

# 湖南“三区”支教计划实施状况及其改进对策<sup>\*</sup>

单莹<sup>1</sup>,吴停风<sup>1</sup>,何国清<sup>2</sup>,李婷<sup>1</sup>

(1. 湖南省教育科学研究院 人力资源研究所,湖南 长沙 410005;  
2. 湖南省教育厅 教师工作与师范教育处,湖南 长沙 410016)



**摘 要:**“三区”支教计划是深入推进教育精准扶贫及农村师资建设的重要举措。湖南省自 2014 年春季正式实施“三区”支教计划以来,弥补了农村教师队伍建设的一些短板,为一大批城市教师提供了锻炼和成长的机会,构建了城乡学校联系沟通的长效机制。与此同时,当前的支教工作仍存在对接机制不够健全、选派标准不够完善、激励措施不够到位等问题。因此,需要从优化区域教育生态环境,调整支教相关政策规定,健全支教教师激励措施等方面加以不断完善。

**关键词:**“三区”支教计划;农村教师建设;农村基础教育

**在线杂志:**<http://skxb.jsu.edu.cn> **中图分类号:**C962 **文章编号:**1007-4074(2017)04-0139-06

**基金项目:**湖南省社会科学成果评审委员会一般课题(XSPYBZZ033)

**作者简介:**单莹,女,湖南省教育科学研究院人力资源研究所高级人力资源管理师,高级企业培训师。

**引用本文:**单莹,吴停风,何国清,李婷.湖南“三区”支教计划实施状况及其改进对策[J].吉首大学学报(社会科学版),2017,38(4):139-144.

“三区”人才支持计划教师专项计划(简称“三区”支教计划)的实施不仅是新的历史条件下党中央为推动“三区”经济社会发展而制定的一项重要战略举措,也是实施教育精准扶贫的有力抓手,还是破解“三区”师资队伍建设难题的有效办法。2012 年 11 月 27 日,由教育部、中央组织部、财政部、人力资源社会保障部、国务院扶贫办五部门联合制定下发了《边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划教师专项计划实施方案》(教民[2012]6 号),要求各地从 2013 年至 2020 年每年选派支教教师 and 培训当地教师,加快“三区”教师队伍建设,提高教师素质,为推动“三区”普及学前教育、义务教育均衡发展、普及高中阶段教育、大力发展中等职业教育提供人才支持。湖南省委省政府高度重视,2013 年 12 月由省教育厅联合省委组织部等 5 部门出台了《湖南省边远贫困地区、民

族地区和革命老区人才支持计划教师专项计划实施方案》(湘教通[2013]559 号),并于 2014 年春季正式实施。本文以湖南省“三区”支教工作调研为基础,分析三年来全省“三区”支教计划实施状况,厘清其中的主要问题,并提出进一步的改进策略。

## 一、现状:湖南“三区”支教计划取得的积极成效

湖南省“三区”支教工作调研以各地政策执行报告分析和现场采访为主,后者分别选取怀化、邵阳、娄底等部分县市进行。调查结果表明,湖南实施“三区”支教计划三年来,通过选派一批批省会城市和中心城市的优秀教师对口支教“三区”县农村学校,促进了受援校教师队伍整体水平的快速提高,建立了派出校和受援校、派出地区教育部门与

<sup>\*</sup> 收稿日期:2017-06-02

受援地区教育部门的结对帮扶,促进了教师培训、进修学习、优质教育资源共享等全方位联系,受到广大受援地区的高度评价。

(一)弥补了农村教师的部分结构性缺口

农村教师队伍最突出的问题就是“缺”,不仅高水平师资缺乏,而且年青教师和部分学科教师短缺。截至 2017 年 5 月,全省共选派教师 7418 人次

到 51 个“三区”县支教,其中累计补充紧缺学科教师 2011 人次,占选派教师总量的 27%(见表 1,表 2),这些教师对农村受援校教师队伍素质、水平、能力的提升起到了很好的示范引领作用,一定程度上弥补了农村优质师资匮乏、年龄和学科结构不合理的短板,为推进全省义务教育均衡和城乡一体化改革发展提供了宝贵机遇。

