

热点
关注

四川省自贡市大安区开展教师全员竞聘,以教学业绩决定教师去留,此举引发争议——

竞聘分流能破解师资困局吗

□ 吴宇婷 刘磊

从2013年起,一项残酷的考核在四川自贡市大安区教师队伍中引发持续震动。

为解决城区学校超编、乡村学校缺编、教师资源分布不均的现状,大安区于2013年和2014年连续启动了两轮教师全员竞聘,以教学业绩决定教师去留。

记者了解到,教师竞聘分流并非大安首创,在我国其他地方也有类似的举措,以期缓解农村学校师资缺乏的困境。然而,教师竞聘分流也引发了诸多争议——在强调义务教育均衡发展的大环境下,此举会不会拉大城乡教育差距?是否只是“停留在表面”的师资均衡流动?

一场有得有失的竞聘

“我们的音乐美课程现在终于开起来了。”大安区牛佛镇中心小学校长陈仁举告诉记者,“以往因为缺乏师资而停课的学校,现在已经完全开课,师资结构也发生了很大变化。”

牛佛镇中心小学的变化源于大安区启动的一场教师全员竞聘。陈仁举介绍说,竞聘前,该校一些学科教学因为长期缺乏教师而处于瘫痪状态,“我们也挂出招聘启事,有的教师投了简历过来,一看是村小转身就走了”。

为缓解农村学校师资缺乏的问题,大安区教育局早在2006年就推行支教制度。“当时的支教属于任务型,教师自愿申请支教,但分配到哪所学校任教由教育局安排。如果被分配到条件不好的学校,教师就不愿意去。”大安区教育局人事股股长李昌志说。

记者了解到,牛佛镇共有17所学校,只有6所学校通了班车。许多支教教师放心不下家里,宁愿当天来回,于是交通状况便成为许多教师衡量学校条件的重要标准。

但即使是交通便利的牛佛中学,也并没有因支教而完全扭转师资缺乏的困境。该校校长付智广告诉记者,学校教师年龄普遍偏大,2005年到2010年有20名教师退休,“我们招聘教师,只能等教育局分配,一般分配来的都是应届毕业生。2008年,我们招聘了5名大学应届毕业生,但因为待遇差,如今只剩一个了。而每年支教的教师只有几名,相比现在缺编的20名教师,实在是杯水车薪”。

任务型支教走不通,大安区教育局在2013年开始实施全员竞聘人事制度改革,全区统一职务岗位竞聘量化考核标准和尺度,推进职务竞聘量化考核和两轮竞聘改革,建立“职称能上能下,待遇能升能降,三



年一聘”的动态管理机制,落聘教师将会面临待岗或者支教两种选择。

竞聘过后,城区和近郊7所严重超编的学校,一次就分流了60名教师到农村学校,全区共有107名教师到农村学校任教,并享受一定的支教补助。不愿意分流的教师则留在本校待岗,连续待岗两年将被解聘。而农村教师,同样可以通过考核进入更好的学校。

竞聘分流造成新的不均衡?

竞聘给大安区教师队伍带来不小的震动,部分落聘教师对此产生了不满。

大安区某中学教师马华(化名)半年前决定支教,这是他迫不得已的决定。他告诉记者,支教是为了农村学校高级职称的名额,“不然我一把年纪,谁愿意跑这么远”。

对此,大安区教育局负责人解释说,城区校编制满员,农村校缺编,让部分教师到农村学校申请职称也是分流的一个办法。“教师都是自愿申请支教,如果不同意支教,也可以留在原单位待岗”。

但待岗的待遇会降低,这让许多教师非常为难。马华就有两位同事落聘后不愿意去支教,只能在原单位待岗。按照制度,待岗两年若依然考核不合格,将会面临解聘。

“不任教哪里来的教学成绩?没有成绩如何考核合格?估计今年他们就会被解聘。”马华告诉记者。

李昌志则认为,一些教师对竞聘分流有情绪很正常,但总体来说利大于弊。“我们竞聘时保证每个教师都有岗位,但一些教师不服从工作安排,执意留在原单位,我们不得已才设立待岗。”他告诉记者,城区学校本就超编,业绩不好又不愿意服从调配的教师,只能退出教育系统。

