

中小学教师退出机制的问题审视与对策建议

王天平^{1,2}, 高艳霞¹

(西南大学 1. 教育学部, 2. 基础教育研究中心, 重庆 400715)

摘要:完善教师退出机制可以优化教师队伍结构、提升教师业务水平、促进教师专业发展,有利于提升教师队伍的素质。我国中小学教师退出机制处于初步探索阶段,表现出运行机制着眼甄别不胜任教师、动力机制主要源于政策驱动、约束机制重在依法实施教师管理等基本特征,同时在相应的政策制定和实践探索方面存在运行机制失范、动力机制缺乏、约束机制缺失等问题,具体表现为退出标准不明确、退出程序不规范、退出方式简单化、退出制度不健全、退出保障不到位。因此,应优化教师考评机制,规范教师退出程序,健全再就业培训制度,营造和谐的教师退出氛围,健全社会保障制度,完善退出监督机制,强化社会约束机制,从而通过“优胜劣汰”和“治病救人”优化中小学教师队伍。

关键词:中小学教师;退出机制;教师管理;教师评价

中图分类号:G52 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2016)02-0019-08

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》提出加强教师管理,完善教师退出机制。通过完善教师退出机制可以有效地甄别、清退不合格或不胜任的教师,有利于激发教师专业发展的动力,优化教师资源配置,为教育改革与发展提供师资保障。事实上,现阶段教师队伍普遍存在学科结构不完善、年龄结构失调的现象,尤其是出现了少数教师的道德品质下滑、教学能力不足等问题,而在一定程度上造成这些问题的原因之一是多年来教师队伍处于“只进不出”的状态。因此,迫切需要有序、有效地实施教师退出机制,使教师“能进能出”,从而打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质教师队伍。

一、中小学教师退出机制的实践探索

1985年,《中共中央关于教育体制改革的决定》提出建立一支胜任教学工作、结构合理的师资队伍。随后,1986年颁布的《中华人民共和国义务教育法》(以下简称《义务教育法》)、1993年颁布的《中华人民共和国教师法》(以下简称《教师法》)、1995年颁布的《教师资格条例》、2000年颁布的《〈教师资格条例〉实施办法》等政策法规明确提出,为了提高教师素质,加强教师队伍建设,国家实

收稿日期:2015-11-20

作者简介:王天平,教育学博士,西南大学教育学部、基础教育研究中心副教授。

高艳霞,西南大学教育学部硕士研究生。

基金项目:重庆市社会科学规划博士项目“哲学人类学视野下教学活动人化回归的现实障碍和实践策略研究”(2012BS21),项目负责人:王天平。

行教师资格制度和教师聘任制度。在这一背景下,各地纷纷开展实施教师退出机制的探索。实施教师退出机制,正是为了甄别和管理不合格教师,提高教师素质,加强教师队伍建设,打造高素质教师队伍。

(一)部分地区的试点实践

2010年8月30日,教育部师范教育司司长管培俊在一个关于“教育”的访谈中表示教师管理的关键之一是实施退出机制。2013年6月3日,教育部宣布开展教师资格入门和退出机制试点,于是教师退出机制成为教师队伍管理的关键部分。从2014年起,教育部把四川省和江苏省作为试点地区,并期望在试点成功后将教师退出机制加以推广。

在此背景下,2014年1月8日,四川省成都市教育局公布了《关于教师退出教学岗位的实施办法》,其主要内容涉及退出对象、方式、程序等。这一实施办法明确界定了不合格教师,提出了待岗培训、转岗、辞退等方式方法,并且明确了执行主体,指出每位教师的考评工作由其所在学校完成,提出采取合同方式退出,将教师退出的具体条件和退出程序纳入合同内容。据统计,截至2013年底,成都市通过规范的实施程序而转岗和退出的教师大约为200人^[1]。成都市教师退出机制的试点探索较为成功,引起《人民日报》的关注和报道,随后得到《成都商报》更为详细的报道。

