

“促进县域义务教育优质均衡发展”系列报道之三

编者按:教育要办好,教师是关键。在推进义务教育优质均衡发展的过程中,教师的作用举足轻重。各地如何进一步完善教师政策体系、丰富工作举措、创新实践路径,不断激活、优化教师队伍,努力提升教师水平,让更多孩子享受优质师资,已成为“优质均衡”路上的重要命题。“促进县域义务教育优质均衡发展”系列报道继 11 月 20 日《问路县域义务教育优质均衡发展》、11 月 27 日《如何推进校际优质均衡》之后,本期关注——

优化师资队伍 提升教师水平



□本报记者 言 宏

“我孩子的教师是否优秀”是家长最为关心的,“身边有好教师”不仅让家长和学生有教育获得感,也是提高群众教育满意度的途径。让每一所学校都有优秀教师,让每一个孩子都能接受好教师的教育,有人说“在现阶段,这几乎是一个不可能完成的任务”,因为“好教师”是动态的标准,“优秀教师”总是在比较中产生的。

“义务教育优质均衡发展县创建,教师队伍建设极为重要。从指标来看,绝大部分区县能达到要求,但是有些指标要达到还是很有难度的。”省教育厅督导处副处长鲍铁虎告诉记者,按照义务教育优质均衡发展督导评估办法规定“每百名学生拥有高于规定学历教师数小学初中分别达到4.2人、5.3人以上,每百名学生拥有县级以上骨干教师数小学初中均达到1人以上,每百名学生拥有体育、艺术(美术、音乐)专任教师数小学初中均达到0.9人以上”“全县每年交流轮岗教师的比

例不低于符合交流条件教师总数的10%,其中骨干教师不低于交流轮岗教师总数的20%”在薄弱的乡村学校很难达到,这需要各县区教育行政部门统筹考虑,根据实际,制定政策,创新实践。

基于教育现状,“优化顶层设计,均衡配置教师”屡屡被提及。“解决人民群众最关切的问题,办好家门口的学校,核心是教师均衡,必须加强教师队伍建设。”宁波市教育局局长朱达说。要按照城乡编制标准统一要求,确保一线专任教师足额配备。落实农村特岗教师津贴和乡村教师津贴制度,确保乡村教师人均年收入不低于城市。乡村学校艺术类教师不足等教师结构性问题最为普遍,需要教育行政统筹考虑。在丽水市教育局局长王平看来,必须加强教师资源的统筹管理,整体提升城乡师资水平,探索教师编制的市域统筹和城乡统筹配置机制;全面推进教师“县管校聘”改革和教师职称自主评聘改革,着力解决乡村教师结构性缺员和城镇师资不足问题。健全名师、名校(园)

长培养体系,完善乡村教师荣誉制度,在评优评先、工作奖励、职称评审等方面向农村倾斜。完善乡村教师待遇保障机制,建立教师待遇与公务员工资联动机制,充分发挥绩效向农村教师倾斜的导向作用。

要让每所学校拥有优秀教师,立足校本培养,促进本校教师的专业成长,搭建教师多维发展平台也是关键。优秀教师需要具备的素质有很多,如良好的职业道德、过硬的专业技能、必要的科学知识等。湖州市南浔区教育局局长陈勤泳认为,教师内在素质的提升,需要“内修外炼”。“建立名师乡村工作室是我们的新探索,至今已建成123个名师乡村工作室。”杭州市教育局副局长蒋锋说,名师乡村工作室项目通过每个名师带10个以上乡村骨干教师,辐射影响带动一批乡村教师成长,形成“1+10+N”的乡村教师培育机制。工作室共招收带教乡村教师超过1500名,辐射乡村教师近2万名。名师们走进乡村学校,为乡村教师量身定制培养培训方案,提

高了乡村教师培训的针对性、实效性,为乡村教师专业成长和乡村学校特色发展搭建了广阔平台。宁波市则实施了乡村教师专业发展支持计划,如特级教师(名师)与乡村青年教师师徒结对、网上名师工作室、乡村教师国际交流培训等。

做好教师“县管校聘”以及教师交流和支教工作,是保障师资均衡的重要途径。要探索研究教师目标性流动,逐步形成从“要我交流”到“我要交流”、从“流得动”到“流得好”的转变,实现教师成长与学校发展“双赢共促”。要做好科学的顶层设计,调研分析教师年龄、学历、职称及骨干教师分布,制定“由超编向紧编学校”“由中心城(镇)区向农村边远学校”流动细则,进一步推动全区师资均衡。建好合理的保障机制,以教师居住地与流入学校的路程远近、学校教师编制和地域偏远情况,设置交通补贴。同时在业务比赛、评优评先、职称评审、岗位聘任等方面优先考虑交流教师,为交流教师快速成长创建平台,从而激活教师队伍。



