

教育惩戒艺术仍值得继续探索

□ 储朝晖

很长时间以来,关于要不要对学生进行惩戒,如何进行惩戒的讨论,社会一直没有停止。日前,教育部在前期广泛调研、公开征求意见的基础上,制定颁布《中小学教育惩戒规则(试行)》(以下简称《规则》),对这一热点问题作出回应。

(1月4日《光明日报》)

《规则》第一次以部门规章的形式对教育惩戒作出规定,系统规定了教育惩戒的属性、适用范围以及实施的规则、程序、措施、要求等,为教师依法依规进行教育惩戒提供了依据,也厘清了惩戒与体罚之间的边界,对惩戒的实施范围作了更明确的界定。

正如《规则》所明确的,教育惩戒不是对学生的任意惩罚,而是“学校、教师基于教育目的,对违规违纪学生进行管理、训导或者以规定方式予以矫治,促使学生引以为戒、认识和改正错误的教育行为”,这与明确给出的7类不当教育行为一起,划清了教育惩戒与惩罚的边界。教师在实施惩戒时,要严守这一边界,父母、社会各方面也不宜跨越这一边界对教师

实行的正常惩戒加以质疑或干扰,如此才能更有效地发挥惩戒的教育效能。

在实施惩戒过程中,教师与学生的正当权利都需得到维护。惩戒是教育的一种方式,要坚持教育惩戒的育人属性,同时惩戒也是学校、教师行使教育权、管理权、评价权的具体方式,教师实施教育惩戒应当遵循教育性、合法性、适当性的原则,“符合教育规律,注重育人效果;遵循法治原则,做到客观公正;选择适当措施,与学生过错程度相适应”。

《规则》明晰了惩戒的分寸,为各方面就教育惩戒达成共识奠定了基础。不过,这并不意味着今后关于教师的惩戒就不会再有争议。因为,惩戒作为教育的一部分,它本身就是一门艺术,它的使用总是处在不同的情境下,教师必须有一定的自由裁量权。既然作为艺术,那么对它的探索就是无止境的。

对于情境,《规则》要求学校、教师可以在学生存在不服从、扰乱秩序、行为失范、具有危险性、侵犯权益等情形时实施教育惩戒。而这些情

形本身又有知情与否、初次与屡次、情节轻重的差别。《规则》将教育惩戒分为一般教育惩戒、较重教育惩戒和严重教育惩戒三类,如何对应这三类惩戒显然必须经过教师的裁定。而不同老师如何裁定显然与他的工作经历、教育智慧、师生关系等因素直接相关。

在整个教育过程中,教育智慧高低不同的人,使用惩戒教育的比例不同、方式不同、组合不同。在惩戒实施过程中,教师的艺术水平还体现在能否依据因材施教的原则,根据自己对学生的了解,对不同的学生以不同的方式使用惩戒,学生性格特征、过错过程、动机与效果、心理状态等因素都应该作为惩戒实施的背景条件加以考虑。

《规则》的发布是一个新起点,关键还在于如何落实好。在探索的过程中,建立健全教育惩戒的实施、监管和救济机制,让学校和教师会用、敢用、慎用教育惩戒,让家长和社会理解、支持、配合学校及教师的教育和管理,共同实现立德树人的目标,仍任重而道远。

为贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》要求,深化人才发展体制机制改革,激发人才创新活力,切实扭转高校“唯帽子”倾向,教育部近日印发了《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》,这是对人才称号正本清源、推进人才计划改革的纲领性文件,有助于人才称号回归本源,有助于去除人才称号的功利成分,也有助于规范高校人才的招聘与引进。

(2020年12月18日 教育部网站)

应该看到,高度重视人才称号现象的形成有一定的历史与现实原因。曾几何时,人才不受重视。改革开放以后,“尊重知识、尊重人才”成为国家和社会的共识,后来设立各种人才称号。人才称号的设立确实促进了一批优秀人才脱颖而出。

然而,在人才称号发挥正向作用的同时,近年来也出现了一些功利化的负面现象。有的高校在比较竞争中单纯以人才称号获得者数量评价人才队伍建设成效。以“帽”取人,是快速简便衡量人才的实用标准。正是针对“唯帽子”的现象,《深化新时代教育评价改革总体方案》提出推进人才称号回归学术性、荣誉性,不得把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件,有关申报书不得设置填写人才称号栏目。

之所以要改变“唯帽子”做法,是因为优秀人才与“帽子”并不能完全画等号,没有“帽子”的优秀人才大有人在。如果完全按“帽子”来定薪酬、待遇,对没有“帽子”的优秀教师不公平,会造成这些教师的挫折感,挫伤其他教师的积极性。

