本期聚焦·教师节

满满的职业幸福该从哪里来

陶小莫 绘

上海市虹口区教育局局长常生龙：

敬畏教师的专业自主权

可以这样说：没有教师的精神解放，就很难有学生的精神解放；没有教师的主动发展，就很难有学生的主动发展。

教育是直面人的生命并提升其生命质量的社会活动。教育活动和很多职业的显著区别，就在于教育的对象具有鲜明的个性化、学习活动受各种因素影响本身异常复杂、教育实践充满创造性和高度的艺术性。这对教师的工作提出了非常高的要求，需要教师以非强制的方式进入工作状态之中，以自身舒展的人格、活跃的思维，来激发学生的学习热情和创新潜能，促进教育智慧的生成，以完成教书育人这一艰巨的任务。

我们都知道，教师的教育行为，必须遵循教育规律、学生身心发展规律和国家大政方针，并受社会规范约束，对学校来说，这些要求可以通过学校的章程和制度体系的建设以及教师对其遵守来实现。在此基础上，学校要给教师充分的专业自主权，让其在宽松、自由的氛围和环境中开展工作。但现实的情况并不乐观。今天的教育，在很多情况下依然延续着大工业时代的思维，用细致入微的管理和要求来规范教师的各种行为，最终将教师的所有个性消磨掉，让每一位教师都成为学校这一机器上没有思想的零部件 教师的教案，有统一要求 教师的课型，有统一规定 作业的布置，有统一的安排 教学环境的布置，有统一的格式……学校的多个部门，整天就在检查教师是否按照规定完成了相应的动作，一些教师的“另类”表现常被视为不和谐，通过有形的或者无形的反馈传递回来，要求老师加以整改。之所以各地学校“千校一面”，上课的教室“似曾相识”，教师的教学“方式雷同”，与我们太过于追求管理上的精细和极致，不给教师专业自主权有很大关系。

很多时候，教育管理上的要求与教师的专业自主之间并不完全合拍，甚至会有很大冲突。当管理的力量过于强大时，教师会放弃自己在专业上的自主权，来适应这种管理文化。这样的放弃往往是人体适应环境的一种自我调节，并非当事人自身的有意为之，但在无形之中就给人的生活和工作造成了很大的影响。曾有人写过一篇文章，讲二战期间一位瑞士制表者被纳粹关押后，无论如何努力，也制造不出平日那种高精度的手表，由此提出人的心灵自由、工作专业自主的重要性。教师的工作就是如此，受到的束缚越多，思想就越得不到解放 思想被禁锢住了，不仅会慢慢丧失自我，平日的精神状态也会高度紧张。心理上的这根弦始终紧绷着，教育实践的创新、师生关系的和谐、课堂教学的实效等都会受到影响。可以这样说 没有教师的精神解放，就很难有学生的精神解放 没有教师的主动发展，就很难有学生的主动发展。

专业自主权，强调的是教师在遵循教育规律和社会规范的前提下，自主组织教育教学、开展各类教育实践活动的权利，这一权利受法律保护。学校对教师的关心和爱护，不仅应体现在薪酬、办公环境等物质生活方面，更应该通过凸显教师的专业自主权，给教师精神上的自由和呵护加以体现。亚里士多德曾说过，科学的产生需要同时具备三个条件 闲暇、自由和好奇心。要让教育走向科学，更需要给教师提供这样的精神空间。在专业自主的情况下，教师才有可能将主要的精力用于教育活动本身、去关注学生学习过程中的诸多细节、去了解孩子的内心世界、去发现教学环节中的诸多美妙、去探索教育教学质量的途径。

拥有专业自主权的教师，更加容易形成自己的教学风格，从而为一名独具特色的教师。一位有教学风格的教师，能够避开教学过程中的各种细枝末节，引领学生直达知识的核心，让大家在品味知识饕餮大餐的同时，感受学习的趣味和魅力。一个有教学风格的教师，会在日常的工作中发现无尽的乐趣，不仅不会导致职业的倦怠，还会产生孜孜以求的探究欲望，生长出心无旁骛的教育定力 一个有教学风格的教师，能够较为准确地预见自己所施加的教育影响带来的效果，并从中感受到自身教育的力量。而教师的教学风格，会逐渐凝练成学校文化的组成部分，是走向专业的教师对学校文化的特殊贡献。

