

# 论新型城镇化背景下 乡村教师队伍的治理

伍叶琴<sup>1</sup>, 李琴<sup>2</sup>, 成彤<sup>1</sup>

(1. 西南大学 教育学部, 重庆 400715; 2. 四川轻化工大学 土木工程系, 四川 自贡 643000)

**摘要:**乡村是城镇化的落脚点,乡村教育是教育发展的短板。补齐短板,乡村教师是关键。新型城镇化背景下,乡村教师队伍的生存与发展状况令人担忧。要促进乡村教师队伍的良性发展,应从队伍的内部和外部进行治理,构建起系统的乡村教师队伍治理体系。以乡村教师双重身份的回归与薪酬状况的改进为两条治理主线,兼顾师德建设和教师培训、教师补充及教师考核与评价等,由内而外地增强乡村教师职业的吸引力,解决教师队伍在来源、发展、流动等方面的问题,培育乡村教师队伍,促进教育公平。

**关键词:**乡村教育;乡村教师队伍;新型城镇化;治理

**中图分类号:**G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2019)03-0061-06

## 一、乡村教师队伍治理问题的提出

### (一)时代呼唤加强乡村教师队伍建设

《国家新型城镇化规划(2014—2020年)》的颁布,标志着我国新型城镇化的进程正式开启。新型城镇化的核心理念是以人为本,最终目标是破除城乡二元结构,实现“人的城镇化”,为人的全面而自由发展提供均等机会。学校教育无疑是改变人的实践起点,是直接影响人发展的重要路径。以人为本的城镇化要求农村教育发展理念的转型,意味着乡村教育的关键在于满足农村受教育者的多元需求,激发农村人口的主体意识,实现农民的文化转型,并进而推进农村经济的特色发展,振兴老弱居多的农村社区。教师是“立教之本,兴教之源”,乡村教师是农村教育活动的主体,决定乡村教育的质量,是提高乡村人口素质、补齐教育短板的关键环节。同时,乡村教师也扮演了继承和创新乡村文化的重要角色<sup>[1]</sup>。乡村教师基于文化优势,整理和挖掘在地文化,通过编撰乡土教材、开设特色校本课程等方式,联结农村学校和社区,不仅有利于乡村特色文化的传播与建设,而且有利于培养学生的爱乡情怀,规避农村教育的价值悖论,增进乡村人口的文化自信和主体性,避免农村新生代宁做城市“边缘人”也要“逃离”农村的怪象,为乡村振兴储备人才。由此可见,乡村教师队伍在新型城镇化进程中肩负着重要的历史使命。新时期,需要以乡村教师为核心,加强乡村教师队伍的治理,帮助乡村教师在新型城镇化进程中扮演好重要角色。

收稿日期:2018-11-12

作者简介:伍叶琴,教育学博士,西南大学教育学部副教授。

李琴,四川轻化工大学土木工程系辅导员。

成彤,西南大学教育学部硕士研究生。

基金项目:中央高校基本科研业务费专项资金资助项目“重庆市中小学校落实核心素养理念的实证研究”(SWU1709515),项目负责人:伍叶琴。

## (二)新时代乡村教师面临发展困境

在新的历史条件下,乡村教师发展的新困境在于其在乡村教育与乡村建设中主体性的弱化。具体而言,在于乡村教师职业认同和身份认同的双重危机。

一方面,乡村教师长期处于农村教育发展的边缘地位,面临着职业认同危机,导致教师队伍产生“马太效应”,即优秀的乡村教师不愿意在农村任教,教师选择从西部向东部、从乡镇到城市、从薄弱校到重点校、从待遇低的学校到待遇高的学校流动,这种流动总体呈单向性<sup>[2]</sup>。乡村教师的职业认同危机不仅使得农村地区、西部地区教师严重短缺,同时也导致城市地区、东部发达地区教师积压,造成人才浪费,从而加剧了城乡教师资源的不均衡状态<sup>[3]</sup>。而且,优秀教师的流出使家长对农村学校的信任度降低,导致生源流失,使原本就落后的农村教育雪上加霜,严重影响了乡村教育的发展质量。乡村教师的职业认同危机源于两方面:第一,由于自身专业素养和客观条件的限制,乡村教师难以从工作中获得满足感,因而自身并不认可职业之于自我发展和社会发展的价值,将教师职业仅仅视为谋求生存的手段;第二,乡村教师队伍的建设虽引起了社会各界的广泛关注,政府以及专家学者、媒体都在为乡村教师的发展“出谋划策”,但唯独听不到来自乡村教师自己的声音,乡村教师在追求自身发展的过程中丧失了话语权,他们被贴上了“薄弱”的标签,这种被动和落后的地位强化了乡村教师对职业的不自信、不认同。

