

新时代名师名校长培养系统工程探究

——基于“三位一体”育人机制

肖锦川

(湖北师范大学 教师教育学院, 湖北 黄石 435002)

摘要:《教育部办公厅关于实施新时代中小学名师名校长培养计划(2022—2025)的通知》明确指出,实施新时代中小学名师名校长培养计划,“旨在培养造就一批具有鲜明教育理念和成熟教学模式、能够引领基础教育改革发展的名师名校长,培养为学、为事、为人示范的新时代‘大先生’……为全面落实立德树人根本任务、推动基础教育高质量发展提供有力支撑”。作为领航工程的“名师名校长培养计划”在实施中应充分利用高校、地方政府、中小学三方构成的“三位一体”协同育人机制,努力探索创新,推动基础教育高质量发展。“新时代中小学名师名校长培养计划”的实施应注重三个方面:在培养和评选方面,注重构建科学务实的培养体系,建立三方协同培养与动态管理机制,促进以名师名校长为依托的学科建设和学校发展,适当调控名师名校长评选学科区域分布;在考核评价方面,注重考核的可操作性和有效性,由三方共同组建考核小组,找准考核定位,创新考核方式,扩大名师名校长示范和考核范围;在保障措施方面,注重营造开放包容的育人环境,加强名师名校长培养系统工程的宣传,搭建三方深度融合、促进名师名校长成长与发展的平台。

关键词:名师名校长;人才培养;考核评价;动态管理;保障措施;立德树人

中图分类号:G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2023)02-0089-09

作者简介:肖锦川,文学学士,湖北师范大学教师教育学院教授。

教育兴,必先教师兴。教师专业素质水平越高,教师在教育振兴历史使命的践行过程中越能发挥其重要价值。不断深化教师教育改革,提高符合中国式现代化所需的教师队伍质量,是新时代教师教育的历史使命与责任担当。近年来,具有教师队伍建设“引擎”作用的“名师名校长培养工程”逐渐得到各级政府的重视。该培养工程在师资队伍稳定和梯队传承、专家引领和教育改革等方面都取得了显著的成绩,积累了一定的经验,同时在实施过程中也遇到一些现实瓶颈。为破解现实瓶颈,充分利用高校、地方政府、中小学为主体的“三位一体”协同育人机制,发挥其助推作用,积极探索名师名校长培养的有效途径,促进“名师名校长培养工程”的有效实施,具有重要的理论价值与实践意义。

一、问题的提出

2018年1月,《中共中央 国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》发布,要求“各级党委和政府要从战略意义和全局高度充分认识教师工作的极端重要性,把全面加强教师队伍建设作为一项重大政治任务和根本性民生工程切实抓紧抓好”,标志着我国教师队伍建设改革走进了“新时代”。该意见还专门在第三部分强调要“大力振兴教师教育,不断提升教师专业素质能力”,明确提出“实施教师教育振兴行动计划,建立以师范院校为主体、高水平非师范院校参与的中国特色师范教育体系,推进地方政府、高等学校、中小学‘三位一体’协同育人”^[1]。2018年2月,教育部、国家发改委等五部门印发的《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》,在“主要措施”部分

详细地提出了振兴教师教育的各项措施,包括“教师培养层次提升行动”“高水平教师教育基地建设行动”“教师教育改革实验区建设行动”等十项行动,在“教师教育改革实验区建设行动”方面专门强调要深入实施“卓越教师培养计划”,要求“实施中小学名师名校长领航工程,培养造就一批具有较大社会影响力、能够在基础教育领域发挥示范引领作用的领军人才”^[2]。2022年8月,《教育部办公厅关于实施新时代中小学名师名校长培养计划(2022—2025)的通知》明确指出:“‘双名计划’旨在培养造就一批具有鲜明教育理念和成熟教学模式、能够引领基础教育发展的名师名校长,培养为学、为事、为人示范的新时代‘大先生’。健全名师名校长遴选、培养、管理、使用一体化的培养体系和管理机制,营造教育家脱颖而出的环境,为全面落实立德树人根本任务、推动基础教育高质量发展提供有力支撑。”^[3]

卓越教师的培养是一个系统工程。“名师名校长培养计划”作为卓越教师培养的“领航工程”,其目的是充分发挥名师名校长的“头雁”示范作用,促进基础教育教师队伍质量的整体提升。

