实践性不强,所以未成为稳定的制度<sup>[9]</sup>。教师流动机制流于形式,农村中小学教学环境艰苦,所以农村教师纷纷“走关系”进入城区学校。

## 4 稳定农村教师队伍的策略

关注老教师的现实需求,稳定现有教师队伍是教师队伍建设的重要手段。通过对D县的调查和对一线教师的访谈,我们认为以下四种策略可消除农村中小学一线教师流动意愿,稳定农村教师队伍。

### 4.1 完善农村中小学基础设施建设

#### 4.1.1 优化教师队伍管理

按照学生数量来确定学校的公用办学经费导致生源不足的农村学校经费有限。为保证小规模学校正常运行,教育部规定最低按100人标准补助学校。但由于县级财政紧张,很多地区都未能按照这个标准实施,教育管理部门要出台相关政策严格落实教育部规定,保障农村学校的正当权益。政府和学校要积极主动地承担参培教师的费用,减轻一线教师负担。加强人文关怀,在评优评先方面应合法合理照顾农村一线教师。

#### 4.1.2 优化农村学校管理

改革领导干部任命制度,实施民主选举制<sup>[3]</sup>。通过选举找出真正适合学校管理的人才,也能防止管理人员贪污腐败、不作为,促使学校管理者更新办学理念,营造教师专业发展的氛围,帮助一线教师实现自我价值。不再单一的以成绩来评价学生,进而优化教师评价标准,加强对教师的师德作风、教学能力等方面的考核。

#### 4.1.3 完善基础设施建设

改造学校危老建筑,寄宿学校合理扩建校舍。农村学校要修建操场、图书馆、多媒体教室等,更新教学设施,促进学生身心的和谐发展。建立教

师公寓和周转房,解决教师的住房问题。没有班车的偏远地区可安排校车每周接送教师或提供交通补贴,减轻教师的经济压力。

## 4.2 优化农村中小学教育教学环境

### 4.2.1 弘扬尊师重教风气

十年树木,百年树人,教育是社会全体的、长期的大工程<sup>[10]</sup>。政府部门要强调知识和教育对经济发展的重要作用,加大经费投入和优秀教师宣传。重视学校外部环境的治理,清除学校外部的黑恶势力,整治自然环境。呼吁全社会支持教师工作,尊重教师劳动,关心教育事业。要全面提高教师准入机制,加强对教师个人修养的考察,保证教师队伍的师德作风是教师获得尊重的基础。

### 4.2.2 破除读书无用论

读书无用论的说法主要是从经济学视角下投入和产出比考虑的<sup>[11]</sup>。就目前的社会发展水平来看,彻底消除读书无用论几乎是不可能的,但引导社会大众尊重知识和教师是破除读书无用论的可行之策。通过乡村振兴战略发展农村经济,缩小城乡教育差距,农村学校不断优化教育结构,更新教学内容和方法,满足不同人群对知识的需求。加强就业指导,就业上适当关照贫困家庭的毕业生,这样有助于消除社会各界对读书毕业找不到工作的顾虑。另外,提高学生综合素质能帮助其建立信心,科学消除读书无用论。

### 4.2.3 优化农村教学环境

建立学闹预警,提高中小学生危机意识<sup>[12]</sup>。学校出台《中小学校园安全条例》,利用学校规章制度来明确学校和家庭在教育上的权责和工作,从源头上减少家长对学校的误解。人们的观点易受大众传媒的引导,正确引导舆论是科学处理“学闹”的重要手段。安全事故后学校应与社会媒体进行有效沟通,通过媒体公布实际情况并积极承担学校的责任。积极推动教师职业的相关立法工作,保障教师合法权益。

## 4.3 提升农村中小学教师职业幸福感

### 4.3.1 农村教师减负,提高教师待遇

农村教师不足,补充新教师可有效减轻农村教师教学压力,改变一人兼任多门课程的现状,减轻教师备课、上课和检查作业等方面的任务。减少农村教师非教学任务,通过减少相关部门各种不必要的检查、寄宿制学校配备生活教师等方法来减少农村教师非教学任务。提高教师待遇,设立农村教师特殊津贴,越偏僻的学校其补贴应越

多,补贴也应逐年增加。

### 4.3.2 保障培训权利,向农村教师倾斜

增加农村教师参培机会,从提高县级教师培训人员素质、更新教师培训内容、改革教师培训方式等方面来提高教师培训的质量。尤其在互联网时代,要改变单一的、耗时耗力的面对面培训,可充分利用互联网进行在线教师培训。职称评定要向农村地区合理倾斜,不仅是职称评定名额,在评优评先等方面也要优先考虑农村教师或曾在农村服务的教师。

### 4.3.3 提高职业归属感,解决后顾之忧

帮助农村教师配偶解决工作,改善夫妻分居情况。从优化老人的养老和医疗环境、为孩子就读城区学校、享受优质教育资源提供帮助等方面共同发力,使农村教师安于农村教学环境。要深入农村学校了解一线教师的真实需求,使教师成为一个令人羡慕的职业,增强农村教师职业归属感,缩小城乡教师各方面差距使教师安于农村任教。

