

大家谈

警惕“教师过剩论”的危害

□ 柳寒兰 刘妍

近期,一种关于“教师过剩”的论调在网上流传,甚至出现了“到2050年教师将过剩633万”等惊人数据,引发部分公众担忧,也给广大教育工作者带来不必要的困扰。这些言论以“权威部门调研”为名,行断章取义之实,不仅与事实相去甚远,更可能干扰教育强国建设的战略布局。

教育是国之大计、党之大计,教师是立教之本、兴教之源。在建设教育强国的新征程上,高质量教育需要高质量教师队伍作为支撑,所谓“教师过剩”不仅是一个伪命题,更是一种有害的误判。

拆解“教师过剩论”的三大逻辑陷阱

网上流传的“教师过剩论”,在论据使用、逻辑推导和权威背书三个维度,均存在明显的问题,经不起推敲。

第一,相关文章并未得出相关结论,存在明显的“标题党”式误读。不少自媒体在引用权威报告时,往往只抓取“过剩”等字眼进行放大。例如,有网络文章以《全国人大调研报告:教师将过剩633万》为题广泛传播。但查阅中国人大网今年1月发布的《关于财政高等教育资金分配和使用情况的调研报告》原文,其核心关切是在人口变化的背景下,如何“平衡好短中期的资源增量配置与长期存量资源合理利用”,并明确指出“教师队伍调整受编制等因素的限制较多,不宜盲目扩张和大量减员”。报告强调的是应对“达峰前的缺口压力”与“达峰后的资源闲置风险”,是一种前瞻性的风险提示,旨在呼吁科学规划,而非得出“教师过剩已成定局”的结论。从“不宜盲目扩张”到“教师将过剩633万”,语义已经发生了根本性扭曲。

第二,以2022年单一静态数据推论2030年的复杂局面,不符合科学规律。一些所谓的研究测算,往往基于“2022年供给不变方案”进行简单外推。这种测算方法假设教师培养规模、生师比标准、班额标准、课程设置等所有变量在长达近30年的时间里一成不变,这显然是不科学的。事实上,随着

2026年4月,西安交通大学即将迎来建校130周年暨迁校70周年纪念。70年光阴流转,从黄浦江畔到汾河之滨,当年那场气壮山河的西迁壮举,不仅改变了中国高等教育的战略布局,更铸就了弥足珍贵的西迁精神。2017年,习近平总书记对西安交大15位西迁老教授的来信作出重要指示:2020年4月,习近平总书记亲临学校考察,强调西迁精神的核心是爱国主义,精髓是听党指挥跟党走,与党和国家、与民族和人民同呼吸、共命运。

在西迁精神的形成与传承中,交大具有留学背景的师资队伍扮演了特殊而关键的角色,他们以留学报国的精神传统为底色,在贯彻西迁决策、落实迁校实施、扎根西部、办学育人等各个环节中作出表率,成为西迁精神的重要塑造者、坚定的践行者和与时俱进的传承者。

源流:留学报国的精神基因与历史传承

交通大学由历史悠久的南洋公学演变而来,历来有留学报国的传统。其与留学生群体的渊源,可追溯至其前身南洋公学时期。秉承“兴学强国”的梦想,1898年南洋公学率先派出第一批6名留学生启程留日,在当时的高等学府中首屈一指。这些负笈海外的学子,大多学成回国,成为我国近代工业与教育事业的奠基者。这一传统,奠定了交通大学“饮水思源 爱国荣校”的精神底色。他们将国外先进的科学技术和教育理念带回国内,为日后西迁精神的形成埋下了伏笔。

纵观交大的发展历程,留学生群体始终是学校发展的重要力量。他们在海外求学期间,既掌握了先进的科学技术,也深刻认识到国家富强与个人命运的紧密联系。“留学生群体为推动中国社会发展作出了特殊贡献,爱国主义是其主流和本质。”笔者的这一论断,在交大的发展历程中得到了充分印证。

