

■ 热点聚焦

多年来,师资紧缺问题是学前教育的最大短板。相应地,幼儿教师队伍流动性大,也是影响学前教育优质均衡发展的重要掣肘。

日前,广州市教育研究院“广州市教师队伍发展研究”项目组对全市159所幼儿园进行抽样问卷调查,并对部分教师和园长进行非正式访谈,以下是项目组的调查分析和政策建议。

留住教师需要政府精准施策

□ 刘霞

■ 地方动态

北京海淀：聘任兼职督学促区域教育改革

本报讯 日前,北京市海淀区召开第十届兼职督学聘任暨优秀督学表彰大会,包括人大代表、政协委员在内的466名兼职督学集体亮相并接受聘书。

据海淀区政府教育督导室相关负责人介绍,本届兼职督学人选采取自荐、互荐、单位推荐等多种形式,优中选优产生。466名兼职督学中,包括18名教育督导知名专家,5名人大代表,7名政协委员,53名在职学区主任、学校校长、书记、校外教育机构负责人等。

相比于一些地方督学年龄偏大且多为退休人员的现状,海淀区本届兼职督学平均年龄为48岁,其中在职人员391名,占比83.9%。此外,在本届兼职督学中,区级骨干以上教师有221名(其中特级教师34名),占比47.4%,将为区域深化教育督导改革提供雄厚的人力资源保障。(师闻)

湖北丹江口：开展暑期“禁补”综合治理

本报讯(通讯员 王守玉)日前,湖北省丹江口市教育局发出通知,禁止中小学教师暑期乱办班、乱补课,实行重教育、强师德、严惩处,以树立教育良好形象。

该市教育局强调,对违规补课等违反师德的“零容忍”,严惩处。情节严重、造成严重不良社会影响者,予以降级惩处,直至解除聘用合同。为此,该局成立督查专班,深入“热点”社区、“窝点”楼房、隐蔽楼层进行明察暗访。深入有资质的民办教育机构,严查中小学教师暑期违规在此类机构上课。城区各校安排一名分管校级领导和中层干部,成立相应检查小组,走进居民小区,严查本校教师违规补课。

同时,各校与教师签订《师德承诺》,强化师德师风教育,践行社会主义核心价值观,时时处处为人师表,多做健康、向上、励志、公益等具有正能量之事,禁止教师暑期违规补课,不参与并阻止“升学宴”“谢师宴”“邀请宴”,自觉抵制社会不良风气,树立教师良好形象。

河北南和：紧缺学科教师暑期“充电”忙

本报讯(通讯员 张艳丽)日前,河北省南和县音乐、体育、美术、信息技术和书法等紧缺学科兼职教师暑期培训举行开班仪式,拉开全县2017年教师暑期培训的帷幕。

据了解,为增强全县小学音乐、体育、美术、信息技术和书法等紧缺学科教师队伍保障能力,尽快缩小专兼职教师的课堂差距,实现教育教学均衡发展,南和县教师发展中心利用暑期分期分批组织培训,为小学教师加油充电。培训分两期进行,培训教师320名。为增强培训针对性、实效性,县教师发展中心精心编排课程设置,开设了课程标准解读、音体美专项能力训练、学科教学方法等多项课程,培训形式采取名师讲座、示范教学、兴趣小组交流、成果展示汇报等。培训以来,学员纷纷表示培训及时必要、内容全面、形式灵活,为秋季开学授课提供了一次“再充电”的难得机会。

随着国家全面“二孩”政策的实施,我国各地迎来生育增长及新的人园高峰,“入园难”问题可能会进一步凸显,幼儿教师缺口进一步扩大,教师资源愈发短缺。

本次项目调查的广州市159所幼儿园,不同程度存在专任教师离职的状况,其中部分教师转行从事其他工作或待业,部分教师到外省市幼儿园工作。这在一定程度上说明,即便像广州这样的中心城市,要想稳定幼儿教师队伍,仍需要采取更有吸引力的政策措施。

