

《提高中小学教师队伍质量研究》

城市中小学教师队伍建设研究

上海教科院智力开发研究所课题组

2008年11月

目 录

一、城市中小学教师队伍的基本情况和主要成就.....	2
(一)城市中小学教师的基本情况.....	2
(二)城市中小学教师的敬业精神与师德建设得到加强.....	3
(三)城市中小学教师数量与在校生规模同步变化,生师比稳定.....	4
1、城市义务教育教师规模有所减少,普通高中大幅增长.....	4
2、城市中小學生生师比并未呈现明显的变化.....	6
(四)城市中小学教师学历普遍达较高水平,职务结构得到改善.....	7
1、城市中小学教师学历已经达标,高层次学历教师比例迅速提高...	7
2、城市中小学专任教师中半数以上获得了中高级职务.....	8
3、城市中小学教师普遍接受过多种学历和非学历培训.....	9
(五)城市中小学教师年龄结构趋于优化,青年教师所占比例较高....	9
(六)城市中小学教师社会保障体系进一步完善,教师待遇明显提高...	11
二、城市中小学教师队伍建设存在的突出问题及原因.....	12
(一)吸引城市中小学教师发展和提升综合能力的机制缺失.....	12
1、城市中小学教师现行管理体制及发展环境难以造就优秀人才....	12
2、城市中小学教师教育教学能力及综合素质仍不适应新的发展....	13
3、推动教师队伍建设的政策性激励机制不完善不落实.....	14
4、城市中小学教师队伍建设与学校形成办学特色缺乏整合.....	15
(二)有利于提高教育教学水平的教师有序流动、开放的配置机制尚未形成.....	15
1、尚未真正形成有利于补充优秀青年教师的开放性流动体制.....	16
2、城市中小学教师难以流动,不利于提升教师整体水平.....	16
3、城市中小学教师配置结构中,女教师比例明显高于农村.....	18
(三)城市中小学教师专业发展及能力提升的支持体系不完善.....	20
1、教师培养中缺乏城市中小学教育多样化和个性化发展的针对性..	21
2、城市中小学教师培养缺乏系统规划,不适应新形势的要求.....	22
3、城市中小学教师培训内容更新滞后,针对性不强,经费保障不足	22
4、城市中小学教师校本培训体系及其评价不健全,难以激励教师积极参与.....	24

(四) 城市中小学教师资源配置不均衡, 择校热愈演愈烈	26
1、教师学历存在较大的校际差距, 难以适应均衡发展的需要	27
2、教师职务的校际差距更大, 难以发挥薄弱学校教师的积极性	28
(五) 城市中小学代课教师有所增加, 教师工作任务繁重, 承受较大心理压力	30
1、西部城市中小学教师配备紧张, 城市普通高中教师存在较大缺口	30
2、教师有编不补, 城市代课教师有所增加	31
3、班级规模较大, 大班额比例高, 客观上加重了教师负担	33
4、城市中小学教师工作压力大, 身心健康受到影响	34
三、形势挑战、发展目标与对策建议	36
(一) 形势挑战	36
1、城市率先实现教育现代化, 要求教师素质和能力的率先现代化 ..	36
2、城市教育多样化、特色化要求从以知识为本转向以学生为本	37
3、城市信息化发展, 对教师信息化素养和专业水平提出了高要求 ..	38
4、不断变化的新环境对城市中小学教师队伍稳定提出挑战	39
(二) 城市基础教育教师队伍建设的目标	40
1、城市中小学教师队伍总量规模发展目标	40
2、加强城市教师支援农村的能力建设	43
3、城市中小学教师队伍结构素质发展目标	44
(三) 促进城市中小学教师队伍建设的对策建议	46
1、制定城市中小学教师专项规划, 实现城市教师队伍的率先发展 ..	47
2、贯彻《规范》要求, 努力推动城市中小学教师师德建设	48
3、改革师范院校招生考试制度和师范教育模式, 提高师范教育的质量	50
4、改革培训模式和培训内容, 加强校本培训, 增强城市中小学教师的信息素养	51
5、改革完善城市中小学教师资格制度, 鼓励教师专业发展	53
6、实施城市教师支援农村计划, 建立校长、教师的轮换制度, 提高农村教师队伍整体素质	56
7、采取积极措施, 提高教师收入与生活水平	58
8、营造良好舆论氛围, 形成全社会尊师重教的良好风尚	60

城市中小学教师队伍建设研究

近十多年来，我国农村教育作为发展重点实现了历史性的跨越，但在新时期、新形势下，如何推动城市中小学教育实现高质量、均衡、协调的发展，尤其是通过加强教师队伍建设，如何在促进城市中小学教育实现新发展的同时带动城乡中小学教育的整体发展，已成为中小学教育能否提高质量、实现内涵发展的现实要求，成为能否满足人民群众从“有学上”真正转向“上好学”的关键。

本报告主要包含三部分内容和附件（教师队伍相关的实证数据分析表）。

第一部分在简要总结城市中小学教师队伍基本情况的基础上，围绕教师队伍的师德建设、教师数量变化以及学历、职务、年龄结构和生活保障等内容，分析了城市中小学教师队伍建设取得的成就及其作用。

第二部分集中分析了城市中小学教师队伍建设面临的因教师水平及优质教育配置差异引发愈演愈烈的择校、激励教师专业发展和教育教学能力提升的引导和保障机制缺失、教师工作负荷重且心理压力大等方面问题及其原因。

第三部分在讨论面临教育现代化、信息化、优质化、个性化以及家长和社会教育需求日益增长新挑战的基础上，设计了城市中小学教师队伍建设突破不合理编制的数量、结构、质量及十万教师支农发展目标。提出制定专项规划、率先实现教师队伍建设现代化、大力推动教师专业发展的引导和激励机制建设等方面的对策建议。

一、城市中小学教师队伍的基本情况和主要成就

“教育大计，教师为本”。国家的创新发展依靠人才，人才的培养依靠教育，教育的发展离不开一支高水平的教师队伍。伴随我国经济社会发展及其教育环境的变化，尤其是在城市化、信息化、学龄人口变动、教育需求增长以及中小学教育自身发展变化过程中，我国城市中小学教师队伍的规模、分布结构发生了一些变化，呈现出一些特点。教师队伍整体质量不断提高，支撑了近年来城市中小学教育的快速发展，同时也为今后我国城市中小学教育不断提高质量和努力满足人民群众多样化的要求，形成了重要的发展基础。

（一）城市中小学教师的基本情况

目前我国城市中小学教师超过 200 万人，占教师总量的五分之一。2007 年，全国中小学有教职工 1159.4 万人，专任教师 1052.9 万人，其中城市有教职工 252.8 万人，专任教师 210.8 万人，分别占全国中小学教职工和专任教师总数的 21.1%和 20%。

各级教育城市教师占教师总量的比例随着教育级别的上升而提高。2007 年，小学有专任教师 561.3 万人，城市 90.4 万人，占 16.1%；初中有专任教师 347.3 万人，城市 66.5 万人，占 19.2%；普通高中专任教师 144.3 万人，城市 53.9 万人，占 37.3%。

城市专任教师占教师总量的比例从东到西逐步递减。以小学为例，2007 年东部城市小学专任教师 45.8 万人，占小学教师总数的 22.5%，中部地区这一比例为 13.6%，西部地区这一比例则比东部地区低 10 多个百分点，只占一成左右。

表 1 2002-2007 年城市中小学专任教师所占比例

单位: %

城市教育	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年
小学						
合计	15.7	16.4	16.7	16.1	14.8	16.1
东部	20.0	21.6	22.5	21.7	20.0	22.5
中部	14.3	14.4	14.9	14.2	13.0	13.6
西部	11.9	12.5	11.5	11.4	10.6	11.1
初中						
合计	19.3	19.8	19.7	18.9	17.5	19.2
东部	23.3	24.2	25.0	23.9	22.3	25.3
中部	17.4	17.5	17.8	17.0	15.8	16.8
西部	15.8	16.2	14.7	14.2	13.1	13.7
高中						
合计	37.3	38.0	37.7	36.5	34.1	37.3
东部	39.6	40.5	40.7	39.1	37.2	42.5
中部	36.6	37.0	36.5	35.4	32.4	34.3
西部	34.3	35.0	33.8	33.6	30.9	32.7

(二) 城市中小学教师的敬业精神和师德建设得到加强

在城市中小学教师队伍建设过程中, 师德作为教师的一项重要素质已成为国家和各级政府、尤其是已成为有关部门推进教师队伍建设的重点。教育部积极贯彻落实国务院精神, 提出了加强和改进义务教育教师队伍建设、尤其是中小学师德建设的总体要求和主要任务, 明确了建设与发展目标。2005 年教育部下发了《关于进一步加强和改进师德建设的意见》, 《意见》提出要“建立师德建设工作评估制度, 构建科学有效的师德建设工作监督评估体系。抓紧研究制定科学合理的教师评价方法和指标体系, 完善相关政策, 体现正确导向, 为师德建设提供制度保障。各级教育行政部门和学校要因地因校制宜, 制定可操作的实施办法, 完善师

德建设规章制度，建立师德建设长效机制。”对于推进城市中小学教师师德建设工作发挥了引导和保障作用。

各地政府认真贯彻教育部《意见》要求，不断完善师德教育的各项政策和制度，力图从制度和机制上保证师德建设的有效性，切实提高教师的师德水平。如黑龙江在全省举行中小学师德论坛，海南省组织部分优秀教师组成的海南省教育系统师德先进事迹报告团到全省做报告，安徽省六安市确定2005年为“师德建设年”，2006年为“师德建设提高年”，2007年为“师德建设巩固年”。

这些活动提升了包括城市在内的广大中小学教师的使命感，激发了中小学教师的爱岗敬业的园丁精神，教师精神风貌积极向上，焕然一新。教师爱岗敬业的精神得到学生和家长的认可。问卷调查显示，在城市中，94.1%的家长认为孩子的老师责任心很强或较强，95%的家长反映教师批改作业认真，98%的家长认为教师经常辅导学习有困难的学生，85%的学生表示多数任课老师能够耐心指导学生的学习，86.9%的学生反映，老师对待违反纪律或学习成绩不好的同学会“耐心谈话”。教师爱岗敬业，关心学生成长，所付出的爱心赢得了广大学生和家长的认可。

（三）城市中小学教师数量与在校生规模同步变化，生师比稳定

1、城市义务教育教师规模有所减少，普通高中大幅增长

城市小学教师规模与在校生规模的变化基本一致。2007年，城市小学在校生规模达到1761万人，比2002年增长2.3%，比2006年增长9.8%，而同期专任教师2007年与2002年基本持平，比2006年增长9.1%。

表 2 2002-2007 年城市中小学教师的变化情况

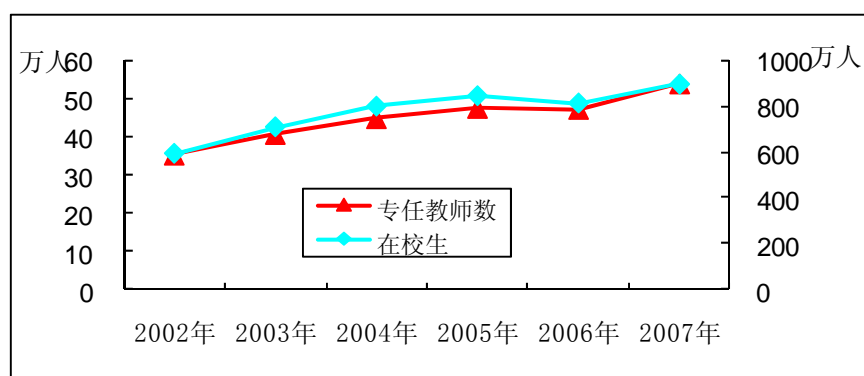
单位：人

城市教育	2002 年	2007 年	增长 (%)
小学			
合计	905160	903550	-0.18
东部	415996	458375	10.19
中部	286829	255743	-10.84
西部	202335	189432	-6.38
初中			
合计	668543	665166	-0.51
东部	311674	332569	6.70
中部	214286	200150	-6.60
西部	142583	132447	-7.11
高中			
合计	353159	538795	52.56
东部	161955	258943	59.89
中部	112579	158171	40.50
西部	78625	121681	54.76

城市初中教师规模与在校生同步减少、减幅小于在校生。2007 年，城市初中在校生规模达到 1048.4 万人，比 2002 年减少 6.5%，而同期专任教师为 66.5 万人，比 2002 年减少 0.51%。专任教师数量与在校生规模保持同步减少，但减少幅度小于在校生，有利于初中生师比的优化，实现教师队伍的可持续发展。

伴随高中教育规模发展，城市普通高中专任教师实现了同步快速增长。2007 年，城市普通高中在校生规模达到 893.3 万人，比 2002 年增长 50.2%，同期专任教师数量为 53.9 万人，同比增长了 52.6%，保持了与在校生规模的同步增长，满足了教育规模扩大对教师的需求。

图 1 2002-2007 年城市普通高中在校生和专任教师情况



2、城市中小师生师比并未呈现明显的变化

从我国城市中小学生的生师比情况来看，生师比结构相对比较稳定，尤其是义务教育阶段城市学校专任教师及教职工的配置，符合国家规定的现行编制标准。从生师比结构看，城市初中和高中的教师配置状况得到进一步改善。

2007 年，全国城市小学生师比为 19.5: 1，比 2002 年的 19.0: 1 略有提高。城市初中生师比为 15.8: 1，比 2002 年的 16.8: 1 有所下降，其中，北京、天津、辽宁、上海、黑龙江和西藏 6 个省份城市初中生师比已经低于 14: 1。

