



李琮
内蒙古乌兰察布市教育局局长

四举措 推动教师发展

近年来,内蒙古乌兰察布市以培养高素质、专业化教师队伍为目标,以均衡发展为重点,以提高教师教学能力为中心,统筹规划,建立健全中小学教师队伍机制,切实提高乡村教师福利待遇,提高教师社会地位和幸福指数。

第一,加强师德师风建设,规范教师从教行为。2015年,乌兰察布市教育局印发《加强中小学建设师德师风长效机制》,健全相关制度,加强教师职业道德,将师德建设纳入学校和校长年度考核目标。作为评估学校办学质量的重要指标,在全市范围内开展师德塑造工程和师德专项教育活动。

第二,深化队伍改革,破解教育发展的瓶颈。2012年,我们开启了中小学校长队伍和教师队伍改革工作,实行校长职级制、任期目标责任制,教师实现教职工岗位全员聘用制。在第一轮改革的基础上,2015年市政府又印发了关于《进一步深化中小学校长队伍管理改革的实施意见》,开启了“三项改革”,进一步完善中小学校长制度、教师管理机制,围绕课堂教学改革方面,在中国教师报的大力支持与指导下,从改变课堂出发,抓教师队伍建设。

几年来,我们确定了29所学校作为区域推进课改校,先行先试,总结经验。组织教师到河北、河南、重庆等地学习培训。我们还专门建立了关于加强教育科研工作,在科研过程中,把问题调研作为教研的重点,推动课改。每年,我们都要开展好课堂大赛、教学基本功大赛,推动课堂教学改革向前迈进。课堂发生了深刻革命,一批课改名校成为乌兰察布市学校课堂教学质量的排头兵。

第三,坚持统筹规划,合理配制教师资源。为促进乌兰察布市各级各类教师均衡发展,解决学校教师不足的问题,从2011年开始,全市公开招聘3491名教师,为中小学缓解了教师紧缺的问题,队伍结构进一步优化。

第四,抓好全员培训,提升教师整体素质。我们以教师能力提升工程为抓手,抓好市县级培训,分类实施项目驱动。开展教师职业培训,加强指导,使计划落到实处,见到实效。利用对口帮扶,加强培训深度广度;由北京市委和乌兰察布市教育局共同组织帮扶学校,利用优质教学资源,开展多种形式的培训,每年培训校长、教师2100多人次。各级各类培训紧紧围绕课堂教学改革,更新办学理念,提升教学能力,改革课堂教学方法,进一步促进了教师队伍专业发展。



周晓锋
河南省内乡县人民政府党组成员
北京市延庆区发改委副主任

好机制 成就好经验

近年来,我们以打造区域性教育高地为抓手,大力弘扬重教传统,不断完善机制保障,河南省内乡县的教师队伍建设经验也因此被国家教育体制改革领导小组办公室在全国推广。

第一,建立完善农村教师队伍长效补进机制。内乡县既有教学点分散、教师自然减员的客观实际,也有学生急剧增加向中心城区流动的现实问题,同时要牢牢守编制底线的制度设计,面临师生配比的双重矛盾如何破解?一方面,我们每年按所需教师数量,及早制订计划,面向社会公开招聘。2014年以来通过招聘补进教师1901人,60%以上教师分配在偏远乡镇和贫困乡村学校;2016年又为偏远山区学校定向招聘30名教师,逐步解决乡村教师不足问题。另一方面,我们引进社会资本,组建支教团队,通过政府购买服务,充实乡村教师队伍。

第二,建立完善农村教师待遇提高机制。内乡是国家级贫困县,财力虽有限,但在提高教师待遇上绝不含糊。一是率先落实贫困乡村教师补贴,按不同区域分类设档,加大补贴力度,有的教师每月可享受补贴2000多元;二是严格落实乡镇生活工作补贴,根据乡镇教师工作年限,按每人每月200-350元的标准,严格落实省定补贴要求;三是实施牧原教育基金教师奖励计划,从去年开始,从牧原教育基金中又拿出2500万元,按普惠性、奖励性分配原则,综合考量各种因素,按照200-700元设立不同档次,对全县各教育阶段在编在岗教师实行差异化奖励。

第三,建立城乡教师素质提升机制。我们既要教师教得好,也要学生学得好。一是加强教师业务培训,认真落实国家及省市县培训计划,扎实开展星级教师评定、“网上晒课”、学片教研,多策并举提升教师业务素质;二是创新开展支教活动,组织县内120位名师,按学科分成40组定期到偏远乡镇、贫困乡村学校实行精准支教,实现县域优质师资全覆盖;三是引进优质教育资源,通过与北京师范大学进行区域教育合作,着力打造30所名学校、30位名校长、200位名教师和100位名班主任,唱响内乡教育品牌,提升核心竞争力。



李艳丽
河南省洛阳市西工区教体局局长

教师是儿童的重要“环境”

