

“教师第一”的价值诉求与实现策略

邹 维

(北京师范大学 教育学部, 北京 100875)

摘 要:“教师第一”作为一种管理逻辑,是针对当前管理中出现的以重“管”轻“理”的管理理论、工具与手段为取向的管理目的和以“规”代“管”的管理方法被异化的现状而提出的一种人本主义管理思想。“教师第一”契合理想教师管理的价值诉求,并具有实践的可行性。从认识论角度来看,“教师第一”作为一种管理理念,是对人性假设与现代管理理论的反思与回应,意在营造一种以教师为本,把尊重、信任、培养、发展教师作为根本目的及终极目标的学校管理理念和管理模式。从实践论角度来看,“教师第一”不仅重新诠释了当代教师的意义和价值、凸显了教师的专业地位、强化了对教师的人文关怀,还在明理、善人、治事、化物等方面予以进一步的推进,为成就一批好教师、促进教育的发展发挥了重要作用。

关键词:管理理念;人本管理;教师第一;教师发展;教师管理

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2019)02-0118-07

我国历来有“尊师”的传统。《中华人民共和国教师法》明确规定:“教师是履行教育教学职责的专业人员,承担教书育人,培养社会主义事业建设者和接班人、提高民族素质的使命。”^[1]这一规定从立法角度确立了教师的专业地位、政治地位和法律地位,肯定了教师的重要作用。中共中央、国务院出台的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出,要让“广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感,教师成为让人羡慕的职业”,再次确认了我国教师的地位与管理思路。

教师职业价值的发挥离不开对教师的有效管理。随着现代科层管理制度的建立,现阶段我国教师管理中重“管”轻“理”的现象十分突出^[2],管理理念、管理制度、管理环境等都不尽如人意。在这种语境下,教师被视为工具而非主体。因此,亟需建立一种将教师视作学校发展目的和归宿而非工具与手段的管理理论。为此,提出“教师第一”的管理理念就显得十分适切。“教师第一”是相对于“学生第一”的提法而来。表面上看“教师第一”和“学生第一”互为矛盾,但其实这种表达是遵从两种不同的思维逻辑^[3],即“教师第一”是管理逻辑,而“学生第一”是教育逻辑。关注学生首先应该关注教师,在管理工作中,我们希望达到的目标与我们需要运用的手段并不是同一件事^[4],也即意欲实现学校的育人目标和办学目标,学校管理必须关注教师群体,只有以教师为本,才能实现教育人力资本的发展,而这一目标的达成必须基于对当前教师管理现状的批判,进而从价值诉求与实践策略层面深入剖析其逻辑脉络,最终实现学校管理理念的跃迁和提升。