一般而言,教师的成长有专家引领、同伴互助、自主研修等形式,其中“专家引领”居首。“专家”主要来自两个途径:一是来自高校及教育科研机构中主要研究教师教育、课程与学科教学且颇有造诣的学者;二是来自教师群体中出类拔萃的“本地教育家”。其实,教育界一直有这样一种呼吁:让教育家来办教育,让真正爱教育、懂教育、研究教育又能办好教育的人来办教育。大力培养名师名校长,正是为了把爱教育、懂教育的“本地教育家”培养出来,让他们成为教育界名副其实的“排头兵”和“领头雁”。其意义有两点:一方面树立标杆和旗帜,从方向上指引教师群体在贯彻落实“立德树人”教育理念的实践中踔厉前行;另一方面营造“一花引来百花香”的教育氛围,从行动上激励教师群体不断往专业发展的高远境界探索。

基础教育中的名师名校长是否名副其实,一般依据两个方面的评价:基础教育自身的评价和政府主导的社会评价。有了国家政策作支撑,评价主体扩展到了另一教育层级——高等教育。近年来,各级政府在名师名校长培养和评价政策方面的支持力度逐渐加大,如湖北省教育厅等五部门印发了《湖北省教师教育振兴行动计划实施意见》。2018年9月出台的《中共湖北省委、湖北省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》,提出“建设一批省级教师教育改革实验区,构建地方政府、师范院校、中小学校‘三位一体’协同培养机制,组织师范院校教师与中小学教师双向挂职、交流,实现教师培养与培训贯通、教研与实践贯通”,强调“将名师名校长培养纳入各级人才项目,省级重点打造荆楚教学名师、荆楚技能名师、荆楚思政名师,加大荆楚教育名家培育力度”^[4]。

这些政策的出台和制度设计既是名师名校长成长的契机,也是名师名校长培养途径和评价主体扩展的依据。如《湖北省教师教育振兴行动计划实施意见》提出,为“促进多方协同培养”师范生而“设立省级教师教育综合改革实验区……构建高等学校、地方政府、中小学校幼儿园‘三位一体’的协同培养机制,实现教师培养培训一体化、职前与职后相衔接”^[5]。可见“三位一体”协同育人机制并不限于职前师范生的培养,还包括职后教师教育,当然也包括名师名校长的培养。

“名师名校长培养计划”作为领航工程,是教师队伍建设极其重要、不可或缺的平台,在基础教育优质均衡发展发挥着不可小觑的作用。但“名师名校长培养计划”在实施过程中遇到一些现实瓶颈,如评价标尺不统一、评选覆盖的地区和学科不均衡、名师名校长后续发展乏力等问题。针对这些现实问题,本文基于“三位一体”育人模式,深入探究新时代名师名校长培养系统工程,旨在探索务实的名师名校长培养途径,通过构建有效的名师名校长培

养、管理、考核、评价以及保障机制,突破现实瓶颈,进一步推进“名师名校长培养计划”的顺利实施,促进名师名校长的健康成长与协调发展,发挥其应有的示范和引领作用,为全面落实“立德树人”根本任务、推动基础教育高质量发展提供有力的支持。

二、构建名师名校长培养体系

优秀教师和优秀校长需要专业培养,但只依靠专业培养远远不够,还需要自身努力,其中自我成长是关键。“一个教师的专业发展,最重要的还是努力——自己的努力,发自内心的驱动力。”^[6]科学的培养是外驱动,同时还需要内驱动,即对专业发展有强烈追求,善于利用各种因素促进自身发展,并身体力行,包括勤于学习、善于反思、勇于实践、敢于创新、精于提炼、乐于传播、超越自我等。只有发挥内外合力,教师才能不断突破发展瓶颈,从平庸走向优秀,从优秀走向卓越。在这个过程中,“三位一体”协同育人机制对名师名校长的培养和评选起着关键性的作用。