城市普通高中的生师比低于全国平均水平和农村，2007 年为 16.6: 1，比 2002 年有所下降，其中北京、天津、上海、江苏 4 个东部经济发达地区的生师比结构得到了更为显著的改善，普通高中的生师比都低于 14: 1。

表 3 2007 年我国城市中小师生师比及其比较

	合计	城市	农村
小学	18.82	19.49	18.69
初中	16.52	15.76	16.70
高中	17.48	16.58	18.02

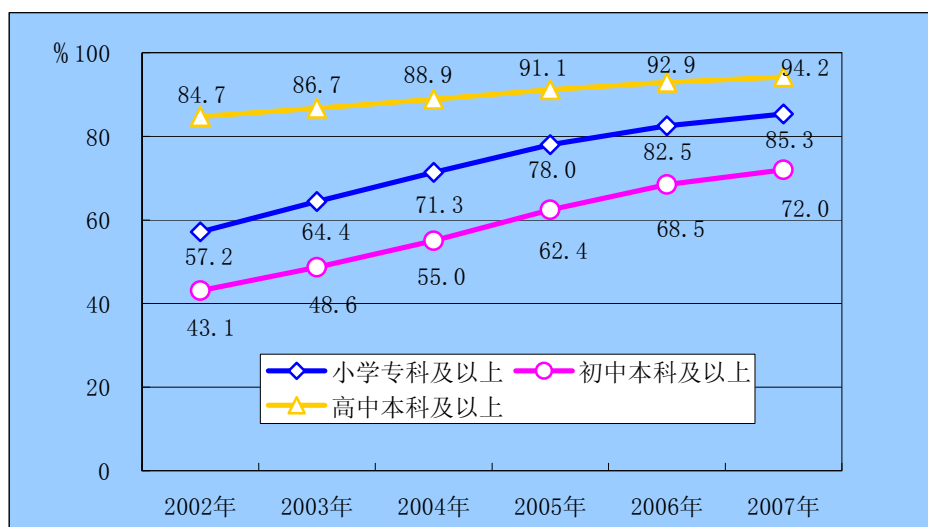
（四）城市中小学教师学历普遍达较高水平，职务结构得到改善

1、城市中小学教师学历已经达标，高层次学历教师比例迅速提高

目前，我国城市中小学教师的学历合格率已达到较高水平。按照教师法的要求，2007年，我国城市小学、初中、普通高中教师的学历合格率分别为99.8%、99.0%、94.2%。其中，小学自2002年以来都维持在99%以上的水平。

义务教育高层次学历教师的比例迅速提高，并已达到较高水平。2007年，小学专科及以上学历的教师比例达85.3%，比2002年提高28.2个百分点；初中本科及以上学历的教师比例达到72.0%，比2002年提高28.9个百分点。小学和初中高层次学历的教师比例分别比全国平均水平高出18.4和24.7个百分点。另外，在新补充教师中，小学具有大专及以上学历、初中具有本科及以上学历的教师成为主体。城市教师入职门槛的提高，为城市中小学教师队伍发展和提高城市教育质量，打下了良好的基础。

图2 2002-2007年我国城市中小学教师学历变化情况



2、城市中小学专任教师中半数以上获得了中高级职务

城市中小学教师队伍中中高级职务教师比例逐年提高，目前已达到较高水平。2007 年，城市小学中级及以上职务的教师比例达到 54.7%，比 2002 年提高 12.2 个百分点，。其中，天津和辽宁城市小学中高级职务教师比例超过 70%。

城市初中中高级职务教师的比例达到 61.6%，比 2002 年提高 9.7 个百分点。其中，辽宁、上海、湖北、青海和宁夏 5 省初中中高级职务教师的比例超过 70%，山东和重庆比 2002 年提高了 20 多个百分点。

城市高中中高级职务教师比例自 2002 年以来一直维持在 60% 以上。具有中高级职务教师的比例迅速提高，有利于教学质量的提高，有利于激发了广大教师的工作积极性，使他们能够更好的发挥主观能动性，提高教育教学水平。

与农村比较，城市中小学中高级职务教师的比例具有明显优势。其中，小学比农村高出 7.7 个百分点，初中比农村高出 16 个百分点，高中比农村高出 10.7 个百分点。西部地区城市的这种优势更加明显，小学、初中、高中具有中高级职务教师的比例比农村分别高出 11.9、22 和 15.8 个百分点。诚然，这是城市中小学教育发展的优势，但也要看到，这是城乡教育差距的最突出表现。

表 4 2007 年我国城市中小学中高级职务教师比例情况

	合计	城市	农村
小学	48.20	54.69	46.95
东部	53.48	55.73	52.83
中部	50.39	56.24	49.47
西部	39.47	50.08	38.14
初中	48.67	61.64	45.60
东部	52.99	62.19	49.88

	合计	城市	农村
中部	51.15	62.63	48.83
西部	39.76	58.75	36.75
普通高中	55.05	61.76	51.06
东部	54.4	59.88	50.35
中部	56.76	62.61	53.72
西部	54.01	64.66	48.83

3、城市中小学教师普遍接受过多种学历和非学历培训

城市中小学教师注重参加多种培训和在职学习，注重不断提高自身的学历和教育教学能力。据抽样调查，在 34298 名城市初中及小学教师中，有 26890 人表示在参加工作后接受了更高学历的继续教育，占被调查教师的 78.4%。表示获得了高层次学历的教师中，72.2%的教师表示在入职学历的基础上提升了一级学历，27.5%的教师表示在原有的基础上提升了二级学历。95%接受调查的城市教师表示是从中专或大专提升到本科学历的。

另外，在问卷调查中，有超过 90%的城市中小学教师表示参加了校外的非学历培训，其中表示接受过 3 个月以上校外培训的教师比例接近 20%，明显高于农村和县镇中小学教师的比例。问卷调查结果表明，接受调查的绝大部分教师认为，通过参加培训，扩展了知识面，提高了教育教学能力。

（五）城市中小学教师年龄结构趋于优化，中青年教师所占比例较高

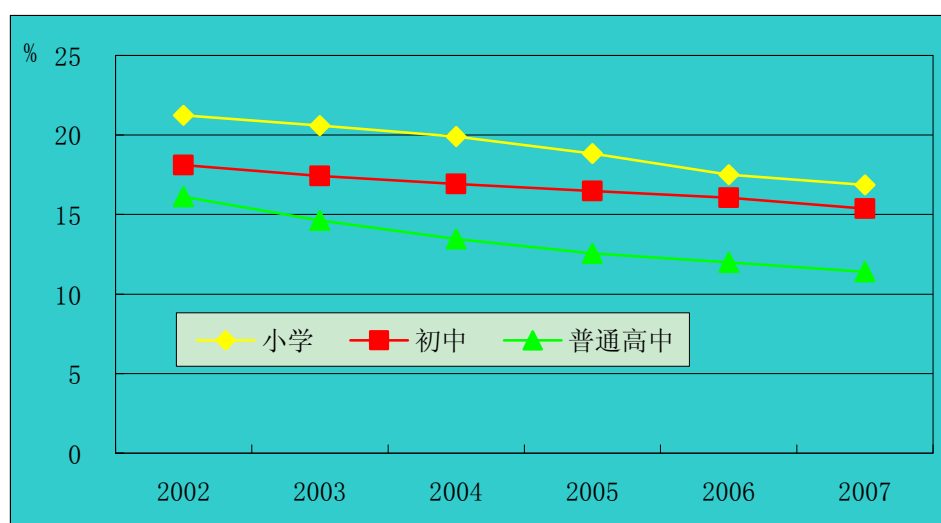
近年来，在各级政府努力下，随着一批年轻的新教师走向城市中小学教师岗位，全国城市中小学教师队伍年龄结构得到优化，总体上呈现年轻化的态势。

城市小学教师的平均年龄明显地区与农村，教师年龄结构不

断优化。2007 年，全国城市小学教师平均年龄为 35.9 岁，比农村小 3.3 岁，其中 35 岁及以下的年轻教师比例达到 55%，比农村高出 13 个百分点，46 岁以上的教师比例不到 20%。与 2002 年比较，城市小学教师队伍年龄结构逐步优化，46 岁及以上中老年教师的比例呈逐年下降的态势。2002-2007 年，城市小学教师队伍中，46 岁及以上教师的比例从 21.2% 下降到 16.9%，5 年间下降了 4.3 个百分点。全国 26 个省（市、区）城市小学教师 46 岁及以上教师的比例都出现了不同程度的下降，其中重庆下降了 11.8 个百分点。

城市中学教师年龄结构也出现逐年优化的态势。2002-2007 年，城市初中教师 46 岁及以上年龄教师的比例从 18.1% 下降到 15.4，下降 2.7 个百分点，北京、天津、上海三个直辖市教师队伍年轻化趋势更为明显，46 岁及以上的教师比例下降了 9 个百分点以上。城市高中教师 46 岁及以上教师的比例从 2002 年的 16.1% 下降到 2007 年的 11.4%，其中北京、天津、上海、安徽下降了 7 个百分点以上。

图 3 46 岁及以上城市中小学教师所占比例及变化(%)



（六）城市中小学教师社会保障体系进一步完善，教师待遇明显提高

近年来，各级政府依法采取措施，努力完善中小学教师的社会保障体系，取得突出成效。目前，城市中小学基本上落实了教师的养老保险、住房保险、失业保险以及住房公积金制度。

城市小学教师的生活条件和工资待遇不断改善。2006 年，我国城镇小学教职工的人均年收入达到 2.46 万元，比 2002 年增长 53.2%，其中东部地区城镇教职工的人均年收入达到 3.25 万元，比 2002 年增长 62.3%，其中北京、上海和浙江三省城镇教职工人均年收入超过了 4 万元；

城镇初中教职工人均年收入也实现了快速增长。2006 年全国城镇初中教职工人均年收入达到 2.52 万元，比 2002 年增长 51.7%。其中，东部地区城镇教职工人均年收入超过 3 万元，比 2002 年增长 58.2%。北京、上海和浙江三省市城市初中教职工人均年收入超过了 4.5 万元。

不仅城市中小学教师的经济收入和生活状况得到了明显改善，同时，城市中小学教师的社会地位和政治地位也不断提高，他们付出的辛劳也受到了党和政府以及广大人民群众充分肯定。实地调研表明，城区家长和人民群众认为广大中小学教师绝大多数教师能够做到为人师表，爱岗敬业。接受调查的城市学生也表示：教师是受人尊重和羡慕的职业。为了表彰城市中小学教师的辛勤奉献和弘扬真是宗教的社会风尚，一部分城市还将一批中小学教师选为人大代表、政协委员，每年都定期表彰优秀中小学教师，以进一步形成尊师重教的良好社会环境。

二、城市中小学教师队伍建设存在的突出问题及原因

得益于领先发展的经济社会环境与相对于农村较为优越的条件保障，我国城市中小学教师队伍建设在规模、结构、质量等方面取得了重大成就，但与城市教育率先发展以及现代化、信息化、优质化、个性化的发展趋势及其要求相对照，与广大人民群众日益增长的教育需求相比较，有效引导和激励城市中小学教师不断提升综合能力的发展机制尚未形成，尚未形成一种开放、有序流动和有利于提高教育教学水平的教师配置机制，城市中小学教师队伍建设中仍存在教师教育教学能力及综合素质不适应新发展，城市中小学教师配置结构不均衡、教师性别结构不当，教师专业发展不满足城市中小学教育发展需要，教师培训缺乏针对性，城市中小学教师资源配置不均衡，择校热愈演愈烈；教师工作任务繁重，心理压力大。这些问题严重影响城市中小学教师队伍建设，亟需采取措施予以积极应对。

（一）吸引城市中小学教师发展和提升综合能力的机制缺失

受体制建设和机制创新滞后的影响，目前城市中小学教师的综合素质和专业能力仍不满足城市在小学教育率先实现现代化的要求，难以发挥应有的支撑和引领作用。

1、城市中小学教师现行管理体制及发展环境难以造就优秀人才

受城市中小学教育发展大环境等因素的影响，在高考“指挥棒”作用下的城市教师管理体制，仍然鼓励和引导广大教师致力于知识灌输以及实行应试教育。现行制度对城市中小学教师提高自身素养、增强研究能力和指导学生实践能力等方面缺乏可操作

性要求，缺乏引导性的政策及评价、监督机制。即便是业余时间，广大城市教师也习惯于围绕各级检查、评比、排名、考试、升学以及备课、批改作业来安排自己时间和精力，在提高学生学习成绩和应试能力方面几乎注入了个人的全部热情，导致广大教师无暇顾及提高自身专业水平和综合素养，无暇顾及研究教育对象的特点和人的发展需要，导致广大城市中小学教师在提高自身综合素质尤其在指导学生全面发展方面没有动力和主观要求。

实地调研结果表明，一些城市中小学在教师管理、教师业绩评价、教师的表彰奖励等方面，均明显出现鼓励教师加班加点加任务的倾向，各级政府对教师主动研究学生、研究教育规律、研究人的发展需要、研究社会发展对教育、学生和教师自身发展新需求也没有具体的要求和相关监督机制，缺乏鼓励教师作为学生发展指导者、引路人而努力提升自身综合素质的可靠路径和有效保障。城市中小学教师队伍建设导向性机制的缺失，已成为造成一些教师不适应城市教育发展新形势、新任务的一个重要原因。

2、城市中小学教师教育教学能力及综合素质仍不适应新的发展

面对中小学教育发展新趋势，面对中小学教育普及程度达到较高水平后教育个性化、多样化和优质化的发展需要，城市中小学教师队伍的总体素质及其适应高质量、高水平教育需求的能力显得不足，尤其不满足人民群众多样化、可选择教育的需求。对此，相关的实地调研和抽样调查数据信息均有所体现。

