

湖南基础 教育师资 队伍建设

朱俊杰 著

湖南出版社

湖南基础教育师资队伍建设

朱俊杰 著

湖南出版社

[湘]新登字 001 号

责任编辑:张 莉

装帧设计:廖 铁

湖南基础教育师资队伍建设

朱俊杰 著

*

湖南出版社出版、发行

(长沙市河西银盆南路 67 号)

湖南省新华书店经销 湖南铜官县印刷厂印刷

1997 年 4 月第 1 版第 1 次印刷

开本:850×1168 1/32 印张:8.25

字数:186000 印数:1—5000

ISBN7-5438-1465-x

G·318 定价:12.80 元

目 录

导言	(1)
一、基础教育和师资队伍	(2)
二、合格师资的数量是队伍建设的基础	(5)
三、合理的结构是师资队伍建设的核心	(7)
四、待遇是保证,效益是目标	(10)
五、管理改革是师资队伍建设的關鍵	(13)
第一章 湖南基础教育发展目标和师资规划	(15)
第一节 湖南基础教育发展的简要回顾	(15)
一、湖南社会经济环境简况	(16)
二、新式教育的兴起和缓慢发展	(16)
三、新中国湖南中小学教育的巨大成就	(18)
四、湖南基础教育的主要特点	(21)
第二节 基础教育的发展目标和任务	(23)
一、发展目标	(23)
二、办学任务	(24)
三、基础教育发展水平的相对位置	(25)
四、发展的战略选择	(30)
第三节 师资规划	(32)
一、师资规划的目的与特征	(32)
二、师资规划的内容	(36)
三、师资规划的目标	(39)

四、确立师资规划目标的指导思想和基本要求·····	(40)
第二章 中小学人员编制标准 ·····	(45)
第一节 加强中小学编制管理的必要性·····	(45)
一、中小学编制管理存在的主要问题·····	(45)
二、加强中小学编制管理势在必行·····	(49)
第二节 关于中小学编制管理的基本原则·····	(52)
一、合理性原则·····	(52)
二、效益性原则·····	(53)
三、适应性原则·····	(54)
四、发展性原则·····	(57)
第三节 中小学编制模拟标准·····	(58)
一、中小学人员编制分类和配备方法·····	(58)
二、标准班额·····	(59)
三、专任教师编制配备·····	(61)
四、职员和工人编制配备·····	(66)
五、编制模拟标准·····	(68)
第四节 模拟标准的可行性分析·····	(69)
一、模拟标准的合理性·····	(69)
二、模拟标准的适应性·····	(72)
三、模拟标准的效益分析·····	(75)
四、模拟标准的特点及应用·····	(78)
第三章 师资需求 ·····	(81)
第一节 小学师资需求分析·····	(81)
一、小学教育的规模变化及趋势·····	(81)
二、小学师资与事业规模的适应性评价·····	(83)
三、小学师资需求预测·····	(89)
四、小学师资补充对策·····	(91)

第二节 初中师资需求及对策·····	(94)
一、我省“普九”的目标和任务·····	(94)
二、初中教育及师资的现状分析·····	(95)
三、初中师资需求和补充预测·····	(99)
四、加强“普九”初中师资建设的对策·····	(100)
第三节 高中教育和师资·····	(105)
一、高中教育的发展、趋势及存在的问题·····	(106)
二、高中师资建设的主要任务·····	(110)
第四章 师范教育的发展与改革·····	(113)
第一节 湖南师范教育事业的现状·····	(113)
一、师范教育的规模发展及效益·····	(113)
二、师范教育的布局和办学体制·····	(115)
三、师资培训体系的建立及发展·····	(117)
四、师范教育的结构变化·····	(120)
第二节 师范教育事业的适应性评价·····	(122)
一、 师范需求 和师范教育的发展规模·····	(122)
二、师范教育毕业生的质量规格和合格的新师资 ·····	(128)
三、师范教育的体制和基础教育的改革与发展·····	(130)
第三节 师范教育展望·····	(131)
一、世界师范教育发展的启示·····	(131)
二、我国国情对师范教育发展的基本要求·····	(133)
三、师范教育改革与发展展望·····	(136)
第五章 教师队伍结构·····	(141)
第一节 教师队伍的分布及基本结构·····	(141)
一、人员分类及其分布·····	(141)
二、教师队伍的基本结构·····	(144)

