

师范教育

在教师共同体中,学者恰恰可以发挥异质、感召、代言的作用。学者要在共同体中以学术引领做教师的精神陪伴者,具体的路径不妨尝试“LOVE模型”。

学者：教师共同体的精神陪伴者

□ 王 红

华南师范大学成立首家教师教育学部,以学术引领做教师成长的精神陪伴者,在社会上引起了广泛关注。我们期待以教师共同体的形式促进教师更好成长,教育家更多涌现。

有句话说得好:独行速,共行远。在我看来,教师共同成长,也是如此。我喜欢爬山,在爬山过程中也得到不少启示。比如,要想让一个人坚持把一件事情做到底,让他坚持走得更远,一定需要有人陪伴,而且要让他在不远的地方时不时看到身边的人,这样他才不会气馁,一直坚持。

对于教师专业成长来讲,这无疑也是一场远行。我们经常说,教师的培养与教师的专业成长是4年与40年的关系,4年的师范院校学习把一个

教师培养出来,但是他的专业成长从入职到退休却可能有40年的历程。40年的专业成长,对教师而言正是一场马拉松之旅。在行走的过程中,一个教师要想坚持下来,更加需要陪伴,需要教师组成共同体,共同体的带头人带领团队一同前行。当然,领头人也不能走得太快,如果把同伴远远地甩在后面,团队成员可能会气馁。

尤其是对于教师专业发展来讲,共同体中必须有学者。学者更重要的价值在于一种精神的力量,做教师专业成长的精神陪伴者。在人与人的链接中,学者除了与团队成员缩小空间距离、建立社会关系、建立情感关系之外,更重要的是建立一种心灵关系的链接。在教师共同体中,学者发挥着

异质、感召、代言的作用。

异质主要是从思维的角度上来讲,尤其是大学学者与中小学校长教师在组建共同体的过程中,代表着不同的异质元素。这种异质元素能带来思维的力量,让中小学教师转变思维方式。当团队中呈现出一种异质化组合的时候,每一个人看问题的角度、思维的方式都可能会发生转变。比如我们通常说归纳型的思维和演绎型的思维,对于学者和中小学校长教师来说,可能存在思维不系统、不完整的地方,这就需要取长补短、转换思维。假如,在学习共同体中,学者可以用自己擅长的对抽象事物进行归纳的思维,去补充中小学校长教师有时存在的归纳不完整的思维缺陷,帮助他们提升对问题的认识和理解能力。

还有演绎思维,有些中小学校长教师比较擅长,但在实践过程中不太清楚如何将理论进行转化,所以演绎的过程有时并不完整。这时,如果学者能从一般性的原理推导出具体的实践应用过程,对中小学校长教师进行指导,这样就更有利于促进理论与实践结合。当然,中小学校长教师在一线积累的教育实践经验也能为学者的某些观点提供支撑素材,对学者起到帮助作用。

感召就是通过学者自身的信念、风骨以及他对教育的情怀和价值追求,去影响和带动团队中的其他人。作为中小学校长教师,在社会现实之中有许多压力,导致他们的工作中即便有一些理想追求也不敢去坚持,这时有学者在旁边,用他

们特立独行、深刻的思考、独立价值和理想的追求去实时感召,就会促进校长教师在克服困难中坚持与坚守。

代言指学者“代言”某种理论观点。有时,中小学校长教师知道如何做,但有时不知道为什么对、为什么错。作为学者,可以用更加科学严谨的研究去点拨、启发和引导他们,让他们透过对经验和现象的认知,看到教育的本质和规律。

