

# 石景山区社区教育专职教师制度建设研究

王松戎 梅 庞志娟

**【摘要】**社区教育是建设学习型社会、完善终身教育体系的重要举措,开展社区教育,必须要把学习引入社区,引入到市民身边,在这个过程中,社区教育专职教师发挥了不可估量的作用。他们调动社区居民参与社区教育活动和学习型城区建设的主动性,不断提升社区成员素养,在市民终身教育和推动学习型城区建设等方面起到了积极有效的作用。本文以石景山区社区专职教师制度为切入点,对制度的背景、内容、实施等问题进行深入调研、分析,旨在促进制度的实施,促使教师能够在社区教育发展和学习型城区建设中最大限度地发挥作用。

**【关键词】**社区教育;专职教师;制度建设;学习型城区

**【中图分类号】**G77 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1008-7648(2011)06-0053-06

## 一、制度背景

### (一) 制度建设的缘由

为了全面提升市民素质,更好地开展和普及社区教育,石景山区于1998年率先开展了中小学教师下派社区工作。当时由各中小学校选派100名教师到社区,成立了腾飞社区家长学校,指导社区开展家庭教育工作。学校、社区采取多种形式开展家庭教育指导,促进学校、家庭、社区教育的均衡协调发展。2002年石景山区成立了社区教育委员会,组建了9个街道社区教育中心,并从全区各学校抽调60余名教师到街道专门从事社区教育工作。2005年,社区教育专职教师作为正式岗位,面向全区学校公开招聘,采取教师自愿报名、学校审核推荐的方式,通过笔试、面试、答辩等环节,由街道办事处和区教委共同确定聘用人选,并制定了任职标准和各类考核制度。社区教育专职教师在区教委、社区学院和街道的带领下,开展街道社区教育和家庭教育。

由于社区工作与学校工作在对象、方法等方面都存在显著差异,所以一些教师在刚刚进入社区的时候,出现了专业知识缺乏、心理不适应、与街道相关部门关系不协调、工作态度不积极等问题,针对这些

情况,为了使石景山区社区教育工作能够有长足的发展,社区教育委员会和社区学院加强管理,制定了一系列制度,不断优化社区教育专职教师队伍,在发展过程中,社区教育委员会与社区学院不断补充丰富、完善各类规章制度。

### (二) 制度建设的过程

石景山区社区教育专职教师制度的建设大体分为两个阶段:建设阶段和完善阶段。

建设阶段(2002至2004年):2002年,石景山区成立了社区教育委员会,各街道办事处成立了社区教育中心,负责本街道社区教育规划、计划的组织实施,指导各居委会市民学校广泛开展社区教育工作。针对社区教育专职教师,社区教育委员会开始制定了《石景山区教育委员会关于推荐各街道社区教育人员的通知》等一系列规章制度,对社区教育专职教师提出了明确的要求,保障学习型城区建设工作的顺利开展。

完善阶段(2005年至今):在社区教师基本步入社区教育工作正轨后,社区教育委员会与社区学院着手制度的完善工作,对社区教师的理论研究制度、考勤制度、培训制度等方面进行了完善,以全面提高社区教师的专业素养和工作能力。

## 二、制度内容

### (一) 管理方面

#### 1. 选拔上岗制度

2002年,石景山区下发了《石景山区教育委员会关于推荐各街道社区教育人员的通知》,教师报名,不用经过遴选,便可进入社区从事以家庭教育为主的社区教育工作。2005年社区教育专职教师作为正式岗位,面向全区学校公开招聘,教师们可以自愿报名,学校审核推荐,由区教委组织笔试,笔试合格后参加面试和答辩,由街道办事处和区教委根据笔试、面试成绩共同确定聘用人选,竞争上岗、严格选拔。选拔上岗制度使教师们更加珍惜自己的工作岗位,工作更加努力,成绩也更加突出。具体要求为:各街道社区教育中心业务工作接受区教委的领导和社区学院的指导,行政与日常事务接受各街道办事处的管理。其主要职责是在区教委的领导下大力发展社区教育,贯彻实施区政府社区教育规划,从社会经济发展和广大人民群众的教育需求出发,统筹利用各类教育资源,构建面向社区全体人员的大教育体系,最大限度地社区成员提供个人可终身参与有组织的学习活动,不断地提高社区人口素质,促进社会进步与发展,努力实现以建立终身学习制度和进入学习化社会为主要标志的教育现代化。根据各街道市民学校的数量,社区教育中心编制设定为5至7人,基本任职条件分别从政治、能力、身体和学历四个方面考察,具体如下:

(1) 坚持四项基本原则,具有正确的世界观、人生观和价值观;爱岗敬业,勤于学习,热爱社区教育事业。

(2) 具备教师资格、中师以上学历和丰富的教育教学经验;具有较强的社会交往能力、社会活动组织能力、社会调查研究能力、语言表达能力;性格开朗,待人热情。

(3) 身体健康,能坚持正常工作;年龄一般女不超过50岁,男不超过55岁。

(4) 各中心设负责人一名,要求具备大专以上学历,中级以上职称,具备一定教育教学管理经验;各街道社区教育中心工作人员为各校正式在编人员,原工资隶属关系不变,福利待遇不变;区教委将按各校抽调的人数向各校拨付一定的补助经费。

#### 2. 计划总结制度

2002年石景山区社区教育委员会成立之初,下

发了《石景山区社区教育中心计划编制制度》,制度规定,区社区教育委员会将制定全区社区教育发展规划和年度计划,实施工作目标责任制,年终进行检查和考核。每年年初,由社区教育委员会、社区学院制定并下发全区社区教育工作计划,各相关部门、街道办事处、社区教育中心和社区专职教师都要根据全区计划,分别制定各自工作计划,并将工作计划上交社区教育委员会。2004年,石景山区社区教育委员会又下发了《关于进行各街道办事处(鲁谷社区)社区教育中心年终工作总结的通知》,总结的主要内容包括:

(1) 各街道办事处(鲁谷社区)社区教育中心工作的开展情况。

(2) 各街道办事处(鲁谷社区)社区教育中心的制度建设、宣传调研、开展培训、文件档案、学习情况等方面工作。

(3) 特色工作。

(4) 各居委会对街道(社区)的社区教育工作情况的评价调查。

#### 3. 福利待遇制度

2002年石景山区社区教育委员会下发了《关于社区教育工作人员待遇问题的通知》,通知要求在教师待遇、教龄、福利待遇等方面做出明确规定,以保证教师能够在社区安心工作。通知从编制、待遇两个方面做了如下的具体规定:

(1) 编制方面:各校抽调到社区教育中心工作的人员为各校正式在编人员,享受在编人员的一切待遇。

(2) 待遇方面:社区教育工作原来是教师岗位的,应保留教师待遇,连续计算教龄。原来是职员岗位的,不得聘为工人岗位。社区教育工作者的结构工资要和其在校原职务相同岗位人员保持同等水平,并不得低于相同岗位平均水平。学校在劳保福利用品发放、节假日过节费、年终奖金发放的方面,应将社区教育工作者同学校其他人员同等对待。区教委将根据各校抽调到社区工作的人数,按每人每月300元的标准向学校下拨社区教育专项补助费,每半年下拨一次。各校应保证专款专用,足额发放。经费不足部分,本着支持社区教育的原则,由学校自行解决,不得借故扣减社区教育工作者的结构工资。

#### 4. 考勤制度

为了保证教师正常的工作秩序,加强纪律性,提高工作效率,调动教职工积极性,促进社教中心各项工作的全面发展,2007年石景山区社区教育委员会

制定了社区教育专职教师考勤制度。具体规定如下：

(1) 请假规定：病假，老师因病请假，须有合同医院（急诊除外）的诊断证明。工作时间看病，须经本中心负责人批准，累计三小时计为病假一个单元。事假：老师因事请假，须事先提出请假报告，半天（含半天）以上，经社区教育中心负责人批准后计为事假，一天（含一天）以上，须由文教科长批准，两天（含两天）以上须经社区教育委员会办公室批准。特殊情况，须来电话请假，事后及时办理补假手续。负责人请事假须社区教育委员会办公室批准。不经请假，晚于规定上班时间和早于下班时间 15 分钟离岗者，视为迟到、早退，累计 3 次按半天事假计算。其他事假：参加家长会或因住宅维修、拆迁、搬家等由有关部门出具证明。婚假、丧假、生育假、哺乳时间不超过国家规定的时间，如实记载，但均不计缺勤。未按上述要求办理请假手续无故缺勤，按旷工处理。