北京市海淀区教委主任陆云泉：

营建教师发展的良好职业生态

教师职业的光辉来自于教师职业尊严、教师职业成长和教师职业幸福的和合共生。

教师可以说是教育事业发展的第一资源，因此，培育让党和人民满意的，有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的新时期“四有教师”，是北京市海淀区教师队伍建设和发展的永恒主题。特别是在当前深化基础教育综合改革的大背景下，如何打造教师发展的良好职业生态环境，充分调动教师的主动性，激发教师的能动性，提高教师的参与度，保障教师的获得感，努力实现人人成长、人人成才，是当前海淀区教育综合改革的中心任务和主要课题。

一是要提升教师的职业尊严，不断提高教师社会地位和社会荣誉。

海淀区严格按照《教师法》要求，保障教师工资水平高于当地公务员的平均工资水平。每年投入专项资金，为骨干教师发放“特殊人才津贴”，为班主任发放“班主任津贴”，为北部农村地区教师发放“农村地区津贴”。我们还专门制发了“海淀教师证”。教师凭此证件享受区域内医疗、购物、游园等诸多方面的优惠优待。这些举措，让全体教师获得了实实在在的实惠，有力地保障了教师的职业尊严。

二是要助力教师的职业发展，实现教育理想和人生价值的统一。

教师是一个职业，更是一个专业。社会环境的不断变化，教育理念的不断更新，教育改革的不断推进，教育对象的不断发展，要求教师必须终身学习，不断更新自己教育理念和知识体系，以专业的能力做好专业的工作。

海淀区重视教师职业生涯规划。根据学科教师的发展层次，设计了基于教师职业特点、纵横交错、“立交桥”式的职业发展通道，让每位“走在成长路上”的教师有目标、有希望、有奔头。

海淀区重视教师专业化水平提升。海淀区在全国率先提出并构建了分层分类分岗的教师培训体系。经过多年的积淀和改善，逐步形成了“全覆盖、分层次、有重点、多选择”的海淀区干部教师培训总体特点，为全体干部教师提供多样化、可选择、有针对性的培训内容，让培训成为教师发展的最大福利。

海淀区重视教师人才素质的综合提升。实施“成长中的教育家”工程，通过举办办学思想研讨会、教育教学实践研讨会，推出了20名热爱教育事业、懂得教育规律、具有人格魅力和深厚教学功底的名教师、名校长，成为教师群体的楷模和标杆，引领干部教师专业成长。实施学历学位提升“十百千工程”，支持干部教师到高校院所参加在职学习。

三是要提升教师的职业幸福，帮助教师找到心灵归宿，收获职业的成就。

海淀区关心教师的身心健康。由于学生的学习教育活动在时空上的无界限，教师劳动在时空上具有广延性。一线教师教学压力大、身体处于亚健康状态、职业倦怠甚至抑郁是比较普遍的现象。为此，海淀区建立全面的健康服务系统，每年组织教职工进行免费的健康体检 定期为全体教师进行心理健康状况测评 定期组织“心理健康周”活动，宣传介绍心理健康常识、疾病预防和压力自我调节知识 在全体教师中开展心理健康通识培训，帮助教师掌握心理调适技能 为每个学校培养一名专业的心理教师，诊断、发现和干预教师心理异常。

海淀区关注教师人生发展。为青年教师举办形式多样的联谊活动，促进队伍和谐 把握中年教师需求，关心子女升学问题，举办教职工子女中高考辅导班 关注老教师的教育情怀，为从教三十年老教师做好疗、休养 定期走访特困教职工和教职工遗属，开展送温暖活动。与此同时，海淀区着手提供教师住房保障。政府从保障房中筹措房源专门用于设立教育人才公寓，帮助青年教师、北部农村地区教师、高层次教育人才解决后顾之忧。

总而言之，教师职业的光辉源自于教师职业尊严、教师职业成长和教师职业幸福的和合共生。我们一直在努力 让教师在自豪的职业尊严中促进充实的职业成长 在充实的职业成长中收获满满的职业幸福 在满满的职业幸福中体会自豪的职业尊严。

江西省弋阳县教体局局长方华：

真心点燃教师成长的原动力

教师职业倦怠现象较为普遍，如何减弱或消除职业倦怠成为教育管理者面对的必然问题。

教师面对性格迥异、来自不同文化与背景的家庭、拥有着不同基础和爱好的学生，本身就是一件不容易的事。再加上来自不同方向的声音，让教师不知所措，常感身心疲惫，整天忙于应付。教师职业倦怠现象较为普遍，如何减弱或消除教师职业倦怠成了教育管理者面对的必然问题。

