

■“办好人民满意的教育事业”系列⑥

本期主持:管培俊 全国政协委员,中国高等教育学会副会长,国家民委原专职委员(副部长级)

建设高质量教师队伍 发展高质量教育

管培俊



6月29日,“七一勋章”颁授仪式在人民大会堂隆重举行。云南省丽江华坪女子高级中学党支部书记、校长,华坪县儿童福利院院长张桂梅获得“七一勋章”,并作为获奖代表发言。

党的十九届五中全会和《“十四五”规划》提出“建设高质量教育体系”新的蓝图。高质量教育体系的关键要素和显著特征之一是高质量教师队伍的支撑。2021年3月,习近平总书记在全国政协医药卫生界教育界联组会上强调,“教师是教育工作的中坚力量,有高质量的教师,才会有高质量的教育”。习近平总书记关于教育和教师工作的一系列重要论述是新时代加强教师队伍建设的根本遵循。我们要“学懂、弄通、做实”,加快“建设高质量教师队伍”,当务之急是全力推进教师队伍建设和改革重大举措落地落实。

建设高质量教师队伍,必须从“为党育人,为国育才”的高度,真正落实教师队伍建设的优先位置。要从战略和全局高度充分认识教师工作的极端重要性,“把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领域”。确立和落实教师队伍建设的“三个优先”：“优先谋划教师工作”，落实教师队伍建设的“五个重要参数”：人员投入比、班额、生师比、教职员比和教师薪酬水平。

建设高质量教师队伍,必须遵循教育规律,深化“放管服”改革,破除体制机制性障碍。要落实中央关于放管服改革总体部署。找准当前教师管理体制机制的“痛点”,针对师资配备、人事管理、编制管理、招聘制度、岗位设置、职称评审等实际问题,推进教师管理综合改革,破解发展瓶颈。一要创新教师管理体制机制:由“多头管理”变“集中统筹”。强化教育部门对教师工作的统筹管理职能,中小学教师由县教育局统筹,高校教师由学校统筹。治事用人相统一。明确编制、人事、财政等相关部门支持、服务和监管具体职责。围绕吸引优秀人才从教的大目标形成合力。二要推进教师编制管理改革:从传统封闭到动态管理、依法管理。建立教师编制管理动态调配机制,全面统筹盘活事业编制存量,优先保障教育发展需要;试行高校学校人员控制总量备案管理,探索解决编制难题,保障教师资源配置,抓紧补充合格师资;加强教职工编制管理,严格执行法定班额和教师编制标准。依法定编、动态核编,规范编制,杜绝有编不补。对确实合格的非在编教师抓紧吸纳补充。警惕出现“第二次民办教师问题”。三要推进“国标省考县管校聘”改革:中小学教师“学校人”到“系统人”。完善教师准入和招聘制度。全面实行教师聘任制。吸引真

正适教乐教的优秀人才加入教师队伍。

建设高质量教师队伍,必须遵循客观规律,努力提高教师地位待遇。要着眼于增强教师职业吸引力的根本举措,吸引更多优秀人才从教。要进一步界定教师法律地位。依据“公办中小学教师属于国家公职人员”的原则,借鉴国际通例,通过修法将其具体界定为国家教师公务员,凸显教育的公益性原则和教师职业公务性与专业性双重属性,增强教师的国家意识和使命感。二要“把提高教师地位待遇作为真招实招,增强教师职业吸引力”。保障教师免除后顾之忧,免受各种纷扰,潜心教学科研。三要探索符合教师特点的待遇保障和激励机制。中小学教师职务制度和工资制度改革,要打破全国事业单位一刀切的困局,充分体现教师职业的特殊性,“畅通教师职业发展通道”,激活教师队伍活力。

建设高质量教师队伍,必须落实“立德树人”根本要求,全面加强师德师风建设。要充分发挥教师党支部战斗堡垒作用、党员教师先锋模范作用。实施教师党支部书记“双带头人”培育工程。把党员骨干教师培养成学术带头人,把学术带头人培养成教学专家。要不断提高广大教师的思想政治素质。引导教师加强理想信念教育,坚定“四个自信”。树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观。要根本改变单纯业务观点,把师德师风教育贯穿教师培养培训全过程和各环节。大力褒奖宣传模范教师,弘扬高尚师德。要健全师德师风建设长效机制。建立师德考核负面清单、教师信用记录,完善师德失范惩戒机制。

