

县中振兴区域行动⑤

百万级人口大县如何振兴县中

□ 本报记者 孙和保

人是发展的基础,也是关键。当2025年全国出生人口定格在871万,教育人不得不思考人口变化下教育何为这个时代话题。县中振兴也是如此,教育部等六部门印发的《县域普通高中振兴行动计划》(简称“县中振兴行动”)提出“适应学龄人口变化,科学优化资源配置”的要求。许多地方政府将县中振兴列为“十五五”教育规划的重要课题,如何结合本地实际情况,为县中振兴提供一种解决方案和思路是各地都在思考的问题。本期邀请的两位嘉宾所在地人口都在百万级以上,人口资源丰富为县中发展提供了保障,但他们有哪些优势和不足,又会采取哪些举措,让我们看一看他们各自的探索和经验。

将人口优势转化为教育优势

中国教师报:请两位局长从本地人口、生源、师资等方面介绍一下高中教育发展情况?

傅小锋:浙江省瑞安市高中教育发展始终与城市发展同频共振。近年来在规模拓展、质量提升、结构优化等方面取得了积极进展。作为人口大市,2024年底瑞安市常住人口达154.48万。目前,全市拥有普通高中14所(含民办4所),专任教师1935人,逐步形成学术高中优质引领、特色高中多元共生、公民办高中互促互进的发展格局。

段红兵:巨野县位于山东省西南部,近年来立足本地实际坚持内涵发展与条件改善并重,在提升教学质量、优化资源布局 and 加强队伍建设等方面取得了扎实进展。辖区人口110万,共有高中学校6所,其中公办各3所,在校生2.65万人,教职工1430人。

中国教师报:两位局长所在地的人口都在百万级以上,从某种程度上说,生源数量上有一定优势。就目前情况,您所在地在推进县中振兴过程中还存在哪些难点?

傅小锋:您看到了瑞安作为人口大市在生源总量上的潜在优势,但要真正将人口优势转化为教育优势,在县中振兴这条路上还面临一系列堵点。

一方面随着学龄人口“梯次变化、错位达峰”的趋势,高中入学高峰即将到来,对现有高中硬件承载能力形成巨大挑战。在人财物等关键要素的保障上还需要进一步谋划教育资源潮汐供给机制,探索“校企共建”,争取在不大兴大建的基础上,全面匹配“渡峰期”高中教育需求。

另一方面拔尖创新人才培养体系还需要完善健全,特别是在名优教师引进、人才贯通培养等方面要进一步创新思路、统筹全局,一抓到底,全力培养和留住更多本土优质生源。

段红兵:人口百万是我们的基本盘,但盘子大了问题也更复杂。现在的县中教育资源有点“摊大饼”,除了县一中能持续吸引优质生源,县二中、实验中学等学校普遍“吃不饱”,很难办出有吸引力的教育高地。民办高中也面临社会认可度不高、招生难的问题。更深层的难点在于教育焦虑并没有从根本上缓解。这种焦虑传到学校容易让办学变得短视——过度关注少数尖子生,忽略了大多数学生的全面发展。另外,与东部教育发达地区相比,我们在接触前沿教研成果、先进课程体系、常态化高水平专业交流等方面差距比较明显,特别期待全省范围内的优质高中结对帮扶政策,希望打通资源壁垒,带动整体教学质量提升。

中国教师报:困难与机遇并存,相比人口少的地区,您所在地还有哪些优势?

傅小锋:我们的优势不仅仅在于“人多”,更在于这是一方真正的“教育热土”。瑞安自古崇文重教,耕读传家、文风兴盛的历史传承深刻塑造了瑞安社会“读书为重、学以致用”的集体性格。瑞安家长群体普遍重视对子女的教育。更可贵的是,这种重视正从单纯的“分数追求”和“经济投入”,向关注孩子综合素质、尊重成长规律、愿意与学校协同共育的“理性投入”转变。他们是学校教育的“同盟军”,他们的高要求、高参与是助推学校不断优化办学质量的重要力量。

同时,瑞安民营经济发达,乡贤反哺乡里的传统深厚。截至目前,全市各类教育基金总额已突破8亿元。其中,市政协牵头成立“心兰教育基金”,专项用于支持拔尖创新人才培养,金额超2000万元;15个乡镇街道共设教育相关基金19个,总额超1亿元,给学校发展、教师成长、拔尖创新人才培养等带来极大鼓舞,创设了灵活空间。