同期,江苏省常州市也开始探索和实施教师退出机制,成为教育部试点的第二个地区。为此,江苏省教育行政部门表示将制定具体的实施办法,对教师任教资格作出明确规定,将联合财政、人事等部门制定退出措施,遵循“紧跟国家政策”和“好操作”以及“不留遗留问题”三大原则,以此确保常州市的试点成功^[2]。但由于缺乏较为系统详实的教师退出机制实施方案、对教师退出机制的宣传力度不够、教师及社会对教师退出机制的抵触情绪较大,常州市的教师退出机制在实施过程中遇到很大阻力,影响了实施效果。

随后,其他地区也追随成都市和常州市的步伐,对教师退出机制进行试点探索。如2014年5月,浙江省宁波市教育局公布了《关于深化教师全员聘用制度完善教师退出机制的实施办法(试行)》,以科学发展观为指导,深化教师全员聘用制度,加强教师聘用管理,完善以合同管理为基础的用人制度,优化教师结构,激发教师潜力,促进教师队伍的发展,实现优师优教。此外,西安、沈阳等地也在积极准备实施教师退出机制。

(二)试点实践的基本特征

教师退出机制作为一种教育管理机制,涉及教师退出的运行机制、动力机制、约束机制等。教师退出运行机制主要探索教师退出方式、系统功能、运行原理,主要涉及教师退出的要素、结构及其内在关系。教师退出动力机制着眼教师退出的动力来源,通常涉及利益驱动、政策法规驱动、社会心理驱动等。教师退出约束机制对整个教师退出机制的功能和作用进行限定和调整,主要涉及权力约束、利益约束、责任约束等。我们从教师退出机制的框架体系 and 实践出发,审视当前教师退出机制,发现一些基本特征。

1. 运行机制着眼甄别不胜任教师

长期以来,社会对不胜任教师没有明确的界定,通常在界定合格教师之后,通过自觉地与之比照而界定不合格教师。当然,《义务教育法》《教师法》《中小学教师资格定期注册暂行办法》等法规指出了教师的不恰当行为,并且规定若有类似不恰当行为,就不能注册教师资格或者取消教师资格。尤其是在《中小学教师职业道德规范》修订颁布后,各地纷纷出台师德考核办法,实行师德一票否决制,确定并解聘师德不合格教师。针对不胜任教师界定标准的模糊性和单一性,相关部门在探索教师退出机制的实践中非常注重有效地整合相关教育法规中对不合格教师的界定,将不合格教

师的界定标准具体化、明确化,改变师德一票否决教师资格的基本方式,尊重教师因自我觉察不适合教师岗位而退出教师队伍的意愿,初步厘清基于待岗、转岗、解聘等形式的不胜任教师的标准框架,从而更加有效地甄别不胜任教师。

2. 动力机制主要源于政策驱动

在《国家中长期教育发展规划纲要(2010—2020年)》明确提出通过教师退出机制等政策制度打造一支师德高尚、业务精湛的教师队伍之后,教师退出机制才真正进入大多数教育行政部门的视野,将其纳入工作日程,尤其是在教育部的强力推动下各地迅速开展试点,带动很多地区积极努力地进行实践探索。教育退出机制与教师继续教育制度、教师资格制度、教师招聘制度、教师职称制度等被放在一起统筹规划,系统探索,以提升教师队伍建设与管理的水平。此外,社会对优质教育越来越强烈的需求也在一定程度上推动教师退出机制的实践探索。在人民群众由“有学上”到“上好学”的转变中,社会和家庭对优质教育的需求被极大地释放,从而迫使中小学校在追求均衡和公平发展的同时打造优质教育。而回应这一时代呼声的最重要的措施无疑是激发教师队伍的活力,提升教师队伍的素质,从而有效地提升学校的教育质量。在这个意义上,教师退出机制被“倒逼”成为促进教师队伍建设的一种“有效工具”。

