

## “培养新时代好教师系列报道”

编者按:省委书记车俊在全省教育大会上强调:“我省广大教师坚守三尺讲台、默默耕耘奉献,为孩子的成长和浙江的发展作出的巨大贡献,有目共睹、有口皆碑,全社会应对教师高看一眼、厚爱三分。我们要大力弘扬尊师重教的社会风尚,满腔热情地关心教师、服务教师,让广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感,真正让教师成为令人羡慕的职业。”一个职业,一个行当好不好,让不让人羡慕,不是说说而已的事情,而是能真正地表现出来,那就是人们愿不愿意从事这一行业 and 这一职业并以此为豪。教师能否成为令人羡慕的职业,这一方面需要法律、政策的推动,另一方面也需要全社会营造一个尊师重教的氛围。提升教师的职业认同度,树立应有的职业自豪感,是当下培养新时代好教师的应有之义。继8月28日“培养新时代好教师系列报道”《为教师发展营造良好的生态》之后,本期推出第二篇——

## 如何提升教师的职业自豪感



## 推进综合改革,用体制机制激发教师内生活力

——访省教育厅教师工作处相关负责人

□本报记者 言宏

教师管理体制综合改革关乎教育事业发展,关乎教师切身利益,也关乎教师的职业自豪感。日前,本报记者就教师关注的问题采访了省教育厅教师工作处副处长陈钦林。

记者:《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出“深化教师管理综合改革,切实理顺体制机制”,我准了当前教师管理体制改革的“痛点”和“难点”,是造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍的“关键点”,也是教师拥有自豪感、获得感的基础。在这方面,浙江省做了哪些工作?

陈钦林:浙江省全面推进教师队伍管理综合改革,激发广大教师的活力,促进优质师资的均衡配置。主要做了三方面工作:一是深化教师职称评审改革,扩大学校用人自主权;二是完善专业技术岗位结构,扩大教师业务成长渠道;三是深化中小学教师交流改革,推进优质师资均衡配置。

记者:职称评审是引导教师个人业务发展的指挥棒,是很多教师关注的。浙江省具体进行了什么有利于教师的改革?

陈钦林:根据国家分类推进

人才评价体制改革精神,浙江省全面深化教师职称评审改革,持续下放教师职称评审权。从2013至2019年,浙江省将正高级职称评审权下放给高校,将小学、幼儿园的高级职称,中等专业学校的高级讲师,中小学校副研究员和高级实验师等评审权下放给设区市。2019年高级教师评审权下放给100所中小学试点校。

经过持续放权,推进了教师职称评审、岗位聘用和使用考核的有机衔接,学校拥有了更多的用人自主权。按照“干什么、评什么”的要求,职称评价体系越来越科学,破除“唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子”的导向越来越明确。教师个人提交的评审材料比以前明显减少,以减轻教师负担。同时,引导学校更加重视对教师教书育人能力的评价与考核,逐步把课堂教学质量作为教师职称评聘、绩效考核和收入分配的最重要依据,教学的中心地位越来越凸显。截至2018年,为全省普通高中实际聘任的高级教师比例为39%、职业高中32%、初中27%、小学6%、幼儿园4%。

记者:优质师资的均衡配置是推进基础教育高质量均衡发展的关键,中小学教师交流改革几乎涉及每一位教师。“县管校聘”改变了教师的归属感,有些地区和学校采用了末位淘汰制等方式

伤害了教师的情感,在这一过程中如何保障教师权益?

陈钦林:浙江省通过“县管校聘”管理改革,探索建立了中小学教师编制和岗位的总量控制、动态调整、统筹使用的新机制。2018年参与交流的14764人中,一级及以上职称教师有8100名,占流动教师总数的55%,优质教师资源惠及更多的学校和学生。

在调研中,我们也发现了一些县区区域和学校简单地采用了末位淘汰制,打分最低的教师被淘汰到别的学校。这完全违背了我们开展这项改革的初衷。我们推进这项改革,初衷是在科学设置岗位的基础上,引导一部分优秀教师通过跨校竞聘到有岗位空缺的学校任教,主要是从城区学校向农村学校流动,从优质学校向薄弱学校流动,让优秀师资惠及更多的学校和学生。对于部分地方采用末位淘汰的做法,我们在今年年初的工作会议上已经要求各地和学校纠正,在接下来的改革中我们将对此给予重点关注。

记者:未来,教师管理有没有新改革?如何让教师提升职业自豪感,更有获得感?

