

动态

## 韩国:恢复和加强保护教师权利

据韩国教育部官方网站报道 韩国日前发布《恢复和加强保护教师权利的综合方案》(简称《方案》),对中小学教师的权利予以恢复和保护。《方案》称,此前韩国对学生权利的过分强调导致教师权利遭到一定侵犯,威胁到教师的生命和安全,对教育活动造成干扰。因此《方案》提出,通过“平衡教师权利与学生权利”“强化对教师权利和教育活动的保护”“加强教师与家长之间的沟通”三个方面的举措,恢复和保护中小学教师的权利。

### 平衡教师权利与学生权利。

韩国将在中小学颁发告示以确立教师权利,对学生、监护人、校长和教师的职责作出规定,同时将改善不合理的学生权利条例,完善与学生权利相关的责任和义务,增加尊重其他学生的权利和学习权,遵守教师的正当教育活动和生活指导等内容,加强学生权利与责任之间的平衡。此外,韩国将明确教师对学生进行指导的权利和权限。

### 强化对教师权利和教育活动的保护。

一是强化对于虐待儿童相关不实举报的应对能力,同时将修订调查指南,提高虐待儿童相关调查启动的要求。二是加强学校的应对能力,提高对教师的支持力度,建立相应行为仲裁机制,保护教师权利及教育活动。三是加强对侵害教育活动相关行为的应对措施,通过心理治疗、违规学生停课、更换班级、转学、退学等措施保护受害教师,并加强对违规学生的处分。四是强化教育活动支持体系,通过教育权利保护委员会审议侵犯教育活动的学生行为,为教师提供心理健康服务,扩大教师保险的覆盖范围,提高教师津贴和改善待遇等。

### 加强教师与家长之间的沟通。

其一,强化家长的责任,推动家长保护教师的教育活动和尊重教师,针对家长和教师之间的冲突制定应对指南,分析因家长特殊投诉而侵害教育活动的案例,将妨碍教育活动的行为认定为侵害行为。同时,对于家长侵害教育活动的行为,新增“家长应在事后书面道歉并承诺不会再生类似事件,同时接受特别教育”的规定,若家长未完成特别教育,将面临罚款。

其二,促进教师和家长之间的相互理解和沟通,拓宽家校沟通渠道,通过咨询周、公开课、专题讲座等方式帮助家长了解学校运营方针、学生生活指导、学龄期子女特点和学校教育方式等,并设立与预防侵害教育活动相关的家长研修项目,在家长完成相关培训时提供相应奖励。

其三,建立投诉应对系统以回应特殊投诉,推动各类学校建立由校长负责的投诉响应团队,统筹电话回应、在线系统管理、投诉类型分类和分配等职能,系统化、组织化回应投诉。同时,韩国教育部与各市、道教育厅共同规范投诉者和投诉处理者的权利与义务,以及投诉处理的原则与程序等,推动学校设置开放式投诉咨询室,并完善录音设备、监控等相关设施。

此外,韩国将赋予教师答辩否决权,若家长提出与教育活动无关的投诉时,教师可以拒绝回应家长的投诉。

(上海外国语大学全球教育研究中心 金恩喜)

## 法国:发布职业高中改革新措施

据法国国民教育和青年部官方网站报道 法国日前公布了职业高中改革新措施,旨在为职业高中学生提供更好的支持和指导,从而帮助他们规划自己的职业生涯。

新措施主要包含:提高教师待遇,无条件加薪250欧元/月,并鼓励教师提供替代人员;以减少无教师上课的小时数,保证学生的学习进度;支持工作实习,为所有工作实习期的学生提供国家奖励金,并在每所职业学校设立商务办公室,通过与当地企业合作为学生提供全年实习机会;加强基础知识学习,为即将升入职业高中二年级或学习职业技能证书的一年级学生提供小组形式的数学和法语补习课程;提升学生的成就感,打击校园欺凌行为,并为学校的生活工作人员提供心理健康方面的培训,以便更好识别和帮助遇到困难的学生。跟踪毕业生的工作,通过“就业雄心”计划为毕业生提供为期4个月的个性化支持服务。

(上海外国语大学全球教育研究中心 唐颖)

# 全球教师队伍建设有哪些「风向标」

李震英

高质量的教育离不开高质量的教师队伍,教师之于教育的重要性已经得到全球的普遍认同。如今,世界上大多数国家都在强调教师政策的重要性以及改善教师教育、促进教师专业发展、提高教师职业吸引力的紧迫性,但是高质量教师队伍建设依然面临很多挑战。

而随着人工智能时代的到来,人们对于教师的角色定位和期待与以往相比发生了诸多变化,教师自身也因内部和外部环境的变化产生了许多新的需求和困惑。在这样的背景下,世界各国在建设高质量教师队伍过程中面临哪些挑战,又将如何应对?

