



2024年9月,习近平总书记在全国教育大会上指出,要实施教育家精神铸魂强师行动,加强师德师风建设,提高教师培养培训质量,培养造就新时代高水平教师队伍。在贯彻落实这一重要部署过程中,省级教育行政部门发挥着承上启下的关键角色,既要把握国家对教师工作的重要部署,又要结合省情进行政策转化,确保落实到位,也要结合本省教师发展水平,向“新时代高水平教师队伍”进行长远谋划。本期重点分享浙江省(东部省份)、云南省(西部省份)的省域强师经验,为各省教师队伍建设工作提供启发。

——编者

追光教师

跨越理想与现实间的鸿沟

全宗贵

曾有管理学者把现实与理想之间的差距叫作创造性张力。回顾自己的成长历程,第一节课的挫败如同投向平静水面的巨石,惊醒我走出美好幻想,奔赴真实课堂,为我的专业成长提供源源不断的创造性能量。

理想与现实发生碰撞

在还是准教师的时候,我满怀激情与憧憬,希望将自己多年所学付诸实践,引领一群渴望知识的孩子走进知识殿堂。

因而,在准备职业生涯中的第一节课时,我倾注了大量心血:精心准备教案,翻阅大量教学资料,观看许多优秀教师的教学视频,不断调整教学策略和风格,设想种种可能的教学场景……这一切,都是为了在第一节课堂上展现出最好的自己。

然而,当我真正站上讲台,面对学生们的提问和疑惑,面对学生充满好奇和期待的眼神时,我却由于教学经验严重不足而感到无所适从;与学生们的沟通也并不如想象中那么顺畅,我试图用他们能够理解的语言来讲解知识,但往往效果不佳,学生们的表情从期待变为困惑;课堂纪律问题频出,一些学生在课堂上交头接耳、开小差,甚至影响其他学生学习,我用尽方法,但效果并不理想。

不时袭来的挫败感,让我倍感压力,甚至开始怀疑自己的教学能力和价值。

沉下心来学习实践

在现实的冲击下,我不断反思自己的教学理念和方法。我意识到,理想课堂不是一蹴而就的,需要在实践中不断探索和完善。我调整心态,从理想化的期待中走出来,关注现实课堂中存在的问题和挑战。

与学生们的沟通是有效教学的关键。于是,我尝试用更加生动、有趣的方式来讲解知识,以此吸引学生们的注意力;与学生们更多地互动,了解他们的需求和困惑;制定系列课堂纪律规则并严格执行……渐渐地,我的课堂变得有秩序、有效率。

为了更好地适应现实课堂的需求和挑战,我开始沉下心来研究教学理论和方法,阅读大量的专业书籍和文章,积极参加各种教育培训和研讨会;不断学习新理念和新技术,并将其运用到教学实践中去。渐渐地,我掌握了一些有效的教学方法,学会了如何设计有趣的课堂活动以激发学生学习兴趣,学会了如何运用多种教学手段帮助学生更好地理解 and 掌握知识,还学会了如何关注学生的个体差异和需求,为他们提供个性化的教学服务。

描绘理想课堂的蓝图

经过一段时间的努力,我已经能用学生易懂的语言来讲解知识,还能自如应对各种突发情况,与学生进行有深度的互动交流。

但我不满足,进一步对自己提出了更高要求,更加注重培养学生的自主学习能力和创新精神。我鼓励学生们独立思考、勇于探索未知领域,并为他们提供丰富的实践机会和资源支持。因此,我的学生逐渐展现出了自己的潜力和才华,他们不仅在学业上取得了优异成绩,还在各种竞赛和活动中获得了荣誉和奖项。

成长在加速,我努力描绘的理想课堂蓝图在现实课堂中徐徐展开:我的课堂不再是单调乏味的灌输式教学,而是充满了活力和创造力的互动式学习;我的学生们不再是被动接受知识的容器,而是主动探索知识的主体。

在跨越现实与理想间鸿沟的过程中,我也在为师生成长创造更好的课堂。

(作者系山东省临沂沂南路小学党支部书记、校长)

①浙江省乐清市实验小学滨海校区学生和龙西乡龙西学校二年级学生隔着屏幕上一堂数学课。

②2025年4月23日,在新疆克州阿图什市哈拉峻乡谢依特小学,支教教师高淑贤和学生们在一起。

新华社发(王菲 摄)