另一方面,乡村教师逐渐处于农村文化建设的边缘地位,面临着身份认同危机。城乡社会文化的差异使得乡村教师想要“逃离”农村,特别是以已经适应并追求城市生活的80后、90后大学生群体为主的新生代乡村教师队伍,更是无法在城市文化和乡土文化非此即彼的选择中解决他们的身份和文化困惑,从而加剧了乡村教师群体对当下乡村生活状况的不满,“逃离”乡村成为大多数乡村教师的不得已之举。乡村教师身份认同危机也源于两方面。一方面,城乡教育质量的显著差距让农民对乡村教师产生了信任危机,削弱了农村社会“尊师重道”的文化氛围,乡村教师不再被认为是农村社会中受人尊敬的“文化人”。另一方面,现有的乡村教师管理机制是按照城镇教师的标准要求乡村教师,而新生代的乡村教师也已经适应并追求城市生活,乡村教师无论是基于客观要求还是主体意愿,都逐渐脱离了乡村教育所依托的乡土文化。因此,乡村教师按照城市标准成为了“落后者”,按照乡村标准又扮演着“外来者”的角色,社会角色的模糊化使得乡村教师产生了对自我身份认同的危机。

## (三)管理视角下乡村教师队伍建设策略失效

进入21世纪,为推进义务教育均衡发展,党和政府转变发展理念,高度重视农村教育。乡村教师队伍建设是发展农村教育的重要环节,政府出台了一系列政策举措力图提高乡村教师的生活水平,从数量和质量两个方面改善农村教师队伍现状。例如:2001年颁布的《关于基础教育改革与发展的决定》开始关注乡村教师的基本薪酬待遇;2006年制订并实施的“特岗计划”力图补充乡村教师队伍的数量缺口;2015年制订的“乡村教师支持计划”,旨在全面提升乡村教师能力,解决乡村教师低质量问题。现有政策虽然改变了乡村教师的生存状态,尤其是提高了乡村教师的待遇,为乡村教师队伍建设奠定了物质基础,但这种政府主导的自上而下的建设策略对于从根本上解决新时期乡村教师发展困境来说,其效果并不尽如人意。如李涛(2016)以农村“撤点并校”政策为例,认为自上而下单向度的治理策略使得农村教师在生活层面与村落隔离,教师的话语表达和行为失去了传统的乡土性,并且在“城市中心主义”之下,教师流动制度、农村学校教师培训项目、学校教师晋升规则等,都在加快农村学校的城镇化步伐,成为乡村教师逃离农村的多重诱导因素。多项实证研究表明,行政主导的制度模式不符合乡村教师的现实需求<sup>[4]</sup>。冯帮、何淑娟等人(2018)的调查显示,乡村教师职称评聘不合理,对乡村教师评价过分强调论文、学历,仅3%的乡村教师满意现有的评价机制<sup>[5]</sup>。王炳明(2017)对湖南泸溪县的调查显示,编制到校的管理政策缺乏弹性,难以因校制宜,导致乡村学校教师资源配置僵化,普遍存在总体超编与结构性缺编并存的问题<sup>[6]</sup>。肖正德(2011)研究显示,仅有13.62%的乡村教师会主动参与到教学改革中,大多数乡村教师属于被迫应对者

(35.73%)、冷漠观望者(29.52%),甚至是农村教育改革的抗拒者(21.13%)<sup>[7]</sup>。此外,多项研究表明,乡村教师培训量增加,但是培训内容与农村教师教学的关联度低,培训流于形式。