表 1 湖南省“三区”支教计划 2014—2017 年春各学段和教育类别选派教师情况

	选派人数小计	学前	小学	初中	普高	中职
2014 年春季	220	17	127	65	7	4
2014 年秋季	1268	32	670	520	25	21
2015 年春季	1168	18	670	449	15	16
2015 年秋季	1174	14	606	514	26	14
2016 年春季	1180	14	606	520	26	14
2016 年秋季	1204	9	654	479	53	9
2017 年春季	1204	9	654	479	53	9
合计			7 418			

数据来源:湖南省教育厅 2014—2017 年“三区”支教计划报教育部数据。

表 2 湖南省“三区”支教计划 2014 年至 2017 年春选派教师紧缺学科信息

	音乐	美术	体育	物理	生物	地理	信息技术	心理健康	思想品德	科学	年度合计
2014 年春季	10	15	30	30	22	20	5	0	18	7	157
2014 年秋季	36	35	65	60	29	22	26	3	5	25	306
2015 年春季	36	35	65	60	29	22	26	3	5	25	306
2015 年秋季	37	40	81	62	33	27	20	3	3	6	312
2016 年春季	37	40	81	62	33	27	20	3	3	6	312
2016 年秋季	23	40	90	44	27	25	27	6	9	18	309
2017 年春季	23	40	90	44	27	25	27	6	9	18	309
单科合计	202	245	502	362	200	168	151	24	52	105	2011

资料来源:湖南省教育厅 2014—2017 年“三区”支教计划报教育部数据。

调研显示,按照中央编办 2014 年 72 号文件精神,新宁县现有教师 3 480 名,教师实际缺口 1 300 名;隆回县现有教师 7 675 名,教师缺口达 3 138 名。长期以来,由于历史的、自然的、社会的原因,农村学校许多教师是从原来的“民办教师”转正而来,目前年龄大都在五十岁以上,且存在知识结构老化、教育观念陈旧、综合素养薄弱等问题。除此之外,农村学校还因为音乐、体育、美术、信息技术、物理、生物、地理等学科教师紧缺而导致教师队伍学科结构不合理。如新宁县巡田乡中心小学现有 18 个教学班,1 600 名学生,仅有音乐、体育、美术教师各 1 人。为缓解这些矛盾,维持学校教育教学工作正常开展,农村地区及其学校把聘请代课教师、接收顶岗实习生及支教教师作为三大主渠道。如隆回县九龙学校现有教师 220 人,其中有 70 名代课教师、32 名顶岗实习生以及 15 名支教教师。新宁县丰田乡中心小学现有教师 49 名,其中 17 名

代课教师、5 名支教教师。在此之中,新招聘的特岗教师虽然在年龄结构上起到了优化作用,但由于其中相当一部分是非师范院校毕业生,教育教学专业素养方面普遍存在先天不足等问题。如新宁县高桥镇中心小学现有教师 78 名,其中 14 人是代课教师,26 人是原有的民办教师转正,32 人是近几年新招聘的特岗教师且有 70%是非师范院校毕业生。可以看出,支教教师的到来缓解了受援学校师资匮乏的燃眉之急,可谓雪中送炭。

这些来自省会城市或中心城市的优质教师资源,大多师德素养好、业务能力强、教学水平高、教育教学理念先进,为全校教师进行校本培训、专题讲座、教学指导,对农村学校教师起到了示范引领作用,促进了受援学校教育教学水平的快速提升。调研过程中,新宁县高桥镇中心小学的肖主任就对支教教师赞不绝口,他认为支教教师去到他们学校之后,不仅带去了课程改革方面的优质资源,而且

教授了形式多样的课堂活动方法,他们上的示范课已经成为学校丰富的师资培训资料。除此之外,支教教师的教学理念、教学方式也在潜移默化影响着学校的老师们。由于支教教师的示范和指导,学校部分民办教师转正的老教师已经开始慢慢改变原有的教学方法,原来是批评为主,现在慢慢变为鼓励为主,对学生有了更多的表扬和奖励。而学校的青年教师以前觉得多媒体教学麻烦,不愿意使用,学校的多媒体教室常年空置,通过支教教师在学校积极传授信息化教学手段和方法、上多媒体示范课、辅导制作多媒体课件,共享派出学校的优质课程资源,让青年教师对多媒体教学从畏惧变为热爱,如今,学校的多媒体教室每天都要排队使用,许多青年教师经常问的就是学校“班班通”什么时候开通之类话题。