《意见》发布,我们第一时间学习、传播,都感到非常振奋,因为它抓住了中国教育发展最核心、最专业的部分,就是教师队伍建设。

教师要成为一名真正的教育者,必须朝着三个方面发展:一是教师的学科专业成长,需要通过学校的校本研修实现;二是教师要完成对自我的认知,修复并完善内心,重建内在关系模式,形成完整而又成熟的人格;三是教师要完成对儿童的认知与理解,懂得儿童0-18岁的心理特点及认知规律,知道儿童每一种行为的背后都有哪些问题与需求。

就我国基础教育的现状而言,当前教师发展存在的突出问题有两点:一是教师缺乏知识的更新,对于儿童的心理特点及认知规律几乎一无所知,对教育本质的理解处于混沌状态;二是教师的发展缺乏精神引领,几乎所有的培训都关注教师的学科专业、班级管理、师德师风建设,唯独没有对教师内在人格的完善与发展的深入解读。

我们可以看到,当前中国的基础教育凸显的问题,都与教师的专业成长有着密不可分的关系。

目前,教师发展模式亟须改变的有三个方面:第一是帮助教师提升意识。只有意识的改变,教师才能知道人是什么,教育是什么,人和人的关系是什么,爱是什么,自由是什么,自由为什么要在教育中成为第一位,规则是什么,世界是什么,才能睁开眼睛看到一个新的世界。

第二是对教师进行大规模的心理辅导,让教师敞开心扉,对生命产生感觉。这样,教师的眼睛就能看到生命,以此改变对待儿童的态度。而状态的改变必须经由一个成长的历程。这项工作永无止境地做下去,直到一代新的生命成长起来。

第三是让教师了解并懂得0-18岁儿童成长的基本规律;懂得什么叫儿童的敏感期,知道儿童每一个行为背后的心理问题与需求;明白什么叫实体化认知,清楚一个12岁以下的儿童手里没有实物就无法进行思考;知道每一个孩子都天然地生活在自己的精神世界里,让他们自由选择,感受自我、发现生命、创造人生。

教师的成功与幸福,其实就是教师自我价值的实现。一方面体现在职业中,另一方面体现在内在不断的清明与圆满中。



高峰
中国科学院附属玉泉小学校长

完善治理结构 激发教师活力

当前,学校面临的问题,主要集中在教师身上。有“劳模型”教师,任劳任怨,不管怎样都能认真尽职地工作;有“问题”教师,他们仅仅是以工作为谋生手段,以工资高低决定付出多少,而且不求上进;当然更多的是我们基层的普通教师。

教师的“问题”,一方面是外部的政策、环境、待遇造成的,另一方面是教师自身的目标追求造成的。

这些“问题”,迫切需要《意见》这样的顶层设计的落实来解决,更重要的是需要区域、学校和教师从自身发展出发,寻求破解之道。

对于一所学校来说,通过治理结构的调整,将办学的权利真正赋予教师,保障他们的工作生活,让他们在参与办学中找到归属感,实现自我价值。

如果聚焦到班主任,也同样需要从结构治理上去求解。岗位是一定的,但是每位教师可以自由选择岗位,可以自主搭配团队,然后再配以相应的评价机制。这样依靠教师发展,不仅解决了教师不想干、干不好的问题,也很好激发了教师的创造力。

学校发展最终要靠教师,靠教师的创造力,而教师的创造力一定来自于自由的工作环境,只有这样才能突破发展的瓶颈。

比如我们北京海淀的教师,工资待遇保障基本生活没有问题,买车也没问题,当然,买房子是个问题。但是基本的归属感是没有问题的,他们缺的是自我价值的实现。我们只有给教师一种自由,他才能实现一种自我的认证。

最后,我想说,中小学不必去做什么特色,把学校办成优质学校,让每一个孩子得到幸福成长,是我们的最终目标。



杜金山
山东省教育学会教育管理
研究专业委员会副会长

从问题出发 求解教师发展

教育的发展,总是从问题出发,而问题即出路。我想基于多年的一线行走和观察,从五个方面的问题谈教师队伍建设。

第一,中国教育面对的新挑战。以前,人的发展是人类文明的发展,进化是人自身的进化。如今,当社会不断“进化”,世界不断融合,人工智能时代来临,深度学习发生,人必须主动迎接挑战,开启自我的“进化”。

第二,我们必须考虑培养什么样的人,那么就不仅仅是解决自己国家的问题。其次,在怎样培养人的问题上,可以归结为两方面:一个是选什么内容,建设怎样的课程体系;另一个是育人方式,可以具象化为师生行为,即师生行为的发生点——课堂和师生行为的决定者——师生关系。改造课堂,改变关系,教师是主导者,没有教师的改变和发展,就不可能有中国教育的真正改变。

