

教师轮岗或可为“学区房热”降降温

改革纵谈

□ 明 慧

“今年9月秋季开学后,北京16个区将全面开启教师轮岗。”消息一出,引发各种猜想。其中,代表着学生能否拥有就读于优质学校机会的学区房会不会受影响引发各方关注。

因为相较之前的轮岗,此次涉及的范围更广。从2021年8月25日,北京市教委提出的东城、密云作为第一批两个试点区推进干部教师交流轮岗,到今年4月,西城、朝阳、海淀、大兴、延庆、门头沟6个区也加入教师轮岗队伍,再到今年9月秋季开学后把剩下的8个区都纳入进来。至此,北京全面开启教师轮岗,做到了“一家子就要整整齐齐”。

范围之广、力度之大,彰显的是一种决心:让学生享受均衡的教育资源。

但令家长忧心的是,好学区里的名校老师轮岗后被分配到普通学区里,那么,学区房是不是就没有价值了。教师轮岗制度就是要打破名校对优质教育资源 and 优秀老师的垄断,如此一来,优质学区房变得不确定。因为家长们会发现,在某“小强”周边高价购买房子可能会和不在该范围内的其他家庭“共享”一样的优秀教师。如此,家长对于学区房不再热捧,势必会导致高价学区房价值缩水,需求减弱,价格走低。

其实,引发学区房成交放缓和价格下跌的原因很多,比如,北京出台的多校划片、校额到校政策,让学校与房子之间的联系不再是“单线的、确定的”,再加上楼市调控政策和市场下行等因素,都为学区房走低出了一份力,反映

出相关部门从根源上遏制学区房乱象的决心。

众所周知,导致“学区房热”的深层原因,是家长迫切给孩子创造优越的就学环境与现有的教育教学资源配置不均衡的矛盾。解决“学区房热”的问题,就是让教育资源均衡。此次北京市16区大范围的教师轮岗就是要达到此目的。可以说,教师轮岗会在一定程度上继续抑制未来学区房的炒作可能。

实际上,不只北京,深圳、常州、上海等多城市已经或即将展开教师轮岗制度。政策所到之处,也出现了不少学区房价下跌的情况。

即便如此,对于学区房,还是有不少家长念念不忘。以海淀中关村三小对应的万柳片区为例,在海淀区实施多校划片政策前,蜂鸟社区在2018年价格峰值为每平方米148,329元,2022年

7月均价为每平方米167,387元,4年增长12.8%,平均每年增长3%。在西城德胜片区,育翔小学对应的吉第嘉园,2020年房价最高为每平方米168,856元,2022年7月均价为每平方米175,891元,两年增长4.1%,平均每年涨2%。而国家统计局近日发布2022年6月份70个大中城市商品住宅销售价格变动情况显示,6月份,北京二手房价格涨幅为0.5%。相较之下,学区房涨幅明显。

不难看出,家长购买学区房给孩子“占位”的热情仍然不减。想要真正遏制“学区房热”,还需更大力度解决优质教育资源稀缺及分配不均等问题。只有相关部门以更大行动力推进义务教育均衡发展,真正按照统一标准建设义务教育学校,更彻底地推进区域、城乡、学校之间教育资源的均衡配置,让教育公平真正回归,学区房或许才会成为历史。

教师轮岗 大家都准备好了吗

业内人士建议,要建立健全针对教师轮岗激励保障长效机制,提高教师流动积极性,从而有效促进教师轮岗制度落实和发挥实效

特别报道

□ 本报记者 明 慧

今年9月秋季一开学,北京市的小学生们将会发现,学校来了很多新老师,有的学校还来了新校长。这些原本不是本校的老师将用多年成功的教学方法为学生传授知识。

北京市政协近日举行“进一步推动‘双减’政策落地,构建良好教育生态”市政协主席年度提案办理协商会。北京市教委相关负责人表示,今年9月秋季开学后,全市所有区都将开展教师交流轮岗。在此之前,上海、深圳、武汉、长沙等城市相继推进教师轮岗。

