

《乡村教师支持计划(2015-2020)》的出台,为稳定和优化乡村教师队伍,提升乡村教育质量,注入了一剂强心针。好的政策要有好的落实方略,如何才能让《乡村教师支持计划》更好地服务于乡村教育,一线教师纷纷支招——



# 一线教师支招“支持计划”

## 打好乡村教师队伍建设组合拳

□周勇 李廷洲

国务院办公厅印发的《乡村教师支持计划(2015-2020)》,将“发展乡村教育”作为“阻止贫困现象代际传递”的重要抓手,充分彰显了攻坚教育底部、力促教育公平的决心与魄力。颁布实施《乡村教师支持计划》最直接的意义在于提高乡村教师待遇水平,提升乡村教师职业吸引力,稳定和扩大乡村教师队伍规模,优化乡村教师队伍结构,整体提高乡村教师队伍素质,进而提高乡村教育的质量。乡村教育是我国实现教育现代化、全面建成小康社会的短板,《乡村教师支持计划》正是有针对性推动乡村教育发展的重大举措,对于推动城乡教育一体化发展,促进教育公平和教育现代化具有重大意义。

《乡村教师支持计划》最大的特点在于专门针对乡村教师队伍建设,进行战略性、全方位的统筹规划。该计划推出了一系列重大改革,其中包括一些开创性举措。

第一,提出“鼓励地方政府和职业院校根据当地乡村教育实际需求加强本土化培养”。该举措充分认识到乡村教师乡土文化认同的重要性。本土化培养的乡村教师更容易扎根乡村,为乡村教育作出实质性贡献。

第二,提出针对乡村教师实际的差别

化职称评聘标准,不做外语成绩(外语教师除外)、发表论文的刚性要求,注重师德师风、教学业绩和一线实践经历。乡村教师工作量较大,学生基础较差,缺乏家庭教育的支持;乡村学校规模小,教师数量有限,无法形成有效的教研共同体,教师职业发展的支撑体系严重匮乏。乡村教育的特殊性决定了乡村教师工作的特殊性,差别化教师职称评聘标准为乡村教师的职业发展提供了有力支持。

第三,加大乡村教师培训力度,提出“国培计划”集中支持中西部地区乡村教师校长培训。有针对性的教师培训为乡村教师的职业发展和素质提升提供了有力保障。

第四,提出了更符合乡村教师实际的荣誉制度,实事求是地强调了“坚守乡村教育”本身就是最重要的贡献。对从教10年、20年、30年的教师颁发县级、省级甚至国家级荣誉,并鼓励和引导社会力量建立专项基金,对长期在乡村学校任教的优秀教师给予物质奖励。

我国乡村教师的落后局面形成于长期以来城乡二元分治的社会土壤,加之粗放的城镇化进程中乡村人口持续外流,致使乡村逐步“空心化”,乡村生源持续流失,乡村教育走向凋敝。在如此沉重的制度约束和宏大的社会变迁洪流中,加强我

国330万乡村教师队伍建设,绝非一朝一夕之功。在2020年以前造就一支素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍,需抓住政策机遇,大力加强制度建设。

首先,要完善义务教育“以县为主”的投入体制,明确“中央转移支付,省级保证均衡,区县争取优质”的原则,提高教育经费统筹重心,解决“以县为主”体制统筹重心偏低的核心问题。

其次,要进一步完善城乡教师编制标准,在统一城乡标准的基础上,针对乡村教育的实际,采取多种手段落实编制,解决乡村教师数量不足的问题。

再次,要切实构建差别化职称评聘制度和有针对性的教师培训制度,解决乡村教师职业发展问题。增加乡村教师脱产培训和外出学习的机会,应针对乡村小班化、多学科、复式班教学的实际情况,进行有针对性的培训。

最后,依据乡村教师支持计划的工作目标建立清晰、明确、可监测的政策目标体系,纳入省及市县各级政府绩效考核、官员施政约束的评价体系,同时建立相应的表彰奖励、问责制度,发挥示范引领和约束作用。

(作者单位分别系山东省滕州市第一中学,北京师范大学)

## “下乡援教”如何做实

□锥会龙

“加大城镇学校对口支援农村学校、优质公办学校教师对口支援薄弱学校的力度。”这是缩小城乡师资差距、促进教育公平的重要举措。但是,在我看来,通过“下乡援教”解决乡村教育存在的师资短缺问题,关键还是要将这一惠民政策落到实处。

目前,我国多数学校评价教师主要依据的是学生成绩,学生成绩好则教师优秀。显然,现在大部分优秀教师都是“育分”能手,但是否具有较强的研究能力,能否适应教育改革的要求创造性地开展工作,很值得思考。

