

在基础教育改革中下足“绣花功夫”

——文水县“县管校聘”的实践与探索



图为吕梁市中小学教师“县管校聘”管理体制推进工作推进会现场

八月,浓烈的暑热渐渐褪去,新学期的脚步也越来越近。走进文水县各中小学,部分高三年级已经开学。

学生说:“我要好好学习,天天向上。明年就要高考了,我要努力考上理想的大学。”

教师说:“新学期我主动加压,精心准备教学工作,希望我的学生们能够取得更好的成绩。”

大家积极调整好状态,带着新学期的希望投入到教学和学习中去。不仅如此,不少教师更是主动申请担任班主任,曾经的“苦差事”如今大家抢着干。而这,正是得益于文水县激发教育队伍内生动力,促进教师科学合理流动,优化配置教育教学资源,推动教育公平均衡发展,在基础教育改革中实施“县管校聘”的实践探索。

抓住“关键” 教师动起来 教育活起来

“动起来,一池活水。”这是文水县分管教育副县长,原教育科技局局长王金钟对“县管校聘”管理改革经验的七字凝练。

“校长稳坐铁交椅,教师稳端铁饭碗。部分学校存在教职工‘在编不在岗’‘在岗不履职’现象,造成很大的负面影响。”王金钟一语道破当时的问题。由于缺乏激励机制,严重挫伤了教职工的积极性,整个基础教育领域缺乏应有的生机和活力,因此实行“县管校聘”成为顺应时代之举。

为了破除因陈守旧的教师管理体制机制带来的“顽疾痼障”,2019年5月,在我省出台《关于加快推进义务教育教师县管校聘管理改革工作的意见》,明确指出全省117个县(市、区)2020年要全部实行义务教育教师“县管校聘”管理改革后,文水县决定率先进行“县管校聘”改革。

但全县107所小学、18所初中、4584名在编在职教师,如此大体量的教师团队,如何做到公平公正,让大家心服口服?

“俗话说,没有规矩不成方圆。”王金钟回忆着当时的过程:“我们决定从岗位编制、教师选聘、绩效工资、离岗退养、考勤管理五方面入手,在没有增量(不增加一分经费、不增加一个编制、不增加一个职称指标)、动存量(改革原有工资、岗位、职称的配置及考核办法)的基础上,坚持不辞退一人、不开除一人,让每个人找到适合自己的岗位。”

为了让全县的“县管校聘”改革有规则、有制度,各学校每一项改革都有章可循。

2019年5月以来,文水县委、县政府就“县管校聘”先后召开10多次专题会议,研究制定出台了《中共文水县委编制委员会办公室等四部门关于推进中小学教师“县管校聘”管理体制改革的实施方案》的通知等文件。文水县教育科技局根据县委、县政府的《实施方案》,出台了《中小学教师“县管校聘”管理体制改革的配套办法解释》等10多个配套实施方案,就“县管校聘”改革的岗位设置、教师聘用、考勤管理、绩效考核、退出机制等方面做出了详细的实施细则。

“在改革的过程中,县教科局及各学校的任何领导个人无权决定任何事,所有人事、制度、项目以及上述《实施细则》均由局党组会研究确定,按照制度抓落实,保证改革透明、公开、公正、公平。”王金钟说。

改革一年多来,全县共清退临时用工1900多名、教师主动辞职40多人,执行病假100多人、50岁以上教师退养100多人,改革过程中,不仅无人闹事上访,而且激发了教师干事创业的积极性。

在谈及全县“县管校聘”改革后的变化时,文水县文东新区学校体育教师周辉满脸激动:“改革后,我们更多地感受到了学校管理的风清气正,工作起来心情舒畅,特别是不适合在编的高级职称教师实行离岗退养,给年轻教师提供了晋级晋职的机会,现在我们工作有劲头,更有奔头。”

扭住“龙头” 还权放权 能进能出

“原来教师找关系到后勤工作,没人愿意到一线代课。现在是争着抢着要去代课,甚至出现了三个教师去争抢一个岗位的现象;过去是高级职称教师不代课但工资最高,没有职称的年轻教师工作量大,收入却很低。‘县管校聘’后,我们打破了职称工资,实行绩效工资制,中教二级的年轻教师,原来每月挣7000多,现在每月能领到15000元到16000元。”对于“县管校聘”之后教师们的变化,文水县城镇中学校长张俊瑞最有发言权。

