

## 关爱教师当从实从暖

建人建言

●“他日良材承大厦,赖今朝血汗番番滴。光和热,无穷际!”



□朱建人

教师节,往往是政府部门出台有关教师政策文件的重要时间窗口。第三十八个教师节转眼成为过去,苏州市在教师节前夕发布的“关爱激励教师十条措施”却依然在互联网上被广为传播。其主要内容包括:建立教师荣誉制度;搭建教师成长平台;激励教师学历提升;统筹教师岗位设置;拓展学校师资力量;完善教师待遇保障;提供优质公共服务;优化教师招聘政策;深化教师减负工作;关爱教师身心健康。

乍一看,这十条措施都“似曾相识”,并无多少新意。但细看其中内容要点,却着实暖心。譬如,在荣誉制度中,便有每两年一次的“圣陶园丁”评选活动,用家乡宝贵的教育资源,为教师点亮心灯,并且对长期从事教育工作的教师和班主任颁发相关荣誉证书,以让更多教师获得荣誉感。“教育世家”的推选,富于地方文化色彩,激励教师终身从教、世代从教。为激励教师提升学历水平,政府拿出真金白银培养在编在职教师取得高学历,从一个侧面体现了当地政府全面追求优质教育的态度和决心。在“提供优质公共服务”条目中,则把为教师子女提供托管托育服务放在了优先位置,以解决教师的后顾之忧。而在“深化教师减负工作”中,则明确规定:“不得要求教师到校外参加与教育教学无关的相关活动和安排教师参与值勤等工作。”“精简涉及中小学教师的相关报表填写工作,规范教育统计和调研”则实实在在地把让教师怨声载道的“负担”卸在了校门外……

在这些措施中,并没有响亮的“新口号”和抓眼球的“新词汇”,却

看出了当地政府对教师的那份真诚的体贴与关爱,为保护教师权益,营造良好的教育环境做点实事,以提升教师对自身职业的荣誉感、归属感和幸福感。

解读这十条措施,窃以为至少有三个非常值得肯定。一是它的“普惠性”,观其“关爱激励”措施具体内容,大都指向整个教师群体,为每位教师都提供了参与的可能性。即便是荣誉或成长平台的获得,也考虑了不同层面教师的需求。二是它的“针对性”,这些措施的设计,许多内容明显属于“问题导向”,与时俱进。譬如“拓展学校师资力量”,其实质是为了在“双减”背景下,想方设法切实减轻教师的工作负担。三是它的“前瞻性”,比如鼓励教师继续提升学历、教师发展三大梯队培养工程,以及优秀教育人才的招聘引进,都是着眼于鼓励教师不断提升专业素养,以集聚优秀教育人才,充分彰显了发达城市追求教育优质均衡发展的根本考量。

“国将兴,必尊师而重傅。”记得1985年第一个教师节的时候,赵朴初先生的一首《金缕曲·敬献人民教师》道出了无数人的心声:“不用天边觅,论英雄,教师队伍里,眼前便是。历尽艰难曾不悔,只是许身孺子。”近些年来,教师节的“节日味道”渐趋变淡了,甚至在有的地方还“变味”了,但是,在我国数以千万计的教师群体中,这种无怨无悔地“许身孺子”的优秀文化基因依然在默默传承着!相信在走向民族伟大复兴的教育现代化征程上,一定会有越来越多让教师感到暖心的实实在在的政策措施,来有力地捍卫教师的荣誉,并且让教师看到自己职业幸福的未来!

## “一诺千金奖”照亮学生成长路

慎思慎言

●期待越来越多类似“一诺千金奖”的激励举措的出台,用好教育评价这把“尺子”。



□湛涛

近日,衢州第一中学发布了新的学生荣誉体系,创造性地设置了“一诺千金奖”系列。学生可根据自身情况在现有基础上,在品德、学习、体育、行为习惯方面自主设定一个有一定实现难度的目标,与班主任约定,并经年级组审核,在约定期限届满学生兑现承诺,即授予“一诺千金奖”。该校以此激励学生向上、向善、向美、向好,在努力奋进中遇见更好的自己。

据了解,荣誉体系一经发布,学生的申报热情高涨。如某男生在上学期末的身体素质测试中,引体向上项目仅能完成3个(高中生的合格标准是12个),他为自己设立的“一诺千金”的内容是“加强体育锻炼,在本学期期末实现引体向上12个的目标”。

今年8月,《浙江省深化新时代教育评价改革实施方案》发布,要求“强化以德为先、能力为重、全面发展,强化面向人人、因材施教、知行合一,坚决改变用分数给学生贴标签的做法”。衢州一中为学生设置的“一诺千金奖”,在落实学生评价改革方面做出了有益的探索。