在对城市校长的问卷调查中，31.6%接受调查的校长认为本校教师最需提高的是教育观念和思想，有28.9%的校长认为教师急需提高教学方法和手段。另外，还有15.7%接受调查的校长认为本校教师急需提高课堂组织能力。

城市中小学新教师最需进行“课堂教学及组织能力、师德修养和学生身心发展知识”等方面的培训。在接受调查的城市中小学校长中，31.4%认为本校新教师尤其需要提高课堂教学和组织能力。另外，还有17.7%的校长认为本校新教师需要加强学生身心发展知识方面的培训。

实地调查发现，城市中小学学生家长对于孩子老师尤其是对于孩子班主任老师的工作态度和职业素养均给予较高的评价，但对教师提高科学指导和帮助学生发展的能力、尤其是对于教师更新教育理念和促进孩子全面发展给予厚望，同时也有一批家长认为孩子的教师缺乏这样的能力和素养。

3、推动教师队伍建设的政策性激励机制不完善不落实

在城市中小学教师管理尤其是在教师专业发展方面，目前一方面缺乏激励广大城市中小学教师不断向上发展的有效途径或手段，而另一方面，已有的政策、机制又得不到有效的执行和落实，给广大教师焕发工作热情和促进城市中小学教师队伍建设带来不利影响。目前，小学教师中中级职务教师的比例有所提高，尤其是中老年教师中中级职务教师的比例已达到较高水平，但高级职务教师的比例相对很低，即使是北京、上海、天津这样的大城市，小学教师中高级职务教师的比例也不高，特级教师的称号一般人是可望而不可及。这样的教师职级制度及其执行状况，使得一部分获得了中级职务的中老年教师很难再有专业发展上的更高追求，对青年教师也造成不利影响，甚至成为职业倦怠的一个根源。在职级制度之外，尽管还有先进、模范、人大代表、政协委员等政治性、名誉性的激励手段与途径，但毕竟这一比例有限，也难以发挥制度性、长效性的激励作用。另外，城市中小学教师应该

享受的学术休假制度、在职专业进修等制度及政策、法规得不到全面、有效落实。形成稳定、有效的城市中小学教师队伍建设制度环境，仍存在很大的改革创新和探索发展空间。

4、城市中小学教师队伍建设与学校形成办学特色缺乏整合

城市中小学教师队伍发展及其特色与其学校办学特色相辅相成，互为融合。但目前大多数城市学校往往通过多种活动、建成多种标志性建筑，从硬件建设入手打造办学特色，而忽略了教师队伍建设是学校形成自身办学特色最核心、最关键的要素。在教师队伍建设以及教师专业发展中，对教师如何围绕个性化的办学特色选择进修和培训内容，对如何形成指导学生个性发展的教师能力特点，缺少统筹规划，缺少稳定、有效的引导思路与举措。如何将教师、校长个人的专业发展、个体的特色统筹、整合成学校办学和人才培养的特色，如何将教师队伍建设与学校办学特色有机地结合起来，并由此真正形成一个学校、一个城市中小学教育的特色，仍然是学校、城市教育管理部门需要进一步探索、需要进一步在实践中努力解决的全局性问题。

（二）有利于提高教育教学水平的教师有序流动、开放的配置机制尚未形成

在现行中小学人事管理体制、学校管理体制下，城市中小学教师队伍建设仍面临难以吸纳和聘用优秀人才进入教师队伍、难以形成和落实合理的退出机制、难以实现按照需要合理配置教师、以及合理调整教师性别比例等突出问题。其中有些问题仍属于与国家整体制度相关的宏观政策问题，有些则属于通过教育内容的制度改革和机制创新能够缓解和逐步解决的问题。

1、尚未真正形成有利于补充优秀青年教师的开放性流动体制

与发达国家已形成的一些保障中小学教师队伍不断更新、不断提高的制度及其成效对照，我国城市中小学教师队伍仍面临如何真正形成优胜劣汰、不断补充、不断更新的良性运行机制问题。很多城市学校、教育主管部门在实践中经常遇到如何按照办学要求和教师配置需要自主配置教师的问题，遇到如何推动正常的教师流动和退出机制建设的实际问题。很多城市都已建立了新的教师管理制度，但中小学教师队伍的正常流动、包括进修培训考核后再上岗等一系列制度，都很难得到落实，不利于城市中小学教师队伍发展更新、不利于吸引有志于教师事业且德才兼备的优秀人才进入教师队伍。

在城市中小学教师队伍建设过程中，除了难以实现教师队伍与外部岗位之间的流动，即使是在教育系统内部、在学校岗位之间，也难以实现合理的流动和岗位转换。目前，在城市中小学教师队伍中，有一部分教师，尤其是一批专业技能基础相对较差的普通高中的音、体、美、信息技术教师，他们知识更新困难、教育教学方法陈旧、难以掌握现代化教育教学手段，难以运用信息技术，难以适应新课改等方面的要求，但这批教师热爱教育工作、对学生有感情、有爱心，凭他们的丰富经验，完全可以转到小学、幼儿园继续从事教育教学工作，但限于目前的体制制约，城市教师在各教育层次之间的合理流动难以实现，这些教师在教育体系内部难以找到发挥自身价值和作用的用武之地，不仅造成教育资源的闲置和浪费，还可能造成诸多人事问题或矛盾。

2、城市中小学教师难以流动，不利于提升教师整体水平

城市中小学尚未建设起规范、系统和制度化的教师流动机制，

多数地区虽然建立了区域内城乡间教师的流动制度，但这种制度不是长期稳定的，许多相关政策、制度与之不配套，且保障机制不健全，影响城市教师队伍合理有序流动，不利于教育的均衡协调发展。

抽样调查显示，有超过八成的教育局长反映当地建立了区域内城乡间教师（骨干教师）流动制度，但大多仍属于宣传鼓动和试验性质，缺乏激励和保障措施，尚没有形成稳定可靠的运行制度，教师流动制度难以取得预期的成效。在校长问卷调查中，虽然 61% 的城市中小学校长反映本地建立了区域内城乡间的校长和教师的流动制度，但近 20% 的校长认为本地未能很好的执行、落实校长和教师的流动制度。

西部地区制定校长和教师流动制度的比例最低，执行效果也最差。西部地区有 23.2% 的局长反映本地未建立教师流动制度，比东部地区高 10 个百分点，40% 的局长反映本地未建立校长流动制度，比东部地区高 17 个百分点，46.5% 的局长反映虽然制定了相关的流动制度，但没有很好的执行，比东部地区高 24 个百分点。

在校长问卷调查中，24.75% 的城市中小学校长认为在加强教师队伍建设的进程中，迫切需要解决教师不能合理有序流动的问题，比农村校长比例高出近 10 个百分点。

专栏 1

日本教师定期流动制度

教师流动类型：同一市、街区、村之间流动；跨县一级（相当于我国省一级）行政区域间流动。

流动对象：在一所学校连续任教 10 年以上以及新任教师连续任教 6 年以上者；为解决定员超编而有必要流动者；在区、市、街道、村范围内的学校及学校之间，如教师队伍在结构上（专业、年龄、资格、男女比例等）不尽合

理，有必要调整而流动者。

流动频率：全国公立基础学校的教师平均每 6 年流动一次；多数的小中学校长一般 3-5 年换一所学校，每一名校长从上任到退休，一般要流动两次以上。

流动的实施程序（以东京都为例）：一般在每年的 11 月上旬，由县（都道府）一级的教育委员会发布教师定期流动的实施要旨，内容包括地区的指定、有关原则、要求等；全体教师填写一份调查表，其中包括教师流动的意向；由校长决定人选，在充分尊重教师本人意愿并与之商谈后，报上一级主管部门审核，最后由县（都道府）教育委员会教育长批准。校长一般由教育长直接任命换岗，本人也可以提出申请；在来年 4 月新学期前，流动教师全部到位。

——http://www.jyb.com.cn/xwzx/jcyj/szjs/t20070413_77529.htm

3、城市中小学教师配置结构中，女教师比例明显高于农村

越来越多地研究成果或个案表明，中小学阶段的教师往往对于少年儿童的性格养成乃至个人成长发挥十分重要的影响。国外中小学教育中非常注重调整教师的性别结构。目前，我国城市中小学教师中女教师比例过高，一些班级甚至很少有男教师上课。女教师所占比例过高将影响学生的性格形成，导致一部分男学生阴柔有余、阳刚不足，不利于学生的全面发展，甚至影响到一代人的成长和全民族的未来。

城市小学教师中女教师所占比例接近八成，性别结构失衡。2007 年我国城市小学拥有专任教师 90.4 万人，其中女教师 71.4 万人，占城市教师总数的 79%，比农村高出 27.7 个百分点。上海、山西、河北、吉林四省市城市小学女教师的比例更高，已超过了 85%。中西部地区城市小学女教师比例明显高于农村，全国有 10 个省份女教师比例的城乡差距在 30 个百分点以上，除山东外都属

于中西部地区。

城市中学教师的性别结构优于小学，但女教师所占比例仍高于农村。2007 年，城市初中女教师所占比例为 63.6%，比农村高出 20 个百分点，其中北京、天津和吉林女教师比例超过 75%。城市普通高中女教师所占比例为 51.8%，但仍比农村高出 10.5 个百分点，东部地区最高，达到 55.4%，其中天津、北京和辽宁三省市超过 65%。与 2002 年比较，全国 15 个省区高中教师中女教师比例增加 5 个以上的百分点。

表 5 2007 年城市中小学专任教师中女教师所占比例

单位：%

区域	合计	东部	中部	西部
城市小学	79.0	78.7	79.6	79.0
农村小学	51.3	55.7	49.9	48.0
城市初中	63.6	65.1	61.4	63.2
农村初中	43.7	47.2	41.9	41.6
城市高中	51.8	55.4	48.2	48.7
农村高中	41.2	45.3	38.4	39.0

实地调研结果表明，城市中小学女教师比例较高的原因主要在于城市经济相对农村发达，就业机会多，而教师职业相对其他职业来说，目前在个人发展和工作待遇等方面都缺乏应有的吸引力，因此在城市中男性不愿意报考师范院校，也不愿意从事教师这一职业。而相对于女性来说，教师的职业比较稳定，稳定的职业是女性选择职业时的优先选项。

专栏 2

教师招聘会咋就成了“女儿国”？

主持人纪秀君：日前有媒体报道，宁波市第六届教育人才供需洽谈会举行，

求职者大多数是女性，教师招聘会好比“女儿国”。可学校却更偏向招男性，这让供求双方都犯了难。学校想招男性，而男性应聘教师岗位的少，您怎么看这个现象？男性为什么不爱当教师？

北京五中分校校长杨春林：这种现象很普遍。拿我最近参加的两个招聘会来说，从人流来看，来应聘的女性和男性的比例大概是3：1。在我们收的500份简历中，男教师不足50份。男性不爱当教师是有一定原因的。青年人特别是男性想有更好的发展，他们不认为教师是一个理想的职业。从待遇来看，教师工资虽然在不断调整，但还没有等同于公务员的待遇，而且这种调整的力度还不能对有能力男性产生更多的吸引力。

北京市第十七中学男教师李子丹：“当老师就是看孩子”，这可能是多数男性不想当教师的最主要原因。男性在许多岗位都有就业优势，所以同等条件下，男性一定会首选去机关或公司。同样都是大学毕业生，发展好的在公司每个月能拿到5000元到6000元。可是我们当教师的，每天早上7点到校看学生早读，晚上快6点才能判完作业回家，但收入差了不少。从一定程度上讲，收入上的差距影响了一些男性的选择。

北京师范大学教育经济与管理博士生苏红：我觉得招聘会男性少可能有以下几个原因，首先，男性师范毕业生的人数本来就不多，供给不足让人感觉男性不愿去应聘教师岗位。其次，传统的观念认为教师职业待遇一般，比较稳定，适合女性的个性。但对男性的角色期望和社会期望就不一样，认为男性应该出去“闯一闯”，要投入到社会中奋斗拼搏一把，而教师职业在传统观念中“没有挑战性”，不适合男性。所以当有“高收入、有挑战性”的工作机会时，男性不会选择当教师。

——摘自《中国教育报》

（三）城市中小学教师专业发展及能力提升的支持体系不完善

教师的专业发展不仅是教师队伍建设的重要内涵，同样也是教育发展规划、相关体制机制建设以及教育管理工作的一个重要方面。世界各国围绕促进教师专业发展，在教师职前教育培养、职后继续教育与各类培训、在职研修以及相应的评价体系建设等方面，进行了广泛的实践和探索，积累了很多经验。与之相比，我国中

小学教师专业发展尤其是职后继续教育、培训方面仍缺乏系统规划设计，相关的制度、政策不连贯，支持、保障及其评价体系不健全。尤其在城市，中小学教师的专业发展状况不满足师资队伍建设要求，与城市中小学教育发展的需要仍有较大差距。

1、教师培养中缺乏城市中小学教育多样化和个性化发展的针对性

我国中小学教育发展进入到新的历史阶段，尤其是在城市，教育发展需求、外部环境、办学条件、发展目标、教育成效以及对市场发展的贡献的评价标准等，都发生了重要变化。我国师范教育以及培养师范生的其它院校的人才培养仍主要体现为应试教育的培养模式，难以适应城市基础教育现代化、多样化、个性化的发展需要。作为培养中小学教师的工作母机，一些师范院校尽管在培养师范生指导学生提高学习知识能力方面很发达，但总体上仍缺乏造就更多个性鲜明教师的环境和氛围。

