

编者按:又到一年教师节,在这个全社会共同关心关爱全体教师的日子里,本报特别策划了关注教师权利的专题,倾听教师们的权利诉求,为他们鼓与呼,以此向全体教师致敬——

保障教师权利,将尊师重教落到实处



多管齐下 保障教师权利

□中国教育科学研究院副研究员
李建民

近几年,学生殴打教师甚至造成严重人身伤害的案例层出不穷;为完成学校教学和非教学任务而披星戴月的教师越来越多;为避免酿成“校闹”而放弃通过惩戒来教育学生的做法赢得了越来越多教师的认同。凡此种种,正是教师权利式微的表现。在当前越来越强调民主、公平和法治的现代社会里,教师似乎已成为一个“弱势”群体,其应有的权利反而被教师神圣性的光环所掩盖甚至替代。这与我们长期以来所倡导的教育现代化并不相符。

如何理解“教师权利”

谈及教师权利,首先需要弄清楚什么是“教师权利”。教师作为专门从事教育活动的一类职业群体,具有三重属性,首先是活生生享有公民权利的人,其次是与其他职业从业人员类似的劳动者,第三是实施教育活动的专业人员。从教师自身的这三重属性出发,教师首先应享有宪法所赋予的基本人权,例如人身自由、社会经济权利、文化教育权利等;所有职业劳动者共同享有的劳动权,即“一切有劳动能力的公民,有劳动和取得劳动报酬的权利”,《中华人民共和国劳动法》进一步将其拓展为“平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利”;第三层才是《中华人民共和国教师法》第7条规定的教师专业权利,即法律赋予教师在履行职务时所享有的权利,包括教育教学权、学术自由权、指导评价权、进修培训权、参与学校民主管理权等。可以看到,“教师权利”并不是一个单一的概念,而是以一般公民权利为基础、以职业规定的特殊权利为重点的权利束。这是我们进一步分析教师权利式微的基本出发点。

教师权利缘何式微

教师权利式微并非“一日之寒”,而是在各种因素共同作用下产生的阶段性问题。这其中既涉及教师自身素质问题,也触及学校自主权、教师社会地位问题等。在笔者看来,至少有以下三个原因。

一是个别“师德失范”新闻报道的负面效应扩大化,阻碍了社会对整个教师群体的客观认知。最近几年,关于教师的负面新闻大量涌现,主要有性骚扰及体罚学生、网络发表不当言论、与学生关系处理不当等几类。实际上,任何一类职业群体都不可避免地存在一定的负面新闻。于教师而言,社会习惯性地认为所有教师都要以“圣人”为标准,不容许教师出现任何劣迹。因此,一旦出现教师言行失范的新闻报道,其负面效应往往会扩大化,使得社会和家长对教师产生不信任甚至排斥的心理。这种不信任进一步传导和积累,使得各个层面的教师权利都受到威胁。

二是学校办学自主权尚未得到有效落实,威胁教师权利。学校自主权是学校为实现办学目标依法享有的独立自主开展教育活动的资格和能力,是实现自我管理和自我发展的基本前提。长期以来,我国学校办学自主权尤其是中小学校的办学自主权,在政府大包大揽的惯性下,落实现状不尽如人意。上级教育行政部门要求学校开展的五花八门的非必要的非教学任务,最终会落到教师身上,而学校却往往无法拒绝。这些任务占据了教师大量的时间和精力,不仅教学时间被严重挤压,连正常的休息时间也用来准备各种材料和应对各种评比。教师的休息权、教育教学权等更是无从谈起。

三是教师社会地位不高。我国历来有尊师重道的优良传统,然而,在市场化冲击下,教师工资和待遇成为影响教师社会地位的重要因素之一。2018年中国小学教师平均月工资为7698元,低于OECD国家中最低的拉脱维亚,其新任小学教师年均收入为14494美元(约合8400元人民币/月)。在一些地区教师的工资和待遇还没有实现不低于或高于当地公务员的

水平,甚至还存在教师工资拖欠的现象。教师社会地位不高,从根本上会让家长和社会对教师权利尤其是专业权利产生疑问。

保障教师权利的路径

被誉为“园丁”和“人类灵魂工程师”的教师职业背后,实际上正面临基本人权缺失、劳动权缺位、职业权利受阻的困境。走出这些困境并非一朝一夕之事,需要整体设计、多管齐下,从根本上提升我国教师的社会地位。

