

致敬40年

教师节特刊·回眸

从“教师流动”到“教育均衡”

教育领域的改革一直在路上

以教师人事制度改革为杠杆,撬动制约教育发展的壁垒性因素,一直是教育领域最重要的改革之一。

在相当长的一段时间内,破解教师资源配置的不平衡问题,是改革的重点。2014年,教育部、财政部、人力资源社会保障部联合印发的《关于推进县(区)域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》,拉开了新一轮改革的大幕。

如今看来,这些已成常态化工作,但在改革初期,无疑是一种颠覆。

□现代金报 | 甬派
记者 王伟



2017年,镇海作为宁波首批“区管校聘”试点区之一,开始改革试点。资料图片

A 他们说:“树挪死,人挪活”

“义务教育阶段公办学校校长、副校长在同一所学校连续任满两届后,原则上应交流。在同一所学校连续任教达到地方教育行政部门规定年限的专任教师均应交流轮岗。”

“全面推进县管校聘管理改革。”

2023年,刘懿钧回归龙赛中学,担任副校长。此时,距离他2017年因为区管校聘改革离开龙赛中学,整整六年。对于这六年的经历,他形容为“树挪死,人挪活”。

所谓“县(区)管校聘”,是指公办中小学校的教师和校长都归县级政府统一管理,各学校根据需要对任课教师进行聘任。这个制度实施后,教师的编制由学校管理变为县(区)统一管理,教师将不会一直待在一所学校任教,由原来的“学校人”变成了“系统人”。

2016年,浙江在嵊州市和浦江县启动该项改革试点。2017年,改革范围扩大至33个地区,这其中就包括了宁波的镇海和象山两地。2018年,此项改革在浙江基本实现了全覆盖。

作为宁波首批试点的两个区域之一,镇海于2017年在6所学校先行尝试,龙赛中学为6所学校之一。

“当年,我是龙赛中学的一名物理教师,已经工作6年。因为高考选课制度改革,那时选择物理的学生减少,物理老师由此出现剩余。这是一种结构性问题,不仅物理,个别其他七选三学科也有类似现象。”刘懿钧说。

B 改革促进教育均衡

“当年试点的时候,存在一部分学校教师超编,一部分学校教师缺编等问题,还有就是结构上的学科不平衡。通过改革,均衡教育资源,比如A学校缺编,就向外推出需求岗位,超编学校的老师就可以报名竞聘。当然,超编的学校需要通过一定规则达成共识,出来的老师根据自身意愿参与区域竞聘,然后去往相应的学校。从我们后续的跟踪来看,通过区域竞聘的大部分老师都受到了现聘学校的认可。”镇海区教育局组织人事科前任科长、当年亲历了这项改革的张慧这样告诉记者。

当然,改革中老师们需要竞聘上岗,这也释放了一个信号,教师这个行业也是有淘汰的,不能躺平。

刚好赶上区管校聘政策推行,要不要去其他学校其他岗位试一试?刘懿钧面临选择。

“那一年,尚志中学投用,需要初中科学教师,经过思考以后,我填写了竞聘申请表,通过竞聘来到了尚志中学。学段不同,学科不同,我将之称为‘二次创业’。”自2017年起,以这样的方式从龙赛中学来到尚志中学的老师,除了刘懿钧,还有另外3人。

在尚志中学,除教学外,刘懿钧开始担任行政管理工作,先后担任过科学教研组长,团委书记,政教处副主任、主任等职。三年后,他被提拔为区内另一所初中——古塘中学的副校长。之后,因为骆驼中学高中部缺少副校长,他又调任骆驼中学担任副校长,直至2023年回归。

“这段经历对我来说是一个全新的体验,有挑战但也锻炼了不少。经历了不同学段的教学后,再回归高中,对高中学生在初中时的状态和学科的衔接等方面,也有了更多的经验。”刘懿钧说。

和刘懿钧同样说了“树挪死,人挪活”的,还有当年古塘中学的教师,如今尚志中学的副校长孔艳。“经历三个学校,参与过团委、教务、校办、人事、德育等不同工作,看到了不同学校的不同特色和优点,我想今后无论在哪个岗位上都不会感到陌生了。”说起交流和区管校聘的那一段经历,孔艳说自己还是觉得挺开心挺有收获的。

关于县(区)管校聘这一改革,网络上有不同的声音。不过在镇海,这一改革推行得颇为平稳。

“我们是2017年在6所学校试点,2018年全区推开。前期做了充分沟通工作,局里学校里政策讲得很透彻,竞聘的时候人文关怀也比较到位,比如未来三年内退休人员、孕期哺乳期人员、重病人员及交流教师,学校直接聘任,不需要竞聘上岗。这样,在推进的过程中比较平稳。假如落聘了,也安排跟岗实习的机会,体现了组织对教师的人文关怀,让刚性政策柔性着陆。从实际情况看,最后真正离开教师队伍的,有,但只是个别人。”镇海区教育局党委委员兼组织人事科负责人王海介绍。

整体上而言,这项政策的实行,在促进教师流动、激发教师的主动性方面,发挥了作用。

C 让骨干教师流动起来

这几年,因为生源增加,教师编制紧张,县(区)管校聘这项政策可发挥作用的空间少了。不过,2014年三部门联合发布的《意见》中,关于教师交流的要求,各地一直在推进。

在宁波各区(县、市),骨干教师在一所学校任教满6年的,每年需要安排其中15%进行交流,每次交流三年。骨干教师包括了区里的名师、学科骨干和学科带头人。

“相对来说,中心城区的学校,骨干教师较为集中。这样的交流政策,有利于优质师资流动到农村学校和薄弱学校,带动其教育教学的发展,从而达到教育资源的分配相对均衡。因为这种带动作用,我有一个感觉,原来评名优骨干教师的时候,总是集中在几所头部学校,现在这种现象少了,没那么集中了。”王海介绍。

交流的形式上,往往采取由薄弱学校提需求,区教育局协调安排。以镇海为例,一般三年一个周期内,涉及交流的骨干教师有六七十人。

这其中,甚至有交流期满后直接留在交流学校的,如今在澥浦中学工作的鲍振葵老师即是典型。作为镇海区历史与社会学科带头人,鲍振葵2017年从仁爱中学来到澥浦中学交流,2020年交流结束,原本应该回仁爱中学的他,却选择了留在澥浦中学工作。

“澥浦中学虽然是一所农村学校,但这里教师的身体锻炼氛围很好,我在这边几年,身体都好了不少。其实没有太多高大上的原因,我就是觉得留在这里工作,一方面能够发挥自己的一些作用,另一方面每天骑车上下班,和大家一起锻炼,挺开心的。”鲍老师的想法,十分朴素。



2024年,镇海新入职的教师。

1985

2024