

遏制校园欺凌需要多方共治

□黄名凤

近年来,中小学生学习欺凌和暴力现象屡禁不止,聚众殴打、拳脚脚踢、曝光隐私、网络恐吓……一幕幕场景让人触目惊心。联合国教科文组织的数据显示,全球每年有2.4亿学生遭受校园欺凌,占总学生数的1/3,校园欺凌已经成为亟待解决的世界共性难题。

近年来,我国陆续出台了与校园欺凌防治相关的法律、政策,也开展了一系列专项治理行动,但校园欺凌仍处于频发状态,主要原因在于“四个缺口”。

一是家庭教育缺口。由于家庭教育、亲情缺失或过度保护、溺爱等原因,一些孩子没有树立正确的人生观和价值观,变得自私狂妄,这也是

引发校园欺凌的主要因素。

二是学校监管缺口。一些学校尚未建立常态化法治教育、心理健康教育机制,法治教育、心理健康教育流于形式,实效性不强,致使部分学生法治意识欠缺、心理问题突出、自我保护意识与能力不足。由于隐蔽性强,监管存在盲区,学校通常难以及时发现。

三是法律保护缺口。相关法律法规尚不完善,配套措施针对性、操作性不强,惩戒机制尚未建立。按照现行法律规定,绝大多数校园欺凌都无法构成犯罪,一般由学校教育处理,“大棒”打不下去,“甜枣”又没有用。

四是社会教育缺口。随着互联网的飞速发展,网民低龄化成为趋

势,青少年儿童由于缺乏判断力,容易受网络不良文化的影响,社会上的一些不良行为也会影响青少年儿童的认知。

总之,校园欺凌不是独立事件,处处透露着家庭和社会问题的影子。治理校园欺凌,需要政府、学校、社会、家庭同频共振,法律、教育、监管、制度同向发力。

一要强化政府职能,打好整体战。政府相关部门要出台反校园欺凌专项法规,明确校园欺凌行为的界限、等级,完善惩戒约束机制,辅予以转入专门教养学校、记入个人档案等惩戒措施,加大违法违规成本,增强惩戒效力。要建立科学的评价追责机制,改变一票否决、结果追责等简单化评价

追责方式,提升学校应对和处置校园欺凌事件的能力。要强化职能部门责任,教育、政法、民政、社区等部门要加强联动,做好整体性、系统性、长期性治理谋划,形成治理合力。

二要强化教育监管,打好攻坚战。要强化学校教育监管责任,建立校园欺凌预防和救助机制,加强校园基础设施建设,强化无死角监控,从技术上提高防范、发现和制止校园欺凌行为的能力。要将德育、心理教育、法治教育渗透于课堂,贯穿于学生管理的各个环节,加强标准化心理健康咨询室建设,配备专业教师,建立心理预警和危机干预机制,采取青少年儿童易于接受、领会的方式做实法治宣传教育。要提升教师教育处

置能力,积极开展“合作式课堂”“合作式活动”,引导学生相互协作、帮助,创造融洽友爱的校园氛围。

三要强化环境育人,打好协同战。要强化家庭责任,推动家庭教育促进法落地落实,引导家长树立反欺凌意识,加强对孩子的底线教育和品格教育,营造和谐友爱的家庭氛围。要加强家校联系,形成家校合力,督促家长落实监护责任。要大力弘扬社会主义核心价值观,广泛传播正能量,营造有利于青少年学生身心健康成长的社会氛围,持续净化网吧、游戏厅等娱乐场所,加强对网游、自媒体平台的清理整治,加大违规惩罚力度,营造健康文明的网络环境。

(作者系蒲公英评论独立评论员)

纵横谈

师徒结对不能止于启动仪式

□郭辉峰

以师徒结对为主要形式的“青蓝工程”是中青年教师培养的一种重要形式,被许多中小学广泛采用,但是一些基层学校的师徒结对活动,存在较为严重的形式主义、功利思想等错误倾向。

