

# 苏北某市中小学名师队伍建设 现状的调查与思考

段志贵<sup>1</sup>, 郭曙光<sup>1</sup>, 汤爱民<sup>2</sup>

(1.盐城师范学院 数学与统计学院, 江苏 盐城 224002; 2.盐城市盐阜中学, 江苏 盐城 224002)

**[摘要]** 提高教师专业化水平的一个有效途径是培养和造就一批名师。当前YC市中小学名师队伍存在着数量不足、引领作用未能充分发挥、名师培养机制不健全等问题。本文对YC市中小学名师建设现状进行了调查和分析, 提出名师队伍建设建议: 要加大名师培养力度, 让优秀青年教师脱颖而出; 要重德重才, 科学培养名师; 要全方位加强名师建设, 重视“小学科”名师培养; 要加强名师培养基地建设, 注重培训效果; 要注重名师培养的系统化推进。

**[关键词]** 中小学; 名师队伍建设; 教育现状调查

## 一、问题的提出

相比江苏省的苏南、苏中, 苏北的人才许多时候要么进不来、要么留不住, 极大地影响着苏北各方面的发展水平。为此, 江苏省人民政府办公厅2015年7月14日专门下发了《关于进一步加强苏北地区人才工作的意见》(苏政办发〔2015〕66号)<sup>[1]</sup>, 明确指出苏北地区存在着“人才资源总量不足、分布不合理、人才发展环境亟待优化、区域内人才工作缺乏统筹协调”<sup>[1]</sup>等问题, 提出要在苏北努力“建设一支结构合理、规模较大、层次较高、创新能力强、引领带动作用明显的人才队伍”, 全面提升苏北发展内生动力。基于这一视角, 我们拟以苏北某市为例, 通过调查了解其中小学名师队伍建设状况, 探寻基础教育阶段师资队伍存在的问题, 并有针对性地提出解决问题的建议与举措。

提高学校教育教学质量的关键在于拥有一支德才兼备的优秀教师队伍。提高名师在教师队伍中的比率, 发挥名师示范引领作用提升教师队伍整体质量的有效途径。一般意义上的名师, 指的是

师德的表率、育人的模范、教学的专家、科研的能手。也有人提出, 名师就是在社会上有一定知名度, 得到同行广泛认可的教师, 就是“学生最喜爱、家长最放心、同行最佩服、社会最敬重”的教师。基于YC市名师工作室领军人才培养中小学教师培训班连续三年的培训实践, 我们对现今YC市中小学名师队伍建设的现状进行了调查, 在此基础上深入探讨苏北YC市进一步加强名师队伍建设的途径与措施, 以期促进YC市中小学名师队伍快速健康发展。

## 二、调查的设计

### (一) 调查目的

1. 通过调查, 掌握YC市中小学名师总量及各学科分布情况, 并与全省及江苏某教育强市做以对比, 了解名师占全体教师比上的差距。

2. 通过调查, 掌握YC市内所辖县(市、区)中小学名师总量及各学科分布情况, 并对比部分县(市、区)名师占全体教师比上的差距。

3. 通过调查, 了解名师在所在区域或学校名师示范引领作用的发挥情况, 分析名师培养机制, 探

**[基金项目]** 2015年度江苏省哲学社会科学基金立项课题“江苏农村教师培训政策执行效应研究”(项目编号: 15JYB008); 中国教育学会2016年度“十三五”教育科研规划课题“《教学与管理》杂志引领教师专业发展支持策略研究”(项目编号: 1604070019A); 2016年度江苏省盐城市社科应用研究立项课题“盐城市中小学教学名师成长特征研究”(项目编号: 16skyy40)。

**[作者简介]** 段志贵, 硕士, 副教授, 数学系副主任, 全国数学教育研究会理事, 江苏省数学教育研究会常务理事, 研究方向: 数学课程与教学论、教师专业发展理论; 郭曙光, 博士, 教授, 数学与统计学院院长, 研究方向: 图论、教育管理; 汤爱民, 硕士, 中学高级教师, 办公室主任, 研究方向: 数学教育。

