

教师轮岗 周期多长? 是否跨区?

详解北京大面积教师轮岗



8月底,北京市表示新学期将大面积、大比例推进干部教师轮岗。

在“双减”背景下的北京干部教师轮岗制引发社会广泛热议。

8月底,北京市表示新学期将大面积、大比例推进干部教师轮岗;凡是距退休时间超过5年,并且在同一所学校任职满6年的正、副校长原则上应进行交流轮岗;凡是距离退休时间超过5年,并且在同一所学校连续工作6年及以上的公立学校在编教师,原则上均应进行交流轮岗。

一石激起千层浪,在“双减”背景下的北京干部教师轮岗制引发社会广泛热议。半月谈记者采访了北京市委教育工委副书记、市教委新闻发言人李奕,他对此次轮岗进行了详细解读。

目标是构建高质量教育体系

记者:教师轮岗制并不是首次提出,北京此次力度空前的改革,与以往的教师轮岗制有何区别?要达成的目标是什么?

李奕:这一次北京在“双减”工作背景下推出的干部教师轮岗,在目标和本质上跟过去10年甚至20年前所搞的干部教师轮岗,是不一样的。

过去我们推进干部教师轮岗,更多想的是均衡发展,将教师由强的学校流入到薄弱学校,促进整体教学质量的提升,这是一种线性流动。这一次在“双减”背景下,提出要大面积、大比例地进行学区内和集团内的干部教师交流轮岗,是为了更好地完成“双减”最终目标。我们所理解的“双减”的最终目标,也不仅仅是减掉那两项负担,而是要建立高质量教育体系,即通过减下去没必要的负担,提高育人质量,形成高效率的培养体系,努力让学生在学区、集团内学得好、学会、学足,得到充分发展。

以新的教育供给体整体提升服务质量

记者:此次轮岗主要是在学区内、集团内的流动,这是基于什么样的考虑?

李奕:此次北京在“双减”背景下的干部教师流动,是基于新的教育供给体的供给侧结构性改革,是基于新的教育供给体岗位需求的干部教师流动。

什么是新的教育供给体?就是学区和集团。长期以来,基础教育的供给模式是以学校为主体来提供的,所以以前我们的教育均衡发展,强调的是校和校之间要均衡。从2006年开始,北京市推进学区化改革,把基础教育阶段的供给进行调整,由过去单一学校的供给,变成多



个学校连为一体的集团供给或者学区供给,实际上形成了新的供给主体。

我们目前进行的干部教师轮岗,就是想通过加强区域(学区、教育集团)内义务教育学校校长的统筹管理,推动中小学校长教师在区域(学区、教育集团)内有序流动,促进义务教育基本公共服务供给由单一的学校供给,向更加包容、多元的区域供给、学区供给、集团供给转变,从而使每一个孩子的实际获得得到极大拓展。

记者:轮岗会不会导致整体教学质量下降?

李奕:此次中央文件中也提到,学科组和年级组是学校中最基本的“育人单元”,所有教师在业务上都紧紧依存于这两个基层组织,即便是特级教师也一定是在这一基本育人单元中发挥作用,为孩子提供教育教学服务。

在一个教育集团内,A校和B校可能各有各的薄弱学科和优势学科,我们并不是拆掉一个强的学科去补一个弱的学科,而是靠联合,在集团内部由特级教师、骨干教师、年轻教师共同构建一个集团的学科供给体,形成统一的教研体系,按照相对统一的教学进度、作业体系、考试评价体系来教学,从而实现用集团整体供给代替单一学校供给的目标。在丰富供给源的基础上,提高供给质量和效率。

按需定岗 按岗定人

记者:这次轮岗是怎样的轮法?符合条件的干部教师都要轮岗吗?一般轮岗多长时间?

李奕:这一次我们进行了供需的精准调配,按需定岗,按岗定人。要先在学校进行供需摸

排,让流动的质量更高、效益更大。

具体而言,一是在城区完善学区(教育集团)改革,实现学区(教育集团)全覆盖,让孩子能够在学区、教育集团内享受到更多的资源,见到更多的老师。从满足区域内校际间课程、人员、课后服务等实际需要出发,推进学区(教育集团)内校际间师资均衡配置和按需交流轮岗。二是远郊区全面推进交流轮岗。按照城乡教育发展需求,在全区范围内,推进义务教育学校校长交流轮岗,区级以上骨干教师均衡配置,普通教师按需轮岗。

除此之外,在校际、集团之间,以及区域之间,通过双师课堂、在线辅导、在线研修、智慧学伴等在线服务方式,将优秀的老师、学科课程和作业布置策略等资源,向薄弱学校和地区输出,促进教育优质均衡。

至于哪些人参加轮岗,我们分为3个主体。一是校长、书记一把手,二是骨干教师、学科带头人和特级教师,三是普通教师。我们要求校长、书记尽量都要轮岗,按照现在的校长职级制,要轮起来,要走多个学校,才能在校长职级上获得更多提升;骨干教师则在集团内、学区内进行调配,力争每所学校、每个学科全覆盖;普通教师则根据各自的服务特长,根据岗位需求,派位轮岗。

在轮岗时长方面,为了保持对学生教育的相对稳定性,流动的时间是一个基本学段。基本学段是多长?实际是不一样的。比如,小学的主科可以分为低年龄段和高年龄段,就是3年一个学段;初中语文数学可能是3年一个学段,初中的化学初三才开课,只能是一年,物理初二开课就是两年。

一区一策,不“一刀切”

记者:在两个试点区外,下一步如何在全市进行推广?