## 二、乡村教师队伍治理问题的逻辑

### (一)从管理走向治理有利于实现教育公平的价值诉求

习近平总书记曾在致全国广大教师慰问信中指出,要全面提高乡村教师思想政治素质和师德水平、拓展乡村教师补充渠道、提高乡村教师生活待遇、统一城乡教职工编制标准、职称(职务)评聘向乡村学校倾斜、推动城市优秀教师向乡村学校流动、全面提升乡村教师能力素质、建立乡村教师荣誉制度等,采用这些关键举措造就一支素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍,是体现以教师为本的教育条件公平的必然要求<sup>[8]</sup>。党的十九大报告更是将推动城乡义务教育一体化发展、推进教育公平放在了教育事业发展的位置。因而,为了促进教育公平,如何立足乡村教师队伍这一乡村教育发展的重要主体,建构乡村教师队伍的素养结构、调整乡村教师的薪酬待遇、改革乡村教师的补充与考核制度等,便成为新型城镇化背景下乡村教师队伍治理所面临的主要问题。基于此,本研究认为,要想通过对乡村教师队伍的治理实现乡村教师队伍的良性发展,必须站在一定的高度,内外兼顾地构建起乡村教师队伍的治理体系。

### (二)从管理走向治理有利于提升乡村教师的主体意识

自上而下的政府单一主体的建设策略,脱离了农村教育和乡村教师发展的现实需求。一方面,一味以城市教育为标准的乡村教育政策,使得农村学校脱离了与乡村社会的文化联结,学校教育的内容与农村学生的生活场域相互割裂,教育活动的主体——教师和学生——都陷入了非此即彼的文化困境中,加剧了乡村教师的身份认同危机;另一方面,基于城市标准的评价考核体系,使资源有限的农村学校永远在追逐城市教育的道路上扮演落后者的角色,导致乡村教师被社会、农村社区甚至家长和学生贴上了“能力不足”的标签,教师作为公共知识分子的角色逐渐模糊,尊师重道的文化氛围日渐淡薄,进而导致乡村教师产生职业认同危机。由此可见,现有的乡村教师管理模式不仅不能有效解决新时期乡村教师队伍的根本难题——主体性没落,而且以城市为导向的管理策略还加剧了农村学校文化内涵的丧失,成为乡村教师主体性没落的制度性因素。因此,在新型城镇化背景下,乡村教师队伍治理需要转变重心:从单一的效仿城市模式转向激发乡村教师主体性的特色发展路径,从治“标”走向治“本”。这要求新时期乡村教师队伍的建设要转变思维,要改变以前的建设策略,从管理走向治理。现代治理理论认为,治理是一个平等的、互动的过程,也是一种多元参与的方式,多元主体、多元方式是治理突出的特征。随着新型城镇化背景下城市治理体系的建立以及教育治理的探索,乡村教师队伍作为乡村教育发展的主体,不可能是旁观者。乡村教师队伍从建设转向治理,是当前全面深化教育改革的必然要求。探索解决乡村教师队伍发展问题的途径,找到有利于乡村教师队伍发展的多元方式,使相关主体参与进来并发挥主动性,更能够激发乡村教师的主体意识、身份感和活力,使乡村教师队伍管理方式由垂直化向扁平化转变,促进乡村教师队伍的治理方式向深层次的法治化迈进。这将是治理时代对乡村教育最大的启示。

### (三)从管理走向治理有利于促进乡村教师的身份认同

乡村教师的流失会对乡村教育的发展造成很大危害。不少学者认为,要想解决乡村教师流失问题,必须从根本上对乡村教师的身份和使命有一个全方位的认识。如王鉴等人(2017)提出,当前乡村教师队伍建设的根本在于形成乡村教师的职业认同感<sup>[9]</sup>。关于乡村教师的身份问题,近年来主要有如下几种认识。其一,乡村教师是乡村社会的主要知识分子。他们以脑力劳动为主要生活方式,以精神追求和个人价值的实现为主要目的,是知识分子中肩负传递、建构、创造乡村文化的“文化人”,肩负着传播文化科学知识、启发民智的责任,代表了社会良知。乡村教师不仅仅是教书匠,还能组织、动员和发动农民,建设新农村,重塑新的农村精神<sup>[10]</sup>。其二,乡村教师是社会主义新农村建设的重要参与者。乡村教师积极参与新农村文化建设,既是乡村社会和乡村教育发展的需

