

唤起劳动教育的内在自觉

柳夕浪



现实中,国内不少学校因场地有限、师资不足,加上课程开发不够、家长支持力度不足等,在开展劳动教育时心有余而力不足。对此,该如何破解?劳动教育又该如何因地制宜?其实,劳动教育的开展,固然离不开条件支撑、评价驱动,但更需要教育工作者的内在自觉。

我们不能停留在课堂上讲劳动,而在真实的生活情境中实践劳动教育,当然离不开相应场所、设施设备、师资等支撑,但这不应成为某些地区或学校迟迟不行动的理由。今天所言的劳动教育,已经不再局限于生产劳动,还包括日常生活劳动和服务性劳动在内。其中,日常生活劳动伴随每个人的一生,对场所、设施设备、师资等并无特殊要求,服务性劳动范围极为广泛,并不需

要专门创造什么条件,而是要求及时发现并把握服务社会的契机。劳动教育完全可以由此做起,进而逐步拓展至生产劳动。当然,这样讲并不是说生产劳动可有可无,我们不仅要让学生经历必要的物质财富创造过程,体会生产劳动在人类文明中的奠基意义,还要让他们在日常生活劳动中学会自立自强,养成热爱劳动的好习惯,让学生多利用知识、技术等为他人和社会服务,强化责任担当。

对于劳动教育的常态实施,比场所、设施设备、师资更重要的是劳动教育评价。《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》等重要文件都对此有明确要求。教育部发布的《大中小学劳动教育指导纲要(试行)》把劳动教育评价分为三个方面:一是平时表现评价,即关注学生在劳动中的实际表现,及时进行评价,覆盖各类劳动教育活动;二是学段综合评价,依据学段目标和内容,对学生劳动表现、劳动素养发展情况进行综合评定,并将评定结果与评优挂钩,作为学生升学、就业的重要参考;三是加强对学校劳动教育实施情

况的督查,开展区域劳动素养监测,发挥监测结果的示范、反馈改进等功能。很明显,劳动教育的常态实施有赖于三个方面评价机制的建立健全。当前,家长不肯花钱让孩子体验劳动,学校劳动教育排不进课表,社会机构不愿意接纳学生,其实都与劳动教育评价机制不健全有关。但教育评价不是万能的,不能缺乏应有的分寸和尺度,尤其是统一的、外在的、强硬的考评。如果使用过头,还会带来负面效应。特别是用考试方式推进劳动教育,可能会使学生对劳动产生厌恶心理,这背离了劳动教育的初衷,也违背了教育活动的出发点和归宿。

从根本上说,劳动教育真正实施到位,有赖于成人在与孩子的积极互动中,唤醒内在的劳动自觉。这里的劳动自觉,不仅指儿童,也包括成人、教育者在内。有成人的劳动示范,能有效激发孩子的劳动热情,驱动其随时随地、坚持不懈地进行劳动。显然,劳动的内在觉醒过程需要每一位教育工作者耐心、细致、持久地下功夫。比如,要以自己的勤劳刻苦、认真细致在日常生活中为

孩子提供示范,能让学生在较为繁重的脑力劳动之余,从事适当的体力劳动,体会到体力劳动本身所具有的愉悦,能引导学生观察并发现他人或公共场所的需求,及时伸出援助之手,享受到助人乐趣。更进一步地讲,劳动内在自觉性的培育,还应从感性走向理性,将实践锻炼与理论思考结合起来,加深对劳动创造幸福、劳动创造世界、劳动创造幸福等历史唯物主义基本理论的理解,并将之作为自身行动的指南。

今天人类所积累的财富、知识越来越多,文明程度也越来越高,我们在享用这些物质财富、精神财富的同时,始终不应该忘记的是,劳动是创造财富的唯一源泉,体脑合一的劳动在人类发展和个体发展中具有重要意义。社会主义教育原本就是为了造就高素质的劳动者,使劳动者不再成为苦力,而是获得自己的尊严,成为国家的主人。不劳动成不了人、成不了才,更谈不上成为自己的主人。没有劳动,所有的教育活动也就失去了意义,失去了存在的根基。
(作者系中国教育学会学术委员)