一直以来，教育管理者为激发教师的工作热情，提升教师工作内动力，想尽办法开展这样或那样的“活动、比赛”，以此来推动教师成长。可每一次却是几家欢乐几家愁。何以如此？只因我们在做少数人的“游戏”，而大多数人并未进入状态，只是被动甚至盲目地跟随。这些活动并未让他们有所触动，当然也无从说有所收获。任何活动能打动的是参与者，而非参加者。参与者会获得活动所带来的存在感，有感性的感染和理性的反思，而这些体会是教师职业满足和肯定的“正能量”，是教师站在更远、更高时空去面对日常的人与事的宝贵财富。

评价不是分优劣，而是看清自己。评价从什么时候开始?评价从评价相关人员发现自身及相关问题且开始规避或改变时才真正开始。纵观我们当前的评价，更多的评价都停留在对前阶段工作的“分级分层”,而不是以前阶段工作为蓝本，让评价相关人员(评价者和被价者)分析、梳理和反思自身和章程的客观现状，从而为以后自身行为和章程修改提供参考。只有站在这样的视野看待和认识评价，才能让评价有效有味。有效是指评价过后团队及团队成员得以提高与改变 有味是指评价过后让评价相关人员能够站在不同角度与高度去看待评价结果。当评价给教师带来了这样的认识，他们就会更关注评价结果，就会用客观和理性的态度去分析结果后面的因果关系，结果所带来的负面情绪与认识就不会占据主导地位。

只有教师有需求，培训才真正开始。培训是提升教师个人素养的有效路径，但不是只要培训就能达到我们预设的结果。所以，还要看什么样的培训，谁来培训和培训什么？要让教师认识到培训的目的是提升专业素养。什么才是教师的专业素养呢？我认为，一是教师对自己从事职业的认可度和职业价值的理解，二是教师自身专业技能和技巧。而这两方面素养都是建立在教师自我需求的基础上。培训教师，首先是要让教师意识到教师的责任与职责，其次是教师在实际中所遇到的问题和困难，再其次才是学什么？教师培训实质就是对教师现状的分析，站在教师真实的教育生活角度理解教师的“酸甜苦辣”。

近几年来，江西省弋阳县积极尝试激发广大教师内驱力、唤醒教师成长的渴望、点燃教师自我提升的原动力、助推教师自我向上向善的愿景上做了一些尝试。主要从“做观念、做平台、做氛围、做服务”四个方面落实教师成长，减弱和消除教师职业倦怠，唤醒教师职业存在和自豪感。一大批教师先后登上了省内和外省市讲台，成为弋阳教育的“领跑人”。

教师的专业化成长和幸福指数提升，助推了全县教育质量的提高和学生的快乐成长。这也使我们深刻认识到，只有教师的“幸福”，才有学生的“快乐”。

【专家有话】

从教育管理变轨为教育治理

许杰

教师的专业发展是学校发展和学生发展的核心动力,是学校可持续发展的基础。在从管理向治理转变，推进国家治理体系和治理能力现代化的大背景下，实现教育治理体系和治理能力的现代化成为一个紧迫而现实的任务。当下，教育治理使不同区域学校的生态环境、内部治理结构及管理理念都发生了根本性的改变，有力地促进了教师的专业发展。这不论在北京、上海等教育发达地区，还是在教育欠发达的中部省份江西都得到了确证。

首先，教育治理引发了学校主体生态环境的改变，为教师的专业发展提供了条件保障。现代化治理不仅需要多元的主体，还需要多元主体的理性参与，通过多元主体互动、协作等方式，建立一套有效的治理体系，使不同教育主体包括教育主管部门、学校、教师、家长以及社会成员之间建立平等协商对话关系，能够共同参与教育的决策、执行和监督，进而实现教育改革和发展目标。如果说传统意义上的管理强调的是单一政府主体，那么教育治理则凸显的是政府、学校和社会等不同主体之间的主体间性，突出主体之间在语言和行动上相互平等、相互理解和融合、双向互动、主动对话的交往特点和关系。教育治理引发了学校生态环境的根本性改变，使学校作为真正的办学主体，其独立性、专业性和自主性得以彰显，进而为教师的专业发展提供了条件保障。北京市海淀区教委以此为契机，进一步打造教师发展的良好职业生态环境，努力实现人人成长、人人成才。