教师培养缺乏城市针对性和相应的创新能力。在师范生培养过程中，引导师范生养成自我发展、自我完善的理念缺乏有效落实的载体，支持和鼓励师范学生在实践中学习、在实践中提高教书育人能力、提高指导学生适应社会和实现全面发展意识的环节不健全。导致部分毕业生的知识构成、教师专业素养、包容精神、个性尊重意识、指导学生发展的能力和应由的爱心不够。相反，新任教师在教育教学实践过程中如何指导学生得高分能力和热情，显然已经超过了如何指导学生做人、做事和实现全面发展的能力与投入。

2、城市中小学教师培养缺乏系统规划，不适应新形势的要求

城市中小学教师专业发展尤其是教师的继续教育、各类培训、在职研修、在职学术休假、脱产培训，是教师队伍建设以及实现城市教育率先现代化的全局性、战略性任务，其规划、管理和落实涉及到多个行政部门，同时更是一项具有专业特点的工作。但在目前的实际管理和落实过程中，各级教育的教师专业发展上缺乏系统的规划设计和清晰的发展思路。在一些地方，城市中小学教师的专业发展缺乏规范有序的管理，缺乏完善的执行体系，缺乏科学有效的监督、评价体系，相关部门并不明确各自的职能范围及其责任，政府部门职能的越位、缺位、错位现象同时发生，甚至出现与教育、与教师队伍建设并非直接相关的部门也给学校下达培训任务甚至安排培训指标的乱象，将城市教师继续教育及培训要求的较高的专业性混同于一般性培训，给学校教师队伍建设和教师的专业发展带来困惑。

教师专业发展的支持及保障体系不满足城市中小学教师队伍建设需要，单纯的由上至下培训模式不适应城市中小学现代化教学需要的变化。外语教师的培训既没有外教直接参与，也难以为受训教师提供提高外语教学能力所需的特殊条件与环境。在一些城市，中小学外语教师接受的培训尚不如一些学生课外接受的培训更具有质量保障。

3、城市中小学教师培训内容更新滞后，针对性不强，经费保障不足

城市中小学教育环境尤其是中小学教育教学对象及其需求等方面的诸多新变化，尚未涉及地反映到城市教师继续教育的理念、课程教学体系以及教师专业发展体系。尤其是心理辅导、心理健

康干预、信息化网络技术的实际运用、与学生家长的交流及沟通以及校本研修、自我发展等方面的知识及其应用技能培训很不够，不利于促进城市中小学教师队伍建设和提高教师的实际教育教学能力，不利于实际提高城市中小学教育教学质量和促进学生实现全面发展。

中小学教师培训经费短缺，个人负担过重。培训经费来源不足，制约着教师接受继续教育和知识更新。据抽样调查，36.7%接受调查的城市中小学校长反映，目前没有稳定的教师培训经费来源，不能适应教师专业发展的培训需求；52%接受调查的城市中小学教师反映，参加培训的教师个人承担了半数以上的培训费用，严重影响教师培训积极性。

城市中小学教师的培训负担较重。从对全国范围内 34000 多名城市中小学教师的抽样问卷调查情况看，目前教师普遍认为培训费用负担比较重。41.4%接受调查的教师认为参与培训的教师个人负担较高。实地调研也发现，城市教师个人参与培训负担比例较高，是当前教师培训中的主要问题。中部城市这一问题更为突出，问卷调查显示，中部城市接收调查的小学教师中有 35.9%表示需要全额承担培训费用，比东部城市高出 10 多个百分点；中部地区有 38.7%的城市初中教师要全额承担教师培训费用，比东部地区高出 15 个百分点，另外还有 36%的初中教师要承担大部分或半数费用。

城市中小学教师培训的内容现实针对性不强，不能满足教师提升教育教学能力的实际需要。尽管这些年来城市中小学的教师培训受到了教育部门、学校和广大教师的格外重视，培训的规模和质量也在不断改善，但是，随着社会经济的发展和教育观念、

教育需求的变化，现有的培训仍然缺乏科学的设计与规划，缺乏系统的组织与安排，诸多部门、机构组织的不同主体的培训内容之间缺乏互相衔接，更缺乏明确的目标和过程评价。教育内容现实性不强，缺乏针对性。

另外，实地调研中大批城市教师反映他们接受的继续教育培训理论与实践相脱离，内容陈旧，不切合教育教学工作实际；可操作性弱，与实际教学不相符；学非所用，许多内容与学校教材相脱节等。从教师抽样问卷调查的情况看，分别有 16.3%和 14.4%的城市教师认为目前的教师培训内容与教学实际相脱节或培训模式陈旧。调查发现，这是除培训机会较少、工作忙没时间外，目前城市教师培训中存在的第三大主要问题。

根据对教师培训内容的抽样调查，我们可以很清楚地看出，现实的培训内容和教师所期望的培训内容有较为明显的差异。目前开展的新课程培训和师德教育与教师的培训期望有较大的反差。据抽样调查结果，虽然有 72.8%的教师接受了新课程培训，37.5%的教师接受了师德教育，但实际却只有 17.5%和 2.6%的教师希望接受这两方面的培训，现实培训和实际需要分别相差 24 和 31 个百分点。而在教学方法和心理教育培训这两个方面，教师的培训需求明显高于现实的培训内容，分别有 46.2%和 29.2%的教师要求开设这两个方面的培训，比实际参加这两方面培训的教师比例高出了 19.3 和 10.6 个百分点。

4、城市中小学教师校本培训体系及其评价不健全，难以激励教师积极参与

在城市中小学，许多地区正在实践探索教师的校本培训，常用的方式主要是从校本教研、教学实践中对教师进行培训，因而

在培训内容上普遍存在重实践、轻理论现象。在中小学教师培训中，缺乏对教师进行严格的学术性训练，缺乏从对教师学科知识以及教学科研能力培养的要求出发促进教师专业化发展。

城市学校实施校本培训过程中，受训教师与教研机构或大学专业知道人员的联系，难以得到有效的指导，更少有机会发展批判性思维和批判的技巧。像美英等国那样关注如何提高教师的学术水平和专业化发展不够。目前的校本培训主要是针对学校教师教育层次的改革，缺乏与学生、与教材等同步推进改革。因此，城市中小学教师的校本培训，对当前教育教学改革的促进作用尚未得以释放。

校本培训是把培训、教育教学和科研活动紧密结合起来教师教育的有效形式，将培训与教育教学实践和校本教研紧密结合，在城市中小学推广具有广阔的前景。唯其如此，校本培训才能取得真正的效果。然而，当前的教育评价过于重视学生学业发展的指标，不利于深入推进教师的校本培训。再加上教师的工作压力较大，在缺乏动力和有效组织的背景下，没有足够的时间和精力进行学习和反思，表现为在知识共享上存在保守倾向。另一方面，城市中小学教师总体上其教育教学理论知识更新缓慢，教师主动学习能力不强，教育教学观念得不到及时更新，使教师不能很好的将教育理论物化为课堂教学行为，更谈不上能具备参与校本教研的能力，甚至导致校本培训与校本教研严重脱节，校本培训成为无源之水，无本之木。

另外，当前的校本培训缺乏有效的激励机制和质量标准，所以难以对校本培训质量进行有效评价，由于不同中小学中指导和评价人员的组成及其水平不同，国家又缺少评价教师培训结果的

标准化指标及其标准，所以如何评估以学校为基地的校本培训的质量与成效，如何建立校本培训的质量标准，就成为一个需要解决的问题。在校本培训中，由于受功利化倾向的影响，培训大多以校本教研为载体，处于低水平的简单重复。同时，培训中理论培训相对缺失，甚至只限于经验交流，长此以往，广大教师逐渐失去了参与的热情。

专栏 3

教师继续教育过于形式化、缺少实效性

民盟宣武区工委对北京市宣武区四所示范性高中教师继续教育现状的调查分析表明，教师继续教育中存在的最主要问题是过于形式化、缺少实效性。

调查结果显示当前城市教师继续教育存在许多问题，如脱离教学实际、教师水平参差不齐、授课内容陈旧、教学形式死板等，其中“过于形式化，缺少实效性”最为突出。究其原因，我们认为目前的继续教育经常是为了继续教育而进行继续教育，多数情况下是为行政命令所左右，缺少深入细致的调查与研究，对本区一线教师的真正需求缺少准确全面的了解。因此，所制定的政策和所设置的课程，缺少针对性，所形成的结果必然是“大拔轰”，走过场，缺乏时效性，缺少本区的特色。这对许多需要真正提高教学水平的教师而言，既浪费了时间，又产生了厌烦情绪，以致出现消极应付的局面。

——<http://www.bjxw.gov.cn>，民盟宣武区工委，2006年9月6日

（四）城市中小学教师资源配置不均衡，择校热愈演愈烈

近年来，城市中小学的“择校风”愈演愈烈，择校问题的关键是择教师，优质的教师资源配置不均衡是导致城市“择校热”的关键因素。目前，在一些城市，优质的教师资源主要集中在少数学校，而一般学校或者薄弱学校优质教师资源短缺。

为了有效的反映城市中小学教师资源配置情况,我们选取了 9 个省¹的城市中小学,按照最高 20%学校与最低 20%学校进行了抽样分析。分析表明,无论是教师学历、职务还是教师年龄都存在一定的县际差距。

1、教师学历存在较大的校际差距,难以适应均衡发展的需要

虽然目前许多城市采取积极措施促进教师流动,以推动义务教育的均衡发展,但受多种因素的影响,目前城市中小学教师队伍素质仍存在明显的校际差距。

小学大专及以上学历的教师比例最高 20%校与最低 20%校相差近一半。2006 年最高 20%的学校达到 98.6%,而最低 20%的学校仅为一半左右。西部地区的广西、贵州、云南最高 20%的学校与最低 20%的学校相差 50 个以上的百分点。

普通初中本科及以上学历的教师差距更大。2006 年最高 20%的学校达到 87%,而最低 20%的学校仅为 28%,相差 59 个百分点,其中湖南、广西分别相差 65 和 71 个百分点。

从普通高中教师学历合格率来看,最低 20%校还有 30%的教师未达到国家规定的学历标准,而最高 20%校的教师学历已经全部达标。

表 6 2006 年城市中小学教师学历与职务的校际差距

单位: %

	最高 20%学校	最低 20%学校	差距
小学专科及以上教师比例	98.57	50.71	47.86
初中本科及以上学历教师比例	86.97	28.11	58.86
高中本科及以上学历教师比例	100.00	70.68	29.32

¹ 这 9 个省为河北、黑龙江、河南、湖南、内蒙古、广西、贵州、云南和新疆。

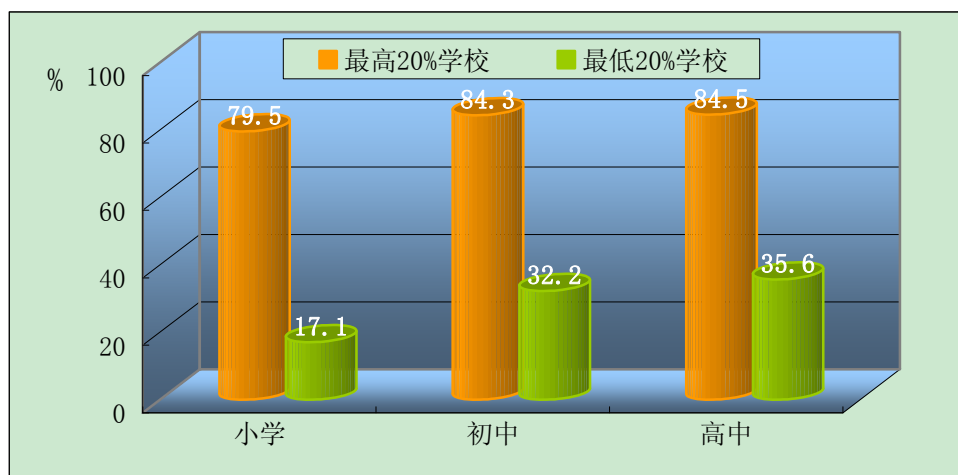
2、教师职务的校际差距更大，难以发挥薄弱学校教师的积极性

目前我国中小学教师在职务评聘方面存在诸多条件限制，薄弱学校的教师在职务评聘方面不具有优势，往往是示范学校或者重点学校的教师更容易评上中高级职务，导致学校与学校之间的差距越来越大。

2006 年小学中高级职务教师比例最高 20%学校平均达到 79.5%，而最低 20%学校平均仅为 17%，二者相差 60 多个百分点。其中广西最低 20%学校的教师没有中高级职务，贵州和云南也都低于 10%。

中学中高级职务教师的比例差距也在一半以上。2006 年初中中高级职务教师比例最高 20%学校达到 84.3%，而最低 20%学校仅为 32.2%，二者相差 52 个百分点，其中广西这一差距超过 70 个百分点。

图 4 2006 年城市中小学教师中高级职务教师比例的校际差距



普通高中中高级教师职务的分配也存在同样的问题，2006 年普通高中中高级职务教师比例最高 20%学校达到 84.5%，而最低 20%学校仅为 35.6%，二者相差 49 个百分点，其中河北、广西和新

疆的差距在 50 个百分点以上。

教师素质的高低是决定教育质量的关键，城市中小学校与校之间如此大的教育差距，导致薄弱学校教育质量难以提高，教育均衡发展难以推进，学生和家长对优质教育资源的选择取向也难以控制。

