

关于提升我区普通中小学教育质量的几点思考

□区政协调研组

教育事业作为民生之首,区委、区政府提出了在五年内实现“让奉化学生享受与宁波主城区基本同等教育水平”的目标,其中普通中小学的教育质量是最重要的指标之一。为进一步摸清我区教育工作现状,研究和探讨提升我区教育质量的思路及对策,区政协成立了课题调研组,多次召开座谈会,广泛听取有关学者、辖区各小学校长、教师、学生家长等多方面意见建议,并参考北仑、慈溪等先进经验,对制约我区教育质量的几大瓶颈问题进行分析研究,并提出相应的对策建议。

一、我区普通中小学教育改革基本情况

(一)教学综合改革取得了新进展。近年来,全区深化基础教育课程改革,开齐开足开好课程,支持学校开发校本课程和特色课程,建立实践课程体系,普通高中开设省精品课程26门、宁波市精品课程118门,义务段各校平均开设拓展型课程达20门。推动各校特色化发展,实施分层分类教学,在高中全面推行选课走班,各高中“学科教室”“创新实验室”基本建成,全区省特色示范普高比例达到100%,提前达到省教育现代化标准。

(二)办学条件有了新提升。近年来,新建(迁建)了奉化中学、龙津实验学校等10余所学校,改扩建了武岭中学、奉化高级中学等20余所学校,新增校舍建筑面积16万平方米。中小学校布局得到调整优化,校容校貌进一步改观。此外,教学装备水平也得到了质的提高,各学段教学仪器设备总值、生均投入值等指标,基本达到全省平均水平,课堂中应用多种数字媒体教学成了常态。各校都建成了校园网,并实现了接入全覆盖、宽带网络“校校通”、教学“班班通、人人通”。

(三)教育体制机制激发了新活力。建立公共教育服务均等化运行机制。实施“薄弱学校教育质量提升计划”和“小规模乡村学校发展行动”,建立“城乡学校发展共同体运行模式”,义务教育城乡、校际之间的差距进一步缩小。加强义务教育师资的合理化配置,持续推进校长、教师交流制度,城镇教师和名优教师向农村学校尤其是薄弱学校流动的力度进一步加大。结合新课改,重新核定教师编制,以更加科学、高效的师资配置推动城乡教育优质、均衡、协调发展。

(四)师资队伍素质得到了新提升。坚持师德师风建设放在队伍建设首位,重点整治政治规矩不严、有偿补课不息、业务水平不精等行为,努力提高教师职业道德水平,锻造奉化教育铁军。加强教师业务培训。实施“高端工程”“后备人才工程”“阳光工程”等专项培训,分层分类推进教师队伍建设。持续推进“名优工程”,注重尖端人才培养,不断扩大名优骨干教师队伍。近几年,宁波市级名优教师增量居各县(市、区)前列,目前全区共拥有市、区两级骨干教师400多人。

二、我区普通中小学教育质量存在主要问题及原因

教育质量不体现在分数上也体现在学生素养上,仅简单地以分数来衡量教育质量虽不全面,但“分数”却也是衡量教育质量的一个尺度。从市教育局获悉,近三年(2015-2017年),我区的中考平均分分别为447.58分、474.07分和454.91分,全市平均分分别为458.14分、488.83分和473.28分,与全市平均相差分别为10.56分、14.76分和18.37分。高考2015-2016年(2017年新高考改革后学生成绩不再向学校公布,在此未作统计)宁波市第一批录取率,我区分别为18.15%和17.43%,全市平均分别为20.98%和22.38%。分数的统计虽受各地城区普高与中职比例、人口基数和录取学生数等多方面影响,但从一个侧面可以看出我区与先进地区确实存在不小差距。究其原因主要有以下几个方面:

(一)现代教育理念还需不断突破和更新

一是校长综合素质待提升。主观上部分校长专业化水平不高,缺乏教学管理的理论素养。总揽全局、引领学校发展的能力不强。同时在管理过程中存在沉不下心,研究精神不足、不用心管理等“懒政”行为。客观上由于校长调动频繁,导致他们在学校治理过程中出现急躁、冒进等短视行为,造成不同学校的同质化现象,不利于学校发展。

二是教师教学理念有偏差。一方面部

分教师难以摆脱“应试教育”桎梏,片面追求升学率、只重分数的思想仍占主导地位。另一方面由于职称晋升难、工作强度高、工作压力大等现实问题,导致许多教师普遍存在职业倦怠感,加之激励手段和效果评价不能体现奖优罚劣、奖勤罚懒,不少教师缺乏进取意识,自我成长内驱力无法有效唤醒。再一方面受限于精神压力,教师担任班主任的意愿普遍不高。行政命令、安全责任、多元学生等现实问题对于工作量最大,责任也最重的班主任岗位,“诱惑力”微乎其微。另外,个别教师师德师风问题突出。受功利价值取向影响,把过多精力投入到“家教”等第二职业上。

