

教师职业忠诚与学校人本管理

杨多,江忠

(达州职业技术学院,四川 达州 635000)

【摘要】稳定的教师职业忠诚是一种宝贵的教育资源,爱岗敬业是教师职业忠诚最显著的特征。然而,当前教师职业忠诚度在教师队伍中整体上呈衰减态势,有的教师甚至发生职业疏离与异动,原因虽然是多方面的,但学校管理缺乏对教师的人文关怀也是其重要的一种原因。领导者确立新的教师观与教师管理观;无私地放弃自己某些特殊权利;智慧地践行多种人本化管理措施,是学校管理提升教师职业忠诚的应有之举。

【关键词】教师职业忠诚;职业疏离与异动;学校人本管理

【中图分类号】G451.6 **【文献标志码】**A **【文章编号】**1673-1883(2015)02-0131-03

DOI:10.16104/j.cnki.xccxbsh.2015.02.036

教师职业忠诚是教师对于自己所从事的职业

的认真负责态度及坚定不移地愿意为此献身的精神。它是一种优良的教师职业品质、一种宝贵的教育资源,教育事业的发展呼唤教师职业忠诚的提升。然而,当前教师职业忠诚的现状却不容乐观,这与一些学校管理人文关怀的薄弱直接相关。要提升教师的职业忠诚,学校必须实行实质性的人本管理,真正尊重教师的价值与权益,关心教师的工作与生活;领导者要用真情激发教师的工作热情,用人格牵引教师的职业灵魂。

一、教师职业忠诚是一种宝贵的教育资源

稳定的教师职业忠诚是一种隐性的宝贵的教育资源。这首先在于它是一种高尚的教师情操、一种良好的教师职业品质。它集中地反映了教师在教育教学过程中的认知、情感和行为表现,但又潜隐于教师内心深处。

(一)教师职业忠诚的基本特征

1.高度认同教师职业。职业忠诚的教师对自己所从事的教育事业的目标、教师职业的价值的评价与社会对教师职业的评价及期望一致。同时,他们认为自己的职业兴趣、职业理想、知识能力、爱好特长等人格特质与教师工作的要求相适合。因此,职业忠诚的教师有一种发自内心的对教育事业、对学生及教师工作的热爱,常以自己是一名教师为荣,愿意对教育工作有更多的投入和自我付出,愿意把教育作为自己终身奋斗的事业而义无反顾。

2.有很强的教育责任感。职业忠诚的教师总是坚守教学岗位,认真教书育人,忠实地履行自己的教学职责,有的甚至把教育事业视为自己生命的一部分。他们在工作中有高度的自觉性、主动性和自制力,能根据教学目标自觉地调控自己的思想、情感与行为,勇于克服教学中的困难而较少职业倦

怠。

3.对教学工作富有成就感。职业忠诚的教师在工作中能较好地发挥自己的教学才能,有较高的教学效能感和事业成就感。他们确认教师职业是世界上最幸福的职业之一,这不仅是因为他们体验到当教师有稳定的工资收入和安定的工作环境,更在于他们体验到教育工作充盈着自由的欢乐,内含着创造的幸福,是一种使人类和自己都变得更加美好的职业^[1]。

4.有不竭的工作动力。职业忠诚的教师能够通过学习不断提高自己的思想和专业水平,具有不竭的工作动力。他们学习热情饱满,学习行为自觉,在教学改革中能够勇挑重担,奋发进取,锐意革新;能充分地发挥自己的智力、体力,同时具有良好的合作精神。

5.能抵制各种外来诱惑。职业忠诚的教师具有很强的抗诱惑力,能面对各种诱惑而矢志不渝,遇到各种干扰而坚持不懈,能始终坚守岗位为国家培养合格人才,对教育事业执著地追求和理性地忠诚。

简言之,教师职业忠诚是教师对教育事业发自内心的热爱与尊重,以及为之甘愿付出、勇于开创、坚持不懈的一种宝贵职业品质。爱岗敬业是教师职业忠诚最显著的特征。教师的职业忠诚度在很大程度上反映了教师的职业成熟度。