## 缓解教师短缺是当务之急

目前,中小学教师短缺危机在许多国家蔓延,而教师“用工荒”在欧美发达国家和地区尤为严重。

比如,英国教育部公布的2022—2023学年职前教师培训数据表明,该学年参与培训的人数较上一学年下降了20%,接受新教师培训的毕业生人数已经下降到可怕的程度。英国教育特别委员会的研究表明,近年来政府没有采取适当措施解决非常明显的教师短缺问题。该委员会发布的报告称,英格兰教师招募的目标一直都没有达成,教师短缺的状况持续恶化。

由于教师“用工荒”日益严重,许多国家把缓解教师短缺问题作为教育的当务之急。

美国将教师短缺视为教育系统面临的重大挑战之一,而这个问题持续存在表明政策干预见效比较慢,需要从战略性和全局性的角度寻求快速解决方案。据全美教师联盟统计,目前美国超过40%的学区存在教师短缺情况,一般集中在特定学科领域和特定学校。美国教育部日前宣布开展一系列行动,支持学校解决教师短缺问题。

教师短缺也是当前澳大利亚学校面临的重大挑战之一,尽管各州和地区政府已经采取了一系列措施,但教师“用工荒”仍然存在。这表明,解决教师短缺问题不能仅靠一个州或一个地区的力量,需要澳大利亚联邦政府、各州和地区政府以及相关方的共同努力。澳大利亚2022年发布《国家教师队伍行动计划草案》,旨在吸引和留住更多教师,以解决教师短缺问题。该草案强调政府、教育机构及相关部门要为缓解教师短缺的共同目标通力协作。

## 调整教师队伍结构性失衡是努力方向

目前,调整教师队伍结构性失衡是许多国家的长期努力方向,这是因为大多数国家教师短缺主要表现为在不同学科和地理区域教师分布不均衡、教师队伍老龄化、教师离职率高、师范教育学生入学率低等。

**教师队伍性别失衡。**男教师奇缺已经不再是个别国家的问题,而是全球普遍问题。在欧盟范围内,初级和中等教育阶段的绝大部分教师是女性,男教师不足1/3。实际上,大多数国家女教师都占绝对主流。教师职业的性别失衡状况可能会一直持续下去,除非能够采取有力行动吸引更多男性加入教师队伍。

**教师队伍年龄失衡。**从欧盟层面来看,教师队伍老龄化是导致今后教师短缺的重要因素之一。欧盟大约40%的初级和中等教育阶段教师在未来15年内将会退休,因此许多欧盟成员国即将面临严峻的教师短缺问题。从欧盟整体来看,年龄在40岁以下的教师仅占33.6%。在保加利亚、爱沙尼亚、希腊、拉脱维亚和奥地利,年龄在40岁以下的教师不足25%。师资老龄化最严重的是意大利,40岁以下的教师低于10%。



## 提高职业吸引力是优先目标

教师如何看待自己的职业和社会如何对待教师,这是两个直接影响教师职业吸引力的指标。这两个指标非常关键,关系到如何吸引更适合、更优秀的人加入教师队伍。

目前,欧洲许多国家主要依靠包括网络媒体在内的媒体力量提升教师形象。一般来说,这些国家不断采取措施主要是为了达到以下目标:总体提升教师的教学形象,吸引新人参加教师培训,鼓励在职教师继续留任,支持离职教师重返教学岗位。

在瑞典和英国,教师的教学形象提升计划主要依靠网络进行。比如,瑞典教育部在其官网专门设计了相关网页链接,其中包含教学岗位的一般信息,并为接受职前教师培训的学生提供新岗位或机会,同时为那些想成为教师的人提供在线测试,帮助他们挑选适合的教师教育项目。此外,瑞典教育部官方网站还定期邀请瑞典知名人士如艺术家、演员、作家等讲述他们与教师之间发生的故事,以提高教师的职业认可度和成就感。

## 吸引更多优秀人才进入教师队伍成为共识

教学岗位的薪酬和工作条件与其他要求同等学力的岗位相比,竞争力越来越小,而且教师的专业身份和地位没有得到足够认可和尊重。在这种不利形势下,如何吸引优秀人才加入教师队伍是全球普遍面临的巨大挑战和难题。

不过,世界上还是有不少国家在吸引优秀人才加入教师队伍方面表现突出,赢得了全世界的瞩目,比如新加坡、芬兰和韩国等国家。经合组织和世界银行对上述国家的案例研究表明,这些国家拥有十分高效的教育系统,职前教师教育的申请和准入是一个竞争非常激烈的过程,也是一个优胜劣汰的过程,以此确保教师后备军的质量。这些国家的实践也表明,严格筛选申请人才才能把好质量关,而提高教师准入门槛是对教师专业地位的尊重。