总的来看,竞聘确实分流了许多教师到农村,但是否真正解决了农村教师问题,付智广则不太认同:“分流下来的许多都是老教师,年老体弱,我们也不能安排过多的工作量,所以也没有从根本上解决难题。”

另外,付智广对这项制度还有更大的担忧,“竞聘考核让学校始终难以留住好教师”。大安区共有3所高中完中,牛佛中学是其中之一。学校教师都比较倾向于到其他两所学校任教,所以这两所学校一旦缺人,他们就会以考调的形式离开,“我们学校就如同一个培养基地”。

城区教师越来越优秀,农村学校却只能接收落聘下来的教师。对这种“马太效应”,付智广有些束手无策,“我们是缺编学校,没有选择的权利,只能接收分配来的教师。但这样教师会越来越不均衡”。

“存在剪刀差是必然的。”大安区教育局回应称,在竞聘中分流到农村的教师有100多名,而农村教师进城的只有10名,“马太效应会存在,但不会太明显”。对此政策,四川省教育学会秘书长纪大海提出质疑:“让农村学校接收落聘教师,反而会加大城乡教育之间的差距,有违教育均衡。”

倘若人力资源配置不好,更会加大农村师生的流失。届时农村教育无论有多好的硬件,都只是躯壳。”

行政化式竞聘分流不可行

制度与现实似乎总是存在无法逾越的距离。21世纪教育研究院副院长熊丙奇认为,这是教育行政化的结果。“竞聘如何考核?谁来考核?考核前后有没有培养方式?”他认为,如果说竞聘分流是为了促进教师专业化发展,那么其中必然离不开培养,教师需要通过培养获得能力,而不能仅靠惩罚来激励。

“义务教育均衡是让优秀的教师到农村进行交流,而不是把一些教师进行‘流放’,教师轮换不应变为处罚。”熊丙奇说。

据媒体公开报道,湖南也曾出台过竞聘分流的制度:对不适合、不能胜任教育教学工作和学校其他工作的人员坚决予以调整。两年内分流了两万多人,占全省教职工的4.78%。

与大安区不同的是,湖南省教师分流之后如何培养的相关制度也一并出台,中小学在编教职工分流之后实行内部转岗安置、流动调剂安置、鼓励进修学习等政策。流动到新单位的教职工,3年内可回原单位竞聘,同等条件下还可优先聘任。学习期间,工龄连续计算,正常调资计入本人档案工资。

专家认为,教师被动溢出本是正常现象,必须为落聘教师找到出口,建立后续培养机制,才算完善整个竞聘分流过程。但记者了解到,落聘教师与待岗教师的后续培养机制在大安区还是一片空白。虽然该区教育局回应称有一些在岗培训与在线培训,但开展情况究竟如何,还是一个问号。

除了建立该区的培养机制之外,熊丙奇建议还应建立同行评价机制,降低行政干涉。“国外多年前就已成立教师委员会,教育部门不能干预,同行之间进行评价才能避免行政化。”

“没有考虑教师人性化需求的政策必然不能持久。想要让好教师留在农村,还是要激励他们自愿到农村支教。”纪大海建议,首先要解决教师的物质与利益需求,同时还应考虑教师的发展和情感需求。“不应让农村教师只感受到辛苦与清贫,还应让他们看到未来。如果教师们认为去农村支教是‘淘汰一族’,那么他们自然不会对农村教育尽心尽力,也就更没有人愿意到农村任教了。”

(摘自《中国教育报》)

□ 通讯员 杨太兵

■ 声音

国培的三重境界

□ 张家海

国培,如今已不再是一个新名词。回想这5年多走过的旅程,点赞者有之,吐槽者有之。作为一名普通教师,一名参加过国培的受益者,笔者要大声说出内心的真实声音:“国培是提高教师专业成长的极好途径!”为人师者,只有不断更新提高,才能适应不断变化的教育形势。而国培,让许多普通教师有了学习和提升的机会。

但是,作为这样一项关系教师专业成长的重点项目,我们总希望国家把这份财力物力用到最有收益的地方。笔者以为,在实施国培之前,主管部门需要思考几个问题:什么人需要培训?什么人愿意培训?什么人渴望培训?

