

在两个一百年奋斗目标交汇的新起点,陕西省教育“十四五”规划与2035年远景目标正在我们面前宏伟展开。心怀国之大计、党之大计,如何推进教育高质量发展,办好人民满意的教育,催促着陕西省教育系统朝乾夕惕,踔厉奋发。在第38个教师节来临之际,陕西省教育厅相关处室负责人接受了《教师报》专访,就近年来陕西省教师队伍建设和县管校聘与教师待遇、乡村教育振兴等问题进行了答复。

以德为先,骨干引领,全员提升

《教师报》:教师是立教之本,兴教之源。近年来,陕西省教育系统在基础教育教师队伍建设和发展方面主要做了哪些工作?取得了哪些成绩?

答:教师队伍建设的核心任务是把中共中央、国务院《关于全面加强新时代教师队伍建设的意见》及陕西省的《实施意见》落实好。省教育厅积极推进“以德为先、骨干引领、全员提升”强师计划,从健全师德师风建设长效机制、创新教师管理机制、健全教师培训体系、保障教师待遇落实、完善教师荣誉制度体系等方面强化队伍建设,不断提高教师的政治地位、经济地位、社会地位,打造适应时代、政治过硬、业务精湛的“四有好”教师队伍。

《教师报》:中共中央、国务院《关于全面加强新时代教师队伍建设的意见》中明确指出,把提高教师思想政治素质和职业道德

党红妮、旬邑县马栏齐心学校丁海燕、西安电子科技大学郝跃院士等6名教师获得全国教书育人楷模称号,2021年,安康中学张莎莎老师获得“全国最美教师”称号,受到中宣部、教育部表彰。西安市大雁塔小学教师田延、西安建筑科技大学教授苏三庆和西北工业大学教授刘西林等3名教师家庭入选全国首批教育家。陕西师范大学设立“西部红烛两代师表奖”。这些优秀教师激励着广大教师奉献教育事业,专注教书育人。

县管校聘与骨干体系建设

《教师报》:教师管理工作特别是编制、职称、教师交流等备受关注,涉及教师队伍的切身利益,也关系到教师队伍的积极性和工作质量。请问陕西省有哪些规划和举措?

答:在教师编制方面,一是在现有编制总量内,统筹考虑,盘活事业编制存量,优化编制结构,向教师队伍倾斜,优先保障教育发展需

要。超编满编的地区可考虑设立教师编制临时周转专户,确保所属中小学按需补充配备教师。积极探索建立中小学教师编制在设区市域内的调剂机制,对事业编制超编满编的县(区、市)在区域范围内调剂解决。进一步深化中小学后勤服务社会化改革,鼓励采取政府购买服务的方式,逐步压缩非教学人员编制。

二是完善教师准入和补充制度。进一步完善教师公开招聘制度和符合教育行业特点的招聘办法。根据编制空额或教师自然减员数及时补充专任教师,确保退补相当。进一步加大对体育、音乐、美术、信息技术、综合实践和学前教育等紧缺薄弱学科教师的招聘和补充。积极实施中央特岗计划,不断扩大实施范围和规模。严禁挤占、挪用和截留中小学教师编制,严禁“有编不补”和长期聘用代课人员。建立城镇学校与乡村学校结对帮扶制度,扩大优秀教师支教。

三是积极为省属高校争取核增编制或下达人才周转池计划。针对部分省属高校编制紧缺的实际困难,协调省级相关部门,在核定编制周转池计划时向满编超编高校倾斜,充分发挥好人才引进“蓄水池”作用,满足省属高校的引才需要。

教师交流方面,陕西省2015年启动相关试点工作,西安市高陵区被教育部确定为首批义务教育教师队伍“县管校聘”管理改革示范区。2021年出台了《关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革的指导意见》,以教师管理体制改革推动教师交流轮岗制度化、规范化建设。一是明确教师管理权限。落实县级教育行政部门对所属公办中小学在编在岗教师的归口管理,使教师由“学校人”变为“系统人”,促进县域内师资均衡配置。二是加大县域统

引领三秦教师争做时代‘大先生’

新时代教师队伍建设陕西省教育厅答记者问

本报记者 刘帅 胡晋瑜

出台的相关政策比较有哪些新的变化?

