

改出一池活水来

——文水县探索推进“县管校聘”改革纪实

□ 文/马智勇 图/冯增清



牛年新春的气息仍然浓烈,但家在文水马西村、担任马西寄宿制中学的郝小红老师已经做好了开学的准备。具有中学高级职称的她也有压力:我现在代的是政治课,代不好课考不到中上水平,不但绩效工资受影响对个人的名誉也受影响。觉得这两年来,教师们都动起来了……这是发生在郝老师身上的真实故事,也是文水县探索推进“县管校聘”改革的有力见证。

“县管校聘”管理改革为文水教育的整体发展擘画蓝图,为开启文水教育新征程奏响了前章。“县管校聘”在激活教师上发挥了怎样的作用?文水县教科局局长王金钟给出了答案:国将兴,必贵师而重傅。人是干好事情的根本,办人民满意的教育,需要强有力的师资作保障。教师是立教之本、兴教之源。要以刀刃向内、自我革命的精神,从人民不满意的地方改起,保证教师队伍潜心育人、悉心从教,为推进教育治理体系现代化提供队伍支撑。

聚焦:精准牵住问题“牛鼻子”

实行义务教育教师“县管校聘”是中央和国务院全面深化新时代教师队伍建设改革提出的要求,也是山西省委作为深化教育领域“放管服”改革做出的重大举措。文水县现有中小学校148所,其中高中6所、职高1所、初中18所、小学及教学点123所;在校学生54381人,其中高中在校生10637人、初中在校生14370人、小学在校生29374人;共有中小学教师4617人,其中高中教师805人、初中教师1531人、小学教师2281人,是位列吕梁市的教育大县。

近年来,文水县委、县政府稳步推进中小学教师“县管校聘”管理体制改革。但是,一些短板阻碍着教育发展,教师队伍总量不足,存在结构性短缺、城乡学校资源配置不均衡、资源活力不够;更深层次的问题是管理体制不健全、学校布局不合理、小规模教学点大量存在。优化教师队伍结构、提高教师队伍整体质量、促进教育均衡发展,是解决这些现状问题的关键。以改革为主线,坚持问题导向,大胆向体制机制开刀,就一个字:“改”。

布局:合理配置资源“腾空间”

优化学校布局是教育改革发展的的重要内容。文水县小规模学校存量较大,2019年100人以下的教学点达69个之多。小规模学校不仅造成校舍和教学设施闲置,教师无法优化配置,教学教研工作不能正常有效开展,而且浪费教育资源、教学效益低下。从2019年起,该县按照学校布局就近就近便服从就优的原则,制定了中小学校布局优化三年规划,对生源较少的小规模教学点和农村小规模初中进行整合优化。整合农村20人以下小学教

学点22个、村办初中10所;2020年,对21所小学教学点进行整合。同时,加强乡镇中心村小学建设,小学教学点整合后,教学设施等统筹使用,教师妥善分流到缺编学校,教育教学资源得到整合利用。在此基础上,结合中小学校布局调整,探索创新四种办学管理模式:城区优质学校与乡镇薄弱学校联盟办学模式;城区优质学校与周边薄弱学校集团化办学模式;整合不足20人的小学教学点到乡镇或中心村小学,村办初中全部集中到乡镇初中,探索集中办学模式;探索乡镇中心幼儿园、中心村幼儿园、村办幼儿园一体化管理模式,巩固优质学前教育资源。

布局调整为进一步优化配置教师资源,全面推行“县管校聘”夯实了基础。南武中学校长周俊斌坦言:城镇五中与我们学校联盟办学,两校优秀教师互动,既保证了生源又提升了教学质量。

破冰:绩效考核抓住“关键点”