(2) 考勤要求及管理办法：教师的培训及学习、教研活动及其他集体活动，一律记考勤。教师在工作时间不得串岗聊天、电话聊天、离岗外出办私事，私自收看节目、带小孩、会朋友、干私活及从事其他影响工作的活动。以中心为考勤单位，中心负责人为考勤负责人，中心负责人要严格执行考勤规定，如实进行考核，如实填写每月考勤表，并签字后上报社区教育委员会办公室。对失实填报的中心负责人，要视情节轻重予以处罚。

#### 5. 检查考核制度

为加强社区教育队伍建设，完善岗位管理，正确评价社区教育中心教师的德才表现和工作实绩，激励教师不断提高政治业务素质，认真履行职责，并为其岗位聘任、奖惩、培训提供依据，2004 年石景山区社区教育委员会制定了《街道社区教育中心工作考核标准》、《社区教育专职教师考核标准》，每年年终由区社区教育委员会对教师进行工作业绩考核，评选优秀社区教育教师，考核合格者继续聘用，不合格者退回原学校。具体内容包括：

(1) 考核范围：各街道社区教育中心的全体教师。

(2) 考核内容：德、能、勤、绩四个方面，重点考核工作实绩。

(3) 考核时间：每学期末。

(4) 考核结果：分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。考核合格者，继续在本岗位工作，享受本岗位各项奖励待遇；考核基本合格者，继续在本岗位工作，社区教育考评组给予告诫，取消本学期奖

励待遇；考核不合格者，按内部待岗规定处理。

(5) 考核标准：以《社区教育专职教师考核标准》为基本考核标准，并结合各社区教育中心的岗位职责和任务制订出的每个岗位具体考核要求。

(6) 考核程序：被考核人员对照《社区教育专职教师考核标准》，写出本学期工作总结；考核人员在本社教中心述职，在社教中心内交流，依照考核标准，由本社教中心人员间互相打分评议；由社区教育委员会与街道文教科组成的社区教育考评组根据各社教中心打分结果确定考核等次并通知本人。

#### 6. 退回制度

为了加强对社区教育专职教师的管理，2004 年，石景山区社区教育委员会制定了社区教育专职教师退回制度，制度规定：根据《社区教育专职教师考核标准》的考核结果，考试不合格者退回原学校，考核基本合格者留任一年，一年后根据考核成绩，考核合格者继续留任，如依旧为基本合格或不合格，将退回原学校。

### (二) 业务方面

#### 1. 理论研讨制度

为了加强社区教育专职教师的理论研究水平，区社区教育委员会和社区学院每年召开学习型城区建设工作理论研讨会，并积极申报市、区级研究课题，要求社区专职教师参与研究，并将科研情况纳入到年终考核中，使理论与实践相结合，提高教师们的业务水平。每年年底，编辑《石景山区成人教育学会优秀论文汇编》，收录优秀教师论文。具体要求规定：每位老师每年完成一篇学术性论文或者工作研究报告，完成情况纳入教师年终考核评比中。

#### 2. 师资培训制度

2004 年石景山区社区教育委员会制定了《石景山区社区教育中心教师继续教育的有关规定》，要求社区教育专职教师每年参加继续教育不得少于 25 课时。

社区学院对教师进行业务培训、指导。社区学院以培养教师队伍、加强完善培训机制建设为重点，制定了一套科学、规范、适应石景山区情况的社区教育专职教师培训制度，采取了分类、分批的培训方式，促进社区教育专职教师队伍向职业化、专业化方向发展。

在 2003—2004 年针对教师初到社区的情况，社区学院制定了“我爱社区”社区教育专职教师培训计划，开展了爱岗敬业、社区教育专业知识、心理调适等相关培训，使老师们在较短时间里完成了角色的转换，逐步学会了处理与街道、社区各部门的关系，提