抉择:大局为重的坚定支持

1955年3月,高教部党组根据中央政治局关于沿海工厂学校内迁的方针,

城镇化进程的加快和“新课程”改革的深入,各地对教师的实际需求远比冰冷的数学模型复杂得多。

第三,片面借用权威名头来获得“合法性”,混淆视听。细究这些论调的传播路径,不难发现其惯用手法。引用时只截取经过裁剪的内容,将学术探讨中的某种“可能性”包装成“必然性”,再冠以“有关部门测算”“权威研究显示”等模糊字眼,以此博取流量。这种做法的实质,是利用信息不对称将严肃的政策研究娱乐化、极端化。

宣扬“教师过剩论”的三重现实危害

谬误之所以有害,不仅在于其不真实,更在于其会引发错误的认知和行为。“教师过剩论”的传播,已经在舆论场、教师群体和教育决策三个层面产生了不容忽视的负面影响。

一是危言耸听,使公众辨不清事实真相。当“633万教师过剩”这样具体的数字被反复提及,极易在公众心中刻下烙印,形成“教师已经人满为患”的刻板印象。这种舆论氛围不仅忽视了广大教师长期处于高压工作状态的现实,也削弱了社会对教师职业的尊崇感。年轻人可能会因此对投身教育事业望而却步,一些优秀人才在选择师范专业时会产生疑虑,这将对教师队伍的源头活水造成潜在冲击。

二是人为增大了当前蓬勃发展的教师队伍建设的阻力。当前,我国正在大力弘扬教育家精神,推进高素质专业化教师队伍建设。在此背景下传播“过剩论”,无疑会给一线教师带来巨大的心理压力,甚至产生职业焦虑。在一些地方探索“县管校聘”改革的敏感期,这类论调容易被误解为“要裁人”的信号,增加了改革的思想阻力。

三是影响相关部门的资源分配与战略决策。如果“教师过剩”成为决策层的错误参考,就可能导致一些地区在编制核定、经费投入上“节衣缩食”,甚至简单以学生数量减少为由压缩教师编制。这恰恰违背了教育发展的内在规律。正如全

向西而歌

——西安交大留学生师资群体与西迁精神的形成和传承

□ 周 棉

提出将交通大学迁至西安的方案。这一决策,对于在沪办学已60年的交大而言,无疑是一个巨大的挑战。消息传来,师生员工议论纷纷。在这关键时刻,党委书记、校长彭康发挥了卓越的领导作用。彭康,1919年东渡日本,就读于京都帝国大学等学校,系统研习了9年,成为一名坚定的马克思主义者。这段留学经历,不仅塑造了他开阔的国际视野,也培育了他将个人命运与国家前途紧密相连的坚定信念。

1955年4月,彭康主持召开校党委和校务委员会。当年5月第七次校务委员会扩大会议通过的《关于迁校问题的决议》指出:“我校迁往西安,并在两年内基本上完成迁校任务。”具有留学背景的教师群体成为西迁决策的坚定支持者。

电机系主任钟兆琳教授,是留美归国的著名电机专家,1933年曾设计制造中国第一台交流发电机。他熟悉美国西部大开发的历史,深知开发西部对祖国的意义。在校务委员会讨论迁校问题时,他率先举手赞成。

陈大燮教授,留美归国的热工专家,后来曾任西安交大副校长。他与钟兆琳一样,从国家大局出发,坚决支持西迁。这些留学归国学者以其国际视野和对国家战略的理解,成为西迁决策的重要支持力量。

彭康不仅是西迁行动的组织者,更是身先士卒的实践者。1955年5月,他即率朱物华、程孝刚等留学归国资深教授赴西安,踏勘新校址。1957年在迁校遭遇困难时,他强调“交大是国家的交大”。这种国家利益的政治觉悟,成为凝聚人心、推进西迁的强大精神力量。

力行:率先西迁的榜样力量

在庄严而艰难的西迁过程中,交大

国人大代表、重庆谢家湾教育集团党委书记刘希娅所担忧的,如果因为学龄人口减少就削减编制,而不去关注现行生师比标准已20余年未变的现实,不去回应教师负担过重、学生个性化需求难以满足的痛点,那将是教育改革的一种倒退。