(一)用清晰的培养目标引领教育生态体系的构建

名师名校长的培养是系统工程,涉及区域经济发展水平、地方文化底蕴与教育特色、政策导向、民生保障等各个方面,也涉及人才评价标准与人才培养质量的确认、教育生态体系的构建以及教育现代化的推进等教育核心问题。名师名校长的培养需要政府主导、高校和中小学协同参与,依据科教兴国的时代要求与教育规律相统一的原则,确定清晰的培养目标。只有确定了清晰的培养目标和发展方向,才能“进一步完善以竞争择优为核心的人才选拔使用机制,以能力绩效为导向的人才考核评价机制,以务实有效为要求的人才培养培训机制,以业绩贡献为尺度的人才激励约束机制,全面提升教育队伍素质和人才培养质量”^[7]。有了正确的方向引领,才能更加务实高效地稳步建立健全名师名校长选拔培养机制、

工作室组建与管理机制、评价及考核机制,“从目标导向到任务驱动,从借外力到强内力,从学员成果到工作室效果”等方面,“构建形成立足地方性,坚持应用性,对标一流,全面覆盖、类型丰富、层次递进、相互支撑的教育生态发展体系”^[8]。

(二)用“内外双循环”培养模式助推教师进入成长快车道

培养方式直接影响培养质量。基于“三位一体”育人机制的名师名校长培养方式应注重从以基础教育为主阵地的“内循环”扩展为政府、高校、中小学三方协同的“内外双循环”。“内循环”培养模式既包括同学科、同学段的“名师名家”“学科带头人”“特级教师”的培养方式(即个性化培养方式),又包括由有共同教育理想和价值追求的首席名师名校长、名师名校长团队和学员组成的名师名校长工作室培养方式(即共同体培养方式)。后者通过制度设计激活工作室活力,形成工作室内部培养机制,促使个体从“自主”走向“共生”,与团队共同成长。“内外双循环”培养模式主要包括两个方面:首先,每位培养对象获得经过筛选的一至三名高校理论导师,与之结成“青蓝对子”,得到诊断并开展一对一或多对一的个性化培养;其次,在名师名校长之间、名师名校长工作室之间结成专业发展共同体,以实践研究为导向,以项目研修为主线,全面提升师德修养、教育理论水平、科学管理能力及实践创新能力。这样的培养模式能够充分调动各方面的教育资源,促进教师进入成长快车道。

(三)用梯级培养与梯级荣誉相协调的方式提升人才培养质量

一线教师和普通校长能够成长为教育界的佼佼者和领航者,非一日之功。其中内生力量的驱动固然是主因,而制度推动、政策激励与教育机构的培育引领等外部力量也是不可或缺的。系统设计名师名校长培养工程,以“三位一体”协同育人为基石是应然条件;遵循教师专业研修渐进式成长规律,以梯级培养与

梯级荣誉相协调的制度设计提升培养质量更是应然条件。前者需要政府、大中小学权威教师组成专家组,在充分调研、科学论证的基础上制定系统的培养方案及实施办法,分工协作,共同推进名师名校长培养工程,如北京市名师培养实践就很有推广意义。其名师培养主要负责单位是北京市教育行政部门人事处,下设总协调总指挥机构“名师培养工程办公室”。北京教育科学研究院教师研究中心设置名师培养工程执行办公室。北京师范大学、北京外国语大学、首都师范大学、北京教育学院分别设立培养基地,同时还作为第三方负责名师培养的监控,一方面协助制定相关政策,做好培养学员选拔、培养监控、结业前审核等工作,另一方面协助制定名师培养基地相关政策,培养方案审核、培养效果评估等工作。北京市在名师培养实践中真正形成了政府与研究机构协同参与的名师培养机制^[9]。

虽然任职学校是一线教师和基层校长成长的沃土,但是在教育还未完全实现“优质均衡”发展的现实条件下,学校之间教师队伍质量依然参差不齐。因此,研制和落实教师梯级培养与梯级荣誉相协调的制度成为必要。教育行政部门应主动担当责任人角色,邀请高校研究者与一线教师相互交流经验,制定名师名校长评价标准及梯级培养制度,推动校级、县(区)级、省(市)级和国家级名师名校长个性化培养工作,促进相应级别的名师名校长“工作室”建设与个性化培养工作,“形成‘学科首席教师—校级名师—县市级名师—省级名师’梯级攀升机制(名校长类似)”^[10],以实现持续性的专业发展愿景。梯级培养需要充分遵循人才在实践中阶梯式成长的规律,同时还需要教育行政机构在调配资源、落实配套政策、解决工学矛盾、打通评优晋级渠道等方面主动作为。一旦工作室获得了有力的支持,工作室主持人及成员的培养、考察交流等条件成熟,高效的教育研究、优质的教学资源开发、创新多元的教育成果推广也就有了广阔的空间,有助

