中国教师报

教师工作周刊

JIAO SHI GONG ZUO

助力教师队伍建设 2015.4.22 4版

支持单位：教育部教师工作司

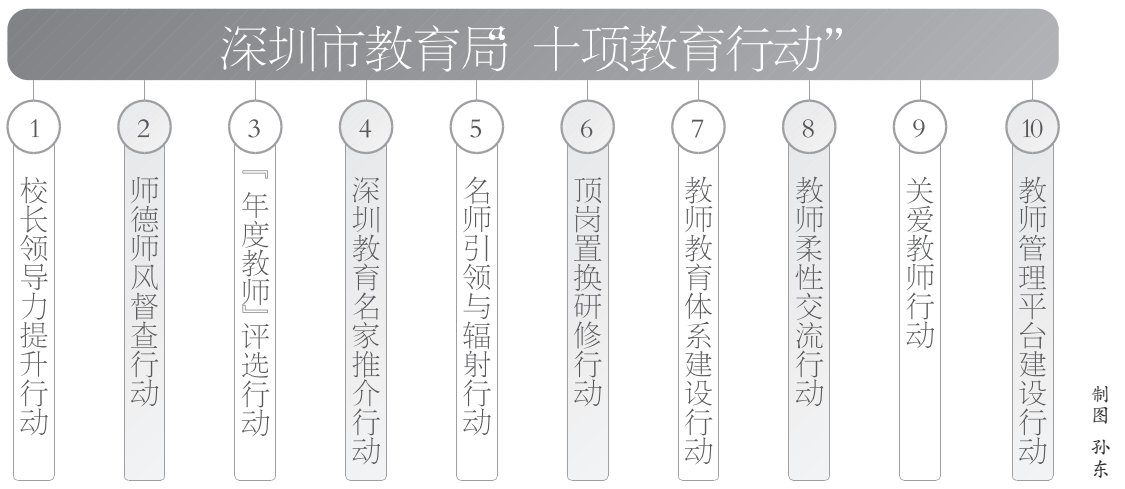
教师工作创新榜

首推年度教师评选，主打教师关爱行动牌，建立深圳教师新标准，打造深圳教育流派，提高深圳教育核心竞争力……2015年，深圳市正式亮出“教师队伍建设年”十项教育行动，令人期待。

教师队伍建设的“深圳表达”

□本报记者 刘 婷 □特约通讯员 魏晓亮

日前，深圳市教育局面向全市亮出教师队伍建设的“深圳表达”：确立2015年为“教师队伍建设年”，将以“十项教育行动”为抓手，全面建立教师队伍建设新标准、新体系、新机制、新平台，打造“深圳教育流派”，树立特区教师新形象。据介绍，这十项教育行动涵盖校长领导力提升、顶岗置换研修、教师柔性交流、关爱教师、名师培养等方面。



制图 孙东

评年度教师 推教育名家
树立深圳教育标杆

美国年度教师的影响力有目共睹。从2015年开始，深圳教师也将有机会成为“深圳年度教师”。市教育局将探索政府推动、企业支持、媒体参与、社会推选的运作方式，与《中国教师报》合作，通过自主申报、组织推荐、演讲答辩、成果展示和群众评选产生开展深圳“年度教师”评选，纳入教师节表彰。具体评选办法是各中小学推荐“年度教师”候选人1名，各区评选区“年度教师”1名，直属学校系统评选市直学校“年度教师”1名，全市评选产生深圳市“年度教师”1名和深圳市“年度教师”提名奖若干名。获得深圳市“年度教师”荣誉称号的教师，将通过“年度教师”巡回演讲、著书立说、媒体宣传等形式，发挥“年度教师”的示范带动作用。

同时，市教育局将以“深圳教育论坛”为平台，开展深圳教育名家推介行动，打造“深圳教育流派”。具体办法是与高校或其他学术机构合作，在全市基础教育系统选出3-5名办学理念先进、办学思想成体系、育人模式有特色、办学成果显著并在国内具有一定知名度的名校(园)长和3-5名教学理念先进、教学经验丰富、教学风格独特、教学成绩突出并在国内相关学科领域具有一定知名度的名教师，举办3-5期深圳名校(园)长办学思想研讨会和3-5期深圳名教师教学思想研讨会，推介本地教育名家。