“县管校聘”说到底就是教师人事制度的改革,考核教师成为重点,实行考勤管理迈出了第一步。从2019年起,教科局对全县中小学教师,包括中小学、幼儿园代课教师,政府购买服务的业务辅助人员,全部实行“钉钉人脸识别系统”签到考勤管理,实现全县教师考勤签到一张网、中小学校全覆盖、局机关统一监督无死角,请“大数据系统”说话,彻底吃清教师队伍“底数”。各乡镇中心校、所属各学校、县直学校(园)主要负责人为本单位考勤工作第一责任人,要求认真审核、严格把关,做到客观公正、公开透明。抓关键少数,凡未按规定落实执行的,严肃追究相关领导责任。就是这样一条硬措施,有效堵塞了人员管理漏洞,杜绝教师在编不在岗、“吃空饷”等问题。2019年5月考勤“一张网”开始,到2020年8月,辞职25人,辞退2人。同时,规范临时用工方式,清理整顿3100余名临时工,通过购买服务过渡补充临时用工1900名。

解决了“人到岗”问题,接着进行“人出力”考核。中小学教师绩效考核搞平衡、吃大锅饭,是教育领域长期存在的突出问题。“由于出勤不出勤一个样,出力不出力无差别,工作实绩优劣领相同绩效工资,不仅发挥不出绩效薪酬应有的激励导向作用,带来的是教师待遇不公平,损害的是教师队伍整体工作热情和创造活力,引发的是教育不公平。”采访时,教科局参与制定改革方案的干部贾志华不回避群众和社会时有反映的问题。绩效考核涉及“动奶酪”,需要教师人人参与。为此,教科局把初步方案发到每一位教师手中,让大家都“当家作主”,积极参与修订补充,提出了意见建议,使方案更加科学合理,具备操

作性。这样,学校教师全体签名通过,并报送教科局审核备案,改革工作进行得很顺畅。

从2019年秋季学期起,文水县全面启动中小学教师绩效考核和分配制度改革,将个人当年绩效工资总量的30%和上年12月份基本工资总额,以学校、单位统筹,由学校根据县局统一制定的方案,结合本校实际,区别岗位、工作量、工作实绩,通过特定考核、积分考核,对学校教职员进行绩效工资差别化发放。校长、书记的考核由县教科局统一进行。分配奖励性绩效工资向一线教师倾斜,按专任教师和其它行政管理人员、教辅人员和工勤人员分类,将经费切块分配,学校其它行政管理人员、教辅人员和工勤人员(兼课的除外)低于专任教师30%发放奖励性绩效工资。

绩效工资改革把师德放在首位,注重教职员履行岗位职责的实际表现和贡献,充分体现以教师为中心,突出教书育人工作的专业性、实践性、长期性特点。充分体现多劳多得、优绩优酬,以工作量大小和工作绩效考核结果作为奖励性绩效工资分配的主要依据,适当拉开分配差距。重点向一线教师、班主任和在教学教研方面有突出贡献的教师倾斜,充分发挥绩效工资的激励导向作用。“绩效考核倾向于我们一线老师和班主任,由于考核达优,我多次被学校派去参加研修培训,学到了很多知识,无形的力量督促我成长得更快了。绩效考核让我们这里形成你追我赶的教学氛围。”文水实验二小的6年级班主任马淑霞说。特别规定人岗匹配,中高级教师职称必须与所代课目一致,不一致的可到其他学校竞聘,可退养,成绩达不到中上水平,不能评模评优,绩效工资比一线低30%递减发放。高级教师不代课,工资不晋级,工作量不够不享受延期退休待遇。

绩效工资改革举措,极大地激发了教师队伍工作活力。以提高教育教学质量为目标,努力提高教职员队伍素质,充分发挥绩效工资的杠杆激励作用,着力构建符合教育教学和教职员成长规律、导向明确、标准科学的绩效考核和绩效工资分配制度,强化师德师风,强化过程管理,强化工作实绩,坚持优劳优酬,充分调动教职员的积极性和工作热情,为办好人民满意的教育事业贡献力量。城镇六中具有副高职称的教师张向春25年来一直在一线代英语课,她说:“县里对我们这些一线高级职称的老师格外照顾,进退去留,考核人性化,尽管我身体欠佳,对我来说只能干好,要不丢不起那个人。”