如何有效解决幼儿园专任教师的流失问题,教育行政部门应如何加强幼儿教师队伍建设?在问卷调查的基础上,我们提出相关政策建议。

重视两类幼儿园教师的流失

调查显示,幼儿园专任教师流失最多的是集体办园和民办园,年流失率都远高于教育部门办园和其他部门办园。项目组在访谈中发现,目前集体办园和民办园这两类园中的“好老师”(即专业资质较好、专业能力较强的教师)大多流向教育部门和相关部门办园。集体办园和民办园事实上已成为优秀教师流失和新教师成长的“跳板”。

随着幼儿园评估等级的提高,专任教师的稳定性逐步提高。而在区一级幼儿园和未评估幼儿园中,专任教师流失相对严重,年流失率明显高于省一级园和市一级园。对这两类幼儿园的园长的访谈结果也显示,这两类幼儿园的园长为获得更好的从业经验及资历,一有机会就倾向于流向评估等级更高、教育质量更好的幼儿园。幼儿教师的这一单向流动现象,不利于幼儿教育优质均衡发展。

调查结果同时表明,幼儿园规模越大,教师队伍相对越为稳定,小规模(5个幼儿班及以下)、中等规模(6-12个幼儿班)幼儿园专任教师流失率明显高于规模大的幼儿园。一些小规模幼儿园园长和教师在接受访谈时反映,幼儿园规模太小,很难营造教师专业发展的学习氛围,也很难组织教师开展教研、培训及学习活动,教师专业提升的通道和机会不够。

多重因素导致幼儿教师离职

工资及福利待遇偏低。调查显示,随着月收入的减少,流失教师人数及占比随之提高。低收入教师占流失教师总数的59.2%,较高收入教师仅占流失教师总数的3.1%。访谈中有的教师表示,“我在民办幼儿园工作了3年,每月工资拿到手不到3000元,收入仅能勉强维持日常开销。虽然我很喜欢幼儿园教师这份工作,但生活中需要花销的地方实在太多了。为减轻家庭负担,我找了一家大公司做文秘,待遇会高很多”。

专业成长途径不畅。当前,相当一部分幼儿教师尚未能正常参与职称评定,幼儿教师职称晋升的通道不畅,导致教师不能安心、幼儿园工作进而选择离职。此外,离职教师中,带班教师(含主班教师和副班教师)占大多数。在幼儿园,带班教师对各班工作全面负责。在繁重工作任务下,幼儿教师参与培训及外出学习的机会普遍不足。访谈中不少园长表示,“我也愿意教师们多出去学习,但一个萝卜一个坑,教师外出学习了,谁来顶岗带班?孩子们出了安全问题怎么

办?”教师们希望通过系统培训促成专业成长的需求遭遇现实难题。

年轻教师职业认同感低。调查显示,29岁及以下幼儿教师占离职教师的多数,教师离职现象呈年轻化、低教龄化。年轻教师的离职,与教师缺乏职业认同感密切相关。近年来,媒体关于幼儿教师的负面报道、少数家长的过高要求以及对教师的不够尊重,也致使教师工作压力上升,职业认同感降低。

保障幼儿教师待遇和专业发展

稳定幼儿教师队伍需要各级政府精准施策,也就是说,各级政府要在精确识别幼儿教师流失原因的前提下,采取有针对性的政策措施。

强化待遇保障,让幼儿教师找到职业幸福感。当前,广州市非在编幼儿教师和民办幼儿教师待遇明显偏低。因此,应着力解决这两部分幼儿教师的待遇保障问题,积极尝试制度创新,如可以考虑打破体制和编制藩篱,对公办园非在编教师和民办园教师统一实行以工龄、职称、岗位为基础的职级工资,并将其列入教育行政部门和劳动人事部门的监管内容,与幼儿园年检直接挂钩等,这样才能使不同身份幼儿教师待遇都得到基本保障。

