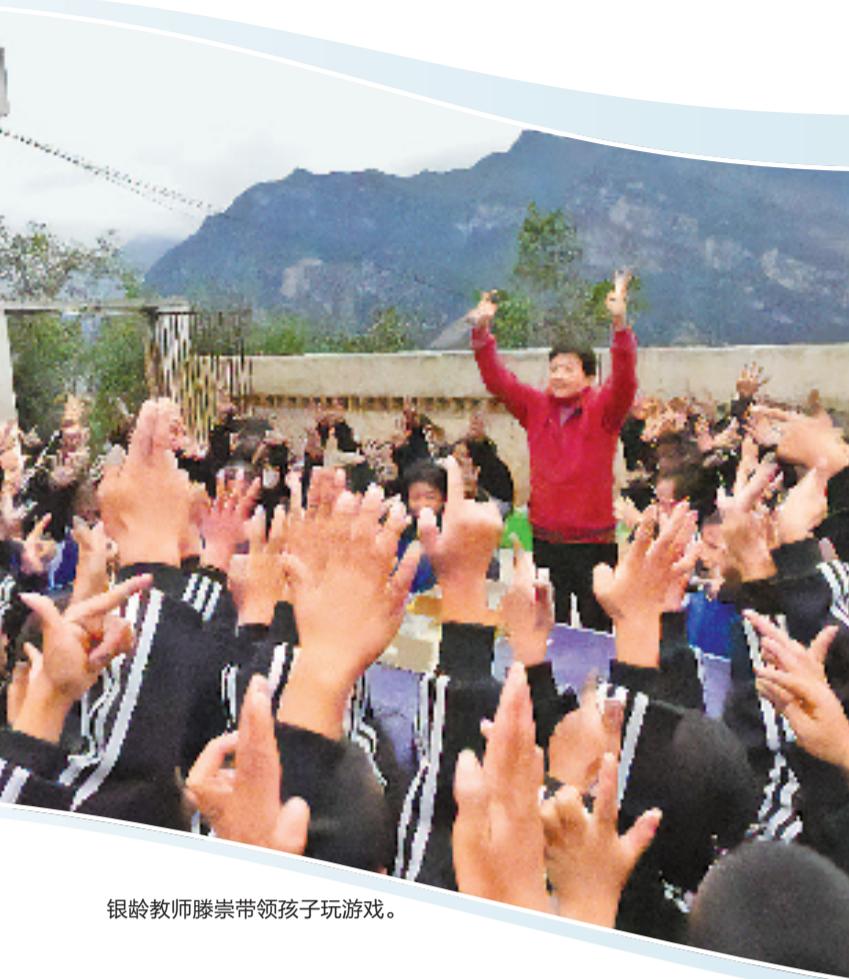


深读

既引进来也派出去，浙江鼓励优秀退休教师重执教鞭

奔赴山海 银龄生辉



■本报记者 张蓉 潘璐

不久前，在2000多公里外的四川阿坝州艺体中学，68岁的郑惠芬重返讲台，给90多位高一学生上了特殊的一课，主题是《语文与生活》。

“希望学生们能喜欢上语文，希望我能发出一点光，像荧光那样的光也是好的。”在宁波中学执教30多年后，这位退休13年的语文教师奔赴四川，重拾教鞭，成为一名银龄教师。

这个新学期，和郑惠芬一同从浙江前往四川的退休教师共120位。带着师者情怀，他们共同报名参加由浙江省教育厅、四川省教育厅、浙江省驻川工作组启动的“常青藤”计划，分赴四川40多个县（市、区），开展课堂教学、听课评课、专



前往四川凉山州雷波县的四位浙江退休教师。

老教师走进新课堂

在飞机上颠簸3小时后，又坐了4个多小时的客车，郑惠芬终于抵达四川阿坝州艺体中学。

对于四川，郑惠芬并不陌生。参加“常青藤”计划前，她是宁波忻元华银龄教师支教团的一员。自2024年起，她已前往凉山州3次。

凉山州喜德中学应届毕业生马海伍支上过郑惠芬的作文课，对她印象深刻。“郑老师会逐字逐句批改作文，既指出不足，也帮我寻找更多例子和论据，让我更好地理解。”马海伍支说，在郑惠芬的细心指导下，自己的作文成绩提升很大，“她教给我的不只是作文，还有仔细认真的态度，对我的影响很深。”

