

浅谈高中教师队伍建设改革的优化策略

高敏锐

山西师范大学教育科学学院, 山西 太原

收稿日期: 2023年5月3日; 录用日期: 2023年6月1日; 发布日期: 2023年6月7日

摘要

为了探究在新的时代背景下如何加强高中教师队伍建设改革的问题, 本文基于新的时代要求与政策内容, 针对我国高中教师队伍建设中遇到的问题, 对我国高中教师队伍建设改革的优化策略进行了系统思考, 最终得到策略结果: 分别从思想工作建设、强化队伍业务水平建设以及加强高中教师管理体系建设三个维度进行分析, 相应提出了加快师德师风重塑、推进教学观念转变; 教学方法的重构、科研团队建设; 完善高中教师准入制度、做好高中教师日常教育教学的常规管理、落实与完善高中教师激励机制、提高教育教师地位的具体改革优化策略。

关键词

高中教师, 教师队伍建设, 教育改革, 教育高质量发展

Discussion on the Optimization Strategy of High School Teachers' Team Construction Reform

Minrui Gao

School of Educational Science, Shanxi Normal University, Taiyuan Shanxi

Received: May 3rd, 2023; accepted: Jun. 1st, 2023; published: Jun. 7th, 2023

Abstract

In order to investigate how to strengthen the reform of the high school teacher team construction under the new era, this paper systematically considers the problems encountered in the construction of the high school teacher team in China based on the requirements and policy content of the new era. Optimization strategies for the reform of high school teacher team construction are proposed, resulting in strategy outcomes that analyze the three dimensions of ideological construc-

tion, strengthening the professional level of the team, and strengthening the management system of high school teachers. Corresponding strategies are suggested, including accelerating the re-shaping of teacher ethics and style, promoting the transformation of teaching concepts; restructuring teaching methods and building a scientific research team; improving the admission system for high school teachers, ensuring routine management of education and teaching, implementing and improving the incentive mechanism for high school teachers, and improving the specific reform optimization strategies to enhance the status of education teachers.

Keywords

High School Teachers, Teacher Team Building, Educational Reform, High-quality Development of Education

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 时代与政策背景

在当今社会，国家综合实力的竞争，就是教育的竞争，人才的竞争。教师是教育工作的中坚力量，有高质量的教师才会有高质量的教育。党的二十大报告中又指出：“教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑，必须坚持科技是第一生产力，人才是第一资源，创新是第一动力，深入实施科教兴国战略，人才强国战略，创新驱动发展战略，开辟发展新领域、新赛道，不断塑造发展新动能，新优势。”

舒尔茨认为，“人力资本生产者具备的能力，能够像商品一样进行开发与投资，使其能力转化为服务与商品，以此实现人类价值的目的。当今社会的人力资本竞争越发激烈，越来越看重人为社会创造的财富价值。对此，教师开发人力资本的压力随之增加，教师价值随之受到重视。教师本身也是重要的人力资本，对社会产出贡献较大。” [1]在影响经济发展诸因素中，人的因素是十分关键的，经济发展主要取决于人的质量的提高。有学者指出，“教育大计，教师为本，有好的教师才有好的教育，提高教师地位，维护教师权益，改善教师待遇，使教师成为受人尊重的职业，严格就是资质提升教师素质，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。” [2]值得强调的是，在高中教师队伍建设改革中，要践行“四敢”精神，敢想、敢干、敢当、敢为人先。敢是知行合一的敢，是有勇有谋的敢，是久久为功的敢。同时，要构建“三型”教育，在实践中贯彻落实融合型教育、生态型教育和创新型教育。教育是有关人的社会活动。雅斯贝尔斯指出：“人的回归才是教育改革的真正条件。” [3]在学校的“主阵地”中，教师作为学生教育教学的主要承担者，高中教师队伍自身素质的提高无疑在高中教育改革、提质中具有关键作用。因此，我们应该重视高中教师队伍建设改革，并从中发现问题，提出优化策略。

