

乡村小规模学校教师资源 优化配置研究

——基于美国的经验和启示

◆ 赵丹 陈遇春

【摘要】 小规模学校是我国偏远乡村义务教育的重要办学形式，却面临教师资源配置的突出困境，主要包括：学校及乡村发展滞后，难以吸引优秀教师；教师编制和调配机制有待完善，导致教师进不来、留不住；教师激励政策实施不力，影响工作动机；教师培训机会不足，且对教学质量提升作用有限；小规模学校与社区、邻近学校缺乏教师资源共享。这些问题同样是困扰世界各国小规模学校发展的难题。针对这一难题，美国各州和学区在重新界定小规模学校教师工作特征的基础上，通过实施本土培养、新进教师指导计划、针对性补偿激励、个性化教师专业发展、调动社区和学区资源等策略，有效解决了教师“进得来、留得住和教得好”问题，这对我国乡村小规模学校教师资源优化配置具有重要启示：在强化小规模学校优势的同时系统看待乡村教师问题，创新招聘政策以吸引优秀教师，对待教师经济激励与情感关怀并重，以质量为核心重视教师入职培训及专业发展，建立多元主体合作机制以促进师资优化。

【关键词】 乡村小规模学校；教师资源优化配置；美国经验

【中图分类号】 G521

【文献标识码】 A

【文章编号】 1002 - 4808 (2019) 07 - 0091 - 06

教师资源配置是指政府通过招聘、调配、激励、培训等途径，在一定区域范围内将教师资源在各学校进行分配，确保学校间教师数量、质量以及结构水平合理。而教师在知识结构、学历水平、教学能力、专业发展和职称等方面具有较高水平^[1]是一所学校教育质量提升的关键因素，对于广大乡村小规模学校^①更是如此。截至2017年底，我国有乡村小规模学校10.7万所，占乡村小学总数的44.4%。^[2]这类学校直接影响到社会后20%的弱势儿童能否公平享受优质教育。但我国小规模学校师资配置仍然在教师招聘、激励、培训、资源共享等

方面面临突出困境。这一问题同样是世界各国关注的焦点，美国也不例外。本研究结合中西部五省11个市县的调研数据^②揭示我国当前困境，在借鉴美国小规模学校师资配置策略的基础上，为加强我国乡村小规模学校师资建设提供政策建议。

一、我国乡村小规模学校师资配置面临的现实困境

(一) 小规模学校及乡村发展滞后，难以吸引优秀教师

优质教师与高质量的学校互为影响、互为依

赵丹/西北农林科技大学人文社会发展学院教授，博士，硕士生导师（陕西杨凌 712100）；陈遇春/西北农林科技大学人文社会发展学院教授，博士，硕士生导师（陕西杨凌 712100）。

① 文中乡村小规模学校特指布局在县域内乡中心和村落中的学生人数少于200人的小学学校。这一标准与21世纪教育研究院的界定相一致，参考21世纪教育研究院发布的《发现美丽乡村教育：探索农村教育科学发展高峰论坛专刊》，2014年1月，第46页。

② 课题组于2016—2018年对陕西省太白县、宁强县、佛坪县、周至县、商州区、宁夏隆德县，甘肃省康县、平凉市、通渭县，四川省富县、河南省鄢陵县等11个市县（区）、158所小规模学校进行实地调研。调研中综合采用分层抽样和整群随机抽样方法，共发放教师问卷1100份，回收有效问卷1025份。文中数据和个案如无特殊说明，均来自课题组调研的一手资料。