陈钦林:浙江省将继续坚持教师管理综合改革导向,以岗位设置为基础,职称自主评聘为突破口,加强顶层设计,拓展改革内

涵,逐步推进教师教育、招聘、聘任、考核、分配、交流等教师工作的深度融合,形成具有浙江特色的制度稳定、管理有效、程序公开、教师认同的教师管理体系。

扩大教育行政部门和中小学校的用人自主权,完善符合教育行业特点的中小学教师公开招聘办法。完善符合中小学特点的岗位管理制度,提高中级、高级岗位结构比例,逐步把更多的职称评聘权下放给学校,让教师评价更加“接地气”、更加“精准”。

完善中小学教师待遇保障机制,制定中小学教师工资与当地公务员工资长效联动机制,确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平。维护民办学校教师权益,让民办学校教师享有与公办学校教师同等的法律地位。加大教师住房保障力度,把符合条件的教师纳入当地住房保障范围,在符合规划的前提下,允许利用闲置校舍改造或学校自有土地配建教师周转宿舍。

确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位,做好杰出教师、优秀教师等表彰奖励,实施中小学“双名双特”工程,建立教师荣休仪式制度,落实任教满30年教师在省内享受更多公共服务方面权益,支持教师依法履行职责。营造尊师重教的良好氛围,重振师德师风。



## 对提升教师职业自豪感的一些认识

□宁波市教育局党委书记、局长 朱达

习近平总书记在与北京师范大学师生代表座谈时指出,“教师是人类历史上最古老的职业之一,也是最伟大、最神圣的职业之一”。教师职业的伟大神圣,在于它对于人自身成长的意义和价值,是“塑造灵魂、塑造生命、塑造人”的工作;在于它是延续文明的香火,承担着将社会主义核心价值观、道德规范传承给学生的重任;在于它是一个国家和民族强大的源泉。

从事业使命看,教师肩负着人类文明传承的神圣使命。中华民族自古以来就有尊师重教的优良传统,“天地君亲师”,教师的地位超然。教师“吐辞为经、举足为法”,历朝历代,教师都是道德最高尚的群体,都是全社会最受尊敬的群体。因此,尊师重教既是中华优秀传统文化的重要内容,也是大多数国人秉持的自然情感。教师对自身职业的看法,既要从工作中升华“本我”,又要在职业中实现“自我”,更要在事业上走向“超我”。

从队伍素质看,恢复师范教育的精英教育传统。育才从育师始,必须从师范教育这一“供给侧”入手加以解决。在我国高等教育大众化的进程中,本科师范院校向综合性大学转变,专科师范学校和中等师范学校逐步整合消亡,高等教育体系中师范教育逐步被边缘化。师范教育是教师队伍建设的“工作母机”,要办好人民满意的教育,应当大力振兴师范教育,重构师范教育体系,加大对师范院校的支持力度,让师范教育重回高等教育舞台中央。唯其如此,才能恢复师范教育的精英教育传统,吸引优秀人才从事教育事业,让更优秀的师

者培养更优秀的学生。

从职业待遇看,确保教师工资的法定地位。国将兴,必贵师而重傅。尊师重教并不是一种规矩形式,而是对知识予以肯定与尊重,对传道授业解惑者报以信任与感激。师道尊严,不只要有毕恭毕敬的尊师之姿,更应从制度上给予教师充分的资源、待遇和保障,持久地提高教师的待遇,让教师保持体面而尊严的生活。从精神层面看,教师的地位不可谓不高;从物质层面看,教师的地位还需要提高。确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位,为加强公办中小学教师的待遇保障提供了制度基础。健全中小学教师工资长效联动机制,确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平。只有解决好教师的后顾之忧,让教师更加幸福而纯粹地从教,“不为五斗米折腰”,全社会才能发自内心地向教师“折腰”。

