



2024级华东师范大学孟宪承书院师范生入学仪式。

(校方供图)



同学们来到心理咨询室在专业教师的指导下体验解压沙盘。



老师的关怀与爱护,陪伴学生开启人生成长之旅。(受访者供图)

加入未来卓越师资队伍 如何让更多优秀年轻人

教师是立教之本和兴教之源,强教必先强师。中国式现代化需要教育现代化的支撑。面向未来,我们需要什么样的教师?目前的教师队伍中还有哪些需要完善之处?如何吸引更多优秀人才加入教师队伍,形成优秀人才争相从教、优秀教师不断涌现的良好局面?第40个教师节来临之际,记者采访了沪上教育研究专家。

本期受访嘉宾——
代蕊华(华东师范大学教师教育学院院长)
宁波(上海师范大学教育学院副院长、联合国教科文组织教师教育中心项目主管)
江丰光(上海交通大学教育学院副院长,未来教育研究中心主任)

■本报记者 姜澎 吴金娇

师资队伍,从“追兵”变为“标兵”

文汇报:师资队伍是影响中小学教育质量的关键。我国教师队伍目前总体水平如何?放眼国际,处于怎样的水平?

代蕊华:改革开放四十多年来,中国基础教育和教师队伍已经发生了巨大改变,我们以远超世界其他国家的发展速度逐渐赶上发达国家的平均水平,并且在一些方面形成了重要优势。

我国拥有全球最为庞大的教师队伍。统计数据显示,2023年,我国共有专任教师1891.78万人,比上年增加11.42万人。正是这支规模庞大的高素质专业化教师队伍,支撑起世界上最大规模教育体系,并推动中国基础教育已经完成从“追兵”到“标兵”的转变。

截至目前,以师范院校为主体的教师教育体系,已为全国各地输送了大量高质量的师资。以公费师范生为例,截至2023年底,全国部属师范院校培养的15万名公费师范生的履约率超90%,其中接近90%毕业生在中西部欠发达地区任教。可以说,这些毕业生为提升我国教育总体水平、推动教育优质均衡发展作出了重要贡献。

同时,随着教师职业的热度近年来不断上升,越来越多综合性院校的优秀毕业生也加入了教师队伍。同时,不论是国家层面还是在上海市级层面,都出台了诸多政策鼓励教师的专业化成长,希望能够培养、造就更多具有鲜明教育理念和成熟教学模式,能够引领基础教育改革发展的新时代“大先生”。

宁波:眼下,越来越多高学历人才投身基础教育,具备博士、硕士学历的教师在中小学已屡见不鲜,教师教育行业获得了蓬勃发展。结合我们的研究来看,就世界各国教师队伍的总体质量而言,上海教师队伍无论从数量、结构、还是素养等方面,都呈现出比较优势。

有几组数据可以说明这一点:先看年龄。上海市最新统计数据表明,上海教师平均年龄是38.52岁,中青年教师占主体,具有较活跃的活力。其中,幼儿园、小学、初中、高中各学段教师的平均年龄分别为35.45岁、39.25岁、40.08岁和40.77岁。相较而言,在OECD(经合组织)的不少国家,近15年来,50岁及以上的教师比例越来越高。在希腊,50岁及以上初中教师比例甚至从2005年的29%上升到2020年的57%。

再看师生比。研究表明,适度的师生比有利于教师为学生提供更多个性化指导和支持。在师生比较小的班级中,教师的工作量更小,倦怠感更低,班级管理更容易,教学效率也会更高,学生的学习成果会更好。正因此,全球中小学教师配备都呈现出同一趋势,经济社会发展水平越高的地区,师生比往往越低。

那么,上海的师生比究竟如何?以某个中心城区的主动公开数据为例,2023年,该学段前教育阶段的师生比为1:10.85,小学阶段的师生比为1:13.28,初中阶段师生比为1:11.57,高中阶段为1:8.41,均达到了上海各阶段教育师生比的规定标准,即1:11.7、1:14.5、1:11.9、1:10,且低于OECD平均值。从某种程度上说,上海的师生比趋向降低,小班化教学将为未来的教学改革带来更大的空间。

江丰光:有一个可喜的现象是,近年来,教师成为越来越受欢迎的职业,师资结构正在发生变化。

2023年,教育部推出了“国优计划”,包括清华大学、北京大学、复旦大学、上海交通大学等在内的30所双一流高校参与师资培养,已录取了1636名学生,其中不乏理工科专业的博士生报名。虽然从规模总量上来说,离理想目标还有差距,但相信随着这一计划的推行,越来越多综合性院校的优秀毕业生将投身到教育行业中,会在教学生涯中影响众多学生。

今年,第二批又有包括哈尔滨工业大学在内的高校加入“国优计划”,且明确提出“以拔尖育拔尖”,引导更多优秀硕士毕业生加入中小学教师队伍。可以想见,未来师资队伍将不断迭代升级。

面向未来,我们需要什么样的教师

文汇报:党的二十大报告首次将教育、科技、人才进行统筹部署、整体谋划,强调了加快建设教育强国、推进教育强国的重要意义。面对教育、科技、人才统筹部署、发展,以及创新驱动发展的需求,我们需要怎样的师资队伍?