赖,要吸引到优秀教师,优质学校是关键,而优质学校的要素是多元的,既包括学校本身的办学质量、文化环境、组织氛围,又包括学校所处社区的经济社会发展水平、所在学区的教育政策支持等。我国乡村小规模学校师资匮乏也根本上受制于学校质量低下及其所处环境的外部条件不足。课题组对中西部五省 11 个市县的调研发现,1025 个教师样本中,认为小规模学校缺乏吸引力的原因排序从高到低依次为:工作生活环境差(83.6%)、专业发展受限(78.2%)、心理孤独(71.9%)、待遇低下(57.6%)、无法照顾家庭(43.5%)。访谈中很多校长反馈“山区学校地理偏远,工作条件艰苦,很难吸引到年轻教师,即使来了也留不住。除了工作压力之外,年轻教师的恋爱、结婚难及女教师的安全问题等都成为小规模学校吸引力不足的原因。”

(二) 教师编制和调配机制有待完善,导致教师进不来、留不住

首先,从教师编制来看,虽然《乡村教师支持计划》中提出乡村中小学教职工编制按照城市标准统一核定(小学师生比为 1:19),其中村小学、教学点编制按照生师比和班师比相结合的方式核定。但多数县仍简单地按照统一标准或适当压缩生师比的方式设置编制,导致小规模学校结构性缺编问题突出。另外,教育部门编制数量取决于县财政供养人员的核定与分配。很多中西部县财政困难,只能紧缩编制,导致小规模学校编制紧张。如河南省 Y 县 131 所小学中有 79 所小规模学校,在校生 7594 人,教职工 546 人。按照最新师生比 1:19 测算,应配教职工 399 人,已超 147 人。但以满足教学需求测算,需要教职工 764 人,实际短缺 218 人,只能聘用代课教师弥补缺口。

其次,县域内教师调配机制导致小规模学校师资流失。当前各县一般根据学校编制余缺和需求情况,采取由教师个人申请、考试公开选拔或积分竞争的方式,结果往往是年轻骨干教师优先获得进城任教机会,留在小规模学校的仍然是老教师。如陕西省 Z 县马召镇 H 教学点自 2014 年以来共招到 3 名特岗教师,其中两位教师在工作不满两个月后主动解约,另一名教师在学校工作了两年教学业绩较好,被调到镇中心小学任教。最终留下的还是原来的 2 位老教师,年龄均在 50 岁以上。还有部分小规模学校近三年教师流失率在

40%~50% 之间,几乎全是通过招考流入城镇学校。

(三) 教师激励政策实施不力,影响工作动机

首先,经济激励方面,当前部分省份经费投入仍然主要依赖中央奖补,省级财政支持不足,统筹不够。而中西部多数县级政府财政能力较弱,却承担教师生活待遇支出的主要责任,这种财权与事权不匹配的机制导致乡村教师绩效工资、津补贴、社保基金、周转房建设等政策在实施过程中存在“打折扣”现象。调查发现,各县在绩效考核中缺少针对小规模学校教师跨学科教学、超额工作任务的核定,导致其绩效工资标准偏低。这类教师月绩效工资普遍在 1200~1500 元,最低仅为 861 元。而且,仍然有 28.6% 和 29.3% 的教师反馈没有享受到生活补贴和艰苦偏远补贴。值得注意的是,仍有大量代课教师的月工资仅为 1500~1800 元,工作极不稳定。

其次,乡村教师荣誉制度和职称评聘等政策,在实施过程中仍然缺乏针对性。多数县对教师荣誉仅限于颁发证书,缺乏政策优惠、津补贴支持等,更缺少对小规模学校教师荣誉认定的针对性政策。另外,教师职称评定的指标仍然很少且数量一定,一般采用退一补一机制。而且,职称评定门槛较高,除了工作年限之外,教师还要满足论文、课题等硬性条件,很大程度上忽略了小规模学校教师承担多重任务的实际情况。调研发现,分别有 81.5% 和 49.2% 的教师表示没有自我实现和荣誉感,这直接降低其工作动机和满意度。