县委、县政府专题研究,畅通教师退出渠道。出台教师离岗退养联审联批制度,对年龄偏大、长期有病不能适应教学工作的教师,工作满30年或工作满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。离岗退养的教师不再占用本单位编制数,解除岗位聘用手续,发放基本工资和基础性绩效工资。教师离岗退养期间,实行“六不一待退”,即不再推荐申报专业技术职务评审、不发放奖励性绩效工资、不享受增量绩效分配、不参加年度考核、不晋升薪级工资、不享受乡镇补贴,达到法定年龄正常审批退休。从2019年至去年秋季,全县办理在编在职教师离岗退养34人,县财政发放工资的代课教师离岗退养71人,执行病假工资19人,有效盘活了教师编制存量。

此外,该县还建立健全教师有编即补的补充机制、教师编制周转池制度、中小学专业技术岗位使用规范、教师招聘用制度、教职工绩效考核制度、农村和山区教师差别化增加奖励性绩效工资制度、教职员退出机制、校长交流轮岗制度、乡村教师荣誉制度、落实边远、贫困地区和乡镇中小学教师工作补贴制度,探索实行校长职级制度,实行边远、贫困地区和乡镇

中小学教师工作补贴以及同级校长教师交流、校长职级制改革等有关经费专项预算制度,做到制度、经费等配套到位,保障改革顺利推进。

放权:各司其职奏响“大合唱”

按照以往管理方式,编制部门编制管理到校,人社部门设岗到校到人,教师进入和调动由教育部门直接管理,“多头”管着教师,让应该管理教师的教育部门在用人自主权上打了“折扣”。文水县把“县管校聘”管理体制改革纳入深化教育领域“放管服”改革的体系。县主要领导参与决策,做好顶层设计,确保形成共识。分管领导协调教科、编办、人社、财政等部门加强沟通,加深对“县管校聘”改革的理解和把握,加强协调配合,几大部门联合出台中小学“县管校聘”管理体制改革实施方案,相关部门各司其职,各尽其责,合力推动县管校聘管理体制改革。尤其是完善了督导检查机制,县委统筹安排督导,做好改革评估论证,找准风险点,建立了应急预案,发现问题,及时纠偏,不断完善改革方案。组织开展“县管校聘”专项督查,开展定期通报、定期调研督导,保证了改革蹄急步稳、扎实推进。

县委、县政府建立了教职员编制“总量控制、动态调整”机制,教师编制分配调整放权到位。在县委编委对全县中小学教师编制总量控制内,放权教育部门按班额、生源、师资结构及工作实际需要将编制分配到校,并自主实行动态调整;人社部门会同教科局分段核定各类岗位数,由教科局统筹分配到学校,实行三级聘任。县教科局放权到校,落实校长五大办学自主权,即副校长提名聘任权、内设岗位设置和干部聘用权、教师聘用权、奖励性绩效工资分配权、经费使用权。这样,“把管理教师的事真正交到了教育人的手中。”“原来不认真代课的现状认真代了课,原来2个人完成的工作现在1人就办了,绩效考核严格,岗位职责明确,该谁干谁干,该谁得就得。”北街学校副校长李智华说。

针对中小学教师中长期存在的人事工资关系和实际工作单位分离现象,教育部门积极堵塞管理漏洞,理顺人事关系。特别是对城乡学校之间,乡村学校教师脱离个人工资关系所在学校到城区学校教学现象,进行彻底清理。在理顺教师人事关系基础上,建立“有编即补”长效机制。2019年开始,两年来该县通过公开招聘,录用优秀大中专毕业生125人,招聘特岗教师60人。规范中小学代课教师使用管理机制,以政府购买服务方式,规范使用中小学代课教师847人,通过建立多种渠道补充机制,确保全县教师队伍整体稳定、能力素质逐步提升。

