

银龄教师资源赋能西部教育高质量发展

张帆

(武汉大学离退休工作处,湖北武汉 430070)

[摘要]2026年政府工作报告明确提出扩大银龄讲学计划实施范围,支持退休教师赴西部、乡村地区开展支教服务,将银发教师资源开发提升至教育强国建设与区域协调发展的战略高度。西部地区教育发展长期面临师资总量不足、结构配置失衡、优质人才持续外流等突出难题,银龄教师作为经验型、智慧型、奉献型优质教育人力资源,凭借师德操守过硬、教学积淀深厚、专业功底扎实的独特优势,成为补齐西部教育短板、促进教育公平、推动教育优质均衡发展的关键支撑力量。本文立足2026年政府工作报告政策导向,结合《国家银龄教师行动计划》落地成效,系统阐释银龄教师支援西部教育的时代价值,深入剖析实践推进中的现实瓶颈,并从政策协同、供需精准对接、激励保障、数字化赋能、代际协作、文化融合六个维度,构建银龄教师资源精准赋能西部教育高质量发展的优化路径,为推进西部教育提质增效、加快教育强国建设提供理论参考与实践指引。

[关键词]银龄教师;西部教育;高质量发展;2026年政府工作报告;教育公平

[作者简介]张帆(1977—),男,湖北武汉人,武汉大学离退休工作处七级职员,理学硕士,研究方向:高校管理、老龄化、老年教育。

[DOI]<https://doi.org/10.62662/kxwxz0309030>

[中图分类号]G451

[本刊网址]www.oacj.net

[投稿邮箱]jkw1966@163.com

引言

我国西部地区涵盖12个省、自治区、直辖市,地域辽阔、民族众多,国土面积占全国七成以上,但教育发展水平与东部地区长期存在明显差距。师资总量不足、学科结构失衡、青年教师成长缓慢、优质教育资源供给紧张,已成为制约西部教育高质量发展的核心瓶颈。为破解这一难题,教育部自2018年启动银龄讲学计划,2020年推出高校银龄教师支援西部计划,面向全国遴选身体状况良好、专业能力突出的退休教师赴西部基层学校开展支助助学服务。截至2025年底,高校银龄教师支援西部计划已累计选派2522名退休教师,对口支持新疆、青海、西藏、云南等11个省区市及新疆生产建设兵团共21所普通高校,完成课堂教学24.3万课时,帮带培养青年教师7197人,参与或指导科研项目2686项,有效缓解了西部高校师资结构性短缺问题,为西部教育发展注入了宝贵的经验资源与发展动能。

2026年3月发布的政府工作报告,将扩大银龄讲学计划实施范围、强化西部与乡村教育师资保障列为年度重点工作,标志着银龄教师支援西部教育

从阶段性专项行动上升为国家长期性战略部署,为新时代银龄教师资源赋能西部教育高质量发展提供了明确政策遵循与制度支撑。在此背景下,系统梳理银龄教师支援西部的实践成效、深层价值与现实困境,探索更加精准、高效、可持续的赋能路径,对缩小区域教育差距、促进教育公平、服务乡村振兴与铸牢中华民族共同体意识,均具有十分重要的理论意义与现实价值。

一、银龄教师资源赋能西部教育的时代价值

(一)补齐西部师资短板,夯实教育公平根基

西部多地受经济条件、区位环境、发展平台等因素制约,难以稳定吸引并留住高水平专任教师,学科结构性缺编、骨干教师不足、高端人才匮乏问题尤为突出。银龄教师多为高校教授、中小学特级教师、市以上教学名师、资深校长及学科带头人,拥有长期一线教学与管理经验,能够快速补充西部紧缺学科与薄弱环节师资力量,直接提升受援学校课堂教学、课程建设与人才培养质量,推动优质教育资源从东部向西部、从城市向乡村有序流动,有效缩小区域、城乡、校际教育差距,为实现教育基本