建设高质量教师队伍,必须按照教

育治理体系现代化的要求,全面深化教师人事制度改革。一要依法落实高校用人自主权。从学校编制、岗位职数、工资管理等切入,推进“放管服”改革,该放的放到位,该管的管到位,该服务的做到位。使高校真正具备用人自主权,自主招聘、评聘、考核,自主确定收入分配。二要实施教师分类管理。结合学校实际,试行长聘一准聘制。建立有效的教师激励和发展机制。三要创新人才引进机制。提高教师的国际化程度。关心解决青年人才的后顾之忧。四要改革“完善教师收入分配激励机制”。薪酬分配和绩效奖金要结合学校实际,让经费为人服务,而不是让人为金钱所驱使。五要严格执教师准入制度。规范校外兼职,引导人才流动。形成规范有效的退出机制。使有效管理形成闭环系统。六要改革教师评价方式,强化正确的政策导向。坚持分类原则,反对“一刀切”;坚持多元评价,避免单一量化指标机械挂钩;坚持辩证思维,反对绝对化、简单化;坚持破立结合;坚持减负原则,自然简约、管用有效。把老师从繁文缛节中解脱出来,最大限度地解放学术生产力。对基础研究,还要有十年磨一剑的制度安排。

建设高质量教师队伍,必须适应五育并举的育人要求,全面提升教师素质能力。要适应智能时代教育变革的要求,大幅提升“教师综合素质、专业化水平和创新能力”。提高教师资格法定学历标准,将幼儿园教师学历门槛提升至专科,小学教师学历提升至师范专科和非师范专业本科,初中教师学历提升至本科,普通高中教师学历逐步提升至研究生。要培养学生的核心素养和认知、合作、创新、职业能力等关键能力,教师首先要具备相关素养和能力。还要有跨学科综合的优势与协同创新的素质能力。要完善强化教师培养和发展机制。以更大力度持续实施“国培计划”。全力支持农村教师队伍建设,深入实施乡村教师计划。从根本上解决乡村教师待遇保障机制,使好教师“下得去、留得住、教得好”。

加强高素质教师队伍建设和解决教育发展不平衡不充分问题的重要抓手,是发展高质量教育的根本途径。如何建设高质量教师队伍,支撑高质量教育体系,关键是要培育更多新时代的有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好老师。

将师德师风作为评价教师素质的第一标准。习近平总书记曾强调,评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风。有理想信念、有道德情操、有仁爱之心,体现思想育人、道德育人、和谐育人的导向,也是师德师风的重要内涵,是培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的根基所在。最有感染力的教育是教师的以身示范。没有正确思想观念的教师,或者是教师自己都不相信的内容,如何让学生坚定理想信念?道德情操低下的教师,如何能培养学生的道德情操?没有仁爱之心的老师,如何影响引领学生?应坚定执行师德师风一票否决制,实施师德师风建设工程,认真落实好教师职业行为十项准则,注重加强思想政治教育,突出包含理想信念、道德情操和仁爱之心的师德养成,推动师德师风建设常态化。近两年大力推行的课程思政是很好的促进师德师风建设的举措。

构建有效的教师培养机制。除了完善的教师培养体系和丰富的培养模式外,还需要重视的是引导教师自主

让特教教师成为幸福的教育人

周晔

党的十七大将“关心特殊教育”首次写入报告中。之后,党的十八大、十九大报告中又分别提出“支持特殊教育”“办好特殊教育”。这充分体现了国家在构建和谐小康社会路上对残疾人教育事业的高度重视,也让全国特教人备受鼓舞。

多年来,围绕着提升质量,办好人民满意的特殊教育,各级政府在教育、办学条件、师资等方面都有了突破性发展,教育质量显著提升。很多残障学生大学毕业后凭借所学的一技之长开启了融入社会生活的美好人生。随着残疾学生类别趋于多样化,百姓对高质量特殊教育需求不断提升。虽然教育政策不断优化,但特教教师数量和质量均与需求和存在有着较大的供需矛盾。主要表现在:特殊教育教师数量少,专业能力不足;在职教师继续教育中对特殊教育的理论和策略缺乏顶层设计;对特殊教育教师的职业认同度低,愿意从事特殊教育的教师数量匮乏。

