

新时代教师队伍建设改革与创新

——基于浙江省基本经验的研究

李志超

(山东师范大学 教育学部, 山东 济南 255014)

摘要:教育的进步,离不开高素质专业化教师队伍建设。以浙江省为代表的我国教师队伍建设经历了三个不同的发展时期:以扩充合格教师队伍为重点的院系调整时期、以发展义务教育师资力量为重点的师范教育稳定发展时期、以提高教师队伍整体素质为重点的教师队伍建设改革时期。浙江省教师队伍之所以能够由“弱”到“强”,教师综合素质、专业化水平和创新能力显著提升,教师年龄结构、学历结构、专业结构和职称结构不断优化,其关键在于围绕教师专业素养、发展活力和职业声望等方面进行了一系列改革。基于对浙江省教师队伍建设基本经验的梳理与总结,探索我国教师队伍建设改革与创新的实践路径,有助于推进高素质、专业化、创新型教师队伍建设。为促进我国教师队伍整体素质的提升,新时代教师队伍建设改革与创新应注重四个方面:在坚守中创新师范精神,促进师范教育专业化;全面深化教师队伍建设改革,建立“新师范”实践共同体;加强师范教育政策扶植,提供必要的政策保障;塑造良好的教师形象,提升教师社会影响力。

关键词:教师队伍建设; 师资培养; 师范精神; 教师形象; “浙江经验”

中图分类号: G659.21 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8129(2022)01-0131-06

基金项目: 浙江省哲学社会科学规划课题“数据驱动的教师教学决策行为与机制研究”(20NDJC062YB),项目负责人:李志超;浙江省博士后择优资助项目(zj2019148),项目负责人:李志超;国家博士后基金第66批面上资助项目(2019M662115)项目负责人:李志超。

作者简介: 李志超,教育学博士,山东师范大学教育学部副教授。

教师是立教之本和兴教之源,正所谓“只有最优秀的人,方能培养更优秀的人”。中华人民共和国成立以来,我国的教师队伍建设从“借鉴苏俄”到“学习欧美”,再到关注本土、立足国情,走出了一条育人模式和体制机制不断创新的特色发展之路。教师队伍综合素质、专业化水平和创新能力显著提升,教师年龄结构、学历结构、专业结构和职称结构不断优化。其中,浙江省教师队伍建设从专业信念、体制机制和待遇保障等方面进行了一系列改革创新,其各项发展指标超过全国平均水平。从中华人民共和国成立初期到2020年,浙江省小学专任教师从7.39万人增加到22.19万人,其中学历合格率及高学历(专科及以上)比例分别

达到100%和99.6%,生师比为16.8:1;初中和高中专任教师分别从0.93万人和0.2万人增加到13.31万人和7.37万人,其中学历合格率分别达到99.99%和99.7%,初中专任教师高学历比例为97.4%,初中和高中的生师比分别为12.3:1和11:1^{[1]743-745}。通过对浙江教师队伍建设发展历程与主要特征进行梳理,总结已有经验,有助于从总体上推进新时代我国教师队伍建设改革与创新。

一、浙江省师资培养体系的发展演进

(一)院系调整时期:以扩充合格教师队伍为重点

中华人民共和国成立初期,浙江省有限的

教师队伍面临学段结构性失衡、学历结构性偏低的发展困境。据不完全统计,1950年代初期,在全省7.39万名小学专任教师中,高等学校毕业及肄业者的比例为0.32%,高中学历占比仅有14.6%,多达51.38%的教师为高中肄业及初中毕业程度;在全省0.93万名初中专任教师中,大学毕业及以上学历的比例为6.97%,高中同等学历者达到55.47%;在0.2万名高中专任教师中,拥有大学毕业及以上学历占35.74%,另有专科同等学历占47.98%^{[1]746-748}。