同时,人才称号不是“永久牌”,不是“终身制”,也不是划分人才等级的标准,而是对人才阶段性学术成就、贡献和影响力的充分肯定。随着时间的推移,有的教师评上人才称号后,慢慢地不再有多少突出成果。因此,现在一些高水平大学在引进人才时,不仅要看“帽子”,而且要考察近几年的业绩,以避免引进的人才“盛名之下,其实难副”。

以往人才称号种类繁多,有些具有相当的重复性和相似性,造成同类叠加。《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》提出要精简教育领域各类人才计划。不把人才称号作为评价人才、配置学术资源的唯一依据,不单纯以人才称号获得者数量评价人才队伍建设成效。这些都是顺应时势和民意的调整,十分及时,很有必要。当然,要克服“唯帽子”的顽瘴痼疾,不是一朝一夕之事,还需长期努力,常抓不懈。

不「唯帽子」激励优秀人才辈出

□ 刘海峰

家长『持证上岗』课程莫成强加的负担

□ 蒋璟璟
(2020年12月31日《华西都市报》)

所谓家长,按照社会学划分是属于“先赋角色”,即有了子女就自动成为家长。然而,每每有粗心家长“坑”孩子的闹剧曝出后,人们还是忍不住感慨,“为什么当父母不需要‘考证’?”当然,要求家长“持证上岗”在法律层面是不成立的,但这并不意味着,现实中不能加强家长的培训和敦促。

杭州开展的“星级家长制”探索,就是很有参照意义的试验样本,通过教授家庭教育指导、家校沟通、亲子活动、传统文化体验等内容,让家长不断充电学习,理论上对于帮助家长更好承担角色担当、更好实施家庭教育都是大有裨益的。

当然,我们不知道,杭州的“星级家长执照”对应着怎样的权利与义务,是不是强制必须听课、考证?是不是给家长们增加了过重的负担?这都需要系统评估。说到底,从法律角度理解,家长天然就是家长,教育主管部门并没有权力以是否“考证”为依据来限制和排除其权利。

家长需要补的“课”固然很多,但他们被强加的各种任务已经很重了。彻底贯彻自愿原则,以额外福利而非限制权利来说服家长们主动学习,这应当是所谓“星级家长制”必须守住的底线。

平台“青少年模式”不能形同虚设



中央电视台近日曝光网络平台青少年模式乱象。为验证平台“青少年模式”的效用,央视记者打开一款应用较广的短视频APP,选择进入青少年模式,很快便刷到了明显不适合青少年观看的内容,“青少年模式”形同虚设。另外,部分网络平台的青少年模式还存在着技术漏洞和安全风险。应依法堵塞“青少年模式”漏洞,平台要主动探索应对方案,加快推进“注册实名认证+支付前人脸识别”双认证系统,协助家长引导、控制未成年人直播软件使用和打赏行为。

孔德淇

有意义的事,什么时候做都不晚

□ 胡欣红

“刘叔,加油!相信你!”“你是我的榜样,我也一直有支教的梦想。”……浙江工业大学屏峰校区男生宿舍楼的宿管员刘诗晖大叔,在63岁的年纪做出了去井冈山一所学校支教的决定,收获了众多大学生的祝福。

(2020年12月29日《钱江晚报》)

在很多人的印象中,支教基本上是年轻人的事,而老年人去支教的鲜有所闻。

其实刘诗晖支教并非一时冲动,4年前从江西吉安一所乡镇中学退休后,就有支教的想法。后来,因为想感受儿子读书的氛围,便应聘成了宿管员。很

多大学生和他结下忘年交,遇到难题常会找热心肠的刘叔帮忙。有学生形容他,“每次说事情的时候,身上都在发光”。

刘诗晖的支教梦,是被“时代楷模”陈立群校长激活的,“我听过陈立群校长很多讲座,他是我的偶像。”已到花甲之年的他成为一名支教老师,再次出发,哪怕只有两年(当地支教的年龄上限是65岁),也想继续做点有意义的事。

这样的爱心接力,令人动容。这种发生在身边的鲜活事例,对大学生们影响之大实难估量。“可能他就是我想成为的人吧”,一名大学生的感言或许能说明

问题。

“网红”宿管并非个例。除了刘诗晖外,也曾有食堂大叔、保洁阿姨等因为长期奉献感动大家。比如,最近中南林业科技大学年过六旬的保安姚新明为考研学生建18个群,让很多人感到温暖。十几年里,他每年坚持拉本校大学生入他建的考研共享群,分享教室座位信息和公开课资料,助力学子们考研。

这些在平凡岗位上兢兢业业工作的人们,实实在在地教会大学生如何去做一个真正的人,一个大写的人。

向心中有爱的他们学习:有意义的事,什么时候做都不晚。