

■ 议政参考

教师退出机制为“强师”提供关键契机

任晶惠

1月7日，在北京市丰台区教育发展理事会的2024年度工作会议上，有关人员对《关于推进丰台区中小学教师“区管校聘”管理改革工作的若干措施》进行了解读。文件中指出，2024年将加强对教师的年度考核和考核结果运用，探索建立教师退出机制。这则新闻引发高度关注，一时间“教师退出机制”成为热词。

其实，早在2010年发布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》中就明确提出“完善教师退出机制”。这是我国首次以政策文件的形式明确提出“教师退出机制”，当时却未引起足够重视。但当时时间跨越到2024年，北京市丰台区一则“将加强对教师的年度考核和考核结果运用，探索建立教师退出机制”新闻，却引发广泛关注。反映了当前人们对高质量教师队伍和教育高质量发展的期盼。可以说，“教师退出机制”为加强教师队伍建设提供了关键契机。

教师质量齐升 奠定退出机制推行基础

教师退出机制，是指教师聘期内年度考核不合格的，聘期结束后学校可不再续聘，或降低岗位等级、调整岗位聘用；对于不服从组织安排或者安排到新岗位后年度考核仍不合格的，学校可按程序解除聘用合同。

当前，我国专任教师数量与教育需求关系发生了本质变化、教师职业关注度发生了巨大变化，随着“县管校聘”政策在全国落地实施，教师退出机制已经初步具备了全面推行基础。首先，专任教师数量与教育需求关系发生了本质变化。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》于2010年7月发布，当时我国农村地区、偏远地区教师短缺问题还比较严重；尤其是西部地区，教学一线还有大量临聘教师。当时，专任教师数量还不能满足教育需求，并不具备教师退出机制实施条件。城区、发达地区教师不愿意向农村地区、偏远地区流动，自然没有被退出、下岗的危机意识。经过十几年的发展，我国教师队伍建设取得了重大突破。教育部发布的统计数字显示，我国专任教师总量从2012年的1462.9万人增长到2022年的1880.36万人。各级各类教师素质不断提升、结构不断优化，小学教师本科以上学历从十年前的32.6%增加到去年的70.3%。专任教师供给量大幅提升，为教师退出机制实施奠定了基础。其次，“县管校聘”政策在全国落地实施，将推动教师退出机制全面推行。“县管校聘”是我国基础教育教师人事制度改革的重要政策。“县管校聘”政策实施有四个重要节点，分别是2014年、2015年、2017年和2018年。2014年，教育部、财政部、人力资源和社会保障部联合印发了《关于推进县（区）域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》，提出推进义务教育教师队伍“县管校聘”管理改革；2015年、2017年，教育部分两批共公

布了49个“县管校聘”管理改革示范区；2018年1月，中共中央、国务院印发《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，明确提出实行义务教育教师“县管校聘”，各省份纷纷出台落实中央文件精神实施方案。随着“县管校聘”教师人事制度改革落地，各地实施教师竞聘上岗，筛选出达不到聘任要求的老师，教师退出机制开始落地。所以，教师退出机制是“县管校聘”政策落地实施的必然产物。随着“县管校聘”政策在全国落地实施，会有越来越多地区执行教师退出机制。

建科学评价体系 护航教师退出机制

在教师退出机制中，教师的年度考核结果是其中较大的评估依据。教师的科学评价是世界性难题。如果单纯靠学生考试成绩等量化指标评估，容易陷入“五唯”怪圈中。我国应综合借鉴日本、美国、英国等国家的经验，尝试定量与定性相结合的教师评价方式。