□21 世纪教育研究院副院长 熊丙奇

要实现义务教育优质均衡发展这一现代化目标,笔者以为,除了加强教师队伍建设以外,应以“县管校聘”、教师交流轮换为重要抓手,针对制约教师交流轮换的制度问题,进行深层次改革,这包括切实落实教师法,保障教师的待遇,并以此为基础,探索建立国家教育公务员制;实行中小学民主管理,调整政府管理学校的模式,发挥教师在学校管理中的作用,实行教育家治校。这实质是整体提高我国基础教育办学质量、扩大教育公平的必然选择。

根据教育部公布的数据,截至2019年3月,全国有2717个县实现义务教育基本均衡发展,占全国总县数的92.7%。中西部地区实现义务教育基本均衡发展的县数占比达到90.5%,有16个省(区、市)整体通过评估认定。这一均衡成果是值得肯定的,但是,进一步推进均衡,面临现实的困难。比如,家长对学校师资力量微小差距都极为敏感,一所好学校,关键在于有好教师,“择校就是择师”,这要求各校必须缩小师资差距,尤其是骨干教师师资的差距。

其实,我国早就把教师交流轮换作为推进义务教育均衡的重要举措。2010年颁布的《国家中长期教育改革和规划纲要(2010—2020年)》提出要实行县(区)域内教师、校长交流制度。2014年,教育部等3部委联合印发《关于推进县(区)域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》,对加快推进校长教师交流轮岗工作作出全面部署,明确提出,要加快建立和不断完善义务教育学校校长教师交流轮岗制度,力争用3~5年时间实现县(区)域内校长教师交流的制度化、常态化,率先实现县(区)域内校长教师资源均衡配置。

实行教师交流轮换,也是浙江推进义务教育县域均衡的重要措施。到2018年,在浙江省89个县(市、区)中,有33个县(市、区)进行中小学教师“县管校聘”管理改革,使教师由“学校人”变成了“系统人”。进一步推进义务教育均衡,需要各县(市、区)推进“县管校聘”改革,并在推进这一改革时,推行与之配套的教师管理与评价改革。

实行教师轮换,也是发达国家推进义务教育均衡的经验之一,日本、美国等国家都实行教师轮换制,要求教师四五年一轮换,但这些国家实行教师轮换,有两个基本制度做支撑:一是国家教育公务员制度,义务教育教师是国家教育公务员,享有相应的待遇,与之对应,教师必须履行轮换的责任;二是现代学校制度,在中小学实行民主管理和教师同行评价,对教师的管理、考核、评价,不是由行政部门主导,而是由教师委员会负责。不少人担心教师轮换会影响学校的办学特色。其实,一所学校办学的特色,主要源于现代学校制度,在现代学校制度之下,学校会形成自身的办学定位、办学个性,每部分教师的轮换,不会让学校特色消失,反而会增加教师的职业体验,提高教师的素养。

我国当前却缺乏这两个基本制度。这就导致教师轮换遭遇很大的现实阻力,甚至会发生变异。一方面,教师没有意识到交流轮换是自己的职责,因为目前的教师管理权责关系并不清晰。针对这一问题,去年年初中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出,要确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位,明确中小学教师的权利和义务,强化保障和管理。这被解读为要建立国家教育公务员制度。在笔者看来,随着我国各地落实1994年颁布实施的教师法,保障“教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平,并逐步提高”,我国可以启动实施国家教育公务员制度,在教师享有教育公务员的权利和待遇时,要履行相应的教育职责。

另一方面,从已经实施教师轮换、“县管校聘”的地区看,还存在把教师交流轮岗作为对教师的“处罚”的现象——对于那些不配合领导、批评学校的教师,教育部门和学校会率先将其调配到薄弱学校,这就把教师轮换异化为“教师流放”。如果不改变行政治校的问题,教师交流轮换,很可能在一些地方演变为教育官员、学校领导“治不听话”教师的一种手段,这也会误导教师对交流轮换的理解,认为轮换到“弱校”,是贬低,轮换到“强校”,则是奖励。而发展义务教育,从根本上是要消除所谓的“强校”和“弱校”。

也有家长对轮换骨干教师感到不解,担心骨干教师“流走”影响学校办学质量,消除家长的担忧与顾虑,也要建立现代学校制度,在学校内建立教师委员会,负责包括课程建设、教师培训、教师评价在内的教育教学事务,这样,会让新轮换教师融入到学校办学中,发挥骨干教师轮换的作用,也为学校培养新的骨干教师。

让教师交流轮换常态化,其实是一项系统工程,需要深入教育管理制度改革,建立现代学校制度,推进教育去行政化,保障教师的待遇和合法权利。如果不能切实保障教师的待遇和权利,教师交流轮换很难常态化、制度化。

交流,让校校拥有优秀骨干教师



实现师资均衡,区域该怎么做?