加大特殊教育宣传力度,营造良好社会氛围。广泛宣传特殊教育事业发展历史和优秀教师事迹。让全社会广泛了解特殊教育给予残疾人及其家庭带来的希望和改变,以及所承载的社会责任与历史担当。在职称评定、评优评先、心理健康疏导、提高特教教师待遇方面能优先考虑和有更多倾斜,有效提高社会和经济地位,更好地营造尊师重教氛围,使之成为令人向往和羡慕的职业,让特教教师成为幸福的教育人。

(作者系全国政协委员,北京市东城区特殊教育学校校长)

“引、培、评”三位一体 构建高质量教育体系

李向玉

何为高质量教师队伍?我认为有如下特征:

师德师风高尚。德高身正为范,德乃立身之本。正如习近平总书记所说,“要以赤诚之心、奉献之心、仁爱之心投身教育事业。”教师的人格和道德修养是教育事业的组成部分,是良好学校风气、师生关系的基础,是决定一所学校办学成效的重要因素。在落实高质量教师队伍建设工程之时,必然要将师德师风作为评价教师素质的第一标准。

育人本领高超。教师的教学要符合相应的学术标准和满足学生个体需求,无论专业知识还是专业技能均能游刃有余,拥有跨专业教学能力,能够在“实践-反思-实践”中实现自我的专业发展;坚持以生为本,平等育人,重视发展学生的批判思维、问题解决能力、团队合作能力以及学生参与社会公共活动的的能力等,真正促进学生的共同成长。

科研素养高。教师的科研素养主要体现在教师能与与时俱进,具有科研意识和创新能力,既紧跟时代发展潮流又引领社会风尚。基础教育教师科研素养的提升有助于培养“研究型教师”,实现从“教师”到“专家”的角色转变,更能驾驭新环境下的教学发展;科研更是高校的核心职能之一,科研素养高即意味着高校教师能够在知识生产和知识转化过程中走在时代的前沿,对提升国家的科研创新水平、实现中华民族伟大复兴的中国梦具有重大意义。

建设高质量的教师队伍,必须从引、培、评三位一体出发,构筑坚实的高质量教育体系的基石。

首先,引进人才要具有国际化的视野,尤其在高等教育范畴,以学科群构建为依托,加大海内外高端人才和学术团队的引进力度,全球范围配置教育资源。其次,加强教师培养和培训的力度,将教师培养过程中的理论与实训相结合、教学与科研相结合、识识与专业相结合、职前培训与在职培训相结合,教育投入要更多向教师倾斜,全方位培育高质量的教师。最后,坚持教师评价的科学性,转变评价的错误导向。教师评价要强化综合导向、正向激励和分层评价。基础教育要着重避免“分数的指挥棒;高等教育教师评价要重点关注科研评价体系建设,如何在“破五唯”后找到证明科研成果的评价标准。而无论是引、培、评,都必须以师德为第一要素,突出师德导向,在教育事业中真正做到培根铸魂、启智润心。

在胸怀中华民族伟大复兴的战略全局和世界百年未有之大变局的今天,中国教育的终极目的就是为国家培养人才、为社会培养合格建设者。要建设一支“政治要强,情怀要深,思维要新,视野要广,自律要严,人格要正”的教师队伍,就要加强港澳地区教师队伍的定向引入、精准培训和严格评价,确保港澳地区教师的爱国之心,提升港澳地区教师队伍的综合实力,构建高质量的教育体系。

(作者系全国政协委员,澳门理工学院校董会主席)

请为教师的专业发展“多铺路广搭桥”

李有毅

在全面建设社会主义现代化国家新征程中,经济高质量发展和人民群众对美好生活的向往对教育高质量发展的需要比以往任何时候都更加迫切和强烈。面对新方位、新使命、新挑战,教师队伍建设成为“制胜”的关键。如何提升教师的教书育人能力和素质?我认为,聚焦不同成长阶段教师的需求特点“对症下药”“有的放矢”是关键。总结起来就是要做好“四子”:即新手教师“给场子”、熟手教师“搭台子”,能手教师“压担子”,骨干教师“树牌子”。通过多种途径为教师的专业发展铺路搭桥,为教师队伍建设的可持续发展奠定坚实基础。