专栏 4

中小学“择校”国外怎么做

美国：“择校生”比例仍不大

美国的公立中小学都实行按家庭所在学区就近入学的原则，居住在某一地区的居民，其子女原则上只能到附近的某一所或几所学校就学，一般不允许自行择校。在过去的几年中，纽约市每年都有 10%到 20%的公立学校未能达到联邦政府“不让一个孩子掉队”法案规定的标准，经排名后被定为“需要改进的学校”。某一学校一旦被列入这样的名单，校方就必须允许家长将自己的子女转到该校附近属于本学区的其他公立学校就读，或者提供免费的课后辅导。采取这一措施的初衷是要促进学校竞争。而许多美国家长让子女上名校出人头的意识并不强，他们一般尊重子女的意愿，让他们找到自己在社会中的位置。

德国：不同阶段看“择校”

德国的小学也叫“基础学校”，学制一般 4 至 6 年。由于没有重点与非重点之分，孩子上学不存在选择学校的问题，一般就近入学。在德国，学生们根据小学阶段的平时表现和成绩，选择进入不同类型的中学，主科平时成绩是选择中学的关键。多数普通成绩的小学毕业生进入学制 5 年的完全中学，毕业后多接受职业教育。小学成绩中等的人进入实科中学，6 年毕业后就读专科学校。他们毕业后主要从事职业教育、护士、试验员或银行职员。只有小学成绩特别优秀、各种能力和表现良好的小学生才能进入学制 9 年的文理中学，这类学生比例只在 30%左右。

日本：基本没有“择校”现象

日本在义务制教育阶段大力实施平等教育，均衡各公立学校之间的教育资源，并通过一定的私立学校作为补充，基本上没有“择校”现象。日本也

实施九年义务教育，义务教育阶段的公立中小学全部免费并实施平等教育。日本公立学校的教师一般都享受全国统一的公务员待遇，因此为教师跨校际进行交流打开了方便之门。公立校长不得连任，连任者需在校际之间轮换。而教师在6年内一般都会流动一次。日本义务制教育阶段，执行统一、规范的教学要求。日本国家在调剂各地教育经费的同时，制定整个教育的大政方针，决定教学内容、颁布教学大纲、提供教科书，各学校学习的内容都根据文部科学省制定的《学习指导纲要》制定。这样就使得全国的基础教育基本上能保持一个比较齐整的水平，实现了全国各校之间的教育教学均等。

——《参考消息》2006年7月21日

（五）城市中小学代课教师有所增加，教师工作任务繁重，承受较大心理压力

城市中小学教师配备仍较为紧张，不满足城市中小学教育教学面临的新环境新要求，广大教师面临繁重的工作负荷，一部分教师感到身心疲惫、承受较大的心理压力，不利于教师队伍的建设发展。

1、西部城市中小学教师配备紧张，城市普通高中教师存在较大缺口

目前，尽管全国在积极推进素质教育，减轻学生负担，但城市中小学教师的工作任务仍较繁重，教师编制标准过于紧张，给教师工作带来压力。

2007年，全国城市小学生师比为19.5:1，西部城市高达21.2:1，明显高出全国平均水平，甚至超出了现行的标准要求。与2002年比较，城市小学生师比还有所提高，其中西部地区城市提高幅度更大。贵州和云南两省城市小学生师比分别高达24.7:1和23.8:1。

表 7 2007 年城市中小学生师比情况

单位: %

	小学	初中	普通高中
全国	19.49	15.76	16.58
东部	19.01	15.18	15.20
中部	19.07	15.91	18.07
西部	21.21	17.00	17.57

城市中学生师比配置也高于国家现行的教师配置标准。2007 年, 全国城市初中生师比为 15.8: 1, 西部城市初中为 17: 1, 宁夏、安徽、陕西、贵州、广东、四川、海南 7 个省区超过 18: 1。2007 年城市普通高中生师比为 16.6: 1, 中部地区城市为 18.1: 1, 安徽、河南、内蒙古、陕西、广西、吉林、宁夏 7 个中西部省区超过 18: 1, 对比现行普通高中教师配置标准, 这些省区教师配置仍较紧张。

现行《中小学教职工编制标准》规定, 城市普通高中的学生与教职工的比例 12.5: 1, 按照 2007 年的城市普通高中专任教师占教职工的比例, 转换成生师比为 15.5: 1。如果按照这一生师比标准进行测算, 全国普通高中应配置 57.6 万名专任教师, 而 2007 年实际仅有 53.9 万名专任教师, 缺 3.8 万, 占普通高中应配置专任教师数量的 6.5%。

2、教师有编不补, 城市代课教师有所增加

城市代课教师是我国城市化进程和经济发展过程中出现的一种现象, 由于城乡发展的差距, 部分农村优秀的教师脱离农村到城市和经济发达地区充当代课教师, 从事教师职业, 他们为城市教育的发展做出了积极的贡献。但由于受教师编制和财政的影响, 从农村走出的正式教师在城市得不到应有的待遇, 代课教师的工

资仅为正式编制教师的 1/2-1/3, 因此一些地方的城市中小学尽管教师缺编也不愿意补齐, 宁愿聘用代课教师。

近年来, 城市代课教师有所增加。2007 年, 我国城市小学有代课教师 3.3 万人, 虽然只占全国代课教师的 12%, 但与 2002 年比较, 增长了 24.4%。其中广东城市小学代课教师最多, 占全国城市小学代课教师总数的三分之一, 占广东城市小学岗位教师(专任教师+代课教师)的 10.2%。山西、安徽、青海和新疆四省小学代课教师占岗位教师的比例也超过 5%。

表 8 2002-2007 年城市中小学代课教师情况

	代课教师数量(人)			代课教师占岗位教师的比例(%)		
	2002 年	2007 年	增长	2002 年	2007 年	增减
小学合计	26707	33231	24.4	2.87	3.55	0.7
东部	12074	16597	37.5	2.82	3.49	0.7
中部	7996	9686	21.1	2.71	3.65	0.9
西部	6637	6948	4.7	3.18	3.54	0.4
中学合计	32500	36138	11.2	2.84	3.00	0.2
东部	14082	13659	-3.0	2.61	2.31	-0.3
中部	10481	14738	40.6	2.91	4.11	1.2
西部	7937	7741	-2.5	3.23	3.05	-0.2

城市中学有代课教师 3.6 万人, 占全国中学代课教师总数的三分之一, 比 2002 年增长 11.2%。城市代课教师 80%左右集中在东中部地区, 其中广东、山西、河南城市中学代课教师最多, 占全国城市中学代课教师的 10%以上。

专栏 5

深圳近万代课教师亟盼同工同酬

据统计,深圳现有代课教师 10782 人, 占全市教师(仅指公办学校)总数的 1/6, 而全市公办中小学空编总数高达 9943 人。产生这种现象的原因有二: 一是在学校教职工编制相对不足的情况下, 聘用代课教师可缓解教学力量不足的矛盾; 二是学校拿出适当比例的空编用于聘用代课教师, 有利于搞活学校内部的用人机制, 还可避免今后因生源萎缩而带来的教职工分流压力。如南山区政府要求每个学校要预留 15%的空编。

所谓“空编”, 即学校按学生数获得编制数, 比如 100 个, 实际只拿出 80 个给教师, 剩下 20 个编制。由于市区财政并未对代课教师有财政补贴, 只管按编制数拨款, 因此空编的经费主要被学校用于支付代课教师薪酬。一个空编可以养 3—4 个代课教师。

——<http://www.sina.net> 2008 年 09 月 09 日 11:48 南方日报

3、班级规模较大, 大班额比例高, 客观上加重了教师负担

目前我国城市中小学班级规模的标准相对较大, 小学每班设定标准为 40 人, 初中为 45 人, 高中为 50 人, 而发达国家尤其是 OECD 国家班级规模一般在 25-35 人左右。实地调研发现, 一些城市中小学, 特别是质量相对较好的实验中小学、示范性中学, 实际班额远远超过现行的标准定额, 班级规模甚至高达 70-80 人左右。班级规模大, 既增加了教师的工作负荷, 也不利于提高教育教学质量, 更不利于学生的个性化发展。

2007 年, 我国城市小学大班额(55 人及以上)比例为 27.8%, 中西部地区有超过三分之一的班级规模在 55 人以上。其中青海、宁夏、湖南、河南、甘肃、四川、海南、江西 8 个省区城市小学大班额比例超过 45%。城市初中大班额比例为 35.1%, 中部地区城市初中大班额比例为 46.1%, 占班级总数的近一半。2002-2007 年,

全国 14 个省份城市初中大班额比例有所提高，其中，宁夏、海南、四川、新疆 4 个省区提高了 5 个以上的百分点。

城市普通高中大班额现象更为严重。2007 年城市普通高中大班额比例为 46.4%，中西部地区超过 50%，其中河北、山东、安徽、河南、湖北、内蒙古、四川、甘肃和宁夏 9 个省份这一比例在 60% 以上。与 2002 年比较，20 个省份城市普通高中大班额的比例有所提高。

表 9 2007 年城市中小学 56 人及以上大班额比例情况

单位：%

	小学	初中	普通高中
合计	27.82	35.09	46.44
东部	19.34	26.09	35.20
中部	37.41	46.07	57.84
西部	36.85	42.14	54.14

4、城市中小学教师工作压力大，身心健康受到影响

城市中小学教师普遍承受较大的工作压力。在对城市中小学教师进行的抽样调查显示，有 88.8% 接受调查的城市中小学教师反映工作压力较大或过大。其中，反映压力过大的教师比例为 37.3%，比农村高出 7 个多百分点。小学教师反映压力大的前三项原因依次为：检查评比考核、安全责任、学生管理。初中教师反映压力大的前三项原因依次为：学生管理、考试升学压力、检查评比考核。在家长评价教师的众多因素中，把学生成绩和升学率排在第一位的比例为 72%。

较为繁重的工作及其较大的工作压力大，必然给城市中小学教师身心健康带来不利影响。据抽样调查，36.5% 接受调查的城市

中小学教师反映经常精神疲惫，不能集中注意力，这一比例比农村高出 12 个百分点。其中，东部城市教师反映经常疲惫的比例更高，达到 38.1%；反映经常精神焦虑、经常因为一些小事而不能控制和发脾气的小学中小学教师比例为 17.7%。

专栏 6

谁偷走了教师们的健康？

19 日，记者从河南平顶山市卫东区医院获悉，该院近日给全区 1392 名教师进行了体检，体检结果令人惊讶，身体完全健康者仅 28 人，仅占体检教师总数的 2%。

——摘自 2005-10-26 10:41:02 人民网

为教师减负刻不容缓

四成广州教师有职业病，在心理病患者中教师人数最多，来自广州一医院的调查结果给我们的教师们提了一个醒，在教书育人的同时，要照顾好自己的身体，调节好自己的心理。这样的事实也给社会敲了一记响钟，在宣扬教师蜡烛精神的同时，也要多关注些教师的工作环境和社会压力，为教师的心理压力减负。

教师职业的特殊性使得其承载了太多的期望和社会责任，这恐怕是造成教师心理压力过大的主要原因。教师扮演的是传道授业解惑的为人师表角色，社会对教师的期望值远远高于普通人，你选择了教师这个职业，就要甘为人梯，就要像蜡烛一样燃烧自己照亮别人。过高的社会期望、过于神化的职业定位迫使老师们向着“完人”的方向努力，错位的职业价值标准让教师们背上了沉重的心理负担。

其次，在现行的教育体制下，教师大多处于被动的地位，学校把升学率的要求、考试的压力等直接转嫁给教师，教师整天忙于“搬运”知识。这种应试教育带来的激烈竞争也在恶化着教师的身体和心理状况。

此外，不断增加的工作量、家长望子成龙的期望都要求教师尽可能地付出更多。学生减负的声音喊了很久，却很少能听到为教师减负的声音。其实只有高素质的教师，才能教育出高素质的人才，要想保证素质教育的质量，首先要为教师减负。

我们都希望教师在面对现实的压力时，仍能坚守自己的职业精神，甘为

师表，以身垂范。当然这首先需要教师个体能在压力面前自我调节，保持良好的心理状态，但最重要的还是社会为教师创造宽松和谐、心情舒畅的工作和生活空间。

为教师的心理减负，这或许是送给教师节最好的礼物。

——广州日报，2004-09-10，李龙

三、形势挑战、发展目标与对策建议

（一）形势挑战

我国中小学教育正处于一个新的发展时期，正逐步从满足人民群众“有学上”转向“上好学”。尤其是城市中小学教育发展，更面临现代化、信息化、多样化的办学环境和教育需求，面临提高质量、全面实施素质教育、努力培养创新意识和促进学生全面发展的任务。城市中小学教育发展的内外部环境变化，必然对城市中小学教师队伍建设和提高中小学教师质量、水平提出新要求，带来新挑战。

1、城市率先实现教育现代化，要求教师素质和能力的率先现代化

我国城市中小学教育已全面普及，教育现代化被提上议事日程。发展现代化，应该“先化人后化物”。就教育现代化而言，更应该是先化教师，即以现代化的教师去培养现代化的人才，通过建设现代化的教师队伍推进教育的现代化。

