

打破“铁饭碗” 避免出现“躺平” 全国多地探索教师退出机制

1月7日召开的北京丰台教育理事会2024年工作会透露，丰台区将探索建立教师退出机制，打破教师“铁饭碗”观念。

除丰台外，宁波、贵阳等多地教育主管部门，都曾表示要进行教师退出机制的相关尝试。

中国教育科学研究院研究员储朝晖表示，教师退出机制的初衷是端正老师的教学态度，避免出现“躺平”，但在实际执行过程中，制定更为合理的考评机制才更为重要，否则一味强调退出机制，只能造成更严重的“内卷”，恶化整体的教育生态。



分析 现实操作难度比较大 “内卷”严重“躺平”很难

“80后”的赵老师在山东一所公办初中工作已有十多年。

赵老师称，教师退出机制的初衷是好的，但是仅以他所在的学校为例，一些“躺平”状态的教师都有中高级职称或者是学校管理者，如果能让这部分人退出，现实操作肯定存在比较大的难度。

赵老师所在学校的一线教师中，“90后”是一线教学的主力，“他们一周有20至30课时的课程，职称是二级教师，而‘70后’的很多老师都具有副高职称，他们的课时一般在10课时左右，但收入上，副高职称的教师会比二级教师多一倍，在1万元左右。”

赵老师说，对于刚参加工作的中小学教师来说，除非是自己不想要这份工作，否则“躺平”是很难的。“学校的考核是比较‘内卷’的，除了日常课讲以外，还有很多课外活动需要老师参与，另外还有各种总结、汇报、职称晋级准备等。”

不过，一些具有副高及以上职称的老师，本身不会被安排特别多的课时，但这部分老师多数还会兢兢业业上课。另外一些是学校领导及管理人

员，他们有学校的编制，为了评职称或者评优，会在学校“混课时”，教社会实践、书法等“小课”，以达到评职称或者评优的标准。

赵老师说，在他参加工作的十多年中，确实有老师被学校开除或者辞退，但都是因为违反师德等问题。

在辽宁大连一所私立小学的郑老师对记者表示，从她3年前进入这所私立小学后便一直要面对“退出机制”的压力。“私立学校的教师考核非常数据化，一个班期末增加了几个不及格的学生，老师都是要被扣钱的，如果你带的班级或者你教的课程成绩上不去，直接辞退也都是可能的。除非在这所学校工作了这么多年，才有可能签长期聘用合同。”

郑老师说，相比于公立学校，私立学校的教师没有编制作为“保险”，但是收入普遍会比公立学校的教师要高。“大家也接受学校的要求，毕竟在签合同的时候都是有‘任务’规定的。这种机制的好处是可以让老师都尽最大的努力去提高成绩，但是也有不好的方面，比如私立学校老师的归属感比较差，人员流动性也很强。”

专家 退出机制一定要客观公正 末位淘汰更要谨慎

中国教育科学研究院研究员储朝晖告诉记者，“教师退出机制”跟教师编制的管理体系是相对应的，没有“退出机制”的管理体系肯定是不完善的，教师整体的管理体系需要这一机制的存在。

但储朝晖强调，丰台区此次探索建立“教师退出机制”也仅局限在区内，很难改变整体的体系。而且现在很多“退出”也只局限在转岗等措施，并不意味着就是退出编制体系。

“很多教师可能会担心，最后是由于人际关系，或是其它非能力的因素导致自己被退出了。”他指出，“退出”一定要求以“客观公正、公开透明”的评价体系为依据，否则可能会使整体的教育生态恶化。此外，“退出”不能仅仅根据地区编制多少来决定，而是应该根据整体的教学工作生态来决定。

至于一些网传的“末

位淘汰机制”，储朝晖强调要谨慎。

“如果末位淘汰机制只考虑学业成绩，是不合适的。”他说，这对于一些偏远地区的教师不公平，严重的话可能会影响偏远地区整体的教学水平，如果没有客观公正、有公信力的评价体系，只搞“末位淘汰”非常有可能造成比“教师退出机制”更严重的问题。

21世纪教育研究院院长熊丙奇表示，教师的考核标准，不能是单一的，需要专业的评价体系，这也需要破除“唯分数、唯升学、唯论文”等评价机制。“从长远看，提高教师队伍的整体素质，重要的不是强化外部考核，而是要激发教师活力，促进其职业化、专业化发展。对教师的管理与评价，要回归育人本位。”

据《成都商报》

日本松下子公司 承认数据造假

波及全球约400家公司

本报综合消息 据央视新闻1月14日报道，1月12日，日本制造业知名品牌松下集团旗下一家子公司承认，在申请产品品质认证时存在数据造假等违规行为，最早甚至可以追溯到上世纪80年代。

12日，松下集团旗下从事电子零部件业务的松下工业公司在记者会上鞠躬道歉，承认在向第三方机构申请产品品质认证的过程中，存在篡改测试数据等违规行为。

松下工业称，当时为了获得相关认证，对于汽车、家电等产品的电子零部件材料，在阻燃性也就是材料的抗燃烧特性等方面进行了数据造假。此外，该公司还长期生产并销售着与获得认证时材料成分不同的产品，这一做法同样违规。

