

教师工作

让教师队伍“工作母机”强起来

□ 黄小华

党的十九大对新时代教师队伍建设的专门部署,强调要“加强师德师风建设,培养高素质教师队伍,倡导全社会尊师重教”,让从事教师工作的我们备受振奋,也让全国1500万教师深受鼓舞。习近平总书记一直关心牵挂教师队伍建设,每年教师节期间都通过不同方式看望慰问教师,发表重要讲话,对广大教师提出“四有好老师”“四个引路人”“四个相统一”的要求。总书记还对李保国、黄大年同志先进事迹作出重要指示,号召全社会进行学习。党的十九大部署和习近平总书记的重要指示,为新时代加强教师队伍建设指明了方向、提供了遵循,我们要深入学习贯彻、坚决贯彻落实,采取真抓实干招硬招使教师队伍这支工作母机真正强起来,为办好中国特色、世界水平的现代教育提供坚强的人才保障。

发挥中央文件这个高位引领。根据中央部署,《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》已经在十九届中央深改组第一次会议审议通过,这是建党以来首次以中央名义印发的加强教师队伍建设的文件,充分凸显出以习近平同志为核心的党中央对教师队伍建设的高度重视和对广大教师的厚爱。文件着眼于未来五年的目标任务,放眼于2035年的长远发展,对下大力气建强教师队伍作出了全面系统的决策部署,重点就加强师德师风建设、提升教师专业素质能力、深化教师管理综合改革、提高教师地位待遇、加强党对教师工作的领导等五项核心工作做出总体部署,对规划引领、指导做好新时代教育教师工作具有里程碑的意义。接下来关键是抓落实,通过制定分工方案、召开部署会议、开展政策解读、组织专门宣讲、加强指导监督,明确施工图、时间表、责任人,推进地方打通落实全面深化新时代教师队伍建

设改革的“最先一公里”,推动全国各地教师队伍建设踏上新征程、开启新局面。

强化师德师风建设这个重中之重。育有德之人需有德之师,良好的师德师风是教师队伍建设的灵魂。加强教师队伍建设党的建设的领导,引导广大教师坚决拥护中国共产党的领导,带头践行社会主义核心价值观,增进对习近平新时代中国特色社会主义思想的思想认同、理论认同和情感认同,坚决杜绝在课堂内外发表违反党的路线方针政策等错误言论。健全师德师风建设长效机制,构筑覆盖各级各类学校的师德师风建设制度体系,推动师德师风建设走上规范化、法制化轨道。建设一批师德师风教育基地,开展理论研究、构建课程体系、进行质量监测。做实师德师风教育,开展“中国好老师”行动,举办职业院校党的建设培训班,抓好师德师风源头教育。创新师德宣传,推进全国高校黄大年式教师团队创建活动,组织创作一批反映教师队伍新形象新面貌、群众喜闻乐见的影视和文艺作品。严格师德惩处,建立曝光平台和定期通报制度,实行师德“一票否决”,着力营造崇德向善、风清气正的教育行风。

振兴教师教育这个基础工程。办好教师教育是新时代满足老百姓从“有学上”到“上好学”、从“有老师”到“好老师”需求的源动力,是办好更加优质教育的根本前提。以实施《教师教育振兴行动计划》为契机,重点建设一批师范教育基地,着力办好师范院校和师范专业,切实扭转教师教育在一定程度上弱化的倾向。特别是要着眼于实现学前三年毛入园率达到85%、普惠性幼儿园占比达到80%的目标,扩大学前类教师教育供给,规范幼师学校办学行为,从师资力量上保障学前教育的质量水平,落实党的十九大提出的“幼有所育”要求。

开展高校师范类专业认证工作,建立教师教育质量的保障制度,保持和强化综合化背景下的教师教育特色,推进教师教育内涵式发展。完善教育部直属师范大学师范生公费教育政策,吸引和选拔优秀青年进入师范专业,提高教师来源质量。推进教育家办学,遴选培养一大批名师名校长,鼓励他们在实践中大胆探索,创新教育模式和教育方法,形成教学特色,造就一批当代中国的教育家。