公共服务均等化提供坚实师资保障。

(二)强化代际经验传承,提升西部师资整体能力

银龄教师不仅是知识传授者,更是教育经验、教学智慧与师德风范的传承者。通过一对一结对、团队指导、教研共建、科研引领等“传帮带”机制,银龄教师可将成熟的教学设计、课堂组织、学情研判、班级管理及学术研究方法系统传递给西部青年教师,帮助青年教师快速站稳讲台、提升教研能力,实现从“输血式支援”向“造血式培育”转变,从根本上增强西部教育内生发展动力,形成代际衔接、持续提升的师资队伍长效机制。

(三)服务乡村振兴战略,助力区域协调发展

教育是阻断贫困代际传递、推动乡村振兴的根本举措。银龄教师深入西部乡村与基层学校,能够直接改善当地教育生态、提升育人质量,为乡村培养留得住、用得上的本土实用人才,为区域经济社会发展提供人力支撑。同时,银龄教师依托专业优势参与西部高校学科建设、专业升级、科研攻关与社会服务,助力西部高校提升内涵发展水平与服务区域发展能力,推动教育发展 with 地方产业需求、社会建设同频共振,为西部大开发新格局与乡村全面振兴注入持久教育动力。

(四)盘活银发人才资源,积极应对人口老龄化

我国已进入深度人口老龄化发展阶段,老年人力资源开发成为应对老龄化的重要路径。银龄教师群体普遍政治素质过硬、身体状况良好、专业经验丰富、奉献意愿强烈,是国家宝贵的人才财富。支持银龄教师赴西部支教讲学,既为他们搭建了“老有所为、老有所乐”的事业平台,实现人生价值再升华,也有效盘活了存量高端人才资源,减轻社会养老负担,在全社会营造尊老敬老、崇德向善、乐于奉献的良好风尚,走出一条人才开发与老龄化应对相互促进的良性发展道路。

(五)促进文化交融互鉴,铸牢中华民族共同体意识

西部地区是多民族聚居、多元文化共生的重要区域。银龄教师在教育教学与日常交往中,主动传播中华优秀传统文化、革命文化与社会主义先进文化,开展爱国主义、民族团结与法治教育,尊重并融入当地民族文化与风土人情,促进各民族师生之间交往、交流、交融,引导学生树立正确的国家观、民族观、历史观、文化观,不断增强对伟大祖国、中华

民族、中华文化、中国共产党、中国特色社会主义的认同,为维护民族团结、社会稳定与国家统一筑牢思想根基。

二、银龄教师支援西部的现实困境

(一)政策协同机制不畅,顶层设计仍需完善

银龄教师支援西部工作涉及教育、财政、人社、卫生健康、民族事务等多个部门,当前跨部门统筹协调不足、政策衔接不紧密、职责边界不够清晰,存在多头管理、分散推进、资源整合度不高等问题。部分地方政府对银龄计划重视程度不够,配套资金投入不足、保障政策细化不够、落地执行不到位,导致中央政策在基层出现“中梗阻”,影响整体实施效能。此外,相关制度规范尚不健全,银龄教师的权利义务、招募标准、服务管理、安全保障、争议处理等缺乏统一明确规定,工作规范化、制度化水平有待提升。

(二)供需匹配精准度不足,资源配置效率不高

西部不同地域、不同学段、不同学科对银龄教师的需求差异显著,呈现多样化、个性化、动态化特征;而银龄教师的专业背景、教龄特长、健康状况、服务意愿与服务时长各不相同。目前全国层面尚未建成统一高效的供需信息对接平台,信息不对称问题突出,容易出现“需要的引不来、引来的用不上”的错配现象,部分银龄教师专业特长与受援学校需求契合度不高,造成优质人力资源浪费,制约支援效果最大化实现。

(三)激励保障体系不健全,稳定性与吸引力偏弱

一是经济待遇偏低,部分地区银龄教师工作补助、生活津贴标准不高,与东部地区及当地在职教师收入存在差距,对高水平银龄教师吸引力有限;二是生活保障不完善,西部部分偏远地区自然条件艰苦、交通不便、医疗资源薄弱,银龄教师的住房、医疗、出行、后勤服务等保障不到位,后顾之忧未能有效解决;三是激励方式单一,多以物质补助为主,荣誉激励、社会宣传、发展平台等精神激励不足,银龄教师的职业荣誉感、社会认同感与归属感不强,服务期满后长期留任意愿较低,队伍稳定性不足。