高了团结协作意识。2005—2007年，在社区教师基本步入社区教育工作正轨后，社区学院为教师们“量体裁衣”，制定了“我是能手”培训计划，对社区教师开展了社区教育工作方法、工作技能等内容的业务培训。2008至2010年，石景山区社区教育委员会与社区学院在对教师进行爱岗敬业、专业业务等培训的基础上，提高了社区教师的岗位标准要求，推行了社区教育专职教师持证上岗政策。2011年，根据社区专职教师“十二五”继续教育的要求，全面提升社区专职教师管理水平，增强各社区教育中心团队建设的能力，石景山区在社区专职老师团队中实施“七个一”教育行动计划，暨精读“一本”好书，写“一篇”学习体会，增加“一项”工作技能，组织“一项”文体教育活动，参加“一次”演讲比赛，每月“一次”集体学习。

### 3. 档案管理制度

为了加强社区教育档案管理工作，提高文件及重要资料的归案率和完整率，强化档案管理的基础工作，制定了档案制度，对档案的存档要求、收档范围都做了详细的规定：

(1) 各中心主管负责人要确实重视档案工作，列入议事日程，定期听取汇报。

(2) 凡属归档范围的文件材料和起草的各类文件，必须按规定归档。

(3) 存档文件的管理标准，每份文件的正件与附件、印件与定稿、请示与批复、转发文件与原件、各种文字形成的同一文件，不得分开，应同时归档。

(4) 收档范围：在各项工作中形成的具有保存价值的，或者上级和下级送来的关系很密切的文件材料（包括公文、电报簿册、书信、会议、电话记录、图纸、登记表、报表、名册、奖品、照片、录音带、录像带等都属收集归档范围，应按规定的范围、时间和要求交资料员归档。

### 4. 居民评价制度

2004年石景山区建立了社区居民评价机制，实施社区居委会对社区教育中心工作评价制度，每年年末由全区139个居委会以及市民代表采取“背靠背”的形式，对9个街道社区教育中心、社区专职教师工作进行书面打分评价，并对工作提出建议和意见。社区教育委员会将评价结果进行汇总、分析，并向各社区教育中心和教师反馈。居民评价制度的实施，大大提高了社区教师的服务意识，从而提高了工作水平。

### 5. 评比表彰制度

2004年社区教育委员会制定了《学习型社区建设系列评比表彰制度》，每年对优秀社区教育教师进行表彰。另外，石景山区每年教师节评选区级优秀教育工作者，教委都会按比例单独拿出名额，在社区教育专职教师中推荐优秀教师进行评比，激励教师不断提高政治业务素质，认真履行职责，做职业化的工作者。

## 三、制度实施

### （一）制度实施的效果

由于各项制度的制定，使社区教师管理工作有据可依，教师们能够积极与街道沟通，通过强化制度、加强培训、分类指导、定期考核等各种手段，使教师逐步完成了角色转换，适应了社区教育工作，为石景山区社区教育工作做出了卓越的贡献。

#### 1. 使管理工作有据可依，工作流程更加顺畅

通过管理方面制度的实施，使社区教育专职教师从最初的选拔上岗、平时的日常工作到最后的检查考核等管理工作更加明确和规范，有据可依，工作流程更加顺畅。

#### 2. 建立一支专业化的社区教育专职教师队伍

通过业务方面制度的实施，石景山区逐步建立了一支专业化的社区教育专职教师队伍。例如：培训制度、科研制度等等。2009年，由社区教育委员会出资，组织50岁以内的25名教师参加了全国社会工作者执业资格考试，4名教师通过了单科考试，2名教师全科通过，取得证书。2010年，1名教师取得中级社会工作者证书，3名教师取得初级社会工作者证书。2011年，社区教育委员会组织教师参与计算机模块（PPT）的专业技能培训和考试，增强教师们计算机的应用能力。另外，每年社区教育专职教师都要参与一项区级科研课题的研究，撰写一篇科研论文，以提高科研水平。

#### 3. 保障学习型城区建设工作的稳步推进

通过管理、业务等各项制度的实施，加强对社区教育专职教师的管理，教师们素质和业务水平都有所提高，能够适应并完成社区教育工作，保障了学习型城区建设工作的稳步推进。

第一，教师们能够指导居委会市民学校组织开展各类学习活动，课题组在研究过程中，对九个街道的30名市民进行了问卷调查，据调查统计，其中有28位市民认识社区教育专职教师，知晓率为93.33%，