2. 高中教师队伍中存在的问题

在现代社会，高中教师在教育教学过程正面临种种危机，教育出现形式化。在这种情况下，本来是用训练有素的方法来处理广泛的学习资料，现在变成了空洞无聊的尽义务而已；本来学生的学习目的是求取最佳发展，现在却变成了虚荣心，只是为了求得他人的看重和考试的成绩；本来是渐渐进入富有内涵的整体，现在变成了仅仅是学习一些可能有用的事物而已；本来是理想的陶冶，现在却是为了通过考

试学一些很快就被遗忘的知识。这样的教育教学现象屡见不鲜。究其本质，即在高中教师队伍内部和高中教师队伍的外部管理中均存在问题。

2.1. 高中教师群体深陷思想桎梏

作为高中教师，部分高中教师思想观念落后，职业道德有待进一步提高。一学习意识不浓，不学习、不谦虚，不求上进，解决问题方法不多，学校理念不落地，身体进了新时代，脑子还在旧时代，缺乏“工匠精神”。二是担当意识不强，不敢担当，不愿负责，只想当官，不想干事，只想出彩不想出力，只想揽权，不想担责。三是工作要求不高，工作不精细，在工作标准的要求上应寻守旧，安于现状，满足于过得去，一般话差不多还凑合。工作不积极，不主动，奉行拨一拨动一动，不拨不动的“算盘主义”。四是纪律意识不牢，不服从组织安排，自由散漫、纪律涣散，面对任务怕困难，接受任务讲条件，执行任务打折扣，合意的执行，不合意的不执行，缺乏大局意识，团结意识。五是执行效率不高效。对缺乏只争朝夕的紧迫感，没有时效意识，但是拖拉，效率低下，工作执行力差，学校工作中对已有课题转化不及时，推广能力不强，执行角色不积极，不主动，做事总是慢一拍，习惯推诿，不愿补台。六是创新能力不足，对群众意见不做深入调查研究，不敢开拓，不愿创新，遇到问题绕着走，碰到矛盾躲着走，看见难点低头走，缺乏“钉钉子”精神。显然这些都不利于学生人格的塑造、三观的形成、综合全面的发展，不利于学生的长远进步。

2.2. 高中教师管理体系有待完善

在高中教师队伍的管理方面，目前仍有存在管理制度落实不到位或改革不完善的情况。一是对高中教师队伍的管理覆盖率不足。校长领导人仍受重文轻理的旧观念的影响，导致容易忽视对文科和体育、音乐、体育学科高中教师的管理力度，从而导致所有学科的高中教师的管理工作的实施与落实未及时达标。二是对高中教师队伍管理督导的频率相对较低。在高中教师队伍管理工作中，由于学校各项事务的干扰，存在说法与做法不一致的现象，导致监管高中教师的频率相对较低，次数不足。三是高中教师队伍管理效果不佳。在学校的高中教师管理过程中，存在注重“量”，轻视“质”，重视结果，忽视过程的现象。不仅如此，学校的高中教师管理工作流于表面。对于学校高中教师队伍存在的问题，不能及时有效的发现与处理，从而无法正确的给予指导。

3. 高中教师队伍建设改革培优的优化策略

3.1. 思想工作建设改革

围绕“人才是第一资源”，深入实施人才兴教战略，我们要高度重视人才，尊重人才，全方位支持人才、成就人才、培育人尽其才、才尽其用、用有所成的良好生态。为高中教师提供成才的机会。在此基础上，为学生营造充满关爱、信任、友好、理解、尊重、鼓励、支持的学校教育新生态。

3.1.1. 加快师德师风重塑

2019年，教育部等七部门印发的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》指出：“强化纪律建设，全面梳理教师在课堂教学、关爱学生、师生关系、学术研究、社会活动等方面的纪律要求”，“把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，将社会主义核心价值观贯穿师德师风建设全过程，严格制度规定，强化日常教育督导，加大教师权益保护力度，倡导全社会尊师重教，激励广大教师努力成为‘四有’好老师，着力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。”“2019年《教育规划纲要》明确提出要加强师德建设，加强教师职业理想和职业道德教育，增强广大教师教书育人的责任感与使命感。”2023年2月27日，山西省教育厅召开全省教育工作会议。会议强调，要以习近平新时代中国特