“县管校聘”改革是一场教育领域刀刃向内的重大改革举措,对比改革前后,校长有了一定自主权,由“用人难”变成“选能人”,特别是绩效考核打破了平均主义和大锅饭,激发了中高级职称老师和年轻教师多干事、代好课、比业绩的积极性,教师队伍正焕发出新的生机活力。

谈到改革,一直参与并组织实施的教科局副局长闫同治全说:县委、县政府支持我们重点以绩效考核为突破口,探索推动“县管校聘”改革,由过去的“行政命令式的编制管理”逐步实现了“双向选择式的岗位吸引”,学校人人有事干,事事有人管,出现了正向发展态势,但这只是探索改革迈出的一小步,实现质量提升和人民满意的目标,任务还很艰巨。

只有教师这盘棋走活了,教师队伍能力素质整体提升了,“县管校聘”改革才能书写更更精彩的篇章。面对未来,面对挑战,文水县将继续以自我革新的勇气、勇于担当的精神、久久为功的毅力,打好这场新时代教育改革攻坚战。

文水县领导调研汾河百公里中游示范区文水段生态治理工程要求压实责任做细工作

本报讯 在吕梁市三届人大八次会议上,吕梁市政府工作报告中提出,要聚焦扩大内需战略基点,实施项目建设提速增效工程,主动融入新发展格局,特别强调要加快实施汾河百公里中游示范区吕梁段项目。汾河百公里中游示范区文水段生态治理工程是由文水县政府与中交汾投公司合作建设的重点工程,全长28.8km,总投资4.27亿元。2月27日,文水县委书记杨洋等县领导就汾河百公里中游示范区文水段生态治理工程进展情况进行调研。

来到位于太原市小店区、晋源区和清徐县的汾河百公里中游示范区先行示范段进行考察后,县领导要求,推进实施汾河百公里中游示范区项目建设,是省委、省政府推进汾河治理的战略部署。各级各部门要

(刘婕 王豪)



在学雷锋纪念日和中国青年志愿者服务日活动期间,3月6日,文水县东石侯村青年成平安个人出资4000多元,购买26套长条座椅安装在本村的7个老人聚集点(公共场所),方便村民特别是老年人们坐卧聊天,交城县爱心志愿者协会、文水县雷锋小贤爱心接力团的志愿者们赶来和爱心村民参加安装,受到群众的称赞。从2006年开始,成平安曾给村西环路安装12套路灯自己供电三年多;2009年起为全村路灯供电7年,发起带领爱心村民用铁渣或煤矸石补修路面11年;2020年他和张放静、成志禄集资三万多元,为本村新修的东环路800米扩宽1米;慰问村里9户特困户送米面油;抗震救灾捐助1000元;新冠肺炎疫情期间为武汉捐款2000元并捐助防护服两套……10多年来,为社会公益事业献爱心累计10万多元。

文/图 马智勇 成新安

云海蓝集团来文水考察田园综合体项目

本报讯 3月2日,云海蓝集团来文水考察,就铂金汉米“稻田公园”田园综合体项目建设规划及相关事项进行初步沟通洽谈。

云海蓝集团以鲜明的技术特色、突出的服务能力、强大的行业影响力等优势,与国内多个政府部门、商协会、上市公司等达成深度合作。文水县是山西省农业大县,农业产业化优势明显。2019年5月份以来,该县按照“综合治理、疏堵结合”的要求,全面开展生态修复治理,累计治理面积2700多亩,工程区内鸟语花香绿意浓浓,生态景观规模显现,实现了沙坑变绿洲。

考察团来到了文水县开栅生态修复治理工程,实地察看生态修复区地形、地貌、水文地质条件,对项目投资环境给予了充分肯定。据了解,“稻田公园”田园综合体项目规划

占地面积15000亩,计划总投资5亿,首期投资5000万元,预计于2年内建成。该项目将以铂金汉米旱稻科研成果的研发推进与普及作为核心出发点,以助力农业现代化优质发展为目的,其中将用1万亩作为旱稻商品粮的种植。项目初步规划为稻草农耕文化区、国家科研课题区、旅游观光体验区三大园区,主要业态方向包括:高产高标准农业示范、有机旱稻加工、大田作物种子繁育科研、观光体验、特色文化、主题民宿、健康美食等,并规划设计稻草文化、特色民俗、花海、有轨小火车、宠物喂养、房车体验、房车营地等多种类游乐项目。通过农文旅科的创新融合,探索“农业+旅游”的农业现代化发展模式,助力农业发展、促进三产融合,带动文水县的乡村振兴发展。