一、问题剖析:当前我国教师管理的现状与异化

当前我国教师管理制度中,以效率主义、功利主义、管理主义等为核心的科层管理机制使教师

收稿日期:2018-04-03

作者简介:邹维,北京师范大学教育学部博士研究生。

基金项目:教育部人文社会科学重点基地重大项目“学校改进模式与策略比较研究”(15JJD880003),项目负责人:张东娇。

管理本身产生了“异化”^[5],从而导致教师管理理论、管理目的、管理方法等皆存在一定的偏差,影响了教师的生存状态,进而影响到学生的成长与学校的发展。

(一)重“管”轻“理”的管理理论

虽然现代人本主义思想被日益推崇,但不可否认的是,我国目前中小学教师管理仍以古典组织理论的科学管理和科层制管理为主。古典组织理论的科学管理以“经济人”的假设为前提,以提高生产率为中心,主张用严格的规章制度、物质刺激和科学的方法进行管理^[6];古典组织理论的科层制管理则认为任何组织都应有确定的目标和明文规章制度,组织内等级森严,专业分工明确,关系非人格化,管理制度严格,人员的安排实行委任制,按照等级制度形成指挥链,行动必须严格遵守法律和组织纪律^[7]。因此,有人指出,科层制打造了组织的两张面孔,两张面孔盯着两个方向:一个方向是专业管理,强调的是服从和达到目的的手段;另一个方向是行政模式,服从本身就是目的,只需个人服从指令,而不考虑指令的合理性与合道德性^[8]。不难发现,古典组织管理理论将动机假设为“经济人”“理性人”,阐述组织目的时并未考虑内部利益一致性问题,且未考虑人在任务识别、分配、决策等方面的作用,重视通过规则、制度、纪律等刚性手段进行约束与管理,以达成组织的目的,忽视个体的存在与利益诉求。如果将“管”视作自上而下的刚性措施和制度,那么“理”则是一种由内向外的柔性关怀与方法。随着西方管理思想的大量引入,我国管理逐渐放弃了中国化管理的传统和优势,在“去人情化”的同时,轻视了“融人性化”的作用^[9]。因此,在教师管理中重视制度、规则、纪律等所谓科学管理手段的运用却忽视了人性、情感与人文关怀,成为当前我国教师管理中存在的一个非常普遍现象。

(二)工具与手段取向的管理目的

目的是管理的中心之一,而目的的确定性决定了管理的取向^[10]。2006年《中华人民共和国义务教育法》将教育目的表述为“使适龄儿童、少年在品德、智力、体质等方面全面发展,为培养有理想、有道德、有文化、有纪律的社会主义建设者和接班人”,其中明文规定教师是“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的专业人员”。因此,不少管理者将这一层意思衍生为教师是为了实现教育目的的手段与工具,从而将教师管理目的界定为发挥教师工具与手段的效用以实现教育目的,突出运用标准化、量化、管控等策略对教师进行管理。

这一认识忽视了三个基本逻辑。第一,我国教育目的是对培养目标的总体表达,其对象是学生,因此教育目的是为了现实符合我国实际情况的学生成长期望。第二,教师的法律定位是从教师的职业角色出发予以界定,是教师的专业职责表达,所以教师被界定为培养人才的专业人员。以上两点遵循的是教育逻辑,也即从教育事业发展的角度予以考虑。第三,教师的天职是教书育人,但并不意味着教师是教书育人的工具与手段,教师是有着发展需求的能动个体,教师与学生的成长应该是相辅相成的过程,而这一过程遵循的是管理逻辑而非教育逻辑,是从推动教师专业发展的角度予以考虑。教育部印发的《义务教育学校管理标准(试行)》明确指出:“需完善义务教育治理体系,引领教师专业发展。”^[11]这也进一步明确了教师不仅是教育逻辑中的专业人员,还是管理逻辑中的发展对象,即教师不是工具和手段而是目的和归宿。将教师发展视作学校办学目标和育人目标实现的重要目的之一,应该是现代教师管理的应有之义。

(三)以“规”代“管”的管理方法

由于教师管理很大程度上遵循古典组织管理理论,强调发挥纪律和制度的作用,因此教师管理中的“规定”“规矩”“规则”普遍存在,基本表现可以归为以下两点:

第一,以控制和约束为导向的管理制度。当前的教师管理以刚性制度为主,这些规章制度通常是组织中最高管理者的意志体现,是压制、消除管理者认为“恶”的行为,鼓励、扶植管理者认为“善”的行为的一种有力工具^[12]。因此,教师管理制度覆盖面广,从出勤、备课、上课、师德等方方面面都予以严格规定,且常用到“禁止”“不得”“严禁”“不能”等消极否定的词语,企图通过这些规定来约束

与控制教师的行为与表现,从而形成组织管理者眼中的“可为之”与“应为之”的局面。

第二,以量化和绩效为主导的管理技术。为了便于操作,教师管理制度常以量化的形式予以规定和呈现^[13]。无论是听课次数,亦或是上下班时间等都有严格的量化规定,就连教师教学程序都被量化管理。例如:五环节教学模式,规定教师教学需要遵从五个环节、每个环节需要分配多少时间等,教学量化无处不在,而进行量化的目的是为了实实现绩效管理。学校会制定相关标准,根据量化结果对照标准予以奖惩,实际上是“胡萝卜加大棒”式的管理措施。一方面,奖励量化数据较优的“先进分子”;另一方面,惩罚量化数据较差的“落后分子”,且多以经济手段为主。因要控制成本预算,这一管理便常采取以“罚”代“管”的方式,寄希望于教师能够为了规避惩罚(经济损失)而配合管理。由于这些管理方法是基于教师逐利本性的假设,强调制度规则的严密控制,其逻辑起点存有偏颇,行动措施更为人们所诟病。