强师攻坚

数智赋能教师发展的浙江路径

浙江省教育厅

习近平总书记指出:“教育数字化是我国开辟教育发展新赛道和塑造教育发展新优势的重要突破口。”当下,教育数字化浪潮奔涌向前,浙江省紧紧抓住国家教育数字化战略机遇,秉持省级统筹、分级推进战略,全力探索数智赋能教师发展的浙江路径。

打造高质量“数据基地”

数智赋能教师管理与服务需要“打好地基”,浙江省聚力于新型数字教育基础设施建设,打造高质量的教师数据及应用体系。

近年来,浙江省相继出台《浙江省教育领域数字化改革工作方案》《浙江省教育信息化“十四五”发展计划》等政策文件,旗帜鲜明地将教师工作数字化列为教育数字化攻坚的重中之重。

有了政策指向,关键是行动落地。浙

浙江省重点做了两件事:

一是打造“教育魔方”技术中枢系统,驱动覆盖教师身份、培训履历、职称晋升、学术成果等多维度主题数据库高效运转,成功贯通省市县三级教师基础数据脉络,实现信息的无障碍流通与共享。

二是依托全国教师管理信息系统这一有力抓手,有条不紊地对全省78.5万名教职工信息进行体系化、规范化采集,并建立动态更新机制,确保数据鲜活、精准,使各类教育应用能够精准发力。

构筑职业进阶数字支持平台

聚焦教师素养与能力进阶,浙江省构筑了贯穿教师职业发展全生命周期的数字支持平台。

一是持续迭代升级浙江省教师培训管理平台。从发布培训计划,到精准报名选课,再到规范学分认定、课后评价反馈,实现全流程数字化无缝衔接。高质量落地

教师信息技术应用能力提升工程2.0培训,启动中小学教师人工智能素养提升行动,为教师队伍注入前沿科技能量。

二是重磅上线“浙里教研@人工智能教研”平台。借助直播与互动研修,组织开展循证化精准教研、个性化交互教研等多样化的在线教研活动。

三是建设智慧教育平台。积极推进国家智慧教育平台应用整省试点工作,努力构建体系化课程资源。当前,语文、数学、英语、科学4门学科已初步达成体系化资源全覆盖的阶段性目标。

靶向破解师资配置难题

针对教师资源配置不均衡、学科教师结构性短缺等顽疾,浙江省巧用数字技术进行靶向施策。

一是针对县域“共享教师”实际问题,借助教师大数据的精准洞察,确定多校执教的最优方案,有效化解音乐、美术等学科教师结构性短缺的燃眉之急。

激活银龄力量的云南方案

云南省教育厅

优秀退休教师群体是助力教育高质量发展的“富矿”。在《国家银龄教师行动计划》的引领下,云南省政府主导,充分调动优秀退休教师继续投身教育事业的积极性,在省域教育高质量发展中发挥了有益补充和示范引领作用。

高位部署落地“一盘棋”

在统筹推动下,云南省重用了高位推动、政策引导和要素保障三个“杠杆”。

首先,省委、省政府高度重视银龄计划的落地实施,明确提出实施省域落地行动,形成政府主导、社会参与的银龄教师发展格局。其次,印发《云南省银龄教师支持普通高等教育行动实施方案(试行)》等文件,明确目标,即3年内使全省银龄教师队伍总量达到6000人左右。通过网络媒体发布招聘公告,主动对接39所部属高校,且向18个东部、中部及周边省份教育行政部门积极宣传,努力吸引省内外优秀退休教师来云南支教。同时,加强经

绘就有效实施“路线图”

在高等教育领域,瞄准国家战略、云南产业急需及重点发展领域,计划3年招募约1500名省内高校退休教师和企业、科研院所退休科研人员支教支研,支持有发展潜力、有优势特色学科的省属重点高校和新建或急需提升发展水平的高校。

在职业教育领域,聚焦深化产教融合,重点支持具有产业重大需求、需进一步提升办学水平的职业院校,经过3年左右时间招募约1500名高水平行业特色型高校优秀退休教师和行业企业一线退休的技术技能人才,推动建设100所优质职业学校和100个优质专业。

