



在切实“减负”中提升教师职业幸福感

□吴夕龙

《中国教师发展报告2020—2021》称,初任教师职业幸福感水平较高,中青年教师职业幸福感下降,60岁以上教师职业幸福感水平最高,呈现出“U”形波动趋势。报告同时指出,教师职业幸福感乐观中存在美好“隐忧”,高尚中包含“想说爱你不容易”,价值追求中出现“道德绑架”。报告还显示,薪酬与付出不对等是职业幸福感缺失首因,调查中有45.81%的教师持这种观点。另外两个主要原因是工作量大且繁琐、学生难管。报告提出应通过提高教师的专业胜任力、塑造专业尊严、给予专业保障、强化专业地位与加强专业规约等措施来提升教师职业幸福感。

教师职业幸福感问题并非新鲜话题或课题,报告显示,提升教师职业幸福感还有空间,尤其在

“双减”背景下,这更关系着教育改革的有效推进。笔者觉得,“双减”落地,必须解决好教师工作负担过重问题,像关注学生学习负担一样,高度关注教师工作负担。

一要保障教师教学工作时间。除了教育行政部门外,宣传、安全、纪检、团委、妇联、科协、关工委等都有文件下发,都有工作部署。加上有的中小学为了彰显所谓办学个性和管理特色,一些工作成了机械叠加或盲目作秀,使教师们“忙”上加“忙”。教师的精力是有限的,牵挂多了,必然会分散教育教学工作精力的投入。

二要学会取舍荣誉。对各级各类创建活动,校长要学会取舍,不要见什么牌子就存什么牌子,要根据学校实际和办学目标,确定拿什么牌子,怎样拿到这个牌子。特别要严控各类非教育行政主管部

门审定批准的征文、征稿、竞赛、报刊阅读进校园活动,保证教师“忙”得实在,“忙”得有序。学校办学个性和特色的打造也要注重校本,紧扣师生发展的主题,让个性与特色引领和感染教师在教育教学的舞台上绽放光彩。

三要尊重教师劳动付出。教育质量是尊敬出来的,不是谁抓出来的。要尊重每一个教师的劳动,肯定他们的每一份付出。几乎没有哪个教师不追求教育教学的高质量,一听到成绩不尽如人意就将下属数落得一无是处,甚至用尖酸刻薄的话来“解恨”是不必要的。千万不要产生“我是全能的,摆出恨铁不成钢之架势。不妨反思在办学决策中,是否急功近利、心浮气躁,管理行为和活动是否服从和服务于教学工作,对教学管理是否满足于看数据、排名次。通过平心静气

的反思,调整自己,唤醒他人。

四要满足教师专业成长需求。学生成长依赖于教师成长,教师素质高低决定着学生素质目标的达成状态。长期以来,评价机制倾向于以分数考核为主要手段,即通过学生学科考试的优秀率、及格率、均分的高低,比照教师一学期、一学年的教学实绩,其他方面也可能涉及,但只是作为考核机制的装裱而已。考试是一种评价手段,考试数据对师生及时把握教与学的状况是有必要的,但要紧的还是教师专业素质的提高。将教师发展的重点放在专业成长上,专业成长重点放在教学水平的提高上,真正做到功夫花在课前、本显在课堂。

切实“减负”,让教师做该做的事,以幸福的姿态行走在立德树人的阳光大道上,善莫大焉!

随着教育数字化的推进,“云支教”成为一种新的支教形式。它既是对传统线下支教的创新,也为支教公益行动提供了更多可能。近来,各地积极拓展支教帮扶方式,架起“云端桥梁”,分享优质资源,让学生和老师共同成长。(4月6日《人民日报》)

借助互联网信息技术,“云支教”方兴未艾。许多师范生、优秀教师、专家学者以及其他志愿服务的力量都参与到“云支教”当中,给孩子们带来教育的一阵“春风”。小小的云端窗口让偏远地区的学生们可以更方便地接触到丰富的教育资源,见识到更广阔的世界,为乡村教育振兴提供了新的助力。