于“充分发挥本地名师工作室、名校长工作室的培训功能。以名师工作室、名校长工作室为载体,让骨干教师、名师、名校长指导本地教师的专业发展”^[11]。这是教师队伍建设的“捷径”,也是教育行政部门的责任。梯级培养质量怎样、专业成长如何定位和评价、工作室各级成员内生驱动状况如何以及成员如何进退与动态调整等方面,都需要评估,与此相协调的教师专业梯级荣誉制度设计成为了必要。对此,2017年9月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化教育体制机制改革的意见》,要求“建立教师国家荣誉制度,加快形成继承我国优秀传统文化、符合时代精神的尊师重教文化,创造良好的教书育人环境”^[12]。从校级往上逐级建立教师专业梯级荣誉制度,可以为教师专业成长指明阶梯式上升的方向,有助于充分激发各级优秀教师的成长动力,全面提高教师专业化水平和教育教学质量。

(四)用“专业发展共同体”的形式拓展名师名校长成长领域

名师名校长的工作单位、所在区域教育行政部门、教育科研机构及学术团体等,为名师名校长的专业发展提供各种物质条件、政策资源、智力平台等全方位支持。注重专业发展共同体文化建设,组建各种跨区域的“名师工作室”“名师工作站”“名校长发展共同体”,促使共同体成员在专业发展方面走向广阔的天地,的确拓展了名师名校长成长领域。然而,只有“教师发展共同体”吸纳高等学校作为主体之一,充分利用“三位一体”协同育人机制,才能最大程度地发挥共同体促进名师名校长成长的作用。专业发展共同体在促进名师名校长成长的过程中应注重三个方面。首先,注重培养模式的创新:一线教师、校长表达需求;政府制定科学完善的培养规划;高校参与调研和科学决策并针对性地设计分层分类培训方案;教育行政部门组织规范化实施和精细化管理。通过创新,“在培训机制上,体现了主体性、创新性、实效性的原则,采用导师制、末位淘汰

制、基地实习制”^[13]。其次,注重培训形式的优化:充分利用高校优质教师培训资源,创建教师教育培训基地,分别针对各级各类教师、学校校长设计相应的专项培养方案;全面优化培训形式,采取集中培训、网络培训和校本研修相结合的混合式培训新模式,通过脱产研修、跟岗研学、影子培训、送教上门等多种有效途径,强化教师核心素养、科学态度、人文精神、心理健康、创新意识、信息技术应用能力等全方位培训。再次,注重成长领域的拓展:引导培养对象不仅与基础教育同伴组建专业发展团队,还与高校教师结成跨学段跨专业的“发展联盟”,在团队中交流学习、取长补短,促进理论联系实践,实践驱动理论创新,以强促弱,以强携强;通过全方位培养,使培养对象成长领域获得拓展,促使其教育教学技能和研究反思能力不断提升从而打开基础教育与高等教育发展通道,从供给侧角度促进高校人才培养质量的提升。

三、建立名师名校长管理机制

(一)加强名师名校长动态管理

一位教师在基层教育教学和管理岗位上的成长历程不一定是直线式的,能够成为名副其实的名师名校长,只能是那些永葆教育初心,满怀教育激情,坚持探索前行,最终出类拔萃的“先进典型”。给“先进典型”提供温润的成长土壤,需要三方协同建立“能者上、庸者退”的动态管理机制。首先,由教育行政部门牵头组建由三方专家组成的名师名校长培养领导小组,制定管理方案,提出近期和长期培养计划,具体负责梯队成员(名师名校长培养对象)的日常管理,给梯队成员派任务、压担子,切实增强梯队成员成长的使命感和紧迫感。其次,领导小组在政府、高校专家指导下组织实施专业考核,力求过程性考核与终结性考核并重,年度考核、中期考核和周期验收考核相结合,严格规范对梯队成员的常态化考核,给出考核等次和评价,如考核为“优秀”“合