## 4.4 建立合理的农村中小学教师队伍补充机制

### 4.4.1 科学核定教师编制

城乡倒挂的教师编制标准是制约我国农村教师补充的重大问题<sup>[13]</sup>,我们要破除编制问题对农村教师补充的制约,改变以师生比为单一维度核定教师编制的现状,从师生比、班师比、科师比和校师比等多维度来合理安排教师编制,对部分偏僻的教学点,结合其实际情况要予以特殊照顾。建立区域教育信息数据库,科学配置师资来解决中小学教师结构性失衡的问题<sup>[14]</sup>。

### 4.4.2 创新教师补充机制

提高教师准入门槛,重视新教师的职业道德和为教育事业献身精神的考察,保证年轻教师在任职期间能安于农村学校的艰苦环境。要培养广大青年对家乡的深厚感情,鼓励广大青年积极投身家乡发展,选调部分县外执教的教师回乡任教。教育行政部门应加大免费师范生的培养力度,定向培养户籍地的中小学全科教师,在特岗教师的录用上优先考虑户籍地考生。

### 4.4.3 建立教师流动和退出机制

改革教师人事管理制度,变“学校人”为“系统人”<sup>[15]</sup>。改革教师人事管理制度后,教师人事关系不再隶属于学校,教育行政部门可宏观进行师资调整。构建正规的流动渠道可以使农村教师在农村学校的任期内认真完成好本职工作<sup>[9]</sup>。

制定农村教师流动补偿机制,流入学校对流出学校在教育经费、培训机会等方面做出合理补偿。对部分在编不在岗、或因多种原因不能再进行教学活动的教师,可申请提前退休或转非教学岗位,余出编制来招录愿投身乡村教育的优秀教师。

## 5 结语

教师流动是城乡二元制结构下难以避免的,但稳定的农村教师队伍有利于良好师生关系的构建和教育质量的提高。我们要从农村教师队伍现状入手,分析其流动和流失原因,建立切实可行的教师流动机制,不使教师流动制度流于形式。农村教师薪资待遇问题是亟须解决的,但我们也要充分考虑农村教师的现实需求,从政策制定到人文关怀等多方面采取积极有效的措施以稳定农村教师队伍。

### 参考文献:

- [1] 李伯玲,谢李雪.县域教师专业化发展困境及其破解——基于Y县的个案研究[J].当代教育科学,2010(8):45-47+56.
- [2] 朱青.农村小规模学校教师队伍建设问题与对策[J].教学与管理,2017(18):41-43.
- [3] 夏茂林,冯文全.农村教师队伍不稳定的成因及对策探析[J].教育探索,2006(1):112-113.
- [4] 王坤,刘影春.新时期农村留守儿童教育问题及对

- 策——对全国26省248个村的调查与研究[J].教育学术月刊,2013(9):52-55.
- [5] 邹蓉.城乡义务教育阶段教师优质均衡发展的策略研究——基于长沙市K区教师基本情况的调查分析[J].当代教育论坛,2018(1):13-29.
- [6] 袁桂林.没有待遇的提高就谈不上尊重[N].中国教师报,2015-04-08(003).
- [7] 李均.我国教师资源配置结构性失衡现象考察——兼论当前农村教师队伍建设的制度选择[J].深圳大学学报(人文社会科学版),2008(1):148-153.
- [8] 李伯玲,孙颖.论我国农村教师身份变迁的路径及趋势[J].当代教育科学,2011(20):3-7.
- [9] 殷世东.义务教育阶段教师流动机制的构建[J].教育发展研究,2013(18):80-84.
- [10] 孙刚.弘扬尊师重教的优良传统 办好让人民满意的教育[J].江西教育,2006(19):4-5.
- [11] 郝文武.新读书无用论的根源及其消除[J].中国教育学刊,2009(9):34-36.
- [12] 刘月兰,谷宝柱.中小学“学闹”分析及对策选择[J].教学与管理,2016(19):20-22.
- [13] 胡乡峰,于海波.我国农村教师补充的现实困境与破解思路[J].教学与管理,2016(19):10-13.
- [14] 董静,于海波.印度农村初等教育教师:短缺现状、补充策略及启示[J].外国教育研究,2014(5):91-99.
- [15] 王彦才.中小学教师流动:问题及对策——基于海南省中小学教师流动现状的调查分析[J].教师教育研究,2014(2):28-32.

## Study on Causes and Countermeasures of Mobility of Teachers in Rural Primary and Middle Schools in D County

LI Binghuang, HU Xuan

(School of Education, Hunan University of Science and Technology, Xiangtan 411201, China)

**Abstract:** The stability of rural primary and middle school teachers is the key to the revitalization of rural education and an important factor to promote the balanced development of urban and rural education. At present, the mobility of rural teachers in primary and middle schools in China, has greatly affected the construction of rural teachers and the improvement of teaching quality. Stabilizing rural teachers is an unavoidable problem in strengthening the construction of rural teachers. Through field trips, discussions, and interviews at primary and middle schools in County D, having learnt about the current situation of rural primary and middle school teachers in County D of Hunan Province, this paper analyzes the causes of rural primary and middle school teacher mobility, and proposes strategies to stabilize rural teachers.

**Key words:** rural teachers; teaching staff in primary and middle schools; teacher mobility; stable teaching staff

(责任校对 莫秀珍)