

区域观察

讲好育人故事 展现发展风貌

□王亚路 郭晏阁

2023年是陕西省咸阳市“作风能力提升年”，教育系统持续开展“讲述立德树人故事、深化五育并举实践”主题教育活动，实现以“学”明理、以“讲”铸魂、以“省”清源、以“议”增能，逐渐“讲”出了教师队伍建设的崭新气象，实现教育系统师风大转变、师德大改善、师能大提升。

多形式，“学”有高度。榜样故事、文件解读、主题分享，一场场线上学习、一次次集中交流，让全市中小学教师“学”得过瘾，“学”有高度。据统计，近一年时间里，咸阳市中小学组织专题学习1698场次、交流讨论2305场次，对教育部、省教育厅印发的各类指导性文件进行深入学习、细致研究，确保学有所感、学有所思、学有所获。秦都、乾县、武功、三原等区县邀请专家开展集中培训，助力教育管理干部练内功、提能力；兴平、泾阳、彬州、淳化等地举办校长擂台、校(园)长履职竞赛等，分享办学经验，提升办学品质；渭城、永寿、彬州、旬邑、礼泉分层次开展骨干教师专题培训，促进骨干教师发挥示范引领作用。

广覆盖，“讲”有温度。咸阳市教职工结合岗位职责、学科特点，梳理总结自己在立德树人方面的亲身经历、印象深刻的感人故事，以年级组、学科组、教职工大会等形式进行现场讲述，共话师德、共通心得、共享情怀；开展“师德故事主题征文”“教师一日生活短视频记录”等活动，在全员覆盖、县区选拔的基础上，全市132件优秀作品获得表彰。同时，成立市级师德先进事迹宣讲团，分两组深入各县(市)区和直属学校巡回宣讲，“保安爷爷”景树芳、“守巢人”梁蚕、“最美宿管员”张桂云、“魔法厨师”寇智理、“师德标兵”张小锋、“优秀乡村教师”冯瑞妮、“独臂园长”周忠利、“大国工匠”王海宁、“巾帼标兵”王亚萍等不同岗位宣讲员，用生动的事例、质朴的语言为全市教职工上了一堂生动而深刻的师德师风教育课。全市教职工对标典型，再讲立德树人故事，用真实鲜活的案例温暖身边人、引领身边人。

分层次，“省”有深度。主题学习不走过场，分层研究不浮于表面，在深度“省”中寻求进步。咸阳市中小学领导班子成员、教职工围绕职业道德不严、教育理念没转变、五育并举不实、教学质量优不优，结合岗位特点开展剖析自查、找准问题、剖析根源、总结亮点、反省不足，梳理制定相关问题清单……用有深度的自省行动引起内心触动、引发职业思考、激发干事创业热情。

全方位，“议”有准度。今年上学期，咸阳市中小学和教职工在汇总整理自查的问题和不足之后，先后召开专题研讨会百余次，一校一案、一人一策制定落实工作措施，并表彰部分有针对性、操作性、推广性的典型方案；下学期全市教育系统再次反省自查，并分类推进整改，确保整改到位。各中小学认真学习总结在目标导德、党建培德、典型树德、阵地育德、关怀润德、师德师风、规则立德、严管铸德、考核评德、长效固德等“十育育德”方面的经验，进一步梳理、修订、完善制度体系，推进立德树人、五育并举工作制度化、常态化、系列化。在推进过程中，咸阳市教育局还采取领导包片科室包县的方式，深入基层全程督导，挖掘创新举措和亮点做法，纠正搞形式、打折扣等现象，确保主题教育取得实效，助推教师队伍高质量发展。

(作者单位系陕西省咸阳市教育局)

人口变化、乡村教师队伍素质提升、乡村振兴战略的持续推进……不同时期，乡村教育发展面临着不同的机遇和挑战。在时代发展中，区域教育行政部门如何抓住乡村教育发展的“七寸”，聚资源、强师资、促发展，让乡村教育成为乡村振兴的源头活水。这是区域教育行政部门必须面对又要解决的问题。

特别策划

面对人口之变，乡村教育主动出击

人口变动对教育发展影响深远，只有提前预判学龄人口的变动趋势，才能及时优化教育资源布局，保证学生接受更加优质均衡的教育。随着人口出生率的降低，学龄人口呈现新的变化，与此同时的是城镇学校规模不断扩张，乡村学校规模缩小，这些都改变了乡村学校的分布格局，对乡村教师队伍建设带来了新的挑战。在这样的背景下，如何提高教师资源利用效率，盘活乡村教师资源，提升乡村教育质量，这是区域教育行政部门需要思考的问题。