名师工作室即培训中心
探索教师培训新模式

2015年，深圳市将按照“新教师-教坛新秀-骨干教师-名教师-特级教师-教育家型教师”的梯级培养思路，指导教师的职业生涯规划与专业发展。有效统整各类名师队伍，进一步强化名师的引领与辐射作用，建立“一名师一工作室”，“一工作室即一培训中心”的新机制。聘请国内知名教育教学专家担任导师，实行名师“导师制”培养和各类教师梯级培养。同时，搭建平台，促进深圳名师走向全国，传递“深圳声音”。“名教师工作室”要发挥“六大作用”：制定一个三年计划，带出一批骨干教师，完成一项课题研究，承担一些教学培训，建设一批学科资源，推动一个学科发展。开展名师送培到区、到校活动，全年培训教师要达到1万人次以上。

与此同时，全面加强校长领导力建设，将连续三年对全市中小学正职校长按照小学、初中、高中分段开展为期3-5天的“领导力提升”培训，继续推进“校长能力提升工程”，开展任职资格培训、5年一轮的提高培训及高级研修。

顶岗置换 柔性交流
培养教师发展新动力

为培养深圳教育强大的后备生力军，同时为在岗教师充电加油，从2015年秋季开始，深圳市将联系师范院校或综合大学选派800名至1000名大四学生或在读硕士、博士，分配到全市部分中小学校进行教育实习，为期三个月。大四学生和在读硕士由名教师、特级教师指导，在读博士由名校长指导，担任实习校长助理。实习生在名师的指导下跟岗学习一个半月之后，再顶岗实习一个半月，以置换名师外出参加研训。在读博士由名校长培养三个月之后，可择优储备作为学校中层干部人选。

同时，继续做好全市优秀教师团队到教育对口帮扶市进行交流与支援工作，探索支教教师提级使用机制与优先培养机制。实现优秀教师(市级教坛新秀和骨干教师）在三年一轮的周期里每人交流一次，一次为期一年。其中，区内交流每年不低于优秀教师的30%，区间交流每年不低于20%。制定实施细则与配套措施，明确交流教师的交通及生活补助标准，由接收学校支出。

关爱教师 精准服务
构建教师教育新体系

为给每个教师实施精准服务，深圳市启动教师信息管理与综合服务平台建设，纳入“深圳教育云”统一管理。实现全市基础教育系统教师基本信息管理规范化、一体化、智能化。实行市、区教师继续教育平台“互联互通”，实现教师继续教育“一号通”。每个教师都有自己的“人人e空间”，教师可在自己的e空间内备课评课、网络研修和学习交流，同时还有个人基本信息、个人知识管理、个人成长记录、个人师德档案、个人资源库及个人教师专业发展规划书等。

与此同时，厘清市、区、校三级教师继续教育的职责任务和要求，构建教师继续教育管理新体系。市级层面创造条件建设深圳教师培训学院，通过公开招标产生若干家市级教师培训机构。区级层面加强对各区教师发展工作的支持与指导，加强教师发展基地标准化建设。校级层面建设50所教师专业发展基地学校和60个幼儿园教师专业发展基地园(优质示范园)。

为了将教师的“辛苦指数”变为“幸福指数”，深圳市教育局全面提出教师关爱行动。自2015年开始，开展教师身心健康关爱行动，倡导教师养成健康的生活方式，支持教师参加文体活动。建立“教师救助基金”，资助教师购买“幸福园丁”综合险，对患重病教师和特困教师进行帮扶和救助。以“教师之家”为平台，定期组织教师进行阳光心态、营养健康、婚姻家庭等方面培训辅导。为教师办理“尊师重教一卡通”，为教师交通、购书、就医等方面提供便利和支持。设立“教师阳光专线”，通过购买服务，由专业心理咨询师指导教师改进情绪管理、舒缓工作压力，提高教师队伍心理健康水平。

为了保证这10项行动“抓铁有痕”，深圳市教育局局长郭雨蓉与各区教育局签署了工作目标责任书。深圳市副市长吴以环认为，深圳市这一改革举措是“国家教育的深圳表达”，希望教育系统以“教师队伍建设年”为契机，共同开拓教育改革的新局面，为增进民生幸福做出更大贡献。