3. 约束机制重在依法实施教师管理

各地在制定教师退出机制的相关政策法规的过程中,自觉地遵照《教师法》《教师资格条例》《事业单位人事管理条例》《中小学教师违反职业道德行为处理办法》等有关法律法规,力求做到有法可依,尽可能减少执行过程中的阻力。各地试图以深化教师全员聘用制度为核心,竭力建立一套完整的教师退出制度,涉及教师评价、教师资格、教师培训、教师聘用、教师发展等方面。在实施过程中,结合聘用制度采取“合同退出方式”,如成都市在实施过程中首次采用合同退出方式。此外,在教师退出机制的执行过程中,自觉采用调解、法律等手段,如宁波市在教师退出机制的实施办法中明确提出,如果存在异议,可以向教育行政部门申请调解;如果调解不成功,可以向人事部门仲裁机构申请仲裁;如果仲裁失败,还可以向法院提起诉讼。

二、中小学教师退出机制的问题审视

我国中小学教师退出机制尚处于探索阶段,在相应的政策制定和实践探索方面存在一些较为突出的问题。

(一)运行机制失范

1. 退出标准不明确

《教师法》等法律文件将教师考核的结果分为优秀、称职、不称职三个等级。对考核为优秀的教师,可以优先加薪、提升职务;对考核为称职的教师,可以定期加薪、续聘、提升职务;对考核为不称职的教师,可以根据具体情况不加薪或者解除教师职务^[3]。由此可见,考核为不称职的教师将成为退出对象。但是在实际考评过程中,由于教师所教学科差异、所处教学环境的不同,加之缺乏规范的评价体系和教师专业标准的指导,很难整齐划一地采取同一个评价标准,对不称职教师的界定实际上是模糊不清的,常常用简单量化的方式来评价教师的教学质量,因而难以准确客观地确定退出对象。此外,由于教师退出后的再就业困难、学校管理复杂等因素的影响,虽然有的教师的确不适合教学岗位,但学校往往因教师退出标准不明确而为这些不合格教师辩护,不会把这些不合格教师评定为不称职,所以他们也就不会成为退出的对象。由于教师退出缺乏科学的考核标准,难以界定教学不合格的教师,也就难以实施教师退出机制。

2. 退出程序不规范

国外教师退出机制的实施主要分为鉴别阶段、补救阶段和评议阶段,其所在学校负责完成鉴别和补救任务,学校、教育行政机关共同完成评议任务^[4]。这样既能及时对不合格教师进行补救,又能督促在岗教师不断学习和充实自己,不断提高教学能力,真正体现教师退出机制的价值和意义。然而,对于我国教师退出机制的实施,教师普遍持怀疑态度,特别担心学校考核存在不公正现象,担忧退出教学岗位之后的去向和生活。在教师群体中,特别是年老的教师对退出机制的实施存在更大的抵触情绪,他们认为实施退出机制就是淘汰年龄较大的教师,忽视他们对教育事业所作的贡献。由于缺乏相应的法律法规指导,教师退出仅凭学校和教育行政部门的片面考评,难免有失公平、公正,不能合理地实施教师退出。比如,在需要补充年轻教师、优化教师队伍的时候,有的学校为了腾出教师编制,没有充分证据证明教师教学不合格,也没有有效地给予教师补救的机会,就强行让一些没有达到退休年龄的教师退出教学岗位^[5]。从严格意义上来说,这种不合规范的做法,不利于教师退出机制的贯彻落实,达不到优化和建设教师队伍的真正目的,不仅扰乱了教师队伍的管理秩序,浪费了学校的师资力量,而且增加了学校的经济负担。由此看来,这在一定程度上反映出我国当前教师退出机制的操作性不强,缺乏系统性、针对性和规范性,因此需要以更加完善的法律法规来规范教师退出的程序和步骤,只有这样才能在充分保障教师合法权益的同时,有效地管理和优化教师队伍。