一是提升教育法律法规实施细则的可操作性。伴随我国法治化进行的推进,教育法律法规体系已初步建成,基本实现了依法办学。然而,在有关教师权利的相关法律法规方面,其内容较为宽泛,操作性不强,出现了有规定却执行不下去的现象。以惩戒权为例,在2019年6月《中共中央国务院关于深化教育教学改革全面提高义务教育质量的意见》明确提出“惩戒权”之前,教师对学生基本处于一种想管却不敢管的状态。当年11月教育部公布了《中小学教师实施教育惩戒规则(征求意见稿)》,迈开了教师惩戒权制度化的步伐。虽然尚未最终落地,但这是落实和强化教师权利的一个有益开端。

二是加强教师权利保障的制度支持。学校是维护教师权利的重要后盾,应充分落实学校办学自主权,引导和促进学校制定科学合理的各项制度,有效支持教师各项权利的实现。例如,优化学校民主管理制度,促进教师参与学校的管理;建立责任事故处置制度,保护教师合法权益,而非把教师当成“替罪羊”;建立非教学任务的应对机制和制度,为一线教师“减负”。这些制度的建立和优化需要从维护教师权利出发,审时度势,因地制宜。

三是增强教师维护自身合法权利的意识。教师权利的实现一方面需要教师不断提升自身的道德修养和素质能力,以便更好地运用法律赋予的教学权、评价权、惩戒权等各项权利;另一方面也需要教师了解维护自身权利的方法和途径,增强维护自身合法权利的意识。



□杭州市上城区教育局副局长、省特级教师 王莺

1966年联合国教科文组织在《关于教师地位的建议》中提出,教师工作应被视为一种专业职业,而一种职业的专业化应包含专业发展和教师专业权利两方面。著名学者劳凯声认为,教师专业化不仅意味着教师应当具有专门的系统的教育知识、技能和能力,而且“具有保证该专业活动顺利进行所必须的专业自主权”,教师专业自主权是教师的法定权利。《中华人民共和国教师法》明确规定教师有6项权利,其中4项都与专业自主权有关。

专业自主权在那些专业性比较强的职业领域的从业者,如医生、律师、会计师、工程师等身上得到了很好的体现,在这些领域,涉及专业本身的问题,非专业人士并不能介入讨论与决断。但在现今学校教育活动中,行政权力对教育实践领域的强势介入使得由教师法所赋予教师的专业权利在不同程度上受到侵蚀以至失落,教师不得不承担起那些非本职工作或事务,教师的专业地位无法得到切实有效的保证,教师不得不接受一些强制性的来自管理方面的要求,教师的专业化也因此无法真正实现。因此,我们应创造良好的外部环境,减少干扰,让教师在原本属于自己专业领地的问题上有发言权和决断权。

再则,我们应创设新的平台和路径,让教师通过专业素质的提升和自我价值的实现带来持久的职业幸福感。如我们可以实施研究资助计划,让教师的成长过程物化显现。有时“智者的认同胜过荣誉的获得”,作为教育者,教育观点和科研成果受到同行的认可,也是一种职业的幸福。为了“做好教育科研的后半场”,助推骨干教师逐步成长为研究型教师、学者型教师,帮助学校与教师“著书立说”,落实科研成果推广共享制度;创建高端展示平台,让教师得到多种风格的成长助力。如西湖博览会“名师名校长论坛”就是一个绝佳的平台,让各学段各学科的名师,设立学科专场,先进行公开课展示,然后进行专题讲座。基于名师名校长论坛的高端平台效应,名师风采展也吸引了全国教育界多方力量参与,对参与展示的教师形成一种高端牵引力,既促进他们专业层次的提升,也让他们感受到展示自我的自豪与光荣。

教师劳动是集个体性、复杂性、创造性于一体的工作,追求幸福是人的天性,更是一种生活和工作方式。有了良好的外部环境,教师才能自由地从事自己的专业实践,实现教师专业权利的回归,让教师成长的过程变成激发灵感、激荡智慧、释放快乐、充分享受的过程。

让教师拥有更多的专业自主权

建章立制,为教师“松绑”