“给场子”,帮助新手教师进入角色,缩短“适应期”。事实上,新教师并不缺知识,甚至也不缺先进的理念、前沿的视野,但他们特别缺乏理论与实践的结合,缺乏对教育个案的灵活应对,缺乏课堂教学经验,缺乏班级管理的方法。他们亟须在真实的工作情境中接受指导,获得直接经验,为独立解决复杂问题打好基础。因此,让新教师以课堂一线去实战、去锻炼、去经历真实的冲突和矛盾是十分必要的。只有“放手”把育人的主场交给新教师,让他们充分感知讲台、熟悉讲台,变“坐中学”为“做中学”,他们才能真正快速成长。

具体而言,要给新教师“单干”的场子——师傅的作用是示范、引导。当发现新教师已经能够较好地模仿后,应及时拆除“脚手架”,鼓励其走向独立思考、独立操作、自主探究,将所学的方式方法转化到真实的课堂教学中,进行实践知识的建构,形成自己解决问题的思维方式;要给新教师“示范”的场子——鼓励新教师担任集体备课的中心发言人,促进他们独立思考,分析教材,预设教学,学会精心备课,编写切实可行的教案,并能条理清晰地进行汇报;要给新教师“点评”的场子——新教师要承担评课任务,利用教师的“同僚性”,开展以课堂观察为核心的课例研究,学会应用所学理论分析教学实践,解释课堂策略,相互学习。

“搭台子”,助力熟手教师站稳讲台,夯实“成长期”。在展示中自我成长是教师职业的特点。教师专业“内功”的精湛离不开每一次展示课背后的反复打磨、千锤百炼。虽然相比新手教师,熟手型教师的课堂教学策略水平更高,常规教学操作程序也更加熟练,但他们往往存在着教学情境创设简单粗放、教学内容选取针对性不强以及对教材中隐性学科思想挖掘不够等问题,需要借助展示课的契

机去认真反思教学行为,抠细节、找不足。展示对于教师而言,是一次重点提升解读教材、设计教案、打磨课堂能力的“集训”。要想站稳讲台,就得多磨、多讲、多练。因此,每个学校要努力为熟手教师创造登台亮相的机会。

“压担子”,激励能手教师突破“平台期”。能手教师有鲜明的“匠人”特质,但是教师的工作并不是仅靠匠人熟练的技能就能完全胜任的,有关如何开发课程、如何设计教学、如何对学生进行发展指导,甚至包括如何布置作业,都需要复杂的、高度的认知判断才能达成。而这些“功力”都离不开长期的反思和研究。教师只有具备了扎实的研究力,能够通过教研来反哺课堂,教书育人的能力才能真正上台阶。

因此,必须树立教育科研是第一生产力的意识,给那些教学基本功扎实、业务能力强的教师合理加压,让他们尽早挑起教研的重任,在教学研究中实现突破和提升。以承担并实施校级、区级、市级、国家级专项课题为引领,使教师真正关注到课程、教学、作业和考试评价等育人关键环节存在的问题,在国家课程实施、校本课程开发、课堂教学变革、学生核心素养培养等方面加强基础教育理论、政策和实践研究。能手教师每学期应提交课题研究总结论文或阶段性报告,取得科研成果后教师也要能上好成果实践课。同时,学校也应该努力链接更多高端的研究型资源,如创造机会让教师和名家教授结成“研究共同体”;支持教师带着研究成果与帮扶学校对接,在实践中检验研究成果;邀请高级专家“会诊”,让学术研究和一线教育真正相得益彰,两翼平衡。

“树牌子”,支持骨干教师强化风格,加速“成熟期”。骨干教师是学校的“中流砥柱”,是团队发展的“硬核”。他们在课程开发与经验凝练中,已经初步形成了自己的教育思想、教育主张和教学风格。因此,应该注重通过各种评选活动、总结表彰活动、交流观摩活动以及专业书刊和新闻媒体的运用,积极宣传和推广名师的教育教学研究成果和经验,扩大影响。对评定的名师要授予相应的称号,通过成立名师工作室等形式树立品牌,组织广大教师观摩学习,激励骨干团队在“提升自我、扶助他人”的过程中拔节成长,能够着眼于教育改革的推动,拥有更加高远的理论视野和强烈的实践创新意识。

(作者系全国政协委员,北京市第十二中学联合总校长)