3. 退出方式简单化

当前,我国教师的退出方式被简单化,偏离了通过“优胜劣汰”和“治病救人”来优化教师队伍的本意。根据 2004 年至 2009 年的相关统计数据来看,教师退出方式主要分为自然减员、调出学校、校内调整和其他方式^[6]。其中:自然减员占 12.5%,主要是指教师正常退休;调出学校占 54.8%,调出的教师通常教学能力较强,调往政府机关或者待遇优厚的企业,这对其所在学校来说是优秀人才的流失,并不是退出不称职的教师;校内调整占 21.2%,主要表现为教师转岗,例如教师从教学一线岗位转岗成为图书馆管理员、生活老师等。由于缺乏科学的退出程序和具体规范,在实际操作中较少采取其他退出方式。实际情况一般是优秀教师主动退出而调往更好的工作岗位,或是部分教师因年龄因素自然退出,而不合格教师却难以退出。我国中小学教师退出方式的简单化使得学校及教育行政部门不能针对实际情况有效地实施教师退出机制,通常统一执行上级命令或者选择不作为,在很大程度上将教师退出机制演变成为教师数量的简单减少。

(二)动力机制缺乏

1. 退出政策不健全

虽然各地在积极探索中小学教师退出机制的实践过程中,采取了各种各样的措施,但是由于缺乏完善的法律法规,不能为教师退出提供有力的制度支持,其实施效果不甚理想。由于在操作程序上缺乏对辞职、解聘、辞职和转岗等基本退出方式的规范,在具体实施过程中容易出现不规范的操作。目前大多数中小学将因年龄因素而“转岗”或“内退”作为主要的退出方式,不能采用多种退出方式而有效地从教师品德、教学能力等方面促进教师专业发展。在实施过程中,部分地区机械地执行教育部颁布的与中小学教师退出机制相关的政策,没有充分结合当地的实际情况来制定符合本地实际的教师退出实施方案,导致教师退出政策的落实遇到很大的阻力。一些农村地区师资力量缺乏,尤其存在严重的“结构性缺编”。在这种情况下强制而机械地实施教师退出机制,对师资力量较为薄弱的农村学校而言意义不大,并且可能在一定程度上削弱这些学校的办学实力,不能有效地提升这些学校的教学质量。

2. 退出保障不到位

《教师法》规定教师享有和当地国家公务员同等的工资、医疗、退休等保障性待遇。不过这一规定目前仍未具体涉及教师失业时的社会保险,更没有系统的法律法规保障退出教师的基本生存权益。在社会保障体系不健全的情形下,为了避免在教师队伍中造成不安定的情绪以及不能及时补充新教师等问题,学校很难大胆地实施教师退出机制,也很难忍心将不合格教师毫无顾虑地完全推向社会。教师即使不喜欢或者不胜任教师岗位,也不愿轻易退出教师队伍,一旦离开现有的教师岗位,不但失去赖以生存的职业,还将失去养老保险、医疗保险等社会保障,甚至无法保证自己的基本生活。

(三)约束机制缺失

《教师法》规定由学校和其他教育机构实行教师聘任制,包括聘任、续聘和解聘等。政府有权在人事方面进行宏观的指导和管理,但很少根据学校和专业特性制定详细的教师聘任实施细则,因而导致教育行政部门及学校在教师聘任方面的权限和责任变得模糊不清。在通常情况下,教育行政部门拥有聘任教师和考核教师的权力。在形式上,学校代表教育行政部门和教师签订了聘任合同,但无法通过合同有效地约束教师,而教师也不完全清楚自己应该承担的责任和所享有的权利,因而导致教师聘任出现某种程度的“虚化”和错位。教育行政部门把持着教师的聘任权,但对教师的具体考核不是很了解。学校虽然清楚每位教师的专业能力和水平,但无法直接对教师进行考核,更不具备解聘或者辞聘教师的权力。由于教师人事制度的“管用分离”,中小学教师退出机制的专业性和制度性之间关系模糊不清,教育行政部门、学校等执行主体各自的责任、权利界限不明,因而难以形成行之有效的中小学教师退出约束机制,不利于对中小学教师退出的相关各方进行有效的约束和监督,甚至出现执行主体之间相互推诿、不作为的现象。对学校而言,容易出现两种情况,一种是学校认为自己无权解聘教师,无法安排不称职教师转岗或清退,采取消极不作为的态度,甚至尽可能为不称职教师开脱;另一种是不顾有关法律和规定,学校自定教师退出规则,损害教师的合法权益,甚至将教师退出机制异化为学校领导滥用职权的工具。