从被动接受到主动参与。传统的学生荣誉评选标准是由学校制定的,评选认定一般也是在学校主导下完成的,在这一过程中,无论是获奖学生还是未获奖学生,基本没有话语权,都是处于被动接受状态。多一把“尺子”,就多一批好学生。“一诺千金奖”的评选要求是具有向上、向善、向美、向好强烈愿望的学生,学生能不能最后获奖承诺透明,有清晰预期,将学生的承诺汇集起来就形成了个性化和多元化的评价标准。“一诺千金奖”能有效激发学生参与评选的主动性和积极性,真正做到“面向人人,因

材施教”。

从竞争关系到合作共赢。传统奖项的设置往往有名额限制,需要在学生之间做比较,优中选优,一些学生即便是符合标准,也有可能因为名额限制而落选。此类设置在某种程度上将学生之间的关系推向了竞争而不是合作,而且名额越少,竞争越激烈。在学生成长过程中,不可避免会有竞争,但很多时候,对手并不是别人,而是自己,即使学生在某些领域比不过别人,但这并不妨碍他成为优秀的自己。反观“一诺千金奖”的设置则没有名额限制,学生还可以邀请同学作为见证人,学生能否获奖只与现实基础和自己想实现的目标有关,是自己与自己比。而见证、帮助别的同学实现目标获得奖项,与学生自身无直接的利害冲突。因此,“一诺千金奖”的设置能优化学生之间的关系,实现合作共赢。

从表彰少数到激励全体。传统的评奖方式要求往往比较全面,特别是学习成绩优秀成为必备要求。现实中这些奖项也就成了极少数人,特别是学习成绩优秀学生的专属。这就容易出现许多学生因为获得这些奖项遥不可及而干脆放弃,这样的评奖方式也就失去了对这部分学生的激励导向作用。“一诺千金奖”的设置标准不看基础,只看进步,让每一名学生都能获得了“跳一跳摘到桃子”的机会。

学生发展最好的状态,不是打败别人,而是不断超越自己。期待越来越多类似“一诺千金奖”的激励举措,让教育评价这把“尺子”有别于戒尺,不彰显标准的权威;不再只是丛林法则的冷酷,多了一些友好互助的温度;不再仅仅是选拔的工具,还是知晓与改进的工具;不再仅仅用于规过,更强调在正向激励中塑造学生自信心,照亮学生成长路。

求智论见

►新闻回顾 最近,四川宜宾的陈女士在社交媒体上分享了一张班干部竞选岗位表,除了班长、中队长等“传统岗位”,还有一些特别的班干部岗位:“饮水机长”“走廊席长”“灯长”“窗台台长”“前门管理员”……班里51个孩子,班主任设置了50多个班干部岗位。(9月12日光明网)

# 如何看待“全员班干部”

## 发掘每一个孩子的管理才能

□张立美

在人们固有的印象中,中小学班干部,比如班长、学习委员、课代表等基本上被成绩优秀的学生垄断,只有在不少人眼中相对辛苦的劳动委员,才轮到学习成绩不是很理想的学生担任。这使得班干部往往被理解成班级管理角色,是班主任、任课教师的“助手”,比不是班干部的学生要高人一等。

四川这位小学班主任一反常态,为班里51名学生设置了53个班干部岗位,意味着每名女生都能担任班干部。这样的做法值得肯定,其实质是让班干部回归服务班级、服务同学的原本角色内涵。

事实上,人人都是班干部,并不是这位班主任“首创”,很多小学早就有这样的尝试。从班干部的定位来说,班干部是班级的服务者,而非管理者,更不是“官”。人人都

是班干部,人人有事做,事事有人做,这在客观上让学生真正成为班级的主人,有助于培养和增强学生“我为人人,人人为我”的服务意识、责任担当。而且,人人都“管”人,人人被人“管”,可以营造出一种“人人平等”的班级氛围,有利于削弱班干部的管理意识,淡化班干部本不该有的“官味”。

不同岗位的班干部对应的要求和能力需求并不一样,并不是每名成绩优秀的学生都能胜任每一个班干部岗位,也不是每一个班干部岗位都能吸引成绩优秀的学生。人人都是班干部,为每一名女生提供锻炼的机会,有利于发掘、培养每一名女生在学习以外方面的特长,有利于提高学生的综合素质。

而且,人人都是班干部,能够让那些具有管理能力、热心服务、热爱班集体但学习成绩不够突出的女生发挥管理才能、增强服务意识等,让这类学生在班级里找到自己的位置,重拾自信,找回学习动力。

## “人人当班干部”别沦为形式主义

□李平

为全班51名学生设置了50多个岗位,这位班主任可谓煞费苦心,她的用心赢得了家长们的好评,也收获了不少网友的点赞。

随着这一事件的走红,很多人也晒出了自己班上的类似做法,似乎“全员班干部”成了中小学班级管理的一种趋势。但平心而论,这一形式是否宜于广泛推广,值得商榷。

人人都是班干部,不是全然没有弊端。且不说这样做会给班主任带来额外的负担,如此细分岗位到底有无必要?看一看这张走红的岗位表上的名称:“前门管理员”“后门管理员”“走廊席长”“灯长”……将任务拆分到如此细微的地步,很大程度上会影响孩子们自主管理能力的培养。没设这些岗位之前,像开门、锁门、开灯、关灯等这些眼皮子底下最为日常的事情,可能哪个学生方便,随手就做了,是非常自然而然的事,但现在这些都成了某个学生的“专有势力范围”,那其他学生是不是就可以心安理得不用管了?