学者要在共同体中以学术引领做教师的精神陪伴者,具体的路径不妨尝试“爱的模型”,即“LOVE模型”。

“L”(Listen)代表倾听。学者要善于倾听一线的声音,当然不仅是倾听,还有对话,要经常能够倾听中小学一线校长和教师的声音。

“O”(Oblige)代表赋责。学者要让中小学校长和教师有一种责任感,通过各种机制去帮助他们,如同他们一道参与课题,用课题去做任务驱动,到实践中去完成。

“V”(Visit)代表访问。学者要经常到中小学课堂上,到中小学校管理的场域中去,让自身作用的发挥有足够的时空。

“E”(Experience)代表共同经历。学者要进行学术引领,不仅是指导而且要和他们共同经历,参与到教育改革进程中去,真正发挥引领作用。

总之,教师共同体的成长,作为学者要引领,要陪伴,让团队成员互促成长、互相陪伴,走得更远。

(作者系华南师范大学教师教育学部常务副部长、教授)

教育家影像

金韵梅：第一所公立护士学校创办者

□ 杨 阳

2018年10月17日,《纽约时报》“被遗漏的”(Overlooked)栏目刊出了一则百年前的“旧闻讣告”,讣告的主人公是以营养师的角色把豆腐带到西方的女医生金韵梅。众所周知,《纽约时报》自1851年创办以来,其讣告一直以白人男性为主。而它开设新栏目,是为了补上一些离世时未获得时报关注的非凡人物的故事。而被《纽约时报》赞为“一位典型的中国进步女性”“当世最古老帝国中的新女性”和“当今世界最杰出的女性之一”的金韵梅,她的非凡之处首先表现在其个人经历的传奇。

金韵梅3岁就成了孤儿。之后,她被传教士夫妇收养,随养父母在日本生活14年。17岁时,金韵梅到美国纽约医学院附设的医学院留学,并以第一名的成绩顺利毕业。当她完成医师执业宣誓正式获得医学博士学位(MD)时,大清帝国驻美公使也派出官员出席了毕业典礼,见证历史上第一位华人毕业生。1888年,金韵梅又获得第二个博士头衔,成为获得MD、PhD双学位的早期女性学者。与此同时,她还受聘出任传教医生,在中国厦门和日本神户两地反复

来往。她不仅从事外科、妇产科和传染病相关科目,还热心医疗技术教育和健康知识传播,热心培训当地医务人员。事实上,金韵梅几乎半生浪迹海外,除了陪伴父母、养育儿子、离婚丧子等生活经历,她大部分时间都在从事非临床的科研和演讲工作。她的社会影响力大大超出一个医学博士的日常工作。1905年,金韵梅回到中国,开启了她最为后人瞩目的医护教育事业。

面对国内医院护理人员的数量不足和相关护理知识缺乏的情况,金韵梅经过与袁世凯多次协商,在北洋女医局附设北洋女医学堂并担任学堂堂总教习,向社会招生全面培养医疗护理人员。这是天津第一所女子护士学校,也是中国第一所公立女子护士学校。金韵梅也因此被载入史册,成为中国护理教育的开拓者。

在办学方面,金韵梅不仅善于动脑,动嘴,而且善于动手,动脚。为了选址,她亲自去考察并规划构建,“将(长芦育婴堂)中间小排房屋全行拆去,于该处建筑讲堂、剃痘房、产科院各一所”。之后,她还对病房进行了改建,使“日光、空气无所障碍”。

金韵梅(1864—1934),又名雅梅、雅妹,中国第一位女留学生,著名医学家、教育家,北洋女医学堂创办人。



在教学方面,金韵梅把学堂的教育分为产科、看护两科,学习期为2年。课程内容包括产科、看护科及通用药理、卫生、种痘等科学防疫方法。在教学方式上,她仿行国外的教育方法,主张教学与实践相结合。女医堂的学员除学习课堂讲授的知识外,还要在女医局进行实习活动,以达到理论与实践相结合的目的。

在师资方面,金韵梅针对学堂原

有教育水平不足困难,面对老教育在临症实习等诸多方面不能给予学生较为有效指导的情况下,不仅亲自授课、热情讲解,而且将在国外学到的医学知识进行了汇编,并与她丰富的临床经验及诊断技术相结合,把这些知识毫无保留地传授给学员。为了补充师资,她还特聘通晓中文的英国女医生卫淑贞为女医局医官与实习教习,聘请中国第一位护理专业女留学生钟