寻名师培养过程中有待解决的问题。

(二)调查设计

基于不同的调查目的,采用灵活多样的调查方式、方法,如:查阅有关档案、文件;调查特定的名师或普通教师群体;通过问卷调查和个别访谈等,了解名师队伍建设的各方面情况。

三、YC市中小学名师培养基本情况

(一)名师基本概况

基于江苏省名师培养特点,我们的调查把YC市名师分为正高级教师、人民教育家培养对象、特级教师、省教学名师、市名教师、市学科带头人、市教学能手、市教坛新秀等八大类。在名师总体概况的调查分析上,一方面我们收集到全省正高级教师、人民教育家培养对象、省特级教师、省教学名师数,另一方面,我们选取江苏某教育强市NT市名师培养的相关数据,以比较两市各类名师培养上的差异。

截止到2015年年底,根据两市教师总数的不同,我们把两市的省市两级名师占各市教师总数的百分比进行了统计(参见表1)。

有鉴于YC市直中小学及其拥有的教师数比较多,我们亦单独把YC市直中小学名师情况做了统计,并将YC市直中小学名师占全市中小学名师比例做以统计,从中我们可以透过这一组数据推断出市直中小学名师份额占多,则薄弱县(市、区)特别是农村学校的名师份额则变少(参见表2)。

(二)名师队伍的学科分布

进一步地,我们还对YC市名师队伍的结构组成进行了调查分析。有关名师学科分布的统计(参见表3)显示:语数外三门主科的名师数占教师总数百分比最多,其次是物理、化学和生物,最低的是音体美三门学科,反映出这几门学科受重视的程度不比中考高考主干学科。

在省市级名师有关性别分布统计调查发现,在YC市全部省级名师246人中,男教师121人,占49.19%,女教师125人,占50.81%;在全部市级名师共8942人中,

男教师4502人,占50.33%,女教师4442人,占49.67%,反映出性别分布基本没有差别。

调查发现,在YC市全部省级名师246人中,25至35岁之间共有35人,占全市中小学省级名师的14.23%;35至45岁之间共136人,占55.28%;45至55岁之间共有55人,占22.36%;55岁以上的共20人,占8.13%。在YC市全部市级名师8942人中,年龄低于25岁的共128人,占1.43%;25至35岁之间共有1655人,占18.51%;35至45岁之间共3808人,占42.59%;45至55岁之间共有2043人,占14.61%;55岁以上的共1306人,占14.61%。用折线图表示上述两组数字(见图1和图2),基本呈正态分布。

(三)名师作用的发挥情况

教师成为“名师”后,他们是不是真正发挥应有的示范引领作用了呢?带着这个问题,我们对连续

表1 YC市、NT市省市级中小学名师数占教师总数比例对比

类 别	YC市			NT市		
	全市教师总数	名师总数	占比 (YC市)	全市教师总数	名师总数	占比 (NT市)
正高级教师	16093	55	3.42‰	15678	95	6.06‰
江苏人民教育家培养对象		10	0.62‰		18	1.15‰
省特级教师		159	9.88‰		196	12.50‰
省教学名师		22	1.37‰		36	2.30‰
市名教师		93	5.78‰		121	7.71‰
市学科带头人		1369	8.51%		1431	9.13%
市教学能手		3593	22.33%		4532	28.91%
市教坛新秀		3887	24.15%		4326	27.60%

表2 YC市直中小学名师数与YC全市中小学名师数对比

类 别	YC全市中小学			YC市直中小学		
	全市教师总数	名师总数	占比 (YC市)	YC市直教师总数	名师总数	占比 (YC市直)
正高级教师	16093	55	3.42‰	4123	23	5.57‰
江苏人民教育家培养对象		10	0.62‰		6	1.45‰
省特级教师		159	9.88‰		59	14.31‰
省教学名师		22	1.37‰		8	1.94‰
市名教师		93	5.78‰		33	8.00‰
市学科带头人		1369	8.51%		540	13.09%
市教学能手		3593	22.33%		1021	24.76%
市教坛新秀		3887	24.15%		1332	32.31%

三年的中小学各学科培训班进行了调查。同时,我们也深入到YC市市直两所中小学对学生进行了调查。调查总数涉及3200多名学生,256名教师,为说明问题,这里只做简单的数据统计以便于分析,参见表4。