5年前，从岱山县初级中学校长的岗位上退休后，邱雅报名参加舟山市“银龄讲学计划”，重新站在离岛农村学校——大衢中学的讲台上。“我对离岛教育比较有感情，大衢中学也缺少英语学科的骨干教师，就响应舟山市教育局的号召，去更需要我的地方。”

晕船呕吐、海上风浪大、整晚睡不着觉、大风大雾造成的经常性停航让邱雅和家人时常分隔两岛……她一边克服这些问题，一边思考如何因材施教、展开教学。

邱雅接手的初二班级里，全班36名学生在英语测试中能达到优秀的寥寥无几。“大衢中学大多数学生来自农村，基础参差不齐。”邱雅打定主意，“要做的第一步是让学生喜欢上英语课。”

为此，她一边根据不同学生的学习状态重新设计教学方案，一边利用休息时间辅导基础薄弱的学生，常在学校从早上6时待到晚上9时。

“晚自习期间碰到什么英语问题，邱老师总会耐心地答疑解惑。”今年刚考

题讲座等教育教学活动，开启新阶段的教师生活。

“常青”教育心，“藤”蔓浙川情，“常青藤”计划是浙江首次由政府组织的、跨省域的银龄教师行动。

自2018年起，教育部联合多部门启动“银龄讲学计划”，招募优秀退休教师到农村义务教育学校讲学，近年来，这一计划逐步从中西部农村和边远地区延伸向全国。

作为先行探索的省份之一，浙江鼓励优秀退休教师参与各级各类教育工作，指导青年教师发展成长，带动提升受援学校教育教学和管理水平。从2020年至今，约4000名银龄教师在浙江各地学校重拾教鞭，浙江也有不少退休教师奔赴全国各地，为当地教育贡献自己的力量。

银龄教师唐红给孩子上课。

银龄教师滕崇带领孩子玩游戏。

银龄教师邱雅给离岛学校的孩子上英语课。

记者手记

老当益壮
老有所为

■张蓉 潘璐

奋斗了一辈子，为什么在本该享清福的年纪，他们却退而不休，选择重返讲台？

朱锁霞老师执教30多年，退休时刻到来时，她发觉自己“不习惯闲着”。郑惠芬老师也有相似的感受，“恰巧有能力、有时间、有精力，还想在校园里发挥余热。”

应聘浙江的银龄教师，朱锁霞还藏着一重“私心”——在内蒙古生活了大半辈子，她好奇南方的教学方法有何不同。她很想与这里的老师多交流、受启发。

银龄教师重拾教鞭，不仅是响应现实需求，对教育事业的深情回馈，也是自我价值的实现。他们带着“老有所为”的信念，奔赴远方，而远方也给了他们想要的“回馈”。

重返校园后，郑惠芬感觉“即使退休了，但人生仍不止步向前”。而家长们一句句“你一定要留下来”，让朱锁霞充满价值感。

当银龄教师离开熟悉的生活环境奔赴陌生之地，当地如何“留得住”、“用得好”值得深思。

留人还需“留心”，要在各个层面给予银龄教师充分的关爱，实现“感情留人”。远道而来的他们，是否住得舒适，吃得可口？打针配药是否方便？用人家校都应提前考虑周全、妥帖安排。

银龄教师大多对教育事业热情不减，要让他们在当地学校有更多的存在感、获得感、价值感，实现“事业留人”。增加银龄教师和在职教师间的互动交流活动，细化考核机制，对带动青年教师成长的银龄教师进行奖励等，都是可行的方向。

待遇留人也是关键。综合考虑市场薪酬水平、人才紧缺程度等因素，各地可制定专项支持政策，安排专项资金加大投入和补助力度，增强岗位吸引力，对特别优秀的银龄教师实行“一事一议”制度。

激活“银发人才红利”不止于银龄教师，“老有所为”还有广阔舞台。今年4月，省老龄委印发《关于深入开展新时代“银龄行动”的实施方案》，广泛组织动员教育、科技、农业、文化、卫生健康、体育等领域的老年知识分子参加“银龄行动”，为有需求的地区、单位等提供“银龄”智力支持。

老当益壮是心态、是状态，也是年轻态。在浙江各地，有越来越多的退休老人正奔赴下一场山海。

跨代合作的智慧激活

她的教学模式，有意识地在课堂中设计各种互动活动。

在舟山市南海实验学校校长峙校区，34岁的数学教师严傲阳直观感受到银龄教师给教研组带来的切实改变，“这是我第二次教三年级学生，有时把握不好教学方法，就会向朱老师请教。她会主动告诉我们每个单元的起始课要注意什么。”