段红兵:作为百万人口大县,我们确实有独特的优势。人口规模大意味着更坚实的办学基础。如高中每年招生稳定在8000人以上,县里过去几年对高中教育的投入超过了7.5亿元。这种规模和投入力度是很多小规模县区很难具备的底气。

因为基数大、重视教育,我们近年来通过人才引进等方式,吸引了430多名新教师加入,给教师队伍注入了活力。教师人数多了,内部的“传帮带”和校本教研也更容易开展,形成了比较好的成长土壤。还有一个优势是学生多了,教育多样化和特色发展的空间也大了。我们不只是盯着尖子生培养,也有足够的生源发展艺术、体育、小语种等特色教育,更容易做到“因材施教”。这在小规模地区是比较难实现的。

中国教师报:庞大的师生群体、众多家长的期待,当“县中振兴行动”出台后,您所在地的政府采取了哪些举措支持县中发展?

傅小锋:“县中振兴行动”出台后,瑞安市委教育工作委员会建立联席会议制度,成立了由分管市领导挂帅的“政府主导、部门联动、齐抓共管”的工作格局。在财政投入上,健全生均公用经费稳定增长机制,设立“县中振兴”专项经费,推进分校建设、老旧校舍修缮、教学设备更新、智慧校园建设等;在师资保障上,出台《瑞安市自主招引紧缺优秀教育人才实施方案》,面向全国公开招聘优秀毕业生、骨干教师和名校长,对引进的省特级教师、竞赛金牌教练等高端人才给予专项补贴和科研支持;在内涵发展上,聚焦“全域结对”,根据各校办学类型、优势、特色进行标签挂牌,以校际“项目化”、区域“协同化”、考核“灵活化”搭建多层次结对共建体系,实现不同梯队学校共研共训。目前14所县中已实现“一对一”“一对多”或“多对一”的结对帮扶全覆盖。

段红兵:县委、县政府把县中办学条件改善列入“十五五”发展规划,一方面计划投入5.9亿元对实验中学进行全面改扩建,投资8700万元在县一中新建科创楼和教学楼,尽快补上学位缺口,建好能支撑创新人才培养的现代化校园。另一方面聚焦教师队伍启动了专项建设,做了未来10年的学情预测,以此动态调整编制规划,确保教师资源提前、精准得到配置。同时,通过完善“县管校聘”、优化队伍结构等改革,把现有的教师资源盘活、用好,让更多优秀人才能顺畅汇聚到教学一线并能安心从教。

避免“振兴一校,荒废一片”

中国教师报:“县中振兴行动”计划提出“适应学龄人口变化、城镇化进程和人口流动趋势”“科学优化资源配置,做好学校布局”,您所在地区推行了哪些招生政策以确保学校布局的均

衡和适应人口变化趋势?

傅小锋:瑞安市招生政策核心目标是在保障公平就学的基础上引导生源合理分布,促进每一所学校良性发展。当然,主要做法还是不折不扣贯彻落实好上级施行的分配生、普高扩招等政策。在严控比例的基础上,允许学校开展特长生、特长生招生,满足个性化发展。同时,注重规范引导好民办高中招生,杜绝违规招生,超前招生,确保教育公平。

段红兵:巨野县注重“用数据预测趋势,用招生引导均衡,用布局匹配需求”。以前调整布局往往凭经验,容易滞后。现在我们建立了学龄人口的动态监测预警机制,做学校规划时能从“被动应对”转向“主动布局”。因为预判到高中学位需求会持续增长,我们提前启动了学校的改扩建,包括在部分初中增设高中部。

在招生时我们坚持将县一中这类优质高中60%的招生名额作为“指标生”直接分配到每一所初中,有效缓解家长的升学焦虑。同时,通过优化志愿填报设计让学生根据兴趣在公办普高和有特色的民办学校间选择。另外,面对高中师资紧张的问题,我们建立了“教师储备与转岗培训机制”,根据人口预测提前从乡村中小学选拔了一批有潜力、专业对口的教师进行系统的高中教学培训。目前已经成功转岗66名教师到高中任教。这既盘活了县内的教师资源,也为高中补充了有经验的新力量。

中国教师报:县中振兴不是振兴一中而牺牲二中、三中的发展,两位所在地高中数量都不少,是怎样均衡各类学校发展的?