日本、美国、英国从上世纪80年代开始推行教师退出制度。美国通过课堂教学观摩、学生发展轨迹测量、州级学生学业评估和学生调查等多个维度进行教师评价。英国由校长组建专家团队负责教师评估，评估标准由专家团队和教师协商确定；专家团队通过观摩课堂教学等途径评判教师，如认为教师不合格，专家团队通过与教师正式会面交流进行再次评估；再次评估不合格，还要对教师进行能力核实，能力核实不合格教师，可申请延长评估周期，提交整改计划；对于评估延长期内未有明显改进教师，会下达正式书面警告，启动最终决策会，由学校与地方教育局商讨是否解聘教师。日本的教师评价由教育主管部门和校长联合进行，包括教学技能、方法、态度和任务完成情况综合考察，也包括学生家长的反馈等；会及时对表现不佳的教师提出整改建议，如这些教师依然没有明显提升，会进入“指导力不足教师”名单；教育主管部门和校长会对列入名单的教师进行评价复核，也允许进入名单的教师进行申诉；对于最终被认定为“指导力不足”的教师，需参加研修；研修后仍不合格的教师也并非一律免职，会按照具体情况采取退休、降级、停职或降薪等不同措施。

借鉴美、英、日教师评价方式，我国应采取定量和定性相结合的教师评价方法，除了教育主管部门和学校领导联合评价，还应吸纳利益相关者参与测评，并引入专业社会组织或组建专家团队参与教师评价。

加强舆论引导 避免引发教师焦虑恐慌

教师退出机制落地实施，需要有科学的教师评价体系、有细致规范的

认定标准、有操作性强的退出流程、有立体的监督体系、有公正规范的仲裁机制。同时，教师退出机制应兼顾人性和个性化考虑，完善高职低聘、退出教师资格、退出事业编制等退出形式，增加退出梯度。对于年龄偏大或长期患病且从教超过20年的教师退出，应建立补偿制度和荣誉制度，给予补助和精神奖励；对于教学水平不达标、年度考核不合格的教师，要建“缓冲区”，为教师提升能力创造条件，达标、合格后安排重新执教；不适合教学岗位的教师，应为其安排合适的出路，转后勤岗或者离开教育系统；对于触犯师德底线、拒不履行工作职责、因主观错误对教育教学造成重大损失的教师，要坚决退出教师岗位。

退出机制必然会给教师带来思想冲击。因为一些教师对职业的认识不足，甚至错位，认为当上教师就拥有了“铁饭碗”。所以应做好教师退出机制的宣传和解读，就教师关切问题做好细致回应，获得广大教师的支持。

避免引发教师的焦虑与恐慌，在做好政策解读的同时，还应该关注社会舆论导向。最近，《教师失业潮来了》《百万教师将下岗》《2035年全国或有约150万小学教师过剩》等报道，以“人口出生率下降”为依据，草率得出“大量教师将失业、过剩、下岗”等结论，不仅会引发教师的焦虑和恐慌，还可能影响后备力量的从教意愿。

事实上，我国人口出生率走低并不一定必然导致教师需求量下降。

因为，除了年龄人口数量，教师需求量还会受到师生比调整、教师专业结构优化等众多因素影响。仅以小学师生比为例，我国目前执行的中小学教师编制标准，是2014年中编办、教育部、财政部联合颁发的《关于统一城乡中小学教师编制标准的通知》，城市小学的师生比是1:19，县城小学的教师比是1:21，农村小学的教师比是1:23；而OECD国家小学师生比平均值为1:14。同时我国中小学班额普遍较大，2022年统计数据显示，我国小学和中学的平均班额分别是38人和46人，而OECD国家的均值分别为20人和23人。提升教育资源配置标准，是支撑教育高质量发展的基础。我国教师资源配置标准要达到世界教育强国的平均水平，需要教师数量和质量同步提升。

所以，广大教师无需焦虑，更无需恐慌。教师退出机制的根本目的，不是要裁退教师，而是为教师发展提供动力和活力，建设一支符合教育高质量发展需要的高素质教师队伍；这是为实现优秀师资在县域内均衡配置、合理流动，促进义务教育优质均衡发展的重要举措；也是为了减少非理性择校，缓解教育过分内卷。合理有序的教师退出机制，可以帮助教师摆脱职业倦怠，主动适应时代对教师提出的新要求，为每位教师提供了专业成长和专业发展的新契机，也为加强教师队伍建设提供了关键契机。