调查发现,名师之所以广受学生欢迎,学生普遍给出的理由是:名师讲课条理清楚、注重研究方法技巧、课堂注重师生互动、教学内容紧跟学科前沿、善于将自己的研究融入教学、名师的人格魅力;学生对名师不满意的地方主要在于:教学内容陈旧、缺乏合适的教材、信息技术运用不够、课后与学生不交流、或因为工作忙而出现的调课频繁和由其他教师代课等。

(四)教学名师的培养机制

更进一步地,我们还对YC市中小学教学名师的培养机制进行了调研。我们通过研究YC市近年来的名教师申报文件和《YC市学科带头人、教学能手和教坛新秀材料评审评分参照表》发现:YC市学科带头人以上称号评审到2015年才开始与教师职称脱钩;评审条件中,“教学水平与实绩”考核占40分,其中“教学实绩”部分只占15分,评审“教师工作量是否充足,是否参加循环教学”的主要依据是教师的课表,但“教师是否胜任教学,教学效果是不是好”的考核几乎流于形式;特级教师、名教师、名校

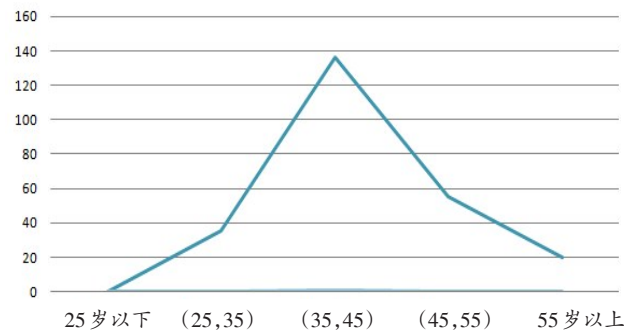


图1 YC市中小学省级名师不同年龄段分布折线图

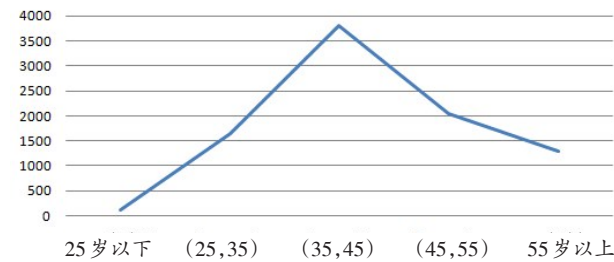


图2 YC市中小学市级名师不同年龄段分布折线图

长的考核工作2015年才启动,评价标准还比较粗糙。针对名师培养机制,我们还分别与27名校长(其中城乡校长各占二分之一,高中校长6名、初中校长10名、小学校长11名)、255名教师(老中青教师各占三分之一,城乡教师各占二分之一)进行交流。他们普遍认为现行名师培养机制在过去曾发挥积极作用,但随着经济社会的发展,越来越不能满足教师培养的需要。

就现有名师培养机制存在的问题,我们组织了小型座谈与个别访谈,了解到校长、教师们指出的问题比较集中在“重评选,轻培养”“重学术,轻实绩”和“重个人,轻队伍”三大类上。

上述调查说明,YC市比较重视基础教育名师的评选工作,从申报到初选再到评定都有一套严格的标准和程序,但对名师的后备人员培养重视不够,也就是还没有做到有意识地培养优秀的中青年教师。教师的成长还处于自我激励的阶段,对有潜力

表3 YC市中小学不同学科名师数对照

类别	省级名师 246人		市级名师 8942人	
	名师总数	占比 (YC全市)	名师总数	占比 (YC全市)
语文	43	17.48%	1802	20.15%
数学	41	16.67%	1735	19.40%
英语	36	14.63%	1538	17.20%
政治	22	8.94%	983	10.99%
物理	24	9.76%	705	7.88%
化学	21	8.54%	602	6.73%
生物	15	6.10%	525	5.87%
历史	12	4.88%	253	2.83%
地理	11	4.47%	251	2.81%
音乐	8	3.25%	189	2.11%
体育	7	2.85%	176	1.97%
美术	6	2.44%	183	2.05%
合计	246	100%	8942	100%

表4 教师、学生对任课名师示范  
引领作用的满意度

类别	教师对名师的满意度	学生对名师的满意度
非常满意	73.60%	80.10%
较为满意	10.70%	7.20%
基本满意	7.60%	6.50%
不太满意	6.80%	4.90%
很不满意	1.30%	1.30%