而且这些市民全部都接受过社区教师的教育帮助。

第二，教师们能够在社区学院的统一安排下，开展主题相同、形式多样的社区教育活动。社区学院每个月都会开展主题社区教育活动，各街道社区教育专职教师能够根据主题要求，结合本街道情况，自己制定主题开展各类学习活动，如讲座、知识竞赛、有奖征文等等，这些项目逐渐成为了社区教育的品牌，得到了市民的认可，在全区营造了浓郁的学习氛围。

第三，自主开发，组织各类市民培训。社区教师们能够深入社区，在广泛调查了解居民教育需求的基础上，利用一切可以利用的教育资源，独立组织礼仪、健康、法制等十几类培训课程，部分教师利用自己曾经的授课经验，精心筛选教材，编写教案，从易到难，广泛听取市民意见，不断改进教学方法，丰富教学内容，使培训深受市民喜爱。例如：古城社区教育中心的陈老师，到社区教育中心后，利用自己曾经是英语老师的优势，组织成立了古城社区英语学习小组，并且担任小组教师，为社区英语爱好者义务讲授英语，受到了市民们的欢迎。

## （二）制度实施的问题

从制度上看，我们的制度涉及面广，涉及内容全面，但是真正落实到实际应用中，却不十分完善，出现以下一些问题：

### 1. 教师自身不去执行

教师自身不去执行：一些教师因为归属待遇等问题，认为到社区的老师就是学校不要的，到社区就是找个地方安置罢了，导致工作散漫、积极性不高、互相推诿，造成了一些社区教育中心的工作出现了缓慢、效率不高的局面，无法将一些制度彻底执行。

### 2. 学校和街道不执行

教师原所在学校不予执行：社区教育中心的教师，基本都是从各个学校抽调出来在社区中从事社区教育工作的，除西城区外，所有中心都不具备法人资格，所以老师们的人事关系还留在原来的学校，但他们的实际工作又不在学校，有些学校认为社区专职教师并没有为自己的学校工作，而是在为街道、社区工作，所以不执行制度的规定，只发给老师们国拨工资，其他福利待遇一概没有。至于评优评先、职称评定、外出考察、节日慰问等更是不让参与，而街道也没有老师的“户口”，自然也没有老师的福利。学习型城区建设应由街道提出，教委选派人员配合街道开展社区教育工作，但是，从目前状况看，出现了相反的情况，是由教委主动选派人员去街道开展工作，街

道反而认识不到社区教育工作的重要性，这些都导致了制度实施的不顺畅。

### 3. 社区教育委员会监管不够

尽管关于社区教育专职教师的大部分制度是由社区教育委员会制定，但是一些制度教委贯彻得并不是十分到位，监管力度也不够。例如：考勤制度中规定：“中心负责人要严格执行考勤规定，如实进行考核，如实填写每月考勤表，并签字后上报社区教育委员会办公室。对失实填报的中心负责人，要视情节轻重予以处罚”。考勤上报是否属实社区教育委员会根本不去查证，每月考勤的记录情况全凭负责人去勾画，无人查核，无人监管，听之任之，即便出现失实填报也不予追究。另外，关于退回制度，自2004年退回三名教师后，7年来，教委迫于各种压力和原因，教委也没有贯彻实施，考核形同虚设。

### 4. 缺乏监督管理机制

石景山区社区教育专职教师制度涉及范围广泛，但在后期的执行监督过程中力度不够，也就是说有制度的制定者，而缺乏制度实施的监管者。上文提到了出现学校街道对于制度的不执行，教师对制度的不执行等问题，但并没有机构去监管，也就是说即便不按制度的规定去做，也不会有任何的惩罚措施。

## 四、制度改进

### 1. 加强选拔、考核制度，择优录取，保证教师的质量

要严格坚持教师选拔制度。通过提高待遇，吸引一些优秀人才到社区工作，推动学习型城区建设。继续健全教师考核制度，年终对社区教师进行工作业绩考核，合格者继续聘用，不合格者退回原学校。

### 2. 完善社区教育专职教师学习制度

建设学习型团队是社区教育专职教师发展的新形势、新任务，应该把握三个原则：一是示范带动原则，二是全员参与原则，三是鼓励创新原则。逐步完善教师的学习制度，把教师学习情况纳入考核体系，使教师由“被动学习”变为“我要学习”和“创新学习”，体会到学习的意义，活出生命的真谛。