因此,“下乡”教师优秀的标准,必须是上得了课堂,具备一定的教研能力,有突出教育著作和研究成果。但事实上,由于“下乡援教”工资待遇优厚、职称评聘优先,这样的激励措施难免让一些教师“眼红”。尤其是城市学校办学规模大,教师工作压力大,评优争先、职称评聘竞争激烈,一些年龄偏大、资历较高的教师,因急于晋升职称而选择“下乡援教”。但时间不长他们便到退休年龄,离开了乡村学校,这就使这一政策变得流于形式。所以,选择优秀教师“下乡援教”时,还应考虑教师的年龄问题,以符合一定的农村“援教”服务期限。

解决了让谁去的问题,还必须解决好怎么去、干什么的问题。要让“下乡”教师待得住、有作为,教育主管部门必须要“约法三章”,明确“下乡”教师的待遇、服务期限、工作方式,以及其他权利和义务。很显然,“下乡”教师不同于普通教师,既要站好讲台,还要开展一定的教研活动,传播先进的教育理念,对其他教师的专业发展起到引领、示范作用。为此,对口学校要解决好“下乡”教师工作、生活中的困难;安排适量工作,保证让他们有足够的时间进行学习、研究;多倾听、多尊重“下乡”教师工作中的意见和建议,让“下乡”教师能施展才华,有用武之地。

此外,“下乡援教”还要做好“回头看”的工作。教育部门要对“下乡”教师进行“全程跟踪”,既要做好服务和指导,又要进行监督检查,定期观察对口学校学生和教师的面貌是否有变化,学风和教风是否在好转等。

其实,如果将“下乡援教”落到实处,受益的不仅是乡村对口学校的孩子,“下乡”教师也能够得到很好的学习、锻炼和提高,在对乡村教育的贡献中实现自己的人生价值。

(作者单位系甘肃省天水市麦积区龙园中学)

AD

# 我们的使命是培养精英人才

——记“全国文明单位”青岛五十八中

再次走进青岛五十八中的校园,心情格外振奋!今年2月28日,对于青岛五十八中人来说是一个值得铭记的日子,这一天,全国精神文明建设表彰暨学雷锋志愿服务大会在京召开,青岛五十八中荣获“全国文明单位”荣誉称号,这是自2002年设立这一奖项以来,山东省第一所中小学获此殊荣!而2014年9月,学校还收获了“全国教育系统先进单位”称号!两大殊荣,两座里程碑,标志着青岛五十八中正在昂首迈进全国一流名校的行列。

再见校长袁国彬,依然是彬彬有礼的学者风范。眉宇间见不到获奖后的喜形于色,倒是增添了几分思想的光芒。作为一个目光远大的教育人,一种新的使命早已在他内心深处悄然发芽。“创建‘全国文明单位’成功后,我们确立了新的办学目标,那就是走高精尖之路,培养精英人才。我们不仅要培养社会主义的合格劳动者,更要培养能够承担起国家和民族未来责任的栋梁之材,这是青岛五十八中应该承担的历史使命!”袁国彬坚定地说。

伴随着袁国彬铿锵有力的话语,笔者深入青岛五十八中校园,既为细细品味“全国文明单位”的深层魅力,更为探寻“培养栋梁之材”的教育足迹……

### “先做人,再成才”铸成文明之源

“先做人,再成才”是青岛五十八中代代相承的办学理念,最质朴的语言隐藏着最深刻的教育,也铸就了学校的立校之本、文明之源。多年来,德育一直是青岛五十八中的金字招牌。青岛五十八中的德育从来不是简单的形式,而是在形式之下尽可能地挖掘深层次的精神内涵,让学生的内心受到震撼与教育。

“责任、诚信、感恩、宽容”是青岛五十八中德育活动的四大主题,也是整个校园的情感基调。每年新生入学,校领导都会在开学典礼上提倡“做一个有责任感的人、一个讲诚信的人、一个懂得感恩的人、一个学会宽容的人”,从那时起,学生们就渐渐把这几个字刻进了心里,转化为行动。两年后的18岁成人仪式上,学生们以铮铮誓言将自己的成长与国家和民族的责任紧紧相连,以温暖的拥抱表达对家长、对教师的感激之情,在庄严的气氛中将责任与感恩推向顶点。

如果说活动是一个点,那么青岛五十八中总能把点画成一个圆,形成教育的闭合磁场,追求效益的最大化。像最常见不过的家长会上,青岛五十八中也能开出自己

的风格:不只是分析学习成绩,还要全方位地分析学生在班级的表现、和同学的关系、和教师的关系、综合素质等,同时还是全校和各班的颁奖盛会,让家长来感受孩子获奖的喜悦。每次家长会前,孩子都要给家长写一封信,谈谈自己的理想,谈谈对父母的看法,谈谈对自己的总结反思。家长也要及时给孩子回信,优秀的书信会被选中在家长会上展示分享。“家书是中华民族的优良传统,写信最大的好处就在于手写的过程中要认真思考,因此比面对面交流更深刻。”一位班主任说。