以上从管理理论、管理目的和管理方法角度阐述了我国教师管理中存在的不足,其中主要涉及管理理论思想、人性假设逻辑、管理行为策略等理论与实践层面。其中,最突出的问题是将教师人性假设置于理性的“经济人”,忽视了教师人本因素,因此管理中只见制度,强调管控,并未将教师作为学校发展应该依靠、团结、发展的力量,教师俨然成了达成目的的工具与手段,而教师自身的成长被忽视。克服这些问题必须树立“教师第一”的管理理念,以期探寻适合的管理理论与策略。

二、价值诉求:“教师第一”的合理性与必要性

人性假设一直是管理制度探讨的前置问题,围绕着人性的争论,莫衷一是,由此也产生了不同的管理思想。因此,要想探寻“教师第一”思想的依据,必须从人性假设和管理理论两个角度予以认识和分析。

(一)从人性假设逻辑看“教师第一”的合理性

西方人性假设理论主要包括“经济人假设”“社会人假设”“自我实现人假设”“复杂人假设”四种^[14]。第一,“经济人假设”理论认为经济诱因引发人工作,其目的在于逐利,因此人总是在组织的操纵、激励和控制下工作,并总以一种合乎理性的方式行事,以期获得最大报酬。第二,“社会人假设”理论则将社会需求视作人工作的动机,人们渴求良好的工作氛围和人际关系,并积极寻找工作的意义,认为非正式组织比正式组织能够更好地满足人的情感需求,人们期望得到领导者的承认以满足其社会需求。第三,“自我实现人假设”理论则将人的需求划分为从低到高不同的层次,其中“自我实现”是最高层次的需求,人们力求在工作中有所成就、实现自治并得到充分发展,认为人们能够进行自我激励和自我控制,外部激励反而会产生消极影响。此外,该理论还认为当人的自我实现与组织目标的实现达成一致时,人会积极调整自己的目标以适应组织目标。第四,“复杂人假设”理论则指出人的工作动因因人、因时、因地制宜,是一种复杂的动机模式。一个人在组织中可以形成新的需求和动机,并且在不同组织中有不同的动机表现,个人需要是否得到满足取决于动机本身的结构和与他人的相互关系,人会依据自己的动机、能力、工作性质等因素对不同的管理方式作出回应。

以上人性理论从人性的需求动机角度分析人的行为与管理,从而形成不同的人性假设。人性假设越来越注重从人自身内部的需求动机来寻找答案,并涵盖经济、关系、成长等多个维度。人有逐利的一面,但又并非完全逐利,人是综合需求的存在,很难界定哪种需求动机占据其主导。总体而言,人性应该包含四个方面:一是感性,即对外界的感受能力;二是情性,即喜怒哀乐和内在种种感受,是价值观的起源;三是理性,即一种辨别是非的逻辑推演和思考能力;四是悟性,即超脱的领悟能力^[15]。由此,“教师第一”的前提便是认识教师的多元动机和复杂人性,避免将教师管理简化为经济管理。换言之,单纯从理性“经济人”的角度去管理教师并不实际,教师也有情感,也需要维持人际关系,教师的个体差异也很大,简单、统一地对教师进行人性假设并不能完全满足教师的需求动机。

(二)从现代人本理论看“教师第一”的必要性

“教师第一”中的“第一”具有哲学意义上的“根”和“本”的意蕴,是一种以教师为本的管理理念,是一种人本理论的体现。因此,需要从人本理论探寻“教师第一”的理论依据。此处主要从需要层次理论、双因素理论和关怀理论探寻“教师第一”的必要性。