## (二)建立了支教教师锻炼和成长的平台

“三区”支教计划实施,也为支教教师创造了锻炼机会,实质性构建了这些教师成长与自我提升的平台。支教教师从城市来到乡村,在克服生活条件艰苦、工作任务繁重等困难的同时,通过对农村教师、农村孩子的帮助及改变,形成满足感、收获感和幸福感,进而让自身的思想境界和业务素质也得到了快速提高。来自娄底市星星实验小学的李老师,已连续在双峰县洪山小学支教三年。她说:“第一年单位派来的,第二年是受援学校领导挽留,我不好意思拒绝只好留下来,第三年是觉得还有许多事情没有完成,自己主动申请继续来的。”三年里,她看着学校在自己努力争取来的援助下面貌一点点发生变化,孩子们在自己的倾心教育下一点点取得进步,真正体会到了欣慰,感受到了快乐。来自长沙市燕山二小的杨老师,当听说由于下学年对口支援地区发生变化,使得她想继续申请留在新宁县一渡水中心小学支教的计划无法实现时,眼泪立刻流了下来。她认为一年时间已经和班上的孩子们建立了深厚的感情,与长沙的孩子们相比,这里的孩子们更需要她,真心舍不得离开他们。同样在新宁县一渡水中心小学支教的常老师,也希望有机会继续支教。她认为支教这一年让她受益良多,虽付出了许多,但收获了更多。这里的孩子大多是留守儿童,课堂上是他们的老师,下了课他们就把她当成了“姐姐”甚至“妈妈”,她也把他们当作自己的孩子一样来疼爱。她打开手机相册告诉我们:“看,这里面满满地存着孩子们的笑脸,我的微信头像也是我和这里的孩子们在一起。我真心觉得自己不

是来支教的,是来收获,来成长的,这一年里无数美好回忆将永远留在我的心底。”

此外,“三区”支教计划实施的一个显著成绩就是构筑了城乡学校联系沟通的桥梁。支教工作就是让城乡学校“手拉手”成为鲜活的现实,让城乡学校的沟通联络有了具体的联系人,有了灵动的感情联络机制,使城乡的“沟壑”在这种感情的延续上得以弥合。正如新宁县教育局陈副局长所说,支教教师是爱的使者,架起了城乡学校沟通联系的桥梁。而且,支教工作促进了城市学校与农村学校“结对帮扶”关系,建立了学校互访、共建的长效机制。来自邵阳十七中的刘老师主动报名到隆回九中支教,她一方面把原学校的教学经验和教学模式带到受援学校,一方面又将受援校的“闪光教育”、“素质课”经验带回派出校,促成双方互利互赢的佳话。

## 二、问题:湖南“三区”支教计划实施的不足之处

湖南“三区”支教计划实施三年来成绩有目共睹,但同时也面临不少现实问题,仍需要不断改进、调整、优化,从而提升支教工作的质量与效益。

### (一)对接机制不够健全

目前,湖南“三区”支教计划实施的派出校与受援校之间,供需关系要求通过县市一级教育行政部门对接,省级教育管理部门进行统筹协调,有利于政府宏观调控和加强省级统筹。但在支教教师的学科安排上,支教教师的确定上仍存在滞后性问题,与此同时,支教计划的实施也存在灵活性不足等问题。

如受援校有时直到新学期开学才接到支教教师名单,不得不根据支教教师情况重新进行工作安排和教师调配,从而造成工作上的被动;支教学校选派的支教教师不一定是受援学校急需的学科教师,从而导致支教教师在受援校教非所学;受援学校在对支教教师的安排上,有的将支教教师过度消费使他们成为“上课机器”,有的则过度保护将他们束之高阁,大部分的学校只是让他们顶岗上课偶尔上上公开课、示范课,还有的把他们做客人对待,工作量安排很不饱满。此外,“三区”支教计划从中央到省到市,每年都对支教人数做出要求和规定,然而随着城镇化进程的加快,城市中小学大班额现象严重而教师紧缺,这样一来,在编制不足补充乏力的情况下,省会城市和中心城市部分中小学不得不