从组织保障看,实现教师队伍建设内外合作治理。教师是教育的第一资源,是打造中华民族“梦之队”的筑梦人队伍,是党执政兴国的力量。长期以来,我国教师队伍管理存在事权和人权、财权相分离的内部治理弊端。党中央把加强教师队伍建设上升为“重大政治任务”和“根本性民生工程”,是我国教师队伍建设的重大创新。近年来实施的义务教育教师“县管校聘”改革,是在教育、编制、人事等部门分权合作的基础上,实现教育部门对教师资源的统筹管理。“县管校聘”改革把教师队伍建设从内部管理推向了外部合作治理,提升了教师队伍建设的治理能力。党的领导是教师队伍建设的最大政治优势,从根本加强了教师队伍建设的组织保障。

## 观点与建议

## “四感”齐下,全面提升教师的职业自豪感

□杭州高级中学校长 省特级教师 蔡小雄

在当前教育改革的大潮中,提升教师的职业自豪感,让社会精英在择业时选择当教师,当了教师后能乐在其中,意义重大!为此,我们需要“四感”齐下:

一是树立教师的使命感。习近平总书记在全国教育大会上指出,“培养什么人,是教育的首要问题”。新时代背景下,更要进一步树立教师培养社会主义建设者和接班人的历史使命。教师要教育引导树立共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想,增强中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。要培

养一代又一代拥护中国共产党领导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义奋斗终身的有用人才。使命感是压力,更是动力,会使教师认识到自己工作的重大意义,会使教师感受到自我价值的实现,自然会增强教师的职业自豪感。

二是增强教师的获得感。获得感是多方面的,提升教师的获得感也应该是全方位的。拥有满满的获得感,是教师自豪的资本和源泉。收入、认可、情感是三个关键词。有了较高的收入,教师才能没有后顾之忧,全力以赴。2018年1月中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》,明确指出要完善中小

学教师待遇保障机制,这个政策必须切实贯彻执行。人的最高需求是自我价值实现的需求。工作成绩得到社会的认可,应该是教师最引以为荣的事情。表彰优秀教师,加强舆论引导,多管齐下,进一步提升全社会对优秀教师的认可度,对于增强教师的获得感有重大影响。对于教师来说,得天下英才而育之,教出好学生,收获来自学生、来自学校的深厚情感,已经不仅仅是获得,更是一种满足。

三是保障教师的荣誉感。教师对自己的职业倍感自豪,把自己看得“神圣”,就会自觉升华自我的思想内涵,就会不断调整自我,使自我走向“高尚”,并自发地把这样的情操潜移默化传导给学

生。但这种“神圣”,一定要建立在被尊重、有尊严的基础上。教师没有安全感,哪来尊严感,怎能职业的自豪感与神圣感?8月20日,教育部等五部门共同发布《关于完善安全事故处理机制维护学校教育教学秩序的意见》,为学校、教师、学生撑起了一片安全的蓝天。让教师敢于批评“熊孩子”,不怕“熊家长”,挺直腰杆,理直气壮地去当“好”教师!

四是倡导教师的奉献精神。教育是个特殊的行业,这个行业必须讲“奉献”。在孩子成长的过程中,教师的境界、情怀对形成世界观、人生观、价值观的意义太大,无可替代。有了奉献精神,才能真正增强自我的职业自豪感。



职业自豪感的获得与三个“度”密切相关:认同度、投入度、认知度。在我们的文化基因里,从内心认同教师职业是获得自豪感的心理基础。教师职业的特殊性在于其工作对象是人,工作的投入度并非仅指时间长度,更对学生有原则的尊重,对学科有持续的研究、对家长有理解包容、对自己有底线的坚守。教师的尊严是在课堂内外与学生、家长的交往中赢得的,智慧地投入是获得自豪感的核心保障。教师自我反思能力会影响自我认知水平,进而影响职业规划,即问清自己“我具备哪些教师特质?”“我要成为怎样的教师?”“我怎样成为这样的教师?”清晰的自我认知是获得职业自豪感的内在动力。