的中青年教师的成长帮扶还缺乏有效的激励管理机制。名师评选过程中更多的是关注教师的教学研究能力,如做过多少课题、发表过多少论文、上过多少公开课、获过多少奖等。毋庸讳言,市直学校的教师在这些方面的机会要远高于县(市、区)学校,这一点在表2中已经说明。名师的培养使用评价过程中更多的是考核教师个人的履职与成长情况,很少关注这些名师对其他教师群体的影响。因此,修订完善名师培养机制已经成为当下YC市教师队伍建设迫在眉睫的事情。

#### 四、基本结论

基于上述调查发现,当前YC市名师培养现状总体较好,年龄分布基本正常,中、青年教师在教学上的中坚骨干作用得到了充分发挥。这样一支名师队伍基本能够满足当前YC市教育事业发展的需要。但这与YC市长三角城市群大城市的定位,未来要加快集聚创新要素,在更高层次上推进开放融合发展、绿色转型发展、协调共享发展的要求相比仍有很大差距。当前,YC市名师队伍建设主要存在以下几个方面的问题:

##### (一)名师数量相对不足

相比全省,特别是与先进的NT市相比,YC市名师培养明显数量偏少。特别是高端名师(正高级教师、特级教师、人民教育家培养对象等)与NT市等先进市相比,数量上差距比较大。就是在YC市范围内的各县(市、区)的名师建设也很不均衡,部分县(市、区)的名师数偏少,极大地影响着当地的教育教学质量。

##### (二)名师学科分布不够均衡

学科分布不均主要表现在历史、地理及音乐、体育、美术这几门学科的名师人数相对偏少。这反映出我们在名师培养过程中围绕着高考、中考指挥棒在转,没有真正地从教书育人的视角客观评价教师。

##### (三)名师的认可度有待提高

一定数量的名师(特别是正高级教师、人民教育家培养对象、特级教师、省教学名师等)获得称号后,或走上领导干部岗位后,就不再承担或很少承担教育教学一线工作,或转岗任教非称号学科教学工作。部分名师引领作用还未能充分发挥,只顾

“犁好自家的田”,不能或不愿在教师队伍培养方面发挥应有的作用。也有极少数名师,仅是研究名师评选制度,为评名师而评名师,教育教学实绩等并不突出,难以服众,不能形成示范效应。

#### (四)名师培养机制不够健全

一是当前许多中青年教师已完全达到评聘高一级职称的标准,但由于“岗位数”的限制,不能申报高一级职称,“高能低聘”现象普遍。YC市现行名师评选办法规定学科带头人、名教师等仍要具备“高级职称”这一基本条件。目前,虽然评选标准已经逐步放宽,但力度仍然不够。二是名师培养标准重视教学实绩考核不够,选拔出来的名师常常“高分低能”(考核评价分值较高、教育教学实绩欠佳)。三是重评审、轻使用管理现象普遍存在。

#### 五、加强YC市中小学名师队伍建设的几点建议

基于以上调查所获得的结论,我们对YC市“十三五”期间加强苏北中小学名师队伍建设,建立健全中小学名师培养机制有以下几点建议:

##### (一)注重名师培养的系统化推进

名师培养工作是个系统工程,集阶段性、连续性、系统性于一体,且学无止境,螺旋上升。作为学校层面,在机制上可以从三个方面去做工作:一是多形式树名师;二是全方位推名师;三是多层次育名师。作为市级教育行政部门应出台系统的培养规章,建立完善的培养机制,列出各学科引领导师的名单,成立专家组,督促所属各级教育主管部门研制名师培养计划。由专家组对培养计划进行可行性论证,督促实施,定期检查,阶段总结,以期后续工作更加科学、合理、有效。要充分发挥“名师工作室”在名师培养过程中的重要作用。“名师工作室”要以教师成长的实际问题为导向,从名师培养目标的系统性、科学性、灵活性等方面下功夫,强化对骨干教师的培养和锻炼。

##### (二)全方位加强名师建设,重视“小学科”名师培养

我们要培养合格公民,语数外、理化生、政史地、音体美各学科都同等重要。相比语数外,其他学科的名师比例显然偏低。因此,在名师培养上要努力向这些“小学科”倾斜,全方位建设名师队伍,