三、中小学教师退出机制的完善及实施

目前,我国中小学教师退出机制受到相关制度不健全、实践探索不够深入、教师的“管用分离”等因素的影响,不能有序、有效地运行。因此,我国中小学教师退出机制需要不断探索和完善,从政策制度的制定与实施着手,与时俱进,因地制宜,综合考虑,以实现教师退出机制的目的——淘汰不合格教师、提升低水平教师、培育高水平教师。针对中小学教师退出机制存在的突出问题,基于当前中小学教师退出机制的实践特征,笔者有侧重地提出完善中小学教师退出机制的对策与建议。

(一)规范运行机制

1. 优化教师考评机制

中小学教师退出机制将教师资格考试作为重要的参考依据,在资格考试中不合格的教师通常被视为退出对象。随着中小学教师退出机制的实施,考试难度不断加大,这必然会给教师带来较大的压力,促使教师将这种压力转化为学习动力,投入更多的时间和精力,更新知识结构和提高教学技能。于是要保证中小学教师退出机制合理有序地运行,就需要优化考评机制,使之与教师退出机制有效配合。首先,考评视角应多元化,尤其是评价者应以合作者、聆听者与对话者的身份去了解和评价中小学教师。其次,为了对教师进行多角度、多方位的考核,应建立多元化的科学考评标准^[7],在统一的考评标准框架指导下,对不同学科、不同地区、不同教学环境下的教师建立分类考评

标准,并且注重将统一的考评标准和分类评价标准进行有机结合。考核标准应该反映教师的基本能力和核心素养,如教学能力的考评应该以教师的授课能力、学科素养作为评价的基准^[8]。再次,考评方式应综合化,注重将教育过程评价、教育能力测试、教育效果评价等进行有机结合,力求准确而全面地评价每一位教师,为教师公平退出提供充足的、客观的、综合的依据。

2. 规范教师退出程序

建立一套公平透明、操作性强的退出程序是实施中小学教师退出机制的关键一环。规范教师退出程序需要系统考虑中小学教师在哪种情况下可以退出、在什么条件下必须退出、如何顺利退出、退出后如何获得生存保障、应该退出而未退出等问题。特别需要明确教师所处的环境和退出的具体原因,以防止滥用权力而影响退出机制的正常运行,不抹灭任何一位教师对教育事业所作出的贡献。在退出程序的制定过程中,应该尊重和广泛听取中小学教师的意见和建议。在实施退出的过程中,每一位教师都拥有知情权,有权质疑不规范的退出程序。除此之外,设置可行的教师申诉渠道也是必不可少的。当退出的中小学教师认为自己的退出过程存在问题时,他们就有权利进行申诉,维护自身的合法权益^[9]。特别指出的是,针对中小学教师退出执行主体不清的问题,应该采取“管、办、评”分离的方式:政府及教育行政部门从宏观上管理中小学教师退出;学校在教育行政部门的指导和授权之下具体执行中小学教师退出政策;教育监测机构等第三方机构在教育行政部门的指导下有效考评中小学教师。每一阶段都应有具体规定,不断完善退出程序,以保证教师退出实施的有效性。

3. 健全再就业培训制度

处理好教师退出后的再就业问题是顺利实施教师退出机制的关键之一。学校及教育行政部门应该及时有效地对退出教师开展再就业指导 and 上岗培训,可与其他行业、部门展开合作,促使退出教师尽快再就业。指导、帮助退出教师再就业可以分为两种情况:一是帮助退出教师继续在教育系统工作,但是不担任教学任务,可担任学校图书管理员、生活教师等;二是根据退出教师本人意愿,鼓励他们参加其他行业的再就业培训,比如他们愿意到报社担任记者或者编辑,就应该安排有相关经验的人来进行指导和培训。这方面可以借鉴日本的相关措施。日本文部科学省在2001年从预算中专门拨出一亿日元,建立有关“能力不足教师”问题的认识系统。把“能力不足的教师”区分为五种情形,即学习指导能力不足、学生指导能力不足、班级管理能力不足、协调能力不足、奉献能力不足。日本各地教育委员会纷纷制定进修计划,在不挫伤教师积极性、尊重“能力不足教师”本人意愿的前提下,帮助他们完成进修计划,从资金支持、专业培训等方面解决退出教师的再就业问题^[10]。