答:骨干体系建设方面,全省命名特级教师1450人,省级基础教育教学能手8526人,学科带头人及培养对象1646人,教学名师及培养对象374人,基础教育“三级三类”骨干教师总量突破9.5万人。“三级三类”骨干教师成为教师队伍建设和基础教育高质量发展的重要支撑。

2021年出台的《关于加强新时代中小学教师队伍建设骨干体系建设的意见》,主要包括对基础教育教学名师、学科带头人和教学能手遴选、培养与管理办法,相较而言,主要有四个突出特点:一是通盘设计,突出主线。强调陕西省以中小学教师专业发展为重点,突出教师队伍“以德为先、骨干带动、全员提升”的强师计划的总思路。二是明确方向,突出特色。进一步明确和细化了三个类型骨干教师的遴选条件、培养方式、培养内容、培养时限和预期目标,突出陕西骨干教师专业成长特色。三是整合力量,整体部署。明确了在“三级三类”骨干教师培养管理过程中,各级教育行政部门和中小学校的职责,也夯实了人社、财政及教育督导等相关部门的主体责任,明确培养规模,强化培养考核,落实津贴待遇,力求整体部署,合力全面推进。四是总结创新,突出特色。在总结近年陕西省教师队伍建设的经验的基础上,坚持分级分类管理、共同培养使用原则,体现出较强的陕西特色,建好一支陕西派骨干教师队伍,为国家高层次人才选拔做好储备。

《教师报》:《意见》中提到,要培养造就一批具有陕西特色的骨干校长队伍,这里的“陕西特色”体现在哪些方面?

答:陕西特色体现在“培养、引领、递进”三个关键词上。培养:骨干校长是干出来的,也是培养出来的,不是评出来的。陕西作为高教大省,有丰富的高教资源。2021年,陕西省成立陕西教师发展研究院,统筹人才和科研优势资源,提升各级各类学校幼儿园教师和管理者水平、搭建教师教育交流平台、引领教育学科发展的新型智库,助力骨干校长能力提升培养。引领:要把真正有专业水平和管理能力的优秀校长挖掘出来,把他们培养成为有先进教育理念、有科学管理水平的“掌舵者”“领航人”,辐射带动本校乃至区域基础教育健康良性发展。递进:骨干校长分三级二类,最终遴选一批省级“领航校长”“优秀校长”,这种设计为校长队伍能力素质提升构建了循序渐进的路径,最终形成一支“陕西名师+名校长”,成就一批学术型校长,推动基础教育高质量发展。

《教师报》:俗话说:“一个好校长,成就一所好学校,成就一批好老师。”在推进“三级三类”骨干体系建设时,针对校长的培养有哪些举措?

答:陕西省印发《陕西省教育厅陕西省人力资源和社会保障厅关于全面加强新时代基础教育骨干队伍建设骨干体系建设的意见》,从校长的任职要求、专业成长、考核评价、办学成效等多维度对校长进行培养,构建基础教育骨干校长专业发展体系。骨干校长的遴选与培养重点考察理论水平、治校能力、引领作用、思想输出,打造一批在全国有影响力的教育家型骨干校长队伍。骨干校长力量是支撑基础教育高质量发展的关键,下一步陕西省的主要任务是按照基础教育正职校长数量20%的比例,遴选和培养县级优秀校长,在此基础上遴选和培养省级优秀校长、省级优秀校长以及省级领航校长。

《教师报》:近年来,人才竞争激烈,出现了个别地区的跨区域竞争,纷纷上演“抢人大战”,教师的无序流动给县域中小学校和乡村教师队伍建设带来了冲击,给县域义

务教育均衡发展带来了阵痛,针对此类情况,陕西省教育厅采取了哪些办法规范教师有序流动?

答:去年9月,陕西省出台《关于加强新时代基础教育教师队伍骨干体系建设的意见》(陕教〔2021〕160号),其中一条政策就是鼓励“三级三类”骨干教师到乡村学校任教交流或定点帮扶。进入骨干教师培养序列,原则上应在本县区服务至少3年方可流动。对3年服务期内,未经组织批准,私自流动(含辞职)或被县域外学校聘用的骨干教师,取消相关政府待遇,取消其参与各级组织的评优评奖、职称评审、教师资格考试考官资格,终止其骨干培养与晋级资格。

下一步,省教育厅将采取哪些措施,建立骨干教师信息库和培养对象联系制度,加大对优秀骨干教师的评优表彰和绩效考核奖励力度,特别是对乡村教育作出突出贡献的骨干教师。并定期对辖区“三级三类”骨干教师、特级教师及正高级教师流动情况进行调研,建立有序流动人员信息和“挖人”学校“黑名单”制度,定期通报;同时,分析骨干教师流失原因,采取有效措施,保证教育人才留得住、用得上、教得好。

乡村教育振兴

《教师报》:习近平总书记指出,教育在乡村振兴中发挥着基础性、先导性作用,实现巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接,以振兴乡村教育赋能乡村振兴,是教育的职责和使命。教师则是振兴乡村教育的基础和关键,近年来,陕西省在促进乡村教师发展方面有哪些举措?