格”可继续留在梯队培养,如连续考核为“不合格”则淘汰出局,并及时机动补缺,把那些教育教学研究意识淡薄、管理能力提升缓慢的教师、校长劝退出梯队,吸纳在教学和管理岗位上有突出成绩的教师、校长进入梯队,甚至为那些在教育实践中表现出来的真正“优秀”的培养对象,向省级政府申报名师或名校长称号。这样可实现对名师或名校长的定期跟踪考评和动态管理,有力促进名师名校长队伍的可持续发展。

(二)以学科建设和学校发展为依托促进名师名校长成长

学科建设和学校发展与名师名校长的培养是相辅相成的。一方面,聚焦课堂教学、立足学科建设、落实“立德树人”根本任务,应该成为名师培养的一个着力点;另一方面,锐意改革、探索实施现代化教育管理制度、推动学校高质量发展,应该成为名校长培养的着力点。一位教师成长为名师名校长,不是捧出来的,更不是评出来的,而是在长期的教育实践中通过磨炼和培养并得到教育和管理同行高度认可的。首先,学校建设注重为教师营造开放宽松的成长环境,激发他们教育改革与创新的潜力,鼓励他们独立思考、自主发展,走特色发展之路;其次,学科建设注重充分发挥名师名校长的引领、示范、辐射作用,组建与“名师工作室”类似的团队,指导团队成员制订专业发展计划,通过集体备课、说课评课、案例分析、课例开发、课题研究、巡回报告等形式,引导团队成员共同成长,促进教师专业能力提升;再次,各级各类教育组织注重为名师名校长创建自己的特色网站或专题网页提供支持,搭建学术交流平台;最后,高校智囊团的参与,有助于名师名校长获得前沿教育教学改革理论和先进管理理念,有机会参与高校教育教学研究,与课程与学科教学论教师合作共享信息资源,完成专业论文、专业著作,获得各级教学成果奖项,提升教育理论水平,在学校建设和管理方面探索新路子。

（三）适当调控名师名校长评选学科区域分布

教师梯级培养是名师名校长成长的制度设计,但是如果僵化地按照统一标尺评选名师名校长,就会因学科类别、城乡区域、学历层次、年龄结构,甚至评选决策者个人情感认知等原因出现失衡现象。而合理分布名师名校长评选的学科区域则有助于形成教育优质均衡发展的“经纬线”,可形成一个个强大的“教育磁力场”,带动和调配教育界所有力量与资源,从多方面促进教师专业素养和学校教育质量的提高。因此,高校和中小学参与名师名校长的评选,尤其是站在学术研究制高点的高校智库提供意见是必不可少的环节。地方政府、高校和中小学三方共同研究论证,协商变通:在不降质的前提下,适度考虑地区的平衡性;在学科结构和评选人数不均衡的情况下,适当打破比例限制,保障学科全覆盖;当有些学科或学校暂时没有评选出名师名校长时,可采取倾向性培养或流动任职等方式进行适当调控。正因名师名校长容易扎堆名校而远离偏远薄弱学校,所以偏远薄弱学校缺乏名师名校长。这一状况通过名师名校长的培养和评选,在三方协同下可得到一定程度的改变。通过三方协同适当调控,可使名师名校长的学科区域分布更加合理。为了鼓励名师名校长到偏远薄弱学校工作,政府联合高校实行兼职导师聘请制度,让本区域或合作高校的名师名校长、教学科研专家以结对帮扶、项目开发、课题研究等形式担任偏远薄弱学校的兼职导师、校长。教师队伍已初具规模的学校,可以聘请更高层次的学科教学及管理专家作提升指导。这样的调整与提升措施,有助于构建城乡协调、校内外结合、高校与基础教育相互衔接、互为补充且相对稳定的“名师名校长网络体系”。

四、创新名师名校长考核机制

（一）组建考核小组

培养和评选名师名校长不是终极目的,通

过考核评价、优胜劣汰等措施激发他们发挥示范引领作用才是目的。如果只有教育行政部门一方组建考核小组,就难以避免主观偏见或“人情”因素干扰。因此,由地方教育行政部门牵头、高校和中小学共同参与组建三方考核小组,其中既有科学指导名师名校长评选和管理的教育部门主管领导,又有对地方教育全貌和各校特色了如指掌的地方政府督学,还有推动区域教育教学研究的教科研机构专家,更有专注教育理论探索的地方高校学者及一线教师代表甚至第三方代表。这样的考核小组成员之间可根据目标导向,互补兼容,监督制约,以便得出全面、客观而公正的考核结论。

