

教师轮岗助力“双减”落地

赵婀娜

试点区校长教师交流轮岗意愿较高，新近轮岗群体适应性好；交流轮岗的范围、形式呈现多样化特点，试点区系统推进校级干部交流轮换，区级以上骨干教师均衡配置，普通教师按需轮岗；参与交流轮岗的教师中，23%具有高级以上职称，33%具有一级职称……前不久，北京市教委组建的校长教师交流轮岗跟踪评估研究组完成的轮岗报告称，东城、密云试点区干部教师交流轮岗取得阶段性成果。

教师是立教之本、兴教之源。实现教育高质量发展、推进教育高质量均衡，离不开教师作用的充分发挥。正如北京市委教育工委相关负责人指出的，“双减”当中提到的每一项具体的校内改革措施，背后都需要人来完成。为推进“双减”整体落实，特别是要推进校内和校外相结合的教育供给侧结构性改革，就必须对教师进行高效率的调配。也正因此，今年秋季学期伊始，北京市开展了大面积、大比例干部教师轮岗。推行这一举措，目的就是把老师们多年积累起来的教学和管理方面的经验和方法推广好，让优质教育资源覆盖面更广。

调研各学校学科实际，摸排教师特点和学校岗位需求，形成供需报表，再按需定岗，按岗定人，推进学区（教育集团）内校际间师资均衡配置和按需交流轮岗以及远郊区全面推进交流轮岗，交流轮岗后对工作过程可追踪、对工作绩效可考核……交流轮岗并非新鲜事，但与过去相比，北京市这次推进教师轮岗的组合拳，呈现许多新的特点。比如，从此前全市的整体流动，到这一轮以学区内、教育集团内为主的区域内流动；从此前“削峰填谷”的“拆解式”流动，到这一轮按需定岗的“优化式”流动；从此前由高到低的“单向流动”，到这一轮依据需求的“双向流动”；从此前更注重“动起来”，到这一轮更关注“动起来”之后的实际效益；等等。北京市这一轮的教师轮岗不搞“一刀切”，而是强化一区一策，强调学区内的整体优化，既关注学生的实际获得，也重视交流对于教师的个人成长和工作生活带来的影响，力求做到让校长、骨干教师、学科带头人、特级教师、普通教师都主动流动起来，从而真正惠及教师的个人发展成长，惠及全体学生，助力“双减”政策的落地实施。

每一名教师的成长，无不是一个磨砺的过程。经历不同类型的教育环境、更多的教育对象，适应不同特点、不同风格、不同思维方式的学生群体，本身就有助于教师的成长，这样的经历本身就是一笔宝贵的财富。从学生角度来说，交流轮岗能丰富供给源，提高服务质量和效率，让更多孩子能在家门口遇到更多适合自己的教师，也有利于“双减”目标的实现。从试点情况来看，一些教师在年级组的例会和教研组的活动中，积极调整教学结构，注入全新的课堂教学要素和内容；一些教师带来的作业设计方案，让孩子们明显感觉作业量减少了。这些情况也说明，教师轮岗有助于“双减”落地。

当然，在教师交流轮岗过程中，最需要关注的是流动后能否切实发挥实效。这需要开展一系列配套改革，如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；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；进行动态的过程性评估和考核，以确保轮岗取得实效等。

一个人遇到好老师是人生的幸运，一个学校拥有好老师是学校的光荣，一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。充分激发教师队伍活力，让每个孩子都有机会遇到好老师，才能真正打造高质量的教育体系、强化学校教育主阵地作用，才能从根本上构建起良好的教育生态，从而为“双减”政策的有效落地，为加快教育现代化、建设教育强国提供有力支撑。