要,也是乡村教师恢复文化的公共性、完善自身的重要举措<sup>[11]</sup>。乡村教师的成长不是逃离乡村文化,而是应该顺应时代发展的要求,重新确定自身的责任与发展目标,把自身的成长同乡村文化和乡村教育结合起来,与时代相呼应,重新找寻乡村知识分子在当代社会中的位置和方向,与乡村文化共生共长。其三,乡村教师具有极其重要的文化身份价值。有学者呼吁要重新关注教师的公共知识分子属性,呼唤教师担负起公共知识分子的重要责任,强调其公共化伦理使命<sup>[12]</sup>,希望其以积极的姿态融入公共领域,为建立一种自由公正、合理合法的现代文明而努力。因此,乡村教师作为教师群体中的重要组成部分,理应承担起公共知识分子的责任,以关怀社会之心关注乡土知识的继承、传播,推动乡土文明的进步。

目前,学界对于教师双重身份的研究更多是从传统的乡村立场出发,探讨如何让乡村教师从多元文化的角度建立正确的价值观,重新找回自身承担的建设乡村文化的使命和责任。然而,我国现阶段的城镇化是新型城镇化,核心是实现人的城镇化,乡村教师的文化身份必将呈现新的内涵。乡村教师已经不再是落后旧农村多为文盲的乡里人中,如凤毛麟角般的“文化人”“教书先生”,他们的社会地位不如从前,但也并非完全丧失。他们需要正视这一点。一方面,乡村教师要以正确的心态积极面对这种变化;另一方面,要清醒地认识到,这种变化也对自身素质提出了更高要求。我国广大农村的基础教育资源依然缺乏,村民的科学文化素质依然不高,依然需要乡村教师队伍在促进乡村经济、乡村文化的发展以及乡村的社会生活等方面,树立榜样,积极争先,成为建设和发展乡村,特别是新型城镇化进程中,引导和谐文化氛围建立、减少城乡直接冲突和对立的主力军与先锋队。

### 三、乡村教师队伍治理体系的建构

对乡村教师队伍的治理,离不开从自我诉求的表达和他者诉求的表达来探索乡村教师群体的诉求,只有基于此,才能找准在新型城镇化进程中乡村教师队伍治理的落脚点。按照治理对象是乡村教师自身还是支持乡村教师发展的外部条件,可将乡村教师队伍治理机制划分为内部治理和外部治理两个路径。

#### (一)乡村教师队伍的内部治理路径

在新型城镇化背景下,乡村教师发展的内在困境在于对自身职业和社会身份的认同危机,而这双重认同危机又源于乡村教师没有找到适合自身、适合乡村教育、适合乡土文化的发展路径。内在困境是新时期阻碍乡村教师队伍发展的根本因素。因此,内部治理机制的出发点是以乡村教师为中心,关注乡村教师这一主体的生命发展,落实以人为本的新型城镇化理念,重塑乡村教师对于农村教育和乡村文化建设的主体地位。研究认为,内部治理应该从加强师德建设、增强身份认同和促进专业发展三方面入手。

##### 1. 加强乡村教师队伍的师德建设

教师的职业道德是教师实现社会价值的基本保障。乡村教师师德失范是危害师生关系、破坏乡村社会尊师重道氛围的关键因素,而恪守师德则是乡村教师坚守农村教育、参与乡村治理的内在保障。因此研究认为,新时期乡村教育内部治理的关键在于加强乡村教师队伍的师德建设,提升乡村教师的整体素质。要想强化乡村教师队伍的师德,需要注重这一群体的专业发展、全面发展和终身发展,要更多地强调乡村教师的爱、包容等价值对于乡村教育的积极意义。此外,在乡村教师队伍的评价与考核中,要引导与强化师德,培训中要丰富与发展师德内涵。要建立乡村教师队伍组织机构,树立师德榜样,引导乡村教师向先进靠拢。要采用形式多样的治理方式,全面提高乡村教师队伍的思想政治素质与师德水平。

##### 2. 建立乡村教师与乡村社区的联结,增强乡村教师的身份认同

新时期,乡村教师的身份认同危机主要表现为自我认同危机,因此,强化乡村教师的自我认同,需要乡村教师在担当育人职责的同时,承担起社会公共责任,做有批判精神且不失人文关怀的智者。应通过治理的方式,使乡村教师回归“教育的承担者”和“乡村意见使者”双重身份,在实现双重

身份的回归中获得更多的荣誉感和成就感,获得他者认同和教师群体认同,强化自我身份认同,进而推动农村人口从身体进城转变为思想入城,实现人的城镇化。这需要建立乡村教师与乡村社区的联结,立足于乡土文化,探索适合乡村教师发展的特色路径。如可以鼓励乡村教师开发乡土教材、开设乡土课程,并在乡村教师的教育实践过程中,帮助其融入乡村文化,培养其乡土情怀,使乡村教师愿意并且能够回归农村教育和文化建设的主体地位。

