

编者按:

开展“‘八八战略’再深化、改革开放再出发”大学习大调研大抓落实活动,是我省学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想的十九大精神的具体行动。

教育大计,教师为本,教师是教育发展的第一资源。为贯彻落实好中央文件精神,加快推进我省教师队伍建设,结合省委“大学习大调研大抓落实”的有关部署,前段时间,由成岳冲副省长带领的调研组先后赴温岭市、淳安县开展蹲点调研,深入剖析了两地教师队伍建设情况。

本报摘要刊登相关成果以飨读者,也借以推动全省教育系统大学习大调研大抓落实活动以更高标准、更严要求不断走向深入。

# 加强教师队伍建设 促进教育高质量发展

## ——关于中小学教师队伍建设的调研报告

□成岳冲

教育大计,教师为本,教师是教育发展的第一资源。党中央、国务院高度重视教师队伍建设,今年年初出台了新中国成立以来第一个专门针对教师队伍建设的文件。为贯彻落实好中央文件精神,加快推进我省教师队伍建设,结合省委“大学习大调研大抓落实”的有关部署,前段时间,调研组先后赴温岭市、淳安县开展蹲点调研,深入剖析了两地教师队伍建设情况。

温岭、淳安两地教育工作在全省具有一定的代表性。温岭是全国综合实力百强县(市),2017年地区生产总值990.4亿元,居全省第9位,但教育事业滞后于经济社会发展。淳安是省重点扶持的加快发展县,是我省地域面积最大的县(市、区),但经济总量和教育资源总量都不大。选择这两个市、县作为调研对象,可以以点带面进行分析研究,有利于更好地推动解决我省教师队伍建设的共性问题。

### 一、现状和问题

(一)教师队伍建设情况。近年来,温岭市、淳安县都高度重视教育事业发展,着力加强教师队伍建设,取得了积极成效。

师德师风建设常态化。坚持党管教育、党管人才,以党建促师德师风,积极开展学校党建工作,有效发挥党员教师的先锋模范作用。加强师德师风考核,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“一票否决制”。强化榜样示范引领作用,开展学习优秀教师、师德群体创优、争做教育铁军等专题实践活动,组织评选表彰先进教育工作者、师德楷模、师德标兵、十大“感动教育”人物(群体)等。

整体素质不断提高。把办好教

育入口关,严格执行教师准入制度,实行逢进必考、好中选优。重视教师的专业培训,建立了较为完善的培训制度,强化新招录教师的岗前培训,选送骨干教师赴海外研修。温岭市规定新招录教师统一参加“4+1”模式培训,培训不合格不予转正。淳安县规定教师出国培训不受“三公”经费指标限制。统筹推进名师名校长等骨干人才梯度培养,引领教师队伍整体素质提升。淳安县每年投入1300万元专项经费,开展名师名校长培养。

教师收入逐年增长。两地在加大学校基础设施建设投入的同时,持续提高教师收入待遇。温岭市从2016年开始设立4800万元专项经费,用于一线教师的绩效考核奖励;2018年提高到9600万元,2015—2017年全市在编教师年人均收入(含五险一金)分别为11.49万元、12.62万元、14.15万元。淳安县2015—2017年在编教师年人均收入(含五险一金)分别为9.85万元、11.97万元、13.52万元。

(二)存在的主要问题。调研中发现,两地在教师队伍建设中还存在不少问题,总体表现在数量和质量两个方面。

一方面是数量不足。数量不足既有绝对数量的不足,也有结构性的短缺。

首先是绝对数量不足。我省教师配备在数量上基本与全国平均水平持平。近年来,随着教育现代化的推进,各地小班化教学成为常态,即使在学生总数不变的情况下,由于班级增多,配备的教师势必要增加。同时,生育政策的调整和城市化的推进,学龄儿童也在逐年增加,而且不断往城市集聚。为此,各地都新建、扩建了一批幼儿园、中小学校,教师

数量不足问题随之凸显。如淳安县近2年计划新建、扩建5所学校,但是没有足够的教师可供调配,教师缺口有100多人。温岭市也面临新建公办学校没有足够的教师可供调配的问题。另外,由于我省山区、海岛较多,再加上农村人口大量流出,出现了相当数量的小规模中小学校。这些学校由于学生数量少,不能按一般的师生比来配备教师,往往出现既缺教师又“超编”的情况,从而进一步加剧教师数量不足问题。