第一，基于需求，科学研判规模和结构。“乡村学校需要多少教师”“乡村学校需要什么类型的教师”是高质量乡村教师队伍建设的必须直面的重要问题。前者需要基于学龄人口变动趋势进行预测，后者则需要对乡村教师的需求结构进行研判。

科学预测总体规模。师资配置取决于学龄人口规模及分布。乡村产业结构升级、“全面三孩”政策以及一系列配套举措的出台，对学龄人口分布变化带来影响。为了使师资供给及时匹配学龄人口的教育需求，应科学预测学龄人口规模及分布变化，构建以课程设置、学生数量和班级分布为基本参数的教师编制标准测算模型，科学测算不同规模学校的师资需求，并据此预测乡村师资需求总量。

合理研判需求结构。合理的师资结构是建设高质量教师队伍的关键。

乡村教育作为教育体系的重要组成部分，承载着乡村振兴的使命。近年来，贵州省黔西市立足实际，贯彻新发展理念、服务新发展格局，坚持振兴乡村教育和教育振兴乡村“双轮驱动”，深入实施“教育保障、固本强基、筑梦赋能、内涵提质、特色发展”五项行动，推动乡村教育高质量发展，为巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接赋能增效。

加强保障，让乡村教育“稳”起来。黔西市把巩固拓展“3+1”(教育、医疗、住房和饮水安全)保障成果作为全面推进乡村振兴的首要任务，依据《贵州省教育厅劝返复学工作指南“二十条”》，黔西市制定“一生一案”控辍保学工作措施，落实“七长”(县长、教育局长、镇长、村长、校长、家长、师长)负责制和“双线”(行政线、教育线)责任制，建立义务教育“两线四级”监督责任体系，对本地就读学生落实“课前清点、联系家长、追踪家访、报告政府、落实劝返”五步跟踪。3年来，全市义务教育巩固率均保持在100%高位水平，实现安全控辍、质量控辍、情感控辍，落实小升初整班移交，确保学生

优质均衡发展是当前教育改革与发展的重大课题。作为一座滨海小城，山东省荣成市共有58所学校，其中乡村学校43所，城乡学校在教学质量上存在较大差距，尤其是教学层面存在课堂教学方式陈旧、教研力量单薄等问题。针对这一现状，荣成市充分发挥教研机构“领”的作用，将提升乡村学校教学质量的支撑点放在“研”上，关键点放在“训”上，提升点放在“思”上，初步建立研、训、思“三位一体”教研模式，为乡村学校发展注入新动能。

建立“3+2”教研员驻校教研机制。教研员在基础教育课程教学改革进程中发挥着专业支撑作用。《教育部关于加强和改进新时代基础教育教研工作的意见》指出，要“建立教研员乡村学校、薄弱学校联系点制度，组织教研员到农村、贫困、民族、边远地区学校和薄弱学校持续开展教学指导，帮助乡村学校和薄弱学校提升教育教学质量”。从2021年起，荣成市开始推行“3+2”教研员驻校任教工作模式，即教研员每周3天在乡村薄弱学校上班，2天在原单位上班。驻校期间，教研员

人口变动下如何盘活乡村教师资源

□刘善槐 朱秀红

为了优化乡村教师队伍结构，应结合新老教师的更新周期，研判乡村教师需求，为精准补充乡村教师提供依据。

第二，优化配置，结合实际盘活优质资源。为了提高教师资源的利用效率，应保证教师编制在省域内盈缺互补，教师在县域内按需流转。

完善编制调配机制。师资配置是一项周期性工作，而学龄人口的变动往往是非预期的。因此，相关部门应统筹教师编制调配，动态核定教师编制，建立教师编制流转制度，激活编制存量。

健全交流轮岗制度。交流轮岗是均衡师资配置、提高薄弱学校教育质量的重要途径。教育行政部门应通过优质学校派出“管理人员+骨干教师”的方式，系统提升薄弱学校的办学水平。同时，完善教师交流轮岗补偿激励机制，吸引更多优秀教师到乡村学校交流。

深化“县管校聘”改革。地方教育行政部门应加强顶层设计：一是建立多部门协同机制。明确教育、财政、人社、编办等部门责任分工，将“县管校聘”列为“一把手”工程；二是建立岗位设置的动态调整机制，赋予学校用人自主权，制定不同岗位的分类考核指标，提高岗位竞聘透明度；三是完善利益补偿机制，充分考虑政策推进可能存在的风险因素，建立健全配套政策措施，切实维护教师权益。

