

人人都需要一个“成人礼”

姚跃林



近年来,有不少中学自发地举办成人礼,但大多是结合高考百日誓师等开展一些励志活动和感恩教育。很多是借助校外培训机构的力量来举办,常常一年一个花样。虽然有些学校也让学生穿着汉唐服饰,在当地著名的寺庙或祭坛举行仪式,也诵几句经,但最终总是落到祈祷高考大捷上面来,故往往形式大于内容,效果聊胜于无。成人礼哪里是高考取得好成绩那么简单?如果没有一套明确的成人礼目标供孩子们长期追寻,成人礼就不过是一场短暂的表演和娱乐而已。

在中国,成人礼本是古老的礼节,可以上溯至西周。《礼记》云:夫礼,始于冠。男子二十,冠而字。男子二十加冠,女子十六及笄。冠礼即是跨入成年人行列的男子加冠礼仪,非行不可。《礼记》的解释是:凡人之所以为人者,礼义也。礼义之始在于正容体、齐颜色、顺辞令。故冠而后服,服而后容体正、颜色齐、辞令顺。已冠而差之,成人之道也。不行冠礼,则一生难以成人。

世界各民族大多有各自的成人礼和成人节,至今盛行。日本、韩国基本保留了我国汉唐时代的成人礼制。节日是人类的精神驿站,是人类在文明早期共同的选择,不因民族不同而有本质差别。成人礼也是分居在五大洲不同人种的共同选择,自有其内在道理。中国古代的冠(笄)礼有一套非常严格的规制和复杂的程序,是每个家庭中的大事,丝毫马虎不得。世界各国的成人礼亦大多如此。

成人礼 是人生的重要分水岭。跨过这道分水岭,不仅意味着拥有更多的权利,更意味着要有更独立的胆略,要承担更大的责任。为了增加仪式感,使人刻骨铭心,因此要举行成人礼。故成人礼既是一种重要的教育形式,也是儿童成长的一道门槛,蕴含着阶段性的成长目标。传统的成人礼绝非穿个礼服喊喊口号那么简单,往往都有一套考核程序和考核目标。通过不了考核还算不得成人,还得补考。面对成人礼,儿童成长需要的不仅是顺其自然,更要努力奋斗。

笔者认为,要在国家层面上设立成人节,在这个节日里集中举行成人礼。开展成人礼活动应以学校为主家庭为辅。学校活动一年一次,安排在高三下学期开学初举办,属法定要求,必须举办;家庭

可以在孩子十八岁生日当天或前后举办,不作强求。

长不大的孩子,似乎是当代青年的群像特征。啃老一族,巨婴心理,仿佛是普遍的社会病。这固然是经济社会发展到一定阶段难以绝对避免的时代病,但归根结底还是教育问题。《普通高中课程方案》指出,要让学生具有理想信念和社会责任感,具有科学文化素养和终身学习能力,具有自主发展能力和沟通合作能力,而应试教育只会背道而驰。

节日只是一个日子、一个时间标志,成人礼也不不过是一场活动,如果缺乏完善的体系,不能成为深入人心的文化追求,则成人礼的作用非常有限。从这个意义上来说,所有中国人都缺少一个成人礼,都要增强成人意识,而且迫在眉睫。进入成人阶段,孩子要以成人标准自律,家长尤要以成人标准帮助孩子完成他律。很多时候,孩子本可自立,但家长包办过多,甚至连成年子女的育儿

权都被家长拿走。这个不会那个不会,熬成婆的媳妇要包办一切。自己不育儿怎知父母苦?所以说,孩子长不大,父母有责任。成人缺乏成人意识,孩子如何能成人?

有心理学家认为,整个中国社会就是一个巨婴社会,成人的心理水平是婴儿水平。这虽然有些言过其实,但并非一点道理没有。中国人的独立精神、自立意识和能力总体不够强。尊老、爱幼、养老、孝亲,固然是优良传统,但也反映了其背后的传统中国文化强调的是互助和集体主义,个体的独立性往往被忽视。在西方社会,子女过度照顾尚能自立的父母被视为对老人的不尊重。而中国的尊老与其有着很大不同。与人人希望得到他人照顾的文化氛围相应的,在父母眼里,孩子永远是孩子。因此,成人礼要给孩子过,也要给父母和老师过。在今天的中国尤其如此。

(作者系厦门大学附属实验中学校长)

能解决问题才是真能力

邱磊

近日,杭州某学校举行了一次特殊的语言学习能力测评。在现场,600名久经考场洗礼的学生,几乎集体犯蒙,因为整个测评,无论方式、方法,还是理念、评价,都比较前卫。他们的考卷,完全按三无标准打造:无知识点、无套路、无笔记。有孩子考完直接评价:真的一句英语和中文都没考,也没有任何奥数题,我感觉刚刚更像是在《最强大脑》的比赛现场,只考查能力,不考查知识点。