此后很长时间,浙江省调整师范院校建制和布局,在巩固现有师资发展成果的基础上,改进师资培养方案,提高师资培养规格。一方面,浙江省建立师范专科学校,填补省内无高等师范学校的空白;另一方面,浙江省通过改组合并、院系调整,基本完成中等师范学校的办学格局,各级各类师范院校办学目标和层次逐渐明确。这一时期,不仅有以培养中学师资为主要任务的浙江师范专科学校,还有以培养小学和幼儿园师资及部分工农业余学校师资为主要任务的中等师范教育。本着以“面向中小学”为主的指导思想,各级各类师范院校在专业设置和课程设置上加强师范生道德教育和行为规范教育,注重教育实践导向。

1960年代,在“教育革命”影响下,各中等师范院校被撤销、停办;浙江师范学院迁至金华,开展“半工半读”教育,加强教育与生产劳动结合。在师范院校向综合大学看齐、“文科党校化”的办学标准影响下,课程设置取消教育学和心理学、增加政治教育和生产劳动的时间比重、暂停教育实习,形成学校教学现场化的办学方式^{[2]59-60}。

(二) 师范教育稳定发展时期:以发展义务教育师资力量为重点

改革开放激发了浙江省的经济活力,经济发展带来的社会稳定、开放和谐的良好氛围,也为教育发展带来了“春天”。从改革开放初期到20世纪末期,全省中小学教职工由26.58万人增长到29.97万人^{[3]441-442}。浙江省先后设立教坛新秀、特级教师、功勋教师和农村教师

突出贡献奖等荣誉称号,表彰优秀教师,以优秀教师为标杆,激发广大教师的工作热情。

优秀教师的涌现,离不开师范教育的稳定发展。1980年代,浙江省为适应基础教育发展对师资的需求,坚持质量提升和规模效益并举,积极发展师范本科,按需发展师范专科,进一步调整、加强中等师范,引导师范教育回到培养师资的轨道上。1990年代,全省多数中等师范学校陆续开始推行“三二分段”制师范专科教育,出现中等师范教育逐渐被高等师范专科教育取代的趋势,高等师范院校综合化倾向日益明显。在更名、升格、合并的办学调整中,师范专科学校成为师范院校,师范院校成为师范大学,承担师范生培养任务。全省师范教育发展格局逐步形成以独立设置的各级各类师范院校为主体,其他非师范类高校共同参与的教师教育体系。

“九五”期间,浙江省师范教育在稳定发展的道路上继续前进,形成了“4-3-3”学制(即普通高等师范本科教育学制为4年,专科教育学制为3年,中等师范教育学制为3年)。培养方式上,浙江省师范教育坚持内部联合、合作办学等形式的院校协作机制,按照“分级办学、分类管理”的办学原则,加强职前职后联系,建设适应本省教育改革与发展需要的师范教育体系^{[2]181-182}。

(三) 教师队伍建设改革时期:以提高教师队伍整体素质为重点

改革开放时期,中共中央要求全面深化教育领域综合改革,为高素质教师队伍建设指明了方向。近十年来,除小学教师拥有高级职称的比例基本维持在54%外,初中和高中教师高级职称比例分别从21世纪初期的14.34%和27.25%提升到2020年的20.37%和27.50%^[4]。为了不断激励教师成长、促进其专业发展,浙江省人民政府注重教师荣誉感的获得,对业务水平过硬、素质高的教师授予“春蚕奖”“绿叶奖”等称号。此外,国家级、省级名师也不断涌现。

高素质、卓越型教师的发展,带来的是教师队伍建设从体系结构到内容方法的全方位

变革。伴随教师教育的现代化,师资培养培训制度也不断健全。这一时期,办学体系基本完成三级师范教育向二级师范教育过渡,中等师范院校以合、转、撤等方式纳入其他院校。师资队伍培养呈现出“三轨多级”格局:“三轨”指师范院校、综合院校和职业院校;“多级”指教师培养的学历结构呈现多层次,即小学教师培养设有大专、大学本科和研究生三个层次,中学教师培养设有大学本科和研究生两个层次^[5]。

