

决策者说

打出“放管服”改革“组合拳”

□张曙

推进教育“放管服”改革是深化办学体制和教育管理体制改革的需要。“放管服”改革作为政府行政管理方式的创新和革命,发端于经济管理领域,同时也带来了教育行政管理体制的深刻变革。在推进教育“放管服”改革过程中也会遇到一些困惑:

一是外部对教育“放管服”改革认可度的问题。曾有人说“教育是计划经济最后的堡垒”,虽然有失偏颇,因为作为承担公共服务职能的教育更多体现为计划性、公益性,市场的参与度不像其他行业那么明显,市场在不同阶段的教育中调节方式不同,市场的决定性作用不强。但不可否认,办学体制和教育管理体制还需要进一步激活,教育公共服务的优化还有许多空间。

二是内部对教育“放管服”改革观念解放的问题。传统的教育行政管理中,行政审批以及行政检查、评估、评价等占有较大比重。在推进“放管服”改革过程中还存在传统观念的束缚、思想不够解放等问题。如在行政审批上,担心下放行政审批会导致管理混乱、办理业务水平下降等。同时,其他行业存在的重审批、轻监管、弱服务等情况在教育领域也不同程度的存在。另外,传统的以行政检查、评比促进开展工作的观念仍未完全根除,给学校日常教育教学带来额外的负担与压力。

三是改革的系统性涉及多部门协同对接等问题。教育“放管服”改革是系统、全面的,涉及对上沟通、左右协同,强化部门对接,争取政策支持。在改革过程中,从政策的调研、酝酿、制定、实施往往要较长时间。同时,部分改革无参照先例,只能摸着石头过河,存在被纠错的风险。

针对“放管服”改革中出现的现象,苏州市进行了一些探索与尝试。

不断解放思想,更新观念。思想是行动的先导,深入推进教育“放管服”改革离不开观念的解放。教育发展质量评价标准从“奖牌时代”转为

“品牌时代”,已成为苏州教育人的共识。从2014年至2018年,适应服务对象、服务内容、服务方式的变化和需求,市教育局及直属事业单位机构职能调整基本完成,从宏观调控、中观治理、微观管理三个层面努力解决

问题,服务对象更加明确,服务要求更加清晰,服务功能更加凸显。**不断创新“放”的举措,让办学育人充满活力。**2013年是苏州所有中小小学校长值得铭记的一年。这一年,苏州成为江苏省首个实施校长职级制的城市。校长职级制淡化了行政级别,校长由“职务”向“职业”转变,为学校大胆探索、提高管理水平创造了条件。2014年以来,市教育局牢牢把握“放管服”改革的契机,承接国家和省级下放事项,完成本级取消和下放事项的衔接工作,根据苏州市统一部

署,打出一套相对集中行政许可权、行政审批流程优化再造、推行政府部门“三张清单”等一系列“组合拳”。2017年,市教育局所有行政许可事项全部进驻行政审批局,并针对繁杂多样的检查评估给学校带来的负担,大幅度减少了各类检查、评估、评价事项,重点加强对学校办学方向、教育教学标准、质量的规范和引导,努力为学校潜心治校创造良好环境。

严格把握“管”的尺度,让教育发展井然有序。教育治理必须放管结合,只有管得好,才能放得开、放得活。切实减轻中小学过重课业负担,依法规范校外培训机构是教育治理的热点难点。在简政放权的前提下,苏州市以“双随机一公开”为抓手,线上线下相结合的信息监管平台为大数据支撑,以“校外培训机构专项治理行动工作小组”为执法保障,逐步建立