学校大张旗鼓轰轰烈烈地举办师徒结对仪式,发聘书、签协议,甚至上拜师帖、行拜师礼、敬香茶。仪式之后,却不见师徒间倾囊相授、虚心学习的亲密无间,只见师徒间一如既往的安之若素、淡然置之。

师徒结对活动不是学校的政绩工程,也不是师傅的爬楼梯,任何事业带有功利性和形式主义都是干不好和干不长久的。各中小学师徒结对活动不做则已,做就要切实负责,绝不能让其演变为“假师徒”“假结对”,有头无尾地止步于启动仪式。

重视师傅遴选,首重责任心。学校对师傅的选择一般都是考虑教学经验丰富、能力出众的教师,实质上,师傅的业务能力重要,责任心更为重要。学校要谨慎选择责任心强的教师做师傅,还要一一进行结对前谈话,引导师傅充分认识到结对的一纸聘书既是荣耀,又是一份沉甸甸的信任。师傅必须把责任与承诺牢牢记在心间,打消“教会徒弟饿死师傅”的顾虑,主动担当,履职尽责,带德带艺,将自己的“看家本领”手把手、心贴心,毫无保留地传授给徒弟。

开展双向选择,提供合作交流契机。师徒相处是个长期过程,双方和谐共处非常重要,亦师亦友融洽的师徒关系有利于传帮带作用的发挥。师徒结对中,学校不能搞行政式硬性拉郎配,要尽可能开展师徒双向互选,实现自主结对。同时,学校要尽可能为结对活动提供便利和保障,比如安排师徒同一间办公室办公,一起带同年级学科课程、师徒搭班完成同一任务,给予适当经费保障等。

定期开展业务展示,让徒弟动起来。师傅引进门,徒弟不能没有成长动力。学校要积极搭建徒弟之间相互切磋、相互学习、共同发展的平台,如定期举办公开课展示、教学设计评比、粉笔字大赛等活动,督促师徒每周互查备课上课,互相观摩教学等,让徒弟时刻怀有提升业务能力的紧迫感和危机意识。同时,徒弟要在备课、上课、反思、作业、课题研究等方面主动求教,勤学苦练,学德学艺,重视实践,实现师徒互勉并行和教学相长。

重视日常活动表现,奖罚并举。学校要督促结对师徒设定科学合理的定性定量帮扶目标,细化相关帮扶举措。要加强结对活动过程管理,及时跟踪、检查,指导结对工作。要用长远眼光看待徒弟的发展,以徒弟日常业务综合表现为重要指标定期开展结对活动考核,不以一时的示范公开课等表现为主要参照。对考核优秀的师傅和徒弟要及时表彰奖励,对工作不认真的师徒提出警告批评,直至撤换人员。

(作者单位系陕西省咸阳市杨陵区教育局教研室)

征稿

(投稿请注明栏目名称)

【纵横谈】宏观阐述教育现状、教育问题。对教育趋势和重大教育问题的评论和观点。

【争鸣】针对热门事件、热点话题,进行观点交锋。注重通过说理进行辩论,避免人身攻击。

【局内人】教师评教师、谈教师的事。

【教育之怪现状】教育领域的各种事件,重在描述,可以议论。

【锐评】针对教育热点问题的犀利评论。

邮箱:zgsjwbptx@vip.163.com
咨询电话:010-82296740

争鸣

降低标准不如搭建平台

□梁富强

众所周知,只有在教育教学水平、教育业绩、教育科研能力等方面达到一定要求的教师才有资格晋升职称。然而,当前一些地区对农村教师晋升高级职称不作论文、课题、奖项、公开课等要求或大幅降低相关要求,引发了一些争议。

为此,有人担心在上述情形下获得职称晋升的农村教师,其专业水平究竟如何,能否履行相应的岗位职责?从某种程度上说,职称晋升标准就是教师教育教学工作的“指挥棒”,过度降低农村教师职称晋升的专业标准,至少存在以下两个弊端。

