

□杭州市上城区教育局
党委书记、局长
项海刚

美好蓝图变为美好现实,关键在人、关键在队伍。全省“新春第一会”提出了全面加强“三支队伍”建设的目标,号召各类人才在勇当先行者、谱写新篇章中奋发进取、竞相奔腾。杭州市上城区秉持“成就每一位教师”的教育理想,以教师发展肩负起人才强国使命,创新实施“五阶段五梯队多维度”教师培养机制,连续多年荣获浙江省中小学教师专业发展培训绩效考核第一名,成功入选“全国教师队伍建设的十大优秀案例”等,教育人才引育全省领跑。

“五阶段五梯队多维度”教师培养机制,旨在打通每一位教师的成长进阶通道,构建起金字塔形的上城教师专业成长体系。在此基础上,凸显多维度,立足岗位,不断挖掘和激励不同阶段、不同学科教师的生长点,呈现“人人渴望成才,人人努力成才,人人尽展其才”的生动局面。

一、辐射引领,携手并进共同成长

优质均衡是高质量推进教育中国式现代化发展的核心所在,师资队伍的优质均衡便是重中之重。名师荟萃是上城教育的核心竞争力,全区现有正高级职称教师32人,累计培养省特级教师85人。为此,上城教育积极发挥名师资源,着力在辐射引领上下功夫,努力实现引领一批、带动一片、辐射一域的效果。一方面,全域推进特级教师工作站建设。制定《杭州市上城区特级教师工作站实施意见》《杭州市上城区特级教师工作站评估办法(试行)》,异校设立区首届特级教师工作站131个,招募骨干学员1532名,覆盖中小学全学科,全面实现“校校有特级”。另一方面,不断升级教师交流工作机制。数字赋能,升级“数字驾驶舱”教师交流平台,精准化推进教师交流和选配工作;待遇激励,对交流到相对偏远的4个街道区域的教师,增加地域性绩效奖励。2023年,全区交流教师592人,其中骨干教师353人、校级干部79人,有效推进师资均衡配置,促进教师专业发展。

二、师德为先,立德树人筑梦未来

育人自育师始,提升教师育人能力是推进高质量教师队伍建设的必然要求。上城区坚持师德师风第一标准,持续完善教师人才培养机制,为思政课教师、班主任设计专属成长路径。针对思政课教师队伍,强化党建引领,推行区四套班子领导与百位思政课教师结对、“局长思政课”特色品牌,提升教师事业信仰力;强化评价激励,在“五阶段五梯队多维度”教师专业培养中单列思政课教师维度,每年评选“荣誉思政课教师”;强化机制建设,出台《加强新时代中小学思想政治理论课教师队伍建设工作实施方案》。针对班主任队伍,出台《关于加强新时代中小学班主任队伍建设的实施意见(试行)》,打造“星级班主任”评价体系,建设首批班主任工作室30个,铺设班主任成长进阶通道;专设“荣誉班主任”奖项,持续激励教师成为“最值得托付孩子的人”。

三、适性发展,不同岗位同样精彩

育人是一个系统而复杂的工程,需要学校、家庭、社会的多方参与,更需要各个岗位教师的分工协作、互相补位,形成合力。上城区坚持“不同岗位,同样精彩”理念,为不同岗位教师架设个性发展通道,赋能教师成长。聚焦青年教师成长,创新设立“最受学生欢迎教师百合奖”,通过评选活动,让师生之间的爱与温暖实现“双向奔赴”;为外地来杭的新教师提供青年教师公寓等福利,100%满足5年内新教师的住房需求,以事业留人、以待遇留人、以情感留人。聚焦文化学科之外教师成长,专项设立“上城名师金桂奖”,每年轮流推出十佳艺术指导、十佳金牌教练、十佳金牌管家等奖项,将聚光灯投射于“每一个”,努力让每一个平凡岗位“被照亮”、每一个奋进团队“被看见”、每一个幕后楷模“被仰望”,凝聚磅礴力量,推进区域教育高质量发展。

宁波:

建设一支中国式现代化教师队伍

□宁波市教育局党委书记、局长
毛才盛

全省“新春第一会”聚焦“人”在中国式现代化建设中的核心主体地位,系统部署“三支队伍”建设工作。教育系统是“三支队伍”建设的重要一环,宁波现有中小学(幼儿园)教师11.5万人,其中省特级教师176人,正高级教师217人,总量位居全省前列。

改革是永恒的动力。作为教育部基础教育综合改革实验区、信息技术支撑学生综合素质评价试点区域和全国中小学科学教育实验区,近年来,宁波以向海而生、扬帆逐浪的开拓精神,以教师之强赋能育人之强。