(二)教师职业忠诚的宝贵价值

毋庸置疑,教师职业忠诚对教育工作有深刻的影响。教育劳动是一种示范性劳动,需要教师有良好的榜样作用;教育劳动是一种艰巨的、复杂的、以精神生产为主的劳动,需要教师有高度的劳动热情和特殊的劳动智慧;教育劳动是一种有很大利他的、助人的社会性劳动,需要教师具有爱心、责任心

收稿日期:2015-04-13

作者简介:杨多(1953-),男,汉族,四川渠县人,教授,研究方向:教师教育。

和乐于奉献的精神;教育劳动是一种主要以个体形式进行的、创造性的、难于监督的劳动,需要教师有高度的自觉性、主动性和自制力^[2]。如此等等,这些都需要教师具有高度的职业忠诚,否则教师工作便无法正常有效地进行。

职业忠诚不仅是教师从事教育工作的基本职业道德,也是教师自我发展和自我完善所必备的条件,是教师获得教育成功、走向卓越的价值源泉。我们常说中华民族的伟大复兴离不开教育,教育离不开教师。这里所指的教师,无疑是具有高度职业忠诚的高素质教师。如果缺乏这样的教师,我们的课程方向就不能得到保证,即使最使人钦佩的改革也势必要在实践中失败^[3]。因此,对于管理者来说,提升教师的职业忠诚,充分调动广大教师的积极性,是管理活动的一项主要职能,是办好学校的根本。

二、人本化管理缺失导致教师职业忠诚衰减

(一)当前教师职业忠诚呈衰减态势

教育事业的发展呼唤教师职业忠诚。然而,当前教师职业忠诚的现状却不容乐观,在教师队伍中整体上呈衰减态势,有的教师甚至发生职业疏离与异动。其主要表现为一些大学教师不上课少上课或乱上课,对教学工作敷衍塞责;工作日未经批准在校外社会培训机构兼职、兼课,或者整天忙着跑课题,要经费,热衷于追名逐利,忘了教书育人这个学校的根本性工作。部分中小学教师老教案用了一遍又一遍,不认真备课、上课;上课该讲的内容不讲完,故意留到课后进行有偿家教;工作拈轻怕重,无正当理由拒不参加课外其他教育活动,动辄要另加课时费;擅自停课、调课或请人代课,工作时间打牌、炒股、玩游戏;在考试、评估、职称评聘中弄虚作假、营私舞弊等。

目前出现的教师流动潮,也部分地反映了教师职业忠诚的缺失。我们并不反对教师流动,但更提倡合理流动而不是单向流动。事实上,现在教师的流动趋势基本上是从欠发达地区向发达地区流动,从乡村学校向城市学校流动,从一般学校向重点学校流动,从条件差的学校向条件好的学校流动。这种流动加大了教育资源的不平衡和教育的的社会不公平,与我国教育事业发展的现实需要背道而驰。这些教师流动最大的动因是待遇的驱使与寻求自身的发展。无论如何,他们都似乎少了一点教师应有的职业忠诚^[4]!

(二)教师职业忠诚衰减的管理原因

部分教师职业忠诚度不高,其原因虽然是多方面的,但某些学校管理缺乏对教师的人文关怀也是其重要的一种原因。这种管理主要表现为:

1.在管理观念上,一些学校管理者认为“教师就是被监督的对象”,应该“让教师成为相互竞争者”,仅仅把教师当作教书的工具而不是经营学校生命家园的主体。这种消极的教师观抹杀了教师的主体地位。

2.在管理目标上,有的管理者只是要求教师“听话”、“服从安排”,甚至对教师的教学也规定若干统一的模式和做法,而不是鼓励教师发挥创造潜能和发展教学个性,教师常处于被规训的地位。这种短视的管理目标会窒息教师的创新精神。

3.在管理制度上,一些学校把企业以经济惩罚为主的制度搬来用于教师管理,制度条文的内容多是对教师的“管、卡、压”,且在实施中只有硬性规定,没有灵活运用。这种惩戒的管理制度抑制了教师职业生命的生长。

4.在管理方式上,一些学校重大事情都是由领导直接决定,职代会与其他职工组织已被边缘化甚至成为“摆设”;学校管理者对教师无休止地检查、明目张胆地“扣你钱”,动不动就用“下课”来施压。这种简单、粗暴的管理方式剥夺了教师的教学自主权。