通过聘请代课教师来维持正常的教学工作,步入“巧妇难为无米之炊”的窘境,影响了支教工作的整体效果。实际上,支教学校之间对接不够,反映了选择政策性流动教师而不考虑流入学校的需要,体现为教师政策性流动对学校 and 教师发展的作用没有得到充分认识,最终导致中小学教师政策性流动比例低、覆盖面窄等问题<sup>[1]</sup>。

## (二)选派标准不够完善

湖南省“三区”支教计划实施方案明确要求选派教师具有中级以上职称,但未对选派教师的年龄、选派女教师的备孕和怀孕作出明确要求,制约了支教教师的选派范围,导致一些教师工作生活困难,也挫伤了青年教师的支教热情。在实际操作过程中,由于中级以上职称的教师往往“上有老、下有小”,家庭负担重,支教的顾虑大、支教意愿不强,而相当数量的青年教师对支教工作有激情、有憧憬,乐意尝试,却又受到选派条件限制不能如愿。支教教师中的少数年龄偏大的老教师,却因受援学校边远贫困落后,交通不便,条件艰苦,身体健康状况不仅令家人担心,也让受援学校忧心忡忡。一些女教师在接受支教任务时未向派出校说明正在备孕或已怀孕的实际情况,导致带身孕支教或在支教期间怀孕,给自己和受援学校带来不便,也影响了支教工作效果。当然,其中的有些问题还源于部分派出校没有正确认识支教计划的重要性,在校内对支教工作的宣传激励力度不够,对支教教师的关心帮助程度不足所致。有的是因为部分选派的支教教师存在功利性过强、期望值过高等问题,比如带着“混一年得到农村工作经历好评职称”的目的,在支教工作中不主动不积极甚至不服从管理,或对受援地的生活艰苦程度、工作条件落差、生源质量差距估计不足,从而导致对支教工作中的困难束手无策、怨天尤人。这些问题的产生不仅大大削弱了支教计划的预期成果,而且严重影响到支教教师及派出校的整体形象。

## (三)激励措施不够到位

教学是承载着情感的实践<sup>[2]</sup>,支教计划实施的成效受到教师的情感激励制约。三年来湖南“三区”支教计划激励措施一直比较单薄的,仅有的只是体现在对支教教师的经济补助上,缺乏诸如职务职称晋升、评先评优奖励等其他方面的配套政策,无法吸引大量优秀教师主动投身到“三区”支教队伍中来,有时不得已只好以行政命令的方式进行硬性指派,出现“强扭的瓜不甜”的效果。同时,也正

因为主动支教的教师数量严重不足,也就无法优中选优,以提升和保证支教队伍质量水平。

2017 年 4 月 11 日,湖南省人民政府下发《关于加快发展民族教育的实施意见》(湘政发〔2017〕13 号)(以下简称《实施意见》),明确规定“三区”支教 1 年及以上的教师,在职称评审时可认定为“累计有 2 年以上农村学校或薄弱学校工作经历”。这是“三区”支教新近的一项激励政策,可望增强支教教师的积极性,但现有的“三区”支教政策仍然缺乏对派出校的激励措施。调研发现,仍有派出学校“本位主义”严重,不愿意选派优秀骨干教师去支教;有的派出校应付了事,随意选派教师“凑人数”;有的派出校甚至借此机会将平常表现不好或难以管理的教师派去支教等。这些都可能影响支教主动性和持久性。

## 三、对策:湖南“三区”支教计划发展的改进建议

尽管“三区”支教计划实施过程中还存在诸多的问题与不足,但实际上对城乡学校教师队伍建设是一个“双赢”的举措,并且对省域教育精准扶贫、教育均衡发展具有重大现实意义。当务之急是要从教育生态环境、相关政策规定和激励措施等方面加以完善,更好地推进支教工作高效完成。