(四)代际协作存在隔阂,经验传承效果受限

银龄教师与西部本土青年教师在年龄结构、教育背景、教学理念、技术应用等方面存在客观差异,部分青年教师对传统教学经验重视不够、吸收不足,甚至存在一定抵触情绪;部分银龄教师对西部

学生学情、地方教材体系、学校办学实际了解不够深入,教学内容与方法本土化适配性不足,导致“传帮带”流于形式,代际知识传递与经验融合效果打折扣,难以形成互学互鉴、协同共进的良好育人氛围。

(五)数字化赋能程度较低,服务模式相对单一

当前银龄教师支援仍以线下驻校、面对面教学为主要模式,线上教学、远程教研、资源共享等数字化手段应用不充分、不普及。一方面,部分年龄较大的银龄教师信息技术应用能力有限,对在线教学平台、直播工具、数字资源库操作不够熟练,难以适应智慧教育、线上线下混合教学发展趋势;另一方面,西部部分学校数字基础设施薄弱、网络条件不佳、技术支持不足,制约银龄教师通过数字化方式扩大服务覆盖面、提升服务效能,难以实现一次支教、长期受益、全域覆盖的倍增效应。

(六)文化融合深度不够,共同体意识培育有待加强

部分银龄教师赴任前对西部民族地区历史文化、宗教习俗、语言习惯系统学习不足,在教学与交流中对民族文化元素融入不够自然,文化共情与文化理解有待提升。同时,常态化文化交流机制尚不健全,银龄教师与当地师生、社区群众之间的文化互动偏少,文化互鉴渠道有限,一定程度上影响民族团结教育实效,不利于全方位、深层次铸牢中华民族共同体意识。

三、政策导向下银龄教师资源赋能西部教育的优化路径

(一)强化政策协同联动,完善顶层设计与制度保障

建立教育部门牵头、多部门共同参与的银龄教师支援西部联席会议制度,明确职责分工、细化工作流程、强化政策衔接,形成上下贯通、左右协同、齐抓共管的工作格局。统筹整合银龄讲学、高校银龄支援、银龄医师、银龄工程师等银发人才项目,实现资源共享、优势互补、整体推进,提升国家银发人才工程综合效能。推动西部省份将银龄教师支援工作纳入地方教育发展规划、乡村振兴重点任务与民生工程,加大省级财政保障力度,提高经费补助标准,完善住房、医疗、交通、安全等配套保障。出台针对性优惠政策,在子女入学、家属随迁、税费减免、荣誉评定等方面给予倾斜,增强政策吸引力与执行力。加快研究制定银龄教师支援服务专项规范,对招募条件、权利义务、服务期限、待遇保障、考

核评价、安全责任、退出机制等作出统一明确规定,推动银龄支教工作向制度化、规范化、长效化转型。

(二)搭建精准供需对接平台,实现资源高效配置

整合国家、地方、高校与中小学资源,搭建线上线下融合、数据实时更新的银龄教师供需信息管理系统,集中发布西部受援学校师资需求清单与银龄教师信息库,运用大数据、人工智能技术实现智能匹配、双向选择、动态管理,从源头破解信息不对称难题。推行“订单式”招募派遣模式,由受援学校根据办学短板与发展需求,制定个性化、精准化师资需求订单,逐级上报审核;按照订单需求定向招募、精准遴选、对口派遣,确保银龄教师专业特长、能力结构与受援岗位高度契合,提高人岗匹配度与资源使用效率。建立跟踪评估与动态调整机制,定期开展银龄支教工作专项调研与绩效评估,全面掌握教学效果、师生反馈、需求变化与存在问题,根据评估结果动态优化招募计划、派遣方案与服务内容,形成闭环管理机制,持续提升支援工作质量与效益。