傅小锋:均衡发展不是“结果均等”,而是“百花齐放、和谐共生”。只有每一所学校都“挺直脊梁”,县中振兴才算真正成功。我们承认并尊重学校历史积淀、资源禀赋的客观差异,不搞“齐步走”,而是引导每所学校找到自己的“赛道”,在各自轨道上实现高质量发展。在推进中以“分类办学”为引擎,建设学术高中、科技高中、人文高中等特色学校,打破县中“金字塔式”固化格局,由上下分层转向特色分类。到目前為止,已孵化温州市级特色学科、特色项目共25个,在此基础上创建温州市级学术高中1所、正在申报2所、筹备申报特色高中3所。

为了顺利推进,市教育局开展组团帮扶,根据不同学校需求组织专题调研,进校蹲点把脉问诊,落实小循环跟踪,实现“扬长补短”。同时,深入开展区域大教研协作体建设,组织特色相近的高中常态化开展联合教研,在高考备考、教师发展、特色办学等方面共通共享、共生共成。

段红兵:县中振兴绝不是打造一座“孤峰”,也不是“削峰填谷”,而是“造峰抬谷”,引导每所学校在自己的赛道上成为“高地”。如支持县一中集中资源打造科技教育和学科竞赛高地;支持实验中学深耕“艺体融合”品牌。这样一来,学校间不再是单纯的分数攀比,而是特色与内涵的竞赛。同时,搭建“县域教研联合体”和“教育资源云平台”,县一中的名师示范课、实验中学的艺术工作坊都变成了全县共享的资源。我们还取消了单纯以升学率排名的做法,建立“阳光评价”体系,关注学校的进步幅度、特色课程建设、学生体质健康和艺术素养发展,让每所学校都能静下心来走好各自的特色之路。

特邀嘉宾



傅小锋
浙江省瑞安市教育局党委书记、局长



段红兵
山东省巨野县教体局党组书记、局长

不是“一枝独秀”而是“春色满园”

中国教师报:发展过程中会存在一种矛盾,当“一碗水端平”后发展又失去竞争力。平衡与拔高共存才是县中振兴的必然之路。您所在地是怎样发挥“领头羊”作用的,以先富带后富?

傅小锋:这个问题极具辩证性,这触及了区域教育发展的核心矛盾:公平与效率、整体提升与顶尖突破之间的平衡。瑞安市让“领头羊”成为“发动机”和“孵化器”,通过机制创新将“先富”(优质资源)转化为可共享、可再生的“共同财富”,最终实现“先富带后富,共富促先富”的良性循环。

如何让“领头羊”不仅自己跑得快,还能帮助整个团队跑得好?在帮扶互助层面,一是组建由瑞安中等专业学校名师领衔的“跨校教研共同体”,定期面向全市开放教研活动、组织学术研讨,直接展示高水平 and 可借鉴的课堂设计、学生评价策略等。二是鼓励瑞安中等学校将成熟的校本课程、特色教案进行标准化、数字化改造,上传到全市共享资源平台,推动智力资源、课程资源和平台资源有机融合。三是“领头羊”学校牵头,联合其他高中共同举办全市的学科竞赛、人文论坛、艺术展演,为学生提供更广阔、更多样态的平台,让每所学校都能展示特色,获得关注、赢得尊严。

在先行引领层面,我们鼓励“领头羊”学校凭借扎实的培优能力和资源整合能力,率先进行拔尖创新人才培养等探索和试点。如支持瑞安中学在“强基计划”衔接课程、导师制培养等方面先行先试;支持新纪元高中充分发挥民办学校办学优势,在竞赛教练引进、创新人才贯通培养等方面给予机制突破。这些学校的办学效能增强本土教育自信,守牢甚至吸引更多优质生源和师资,从而带动高中教育整体发展。