此项改革是响应国家“双减”政策落地的重要举措,在于推动当地教育资源均衡化发展,教师轮岗也可缓解家长对于孩子择校的焦虑。但如何真正推动政策落地,如何让教师轮岗发挥效用,成为各界关注的焦点。

多地实施教师轮岗

据了解,2021年9月,北京选择了东城、密云两区作为首批校长教师交流轮岗试点区。今年4月,西城、朝阳、海淀、大兴、延庆、门头沟6区也加入了教师轮岗队伍之中。今年9月开学,加上剩下的8区,北京16区将全部实施教师轮岗。

轮岗类型主要包括两部分:一是城区在推进学区教育集团内校际间的师资均衡配置的基础上,重点推进全区范围内义务教育阶段学校校长的交流轮岗以及区级以上骨干教师的均衡配置、普通教师的派位轮岗;二是远郊区全面推进交流轮岗,在全区范围内推进义务教育阶段学校校长的交流轮换、区级以上骨干教师的均衡配置、普通教师的派位轮岗。

北京市委教育工委书记、市教委新闻发言人李奕此前接受采访时表示,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年前推行的干部教师轮岗不一样。过去干部教师轮岗是将教师从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,即建立高质量教育体系。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、集团内学好、学会、学足,得到充分发展。

无独有偶。早在北京试点之时,已有多地开展教师轮岗工作。

2021年1月份,上海市出台《关于进一步加强上海市中小学教师人事管理制度建设的指导意见》明确,每位教师10年内须有规定的流动记录,每所义务教育学校根据学校实际情况制定教师流动工作规划,科学规范义务教育教师流动。要求特级校长、特级教师、



暑假期间,山东青岛市即墨区龙山街道新时代文明实践站办起小学生暑假公益课堂,来自山东多所高校的大学生志愿者们在这里为孩子们提供课程辅导、体育健身等公益服务。图为在龙山街道前东葛村,山东理工大学大学生志愿者与孩子们一起玩“听口令、抢排球”游戏。

正高级教师不低于20%左右的人员流动。并且提出先在浦东、奉贤、松江3区试点。

今年6月,深圳发布《光明区义务教育学校校长教师交流轮岗实施方案》,宣告深圳教师和校长轮岗正式开始。其实,早在2021年,深圳就发布了《深圳经济特区社会建设条例(草案征求意见稿)》,明确提出建立义务教育学校教师交流制度,健全优质教育资源共建共享机制。

有机遇也有挑战

至于参与教师轮岗的人选,北京市教委相关负责人表示,在校长层面,凡是距离退休时间超过5年的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;在教师层面,凡是距离退休时间超过5年的并且在同一所学校连续工作6年及以上的教师,原则上均应进行交流轮岗。

北京市丰台区一位刚参加工作两年的年轻教师告诉记者,自己学校轮岗通知的都是学科代表、骨干等优秀教师,像她这样刚参加工作的年轻教师还不参与轮岗。“不过,学校让大家都做好准备。”

业内人士认为,教师轮岗对于打破名校垄断、一定程度上缓解高价学区房的热度、促进普通学校优质教师资源的增强等方面有诸多益处。通过轮岗,优秀教师把好经验、好做法、好习惯带到更多学校,会大面积提升一个地区的办学水准。这些好经验、好做法、好习惯与具体学校具体情况相结合,将产生良好化学反应,培育形成坚实的教育土

壤,这些学校就可能成为具有相当稳定性的好学校、新的名校。好学校增多,会整体提升教育水平。

“干部教师交流轮岗是学校教育教学‘提质增效’的重要力量。”首都师范大学党委书记孟繁华表示,很多轮岗教师参与了课后服务,丰富了学生的课程选择,让学生的学习兴趣明显提高。