与传统支教相比,“云支教”的优势十分明显。首先,“云支教”不受环境影响、不受空间限制,便可将优质教育资源送到偏远地区孩子们的身边,拓展了课堂模式,为孩子们打开了新视野,让知识能够“飞”得更远;其次,“云支教”依托一根网线可以“一对众”辐射众多边远地区学校和师生,一堂课的影响宛如“火炬之光”,照亮了众多乡村学子的求知之路;第三,“云支教”能聚合更广泛、更多领域的专家,聚焦更专业、更丰富多彩的内容,共同推动教育现代化;第四,“云支教”是对传统线下支教的创新,既为青年志愿者搭建了实践锻炼的平台,也为偏远地区孩子们的未来发展提供了更多可能性;第五,全国中小学数字化基础设施日趋完备,为“云支教”蓬勃发展打下良好基础,让来自山野乡村的孩子也能随时享受“云学习”的乐趣。因此,“云支教”有着广阔的发展天地。

当然,“云支教”也有自身的短板和不足。比如由于影响广泛,受众群体庞大,对远程支教授课内容的要求更高,而且决不允许出现丝毫的差错,精益求精和“精品支教课”的要求将会更严。同时,远程授课虽然达到了表达丰富、内容精彩以及受众最大程度扩延的效果,但缺少了对课堂气氛的科学互动与精准把控,也无法兼顾不同学生基于个体差异的因材施教



□许华凌

教,更难以兼顾爱好、特长与具体学习习惯和素质能力提升的对症下药,等等。

因此,采取有效措施弥补“云支教”自身的短板和不足,推动“云支教”长期化、科学化、常态化,有针对性解决学生受众的个体差异、因材施教、师生互动、情景再现等一系列问题,打破制约“云支教”高质量发展的瓶颈,成为一个重要研究课题。建议“云支教”应在加强与第三方机构的合作、建立长期对口帮扶机制、与当地教师团队协作设计特色校本课程等方面进一步完善,实现更大价值的突破。

“云支教”有着常规支教所无法比拟的优势,作为消除教育优质均衡发展中优质教育资源不足、师资资源不优、学生特长爱好培养支撑不够等问题的尝试、改革、辅助、完善手段而存在。同时我们也要正视其存在的短板和不足。只有发挥各自优势,取长补短,美美与共,才能在办人民满意教育的事业中交出一份优异的答卷。

大数据“隐性资助”,让技术充满人性照拂

□孔德洪

“根据学校校园卡消费数据的统计分析,学校将会在近两天内向您的一卡通账户发放200元的隐性伙食补贴,请留意账户余额的变化。”近日,浙江大学按就餐记录给学生打饭钱的做法感动了不少网友——原来资助贫困生也可以如此低调、暖心,而类似的做法在其他学校也广泛存在。每个学校的做法不尽相同,但都有一个共同点是整个过程无需申请,基金会自动打入学生的卡内,只有学校和学生知道。

随着大数据技术的不断发展,其应用场景也在不断拓展,其中智慧资助是一个重要的领域。学校利用大数据技术进行“隐性资助”,不仅缓解了一些贫困学生生活上的压力,还可以维护他们的隐私和自尊。与传统的资助方式相比,这种方式最大的特点在于通过技术

手段,在资助公平和学生尊严之间找到了平衡,既充满人性照拂,又精准高效。也因如此,这一举措受到了舆论的广泛好评。

资助贫困大学生是高校的一项重要重要工作。过去,贫困生需要提交繁琐材料证明,不仅效率低下,还存在着可能造假的问题。更有甚者,有些高校以公开透明为名,让学生比穷比惨,无形中暴露了学生的隐私,伤害了学生的尊严。2017年教育部发布的《关于进一步加强和规范高校家庭经济困难学生认定工作的通知》要求精准分配资金名额,明确重点资助学生,包括采用隐性方式,避免公开区分困难学生和非困难学生。浙江大学“偷偷”给学生饭卡打钱的方式,正是这一思路的具体实践。