本期嘉宾

叶哲铭:杭州师范大学经亨颐教师教育学院副院长
黄 伟:杭州市下城区教育局党委书记、局长
来江飞:杭州市滨江区教育局局长
方伟军:龙游县教育局党委书记、局长
陈勤泳:湖州市南浔区教育局党委书记、局长
韩宜波:岱山县教育局副局长

主持人

本报记者 言 宏

主持人:推进县域教育优质均衡发展,教师均衡配置是关键。大家对此有何思路和建议?

韩宜波:只有师资优质均衡发展,才能保证教育质量的优质均衡,我县把此轮创建优质均衡发展县的重心放在了加强教师队伍建设上面,通过制度保障,促进教师交流、教研、专业发展的本地化和校本化。

来江飞:教师的均衡是个相对的概念和动态的过程,所谓相对就是没有绝对的均衡,所谓动态就是一个不断追求和变革的过程。区域层面要制定好有利于教师均衡发展的机制,如优秀教师招聘与交流制度、教师的普遍培训和优秀教师的个性化培养制度、校长的培养和交流制度、“区管校聘”制度的建立与实施、教师的评先评职称制度等,在这些事关教师切身利益的制度中,应尽可能从有利于教师均衡、相对薄弱学校教师的引进、交流的角度去思考。未来,杭州市滨江区想尽快实施校长职级制,使干部配置达到均衡,然后启动对副校级干部的全面考核制度,让校长们从职务走向专业;加大对相对薄弱学校教师的帮扶力度,加大优秀教师的交流力度,给予相对薄弱学校更多资源。

黄 伟:评判县域教育师资是否均衡,我认为有几个外显指标:学历、职称、年龄结构以及名师的分布。目前,重点要解决的是对新建学校的扶持和盘活教师资源配置。主要做好加强新校园师资储备、把好师资入口关卡、建立职称预申报机制3件事。杭州市下城区准备提前一年开展新校园师资储备,通过拓宽优秀人才引进“绿色通道”、直接考核招聘等形式招录优秀毕业生;设立开拓创业奖,给予每位到新建学校任教的教师每年5000元的奖励,对于主动交流到新建学校任教的市级及以上综合荣誉的骨干教

师,给予5万元专项奖励。教师招聘突出年轻化、高学历,综合超缺编数、扩班情况、退休人数、教师流动等情况,统筹招聘指标;根据学历、岗位、职称等情况确定招聘对象。

主持人:培养更多的优秀教师是促进师资均衡的一个有效途径。让每一所学校都具有“自我造血”的功能,助推本校教师专业成长是关键。对此,各位有何建议和思路?

叶哲铭:首先,要引导教师积极认同自身职业的意义和价值,应该摒弃简单说教,要积极探索各种实践体验式的师德养成路径,特别是送教下乡、对口帮扶、服务特殊群体等活动,有助于教师发现或找回从教初心,确立对职业的价值认同。其次,要指导教师做好职业发展规划,特别是要抓住从教1~5年和10~15年这两个关键期。区域教师培训机构要系统设计和有效支持1~5年教龄教师的专业发展,努力实现“三年成熟、五年成才”。从教10~15年的教师基本完成家庭建设任务,同时在业务上走向成熟。这一阶段要重新激发教师“二次成长”的热情,通过选拔实施区域骨干教师培养计划帮助教师进一步成长,从经验型教师走向研究型教师。再次,要做好对教师的职业保护和社会关爱。特别是在基础教育领域女教师居多,面临家庭和工作双重压力,往往自我成长的动力不足。地方教育行政部门要想方设法减少对教师的外部干扰,切实给教师“减负”。

来江飞:需要建立学校层面的教师的培养制度,可以在全区范围甚至区外寻找名师建立工作室;完善校内聘任制度,按照岗位需求和自己申报、同行认同、集体决策等程序与方式,建立聘任机制,形成队伍的活力。

