

► 教育时论

强化育人导向用好职称评审“指挥棒”

李新翠

近日，河南省人力资源和社会保障厅、省教育厅组织修订了《河南省中小学教师中高级职称评价标准》（以下简称《标准》），成为近期教师队伍建设的改革领域的一道美丽风景。《标准》坚持鲜明的育人导向，在评价目标、评价标准、评价方式、评价主体、评价使用等方面的规定和细则，有助于更好实现教师评价从理念到实践、从口号到举措、从目标到现实的转化。

近几年，教师队伍建设的相关政策一直在强化育人为本的基本导向。河南省的这一改革举措是对国家教师队伍建设系列政策的有效落实。2015年8月，人力资源和社会保障部、教育部联合印发文件，对中小学教师职称制度改革作出全面布局，特别提出完善评价标准和创新评价机制。2020年10月，《深化新时代教育评价改革总体方案》对中小学教师评价明确提出 坚持把师德师风作为第一标准、突出教育教学实绩和强化一线学生工作 的鲜明导向。2022年9月，人力资源和社会保障部、教育部联合印发通知，启动了教师岗位设置管理系统改革，再次重申对正高级教师的师德、育人、示范引领的认知要求以及

► 焦点时评

深化教育综合改革 持续巩固“双减”成效

汤勇

在10月28日举行的十三届全国人大常委会第三十七次会议上，《国务院关于有效减轻过重作业负担和校外培训负担，促进义务教育阶段学生全面健康发展情况的报告》（下称《报告》）提请审议。《报告》指出，双减 改革得到全社会的支持和认可，但 双减 工作具有长期性、复杂性、艰巨性，存在许多问题和不足。

双减 政策作为贯彻中央决策部署的重大教育改革，带来了中国基础教育的深刻改变。一年多时间，经过各个方面的不懈努力，校外培训市场野蛮生长现象得到有效遏制，校内减负提质受到普遍认可。这不仅为亿万少年儿童赢得了快乐成长的时光、全面发展的空间，也很大程度上纠偏了被扭曲的教育逻辑，让学回归学校主阵地，让教育回到应有的轨道，塑造了健康的教育生态与育人格局。

在全社会支持和认可 双减 改革良好氛围逐步形成的同时，学科类培训隐形变异难题还需破解。在非学科类培训的监管上，法律法规尚不完善，在校内提质增效上还有进一步提升的空间。百里之行半九十，千尺竿头须再攀。推进 双减 工作、持续巩固成效的同时，还需全面深化教育综合改革，营造良好的育人生态。

建设专业化的“研学旅行指导师”队伍

金佩庆

今年9月底，人社部编的《中华人民共和国职业分类大典（2022年版）》正式面世。与2015年版相比，新版职业分类大典增加了研学旅行指导师等158个职业。对于广大校外研学旅行产业的从业者来说，意味着只要通过相应的培训和考评流程，就有望获得官方正式认可的 研学旅行指导师 职业身份，并取得相应的等级资格。但据媒体记者日前调查，相关培训不仅收费差异较大，有的培训机构没有严格按照相关标准和流程操作，甚至存在线上授课无考勤、理论考试对答案、线下实操体验课程走过场等现象。

据中国旅游研究院《2021中国研学旅行发展报告》，自2016年教育部等11个部门印发《关于推进中小学生研学旅行的意见》以来，校外研学蓬勃发展。新增的机构名称包含 研学 或业务范围涵盖 研学旅行 的市场主体数量逐年激增，国家级和省市级研学基（营）地、实践教育基