第三,关于教师的发展。随着《意见》的发布,我们将视角转向教师队伍建设的改革上来,其中蕴含的关键是转变。没有转变的发展,很可能会南辕北辙。但是,未成年人的转变与成年人的转变有很大区别,未成年人的发展和转变是一体化,转变就是发展,发展就是转变,但在成年人的世界里,转变和发展是两回事,我们往往忽略了转变。教师的发展,必须注重真正的转变,在转变中提升教师队伍质量。

第四,教师的专业发展途径。真正的转变和发展的路径,实际上是三个力,即心力、活力、能力。这三个力的源头是心力,不能解决教师心力问题就没有办法解决后面的活力问题,也就不能产生真正的能力。

第五,教师专业发展的方法。突破的方法有许多,特别是在个体突破上。但在行政区域内,也要谋求整体的改变,这样才能真正推动改革,提升教育质量,提高教师地位。因此,区域课改是教师队伍发展的新路径。在这个层面上,中国教师报在全国做了许多这样的区域案例。当一个区域有效地解决了教师的工作价值和意义的问题,教师的内心会变得柔软,他们对工作会更加热爱,整个教师团队的活力将在更大程度上得以释放。

“亮”出新时代教师队伍建设好声音

(上接4版)

第十二,畅通发展渠道。适当提高中小学中级、高级教师岗位比例,畅通教师职业发展通道。同时,推行中小学校长职级制改革,拓展职业发展空间,促进校长队伍专业化建设。进一步完善评价标准,建立符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系,坚持德才兼备、全面考核,突出教育教学实绩,引导教师潜心教书育人。对于职业院校教师的专业发展,高等学校的人事制度改革等,《意见》也都分别做出了明确规定。

第十三,界定公职人员。《意见》明确要突出教师职业的公共属性,强化教师承担的国家使命和公共教育服务的职责,确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位。权利得以界定,义务得以明确。

第十四,提升工资待遇。《意见》要求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,确保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。

第十五,关心乡村教师。对乡村教师高看一眼,厚爱一分。《意见》要求深入实施乡村教师支持计划,关心乡村教师生活,在培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村青年教师倾斜,优化乡村青年教师发展环境,丰富其精神文化生活。

第十六,民办教师同权。我们要认识到,民办学校的教师也是辛勤的园丁,民办学校的学生也是祖国的花朵。《意见》明确要依法保障和落实民办学校教师在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利。

第十七,提升社会地位。让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,《意见》明确要大力宣传教师中的“时代楷模”和“最美教师”。开展国家级教学名师、国家级教学成果奖评选表彰,重点奖励贡献突出的教学一线教师,开展尊师活动,营造尊师重教良好社会风尚。同时建设现代学校制度,体现以人为本,突出教师

主体地位,落实教师知情权、参与权、表达权、监督权。

第十八,强化组织保障。《意见》强调实行一把手负责制,紧扣广大教师最关心、最直接、最现实的重大问题,找准教师队伍建设的突破口和着力点,坚持发展抓公平、改革抓机制、整体抓质量、安全抓责任、保证抓党建,把教师工作记在心里、扛在肩上、抓在手中,摆上重要议事日程。

第十九,强化经费保障。各级政府要把教师队伍作为教育投入的重点领域,予以优先保障;完善支出保障机制,强化确保党和国家关于教师的各种利好能落到实处;优化经费投入的结构,向教师队伍倾斜。

第二十,开展督导检查。把深化教师队伍改革情况作为对党政领导干部督查督导的指标,并将结果作为党政领导班子和有关领导干部年度考核评价、奖惩任免的重要参考,确保各项政策措施全面落实到位,真正取得实效。

在行走中助力教师成长 第五届“课改中国行”公益活动启动

本报讯(记者 褚清源)为贯彻落实《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,中国教师报于2月4日启动旨在助力教师专业成长的第五届“课改中国行”公益活动。活动将由党员记者领衔,以“党员记者走基层”为主题,带领课改专家,邀请中国教师报优秀读者和一线教师作为“课改中国行”志愿者,走进中西部地区、贫困县、革命老区,以采访调研、名师送课、捐赠教育图书、撰写课改调查报告等方式,为加强教师队伍建设贡献自己的一份力量。同时,通过这种走基层的方式,更好地发现基层教育发展的新经验、优秀教师成长的好故事。

自2011年以来,由中国教师报编辑记者、课改专家和教师志愿者组成的课改宣讲与采访团队,先后深入全国25个省(自治区、直辖市)100多个市县区,发现了一批优秀教师和典型课改案例,同时也广泛播撒了课改理念、传播了课改方法。中国教师报编辑记者通过基层行走,用眼睛发现,用脚步丈量,用心灵思考,并整合相关采访调研素材,撰写发布了“中国课改报告”。

有媒体曾把“课改中国行”誉为一场前所未有的“课改长征”。“课改中国行”一端连着教师,一端连着课改,是中国教师报“零距离贴近教师”办报理念的行动诠释,是新课改理念的宣传队和播种机。

据了解,2018年,第五届“课改中国行”公益活动的第一站将走进内蒙古乌兰察布市。