(四) 教师培训机会不足,且对教学质量提升作用有限

其一,小规模学校教师参与县级以上培训机会较少且成本较高。虽然近年来各县比较重视提高教师培训覆盖范围,但小规模学校教师仍然缺少参与县级以上培训的机会。样本中参加县级以上、县级和校本培训的比例分别为 18.2%、52.7% 和 78.2%;教师每学期外出培训成本平均为 581.2 元,主要花销在交通费、住宿费和伙食费方面,而且外出后自己的教学任务无人能接替,导致多数教师参与培训的动力不高。其二,培训内容与方式偏离教学实际,难以充分发挥提升教学质量的作用。当前教师培训主要有师德师风、教学能力及信息技术应用三类,而缺少复式教学技能、小班教学管理等方面的培训内容,而且理论授课时数过多,缺乏教学名师的现场指导,导

致教师难以将知识迁移到教学实践中去，特别是一些老龄教师不具备电脑操作能力，在参加网络研修中无法跟上进度，培训效果难以保证。

(五) 小规模学校与社区、邻近学校缺乏教师资源共享

教师资源共享可以打破学校边界，利用社区、校际资源为学校提供师资，缓解师资短缺压力。而我国大多数乡村小规模学校与社区、邻近学校的合作还比较缺乏。调查群体中有 82.9% 的教师反馈所在学校没有引进社区内的乡村能人、退休教师等参与教学，73.6% 的教师反馈所在学校没有与邻近学校共享教师资源。在访谈中，陕西省 Z 县 H 小学校长也提到，学校与村民的关系非常疏远，村民普遍认为小规模学校质量低下，多数家长把孩子转到镇中心小学就读，留在该校的 14 名儿童均为贫困、留守或残障儿童。学校实行封闭化管理，每年除了六一儿童节邀请几位家长外，无法邀请到其他村民参与教学活动、文化娱乐活动等。此外，H 小学经费十分紧缺，距离最近的小规模学校有 21 公里，没有条件与邻近学校共享师资，镇中心学校也没有构建起小规模学校联盟机制。

二、美国乡村小规模学校教师资源优化配置的策略

20 世纪 80 年代全美小规模学校比例约达 67%，到 2016 年，全美 98277 所中小学中仍有 46932 所学校（占比 47.75%）为小规模学校，其中人数少于 100 人的学校为 9965 所，占比 10.14%，且大多布局在乡村。^[3] 小规模学校在美国义务教育发展中的地位举足轻重，但其师资配置却面临突出困境：平均有 26% 和 60% 的教师分别在工作 1~2 年之后和 5 年之后便离开小规模学校。^[4] 由此，美国各级政府开始反思师资配置政策，他们发现：小规模学校教师招聘、培训和激励政策缺乏针对性；高等教育系统中缺少对小规模学校教师的专门培训项目，特别缺乏复式教学、课程设计、社区资源利用等方面的培训。基于此，自 20 世纪末以来，美国各州和学区从明确教师工作特征、本土招聘、入职培训、补偿激励等多个方面进行小规模学校师资配置政策改革，为缓解师资困境发挥了重要作用。

(一) 明确小规模学校教师工作特征，为政策改进提供基础

美国乡村小规模学校教师每年流失率高达

30%~50%，而且每三年达到一个顶峰，在全国小学中处于最高值。^[5] 为扭转这一局面，联邦教育部组织研究者对小规模学校进行深入调查，总结其教师的工作特征，主要包括：其一，教师需要适应地理偏远、人口稀少和当地社区的生活习俗，能够通过教学实践达成社区家长的教育期望；其二，教师需要承担教学和生活指导等多重任务，而且要擅长挖掘外部资源；其三，教师应具备“多科目教学”或“多级复式教学”能力，而且能够利用社区资源创新性地制作教学材料、开发校本课程，并亲身指导校外课程实践；其四，小规模学校的人事部门没有独立财权，教师可能面临“低水平工资报酬、高强度工作任务”的困境。上述界定既蕴含了小规模学校教师应具备的素质，也反映了他们工作中面临的挑战。这为解决小规模学校如何招聘到合适的教师，以及如何培养和激励他们留下来的问题提供了重要基础。

(二) 以本土教师培养为主，让优质教师“进得来”