促进专业成长,让幼儿教师有职业成就感。如前所述,集体办园和民办园、未评估幼儿园和区一级、小规模幼儿园,教师流动过大、流失相对较多。相应地,这些幼儿园的教师职称晋升、培训培养和教研工作恰恰都很薄弱,因此影响到教师的专业成长。当前,各级政府及相关部门

应重点关注,探索促进这部分教师群体专业成长的可行途径,比如现有的教师职后教育规划、政策、资金可向这些幼儿园倾斜,鼓励教育和其他部门办园、省市一级幼儿园、大规模幼儿园以及幼教师资培养培训单位开展有针对性的对口支援,切实促进这部分教师的专业成长,使其在事业上有成就感。

此外,针对一些年轻幼儿教师流失较多的情况,应切实完善与创新幼儿教师职后教育机制,如采用传统的“师徒帮带”形式,使新人职年轻幼儿教师能在工作中有归属感、成就感。

弘扬尊师风尚,让幼儿教师有职业荣誉感。长期以来,公众对幼儿教师的认识比较狭隘,总认为幼儿教师是技术含量低、专业性缺乏的手头活。本次调查发现,持教师资格证教师占流失教师总数的95.9%,其中教龄为8年及以上的幼儿教师占比为15.9%,本科及研究生毕业的教师及已评职称的教师各占比为15.5%。这些幼儿教师都是经验丰富、当前幼教领域极其缺乏的人才,他们的流失对学前教育事业的伤害巨大。社会包括家长对幼儿教师职业的不理解和不尊重,一定程度上导致了这部分有经验教师的流失。

为此,当前社会媒体应加大对幼儿教师正面宣传的力度,增进社会对幼儿教师的理解和支持,提高幼儿教师的社会认可度和社会地位。在目前幼儿教师队伍建设亟待加强的情况下,也期待各级政府从促进幼儿教师的职业荣誉感出发,在评优评选中重视对幼儿教师的褒奖,甚至可以考虑为幼儿教师设置专门的荣誉奖项。(作者单位系广州市教育研究院)

教师工作 创新榜

“高端培训”点亮乡村教师梦想

□ 通讯员 张明坤 李召衡 王培芳



汶上县郭楼镇2017年中学教师暑期全员培训

过去,像浙江大学、北京师范大学、复旦大学等一流高等学府,多数乡村教师可能只是在梦里去过。

但这个暑假,在山东汶上,许多乡村教师有了圆梦的机会。就在今年,汶上县委、县政府专门设立教师培训专项资金,为乡村教师开启“高端培训”之旅。

盛夏时节,骄阳似火,汶上乡村教师“高端培训”更“火”。以农村骨干教师为主要成员的三个“百人团”分别与浙大、北师大、复旦三所国内一流高校成功“联姻”,为汶上县乡村教师队伍素质提升注入强劲动力。

破题：打造教育优质均衡内核

2016年,汶上县成功创建全国义务教育发展基本均衡县。今后的汶上教育何去何从,如何实现由基本均衡向优质均衡发展,成为考验汶上县教体局领导班子的一道难题。

经过集思广益,汶上教育决策者决定牵住教师队伍素质提升这个“牛鼻子”,以“高端培训”为突破口,精准发力,走教育“内涵式发展”新路。

“教育均衡发展,重点在乡村,关键在教师。”汶上县教体局局长姬广乐认为,若不大幅度提高乡村教师素质,教育公平很难实现。

汶上县委、县政府对此十分支持,县委书记李志红在全县党代会上明确强调,把教育作为最大的民生工程。今年初,汶上县提出,实施“名师校长工程”和乡村教师关爱计划,设立300万教师培训专项资金,组织全县教师到国内知名院校轮训。

