

激励机制篇

# 创新方式,激发教育发展“内动力”

本报记者 罗校远 松召峰 通讯员 杨继奎

### 核心提示

教师是教育第一资源,是立教之本、兴教之源。党的十九大报告提出,加强师德师风建设,培养高素质教师队伍,倡导全社会尊师重教。而激发和调动教师的工作热情和积极性,是建设一支高素质教师队伍的基础和前提。

“流水不腐,户枢不蠹。”为激发教师队伍活力,我市不断创新管理机制,推进正向激励、教师比优考试、名师培养等激励举措,向激励要优教,问优教要优德,持续激发广大教师干事创业的热情和教育发展的活力,推进了我市教育的高质量发展。

## “市长教育质量” 不断完善的长效激励机制

说起激励机制,从2014年便开评的“市长教育质量奖”是绕不开的话题。彼时,市财政下拨300万元资金,以“真金白银”奖励获奖的单位和个人。

市长教育质量奖具有覆盖面广、奖励级别高的特点,设置有教育管理奖、教育质量奖两大奖项,涵盖了明星学校、功勋校长、功勋教师、高中教育质量奖、初中教育质量奖等众多子荣誉。

在“市长教育质量奖”的设置和评选过程中,我市广泛借鉴了其他兄弟地市的做法并进行了本土化的改革,使之形成了自己的特色。为了保证“市长教育质量奖”的评选能够做到公平、公正、公开,市教育局研究、论证、起草了“市长教育质量奖”评审办法,并召开座谈会进行调研、论证;市政府出台了《关于印发〈许昌市“市长教育质量奖”评选和奖励实施方案(试行)的通知〉》,包括6个附件,即明星学校、功勋校长、功勋教师评审办法和许昌市基础教育教学质量评估奖励办法以及中等职业学校教育评价办法和考核评分细则。

2016年,新修订的《许昌市市长教育质量奖评选和奖励实施方案》开始实施。此次新修订的方案中,市长教育质量奖的奖金由300万元提高到350万元,且覆盖面进一步扩大,幼儿园和高等院校首次参与评选。

2018年,我市按照突出重点、拉大差距、树立标杆的指导思想,对《许昌市市长教育质量奖评选和奖励实施方案》进行了修订,进一步完善教育教学评价和激励机制,实现奖出激情、奖出竞争、奖出成效这一管理目标,营造尊师重教的良好氛围。此次修订,取消了原方案奖励教育管理奖和教育成果奖两项,只设教育质量奖(即原教育成果奖)。在原教育成果奖项设置的基础上,修订完善市长教育质量奖,重点奖励县(市、区)政府、相关中小学校和师德先进个人。具体为:依据高中教育教学质量,奖励县(市、区)政府(管委会)和高中学校;依据初中教育教学质量,奖励县(市、区)政府(管委会)和小学学校;设立特殊贡献奖,对高中教育教学质量提升贡献特别突出的教师团队和年级主任、班主任、学科教师进行奖励;保留市直高中、初中市长教育质量奖;将师德先进个人纳入市长教育质量奖。

作为一项长效激励机制,市长教育质量奖的评选和奖励工作在评审委员会的统一领导下组织实施。评审委员会主任由市长担任,副主任由常务副市长、分管副市长担任,成员由市教育局、市财政局、市人社局负责人和有关专家组成。评审委员会办公室设在市教育局,市教育局局长兼任办公室主任,负责市长教育质量奖评审办法的制定和评审、公示、奖励等具体工作;负责教育质量奖的前期审核工作。努力营造争先创优的良好氛围,促进我市教育教学质量的全面提高。

## 教师专业知识考试: 激励教师提升师能

2018年1月20日上午,许昌市中小学教师专业知识考试在市十二中和许昌二高举行。在全市范围内开展教师专业知识统一考试,这在全省范围还是创举。

谈起为何组织教师进行专业知识考试,市教育局局长杨钧安表示,从2017年2月起,市委、市政府启动了基础教育提升三年攻坚,在不断扩充教育资源的基础上,也致力于教育内涵的持续提升。“打造教育强市,提升教育内涵,教师是关键,要求我们的广大教师不断地修师德、强师能。”杨钧安说。为此,2017年,市教育局在全市教育系统开展了“爱岗敬业、正风肃纪”师德师风大讨论大整顿活动,解决部分教师“为教不端、为教不仁、为教不勤、为教不廉”等问题。此次教师专业能力考试,则“剑指”教师的专业素养及师德问题,以考促学、以考促教,提升教师自我成长的积极性。