让素质教育在基础教育领域开花结果。在制订名师培养规划上,要注重各学科教师的均衡发展,特别关注音体美教师 and 政史地学科的培养工作,通过组织各类活动,包括以提高素质为导向的各类竞赛,充分调动这些学科教师在学生全面发展过程中的主动性和积极性,为他们成为中小学优秀教师创造必要的条件。

(三)加大名师培养力度,让优秀青年教师脱颖而出

只要有志气、有恒心,人人都可为“名师”。作为教育管理部门,特别是学校管理者,要创造出竞争向上的心理氛围,建立起宽松、舒畅的人际环境,促使优秀教师的茁壮成长;要经常开展创优评优活动,为更多的优秀教师,特别是中青年教师提供机遇和舞台。每一所学校,在名师培养上,要因校制宜,因人而异,注意方法的多样性与灵活性。要引路子、厚底子、架梯子、压担子、设台子<sup>[2]</sup>,给立志成为教学名师的教师更多的机会。要积极倡导“百花齐放、百家争鸣”的学术风气,鼓励广大教师解放思想、大胆创新,在教育教学中深入地思考问题、研究问题,提高教育理论素养,形成特色,产生有独创性的教育教学理论,以培养出更多专家型、学者型的中小学教学名师。

(四)加强名师培养基地建设,注重培训效果

要努力建立优质名师培养基地,以基地为主体实施名师培养工作。名师培养基地采用申报制,要努力形成竞争态势,让教育培训机构在培训效果上做文章,拿出实效来。具体地说,每一个培训项目,基地都要把培养目标、培训内容、培养措施、培训效果对应起来,并严格考核、检查、落实。主要负责培训选修内容和部分必修内容的策划、组织和实施。要以高校为依托,建立名师培养基地。根据名师培养发展的需要,结合教师实际素质状况,制订长期教育培训规划,明确教师教育培训的方向,确定菜单式培训的运行轨道。结合学员的特点,开展分组讨论、专题讲座、主题沙龙等丰富多彩的活动,借助高校雄厚的资源优势,通过名家引领、同伴思维碰撞、实践考察等方式促进学员专业成长和视野的开阔。

(五)加强名师成名后的考核与评价

评上名师后,教师是否具有主动发展的意识和目标,直接影响其后续专业提升的高度。<sup>[3]</sup>努力建立名师成名后的考核与评价机制,是充分发挥名师引领效益的关键一环。首先,要有明确的目标导向。这个导向就是引导广大教师扎根学校管理、扎根课堂、扎根教育教学研究。其次,要建立健全名师使用管理动态评价机制。这样的评价机制要能够实现督促名师不断学习、督促名师坚持在一线开展教育教学工作、督促名师发挥“传帮带”作用培育更多名师的目的。第三,要注重名师考核结果的运用。出台和完善名师考核细则,严格考核程序,坚持名师福利待遇根据考核结果发放的原则。对考核连续不合格的名师,坚持退出制度;对考核连续优秀的名师,建立正常晋升高一级名师,或优先推荐为高一级名师,或提高其享受的福利待遇的政策。作为教育行政主管部门,要着力建立名师培养监控机制。一是对名师数量、质量进行监控。对名师数量和现有名师学科、年龄、层级等进行实时监控,及时调整修正培养计划,保证各学科、各类别名师培养的均衡性和科学合理性。二是对名师培养制度的适应性进行监控。及时废止或修改不符合名师培养目标、不利于教师成长为名师的名师培养制度。三是要完善责任追究机制。建立评审、考核质量抽检制度,对名师申报评审材料提供和审核实行证明人和评审人签名制。按照一定的百分比组织力量交叉抽检,杜绝人情证书、人情评审现象的发生,确保原始证书发放和名师评审的过程透明公正、结果符合各方期盼。总之,要最大限度地发挥出名师在学科建设、学生教育、学校发展中的突出作用。▲

参考文献:

- [1] 江苏省人民政府办公厅关于进一步加强苏北地区人才工作的意见(苏政办发[2015]66号)[EB/OL].[2015-07-15].<http://www.jstd.gov.cn/zwgk/fggw/ck345/2015/07/7548515095382.html>.
- [2] 丁琦.中学名师成长规律及培养策略研究——以江苏省苏州中学为案例[D].苏州:苏州大学,2009.
- [3] 熊伟荣.名师的“名后”发展还需多重催化[J].教学与管理,2015(25):16.