短短两个小时,孩子们必须完成一次断舍离:与唐诗宋词、名言警句,还有语法句型、数学公式等,统统说再见。同时,他们还必须小心翼翼地避免视觉冲击、心理考验和思维风暴中来回穿行,利用现学现卖的资源,完成指定任务。可以说,这场测试颠覆了他们对传统考试的理解,也顺带重写了人才的标准定义。

这所学校的初衷是进行一场能力裸考,在这场能力裸考中,通过机械训练和强化巩固而来的学科水平和运用能力,均被无情过滤,包括学生既有的知识储备、应试技巧等,也被完全屏蔽。那考的究竟是什么?其实,就是在特定情境下的信息收集、筛选、重组过程,再运用逻辑、演绎、推理等方式,找到规律,直至解决问题的能力。这场考试,对所有应试者都是平等的。以往通过考前强化训练、死记硬背,乃至猜题押题、套用模式等手段造就优势的抢跑者、包装者、投机者,都失去了优势。从这个意义上说,这是促进考试公正、平等的全新尝试。孩子对应试的理解上,也有了新的内涵,即所谓的考前准备或考前突击,几乎是无意义的。一切成就,都功在平时,且水到自然成。能力裸考检测的,是一种过程性、习得性的能力,而不是装上的假腿或装饰品。

这种大胆地摆脱了传统应试的固有套路的测评方式,将一切既有的专业知识、专业技能、运用模型等,挡在了人才选拔之路的门外。这种方式几乎重新建立了知识场景和知识逻辑,将学习+理解+运用作为一个整体,予以考查。也就是说,两个小时的测试,至少有一个小时是在学习,而学习的过程,就是自我知识的建构、验证和完善的过程。应试者在这个过程中,唯一得以依靠的,就是个人既有的学习能力、迁移能力、运用能力,以及这些能力背后的个人素养。

被诟病多年的应试教育与素质教育之争,在这张试卷上似乎达成了和解。它诠释了应试的全新结构,也就是不以静止、固有、现成的知识为中心,而以动态、生成、核心竞争力的人为中心,建立场景,创新内容,训练思维,养成能力。只有在这种指导思想下,我们的孩子才更具有建设性和开放性的未来。

教育进入21世纪,培养适合时代发展要求的创新型人才,成了学校的当务之急。能力裸考范式,是对当前学生评价的一次创新和理念突破。当很多人在积极讨论核心素养,墙上还挂着崭新的关键能力时,我们的孩子最迫切需要的,是能落地生根、发芽、壮大的学习方式、过程检测和评价路径。

(作者系江苏省南通市通州区金沙中学教师)



薛红伟 绘

—— / 漫话 / ——

小心软色情

近段时间,媒体数次曝光了漫画和视频网站的混乱现象,比如一些视频平台热播的少女妈妈;再比如,抖音上孩子们上传的做着各种怪样子的视频

对此,专家表示青少年太早、太容易接触这些色情和软色情的内容,而他们的身心却没有达到能够控制这种较大的性能量的时期,一旦沉溺其中,将使他们形成不健康的性心理。

—— / 快评 / ——

警惕学术称号泛化偏离了设立初衷

王顶明

近日,有关科技人才的头衔、称号问题引发热议。据统计,有关部委实施的人才项目(或学术头衔)80多个,省市部门和高校实施的人才项目(或学术头衔)数以百计,其中以江河、山川命名的就有近百个。这些人才项目和学术头衔,在提高科研工作地位、吸引和培养学术人才、促进国家科研人才队伍建设、落实创新型国家战略等方面发挥了非常积极的作用。但常言道,过犹不及。人才头衔和学术称号泛滥之时,正是我们反思人才评价方式、系统优化人才头衔之日。

从人才评价的角度来看,一方面,各类人才项目在遴选标准和评价方式上大多强调学术产出,且多以短期可见的成果为依据。这种激励导向

在一定程度上诱使科研人员过度关注论文数量、评价指标,片面追求快速产出的选题方向,难以平心静气、沉潜治学。另一方面,对高校或科研机构的评价往往又以学术头衔评价学术水平,这种片面的数帽子方法,进一步加剧了高校间抢挖人才的短期行为,加剧了高层次人才无序流动现象。

针对上述情况,第四轮学科评估改革人才队伍评价方法,探索采用代表性骨干教师和师资队伍结构相结合的评价方式,由专家综合考虑教师水平、队伍结构、国际影响程度等进行评价。在代表性骨干教师中,强调对科研团队的整体评价,特别是对青年教师的数量与质量的评价,以此凸