“三名”工程赋能中小学综合改革实验

一是以“晾晒”加速孵化教育家型校长,撬动激活办好人民满意教育的“一江春水”。宁波首开市领导牵头的校长交流会。以校长(书记)队伍建设为支点,大力推进干部队伍系统重塑。交流会每半年举行一次,不同学段不同类型的教育同台晾晒,分管副市长点评。自2022年7月以来,31位中小学(幼儿园)、特殊教育学校、成人学校校长(书记)登台“赛马”,强力推动校长队伍“人人上跑道,个个奋力跑”。

二是以“专项”悉心培育大先生型名师,接续涵养高质量办学的“源头活水”。市教育局联动人社等部门,统筹专项经费,从2021年起,依托五大重点项目、四大培养模块、“六个一”目标责任,培养一批基础教育界的领军人才,

引领广大教师努力锻造为党育人、为国育才的本领,争当新时代大先生。首轮甬城教育名家领军工程历时3年,目前,43名培养对象中,有5人新晋省特级教师,1人获评省级名师,1人入选省高层次人才特殊支持计划教学英才。

三是以“机制”打造专家型班主任,积极营造守护成长的“青山绿水”。班主任是立德树人的首席执行官,是学校基层治理的灵魂人物和学生身心健康的呵护者。市教育局高度重视班主任队伍建设,于2018年成立宁波市班主任专业发展指导中心,划拨专项经费重点推进,开启新秀班主任、骨干班主任、名班主任三级成长体系和名班主任工作室建设,打通学科专业发展和班主任岗位晋级的“双通道”,形成了示范先行的“宁波经验”。

面向未来,建设中国式现代化教师队伍

随着信息文明、智能文明的到来,“教育4.0”“未来学校”“跨学科学习”等教育新词不断涌现,传统教育元素面临迭代跃迁。然而,优秀人才引进区域不平衡、编制超配与结构性短缺、教育教学能力与社会需求不匹配、教师成长动力不足等困难制约着教师队伍的现代化。

穷则变,变则通,通则久。2024年2月底召开的全市教师工作会议上,宁波拉开了教师发展改革的序幕,市教育局与浙江大学、华东师范大学等10所国内知名高校签约建立教师培训基地,授牌公牛集团、奇安信科技集团等20家企业为职业院校“双师型”教师培训基地,

温州:

打造“未来教师”人才雨林

□温州市教育局党委书记、局长
郑焕东

近年来,温州教育系统聚焦培养高素质创新型人才,落实立德树人根本任务,推进“未来教育”体系建设,遵循规律、善于创新,在基础教育阶段强化全面育才,在职业教育阶段强化技能立才,在高等教育阶段强化深造育才,在终身教育阶段强化人人成才,加快构建高质量教育体系,打响“好学温州”品牌。

在教育高质量发展进程中,温州教育系统深刻领会习近平总书记强调的“强教必先强师”要求,深刻认识“要推动教育向未来前行,基础是培育打造‘未来教师’人才队伍,以人才之强支撑教育之优”的核心理念。

一方面坚持严管厚爱并举,创新“思想筑基、师德铸魂”体系,既通过“我的教育故事”全员宣教、“温州教育大先生”寻访选树等活动,加强师德师风正向引领,也通过完善教师入职查询机制、加强师德师风违规监管处置,督促广大教师坚守底线。同时还高规格出台“礼

遇优待”“尊师强教”等政策,升级构建全社会关爱教师大网络,建设市县乡三级教育基金体系,设立6000万元专项培育激励基金,在教师待遇、人才住房、关爱礼包、社会尊师等方面做了大量工作,聚才爱才留才力度前所未有。

另一方面坚持强基培优并重,聚焦“未来教师”核心素养,深化教师职业生涯全周期培养改革,特别是高度重视领航校长的选用管育、领军教师的培养激励、较弱教师的管理帮扶,促进全体教师素养提升,优化教师学历、年龄、职称结构。近两年,温州新增省特级教师47名、正高级教师58名,“三层次”领军教师增加了3400余人。去年,教育部在温州召开国家基础教育教师队伍建设工作改革试点工作交流会,“温州经验”作了典型推介。

当前,教育发展进入新阶段,比以往任何时刻都迫切需要一支高素质专业化创新型教育人才队伍。温州教育将坚持“人才兴教”不动摇,以国家基础教育教师队伍建设工作改革试点为契机,持续打造“未来教师”人才雨林,推进“好学温州”跃升发展,为全省教育高质量

发展贡献温州更大力量。

一是大力弘扬教育家精神,健全师德师风教育体系,着力培育师德崇高、情怀深厚、风清气正的教师队伍。重点打造教育家型校长、领军教师、教研员、班主任以及乡村学校“种子”教师等人才队伍,以优秀人才的均衡配置促进城乡、区域、学校教育高质量发展,大力培养拔尖创新人才。