浙江大学采用依托大数据分

析筛选出餐均消费和用餐次数,在学生资助对象平均用餐基准范围内的同学名单,再结合院系的定性分析核实反馈,精准摸排符合发放条件的学生名单,这种方式彻底打破了原本的“按比例”“一刀切”的资助分配模式,可以更准确地勾画出学生的经济情况,并根据严格的评判标准进行资助分配,让资助更加精准和高效。

由于大数据“隐性资助”具有诸多优势和特点,加之技术实现难度不断降低,越来越多的大学开始摒弃传统的资助方式,真正做到“科技向善”。例如,中国矿业大学依托学生校园一卡通消费大数据对学生进行“隐性资助”,现已形成一套较为完善的资助体系;中国科学院大学数年前就统计学生食堂消费记录,对每月“不舍得吃饭”的学生发放一定的补助,至今累计

资助贫困生4万人次,资助金额达600万元。这些举措充分展示了大数据在高校资助方面的应用前景和优势,同时为其他高校提供了可借鉴的经验。

当然,数据分析也存在“看不见的角落”,如女生节食导致餐费减少;学生出于利己心理,降低消费以骗取补助,等等。学校不能因技术加持而掉以轻心,应完善管理制度、发现解决漏洞。只有如此,数据分析技术才能减少偏差,确保资助公正透明。

说到底,如何精准施助,让贫困生有尊严地接受资助,考验高校人文关怀和管理水平。大数据技术的广泛应用,正在让智慧资助成为高校资助工作的新常态。这种资助方式未来必将更加完善和普及,为更多处于困境中的学生提供更为暖心、更为走心的帮助。

公平和优质都是教育发展的应有之义

□张小军

近日,宁波市教育局会同市教育学会组织开展的第四届宁波市教育改革新典型案列(2022年度)评选结果揭晓。最终,60个典型案例、40个优秀案列、4个优秀组织单位入选。其中,有25项案列获评惠民实事。(3月31日《现代金报》)

教育是一门公共事业。“公共”,要求教育办得公平普惠,体现民生关爱;“事业”,要求教育办得优质高效,让每一个孩子都充分全面发展。然而很长一段时间,我们的基础教育只重视了前者而忽视了后者。

基于此,近年来国家出台了一系列政策,比如,针对学前教育“入园难”“入园贵”问题,大力发展普惠性幼儿园;针对“城乡办学水平差距过大”问题,分步实施区域义务教育基本均衡、优质均衡创建;针对家长“课外培训负担重”“接送难”问题,积极推出规范校外培训、开展课后延时服务为主要内容的“双减”政策;针对“进城务工人员随迁子女入学难”问题,及时给出“两为主、两纳入、以居

住证为主要依据”招生要求……

在一系列规制举措的刺激下,影响教育公平、搅动教育焦虑的一些问题得到了缓解,基础教育要办得更公平更普惠观念逐步深入人心。但由于观念惯性的影响,也有一些地方和学校公平意识不足,质量内涵简单化,牺牲保公平资源求“质量”,甚至完全走“唯质量”老路。比如,在教育资助中穿插一部分优秀表彰,在课后服务作业辅导中“重提优、轻补差”,对假期托管需求视而不见等。在这样的背景下,拿出较多名额来专门表彰惠民实事就显得格外有意义。

应该说,公平与优质都是教育发展的应有之义。优化措施,改变重高分率重名校率倾向,铸就公平基础,实现每个孩子都充分发展,这样的教育改革才是成功的,这样的质量才是我们所需要的。但如何统筹兼顾,实现公平下的优质,很多教育人依然心里没底或底气不足,很多家长依然心存担忧甚至担忧甚重。在这样的背景下,人们就特别希望能旗