“我们学校有200名左右的老师,今年的轮岗指标有10个,已经找好交换学校了,都是在通州本区的学校。”北京市通州区一位教师表示,教师轮岗对于老师来说,是机遇也是挑战。轮岗到好的学校,可以学到很多优秀的教学经验。但面对不同的学生,则需要重新摸索调整教学方法,也是一个新的挑战。

一项调查显示,基层教育工作者不愿意轮岗的原因很多,包括轮岗的学校离家较远、在新的学校工作要重新适应、新学校的薪酬和福利较低等。

考虑到避免让教师承担远距离工作地点变化压力,避免给教师日常生活造成障碍,目前,北京所推行的轮岗没有打破行政区域,而是在学区内进行。为加强保障,北京市还将义务教育学校校长、教师参与交流轮岗和工作绩效作为校长职级晋升,教师专业技术职务评聘与晋升,区级以上骨干教师评选、评优评先等方面工作条件之一,切实保障参加交流轮岗教师的工资待遇,在绩效工资分配中予以适当倾斜。

上海市也提出,教师流动经历或郊区学校工作经历作为选拔培养校长、后备干部、骨干教师,参评特级校长、特级教师的重要依据。

期待形成制度化常态化

李奕此前表示,为确保教师轮岗效果,将进行一些配套改革: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;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;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,在不同的时间点,如每学期、一学期、一学年,进行绩效评估和考核,以确保轮岗取得实效。

有专家建议,为确保教师轮岗效果,真正推进义务教育师资均衡配置,需要建立制度化、常态化的教师交流轮岗制度。

江西吉安市委书记王少玄建议,从立法角度将优秀教师流动机制纳入义务教育法,明确和规范各地教师交流轮岗工作职责。建议出台配套保障措施,缩小城乡办学条件差距,对交流轮岗教师给予人文关怀,建立交流轮岗激励机制,着重解决交流轮岗教师编制、职称评聘、待遇保障等,推动优秀教师规范化流动,实现城乡义务教育优质均衡发展。

山东省泰山教育创新研究院院长王清林建议,要建立健全针对教师轮岗的激励保障长效机制。一方面建立有利于薄弱学校教师的评价体系,如教师在参加职称评审、工资待遇、职务职级晋升等方面,薄弱学校工作经历作为必要条件;另一方面,在交通补贴、周转房安排等方面给予薄弱学校教师以倾斜,提高教师流动的积极性,从而有效促进教师轮岗制度的落实和发挥实效。

声 音

中国教育科学研究院研究员储朝晖:

为落实“双减”创造更好的条件

此前北京就曾在多区试点过教师流动轮岗,如今将在全市所有区开展教师交流轮岗可以视为该政策的正式推出,目的是推动教育

均衡发展。不同学校之间的差别减少,有利于减轻学生学习差距,一级减轻学生的压力,这也是为落实“双减”政策创造更好的条件。

易居研究院智库中心研究总监严跃进:

北京教学资源会更加均衡发展

轮岗政策将在今年9月份推进,这也使得北京后续教学资源会更加均衡发展。同时,教育资源均衡也是破解优质学位过于拥挤的方法之一,体现了北京对于此类学区学位矛盾问题大刀阔斧改革的

导向。另外,此类教育资源均衡化的发展措施,势必对住房市场产生降温。对于学区房交易双方而言,下半年要密切关注此类教育政策,了解教育改革的影响,在买卖中注意相关的风险,积极调整策略。

中原地产首席分析师张大伟:

出国上学人群是学区房意向购买者

教师轮岗这一制度只适合在区内或片区实行,很难大范围交流轮岗。以北京为例,如果跨区域流动会导致教师上班等各种困难。实际上,学区房的火热与供求关系紧密相关。疫情导致的教育需求回

流,出国难度加大,使得大部分家庭考虑国内教育,这部分基本都属于学区房的意向购房者。不论是北京的西城、海淀,还是上海、深圳,大学区房新购房者中很大部分比例是过去考虑出国上学人群。