（二）找准考核定位

2020年10月,中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》,强调“坚持立德树人,牢记为党育人、为国育才使命”^[14]。因此,坚持立德树人教育理念、突出师德师风第一标准,应该成为名师名校长的评价核心和考核方向。如果只有地方教育行政部门和中小学组织实施考核,重智育轻德育、重分数轻素质等教学政绩观就难以从评价标准中彻底清除。高校对人才的评价标准异于基础教育。高校参与考核,是为了消除教育评估监测体系的弊端,使考核小组真正成为师德师风的监督小组,注重体现考核的权威性、专业性,有利于坚持“师德为先”,以德施教、以德育人,把师德师风作为考核的第一标准,把师德表现作为业绩考核、荣誉授予的首要条件,改变重科研轻教学、重教书轻育人等现象,强化教师思想政治素质考察,推动师德师风建设常态化、长效化。此外,以往对名师名校长的考核评价,由于政府部门主导,难以避免因循行政管理办法,考核停留在简单评估和分级判别层面。这种“为了考核而考核”的做法流于形式,难以激发名师名校长持久奋斗、努力进取的动力。在教育评价改革的背景下,如何科学定位名师名校长考核评价的功能,是做好考核评价的重要前提,也是培养适应新时代教育改

革和高质量发展的高素质教师队伍的关键。三方协同考核应该以发展为导向,“尊重教师差异,挖掘教师潜力,扬长补短,在师德建设、专业成长和团队建设等方面下功夫,促进教师队伍高质量发展”^[15],为名师名校长的专业能力持续提升提供有力支撑和科学导向,通过更科学、更全面、更规范、更有针对性的考核评价,既尊重其个性特点也注重激发其创造力,既诊断其问题也真诚地提出切实有效的改进意见和建议。

(三)创新考核方式

一名教师或校长,被评选为名师名校长,在专业领域称得上是佼佼者,加之伴随而来的其他职称和荣誉的获得,因而部分人误认为触摸到了专业发展的“天花板”,步入故步自封的心理误区。教育主管部门要协同高校和基础教育同行创新考核方式,搭建更高平台助推名师名校长专业发展,建立并完善激励机制,推行届期述职、中期考核、动态进退等制度,对考核不合格、履职不到位、引领作用不强、绩效不明显的名师名校长予以缓聘或停聘,以此激励个体始终执行党的教育方针,以教育实践改革为己任,不断研究,不断创新,不断促进名师名校长走向教学和研究相结合的“双师型”教师发展之路。

“名师”考核和“名师工作室”建设可紧密结合起来。积极倡导通过某一周期考核再次被确认为“名师”者可挂牌成立“名师工作室”,招收工作室成员,并每年提交本年度工作室的工作计划,年度结束时进行总结。名师和名师工作室应提交考核周期工作总结,同时学校和教育行政部门分别对名师和名师工作室进行考评。考核主要包括四个方面:其一,查看原始材料;其二,听取工作室的汇报;其三,听取教师评价;其四,深入课堂和教学科研现场观摩。考核结果主要有三种:其一,业绩突出的名师和工作室成员将受到表彰;其二,合格者被续任;其三,不合格者退出。

“名校长”的考核应注重其示范引领作用

的发挥,要求做到过程考核与周期考核相结合、党建廉政建设与管理业绩相结合、个人自评与群众评价相结合、领导力与教学科研成就相结合、成员互评和考核小组评价相结合。考核应注重过程的完整有序:首先,听取被考核人的述职报告、穿插查验资料,用专业眼光敏锐发现被考核人员工作短板,召开同行座谈会;其次,触及考核对象深层次问题,督促和指导被考核人员反思和改进;最后,认真对照量化评分表,审慎而客观地评价考核对象,用行政的、专业的眼光挖掘名校长的创新点、闪光点并大力彰显宣传,找出成长中的短板和瓶颈,并开出“药方”。通过考核让优秀的名校长永葆奋斗热情,发挥“领头雁”的作用,得到优先提拔重用。

