

教育导报

JYDB



教育导报
微信号



教育导报网

Education Guide

在这里,见证教育的无限可能……

国内统一刊号:CN 51-0052 邮发代号:61-30 第93期 总第3510期

2020年11月19日 星期四 今日4版 四川省教育厅主管 四川教育报刊社主办

四川省举行2020年中华经典诵写讲演系列活动主题展演暨颁奖典礼 诵古今经典书华夏文明 讲中国故事演蜀风川韵

本报讯(记者 钟兴茂 陈朝和 摄影报道)11月17日晚,四川省2020年中华经典诵写讲演系列活动主题展演暨颁奖典礼在成都举行。副省长、省语言文字工作委员会主任罗强出席活动并为获奖单位代表颁奖。

“好雨知时节,当春乃发生。随风潜入夜,润物细无声。野径云俱黑,江船火独明。晓看红湿处,花重锦官城。”一声声清脆的童声在舞台上响起,悠扬悦耳的节奏和韵律仿佛把人带回了一千多年前的成都,与诗圣杜甫共赏雨夜花开。由成都市武侯科技园小学带来的诗歌吟诵《春夜喜雨》拉开了本次主题展演的序幕。四川电影电视学院的《雨巷》吟诵抑扬顿挫、情深意长;四川铁投集团下属川铁集团的《路向往》回应李白“危乎高哉”的感叹,告诉他“蜀道”越走越宽广、越走越富强;川南幼儿师范高等专科学校的《川江号子》吼出了巴蜀大地的穷伟奇秀,吼出了四川人民的坚强勤奋,吼出了新时代的繁荣富强、安乐安康……

整场活动除了有代表中华民族精神的经典作品,同时还有一大批根据时代的发展,反映人民精神文化需求,



创作出的诗、文、书法、诵读作品。成都市公安局高新技术产业开发区分局、达州市卫生健康委员会、达州市中心医院、四川省军区政治工作局、成都市税务局、带来的“抗疫篇章”,通过《冰冷的围巾》《天使之师,大国之礼》《祖国不会忘记》《战疫 战役》等节目,把2020年全民抗击新冠肺炎疫情的动容场景

搬上舞台,让观众们再次回到了那个难以忘怀的时刻。由绵阳市北川羌族自治县永昌幼儿园、荣县人民政府带来《梦里浪花》《不忘脱贫初心,四川砥砺前行》组成的“脱贫攻坚”篇章,全方位展现了四川通过教育扶贫、健康扶贫、金融扶贫、科技扶贫等一系列手段,实现了从“输血式”扶贫到“造血

式”扶贫的转型,表达出在脱贫攻坚的收官之年四川有信心、有决心、有底气实现脱贫攻坚圆满收官!

据悉,本次活动由中共四川省委宣传部、中共四川省委教育工作委员会、四川省教育厅、四川省语言文字工作委员会联合主办,中共成都市委宣传部、四川省电化教育馆、四川教育电

视台承办,四川省教育基金会、新华文轩出版传媒股份有限公司、成都市广播电视台协办。活动自6月份开展以来组委会收到来自教育、科技、公安、文旅、卫生、市场监管、国资、税务、社区、军人、扶贫开发局等多个行业部门的参赛作品共计4000余件。活动前期现场展演网络实时观看人数50多万人,参与网络有效投票高达210万。

活动期间,各市(州)行业行政主管部门,各学校明确职责分工,积极配合,扎实有序推进各项工作,引导社会大众特别是广大青少年亲近中华经典,提升通用语言文字应用能力,坚定文化自信,培育爱国主义精神,争做中华优秀传统文化的忠实继承者、弘扬者、建设者,彰显中华优秀传统文化的强大凝聚力、影响力、创造力,推动中华优秀传统文化走向世界,传播中国声音,讲述中国故事,为实现中华民族伟大复兴中国梦提供精神动力。

省政府副秘书长、省语言文字工作委员会副主任刘全胜;省委教育工委副书记,教育厅党组书记、厅长李江;省委宣传部副部长高中华,以及省语言文字工作委员会成员单位负责同志参加活动。

激发学校活力,“市管校聘”走出华蓥经验

■ 本报记者 陈朝和 鲁磊 何文鑫

“学校教师队伍有了活力!”华蓥市华龙初中校长廖德华亲身经历了“市管校聘”改革后,感慨颇深。

改革前,华龙中学“近十年没有新进教师”,其中语文学科更是教师超岗、超编的“重灾区”。学校离市区近,学生数量不多,教学工作量不大,教师却大量扎堆,甚至“靠托关系挤入”,只因“事少钱多,可以吃大锅饭”。