第二节 教师职务聘任制和职务结构·····	(150)
一、中小学教师职务聘任制度的建立·····	(150)
二、职务结构·····	(152)
三、深化改革,完善中小学教师职务聘任制·····	(157)
第三节 合理的职务结构·····	(160)
一、确定合理职务结构比例的必要性·····	(160)
二、理想的职务结构·····	(161)
三、教师职务结构控制比例·····	(168)
四、职务结构比例的应用·····	(170)
第六章 特级教师 ·····	(173)
第一节 特级教师评选制度的建立·····	(173)
一、评选特级教师的意义·····	(173)
二、特级教师评选制度的主要内容·····	(174)
第二节 评选特级教师的回顾·····	(177)
一、认识在实践中深化·····	(177)
二、评选工作不断完善·····	(179)
三、评选结果分析·····	(181)
第三节 特级教师和骨干队伍·····	(184)
一、骨干队伍建设的意义·····	(184)
二、特级教师是省级骨干队伍建设的好形式·····	(185)
三、抓紧选拔跨世纪青年骨干教师·····	(187)
第七章 民办教师 ·····	(190)
第一节 民办教师是特定历史条件下的产物·····	(190)
一、民办教师的产生·····	(190)
二、民办教师队伍的发展·····	(192)
三、民办教师产生的原因·····	(194)
第二节 民办教师队伍的历史性变化·····	(196)

一、民办教师工作指导思想的重大转变·····	(196)
二、民办教师队伍的巨大变化·····	(196)
第三节 解决好民办教师问题是历史赋予的责任·····	(198)
一、解决民办教师问题是教育改革和发展的需要 ·····	(198)
二、解决民办教师问题的基本思路·····	(200)
三、积极稳妥地解决民办教师问题·····	(202)
第八章 教师待遇和办学效益·····	(207)
第一节 教师待遇·····	(207)
一、教师待遇偏低的状况急待改变·····	(207)
二、职务等级工资制及其实施·····	(210)
三、建立中小学教师工资保障机制·····	(215)
第二节 教育经费投入分析·····	(218)
一、教育经费的投入水平·····	(218)
二、教育经费构成的变化·····	(220)
三、教育经费短缺的因素分析·····	(224)
第三节 努力提高办学效益·····	(228)
一、中小学办学效益简况·····	(228)
二、提高中小学办学效益的途径·····	(232)
第九章 管理改革·····	(237)
第一节 依法治教·····	(237)
一、师资管理的目标和内容·····	(237)
二、师资管理中存在的主要问题·····	(239)
三、依法管理是必由之路·····	(241)
第二节 理顺管理体制·····	(243)
一、理顺管理体制势在必行·····	(243)
二、强化政府的统筹和保证责任·····	(245)

三、发挥教育行政部门的主管作用·····	(248)
四、落实学校自主教育管理的职责·····	(249)
第三节 深化学校内部管理体制改革的·····	(250)
一、学校内部管理体制改革的紧迫性·····	(250)
二、校内管理体制改革的配套改革·····	(251)
三、学校内部管理体制改革的探索过程·····	(253)

导 言

随着现代化建设的深入发展和社会主义市场经济体制的确立，我国的基础教育事业进入了新的历史时期，研究新时期的师资队伍建设是摆在我们面前的现实而又紧迫的任务。

党的十一届三中全会以来，是我国教育发展最快、各方面工作进展最顺利的时期，取得了举世瞩目的成绩。这个时期也是师资队伍建设最好的时期。通过调整、整顿、培训提高和新师资源源不断的补充，教师队伍的素质不断提高；由于采取了一系列的措施提高教师的社会地位和经济待遇，教师的社会地位明显提高，经济待遇显著改善；全社会尊师重教已形成风气，教师队伍的面貌焕然一新。广大中小学教师在环境艰苦、待遇较低、负担很重的条件下为发展基础教育事业，提高全民族的素质作出了历史性的贡献。