黄 伟:要实现教师的可持续发

展,就要精细实施教师梯度培养,创新开启区域研训教的现代转型。要指导各校做好教师职称申报规划,与岗位聘任相结合,建立预申报机制,订制教师个性化的职业成长计划,学校进行梯度培养。今年,下城区提出了“让每一间教室都有优秀教师”的培养理念和工作目标,优化了“全员培训、梯度培养、全域提升”的教师培养模式。针对新教师、骨干教师、名教师,推进个性化培养模式。同时,下城区还持续实施教师海外研修计划,5年间先后有400多名骨干教师赴海外研修,激发了专业化发展的内驱力。

方伟军:要重点打造专家型懂管理的校长、专业化有情怀的教师、高素质会育人的班主任3支队伍。这需要做好精准施训促成长、激励骨干留人才、保障待遇稳人心3项工作。应争取出台教育人才政策,优化质量优秀奖考评办法。推进教师管理体制机制综合改革,制定中小学教师职称分类评价量化细则,引导教师专业成长;探索校长效能考核,实施校长职级制改革。龙游县连续10年举办“教学展示月”活动,让各教师群体都有展示和学习平台。强化校本研修过程管理,组建“1+X”校本研修共同体抱团研修模式。提高教师的质量奖、绩效工资和班主任工作补贴水平,把更多的人才留在教师队伍。

主持人:要确保城镇薄弱学校、农村学校有更多好教师,推进师资的优质均衡离不开教师的区域流动。如何推进校长教师交流轮岗?

方伟军:要建立制度鼓励优秀教师到农村去,在评优评先和培训安排上,向农村学校倾斜。要搭建农村教师成长舞台,关心关爱农村教师,设立乡镇教育质量奖励基金,实施农村教师公共交通优惠政策,提高农村教师政治和经济待遇。城区骨干教师到农村支教或交流到农村学校,可享受双倍的人才津贴;城区学校教师在农村服务3~5年经考核后可无条件返回城区学校。

韩宜波:要补短板,定政策,拓宽渔农村义务教育学校教师补充渠道,壮大师资队伍,实施渔农村义务教育学校教师定向培养专项计划。岱山县提出关于深化渔农村义务教

育学校教师的激励机制、新生力量培育办法、名师骨干补充渠道拓宽途径等。努力通过立章立制实现骨干教师管理的制度化、规范化。要求城区义务教育学校骨干教师任期内与渔农村1~2名义务教育学校青年教师结对,定期帮扶支教;用足用好“林祥成奖教助学金”及其他专项奖金,每年对实绩突出的骨干教师给予津贴补助。还组建省教育专家团队赴岱山支教,招聘银龄教师讲学支援等。

黄 伟:应该丰富教师交流形式,包括指导型交流、服务型交流、互动型交流等。为促进骨干教师交流,发挥他们在学科建设、教师培养等方面辐射、引领作用;为职称评审、岗位聘任需要而参加交流的教师搭建平台;为缺编学校互派中青年教师挂职锻炼创造条件;为存在搬家迁户、孩子读书等需要的教师提供机会。可以通过岗位竞聘+教师交流的方式落实“区管校聘”,以师为本,致力构建均衡和谐的教师群落。“竞聘”与“交流”适度引入竞争机制,可以更新教师的工作状态,唤醒教师成长的第二曲线。下城区开展三轮岗位竞聘。第一轮为校内竞聘,建立优先聘任机制,比如班主任可以不参与竞聘而优先上岗;第二轮为协作体内交流轮岗,建立四个协作体,由年度轮值组长组织校内竞聘人员在协作体内参与跨校竞岗,竞岗成功后办理交流手续;第三轮为区域内统筹岗位,给予前两轮落聘人员再次竞岗。

陈勤泳:科学规范是确保“县管校聘”改革成功的前提,刚柔并济是顺利推进“县管校聘”改革的方法策略。要科学制定系列文件,确保民主测评、量化评分、现场演说等程序合法合规。既要坚持客观公正,又要体现人文关怀;既要让教师发挥特长、适岗竞聘,又要激励教师珍惜岗位、静心从教。教师调配要着眼学校发展和教师成长,从机制上积极引导,有效整合“教师交流”“长期调动”和“县管校聘”3种方式,让跨校竞聘成为常态。目前的学校适岗竞聘,仅仅是指工作岗位的匹配,还没有真正涉及专技岗位等级。等时机成熟时,可以实行高职低聘或低职高聘,以进一步体现能者上、庸者下的人事分配制度,调动教师工作积极性。