据了解,参加此次考试的2370名教师均是市直各学校、各县(市、区)选拔出的优秀教师,是学科教学中的佼佼者。其中,涉及的学科包括初、高中阶段的语文、数学、英语、物理四科及小学阶段的语文、数学、英语三科。

去年举行的教师专业知识考试,算是一次“预演”,是我市中小学教师专业知识考试走向常态化的一次“练兵”。下一步,我市将依照《关于进一步深化教育改革创新实施意见》的精神,并根据此次考试的结果和反馈,进一步优化考试方式,以每三年为一个周期,按照全学科、全学段、全覆盖的原则,对全市所有符合条件的教师进行专业能力考试。同时,实行末位淘汰,对不能胜任教育教学的教师,及时转岗、待岗或解聘处理,督促全市教师不断提高师能,带动教育质量的持续提升。



课后延时服务中,学生学打非洲鼓

## 课后服务费管理: 优教优酬,提升教师待遇

“优教优酬”“多教多酬”,干好干坏不一样,干与不干不一样。近年来,许昌市通过大力实施“强师工程”,创新教师招聘方式,推行弹性离校时间和课后延时服务,每年安排5000万元专项资金,对优秀教师、班主任进行奖励等重奖举措,持续深化教育体制机制改革。

2018年7月4日,我市召开基础教育提升三年攻坚2018年项目观摩推进会。在此次推进会上,按照国家相关文件中关于小学生课后服务工作的意见,“建立健全课后服务制度”,“不断完善经费保障机制,通过‘政府购买服务’、‘财政补贴’等方式对参与课后服务的学校、单位和教师给予适当补助”的要求,市教育局、市人社局、市财政局联合印发了《许昌市直学校课后服务费管理使用办法(试行)》(以下简称《办法》)通知,对许昌市直学校课后服务费管理使用办法做出了明确规定。

《办法》中明确规定,建立和完善与岗位职责、实际工作量、工作业绩紧密联系的经费保障机制,按劳分配,优绩优酬;规范收入秩序,平衡不同学段学校以及学校内部不同岗位之间教职工合理的待遇,统筹兼顾,综合平衡;财政统一核算,分期拨付,由市教育局统一核算,市人社局、市财政局确定后,由市财政局按学期核拨至各学校;总量调控,学校可在核定的课后服务费总量内按照考核办法和规范的程序自主使用,实现内部搞活。

此外,《办法》还规定了学校使用办法需报市教育局备案,并在校内公开,确保教职工的知情权、参与权和监督权及教职工考核结果分级等。按照“拉大差距、奖优罚劣”原则重点对优秀学科教师班主任和优秀团队进行奖励既解决了“三点半”课后服务经费问题又调动了教师积极性

## 中小学校激励机制改革: 激发教职工的积极性和创造性

在我市的教育综合改革中,关于教师的激励机制建设,仍占有重要的地位。

根据我市发布的“1+1+6”方案,为进一步激发全市广大教职工立德树德、教书育人的积极性和创造性,增强教师的职业荣誉感和责任感,我市制定《许昌市进一步深化中小学校激励机制改革专项方案》(以下简称《专项方案》)。

根据《专项方案》,我市将加强对学校的绩效考核。1.