曾经与大多数地方一样,文水县也存在义务教育均衡发展难以巩固的情形——农村校生源流失、城乡、校际间差距难以缩小、“择校热”难降温,这些一直是难以破解的“顽疾”。在文水县是如何“破冰”的呢?王金钟总结为——还权放权,能进能出。

文水县把原来学校的岗位编制由县编

办、人社局、教科局、财政局共同审批的权利下放给了县教育科技局,通过县编制部门核定中小学教师工总量,县教育科技局统筹全县城乡教师管理,岗位编制统筹分配到校,实行动态调整,真正让教师由“学校人”变为“教育系统人”。

在具体的施行过程中,该县严格控制非一线教师总量;高中(含中职)、初中、小学的一线教师总量分别按不低于本学校编制数或教职工总数的85%、88%、92%的上限执行;严格按照国家标准核定教职工编制、严格控制学校使用编外人员。对因布局调整,学生人数减少,编制出现富余,可少量调剂至公办幼儿园统筹使用。因布局调整、学校合并、教师分流形成的超职数现象,学校可按本人原岗位等级设置岗位,保留原待遇并逐步消化;严禁任何单位借用教师,严禁教师在编不在岗“吃空饷”。

编制确定了,编制统筹使用了,还需要配套强化优秀教师队伍的使用,这样改革才算是真正落地。文水县教科局把引进优秀人才,建立教师补充长效机制作为“县管校聘”改革的配套措施来抓。对优秀教师、教育部直属的六所师范院校本科毕业生、山西师范大学应届公费师范本科毕业生给予最大的优惠政策。截至目前,全县共招聘引进教师225名,其中应届本科毕业生149人,硕士研究生18人,对符合条件、签约文水县高中工作的优秀教师一次性补贴10万元安家费。

在教师编制岗位总数不变的情况下,文水县创新举措,实施教师离岗退养政策。对年龄偏大、长期有病、不适应教学工作的教师,工作年限满30年或工作年限满20年且距退休年龄不足5年的在编在岗教师,实行离岗退养。离岗退养教师不再占用编制数。对于所代学科与职称所报科目不一致,未能完成规定教学任务,且教学成绩不达中等水平以上的,予以低聘或解聘。

对各学校临时代教、工勤和教辅等服务性人员,则采取政府购买服务方式,纳入县政府购买服务指导目录,经费由县财政解决。

一年多来,全县共有100多名教师办理了离岗退养手续,清退临时用工1900多人。高级职称教师比例直线下降,在文水城镇中学,高级职称教师比例由原来的27%下降到13%。空出的高级职称指标,为年轻有为、工作业绩突出的年轻教师提供了晋升的机会,激发了教师队伍的活力。

发展,多次召开会议,专题研究教育工作,连续下发了多个文件,出台了关于“县管校聘”“校长职级制”“双减”“整顿校外培训”、开展“课后服务”等一系列教育改革措施,解决人民群众期盼的上学难、上学贵的民生问题。

这次吕梁市高级实验中学公开选聘校长,就是贯彻落实党中央、国务院的文件精神,办好公立学校,解决吕梁人民上学“急、难、愁、盼”的问题。近期,市委、市政府将会出台一系列教育改革政策,在全市全面推行“校长职级制”“县管校聘”改革,这是大势所趋。

吕梁市高级实验中学这次聘了新校长、组建了新班子,一定会形成新气象、新格局。全体教职工一定要认清形势、着眼全局、做好准备,迎接新的挑战。

二是要转变观念,服务大局。两年前,市高级实验中学招聘了200多名本科生、研究生。经过两年的教学实践,这批年轻力强的教师团队已经成长为经验丰富的优秀团队。但是,教学理念和服务意识还是比较传统保守,影响着市高级实验中学的发展。

学校新的领导班子上任后,希望全体教

剑指“长效” 优绩优酬 激发活力

为打破“大锅饭”、平均分配的困局,解决“干多干少一个样,干好干坏一个样”的问题,文水县还实行校长、教师“竞聘上岗”。按照《实施方案》,由校长实行三级聘任:一级聘任,由校长负责组织聘任教师;二级聘任,在选聘教师的基础上,由校长选聘副校长和中层干部,县直学校(幼儿园)副校长(副园长)由校长(园长)推荐,教科局考察聘任;三级聘任,由年级主任选聘科任教师。

教师竞聘上岗则从学校内部竞聘逐步推行跨校竞聘,各学校通过成立教师考核评价委员会,择优选择教师,一大批优秀的年轻教师、农村教师,则通过竞聘上岗,找到适合自己的岗位施展才能。同时,对内竞聘、跨校竞聘后仍未上岗的教师,待岗期超过12个月仍未竞聘上岗的教师,予以解聘。从源头上解决了“在编不在岗”“在岗不履职”的顽疾。