作者在从事师资管理工作的实践中，深深地为他们的精神所感动和鼓舞，为有这样一支值得尊敬的中小学教师队伍而感到骄傲；也深感建设一支高素质、高待遇的教师队伍是实现教育高质量、高效益的根本保证。80年代初以来，中小学教师队伍在改革中发展、在改革中提高、在改革中前进，这是中小学教师队伍发生巨大变化的历史时期。师范教育的改革与发

展，师资培训体系的建立，教师队伍合格学历的变化、工资改革、职务聘任、民办教师工作等都是涉及整个中小学教师队伍建设的大事，在队伍建设史上留下了光辉的一页。对已经过去的这些改革进行认真的回顾和总结，以指导今后的工作，将是非常有益的。正是从这个意义上说，本书也是广大中小学教师和教育管理工作实践者的反映。

从久负盛名的湖湘文化到新式的中小学教育，都为湖南培育了大批人才，为湖南的发展和进步，为中华民族的解放和振兴作出了光辉的贡献。在新世纪即将来临之际，新式中小学教育引进至今也已近百年，现在我们正在为实现基本普及九年义务教育的历史性任务而努力。以什么样的师资队伍担当起这巨大的历史责任，迎接新世纪的挑战，需要我们认真探索、努力实践。

本书试图从整体上探讨湖南省基础教育师资队伍建设的有关问题。为了使探讨的问题能重点明确，线索清晰，在具体论述之前，有必要对书中讨论的问题，予以简要的概述，作为导言。

一、基础教育和师资队伍

国外一般地把小学教育纳入基本教育的范畴或称第一级教育，把中学教育称为第二级教育。我国习惯上把小学和普通中学教育称之为基础教育，以区别于专业教育。近年来，也有把学前教育纳入基础教育的提法。本书仍遵照传统的提法，基础教育系指普通中小学教育，即小学教育、普通初中和普通高中教育。基础教育的师资队伍系指普通中小学师资队伍。

基础教育最基本的特征在于其基础性。基础教育的任务是培养全体公民的基础素质，对国家而言，基础教育是全民素质的基础；对个人而言，基础教育是个人成才的基础。由于基础

教育对提高全民素质的基础性作用，因此国家对基础教育，特别是义务教育负有保证责任，直至用法律的形式强制执行。国家办学是基础教育的主要办学形式，这也是基础教育区别于各类专业教育的显著特点，专业教育则主要是由社会和经济发展的引导。就教育的自身来说，基础教育也是整个教育大厦的基础。任何专业门类的教育，都必须建立在一定程度的基础教育之上。正因为如此，随着社会文明程度的提高，普及教育的程度也随之提高。继普及初等教育之后，我国正在为本世纪末基本普及九年义务教育而努力，这是现代化建设进程的必然趋势。

基础教育由于其任务是培养和提高全体公民的基础素质，传授的是一般的基础知识，包括做人的基本道理和行为准则、社会生活的常识和基础的文化知识、技能，而这些传授的内容在一定的历史时期是相对稳定的。因而，基础教育具有稳定性的特征。国家在一定时期对基础教育的培养目标、规格及教育的内容有统一规范的要求，因而表现出对基础教育要求的统一性。

我国的基本国情是地域广大、人口众多、发展极不平衡。基础教育既依赖于当地经济、文化发展水平，也服务于当地的经济、文化建设，还同各地的教育基础和传统的文化习惯密切相关。因此，同各地的经济、文化基础相联系的基础教育表现出地域性的差别。地方负责、分级办学、分级管理的基础教育管理体制也正是基础教育地方性的反映。在中央宏观统筹下，充分发挥地方办学的积极性是发展我国基础教育的正确选择。

师资是基础教育最基本的保证条件。我国具有世界上没有任何一个国家能够比拟的庞大的基础教育规模，与此相适应也就有一支人数众多、宏大的师资队伍。基础教育的统一性、基

础性和相对稳定性，向我们提出了从整体上研究基础教育师资队伍建设的必要性。穷国办大教育的实际迫切需要我们以有限的教育投入争取最好的效益，加速基础教育的改革和发展，提高全民族的素质。要完成这一艰巨的任务，除了走建设高素质的师资队伍之路外，别无他途。