华龙初中的问题曾经在华蓥市城郊类学校中普遍存在,这导致学校既没有办法保证教学质量,又造成了区域教育资源分配的不平衡。

为着力破解教师流动不够、城区教师紧缺、教师活力不足等问题,促进教育资源合理配置,2018年7月以来,华蓥市实施教师“市管校聘”改革,从体制机制的顶层设计中打开突破口,解决关键问题。如今,两年过去,改革在稳步推进中收获了阶段性成效。

以华龙中学为例,学校在改革中“脱胎换骨”。在2018年、2019年两次教师竞聘中,学校淘汰、分流教师十余人。从前臃肿的教师队伍如今变得精简、灵活,正向激发了广大教师的工作积极性。

“规则制定在前,要想在教师前面”

改革推进前,华蓥市教育部门赴山东潍坊、浙江金华等地学习借鉴,到宜宾、德阳等地实地考察,这使得华蓥市对改革保持了谨慎的态度,意识到推进这项改革必须摸清区域教育发展实情、做好顶层设计与统筹规划。

为此,在改革筹备期,市教育部门会同市编办、人社部门多次深入学校调研编制、专业技术岗位、师资配置等情况,发现人员编制和教学岗位不匹配、吃大锅饭等是当地教师流动不足、区域教育资源不平衡的主要症结,找准了“华蓥问题”。

2018年7月,华蓥市发布《华蓥市学校教师“市管校聘”管理改革实施意见

见》,正式实施改革。华蓥市委、市政府将此项工作列入全市重点改革项目思考谋划、纳入全市重点工作整体推进。

改革中,华蓥市成立“华蓥市教师管理中心”,将全市2844名教师编制管理和高中初级专业技术岗位的管理权限从学校剥离,划归市教育部门统一管理,让教师由“学校人”变为“教育系统人”。

与管理中心配套的“10项”体制机制也在改革伊始就全面落实,内容涉及教师的编制岗位动态调整、竞聘上岗、交流轮岗、权益保障、待岗培训、退出机制、岗位统筹、岗位晋升、人事调配、绩效考核等方面,共同构成华蓥市“市管校聘”改革的治理体系。

“改革要将规则制定在前,改革者不但要懂教育,懂学校管理,更要想在教师前面。改革牵动教师的利益,教育管理部门要从全局的角度出发,在顶层机制设计上力求保护教师队伍整体发展的利益。”华蓥市委教育工委书记、市教体局党组书记袁涛说。

截至目前,华蓥市实现市域内教师交流420余人,为城区和农村缺编学校补充教师200余名,实现城区及周边超编学校教师顺利分流140余人。

教师资源的合理配置,使得教师的周工作量实现了基本均衡。按照全市统一执行的各学科、各学段系数,各校安排只能在标准课时量上调增而不能调减,各学校教师的工作量差异变小。

此外,竞聘上岗让学校实现按绩效考核分多少为依据聘用教师,各校学生实现了均衡分班,人数相同、综合成绩相当,教师统筹安排、均衡搭配,“班中班”“快慢班”的问题得到有效遏制。

“考核评价是市管校聘标志性东西”

如何在“市管校聘”中对教师科学合理地开展考核评价?这些年,在各地“市管校聘”改革的诸多实践中,是否突破这一问题往往成为改革能否成功的

关键。

在其他县市的改革中,由于评价机制的不完善,有的学校刻意保留骨干教师;有的学校干脆采取竞聘演讲的方式,完全忽视教师平时教学工作。……考核评价方案不合理,为竞聘开展埋下了不公平、不合理、不服务的隐患。

华蓥市在改革中,将绩效考核结果作为教师调整岗位、竞聘上岗、申请调动等工作的重要依据。教师绩效考核办法“很细”,直接在改革机制下实行。

考核中,涉及教学质量的项目分值占比达90%,以每学年为一个考核期限,确定优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。“在评分上突出师德、工作量、教学质量,为的就是保证教学质量这个核心。”袁涛说。

《华蓥市学校教师绩效考核办法指导意见》这一文件在“市管校聘”改革中形成时间长,经过教育部门调研,学校行政、教师充分讨论,广泛征求意见后才“出炉”。

考核评价与竞聘上岗结合,成为华蓥改革最具说服力与执行力的机制。

“2018年度绩效考核我在学校排名中等,当时参加校内竞聘就有了危机感,排位超出校内岗位指标,我就要离开学校。”2003年进入华蓥市安丙小学任教的何余林已经算是老教师,可在竞聘上岗的改革中,她压力颇大。