代蕊华:我们的教师队伍支撑了过去几十年的发展,但是在看到既有成绩的同时,也必须看到,随着科技发展以及国家创新驱动发展战略的实施,我们的教师队伍还存在一些需要补充的短板。

比如,对比OECD国家,我国中小学教师学历整体偏低。2018年,欧盟国家初中教师

硕士以上学历水平比例就已达57%,OECD国家为45.5%。而我国的最新统计数据显示,全国共有普通高中专任教师221.48万人,其中硕士及以上学历教师占比14.01%;初中阶段教育专任教师408.31万人,硕士及以上学历教师仅占5%,至于小学阶段专任教师的硕士及以上学历的比例则更低。这固然是我国教育基础底子相对薄弱有关。根据加快建设教育强国的要求,到2035年,中学阶段专任教师的硕士及以上学历水平将提高到50%——实现这一目标,可谓任重道远。

同时,面对科技创新发展需求,师资队伍也面临调整。以科学教育为例,我们的相关调研表明,全国各地都存在专任科学教师的大量缺口,中小学校中超过一半科学教师是兼职教师,其中,还有过半兼职教师是文科背景。再从目前教师主体的“出口端”——师范类院校来看,除了头部高校,大部分师范类院校都是以文科见长,这就进一步加剧了教师队伍中科学素养偏低的问题。

另一方面,我们还必须认识到,即便是在北京、上海、广州、深圳这样教育资源丰富的城市,教育型的校长和教师依旧非常稀缺。如何培养更多的教育领军人才,值得我们进一步思考。

宁波:近年来,世界各国普遍面临师资结构完善的问题,这一挑战既来自数字技术发展,也来自人口结构变化,包括不同国家的发展战略调整。就我国而言,随着教育、科技、人才的统筹部署、整体谋划,拔尖人才的自主培养、对创新素养的理解和实施等成为新时代教师亟需面对的新挑战。世界各国的经验表明,强烈的国家认同是拔尖创新人才自主培养的关键议题,全面落实立德树人根本任务没有政策宽松的特区可言。

拔尖人才自主培养的一个关键是,如何让最优秀的人才来培养这些最优秀的人才。所谓拔尖创新人才,可以理解为全国前1%甚至是0.5%的资优生。如何为这些学生的发展提供更大的空间?如何给他们提供更适合的教育?除了各类拔尖人才培养计划之外,还需要以拔尖育拔尖,也是为什么教育部会实施“国优计划”,从以清华为代表的国内顶尖高校理工科专业中选拔、培养教育人才。其目的正是为进一步推动高水平高校为中小学培养研究生层次高素质教师,夯实拔尖创新人才培养基础。但是,如何让这些“国优计划”的学生都投身教育事业,如何让更多、更大范围的顶尖人才参与到基础教育事业中来,其实还需要有更多的措施。

江丰光:从我们的科学发展对人才的迫切需求来看,未来我们基础教育领域需要的不能只是学科专家型的教师,而必须是在学科专家基础上具备科研能力的研究型教师,因为培养创新人才,学校需要的不是只会传授知识的“教书匠”,而是大量能根据学生特点、课程内涵以及社会未来发展进行教学设计和学科拓展的教师。

要培养学生的创新素养,教师同样需要有创新精神。而就中小学基础教育阶段而言,我认为,让教师具备创新精神,有一点很重要,那就是要让教师具备一定的科研能力。

同时,从科学发展的趋势来看,随着学科界限不断被打破,科学的跨界发展越来越明显,那么我们基础教育的人才培养也必须具备突破知识边界的能力,至少是不为自己设限的能力,这对教师同样提出了更高的要求。以问题驱动,提高学生的学习能力,这就要求教师必须具备跨学科素养。

而我们在中小学调研发现,目前老师之间的跨学科合作与交流的意识不够强,同时,在如何激发学生的学习动机方面,不少老师显得信心不足;在对不同学生的施教方面,也显得信心不足。比如,如何帮助后三分之一学生提升学习动力,如何帮助前1%的学生提升学习上限,这些都需要教师有更多的信心和勇气去实施。

营造良好环境,留下更多优秀人才

文汇报:近年来,人口结构发生变化,在此背景下,我们该如何为教育事业留住、吸引更多优秀人才?