色社会主义思想为指导,深入学习贯彻党的二十大精神,全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,加快建设教育强省,努力办好人民满意的教育,为我省加快推动高质量发展,奋力实行转型目标,提供强有力的人才和智力支撑。仅仅围绕教育高质量发展这一主题,大力实施教育“八大创新工程”,其中包括教师队伍建设和改革培优工程。有学者指出,“我们要重视不断增强高中教师队伍的凝聚力,树立道德风尚”[4],致力于打造团结协作、富有凝聚力、积极进取的教师团体。

“道德教育的直接目标应该是形成理想性格的行为方式”[5]。“任何道德行为都有两部分,二者应该一致。第一,外部行为的外部效果。第二,与外部行为同时发生并将其与性格结合为整体的思维与态度,有人称此为动机与打算”[4]。因此,学校可以按照师德师风建设要求,建立高中教师师德师风档案袋制度,把师德师风评价作为职称评审、评先评优的重要依据,实行负面影响“一票否决”的制度。在这过程中,最终形成高中教师良好的行为习惯,转变教育教学态度,从而提高高中教师成长发展的内在动机,最终摆脱惰性,拒绝躺平式思想,积极投身于教育教学实践,形成良好的工作作风。

3.1.2. 推进教学观念转变

首先,树立内涵发展观念,积极探索基于情境问题导向,深度思维,高度参与的教育教学模式。充分激发教学活力,整体提升教学水平。其次,高中教师要加强自身品德与职业道德,秉持正确的工作态度,爱岗敬业,严谨治学,严于律己,为提升教学质量刻苦钻研。再次,高中教师要树立全面发展观念。在教学中认识到“质量不单是指教学质量,更是德智体美劳全面发展的质量是大质量,绝不能片面停留在教学质量上,还应在各项工作中体现出来。”[6]为教学的顺利运行提供良好的外部生态环境,结合不同学科领域以及不同地区资源,全方位调动学生学习的体验感与参与感,提升学生综合能力。然后,高中教师要树立系统培养观念。“我们的教育要立足小学及初中,着眼高中,服务大学的‘一盘棋’系统化教育思想,关注课程课标,学科素养,学习策略衔接,要上挂下联,双维联动”[5]。同时,注重同一阶段不同年级所学内容的内在逻辑性联结以及不同学科知识的融合,保证学生的成长是一个连贯全面的过程。最后,高中教师要树立终身学习观念。在科技迅猛发展,知识更新和职业变换不断加快的今天,高中教师应该意识到“学习是德行的保存”[3],“一切学习的目的在于实践”[3]。所以,在日常生活中多读书,高中教师要多反思,与时俱进,做好教育教学中与数字化、信息化相结合工作,从而促进自身精神的成长与专业能力的发展。在山东省济南市第二十三中学,就一直秉持着“志存高远,诚实守信”的校训,倡导“以德育人”的教育理念,注重教师自身素质的提高和职业道德的形成,积极打造师德师风品牌,该校师德师风建设的主要措施有开展师德师风培训、落实师德考核机制、制定教师行为规范、鼓励教师进行教学创新等,并取得了很好的效果。

3.2. 强化队伍业务水平建设

先进的思想观念带动、指导具体教育教学实践。围绕“创新是第一动力”,让创新成为推动教育高质量发展的第一动力。一是社会要营造尊重知识,尊重人才,支持创新,鼓励创新的外部环境氛围,二是要从教育高质量发展的要求出发,充分调动高中教师的创新、创造积极性,释放创新活力,提升高中教师素质,充分发挥高中教师在教学创新发展中的引领作用。

3.2.1. 教学方法的重构

坚持五育并举的同时,把核心素养培养作为重中之重,进一步深化教育教学改革,创新教育理念,构建新时代发展素质教育的学校育人体系。在我国各方面发展“提质”的情况下,无疑面临更多的挑战。高中教师应该做到回归教育的本质,不做知识的简单搬运工。高中教师要功在平时,提质增效,在新高考、新教育的背景下,要改变思维,把时间还给学生,把学法交给学生,高中教师精讲,学生多思,实