李奕:目前北京市已在东城区和密云区进行了试点。从明年年初开始,我们将开始第二批6个区的试点工作。因为每个区的情况不一样,没法“一刀切”对全市进行统一部署,所以采取一区一策。

我们具体分五个步骤进行工作:一是全体干部教师底数调查,包括人员基本信息、服务属性,特别是每名教师最擅长、最独特的教育教学本领;二是在区域内,统筹实现学区集团化管理的全覆盖,使得区域内每所学校都在不同的学区集团整体供给体内;三是基于学区、集团和学校的岗位需求调研,包括课内课程、课后服务、作业统筹、考试命题、家校联系、教研科研、体育美育、学生活动等,形成供需报表;四是具体研究制定干部交流轮岗计划、教师交流轮岗计划,实施实名制管理,明确交流轮岗方式、方向和预期目标;五是明确具体实施时间表、交流轮岗过程质量评估方案,召开启动会,交流轮岗人员到位。

有些需求如果本学区、本集团内解决不了,则上升到区级层面来统筹,比如说科技馆、区少年宫可能还有相应的力量可以调配。

记者:目前看主要是区域内、学区内、集团内的轮岗,以后有没有可能在区域之间或相邻的区域之间轮岗?

李奕:实际上有些教育集团内部,多个校区本身就是跨区的,这次轮岗也会出现跨区。当然,主要还是区域内、学区内、集团内轮岗。至于区域之间的均衡发展,我们也通过多种方式深化推进。一是教育集团跨区发展;二是推进远程教学或者双师工程;三是依靠人员的调动,尤其是校长等干部的调动。

记者:对于这次改革,您有没有什么担忧的地方?改革中还需要进一步解决的难题有哪些?

李奕:现在最大的担忧,就是人员按供需匹配流动过去了,但没发挥作用,这是我们面临的重大风险。

为了确保效果,我们将进行一些配套改革。一是优化已有的校长职级制,形成干部梯队建设中的动态流动机制;二是让绩效工资发挥更显著的作用,向在交流轮岗中成绩突出的人员倾斜;三是树立教学骨干、学科带头人评选的新标准,更多用轮岗中的实际效果来引导评价。同时,我们在不同的时间点,比如说半学期、一学期、一学年,进行绩效的评估和考核,以确保轮岗取得实效。

本版图文均据新华社



九九重阳节 浓浓敬老情

工行抚顺金水岸支行上门服务暖人心

尊老、敬老、爱老、助老是中华民族的传统美德,也是践行社会主义核心价值观的具体体现。为切实提高客户办理业务速度,提升客户体验,金水岸支行针对老年人、行动不便等特殊群体客户的金融服务需求特别推出上门服务。服务推出以来,平均每个月办理上门服务、延伸服务30笔左右,让特殊群体真正享受到工行贴心的金融服务。

2021年夏天,辽宁抚顺持续高温,室外温度一度升至36摄氏度。烈日炎炎下,工商银行抚顺分行金水岸支行来了一位女子,她行色匆匆,满头大汗,进门很着急地说要寻求帮助。网点负责人刘芳赶紧上前询问情况。原来,



这位女子的母亲需要办理银行卡,但由于老人年龄很大又行动不便,没办法亲自来银行网点。刘

芳一边安抚客户家属,告诉她银行可以提供上门服务,一边启动申请上门服务业务流程。

冒着高温,刘芳来到客户家中,高效专业地为老人办理了银行卡。当老人抬头看到刘芳额头上的汗水顺着脸颊往下流,身上的工装被汗水打透了,不禁竖起大拇指不停称赞,“姑娘,谢谢你,工行真是老百姓的银行!”

“上门服务”只是金水岸支行急客户所急、想客户所想、帮客户所需的一个小小的缩影。金水岸支行自2020年8月份开业以来,始终把“为客户提供优质服务”为宗旨,加大服务创新,不断完善绿色通道、服务上门等便民惠民措施,以事实映初心,以行动表决心,以服务暖民心,

把工行最美最优秀的一面展示给每一个客户。

今年年初以来,抚顺金水岸支行更是积极贯彻落实“我为群众办实事”要求,始终坚持“客户至上”理念,从客户体验出发,从规范标准出发,着力实现“柜台内+柜台外”综合服务办实事,致力于为客户提供综合化、人文化、柔性化的综合金融服务。

未来,抚顺金水岸支行将继续深入推进党史学习教育,强化学习效果,坚持常学、常思、常悟,切实把党史学习教育中激发出来的工作热情转化为攻坚克难、干事创业的强大动力,在思想和意识上,不断提升优质服务的理念,不断提高服务质量和水平,助推分行高质量发展。 记者 赵玲玲