### 3. 建立精准化培训体系,促进乡村教师的专业发展

专业水平有限是乡村教师主体性弱化的关键因素,因此,新时期需要切实针对乡村教师的需要开展培训。现有的乡村教师培训项目潜在的假定是:城镇教师的发展路径和考核标准是适合乡村教师的,两个群体之间不存在太大差异,因此培训内容并没有考虑到乡村教师的需求,从而导致培训内容和标准是基于城镇的教学环境的,但教学实践又落脚于农村的矛盾,教育情境以及对象的差异性决定了这种培训方式的低效性。精准化的教师培训体系强调以乡村教师为本,基于具体的农村教学情境和教学对象,针对性地补齐乡村教师发展的短板,强化乡村教师的优势,帮助乡村教师重塑职业自信,并且通过提升教学质量重获农村社区对乡村教师的信任,重建尊师重道的氛围。精准化教师培训的路径一方面需要完善现有的校外培训路径,以高校或者城镇学校为依托开展多样化的项目,让乡村教师能够基于自身的需求选择适合自己的项目。如可构建订单式在职培训的长效治理策略。对于乡村教师的在职培训,可采取区域式自主治理的方式,形成订单式在职培训模式,在全国范围内公开招标。具体操作时,应当先调查区域内各乡村学校乡村教师队伍的培训需求,并对这些培训需求进行分类整合,按照不同的培训内容生成长效而系统的培训订单,其后按需面向全国各大院校和教育培训机构下单招标,使全国所有的院校和教育培训机构都能参与其中,从而形成合同代理在职培训机制。另一方面,鼓励和支持第三方机构进入农村学校开展教师培训。农村学校自己组织的校本培训难免会陷入“自我诊断”的困境,组织内部的成员并不能很清楚地意识到自身的不足,有的甚至会产生制度依赖。因此,构建教师精准化培训体系的关键在于鼓励专业机构进入农村学校,这些专业机构包括邻近城镇学校的优秀教师团队、高等院校的专家团队和专业的社会组织等。

## (二)乡村教师队伍的外部治理路径

新型城镇化背景下乡村教师队伍的治理离不开外部条件的支持和保障。外部条件主要包括乡村教师的薪酬治理、补充流动规范和考核评价机制。

### 1. 加强新型城镇化背景下乡村教师的薪酬治理

乡村教师的薪酬治理要从薪酬结构和投入结构调整两方面入手,通过调整资源配置的比例来改进乡村教师的薪酬状况,进而缩小城乡之间的差距。一方面,以教育工作性薪酬、发展性薪酬和参与当地乡村事务的薪酬,重构乡村教师的薪酬结构,实现其薪酬结构的合理化;另一方面,对乡村教师队伍财政投入结构进行调整,在保持原有投入不变的情况下,适当转移一部分公费师范生培养和特岗教师培养的投入以及教师住房改善资金到乡村教师队伍的薪酬投入上,整体性地增加乡村教师队伍的薪酬收入,提高乡村教师队伍的待遇水平,从而在改进乡村教师生存条件的基础上,增强乡村教师的岗位吸引力,让流出的优秀乡村教师能够“回流”。

### 2. 构建新型城镇化背景下乡村教师的补充机制

乡村教师的补充机制应当更加注重在质量之上的数量增加,目的是优化乡村教师资源结构。要从内部补给与外部补给两条路径着手。一方面,通过提高乡村教师的薪酬待遇,增强其身份认同,由内而外地提高乡村教师职业的吸引力,吸引更多的城市教师到乡村从教<sup>[13]</sup>,实现教师群体内部的流动补给;另一方面,扩大师范生的培养规模,引导非师范生毕业后从教,整体性地扩大教师队伍的数量。除此之外,还可通过改善乡村教师职业薪酬,吸引优秀大学毕业生以及有教师资格的社会人员到乡村从教,实现对现有乡村教师队伍的有效补给,提高乡村教师队伍的整体质量。

