

支教勿染功利心

□李毅

又到了学年轮换周期,关于支教的电话和网络咨询、信访有所增加,有的是准备前往支教的新选派教师,有的是刚完成支教任务准备返回的教师,还有的是已完成支教任务的教师,他们主要咨询有关待遇保障特别是职称评聘的倾斜政策。个别地方教育行政部门反馈,因省拟优化帮扶关系,支教先按一个学期选派,达不到职称评聘优待条件,暂时不能享受相关优待政策。为此,少数教师不愿意参与,选派工作遇到一些困难。

其实,每年各地开展职称评聘工作时,管理部门都会接到支教和非支教教师的咨询电话,有的对当地未落实支教待遇进行投诉,有的认为对支教教师实行优待对其他教师不公平,个别情绪还比较激动。作为个体,教师理性追求精神和物质待遇保障无可厚非,但如果从支教动因出发就是

为了物质待遇保障,或者没有保障就不参与、倾斜不够就投诉并要求无条件落实待遇,这种现象便值得高度重视和关注。

支教政策的主要目的是运用行政力量,鼓励和支持优秀教师到欠发达地区任教,解决区域间师资不均衡问题。2021年,广东省人民政府印发《广东省推动基础教育高质量发展行动方案》,创新建立全口径、全方位、融入式结对帮扶机制,通过整合珠三角等支援方优质师资资源,每学年选派一批优秀支教教师到粤东、粤西、粤北等受援地区开展组团式支教(至少支教1学年),重点帮扶当地乡镇中小学,对缩小校长教师能力素质差距、促进省域基础教育优质均衡和高质量发展发挥了关键作用。为了提高支教教师的积极性,行动方案明确在职称评聘、福利待遇、选拔任用等

方面给予支教教师政策倾斜,充分考虑了支教教师的顾虑。

不过部分支教教师反映的问题,也暴露出个别支援单位在全流程管理工作上的缺位。究其原因,一是政策宣传不到位。支教更多是一种行政手段,事业单位人员作为国家公职人员有义务履行相应职能,在此基础上为支教教师的职称评聘等提供政策保障,让优待有政策出口,不被认定为违规操作。从这个层面看,提供相应待遇保障是锦上添花而非雪中送炭。

二是遴选把关不到位。从工作实际来看,大多数支教教师勤勤恳恳、任劳任怨,发挥了支援一方、贡献力量的重要作用。个别支教教师的支教动机不纯,学校在遴选过程中应当有所了解,需要在帮助教师转变思想观念和调整对象上作出选择,确保投机钻营者不得入选。

三是思想引导不到位。支教的思想基础是无私奉献,发达地区的优秀教师到欠发达地区支教是在奉献爱心。脱离这个思想基础谈支教、做宣讲,很容易导致参与支教的教师咬文嚼字解读政策文件,紧盯待遇部分。支援单位需要在选派前、中、后期全程掌握支教教师的思想动态,做好思想引领,充分表达组织的关心关爱。

四是待遇保障不到位。支援单位在组织选派工作时,应将上级有关待遇保障要求转化为具有可感可及的具体操作办法。如果预期待遇没有保障到位,合理性诉求没有得到回应,必然会影响支教教师的情绪,导致个别教师不得不上诉。

其实,解决部分教师反映的问题并不难。首先,选派单位要认真研究上级工作要求,因地制宜落实政策,明确支教教师的相关权利和

义务,提供相应保障指引,以便支教教师更好地把握政策。其次,要细化标准,把好遴选关,重点突出思想品德和师德师风日常表现,选出真正适教、乐教的支教教师,选出有爱心、有担当的支教教师。再次,要实时掌握支教教师的思想动态,特别是支教过程中不能做甩手掌柜,要对每一位在外支教的教师全程关心关爱,及时回应教师合理诉求。最后也是最现实的一条就是落实待遇保障,坚持公平、公开、公正原则,把支教教师的贡献作为落实政策依据进行量化,不把是否参与支教作为群体对立的因素,让广大教师心平气和看待支教、参与支教、支持支教,切实把帮扶的实事做实、把支援的好事办好。

(作者单位系广东省教育厅师资管理处)

微评

本期主持人

山东省菏泽市定陶区第一中学 刘玉真

护学岗出现幼童 暴露安全隐患

不久前,甘肃定西通渭县王女士发现某学校“护学岗”出现“不到7岁的小女孩在马路拦截车辆”的情况,几次险些出事。王女士担心孩子安全,主动与学校沟通却并不顺畅,于是拨通市民服务热线反映此事。相关部门经调查得知,小女孩是参与护学岗家长带在身边的低龄儿童,并不是学校学生。目前,涉事学校校长已被取消年底评优资格。

家长护学岗不能机械地执行人人轮流制,护学者要有闲、有心、更需有力。“有闲”是基础,家长需能抽出时间参与轮值;“有心”是自愿奉献,走心守护每个孩子;“有力”是关键,不仅指身体力行,更重在护学能力。学校应通过岗前培训、发放应知应会等明晰职责、规范流程,提升志愿者的“三力”。让知职责、懂流程、能应对的志愿者走上岗位,“护学”二字才名副其实。