茂芳任看护教习,为学员开阔眼界、夯实学问打下良好基础。

在金韵梅的努力下,女医局和女医堂都取得可喜成果。近代中国第一批自行培养的护理人才很快就服务于天津各医院,使国外先进的妇孺护理技术得到了广泛应用。当学堂由公办转为官商合办,金韵梅辞去职务,移居北京。

在北京,金韵梅继续从事医疗卫生知识的传播和教育。她经常带领医护人员去北平孤儿院做义工,进行保健教育试点;她关心燕京大学主办的清河村实验中心,帮助其开展保健防病工作;她还捐助北平国立第一助产学校,建立了清河实习基地。在繁忙的工作和岁月的蹉跎中,金韵梅走向了生命的尽头。她在病榻上联系有关部门,把所有的财产捐献给了燕京大学,并将150余卷外文书籍赠予天津木斋学校。在金韵梅与世长辞后,人们叹她、念她亦赞她:“历劫孤鸿恋旧林,回春妙药苦追寻。西风东渐呈新艺,细末精研藉热忱。五塔阶前稀吊客,伽蓝深处有清音。残碑埋没仁风在,桃李盈门抵万金。”

(作者单位系北京敬德书院)

晒校闻

湖北省南漳县长坪镇标湖小学：积跬步至千里

□ 李正富

湖北省南漳县长坪镇标湖小学由原标湖初中和标湖村小合并而成。学校地处鄂西北边陲,偏远高寒,校训为“积跬步至千里”。

“积跬步”取意为:每一个“标湖小学人”只要每天学习一点点,进步一点点,时间一长,就会由量变引起质变,于是就能“至千里”——成为社会主义建设者和接班人。“积跬步”是每一个人必须经历的过程,“至千里”是我们追求的结果。

荀子在《劝学》中说“积土成山,风雨兴焉;积水成渊,蛟龙生焉;积善成德,而神明自得,圣心备焉。故不积跬步,无以至千里;不积小流,无以成江海”。标湖小学虽然和其他学校相比较小,但我们为是孩子追求“均衡发展”的脚步一刻也没有停下。学校正以“积善成德”的校风,“积微成著”的教风,“积知成智”的学风,“积跬步至千里”,向中华民族伟大复兴的“中国梦”迈进。

(作者单位系湖北省南漳县长坪镇标湖小学)

征稿启事

【思想力校长】采用教育叙事的风格,对有教学、管理、育人思想的校长进行采访,或者校长撰写署名文章。共同探讨如何成长为一个好校长?在管理育人中如何形成自己的治校理念和风格?3500字左右。

【专家睿见】诚邀教育领域内外的专家学者针对与教育、教师有关的前沿、热点、难点问题,撰写署名文章。2500字左右。

【治校方略】校长在领导和管理学校中,有哪些好的方法和策略?请结合学校的重要举措,分享校长的办学理念和管理智慧。2500字左右。

【晒校训/校赋】校训是学校师生共同遵守的基本行为准则与道德规范,是学校办学理念、治校精神的反映。您校的校训是什么?出处何在?有哪些时代内涵?您校的校赋是什么?700字左右。

【师范教育】师范院校或设有师范专业的综合性大学,展现在增强师范生实践能力、培养师范生、卓越教师、乡村教师等方面好的思路、举措、亮点和特色。2500字左右。

邮箱:zgjsbjyj@vip.163.com
联系人:吴老师
联系电话:010-82296743

治校方略

让教师队伍建设“活”起来

□ 朱奉强

山东省淄博市临淄区金茵小学坐落于“齐文化发祥地”“世界足球起源地”的齐国故都临淄,经过18年的持续发展,如何让教师焕发活力,促进学生健康和谐成长,学校重点从四个方面进行探索。