(二)完善动力机制

1. 营造和谐的教师退出氛围

受传统的“教师终身制”影响,中小学教师和社会各界对“教师退出机制”存在着一定的误解。教师认为退出教师岗位就意味着承认自己在教学岗位上出现失误、不负责、不是好老师。社会大众则认为退出教学岗位的教师没有做好自己的本职工作,在心中很难接受这样一个群体。这在一定程度上制约着教师退出机制的实施,尤其影响到教师心理和退出教师再就业。要更好地完善和实施教师退出机制,首先需要引导社会大众从思想观念上正确认识教师退出机制,转变对退出教师的传统认识,打破退出教师不再具备再就业资格的观念,形成一种宽松的社会舆论环境,从而支持教师的合理退出;其次学校必须正确认识到,教师队伍应该存在合理的竞争,以实现优胜劣汰。卡兹的“组织寿命学说”指出,一个组织需要通过不断地流入和流出人员来保持相对稳定的状态。一所

学校的教师只进不出,或者不进只出,或者不进不出,都是不利于人力资源的合理配置的,也不利于提高教师资源的利用率。事实上,合理退出有利于教师在适合自己发展的环境中发挥自己的潜能,而有序进入则可以给教师队伍不断注入新鲜血液。因此,学校应站在基础教育改革和教师专业发展的高度,对中小学教师的贡献和退出给予充分的肯定和认可,从而营造一种和谐的教师退出氛围,引导中小学教师正确看待教师职业及退出问题,居安思危,积极应对。

2. 落实教师退出政策

中小学教师退出机制打破了教师职业终身制的传统,关系到义务教育的整体改革。在我国义务教育改革的复杂背景下,尤其是在城乡义务教育发展不均衡的情况下,如何保证教师退出政策的有效执行就成为了教师退出机制实施的难点。因此,首先要在统筹发展城乡义务教育的前提下,在更大范围内推进义务教育均衡发展和学校标准化建设,缩小城乡义务教育学校教师在能力、水平、学科、学历等方面的差距,针对学校的实际灵活实施教师退出机制;其次要深化义务教育学校教师人事管理改革,教育行政部门依法履行对义务教育学校教师的资格认定、招聘录用、职称评聘、培养培训、调配交流、考核评价等管理职能,学校则根据工作实际为教师分派任务、提出职责要求等,从而做到教师的“管”与“用”有机配合,教育行政部门宏观统筹教师资源,而学校则根据发展需求安排教师的专业活动。在此基础上,中小学教师退出的有关政策才能真正落实,并被置于教师专业发展政策的大系统中,与它们有机配合而综合地促进中小学教师专业发展,构建优质的中小学教师队伍。

3. 健全社会保障机制

从已有的实践经验来看,建立和实施教师退出机制最大的难点就是完善教师退出后的保障机制,真正解决退出教师的后顾之忧。保障机制涉及教育部门、社会保障部门等,需要政府统筹安排,做到环环相扣。对退出教学岗位、继续在教育系统工作的人员,要保障其基本的工资福利待遇,不能与其退出前的工资待遇拉开太大的差距,这样才能使他们安心退出。对转入其他行业的人员,要规定一个合适的转岗期限,让其转岗期间的基本生活和就业培训得到保障,让他们顺利渡过这一阶段。只有建立良好的社会保障机制,才能促使不称职教师自愿、安全地退出教学岗位。