第三，找准需求，为乡村教师提供

精准培训。在“国培计划”的引领带动下，乡村教师队伍整体质量有了显著提升。为了适应新时代高质量教师队伍建设要求，应进一步强化教师精准培训，充分体现乡村教育特性、学校发展差异以及教师个性化发展需求。

推广体现乡村特性的示范性培训。城市教育与乡村教育代表的是不同类型、不同特性的教育。为了使教师培训充分体现乡村教育特性，应打造体现乡村教育特性的示范性培训，使教师培训更具启发性和推广性。

倡导吻合学校需求的自组织培训。可组织专家学者实地研究乡村学校实际发展需求，“一对一”为乡村学校制订教师培训方案。对于乡村学校数量多、分布广的地区，应推动学区一体化办学，发展小规模学校联盟，构建乡村教师专业发展共同体，为适应学校发展需求搭建自组织培训平台。

发展对接个体差异的个性化培训。每个乡村教师对培训内容、时间与形式均有不同的需求，运用大数据、云计算、人工智能等技术，及时诊断教师的学习进展与培训效果，为不同发展需求的教师提供个性化服务。

第四，挖掘潜能，数字化转型助推乡村教育。在全面推进乡村振兴的时代背景下，加快推进乡村教育数字化转型是建设教育强国、推动城乡义务教育均衡发展、实现乡村教育全面发展的必然选择。

搭建应用平台。要充分挖掘信

息技术在教育领域的潜能，发挥其助力乡村教师队伍建设的积极作用。一是充分利用国家智慧教育公共服务平台，强化数字课程资源建设与更新。二是构建乡村教师专业发展的“云空间”，定期组织教师开展教学研讨。三是组建信息技术专家团队，探索市场化方式合理配置专业技术人员，为实现信息技术与教师资源的深度融合提供支持。

建立共享机制。为了充分发挥信息技术的作用需要构建相应的机制：一是采用多种方式扩大优质资源覆盖面。加强“专递课堂”“名师课堂”“名师网络课堂”的应用，实现优质教育资源辐射乡村学校。二是提高教师信息化素养。将信息化素养作为教师专业能力提升的重要维度，并将其纳入职称晋升、评优评先等考核指标。

完善管理体制。在“以县为主”的教育管理体制下，教育数字化发展水平与地方教育财政投入密切相关，地方政府应统筹制定建设规划，强化资源保障，全面推进数字化基础设施标准化建设，将教育数字化发展水平列为义务教育优质均衡发展督导评估的重要内容。

(作者单位系东北师范大学中国农村教育发展研究院，本文为国家社会科学基金2021年度教育学重大课题“乡村振兴和教育现代化背景下农村教育发展战略研究”的研究成果，课题批准号：VGA210005)

“五项行动”推动乡村教育高质量发展

□黄启贵

“进得来，留得住”的目标。

同时，黔西市构建了“六位一体”学生资助工作体系，建立“四类学生”常态化排查跟踪工作机制，强化学生资助资金的监督管理，将资助资金发放情况纳入专项督查的重要内容，确保资助资金安全有效运行。

强基固本，让乡村学校“强”起来。人才是乡村教育发展的第一资源，黔西市印发《黔西市“强师工程”试点工作实施方案》等文件，不断探索教育人才引进“绿色通道”，补齐配强教师队伍。2023年，通过“人才强市计划”引进研究生学历的高中紧缺学科教师42名，面向社会招聘教师146名，通过“特岗计划”招聘教师50名，预备调动引进各学段紧缺学科教师59名，各学段、各学科教师配备得到进一步改善和优化。

除了积极引进，也练好内功。黔西市以贵州省“强师工程”试点县为契机，依托清华大学、贵州师范大学等高校，充分发挥本土培训专家团队优势，开展多样化的送培到县和自主培训，多层次、多路径提升教师整体素质。

筑梦赋能，让乡村教师“香”起

来。黔西市依据《省教育厅、省财政厅关于对连片特困地区乡村教师给予生活补助的通知》标准，分别落实300元、400元、500元乡村教师生活补助，严格落实基层副高级职称评审认定倾斜政策，让乡村教师有干劲、有奔头，通过精神奖励、物质奖励及教育培育三种激励方式，在全市营造“有为即有位，有位即出彩”的工作氛围，激励广大教师扎根基层学校、服务乡村教育。

内涵提质，让乡村教育“优”起来。构建并完善市教科局—中心学校—校(园)三级教学质量管理体系，分层负责、双向联动、整体推进、注重落实，实现了教学质量动态管理、组织保障和优化服务；建立科学多元的质量评价指标体系和学业水平检测制度，优化义务教育各学段教学竞争机制，强化高中课程改革，调动全市中小学抓管理、练内功、提质量的积极性；制定《黔西市关于进一步提升中小学课堂教学质量的实施方案(试行)》，建立教育常规分级管理、分级负责的工作机制，实行“谁管理、谁负责”的问责制度，强化过程