相关报道

安徽出台系列举措深化教改

本报讯 记者明慧报道 安徽省委教育工作领导小组秘书组、省委教育工委、省教育厅近日联合印发了《安徽省关于深化教育教学改革全面提高义务教育质量的实施方案》(以下简称《实施方案》)。《实施方案》围绕教育内容、教学质量、评价体系、教师队伍、校长能力、家庭教育以及落实教育发展保障等方面存在的突出问题,提出一系列有效举措。

这些举措共十条,即:坚持“五育”并举,全面发展素质教育;提高课堂教学质量,强化增效减负;深化课程教材改革,规范校本课程;建设高素质专业化教师队伍,培育“四有好老师”;优化教师资源配置,保障教师权益;提升校长办学治校能力,激发学校活力;建设高水平教研员队伍,发挥教研支撑作用;推进招生考试制度改革,健全质量评价体系;落实教育发展保障行动,推进优质均衡发展;重视家庭教育,实施家校协同育人。其中,在推进招生考试制度

改革方面,《实施方案》要求,健全联控联保机制,精准做好控辍保学工作,建立义务教育控辍保学监控信息网络。要求在义务教育阶段,推进义务教育学校免试就近入学全覆盖,民办义务教育学校招生与公办学校同步招生。

在建设高素质专业化教师队伍方面,《实施方案》提出,教育大计,教师为本,必须强化教师队伍的基础作用,要全面提升新时代教师素养,提出六项措施:一是实施师德师风建设工程,完善师德规范,强化师德考评;二是实施全员轮训,强化教学基本功训练,加强教师法治意识培训,提升教师法治素养;三是实施在职教师学历提升工程;四是构建教师可持续发展梯级培训机制,设置梯级培训课程体系;五是建立农村教师集训制度,落实乡村学校艺术体育教师专项计划;六是大力提高班主任专业水平,提高班主任组织管理和教育能力,努力实现一个好班主任就是一个好班级。

他山之石

日本教师流动措施有哪些

日本教师的定期流动制是在二战后开始实施的,时至今日已很完善。

日本的《国家公务员法》《教育公务员特例法》规定,中小学教师为公务员。教师享有崇高的社会地位和优厚的经济待遇。日本的中小学教师是人人羡慕的职业,“一人成师,全家幸福”绝非虚言。中小学教师的定期流动属于公务员的人事流动范畴。同时,又有专门的法律法规,对教师流动的年限、流动的待遇等做出规定,各级政府的相关政策和制度上保持一致。全国公立学校的教师平均每6年流动一次,多数中小学校长则3年~5年就要换一所学校。

日本在基础教育上投入的经费非常充足,全国中小学的校园,都按同一标准建设。一所上百学生的乡村小学,各方面的配置也与东京中心城区的小学完全一样,多功能教学楼、运动场、体育馆、游泳池等一应俱全。教师流动到别的学校,能很快适应新环境,没有太大的心理落差。流动到偏远地区和寒冷地区有特殊津贴,其它还有如单身赴任津贴、通勤津贴、抚养

津贴、地域津贴等名目非常细致的各种津贴。

日本的办公中小学不提供应试教育,不以成绩论英雄、论升迁、论去留,学校领导没有将表现不佳的教师排挤走的动机。

日本教师流动总体以就近为主。大多是在同一个市、街区或村之间的流动,跨省一级行政区域的,相对较少。

多样化是他们的特点。同级同类、不同级别、不同种类学校之间,均可相互流动。政府每年会制定详细流动计划,充分考虑城乡、中心地区与偏僻地区的平衡性。整个过程公开透明,程序规范。

日本教师的流动制度,从师资配备的角度促进了各级各类学校师资的均衡发展,使得日本公立学校之间教育质量差别不大。

当然,这种制度也有其不足之处,即过于程式化、行政命令式和按部就班,客观上容易压制和影响年轻骨干教师脱颖而出。近年来,有关教师定期流动制度存在的问题,如长官意志、程序繁琐以及逐渐增加的人事行政诉讼等,已引起日本有关方面的重视,并力图加以改进。