由于新加坡、芬兰等国家在教师招募方面取得了良好效果,由此引发了一些国家进行效仿。这些国家学习和推出的措施主要包括以下方面:针对“非传统”教学行业进入者实施奖励计划;重新确定教师后备人选的选择标准,通过面试、教学计划的准备、教学技能的

展示,挑选最具潜力的教师候选人;在招聘教师的过程中更看重一些难以直接测量的品质,比如工作热忱、对学生需求的敏感性等。

## 职业生涯早期支持的重要性得到认可

教师职业生涯早期是一个至关重要且脆弱的时期。据估计,美国30%—45%的教师在工作的前五年离开教学岗位。美国通常采取入职培训、导师计划以及各种财政性支持,如提高工资、与服务年限挂钩的贷款减免、签约奖金和住房支持等,试图留住新教师。美国各州政策制定者通常利用专业发展政策提高新教师留任率,包括留任奖金、教师领导力培训、资格晋升以及有效的评估、支持和反馈。

欧盟和经合组织关于提高教学有效性和吸引力的诸多建议中,职业生涯早期支持和专业持续发展的重要程度都非常靠前。欧盟呼吁成员国将职业生涯早期支持列为教师政策优先事项,帮助新教师顺利过渡,减少早期离职现象的发生,缓解日益严峻的教师短缺困境,具体包括以下建议。

职业生涯早期支持应有足够长的时间,如果能为新教师提供2—3年连续不断的支持更好。这是因为在一些欧洲国家,3个月或者最多一年试用期以后,人们通常会认为招聘的整个过程已经结束,新教师不应再得到特殊关照。

学校应减少职业生涯早期教师的负担(教学时间),以便新教师有充足时间和精力参与相应的培训。而适用于新教师的支持措施有许多种,包括定期召开同行之间的研讨会,帮助进行课堂准备和学生评估,跟随资深教师实习、参观其他学校或单位、在线资源分享等。

学校还应加强对指导教师的培养。指导教师一般为经验丰富的资深教师,但是,一个好教师未必就是一个好指导者,因此所有为新教师提供支持的人都应接受培训。在法国和苏格兰,指导教师必须通过专门考试才能获得认证。

此外,欧盟委员会指出,新教师认为最有帮助的支持措施主要集中在三个方面:在组织教学活动时得到有经验教师的指导,以交流问题、提供解决方案和分享教学资源为主要内容的定期研讨会、专业讲座。同时有研究证实,包含实习生、新教师和资深教师在内的新教师或团队对新教师的成长很有帮助。这种团队工作模式鼓励了学习共同体的发展,比一对一的辅导

更加有效,而“在线自我培训”是最不受新教师欢迎的方式。

## 提高薪酬和工作条件成为普遍选择

虽然工资并不是人们选择成为一名教师的主要动机,但工资仍被认为是提高教师职业吸引力的三个主要因素之一。欧洲的相关研究表明,高工资和好的工作条件是确保教师工作积极性以及教师职业吸引力的两个主要激励因素。

从欧洲来看,卢森堡的教师工资在欧洲是最高的,该国高中教师的工资是斯洛伐克同行的9倍。而教师工资增长的幅度与快慢也会影响人们的职业选择,比如奥地利、法国和卢森堡,教师工资不仅起薪高,而且还能逐年大幅度增长,这样的薪酬政策对于优秀人才极具吸引力。

毫无疑问,更具竞争力的教师起薪将有助于吸引高素质人才,进一步提高教师地位。因此,从2022年9月开始,英国为教师大幅度加薪,推动教师起薪向3万英镑迈进,以期有效支持新教师招聘和留任。

除了高起薪,新教师需要多长时间拿到最高工资也是一个不可忽视的重要因素。在欧洲大多数国家,这个时间平均是15—25年。不过,也有丹麦和英国等少数国家,新教师达到最高工资水平只需要10年左右。一般来说,如果一个国家的教师起薪相对较高,并且在10—15年左右可以达到最高工资水平,那么这个薪酬政策将非常有利于吸引优秀人才加入教师队伍。

而过重的工作负担是当前许多国家教师面临的现实问题,这也是导致教师职业陷入困境和缺乏吸引力的一个重要因素。因此,教师的薪酬和工作条件应该是最优先考虑的事项,以便吸引和留住优秀人才。

不过,工作条件这个概念比较模糊,对于有些人来说,工作条件只意味着物质条件,即良好的教学设施或者生活设施。而从更广泛的含义来看,工作条件还包含每周的工作时间,假期有多少,班额有多大,同事、领导、家长的态度和行为如何,学生的态度和行为如何,学校的文化氛围和团队协作氛围如何,自主权或主动权有多少,绩效评估的原则和方式,等等。这些条件中,有些属于客观条件,有些属于主观感受。作为教育决策者,既要创造客观条件,也要照顾主观感受,为吸引和留住优秀人才提供平台和沃土。

(作者单位系北京教育科学研究院教育研究中心)