(刘越)

文水县加快工业经济步伐 保证高质量高速增长

本报讯 今年,文水县围绕加快工业经济步伐,立足几大产业,保证全县经济实现高质量高速增长目标。

一是推动钢铁、铸造、煤焦、酿造等传统产业充分释放产能,提速快跑,促进光伏等新材料、新能源产业快速成长,全年实现规上工业增加值33亿元,建筑业增加值2亿元,二产增加值达到35亿元。做大做强钢铁产业。围绕建设“500万吨钢、500亿元年产值”现代化产城融合钢铁产业园目标,发展铁、钢、材及深加工,打造绿色、智能、高效的优特钢及深加工产业链条,年内130万吨棒材、70万吨线材轧钢生产线投产,2×65MW煤气综合利用发电工程建成,启动1780m³高炉及150吨转炉项目建设,全年铁、钢、材产量分别达到150万吨、170万吨和20万吨,实现工业总产值55亿元。升级再造铸造产业。大力推进光华铸管与新兴铸管深度合作,启动2×208m³高炉及配套设施改造,实施超低排放改造,

推进45万吨铸管智能化项目建设,主营收入达到15亿元。二是着力打造白酒产业。围绕建设20万吨优质清香型白酒基地,编制白酒产业高质量发展规划,加快推动总投资3.99亿元的2万吨牛栏山二锅头吕梁生产基地项目。积极引进有实力的白酒企业,打造白酒产业园。发展连片有机高粱种植基地,制定酒糟蛋白标准饲料配方,引进大型有机肥生产企业,对养殖粪污资源化处置,形成“有机高粱种植—优质高粱酿酒—酒糟肉牛育肥—有机肥还田”的绿色循环产业链。三是补链延链煤焦产业。推动赤峪煤矿达产达效,年内金地煤焦110万吨焦化项目建成投产;启动国金固废综合利用水泥项目二期工程,推进金地物料输送项目建设。加大对接引进力度,建设金地铁路专用线,完善“煤焦电化建运”循环产业链。实施非均衡发展战略,培育壮大新兴产业未来产业包括光伏产业、新材料产业生物制药产业等。

(王丽红)



3月8日,文水县机关事务服务中心召开座谈会庆祝“三八”妇女节,该中心100余名一线女职工参加座谈。机构改革后,服务中心坚持以党的政治建设为统领,把握“规范、创新、服务、保障”四个目标要求,在加强党建带工会建设、带妇女工作建设上做了大量工作,调动机关妇女发挥“半边天”作用。座谈会上,中心负责人向女职工发放了健康体检卡和旅游景点门票。梁国荣 摄



刘胡兰英雄民兵班队员听老班长郭玉莲讲班史

为扎实开展党史学习教育,3月5日,文水县委组织部结合“三八”妇女节活动,组织新任刘胡兰英雄民兵班队员来到老班长郭玉莲家开展新老传承学党史活动,大力弘扬胡兰精神传承红色基因。组建于1964年的刘胡兰民兵班,1997年由省委、省政府命名为“刘胡兰英雄民兵班”,刘胡兰的妹妹刘芳兰担任第一任班长。郭玉莲在1968年至1971年担任刘胡兰英雄民兵班第二任班长,离任后一直心系民兵班发展。“先烈回眸应笑慰,擎旗自有后来人”时至今日,第二十三任班长刚刚接任,虽然队员换了一茬又一茬,但一代代胡兰传人却在英雄精神的传承中,勤学苦练,精兵习武,争创先进。

张宏飞 摄