### (一)优化区域教育生态环境

“三区”支教计划的核心是城市教师的异地施教。由于教育教学活动是人文性活动,教师职业是理念型职业,教师专业化具有社会制约性<sup>[3]</sup>,这种施教将受到教师职业的专业性与特殊性,即教师职业功能的不可替代性、内涵的深奥复杂性、工作方式的科学有效性、权力的自主性、伦理的服务性的深刻影响,而教师专业发展机制产生作用需国家制度、学校文化、学习社群和班级互动等教师专业发展的环境建设<sup>[4]</sup>。因此,需要有一个良好的区域教育生态以支持“三区”支教计划的实施。首先,要在科学认识支教作用的有限性基础上抓紧抓实“三区”师资建设。虽然“三区”支教计划能够一定程度地缓解农村基础教育的现行矛盾,对农村教师队伍素质的提高起到“传帮带”的作用,但必须承认它终究只是短期性、临时性的应急措施,无法从根本上解决农村教师队伍结构性短缺、整体素质不高的问题,而应着力培养“下得去、留得住、教得好”的本土化优秀教师队伍,进而从根本上解决农村基础教育

长远健康发展的问題。同时,城市中小学同样存在的师资短缺问题,也需要加紧建设数量足够、学科齐全、业务精良、素质全面的教师队伍。其次,要加大对“三区支教”计划的宣传力度。充分运用各种媒体平台进行“三区支教”政策的宣传报道,通过对支教教师的评优评先、优秀事迹宣传树支教标兵、立道德楷模,建立支教微信公众号,让支教教师有组织归属感,能够较好地交流互动,以此感召吸引更多的优秀教师加入支教队伍。再次,应充分调动和发挥公益组织、志愿者的作用。将公益组织、志愿者对农村学校的支援与支教计划关联起来,将更多城市学校中有支教意愿的教师、大学生、教研工作者集合到支教队伍中来,加大支教计划实施的广度、深度和力度。实际上,作为广义上的一种志愿活动,支教活动参与者有着“利他”与“利己”的动机,支教活动的持续性也将受到所处社会网络的影响<sup>[5]</sup>,因而优化区域教育生态环境显得尤其重要。

## (二)调整支教相关政策规定

“三区”支教计划实施的有效性和一定时期的可持续性,还决定于支教政策本身的合伦理性、科学性和可操作性。因而,在现行支教政策的基础上,一是完善支教教师选派制度。扩大派出校范围,让更多学校、更多教师进入支教工作范围,尽可能保证有支教意向的优秀教师都有被选派的机会。把对支教人数的硬性规定,改为指导性计划,允许各地因时制宜、因地制宜调整支教人数。适当放宽对支教教师的职称要求,出于对年龄较大的老教师、已做备孕计划或已怀孕的女教师的保护,对支教教师的年龄做出上限规定,不委派已怀孕的女教师承担支教任务,对有备孕计划的有支教意向的女教师建议暂缓安排,对支教期间怀孕的女教师应及时终止支教工作,由派出单位更换支教人员继续完成支教任务。二是强化三方考核机制。完善并细化“三区支教”管理办法,加强对派出校、受援校、支教教师三方的管理和考核,明确各方责任和义务,特别是支教教师的工作责任和工作量,比如上班考勤、请假制度,奖惩考核制度等。进一步落实支教教师在支教期间的年度考核由受援校进行的制度,相关奖惩结果由派出校予以认可。在派出校对派出支教教师的能力水平把关,并严格配合受援校加强支教期间跟踪管理,受援校对支教教师尽可能提供较好的生活和工作条件保障的基础上,建立互评机制,互评结果纳入教育行政部门对学校的绩效考核中。三是完善支教校校对接机制。利用信