第一,算好一个“数”,这个数就是岗位系数。两年前,学校迎来第一个“政策红包”——分级聘任。领导班子在制定分级聘任方案时,反复讨论教师最关心、最计较、最不满意的,总结出两个关键词“量”和“质”。学校梳理出主要的岗位,对岗位进行量化赋予“岗位系数”,它在分级聘任中所占的比重非常大,岗位如何设,系数如何定,如何设置才能让教师心服口服,由此我们倒逼“岗位责任清单”。责任清单主要包括两大内容,一是工作职责,一是安全职责。全体教职工根据自己预想竞争的岗位撰写岗位责任清单,详细罗列自己承担的工作职责和安全职责,给自己承担的每一项工作赋一个系数,然后学校岗位领导小组根据大部分教师的意愿和学校实际情况,最终确定哪些岗位需要保留,哪些岗位需要取消。

学校再根据岗位责任清单,设计出下一学期的工作岗位和岗位系数,这就是教师竞争的依据。

一份“岗位责任清单”,一个“岗位系数”,这样与分级聘任、竞争上岗、期末考评、绩效工资关联在一起。通过亮晒岗位责任清单,教职工对自己的工作职责更加认同,推诿扯皮的现象少了,主动承担工作的多了,从根本上实现教职工思想转变。

第二,列好一张“表”。这张表就是与教职工切身利益相关的有关内容,例如教师考核成绩、职称晋升项目分数、评优树先、工作量化等,都采取表格形式,公示在各种平台上,让每一名教师清清楚楚、明明白白。这就解决了职称推荐、弹性岗位、分级聘任、评优树先这些“政策红包”中“质”的问题。

一是教师的“考评分数表”清清楚楚。学校的政策红包与教师考评分数直接挂钩,让教师对考评分数越来越重视。以往,年终考评都是“秋后算账”,到了期末将考评分数一股脑儿反馈给教师,这样的考核对某些教师只是“阵痛”,对平时的工作指导作用甚弱,起不到应

用的激励作用,甚至还容易激化矛盾。上学年开始,学校改变方式,实行月考评制度。每月初公布上月考评,这样增强了考核的即时性、透明度,教师对自己和其他教师的工作一目了然,更容易及时查漏补缺、扬长避短,为教师改进工作指明方向。学期末几个月成绩相加就是总成绩,减少了猜疑和矛盾。校级领导干部的管理工作也通过表格更加明确,大到整个校园的整体秩序,小到每个班级的日常表现,全部反馈到记录表格中,杜绝了领导值班职责不明的现象,增强他们对管理工作的主动性和负责态度,并且每天值班表拍照后上传到教师群里,起到了考评的即时性和指导性的双重作用。

二是教师的职称推荐“计分表”明明白白。根据《推荐方案》计分办法,学校设计制作了含有计分公式的电子表格,教师自己填写表格后,立即就能计算出个人分值,但不能计算出自己的,还能计算出别人的。经民主推荐产生的评审委员会审核材料无误后签字确认,最后所有参评人员的佐证材料,电子表格公开展示。整

个推荐过程不仅做到了公开透明,计分过程、算分方法、佐证材料也完全公开透明。

第三,投好一张“票”。这张票就是教师手中神圣的权利,也是民主管理的象征,金茵小学所有的制度都是教师投票投出来的,以公约的形式确立,特别是与教师利益密切相关的《教学人员考评公约》《班主任考评公约》《班级考评公约》等13项公约,先后进行了3轮修订完善,后又新增了《表彰奖励推荐公约》等3项公约。每一项制度的出台,都经过全方位论证,充分考虑和吸取各方面的建议与意见。在公约修订过程中,学校针对争议较大的焦点问题,采取全体教师现场无记名投票、现场唱票的方式,按照少数服从多数的原则集体决策。通过公约的形式,做到奖罚分明、制度面前一律平等。制度定好了,教代会通过了,各部门就不折不扣地执行。所有的表彰奖励都按照《表彰奖励推荐公约》执行,对学校作出了突出贡献、产生良好社会影响的岗位,设立了“突出贡献奖”,在全校师生大会上隆重表彰,在考核中甚至在职称推荐中加分。对于违反公