三是家长教育观念显偏颇。部分家长只盯分数,忽视孩子健康成长,急功近利思想较严重,寄希望通过在校外培训机构的强化训练提升孩子成绩。同时,由于一段时期里我区打造教育品牌力度不足,少数家长相信区外名校,导致我区优质生源流失现象较严重,最终促使高考尖子生培养基数大大减少。

(二)教师队伍建设还有待于优化和提高

一是结构性矛盾较突出。新高考课程改革后,学科结构性矛盾与阶段性学科教师需求矛盾显现,超编与缺编共存。表现在学科专业结构失调,名特教师数量少,年龄结构、布局结构也严重不平衡。如城区实验中学、锦屏中学等教师平均年龄接近50岁,致使学校教学改革推进难度加大。农村学校因为地理位置偏远面临着老教师动力不足、新教师吸引不了的困境。同时,由于待遇、境遇、发展空间等多种原因,存在优秀教师流失问题。

二是教学基本功不扎实。一方面是教学常规落实情况不佳,教师在落实教学“五认真”环节上存在问题,备课质量不高,课后没有反思和总结。另一方面是教师整体教育素养不高,缺少多样化的教学方式及互动课堂的开展能力,课堂教学生气不足,“满堂灌”“填鸭式”教学方法依然存在,学生的主体性、能动性被忽视。不少教师缺乏进取意识和科研动力,教学学术研究氛围有待提高。教师培训的成果转化和实际应用能力有待进一步提高。

三是优秀教师招聘较难。受价值观影响,教师职业社会认同度不高,大学志愿填报师范类优秀考生很少,一流人才从教不多。另外由于我区教师待遇相对较低,人才政策吸引力不足,优秀教师招聘落户奉化难度较大,我区名优骨干教师招聘乏。特别是高中竞赛学科教师水平直接决定我区重点高校自主招生成绩,但在目前机制下,这类人才引进难。

(三)教学管理还有诸多提升空间

一是教育评价手段单一。我区整体教育评价目标较狭窄、方法较单一,单纯以学生的学业考试成绩和学校的升学率作依据,未着眼于学生全面发展。课堂教学评价未引入实际教学中,授课后教师不清楚教学效果,学生不明白学习要求,造成教学与学脱节。

二是课改推进阻力重重。高中段课改体系已建立,运作模式较成熟,但在实际操作中难以将课改成绩转化为提升教育质量的动力。义务段课改推进缓慢,表现在部分教师对政策不了解,对开设拓展性课程存在认识上误区。区域内仅以奉化中学“一家独大”,教育竞争呈现毫无悬念局面,这不仅不利于均衡发展,也挫伤其它学校师生自信心和积极性,让教育难以健康、可持续发展。

三、提升普通中小学教育质量对策建议

质量是教育的生命线。提高教育质量是人民群众的迫切期待,也是区委、区政府及相关职能部门的当务之急。针对上述制约我区教育质量提升的几大问题,提出如下对策和建议:

(一)确立现代教育发展理念

一是重建提升教育质量的信心和决心。要牢固树立教育优先发展理念,思想上更加重视,政策上更加支持,投入上更加有力。要有计划、有步骤地开展正面宣传,正确引导舆论,努力在全社会形成关心、理解、支持教育的强大合力,培育尊重教师、尊重人才的社会风尚。教育主管部门要做好凝聚人心这篇文章,把全体教职员工的精气神汇集在一起,紧

紧抓住每一次教育发展机遇,时时对标先进地区教育发展水准,重振提升教育质量的信心和决心。

二是进一步营造重视教育的良好氛围。要齐心协力,努力形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好老师不断涌现的良好局面。构建新时代“三尺讲台”敬业精神,引导和带动更多教师以敬业、勤业、乐业、精业为荣,忠诚教育事业,积极推进教学改革过程,深化教学改革,不断提高教学质量。进一步提高教师的经济和社会地位,使其能够在社会上真正成为令人羡慕的职业。努力提高家长的思想境界,认清当今教育形势,引导家长理解教师的教学改革。

三是弘扬高尚师德。要健全师德建设长效机制,引导教师以德立身、以德立学、以德施教。强化师德考评,体现奖优罚劣,推行师德考核负面清单制度,完善诚信承诺机制,着力解决师德失范、学术不端问题,将师德要求转化为教师个人的内心信念。要切实转变教学理念,树立“只有差异,没有差生”的理念,由重知识传授向重学生发展转变,努力确保让不同类型和水平的学生在原有基础上都取得发展,争做学生锤炼品格、学习知识、创新思维的引路人。