息化手段和技术,打造派出校、受援校的供需对接平台,使供需双方信息真实、快速地呈现和匹配,大幅度提高支教工作的时效性和主动性。

## (三)健全支教教师激励措施

多方位强化激励手段,确保激励措施落实到位,激发城市教师参与支教的积极性,对于“三区”支教工作有着重要意义。首先,应进一步制定支教教师在岗位晋级、职务职称评审、干部提拔任用等方面的倾斜政策,让他们觉得“有付出就有回报”。其次,应对支教两年及以上的教师给予奖励,包括物质奖励、职称评定加分奖励和荣誉奖励。对在支教工作中涌现出的优秀典型,应给予大力表彰和宣传报道,营造鼓励支教的良好氛围。再次,应增加派出学校激励措施,对在支教工作中积极作为、成效显著的派出学校,在考核及教育督导评估时给予加分奖励,设立“优秀支教学校”、“支教工作优秀校长”的评选奖励制度,并对连续三年以上取得支教工作优秀奖励的派出学校领导,在职称评定和职务晋级时给予加分和优先等优惠政策。最后,还应增强农村教师培训力度,通过培训激发农村教师的“内生力”,提高自身造血能力,“授人以鱼不如授人以渔”,这才是解决农村教师队伍困境的长远之计。如将“三区”支教计划与“乡村教师支持”计划紧密结合,为全省农村教师提供更高质量、更广范围、更新内容、更多层级的培训,提高他们“自立”的本领、“自强”的信心。为派出学校设立“跟班培训”专项经费,为受援校教师到派出校进行“跟班”交流培训提供机会等。

## 引用文献:

- [1] 史亚娟.中小学教师流动存在的问题及其改进对策——基于教师管理制度的视角[J].教育研究,2014(9).
- [2] Hargreaves A. Mixed emotions: Teachers' perceptions of their interactions with students[J]. Teaching and Teacher Education, 2000, 16(8).
- [3] 朱新卓,陈晓云.教师职业的特殊性与专业性[J].高等教育研究,2012(8).
- [4] 朱旭东.论教师专业发展的理论模型建构[J].教育研究,2014(6).
- [5] 罗婧,王天夫.何以肩负使命:志愿行为的持续性研究——以大学生支教项目为例[J].社会学研究,2012(5).

(责任编辑:陈伟)

## The Implementation and Countermeasures of the Supporting Teaching Plan in the “Three Areas” of Hunan Province

SHAN Ying<sup>1</sup>, WU Tingfeng<sup>2</sup>, HE Guoqing<sup>2</sup>, LI Ting<sup>1</sup>

(1. Research Section of Human Resources, Hunan Research Institute of Education Sciences, Changsha 410005, China;  
2. Section of Teachers' Affairs and Normal Education, Hunan Provincial  
Department of Education, Changsha 410016, China)

**Abstract:** The Supporting Teaching Plan in the “Three Areas” (the remote poverty-stricken areas, the ethnic minority areas of the frontiers, and the old revolutionary base areas) is an important measure to promote targeted poverty alleviation and the construction of rural teaching faculty. Since the spring of 2014, Hunan province has officially implemented the Supporting Teaching Plan in the “Three Areas”. Noticeable effects have been achieved, such as, modifying the defects in construction of rural teaching faculty, providing growth opportunities for urban teachers, and establishing long-term communicating mechanism between urban and rural schools. However, there are still some problems in the implementation of this plan, including the imperfection of the docking mechanism, the selection criteria and the incentive measures, etc. It is necessary to optimize the regional education ecological environment, adjust the relevant policies and regulate the incentive measures of the teachers.

**Key words:** the supporting teaching plan in the “Three Areas”; construction of rural teaching faculty; rural basic education

### 我校省社科成果奖大获丰收

中共湖南省委、湖南省人民政府联合下发《关于表彰湖南省第十三届社会科学优秀成果、第六届优秀社会科学专家、第四届优秀青年社会专家的通报》显示,我校获得优秀成果奖一等奖 2 项、二等奖 1 项、三等奖 2 项。游俊教授领衔的团队著作《土司文化研究》、白晋湘教授领衔的团队成果《中国古代体育项目志(少数民族部分)》获得一等奖,暨爱民教授的著作《民族国家的建构》获得二等奖,冷志明教授领衔的论文《武陵山片区减贫与发展研究》(应用研究成果转化奖)、万义博士的论文《体育非物质文化遗产的文化生态研究》获得三等奖。

同时,本次还评选湖南省第六届优秀社会科学专家 5 人,我校白晋湘教授入选。

长期以来,我校非常注重人文社会科学研究,注重人文社科人才培养和团队建设,注重人文社科平台建设,注重将地域资源优势转化为科研选题特色,注重将研究成果与服务地方经济社会文化建设紧密结合,形成了基础理论研究具有前沿性、民族文化研究具有品牌性、应用研究具有现实针对性的鲜明特色。本次评奖,我校获得的一等奖数量及获奖总数均居全省前列,充分显示出我校在人文社会科学领域的比较优势。