为此，要求城市中小学教师：

——在学历上，从低层次型向高层次型发展，从目前的专科和本科逐步提升到本科和研究生。

——在业务能力上，从单一型向全能型发展。教育现代化发展

要求教师一专多能，知识面广，把理论和实践紧密结合，使知识和技术有效地转化为生产力。

——在教学水平上，从守摊型向开拓型发展。开拓能力包括信息处理能力、解决问题能力、创造能力、预见能力和决策能力。

——在教育研究水平上，从经验型向科研型发展。中小学教师不再是单纯的知识传授者，而需要参与教育教学研究，形成一支“科研型”教师队伍。

——在业务进修上，从“终结型”向“回归型”发展。要求教师根据形势变化，积极主动的参与各种培训，丰富自己的教学技能和教学实习经验。

2、城市教育多样化、特色化要求从以知识为本转向以学生为本

在城市中小学实现全面普及后，人民群众对基础教育的需求发生了变化，希望接受个性化和优质化的教育需求日益增长。城市中小学教育多元、优质和特色发展，过去那种片面突出知识教学的知识本位教育发生了变化，关注每一个学生发展的以学生为本的教育理念、教育教学模式正占据主导地位。以学生发展为本的教育模式强调育人的功能，把人的发展放在教育最重要的位置，强调知识教育为人的发展服务。这就要求广大教师切实以是否有利于人的发展作为教育的目的和标准，来组织教学并设计教学过程，并通过帮助学生学会学习、形成积极主动的学习态度、克服学习中的毛病和缺点，来实现提高教育教学质量的目标。

“以学生为本”的新教育理念充分体现了“以教师为主导，以学生为主体”的教育思想、教育教学模式，确立了新型的师生关系。教师的职责在越来越少地传递知识，而是越来越多地激励思考，除了他的正式职能以外，他越来越成为一位顾问，一位交

换意见的参与者，一位帮助发现矛盾论点而不是拿出现成真理的人。中小学教师角色、职能的转变，对于教师队伍建设和发展必将产生重要的影响。

3、城市信息化发展，对教师信息化素养和专业水平提出了高要求

目前，我国的信息化正处于快速的发展变化之中，网络查询、在线学习在许多城市都已是广大市民的日常生活组成部分。与此同时，城市中小学自身的信息技术水平也得到了迅猛发展。2007年，我国城市小学建立校园网的学校比例达到 55.3%，比 2002 年提高 38 个百分点，其中东部城市小学的建立网学校比例超过三分之二；城市初中建网学校比例达到 62.3%，比 2002 年提高 37 个百分点；城市普通高中建网学校比例达到 78%，比 2002 年提高了 40 个百分点，其中东部地区已达到 87%。

城市教育信息化的快速发展，不仅对教师提高自身教育信息能力带来新的推动，同时也将带来教育教学理念、教育教学模式、人才培养方式、教育质量评价等方面的变化。为适应城市信息化以及城市教育信息化的发展，城市中小学教师必须具备较高的信息能力，能够利用信息技术，更新教育观念、改进教学方法，能够在信息时代，指导学生积极主动的运用探究的方法进行学习，主动猎取认知对象，在过程中学会发现问题、提出问题并解决问题，让学生主动学习，而不是被动灌输。

另外，在许多发达国家，中小学教师充分利用网络 and 现代信息技术与学生、家长进行交流和沟通已成为一种重要的工作方式，很多中小学教师可以对学生提出的问题通过网络进行一对一的指导或在线讨论。身处信息化发展中的城市中小学教师队伍建设以

及教师个人的培训提高，必然要面对这样的世界发展趋势和信息化教育发展要求。

4、不断变化的新环境对城市中小学教师队伍稳定提出挑战

目前我国城市中小学教师职业，与城市诸多相近的行业比较，除了工作较为稳定外，工资待遇和地位都不具有优势，而且工作负荷大，来自各方面的要求高，很多合格的优秀年轻人并不把城市教师职业作为具有前景的个人职业和发展道路选择。在问卷调查中，有 18%的城市中小学教师明确表示并不喜欢教师这个职业，还有 33%的教师表示说不清楚是否喜欢教师职业。另外，在问到不喜欢当教师的原因时，26%的教师认为是工作压力大，排在首位，另外还有 23%的教师不喜欢当教师的原因是因为收入低，这二者合计占到 50%，说明由于内外两方面原因，目前我国城市中小学教师队伍建设受到冲击，影响教师队伍的持续健康发展。

如何保持目前城市中小学教师队伍稳定也是城市教师队伍建设面临的一个重要问题。在 542 份城市中小学校长问卷中，有 261 名校长反映本校近三年来有教师流失，所占比重为 48.3%，明显高于农村 35%的比例。在流失教师的各种流向中，21.1%的教师“进机关”，18.9%的教师“转其他行业”，比农村高出 9 个百分点，还有近 5%的教师选择“其他”去向。在所有流失教师的原因中，“个人发展问题”占的比重最大，达到 40.2%，其次“条件待遇问题”32.1%，二者合计超过 70%，说明目前我国城市中小学教师这一职业缺乏吸引力，教师的个人发展受到限制，教师队伍流动较大。如何从政策上、机制上逐步优化和改善城市教师发展面临的环境，不仅是城市中小学队伍建设发展的重要条件，也是进一步把教育放在优先发展战略地位、确保中小学教育实现科学发展的重大目

标。

（二）城市基础教育教师队伍建设的发展目标

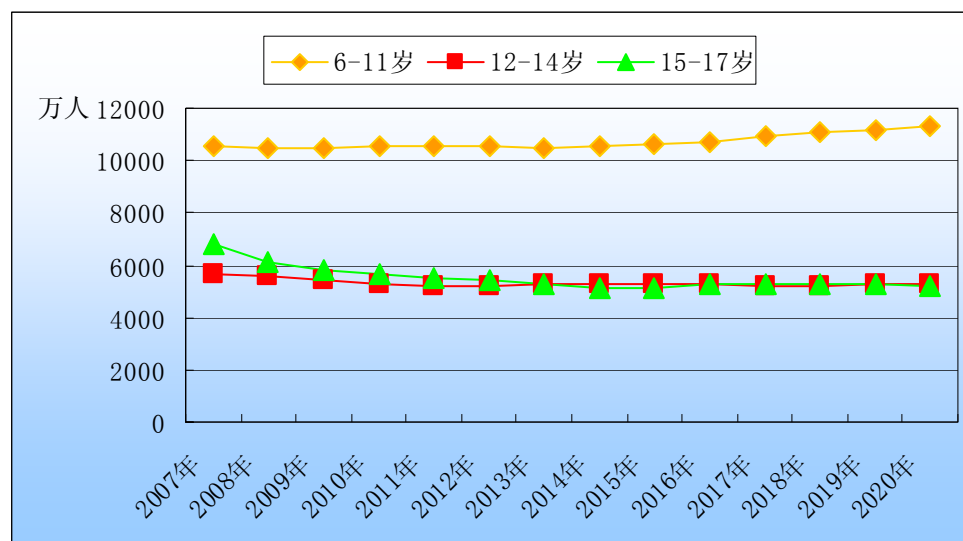
城市中小学教育发展的新形势、新需求必然给教师队伍建设发展带来新任务、新要求，为适应和保障城市中小学教育实现科学发展，为满足教师队伍建设配置等方面的要求，需要对城市中小学教师队伍发展进行规划设计。

1、城市中小学教师队伍总量规模发展目标

（1）2008-2020 年全国中小学学龄人口预测

以国家 2000 年“五普”分龄数据为基础，采用人口预测模型，综合考虑影响人口的各种因素，进行未来人口预测，以获得不同时期不同学龄段的学龄人口数量。从预测结果来看，小学学龄人口有一个先降后升的过程。而初中学龄人口呈现一个持续下降的趋势。高中阶段学龄人口在 2004 和 2005 年达到高峰 7500 多万人以后，将呈现下降趋势，2020 年在 5200 万人左右，比高峰时候减少 2300 多万人。

图 5 我国基础教育各学龄段的人口预测



(2) 2008-2020 年全国中小学规模预测

利用学生流模型，结合教育事业发展“十一五”规划及今后的发展目标、目前学生完成学业情况（如辍学、流动）、招生规模变化情况、各级教育升学率情况以及与社会发展相关参数之间的关系，通过综合分析，确定不同时期我国中小学教育规模的发展变化。根据预测，从目前到 2020 年我国小学在校生规模都将超过 1 亿人，其中 2020 年达到近 1.2 亿人。初中阶段教育规模将在 2020 年达到 5400 万人以上，高中阶段教育将实现普及，总规模超过 4900 万人，其中普通高中规模在 2500 万人以上。

表 10 我国各级教育规模、入学率预测

单位：万人、%

年份	小学		初中		高中阶段		
	规模	毛入学率	规模	毛入学率	总规模	普通高中	毛入学率
2007	10564	100.3	5736	100.3	4481	2522	66
2010	10572	100.6	5378	101.4	4555	2426	80.5
2012	10836	102.8	5052	97.6	4635	2436	85.5
2015	11069	104.4	5296	99.8	4464	2334	86.6
2020	11827	104.9	5442	102.8	4910	2549	94.2

(3) 2008-2020 年全国城市中小学学生规模预测

根据近年来中小学学生的城乡分布，考虑未来城市化进程的加快和人口迁移等因素的影响，我国中小学在校生规模将向着城市比重逐步提高的方向发展。到 2020 年，城市小学在校生比重将提高到 21%，城市初中在校生比重在 20% 左右，城市普通高中在校生在 36% 左右。届时，城市小学、初中和高中在校生将分别达到 2500、1084 和 918 万人。

表 11 我国城市中小学各级教育规模预测

单位：万人、%

年份	小学		初中		普通高中	
	规模	所占比例	规模	所占比例	规模	所占比例
2007	1761	16.7	1048	18.3	893	35.4
2010	1873	17.7	1007	18.7	861	35.5
2012	1996	18.4	961	19.0	867	35.6
2015	2205	19.9	1034	19.5	836	35.8
2020	2504	21.2	1084	19.9	918	36.0

(4) 今后 12 年全国城市中小学专任教师需求预测

2007 年我国城市小学、初中、高中的平均班级规模为 47、51、59 人，远远超过 OECD 国家平均 25-35 人的班级规模，也超过我国班级设定标准。在城市中小学教育普及后，为适应城市中小学教育现代化、信息化、推进素质教育和实施新课程改革的需要以及人民群众对高质量、个性化和特色化教育的需求，小班化教育将成为今后城市教育的一种发展趋势。小班化教育对教师数量和质量都提出了新的要求参照 2002 年教育部印发的《关于贯彻〈国务院办公厅转发中央编办、教育部、财政部关于制定中小学教职工编制标准意见的通知〉的实施意见》，考虑城市中小学教育的发展趋势以及在实施素质教育中对实践指导课教师的需求以及教师在职轮训、学术休假和女教师生育假期等对教师的需求，并参照国际经验，按照我国小学平均班级规模 30 人，中学 40 人，小学、初中和高中每班配备 2、2.8 和 3.2 名专任教师计算，到 2012 年我国城市小学、初中和高中教师的需求量分别在 130 万人、65 万人和 70 万人以上，到 2020 年教师的需求量分别为 170 万人、75 万人和 70 万人左右。

表 12 我国城市中小学各级教育专任教师需求预测

单位：万人

年份	小学	初中	普通高中
2007	117	73	71
2010	125	70	69
2012	133	67	69
2015	147	72	67
2020	167	76	73

(5) 2007-2020 年全国城市中小学专任教师净增数量预测

按照上述班级规模和班师比配置标准，2007 年我国城市中小学教师普遍短缺，其中小学缺 27 万人，初中缺 7 万人，高中缺 18 万人。按照 2007 年城市中小学专任教师数量测算，到 2012 年全国城市小学、初中、普通高中需要在 2007 年的基础上分别新增教师 42.7 万、0.8 万和 15.5 万人。到 2020 年城市中小学教师则在 2007 年的基础上需要增加 105 万人左右，其中小学、初中、普通高中分别需要新增 76 万、9 万和 20 万人专任教师。

表 13 我国城市中小学专任教师净增数量预测

单位：万人

年份	小学	初中	普通高中
2007	27.1	6.9	17.6
2010	34.5	4.0	15.0
2012	42.7	0.8	15.5
2015	56.6	5.9	13.0
2020	76.6	9.4	19.5

注：2007 年需净增教师数量为按照班级规模和班师比测算的教师缺口。

2、加强城市教师支援农村的能力建设

统筹城乡发展要求城市教师队伍建设不断提升支持农村教育

的能力，实施“每年 10 万城市义务教育教师支持农村学校计划”。

在城市中小学增加大量教师以满足城市中小学自身发展需要的，每年考虑增加当年初中、小学教师数量的 5%，用于支持农村中小学教育发展、提升农村教育质量和促进农村教师队伍建设。按照上述预测数量，2012 年、2020 年，5%当年义务教育的教师数量超过 10 万人。前面的预测没有考虑城市支援农村的教师，因此实施这一“每年 10 万城市义务教育教师支持农村学校计划”，要求城市教师新增加数量。即实施这一计划，到 2012 年、2020 年，城市小学、初中教师需要教师 210 万人和 255 万人左右。

表 14 增加 5%支农教师的城市初中小学专任教师数量预测

年份	专任教师新需求		专任教师净增数量	
	小学	初中	小学	初中
2010	131.3	73.5	40.8	7.5
2012	139.7	70.4	49.4	4.2
2015	154.4	75.6	64.0	9.5
2020	175.4	79.8	85.0	13.2

3、城市中小学教师队伍结构素质发展目标

(1) 城市中小学教师队伍学历水平进一步提高

从目前全国城乡中小学教师合格率普遍都已达到较高水平的实际情况出发，按照城市中小学教育加快提高教育质量和促进内涵发展的需求与发展趋势，高一层次学历教师比例的持续快速提高将是必然趋势。从每年数以百万计的大学毕业生源源不断走出校门以及今后一个时期的就业前景看，城市中小学择优招聘高学历层次的青年教师将会有充分的招聘选拔余地。由于现在的城市教师队伍中中青年比例较高，教师队伍的学历结构调整一是通过