了信用监督、行政监督、行业自律、社会监督和公众参与“五位一体”的综合监管体系。在加强行政执法的同时,通过政策辅导、走访约谈、警示告诫、规劝提示、告知建议等方式,加强行政指导,规范办学行为。2017年,苏州市成为全省依法治教改革试点市,全面推动学校内部管理体制的改革,积极构建政府、学校、社会之间新型关系,落实学校办学自主权,进一步健全了校务委员会、教职工代表大会、家长委员会等多项民主管理机制,完善教师、学生权利救济制度,为教育改革发展提供坚实的制度保障。进一步强化教育公共服务政府责任督导问责,为提升教育公共服务水平保驾护航。切实抓好新时代教育系统党的建设,以法治型、学习型、服务型、创新型党组织建设为内容,助力教育改革发展。

始终体现“服”的意识,让崇文重

教蔚然成风。提升服务水平,办好人民满意的教育是教育“放管服”改革的最终指向。苏州市以提升教育公共服务水平为着力点,创新管理方式、优化体制机制,不断破解改革发展难题,激发发展活力。从着力突破土地、资金等制约学校建设的瓶颈问题,建立规划、国土、建设、财政等多部门联动机制,积极推动义务教育由基本均衡走向优质均衡到积极实施外来务工人员子女学校提档升级工程。以“县管校聘”管理体制改革的突破口,坚持推进校长教师交流,努力为每一个学生提供公平、优质、适切的教育。从家庭教育指导纳入教育公共服务到推进建设线上教育中心,苏州教育力争让广大师生享受公平而有质量的教育从“人生的幸运”变成“制度的安排”。

(作者系江苏省苏州市教育局局长)

局长专栏

全面评价学生须“双试并行”



朱金辉
湖南省株洲市芦淞区教育局局长

改变评价手段单一的现状,对于促进学生全面发展、优化教学手段与方法具有重要意义。近年来,湖南省株洲市芦淞区积极推行教学评价改革,以全面评价学生学科素养为出发点,研究和更新传统的纸笔测试,加大对诸如音乐和艺术学科、语言类学科的非纸笔测试。非纸笔测试既关注学生学科素养发展的结果,又关注学生学习的努力程度和进步状况,实现纸笔测试和非纸笔测试并行,实现对学生学习的全程评价和全要素评价。

“双试并行”将非纸笔测试与纸笔测试置于同等重要位置,增强评价的科学性和有效性。传统教学对“知识学科”的倾斜,教师对记忆和训练的强调,对考试分数的关注,对传统纸笔测试的熟悉,纸笔测试运用起来更得心应手。而非纸笔测试多采用与学生面对面交流、观察、记录、分析等方式,把学生的学习体验过程、创新精神、行为习惯等纳入评价范畴,突出学生的实践操作,这对教师是一个挑战。

如何有效地做好“双试并行”?

首先,关注学科差异,不搞“一刀切”。“双试并行”能全面评价学生的学科素养,但并不适用每个学科,要根据学科的特征分类实施。如语文、数学、英语、政治、历史、地理等学科需要考查学生的积累、运算等素养和能力,要以纸笔测试为主,非纸笔测试为辅;物理、化学、生物、科学等学科是以实验为基础的学科,要纸笔测试与非纸笔测试并重;音乐、体育、美术、品德、信息技术等学科突出学生的运用和体验,要以非纸笔测试为主,纸笔测试为辅。

其次,统筹安排,分步推进。如果说纸笔测试作为比较成熟的评价方式,操作起来更简单、更稳妥。那么,非纸笔测试作为与学生面对面的评价方式就更加灵活、更难操作。为了确保评价的客观性、科学性和针对性,我们采取“四步走”,第一步是研制《芦淞区中小学非纸笔测试学科素质抽测方案》,对学生学科素质抽测进行整体设计;第二步是根据方案和各学科课程标准,制订每个学科的实施

方案;第三步是在正式实施之前,邀请相关专家对每套方案进行指导和修改,并组织全区教师进行两轮解读式培训;第四步正式实施,采取随机抽样一选定内容一具体操作的流程,实现学科全覆盖、方式多样化。以美术学科为例,评价有现场绘画、手工制作、创意设计等多种抽测方式。“四步走”让学校真正动起来,让非“知识学科”逐渐得到重视;让教师真正动起来,学科的整体育人价值得到关注,教学行为得到改善。