一是采用“本土教师培养 (grow your own)”政策。相关调查显示，超过 90% 的乡村教师来自乡村社区，他们是能够长期任教的核心群体。^[6] 因此，各州多采用“本土教师招聘和培养”的政策。具体来说，其一，学区教育委员会联合大学设置小规模学校教师培养项目，专门招收并资助乡村教育行政人员和志愿者团体参与培训。如波特兰大学、犹他州立大学等教育机构通过开设“周末在线课程”对各学区的“教学助理”进行专门培训，培训后超过 50% 的教师真正留在了当地小规模学校任教。^{[7]15} 其二，学区与大学合作培育本土教师，如弗吉尼亚州的一个学区与本地威斯维尔社区学院和瑞德福大学合作，针对有志于成为教师的中学生提供系统的师范课程。中学生在读期间可以选修学院的学分，毕业后先在学院学习 2 年，然后进入大学学习获得学士学位。学习期间，学院和大学提供专门的奖学金保障其完成学业，学生毕业后须在乡村小规模学校任教至少 3 年。^{[7]17}

二是宣传小规模学校优势，提升岗位吸引力。首先，学区通过举办招聘会、专题研讨会、在线展示等多种形式，宣传小规模学校优势。如路易斯安那州有三个学区均设计出能够体现学区发展特征和需求的招聘信息库，具体包括学校和社区的文化氛围、自然环境、现有师资、学生发展、

招聘政策、学校教学改革、管理制度、社区期望等的现状及发展规划。通过学区及学校环境的详细介绍,展现小规模学校教学方式更灵活、工作氛围更融洽等优势。^[8]其次,学区采用系统化的方式引导各层级学生的职业选择。如南卡罗莱纳州对七八年级少数民族学生开设教师职业类课程,帮助十二年级的学生申请大学贷款,鼓励学生与乡村地区教育工作者一对一交流等,培养他们热爱乡村教育的情怀。

(三) 实施新进教师指导计划,稳定师资队伍

一是建立新进教师导师制,采用多种方式提供各类指导。乡村小规模学校教师在入职初期特别是入职一年内流失率非常高。为此,各州小规模学校将教师入职指导常态化。具体来说,各州组织学区建立专门的教育服务中心,通过研讨教学、讲座、互联网授课等形式培训一批在职教师成为导师,使其掌握指导内容和方法。同时,采用海报、网络、实地走访等形式让新进教师全面了解学区教育政策、学校发展概况等。此外,采用教学沙龙、工作坊、研讨、课堂观摩等方式促进新进教师学习小班/复式教学、混龄教学、课堂管理、师生关系优化等内容。

二是细化新进教师迎接和服务工作,提供情感关怀。首先,从新教师签约到正式入职期间,学校每周定期寄送信件或欢迎卡片,向新教师们表示学校和社区一直在盼望他们的到来,寄送报纸或海报帮助他们了解学校和社区信息。同时,保持与新教师联系,提前帮他们安排住房、到校行李搬运等事宜。其次,举办入职欢迎仪式,向新教师表示诚挚的欢迎,给予他们鼓励和赞赏,让教师们感受到去小规模学校任教是人生最重要的时刻之一。

三是为新进教师指导计划提供资金和制度保障。州教育部门提供资金支持,如2008—2009学年,加利福尼亚州为新教师入门指导计划提供的资金共计1.28亿美元,平均每位参与教师拨款额度达4068美元。该州要求所有教师在入职第一年和第二年必须接受入职指导。^[9]该计划在实践中取得了显著成效,如加利福尼亚州3000名乡村教师参与该项计划,有85%的教师继续并长期留在小规模学校任教,远高于没有实施计划之前;南佛罗里达州实施该计划之后,新进教师工作压力得到了有效缓解,其长期任教的动力和教学质量均大幅提高。^[9]