段红兵:针对这个问题我们的做法不是非此即彼,而是构建一个“以强带弱、动态共生”的生态。巨野县由县一中牵头组建了“县域高中教师成长联盟”,把他们的成熟经验,如“青蓝工程”“读书分享会”等变成了全县共享资源,建立骨干教师刚性流动机制,县一中的特级教师、学科带头人不仅要下校送示范课,更要轮岗驻校,而薄弱学校的教师也要定期到县一中跟岗学习,并以县一中为核心搭建了县域教育资源共享平台。县一中的优质教案、思政课案例、创客教学视频等向全县高中预约开放。同时,县一中以自身“文明校园”建设经验为蓝本,输出教学管理、师德考核等制度手册,帮助兄弟学校提升治理水平,让“领头羊”的带动作用从教学层面延伸到学生生活和学校治理的方方面面。

不走赢了分数输了发展的老路

中国教师报:县中没有成绩就没有明天,但一味地追求成绩又会陷入唯成绩、唯升学率的怪圈。面对庞大的学生群体,教育行政部门在课程建设、活动开展上给予县中哪些支持,在落实好“健康第一”的同时让学生各有成长?

傅小锋:教育的“明天”绝不能只有考试分数一个维度,必须指向学生离开校园10年、20年后所能展现出的素养、品格与创造力。如果只盯着分数,我们赢得的可能是“分数线”,但失去的

将是学生的“发展线”和“创新线”。瑞安市系统性建设两大育人载体。

在课程建设上着力打造“根基+特色”课程群。除了瑞安中学的天文和发明,其他高中也建立了机器人实验室、现代农业探究基地,与本地高分子新材料企业合作开发项目式课程,培养学生问题解决能力。同时,引入高校教授、企业创始人、优秀校友、技能大师开设“行业前沿讲座”和“职业体验营”,让学生更早触摸社会。这些课程的评价不是一张试卷,而是一个作品、一次展示、一点成长。

在文化塑造上打造“一校一特、一景一品”育人格局。其中最生动的例子是瑞安中学和“瑞安中学星”,围绕这颗以学校为名的行星,学校系统构建“瑞中星”文化。此外,还有市六中围绕校园文化搭建“百草园”校本课程体系,塘下中学结合地域打造“实文化”,以特色学校建设引领学校发展。

段红兵:面对这个矛盾,我们大胆对课程、活动、评价进行改革。在课程层面大力推进“供给侧改革”,提供多元化、可选择的课程“超市”。如针对英语学习困难的学生开设日语、俄语等小语种课程。同时,引导各学校基于定位开发特色课程;在活动层面推动“活动课程化”,连续七年举办全县高中辩论赛。此外,各学校的学科竞赛、科技创新等都开展的颇有成效;在评价层面建立“以创新论英雄”的激励导向,打破平均主义,设立教学成果奖、教学创新奖,将教师在校本课程开发、特色活动指导、教研成果等方面的实际贡献与评优、职称评聘直接挂钩。这样就树立一个风向标:投身培养学生综合素养的创新实践同样有价值、受尊重、有发展。

中国教师报:“县中振兴行动”提出“深化评价改革,注重综合评价和增值评价,引导办好每一所县中”。您所在地如何进行评价改革破除“一把尺子量到底”?

傅小锋:评价改革是推动县中振兴从“外部输血”转向“内生造血”的关键。瑞安市评价改革的核心在于破除“一把尺子量所有”的旧范式,建立“尊重差异、看见进步、激发潜能”的新型评价体系。从“一把尺子”到“三把尺子”的立体评价。评价焦点从单一的学业分数转向德智体美劳全面发展,注重学生全面成长。同时,建立全市统一的学生学习发展跟踪数据库,系统收录日常表现、艺术作品、荣誉证书等过程性资料,借助大数据平台实现数据采集、智能分析,并生成可视化成长报告。另外,引入“绿色指标”,统筹研判学业负担、睡眠时间等因素,科学衡量学校对学生成长的“净效应”。

让评价“长牙齿”,驱动资源再分配。瑞安市推广“激励机制2.0”,通过科学模型计算学校、年级、班级及教师对学生学业提升的“贡献值”,将“增值评价”“特色评价”等纳入奖励性绩效发放、干部晋升等考核。同时,每年发布《瑞安市普通高中教育质量综合评价报告》,重点向社会解读各校的“学生进步指数”“综合素质发展报告”和“特色办学亮点”,引导家长和社会用更全面、更专业的眼光看待学校,逐步改变“唯分数”的观念。