不利于农村教师的专业成长。适度的专业要求可以促进农村教师不断学习和探索,对其专业成长具有重要作用。在“怎么评就怎么干”的背景下,如果没有适当的专业要求,有可能会助长农村教师的职业惰性,甚至可能阻碍农村教师队伍的专业发展。

不利于农村教育质量的提高。目前,我国农村教育最致命的短板在于没有一支专业水平较高的教师队伍。降低职称晋升的专业标准,不会导致农村教师专业素养难以提高值得深思。而农村教育质量上不去,农村贫困代际传递的阻碍、义务教育优质均衡的推动、国家乡村振兴战略的实施都必然受阻。

调查发现,目前绝大多数在编在岗的农村教师都接受过专业师范教育,甚至部分与城区教师一起走上工作岗位的农村教师,其在师范院校学习期间的成绩并不亚于城区教师。因此,对农村教师提出合理的专业要求,切合农村教师队伍实际。其实,多数有理想、有追求的农村教师并不忌惮提高专业要求,就怕没有相应的平台。

所以,在指标、任职年限适度倾斜的同时,很有必要对农村教师晋升职称提出合理的专业要求,同时要基于农村教育现状为农村教师成长和发展搭建充足的平台。

一是教育行政部门要针对农村学校教育教学的痛点、堵点和难点,对农村教师开展有针对性培训,为农村教师的专业成长搭建学习平台。

二是教研部门要定期在农村学校举行学科教研活动和赛课活动,为农村教师锤炼教学风格搭建展示平台。

三是教育科学规划课题可将农村教育单列,为农村教师提升教育科研能力搭建研究平台。

四是主要服务于中小学、幼儿教师专业成长的报纸、杂志、网站应开辟农村教育专栏,为农村教师展示专业成果搭建交流平台。

五是教学成果奖、教育科研成果奖等专业奖项以及与教师职业直接相关的荣誉称号、人才称号评选应充分考虑农村教育和农村教师实际,做到指标单列,为提升农村教师的成就感搭建激励平台。

六是坚决破除“唯论文”“唯奖项”等顽瘴痼疾,设置更多选项,为农村教师达到相应的要求搭建选择平台。

(作者单位系四川省蓬溪县教育科学研究所)

锐评

莫让假前空档挂了“空档”

□叶青

每年寒暑假,学生要比教师提前一个星期左右放假。学生离校后,教师无课堂教学任务,校园呈现“只见教师不见学生”的空档期。假前这个空档期,不是任务完成的“过渡期”、卸下重担的“减压期”和无所作为的“空窗期”,而应是教师静下心来总结与反思的关键期,是学校推动教师队伍成长与发展的黄金期,也是强化教师之间、家校之间互动的窗口期。

然而,一些中小学对假前空档期缺乏正确认识和有效管理,认为一学期忙到头,好不容易熬到学生放假,有了“停一停、歇一歇”的想法。因此,学校在管理上提前进入“休假模式”,导致教师出现松懈松懈情绪和自由散漫表现,俨然成了寒暑假的“加长版”。假前空档期挂了“空档”,不利于学期工作的“句号”画圆,也不利于教育事业的健康发展。

如何有效管理和合理开发假前空档期?学校可将其设定为“教师充电周”,提前拿出“时间表”和“路线图”,具体可从以下4个方面布局。

全员总结和反思。开展集体教学反思交流活动,用“放大镜”总结教育教学业绩,用“显微镜”反思问题不足,将成败得失、奖优罚劣摆上桌面,亮出来,晒起来,“结好账”,在校内形成比学赶超、争先创优的良好氛围。

全科练兵和比武。结合教师个人发展规划,分层次开展清单化



王铎绘

教育理论深度学习;支持教师达成专业发展目标,分梯队开展项目化教学技能大比武;聚焦教师实践中的问题与疑惑,分学科开展解剖“麻雀式”微教研;树立“问题就是课题”的理念,分领域开展贴近教育教学实际的真科研;结合班主任日常工作规范,分角色开展德育工作大练兵。