□本报记者 言宏

1. 重建信任,保障落实教育权

省特级教师、宁波国家高新区实验学校校长罗树庚说,这几年,教师们都觉得“教师越来越难当”,特别是有着二三十年教龄的老教师,提及以前做教师的时候,都特别怀念过去的氛围。那时候,家长把孩子交到教师手上,说得最多的是:“孩子不听话,老师尽管打就是。”而近几年有相当长一段时间,学校、教师不敢对校园欺凌、违规违纪、行为失范的学生进行惩戒。当教师采用强硬措施教育学生后,往往引来的是家长的讨伐、媒体的诘难。这一切的背后是因为家长民主意识加强,加上对学校和不信任,形成了家长的“受害者心理”。一有师生冲突,往往采取了过度维权的行为。而部分学校和教育局为了息事宁人的各种退让,客观上也鼓励了“校闹”的发生。

永康市教育局督学杨铁金认为,教育属于教师的职务行为。引起对学生的伤害,要明确当与不当的界线,完善处理问题的方法与程序,设立主持公道的第三方。可以让督学部门独立出来,成为一个具有社会公信力的部门,更好行使督政、督学、评价等职能。

2. 尊重教师,保障教师发展自主权

很多教师说,当前亟待需要改善的,是教育工作权。“教育既是一种国家层面的集体意志行为,也是教师个人的智慧能力体现,因此,要赋予教师一定程度上的教育工作自主权,尊重他们的教学个性。教育主管部门和学校不能以整齐划一的教学方法限制教师工作上的选择权。”浙江商业职业技术学院教师朱小峰认为,教师需要有足够的时间来反思总结自己的教学,形成“总结—提高—再总结—再提高”的良性循环,以避免长期低水平的重复劳动。有鉴于此,教育主管部门和学校要主动为

3. 扩大知情权,保障教师民主参与管理

教师民主参与管理是以发挥教师的主人翁地位为基础,以责权利统一为前提的,参与并影响学校目标、决策的制定、执行与监督的过程。但在具体学校管理中或多或少存在教师参与学校民主管理的权利被削弱甚至被剥夺的现象。杭州市萧山区瓜沥镇第二初级中学教师徐建章说,这些现象具体表现为:学校物品的购置总是某些主要负责人或者相关部门说了算,教师没有知情权;学校基建项目该建还是不该建,也很少征求教师们的意见;而学

台州市椒江区教育局原局长朱道鸿认为,要厘清什么是教育权以及如何行权,厘清教师教育权和家长教养权的关系和定位。在他看来,这里有个起码的逻辑起点,教育权源自教养权,又高于教养权,教师的所有教育教学行为与家长望子成龙、望女成凤的愿望同行同向,则勿需多言教育权保证的问题。

“要完善《教师法》,建议在《中华人民共和国未成年人保护法》基础上制定《学生法》,由法律从事专业角度界定教师和学生的权利、责任和义务,再建议抓紧制定《家庭教育法》,从法律意义上明确家长的权利、责任和义务。”临海市回浦中学副校长金从众说。省特级教师、杭州教育科学院周文涌建议,学校要设立专门的法务顾问或外聘律师,专业的事必须有专业的人来做。

2019年11月,教育部向社会发布了《中小学教师实施教育惩戒规则(征求意见稿)》引发社会广泛关注。教师的教育惩戒权如果真的来了,教师们敢使用吗?教育惩戒发生后,产生不良后果,如果家长利用自

媒体讨伐学校和教师,上级主管部门敢为老师说话、担责吗?媒体能站在客观公正的立场引导社会舆论吗?面对熊孩子,在教育惩戒实施初期,教育主管部门是否能理直气壮地鼓励学校、教师行使惩戒权?罗树庚希望:“全社会对学校、教师多一分宽容,少一点责难。让全体家长认识到好的教育,必然是宽严相济、奖惩分明的;好的老师,必然是管教同步、严惩同体的。”

中国美术学院学工部副部长徐增鑫认为,教师的惩戒权,本就应该是一种教师职业与生俱来的权责,既是权利又是责任,最终目的是立德树人。玉不琢不成器,惩戒是加深学生行为规范印象的有效措施,但惩戒也是有底线的,是可以规范的,应该更强调规范和责任。只要基于责任,有底线,有规范,就既能给广大教师以保障,又能更好地培育人才。