现教学方法的重构,最后让学生学有所获。

在这种情况下,首先,高中教师要推动单一学科走向五育融合的核心素养教育。一是鼓励高中教师要解放思想,守正创新,发挥自主性与能动性,努力在教育教学的关键环节推出改革举措,加强高中教师间的合作与交流,学生构建课程与学科、知识与创新、学习与生活相融合的教学模式。比如建立劳动课与化学实验课相结合的社团活动等。高中教师还要不断探索大单元教学,关注学生学习;推进项目学习法,推进学生的综合性学习;其次,高中教师要注重结合校本特色,优化与整合校本资源,建立校本课程,并与实施课堂讨论,影视教育,辩论,案例教学,主题演讲、社会实践交流等形式多样的教学方式相结合,提升教与学过程中的趣味性,打造跨学科的融合教育品牌,从而推动学科建设融合、可持续发展。

3.2.2. 科研团队建设

2016年3月5日,在《中共中央国务院关于全面深化教育全面依法治教实施方案》中提出“科研兴教”战略,其中包括通过提高教师科研能力,加强教师队伍建设,培养更多高水平的教师,提高教学质量。有学者曾指出,要“通过全面的人力资源管理实践活动帮助教师提高教学技能、转变态度、促成发展,实现学校教育目标,有利于引导教师迎合新时期态势,在教师管理中引入人力资源管理理念和模式,有助于提高教师的工作质量,有助于推进教师团队的合理构建和发展,以促进学校自身能力的不断完善和提升。”^[7]

落实于实践,首先,学校应该把全校高中分为几个年级学科教研组,每周一次教研活动。不同学科高中教师要在教研组长的带头引领下,促进教研活动形式的多样化、开展的常态化,提升研训效度,切实构建良好的教育生态,使高中教师安心从教、专心从教。比如,说课研课、评课磨课、专家进校指导教学、课堂展示、讲座学习、课题申报。在教学实践中提高观察意识与问题意识,学科教研把脉诊断,基于不同学科特色与具体问题开展同学科全员专题教研,让高中教师群体在其中集思广益,在创新中积极解决教学问题;其次,学校积极组织高中教师送教送培,以免费或资助培训多种方式,提供外出学习的机会与平台,拓宽高中教师视野;最后,鼓励高中教师参加各种学科教学比赛,让高中教师在研课、备课、说课等反复实践过程中,不断完善教学语言与教学资料、提升信息化操作技能、反思师生互动过程中的问题,促进课程改革,全方位提升高中教师素质,最后将比赛中的经验运用于常规教学中,带动学校教育高质量发展。南京市第一中学是一所历史悠久的优秀高中学校,学校注重对于教师业务水平的建设,采取了许多措施。如定期开展培训;鼓励高中教师积极参加各种学科研究和创新;鼓励高中教师进行教学观摩和交流,相互指导,促进学科化、规范化的教学实践;同时,鼓励高中教师进行教学设计,注重课堂反思,多管齐下形成有效的促进措施,并及时进行教学经验的总结归纳,获得更为丰富的教学经验,效果显著。

3.3. 加强高中教师管理体系建设

《加强中小学教师队伍建设规划(2012~2020年)》中指出要加强教师队伍管理,规范教师招聘,考核调配,绩效评估等各个方面的管理。有学者提出要“优化教师管理机制,提高教师队伍管理效能”、“提升教师的社会地位,营造尊师重教的良好环境”^[8]。在此基础上,要增加高中教师工作自主性和创造性。《教育规划纲要》明确指出要健全教师管理制度,为提高教师监督管理水平,提升教师队伍整体素质提供制度支持。学者还指出,“推进基础教育改革进程中,要精准把握教师队伍建设的方向,科学研判中小学教师综合需要,完善福利待遇和政策保障,为建设教育强国提供发展动力。”^[8]还有学者指出,“科学高效的教师管理机制,既是教师专业持续发展的行动引领,也是学校队伍建设和教育教学管

理工作稳步推进的机制保证。学校只有构建引导力强劲，包容性、激励性和督导性兼备，融规范、引领和人文关怀为一体的教师管理机制，才能引领不同年龄层次、不同能力水平、不同职业境界和不同目标追求的教师，以强烈的主人意识、责任意识和使命意识，全身心投入，创造性工作。” [9]基于此，我们应该以人为本，对高中教师做到严格要求与满足其各种需求并重。