在基础教育领域,短期项目是建设基础教育银龄教师资源库,支持各地开展教师培训、课堂研究、督导评估等工作;长期项目中银龄教师主要承担课堂教学任务,通过听课评课、开设公开课等形式指导青年教师提升教育教学水平,服务期限原则上不少于一年。

在民办教育领域,支持各类民办学校,特别是急需高素质教师的民办高校,通过柔性聘用等形式打造“银龄智库”,聘用银龄教师担任青年教师导师,建设具有民办教育特色的高质量教师队伍。

打造近悦远来“强磁场”

在招募上,突出透明公开。在互联网平台公开发布银龄教师招募需求、招募条件和标准,按照自愿报名、资格审核、签订协议等程序,保障招募质量。2024年全省共招募银龄教师1350人,其中正高级教师671人、副高级教师679人,省外教师488人、省内教师862人。

在使用上,突出因地制宜。严格落实省级整体统筹和协调指导,各地各校结合

关重要的作用。省级教育行政部门在教师队伍建设中的具体职能,主要体现在国家教师政策的落实、本省教师队伍建设的规划和地方规章制度的制定、教师队伍管理各个环节实施细则的确定、区域内教师资源的配置、区域内教师队伍建设质量的监督等方面。

目前,在全国上下如火如荼推进教育强国建设的大背景下,省级教育行政部门需要强化教育家精神铸魂强师的价值引

实际,细化制定本地本校具体方案、协议,确保方向正确、突出实效。如昆明市出台的银龄名校(园)长五年行动计划(2024—2028年),就重点挖潜退休校(园)长优质资源,加强校(园)长队伍建设。

在关怀上,突出真情实意。各地各校将尊老敬老与尊重重教相结合,为银龄教师办实事、做好事、解难事,特别是在食宿、交通、医疗等方面提供了周到细致的服务,如文山学院为银龄教师提供免费周转房、免费水电、免费体检等暖心保障服务。

答好赋能发展“满意卷”

我们将赋能发展的效能指标,聚焦到三个方面:

一是提升教育教学水平。通过招募引进急需紧缺专业学科银龄教师,在课程教学、科研指导、团队建设、专业建设等方面提高受援学校水平,有效缓解师资总量不足、结构不合理、总体水平低等问题。

二是支持学校内涵发展。通过强化银龄教师保障,使银龄教师安心舒心地工作,以“长者”“老者”形象示范、引领,助推学校师德师风建设;针对受援学校在学校管理、专业发展等方面的短板,问诊把脉。

三是带动教师队伍建设和提高银龄教师招募标准,让高水平银龄教师优良的师德情操、高超的教学水平、严谨的教学风格为年轻教师提供学习和借鉴的范例,增强学校高水平师资队伍造血能力。

领,构建教师队伍建设的群生态。例如,建立适应学龄人口变动的教师人才供需衔接的新机制,优化适应治理能力和治理体系现代化趋势的教师资源配置新方案,健全适应教育均衡发展的教师教育院校新布局,完善适应教育高质量发展的教师培养层次新结构,开发适应拔尖创新人才培养的教师教育新课程,探索适应生成式人工智能等新技术赋能教师发展新模式,建设适应我国教师队伍影响力扩大的国际交流新平台等。

总体上,省级教育行政部门要通过综合性的职能发挥、专业性的机构建设和协同性的管理机制来促进高素质专业化的教师队伍建设和支撑区域教育高质量发展。

(作者系中国教育科学研究院教师发展研究所所长、研究员)

微评

做好省域强师的核心引擎

易凌云

推进教育强国建设,教师队伍是最重要的基础工作。培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍,一直以来都是党和国家对教育事业发展的首要要求。各级党委和政府是推动教师队伍建设的进程中发挥着不可替代的独特作用。

就我国教育管理的行政层级而言,国

务院教育行政部门负责制定国家教师队伍建设的整体规划和相关政策,出台系列建设标准,实施全国层面的专项计划等;省级教育行政部门负责落实国家教师发展规划,制定地方性教师队伍建设政策并确保其有效实施;市、县教育行政部门负责教师队伍的招聘、录用、考核、奖惩、培训等具体管理。

其中,省级教育行政部门在管理中是承上启下的关键层级,对省域强师起着至