华东师范大学教育学部副教授姚荣直言:“既要保障学校与教师有关教育惩戒的法定权益,又要明确教育惩戒权行使的原则及其法律界限。既要明确学校安全事故中学校的法定责任,又要维护学校正常教育教学秩序,依法追究校闹人员的法律责任包括刑事法律责任。”

在杭州市下城区教师教育学院院长唐西胜看来,素质教育对教师的专业化发展提出了更高要求。学生全面而个性的发展需要全面而有个性、更具包容性的教师。而目前行政化、任务化、标准化的教师专业化发展运行模式妨碍了教师专业化发展的自主权的发挥。在教师专业晋级、职称评定上,要求教师上公开课、做课题研究、发表文章以及获得各种荣誉,再被折算成相应的分数,由此在各种评比当中去兑换证书或职称晋级。在这样的一种封闭的、标准化的层层评估体系中,会磨灭和破坏老师对自我和对职业的价值感,教师发展的自主权被严重压缩。

其次是加强学校制度建设,在学校管理中真正让制度“说话”;三是切实提升教代会成员的素质,使教代会成员不但有决策权,更要会决策、能决策;四是学校工会组织能切实担负起维护广大教师合法权利的责任。

诸暨划师学院教师徐振宇建议要发挥教代会的作用,完善工会组织架构,并正常开展活动;工会负责人要真正负起责任来,主动走到群众中去了解大伙的心声,完成上情下达的任务。只有充分调动教职员工的积极性,“学校是我家,管理靠大家”才不至于成为一句空话。而更多人呼吁建立现代学校制度,真正做到依法治教,让教师成为学校的主人。



教师节前夕,记者走访了不少学校和教师,调查了解教师们在权益保障方面的困惑,发现教师们的一个普遍感受是自主休息权、教育惩戒权、学术自主权、民主管理权得不到有效保障。教师们都希望适当“松绑”,能身心舒展地栖居于教育这片神圣的土地。

A. 为教师减负,保障教师休息权

教师王鲲(化名)对记者说,去年为了迎接无烟学校和无邪教学校复查工作,专门填写了50多项表格,写了十几种方案和总结,这让他感到身心俱疲。慈溪市观海卫镇卫山学校办公室主任王永生说,目前,部分教师要抽出很多的精力去完成这些与教育教学不那么有关的工作,学校经常面临各种检查、各种创建、各种评比,这些都剥夺了教师从事教育教学的权利。

衢州第二中学特级教师金子兴说,社会为教育松绑,教育行政才能给学校真正减负,学校才能为教师减少非专业工作的时间。诸暨市城西小学校长侯科顶认为,必须研究制订“进校事务”的系列制度,厘清“入校”标准和范畴,同时设置“申报、审核、举报、追责”等组合拳,把项目“进口权限”还给教育部门。更重要的是,打通自上而下的监督通道,让教师有权利有途径有底气地向上进行举报。要努力把学校从“无限责任”调整为“明确责任”。

教育工作有其特殊性,不可能和其他行业等同看待,目前在贵州且寨县支教的杭州市滨和小学教师袁华认为,很多人比较关注的是教师每天只上了几节课,其实教师工作的每一个细节背后都需要大量的思考和研究,比如系统规划、活动策划组织、心理沟通交流等。尤其是信息技术的不断发展,无界限的工作时间与空间,教师时时在线,被动或主动地工作,疲劳时间久了,对教师来说就是无形的打击与伤害。

教师们普遍表达了这样一种愿景,期待现代学校制度的全面推行以及学校的治理方式的不断改进。宁波杭州湾新区初级中学校长鲁纪权建议,减少会议数量,提倡开短会、开“并会”。充分发挥现代网络的作用,通过微信、智慧校园办公系统、书面材料等形式传达会议内容,使开会成为一种教育故事的分享会。要减少无效的、形式主义的检查,把检查变成与教师沟通、协商和对话的过程,把检查变成对教师教育教学工作的诊断和指导。减少不必要的计划和总结,提倡写教学专题材料,引导教师积极反思、梳理和总结自己教学中的经验和困惑。“这样的管理,能够积极为教师创设可以解放心灵、放松自我的清净空间,使他们慢下来、静下来、雅起来。”