(四) 实施针对性激励政策,留住优秀教师

完善激励政策是留住优质教师的又一重要策略。首先,减免到小规模学校任教的大学生贷款,学区与贷款机构签订合同,确保承担其贷款减免金额。其次,对任期内教师给予薪酬奖励,包括提高工资和奖金、提供安家补助、住房贷款、减免税收等。联邦政府从2006年起设立教师奖励基金,如密西西比州为乡村教师提供进修奖学金、住房贷款和租房服务等;加利福尼亚州为从教满4年的小规模学校教师每年提供3400美元的奖励;阿肯色州为在职进修新教师减免学费。同时,全美32个州为通过全国专业教学委员会标准考核的教师额外加薪。^[10]再次,为教师提供免费住房或减免房租,并承担物业管理服务。如威斯康星州腊斯科县捐赠出20英亩土地,并联合建筑企业、非政府组织建造了32栋教师公寓,免费或低价出租给教师,既改善了教师生活条件,也减轻了学区的管理压力。^[11]复次,人文关怀方面,各学区提供带薪休假机会,促进师资交换、鼓励教师外出交流。

(五) 设置个性化教师专业发展项目,提升教学质量

高质量的教师专业发展对教学改进以及留住教师具有关键意义。为此,各州采取多项措施帮助小规模学校提高教师培训质量:其一,为教师专业发展提供专项资金支持;其二,在学期中间开展工作嵌入式、合作式、混龄教学、教育信息技术等专业发展项目,避免因教师外出培训造成师资短缺的问题;其三,推行一年合约制,为教师提供工作一年后自主安排专业发展的机会,包括课程学习计划、外出交流访学等,学习完成之后再返回小规模学校任教;其四,重新调整学校每日教学计划,为教师留出更多时间安排自主研修;其五,资助教师参与暑期专业发展项目,系统提升教学能力;其六,建立常态化的教师专业发展项目评估机制,以教学质量、学习效果以及缩小学生学业成绩差距为主要评价指标,确保教师培训效果。

(六) 调动多元主体和资源,为小规模学校教师建设提供保障

第一,引入多元主体,参与招聘计划制订及实施。在教师招聘过程中,学校管理人员、教师、社区负责人、居民等多元群体均参与教师招聘规划的制订,内容主要包括:教师招聘的预算,学

校和社区的职责划分,教育价值观及教师招聘的目的,社区、学区、学校发展的愿景,教师与学生角色定位,学校教育质量现状,招聘教师来源,如何留住优秀教师等。

第二,挖掘社区和学区资源,支持小规模学校师资建设。首先,学区主动与乡村社区合作,成立“未来教师俱乐部”,将愿意返回家乡的本地学生录取为俱乐部成员,资助他们参加教师职业培训,通过认证后,签订合约到小规模学校任教。其次,为社区内退休教师提供多种“替代性认证”,促使愿意返回教师岗位的优秀退休教师成为小规模学校师资的有益补充。最后,小规模学校所在学区与邻近学区合作,共同开展教师培训等,很大程度上节省了财政成本、减轻了管理负担。

三、对我国乡村小规模学校师资优化配置的启示

(一) 系统看待乡村教师问题,挖掘并强化小规模学校优势

美国乡村小规模学校师资配置中尤其注重学校自身发展及外部环境的改善,我国各级政府也应采用系统化思维,从强化学校优势和加强建设两方面入手。其一,应加强理论和实证研究,系统提出小规模学校在组织管理、特色文化、班级规模、教学方法、师生关系、家校社关系、校际合作、成本效益等多重维度的优势。其二,依托办学优势加强小规模学校建设。首先,应制定办学质量的底线标准和分类标准,定期监测并诊断其办学经费、师资、设施、教学质量等问题,切实改善教育质量。其次,发挥小班小校优势,采用参与式、合作式管理模式,塑造特色办学文化,同时整合多学科课程内容、推广复式教学模式并结合互联网+教学模式提升教学效果。再次,立足乡村振兴背景,统筹促进乡村社会经济与乡村教育的共同发展。地方政府应通过发展乡村特色产业及改善居住、交通、医疗等基本公共服务水平,为学校发展提供良好的社会和教育生态环境,这对于吸引优秀教师具有关键意义。