浙江省注重职前职后一体化顶层设计,根据基础教育发展对教师能力的需求,逐步完善本科段“3+1”等学科专业教学与教育专业教学分段实施的教育模式以及“4+0”主辅修教育模式,科学处理教师学历教育与资格教育、素质教育与专业教育、学科专业与教育专业之间的关系,调整学分学时结构比例,面向初中培养合格教师;努力实践“4+X”“4+1+2”等“本、硕一体化”的高学历教师培养模式,面向高中培养合格教师^[6]。

二、浙江省教师队伍建设的基本经验

(一)加强教师在职培训,提升教师专业素养

在职教师通过培训学习,定期补充专业知识、提升专业能力、更新教育理念,可以有力地促进自身专业成长和发展。教师培训的内容和模式既要适应现有的教师队伍整体状况,也要回应教育发展的现实需要,不断进行调整。

针对多年以来中小学教师学历低、教学素养不高等“不达标”的问题,浙江省围绕教师的教学业务开展了一系列培训。1980年代初,浙江省主要通过短训班的形式开展教师培训,以教材教法为重点培训内容。短训班遵循“教什么学什么”“缺什么补什么”的培训原则,根据培养对象的实际需求灵活设置培训内容,既面向全体,又突出分类指导,讲求实效。1990年代,浙江省通过函授、自学考试、卫星远程教育等方式对未具备合格学历的中小学教师开展全员学历培训。

进入21世纪,浙江省教师培训重心下移,适应一线教育改革发展实际需要,突出重点,

呈现出集中培训、高端引领、校本研修、个体反思等特点,不仅有面向教师全员提高培训项目(“3333”项目)、学历提升进修项目、农村教师素质提升项目、全国教师教育网络联盟省级区域项目、师德建设项目、教师培训机构建设项目等,还有“省级名师名校长培训计划”(又称“5522”计划)以及“中小学浙派名师名校长培养工程”“长三角中小学名校长联合培训”“中小学骨干教师高级访问学者项目”等。浙江省教师培训注重内容的实效性以提升教师工作胜任力,积极探索中小学教师海外研修新模式,拓宽教师国际视野。

2010年代,浙江省在全国率先进行教师培训制度改革。首先,全省建立了自主选择、开放竞争的中小学教师培训体系;其次,按照“遵循规律、按需施训”的原则,建立并实施教师培训学分制管理制度。通过这一系统性变革,形成了以“项目分层分类、覆盖全员全程、教师自主选择、机构开放竞争、职前职后贯通、过程管理智能”为主要特点的现代教师培训制度^[7]。

(二)推进管理体制机制改革,激发教师发展活力

创新管理体制机制,可以优化教师资源配置,激发教师专业发展活力,达到人尽其才的目的。通过实施“任命制”“聘任制”“县管校聘”推进管理体制机制改革,教师队伍实现了从“公家人”到“单位人”再到“系统人”的身份转化。

为了提升基础教育水平,稳定教师队伍人员构成,1952年以后,浙江省以“任命制”方式任用中小学教师,公办教师被赋予了国家工作人员的社会地位;县市教育行政部门统一办理中小学公办教师的任命、调动、考核、工资调整、培训进修、奖惩等事项^{[3]145}。教师以“公家人”的身份,听从政府统一安排和管理。随着市场经济的发展,教师职务聘任制的出现,赋予了用人单位和教师双向选择的主体性,使教师成为真正的“单位人”。

为化解学科教师结构性缺编、超编和城乡教师资源不均衡等问题,促进城乡教育协同发展,浙江省打破“校籍”隔阂,于2016年积极探

索中小学教师“县管校聘”制度改革,实现教师作为“系统人”的身份确认。为加强区域内中小学教师的统筹管理,按照“以人为本、总量控制、统筹使用、合理配置”的原则,浙江省城镇学校教师每学年到乡村学校交流轮岗的比例不低于符合交流条件教师总数的10%,其中骨干教师不低于交流轮岗教师总数的20%^[8]。同时,浙江省注重以师德表现为重点,建立工作绩效、能力水平与岗位要求相匹配的聘期考核长效机制,建立教师退出机制。全省坚持用评价指标引领教师发展,坚持分类评价的教师职称评聘导向,形成公平竞争、优胜劣汰、能上能下的用人机制,逐渐打破教师聘任终身制。