只有真正厘清了这几个问题,培训才能做到有的放矢、供需对接,教师才能逐步走出“被培训”的泥潭,迈入“自培训”的生态培训轨道。

实际上,细究上述三个问题,深谙三类人士之现状,它无不对应彰显出当前教师队伍中职业态度和职业素养的三重境界:只做教书匠、做好教书匠、不做教书匠。

第一重境界的人,属于“被培训”之列。这类人士对各种培训都有抵触情绪。无论采取何种措施,他们与主管部门玩着“躲猫猫”游戏——始终视培训为“负担”和“麻烦”,想方设法逃避或者敷衍培训,令组织者恼火或尴尬。比如,学习时查考勤,他会请人代签;布置配套作业,他请同事代做;你组织考试,他找枪手代考。他们的目标就是把学时混满、学分混到。笔者认为,为了教育大业,为了教师自身的成长,对于这类人士不能听之任之,需要发挥行政手段和评价机制的双重作用,以“提高认识为先、提高能力为后”的原则,“逼”他们先行“被培训”。

第二重境界的人,居于“被培训”与“自培训”之间。这类人士愿意培训。他们是一所学校的骨干力量甚至是中流砥柱。教学中,他们常常自觉学历不够高,见识不够广,业务不够精。他们的特点是,通情达理,服从安排。只要主管部门有培训安排,他们就乐于接受。他们认为培训是必要的,也是有收获的,只是缺乏主动争取的意识,一般不给领导“添麻烦”。因此,只要参加了培训,他们会以一种积极的态度参与到学习的全过程。对于国培,这一类人士需要“给机会”,让他们通过培训发生“蝶变”,快速成长为名师。

第三重境界的人,属于“自培训”之列,这是教师成长的最高境界。这类教师爱思考,爱学习。他们有自己的思想和成长规划,总会以享受的态度对待教育教学工作,业务上总是不知足。一方面,思考、读书、写作是他们每天的必修课,反思提升成为他们的文化自觉;另一方面,他们渴望高层次培训的机会,他们的视角已放眼校外,他们的理念已走向前沿。他们中有的具市级骨干教师,有的是地市级学科带头人,都是学校的领头羊,正是有一条条“鲶鱼”不断地激励和引领,才有同伴们拼搏进取、共同进步。对于国培,这一类人士总会自己“找机会”。

那么,由谁来甄别这三重境界的教师,从而把国培的福祉惠及最需要的地方?我认为,这个工作当然是地方教育主管部门来做。只有教育主管部门经过广泛深入的调查研究,全面把握教师队伍现状,制定出“顶层设计”的蓝图,才可能有计划、有步骤、公平公正、科学合理地安排培训科目和学员,才可能真正从整体上促进教师专业素质的持续提升。如果真能做到这样,国培将真正成为教师的一项福利。到那时,盼培训、争培训、自培训就将变成一种现实。

(作者单位系湖北省枝江市安福寺中学)

地方
动态

湖北保康:四轮驱动激发教师活力

湖北省保康县地处鄂西北,位于襄阳市西南部,是襄阳市唯一的全山区县。今年以来,该县教育系统紧抓教师队伍建设这一教育发展的关键要素,立师德、提素质、激潜能、图均衡,全面激发教师队伍活力,点燃了山区教育改革发展的核心引擎。

为教师画标准像

新时期的教师应该具备什么样的良好形象?