(二) 创新招聘政策,吸引优秀教师

美国各州以“本土教师培养和招聘”为核心,通过引入多元招聘主体、宣传小规模学校工作优势等策略招聘大批优秀教师。因此,我国小规模学校教师招聘应从放宽编制、定向培养和定向招

聘等方面进行系列改革。其一,应采取“生师比”和“班师比”相结合的方式制定教师编制标准。对于低于100人的学校,以“班师比”为主要参考标准,保证每个班至少有2名教师。对于以复式教学为主、少于30人的学校,可在国家规定的“班师比”(1:1.9至1:2.1)基础上适当增加名额,达到2~3人。^[12]其二,建立初中、高中不同起点、不同年制分层次公费定向培养小规模学校教师机制。如甘肃省自2015年开始每年选拔一批家庭困难、学业优秀、有志从事乡村教育的优秀高中毕业生到师范院校就读,为全省1.3万所教学点提供了大量年轻师资。其三,采用“定向招聘”方式,教育部门和本地生源大学毕业生签订合同,毕业生必须至少在小规模学校服务5年,5年后可以续签或到其他学校任教。其四,统筹区域内师范院校招生计划,免费培养“小学全科”教师,满足小班小校教学需求。

(三) 经济激励与情感关怀并重

待遇留人和情感留人并重是美国各州留住教师的关键,我国乡村小规模学校教师激励也应从两方面突破。第一,加大省级财政支持,在确保教师实际工资不低于县镇同职级工资的基础上,试点实施“小规模学校教师工资倍增计划”,将其基本工资增加到2~3倍;按照越往艰苦地区补助越高的原则,增加津补贴,特别是对于高寒山区,应按照地理远近、海拔高低,高于城区教师基本工资2~5倍的系数发放艰苦津贴。如陕西省财政分别落实资金8.98亿元、2.77亿元和1.3亿元,用于补助乡村教师绩效工资、生活补助和教师培训计划。^[13]第二,应特别重视情感激励,应特设小规模学校工作10年以上教师荣誉及专项奖励基金,并将其与教师工资、职称晋升挂钩,定期安排其休假疗养;建立“定向评价、定向使用”的职称制度,将职称晋升、教学评优等指标切实向小规模学校教师倾斜;学校层面应营造“家”的氛围,让教师从内心感受到“受重视”。

(四) 以质量为核心,重视教师入职培训及专业发展

美国小规模学校教师培训涵盖入职培训和职后专业发展等多项内容,呈现出可持续性和多元化的特征。由此,我国小规模学校教师培训应针对问题寻找对策。其一,增加小规模学校教师培训机会,省、市、县级政府应拨付专项资金,由县级政府依托国培、省培、市培、县培计划,采

用轮训方式,使所有小规模学校教师在5年内接受360学时培训,确保培训全覆盖。其二,将教师按照入职时间、教学科目、教学模式等分类,按需设置培训内容,特别应增加小班复式教学、全科教学、乡土课程开发、家校合作、职业认同等内容。其三,采用团队研修、影子跟岗、送教下乡、工作坊研修等多种形式开展培训;借助网络资源,促进远程培训与校本培训相结合,特别应广泛开展40岁以上教师计算机技能培训,加强培训平台建设。