5.在教学评价上,他们注重的是学生的考试分数、竞争名次、升学人数,缺乏对教师的全面考察,有的学校对教师的评价与奖惩完全用升学率来决定。这种片面的评价与奖惩容易扭曲教师的职业灵魂。

6.在利益分配上,一些学校领导的随意性太强,过多地为自己考虑而置群众的感受于不顾,对自己分配较多,对教师分配较少;一些特殊的待遇与荣誉也往往是落在领导者身上。这种不公平的利益分配会泯灭教师的工作热情^[5]。

如此种种不尊重教师的价值与权利、无视教师的需要与自尊的缺乏关怀性的管理,严重伤害了教师的自尊心、自信心、积极性、创造性。许多事实说明,教师高度的职业忠诚源自教师高度的职业满意。在这种“盐碱化”的学校“土壤”里,教师只有紧张感、焦虑感、痛苦感、卑微感,难以体验到教师职业的幸福,难以感受到学校是生命自由生长的美好家园,又何谈职业忠诚之有?

三、学校管理提升教师职业忠诚的应有之举

当下学校教师管理存在的弊端亟待革除,需要

代之“以人为本、和谐发展”的现代教师管理观念、制度与方式。这是回归与提升教师职业忠诚,办好社会主义学校的关键。因此,学校管理者必须真心培育人本化的“土壤”。这不仅要求管理者特别是领导者勇于确立新的教师观与教师管理观;无私地放弃自己的某些特权与利益;还要能智慧地践行多种人本化管理的措施。

(一)确立新的教师观与教师管理观

学校管理者要摒弃消极的教师观和管理心态,确认教师的本性是好的,是值得尊重和信任的,这样才能以积极的态度平等地对待教师;同时还要积极掌握党的知识分子政策,树立起“以师为本”、“和谐发展”的现代管理观念,并充分认识教师身上所蕴藏智慧和力量,认识教师是学校改革、建设和发展的主力军,从而真正把作为办学的主要依靠对象。

(二)领导者无私地放弃某些特殊权利

其实,对于许多学校来说,实行人本管理并不是从来没有说过或做过,但教职工却难以感受到人本管理和人文关怀的气息。这是因为真正的人本管理不仅意味着学校管理者特别是领导者需要调整或改变自己的管理观念、制度、方式等,也意味着他们将丧失自己的某些特权与既得利益,而要把更多的好处和关怀落实在教职工身上。然而他们却不愿也不敢放弃这些特殊权力和利益,并在一些与权利相关的重要问题上固守强权观念与优势地位。因此,要实行实质性的而非形式化的人本管理,学校管理者特别是领导者首先要能做到无私心而有公心、爱心和同理心,能无私地放弃自己原来拥有的某些特权及不当利益。这是能否实施人本

管理的基本前提^[6]。

(三)智慧地践行多种人本化管理措施

学校管理者首先应积极地为教师创设良好的工作条件,这包括建立灵活宽松的的制度环境,使管理制度、管理方式更为多元化、柔性化,使制度管理与人性化管理达到和谐统一;要保证教师的工资收入,解决教师的住房、医疗等问题,改善学校教学设施,使教师能安心工作;设法减轻教师过重的工作负荷,使教师免于身心交瘁。其次应提高教师在学校管理中的参与度。特别是一些与教师工作及切身利益有关的事情,如课程改革、学科建设、教学安排、教师评聘、绩效工资分配等都应该与教师协商。再次应在学校内部构建教师专业支持系统。这是促进教师的专业发展,使教师获得内在的幸福与欢乐的根本性措施。例如,学校可协助教师制定职业生涯规划,使每个教师在共同成长的基础上又能在不同的层次或方面各得其所地得到发展;不硬性规定教师的教学方法和手段,给教师以更多的专业自主权,保证教师有足够的创新思维空间;为教师提供更多更好的专业培训和合作学习的机会,避免教育改革给教师带来的缺失性焦虑和紧张,消除其在专业探讨方面的孤独感与无助感;要探索和构建科学的教师考评体系,对于工作表现确实较差的教师也要分清原因,留有后路,促进其学习,以利再战^[7]。