1. 需要层次理论

需要层次理论将人的需要从低到高划分为五个层级,分别为生理需要、安全需要、归属与爱的需要、尊重需要以及自我实现需要。这五个需要层次具有递升关系。其中,最基本也最明显的是生理需要,这是人作为有机体存在的根本。当生理需要得到满足后,追求较高一级的安全需要就显得重要了。生理、安全需要都得到满足后,爱、情感、归属等更高一级的精神需要则成为需要的中心,人们渴求建立一个充满情感的生活圈子,并为之追求。从家庭到社会的不断延伸,人受尊重的需要变得尤为重要,期望获得肯定的心理需求十分强烈。最高层次的需要是自我实现的需要,希冀自己成为所期望的样子,追求更完美的自己^[16]。

2. 双因素理论

双因素理论从人们对工作的态度出发,探寻员工想从工作中获得的结果,最后根据描述获得研究结论,它认为工作中存在着保健与激励两种因素。在现实中有些事件会让人们感到自己是在一种不公平或紊乱的环境中工作,这些事件会造成一种不利于心理健康的工作环境,如薪酬、监管、行政管理、政策等,当这些因素恶化到员工不能接受的程度时,对工作的不满情绪就会爆发出来。即使工作中各因素均处于最佳水平,也仅仅只能预防不满情绪的发生,并不能保证不满情绪永不产生。而要想提升员工的工作满意度和工作绩效,只有通过工作本身的因素让个人实现抱负和愿望,以此达到激励的作用和效果^[17]。保健因素是为了杜绝不满意的结果出现,而激励因素才是满意结果出现的根本,也就是说工作本身才是激励因素之所在。

3. 关怀理论

随着“学会关心”理念不断深入人心,内尔·诺丁斯倡导的关怀理论逐渐受到多方关注,引发了对教师成长的思考。这一理论认为,就其本性而言,教育应该帮助人充分发展自我,教育工作者的大部分责任是帮助学生理解有关幸福的困惑和难题,使其具有职业才能、理解能力、鉴赏能力、学习热忱、健全的品格等^[18]。其实,关怀理论主要考虑的是教师对学生的关怀,但是换个角度思考,管理者对教师是否也应该具有关怀义务?管理者是否也应该帮助教师充分发展自我,遇见更好的自己?答案不言而喻。

从以上分析可知,教师群体作为从事“育人”工作的知识群体,其发展自我的愿望远超过对物质的需求,实现自我的需求对教师群体显得尤为重要。因此,管理者不能仅仅通过经济手段诱使教师们服从,而应该从关心教师、尊重教师、营造积极的人际氛围入手,最大程度上帮助教师不断发展与成长,以满足教师实现自我、发展自我的需求,“教师第一”便是此意。“第一”既强调对教师的重视和关注,也强调对教师的尊重和关心,最终落脚点还是将教师视作学校发展的目的和归宿。帮助教师成长和创造更大的可能,这才是教师管理的实质。

三、实践策略:“教师第一”的观念与行动

“教师第一”本质上是针对教师进行人本管理,是以教师为本位,把尊重、信任、培养、发展作为教师管理的根本目的及终极目标的一种学校管理理念和管理模式^[19]。“教师第一”的主张主要包括以下几个要点:

(一)转变观念

1. “教师第一”是一种方法论的视角

如果说“教师第一”是一种思想、一种价值观、一种方法论,那么其主要思想在于突出三个

“一”^[20]。第一个“一”指代一种理念,即以教师为本的理念,将教师视为管理的出发点与归宿之一,是一种基于教师、为了教师的管理理念;第二个“一”指代一种方法论,但并不是一套具体的方法,而是理念指导下的众多思想、行为的集合,强调用“教师第一”这一本位观点去认识教师、管理教师;第三个“一”指代一种倾向,这种倾向是与以往将教师视作工具与手段的思想与做法相决裂,将教师提升至管理中的“首要”位置,强调对教师群体中“人”的再认识,从而产生基于这一理念的管理思路与方法。