定向评价、定向使用 等。由此可见，《标准》是通过多个方面的规定、举措和细则来系统落实上述国家重大政策。

细化各类评价标准和评价机制，真正落实分类评价。实行分类评价是落实育人为本的前提。《标准》对教师职称评审明确提出分类评价，从现实来看是一个重大突破。以往多是从比例角度对教研人员、教育管理类人员进行限制，实行分类评价充分体现了对一线教师的尊重和重视，这是落实育人为本的第一步。在过去重论文成果、重课题项目、重获奖的评价导向下，一线教师在这三方面的竞争力不足，在高级职称评审特别是正高级职称评审中，一线教师通常不占优势。《标准》明确将中小学教师按从事岗位划分为教师、教研人员、教育管理三类人员进行分类评价，对兼课和兼任教学管理的人员申报身份进一步明确，突出课时量的硬核条件，突出教学作为教师工作的天职，落实课堂育人的主阵地作用。这既是回归教师工作本身，又是对落实 双减 中课堂育人主阵地的深刻体现。当然，要实现分类评价，还要建立健全系列配套制度，细化各大类及

其子类人员的评价标准，树立明确的导向。例如，校级领导突出培养和造就教育家的导向，副校级干部突出执行管理和发展目标，中层管理人员兼顾管理业绩和育人工作，教研人员注重专业引领和学科业绩等，通过建立起系统的配套评价标准和评价机制，促进分类评价真正落地。

评审全过程突出教学育人实绩。鉴于教师教书育人工作性质上的实践性、时间上的持续性和效果上的滞后性，《标准》从资格审查、评审标准、评审过程以及评审倾向等方面，全过程、全方位突出了育人工作的实际付出、实际投入、实际效果和实际贡献。在资格审查上，要求申报人员有一定的学生管理经验，完成学年教课工作量，积极开展素质教育等。在评审标准上，突出教育教学一线实践经历，对课时量、担任循环教学、班主任经历、教育管理和从事教研时间有明确规定。评审过程增加讲课答辩的权重，从过去的评材料到评现场表现，并对现场讲课表现优异的人员给予适当倾斜。在评审倾向上，对长期担任班主任的教师，将其取得的优异成绩如优秀班主任或优秀班集体等作为评价要素之一。

家庭教育指导工作明确纳入评价标准。《标准》对各类人员开展家庭教育指导工作的类型、数量和效果也进行明确规定，首次将教师开展家庭教育指导工作纳入职称评审条件，这无疑是对育人为本导向和目标的有效落实。此规定有助于构建家校社协同育人机制，充分发挥评价的 指挥棒 和 风向标 作用，也是贯彻落实家庭教育促进法的具体举措。当然，在实践过程中，对于家庭教育指导工作的考核务求实效，真正帮助家长认识家庭教育的重要性，树立科学的家庭教育观，明确家庭教育在促进学生身心健康、培养实践能力等方面的重要职责，避免将家庭教育窄化或异化为智育，还要引导教师关注不同学生的个性和特点，开展个别化的家庭教育指导。

就中小学教师职称评审而言，《标准》针对不同群体提出了更细致的淡化论文要求，从论文级别、论文数量、课题级别等方面为教师减负，有利于从根本上消除教师为论文而论文的不良现象，引导教师将更多时间和精力放在课堂、课程上。（作者系中国教育科学研究院教师发展研究所副研究员、博士）

确保监管落深落细；将隐形变异培训问题纳入社会综合治理范畴，加大综合治理力度，严惩严重违法行为；要进一步规范非学科类培训的管理，采取价格监测、资金监管、现场监督等一系列举措，督促其坚持公益属性，避免过度逐利。

用心用情关心教师成长，真正为教师减负。双减 在为学生和家庭减负的同时，教师无疑成了最大的兜底者和责任承担者。教师负担不减，难有全面落地的 双减 。因此，应尽最大努力督促地方教育管理部门进一步落实减负清单，尽量减少教师的非教学任务，减少对教育教学的干扰，同时兑现和落实好教师弹性上班制，尽量减少教师全天候工作与必须要面对的生活压力之间的矛盾和冲突。

双减 工作事关基础教育体系、教育生态和育人格局，落实的过程中会面临很多困难和阻力，必须持之以恒，做好形势研判。只有推进全面改革不动摇，综合施治不松手，才能破解诸多问题与难题，有效巩固 双减 成果，培育出更多堪当民族复兴重任的时代新人。