### 3. 促进新型城镇化背景下乡村教师的差异性考核与评价

乡村教师较之于城市教师在考核评价及职称、职务评定等方面处于弱势地位<sup>[14]</sup>。从管理走向治理,要破除以城市教师为标准建立的考评体系,结合农村教育的特殊性,建立适合乡村教师的多元评价体系。一方面,评价要素要多元。乡村教师的考评不仅要关注教师的专业能力,适当弱化学位、论文发表等要求,提高师德在考评中的占比,更需要将教师教龄、学困生转化率、乡村学生辍学率、乡土课程研发等关乎乡村教育发展的指标纳入乡村教师考评体系,切实鼓励教师在农村任教,激励乡村教师发挥其在乡村教育中的主体性。另一方面,评价主体要多元。鼓励乡村社区代表、家长、学生参与教师评价过程,利用考评机制激励乡村教师融入乡村社区,建立与乡土文化的联结。

总之,在新型城镇化背景下,要实现“下得去”“留得住”和“干得好”的乡村教师队伍发展目标,应当以治理为手段,系统地、内外兼顾地构建中国乡村教师队伍治理体系,进而增强乡村教师职业的吸引力,提高乡村教师队伍的质量,从源头上改进乡村教育,缩小城乡教育差距,实现真正的教育公平。

#### 参考文献:

- [1] 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):98-107.
- [2] 张雷. 均衡视野下义务教育教师流动机制探究[J]. 当代教育科学, 2010(11):21-23, 35.
- [3] 赵鑫. 新型城镇化进程中乡村教师乡土情感的缺失与重塑[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2016(2):90-96.
- [4] 李涛. 中国乡村教育发展路向的理论难题[J]. 探索与争鸣, 2016(5):100-103.
- [5] 冯帮,何淑娟,李田.《乡村教师支持计划(2015—2020年)》实施情况的调查研究[J]. 教师教育学报, 2018(5):74-83.
- [6] 王炳明. 乡村教师队伍建设的政策分析——基于湖南省泸溪县落实《乡村教师支持计划》的案例研究[J]. 中国教育学报, 2017(2):35-40.
- [7] 肖正德. 城镇化进程中乡村教师生存境遇与改善策略[J]. 中国教育学报, 2011(8):1-4.
- [8] 郭志辉. 破解乡村教育发展症结的良药[N]. 中国教育报, 2015-06-10(01).
- [9] 王鉴,苏杭. 略论乡村教师队伍建设中的“标本兼治”政策[J]. 教师教育研究, 2017(1):29-34.
- [10] 高盼望,徐继存. 论新型城镇化中乡村教师的文化转型[J]. 中国教育学报, 2015(2):96-100.
- [11] 张君. 新农村文化建设视阈下乡村教师的文化责任与教师成长[D]. 杭州:浙江师范大学硕士学位论文, 2013.
- [12] 唐松林,姚尧. 乡村振兴战略中教师的使命、挑战与选择[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2018(4):75-83.
- [13] 田恒平. 乡村教师培养与补充的现实路径思考[J]. 教师教育研究, 2016(3):30-35.
- [14] 彭冬萍,曾素林. 乡村教师评价制度改革挑战及其应对——基于《乡村教师支持计划(2015—2020年)》的思考[J]. 基础教育研究, 2016(11):36-40.

## Governance of Rural Teachers in the Background of New Urbanization

WU Yeqin<sup>1</sup>, LI Qin<sup>2</sup>, CHENG Tong<sup>1</sup>

(1. Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715, China;

2. School of Civil Engineering, Sichuan University of Science & Engineering, Zigong 643000, China)

**Abstract:** Rural development is the aim and outcome of urbanization, while the development of rural education is the key point in the modernization of education. The construction of rural teachers not only helps to improve the quality of rural education, but also promote the revitalization of rural communities. In the background of a new type of urbanization, the development of rural teachers is worrying. In order to promote the quality improvement of rural teachers, it is necessary to build a systematic governance system of rural teachers from the internal and external aspects. Taking the return of rural teachers' dual identity and the improvement of their salary status as the two main lines of internal and external governance, taking into account the governance of teachers' morality, training, supplement, assessment and evaluation, the attraction of rural teachers' profession can be enhanced from the inside to the outside, the problems of teachers' source, development and mobility can be solved, the rural teaching staff can be well cultivated, and the realization of educational equity can be promoted.

**Key words:** rural education; rural teachers; new urbanization; governance

责任编辑 邓香蓉