(二)加强教师队伍建设

一是整合现有师资。建立区域内教师合理流动新机制。努力构建结构合理、层次分明的师资梯队。客观评估分析当前师资队伍年龄结构、学科结构和分布状况,鼓励高中邻近学科教师向紧缺学科转岗。全面梳理教师外借、在编不在岗等现象,规范教师队伍管理。探索教师管理新模式,尝试部分学科教师“走校教学”,促进教师区域内流动,实行教师资源共享。加强教师培训,提高专业素养。建立分类培训制度,根据各校的实际情况来确定培训方案,提高培训质量,注意培训的实用性,使老师学有所得,学有所长。

二是加强教师储备。借鉴先进地区做法,打破教师统筹编制限制,尝试建立非在编教师人才储备库,通过签订劳动合同,逐年招聘一定数量的优秀年轻教师,特别是紧缺薄弱学科教师,允许享受在编待遇,未雨绸缪应对教师断层、学科结构矛盾和“二孩”新政下形成的“产假式”缺人等隐患。要充分考虑到当前班额缩小、班级增多的现状,在“生师比”的基础上结合“班师比”,科学合理完善教师编制核定办法。

三是加大领军人才培养引进力度。健全优秀教师引进机制。切实加大对高层次教育人才的引进力度,特别是特级教师、竞赛教练、实训人才等特殊教育人才。积极探索人才柔性引进机制,多措并举引进优秀教师“进口”质量。高度重视培育本土名师、名校长,为我区教育优质、可持续发展提供强有力的支撑。进一步完善绩效工资分配办法和教育奖励资金使用办法,注重向一线教师倾斜,向重点岗位、优秀骨干教师倾斜,向教学业绩突出教师倾斜,合理拉开分配差距,真正实现多劳多得、优绩优酬。

(三)全面推进教育综合改革

一是建立“立体性综合评价”体系。加强基础教育质量监测体系建设,完善评价指标,突出教育教学实绩,引导教师潜心教书育人,建立基于核心素养的教育质量评价体系。加强对辖区中小学教育教学质量的督导评估,通过采用政府教育督导、社会参与评价、第三方机构专业评估相结合的方式,督促辖区中小学提升教育质量和办学效率。发挥教育综合考核、质量检测导向作用,在分析问题中剖析学校发展现状,在解决问题中明晰学校发展思路,让每一次督导都成为学校管理水平和教育质量提升的催化剂。

二是不断推进课程教学改革。要在规范实施国家课程的基础上,积极开发、开设满足学生个性发展的校本课程,切实提高课程实施水平。鼓励名优教师制作微课,开设“网络实时课堂”,鼓励师生借助优质网络课程资源开展教与学。做好初高中课程的对接,把选择性教育思想向义务段中小学延伸,推进义务教育优质均衡发展。建立健全学生健康成长的长效机制。加强学生心理健康教育、职业生涯规划教育和高中生的职业体验教育。

三是补足初中教育短板。注重育人导向,选拔业务精湛、有一定治学经验的优秀教师担任校长,注重任期内的稳定性,使校长的管理思想能够真正体现。进一步完善校长选聘任用制度,采用公开选聘或民主推荐方式选聘任用中学校长,并建立校长储备库。加大初中段教师培训力度,通过与优秀学校的结对交流、名校考察、专家引领、小课题研究等方式,促进教师教育理念的转变、教学行为的规范。

学习角

【反腐败国家立法】

推进反腐败国家立法,建设覆盖纪检监察系统的检举举报平台。强化不敢腐的震慑,扎牢不能腐的笼子,增强不想腐的自觉,通过不懈努力换来海晏河清、朗朗乾坤。

□朱薇芬

为更加深入细致地开展好机关的廉政风险防控机制建设工作,进一步增强广大干部职工抓好廉政风险防控机制建设的责任感和自觉性。我局利用集中学习、召开座谈会等形式,组织干部职工认真学习中央和省、市、区关于党风廉政建设的系列方针政策和重大部署,学习各级党风廉政建设相关的文件和重要讲话精神,坚持理论联系实际,学习与调研相结合的工作方法,深入分析了当前机关廉政风险防控机制建设方面存在的现状和问题,并针对这些问题进行了总结研判。

一、廉政风险防控机制建设现状

(一)思想道德缺失。一些领导干部和个别工作人员由于放松政治理论学习,没有树立正确的政绩观、利益观,导致思想道德缺失严重。

(二)岗位职责缺位。由于一些工作岗位的特殊性,在岗人员不履行或不正确履行职责,导致岗位职责缺位、错位,最终导致权力失控和行为失范等廉政风险。

(三)业务流程错乱。一些岗位工作流程极不规范,有的前后矛盾,有的工作程序重复,有的重要程序缺乏,有的前后错位,甚至本末倒置。

(四)机制制度不完善。个别岗位机制制度缺失或极不健全,自由裁量空间较大,缺乏有效的制约监督,导致一些权力岗位运行过程中自以为是、随意性大,有的凭个人好恶和心情好坏开展工作。