保康县以学习提修养,把《教师法》、《中小学教师职业道德规范》、《中小学教师违反职业道德行为处理办法》等法律法规作为教师的必修课,利用每周一次的政治学习时间组织教师学习讨论,让教师不断规范自身的职业道德行为。以活动正师风,开展“立师德、重品行、塑形象”主题教育活动,举办“如何做学生喜爱的好教师”大讨论和演讲比赛,评选“学生最满意的教师”,促使教师的一言一行更符合“师者”的标准。以检查促规范,组织教师对照师德师风事迹开展“比责任心、比爱心、比职业操守、比协作精神”的“四比四查”活动,修身正己,向师德师风看齐。通过学习提高,全县涌现出“全国模范教师”乔永斌,“全国教育系统巾帼建功标兵”、“全国

中小学优秀德育课教师”宋国珍,“湖北省农村优秀教师”、“中国好人”阮班琼等一批师德典型。2014年受到县级以上表彰奖励的教师达214人次,塑造了良好的教师队伍形象。

全员立体化培训

过硬的教育教学基本功是一名优秀教师的“本分”。

保康县把教师的专业成长作为提升教育教学质量的基础,采取“送出去”、“请进来”、“勤研修”等方式,落实全方位、立体化培训。3年来,共组织教师参加省级以上培训2866人次,送出280多名教师到山东、武汉、上海、北京等地学习培训。同时,注重培训方式创新,采用视频系统直播讲座、协作区交流培训、派出巡视组督导检查、现场检测等手段,将培训辐射到所有学校及教师,提升培训实效。全县2000多名教师通过了“教育信息技术”、“生本教育改革”两轮集中培训和考试,有17个学科400多名教师通过了第一轮县级生本课堂达标晋级验收。根据学校和教师的实际需求,邀请清华大学知名教育专家和上海、深圳、襄阳等地多名名校长到保康举办讲座;邀请

培育领军人物

一名优秀的教育管理者可以带动甚至辐射一方教育。

保康县以培养一批名师名校长、带动一批优秀教师和先进学校、推动教育整体可持续发展为总体思路,着力实施名师名校长工程,先后出台保康县《名师名校长培养方案》、《名师名校长奖励办法》和《名师名校长考核细则》等制度。教育局3次选派29名管理干部到武汉、深圳名校挂职锻炼;组织50个名师、35个名校长培养对象,连续四届赴华东师范大学、华中科技大学和华中师范大学参加高级研修;成立3个名师工作室和1个名校长工作室,发展工作室成员24人,深入开展对口帮扶和送教下乡活动30余场次,充分发挥名师名校长的示范引领作用。目前,县级以上名师名校长已由2011年的3名增加到29名,其中市级14名,骨干教师达381名,有2名教师被评为湖北省特级教师,结束了

保康县本土无特级教师的历史。

用足用活政策

建立一支结构优良的教师队伍,需要有合理的补充、退出、交流及激励机制。

保康县充分用足用活关于教师队伍建设的各项政策,形成了教师进得来、下得去、留得住、教得好的良好发展氛围。该县注重新鲜血液补充,通过湖北省农村义务教育教师招聘和县级事业单位招聘政策,近5年共招录青年教师265名。出台城乡教师交流政策,开展“团队支教、交流援教、联校走教”,2011年以来有580名教师从城镇交流到农村偏远学校任教,4名城区校长和10名骨干教师组成“启明星”团队到4所农村学校支教3年。同时,提高农村教师待遇,在评先评优、职称晋升、干部使用等方面向农村偏远学校倾斜;为215名农村义务教育骨干教师每月发放600元补助,所有乡村教师均可享受每月300元至600元的生活补助以及基础性绩效工资高出城区教师10%的待遇;5年共投入2.24亿元改善办学条件,其中为12所农村学校建设教师周转宿舍304套,并为新进教师提供床铺、洗浴设备、煤气灶等基本生活设施,让教师安居乐业,安教乐教。