新进高学历的教师进行调解，二是通过现有教师继续教育提高学历水平。综合分析相关因素，到 2012 年，城市小学教师中大专及以上学历教师的比例要达到 95%以上，城市初中教师中本科及以上学历所占比例达到 85%以上。

（2）调整编制标准，建立一支配置合理、数量充足的城市中小学教师队伍

从科学调整和出台城市中小学专任教师配置标准出发，建立一支配置合理、数量充足的城市中小学教师队伍。重新修订目前城市中小学教师配置基本标准，调整现行 2001 年出台的《中小学教职工编制标准》。针对这一标准与国内外通用的生师比指标不配套以及近年来城市中小学教育发展的环境、需求以及教育发展目标出现的新特点，适应城市教育现代化、信息化、个性化、综合化发展、寄宿制以及教师发展、脱产进修等制度执行的需要，在重新测定的基础上，尽快研究确定新的中小学教师编制配置标准，并于 2012 年之前开始执行，以从根本上缓解普遍存在的大班额比例过高的难点问题，减轻教师工作负荷，为未来城市教师队伍建设提供制度保障。

（3）制定教师培训的拨款标准和专业发展的引导和激励制度，提升城市中小学专任教师培训保障和专业发展水平

针对目前教师培训经费来源不稳定、保障水平不高的实际问题，以及现有“中小学公用经费 5%用于教师培训”的规定在落实上仍存在的困难，需要形成城市中小学专任教师培训保障和教师队伍专业发展的促进机制，结合中小学公用经费拨款标准研究，同步研究确定教师培训拨款标准，并将其纳入公共财政的保障范围，由中央和省级政府按比例分担，并于 2012 年前开始执行。根

据不同地区经济发展和财政实际状况，应明确中央和地方政府分担的比例，使教师继续教育在体制机制上获得坚强保障。

建成城市教师专业发展引导和激励制度。为改变目前城市中小学专业技术职务等级制度对于已经升为中级职务的教师缺乏持续激励与促进作用的状况，为避免因此而产生小学教师的职业懈怠，需要加快改革和建立新的职级、薪酬及其专业发展激励与保障机制。到 2012 年城市中小学率先落实教师的学术休假、脱产进修制度，让广大教师在制度保障中体验到自身的贡献与价值，获得立足教育岗位和追求卓越的动力。到 2015 年则通过试点，建立和完善新的让一部分中老年城市中小学教师通过自身努力能够获得高级职务的教师职级制度。

（4）大幅提高城市中小学教师信息与网络技术的掌握及其使用能力

积极应对信息化网络技术对城市中小学教育带来的深刻变革，尤其是对教师教育教学方式带来的直接影响，作为城市中小学教师的一种基本技能，加快制定和完善相关的评价和引导性指标，包括提出将网络技术运用于课堂教学或运用于指导学生的具体要求，通过相应的制度建设加以落实和保障，以提高城市中小学教师适应新形势、新挑战的综合素质。

（三）促进城市中小学教师队伍建设的对策建议

针对城市中小学教师队伍建设及其发展中存在的突出问题及困难，为了实现城市中小学教师队伍发展的若干目标，通过加强体制机制改革创新，为城市教师队伍建设及其专业发展提供良好的引导、支持和保障机制，建议各级政府尤其是管理部门应加强

相关政策的建设与落实。

1、制定城市中小学教师专项规划，实现城市教师队伍的率先发展

率先实现城市中小学教师队伍质量和能力的现代化。研究和制定城市中小学教师发展专项规划，对中小学教师队伍建设及其专业发展进行统筹规划，加强师德建设，使城市中小学教师队伍发展适应新时期城市中小学教育发展特点及需要，率先实现城市教师队伍建设质量、专业化发展水平的现代化，并以现代化的教师队伍推进城市教育的现代化，引领全国和农村教师和教育发展的现代化。

率先建立一支数量充足、有利于教师发展和适应城市教育发展新特点的城市中小学教师队伍。针对城市中小学教育新的发展趋势以及学生发展的多样化、特色化需要，按照新的编制标准，充分考虑班额变化、教师的职后进修、学生素质教育、创新教育辅导等方面的新要求，通过规划重新核定城市教师的编制、数量，补齐缺口，并通过规划，采取切实有利措施，吸引优秀人才到教师队伍中来，以适应城市中小学教育现代化的发展需要。

在城市率先实现教师的带薪休假、学术休假制度及专业发展激励机制。目前我国已经制定了职工带薪休假和学术休假的相关制度，但由于各方面的原因，尚没有得到有效落实。在新的城市中小学教师规划中，需要进一步明确并率先在城市教师中实现带薪休假和学术休假制度，以吸引优秀人才从教、促进教师的专业发展，调动广大教师的积极性和归属感。并通过创新教师的专业职务晋升及其管理制度，促进城市中小学教师不断追求、不断发展、不断提高。

在城市率先实现教师信息网络技术的普及与应用，率先加强国际交流和跨国进修、学习，率先按照新课改革的要求，普及和提高校本培训和教师的在职发展。适应信息网络技术的发展需要，不仅要求从事教师迅速掌握相关的网络技术，更要尽快尽量多地运用于教育教学活动和学生的个性化指导方面，并带来教育思想、教育理念的变化。努力开拓国际合作领域，加强与国外中小学的交流，提高教师的国际化意识和交流、合作以及学习、发展的能力。从我国城市教育的实际出发，探索符合国情、校情的校本研究、校本进修方法，努力提高教师的水平与实际能力。为农村学校教师职后发展及在职培训提供借鉴与经验。

率先实现城市中小学教师资源的校际均衡发展。鉴于目前城市中小学教师资源配置存在明显的校际差距，在城市中小学教师发展专项规划中，要通过体制机制建设，统筹教师资源配置，加强薄弱学校教师队伍建设，完善城市中小学教师队伍在校际之间流动的相关政策和措施，率先在全国实现区内教师资源在校际之间的均衡配置，促进城市教育的均衡发展。

率先建立有利于城市中小学教师队伍发展的制度与社会环境。率先探索和实践教育、学校的公共治理模式，建立和落实开放的教师人事管理体制，统筹和融合多部门的管理职能，努力探索现代学校制度建设，积极引导社区及社会力量参与学校的管理及运行，为教师的工作、发展和队伍建设提供支撑与保障。

2、贯彻《规范》要求，努力推动城市中小学教师师德建设

加强制度建设，完善师德建设的实施办法。教师职业的特点决定了教师不仅要有扎实的专业知识，更要充满深深的爱的情感。只有先进的教育理念下塑造出充满爱的情感的教师，才能滋养出

胸怀大志、知书达理、情感丰富、富有创造力的学生。为此，各地教育行政部门和城市中小学校要以新的《中小学教师职业道德规范》为指导，进一步修订完善关于师德建设的各项规章制度，并把贯彻实施新《规范》列入师德建设的重要议事日程，结合当地的实际情况，制订具体实施办法和工作计划。

采取切实措施，贯彻落实《规范》要求。各地教育行政部门和城市中小学校还必须采取切实措施，把贯彻落实《规范》的情况作为教师岗位责任制的要求，定期考核检查。引导和督促教师在工作中，把这种爱的情感转化成职业自律，转化成专业能力，转化成因材施教、循循善诱的教育态度，转化成感同身受的同理心，转化成不断汲取、不断学习动力。

进一步明确教师职业规范中对师德的特别要求。教师职业与其它所有社会职业的主要区别就在于，教师这份工作关乎于尚未成熟的孩子，孩子的发展关乎于他一生的健康和幸福，关乎于一个个家庭的幸福，也关乎于国家的兴旺和发展。教师的职责首先应该表现在维护每一个弱小生命的独特价值，具有高尚的道德情操，是教师职业的基本道德规范。为此，各城市学校应将师德作为教师资格认定和新教师聘用的必备条件和重要考查内容，并将师德作为定期重点考察的内容。同时应把教师的师德状况和教师的晋职、评优和职务聘任实行挂钩。规定只有具备良好师德的教师才能具备晋职、评优的资格；对违反师德规范的教师，应规定在晋级、奖励等方面不予考虑。

加强城市教师的师德培训，树立新型的师德观与育人观。通过设计各种师德培训方案，有计划分批分期地选送教师进行在职或兼职培训，并开展多种形式的师德培训方式，如通过网络、座谈、

辩论等形式，让大家围绕师德建设的核心问题进行讨论，引导教师塑造优秀的师表风范。在开展师德培训的同时，还要对学校中存在的师德师风方面的不足有的放矢地开展教育，把“爱与责任”的教育作为主线贯穿师德师风的创建，引导教师不断增强责任意识，树立新型师德观和育人观。

各城市应从各地实际出发，应加大对教育先进典型的宣传，树立模范的师爱形象。如通过组织观看优秀教师师德报告会，开展师德标兵评选等丰富多彩的活动来加强教师人生观、价值观的教育，帮助教师树立起正确的职业道德理想和尊重学生，平等对待每一个学生的责任意识和依法执教的意识，帮助教师进一步牢固树立献身教育、热爱学生的信念。

3、改革师范院校招生考试制度和师范教育模式，提高师范教育的质量

改革招考制度，吸引优秀人才从事教师职业。要确保优秀人才从教，就得从招生制度上进行调整。一方面，社会媒体要加强政策宣传，学校可以通过政策引导、吸引和鼓励大批有志于教育事业、具有一定教育理想、具备教育教学专业发展潜能、拥有教书育人的魅力、愿意终身从事教育工作的优秀青年学子报考师范专业。另一方面，利用教育部6所师范院校免费师范生教育的政策，放宽师范院校的招生资格，吸引社会上有一定工作经验的人继续接受师范教育，逐步形成吸引优秀人才读师范、鼓励优秀人才当教师的新机制。此外，还可以通过提前录取，增加各地师范保送生名额等方式提高师范生的生源质量。可以采取高三学生自荐、普通高中学校推荐、高校面试考核等办法，确保生源质量

过硬。通过这样的形式，在高中学校提前录取一批优秀的学生进入到师范生的行列。

改革师范教育的内容与模式，培养高质量的中小学教师。长期以来我国的师范教育与基础教育结合不紧密，培养师资不能满足基础教育改革需要。针对这一问题，我国的师范教育要密切关注基础教育改革，并依据基础教育改革的需要对师范教育内容、模式做出相应调整，以培养出能够胜任基础教育改革需要的优秀师资。根据基础教育人才培养目标和培养规格的要求，加大师范教育中的教育类课程比重，将教育理论类课程、教育技能类课程、教育实践类课程和教育研究类课程设置为一个完整的师范教育课程模块，分散在各个学期开设，作为师范专业学生必须修读的课程要求，强化师范生的教师专业化意识。同时，通过积极构建多层次、多形式、多样化的教师专业教育精品课程教材资源库，更新教学内容。此外，还要增加学生在读书期间的实践环节，把实习时间拉长，分布在四年里，不断地“下去-回炉-再下去-再回炉”，形成这样一种教师培养与实习模式。

4、改革培训模式和培训内容，加强校本培训，增强城市中小学教师的信息素养

优化培训内容，提高培训成效。城市中小学现行教师培训模式的突围，必须优化培训内容、提高教师培训的有效性。承担城市中小学教师培训任务的培训机构应围绕新课改，及早调整培训课程结构，优化培训内容，以满足中小学教育教学不断发展的需求。首先，紧扣基础教育课程改革，突出重点内容。在培训课程的设置上，以基础教育课程改革的发展为指向，将重点落实在更新现代教育理念、提高业务水平和技能、提升科研能力、促进心理健

康等四个方面。其次，拓宽专业基础知识范围，体现师范性。在中小学教师培训过程中，应当增加专业基础课课时，剔除一些过时且实际意义不大的课程，增设一些文理渗透类、职业道德类、教育教学类、信息技术类和教师技能类课程。一方面可以拓宽中小学教师的知识面，提高他们的基础文化修养；另一方面，还可以提高其职业道德修养，培养中小学教师从教的基本技能，使中小学教师培训真正发挥其应有的功能。最后，增加选修知识内容，重视发展个性。现代社会越来越注重受教育者的个性发展，而选修课是最具个性化的课程。我们必须根据受训中小学教师的兴趣与需要而开设一些选修课，使每个中小学教师的兴趣与潜能都得到很好的引导与发展。

创新培训模式，改进培训方法。近年来一些城市中小学教师培训机构对施训教师在转变教育思想观念，改革和探索培训方法方面还重视不够。培训授课时有的施训教师只追求内容，不讲究方法，教法简单，手段落后。而事实证明，方法比知识更为重要，脱离方法的培训教学只能是单纯的知识灌输，这必然制约受训中小学教师的创新能力的发展。从事城市中小学教师培训的各级各类机构应切实采取有效措施，尽快转变施训教师的教育观念，鼓励施训教师积极改进培训方法，提高创新意识和创造能力，以及指导学生进行探究性学习的能力。逐步加大城市中小学教师校本培训、校本研修的力度，鼓励城市中小学探索具有本校特点的在职培训模式。可以借鉴香港等采用的“种子计划”的教师培训模式，即联合几个学校共同参与校本课程开发，参与学校的部分教师脱产，但每星期必须抽一两天回校，把他们设计的课程和教材，与校内教师共同分享，以促进全体教师的成长。这样既提高了培