为什么我们反而需要更高水平的教师储备

跳出数字游戏,回归教育本质,我们会发现用“过剩”来定义中国教师队伍的现状与未来,既不符合现实需求,也不符合教育强国建设的战略方向。

第一,现有的生师比标准亟待修订,提高生师比是实现因材施教的必然要求。上海师范大学国际教师教育中心研究员李延洲指出,我国现行的教师配备标准还停留在2014年的水平——小学生师比19:1,初中13.5:1,高中12.5:1。这个标准不仅低于OECD国家平均水平,也与建设教育强国的目标存在明显差距。从班额角度看,我国小学和中学的平均班额分别为38人和46人,而OECD国家的均值仅为20人和23人。如果按照这个更符合高质量发展需求的标准来测算,我们不仅没有过剩,反而存在较大缺口。

第二,新课程改革增加了大量新内容,需要专业化的教师队伍支撑。随着教育改革的深化,心理健康教育、科学教育、人工智能教育等新学科、新领域不断涌现。当前,小学科学、信息技术、劳动等学科的专任教师数量仍然偏少,难以满足学生全面发展的需要。人工智能教育、科学教育、心理健康教育及特殊教育等紧缺领域师资的培养亟待加强。这些新兴领域的课程开设、课后服务的开展,都需要额外的师资力量。如果我们只盯着语文、数学几门主科的生师比,而忽视了学生全面发展的用人需求,就会得出错误的结论。

第三,教师减负需要“蓄水池”,教师的专业发展需要“宽松”的环境。当前我国教师的工作负荷究竟如何?中国教育科学研究院教师发展研究所在对全国教师负担调研中发现:无论高校

还是基础教育阶段,广大教师都承受着巨大的工作压力。一位班主任往往要应对管理、家校沟通、各类评比等多重任务;一位中学教师每天工作超过10小时是常态。教师也是普通人,他们也需要正常的休息和生活。如果教师编制卡得太紧,每个人都在超负荷运转,不仅身心难以承受,教育教学质量也难以保证。我们必须具备一定的教师“冗余”或“蓄水池”,让教师有足够的时间进修、教研、休息,这样才能实现可持续发展。

第四,学龄人口的波动具有周期性,教师资源必须具有一定的弹性储备。人口变化是波浪式推进的。当前小学学龄人口进入下行通道,但初中阶段仍在承压,高中和高等教育学龄人口将在未来几年相继达峰。如果简单地认为小学教师“多了”就急于削减,几年后当人口波动传导至下一学段,或者随着生育政策的调整人口出现反弹时,我们将面临无教师可用的窘境。全国人大代表、东北师范大学附属中学校长邵志豪就观察到,人口减少地区与人口流入地区、不同学段之间的教师余缺是并存的,这需要的是一种动态调整机制,而非一刀切的“减员”。

综上所述,“教师过剩论”在事实上是对权威报告的误读,面对人口变化的挑战,我们的正确态度应当是既不能盲目乐观,也不必过度恐慌。当前要做的是“调结构”而非“减总量”,是“提标准”而非“降门槛”。

教育是面向未来的事业。建设教育强国,需要一支规模宏大、结构合理、素质优良的教师队伍。我们坚决反对未经审慎辨析的“教师过剩论”,我们要把更多的优秀人才吸引到教师队伍中来,让广大教师在岗位上有幸福感,在事业上有成就感,在社会上有荣誉感,为中华民族伟大复兴提供坚实的人才支撑。

(作者分别系中国教育科学研究院教师发展研究所副所长、研究员,中国教育科学研究院教师发展研究所副研究员,本文系中国教育科学研究院中央级公益性科研院所基本科研业务费专项资助课题“人口变化下地方教师编制动态调整的策略”研究成果,课题编号:GYJ2024054)

展和人才的培养作出了特殊贡献。

传承:精神血脉的当代回响

如果说第一代西迁人是在“向科学进军,建设大西北”的号角中启程,那么改革开放后的归国学者,则在新的历史条件下传承了西迁精神。

徐宗本院士及其带领的交大数学与数学技术团队,是新时代留学归国群体传承西迁精神的杰出代表。这个获得“全国高校黄大年式教师团队”称号的团队,首创“数学技术”理念,突破了数学纯理论研究的范式,团队研发的快速MRI算法,使磁共振检查速度提升到原来的9—10倍,被誉为“中国医学人工智能代表性算法”。这些成果将基础研究与国家需求紧密结合,正是西迁精神“服务国家需求”在新时代的回响。