答:乡村教师下得去、留得住、教得好、有发展是实现教育均衡发展和乡村教育振兴的重点难点问题。陕西省在实施乡村教师补贴政策,落实“义务教育阶段教师平均工资不低于当地公务员”目标,对长期在农村和艰苦边远地区工作的中小学教师,放宽学历要求,侧重考察工作业绩,提高实际工作年限的考核权重等一系列举措的基础上,下一步还将针对最基层的乡村学校设立高级教师岗位,有针对性地开展乡村教师“留得住”的问题。从2013年起,每年暑期组织开展中小学教师学术休假活动。从2019年开始,实施省级乡村优秀青年教师培养奖励计划,通过培养与奖励并举方式,激励优秀教师扎根基层、立德树人。

通过扩大“特岗计划”、优师计划、公费师范生计划等政策的实施范围和规模,鼓励优秀师范生到乡村学校任教,组织区域内优质学校教师到薄弱学校支教等方式,加强乡村教师配备,提升乡村教育质量,确保乡村教师“下得去”。仅实施“特岗计划”,从2006年起连续17年为农村地区义务教育学校招聘“特岗教师”4.79万名,有效解决了农村地区教师年龄偏大、结构不均衡的问题。

通过引转并用,区域共享等方式让教师“教得好,有发展”。通过深入推进“县管校聘”改革,采取支教、支援、交流轮岗等形式盘活师资,最大限度发挥教育人才资源优势,实现义务教育学校教师资源的相对均衡配置。

今年4月,陕西省印发《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》,对乡村教师队伍建设的计划项目,在信息技术提升2.0工程、银龄计划、“三

区人才”教师专项计划、乡村首席教师计划、乡村优秀青年教师培养奖励计划等方面加大力度,深入推进和提升乡村教育质量和义务教育教育一体化均衡发展。

实施“卓越教师培养计划”,加大中央特岗计划和公费师范生计划,推进地方教育、高校、中小学“三位一体”的协同培养教师新机制,重点为乡村培养学有专长、胜任多学科教学的小学全科教师、“一专多能”的初中短缺学科教师和幼儿园教师,推动各地与高校联



合定向培养“本土化”的中小学教师,确保艰苦边远地区和体音美等紧缺薄弱学科优先足额补充,不断优化乡村教师队伍结构。

《教师报》:待遇水平是教师普遍关心的问题。对于提高乡村教师待遇,陕西省有哪些举措?

答:陕西省高度重视教师待遇保障工作,要求各级党委政府落实主体责任,健全完善中小学教师工资与公务员工资增长长效联动机制和待遇保障机制,将核增义务教育教师奖励性绩效工资作为当地公务员普遍发放奖励性绩效工资的前置审批条件,努力实现义务教育教师工资收入与当地公务员工资收入同步调整、同步增长。在共同努力下,目前全省所有县(区、市)均已实现义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平,并建立健全了义务教育教师工资收入的长效机制和工资收入与当地公务员待遇调整联动机制。

对于提高乡村教师待遇,省委、省政府高度重视,自2015年起实施乡村教师生活补助政策,扎实落实43个原集中连片特困县补助政策,人均月补助水平不断提升。2019年出台的《关于全面加强新时代教师队伍建设的实施意见》明确要求,要持续推进乡村教师生活补助“提标扩面”,实行差别化补助,做到越往基层、越往艰苦地区补助水平越高。并通过资金奖补等方式,扩大到全省所有56个原国家扶贫开发工作重点县。经过多次“提标扩面”,覆盖71个县区4039所学校,惠及9万余名乡村教师。2021年,陕西省又将扩大乡村教师生活补助实施范围纳入促进城乡居民增收十条措施,省教育厅会同有关部门印发文件,要求实现所有县区“全覆盖”。

《教师报》:职称评定关系教师切身利益,如何在职称制度改革上为乡村教师提供更多的成长机会?

答:教师职称改革方面,不断提高中小学教师中高级教师职称比例,进一步畅通教师职业发展通道。同时,把中小学教师到乡村学校、薄弱学校脱产任教一年以上或市级以上支教三年以上经历作为申报高级教师职称和特级教师的必要条件,进一步促进城乡教育公平。

为切实加强乡村中小学教师队伍建设,陕西省正在制定《陕西省乡村中小学教师高级职称评审办法(试行)》,遵循乡村中小学教师成长规律和基层工作实际,建立符合乡村中小学教师特点的“定向评价、定向使用”职称制度。拟设立乡村高级教师、乡村正高级教师,乡村中小学教师高级岗位,可由主管部门按照中小学岗位设置结构比例统一确定,统筹使用,高级岗位应向艰苦边远地区乡村中小学教师倾斜。对乡村教师放低科研成果要求,提高教学实绩、工作年限在职称中的占比。