补强乡村教师这个短板弱项。打赢脱贫攻坚战,阻止贫困代际传递,根本靠教育,关键在教师。深入落实好《乡村教师支持计划》,压实地方主体责任,确保惠及乡村教师的编制、职称、待遇、住房、医疗、表彰、奖励等每一项政策举措落地生根、见到实效,真正形成“越往基层、越是艰苦,地位待遇越高”的激励机制。加强培养补充,鼓励地方政府和师范院校采取多种方式培养“一专多能”的本土化乡村教师。加强培训提升,落实乡村教师校长培训指南,提升信息技术应用能力,盘活存量资源,使他们跟上新时代教师知识能力更新的步伐。在更大范围推进交流轮岗,深化“县管校聘”制度改革,引导城镇优秀教师校长向乡村流动。关爱乡村青年教师,优化发展环境,丰富文化生活,帮助解决实际困难。通过一系列组合拳的持续发力、久久为功,吸引、稳定和造就一大批素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍,让每个乡村孩子都能享有公平而有质量的教育。

抓准校长队伍这个关键人群。在加快教育现代化、建设教育强国的新征程中,建设一支符合好干部标准的高素质专业化校长队伍尤为紧迫和重要。突出政治标准,深入落实《高校领导人员管理暂行办法》《中小学领导人员管理暂行办法》,严格实行资格准入制度,新任校长和书记应

当具有相应的教师资格、学历和专业技术职务,严把入口关,真正把讲政治、懂教育、善管理的人员选拔到领导岗位。改革完善选拔任用方式,合理配备领导班子,防止简单以票、以分或者以学历、职称、头衔、荣誉等用人偏向。加快推行中小学校长职级制改革,促进校长专业成长。积极推进校长书记校际交流,促进优质教育资源均衡配置。坚持从严管理监督与激励关怀相结合,建立容错纠错机制,营造鼓励探索、支持创新的氛围。通过选优建强校长队伍,充分调动他们的积极性、主动性、创造性,努力办好人民满意的教育。

深化管理改革这个制度保障。科学合理的管理制度,是激发教师队伍生机活力、提高教育教学质量的关键因素。按照党的十九大的部署,深化教师管理制度改革,坚决破除一切不合时宜的思想观念和体制机制弊端,突破利益固化的藩篱,使各项管理制度更加定型,更加符合中央要求、基层实际、师生需求。聚焦关键环节,深化中小学幼儿园教师的准入、退出、招聘、职称和考核评价制度改革,优化教师资源配置,完善岗位管理制度,畅通教师职业发展通道。完善职业院校专兼职教师聘用和考核制度,共建培训基地,支持与行业企业联合培养师资,建设技艺精湛、专兼结合的“双师型”教师队伍。深化高校人事制度改革,使高校具有更加自主灵活的用人权,完善考核评价制度,突出教育教学实绩和师德要求,努力扭转重科研轻教学、重数量轻质量的倾向,引导广大教师潜心教书育人、静心研究学术。健全中小学教师工资长效联动机制,推进高校教师薪酬制度改革,加大对教学型名师的岗位激励力度,通过完善待遇保障和激励机制,不断提升教师的政治地位、社会地位、职业地位。

营造尊师文化这个外围条件。只有教师受尊重,教育才能充分发展,社会才能繁荣进步,民族才能实现伟大复兴。积极推动尊师行动融入各级党委和政府治国理政实践中,充分认识教师工作的重要性,把加强教师队伍建设作为重大政治任务和根本性民生工程,坚持教育规划、经费、政策、资源等要素优先向教师队伍建设倾斜。大力弘扬中华优良尊师传统,积极汲取国外优秀尊师理念,构建新时代尊师文化体系。加强尊师教育,把尊师文化融入课堂教学、校园文化和社会实践多位一体的育人平台,让孩子从小埋下尊师的种子,坚决杜绝辱骂甚至殴打教师暴力事件的发生。加大表彰力度,提升奖励层级,落实相关优待政策,鼓励社会力量对教师出资奖励,营造尊师重教的良好社会风尚。维护教师合法权益和职业尊严,关注教师身心健康,提供有效健康服务,克服职业倦怠,让教师安心从教、热心从教、舒心从教、静心从教,使广大教师在岗位上更有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感。