基础教育的地方性预示着在一个区域的范围内完整地研究基础教育师资队伍建设的现实可行性。从基础教育的管理体制和师资保障体系的实际要求出发，在一个省的范围内研究基础教育师资队伍的整体建设是适宜的。正因为如此，本书以湖南省为研究范围，试图探讨一个省基础教育师资队伍的整体建设。

加强师资建设是发展教育事业的战略任务，师资对于基础教育具有决定性的意义。为了统筹和指导基础教育的师资队伍建设，搞好师资规划很有必要。师资规划要实现教育事业发展的目标服务，要从当地的经济水平和发展基础的实际出发，提出具有地方特色的师资建设目标，并有切实的措施保证规划目标的实现。

规划的内容应包括师资的数量需求、质量建设、教师待遇和管理等方面的内容，但更要注意队伍建设的整体性。要从时代的要求出发，为建设一支适应新体制、面向新世纪的高素质的师资队伍积极探索师资建设的新途径。

质量和效益是教育永恒的主题，也是当前教育改革和发展的关键。提高教育质量和效益是师资建设的根本目标。基础教育的经常性投入最主要的是人力成本的投入，提高人员使用效益是提高中小学办学效益的重要内容。研究合理的中小学人员编制标准，既是加强中小学编制管理，提高办学效益的迫切需要，也是制定师资规划、加强中小学教师队伍建设的基础性工

作。

二、合格师资的数量是队伍建设的基础

由于历史的原因，我国的基础教育的规模还处于不断发展中。随着普及九年义务教育的推进，特别是初中教育的规模正在不断扩大，普通高中教育也会相应地发展。教育规模的扩大和基础教育内部结构重心的上移，对师资的数量需求会增加，质量规格将逐渐提高。

对于教育规模扩大时期的师资供给来说，提供合乎规格要求的、保证教育事业发展的师资数量，是师资建设的首要任务。

义务教育以适龄人口为对象。由于生育政策的变化和人口基数大，我国先后出现过几次人口生育高峰。本世纪末前后，中小学将面临一次新的适龄人口高峰期，因而普及教育将显示出规模起伏的变化。在这种情况下，根据适龄人口的变化情况，搞好师资需求的测算并作出相应的安排，对于保证事业发展需要和队伍的长远建设及提高办学效益都是十分重要的。

“普九”是我国当前教育的重中之重。继普及初等教育之后的“普九”，突出的任务是在巩固和提高小学教育的基础上发展初中教育。因此，初中师资建设是今后一个时期师资建设的重点。“普九”的重点和难点在农村，师资建设的主要任务是如何保证农村“普九”的师资需求。

师范教育是培养基础教育师资的主渠道，师范教育必须和基础教育的发展与改革相适应。我国的师范教育通过建国以来几十年的发展，特别是最近十多年来的发展与改革，已经建成了一个与基础教育规模基本适应、层次结构较为合理、功能比较完整的师资培养培训体系，有效地保证了基础教育的师资供给和师资培训提高。无论是在过去的计划经济体制下，还是在

社会主义市场经济体制下，对于有 12 亿人口大国的基础教育，没有一个相对独立的师范教育体系提供师资保障，那是不可设想的。

随着基础教育的发展，师范教育要相应的改革和发展。和“普九”的师资需求相适应，为保证发展初中教育的师资需求，师范专科教育是当前发展的重点。小学师资的需求随着小学教育的规模趋于相对稳定，应该及早地对中等师范学校进行调整提高，按需要确定中等师范学校的培养数量、控制中师的培养规模，并认真研究新世纪高规格的小学师资的培养模式。高中教育的适度发展，也将导致高中师资需求的变化。由于中等教育结构的调整，现有的普通高中的师资仍有较大的储量，但业务素质偏低，不适应高中教育改革和发展的需要。适度发展高等师范本科教育规模，为普通高中提供合格的新师资仍是当前和今后需继续加强的薄弱环节。