——全国优秀教师、杭州江南实验学校教师 金明强

要提高教师的职业自豪感:一是宏观的大环境,文化环境,如果身处的大环境是尊师重教,自然教师更具有职业自豪感;二是中观的小环境,任职学校的地位、被社会认可度、学校文化都影响教师的职业自豪感;三是微观的自我认知、自我体验,如果教师能够真正获得职业成就感,是最能提高幸福感、自豪感的。譬如,感受到班级孩子的发展、成长;感受到是自己让一个问题儿童发生了重要改变等。如果教师能够感受到职业的价值、自己的价值,一定能提高职业自豪感。

——杭州师范大学教授 吕映

教师的幸福感其实来自学生、家长、学校及社会的多方认同。这其中,家长的认同往往来自学生的认同。而一旦学生和家正确认了,学校和社会也会予以认同。可见,学生的喜爱、学生的成长,才成就了教师的职业自豪感。一直努力寻求高水平达成育人目标的教师,不仅会得到学生的爱,还会收获因爱带来的荣誉附属品。

——省特级教师、宁波市奉化区实验小学教师 刘善娜

做到教师待遇不低于或高于当地公务员平均工资,教师的职业自豪感就有了基础。

——杭州仁和实验学校教师 马正

若干年后,路上偶遇学生,学生拉着你的手诉说当年;每年不间断的节日祝福和问候电话。有学生惦念着,这也许就是做教师的职业自豪感吧。

——瑞安第六中学教师 周静

有社会的尊重、家长的认同、学生的喜欢,教师就有了职业自豪感!

——杭州市文三教育集团教师 叶红梅

□省特级教师 朱昌元

“校园”、伤师辱师事件,虽然只是个案,但由于现代传媒传播多样迅速,引起大家的“围观”,议论和深思,也会导致教师职业自豪感的流失。其实,教师对职业认同感和自豪感的流失,并非始自今日,只不过现在更为突出、更为严峻罢了。

要解决这个问题,首先需要追问的是,教师的职业自豪感主要来自哪里?如果这个问题明确了,就可以多做些对症下药的工作。教师的职业自豪感,我以为主要来自尊严感、获得感、和谐感。

尊严感是教师在职业上获得

自我认同的基础。一方面教师是最容易被所有人高标准要求的一个群体,另一方面教师自身也往往在职业塑造上有着高自尊的表现。而如今层出不穷的社会事件,往往被放大为整个教师群体的素质下滑,不断侵蚀和消耗教师的尊严感。一旦教师的自我职业认同出现障碍,那么教师的自豪感就会消失殆尽。这意味着,教师素质的甄别和提升需要有一个更为完善的评价体系,同时政府和社会也有责任和义务厘清教师职业社会化的边界,以更客观和公正的态度来审视和评价教师群体,不仅把尊师重道体现在各种各样的仪式上,还应充分拓展

尊师重道的空间,真正内化为全民共识。

获得感应被视作教师职业自豪感的最大动力和源泉。一方面有物质上的激励作用,让教师保有生存的自由和乐趣,另一方面更需要考虑为教师职业塑造和专业发展提供广阔平台。如今,教师职业不断向专业化方向迈进,教师职业不断被各种要素细化……但需要警惕的是,教师被高度专业化以后,职业通道变得更为狭窄,很多教师变成了真正的“螺丝钉”,被“钉”在岗位上无法动弹,思维僵化,职业热情冷却,获得感骤降,成为一个个流水线上的“教育民工”“披着知识外衣的搬运

工”。所以说,要增强教师职业的获得感,应该从提升教师专业上的获得感开始,多渠道多维度为教师的专业发展提供路径和平台,让教师真正学有所用学有所乐,让教师真正热爱自己的专业。

和谐感是生成和提升自豪感的润滑剂和加速器。这里所说的和谐感指的是教师与教材、教师与学校、教师与学生、教师与社会的和谐关系。教师不能成为别人思想的执行者,应该有自己的思考。教师一方面要使自己沉静下来,直面内心的困惑,不断追问自己的灵魂,与自己对话以达到内心的和谐,另一方面要学会与他人对话,建立起真正的共同体。