

2020年至今,约4000位退休教师在浙江重执教鞭 银龄教师,如何持久“待机”

今年是60岁的邱雅在舟山市岱山县大衢中学任教的第五年。从岱山县初级中学校长的岗位上退休后,她报名参加舟山市“银龄讲学计划”,成为一名银龄教师,重新站在离岛农村学校的讲台上。

自2018年起,教育部联合多部门启动“银龄讲学计划”,招募优秀退休教师到农村义务教育学校讲学。作为先行探索银龄教师计划的省份之一,从2020年至今,约4000位银龄教师在浙江各地学校重执教鞭,为当地教育贡献自己的力量。

如今,这份跨越山海的奔赴,正面临着现实的诸多困难:如何让银龄教师“下得去”,也“留得住”,成为亟待解决的问题。

上山区,下海岛 岱山老教师走进“新课堂”

5年前,带着丰富的教学经验,邱雅坐轮渡从岱山县城来到偏远的衢山岛,“我对离岛教育比较有感情,大衢中学也缺少英语学科的骨干教师,我就来到了这个需要我的地方。”

邱雅接手的初二班级里,全班36个学生在测试中能达到优秀的寥寥无几。她一边根据不同学生的学习状态重新设计教学方案,一边利用休息时间给基础比较薄弱的孩子进行辅导。渐渐地,孩子们养成了自觉进行英语早读和记录错题集的习惯。班里三分之二的孩子都能在英语考试中获得及格以上的成绩。孩子们的进步,让邱雅充满干劲。

对银龄教师们来说,“退休不退岗”的生活充实而新鲜,也让他们有了发挥余热的空间。

而在舟山市南海实验学校校长嵇校区的青年教师严傲阳看来,银龄教师的到来,给教研组和本校的年轻教师带来了切实的改变。“这是我第二次教三年级学生,有的地方把握不好教学方法,我们会请教朱锁霞老师,她是一位从内蒙古来舟山的银龄教师。”严傲阳告诉记者,中段数学教学组的老师基本上是90后,教学经验比较少。在每个单元的集体备课会上,更熟悉教材的朱锁霞常常会带头提出教学意见和注意点,提升了整个教学组的备课水平。

银龄教师计划不仅为退休教师提供了展现价值的舞台,激活了跨代合作的智慧,更推动了教育均衡发展。

2019年,通过实施银龄教师计划,12位优秀退休教师从全国各地走进舟山的中小学,其中5位是省特级教师。舟山市教育局局长陈海波说,“银龄讲学计划”为解决海岛学校优质师资紧缺问题提供了有益的尝试。

与此同时,浙江的退休教师也走向了高原山区。余姚中学高级教师唐志红退休



邱雅老师给大衢中学的孩子们上英语课

后加入了宁波忻元华银龄教师支教团队,一年两次前往宁波对口帮扶的凉山州,每次支教为期二十多天。

宁波市教育局具体负责老师表示,这支平均年龄64岁的队伍现有正式队员60人,以高级职称退休教师为主,“银龄教师的柔性支教能起到重要的支撑作用,通过听课、评课、导师带徒等方式,帮助凉山州的年轻教师尽快适应教学岗位。”

聘用合同大多一年一签 有老师坦言:自己更像“救火队员”

银龄教师的聘用合同大多一年一签,不少家长对银龄教师的流动性心存隐忧。

去年,来自黑龙江的王淑艳报名成为银龄教师,来到安吉县第五小学教数学和劳动课,同时担任班主任。学校重视银龄教师人才,教学成效也不错,但58岁的王淑艳因为身体原因,感觉力不从心,合同到期后不得不放弃续约。

多位受访的银龄教师向记者表示,现在承担的教学任务比较多。有些在小学任教的银龄教师可能还要负责劳动课、道德与法治课等副科教学或班级管理任务。由于身兼数职,教学任务重,银龄教师用于指导青年教师的时间和精力也随之减少,原本更多希望他们发挥“传帮带”作用,而实际效果有限。

“我们扮演的角色更像‘救火队员’。”从江西来到浙江某高中的银龄教师陈志宏坦言,“上课节奏很紧,教学压力大,和年轻教师之间的交流比较少,而且,只待一年,没办法持续性地指导年轻教师。”

翻看全省各地的银龄教师招募计划,不难发现各地的招募要求差别不小。在一些城区学校,招募计划要求为特级教师或获得过区级以上相关荣誉;而在一些乡村、海岛学校,要求是高级教师。招募要求的差别,实际折射出银龄教师供需匹配的结构性矛盾,发达地区优秀的退休教师集聚,而偏远地区吸引力不足。

自2019年以来,舟山市累计招聘银龄教师已有百余人,但随着银龄教师计划在全省各地铺开,舟山想要招募到合适的优秀教师却更难了。舟山市教育局组织人事

处副处长屠永岚表示,当全省各地都开始招募银龄教师时,交通不便的海岛学校缺乏足够的吸引力。

如何留住银龄教师 各地探索“以教换养”

作为教育均衡与老龄化社会协同治理的创新实践,银龄教师资源的开发成为时代的需求。银龄教师计划有何优化路径,走得更远更稳?

在浙江省乡村教育研究中心副主任刘佳看来,明晰银龄教师的定位是提质优化的第一步,“不少学校看到了银龄教师为乡村学校教育‘输血’的价值,但不能仅让银龄教师当顶岗教师,其实这些经验丰富的老教师有重要的带教‘造血’价值,可以帮助青年教师成长。”

他建议相关政策明确规定银龄教师的工作任务,在完成基本教学工作量的基础上,确保银龄教师有足够时间通过听课评课,开设公开课、研讨课、专题讲座等活动指导青年教师,并规范指导过程与标准。同时,建立相应的评价和考核机制,激发银龄教师的工作热情。建议省级层面对于海岛和乡村学校招募银龄教师给予政策、补贴保障等方面的倾斜,按服务地区实施差异化补贴,同时,可由全省牵头统筹招募,定向设岗,面向海岛和乡村学校服务。

信息差也是乡村和海岛学校难以招募银龄教师的一大原因。为解决信息不对称的问题,今年,浙江省教育厅首次统一汇集各地对银龄教师的招募需求,并统一发布招募计划。

人招来了,如何留得住?目前,浙江一些地方也在探索。杭州创新“时间银行”机制,支教时长可兑换养老护理等服务;宁波“银龄积分制”将600小时支教服务兑换为优先入住养老社区资格,实现“以教换养”。

省教育厅教师处负责人说,浙江招募银龄教师,除了缓解部分中小学优秀教师总量不足和教师学科结构性矛盾,更重要的是发挥优秀退休教师的经验优势和教学优势,起到辐射引领作用,从而提升教育水平和育人管理能力。

据《钱江晚报》



朱锁霞老师从内蒙古来到舟山



唐志红老师(右一)和凉山当地的年轻教师交流