完善考核内容。市、县级教育行政部门要优化对学校绩效考核内容的顶层设计,强调学校自我发展和纵向进步的过程评价,弱化校际间横向比较的绝对评价,凸显注重学校发展性评价的增值性。考核内容应涵盖学校落实全面从严治党责任及党风廉政建设、班子建设、办学条件、师资队伍建设和制度建设、教学管理及质量、社会评价等内容。同时,在廉政建设、规范办学、师德师风、学校安全等方面明确负面考核清单。2.明确考核主体。按照管理权限,市、县级教育行政部门要制订本区域学校绩效考核办法,并负责组织实施绩效考核,原则上按学年度进行。3.确定考核结果。学校考核结果分为优秀、良好、合格、基本合格、不合格五个等次。优秀和良好等次分别控制在同级同类参加考核学校总数的30%以内。考核结果要在一定范围内公示,公示期无异议后由本级教育行政部门行文公布。4.注重结果运用。考核结果作为学校评先评优、书记(校长)职级认定及书记(校长)职级待遇核算的重要依据。对考核成绩降幅较大或连续两年且无明显进步趋势学校的书记(校长)进行约谈;对一次考核不合格或连续两次考核基本合格的学校书记(校长)予以解聘。

加强对教职工的绩效考核。1.完善考核指标。各级各类学校要按照专业技术、管理、工勤等不同岗位特点和业绩贡献,完善与新时代教师岗位职责、实际工作量、工作业绩紧密联系的考核指标,考核内容应涵盖任职年限、工作量、师德师风、专业知识考试成绩、课后延时服务、教研科研、教学成绩、工作业绩、服务质量、学生及家长满意度等。对教职工在廉洁从教、师德师风、校外兼职办班等方面存在违规违纪的,按照有关规定实行一票否决。2.落实考核责任。按照“一校一策”的原则,由各学校负责制订本单位考核及激励资金分配使用方案,并自主组织实施。党组织书记为本单位考核及经费管理的第一责任人,要严格按照“奖励评优、拉大差距”的原则,履行考核及分配责任。对不能体现“奖励评优、拉大差距”原则的,要扣减单位激励资金。3.规范考核程序。各学校成立以党组织书记为组长,校级领导班子、纪检等相关部门人员以及教师代表为成员的考核工作领导小组,负责制定考核方案并组织考核。学校各项考核方案须经全体教职工大会或教职工代表大会讨论通过并公示。学校要根据专业技术、管理和工勤等不同岗位工作特点,采取定性和定量考核相结合、自评与他评相结合、形成性评价与阶段性评价相结合的考核办法,进行分类考核。原则上每学期汇总一次考核结果,并以适当形式向全体教职工公布。4.坚持激励导向。教职工考核结果作为本人评先评优、职称推荐、岗位聘用、选拔任用、激励资金分配的重要依据。其中,教职工激励资金分配及罚则按照《许昌市直学校课后服务费



建安区教师队伍建设中中小学教师能力提升培训

理使用办法(试行)》有关规定执行,各县(市、区)可参照执行。

按照《专项方案》的规划,我市将优化教育质量提升激励机制。1.实施市长教育质量奖评选。组织开展“市长教育质量奖”评选活动,坚持精神激励和物质激励相结合,每年评选奖励一次。激励资金主要用于当年在教育教学中作出突出贡献的优秀教师和学校管理人员,重点向乡村基层教师倾斜,充分发挥激励导向作用,营造比、学、赶、超的浓厚氛围。2.健全集团化办学考核激励机制。市、县级教育行政部门健全本级集团化办学教育教学质量评估监测体系,对各集团实行目标管理,每学期对教育集团进行一次专项考核,对教育集团内各成员校实行“捆绑式”考核,考核结果纳入学校年度考核体系。制订切实可行的集团化办学专项资金管理使用办法,由教育行政部门按照考核结果对成效显著的学校和个人进行激励。3.建立突出贡献教师激励制度。树立师德典型,弘扬正能量,对荣获“河南省最美教师”、在乡村学校从教30年教师和在市教育质量提升、推动教育事业发展等方面作出突出贡献的教学一线教师,给予重点激励,引导广大教师以身立教、为人师表,在全社会营造尊师重教良好社会风尚。

根据要求,市、县级教育行政部门要建立各项激励资金绩效评估制度,制订课后服务费、市长教育质量奖、集团化办学专项资金等专项激励资金绩效评估方案,对财政预算安排资金的使用目标完成程度、经费投入效益和经费使用管理的有效性等进行考核与评价。评价结果作为学校专项资金预算安排、调整或终止资金支持的重要依据。



教师参加专业知识考试



襄城县召开教学质量提升年活动动员大会



课后延时

(本版照片由市教育局及相关县(市、区)教体局提供)