(五) 建立多元主体合作机制,促进小规模学校师资优化

美国各州小规模学校师资配置过程中非常注重多元主体的参与和合作,包括与乡村社区合作成立未来教师俱乐部,招聘退休教师等。由此,我国小规模学校须立足乡村振兴大背景,打破学校边界,充分利用乡村社区、公益组织和邻近学校的外部资源,助力师资建设。首先,学校自身应发挥主观能动性,通过教师摸底、家长推荐、学校调查等方式,引进本地致富能手、村组领导、退休教师、文化名人等参与教学活动和学校管理,拓展校本课程教学内容。同时,应适度开放学校教学场地和资源,与社区居民良好互动,建立家校社合作网络。再次,吸纳公益组织力量。如马云公益基金自2015年先后实施乡村教师计划、校长计划等,资助一大批乡村教师和校长参加培训。为此,一方面国家应鼓励更多企业家、公益组织关注小规模学校发展;另一方面,小规模学校自身应积极与公益组织合作,为教师引进、专业发展寻求更多机会。其次,与邻近学校共享师资。如四川广元利州区14所小规模学校建成联盟,将23名管理干部、50余名教师集中到一起管理,打通编制,自由调换,联校走教,^[14]有效解决了教师短缺问题。

[本文系国家自然科学基金面上项目“基于集群发展的乡村小规模学校教育质量提升研究”(项目编号:71874140)、陕西省社会科学基金“农村小规模学校教育质量评估及提升机制研究”(项目编号:2017P010)、陕西省社科院重大理论与现实问题研究项目“陕西省县域义务教育质量均衡评估与提升机制研究”(项目编号:2018Z084)研究成果]

[参考文献]

[1] SINGH R, SARKAR S. Does teaching quality matter? Students learning outcome related to teaching quality in public and private primary schools in India [J]. Interna-

tional Journal of Educational Development, 2015(41): 153-163.

- [2] 中华人民共和国教育部. 解读《国务院办公厅关于全面加强乡村小规模学校和乡镇寄宿制学校建设的指导意见》介绍有关工作开展情况 [EB/OL]. (2018-05-11) [2019-03-21]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_fbh/moe_2069/xwfbh_2018n/xwfb_20180511/wzsl/.
- [3] US. department of education. Number and percentage distribution of public elementary and secondary schools and enrollment, by level, type, and enrollment size of school [EB/OL]. (2015-03-16) [2019-03-10]. https://nces.ed.gov/programs/digest/d17/tables/dt17_216.40.asp.
- [4] MARVIN A H. Strengths and needs of first-year teachers [J]. Teacher Educator, 1986(2): 10-18.
- [5] HELGE D I, MARRS L W. Personnel recruitment and retention in rural America: a growing problem [J]. Pointer, 1981(26): 1-22.
- [6] SCHMUCK S R. Democratic participation in small-town schools [J]. Educational Researcher, 1990(8): 14-19.
- [7] BARLEY Z A, BRIGHAM N. Preparing teachers to teach in rural schools [R]. Washington DC: National Center for education evaluation and regional assistance, 2008.
- [8] MILLER J J, SIDEBOTTOM D. Teachers: finding and keeping the best in small and rural districts [J]. AASA Small School Series 2, 1985(2): 35-41.
- [9] AYSIN R R, KOROTEEV P S, KORLYUKOV A A, et al. Attracting and retaining special educators in rural and small schools: issues and solutions [J]. Rural Special Education Quarterly, 2010(2): 25-30.
- [10] 刘胡权. 底部攻坚: 农村小规模学校的振兴 [M]. 北京: 北京理工大学出版社 2015: 170.
- [11] LOWE M J. Rural Education: attracting and retaining teachers in small schools [J]. The Rural Educator, 2006(2): 28-32.
- [12] 范先佐. 城镇化背景下县域义务教育发展问题与策略: 基于4个省(自治区)部分县市的调研 [J]. 华中师范大学学报(人文社会科学版) 2014(4): 139-146.
- [13] 中华人民共和国中央人民政府. 陕西省财政17.31亿元支持中小学幼儿园教师队伍建设 [EB/OL]. (2018-09-26) [2019-02-21]. http://www.gov.cn/xinwen/2018-09/26/content_5325384.htm.
- [14] 四川省人民政府. 广元市探索“小规模学校”联盟模式促进农村学校发展 [EB/OL]. (2017-10-19) [2018-12-20]. <http://www.sc.gov.cn/10462/10464/10465/10595/2017/10/9/10435303.shtml>.

(责任编辑 闫碧舟)