2. 重新诠释当代教师的意义和价值

“人的发展不仅在于为社会发展提供条件和手段,人自身的进步、发展和完善是目的和归宿。”^[21]学校的发展必然包含学生的发展和教师的发展,进而共同达成学校的整体发展。因此,在教师管理过程中,应该将教师视作学校发展目的和归宿而非手段和工具,积极探寻推动教师发展的策略与办法,而非专注于对教师的管理与控制。教师管理也应以人为本为出发点^[22],且只能是以人为出发点,而不是物,也不是“非人”,其本质是使教师获得自己、成就自己、发展自己,最终实现教师从“工作体”向“生命体”的回归^[23]。

3. 凸显了教师的专业地位

教师是学校的主人。从管理逻辑而言,“教师第一”凸显了教师在学校管理中的地位,因此,教师便自然成为学校发展的一方力量,与学校的发展同呼吸共命运。一方面,管理者要把教师当作学校的主人,帮助教师成长和发展而非控制和约束,发挥服务作用而非管控作用。学校在这一价值观指导下,应对学校组织的设计、结构、管理制度及执行等方面的情况进行反思、修正、改造或重构,包括组织结构流程再造、制度流程再造和关键事件流程再造等^[24]。另一方面,教师也需要努力“像校长一样当教师”,关注学校发展,积极思考,建言献策,做好本职工作,发挥“人心齐,泰山移”的团结协作力量。

4. 强化了对教师的人文关怀

从人性假设来说,教师需求动机应该包括经济的、人际关系的、自我实现的等多种欲望,且因人、因时、因地而异;从管理理论来说,教师的需求并不会仅停留在生理需求层次,还会有安全、归属与爱、尊重和自我实现等需求,并且教师满意度的提升是基于工作成就、挑战困难成功等因素。因此,管理者要关心教师,帮助教师成长,以实现自我价值。教师作为知识分子,且从事着社会地位与期望都较高的职业,在内部因素和外部因素的共同作用下,教师的职业过程越来越接近于教师的发展过程,而教师管理应成为教师发展的辅助力量。

当然,“教师第一”涵盖面甚广,很难概括出其包含的所有内容,因此只能寄希望于从认识论与实践论中把握其基本的价值理念与实践内涵。教育本身是一种“求善”“求美”“求真”的事业,教育管理者也应该本着这一基本原则来把握“教师第一”的主张,重新诠释当代教师的价值和意义,不断发展教师的专业能力,且注重对教师的人文关怀,进而内化于行,真正实现对教师的人本管理。

(二)全面推进

“教师第一”是一种管理逻辑,涵盖理念、价值观、方法论等多个层面的多项诉求,有理论意义与实践价值。在实际管理过程中,很多管理者并未明确意识到“教师第一”这一观念,但还是进行了许多有益的探索。为了更直观地从实践层面理解与把握“教师第一”的主张,接下来从明理、善人、治事、化物四个方面阐述“教师第一”的基本实践策略。

1. 明理:构建适切的管理文化和教师文化

将“教师第一”思想作为学校文化的逻辑起点之一,纳入学校文化整体架构中,建设“属我”性的校园文化。同时,对“教师第一”思想语境下构建的学校文化理念体系和实践体系进行精准表述,对学校办学理念体系和实践体系的变量进行逐级分解,使之具有可操作性,按照“一总多分”的策略予以推进^[25]。“一总”,即学校文化的诊断、策划、建设等方面,是学校文化的一个总抓手;“多分”,即

学校文化多个领域的实践改进点,这些“点”都涵盖在学校文化统一概念下的各项具体工作中,是学校工作的重要领域,其中包括管理文化、课程文化、课堂与教学文化、教师文化、学生文化、公共关系文化、校园环境文化等^[26]。而管理文化、课程文化、课堂与教学文化、教师文化的建设都与教师管理息息相关。