(三)构建约束机制

1. 完善退出监督机制

任何一种管理都必须健全监督机制,以保证其正常运行。完善中小学教师退出监督机制可以更有效地监督教师退出政策的执行,保证每一位教师的合法权益。比如,需要申诉的教师可以依据《中华人民共和国劳动法》和《教师法》的相关规定到劳动仲裁部门和法院申诉,保护自己的合法权益不受侵害。因此,为了保证教师退出机制的公开、公平和公正,建立和完善督导评估制度,加强对各级政府在教师退出的评估、保障等方面的督导。对解决不到位或未能妥善解决教师退出问题的相关部门及人员实行责任追究与问责制度。在教师退出政策的落实过程中,应建立信息反馈制度,以便针对实际情况及时作出适当调整,进一步完善督导结果公告制度,使教师退出监督工作制度化、常态化。

2. 强化社会约束机制

在实施教师退出机制的过程中,应把家庭、新闻媒体等纳入监督主体的范畴,以有利于形成强有力的社会约束力。教师退出机制的作用对象虽然是不合格教师,但这一机制的实施也影响着家长和学生,牵动着社会大众。让家庭、新闻媒体等依法监督中小教师退出,可以有效地提升中小学教师退出机制的实施效果。如通过新闻媒体可以营造适宜中小学教师退出的社会氛围,适当公布中小学教师退出的信息,从而使教师退出更加公开、公平和公正。

参考文献：

[1] 成都将推行公办教师退出机制[EB/OL].(2014-01-08)[2015-10-12]. http://news.xinhuanet.com/edu/2014-01/08/c_118884636.htm.

[2] 江苏教育新举——教师退出制[EB/OL].(2014-07-11)[2015-10-12]. <http://jsnews.jschina.com.cn/system/2014/07/11/021373474.shtml>.

[3] 卢艳,陈恩伦. 中小学教师退出机制存在的问题及原因探析[J]. 教学与管理,2012(22):6-9.

[4] 赖秀龙,周翠萍. 论国外义务教育师资均衡配置的政策支持系统[J]. 外国中小学教育,2012(12):7-15.

[5] 周光礼. 教育与法律:中国教育关系的变革[M]. 北京:社会科学文献出版社,2005:102-110.

[6] 袁兆春. 教育改革与发展:中国教育法体系的完善[M]. 济南:山东人民出版社,2009:15-18.

[7] 杜学元,彭雪明. 论我国高校教师退出机制[J]. 国家教育行政学院学报,2011(2):72-76.

[8] 杜玉波. 全面把握《若干意见》主要精神,认真做好贯彻落实工作[J]. 中国高教育,2012(11):14-17.

[9] 王昌善,唐松林. 我国中小学不合格教师退出机制建设的思考[J]. 教师教育研究,2005,17(5):25-30.

[10] 文部科学省.指導が不適切な教員の人事管理に関する取組等について[EB/OL].(2015-09-02)[2015-10-12]. http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/19/09/07091303/001.htm.

Problems and Strategies of Teachers’ Exit Mechanism

WANG Tianping, GAO Yanxia

(1. Faculty of Education , 2. Research Center of Basic Education , Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: Teachers’ exit mechanism is a set of system design that can optimize the structure of teachers, promote teachers’ professional skill and development. It plays an important role in the quality of teachers and education. In China, the primary and secondary school teachers’ exit mechanism is still in the preliminary stage, whose essential feature is that operation mechanism discriminating incompetent teachers, dynamic mechanism driving by policy, and restriction mechanism implementing teacher management according to law .But there are some problems such as anomie of operating mechanism, lack of dynamic mechanism, hiatus of restriction mechanism in relevant policy-making and practical exploration .The incorporation are that exit criteria is undefined ,exit program is non-standard , the way of exit is inappropriate, exit mechanism is imperfect , and exit is not ensured. So it’s necessary to optimize the evaluation system, standardize the exit program, amplify the re-employment training system, create an atmosphere of teachers’ exit, improve social security system, perfect supervisory mechanism, and intensify social restriction mechanism, by means of “survival of the fittest” and “cure the sickness to save the patient” to optimize the primary and secondary teachers team.

Key words: the primary and secondary school teachers; exit mechanism; teacher management; teacher evaluation

责任编辑 秦 俭