段红兵:巨野县建立了“定性+定量”相结合,突出增值评价的“阳光评价”体系。具体包含两方面:一是定性评价,涵盖课程管理、学生全面发展和群众满意度等维度,引导学校关注育人全过程和规范办学。二是定量评价,不仅看最终的升学率和优秀生比率,更将学生学科竞赛、艺体科创等特长发展纳入考评。其中,最大的突破是强化了增值评价,重点核算各“良好生人数年度增幅”“良好率提升幅度”等关键指标,真正落实“从人口看出口、从起点看变化”。这套体系还辅以“分类动态管理”,依据评价结果将学校划入不同类别,为每类学校设定跳一跳能够得着的年度质量提升目标。评价结果直接与校长职级、学校评优、资源分配挂钩。这就彻底打破了“唯升学率”的束缚,倒逼每一所学校——无论“领头羊”还是“追赶者”,都必须关注每一个学生的成长,潜心教学改进与特色建设。

以优质高效的园本教研推动保教质量提升是区域建设高质量学前教育体系的重要载体。针对园本教研中存在的“准备成本高、过程流于形式、研讨结果无效”等痛点,湖南省长沙市推行“即时性园本教研”,即立足保教现场,在真实情境中即时捕捉问题,即刻讨论研究,立即形成策略,迅速落地验证。“即时性园本教研”的探索与推广实现了用教研破解保教难题的美好期待,在全域逐渐形成了“开放包容、人心求实、协同共生”的教研生态。

生成之路从无到有。“即时性园本教研”萌发于2023年,其“短平快”的特点有效回应了传统教研准备烦冗、流程僵化、成果无效的痛点。项目组敏锐捕捉到这一模式的潜力,循着“实践研究—理论建构—范式成型”的路径层层深入,推动其从零星之火发展成燎原之势。一方面通过问卷与实地调研,从教研主题、过程与结论等维度剖析影响实效的因素,确立了“即时性园本教研”在提升教研各环节效能上的价值;另一方面融入主体性教育、社会建构与反思性实践等理论,不断淬炼“动态生成、螺旋递进”的内涵,明确“短周期、高频次、快反馈”的典型特征,构建起“四阶十二步”可操作框架。从实践雏形到理论自觉再到模式成型,“即时性园本教研”为区域教研提供了清晰的行动蓝图。

探索之果本土本味。依托市一区一园的试点,项目组系统推进“即时性园本教研”的持续探索。一是凝练包括“即时提出问题、即时研讨对策、即时实践检验、即时反馈优化”的“四阶动态递进”模型,破解了“‘即时’理解表层化”的难题。二是形成“问题触发—灵活召集—快速研讨—策略形成—实践验证—复盘优化”的单元教研流程,配备“即时性园本教研”记录表等工具,攻克了“组织方式脱离核心理念”的操作难题。三是建立园区协同的运行机制,区域建立统筹机制,涵盖需求调研与问题诊断、试点园轮值组织以及融合过程性评价与结果性的评价反馈等;园所建立落地机制,包括教研的组织实施、过程资料的系统留存、教研成果的动态审议与调整和推动“去主持人化”的班级自主研讨等,化解了“运行机制保障空白”的运转难题。聚焦核心模型、具体流程与运行机制为一体的“即时性园本教研”实践范式具有强调时空弹性、彰显关系平等、突出文化支持的三重特征。3年来,项目组在省市区级组织即时性教研130余场,累计解决各类保教问题300余个。

应用之效入心入脑。通过“实录展过程,示范明做法,故事显理念”递进式推广,长沙市引导教师从感知到融入再到体悟,真切感受到“即时性园本教研”有别于传统教研的价值,避免机械套用。首先,发布“即时性园本教研”实录,还原真实过程,在公众号平台发布区级、园级、年级组、班组等不同群体的实录,帮助使用者厘清基本过程及实践要义;其次,示范“即时性园本教研”活动,呈现操作路径,在省市区各类20场活动中组织现场展示与实操,帮助使用者掌握操作路径与方法;最后,讲述“即时性园本教研”经验已推广至北京、广东、广西等地,为创新教研工作方式贡献了样本。

(作者单位分别系湖南省长沙市教育科学研究院、湖南省长沙市机关幼儿园;本文系第二届湖南省基础教育教学改革研究项目“教研变革,即时性园本教研的实践与应用研究”阶段性成果,项目编号:Z2024013)

落实纲要 促进学前教育普及普惠④

「即时」发力 赋能高质量

薛婷婷 张琼