一次次囊括综合教育的家长会,让青岛五十八中的亲子关系、家校关系越来越和谐,也让家校达成了共同的目标。一位家长激动地说:“我们在家长圈里对学校都是大大地点赞,因为我们真正感受到教师所做的一切都是为了孩子好!”近几年,青岛五十八中在全市中小学各项满意度测评中成就了大满贯——家长满意度最高、学生满意度最高、教师满意度最高、同行满意度最高。在袁国彬看来,这是比任何荣誉都更高的褒奖。

袁国彬喜欢与学生交流,他常常询问学生对学校有什么意见或建议,刚开始孩子们还使劲地提,现在却真的提不出来了。原来,学校设立了学生校长助理,作为校长的智囊团,把许多问题都未雨绸缪地解决了。

青岛五十八中每年招聘十几名学生校长助理,助理们平时负责收集来自同学的意见和建议,将有代表性的问题整理罗列。每周四上午大课间,当周轮值的两位校长助理要参加校长工作会,提出提案及可行性解决方法。比如在餐厅和教学楼增设微波炉,给每个教室配备开放式书架等等,许多问题都是教师想不到的。半小时的会议,各部门领导现场办公,许多问题在第一时间就能解决,再也不像从前需要层层上报。

“学生校长助理是学生自主管理的重要形式,学生的思想就像水面下的冰山,教师往往会有视觉盲区,学生校长助理可以及时暴露学生的思想状况。学生校长助理也是一种换位思考,学生能够更理解学校的工作,学校也能‘问计于民’,这是一个互相沟通、互相理解的过程。”青岛五十八中学生处主任说。

“担任学生校长助理是一段难得的经历。整个学期,我都要带着一种责任和使命收集问题、解决问题。参加校长工作会时,怎样恰当地提出我的意见?怎样让领导接受我的意见?这些都讲究艺术性,对我是很大的锻炼。”一位学生校长助理说。

### 校园活动让生命自由发展

2012年学校60周年校庆时,袁国彬发现全国有十几所大学的学生会主席都是青岛五十八中的毕业生,而且有的学生在中学时能力并不突出,但一到大学却呈现出爆发式成长。惊喜之余,袁国彬知道,这一切并非意料之外,而是水到渠成。因为青岛五十八中就是一个生命自由发展的平台,学生看到的、经历的一切对未来的发展都是宝贵的财富。

青岛五十八中的校园是一个永不停歇的青春舞台,每一项活动都是高层次、高品位举办,每一项活动都是学生唱主角。一位回到母校的毕业生说:“好几次在大学策划活动,脑海中都会浮现出青岛五十八中活动的情景,有时直接复制过来稍加改动就是一个成功的模式。”

青岛五十八中还创办了30多个缤纷多彩的社团,有校电视台、合唱团、交响乐团、管乐队、舞蹈队、街舞社、围棋社、文学社等。校电视台每年有60名学生参与节目制作,4人一组制作一个节目,每月轮流一次,既让更多的学生参与进来,又避免了学生在此花费过多时间。Season文学社负责校刊《天籁》的撰稿与编辑工作,孕育出一大批灵气逼人的才子才女。学生李雪静凭借长篇小说《豆蔻》成为岛城有名的校园作家,被第七届“叶圣陶杯”中学生新作文大赛组委会授予“全国十佳小作家”称号,并最终走进复旦大学。

青春是中学生不朽的主题,青岛五十八中倡导青春文化,让青春的每一天都不虚度。身为青岛五十八中的学生,每天忙碌于各种学业和活动中,既快乐也辛苦。他们向天空大声喊出:“青春不吃苦不流汗,要青春做什么?”这种激情迸发的青春文化,正是青岛五十八中学子胜人一筹的精神根基。

### 打造智慧型教职工团队

什么是“全国文明单位”最基本的标准?袁国彬坦言是其中“人”的素质。青岛五十八中不仅拥有一群阳光文明的学生,更有一支师德优良、业务精湛、综合实力出众的教职工队伍。

团队意识与奉献精神是这支队伍最可贵的优点。在青岛,“试卷不过夜”是老百姓评价青岛五十八中的一个热门话题。所谓“试卷不过夜”,就是今天考试之后,晚上不管几点都要把试卷批好,保证第二天早晨

就可以讲评试卷,这种“神一般的速度”让学生和家长都感到吃惊。为了减轻教师的负担,学校采用网上阅卷、网上统计数据、网上分析等现代化手段,将教师的劳动与科学技术有机结合。“试卷不过夜”是青岛五十八中教师团队意识与奉献精神生动写照,每当学生看到教师为自己付出这么多,也会受到激励而更加刻苦学习。