2. 善人:探索因才用人和分层育人的模式

“教师第一”思想的核心是将教师视为学校发展的目的和归宿,帮助教师成长与实现自我。教师的自我实现过程离不开用人、育人两个重要环节。如何将适合的人置于适合的岗位以及如何展现适合岗位之人的才干,这是学校管理者必须思考的问题。因此,“教师第一”思想提倡因才用人,即基于学校实际需求和教师自主意愿来安排教师适合的岗位,并且根据年龄、岗位、职责等进行分层育人,培养能够在工作岗位中表现自我、发展自我、实现自我的优秀教师。当然,优秀教师并不一定是获奖无数或是声名远扬的名家,只要能够把平凡的工作做得不平凡,努力上进,兼顾自我目标与组织目标协调发展,便是可以得到承认和肯定的好教师。

3. 治事:丰富专业生活和滋润非专业生活

“教师第一”思想的落实离不开具体实践。教师的生活包括专业生活和非专业生活两个领域。因此,教师的发展应该秉持一个原则,即让教师过上“内容完整”的充实生活。目前,管理实践中有不少学校过分追求教师的“产出”,严盯死守教师的专业表现,并且将专业生活界定为教书与科研两个部分。其结果是:一方面,教师的工作充满被动的任务,专业生活变得枯燥无趣,教师感受不到精神上的丰富和充实,教师的发展受限;另一方面,教师的非专业生活被严重忽视,教师的身心健康、情感娱乐等人之为人的需求得不到应有的关注与满足,由此教师的幸福感不高,教师的身心健康状况堪忧,学校的办学水平与办学质量也难有较大的改进,教师、学生、学校都难以从中获益。因此,让教师过上一内容完整、充实的生活显得极为重要。

4. 化物:打造教师这道学校亮丽的风景线

“教师第一”理念并不仅仅是内在的隐喻,也是外显的表达,即通过外在于物的具体形式体现教师的重要性,从而形成尊重教师、推崇教师、发展教师、宣扬教师的学校氛围。主要可以从以下几个方面考虑:一是将学校理念贴上墙,并且这一理念是基于“教师第一”思想的学校个性化表达;二是制作教师风采宣传栏,学校要以体现美感的方式宣传本校教师,让校内外人员都能够一睹教师的风采;三是相信教师、用其所长,可以考虑将课堂教学风格塑造、班级文化建设、专业教室布置等交由相关的教师进行自主安排和设计,调动教师的积极性,展示不一样的风格;四是校内景观设计可以增添与教师主题相关的内容,如敬师园、有影响力的教师雕塑、教师作品展等,将教师视为学校的重要人物之一。

总之,从认识论角度来看,“教师第一”作为一种理念、价值观、方法论,强调的是管理逻辑中对教师的重视与关怀,倡导尊重教师、成就教师的思想与实践,这既是对现实偏差的反思,也是对人性假设的回应,同时兼顾管理理论的要义;从实践论角度来看,“教师第一”不仅是一种管理理念,还重新诠释了当代教师的价值和意义、凸显了教师的专业地位、强调了对教师的人文关怀。“教师第一”把教师视作学校发展的目的和归宿,而非学校发展的工具和手段,将教师管理从经济取向管理、工具取向管理转变为教师自我实现取向管理。学校管理者需不断关心教师、发展教师、成就教师,并从明理、善人、治事、化物等方面具体践行“教师第一”的主张,以期成就一批优秀的教师,培养一批优秀的学生,造就一所优秀的学校,实现真正“好”的教育。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国中央人民政府. 中华人民共和国教师法[EB/OL]. (2005-05-25)[2017-10-12]. http://www.gov.cn/banshi/2005-05/25/content_937.htm.