（作者系中国教育发展战略学会学校协同专委会副秘书长、北京师范大学博士）

● 链接

北京市丰台区教育发展理事会是咋回事

北京市丰台区教育发展理事会经北京市丰台区委批准，于2023年9月8日在北京市丰台区教育领域党建工作推进会暨2023年教育工作会上宣布成立。

据悉，成立丰台教育发展理事会是基于丰台基础教育“强基工程”实施方案相关要求。其成立初衷在于全面深化教育领域综合改革，提升教育现代化建设水平，汇集社会各界资源力量共同促进教育发展。该理事会是丰台区教育系统各级各类学校，与区域内高校、企业、委办局、属地街道等部门和单位以及教育界知名专家自愿组成的多元合作、协同促进学校发展的全域性、行业性、非营利性组织。理事会成员职务身份多元，集合了教育领域各群体代表，具体包括区委区政府主要领导、教育专家、校长教师代表、驻区高校和企业代表、区委区政

府部委办局和街镇代表、回家学子及家长代表等。

理事会职能主要包括：开展区域教育改革与创新相关调查研究，为区域教育发展规划、重大改革等决策提供智力支持；协调社会各方的力量，开展交流合作，不断加强学校的投入和支持；推进现代学校制度建设实践，指导学校做好干部教师队伍建设工作；对各级各类学校办学行为和日常管理进行指导，推进学校的改革实验和创新。

1月7日上午，北京市丰台区教育发展理事会2024年工作会在北京召开。会议报告了2023年丰台教育发展情况，有关人员对《关于推进丰台区中小学教师“区管校聘”管理改革工作的若干措施》等文件进行了解读。正是在这份文件中，提出2024年将加强对教师的年度考核和考核结果运用，探索建立教师退出机制。

（朱英杰）

北京市西城区政协委员李雯：

中小学安全教育应该制度化、课程化

本报记者 徐艳红

“学校安全工作面临诸多种类繁多、形式多样的复杂的安全风险，如学生心理健康、体质健康、近视、学生欺凌、网络欺凌和自伤自杀等安全风险突显。”谈及中小学安全教育工作，北京市西城区政协委员、北京教育学院教授李雯表示，“保障中小学生的平安健康成长是每所学校的首要职责，也是全社会的共同责任。”

多年来，李雯持续从事着中小学安全的学术研究和培训课程的开发与实施工作，作为教育部基础教育教指委安全教育指导专委会主任委员和中国教育学会中小学安全教育与管理专委会理事长，她每年都多次组织和承担面向全国中小学的学校安全管理与教育的公益培训课程。2022年，受教育部基础教育司邀请，她还承担并完成了面向全国中小学的公益课程“暑假安全第一课”，观看总量达6000万人次；同时，在2022年秋季学期开学前完成的“安全成长主题课”，也被列入国家智慧教育云平台。在今年召开的政协北京市西城区第十五届委员会第三次会议期间，李雯又提交了《关于促进西城区中小学安全教育制度化、课程化的提案》。

“其实，中小学生学习安全教育在全国是个普遍性的问题。学校是未成年人的集中场所，中小学安全风险多种多样、门类繁多，而且处处、时时存在。”在李雯看来，中小学安全事故的发生一般包括人的不安全行为、物的不安全状态、环境不良和管理不善等四个方面的原因。学校里可以通过安全知识学习、安全技能培养和安全教育意识强化，在很大程度上纠正学生的不安全行为，同时能够帮助学生认识、判断和躲避来自物的不安全状态、环境不良和管理不善等方面的危险和危害。