(三)着力改善教师待遇,提升教师职业声望

教师职业声望影响教师职业本身的吸引力,影响师范专业是否能够吸引优秀学生报考并乐意从教。从显性层面看,教师的职业声望体现在教师是否能够获得良好的社会福利;从隐性层面看,教师的职业声望聚焦于教师肩负的文化传播带来的荣誉感。这些投射出社会对教师工作意义和价值的评价。

浙江省注重采用积极的教师工资制度,增强教师职业的吸引力。在中华人民共和国成立初期财力紧张背景下,政府采用以实物(大米或稻谷)计发工资的“薪粮制”或以“折实储蓄”为基础的工资计酬。改革开放以后,浙江省建立起教师工资结构极差制,主要包括基本工资、职务工资、工龄教龄津贴、奖励工资4部分,实行分层分类统筹管理,逐渐形成并建立起教师工资长效联动机制。21世纪以来,浙江省在教师绩效工资制度改革方面健全了工资长效联动机制,本着“总量控制、自主分配、合理保障、规范有序”的基本原则,将义务教育学校教师的工资和合理收入全部纳入财政预算,按照“管理以县为主、经费省级统筹”的实施原则进行兑现发放^[9]。

浙江省注重教师职业环境的改善,将住房问题的解决视为教师生活安定的重要指标。全省通过“财政补一点、学校筹一点、教师个人拿一点”的方法,多渠道筹措教职工建房基

金^{[3]166}。《浙江省教育现代化建设纲要(2000—2020年)》明确提出住房分配货币化政策适当向教师倾斜。省教育厅有序组织开展农村小学教师集体宿舍维修改造工程,为教师提供安居环境。

三、推进新时代教师队伍建设的改革与创新的实践路径

基于对浙江省教师队伍建设的经验的梳理与总结,探索新时代我国教师队伍建设的改革与创新的实践路径,有助于推进高素质、专业化、创新型教师队伍建设。新时代教师队伍建设,“要以习近平总书记关于教师教育的重要论述为指导,建立相应的落实机制:注重师德师风建设,铸就教师队伍建设之魂;深化教师培养模式改革,激活教师队伍建设之源;加强培训体系建设,强化教师队伍建设之阶”^[10]。为促进我国教师队伍整体素质的提升,新时代教师队伍建设改革与创新应注重以下四个方面。

(一)在坚守中创新师范精神,促进师范教育专业化

师范精神体现的是教育工作者“何以为师”“以何为师”的价值理念和追求。浙江省立第一师范学校就曾经将教育者人格精神的内核定位为“勤、慎、诚、恕”,并以此作为倡导师范精神的典范^[11]。新时代教师队伍建设应传承师范精神,在师范生培养中主动面向中小学,坚持“理想信念作指导,专业知识强基础,教学能力为核心,健康体魄是保障”的发展策略,注重将师范生的专业思想教育、政治思想教育和学生身心健康教育有机融合于课程学习、见习实习、班团组织活动之中,引导师范生在教学实践中体验和熟悉中小学办学模式、关爱中小学生学习成长发展,帮助师范生增进专业认同、坚定从教信念。

在传承师范精神的同时,新时代教师队伍建设对师范精神应有所创新。师范精神不仅是要求职前教师应具备的人格精神,而且还是指向在职教师终身发展的专业精神。师范精神不仅应体现在教师对学生的“示范”过程中,

还应体现在教学名师对普通教师的“示范”活动中。新时代教师队伍建设应重点面向农村、海岛和山区开展“送教下乡”活动。在教学观摩、帮扶结队的活动中,教师分享彼此教育理念和实践经验,促进优质教育资源共享,进一步提升专业发展能力,有利于教育均衡发展。无论是教学名师,还是普通教师,都能够在其中感受到作为教师的责任和使命,增强其责任感和使命感。