随着中小学教师合格学历培训任务的相继完成，独立设置的教师进修院校应向进行继续教育、知识更新和能力提高方面转向。在特定历史条件下，教师进修院校对不具备合格学历的教师进行补偿教育，为提高教师队伍的学历合格率作出了巨大的贡献。但是从长远建设看，为教师提供继续教育和进修提高，才是教师进修院校发展的方向，教师进修院校应尽快地完成这个转变。否则，和普通师范院校承担同等的培养任务，教师进修院校既是一种重复建设，也是没有竞争力的。因此，教师进修院校必须将师资建设、培训的内容和方法及手段立足于更高的起点，从而更好地担负起新时期教师继续教育的任务。

市场经济条件下的师范教育必须进行与基础教育相适应的改革。要改革，首先要从“包”的观念中彻底解脱出来。国家要优先发展师范教育，要保证师范教育的发展。但这种“优

先”与“保证”正是为了保证基础教育的合格师资。现在最需要师资的是农村、是边远地区的中小学。如果我们培养的教师到不了最需要的地方去，就不可能达到保证的目的，甚至带来不可避免的浪费。所以，师范院校必须坚决推行招生和分配制度的改革，实行并轨，由过去的统包统分，变为在教育系统内部有条件的双向选择、自主择业，并实行规定的服务期制度。对不愿到需要地方去任教的，国家应收回有关的投资费用。当然，师范教育也还有其特殊性，需要实行减免学费、奖学金和毕业后服务期及赔偿制度等一系列配套政策和措施。实行这项改革，还可能带来师范院校生源结构的变化，由全部招收应届毕业生转变为除主要招收应届生之外，也还招收愿意长期在边远山区中小学任教、且有一定实践经验的代课教师。也只有这样，才能开通教师流向农村的渠道，才能真正解决农村学校、特别是边远山区中小学校的合格师资问题。

师范教育应进行教学内容、教学方法的改革，培养新型的素质型教育的合格新师资。所谓素质教育说到底质量规格问题。国家的教育方针明确规定，培养德、智、体等方面全面发展的社会主义事业的建设者和接班人，这是对教育目标的高度概括。基础教育的本身就是素质教育，就是培养学生德、智、体诸方面的基础素质。要培养学生全面发展的素质，首先要有高素质的教师队伍。师范教育的教育教学改革目标就是为培养高素质的中小学师资服务。

三、合理的结构是师资队伍建设的核心

师资队伍建设要在适当的数量基础上，通过有效的措施，使其形成优化的结构，追求最佳的效果。正是从这个意义说，合理的结构是师资队伍建设的核心。

教师队伍的各类人员构成、地理分布及其基本结构是教师

队伍的现实性反映，是在队伍建设的历史过程中形成的，也是我们实行调控和管理的基本依据。认真地研究队伍的现状及构成对于深化我们的认识和明确各个时期队伍建设的工作重点具有重要的指导作用。

中小学教师 80% 以上分布在县（镇）及以下农村，有关教师的政策都要从这一实际出发。初中和小学教师占了中小学教师 90% 以上，中小学教师的数量问题主要是农村九年义务教育的师资数量。中小学教师的年龄结构表明，高中和初中的青年教师（35 周岁以下）占了教师总数的 60% 以上，加强年轻教师的培养教育是一项紧迫的任务。通过对教师学历结构、任课结构的分析，使我们清楚地认识到，提高教师的学历合格率、加强薄弱学科的师资建设还有大量的工作要做。

中小学教师实行职务聘任制所形成的职务结构是教师队伍结构的综合反映。还由于中小学教师现在执行的是职务等级制的工资制度，职务结构也是教师待遇的基础。实行职务聘任制度十年来的历程表明，中小学教师职务聘任制度为提高中小学教师的地位和待遇发挥了积极的作用。但由于中小学教师量大面广，又没有职称工作的基础，加之在职务评聘中的指标控制及其分配办法，造成了中小学教师，特别是广大农村中小学教师的职务结构比例严重偏低，挫伤了中小学教师教书育人的积极性。同时，中小学教师职务聘任制度本身也需要不断完善。研究中小学教师职务结构存在的问题，探求合理的职务结构比例及解决的办法是中小学师资队伍建设的迫切要求，也是坚持改革方向、完善中小学职务聘任制度、深化用人制度改革的需要。

通过对职务结构的研究，也暴露出骨干教师老化、青黄不接问题的严重性。“九五”是世纪之交的关键时期，也是中小