“学校安全工作重在预防，预防的关键是积极预防、科学预防，建立安全风险防控体系。”基于当前学校安全教育的现状，李雯以“四无”困境一词概括，即没有学科、没有师资、没有固定课时、没有教研。“可以说，学生安全‘刚需’与学校安全教育‘软肋’之间存在巨大反差。”

基于2024年北京市西城区政府工作报告中所强调的“促进安全教育制度化、课程化，筑牢校园安全防线”这一工作任务。李雯在提案中建议，可按照国家和北京市相关法律法规和政策要求，完善学校安全教育的制度体系，系统设计和科学规范学校安全教育的工作要求、实施要点、成果产出和综合保障，为学校安全教育实施提供明确依据。

“课程是学校教育的载体，课程建设是学校教育的关键。”李雯表示可以按照国家及北京市相关法律法规和政策要求健全安全教育课程建设，明确不同学段学生安全教育课程的整体框架和课程设计，为学校安全教育实施提供完整内容。

在李雯看来，课程实施情况决定着最终的教育质量。因此，李雯还建议要通过落实和强化安全教育的学科渗透，建立区域层面专兼职安全教育师资队伍、强化安全教育综合资源保障、建立家校社区安全教育协同机制、落实安全教育评价等方式，优化安全教育课程实施体系，为学校安全教育实施提供综合保障。

北京市朝阳区政协委员任炜东：数字化支撑“宜学”朝阳建设

本报记者 徐艳红

“近20年来，北京市朝阳区教育数字化建设及其在教育中的应用一直在北京市乃至全国前列，但面对建设教育强国的新要求和区域教育发展的新趋势，区域教育精准决策有待提升”。了解到为提高区域教育治理效能、教育治理现代化，北京市海淀、东城等区域已经部署建设智慧大脑，北京市朝阳区政协委员、北京市第八十中学党委副书记、校长任炜东关切地说，“北京市朝阳区教育数字化建设也要尽快形成区域教育智慧大脑，以服务决策和教学。”

“朝阳区教育数字化在融入城市智慧大脑、创新教育发展路径、重塑教育生态等方面，亟须系统思考、前瞻谋划，加快实现以教育数字化支撑“宜学”朝阳特色教育强区建设。”为此，任炜东在政协北京市第十四届委员会第三次会议期间，提交了《关于数字化支撑“宜学”朝阳建设的建议》提案。在提案中，任炜东直言：朝阳区虽建立了区域学生学业阶段性诊断数据库，试点推进智慧作业平台、研发区级教师课堂教学评价系统和学生学业质量评价系统，但是涉及教育管理、师生发展的全链条数据体系、“互联网+”数据汇聚机制尚未建立，作业过程数据（如作业习惯、作业态度、日常学业表现、作业负担等）采集效能尚未开发，区级评价体系未能对日常教学进行常态化及时反馈等问题。

在任炜东看来，支持不同先天禀赋的学生实现自主学习是课程改革的要求，也是人工智能与教育融合过程中应直面的人工问题。“当前人工智能技术、教育垂直大模型的发展带来了机遇也面临挑战，教育数字化建设仍需加大投入，以满足教育现代化发展的时代要求。这就需要政府、教育部门和企业合作，把握机遇，有所作为。”任炜

■ 故事·图说

专车送学子 情暖回家路



近日，位于山东省淄博市淄川区的山东水利技师学院通过包车点对点闭环转运的方式，将寒假离校返乡的山东省内外1400名学子安全有序地送上回家路。

新春佳节的到来，山东水利技师学院开通13条，涉及山东省内外13个地区的专线，定制35辆大巴车，“点对点”免费专车一站式接送服务，送寒假离校学生安全回家，往返里程1万多公里。按照“定车、定线、定时、定点、定人”的精准服务，由学院70余名青年师生党员、团员志愿者跟车保障，“点对点”将1400名学子，从学校安全送往蒙阴、枣庄、新泰、东平、泗水、梁山、嘉祥、郓城、鄄城、沛县等地区。

翟慎安 摄影报道