其次，教育治理促进了学校内部治理结构的完善，赋予了教师更多的专业自主权。在教育治理中政府和教育行政部门把属于学校的权力下放给学校，鼓励学校自主办学。对学校而言，权力的获得，并非现代学校制度建设的本意和终结，而是学校自主发展和内部治理结构完善的起点。于学校组织而言，行政权力将逐步体现出公共服务的精神，而向着专业权力转移，分权和授权将成为提高学校组织效率的有效途径。教师作为专业人员，需要较大的专业自主权和自治空间，扁平化的治理结构可以满足教师的自治需求，发挥教师的自治能力。上海市虹口区教委因势利导，赋予教师更多专业自主权，为教师专业发展助力。

再其次，教育治理使教师主体地位得以尊重，专业需求得以满足。对于学校内部治理而言，教师无疑是关键主体。教育治理亟待关注教师主体的职业特点和专业需求，使其得以尊重和满足。教师作为独特的、文化人的社会群体，有较为强烈的自我实现、体验自我价值的需要。因此，在教育治理中要营造一种赏识教师人文氛围，使教师感受到一种持续的、稳定的愉悦感和成就感，克服功利浮躁情绪，品味自我实现的精神体验，从而产生专业上的不断追求、不断提高的原动力是非常重要的。同时，要关注教师的生存状态和生命质量，以愉悦的生活质量强化职业的认同感。因为提高教师的生命质量，不仅事关教师的专业成长，而且事关学校和学生的发展。诚如江西弋阳县教体局局长方华的感悟，只有教师的“幸福”,才有学生的“快乐”。

（作者系国家教育行政学院教授）

来论

“辣味督导”给基层教育督导探了路

闫锁田

督评人员要跳出固化的传统督评框框，树立问题意识和发展意识，积极探索理念新、方法活的督导方式，不断拓展督评的空间，寻找工作的着力点，给政府和学校开方子、出点子、指路子，使教育督导评估形成点面结合、上下互动的工作氛围。

7月27日，中国教育报报道了山东省临沂市教育督导敢于揭短亮丑、开展“辣味督导”的实践探索，读后让人深受启发，该市的这种督评方式无疑给基层的教育督导探了路。

教育督导的基本职能是督政督学。随着教育改革发展进入深水区，教育督导的地位和作用显得越来越重要，教育督导机构的建立、人员的配备和督导制度的建立已进入了新常态，尤其是挂牌责任督学制度的落实使教育督导已经由面向最基本的点上学校延伸。

但在许多地方，教育督导仍不免走走过场、流于形式，隔靴搔痒的味道还很浓。山东临沂的“辣味督导”敢于动真碰硬，使教育督导在向度、维度、力度上有所拓展，真正成为撬动各级政府发力的杠杆，激活了教育的发展。

山东临沂经验至少给教育督导探出了三条路。

首先，要敢于督评。督评者要铁面无私，被评者要“排毒出汗”，各级教育督导机构和督学要立足于全局、立足于长远、立足于事业发展，在督导评估中要有足够的底气、勇气和正气，在督导评估中要消除思想顾虑，讲原则、讲规矩。尤其对于政府部门诸如教育投入等刚性指标的评估必须做到把脉诊断不隐情，查找问题不碍情，反馈问题不留情，把问题的盖子揭开、病灶找准、利害讲清，为下一步整改奠定坚实基础。

其次，要善于督评。要确保教育督导评估精准发力，必须做到方向正确、方法对路，要不断适应教育改革发展的新形势、新情况，这就需要教育督导评估不断创新方式，从督导形式、督导内容、督导过程、督导结果使用、督导队伍建设等全方位进行改革，既要用全新的眼光、平和的心态理性地去看待教育事业发展，又要学会用新思维、新角度、新要求发现问题，分析问题，解决问题，督评人员要跳出固化的传统督评框框，树立问题意识和发展意识，积极探索理念新、方法活的督导方式，不断拓展督评的空间，寻找工作的着力点，给政府和学校开方子、出点子、指路子，使教育督导评估形成点面结合、上下互动的工作氛围。

再其次，要讲求督评效果。教育督导评估的目的就是为了促进教育改革发展，因此，教育督导机构对于下一级政府和学校的督评必须严格把握政策，密切结合实际，层层传导压力，对督评出的问题要强化后期督查，督促政府和学校集中进行整改，按期兑现承诺。必须建立督评动态调整机制，根据国家教育发展主题，对督评指标适时进行调整，增强教育督导评估的可操作性，对于督评中发现的问题要实行跟踪评价，督评人员要坚持在解决问题的同时，还要善于发现基层亮点，总结提炼经验，鼓励创新发展、特色发展，为本级政府决策教育工作提供科学依据，不断为教育事业改革发展注入新的活力。

（作者单位：甘肃省天水市教育局）