

青蓝相继诗韵浓

——房县青年教师队伍建设综述

记者吴忠斌 通讯员张括

“一个山区县，要让青年教师‘招得来、留得住、教得好’，靠的不是简单的待遇叠加，而是一套涵盖事业与情感的生态系统。”在《诗经》“关关雎鸠”的吟唱发源地——房县，教育正在经历一场静水深流的变革。

近年来，随着城镇化进程加快，和许多山区县一样，房县也面临着教师队伍结构性矛盾的挑战。面对山区教育“引人难、留人难、成长难”的现实挑战，房县教育局聚焦“选、育、暖、用、管”五个关键环节，探索出一条高质量教师队伍建设的“房县路径”。



选：让优秀青年“下得去”

房县地处鄂西北山区，教师队伍结构性短缺曾是长期困扰当地教育的“老大难”。“过去，有些偏远学校的音乐、美术课开不齐，体育课只能‘放羊’。”房县教育局相关负责人回忆起几年前的情景，仍感忧心。

改变从机制创新开始。房县用好“特岗计划”，坚持“公开招聘、平等竞争、服务三年、期满留任”，近三年共招聘特岗教师431人，本科比例达85%以上。与此同时，县里主动“走出去”，深入高校通过面试后直接考察的方式，签约紧缺学科教师43人，其中研究生6人。

“我们不是‘坐等上门’，而是‘主动出击’。”房县教育局党组书记、局长钱师威介绍，通过引进志愿者、返聘银龄教师等多种方式，近三年补充教师200余人。此外，推行“县管校聘”、城乡教师交流、短缺学科转岗和教师走教等制度，城乡教师年度交流比例达15%，有效缓解了教师结构性短缺问题。

育：让青年教师“成长快”

朝露未晞，房县一中新校区的教学楼内，高三(8)班班主任韩姣已踏着晨光走进教室。这位入职不满三年的化学教师，如今已是班级管理的行家里手。而在她的办公桌上，一本被翻起毛边的教案和墙角堆叠的书法字帖，无声地诉说着她初入教坛时的“淬炼”历程。

韩姣的成长，得益于学校为她配备的“教学+德育”双导师。在房县，这种“师徒结对”并非形式主义的“拉郎配”，而是一场严谨的教学相长。按照房县教育局推行的“玉兰工程”及“青蓝工程”细则，经验丰富的老教师需每周深入徒弟课堂“问诊把脉”，而青年教师则需通过“师生同考”与学生同一张试卷上竞技，甚至要参与高考阅卷，以最直接的方式触摸教学前沿。

“是师傅陈振权的‘九字箴言’点醒了我。”曾因语速过快而课堂效果不佳的房县一中地理教师李彬回忆道。在“勤跟班、善放手、强凝聚”的指导下，李彬不仅在业务上迅速精进，更将育人智慧融入班级管理。冬至那天，他带着剁好的肉馅走进教室和学生包饺子，用这种充满温度的方式缓解高三学子的焦虑。

“新教师培养三年计划”是房县青年教师成长的“路线图”。每位新教师都要完成学习培训、导师引领、比赛提升三个阶段提升，导师与新教师实行“捆绑考核”。多层次组织青年教师教学技能比赛、教师成长论坛、优秀青年教师评选等活动，以赛代培，全面提升综合素质。“我们不是把教师招进来就放手，而是要全程陪伴、持续赋能。”房县教育局教师服务中心主任郑倩说。

数据显示，近年来房县组织送教1200余人次，开展各类献课和专题讲座200余节次，先后选派近600人次赴浙江大学、清华大学、北京大学、华东师范大学及北京房山区等地学习培训。18所学校分别与北京房山区各学校建立协作关系，先后邀请名师专家150余人次送教送培房县，举办讲座40余场次，上示范课、精品课89节，培训干部教师2000余人次。

暖：让扎根乡村“心里暖”

“以前住的是老宿舍，冬天漏风、夏天漏雨。现在有了空调、热水器、新床铺，心里踏实多了。”在房县最偏远的九道乡八里小学，特岗教师刘丽指着新装修的教师宿舍，脸上满是笑意。

这是房县推出的教师标准化寝室建设“暖心计划”带来的变化。目前，全县已有1008间教师宿舍配备了“五件套”——空调、热水器、床、衣柜、书桌，让教师不仅“有房住”，还能“住得好”。

更让教师们感到温暖的是，房县积极推广教师优惠购房政策，累计签发教

师购房券3137张，使用1707张，实际购房1163套。“在县城安了家，心就定了。”一位刚在县城购房的青年教师说。

在待遇保障上，房县优先保证教师工资待遇，落实乡村教师生活补助，兑现年终奖，确保教师工资收入不低于当地公务员平均水平。同时，建设标准化心理辅导室20余个，常态化开展教师心理辅导讲座、教职工运动会等活动，丰富教师精神生活。“待遇留人、感情留人、事业留人，我们一个都不能少。”房县教育局相关负责人说。

用：让各类人才“干得好”

在房县石堰河中学，“90后”教师李洋已经是学校校长。两年前，他还只是一名普通的数学教师。通过房县后备干部培养“百名计划”，他先后参加了县里组织的多轮培训和跟岗学习，逐步走上管理岗位。

近三年，房县已有89名后备干部走上学校中层及以上岗位，其中3人提任副科级、11人担任校长、14人担任副校长。

“我们不是论资排辈，而是看实绩、看潜力。”房县教育局相关负责人介绍，

房县构建了“分类评价、结构优化、评以适用”的教育人才分类评价体系，实施年轻教师成长“玉兰工程”、党员先锋岗“双培工程”、干部能力“提升工程”、骨干教师评选“种子计划”、后备干部培养“百名计划”等“三工程两计划”，让人才各归其位、各得其所。

如今，房县已建成4个市级、30个县级名师工作室，涌现出“全国优秀教师”1名、教育部中小学学科领军教师培养对象1名、“湖北省楚天名师”1名、“荆楚好老师”2名。

管：让师德师风“过得硬”

“教师队伍建设，既要关心关爱，也要严格要求。”房县出台了《进一步加强全县中小学师德师风建设工作实施方案》，提出师德师风建设“十个一”，在评优表模、岗位晋级等方面实行“一票否决”。

常态化开展违规吃喝、酒驾醉驾、带彩娱乐、体罚和变相体罚学生问题“四个专项治理”，深入学校开展警示教育。以“清单化管理、项目式推进”深化能力作风建设，修订制度42项，累计发现问题并整改问题360个。

同时，房县积极探索“质量导向”的教师激励机制，构建“按需遴选、能上能

下”的干部教师流动与管理机制，将绩效分配与工作实绩紧密挂钩，实现“多劳多得、绩优酬优”。

从“引得来”到“留得住”，从“成长好”到“干得实”，房县正以一项项务实举措，为山区教育高质量发展锻造一支“下得去、留得住、教得好”的青年教师队伍。

“教育是最大的民生，教师是教育的第一资源。”房县教育局党组书记、局长钱师威表示：“我们将继续深化教师队伍建设改革，让更多优秀青年在房县这片热土上扎根成长，点亮山里孩子的未来。”