其次是结构性短缺。结构性短缺主要表现为性别结构的矛盾。目前全省中小学教师中女教师占72.84%,其中34周岁以下女教师占女教师总数的55.63%。学段越低,女教师比例越高。在实施全面二孩政策后,女教师生育请假导致的教师临时性短缺问题更加突出。此外,我省实施高考综合改革试点后,不同学科教师结构性短缺问题也不同程度存在,物理教师普遍富余,地理、技术等科目教师则出现不足。

另一方面,教师队伍整体水平有待提高。首先是工作积极性问题。受社会价值多元、职业荣誉感下降等因素的影响,部分教师把教书仅仅看作一份谋生的职业,教育理想缺失,责任意识淡薄,缺少长远的目标,对教热情有所下降。其次是专业素养问题。教师的专业素养直接影响一所学校甚至一个地区的教学质量。从调研了解的情况看,目前教师在教学研究方面的能力水平普遍不高。近年来教育教学改革力度不断加大,但有些教师还是老观念、老办法,满足于原有的知识储备,拘泥于传统的教学方法,存在教学创新能力不足、专业知识“老化”的现象,影响了改革的成效。从区域差异来看,农村教师整体素质明显低于城市教师,水平不高问题更加突出。农村骨干教师不断流失,让农村教师队伍陷入低质徘徊的“怪圈”。2014年至2017年,全省从农村学校调到城区学校的教师占调离人数的34.5%。

### 二、原因分析

当前中小学教师队伍整体水平不高,既有教师队伍内部的原因,又有外部环境变化的影响。

从内部原因分析,在招生环节,优秀学生报考师范院校的主观意愿不强。当然,这也与师范类高校的办学层次和水平有关。在培养环节,主要存在重知识轻素质、重理论轻实践的问题。职业道德教育没有受到应有的重视,一些师范生对教育事业缺少责任感、使命感。教学实习只有短短8周时间,真正能够站上讲台给学生上课的实践机会很少,教学实践经验明显不足。在准入环节,教师行业的准入门槛不高,教师招聘普遍允许非师范生报考,非师范生通过考试获取教师资格并不难,师范生培养与教师招录脱节、错位的现象比较严重。淳安县最近一批招录的160名教师,师范生只有60人,而非师范生为100人。大量师范生最终没有成为教师,造成了师范教育资源的浪费。在使用环节,普遍反映教师的职业并不轻松,除正常教育教学任务之外,额外的工作名目繁多,占用时间和精力很大。据温岭市一所小学的校长反映,2017年3月至2018年3月



图为副省长成岳冲在温岭市石桥头镇中心幼儿园了解孩子们的学习情况。(本报通讯员 陈勇 摄)

间,上级组织学校开展的示范创建等各类各级达标、评比、检查达20余项,教师们要花很多时间精力去应付。在培训环节,教师在职培训形式单一、工学矛盾导致学时不足、远程学习监管不严、培训机构敷衍塞责等问题也比较突出,不能很好满足教师职业发展的需要。

从外部环境分析,首先是教师地位待遇偏低导致职业吸引力下降。法律法规和中央有关文件明文规定“中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平”。近年来,各地教师收入逐年有所提高,但由于公务员与教师的绩效考核情况不同,最终的收入差距仍然在扩大,这在较大程度上影响了教师职业吸引力和工作积极性。其次是尊师重教的社会氛围在弱化。教师的社会地位没有得到应有的体现,教师的职业荣誉感、自豪感下降。再次是新时代对教师队伍提出了更高的要求。随着经济社会的发展和人民生活水平的提高,人民群众对优质教育的需求越来越高,从而也对教师队伍建设提出了更高的要求。当老师的压力也越来越大、难度越来越高。四是城乡差距加剧了农村学校的进人难、留人难。城乡二元结构带来城乡不均衡发展,城市生活便利性、人文环境、职业发展机会、子女教育资源明显优于农村,这些因素都在促使农村教师流向城区学校。定向生从教、农村特岗教师等成为大多数人的“临时安顿”,而非真正的“职业终点”。农村师资队伍不稳定又造成农村地区适龄学童流失,形成了一定程度的恶性循环。

### 三、对策和建议

这次调研发现的问题,有些由来已久,有些则是改革发展中出现的新问题。要坚持问题导向,进一步深化改革,着力解决难点问题,加快推进教师队伍建设。

整合教育资源,做好“增量”文章。进一步优化各地学校布局,确保与当地经济社会发展、人口分布状况、生育水平和城镇化进程等相适应,改变校点分散、办学规模小、办学效益低的面貌。对偏远农村的极小规模教学班、教学点,也要审慎布局,科学安排教与学,力求在质量和覆盖之间