严傲阳说，学校中段数学教学组的老师大多是“90后”，教学经验较少，在集体备课会上，更熟悉教材的朱锁霞常常会带头提出教学意见，提升了整个教学组的备课水平。

在课堂教学之外，家校沟通也是教育的重要工作。严傲阳常听见朱锁霞在办公室里打电话和家长沟通，“她给我们做了榜样示范，要想提升孩子的学习，家校合力是很重要的环节。”

“我做过班主任，也是一个母亲，和家长沟通的时候会尽量站在家长的角度。”朱锁霞说，年轻老师也会向自

招进来更要留得住用得好

不过，这份跨越山海的奔赴，也正面临一些现实挑战。

翻看浙江各地的银龄教师招募计划，不难发现各地的招募要求差别不小。在一些城区学校，招募计划要求为特级教师或获得过区级以上相关荣誉；而在一些乡村、海岛学校，仅要求为高级教师。招募要求的差别折射出银龄教师供需匹配的结构性矛盾，发达地区优秀的退休教师集聚，而偏远地区吸引力不足。

同时，银龄教师的聘用合同大多一年一签，一些家长对银龄教师的高流动性心存隐忧。得知教儿子一年级数学的银龄教师没有续约，要换新的银龄教师时，张华禁不住心生顾虑：“孩子和老师之间需要适应时间，任课教师频繁更换，影响比较大。”

由于身兼数职，教学任务重，一些银龄教师用于指导青年教师的时间和精力也随之减少，原本希冀他们发挥的“传帮带”作用，效果有限。“我们更像‘救火队员’。”从江西来到浙江某高中的银龄教师陈志宏坦言，“教学压力大，和年轻教师间的专门交流比较少。”

银龄教师如何“留得住”“用得好”，成为亟待解决的问题。

对于银龄教师的教学能力，舟山学生家长张华（化名）一度担心“外地教师能不能教好”，不过后来改观了，“我去听过家长开放课，老教师和年轻教师讲下的感觉确实不一样，知识点讲得很细。”

这是57岁的高级教师朱锁霞来到舟山的第二年，“退休不退岗”的生活充实而新鲜，她一边发挥余热，一边也在全新的环境里提升自我。

浙江年轻教师的教学方式让朱锁霞觉得挺“超前”，有趣的动画和视频穿插在PPT里，很吸引小朋友，“视野更宽了，也收获了新的教学方法和经验，我觉得很有意思。”

已询问和家长沟通的技巧。

银龄教师计划不仅为退休教师提供了展现价值的舞台，激活了跨代合作的智慧，更推动了教育均衡发展。

在海岛聚集的舟山，学校布点散、规模小，一度难以引进优秀教师。2019年，通过实施银龄教师计划，12位优秀退休教师从全国各地走进舟山的中小学，其中5位是省特级教师。舟山市教育局局长陈海波说，“银龄讲学计划”为解决海岛学校优质师资紧缺问题提供了有益的尝试。

浙江的优秀退休教师也走向高原山区。今年，郑惠芬在内的120名退休教师将在四川执教一年，还有80多名退休教师将在四川开展一年“柔性支教”，深度参与教学教研工作。

这个新学年，四川阿坝州艺体中学刚从中职学校转型为普通高中，郑惠芬在此收了一位新徒弟，“希望能更多地帮助年轻教师适应教学岗位”。

计划。

为破除信息壁垒，刘佳建议在全省构建退休教师人力资源储备库，根据退休教师的个人情况建立清单，鼓励学校、科研院所等录入并分享退休人员的信息以及志愿服务意向。

人招来了，如何留得住？在刘佳看来，激励措施不可或缺，需要通过物质保障与精神激励的协同共振，建设长效机制。

目前，浙江一些地方也在探索，杭州创新“时间银行”机制，支教时长可兑换养老服务等服务；宁波“银龄积分制”将600小时支教服务兑换为优先入住养老社区资格，实现“以教换养”。

省教育厅教师处负责人说，浙江招募银龄教师，除了缓解部分中小学优秀教师总量不足和教师学科结构性矛盾，更重要的是发挥优秀退休教师的经验优势和教学优势，起到辐射引领作用，从而提升教育教学水平和育人管理能力。

未来，浙江将针对银龄教师的规范管理、考核方式、生活保障等适时出台相关指导意见，完善工作机制，激励优秀退休教师更好地发挥作用，实现育人情怀和教育需求的双向奔赴。



参加“常青藤”计划的银龄教师在萧山国际机场合影。

本版图片均由受访者提供