全面竞赛和展评。注重打磨教学基本功,开展“三字一话”、口

头演说与书面表达、自制教具与制作课件竞赛活动;注重锤炼学科专业技能,开展作业批改、教案撰写、课后反思、教学案例等展评活动,激发队伍活力,提升教师能力,增强教育动能。

全心家访和指导。在疫情背景下,学校和教师可利用网络平台开展“走千家访万户”活动,深入宣传“双减”政策等,通报学生

在校表现,了解学生在家情况,开展个性化家庭教育指导,帮助家长解决教育困惑与焦虑,促进家校教育同频共振。

又一个寒假即将到来,广大中小学校应有所思、有所谋、有所为,给假前空档期挂上教师专业成长与发展的“前进档”。

(作者单位系湖北省武汉市江夏区教育局)

局内人

年度考核不能忽略“模板”外情况

□吴维煌

临近期末,大多数学校都要对教师进行考核,并根据考核结果进行评价及表彰。目前,各校流行的考核方式是确定考核模板,以证书等证明材料为依据,把教师本学期取得的成绩填入表中,按照考核模板的计分原则,将成绩换算成分值,并根据分值对每个教师进行等第评价。

比如,在教学比赛中获奖、开设公开课或示范课、任教班级考试成绩……这些成绩都可填入表中。由于考核模板相对稳定,每个教师不仅清楚自己的考核等第,对其他教师的考核情况也基本清楚。

用“填表”的方式梳理一学期的工作成绩,并根据学校确定的考核模板对教师进行评价,有一定的合理性。但是,基于“教育是慢工程”这一属性,有些“模板”之外的成绩难以在考核结果中反映出来,致使

部分教师无法通过考核获得工作绩效上的认定。

例如,某物理教师很少对学生刷题训练,而是将教学重点放在通过实验启迪学生思维、培养学生的科学精神上。从短期来看,该教师任教班级的物理成绩并无明显优势,许多荣誉及表彰也大多与他无关。但是,该教师却培养出若干名物理学人才,在社会上享有较好的口碑,成为区域内有一定影响力的名师。

这样的教师在许多学校都存在,他们教育理念先进,教学方法独特,以学生终身发展为目标,对学生产生了积极的影响。但是,因为在短期内难以看到明显成绩,他们的许多努力难以量化成考核模板中的分值。因此,如何评价这部分教师和他们的成绩,不仅事关教师的工作积极性,也事关教育的长远发展。我认为,需要

做好以下几方面工作。

首先,对教师的考核周期应当适当延长。目前,大多数学校都以学期为周期对教师进行考核,这样的周期界定符合学校的工作特点,却不一定符合教育的“慢工程”属性。由于考核周期过短,教师为了在期末拿出可量化的成果,极易催生急功近利的浮躁行为。因此,最少以学年为最短周期对教师进行考核,这样能让许多教师静下心来,扎扎实实为学生的长远发展尽职尽责。

其次,科学设定考核模板。在设定考核项目及分值时,不能仅将可量化项目纳入其中,还应给短期内无法量化的项目留下空间。以学生满意度调查为例,不能仅看学生打出的分值,还应全方位了解教师对学生思想品德、行为规范、思维方式、学习能力等方面的影响,并根据

学生的反馈情况,以合适的方式认定那些无法量化的成绩。

最后,合理使用考核结果。对教师的既往工作进行考核,目的并不是把教师分成三六九等,也不是为了对教师进行奖惩,而是为了促进教师总结自己的过往,进一步做好后续的教育工作。所以,应以促进教师更好成长为宗旨,合理使用考核结果。例如,不在公共场合公布考核结果,不依据考核结果给教师贴标签,弱化考核结果的排名功能,强化考核结果为教师成长服务的功能。

总之,如何将成绩转化成教师后续工作的动力,是教育管理应该认真考虑的课题,尤其是那些“模板”之外的成绩如何认定和保护?需要教育管理者认真探讨。

(作者单位系江苏省宿迁经贸高等职业技术学校)