代蕊华:日前,《中共中央 国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》发布,提出到2035年,教育家精神成为广大教师的自觉追求,实现教师队伍治理体系和治理能力现代化,数字化赋能教师发展成为常态,教师地位巩固提高,教师成为最受社会尊重和令人羡慕的职业之一,形成优秀人才争相从教、优秀教师不断涌现的良好局面。

实事求是地说,要想留住最优秀的人才任教,我们还要解决很多棘手难题。要成为一名教师,首先需要从业者本人对这个职业的热衷和激情,“有情怀”是成为一名优秀教师的前提,而合理的待遇和薪酬结构,则是提升教师的职业吸引力的重要手段。放眼全球,教师这一职业并非是最高薪的行业。只有具备把教师这一职业当成事业的热情,才能承担起人类灵魂工程师的重任。

支持和吸引优秀人才热心从教、精心从教、长期从教,离不开从教、育人及师范生教育家精神的培养。以华东师大为例,学校坚持将教育家精神培育涵养,融入师范生培养的全过程。

此外,教师也面临“减负”的问题。教育家的成长并非一蹴而就,而是系统性工程,既需要相对宽松的教育环境,也需要系统性的培训和学习。如果教育工作者在职业的早期,就被过多非教学事务压缩了个人时间,很容易引发教师的职业倦怠。教育领域的反形式主义、反官僚主义,是时候要加以关注了。

宁波:我们曾对上海中小学校的教师压力进行调研。约70%的教师反馈,排在前十的压力源,主要与学生管理、家校沟通相关。此外,工作量大、制度约束较多、缺乏弹性等问题尤为突出。相较东亚乃至欧美国家,中国教师的负担更重。因此,想要为教育事业留住最优秀的人才,减负增效问题至关重要。

除了给教师减负,打通职前职后培养通道同样重要。坦白说,教师的职前和职后培训当前是脱节的。就师范生培养而言,职前教育已开始出现过剩迹象,但职后培养还有很多内容

亟待健全,特别是数字技术、脑科学、学习科学的最新进展和教育应用。这也是未来高水平大学必须承担,且作为主导的重要任务。

要成为一名卓越教师,离不开知识体系的迭代更新。尤其在技术日新月异的时代,更要鼓励教师持续自我提升,以适应快速变化的教育环境。这一点,上海走在全国前列。早在2013年,上海就已在全国率先推行新招聘教师培训制度。目前,上海已形成了包含上海教师教育学院一区县教育局一教师发展学校在内的非常完整的教师发展体系。

同时,高水平对外开放仍是发展的主题,如何通过各类培训拓宽教师的国际视野和本土理解,也应该纳入教师培养的重要议题。

江丰光:吸引更多优秀的年轻人从教,值得所有人关注。“国优计划”实施三年以来,我们发现,每年报考的优秀学生非常多。如何让这些优秀的年轻人进入基础教育领域,且能够在自身不断发展的前提下,对教育质量的提升作出持续贡献?

教育是一个影响一个人,或者一个人影响一群人的工作。教育事业需要持续的职业热情。对于青年教师而言,在保证待遇的基础上,如何定期追踪他们的成长,保证他们在教学中热情不减非常关键。

我们发现,中小学教师最大的教学、发展动力来源于他们对教学的热忱。但是,他们教学的热忱又来源于何处?几乎在所有教育相关的国际会议上,我都遇到过一些国外的中小学教师,他们是自己报名来参加这些国际会议、和同行交流的。他们的教学热忱,首先来源于学生带给他们的成就感,包括和学生共同参与课程研究、共同参与成果汇报,发现学生的某些潜质。排名第二的动力,则是同事之间的激励和碰撞;第三是来自于各类支持资金、薪酬待遇、各种奖项等。

而学生带给教师的成就感,恐怕不仅仅是分数,可能更多是各个方面的成长,这就需要我们对青年教师更多的空间。举个例子,我的一位研究生本科是北京某高校的数理统计系学生,他在加入中学从教后,被学校“委以重任”,负责开发一门帮助学生提高数理统计素养的课程。这一课程涉及他原本所学,同时还要求他不断补足大数据、建模等方面的知识。他在开发、实施这一课程中,感受到了自己提升的空间以及和学生共同成长的空间。在他的描述中,这是让他坚持从事教师职业的重要原因。

由此可以进一步思考:吸引更多优秀的年轻人加入教师队伍,我们在制度层面,可否出台更多激励政策。比如,目前中小学的教研几乎都是针对学科教研,是否可以有激励政策鼓励老师进行跨学科教研;再如,针对学生的生涯发展、特殊兴趣,能否鼓励老师开展全新的研究探索工作?或鼓励中小学教师与大学教师共同开展一些针对学生的特殊教研?其实这些都不仅仅有利教师发展,更利学生发展。

同时,我们在调研中也发现,很多中小学校的琐碎事务很多,如何通过人工智能等技术,减少额外的琐碎行政事务,优化工作空间,从而让他们有更多的精力用于提升教学,同样值得关注。



体育课上设计的小游戏提升学生对跑步的兴趣。本版照片除署名外均本报记者 袁婧摄