再次,完善机制,创新管理。整体推进“双试并行”有赖于管理机制的创新。讲评反馈机制,我们通过讲评反馈逐步完善“双试并行”中的操作缺陷以及引领学校更新评价观念。在每一轮抽测结束后,认真撰写各学科抽测报告,总结做法与经验、反思不足与缺失,利用抽测获取的大量数据进行统计分析、发现问题、归纳原因,并指导学校寻找解决问题的对策。奖励考核机制,将非纸笔测试与纸笔测试成绩一并纳入学校工作考核体系,并把非纸笔测试成绩纳入校长个人的绩效考核、中小学办学水平督导评估等范畴,同时把非纸笔测试成绩作为教师节评选“学生学科质量抽测优胜单位”和“学生学科质量抽测进步奖”的重要依据。

特别关注

教师成长的五级专业荣誉体系

□王辉 程建专

为营造尊师重教文化,增强教师职业荣誉感,创造良好的教书育人环境,湖北省孝感市五届人大三次会议的政府工作报告提出了建立教师地方荣誉制度的工作部署。2018年,孝感市出台中小学教师梯级专业荣誉制度,创新六项新举措,构建五级专业荣誉体系,调动了教师工作积极性,促进了教师专业发展。

设定荣誉项目,搭建争创平台。经过充分调研和酝酿,2018年2月孝感市人民政府出台了《孝感市中小学教师梯级专业荣誉管理规定》,明确提出孝感市中小学教师专业荣誉按照梯级设置,自下而上包括:孝感教坛新秀、孝感教坛能手、孝感教坛英才、孝感教坛名师、孝感教坛名家。此举为全市教师队伍搭建了一个专业荣誉争创平台,较好解决了以往教育教学中

务工作不突出、提高教师专业能力不强、促进教师专业发展不够等问题。

遵循成长规律,明确争创程序。一是体现成长的阶段性。从设置的基本条件看,从“教坛新秀”成长为“教坛名家”至少需要15年。二是体现目标导向性。五级荣誉就是五级航标,使有志于提高教育教学水平的教师能科学制定自己的人生规划,保持连续不断的工作激情。三是体现高级人才引领性。五级专业荣誉自下而上是荣誉增长的层级,自上而下则是逐级引领和需要辅导的教师。

严把进出关口,提升表彰质量。科学界定颁授周期。教师梯级专业荣誉每三年颁授一次,颁授名额分别为:孝感教坛新秀1000名,孝感教坛能手600名,孝感教坛英才300名,孝感教坛名师100名,孝感教坛名家20名。

五级荣誉每次颁授总名额为2020名,约占全市教师总数的4.2%。合理设定起始教龄。将本科生及以下学历者申报“教坛新秀”的起始教龄定为3年以上,每个层级间有3年教龄的差距。优胜劣汰提升表彰质量。对已获得孝感市中小学教师梯级专业荣誉的,在下一轮评选中可以同时申报同级荣誉和高一层次荣誉。若未获得高一层次荣誉也未保留已获得荣誉,按照“不进则退,不进则退”的原则,退出已获得的荣誉序列。

制定评选标准,完善配套制度。配套制定分级评选专业标准。为保证《孝感市中小学教师梯级专业荣誉管理规定》科学、有效地实施,市教育局组织专门人员进行了充分调研和论证,针对中小学教师、幼儿园教师、教研人员三个层面配套制定了《孝

感市中小学教师梯级专业荣誉分级评选专业标准》和相关评分细则,明确了中小学教师梯级专业荣誉分级评选专业标准,确保了专业标准有章可循、有据可依。配套制定县、乡、校不同层级专业荣誉体系,确保市级层面的专业荣誉评选有源头、有活水。