十九大关于新时代大力加强教师队伍建设的号角已吹响,中央关于全面深化新时代教师队伍建设的蓝图已绘就。我们要紧密团结在以习近平同志为核心的党中央周围,把思想和认识统一到十九大的精神上来,把智慧和力量凝聚到中央的决策部署上来,咬定青山不放松,一张蓝图干到底,以饱满的热情、昂扬的斗志、顽强的作风、奉献的精神,忘我投入、激情奋斗,攻坚克难、敢于胜利,努力建设一支新时代党和人民满意的高素质、专业化、创新型教师队伍,为加快教育现代化、建设教育强国,实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦奠定坚实基础。

(作者单位系教育部教师工作司)

局长专栏

规划到点 自评当先



陈卓珺 浙江省磐安县教育局副局长

对规划实施情况进行高质量的自我总结、自我评价是促进学校依法办学和自主管理的重要环节。但事实上,仍有许多学校存在重规划制定、轻规划评价的现象。由于前后规划之间相互衔接,上一轮规划的完成情况是下一轮规划制定的现实依据和逻辑起点,上一轮实施的成败得失是下一轮规划的有益启迪和重要借鉴,所以,学校自评应当成为联系新旧规划的桥梁纽带,从“要我评”走向“我要评”。

自评是按照学校安全工作、德育工作、办学特色、文化建设、教学改革、课程建设、教育质量、学生发展、教师发展、办学条件、教育研究及社区评价等领域,一展开盘点。须做到定量评价与定性评价相结合,大处着眼与小处入手相结合。

自评是对绩效的自我评判,需要变笼统为确证。目标大家提,责任大家担,事情大家做,绩效大家评。绩效评价贵在实事求是,帮助形成“现在处在哪里”的基本判断。按各项规划目标的完成程度,分为达成、基本达成、没有达成三类情况,并打出自评分,切忌模棱两可。

自评是对问题的自我剖析,要变肤浅为深刻。冷静分析目标未达成的原因,不外乎两个方面。一是所定规划不接地气。由于对校情摸不透,对现行政策、制度的效力估计不足,在目标设定上过于理想化或平庸化,没有贴近最近发展区,导致有的规划显得前瞻有余、务实不足,在执行过程中受主观条件制约,感叹“欲渡黄河冰塞川,将登太行雪满山”,到头来发现成果寥寥;相反,有的学校目光短视,不敢提出“跳一跳,摘桃子”的挑战性目标,致使一轮规划到期,学校几乎在原地踏步。二是执行乏力,知行不一。许多校长有办名校的追求和理念,却没有追赶名校的行动。表现在缺乏再想一步的思维方式,再走一步的工作方式,既没有把办学目标、育人目标具体化,也没有以课程的形式给予落实,既没有对好创意深入跟进、形成品牌,也没有及时、彻底解决问题,致使先进的办学理念停留于思想启蒙或浅步探索之中,远没有落地生根。

自评是对教师的自我教育,要变自说自话为开门纳谏。有了初评报告,并不是自评的结束。初评的质量如何需要接受多方评价。让学生把学校的初评报告带给家长,接受学生及家长的监督;在校园网公示初评报告,接受教师的评议;把初评报告送交上级教育行政部门,接受领导和专家的督导。在收集各方意见的基础上修改并定稿,最后由教代会审议通过。这样,规划制定得怎么样,执行得怎么样,由过去校长自说自话变成现在在教师说了算、家长说了算、学生说了算、专家说了算。更为重要的是,让自评的过程成为教师自我教育的过程,通过自评,让教职工意识到自己不仅是制定规划的主体,更是执行规划的主体,享受学校发展成果的主体,增强个人发展与学校发展一体化、同步化的认同感。

自评是对经验的自我提炼,要变感性认识为理性认识。经验是可贵的,对于解决同一环境条件下问题能发挥积极作用,但毕竟属于个性化、局部性的认识,缺少理性和深层次思考,因而对实践没有多少指导价值,只有经过抽象、概括、凝练,上升为规律性的理性认识才能成为行动指南。坚持问题课题化、经验概念化,以课题为引领,超越实践、超越经验,带动学校工作的深化、具体化和科学化,提升办学品质。

自评是对未来发展的自我期许,要变应景之作为行动指南。经多方评价、凝聚民智的自评报告,不可束之高阁,任何时候切不可忘记自评的目的和初衷是发挥其效用。以上一轮规划的自评为基点,登高望远,自我扬弃,遵循规律,汲取教训,提振精气神,制定并实施好下一轮规划,实现学校发展再出发。

