

全国超95%县(市、区)通过义务教育均衡发展评估

教育部:就近入学政策会始终强力度推进

据新华社电(记者 胡浩) 推进义务教育均衡发展,是义务教育法的规定,是事关教育公平的国家战略。记者19日从教育部了解到,目前,全国已有2767个县(市、区)通过了国家义务教育基本均衡发展督导评估认定,占比达95.32%。

国务院教育督导委员会办公室主任、教育部教育督导局局长田祖荫在19日的发布会上介绍,2019年,海南、辽宁、陕西、黑龙江、重庆、云南、河北7个省份、69个县(市、区)通过了义务教育基本均衡发展国家督导评估认定。截至目前,全国共有23个省份整体通过了国家认定,占71.9%,累计2767个县(市、区)通过国家认定。

田祖荫介绍,督查发现,各地对义务教育均衡发展

普遍高度重视,义务教育重中之重的地位切实巩固,办学条件明显改善,教师补充交流力度切实加大,特殊群体接受义务教育进一步保障。据不完全统计,69个县(市、区)近年累计投入345亿元,新建义务教育学校307所,改扩建学校3919所,新增学位39万个,新补充教师3万人,其中音、体、美、科学、信息技术等学科教师6000人。

“义务教育均衡发展是动态的,通过国家督导评估认定不是终点,已经认定的县(市、区),还需要进一步巩固提高,防止出现反弹。”田祖荫说,国务院教育督导委员会办公室建立了义务教育基本均衡发展的监测复查制度,每年都对所有已经通过认定的县(市、区)进行监测复查,动态掌握情况,对监测复查发现滑

坡的,通过约谈方式督促整改。

田祖荫表示,就近入学政策会始终强力度推进。

“关于就近入学的问题,教育部的政策没有改变,始终会强力度地往下推进。”田祖荫说:“至于说不同的群体、不同的需求,这是正常的。我们现在正在推进的学校标准化建设、义务教育基本均衡以及优质均衡,出发点和目的就是要解决这个问题。如果都均衡了,都优质了,自然就不择校了,那就是家门口有什么学校就上什么学校。”

田祖荫说,推进义务教育均衡发展的目标,其实就是要每所学校建合格,让每一个地区的学校都均衡。要使全面发展的理念更鲜明,标准化建设程度更高,教师队伍更强,人民群众更满意。

评上职称就赋闲?

部分中小学教师评上职称后就转岗

在中小学,评上高级职称后,有人很快改教副科或转到管理岗位;在高校,评上教授后,有人10年不写一篇文章……记者调查发现,在部分学校、科研院所,不少人为了评职称拼尽全力,一旦评上,受种种因素影响,出现种种懈怠情况。 □据《半月谈》

评上职称,相当于“多年媳妇熬成婆”

“职称之争就是利益之争。”一位高校老师说,老师的收入、住房公积金、职业年金数额与职称挂钩,职称高低还会影响课题申请、论文发表等职业发展的全部环节。

许多教师为了评上职称用尽办法,不仅学着努力钻研,更用造假赠奖等方式增加评上可能性。

南方省份一乡村小学校长反映,前些年小学最高职称是中级,为了评副高,有的小学老师以中学老师的名义去申报,有的教着小课(音美体),却按照教师资格证上的大课(语数英)老师去申报,“材料造假的情况一直都存在,就看你愿不愿意去经营、找关系。”

一名师范类高校教师还透露,前些年高校职称管理很松,一些物理、化学科目的老师在本专业申请高级职称难,都到相对容易的教育学专业去申请,以致如今教育学高级职称的职数被挤占;在某体育学院,一个运动项目获奖,多个老师沾光,都据此申请高级职称,以致这所学校体育学院教授多达30人。

评职称难,而评上高级职称后,一些老师

产生“船到码头车到站”的心态。

两年前,黑龙江省东部某市小学一位副高级职称教师转到图书管理室工作,负责图书管理,偶尔兼任一些不太重要的校本课程。“她的知识储备、教学经验都很丰富,不站在讲台上,挺浪费资源的。”该校一名受访年轻教师说。

记者发现,这种情况在中小学教师中不是少数。“多年媳妇熬成婆了。”业内人士介绍,一线教师能评上高级职称非常不容易,基本上要等二三十年。一旦评上高级职称,他们往往不久后就会提出不教语数外等主课,转到其他副科或者管理岗位。学校考虑到这些教师在一线多年付出和身体健康状况等,大多同意他们转到二线。

同样情况在高校也多有存在。一些老师评上教授后就转到行政岗位,享受教授待遇,却不作教学工作,有的10年不发一篇论文;即使在一线教学岗位,有的人备课逐渐不认真,甚至多年使用同一套课件,以应付学校和教育主管部门检查。

评上的缺干劲,没评上的缺冲劲

如何让老师、科研人员既有事业上的进步,又能始终保持科研的热情、教学积极性,成为亟需破解的难题。

哈尔滨市一名长期从事教育的工作人员说,教师理应通过评职称来追求职业的发展,这是选拔人才的方式,也是对自身能力的肯定。至于实际运行过程中出现的高级职称教师缺干劲,年轻人难评上缺冲劲等问题,主要是配套制度没跟上。

“高级职称职数紧张已是全国各地学校、科研院所普遍存在的问题。”南方某省省委党校常务副校长王咏(化名)说。

在海南中小学,副高级职称占比8%,正高只有50个名额。而评职称主要看教师教龄、获奖证书、是否担任管理岗位、民主测评等综合因素。

“反正我也评不上,很多年龄大的老师都在那等着,一看加分就比不过。”一名80后教师

说,自己再怎么努力也比不上老教师的教龄。

教授终身制是高级职数紧张,干劲难激发的主要原因之一。某研究所人事处处长介绍,科研单位的确在激励高级职称者工作积极性方面存在无力感,研究员们工作是积极还是消极,“全凭个人觉悟”。

而且,由于公立单位人员的财务、人事关系“校长说了不算”,“10年不写一篇文章也不能拿他怎么样,想解聘一个人非常难。”王咏说。

存量动不了,增量条件日益苛刻。“职数有限,只能增加聘任条件。”上述人事处处长说。一些年轻老师感到气馁,实行评聘分开的单位常常“评上了,聘不了”。“以前是评上了就直接聘,现在光评不聘,工资还按原来的拿。”一位高校教师反映,学校将仅有的高级职称的职数留作引进人才,这更加打击了本校年轻教师的积极性。



基层呼唤改革激发干劲

受访者普遍认为,当前,受僵化的评价聘任制度影响,公立单位只能靠“讲奉献”来激励斗志,必须加快改革。

高级职称职数总量控制,只有下定决心“动存量”,才能解决当前难题。一位校长指出,公立单位的人员工资都由财政发放,人事关系在劳动人事部门,要动高级职称者的职级和工资,必须与劳动人事部门进行协调。

王咏呼吁,扩大用人单位的用人自主权,以方便其根据自身情况制定相应的奖励和惩戒机制,使学校“说话能算数”。

“破除教授终身制,应将教授变成一个有聘期、有考核的岗位,能否兑现职称的待遇要看贡献。”一位高校教师建议。

还有专家认为,应弱化编制和职称概念,高校和科研院所应发扬“能者多劳,能者多得”的理念。