(五)外部环境不优。受行业“潜规则”、生活圈和社交圈对个人的不利影响,工作中贪图享受,攀比、奢侈之风严重,追求个人利益最大化。

二、廉政风险防控机制建设存在的主要问题

(一)思想认识不到位。廉政风险是国家工作人员在执行公务和日常生活中存在腐败的可能。廉政风险机制是针对可能出现的腐败行为建立的预警制度,做到早发现、早提醒、早纠正,把腐败程度降到最低,提前化解权力运行中腐败的风险。但有的领导和个别工作人员对廉政风险防控机制建设不重视,没有认真研究它的作用和效果,在单位工作中注重个人得失,注重政绩,对廉政建设“说起来重要,做起来不要”。有的从思想上就对廉政风险机制建设有反感情绪,助长了腐败现象的滋生。

(二)工作开展不到位。廉政风险防控机制建设的核心内容和着力点是预防体制的建设,预防就是要紧紧围绕“教育、制度、监督”这三方面开展工作。由于没有实质性的廉政风险防控机制工作方案,也没有认真开展此项活动,难以从源头上预防腐败的发生,导致反腐力度不强。

(三)科学履职不到位。建立科学的廉政风险防控机制,对预防腐败行为的发生起到很好的抑制作用,方法运用得当,掌握得恰到好处可以起到事半功倍的效果。多年来,反腐工作中沿用老的办法,形成了固有的思维模式,只要完成任务,不讲成质量。特别是随着社会的发展,许多腐败行为更难发现,有的运用高科技、投资等手段进行腐败。

三、加强廉政风险防控机制建设的主要措施

(一)找准廉政风险点。防控廉政风

险,找出风险点是关键。查找廉政风险是将权力公开化的行为,一般是采用自己找、互查、群众提、领导点、组织审等方法进行。一是查找领导岗位风险。重点查找重大事项决策、重要人事任免、重大项目安排和大额资金使用以及监督权、审批权使用等方面容易产生腐败行为的廉政风险。二是查找中层岗位风险。查找行政、管理、执纪、执法等重要环节,排查发生或可能发生的廉政风险。三是查找其他重要岗位风险。各类重要岗位人员要查找在履行岗位职责、执行制度、行使自由裁量权、内部管理权等方面存在或潜在的廉政风险。

(二)加强廉政风险教育。把深入感知、认知廉政风险作为提升防控水平的前提。一是要做到过程和结果并重。“排雷”“扫雷”是岗位廉政风险防控体系建设的目标,但活动开展过程中的教育、警示作用同样不能忽视,风险查摆的过程也是自我教育和自我防范的过程。二是要树立“找不到风险就是最大的风险”的理念。通过广泛收集同类岗位曾经发生的案例,因岗施教、因人施教,提高廉政风险意识。三是要不断创新廉政教育方式。积极探索形式多样的廉政教育模式,使党员干部对违反党纪党规行为的性质、后果了然于心,从而提升廉政教育的渗透。

(三)加强廉政风险监督。以开放的思路、科技的手段,拓宽防控体系工作的空间。要加大公开力度。按照公开是原则、不公开是例外的要求,大力推进党务、政务、办事公开。根据廉政风险点的数量和严重程度,对不同岗位实行风险定级,分类管理。岗位廉政风险等级、风险点及制定的防控措施要通过各种渠道公示、公开。同时还要发挥第三方监督的作用。探索建立重要部门、重要岗位向监管服务对象述职述廉制度,充分发挥社会各层面、各方面代表,尤其是利益相关人的作用,进一步畅通监督渠道,充分发挥外部监督在风险防控体系建设中的作用。

(四)建立防控长效机制。建立健全评价评估系统,推进廉政风险防控体系建设。一是完善考核机制。将岗位廉政风险防控机制建设作为推进惩防体系建设的重要抓手,作为落实党风廉政建设责任制的主要内容,在党风廉政建设责任制考核中加以体现,增加持续完善的动力。二是强化纠偏机制。通过加大公众参与力度,及早发现不良倾向和苗头,及时纠正存在的问题。三是加快机制建设的推进。岗位廉政风险的产生,离不开行政权力的土壤。要进一步规范公职人员自由裁量权的行使,营造有利于岗位廉政风险防控的社会环境。

作者系区科技局副局长

关于机关廉政风险防控建设调研报告



腊梅迎春 郭宏尉 摄