实行人本管理是学校提升教师职业忠诚的应有之举,这要求学校管理者尤其是领导者既要有无私坦荡、勇于开拓的气量,又要有足够的实施人本管理的策略与智慧。而且,首先他们自己就必须对教育事业满怀忠诚。

注释及参考文献:

- [1]叶澜.教师角色与教师发展新探[M].北京:教育科学出版社,2001:14.
- [2]黄济,劳凯声,檀传宝.小学教育学[M].北京:人民教育出版社,2001:97.
- [3]皮亚杰.教育科学与儿童心理学[M].北京:文化教育出版社,1981:126.
- [4]周成海.教师不当行为类型与矫治之策[J].中国教育学刊,2010(06):69-72.
- [5]蔡辰梅,刘岩.变革社会中教师自我认同的资本困境及其突破[J].教师教育研究,2014(07):15.
- [6]田爱丽.学校管理制度设计的人性论基础[A].李进.教师教育与教育领导[C].北京:北京大学出版,2009:366.
- [7]程介明.别把教师当成纯粹的“员工”[J].上海教育,2011年5A.

Teachers' Professional Loyalty and Humanistic Management in School

YANG Duo, JIANG Zhong

(Dazhou Vocational and Technical College, Dazhou, Sichuan 635000)

Abstract: Stability of teacher professional loyalty is a valuable education resources, dedication is the most

(下转 143 页)

[2]马克思恩格斯全集(第3卷)[M].北京:人民出版社,1960:514.

[3]葛兰西.狱中杂记[M].北京:人民出版社,1983:316.

[4]王志和.福柯[M].长沙:湖南教育出版社,1999:159.

Discourse Hegemony beyond the Cultural Packaging: A view on Re-establishment of Value from “Sino-ocean Taikoo Li Chengdu” in Postmodern Theory

ZHANG Yao-yan

(School of Literature, Sichuan Normal University, Chengdu, Sichuan 610068)

Abstract: Recently, consumer markets, especially shopping mall and department stores decorated with plentiful cultural elements are expanding rapidly in Chengdu. They have the common trend of molding a consumer perception and value orientation focused on symbol consumption. Taking “Sino-ocean Taikoo Li Chengdu” as an example, this paper, based on postmodern theory, analyzes the fundamental demands and real connotation behind the operation of trade centers from the perspectives of consumerism and power of discourse. Hence discourse hegemony beyond the cultural packaging is revealed.

Key words: Sino-ocean Taikoo Li Chengdu; discourse hegemony; symbol consumption; cultural packaging

(责任编辑:董应龙)

(上接第139页)

Wonderful Flowers of Women’s Education Blossoming Splendidly: Commentary on *The Monographic Studies on the Current Hot Issues of Education: Women’s Education Issue*

WU Ji-hui, DENG Li-yan

(College of Education, China West Normal University, Nanchong, Sichuan 637000)

Abstract: Women’s education is one of the hot topics in the current educational circles, and the research achievements also become richer and richer as the time goes by. At the time of the adoption of *Beijing Declaration* at the Fourth World Women Conference of the United Nations and the 20th anniversary of *Action Agenda*, Professor Du Xueyuan and his research group present a generous gift for women’s education, that’s *The Monographic Studies on the Current Hot Issues of Education. Women’s Education Issue*. This book has the following features: strong scientific research abilities of the group members, wide coverage of its contents, reliable research results and highly targeted of its research strategies. It is to the benefit of the form of the modern gender culture, the perfection of women’s education, as well as the enhancement of the effectiveness of women’s education.

Key words: women’s education; encyclopaedia; Du Xueyuan

(责任编辑:董应龙)

(上接第133页)

notable features of teachers' professional loyalty. However, the current teacher professional loyalty overall assumes the attenuation trend in teachers, some teachers professional alienation and, even though the reason is various, but lack of humanistic care for teachers in the management of the school is also the important reason. Leaders establish new view on teachers and teacher manages view; selflessly give up their some special rights; wisdom to practice a variety of humanistic management measures, is the school management should be the promotion of the teacher's professional loyalty.

Key words: teachers' professional loyalty; professional detachment and move; school human management

(责任编辑:董应龙)