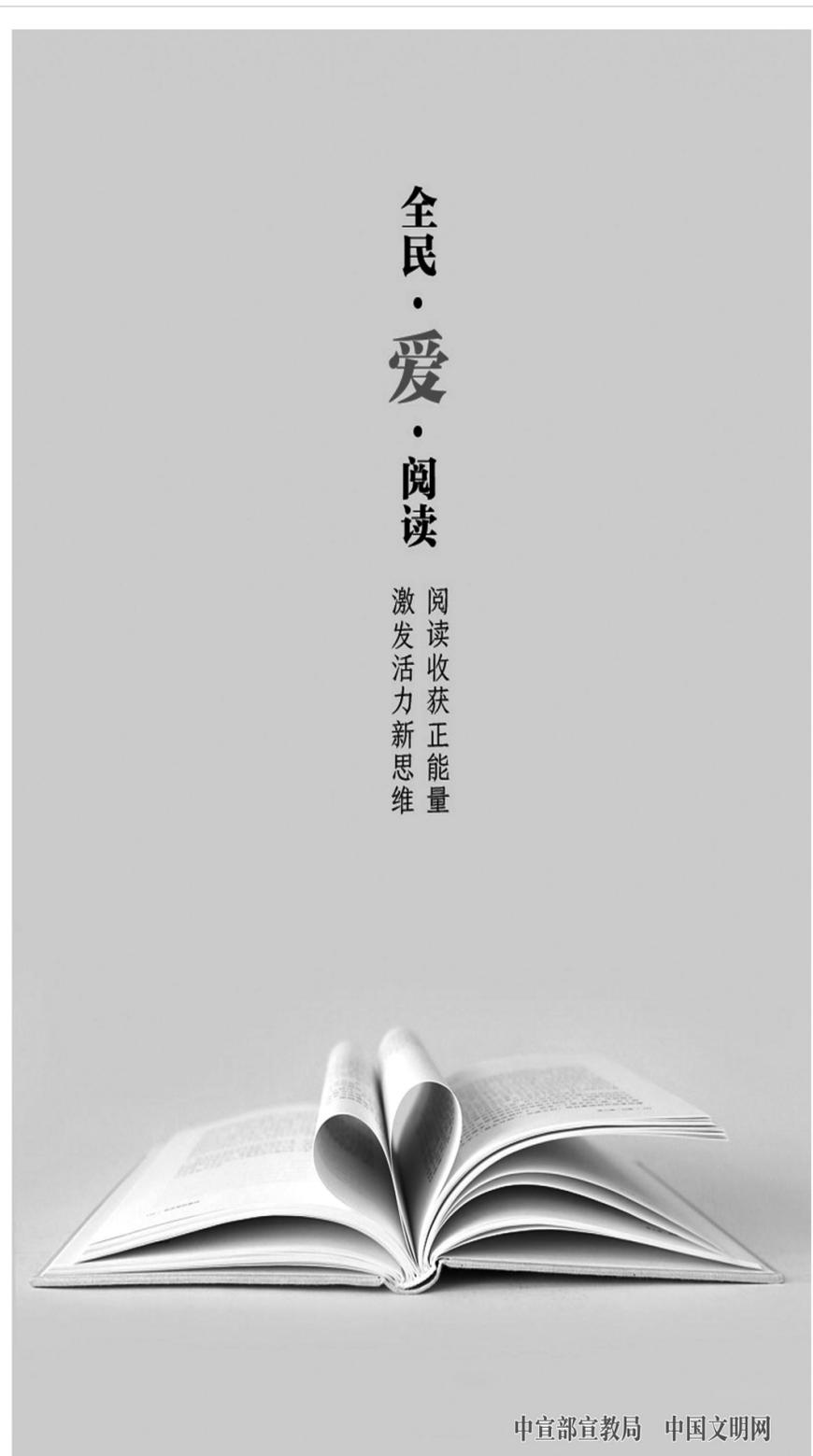
帜鲜明地推出一批两者高度融合的区域优秀典型来学习借鉴。

这次评选就具有这样的价值。分析这次评选结果发现,表彰项目尽管分了几类,但无论在哪一类,公平与质量兼顾始终是贯穿其中的核心理念。比如,惠民实事“鄞领优学”数字化改革项目,就包含落实学生健康管理、心理疾病筛查等提高育人质量方面的内容;而标志性成果“实施随迁子女公办全纳教育”,也包含了入学公平内容;宁波市教育服务与电化教育中心运用数字化手段建设的国内首个共同富裕“甬有优学”资助平台,也是在用保公平来提质量。