实实在在的措施,受到校长、教师们的肯定和接受。“竞聘工作中,作为校长有五大自主权,即:副校长提名权、内设机构中层干部聘用权、教师聘用权、奖励性绩效工资分配权、经费使用权。权力的下放,给了我们改革的武器,才能保证改革的顺利进行。”文水县城镇中学校长张俊锐说。

文水县城镇中学语文教师武竹冰最大的感触则是,通过竞聘上岗,每个教师思想上的变化很大,工作压力大了。如果不努力,教不出好成绩,就会下岗。以前是工作量不足很清闲,现在是工作满负荷也没有一句怨言;以前是大家争着抢着去后勤工作,现在是争着抢着到一线当老师。

问渠那得清如许?为有源头活水来。“县管校聘”的改革,让教师流动渠道畅通了,教师之间竞争公平了,自然形成了“多劳多得、优绩优酬”的良性循环。

凝聚了百舸争流、千帆竞发的强大气场,文水县把改革方案、考核细则、竞聘聘任全部交由各校进行讨论决策,按照“一把尺子量到底”要求,将教师业绩、考勤、工作量、师德摆到桌面上打分,把竞聘过程全程公开公示,切实做到每个环节做到公开、公平、公正。通过考核,最终严格兑现各个岗位教师绩效工资奖励分配、教学工作的量化考核等规章制度,促进了文水县教学质量质的提升。

“我们学校实行绩效考核一年多来,教职工工资收入差距明显加大,非一线工作人员最少的每月只能领3000多元,一线教师最多的能领16000多元,真正体现了多劳多得、优绩优酬的分配原则,调动了教职工的积极性,激发了教师队伍的活力。”文东新区学校校长王耐强亲身经历了本校的改革,对改革带来的变化体会深刻。

“‘县管校聘’真正把教育变成了一件单纯的事情。我们可以把所有的精力都用在传授知识上,对我们的从教生涯、教育观都是一次完善和升华。”一线的教师们纷纷为文水县的教育改革点赞。

评价体系公平了,绩效考核也能拉开差距,老师们心态平衡,干劲足了,社会声誉随之好转。谈到“县管校聘”改革,市教育局党组书记、局长赵雪宏对比改革前后:一是教育局由“抓权力”变成“放权力”;二是校长由“用人难”变成“选能人”;三是教师由“比关系”变成“比业绩”,特别是学校在用人方面,由过去的“行政命令式的编制管理”实现了“双向选择式的岗位吸引”,学校里人人有事干,事事有人管。

“用发展的眼光看待教育,用绣花的功夫发展教育,相信距离实现办人民满意教育的目标定会越来越近。”赵雪宏如是说。轰轰烈烈的“县管校聘”改革,不仅展现出文水县全体教师的蓬勃朝气,更体现了我市实现教育均衡、办好人民满意教育的信心和决心。(李艳子)



吕梁市离石安亭中学建设项目签约

不久的将来,吕梁山上又一所中学“吕梁市离石安亭中学”将在离石区田家会新建。

8月11日上午,离石区人民政府与山西省吕梁东江扶贫助学基金会举行“吕梁市离石安亭中学”合作协议签约仪式。吕梁市委常委、宣传部长、副市长田安平出席签约仪式并讲话。吕梁市教育局党组书记、局长赵雪宏,离石区委书记张瀚萍,区委副书记、区长李军,市人大常委会主任白鹤,市政协主席白志荣等区四大班子领导及吕梁经济开发区党工委副书记、运营委主任胡继兴等相关领导出席了签约仪式。

离石区区长李军代表离石区政府与吕梁东江扶贫助学基金会理事长王开旺签署“吕梁市离石安亭中学”合作协议。

田安平在讲话中指出,东江煤业集团和王开旺先生慷慨解囊、捐资助学,这既是一个富有社会责任心的企业回馈社会的公益之举,也是一位胸怀赤子之心的企业家回报桑梓的爱心行动,更是对辛安亭先生光辉思想发扬传承的生动写照,为全市其他县(市、区)党委、政府和全市其他企业家起到了表率 and 示范作用。

田安平指出,近年来,离石区立足区位优势,坚持市区教育一体化发展战略,大力实施满意教育工程,持续深化教育领域综合改革,全面提升区域教育品质,助推市区基础教育迈上了高质量发展快车道。离石区委、区政府敢于担当、攻坚克难,以文明城市创建为抓手,推动各项工作快速发展,受到了市委、市政府的充分肯定。