督导在线

督学,学校发展的重要力量

□ 梁好

前不久在一所学校督导时,学校环境优美,校园文化建设颇具特色,各项管理也十分到位,足见学校管理者的用心与努力。然而,学校班级文化却是一片空白,除了白墙、黑板、标语之外,再无其他。对此,校长大倒苦水,为了启动和实施班级文化建设,学校大费苦心,班主任会议上布置,校会上要求,但班主任热情不高,班级文化建设一直处于停滞状态。鉴于此种情况,我建议校长召开班级文化建设推进会,并邀请几位督学参加,为学校班级文化建设助力。

班级文化建设推进会召开时,我和两位督学受邀参加。这两位督学是城区优质学校的校长,其学校的班级文化建设颇具特色。会上,两位督学结合本校班级文化建设情况做了介绍,并出示精心准备的有关班级文化建设的幻灯片。

会议总结阶段,我对学校班级文化建设提出四点建议:一是认真想。班级文化是班级精神面貌的体现,是班主任以及科任教师、学生集体智慧的体现。希望班主任发挥聪明才智,构建体现自己教育思想的文化创意,成就班级精彩。二是出去看。前往两位督学所在学校参观学习。三是动起来。班级文化建设关键靠班主任,靠全体师生,各班级积极行动,将设想变成现实。四是赛起来。学校可以组织班级文化设计大赛,对优秀的班级进行表彰奖励,让教师的创意与思想得到应有的鼓励与认可。

会议很成功,班主任备受鼓舞,校长更是当场表态,一定要按照督学的要求,将学校的班级文化建设做起来,实现学校文化的整体推进与提升。会议结束之后,各项工作有序开展,组织班主任到督学所在学校参观学习,班主任与科任教师

积极磋商研讨,与学生共同设计班级文化,学校出台了班级文化评比奖励办法,班主任激情高涨,班级文化建设如火如荼。

原本对班级文化建设热情不高的一所学校,经过督学的策划与推动点燃了班主任的工作激情,实现了班级文化建设的跨越与提升。从中,我们至少可以得到以下几点启示:

其一,借助督学的智慧提升学校管理创新力。

督学在教育管理、学科教学等方面拥有自己的专业特长,经过长期的教育督导实践与探索,其站位与视角较之常规的学校管理者更高一筹,更能为学校管理提供思路,用自己的专业素养与教育智慧为学校管理打开另一扇窗。学校十分棘手的问题,通过督学的帮助,会找到适合的方式方法巧妙化解。案例中通过召开班级文化推进会,邀请督学现场讲解各自

对班级文化的理解、探索以此激发班主任工作的热情,实质上就是用智慧激活智慧,用激情点燃激情,对于提升学校管理的创新力具有重要的促进作用。

其二,借助督学的资源引进学校管理外驱力。

督学大多是区域优质学校的优秀管理人员,他们不仅自身具有过硬的专业素质,而且具有相应的教育资源,一个督学就是联系所在学校的纽带,就是带动校际合作的桥梁。督学过程中,不仅要发挥督学的专业优势,而且要充分挖掘督学的资源优势,通过督学牵线搭桥,让优质学校的先进管理经验与典型做法引领、带动被督导的薄弱学校,发挥抱团优势,实现区域学校的整体发展。督学亦可以通过自身的专业地位,在督导责任区域开展相应的学科教研、教育管理论坛、学校管理展示等活动,充

2018

《中国教师报·区域教育周刊》

品牌活动

期待各地关注、支持、承办……

<p>第一季度</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 全国思想力局长推选 	<p>全年三大公益活动</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 课改明区(明校)探营 ● “区域课改智库”沙龙 ● 区域课改创新成果推广 	<p>全年五大增值服务</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 区域课改培训 ● 区域教师成长学院共建 ● 区域课改推进专家评估 ● 区域教育发展顶层设计 ● 区域教育发展规划制定
<p>第二季度</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 第五届全国教育局长峰会 		
<p>第三季度</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 区域学校创新发展论坛 		
<p>第四季度</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 首届区域课改智库年度论坛 ● 发布“区域课改研究报告2018” 		

服务热线(同微信)
18610378011
18611016809