二是提质加强数字化赋能,构建数字化管理“一库两端N场景”模式。基于一个教师成长主题数据库,健全教师分学段分类别分层次评价机制,推进教师培训课程标准体系建设,实现教师基础情况、评优评先、培养培训、评价考核等数据多跨协同、深度融合,描绘教师“数字画像”,赋能教师专业成长。

三是积极争取全社会支持,联动各地各部门主动想法子、找路子,保障提升教师福利待遇,大力争取企业、乡贤等社会力量支持,优化建强教育基金网络,合力办好第40个教师节庆祝表彰等活动,升级教师关爱礼包,进一步提升教师的职业成就感、从教幸福感。

丽水:

“引育用管”并举,提升教师队伍素质

□丽水市教育局党委书记、局长
范寿仁

全省“新春第一会”强调加强“三支队伍”建设,这是我省构筑人才竞争新优势的固本之举、创新之举。教育是培养“三支队伍”的主阵地,是输送“三支队伍”的主渠道,教师队伍更是“三支队伍”建设的重要组成部分。丽水将坚持“引育用管”并举,着力打造高素质教师队伍,为推进教育跃阶攀高提供有力支撑。

坚持“引”为先,千方百计招人才。丽水市县两级党委政府坚持把“招才引智”作为战略性先导工程,持续加大教育人才引进力度,拓宽人才引进渠道,优化人才发展环境。丽水出台了教育人才引进新政,实施“来浙丽、育新人”绿谷名教师引育工程,通过加大校园招聘力度、市县统筹组团引育、创新编制预核制度、打造引才绿色通道等,奔赴浙江师范大学、华东师范大学、华中师范大学等国内知名师范院校招引优秀毕业生,从人口关提升教师队伍质量。大力实施师范生定向培养,加强高中生

涯规划教育,引导有志从教的学生报考定向师范生,加强过程跟踪管理,培养本土后备教师队伍。引进北京师范大学、华东师范大学等优质教育资源,为吸引市外优秀教师创造了良好平台。用好山区26县政策,设立正高特色岗位,吸引市外优秀教师来丽从教。

坚持“育”为要,竭尽全力培人才。丽水实施教师发展“百千万”计划,着力构建教师成长通道,让优秀教师不断涌现。针对青年教师,实施“一二三四五”行动计划,即一年起好步、两年过好关、三年上台阶、四年展实力、五年显身手,助力站稳讲台、练好基本功。针对成长期教师,构建教师专业成长阶梯,形成从县级、市级到省级,从新苗、新秀到教学名师、教育精英的通道,拓宽教师成长空间。针对成熟期教师,实施名师名校长“双名”工程,实行双导师制培养模式,开展教育英才领军人才和青年人才评选,积极培育学者型校长,让更多名师、名校长脱颖而出。

坚持“用”为重,想方设法聚人才。丽水对教育人才始终高看一眼、厚爱三分,党委政府通过走访慰问一线教师、

接见优秀教师代表、表彰教学和师德师风模范等形式,营造浓厚的尊师重教氛围。建立完善的待遇保障机制,教师人员经费投入、教师培训经费等实现逐年提高,教师的平均工资水平不低于当地公务员的平均工资水平,让教师无后顾之忧。加强名优教师获得正高级、省特级教师荣誉后的“誉后管理”,开展“领雁”行动,组建名师工作室,发挥名师辐射引领作用,不仅让教育人才有用武之地,更让教师事业有盼头、干事有劲头。

坚持“管”为基,真心实意护人才。丽水对教育人才的关心爱护既体现在管理上,也体现在情怀上,更体现在环境上。注重正面引导,开展“弘扬践行教育家精神、勇当‘浙丽优学’挺进师”行动,强化教师的价值引领、职业认同,引导广大教师争做教育家精神的宣传者、弘扬者、践行者。强化负面约束,突出师德师风第一标准,全面加强师德师风建设,开展校风教风学风“三风”建设和师德师风专项整治。推进教师“积分制”管理,实行评优评先校长签字背书制度,探索师德“校廉码”监管,引导教师躬耕教坛、潜心育人。

编者按:

农历新年上班第一天,全省“新春第一会”召开,会上强调要全面加强“三支队伍”即高素质干部队伍、高水平创新型人才和企业家队伍、高素质劳动者队伍建设。会后第三天,省委书记易炼红到省教育厅调研座谈,期望全省教育系统率先走出一条“教育培养优秀人才、人才引领科技创新、创新赋能高质量发展”的融合贯通新路径。打造高素质的教师队伍,为建设“三支队伍”提供了教育支撑。本期关注——

『三支队伍』建设呼唤怎样的教师队伍



扫一扫,关注“浙江教育报 前沿观察”
微信公众号,了解教育前沿观点