(二) 全面深化教师队伍建设改革,建立“新师范”实践共同体

教师教育是教育事业发展的“工作母机”。只有教师教育改革优先于基础教育发展,才能够引领基础教育改革。从扩充合格教师队伍到义务教育师资队伍建设,从以提高教师队伍整体素质为重点的教师队伍建设到全面深化新时代教师队伍建设改革,这一系列变化与发展反映了教师队伍建设的数量与质量、规模与结构、速度和效益之间渐进式演变的过程。在师资培养培训的结构布局中,在兼顾师范院校区域结构性布局均衡、学校办学发展定位的基础上,新时代教师队伍建设要坚持“两并一改一转”的发展路向。“两并”,是指中等师范学校根据实际需要,分别并入高等师范院校和非师范院校;“一改”,是指中等师范学校改为教师进修学校;“一转”,是指中等师范学校转办普通高中。通过全面深化改革,建立以高等师范院校为主体、高水平综合性大学参与、地方教育行政部门支持、高校与中小学校协同联动的“新师范实践共同体”,推进高素质、专业化、创新型教师队伍建设。

在优化师资培养培训布局的同时,新时代教师队伍建设要根据社会发展的需要,进行招生制度改革,调整学科专业结构,促进学科结构均衡,弥补中小学教师队伍的结构性缺编问题。首先,继续推行“面向农村,定向招生、定向分配”的师资培养方式,进一步充实农村教师队伍;其次,注重通过提升农村教师待遇,尤其是提高农村特岗教师的津贴标准,健全并落实社会保障,使农村教师能够安心从教;再次,

扩大“县管校聘”的改革试点,进一步优化教育治理体系,创新教师管理方式,以解决学科教师结构性缺编和超编问题。

(三) 加强师范教育政策扶植,提供必要的政策保障

计划经济时代的办学封闭、趋同,限制了师资培养的发展。市场经济背景下的开放办学模式,使得教师之间相互竞争,加大了师资队伍的不稳定性,使未来教师在校学习期间就将“私人利益”凌驾于“公共利益”之上,严重消解了教学的专业性,难以进行情怀培养。对此,新时代教师队伍建设应进一步明确教师教育、政府和市场三者之间的关系。“政府需要市场,是因为竞争的价值和美德可以被用做提高效率的能量,可以被用做推动进步和发展的催化剂,更可以被用做向服务和使用者提供选择的一种机制”^{[12]261},市场则需要制度来保证和规范竞争,更需要政府保障市场赖以生存的社会和政治的稳定。进而言之,“当市场力量的产出与社会的基本价位冲突过于尖锐时,政府可以提供必要的补偿”^{[12]262}。

政府部门对教师教育的“干预”是有选择的,以引导为主、强制为辅。首先,从招生培养来说,政府给予一定的政策优惠和待遇保障,增加师范专业的吸引力,使更多的人报考师范专业。这样的优惠和保障旨在激发学生学习成长的潜在动力,而不是降低招生门槛。其次,积极做好毕业生就业引导工作,消除就业政策限制,方便师范生和用人单位通过人才市场进行双向选择。最后,通过成立省级教师教育质量监控中心,形成省、市、县、校四级教师专业发展质量监控体系,加强师资培训管理。

(四) 塑造良好的教师形象,提升教师社会影响力

良好的教师形象塑造,有助于提升教师的社会影响力,吸引更多的优秀师范生加入到教师队伍,激发在职教师工作热情,有利于全社会真正认识教师、理解教师。因此,新时代教师队伍建设应注重教师荣誉制度的可操作性,从评选对象、评选机构、评选时间、评选要求等