加大奖励力度,激发争创热潮。五级教师梯级专业荣誉评选既有共性标准,也有专业标准;既有对获奖教师的精神激励,也有一次性物质奖励,奖励标准为:孝感教坛新秀500元,孝感教坛能手1000元,孝感教坛英才2000元,孝感教坛名师3000元,孝感教坛名家5000元。同时,对连续三次获得孝感教坛名师、连续两次获得孝感教坛名家实施终身荣誉奖励,每月可分别领取200元、300元的特殊津贴。

加强考核监督,确保评审质量。

《孝感市中小学教师梯级专业荣誉管理规定》中强调,对受到党纪政纪处分的人员,在处分期满且解除前不得参评孝感市中小学教师梯级专业荣誉;评选过程中受到党纪政纪处分的人员,取消参评资格;受到刑事处罚的人员,终身不得参评。获得孝感市中小学教师梯级专业荣誉后出现重大违纪违法行为,或有悖师德师风造成不良社会影响的人员,将取消其荣誉及特殊津贴。对获得孝感教坛名师、孝感教坛名家终身荣誉者,自终身荣誉确定之时至退休前期间,教育行政部门应依据履职尽责专业标准对其进行年度评价,如发现履职不力、尽责不力或工作业绩与获得的相应荣誉不符,将依照相关程序报请市政府撤销其终身荣誉,并取消其特殊津贴。

(作者单位系湖北省孝感市教育局)

(上接14版)

“曾佑惠德育工作室”包含阅读、课堂教学、课程建设3个工作坊,每个工作坊有相关的带头人,带头人独立组建相关学习小组。这样一种圈层式组织架构,把十几位教师聚集在一起,在发挥每个人长处的同时,实现教师的相互学习、相互借鉴、共同成长。

“看似工作室的作用是‘孵化’名师,其实我们更想看到教师借助这个平台带动所在学校的发展,让学校从行政命令下的被动跟着走,到依靠自己的力量‘自转’。”曾佑惠希望每个成员都可以起到这样的作用。

这样的变化已经在发生。在加

入工作室一年的时间里,李梦雅逐渐变得从容。“课间10分钟许多学生都是在打闹、嬉戏,何不把这10分钟利用起来,开发一系列的‘悦享十分’课程,让学生在课间也能发展自己的兴趣。”刚刚入职的凤凰小学教师周强,虽不是工作室成员,从未落下工作室的任何一次活动,他的班级“悦享课程”体系也逐渐丰满起来。

璧山区做的远不止这些。“宜生德育”体系在2015年形成之初,璧山区中小学以项目制推进,逐步形成学校特色的项目体系,并进行了相关的拓展。如何串起这些散落在各个学校的“珍珠”,形成具有辐

射力、影响力的项目矩阵?璧山区开始把各个学校“合并同类项”,在放大辐射作用的同时,让一个项目矩阵的几所学校自行运转起来。

2018年4月,璧山区组织专家组对璧山中学、璧山实验小学等26所学校申报的89个项目进行了立项评审。专家组推荐出43个项目进入现场答辩,并提出建议和意见,最终合并同类项目。

就这样,七塘小学(牵头学校)、丁家实小、逸夫小学合并为“田园课程实践研究”;福源小学(牵头学校)、璧泉小学、保家小学合并为“编织课程实践研究”;青杠实验小学(牵头学

校)、文风小学、来凤小学、八塘初中合并为“礼仪微课程实践研究”,每个项目给予2-3万元的经费支持。

以“礼仪微课程实践研究”为例,青杠实验小学的人学礼、文风小学的就餐礼、来凤小学的升旗礼、八塘初中的人团礼各有千秋,且都向上向下进行拓展延伸,如青杠实验小学把礼仪贯穿新生的整个学期,并有礼仪课;八塘初中在开展入团礼前先行开展(少先队)仪式、等等。如何把各自学校的特色做深、做透,并在一个项目矩阵里生发新的创新点,作为牵头学校的青杠实验小学副校长黄学静不停地思考。