(浙江省温州市教育局 林海娜)

护学岗制度天然存在管理盲区。学校依赖家长志愿者,却无力全程约束其行为。当家长擅自携幼童执勤,学校实属被动担责的“第二责任人”。教育管理部门“不问过错主体、只求快速结案”的追责逻辑,实则是用行政性掩盖制度缺陷,不仅挫伤学校开展家校协作的勇气,更可能放任真问题持续发酵。所以,相关部门要明晰各方权责边界、健全护学岗管理细则,同时审慎区分过失性质,才能真正守住校门的安宁。

(安徽省宿城第一初级中学 王威)

家长志愿者作为护学岗的辅助力量之一,无论学校招募家长志愿参加,还是家长排班轮值,既走上护学岗,就要强化安全防范意识。遇到家中幼儿无人看管或其他困难时应妥善处置,或提前协商调班,或家庭协调克服。即便偶遇特殊情况,需要携幼童到场,家长志愿者也应及时将孩子托管到安全场所或可以提供帮助的人员,以便履职尽责,从而避免家长志愿者成为“安全隐患”现象。

(江苏省滨海县实验小学 汪尚)

无论谁来站岗,都不应该出现幼童的身影。学校教育是一种公共服务,要接受公众的监督。当公众善意提醒,学校就应积极回应,把安全隐患消灭在萌芽状态。而涉事学校却无视公众诉求,直到媒体关注才表示拦车幼童并非学校学生。不是学校学生其安全就无所谓吗?学校就没有失察之责吗?护学岗不仅要保护学生的安全,也要保护参与护学工作的教师、校警、民警、家长的安全。

(陕西省西安市田家炳中学 冯恒仁)

护学岗惊现幼童护学,足见护学工作存在严重漏洞。学校作为责任方,要制定护学细则,从护学成员组成、到岗时间、区域划分等方面明确要求;护学成员必须严格按照细则规定,统一着装、佩证并按照规定时间到划分区域护学;教育管理部门平时要对学校护学工作加强监督管理,而不仅仅是出现问题后临时惩治。三方联动,护学工作执行才有力、有温度。

(湖南省安乡县五一中学 陈思帆)

局内人

给教师减负 当不减教研

□汪志华

近年来,教师减负政策持续推进,部分地区却出现了政策执行偏差。比如一些学校为了减负工作有成效而减少甚至取消教研活动,也有一些学校以教师不足为由压减常态教研活动频次,还有学校为了减少评比活动严控教研部分的赛事活动数量和类型。如此减负,导致教师专业发展空间被不合理压缩。

给教师减负应该减什么?《关于减轻中小学教师负担进一步营造教育教学良好环境的若干意见》指出,各种督查检查评比考核等事项名目多、频率高;各类调研、统计、信息采集等活动交叉重复,有的布置随意;一些地方和部门在落实安全稳定、扫黑除恶、创优评先等工作时,经常向学校和教师摊派任务。这极大地干扰了学校正常的教育教学秩序,给教师增加了额外负担。

可见,促进教师专业发展的教研活动不在减负之列。真正给教师减负应聚焦于剥离非教学负担,而非压减教研这一教师专业发展工作。科学的教师减负策略应体现“两减一增”:减行政负担,建立校外事务准入机制,合并督查考核项目;减形式化活动,取消过度的活动留痕要求,杜绝表演式展示活动;增加有效教研时间,保证教师开展课标研修、课例研讨、课题研究有足够的时间。

教师是立教之本、兴教之源,强国必先强教,强教必先强师。基于当前形势,教研工作应得到进一步加强并着力实现三个转向:一是问题导向的深度教研。聚焦真实教学问题,如AI支持下的差异化教学、“双减”政策背景下的学科作业设计;二是数据驱动的精准教研。比如运用学业质量监测数据定位教学薄弱点,通过课堂行为分析系统量化教学效能等,推动教研从“经验判断”迈向“证据决策”;三是协同发展的生态教研。比如构建“校本教研—集团联盟—名师工作室”体系,形成新老教师抱团的学习共同体,还可以通过城乡结对实现资源共享,持续拓展教研的深度和广度。

与此同时,要着力推进教师减负与教研协同共进,构建减负增效的协同机制。设立“教研工作日”制度,确保每周固定教研时间不受行政事务干扰,同时建立教研成果与绩效考核、职称评聘晋升衔接机制;构建技术赋能体系,推广“智慧教研”模式,借助AI课堂分析系统生成个性化诊断报告,强化个性化研修;完善专业支持体系,组建由高校专家、教研员、一线名师构成的指导团队,提供“订单式”教研服务,实现专业支持精准送达,以优质教研推进课堂教学改革,助力教师专业发展。

