



聚力托举新时代教师队伍

——三地局长共话师资队伍建设的思考



主持人:本报记者 唐琪
访谈嘉宾:陈建银 河南省洛阳市城乡一体化示范区政协工委副主任 教体局党组书记、局长
杨远东 四川省天府新区社区治理和社事局党组书记、局长 胡继军 辽宁省沈阳市和平区教育局长、局长

习近平总书记在全国教育大会上强调,要实施教育家精神铸魂强师行动,加强师德师风建设,提高教师培养培训质量,培养造就新时代高水平教师队伍。提高教师政治地位、社会地位、职业地位,加强教师待遇保障,维护教师职业尊严和合法权益,

让教师享有崇高社会声望、成为最受社会尊重的职业之一。如何从区域层面不断建强教师队伍、优化教师成长发展环境?本期我们邀请三地教育行政部门负责人深度对话,希望对读者有所启发。

创新手段破解师资难题

主持人:加强教师队伍建设是教育强国建设中最重要、最基础的工作。具体到区域层面,各地都面临着不同程度的教师资源结构性短缺等困难。先请三位局长谈谈,您所在的地区教师队伍建设的难点堵点何在,又是如何对症下药的?

杨远东:天府新区作为国家级新区,近年来吸引了大量高科技企业和高素质人才入驻,人口、年龄人口在规模和结构上发生了巨变,教师结构性缺编问题日益凸显,尤其是体育教师数量不足,缺口达90名。新区教育系统在大讨论中,受到新发展理念中的共享理念启发,提出探索建立体育教师共享机制,并于2021年7月在全国率先设立体育教师共享中心。我们将退役运动员再就业问题和解决中小学体育教师短缺问题有机衔接起来,已吸纳55名奥运(世界)冠军、体育名宿在内的2000余名专业人才入驻,从体育拓展到科学、劳动、国防、艺术、心理健康等众多领域。

共享教师模式的核心在于探索推行多点执教的新模式,共享教师不固定属于特定的学校,由共享中心统一聘任、统一管理、统一调度,实行先入驻、再培训、后上岗,根据学校课程发展需要,在新区全域范围内进行排课走校、多点执教,打破了教师身份限制,实现了由“学校人”向“系统人”转变。每学期可完成3万余节体育国家课程、课后延时课

程、区(校)队训练课程、寒暑假(周末)托管课程等教学任务。经过3年多的探索,共享中心服务学生人数超过9万,服务家长数量超过12万,家长整体满意度达到95.96%,区域中小学生学习优良率在2021年的55.25%提升到2023年的70.57%。共享中心模式入选教育部“双减”和全国基础教育综合改革典型案例,被写进了成都市第十四次党代会报告。

胡继军:和平区是沈阳市的中心城区也是教育强区,和平区教育备受社会和家长的关注。近6000人的教师队伍,最大的问题是学科结构不均衡,尤其是心理健康教育等专业性强的学科教师短缺。和平区统筹部署区域教育力量,创新实践盘活教育资源,除了高校直招、社会招聘、整合在地资源外,还实行学科领域负责制,心理健康教研员采取蹲点包校的方式,走进中小学校的课堂和社团活动,帮助学校培养兼职教师,蓄积教师力量。此外也通过多方招聘、融合社会资源等方式补充师资力量。

陈建银:洛阳市城乡一体化示范区有教师1510人。教师资源结构性紧缺,城乡、校际师资不均衡。为优化教师资源配置,我们制定规划,近年来共投资7亿元,建成投用中小学9所,改扩建学校22所,新增学位1.3万余个,共撤并小学及教学点33所(个),合并分流教师287人。通过合点并校、资源重组分配,缓解了教师紧缺难题。同时以区内名校、洛阳市

真招实招提高教师待遇

主持人:习近平总书记在全国教育大会上强调,要提高教师政治地位、社会地位、职业地位,加强教师待遇保障。在这些方面,各地有什么好举措?

陈建银:我们积极为偏远地区学校建设教师周转宿舍。我区东南部属于半坡地带,距市中心地区较远,所在乡镇的学校建设随着我区经济发展有了很大改善,但当地教师因交通不便、住宿条件不足等问题连年流失,因此成为我区教师稳定性最差、流动性最大的区域。寇店镇教师中有近100名外地教师离家较远。经区党工委、管委会研究决定,2023年投资460万元在寇店中学规划建设一幢共60套教师周转宿舍,建筑面积2100平方米,每套宿舍有厨房、厕所、住室,空调和家具配备一新,用于该镇中学、小学离家较远教师的生活安置。今年春季,50余名教师搬入新宿舍。大家高兴地说:再也不用上下班来回跑,晚上还可以在学校辅

导学生、跟同事散步聊天,每天都元气满满地上课。

胡继军:和平区高度重视教师队伍的稳定。在评优晋级中倾斜一线教师,尤其是体育、美育学科单独给出名额,这一政策极大调动了教师的积极性。在奖励先进树立典型方面,和平区教育局举办新锐教师大赛,从教龄3-5年的教师中选拔专业能力和综合素养优秀者,破格认定为区骨干教师。同时推出新教师安心工程,为新教师提供一年的免费住宿,还为租房的青年教师每月提供600-800元补助,解决新教师生活困难等。