### 3. 在制度制定中，增加处罚内容，保证制度的实施

制度规定内容中，处罚力度提出不够，例如在教师的福利待遇制度方面，可以纳入到学校工作的年终考核当中，如不执行，将影响学校的年终考核。加大处罚力度，制度的实施将会更加顺利。

4. 解决教师的归属问题,为制度顺利实施提供保障

归属问题不解决,教师们心里没有着落,影响制度的实施,影响工作积极性,所以,应将社区教师的人事、档案、工资、待遇等归属该机构,教师的委派、培训等问题都由机构统一解决,让老师们能安心工作。

5. 提高社会对社区教育工作的认识,促进社区教育工作者主动按制度规定办事

让社会更多地了解和认识社区教师,认识到社区教师的重要性,从而提高社区教育专职教师的社会地位。针对中小学校领导 and 教师对社区教育工作认识不足的问题,建议教委相关部门可每年邀请中小学领导、教师参加社区教育活动,或经常听取社区教师汇报工作,改变对社区教师的认识。

#### 【参考文献】

[1]北京教育科学研究院学习型城市研究中心.北京学习型组织创建工作手册[M].首都师范大学出版社,2007.

[2]马仲良,于晓静等.建设首都学习型城市辅导读本[S].内部资料,2007.

[3]中共北京市委、北京市人民政府.关于大力推进首都学习型城市建设的决定[S].2007.

[4]石景山区委、区政府.关于推进学习型新城区建设的工作意见[S].2007.

[5]彼得·圣吉.第五项修炼[M].上海三联书店,2008.

[6]吴兆颐.如何创建学习型团队[M].人民出版社,2004.

[7]石景山区创建学习型城区工作领导小组办公室.发展社区教育创建学习型城区文件汇编[M].2005.

#### 作者简介:

王松,北京石景山区业余大学(社区学院)校长,专业技术职务中教一级。研究方向:社区教育。

戎梅,北京石景山区业余大学(社区学院)社区教育处主任,专业技术职务讲师,理学学士。研究方向:社区教育。

庞志娟,北京石景山区业余大学(社区学院)社区教育处一级职员,专业技术职务研究实习员,文学学士。研究方向:社区教育。

## 《北京广播电视大学学报》征稿通知

《北京广播电视大学学报》是北京市教育委员会主管,北京市广播电视大学主办的高教研究类学术期刊,是《中国学术期刊(光盘版)》电子杂志,《中国期刊全文数据库》全文收录期刊,"万方数据——数字化期刊群"《中国核心期刊(遴选)数据库》全文收录期刊。

《北京广播电视大学学报》集学术性与实用性于一体,以敏锐的学术目光和前沿的科研理念,构建远程教育、开放教学、成人教育、终身学习、学科建设研究平台,为高校和科研院所的教育学专业教师和研究者提供广阔的创作空间。

主管:北京市教育委员会

主办:北京广播电视大学

国际标准刊号:ISSN1008-7648

国内统一刊号:CN11-3663/G4

期刊宗旨:探讨开放大学建设,开展远程开放教育研究,加强国际交流合作,建构学科专业研究平台,传递和分享学术研究成果,探讨教育改革实践。

编辑部地址:北京市海淀区皂君庙甲4号《北京广播电视大学学报》编辑部

邮编:100081

编辑部联系电话:010-82192129; 010-82192119; 010-82192162。

来稿投寄方式:电子邮箱:xuebao@mail.btvu.org。

期刊网站: <http://kyc.btvu.org/>

欢迎投稿:本刊发表国内外继续教育、远程教育、成人教育、职业教育以及终身学习领域内的最新研究成果及最新的实践探索,也包括学科专业建设方面的最新研究成果,来稿应具科学性、实用性,论点明确,资料可靠,数据准确,层次清楚,文字精练。有关投稿的详情和论文撰写的格式,请参阅期刊网站上的“投稿须知”。

欢迎征订:可以按照期刊网站上“征订咨询”完成征订程序,也可以直接联系期刊发行部杜老师。电话:010-82192162

《北京广播电视大学学报》编辑部