方面将其制度化,并辅以奖章、荣誉证书和专项资金等形式予以奖励。荣誉评选既要关注具备专业引领力的高层次人才,又要关注潜心教书治学的一线教师;既要注重教师专业发展能力,又要注重师德师风建设,使教师在工作中真正享有获得感和成就感。

新时代教师队伍建设要抓住技术变革对社会生活的影响,拓宽媒介传播渠道,由新闻报刊纸质媒介延伸到数字网络,通过在线教育频道、开辟教育客户端教师版等平台,以多角度、多方位,公正客观地实时推送教师良好形象。同时,积极做好优秀教师推介宣传活动,树立良好的教师形象,提升教师的社会影响力。

参考文献:

[1] 浙江省教育厅. 2020年浙江教育事业发展统计公报[EB/OL]. (2021-06-21)[2021-06-25]. http://jyt.zj.gov.cn/art/2021/6/21/art_1229266680_4667519.html.

[2] 梅新林. 浙江教师教育60年:发展卷[M]. 北京:中国社会科学出版社,2009.

[3] 《浙江通志》编纂委员会. 浙江通志·教育志[M]. 杭州:浙江人民出版社,2017.

[4] 中华人民共和国教育部. 2020年教育统计数据[EB/OL]. (2021-08-30)[2021-06-25]. http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/2020/.

[5] 朱旭东. 师范院校的教师教育出路[N]. 人民政协报,2015-09-09(9).

[6] 梅新林. 省属重点师范大学的使命与责任[J]. 浙江教育科学,2018(4):9.

[7] 浙江省教育厅. 浙江教育改革40年[M]. 杭州:浙江教育出版社,2019:274.

[8] 陈钦林. 任务清晰,改革有力——《浙江省中小学教师队伍建设“十三五”规划》解读[N]. 浙江教育报,2016-11-09(3).

[9] 《浙江省教育志》编纂委员会. 浙江省教育志[M]. 杭州:浙江大学出版社,2004:791-796.

[10] 宋磊. 全面加强新时代教师教育体系建设——学习贯彻习近平总书记教师节重要寄语[J]. 教师教育学报,2020(6):1-6.

[11] 仲玉英. 师范精神的建构、塑造与坚守——浙江省立第一师范学校生活观照[J]. 教师教育研究,2019(3):115-121.

[12] 戴晓霞,莫家豪,谢安邦. 高等教育市场化[M]. 北京:北京大学出版社,2004.

The Reform and Innovation on the Construction of Teaching Staff: An Exploration Based on the Experience of Zhejiang Province

LI Zhichao

(Faculty of Education, Shandong Normal University, Jinan 250014, China)

Abstract: The progress of education is inseparable from the construction of excellent teachers. The development of Chinese teaching staff, represented by Zhejiang Province, has gone through three different stages of development. They are the adjustment period of colleges and departments period focusing on the expansion of qualified teachers, the stable development period of normal education focusing on the development of compulsory education teachers, and the reform period of teaching staff construction focusing on improving the overall quality of teachers. Zhejiang's teaching staff has been able to go from "weak" to "strong". The overall quality, professionalism and innovation capabilities have been significantly improved. The age structure, educational background structure, professional structure and title structure have been continuously optimized. The key lies in its focus on teachers' professional qualities, implementing a series of reforms in terms of development, vitality and professional prestige. Based on the analysis and summary of the basic experience of teaching staff construction in Zhejiang Province, the exploration of a practical path of reform and innovation will help promote the construction of a high-quality, professional and innovative teaching staff in China. Therefore, the reform and innovation of the teaching staff in the new era should focus on four aspects. The first is to adhere to the spirit of innovating teacher training and promote the professionalization of teacher education. The second is to take gradual reform as the main body to optimize the structure and allocation of the teacher staff. The third is to strengthen the support of teacher education policy, and provide necessary treatment guarantee. The fourth is to create a good image of teachers to enhance teachers' social influence.

Key words: construction of teaching staff; teacher training; the spirit of teachers; the image of teachers; "Zhejiang experience"

收稿日期:2020-02-13

责任编辑 秦 俭