因此，学校应该做的对教师进行全方位的科学、人性化管理。首先，学校应该完善高中教师准入制度，完善并严格实施高中教师准入制度，制定详细的准入指标，促使现有高中教师队伍中未达标高中教师努力达标，且不再接受未达标者加入高中教师队伍；还有，制定高中教师资格标准，提高高中教师任职学历标准和品行要求，做到从师源保证高中教师素质。其次，做好高中教师日常教育教学的常规管理，每周公示教学巡查反馈，通过巡课结果、教研情况、师生书写、教学反思、特色活动五部分，对一周教学情况进行总结、反馈，出台高中教师手册，规范集体备课，听课评课、作业辅导、教师常规等规定动作。再次，落实与完善高中教师激励机制，实行物质、精神、情感、目标激励多种激励方式相结合，提高高中教师成就感，将高中教师的一切教育教学活动、科研行为等纳入职称评定的加分体系中，且与高中教师的绩效考核、年终奖挂钩，从而充分调动高中教师队伍积极性与创造性。最后，2019年，教育部等七部门印发的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》指出要“强化教育地位提升，激发教师工作热情。”有学者指出，在新时代背景下，“教师职业地位的问题，已不仅是教育从业人员和社会在某一时期所关心的热点话题，而且是关系到教育的改革与发展、民族的振兴与希望的重大现实课题。” [10]我们应该认识到教育革新的先决条件是提高教育的地位，并要通过教育的伟大性和教育在国家生活中所表现出的重要性来获得声望和影响力，加大教师队伍建设和改革的教育投入，以提高教师的各方面待遇来提高教师的社会地位，从而使高中教师有较强的职业认同感与归属感，愿意为教育高质量改革发展保驾护航。

4. 结语

在教育新常态的时代背景下，本文聚焦高中教师队伍建设，在指出教育改革过程中高中教师队伍在思想观念、教学实践、管理方面存在的诸多问题的基础上，分析提出了高中教师队伍建设和改革培优的策略。对于学校教育教学改革工作来说，教育工作者要重视高中教师队伍建设和改革以及培优，提升高中教师队伍的整体素质，并发挥其辐射带动作用。学校应该以高中教师队伍建设和改革作为抓手，加强师德师风建设，更新教育教学观念；推动高中教师科研学习团队建设，并将科研成果落实到具体实践中；加大对高中教师队伍建设和各个环节的监管力度，从而培养出高素质的高中教师队伍以带动学生发展，促进学校改革。

教育是一个民族发展的根本，而学校教育在整体的教育中占有重要地位。所以，当教育领域面对新的改革与新的挑战的时候，首先要解决的就是学校教育，而为了有效确保学校教育可以追上国家的发展脚步，必须要不断地优化高中教师队伍建设和改革进程。

参考文献

- [1] 刘可伟. 基于人力资本理论的高校教师激励机制探讨[J]. 艺术科技, 2019, 32(9): 63.
- [2] 《教育规划纲要》工作小组办公室. 教育规划纲要学习辅导百问[M]. 北京: 教育科学出版社, 2010.
- [3] (德)雅思贝尔斯. 什么是教育[M]. 邹进, 译. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 1991.
- [4] 李建民. 高中教师队伍建设和管理研究[J]. 课程教育研究, 2020(33): 14-15.
- [5] (美)威廉·赫德·克伯屈. 教育方法原理[M]. 第2版. 王建新, 译. 北京: 人民教育出版社, 2016.
- [6] 张元英, 武令军. 夯实多元根基 构建和谐教育生态[J]. 山西教育(管理), 2023(3): 15-16.

- [7] (美)F.W.泰罗. 科学管理原理[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1981.
- [8] 本刊编辑部. 优化教师管理机制, 精准把握中小学教师队伍建设的努力方向[J]. 天津教育, 2020(35): 1.
- [9] 黄兆全. 教师管理 从“真情”融入开始[J]. 陕西教育(综合版), 2019(9): 28.
- [10] 李伟. 中国教师职业地位渊源与当今地位提高之再审视[J]. 教育与教学研究, 2016, 30(4): 31-37.