找到合适的平衡点。结合新时期新特征,综合考虑城市化进程、教育现代化的要求,统筹区域内现有编制存量,适当向教育系统倾斜。同时,要严肃清理各级教育行政部门及直属事业单位挤占的教师编制,加强公办学校在编教师到民办中小学校任任教管理,清理非教学岗位挤占的教师编制,为教学岗位腾出更多编制。推动教育系统“员额制”管理改革。鼓励公办学校向民办学校、社会力量购买教学资源或管理服务,缓解编制压力。

优化管理机制,激发“存量”活力。全面推进“县管校聘”改革试点,盘活现有教师编制存量,突破点中出现的瓶颈,抓住“管”“聘”关键环节,引导各地公开公平公正地配置每所学校的教师编制和岗位结构比例,解决结构性短缺和区域性矛盾,有序推进教师合理流动。逐步推进中小学校长职级制改革试点,推进校长任期制、校长任期目标考核制、校长年薪制,加强校长专业化队伍建设。扩大学校在教师职称评审方面的自主权,将中级及以下职称评审权下放给有条件的学校,在高级职称评审中进一步提高学校对教师评价的话语权,实现使用与评价相统一,让一线教师特别是农村教师得到更多的职业发展机会。

做强师范教育,把好师资“源头”水准。大幅度增加现有师范院校的经费投入,支持师范院校办好师范类专业,提高教师培养水平。适度加大农村学校教师定向培养力度,引导立志扎根教师行业、服务乡村教育的优秀青年进入教师队伍。认真贯彻落实中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》精神,鼓励高水平综合性大学开设师范专业。选择部分师范学校开展“一专多能”(复合型)教师的培养试点,适应农村小规模学校教学需求和高考改革对教师队伍建设的新要求。

提升培训质量,拓宽职业发展“空间”。以师德师风建设、知识技能强化和专业素质提升为重点,继续深入开展青年教师入职培训、中年教师价值认同、骨干教师转型升级等常规培训,优化线上线下多元化教师培训模式,提供开放共享的菜单式培训,不断增强教师教书育人的

责任感和使命感,大力提升基层教师的教学实践能力水平,打造一支敬业又专业的教师队伍。推动省、市、县优质培训资源重心下移,建立送培训下乡入校制度,对基层教师特别是农村教师的实践教学进行经常性定期指导,达到科学引领、雪中送炭的效果。完善中职教师培训项目与课程,加强学校与企业实质性的产学研互动,提高中职教师培训的适用性和先进性。鼓励高校、教育研究机构和培训机构针对一线教师教学需求,研发针对性强、特色鲜明的专题培训项目与课程。

落实教师待遇,增强教师职业的“吸引力”。按照《教师法》和中央文件有关规定,督促各地建立健全中小学教师工资长效联动机制,核定绩效工资总量时统筹考虑当地公务员实际收入水平,明确“不低于”的标准和统计口径,切实保障中小学教师待遇。进一步提高农村教师待遇,统筹整合现有的农村教师任教津贴、农村教师特岗津贴、乡镇工作人员补贴等政策,按照越是边远艰苦待遇越高的思路,优化农村教师待遇保障。研究改进绩效工资分配办法,指导学校合理运用考核评价结果,在绩效工资分配上突出教育教学实绩,适当拉开收入差距,体现“干多干不一样、干好干坏不一样、干与不干不一样”,真正发挥绩效工资的激励导向作用。

加强人文关怀,创造教师乐教“环境”。当前,社会对学校教育期望值越来越高,教师群体承受着来自社会、学校、家长、学生诸多方面的工作压力和精神压力。要切实为教师“减负”,从物质上、情感上、心理上予以关心、理解和支持,大力宣传优秀教师典型事迹,营造全社会尊师重教的良好氛围。健全教师考核评价制度,避免简单地把升学率和考试成绩作为评价标准;尽量减少教师从事与教学无关的超负荷工作量,精简优化各类检查评比达标活动,让教师潜心教书育人,为教师创造宽松的工作环境。要切实关心农村教师的工作和生活,鼓励农村学校利用自有土地或校网布局调整后的闲置校舍,建设集体宿舍,解决广大农村教师的住房问题,为他们长期扎根农村教育提供坚实的保障。

(作者为浙江省副省长)



图为调研组到温岭市新河镇高桥小学调研场景。

(本报通讯员 陈勇 摄)

为发挥专家引领作用,淳安县持续引进汪潮、俞正强等专家在学校成立“特聘专家工作室”,推动教师专业成长。图为去年九月,汪潮特聘专家工作室成立仪式在具实验小学举行。(本报通讯员 徐建仁 供图)