（作者系中国陶行知研究会农村教育专委会理事长、四川省阆中市教育局原局长）

系统化、专业化开展研学旅行人才的培养；鼓励开展校企合作，做大做强 研学旅行指导师 院系的师资队伍、课程设置以及实习基地等建设。浙江旅游职业学院创新培养机制，其 1+X 证书制度的做法值得肯定。该校规定，对于研学旅游服务与管理专业的学生，毕业时除了拥有1本学历证书，还应考取 研学旅行指导师 技能等级证书、导游证和教师资格证等若干职业技能等级证书。

与此同时，地方教育行政部门、中小学校要鼓励中小学教师参加 研学旅行指导师 的学习与培训，对经考试取得相应技能证书的教师可适当予以奖励。

高校正规化、专业化培养 研学旅行指导师 ，一批批中小学教师取得证书，有利于推动研学旅行行业发展，促进我国研学旅行整体水平的水涨船高。

（作者系浙江省义乌市教育研修院教师）

► 微言

愿更多的校园善举被看见

罗树庚

近日，浙江省宁波市海曙区一位小学校长，持续多日背一名腿脚受伤的孩子上教学楼，引发社会关注。《宁波晚报》等多家媒体对此事进行报道。许多网友表示，这是温暖的新闻、暖心的报道。一名教育工作者一个小小的善举，为什么能赢得这么多的好评呢？

因为传递了教育的温度。这种温度体现在对学生的关怀和发展上，体现在爱与被爱上，体现在用心用情关爱每一个孩子的成长上。为了避免突遇下雨，学生没有雨具，有些学校给各班准备了公共雨伞；为了让孩子冬天吃上热腾腾的饭菜，有些学校配备了带保温功能的餐具；为了方便腿脚受伤或残疾的孩子，有些学校专门设置了残疾人通道、残疾人厕所蹲位，并专门配备了轮椅；为了能满足学生午休，有的学校特意采购了能折叠的课桌椅 这些点点滴滴的细节都是对 有温度的教育、有温度的学校 最好的注解。教育是否有温度，学校是否有温度，不在于口号喊得是否响亮，而在于师生之间、校园的空气中是否流淌着温暖、温馨、温情。只有从学生的成长需求出发办教育，教育才会有温度，学校才会赢得全社会最真挚的赞誉。

因为传递了教育的效度。说一千道一万，不如动手干一千。身教胜于言传，身教是教育策略中效度最高的。校长背学生，不仅是对学生的一种言传身教，也是给全体教师作表率。榜样的作用是无穷的。校长率先垂范，校园里就会形成一种 以上率下 的良好氛围。你有困难，我搭把手；等到我有困难，就会伸过来更多的援助之手。整个学校乃至全社会就会形成 我为人人、人人为我 的良好风气。喊破嗓子，不如做出样子，不仅学校教育如此，家庭教育也是如此。

学科间联合教研 优化作业管理

周昱勤

健全作业管理机制，是 双减 过程中的重要任务，也是实现 双减 的关键渠道。因此，在重视作业设计、质量的同时，学校管理者也越来越重视作业管理在减轻学生作业负担中的意义。

从笔者所接触的教育实践看，目前中小学的作业管理方式主要有两种：一是通过控制时间来进行作业管理。例如，一些学校在政策允许的范围内，考虑学科的性质、学生的发展等因素，将时间进行相应的分配。二是通过加强作业内部的联系进行作业管理。例如，一些地区、学校要求各学科教师在进行作业设计与布置时，充分考虑本次作业与上一次作业、上一学期作业甚至上一学年作业的联系。对学生而言，这两种作业管理方式都减少了作业数量，很大程度上实现了减负的效果。