杨远东:我非常同意您的看法。天府新区近10年新增0.9万常住人口,达到1.4万余人。为了留住人才,新区探索形成教师优待保障三大工程:一是打造安居工程,多措并举满足教师住房需求;二是实施乐业工程,设立10亿元人才发展专项资金,用于人才奖励和项目资助扶持,同时探索教师年薪制、协议

优化评价激发内生动力

主持人:《深化新时代教育评价改革总体方案》从师德师风、教育教学、学生工作、科研和荣誉5个方面完整构建了教师评价体系。这些要求如何在区域层面落地?

杨远东:教育评价事关教育发展方向。近日,天府新区发布了中小学(幼儿园)教师发展评价参考建议,以专业+发展为指引,从师德践行、教学实绩、综合育人、自主发展四个维度设立17项指标,为学校教师队伍建设提供参考标准。这套指标是在国家关于新时代高素质专业化教师队伍建设的文件精神指导下,对比了国内外对教师发展的指标要求,在北大、成都大学专家的帮助下,结合新区实际和教师队伍梯队培养规划,为学校提供的参考文件。这是新区首次对教师发展提供系统的区域建议,既体现了对教师职业素养的全面要求,又突出了教师专业发展的核心要素和关键能力。它有助于激发教师的内生动力,为新区构建高质量教育体系,推进新区教育综合改革更加内涵和高品质发展奠定了坚实的保障基础。我

们还有一点创新,就是将学生综合发展结果直接嵌入教师教学实绩里评价,与学校发展建立紧密的逻辑链接,从理论和实践层面实现学生、教师和学校发展的一体化,形成了制度闭环,这在四川省属首例。评价实施主体为学校,和常规教学工作结合,不造成教师额外负担。

胡继军:我重点谈一谈师德师风评价。师德师风建设作为评价教师队伍素质的第一标准,已成为教育家精神锚定的首要对象。为解决师德师风评价权责不清、评价标准难于量化、评估方法单一、评价结果过于重要等问题,明确党组织书记和校长是学校师德师风建设第一责任人。建立学校党组织统一领导、党政齐抓共管、各部门各司其职的师德师风工作和考评机制。区域把师德师风建设作为评价教师队伍素质的第一标准,弘扬教育家精神,实施一体评价,建立健全自我评价、集体评价、组织测评、社会评价四位一体的评价体系,在师德评价中引入教师个人、学科(年级或部门)、教师党支部和学校党组织、

家长等多个考核评价主体,把教师思想政治素质和师德师风评价作为党组织发挥政治功能的重要抓手,在教师成长和管理各环节发挥政治和师德双把关作用,以考核评价推动教师群体形成出干劲、出业绩、出人才的良好局面。

陈建银:我们致力于为学校减负、为教师松绑,让主业回归,以评价改革撬动减负提质。一是在教师职务晋升评定中,降低综合荣誉积分,提高实绩实效占比,引导教师聚焦主责主业;二是改变学术技术带头人等业务类荣誉评定方式,规范制定教师必备业务力点,通过过关验收、展示、答辩等形式认定业务类荣誉,达到名副其实;三是优化教师评价意见,从仅以学生分数评价教师,转向教师专业发展和学生素养提升相结合,同时让学校、同行、家长、学生多维度评价教师;四是提升监测评价质量,紧扣课程方案和课程标准,提升命题质量,由知识考查转向能力考评,各学科制定知识能力细目表,由以评促学,以评促学转向以评领教、以评领学,开展作业设计、命题设计专项培训,促进教学评有机衔接,避免低层次、漫卷。

教师团队在练习合唱

在甘肃省敦煌市西关小学

高质量发展离不开高效督导

——基于中国教育报区域教育高质量发展案例的思考(四)

近年来

教育督导体制机制改革后,督导服务时间指导台

新华社记者

多措并举支持

陈斌

摄

在中国教育报、中国教育发展战略学会区域教育专委会联合征集的800多个区域教育高质量发展案例中,有不少案例关注教育督导主题。一些地方案例用生动的实践从不同侧面给出了高效督导的答案,展现出教育督导的丰富内涵与有效路径,让人深刻感受到了教育督导“打铁还需自身硬”的道理。

教育督导工作要紧紧围绕教育改革重点,不断深化新时代教育督导体制机制改革,扎实开展督政、督学、评估监测,全面提升教育督导实效,为推动教育体系从有到优、由优向强转变提供强有力的支撑,着力推动教育强国建设重大决策部署落地见效。