据报道，部分违规行为最早开始于上世纪80年代，共涉及该公司位于日本国内外的7家工厂，违规产品种类多达52种，客户公司在全球累计达到约400家，不过是否涉及中国市场目前仍在确认中。

松下工业公司称，相关产品还没有发现故障，目前既不会停止出货，也不会进行召回，如果客户企业提出的话，将提供替代产品。此次造假行为被曝出后，松下集团旗下各公司将对产品是否存在相同问题进行自查。此外，今后将由外部律师等组成的第三方调查委员会，对本次曝出的违规行为展开调查。

不久前，日本丰田汽车旗下全资子公司大发工业承认造假长达30多年。这一次又轮到知名品牌松下的子公司，接二连三的丑闻让日本大企业的品牌形象受到严重冲击。

美“游隼”月球着陆器 或将在地球大气层烧毁

新华社洛杉矶1月13日电 美国私企航天机器人技术公司13日表示，该公司的“游隼”月球着陆器在飞行中因故障出现燃料泄漏，已无法实现原计划的月球“软着陆”。“游隼”目前正飞向地球，并可能在大气层中烧毁。

这家公司当天在社交媒体平台X上说，团队目前正在评估各种选择，最新评估显示“游隼”正朝着地球飞行。原计划2月23日在月球表面“软着陆”的“游隼”已在太空中停留5天多，目前距地球约39万公里。

美国东部时间1月8日凌晨，“游隼”由美国联合发射联盟公司研发的“火神半人马座”火箭搭载，从佛罗里达州卡纳维拉尔角太空军基地发射升空。随后，“游隼”的推进系统出现故障，使其无法稳定地面向太阳。这是50多年来美国首次执行的登月探测任务，并首次由私企承担。

挂失声明

滨州康瑞华医疗器械有限公司，第三类医疗器械经营许可证（鲁滨食药监械经营许20220041号）丢失，特此声明！

尝试 打破“铁饭碗” 丰台探索教师退出机制

《关于推进丰台区中小学教师“区管校聘”管理改革工作的若干措施》（以下简称《措施》）指出，学校加强对教师的年度考核和考核结果运用，对于教师聘任期内年度考核不合格的，聘任期满后学校可不再续聘，或降低岗位等级、调整岗位聘用。对于不服从组织安排或者安排到新岗位后年度考核仍不合格的，学校可按规定程序解除聘用合同，而对教师资格定期注册不合格或逾期不注册的人员，不得再从事教学工作岗位。

此外，针对部分教师在获评高级职称后“躺平”的现象，《措施》提出全面落实中小学教师聘用合同管理。学校依法依

规做好聘用合同的签订、履行。全面推行竞聘上岗制度，建立竞争择优、能上能下的校内岗位竞聘机制。符合延迟退休政策的55岁女教师，每周课时需达到满课时量，并服从学校教育教学岗位安排，如未达到上述标准，将降低一级或两级岗位聘用。

对此，部分网友表示，探索这样的机制，确实有利于激发教师的积极性，避免编制教师、特别是已有中高级职称教师“躺平”。也有网友表示，自己就是义务教育阶段的一线教师。“现在的老师已经很‘卷’了，很难出现‘躺平’的情况，如果再给老师增加这类压力，只会让老师更‘卷’。”

观察 多地实施相对宽松 几乎没有教师被“退出”

此前曾有多地出台文件，表示将进行教师退出机制的探索。

2022年11月，宁波市教育局曾发文指出，拟对考核不合格、违反师德或因其他原因等不能胜任（坚持）教学岗位工作的教师，予以退出。教师退出渠道包括待岗、转岗、离岗退养、解聘。

宁波市教育局人事处工作人员称，在编教师只要正常教学，自身师德师风不存在问题，是不会“退出”的。至于网传的“末位淘汰”考核机制，工作人员给予了否认。

2023年2月，贵阳市教育局发布相关方案提到，对教师在综合考核中排名末位的，实行“首次取消目标绩效、再次调离转岗、三次落聘退出”的机制。

贵阳市教育局一位工作人员称，如果教师考核不通过，确有被辞退的可能。但具体的一些考核细则还没有规定，暂时没有被辞退的教师，未来具体的考

核内容也需要结合各个学校的规定。

2022年，济南市平阴县印发实施方案提出，建立“老教师”柔性退出制度，男教师年满55周岁、女教师年满53周岁，经本人申请和相关部门审核，保留现专业技术职务等级、工资福利待遇不变，在教育系统或全县范围内安排适宜的辅助性岗位。建立不合格教师刚性退出制度。对于在年度考核等方面存在问题的教师，由主管部门组织能力提升培训，培训后仍不能适应岗位要求予以转岗，存在违反政策法规要求的予以解聘辞聘。

平阴市教育局一名工作人员称，只要是师德师风不存在问题，教学活动正常开展，教师的综合素质达标，不会出现辞退。此外，该工作人员还表示，现在全县学校快退休的“老”教师居多，但是年轻教师依然是核心力量。