显学术团队结构性质量和可持续发展能力。同时,评价规则上强调科研成果需按产权单位进行认定,不随人移。通过这种评价方式上的改革,推进科研人才队伍建设更加注重衔接有序、结构合理,鼓励青年优秀人才沉潜为学、宁静致远,而不将目光仅仅放在引进戴帽人才之上。采用新的人才评价方式,旨在引导高校或科研机构引育并举,建设一支德才兼备、学术水平突出、潜心学术探索的科研人才队伍,同时促进高校良性竞争和高层次人才合理有序流动。

从系统优化的角度来讲,各有关部门组织实施的各类人才项目、学术头衔、荣誉称号,各自为政、自成体系,难免存在一定程度的条块分割、

重复交叉现象,造成国家科技资源浪费、低效等问题。不同高校、省市、部委的人才项目或学术头衔看似清晰,实则在目标定位、遴选对象、组织程序和成果导向之间存在一致性,而这种一致性要求,却让不少科研人员疲于填报材料、时常应付答辩,甚至不得不走后门、拉关系。这种学者追逐头衔、单位看重帽子、肆意抢夺人才的社会氛围,可能已经偏离人才项目或学术头衔的初衷,甚至导致学术品性、思想和创新的迷失,造成本末倒置、名实不副的不良后果。因此,建议在全面深化综合改革的背景下,充分考虑人才项目或学术头衔的系统性、整体性和协同性,系统优化由不同部门

和不同地方所推出的人才项目或学术头衔,加强协同、形成合力破解人才项目和学术头衔泛滥的困境。

党的十九大报告指出,人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。改革科研人才评价方式,系统优化人才项目和学术头衔,事关人才强国战略和创新型国家建设战略,是国家治理体系和治理能力现代化建设的重要体现。做好这项工作,需要充分发挥部门和地方两个积极性,形成上下联动、条块结合的工作机制和改革方案,逐步建立国家科技人才项目体系,切实做到改革方案协同、落实协同、效果协同。

(作者系教育部学位与研究生教育发展研究中心副研究员)

礼聘 全国优秀教育管理人才、优秀教师

招聘信息

苏州国际外语学校(简称“苏国外”)由著名美籍华裔学者梁顺才博士于1995年创办,群阳澄湖,是一所从幼儿园到高中阶段的十五年一贯制私立学校。学校始终坚持以“育一流人才、办一流学校、作一流贡献”为使命,全面实施素质教育,致力于将学生培养成为既有本土情怀,又具国际视野的复合型人才。

2008年,学校成立国际部。同年,学校成为澳大利亚维多利亚州教育部批准的合作学校;2013年,学校成为加拿大上加拿大教育局批准的合作学校;2015年,学校又成为美国纽约培菲德学校在苏州的分校。2018年,苏国外启迪教育集团将在江苏启东、安徽滁州开设新校区。

2018年,我们期待热爱教育、师德高尚、业务精良、勇于挑战自我、敢于创新实践、拥有国际视野和本土情怀的您加入苏国外启迪教育集团!

一、招聘岗位和要求

1. 中小学各学科教师、幼儿园中英文双语教师、国际部双语教师。获得区

(县)级以上教学能手、学科带头人、名教师、特级教师等称号者优先考虑。

2. 幼儿园园长及其他管理人员;中小学德育管理人员;有外教或外事管理经验的干部;滁州校区、启东校区校长及其他管理人员。

二、薪资及相关待遇

1. 幼儿园教师年薪6万—18万元;小学教师年薪11万—20万元;中学教师、国际部教师年薪12万—20万元;中小学学科带头人、名特教师年薪25万—40万元,有突出贡献的中高层管理人员、国际课程教学及管理经验者优先面试。

2. 为教师提供业务进修机会,英语教师享受英语学科教师特别津贴,并有国外培训机会。

3. 按照当地政府部门相关政策,可办理外地调入当地户口和人事关系,参加年金、社保、住房公积金、职称评定,教师退休待遇可达到或高于公办学校。

4. 以优惠条件提供住宿保障,子女优惠入学。

三、招聘人数:(含江苏启东、安徽滁州校区)

	语文	数学	英语	物理	地理	历史	生物	信息技术
高中	2	2	2	2	2	2	2	1
初中	5	5	7	2	3	3	2	3
小学	15	10	14					2
幼儿园	中文教师20名,英语教师10名。							
国际部	双语教师8名:研究生及以上学历,英语专业8级,有SAT、VCE、IB(DP)教学管理经验的教师优先考虑,欢迎留学归国专业人员加盟。							

应聘办法:
1. 应聘者亲笔手写简历和应聘申请(请备注意向工作地点);
2. 将相关证书复印件邮寄或E-mail到我校,经审核,按人才事务部通知来校面试;
3. 咨询电话:0512-65763831、0512-65763830

应聘材料邮寄地址:苏州市相城区相城大道100号
苏州国际外语学校人才事务部收;电子邮箱:szgjrlyzb@163.com
网址:www.chinabest.org

凤翔九天
非梧不栖



学校微信公众号