训的参与性，有利于受训中小学教师掌握知识、提高技能、发展个性，同时又为各校中小学教师起到了很好的示范带动作用，最大限度提高了校本培训的效率和有效性。

建立教师信息素养课程体系，逐步完善教师信息素养的培养机制。在城市经济条件好的区域应建设教师教育资源服务中心，与教师教育机构改革和中小学校连通，以多种方式为中小学教师继续教育服务，各城市加强区域联合、合作，实现优势互补、资源共享。通过开设信息技术与学科课程整合策略课程，信息技术在实际教学应用策略和方法课程、经验与案例等培训课程，提升教师的信息技术与文化素养，进一步促进以信息技术为主的现代教育技术与教学的整合、提高教育教学水平。还可以通过学位进修、短期培训、校本培训、远程教育、自发研修、课程整合等方式，逐步完善城市教师信息素养的培养机制。通过对信息技术教育专职教师和技术管理人员进行针对性轮训，重点支持城市薄弱学校信息技术教育师资管理人员的专题培训，不断加强城市中小学教师的素养。以切实推进中小学教育信息化、促进教师专业发展、促进基础教育课程改革、提高教育质量。

5、改革完善城市中小学教师资格制度，鼓励教师专业发展

借鉴发达国家教师资格制度的经验，完善城市中小学教师资格标准。目前我国的教师资格标准过于笼统，不能科学的评估教师所具备的教育教学能力，难以适应学校对不同水平层次教师的需求。而随着城市中小学教育的发展，教师的发展环境发生了重要变化，对教师素质的要求日益提高，《教师法》和《教师资格条例》已经不适应城市中小学教师的学历标准和专业标准的要求。而发达国家的教师资格制度已从单纯的学历要求、定向性培养和课程

认可的初级阶段走向开放型培养、重视教学实践能力、体现专业化发展和知识本位、能力本位的中高级阶段。因此，作为我国教师队伍建设的的前沿，城市中小学教师队伍建设需要借鉴发达国家的经验，在教师资格认定过程中，提高教师资格标准，强化教师教育能力要求，采取学分认定、知识技能考试与教学能力考核等吸收优秀人才从事教师职业。

率先探索、合理规划教师资格证书的类别和等级制度。教师资格的分类细化是教师教育发展的国际趋势，学科课程的多样性决定了教师资格的多样性。在美国教师资格按教学职责范围划分为、幼儿园、小学、中学教师证书，各科教师证书、职业教育资格证书、和指导教师证书。同时按有效期分为长期、短期、终身和临时教师证书。日本将教师资格证书分为专修许可证、一级、二级和三级教师许可证。教师资格的分级别认定加强了对在职教师专业发展状况的考察，规定了不同级别的教师要求、为教师明确了自身专业发展，促进教师的自我评价、自我激励，不断提升个体内在的专业特性。建立教师资格的分级别认定制度还可以改变教师资格“一朝获得，终身享有”的局面。严格教师专业资格，有利于教师群体外在专业性的提升，对提高教师的社会地位也大有裨益。因此，需要在原来教师资格证书的基础上，将资格证书的级别和有效期相结合建立教师职业发展阶梯，进一步完善我国教师资格证书体系，使我国教师资格证书登记多层次化，同时将教师资格证书分为若干等级，鼓励教师在职继续学习，激发教师的专业发展能力

明确教师资格有效分期，严格执行教师资格制度更新。国际上一般把教师资格证书更新与教师继续教育挂钩，如果一定期限后

教师资格证书得不到更新，便会自动失效。在城市中小学教师专业发展中，应建立证书定期考察更新制度，把教师教育教育与教师资格制度挂钩，明确规定教师需修满教育教学能力等方面的学分或达到更高层次的学历要求；要求教师必须进修一定学分的必修课程，取得更高一级学位，教学业绩突出，证书有效期满时才能重新申请资格证书，并参加教师资格考试，考试合格者可延长证书年限或颁发更高一级的资格证书，以激励教师工作的积极性。同时借鉴会计资格证书等做法，推行教师资格证书注册、年检以及档案管理制度，督促持证者定期接受继续教育，及时更新教师资格。

改革、强化广大城市中小学教师的带薪学术休假、在职免费接受中短期培训制度。针对城市中小学尤其是小学教师中高级职务教师比例太低、晋升难度太大以及由此给城市中小学教师队伍建设带来的负面影响，为鼓励城市教师尤其是城市小学教师安心于教学岗位，减少教师为了升更高一级的专业职务而只能向高一层次学校流动的不正常现象，尽量避免一批中年以上的教师因为没有希望升上高级职务而产生消极态度的现象，从而实现从专业发展上稳定教师队伍、促进教师专业水平不断提高。借鉴国际有益经验，切实执行城市中小学教师在职进修、定期享受在职学术休假等有利于教师实现专业发展和提高工作热情的激励机制，教师职务每提高一级，为教师提供 3-6 个月的脱产进修机会，让广大教师在享受激励性的专业发展待遇中提高个人工作热情、提高知识学习及运用能力、改善教育教学质量、并体会到党和政府以及全社会对城市中小学教师的关怀。

探索和试行有利于城市中小学教师专业发展的专业职务职级制

度，为教师的专业技术职务评价及专业发展提供动力与活力。由于对城市中小学教师专业工作的特点和难度认识不够，由于有关政策的习惯性倾斜，城市中小学教师的工作职能与劳动价值未能得到真正的体现。针对城市中小学与高校的职务级别存在相当大差别的形象，必须从基础教育在提高国民素质所处的战略地位上，来重新审视和衡量中小学教育的社会价值，并从现代中小学教育工作的家庭化和社会化上来认识中小学工作的重要性、复杂性和艰巨性，以此高度认识中小学的专业职务，并赋予其应有的待遇水平。探索将城市中小学教师纳入到城市公务员体系的做法，或参照公务员职级制度，建立适应我国城市中小学教师队伍建设发展的多级专业技术职务职级制度，让广大教师在持续不断的专业技术职务升级中实现专业技术能力的不断加强、教育教学质量的不断提高、个人价值的不断实现。通过设置多级中小学专业职务或采用与当地公务员类似的职级制度，并结合工资分配，积极调动教职工的工作、信息和专业发展的积极性，从而促进城市中小学教育事业的高质量、高水平发展。

研究确立城市中小学教师队伍建设若干重要指标与标准。努力满足城市中小学教师队伍建设科学化、规范化以及提升教师队伍整体专业发展水平的要求，大力推进科学管理与客观评价，从需要和可能出发，加快城市中小学教师队伍建设的相关指标及其标准体系建设。

6、实施城市教师支援农村计划，建立校长、教师的轮换制度，提高农村教师队伍整体素质

实施城市教师支援农村计划，促进教育的城乡协调发展。目前我国中小学教育的整体发展中，农村教育明显薄弱。农村教育

要在新的发展起点上，全面提高教育质量和水平，关键是教师。但目前我国农村师资力量总体薄弱，需要采取有效措施，不断推进制度创新，积极探索建立提高农村教师队伍整体水平的新机制、新办法。城镇教师支援农村教育，是加强农村教师队伍建设的一项重要措施。因此，在今后城乡统筹发展中，实施十万教师支援农村计划，每年在城市中小学教师中选取 3-5%的城市优秀教师到农村任教，教师的服务年限为 2-3 年，以提高农村教师队伍的整体水平，促进城乡教育的协调发展。

促进城市中小学教师队伍协调发展，提高城市教师总体水平。

确立校长及骨干教师轮换调整的规章制度，实现政府对中小学教师的有效调控。当前，我国有些地方已实施城市重点学校与薄弱学校教师的对口支援、相互交流等政策措施，并取得了显著成果。建议教育行政部门应在充分总结各地实践经验的基础上，进一步加大重点学校全面支持薄弱学校的力度，通过政策杠杆，确定校长、教师的轮换调整制度，并写进相关法规，保证各城市内部各中小学师资力量、教育管理和教学水平的基本均衡，促进重点学校与薄弱学校教师的共同发展。具体来说，校长、教师的轮换调整制度，应包括：改革教师的管理，实行按照规定比例和年限相互轮岗的制度，对骨干教师进行统筹调配。积极研究探索对教师人才资源实行“无学籍管理”的办法，变教师“校管校用”为“区管校用”，促进教师在城市各校的均衡配置。还应该包括：建立教师交流制度，建立城市优秀骨干教师到薄弱学校任教服务期制度。探索定期安排新教师和优秀骨干教师在薄弱学校执教，并使之逐步制度化。组织由优秀骨干教师组成的专家团走向城镇薄弱学校，发挥骨干辐射作用，派遣优秀的师范院校毕业生和选调优秀教师

到薄弱学校任教，或优秀骨干教师定期、轮流到薄弱学校示教、挂职等，以帮助薄弱学校教师尽快提高水平。

将城市区域内部中小学师资均衡配置与教师晋升职称职务、评选名特优师等工作有机结合在一起。改革中小学教师的人事管理制度，使教师的交流制度与教师职称职务晋升挂钩，把城镇中小学教师到薄弱学校任教的经历作为其职称、职务晋升评聘的必备条件。凡评聘高级教师职务的，原则上都要有一年以上在薄弱学校全职支教的经历。没有支教经历的城镇中小学教师将不能晋升高级教师职称。对到薄弱学校支教时间长的教师，还需实施专业职务评聘倾斜政策。如对从重点学校到薄弱学校轮岗两年以上的教师，在同等条件下优先评聘教师职务；轮岗时间在两年以上并在教育教学工作中表现优秀的、可以破格评聘高一级教师职务。

修订《中小学教师继续教育规定》，创造条件，为城市薄弱校教师提供更多培训提高的机会。进一步加强教师特别是薄弱学校教师培训工作，提高教师教书育人能力。加强薄弱学校骨干教师培训，强化中小学班主任和校长培训，真正从内涵发展上提高薄弱学校教师队伍的整体素质。或者在城市薄弱学校选派有发展前途的青年教师走进名校去见习锻炼，促进优秀青年教师自身的发展提高。

7、采取积极措施，提高教师收入与生活水平

依法保障中小学教师的权益，提高待遇，努力实现城市中小学教师待遇与当地公务员达到同等水平。我国城市中小学教师工资与公务员待遇不统一，多数地区中小学教师实际收入水平低于当地公务员，不利于优秀人才从事教师职业。为此，要努力帮助城市中小学教师改善生活和工作条件，尽快在公共财政框架内实现城

市内义务教育教师与公务员工资待遇基本相同，以吸引优秀人才从事教师职业。

提高城市中小学教师待遇，吸引优秀人才从事教师职业。在教育系统引进绩效管理体系，建立公正、公平、合理的现代化薪酬管理体系和激励机制，优教优酬，多劳多得，提高教师福利待遇。另外，可以通过设立“名师工作室”，评选功勋教师、首席教师、骨干教师、学科带头人，为其颁发证书和津贴，以稳定骨干教师队伍。

关注教师压力，维护教师心理健康，让教师以良好的心理状态来培养学生。老师压力大、心理不健康就不能正确理解学生的行为，就无法巧妙地处理学生问题，轻则影响师生关系，重则可能伤害学生心灵。因此，为了更好地教育学生，老师自己首先必须是心理健康的人，只有心理健康的老师才能培养出心理健康的学生。老师的心理健康水平高会使其在智力、情感、意志等方面机能都得到正常的发挥，从而有助于提高工作效率。为此，在城市教师队伍建设中，必须对教师的心理问题给予关注，及时了解教师的心理状况，并给予适当干预，减轻教师的心理压力，维护和提高教师的心理健康，从而使之用良好的心理状态去影响学生。

将加强师德建设与关心解决教师的实际问题结合起来。各地教育行政部门和城市中小学校应本着“办学以教师为本”的原则对待和激励教师，在对教师提出师德等要求的同时，更应该在教师待遇、教师发展、教师健康等方面努力为教师多办实事、办好事，讲究师德建设工作实效，使教师多用武之地、少后顾之忧，为师德建设提供保障。

采取多种措施，吸引青年男教师。男老师的性格和生理特点，

如关心时事、个性刚毅、喜爱运动、胆大等，都是女老师不可替代的。针对大部分中小学尤其是小学教师中性别结构失衡的实际状况，应鼓励各地采取多种措施，增加男性教师比例。据调查，男青年不愿加入中小学教师队伍的主要原因是待遇偏低、缺乏成就感和社会认同感。为此，一方面要进一步增加教师收入，提高教师的社会地位，引导社会各方转变观念，形成鼓励各类优秀人才投身教育的社会环境；另一方面应尽快提高教师的“专业化”程度，鼓励教师职业化，以增强教师岗位的内在吸引力。另外，在师范新生录取过程中，可以采取适当的优惠措施，增加男青年的比例。

8、营造良好舆论氛围，形成全社会尊师重教的良好风尚

在全社会营造尊师重教氛围，需要各级政府切实解决教师实际工作中面临的现实问题，保障教师的健康权、休息权等合法权益，让教师能够安心于讲台。与解决教师工作生活困难相结合，各级政府还要鼓励社会广泛参与，大力宣传优秀教师、宣传教师教书育人的先进事迹，让全社会广泛了解教师工作的重要性和特殊性，营造尊师重教的良好氛围。激励广大教育工作者积极投身教育改革和发展，为推进我国经济社会发展作出更大贡献。

在全社会营造尊师重教氛围，还需要教师真正热爱教育岗位，安心三尺讲台。只有志存高远，潜心育人，教师才能赢得社会更多的尊重和支持。广大教师要更新教育观念，提升教育教学能力，要真正做到爱岗敬业、关爱学生，成为学生的良师益友，做学生爱戴、人民满意的教师。

在全社会营造尊师重教氛围，需要对老师以宽容心态，使认真教学爱孩子的老师得到应有的尊重。近年来，随着教育功利性

的增加，一些家长将教育看成了单纯的消费行为，对教师过多苛责。让我们多给教师理解与支持，以营造全社会尊师重教的氛围。