(四)扩大考核和示范范围

从人才成长规律看,名师名校长的培养周期为5年至10年,评选出的名师名校长任职周期为3年。三方考核小组在每个任职周期都要对名师名校长进行动态考核。名师名校长考核可在制度设计上考虑:如果一个周期内有一年考核不合格,就通过“谈话”方式促使其改进,一年后依然不合格则取消名师名校长荣誉;前一周期内考核为合格的在下一周期保留名师名校长荣誉;连续两任周期考核为优秀的则享有终身名师荣誉或终身“名誉校长”称号。因有三方共同参与考核,名师名校长的示范范围扩大,譬如:教育行政部门组织由名师名校长组成的讲师团,在本区域开展教育沙龙、培训讲座、送教下乡等活动,甚至跨区域开展教育教学与管理艺术研讨活动;学校组织名师名校长承担校本教研活动和市级教育研究,以及骨干教师、学科带头人及各级教育后备干部培养任务;基层教学科研组织帮助名师名校长设立个人主页,开设微信公众号,展示个人教育教学研究成果及管理经验,并借助BBS系统开展网上教研,接受网上咨询、研讨等。高校则可聘请名师名校长为兼职教师,参与师范生培养。

五、完善名师名校长队伍保障机制

(一)营造开放包容的育人环境

地方政府要把“名师名校长培养计划”纳入教师队伍建设的总体规划,制定配套支持政策,遵照人才培养和成才规律,营造开放包容的育人环境,建立城乡教师专业发展资源共享机制,通过“一中心两驱动”策略(一中心是指“教师专业自主发展”,“两驱动”是指包括学校本位、教师主体、团队互助的学校驱动和包括专家引领、校际合作、跨区合作、城乡合作的外围驱动),积极支持所有教师学习、研修,广泛挖掘和宣传所有教师的先进事迹,及时总结推广梯级培养对象的教育教学成果与业绩,认真开展以“名师名校长”冠名的培训会、研讨会、高峰论坛等活动,并吸纳名师名校长进入各种专业组织,如“教师教育改革咨询委员会”“课程研发咨询委员会”“教育质量检测与评价中心”,与高校教师共同学习、共同成长,为地方教育改革提供指导和咨询服务。

(二)加强名师名校长培养系统工程宣传

名师名校长在发挥示范引领、提高教学质量、促进队伍建设、推动教育教学研究、培养教育专家、实现优质教育资源共享等方面发挥着重要的作用。但要更好地营造“学习名师名校长,追求成为名师名校长”的氛围,还需要教育行政部门、中小学、高校三方高度协同配合,加强名师名校长培养系统工程的宣传。通过教育行政部门、中小学、高校等多方面以及传统媒体和新媒体等各种途径的宣传,激发教师内驱力,让更多教师关注名师名校长,希望自己成长为名师名校长,并积极主动地参与名师名校长的梯队培养,让更多的教书育人模范、师德楷模、教学和科研能手加入名师名校长队伍,发挥名师名校长的专业引领、培训指导和组织协调作用。

(三)搭建名师名校长学习交流的平台

中小学要为名师名校长建设工作室,配备信息化设备,支持购置教学科研需要的资料,

为其学习、研究、培训、考察等创造条件,在时间统筹、资源利用、经费拨付等方面给予全方位支持。教育行政部门要做好计划,筹措专项经费,每年组织名师名校长外出考察交流。高校要注重搭建学科建设平台,让名师名校长真正参与学科建设,进入“基础教育名师名校长驻高校工作站”工作;名师名校长本人要坚持走专业化发展之路,自觉内省,不断反思,使学习和成长成为自觉追求。

教育行政部门、高校、中小学都要担负起教育振兴的时代使命,落实立德树人的根本任务,依托“三位一体”协同育人模式,认真实施“新时代中小学名师名校长培养计划”,扎实推进新时代名师名校长培养系统工程,发挥名师名校长应有的示范和引领作用,进一步推动高等教育与基础教育深度融合,迎接“共培共享”“三方共赢”和基础教育高质量发展的春天。

参考文献:

- [1] 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL].(2018-01-31)[2022-11-02]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [2] 教育部等五部门关于印发《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》的通知[EB/OL].(2018-03-22)[2022-11-02]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201803/t20180323_331063.html.
- [3] 教育部办公厅关于实施新时代中小学名师名校长培养计划(2022—2025)的通知[EB/OL].(2022-08-12)[2022-11-02]. http://m.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7011/202208/t20220819_653904.html.
- [4] 中共湖北省委 湖北省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见[EB/OL].(2018-09-06)[2022-11-02]. <https://ganxun.hue.edu.cn/2022/0331/c19774a137942/page.psp>.
- [5] 湖北师范大学教师教育学院·省教育厅等五部门关于印发《湖北省教师教育振兴行动计划实施意见》的通知[EB/OL].(2019-12-16)[2022-11-02]. <https://cte.hbnu.edu.cn/2019/1216/c3011a91993/page.htm>.
- [6] 李雪梅. 认识自己、设计自己、发展自己、超越自己——我的名师成长之路[J]. 华夏教师, 2014(3):19-21.
- [7] 卢鸿鸣. 名师名校长工作室教育人才培养路径探索[J]. 湖南教育(D版), 2019(7):4-6.
- [8] 赵泽丽,李玉莲. 阶梯式培养人才 引领教育优质均衡发展——太原市万柏林区通过实施“三名”工程提升教育教学质量[J]. 山西教育(管理), 2020(5):26-28.

- [9] 宋洪鹏. 中小学名师培养政策存在的问题及改进建议——基于我国 14 个省份名师培养政策的分析[J]. 北京教育学院学报, 2018(5):8-13.
- [10] 肖锦川. 三位一体, 助推名师名校长成长[J]. 教育家, 2021(26):40-41.
- [11] 程佳. 习近平关于教师队伍建设重要论述对加强和改进新时代教师培养培训工作的启示[J]. 黑龙江教师发展学院学报, 2021(10):19-21.
- [12] 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化教育体制机制改革的意见》[EB/OL]. (2017-09-24)[2022-11-02]. http://www.gov.cn/zhengce/2017-09/24/content_5227267.htm.
- [13] 蒋建民. 以“名师名校长工程”为载体力促教师队伍素质提高[J]. 教学月刊(中学版), 2006(5):13-15.
- [14] 深化新时代教育评价改革总体方案[J]. 新教育, 2020(34):10-13.
- [15] 龙洁. 教师评价要“为了教师”[N]. 中国教育报, 2021-04-07(05).

The Path of Cultivating “Famous Teachers and Principals”: Based on the Research of “Trinity” Educational Mechanism

XIAO Jingchuan

(Faculty of Teacher Education, Hubei Normal University, Huangshi 435002, China)

Abstract: *The Notice of the General Office of the Ministry of Education on Implementing the Training Plan for Famous Teachers and Principals of Primary and Secondary Schools in the New Era (2022—2025)* clearly points out that the training plan for famous teachers and principals of primary and secondary schools in the new era should be implemented. “The aim is to cultivate a group of famous teachers and principals with distinctive educational concepts and mature teaching models that can lead the reform and development of basic education, to cultivate the ‘big man’ in the new era who is a model for learning, working and conduct... and to provide strong support for the comprehensive implementation of the fundamental task of building morality and cultivating people, and promoting the high-quality development of basic education”. As a pilot project, the “Training Plan for Famous Teachers and Principals” should make full use of the “trinity” collaborative education mechanism composed of universities, local governments, primary and secondary schools, make efforts to explore, strive to innovate, and promote the high-quality development of basic education. The implementation of the “Training Plan for Famous Teachers and Principals” should focus on three aspects. In the training and selection of “Famous Teachers and Principals”, we should pay attention to the construction of a scientific and pragmatic training system, strengthen the tripartite coordination and dynamic management, promote the discipline and school construction relying on “Famous Teachers and Principals”, and reasonably regulate the proportion of disciplines and regions covered by the selection of “famous teachers and principals”. In terms of the assessment of “famous teachers and principals”, the operability and effectiveness of the assessment should be taken into consideration, the three parties should jointly establish an assessment group, find the correct assessment orientation, focus on innovative assessment methods, and expand the demonstration and assessment scope of “famous teachers and principals”. In terms of relevant safeguard measures, we should actively create an open and inclusive education environment, continue to strengthen the publicity of the significance of the team construction of “famous teachers and principals”, and cooperatively build a platform to promote the growth of “famous teachers and principals”.

Key words: famous teachers and principals; talent cultivation; assessment and evaluation; dynamic management; supporting measures; fostering virtue through education

责任编辑 秦 俭