今天的西安交大,通过“开学第一课”参观西迁博物馆、学生宣讲团、微视频创作等形式,让“西迁精神”融入育人全过程。年轻一代在讲述前辈故事的同时也被其精神所塑造,形成了“讲述者即传承者”的良性循环。

西迁精神不仅是时代的产物,也是中华优秀传统文化精华在特殊背景下的再现,体现了世代传承的爱国主义思想。

回顾交通大学西迁70年的历程,留学生师资群体建立了不可磨灭的历史功勋。在西迁这一特殊历史节点,他们成为西迁决策的坚定支持者和实践者;在近代以来“兴学强国、留学报国”传统的影响下,塑造、形成了影响深远的西迁精神,并纳入了党的精神谱系。

70年过去,当年西迁的留学生师资队伍已化为早晨美丽的彩虹,昔日荒僻的西安东郊已成为繁华的学镇。历史上留学报国的传统与他们在党的领导下开创的西迁精神,正在新时代焕发出更加夺目的光彩。

(作者系陕西省、江苏省哲学社会科学重点研究基地“留学生与中国现代化”研究基地主任、教授,本文系2021年度陕西省哲学社会科学基金项目“西安交大的留学生群体与西迁精神”成果,项目编号:2021G007)

如何让课堂教学与研究紧密结合,让校本教研真正持续提升教学质量?面对这一普遍难题,我校成立“教·研·写一体化”项目组,以“上好每一节常态课”为价值追求,进行了长达21年的探索与实践,走出一条特色鲜明、成效显著的校本教研之路。

理念重塑 建设知识型团队

校本教研质量的提升离不开理念的更新与团队文化的建设,我们认识到,传统的教研活动有时流于形式,难以沉淀智慧、激发创新。为此,我们引入了“教研组知识管理”的理念,着力将教研组建设成一个持续学习、共享与创新的知识型团队。

我们重新定义教研组的功能,使其成为知识汇聚与创新的平台。具体实践中,着重强化教研组的以下6项功能:一是推动教研组管理模式转型,使其更好地承担知识收集、加工、整理与转化的职责;二是明确组长角色:确立教研组长作为“知识主管”的地位,引领团队的知识建设;三是建设团队文化:营造尊重知识、乐于分享、鼓励创新的教研价值观;四是建立共同愿景:通过制定《教研组知识管理条例》,明确知识管理的目标、内容和保障措施,激发团队的持续创新能力;五是推动制度创新:着眼于教师发展,设计知识管理的过程与方法;六是拓展实践联盟:依托长三角生态绿色一体化发展示范区教师发展学院,组建以上海青浦、江苏吴江、浙江嘉善为核心的长三角一体化示范区“大教研”实践联盟,聚焦教师教学能力提升、教学研究与成果转化,开展跨区域联合教研,惠及不同发展阶段的教师群体。

模型的落地需要有效的实践模型支撑。我们着力构建了“教·研·写一体化”的操作体系,将日常教学、问题研究、反思写作紧密融合,形成教师专业发展的良性循环,形成教师专业发展的良性循环,形成教师专业发展的良性循环。

一是优化“教”的实践。为了给“上好每一节常态课”提供清晰指引,我们研发了“六模块建构式课堂”教学范式。其核心是“以学定教”,旨在增强生本理念的操作性、课堂结构的灵活性和教学回路的完整性。六个模块包括:自学质疑、交流展示、互动探究、精讲点拨、矫正反馈、迁移应用。这六个模块并非僵化的流程,而是可组合、可调节的要素,为教师设计常态课提供系统参考。此外,我们配套研发了系列《课堂观察量表》,从多角度诊断课堂实效,为后续的“研”与“写”提供依据。

二是创建“教·研·写一体化”操作模型。在“六模块”课堂模型的基础上,我们形成了覆盖教学全周期的“教·研·写一体化”操作模型。其核心内涵是:在“教前”“教中”“教后”都融入“研”和“写”。这里的“教”是指教师的日常课堂教学实践,它是“研”的基础和“写”的载体;“研”是指研究教学中存在的问题(课前、课中、课后),它是“教”的关键纽带。这套工具包含学生活动等级与记录、教师行为等级与提问记录、教师自评、学生评教等多份量表,实现了多主体、多视角的课堂观察。它引导教师在“教”后依据数据开展“研”(如评课会诊),进而将观察发现与反思自然转化为“写”(论文或案例)的鲜活素材,从而有效推动了教学实践、研讨反思与成果提炼的深度融合与良性循环。