田安平强调,教育兴则人才兴,教育强则吕梁强。当前全市上下正坚定不移地把教育优先发展摆在突出战略位置,聚焦短板弱项,持续深化改革,着力构建更加均衡的基本公共教育服务体系。离石安亭中学项目的启动,不仅开创了政企联手创办优质学校的成功典范,也为进一步优化教育布局、提高教育质量、促进教育公平,找到一份新的答案、提供一份新的保障。

吕梁市离石区安亭中学以离石籍著名教育家、出版家、通俗读物作家辛安亭的名字命名,位于离石区田家会街道办的田家会村、前马家村、后马家村、五里铺一带。学校占地面积300亩,初中设18轨54个班,可容纳2700名学生;高中设16轨48个班,可容纳2400名学生。由离石区委、区政府与吕梁市东江扶贫助学基金会共建,区委、区政府负责规划净用地和规划、设计、招标等前期各项工作,吕梁市东江扶贫助学基金会捐资建设所需资金,为公办学校。项目分两期建设,第一期投资5亿元。

该校建成后,可解决离石区的就学问题,还可以开展考试、实验、实训等中小学各学段综合实践活动,对缓解离石区教育资源紧缺、拉动离石经济发展将起到积极的作用。

(郝一妃)

市教育局植入“智慧课堂”教学模式 选定市实验中学为试点



图为“智慧课堂”吕梁实验中学培训现场

“一天高强度的学习,收获的是满满的干货。感谢李慧老师,邻家姐姐般的亲切,层层剥茧的讲解。全新的理念、独特的情怀以及科学的方法,为我们的教学打开了一扇新的门窗。”

“回首以往,原来我们都在做着一件吃力不讨好的事,苦己也苦人。新的模式、新的理念完全打破了常规,我们需要重新审视自己的教学方式。十几年的教学似乎被罩上了迷雾,在茫然中不知该如何是好,而李慧老师带来的项目化学习设计,让我们在迷雾中终于拨云见日,清晰明朗。”

“想起来简单,做起来实在太难了,整整一下午,我们设计单元教学价值,开始无从下手,接着头脑闪过碎片化的词语,后来终于有了思路,连词成句,却是漏洞百出,幸亏有老师的指点,才豁然开朗。”

“万里长征总算迈出第一步,想想开学后新一届的学生能用全新的模式学习,还是很激动。加油吧!”

这是市实验中学教师陈瑜参加《智慧课堂》培训,写于8月8日的培训心得。

今年3月以来,市教育局制定出台了《吕梁市教育局关于推进全市义务教育高质量发展的实施方案》,提出了用1—3年的时间,理顺全市各级教研管理体制,完善教研工作体系,打造高素质教研队伍,创新教研机制,落实教研任务,强化教研保障,提高教研水平,建立富有吕梁特色、省内领先、全国知名、上下联动、横向贯通的新时代教研体系,为全市推进义务教育高质量发展提供强有力的支撑。经过对全国教育教研经验的认真选择,山西省晋中市太谷区原教研室主任张四保创建的《智慧课堂》三个体系的操作技术符合吕梁教育实际,市教育局决定在全市义务教育段各科全面开展理念和技术植入。今年市教育局首先选定市实验中学开展推进义务教育高质量发展试点实验工作。

今年暑假期间,张四保率领“智慧课堂”团队的初中7科专家老师对市实验中学的83名老师分科进行了培训。培训采取面对面、手把手教的形式,教每位老师设计教案。培训结束后,各科老师下学期教案全部设计完毕,下学期将按照“智慧课堂”的标准授课,张四保“智慧课堂”团队专家亲自指导每位老师的课堂教学。同时,市实验中学还会选派教师赴太谷中学跟岗学习。(李艳子)



图为吕梁市高级实验中学新校长任职大会

8月11日,吕梁市高级实验中学召开全体教职工大会,市教育局副局长杜宏亮宣读了市教育局党组的任命决定,任命杨博为吕梁市高级实验中学校长、胡翠兰、周燕为副校长。市教育局党组书记、局长赵雪宏为三位新任命的校长、副校长颁发了聘书。

市委、市政府对这次公开选聘校长工作

究决定聘任杨博为吕梁市高级实验中学校长、胡翠兰、周燕为副校长。

市教育局党组书记、局长赵雪宏对市高级实验中学全体教职工提出了三个要求与期望。

一是要认清形势,着眼全局。今年以来,党中央国务院非常重视教育事业的改革与发