更有甚者,班干部岗位设置得过多过滥,很可能会导致班级管理出现推诿扯皮、敷衍塞责的现象。很多岗位的设置交叉重叠,职责边界不清,不少岗位久而久之流于形式,成了一个“摆设”,这些都会导致管理的混乱,让班级处于一种执行力弱的盲目管理状态,很难有效地凝聚力量。孩子们一哄而上地参与“全员班干部”,不少人却只需要走过场,这样的班干部制度,不利于班级管理,更无益于学生的自身成长,只会适得其反。

很多家长为“全员班干部”点赞,认为这是“一碗水端平”之举,至于班级管理是否高效有序,不在他们考虑之列。教师们未必不知道“全员班干部”对于班级管理的种种弊端,但他们中的很多人还是倾向于想破脑袋,也要给每个孩子安上一个“职务”,是否有现实的无奈和迎合在里面?

说到底,是否“全员班干部”只是手段,不是目的本身。无论班干部组织形式怎么变,班干部服务同学、服务集体的理念不能变,通过管理达成育人目的的使命与职责更不能变。

漫画快评

## 志愿服务岂能“明码标价”

新学年,一些高中生家长对学分要求中“三年不少于40小时”的志愿服务犯了难,甚至动起了歪脑筋。有需求就有市场,在一些网络平台上,志愿服务时长明码标价、随买随充,支付费用即可轻松获得。志愿服务本身是一种高尚的道德行为,其本意是让学生从中得到锻炼并获得能力的提升,当志愿时长被广为售卖,学生极易养成弄虚作假、不讲诚信的恶习,也败坏了教育风气,影响了整个志愿服务环境。志愿服务造假的灰色产业链,务必要引起各方重视。(王铎 绘)

一线声音

## 家校合力,让每个孩子“真劳动”

□郭元鹏

2022年秋季开学起,劳动课正式成为中小学的一门独立课程。但一项调查数据显示:当前中小学生学习自理能力普遍不足,劳动教育和成长严重脱离日常生活。总体上看,男生参与家务劳动或者帮父母干活的时间少于女生,无论是农村户籍,还是城市户籍,家务劳动时长均体现出明显的性别差异。(9月12日《北京日报》)

此次调查显示出这样几个方面的问题。其一,男女有别。主要是男生在家里参加的家务劳动少,女生参加的家务劳动多,而且女生会的家务劳动种类多,而男生除了会扫地、叠被子之外,似乎就不会什么了。其二,城乡差异。农村的孩子会的家务劳动多些,城市的孩子会的家务劳动少些,有些城市里的孩子在家“不参加家务劳动”。其三,家

差距。孩子们在学校都愿意听老师的话,参加力所能及的劳动活动,而到了家里却变成了“小懒虫”,啥都不想干,“衣来伸手,饭来张口”。

劳动课已正式成为中小学的一门独立课程。这不仅显示出国家对劳动教育的重视,更说明在孩子的成长道路上劳动教育不可或缺。劳动教育是促进学生健康成长必不可少的一环,换言之,对于一个人来说,必须要“会劳动”,这也是生存的能力之一。我们再也无法培养“温室里的花朵”了。当劳动教育成为一门独立的课程,学校及时跟进,目前几乎所有的学校都开始了相关的课程,也积极筹措、安排专门的师资,但“学校重视,家庭轻视”的现象亟待引起重视。

提升中小学生的劳动技能,让他们热爱劳动绝不仅仅是学校的“分内事”,也应该是所有家庭的“分内事”。对于家长而言,需要

督促孩子积极参与劳动。平时孩子在家,不应该让孩子把所有的时间都拿来写作业,必须让孩子参加家庭劳动。在让孩子参与家务事的同时,还应告别“重女轻男”现象。比如,不少家长认为,家务劳动不适合男孩,只适合女孩。比如,有的父母从来不让男孩参与洗菜、炒菜、煮面条、洗碗、洗衣服等“精细的家务活”,其实,这都是受“男主外,女主内”的传统观念影响,总觉得男孩可以少做家务活。殊不知这一传统思想已不符合当前的时代背景,无论是男生还是女生,都需要会干家务、干好家务。

劳动是漫漫人生之旅上的必备生存技能,不可不学。提升学生的劳动技能,不仅要在校内开足开好相关课程,还需要把家庭变成“实践园地”,让孩子们通过参加家务劳动,掌握生活技能,感知劳动乐趣。