(三)健全多元激励保障体系,增强吸引力与稳定性

加大中央财政转移支付与地方配套投入,统一并适度提高银龄教师工作补助、生活津贴标准,确保收入水平不低于当地同级在职教师平均水平;对连续服务3年以上、赴艰苦边远地区或民族地区服务的银龄教师,增发艰苦边远地区津贴、交通补贴、安家补贴,形成“多劳多得、优绩优酬、越远越优”的激励导向。受援地政府与学校为银龄教师提供拎包入住公寓或足额租房补贴,配齐生活设施;优化医疗保障,落实异地就医直接结算,开通就医绿色通道,定期组织健康体检;改善交通与通讯条件,提供必要出行支持,切实解决银龄教师在食、住、行、医等方面的实际困难。构建多层次荣誉表彰体系,设立专项荣誉,对表现突出的银龄教师进行表彰;通过主流媒体、新媒体平台宣传银龄教师先进事迹,提升社会关注度与职业荣誉感;定期组织座谈交流、文体联谊、学习考察等活动,丰富精神文化生活,增强归属感、幸福感与成就感。支持优秀银龄教师参与教学科研项目、课程建设、学术交流与成果申报,鼓励服务期满且愿意留任的银龄教师继续驻校服务或转为远程指导教师,持续发挥专业优势。

(四)深化代际协同融合,提升经验传承实效

加强银龄教师与青年教师双向沟通、相互理

解、彼此尊重,倡导“经验赋能、青年创新、优势互补、共同成长”的理念。银龄教师主动调研西部学情与校情,优化教学内容与方法,增强本土化适配性;青年教师虚心学习银龄教师的育人智慧、敬业精神和实战经验,加快专业成长,形成代际和谐、协同育人的良好生态。推行“一对一精准结对+团队式教研共建+项目化科研合作”三位一体传承机制,银龄教师与青年教师结对指导全流程教学环节,组建跨代际教学科研团队,共同开展课程开发、教学改革、课题研究与成果凝练,合作申报各级教学科研项目,在实践中提升青年教师教学能力与科研水平,实现经验传递与能力提升双赢。定期组织银龄教师与西部青年教师联合培训,围绕教学理念、信息技术、民族文化、学情分析等内容开展专题研修;组织银龄教师到东部优质学校考察学习,组织西部青年教师到东部高校跟岗研修、访学交流,拓宽专业视野、提升协作能力。

(五)加快数字化赋能升级,创新服务模式与效能

将信息技术应用能力纳入银龄教师岗前培训与在岗研修必修内容,开展在线教学工具、数字资源平台、直播课堂、线上教研、教育大数据应用等专项培训;组建技术支持团队,提供一对一操作指导,帮助银龄教师快速适应数字化教学环境,提升线上教学、远程指导与资源共享能力。在巩固线下支教优势基础上,大力发展云端课堂、远程评课、在线答疑、同步教研、数字资源共建共享等服务形态;银龄教师通过网络为偏远地区学校提供实时教学与指导,将精品课件、微课视频、优秀教案、习题资源等上传至共享平台,供西部师生免费使用,打破时空限制,扩大优质教育资源覆盖面。运用大数据、云计算技术建设银龄教师全流程数字化管理平台,实现招募遴选、派遣对接、教学管理、考核评价、激励保障、服务跟踪等环节一网通办、全程留痕;通过平台实时监测服务成效、分析供需数据、预警潜在问题,为科学决策与精准管理提供数据支撑,全面提升管理效率与服务质量。

(六)促进文化深度交融,铸牢中华民族共同体意识

组织银龄教师系统学习西部民族历史、文化传统、风俗习惯与宗教政策,深入了解民族地区经济社会发展现状,增强文化共情与尊重意识;开展民族文化体验、民俗交流、社区走访等活动,促进银龄

教师与当地师生、群众心灵相通、情感相融,夯实民族团结的情感基础。引导银龄教师在课堂教学、课程开发、校园文化建设中,有机融入中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化与西部民族文化,开发具有地域特点与民族风情的校本课程与教学资源;常态化开展民族团结教育、爱国主义教育理想信念教育,引导各族学生牢固树立“三个离不开”思想,不断增强“五个认同”。依托银龄教师政治优势、经验优势与威望优势,组织开展“银龄讲堂”“中华优秀传统文化进校园”“中华民族共同体意识主题宣讲”等特色品牌活动;搭建文化交流展示平台,促进各民族文化交流创新与互学互鉴,让民族团结之花常开长盛,为维护边疆稳定、国家统一与社会长治久安提供强大精神力量。