评选先进的意义在于示范、引领、推动。笔者认为,在表彰结束后,相关方面还要加大先进典型宣传,建立学习互鉴制度,落实激励帮扶措施,让先进示范辐射作用更好发挥,教育愿景加快实现。同时,也希望这样的表彰评选、学习活动能在更多地方推开,推动基础教育整体朝着更公平更优质方向发展。

全民·爱·阅读

阅读收获正能量
激发活力新思维



柔性退出或成“最优解”

□何春奎

据济南市机构编制网信息,山东省平阴县试行建立“老”教师柔性退出制度。男教师年满55周岁、女教师年满53周岁,经本人申请和相关部门审核,保留现专业技术职务等级、工资福利待遇不变,在教育系统或全县范围内安排适宜的辅助性岗位。对符合条件不申请退出的,按照标准课时安排教学,平等参与岗位竞聘。目前,已有232名教师进行了自愿转岗。

从去年年底宁波市征求教师退出机制办法意见发布以来,“教师退出机制”信息被推上“热搜”引起热议。随着“教师退出机制”这顶靴子在各地落地,我们必须认识上有高度、实践上“接地气”。

从宏观形势来说,退出机制是必然。首先,教师数量相对饱和,近年来,随着教师地位和待遇的双重提升,教师职业成了“香饽饽”。据教育部数据,截至2021年,我国专任教师总数已达1844.4万人,较之十年前增长26%。其次,教师质量上需提升,《新时代基础教育强师计划》提出

“培养造就高素质专业化创新型中小学教师队伍”,坚持“好中选优、优中选优”补充高学历的优秀人才,是推动教育高质量发展的现实举措。

从队伍建设来看,政策实施宜审慎。首先,由于年龄、职业倦怠、知识体系等原因,一些教师工作热情、能力素养、质量水平可能减弱降低。通过“退出机制”刺激,可以达到激活教师队伍,优化编制结构,保持高水平的教育教学状态,提升教育教学质量,防止“躺平”的目的。但达成这一目的还有更多其他可靠的途径和手段,比如,学习、培训、进修等。其次,教育不是流水线上的质检,一些地方对在综合考核中排名末位的教师,实行“首次取消目标绩效,再次调离转岗,三次竞聘退出”的管理方式,引发广泛质疑。比如,考核什么、谁来考核、如何考虑差异性、如何做公平公正?如果“退出机制”一旦异化为“末位淘汰”,将对身处其中的教师带来强烈的心理冲击和不确定的职业迷茫,不利于教师队伍发展。再次,“退出机制”带来的“不

稳定”性,将会导致教师岗位吸引力降低,一些优秀人才或将不再考虑加入,同时也将导致一些现任优秀教师退出。无论主动或被动,对教育都是一种伤害。教师退出不仅仅是个人问题,还关系到学生、学校和社会的整体利益。

从教育特性而言,退出机制需要柔性管理。教育本身是一项最具复杂性和多样性的工作,不科学的考核内容、不健全的考核方式、不公平的考核导向、不实际的考核设计等,都会让教师风声鹤唳、人人自危。

“教师退出机制”是教育领域的一个敏感话题、重大课题,需要及时跟进科学、合理的政策措施。平阴县退出制度之所以被“叫好”,就在于“柔性”管理,体现了政策温度。其一是将退留的决定权交给教师,尊重了教师意愿;其二是在退出之后,保留“老”教师现专业技术职务等级、工资福利待遇不变,保障了教师权益。我们有理由相信,“柔性”退出应该是一个可以参考的样本,或成“退出机制”的“最优解”。