提出培养精英人才的新目标后,袁国彬又将打造一支有爱心、有智慧的教职工团队提出了日程。爱心是教师的核心,没有爱心就没有教育;智慧比知识更深层,包含着教师的人格魅力。为了培养有智慧的教师,青岛五十八中持之以恒地做了两件事。

一是以“读书工程”推动教师阅读。学校每年都给教师发许多书,书不是可看可不看的,而是有规定的必读书。寒暑假结束后,每一个教职工都要上交必读书的读后感,由学校组织团队进行评选,并给获奖教师奖励书。学校还为教师订阅报刊,让教师回家多读书读报,平时袁国彬看到好文章也会通过学校的AM媒体群发给教师。他常常在大会上说:“把书香气带到家庭会使家和諧,对孩子的成长也大有好处,在一个沉溺于电视和沉醉于读书的家庭中成长起来的孩子气质绝对是不一样的。”

二是举办教师论坛,让教职工交流读书感想。学校要求读后感必须结合工作岗位和教学实践,每次获得一等奖的教职工将作为代表走上论坛。教师论坛至今已开展了20多期,不同的教职工走上论坛讲述自己的故事,让大家感受到榜样就在身边。让身边人讲身边事有时更甚于请专家,因为教师自己的故事和理念更接地气,对别人是一种教育,对自己是一种激励。

刚开始,走上论坛的都是线教师,渐渐地,职员们也加入到论坛中来。今年,学校给职员推荐了《为谁工作为谁忙》和《高效执行》两本书,咖啡屋的古国丽获得了职员组一等奖,作为职员代表登上了讲台。古国丽原是英语高级教师,因为学校工作的需要被调到咖啡屋,从一线教师到职员,古国丽刚开始也有些失落。然而一段时间后,她发现这份工作虽然平凡,却能让同事们在繁忙的工作之余得到放松,服务的重要性并不亚于教学!于是,她开始调试各种口味的咖啡,不断提升服务的质量与品位。这不仅仅让她找到了工作的乐趣,也提升了她的自我价值。“无论在哪个岗位,只要你热爱它,你就能成为它最需要的人!”古国丽的话,让许多教师感动不已。

当大部分学校眼中只有教师的时候,青

□文艺 王伟

岛五十八中却对所有教职员工一视同仁,让每一个岗位都充满书香,让每一个职工都富有智慧。如今,读书是青岛五十八中教师再自觉不过的生活习惯,就像吃饭喝水一样。一位教师说:“我越来越感觉到读书能不断净化自己的灵魂,不断提高自己的修养,丰富自己的内涵,使我远离浮躁,心静如水。”

### 培养无可替代的精英人才

在袁国彬看来,一所好学校应该是这样一个地方:学生开心学习,教师舒心的工作,尽管身体劳累,但心总是愉快的。今天的青岛五十八中正是这样一所充满愉悦的好学校,每一个青岛五十八中人都为身在其中而自豪。当许多学校的学生一出校门就脱校服时,青岛五十八中的学生却以穿校服为荣,红白相间的校服走到哪儿都备受关注,体现着青岛五十八中学子昂扬的青春。在青岛市初高中生QQ群里发起的校服评选中,大家一致公认青岛五十八中的校服最美。每年毕业季,许多学生都让同学在校服上签字并小心珍藏,若干年后再把校服拿出来,里面是讲不完的故事,道不尽的回忆。

袁国彬还是班主任的时候曾对学生说过一句话:“什么是成就?当你在工作岗位上是无可替代的,这才是真正的成就!”不经意的一句话,学生至今仍记忆犹新。今天,青岛五十八中在荣获“全国文明单位”的至高荣誉之际,旗帜鲜明地提出要培养各行各业领域的领军人才,培养每个岗位上不可或缺的精英才,这是一所学校高度的责任感和使命感,也是一个教育工作者看似海洋的大教育情怀。如今,家长座谈会少不了家长反馈:“我们感到很意外,孩子对我们说要为国家和民族而学习。”学生发自内心的认同,让袁国彬备感欣慰。

即将离开青岛五十八中,采访中的一幕幕犹如电影般在脑海中闪过:青岛五十八中的“文明”,不仅仅在于整洁美丽的校园环境,务实高效的各项管理,更在于人与人之间无处不在的尊重与和谐。校门口的门卫既严谨、又礼貌地询问来客;咖啡屋的职员热情地给客人调试现磨咖啡;每次给袁校长短信或电话,无论多忙总会回过来……高尚的德行与人文关怀是这座校园最大的魅力。从第一次走进青岛五十八中至今已历多年,每次来到这里总有一样的惊喜,相信未来的青岛五十八中将以更宽广的教育气度、更动人的教育实践,实现培养精英人才的伟大梦想!