但是，目前的作业管理方式也面临一些困境。例如，以 时间管理 实现 作业管理 的方式，在操作上简单明了，却较为机械。很多学科感觉 作业时间不足，却一时无法改变这一现状。以 加强作业内部联系 实现 作业管理 的方式，虽然能解决学科内部作业重复、衔接性较差等问题，却依旧无法从根本上解决各个学科在作业时间上 不够用 的问题。

在这种情况下，加强各学科作业之间的联系，有助于减少作业不必要重复、低质量衔接等问题，进一步减轻学生负担。对于教师而言，实现作业间的联系是一件较为困难的事情，但多学科教师之间在深度交流、充分讨论基础上设计作业，很大程度上可加强学科作业之间的联系，实现所谓的学科间联合教研。与当下较为普遍的学科内部

因为传递了教育的气度。校长背学生，如果不宣扬，这个小小善举想必不会引起如此多的关注。校长的美德之所以众所周知，是因为有学生家长给教育行政部门写了表扬信。网友们纷纷表示，家长碰到了一位有仁爱之心的好校长，学校碰到了一位懂感恩的好家长，于是便有了暖心的新闻。这则暖心的报道，向我们传递了家长与学校相互成全、彼此成就的佳话。家长与老师、学校的相遇，本来就是一场爱与信任的邂逅。相反，如果家长对学校、对老师缺乏信任，喜欢把学校、老师对孩子的教育言行 上纲上线，学校、老师在教育教学中出现一点点不足，家长就揪住不放。久而久之，学校、老师做事情就变得谨小慎微、战战兢兢。试想，如果这位受到帮助的学生家长，把校长背孩子当作理所当然，不知感恩，没写表扬信，我们就不可获知这么有暖度的新闻。一个小小善举能受社会关注，一定是被家校之间的和谐氛围感染到了。这样的家校关系，才是大家心目中应有的模样。家校之间相互成全，才能成就孩子精彩的未来。

类似于校长背孩子的暖心场景，其实时常在学校上演。早高峰，为了避免交通拥堵，为了孩子们的安全，许多教师自觉护送孩子过马路，放学时，突遇大雨，不少教师会自发为孩子们打伞护送他们出校门；校门口出现积水，不少教师会毫不犹豫背孩子过积水路段 这些充满温情的画面，时常被家长捕捉到，成为社会热议的暖新闻。对于教育工作者而言，做这些其实理所当然。这些事件之所以成为社会热议焦点，与其说大家在点赞暖心举动，不如说大家是在点赞有温度的美好教育。

（作者系浙江省宁波高新区实验学校校长、特级教师）

教研相比，这种教研方式最大的特点是突破了学科之间的隔阂。学科间的教研有助于各学科教师了解相关学科的基本教学进度、教学重点难点以及某些知识点在自己学科和相关学科所处的位置、发挥的作用等，还有利于教师了解其他教师设计作业的基本内容、考点以及学生完成作业需要的相关基础知识等。此种背景下，教师可以根据学生整体学习情况以及相关学科作业设计，有重点且有合作地完成本学科的作业设计与布置。由此可见，学科间联合教研可以成为作业管理的一种重要方式，并在一定程度上能弥补上述两种作业管理方式的不足。

为实现学科间的联合教研，进而优化作业管理，学校需要提供相应的支持条件。从学科组层面看，学科组负责人不妨以学科组为单位，主动与相关学科组之间进行合作，为联合教研提供契机和良好的团队基础。需要注意的是，以学科组为单位进行学科间的联合教研，应成为联合教研的主要形式。原因在于，学科间的联合教研需要更多的智慧和协作。从学校层面看，学校可以形成制度（如学科间联合教研制度）、提供各种便利条件（如时间、空间等）、对一些成果（如学科间联合教研形成的作业范例）进行表彰宣传推广等，推动学科间的联合教研走向深入。总而言之，学科间的联合教研可以进一步优化作业的内容及各学科作业之间的相互联系，学校不妨充分重视并利用这一方式完善作业管理，更好落实 双减 政策的相关要求。

（作者系深圳市龙华区教育科学研究院附属实验学校教师）