



2. 名优教师均衡中的利益冲突制约了名优教师积极性的发挥

首先,名优教师支教、轮岗可能会导致待遇降低,进而产生抵触情绪。优势学校和城市学校的名优教师在福利待遇上通常比薄弱学校或农村学校好,名优教师也可以凭借自己的声望获得更多的经济收入,而支教或轮岗则可能会影响名优教师的经济收入。其次,支教、轮岗往往会给名优教师的生活、家庭带来很多不便,影响名优教师的工作状态,不利于正常发挥名优教师的积极作用。第三,教师为了评职称、获得晋升机会的功利性和被逼无奈的支教、轮岗,也不利于调动名优教师的积极性。

3. 名优教师均衡缺少动力机制和制度性保障而难以实现

首先,名优教师的编制多是固定在原单位,不会因教师支教、轮岗而变动,名优教师工作没有压力,干好干坏一个样,个人工资待遇等均不会受到影响,这不利于调动教师的积极性。被支援学校因为名优教师不是自己学校的正式教师,对名优教师礼遇有加,在使用、管理上容易降低要求。其次,优势学校和城市学校教师的人事关系在教育局,实际用人权利却在学校。由于名优教师是学校的招牌,可以给学校带来良好的社会口碑、吸引更多的优质生源,有利于提高教育教学质量,塑造学校品牌形象。因此,这些学校的校长都不愿意名优教师支教或轮岗,只是派出一些学科富余的教师参与支教、轮岗,不符合被支援学校的实际需求,对被支援学校的教师队伍建设发挥的作用也非常有限。

三、名优教师均衡促进区域教育均衡发展的实施策略

1. 打破定编定岗的教师人事制度,统筹安排,从制度上保障名优教师资源区域共享

名优教师均衡首先要改革名优教师的管理与使用方式,要打破定编定岗的教师人事制度,由教育局统筹县域内名优教师的使用权,根据各学校的实际情况统一调配,尽可能为薄弱学校和农村学校输送区域教育均衡发展所必须的名优教师。教师的人事关系、工资待遇等也应该随人而动,业绩考核、奖励绩效等由被支援的学校全权负责,防止名优教师出工不出力,从制度上推动名优教师均衡。其次,适度延长名优教师支教、轮岗的周期,最好与学制周期相吻合,即小学实行六年一个周期,中学实行三年一个周期,并且从起始年级任教。这样,被支援学校的教师可以从整体上观摩学习名优教师的教学,同时也便于被支援学校管理和考核。第三,政府和教育部门可以将支教、轮岗作为优势学校和城市学校督导评估项目,引导优势学校或城市学校为名优教师均衡做出应有的贡献,从而促进区域教育均衡发展。

2. 教育部门加大政策扶持力度,适度照顾薄弱学校和农村学校

首先,教育部门在奖励性绩效、地区补贴、职称评定聘任、评优选先等方面向薄弱学校和农村学校适度倾斜,吸引名优教师到薄弱学校和农村学校任教。教育部门可以通过奖励性措施与制度性措施相结合,将职称评定聘任、奖励性绩效、地区补贴等与名优教师支教或轮岗年限挂钩,鼓励名优教师到薄弱学校和农村学校长期任教,避免频繁支教、轮岗带来的负面效应。其次,教育部门在政府的支持下加大对名优教师支教、轮岗的支持力度,解决名优教师支教、轮岗的后顾之忧。在教师的住房、家庭生活、子女就学等方面提供便利,让名优教师愿意到薄弱学校或农村学校支教、轮岗,去了留得住,甚至在這些学校扎根。

3. 加强对教师的培训力度,培养

薄弱学校和农村学校的本土名优教师

培养薄弱学校和农村学校自己的本土名师,才是解决名优教师缺乏的根本途径。加强薄弱学校和农村学校的教师培训力度,使他们尽快成长起来,成为本校的名优教师。首先,教育部门可以派遣名优教师到薄弱学校或农村学校开展科研、教学等专题讲座、上示范课和公开课,让薄弱学校和农村学校教师能深切地感受和学习名师的教育理念、操作技能等。其次,薄弱学校和农村学校可以派遣教师与名优教师师徒结对,实现一对一的指导、帮扶;也可以派遣教师到优势学校或城市学校跟岗研修,观摩学习名优教师。第三,薄弱学校和农村学校也可以通过组建名师工作室,形成教师专业发展共同体,并聘请区域外的教育专家、特级教师、学科带头人等开展理论培训、学科实践技能展示、教学案例分析等,帮助教师从理论上拓展视野,在实践上发展专业技能。此外,学校之间还可以组建校际联盟,搭建校际交流互动平台,通过校际交流与培训来发展自己的名优教师。只有薄弱学校和农村学校本土名优教师队伍的发展壮大,才能真正实现名优教师的均衡,进而促进区域教育均衡发展。

“教育大计,教师为本”。师资力量是区域教育均衡发展的关键所在,要想真正实现区域教育均衡发展,必须从师资力量着手,把名优教师的均衡作为首要任务,通过名优教师的均衡来缩小城乡差异和校际差异,最终实现区域教育均衡发展。