四、结论与展望

(一)结论

2026年政府工作报告将银龄教师支援西部教育上升为国家重点工作,为银龄教师资源赋能西部教育高质量发展提供了重大政策机遇与行动纲领。银龄教师作为宝贵的银发人才资源,在补齐西部师资短板、促进教育公平、强化代际传承、服务乡村振兴、应对人口老龄化、铸牢中华民族共同体意识等方面具有不可替代的重要价值。当前银龄支教工作已取得显著成效,但仍面临政策协同不足、供需匹配不精、激励保障薄弱、代际协作不畅、数字化水平不高、文化融合不深等现实困境。面向新时代,必须坚持问题导向与目标导向相结合,从强化政策协同、精准供需对接、健全激励保障、深化代际协同、加快数字化赋能、促进文化融合六个方面系统发力,构建全方位、多层次、可持续的赋能体系,最大限度释放银龄教师资源效能,为西部教育高质量发展注入强劲持久动力。

(二)展望

随着2026年政府工作报告政策落地见效与《国家银龄教师行动计划》深入推进,银龄教师支援西部工作将进入提质增效、高质量发展的新阶段。未来应持续深化体制机制创新,不断优化政策供给与保障条件,着力提升银龄教师服务能力与专业化水平,加快推进数字化、精准化、制度化建设,让更多优秀银龄教师踊跃投身西部教育事业,在三尺讲台续写人生精彩华章。相信在各方共同努力下,银龄教师资源必将在西部教育振兴、教育强国建设与中华民族伟大复兴进程中发挥更加重要的作用,为

促进区域协调发展、铸牢中华民族共同体意识贡献源源不断的银发智慧与力量。

参考文献:

[1]教育部,财政部.关于做好2025年银龄讲学计划有关实施工作的通知[Z].2025.

[2]教育部等十部门.国家银龄教师行动计划[Z].2023.

[3]2026年政府工作报告[R].2026.

[4]张聪.银龄教师何以赋能西部高校——高校银龄教师资源嵌入的类型、困境及其破解[J].湖北社会科学,2025(7).

[5]杨倩.高校“银龄教师”推动铸牢中华民族共同体意识的使命、挑战 and 对策研究[J].边疆经济与文化,2026(2).

[6]李配亮.云南招募760名银龄教师重返讲台[N].中国教育报,2026-1-20.

[7]教育部.高校银龄教师支援西部计划五年成效显著[Z].2025.

Silver-age Teachers Empowering High-quality Development of Education in Western China

ZHANG Fan

(Department of Retiree Affairs, Wuhan University, Wuhan Hubei 430070, China)

Abstract: The 2026 Government Work Report clearly puts forward expanding the implementation of the Silver-age Lecturing Plan and supporting retired teachers to provide education support in western and rural areas, elevating the development of silver-age teacher resources to a strategic height of education power and regional coordinated development. Education in western China has long been trapped by insufficient teachers, unbalanced structure and outflow of high-quality resources. As experienced, intelligent and dedicated high-quality educational human resources, silver-age teachers have unique advantages of noble ethics, rich teaching accumulation and solid professional skills, and are a key supporting force to make up for the shortcomings of western education, promote educational equity and advance high-quality education balance. Based on the policy orientation of the 2026 Government Work Report and the implementation effect of the National Silver-age Teacher Action Plan, this paper systematically explains the era value of silver-age teachers supporting western education, deeply analyzes the practical bottlenecks, and constructs an optimized path from six dimensions: policy coordination, precise supply-demand connection, incentive guarantee, digital empowerment, intergenerational collaboration and cultural integration, so as to provide theoretical reference and practical guidance for improving the quality of western education and accelerating the construction of an education power.

Key words: silver-age teachers; western education; high-quality development; 2026 Government Work Report; educational equity