- [2] 徐蕾. 教师管理的国际范式转变及其变革启示[J]. 教育科学研究, 2015(4):37-43.
- [3] 李希贵. 学生第一[M]. 北京:教育科学出版社, 2011:1-2.
- [4] 李希贵. 学生第二[M]. 上海:华东师范大学出版社, 2006:1-2.
- [5] 陈振华. 中小学教师管理制度建设:问题与改进策略[J]. 教育研究, 2015(9):99-103.
- [6] 魏文斌. 现代西方管理理论[M]. 上海:上海人民出版社, 2004:15.
- [7] 郭咸纲. 西方管理思想史[M]. 北京:世界图书出版公司, 2010:125-126.
- [8] W·理查德·斯科特, 杰拉尔德·F·戴维斯. 组织理论:理性、自然与开放系统的视角[M]. 高俊山, 译. 北京:中国人民大学出版社, 2011:57.
- [9] 梁俊山, 陈婷. 人情化管理:概念、谬用及其改进路径[J]. 领导科学, 2016(11):51-54.
- [10] 简·莱恩. 新公共管理[M]. 赵成根, 译. 北京:中国青年出版社, 2004:34.
- [11] 中华人民共和国教育部. 教育部关于印发《义务教育学校管理标准(试行)》的通知[EB/OL]. (2017-12-05)[2017-12-12]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A06/s3321/201712/t20171211_321026.html.
- [12] 蒲蕊, 胡伟. 对教师管理制度改革的思考[J]. 教育科学研究, 2015(6):40-44.
- [13] 李飞. 对中小学教师管理适切性的思考[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2010(7):94-98.
- [14] 杨明宏. 教育管理的人性逻辑——教育管理人学论纲[D]. 重庆:西南大学博士学位论文, 2011.
- [15] 成中英. C理论:中国管理哲学[M]. 上海:东方出版社, 2011:98-133.
- [16] 胡家祥. 马斯洛需要层次论的多维解读[J]. 哲学研究, 2015(8):104-108.
- [17] 弗雷德里克·赫茨伯格, 伯纳德·莫斯纳, 布洛赫·斯奈德曼. 赫茨伯格的双因素理论[M]. 张湛, 译. 北京:中国人民大学出版社, 2009:85-98.
- [18] 内尔·诺丁斯. 幸福与教育[M]. 龙宝新, 译. 北京:教育科学出版社, 2009:14.
- [19] 武晓艳, 杨秀珍. 论教师专业发展与师本管理促进机制[J]. 职业教育研究, 2005(8):34-38.
- [20] 王秋歌. 高校实施师本管理的路径思考[J]. 教育探索, 2014(10):70-72.
- [21] 郑永廷. 人的现代化理论与实践[M]. 北京:人民教育出版社, 2006:235.
- [22] 王啸. 教育人学——当代教育学的人学路向[M]. 南京:江苏教育出版社, 2003:244-245.
- [23] 黄金权. 教师管理:从“工作体”向“生命体”回归[J]. 中小学管理, 2005(9):5-7.
- [24] 张东娇. 论学校文化管理中的价值重塑与流程再造[J]. 教育科学, 2014(2):9-12.
- [25] 张东娇, 张凤华. “逻辑难自治”“概念不操作”“说做两张皮”学校文化建设三大问题及其解决策略[J]. 中小学管理, 2015(1):30-33.
- [26] 张东娇. 研讨式评建:学校文化建设北京经验[M]. 北京:北京师范大学出版社, 2016:12-49.

The Value Appeal and Implementation Strategy of "Teacher First"

ZOU Wei

(Faculty of Education, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

Abstract: As management concept, the principle of "teacher first" shows the pursuit of humanistic management thought alienated from current situation of "management power" above "management wisdom", tool-and-means oriented management purpose and regulation-centered management method. "Teacher first" is in line with the value appeal of ideal teacher management and also practicably feasible. From the perspective of epistemology, as a management concept, "teacher first" shows reflection on and response to the human nature hypothesis and modern management theory, and aims at creating a teacher-oriented school management concept and management mode that takes respecting, trusting, cultivating and developing teachers as the fundamental and ultimate goal. From the point of view of practice, "teacher first" also reinterprets the value of contemporary teachers, develops teachers' professional practical ability and lays emphasis on humanistic care for teachers. Furthermore, it can also promote from spiritual, institutional, behavioral and material perspectives the cultivation of a number of good teachers and the realization of real good education.

Key words: management philosophy; humanistic management; teacher first; teacher development; teacher management

责任编辑 邱香华