践行先进督导理念,有效激发学校动力

长期以来,学校督导评价过于重视鉴定与奖惩、忽视改进与发展的问题比较突出。尽管发展性督导评估的理念比较为大家所认同,但落地却比较艰难,成功实践不是很多。而山西省晋中市太谷区多年来秉承中小学校发展性督导评估的先进理念,一把尺子和多把尺子相结合,设置基础、发展、附加等多元、个性化指标,把学生素质测试作为学校评价的重要内容,运用增值评估方法,鼓励学校自主发展、个性发展,有效激发了学校发展动力,留下了一行区域教育高质量发展评估的扎实足迹。山东省潍坊市奎文区则借鉴风险督导的理念,创新实施学校办学行为督导评估免检制,根据不同情况对学校部分指标进行免检,免检指标实行过程监管,督导评估重点聚焦问题较多的领域,简化集中评估指标,既有效减轻了学校应对集中评估的负担,又突出了重点难点。

建强教育督导队伍,有效提高督导能力

人员数量不足、专业能力不强一直是督学队伍建设的短板。江苏省涟水县综合发展中心、个人特长等因素,从教体局、教师发展中心和中、幼、园园中选聘495名教育管理骨干、教研骨干担任督导专家,有效扩大了督导力量。山东省潍坊市奎文区科学设置督学职级,根据资历、专业能力、工作实绩评定督学职级,严格督学工作常规管理,委托第三方对督学进行绩效考核,将教育督导经费纳入区财政预算,合理发放督学工作补贴;明确规定督学工作时间等同一线教学工作时间,对督学职称评聘、工作考核予以相应保障,这些做法均是实招、硬招,有效夯实了督学的专业地位,打牢了督导工作基础。

优化督导过程方法,有效减轻督导负担

督导评估必不可少,但如何优化督导过程、减负提质一直是一个需要破解的问题。各地在督导过程中上大文章,呈现不少亮点。如江苏省涟水县组成49个督导组,8个问题整改回访组,每周安排双随机教育督导不少于6所学校,严格督导流程,形成发现问题、督促指导、整改回访、考核问责的工作闭环,有效保证了督导成效;山西省晋中市太谷区教育局管理人员参与督导,把平时对学校评估的情况填入《过程评估记录册》,责任督学把每月督导情况填入《挂牌督导记录册》,均按照一定权重在对学校综合督导评估中赋分,既提高了过程督导的实效,又有效减轻了督导对象集中迎评的压力。

建设智慧督导平台,有效提高督导效率

单纯线下督导评估动用人力多、时间长、量化数据不足等弊端,长期困扰督导评估工作,但督导评估线上平台功能不完善、督学信息化水平较低,又是督导评估数字化转型的瓶颈。上海市闵行区着力做好数字化先行,自2013年起就积极建设教育督导评价数字化系统,系统构建区域三级四类数字化评价体系,形成了政府服务、学校管理、个体发展、三级评价框架和学生成长评价、教师发展评价、学校管理评价、社会满意度评价、四类评价指标系统,可以多层次、多角度收集数据,做到各种数据共享、相互支撑,各类评价环环相扣、有机结合,显著提高了督导评价的客观性、科学性,在服务政府决策、学校管理、师生成长等各个方面凸显了数字化督导评价的强大力量。重庆市高新区公共服务局搭建数据收集、智能分析、整改反馈三大平台,有效支撑教、学、管、评,形成了区域教育督导新生态。他们专门开展督学数字化能力提升培训,在全国范围内聘请督学顾问团成员开展线上报告分析,重视数据的深度挖掘运用等做法,大大提高了智慧督导的实效。

以上案例既包含教育督导评估理念的转变、督导方式的变革,也有不少局部的优化、环节的创新,但均让我们看到了教育督导评估无限的活力和巨大的潜力。总体看来,教育督导评价仍然是一个比较薄弱的环节,许多难题尚待破解。督导有方,督无定方,期待各地能够从以上案例中有所启发,根据党和国家的政策要求与法律法规规定,面对教育强国建设的督导评价需求,结合本地实际,着力在督导评价工作体制、机构队伍建设、工作过程创新、结果深度运用等方面大胆探索,创造出更多、更实用的新经验,为教育高质量发展贡献更多的智慧和力量。

(作者系国家教育行政学院教育督导与评价研究中心特约研究员、中国教育学会教育督导分会副秘书长)



区域简况

河南省洛阳市城乡一体化示范区(伊滨区)地处洛阳市区东南部,辖3镇3街道、87个社区,常住人口32万。现有各级各类学校77所,在校生约13.05万人。近年来,全区通过育名校、建集团、共同体等方式促进基础教育各学校协调发展,已初步形成教育规模适度、发展速度适度、教育结构适当、教育效益适宜的发展环境,区域教育质量明显提升。

四川省天府新区位于成都平原南部,2014年10月获批国家级新区。新区始终坚持教育优先发展,以共享理念推动基础教育综合改革,成功创建全国中小学科学教育实验区、融合教育等4个教育部试点项目和体教融合等6个省级试验区,实现了从“装不下、教不好”向“高品质、多元化”的跃升。

辽宁省沈阳市和平区是沈阳市的政治、经济、文化中心,全区共有中小学41所,中小學生近10万人。近几年,和平区聚焦基础教育突出问题,立足学前教育的公益普惠、义务教育的优质均衡、高中教育的特色多样和特殊教育的多方共育,构建了区域教育发展的新样态。