给教师减负的本质是优化教育生产力,通过剥离冗余行政负担释放专业发展能量。所以,减负但不减质量、精简事务不降低标准才是教师减负政策的初衷和目标,而这需要执行者的睿智抉择,也离不开管理者的专业洞见。

(作者单位系江苏省滨海县教师发展中心)

锐评

毕业证书不该“传单式”发放

□刘超



安排,传递出一个信号:教育过于追求效率和可控,而忽视了学生在成长过程中对仪式、情感、归属感的渴望。我们必须正视,“学生为本”理念不仅体现在课程设置、综合评价上,还体现在如何对待每一个学生的成长节点上。

仪式感的本质并不在于隆重,而在于真诚。一次毕业证书的颁发,只要有合适的场所、适度的安排和哪怕一句鼓励的话语,都足以让孩子感受到“被看见”“被认可”的喜悦。教育是人的教育,教育的每一个环节都不该脱离温度。从这个意义上说,毕业证书的颁发不只是行政行为,更是价值传递、情感链接的过程。

此次整改通知中提到,“今后的毕业证书的颁发必将体现庄重意义,给予学生应有的尊重和温暖

回忆”。这番表态值得点赞,应成为各地教育管理部门和学校共同遵循的原则。教育管理者不能只在舆情来临时才意识到“失温”的问题,更不能让“家长留言”成为改进工作的唯一动力。真正负责任的教育,应当主动检视那些看似细枝末节却极富育人价值的环节,并不断追问对学生足够尊重吗?做得足够人性化吗?

该事件之所以引发广泛关注,一定程度上是公众对教育“人文关怀”匮乏的一次提醒。今天是一张毕业证书在校门口发放,明天可能就是家长会因流程繁琐变成“打卡走人”,后天可能是入学仪式成为“例会通报”。倘若不从根本上重塑“学生为本”的教育理念,把育人放在管理之前,把情感



融入每一个环节,教育的温度终将被流程稀释。

学校不是工厂,更不是快递平台。一个有温度的教育体系应当关心每一个孩子在关键节点上的感受,应当用细节传递关爱,用仪式表达尊重。毕业证不该“传单式”发放,这不是对流程的苛责,而是对教育本义的呼唤。

(作者单位系山东省滕州市滨湖镇联合学区)

教育之怪现状

学校管理者要避免这些“飘”

□沈旭东

课程规划设计师、课程实施方案的架构者、教学方式变革的引领者。也正因为如此,管理者更应该认真研读课程方案、课改文件、专业理论,深入思考校情、学情及资源情况;要扎实调研,制定能够落地的课程规划和实施方案,而不是通过模仿其他学校经验完成一份文本;要倾听一线教师的呼声,明确学生的真实学习是怎样发生的,以及如何调整教学方式更有效,从而让课堂教学改革落到实处。

三是工作方式“飘”。具体表现为“在工作或决策上随意性大,朝令夕改”“重视考勤,但自己在校中常常见不到”“用开会和讲话代替实干”。

学校管理者大多是从优秀教师中选拔出来的,有过至少一个中层路线部门的管理经验,但无论成长路径如何,走上管理岗位后都不能忘记初心,要为一线着想,用行动赢得群众的认可。比如,在重要事项处理上遵照学校制度,不搞“一言

堂”或“霸权式”指导;重视各项工作的落实,能够跟着做、盯执行,而不是在滔滔不绝安排任务后撒手不管。当管理者能够严格自律,校园自然会生长出更多和谐因子。

四是态度作风“飘”。具体表现在得意于学校或个人取得的荣誉、成绩,进而居功自傲,而当工作遇到困难、出现差错时却归咎于他人不投入、不配合。

学校工作涉及面广且要求高,优秀业绩很大一部分是集体协作的结果,很难出自一两个人之手,管理者可以为学校发展而自豪,却不可将其归为自己的功劳;某些工作有时不能及时或高质量完成甚至出现差错,管理者要主动承担责任并了解具体原因,而不是找理由为自己开脱甚至推卸责任。让教师真切感受到管理者对人对事的真诚、宽容、谦逊,管理者才会赢得真正的尊重。

五是品行修为“飘”。具体表现

为管理者有“老板”意识,把学校当作私人领地。

学校管理者特别是校长,任职标准的第一条就是以德为先,要贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,做到关爱师生、公正廉洁。特别是随着管理经验的丰富,管理者一定要保持清醒,避免“膨胀”,认真学习体会党对干部在政治、意识、行动、修养方面的要求,不能为了个人利益而罔顾学校规章制度。让教师看得到校长的一身正气,工作中才会有干劲。

剖析学校管理者这些“飘”的行为,让我们明确学校管理者的角色定位以及应持有的教育主张——优秀管理者要知行合一,行胜于言。优秀的管理者不是讲出来的,而是做出来的,是学校里带头实干的人。教育强国成于实干,诚如斯言。

(作者系正高级教师、特级教师,浙江省杭州市拱墅区教育研究院党委书记、院长)