在此基础上,《课堂观察量表》则为课堂诊断提供了客观、量化的数据支撑,成为连接“教”“研”“写”的关键纽带。这套工具包含学生活动等级与记录、教师行为等级与提问记录、教师自评、学生评教等多份量表,实现了多主体、多视角的课堂观察。它引导教师在“教”后依据数据开展“研”(如评课会诊),进而将观察发现与反思自然转化为“写”(论文或案例)的鲜活素材,从而有效推动了教学实践、研讨反思与成果提炼的深度融合与良性循环。

21年深耕,“教·研·写一体化”成果丰硕:开发239门常态课改进课程,在省内外416所学校推广,惠及4.2万教师和120万学生;项目成果专著成为多地培训用书,2026年被评为国家级教学成果奖省级重点储备项目。

“教·研·写”一体化的校本实践,让“上好每一节常态课”从愿景走向现实,为提升常态课教学质量、促进教师专业发展提供了可资借鉴的实践经验。

(作者系江苏省苏州市吴江区杨嘉璠实验学校校长)

“教·研·写一体化”模型的顺畅运行需要有效的激励机制保驾

机制保障 激发持续创新动力

“教·研·写一体化”模型的顺畅运行需要有效的激励机制保驾

研训之窗

助力教师上好每一节常态课 ——“教·研·写”一体化校本教研的21年探索

孙焱

护航,为此我们建立了多元化的保障机制,鼓励教师积极参与知识共享与创新,形成持续分享、反思与创造的实践闭环。

一是完善考核激励。构建覆盖知识沉淀、传递与应用全链条的考核体系,推行从月度到年度的动态考核与多元评价机制,并将考核结果直接与评优评先、职称晋升等职业发展通道挂钩。二是健全奖励机制。设立了成果奖、行为奖与团队奖三大奖项类别,通过明确评选标准与奖励细则,并由专项小组进行定期评审,确保奖励的公平性与荣誉感。三是落实利益补偿。针对知识共享中可能存在的顾虑,我们制定了针对原创知识贡献、时间投入与创新风险的三类补偿机制,并配套建立知识产权保障机制,切实维护知识贡献者的合法权益。四是规范创新评审。我们严格规范了教研组知识创新成果的评审流程,明确评审的目的、原则与成果范围,确保评审工作的公正性与对教学实践的正向引导作用。

工具赋能 助力教师上好每一节常态课

为了让理念、模型与机制真正落地生根,我们研发了一系列实用工具,系统性为“教·研·写一体化”赋能,切实助力教师上好每一节常态课。

其中,《教师自主发展自选菜单》构建了分层级的教师专业发展评价体系。该体系围绕“教·研·写一体化”核心,从“专业情怀、专业成长、教育管理、专长特长”等维度设定了不同等级的目标。教师可依据自身实际自主选择起点,真正实现“以教为起点、以研为支持、以写为反哺”的阶梯式成长。

在此基础上,《课堂观察量表》则为课堂诊断提供了客观、量化的数据支撑,成为连接“教”“研”“写”的关键纽带。这套工具包含学生活动等级与记录、教师行为等级与提问记录、教师自评、学生评教等多份量表,实现了多主体、多视角的课堂观察。它引导教师在“教”后依据数据开展“研”(如评课会诊),进而将观察发现与反思自然转化为“写”(论文或案例)的鲜活素材,从而有效推动了教学实践、研讨反思与成果提炼的深度融合与良性循环。

21年深耕,“教·研·写一体化”成果丰硕:开发239门常态课改进课程,在省内外416所学校推广,惠及4.2万教师和120万学生;项目成果专著成为多地培训用书,2026年被评为国家级教学成果奖省级重点储备项目。

“教·研·写”一体化的校本实践,让“上好每一节常态课”从愿景走向现实,为提升常态课教学质量、促进教师专业发展提供了可资借鉴的实践经验。

(作者系江苏省苏州市吴江区杨嘉璠实验学校校长)