



名师均衡的模式、问题及策略

文 / 四川成都市武侯计算机实验小学 王方全

名优教师是指在某一教育教学领域具有一定知名度和影响力的教师。名优教师作为优质的教育资源,制约着区域教育的均衡发展。现有的名优教师均衡模式不能从根本上解决薄弱学校和农村学校名优教师短缺的问题。改革名师管理制度,统筹安排,实现名优教师资源区域共享,加大对薄弱学校、农村学校的政策扶持力度和名优教师培养力度,培养薄弱学校、农村学校的本土名优教师是实现名师均衡,促进区域教育均衡发展的有效策略。

笔者有幸参与了四川省成都市义务教育均衡监测,发现师资力量和教育质量这两项指标均与学校名优教师的数量密切相关,在中级及以上职称教师比例、骨干教师比例两项指标上,城乡差异和校际差异明显,薄弱学校和农村学校远远落后于优势学校和城市学校。区域教育均衡发展在一定程度上可以说就是名优教师均衡发展,当前很多地方出现的“择校热”实际上就是“择名师热”。以名优教师均衡来促进区域教育均衡发展已经是区域教育均衡发展关注的一个热点问题。

一、名优教师均衡的主要模式

在名优教师均衡促进区域教育均衡发展的实践中,各地出现了一些各具特色的模式,在一定程度上推进了名优教师均衡化,有利于促进区域教育均衡发展。概括起来,我国目前的名优教师均衡模式主要有名优教师支教、轮岗和名优教师工作室三种模式。

1. 名优教师支教模式

名优教师支教就是派遣教师到薄弱

学校或农村学校进行对口支援,帮助被支援学校加强师资队伍建设,提高教育质量,努力缩小师资力量、教育质量的校际差异和城乡差异,逐步实现区域教育均衡发展。现行的名师支教一般以县域为单位,由县级教育部门决定各学校支教教师的名额,学校根据实际情况决定支教名师的学科。名师支教的期限一般为1年。支教教师的人事编制留在原学校,工资待遇、年度考核等由原学校负责,被支教学校则负责支教教师的工作安排、工作纪律等日常管理。名优教师支教有利于在短期内解决薄弱学校和农村学校名优教师资源短缺的问题。

2. 名优教师轮岗模式

名优教师轮岗就是教育部门安排名优教师在一个学校任教一段时间后,再继续轮换到其他学校任教。名师轮岗与支教略有不同,名师支教多是一对一支教,支教教师完成任务后就可以不再支教,此后基本固定在一所学校。名优教师可以依次轮岗到多个学校,多次发挥名优教师的引领、带动和帮扶作用,辐射面较广,影响面较大,更利于发挥名优教师对区域教育均衡发展的促进作用。

3. 名优教师工作室模式

名优教师工作室就是以一位或几位名优教师作为核心成员,吸收其他教师参与,共同组建成教师专业发展共同体。目的是希望通过名师的示范、带头和指导作用来帮助教师实现专业发展、提高教育教学质量。名优教师工作室的工作方式主要有课题研究、专业讲座、示范课、视导帮扶、师徒结对等多种形式,名优教师具有“传、帮、带”作

用。名优教师工作室规模可大可小,不受参与教师数量的限制,可以再培养出名优教师,促使新的名优教师不断涌现,进而不断壮大名优教师队伍。这是目前名优教师培养比较受欢迎的方式。

二、名优教师均衡促进区域教育均衡发展中出现的问题

名优教师均衡有利于促进区域教育均衡发展,有利于解决区域内的“择校热”问题,实现教育公平。但是,在名优教师均衡促进区域教育均衡发展的进程中,也存在一些亟待解决的问题。

1. 现有名优教师均衡模式不能根本解决薄弱学校和农村学校名优教师缺乏的问题

首先,名优教师支教、轮岗的时间短,带动作用不明显。同时,名优教师的支教、轮岗还容易造成薄弱学校或农村学校坐等外援,依赖外援,不思进取,缺乏独立自主、自力更生的决心和勇气。从长远来看,这对薄弱学校或农村学校师资队伍建设十分不利。其次,名优教师频繁支教、轮岗,人员变动大,容易造成学生不适应、学校难管理等一系列问题。同时,名优教师支教、轮岗的频繁变动会影响被支援学校教师的情绪,造成被支援学校教师队伍的不稳定。第三,名优教师工作室由于优势学校和城市学校起点高,机会多,名优教师积极性高,更容易出成果,培养出大量的名优教师,这在一定程度上反而会拉大差距,造成校际和城乡之间名优教师的不均衡。所以,现有的名优教师均衡模式不能从根本上解决薄弱学校或农村学校名优教师资源不足的问题。