“如果再加上局里的配套资金,今年汶上县教师培训经费将达500万元。”汶上县郭楼镇教体办主任刘广峰感慨说。

这么一大笔培训经费,如何才能产生最大的效益?经局党委会广泛调研和与多所国内一流高校反复沟通,最终确定打造以“学、信、研、用”为内核的汶上县农村教师培训新模式——“龙头先行,打造高地;名师引领,辐射带动;全员培训,整体提升”。

3月26日,汶上县选派35名优秀青年教育干部,作为“影子校长”赴浙江湖州名校进行为期一周的跟踪式培训。培训课程量身打造,指向明确,瞄准核心素养、课程

及课堂改革、信息技术、学校管理四个专题,通过深入课堂、深入班级,学习先进的教育教学和班级管理经验和模式。

“区域教育的最大软实力,就是有一批好校长。”汶上县教师教育中心主任侯典军表示。这批“影子校长”将成为名副其实的“种子”,带动汶上校长队伍素质整体提升。

4月11日,由各乡镇教体办主任和汶上名校校长共28人参加的为期6天的“教育干部领导力提升高端研修”,在浙江大学及部分浙江名校举行。研修组织者结合汶上教育实际,量身定制了7场专家报告,参观4所名校的一系列课程,旨在提升学员的教育综合领导力。

暑假里,汶上县初中骨干教师综合素质提升研修班在浙大拉开帷幕,让全县各初中学校遴选出的百位名师的学术水平、研究能力、综合素质得到提升。随即,百名小学骨干教师赴北师大,百名高中骨干教师赴复旦大学,各学段“高端培训”相继推进。

在“走出去”的同时,汶上县充分发挥外出受训名师的示范作用,通过“面对面”交流、“手把手”传授,带动全体教师专业素养提升。

这个暑假,汶上县6000多名教师真正做到了放假不“休假”。

收获：全县掀起教育“头脑风暴”

这种全方位、多层次、全员参与的“高

“头脑风暴”连续席卷全县13个地区的乡镇、150余所中小学。

蝶变：教师的成长渴望被唤醒

“高端培训”唤醒的是教师成长的渴望,引发的是自上而下的教育变革。随着“高端培训”持续发力,先进教育理念不断催生。各学校进一步破除安于现状、小成即满的问题,强化率先、领先、争先意识,大力弘扬“实干担当、创新争先”的汶上精神,结合名校学习成果,争先进位、争创一流。

每次培训归来,各层面研讨会、分享会随即召开。全县县乡校三级教研员培训暨学习海安高中教学经验报告会、全县中小学教学成果展示会、全县中小学校长论坛暨江浙跟岗学习报告会……各种形式的交流研讨活动,不断放大培训效益。

培训为乡村教师插上腾飞的翅膀。全县结成60个学校帮扶对子,结成80名教师动态帮带对子。城镇教师到农村学校支教,农村学校选派校级干部、教师到城区学校跟岗学习、挂职锻炼常态化。全县80名学科带头人和骨干教师与农村学校320名教师签订名师帮带协议。26名“中都名师”和“杏坛名师”组成“名师讲学团”,定期巡回讲学、送教下乡……

强化顶层设计,注重全局谋划,积极寻求变革,助力整个农村教育焕发新活力。

“应用驱动融合,融合催生创新!”县教研室主任李召衡表示,全县正以应用驱动为核心,把信息技术与教育教学深度融合作为提升教学质量的主要手段。

开阔的视野带来理念的提升。县教体局引领各校积极弘扬中华优秀传统文化,培育践行社会主义核心价值观,在全县形成学习、传承、弘扬中华优秀传统文化热潮。6月8日,济宁市第四届青少年“国学达人”挑战赛在济宁市技师学院落下帷幕,全市9个一等奖中,汶上县斩获6个。

从希望的春天一路走来,而今汶上县乡村教师“高端培训”正漫步在盛夏壮美的原野,即将阔步走向硕果累累的秋天。

“我们的人是从高校回来了,但真正的深入学习才刚刚开始!”姬广乐意味深长地说。