何余林将第一年校内竞聘中的教学成绩划定为起跑线,在2019年学年,努力提升教学,对标学校考核项目努力进步,最终她在排名中挤进了学校前二十,“危机感变成了教学的战斗力。”

根据竞聘上岗方案,竞聘程序经过核定岗位、设置岗位、制订方案、个人申请、开展竞聘、签订合同六环节组成。其中,核定岗位根据学校办学规模,采取“生师比”“班师比”“周工作量”结合的方式核定学校教师岗位指标。

比如,2018年,安丙小学核定岗位共拟聘教师66人,按照校内竞聘指标占

岗位指标90%的规定,这一年学校的教职工人数就只聘用59人,剩余的教职工则离开学校。

在华蓥市,为保证改革中教育资源分配合理,市教育部门将全市中小学校分为城区、城郊、边远三类学校。安丙小学属于城郊学校,2018年离开的7位教职工,进入城郊其他学校属于类别内竞聘,进入边远学校则属于跨类别竞聘。

校内竞聘占90%,类别内与跨内别占10%的学校岗位指标分配方式,在实现学校每年度的师生规模合理匹配的同时,保证排名末位或主动申请离校的教师实现校际流动,盘活了教师资源。

“我们从改革中尝到了甜头”

“改革是去陈出新,需要大刀阔斧的勇气,也要饱含教育人珍视的人文精神。”在袁涛看来,改革因“市委、市政府大力支持”“懂教育”“规则制定在前”,推行顺利;但同样珍贵的是,改革在一些工作细节上,没有让教育人寒心。

“学校年龄偏大的教师多,我们不能忽视他们的教学成绩。”廖德华在改革前向教体局如实反映学校实际情况。

推进中,以华龙初中为代表的一大批教师感受到了改革的“温度”。物理教师陈庭斌年满58岁,扎根学校数十载,在改革中直接被学校聘用;56岁语文老师田常贵颈动脉患疾,直接聘用。……改革确立规则:距法定退休年龄不足5年的教师(2020年修改为“距退休年龄不足3年”),或处于孕期、产期、哺乳期的教师,或患有严重疾病的教师等,学校直接聘用,不参与竞聘排名。改革给予了老师们应有的尊重和关怀。

“既尊重和肯定教师的教学贡献,也在动态调整下确保改革的公平公正。”袁涛说。

除了上述“温暖之举”,改革也充分调动年轻人的积极性。

2019年,陈涛通过考调从边远学校溪口初中进入城区学校华蓥二中。从教

七年的他,在华蓥二中重新开始。在“市管校聘”改革中,对陈涛这类青年教师而言,他们年富力强,充满干劲,绩效考核评价排名往往靠前。他们的压力主要来自职称评定。

改革前,教师职称评定的名额分配,是以学校编制数按比例计算的。越是中高级职称,比例约束越严格。如果是以前,陈涛进入华蓥二中,职称评定必定是一个需要等待的漫长过程。

如今,华蓥市积极构建中高级职称专业技术岗位统筹调控机制。市教体局每年从全市核定的中高级岗位总数中划出一定比例岗位数,根据实际用于集中调控和管理,以解决部分学校优秀教师无法评职称的难题。

竞聘上岗机制给教师队伍带来优胜劣汰的危机感,岗位调控的措施,则激发了调动了全体教师的工作激情,让教师的职业发展“有奔头”。改革由于顶层设计的完备,充满了这样一刚一柔的平衡,辐射教育实际与教学细节,这使得改革工作具备张力。

此外,华蓥市的“市管校聘”改革,从一开始布局学校就不仅仅局限于义务教育阶段中小学,而是将学前教育、高中教育、职业教育都纳入其中,谋划长远,真正实现域内教育资源一盘棋。

据统计,2018年以来,华蓥市涉及改革教师上挂城区学校202人、支教106人、考调133人,校内竞聘成功2439人,跨校竞聘成功84人,组织交流21人,统筹调剂13人,纳入教师管理中心培训待岗1人,改革充分落实学校用人自主权,结合实际科学按需设置工作岗位,激发了教师活力。

“改革是权益的再分配,有几家欢喜就有几家愁。从整个区域教育层面出发,让教师群体有工作主动性,有上进心、事业心做教育,这才是教育的前途。从大局出发,从整个教育出发,我们是从改革中尝到了甜头的。”袁涛说。