督导，扎实抓好教学常规备、讲、批、辅、考、研等教育教学环节的有效实施，夯实教育高质量发展根基。

特色发展，让乡村品牌“响”起来。黔西市构建大中小幼一体化德育工作体系，利用村居社区、乡村学校少年宫、学校社团活动等载体传承和弘扬传统文化。如素朴镇素丰小学充分挖掘贵州省非物质文化遗产——素朴金钱棍，通过校园授课、开设兴趣班、设为课间操等形式，让学生近距离感受民间艺术魅力，丰富学生校园文化生活。

同时，各学校结合实际和学生需求积极开发地方课程资源，形成学校地方特色课程品牌。洪水镇把摄影课程纳入中小学课堂，让学生在摄影中发现美、欣赏美、记录美；思源实验学校、黎明小学、金碧三小把足球作为学校特色课程，让孩子在足球游戏竞赛、搜集足球趣闻或故事等活动中享受足球的快乐，形成人人踢足球、人人爱足球的良好氛围，足球文化成为一道亮丽风景线。

(作者单位系贵州省黔西市教育科技局)

“三位一体”为乡村教育注入新动能

□王晓洁

通过听课评课、专题讲座、主题教研等方式，有针对性地开展教研指导。

在教研员驻校工作中推行“五个一工程”，即每学期上一节市级示范课，为不同学科、课型建构教学模型，让乡村薄弱学校教师明确方向；带一支骨干教师队伍，骨干教师与乡村学校教师开展一对一师徒结对帮带活动，从备课、上课、磨课、评课等方面进行指导，让乡村学校教师快速成长；帮扶一所乡村学校，因校制宜开展校本教研和现场指导等活动，通过对驻校单位的问题追踪、评议诊断、跟进指导，促进教学质量提升；建立一个学科基地，聚焦学科课程规划、学业评价中的关键问题，以学科基地建设整体提升教学水平；开展一次技能比武，以教学评比、基本功比赛、案例评选等为载体，搭建平台引发乡村教师对教育教学的思考，促进教师的教与学生的学的转变。

建立“点单+全员”式乡村教师培训机制。市政府每年落实教师培训专项资金300万元用于教师精准培训，重点向乡村学校倾斜。2020年，荣成市成立教师成长学校，针对乡村薄弱学校教师需求采取“量体裁衣”

式培训，有效破解以往教师培训“一点对多点，一课对千人”的低效模式。通过邀请6位教育专家成立咨询委员会，定期为乡村学校教师培训提供解决方案。同时，依托荣成市齐鲁名校长、名师和威海市名师组建300多个名师工作室，将近年来名师论坛、教育改革微成果等800余节资源进行汇总，建成网络资源库，乡村薄弱学校教师可以根据工作需要平台自主点单参训，为乡村薄弱学校教师“按需点单”提供便利。

为了提高培训实效性，荣成市将学员培训表现、考核成绩纳入结业评价，计入个人年度考核；建立导师、学员“双向评价”机制，在授予学员权利的同时，倒逼导师精心备课、研课、授课，促进导师综合素质不断提升。

建立“培育+选拔+推广”式微成果驱动机制。提升乡村学校教学质量，核心是激发内生动力，让学校、教师开展以研究、创新、反思为核心的校本研究，着力破解教育教学实际中的难点堵点。基于此，荣成市出台了《关于进一步深化荣成市基础教育改革微成果评选与推广的实施方案》，

培育评选一批可复制、可推广、可应用的改革微成果，倒逼乡村学校教师反思、提炼、萃取优秀的教育经验，自觉参与改革创新。

在成果评选上，荣成市建立了“集中答辩—专家评审—个人核查—成绩考核”评选机制，凡弄虚作假、成效不突出、成绩不理想都实行一票否决。以第一批“小革小新”评选为例，荣成市组织了17场推介答辩活动、136项微成果项目团队、1400多名教师上台，面向全市进行公开答辩与展示。答辩中，项目负责人脱稿陈述，专家现场提问，成果项目成员随机答辩。举办评选活动既提炼推广了好经验、好方法，也改变了假科研、科研走过场的困境。

在成果推广上，荣成市按照“评选一批，打造一批，推广一批”的原则，严把“推广转化关”，建立优秀“小革小新”成果网上展示平台，组织入围成果建立“优秀成果资源库”，以研究共同体的方式推进推广转化，提高成果的应用辐射面。

(作者单位系山东省荣成市教育研究中心)