声音

为“接地气”的方案拍手称快

□ 金建建

《深圳市基础教育系统2015年“教师队伍建设年”实施方案》一经公布，立即在教师队伍中引起了强烈反响，教师们对此方案皆拍手称快。专家、学者等各界人士也纷纷对该方案点赞。君不见近年来但凡政府部门出台一个方案，往往会引来争议声、骂声一片，为什么深圳市这个方案会得到如此统一的“和声”回应呢？

作为一名基层校长，我以为，关键在于这个方案是接地气的，它是站在一线教师的角度，既考虑了教师的民生问题，又增强了教师教书育人的荣誉感和责任感，广大教师无疑是欢迎的。而众多研究教育的专家学者以及人力资源方面的专家也认为，深圳市这个方案激励与关爱并重，既对教师提出了明确的发展目标，又在客观上为教师创造了实现目标的条件。

的确如此。譬如，方案重点推出的10大行动中，关于教师培养部分，顶岗置换本来是一项很好的教师研修项目，但往往因为“一个钉子一个眼”，在岗教师根本走不开，就是出去了也是“身在曹营心在汉”，不放心班级的情况。然而，深圳市的这个方案从替补源头上较好地解决了这个矛盾，为教师外出学术交流创造了前提条件。

既要马儿跑，又不让马儿吃草，这往往是许多方案遭“吐槽”的主要症结。深圳市这次则充分考虑了如何为“马儿加油”的问题。方案把对教师的关爱作为教师队伍建设年的重头戏，如建立“教师救助基金”，资助教师购买“幸福园丁”综合险，对患重病教师和特困教师进行帮扶和救助；为教师办理“尊师重教一卡通”，为教师交通、购书、就医等方面提供便利和支持；设立“教师阳光专线”，提高教师队伍心理健康水平，切实变教师的“辛苦指数”为“幸福指数”等等。

加强教师队伍建设，全国各个地方都想了许多办法，这些办法、方案在一定程度上确实促进了教师的成长。但不可否认的是，这些方案往往含有许多被动因素。如果一个文件的出台，仅仅是专家的论证、领导的“闭门”修订，缺少了一些“民意菜单”，“从领导脑海中来，到领导脑海中去”，不与群众共呼吸，无法得到群众的共鸣，群众怎么可能主动接受？对教师提出要求无可厚非，关键是要切合实际，要接地气，要能被广大教师所能接受。像深圳市这次公布的方案，既有创新思路，又有接地气的举措，这样的方案就不是空中楼阁，就有了切实落地的最大可能性。

(作者单位系深圳市坪山新区阳光学校)

改革观察

教师福利落地难，谁来保障

日前，一项主题为“教师的这些福利，你享受过吗？”的问卷调查，在基层教师中引发强烈反响，吸引超过30万教师参与调查。

教师各项福利的落地比例普遍未过半数，近半数基层教师对住房、医疗等福利不了解，96%的教师希望提高工资水平。这是近期中国教育报官方微信联合中国青年报、腾讯网开展教师福利大型问卷调查得出的主要结论。

发多少收多少，教师耻于谈钱。教师法规定，教师享有寒暑假带薪休假、定期体检，与公务员(课程)同等的医疗待遇、培训以及住房优惠等福利。但调查显示，许多教师对自己应当享有的福利并不了解。比如，44.2%的教师不了解“地方各级政府和国务院有关部门，对城市教师住房的建设、租赁、出售实行优先优惠”；46.3%的教师不了解“县、乡两级政府应当为农村中小学教师解决住房提供方便”；33.1%的教师不了解“医疗同当地国家公务员享受同等的待遇”；45%的教师不了解“医疗机构应当对当地教师的医疗提供方便”，等等。

中国人民大学教育学院教授程方平表示，基层教师对物质的要求其实不高，“发多少收多少”是教师群体中常见的心态，受传统文化观念影响，教师整体来说“耻于谈钱”，“这其实不是一个好现象，因为物质生活是人的基本需求，如果教师们的权益长期得不到重视和改善，会挫伤他们的从业积极性，影响教师队伍的稳定”。

调查显示，教师福利的落地程度不容乐观。其中，医保福利的落地度最高，也仅为51.1%；其次是带薪休假，比例为49.2%，均只有半数左右。其他各项福利的落地比例更低，依次是：学习培训福利(18.9%)、住房福利（12.3%)、旅游优惠(5.5%)、出行优惠(1.3%)。

享受到住房福利的教师仅占12.3%。按照国家规定，“县、乡两级政府应当为农村中小学教师解决住房提供方便”，但受制于财政不足等原因，农村中小学校主要得靠自己想法解决教师住房问题。在城市学校，因为土地紧缺等原因，教师集资建房已不常见，一些学校代之以发放住房补贴。

调查显示，在全国范围内，享受到住房福利的教师仅有12.3%。能给教师提供较好住房福利的，一般是当地政府大力扶持的中心校、示范校。在学校内部，学历高、职称高、职务高的骨干教师能享受较大的住房福利。如果没有积蓄或其他收入，基层教师买房压力很大。

按照学术定义，工资并不属于福利范畴，但调查显示，高达96%的教师表示涨工资是他们最渴望的“福利”。教师工资目前是“三级给钱”，中央、省市、区县各出一部分。在经济较发达地区，区县财政比较充裕，教师福利待遇能得到较好地保障；反之，一些经济欠发达地区的教师工资和福利就较差。程方平建议，中央财政承担的国拨工资应当提高到50%，保障教师群体的基本收入，缩小不同地域、学校教师之间的收入差距，“这是防止教师非正常流动的根本途径”。

许多福利被“揩油”，渴望立法来保障。调查显示，除了工资，基层教师希望未来得到改善的福利位居前三的是：住房福利(68.5%)、医保福利(51.35%)和学习培训福利(28.3%)。多数教师认为，完善教师福利制度最需要“教育部门”或“立法机构”的支持，仅靠学校的力量去解决是不可能的。

学校给教师发放福利，除了使用工会费，还有两个常见渠道：外界给学校的捐赠和学校的“小金库”。但是，多数学校工会费用是从教师工资里扣除的，然后转手给教师发福利，“羊毛出在羊身上”。

陕西省某县级中学教师苏强强用了8年时间才从中学二级教师升至中学一级教师。他建议，可以参照公务员晋升职级的相关做法，教师任教达到一定年限，职称可以直接升至相应职级。教师们更在意的，其实是对自身职业生涯的一种肯定。谈到如今最想得到的其他福利，他表示，作为一名农村中学教师，是被过多地“摁”在学校和教室里。他渴望有更多的机会看一看外面的世界，比如到外地参观、学习，“社会发展如此迅速，如果教师视野闭塞，又怎能培养出眼界广阔、适应社会发展的学生呢？”

有人认为，教师已经有寒暑假这个超大福利，不应再奢求其他。北京师范大学教育学部教授朱旭东表示，寒暑假不是教师福利的内容，它是学生学习规律提出来的需要。事实上，许多一线教师的寒暑假过得并不轻松。带学生参加各种竞赛、拓展，编写校本教材，研究课改，凡此种种，对教师来说，可能寒暑假比平时还要忙。

朱旭东建议，应当通过立法，在教师法里把教师工资、教师福利问题进一步细化，提高可操作性。一个地方的教师福利不能由主管部门的一把手说了算，一所学校教师的福利不能由校长或某个中层干部说了算，而是要由科学的决策机制来决定，这个结果要能代表当地广大教师的意愿。

(根据中国教育报官方微信、腾讯网等消息来源整理)

地方动态

广东：高校毕业生农村从教享上岗退费政策

据悉，广东省教育厅出台了“高校毕业生到农村从教上岗退费”政策，凡是符合条件的2015年高校应届毕业生将享受农村从教上岗退费政策和特殊岗位津贴。退费标准为每年6000元，本科生连续退费4年，大专生连续退费3年，从上岗满1年后逐年退费，上岗退费所需经费由省财政厅统一安排。申请到广东欠发达地区县以下的中小学任教，每个月单是领取上岗退费和特殊岗位补贴，都有1200元。

江苏张家港：探索培训“私人定制”

为更好解决基层学校教师的培训需求和实际教学的矛盾，张家港市教育人才服务中心联合特级教师工作室，采取私人定制的形式，对基层学校老师进行点对点培训。根据培训前的小调查，确定培训主题，在培训中融入“关注小问题、开展小研究、寻求小策略、积累小故事”等创新元素，通过直观的教学视频、生动的教学案例、有效的教学策略，为一线教师的教育教学提供了“实用指南”。

(解成君 辑)

主编：刘婷 电话：010-82296710 编辑：解成君 电话：010-82296732 投稿邮箱：jsgzzk@163.com 美编：孙东 电话：010-82296729 图片新闻投稿邮箱：zgjsbtp@vip.163.com