把拼搏奋进作为人生的底色

叶晖

据《中国青年报》报道,在2020年的最后几天,报名参加2021年全国硕士研究生招生考试的考生们迎来了大考。教育部最新统计数据显示,2021年全国硕士研究生招生考试全国报考人数为377万。对这些考生来说,考研不仅是为了高理想的大学和专业更进一步,也是为了提高就业竞争力等现实问题。

对于再创新高考研大军,有专家指出,就业的压力不改变,考研热就会一直存在。在某些大学生那里,考研或许是跟风的、盲目的或不得已的现实选择,但相信也有不少考生是渴望通过考研来寻求梦想的途径,向上奋进的阶梯。正如《2021年全国研究生招生调查报告》所指出的,超过半数考生读研目的是为了提升自身的知识水平和能力,以及提高就业竞争力。

其实,越来越多的人选择考研,也跟越来越宽容的社会环境、越来越完备的考研保障有关。进入互联网时代,经济与科技的发展让学习变得方便快捷,国家与社会的氛围亦鼓励每个人努力奋进。值得称道的是,在疫情防控形势不容松懈的背景下,教育主管部门和高校发出不能让一个考生因疫情而掉队的声音,全力支持考生实现梦想。例如,清华大学考点采取了一系列防疫措施,开通了唯一入校绿色通道,并为各考场和考务室均配备了防疫物资。大连市第六人民医院一间隔离病房甚至被作为考点,让一位正在接受医学观察的无症状感染者圆了考研梦。正如媒体报道所言,在一个人的考场的背后,是多位考务人员、医护人员的付出,更是给疫情防控和考试安全双重考验交出了一份独一无二的答案。

无论从哪个角度看,提升自我都是一种值得钦佩的选择。有了具体而明确的目标,再做出计划,付诸行动,会让时间变得充实,会离自己的梦想更近。但也要看到,考研不过是

人生的一个小目标,是成长的一个驿站,还要做好考研之后的长远规划,并始终保持历练自我的意识,将学习作为一种生活方式,将拼搏奋进作为一种人生底色。只要奋斗的激情存在,人生的精彩就会继续。

当学习成为习惯,拼搏成为常态,大学生们不仅能在激烈的就业竞争中脱颖而出,占得先机,还会更最大限度地发挥自己的潜能,为社会做出更大的贡献。站在个人角度,唯有把自己变得更强大,才能拥有更多的选择,享有出彩的人生,让自己和家人的生活变得更好;站在国家角度,不断提高学识与素养,才有能力帮助他人,更有底气服务社会,彰显自我的社会价值。

习近平总书记曾寄语广大青年,青年时光非常可贵,要用来干事创业、辛勤耕耘。广大青年要如饥似渴、孜孜不倦学习,既多读有字之书,也多读无字之书,注重学习人生经验和社会知识,注重在实践中加强磨炼、增长本领。客观来说,每一代青年都有自己的际遇与使命,当下社会更是为渴望奋斗、自我提升的大学生们创造了非常好的学习平台与发展机遇,充分利用丰富的教育资源,静下心来专注于学习与实践,努力成为高素养的复合型、创新型人才,理应成为一种共识乃至一种社会风尚,成为更多的自觉行动。

如果越来越多的大学生心怀梦想,保持上进心,养成终身学习的习惯,把拼搏奋进作为人生的底色,并怀有扎根大地、关心他人、服务社会的信仰,富有使命感与责任感,在未来的工作岗位上扎实工作,勇于担当,我们的社会就将变得越来越文明昌盛,国家也一定会越来越繁荣富强,拥有更大的发展活力和令世界瞩目的核心竞争力。

(作者系渤海大学新闻与传播学院讲师)

“打回去”并非最佳的教育选择

朱翠霞

在学校,同学之间,尤其是男同学之间,发生小冲突或者打打闹闹,是再正常不过的事情。但是,不少父母在面对孩子被欺负时,第一反应往往是极其愤怒,让孩子以牙还牙地打回去。一些自媒体甚至直接以爸爸说:别人打你可以当场还手,后来儿子再也没被同学欺负过,为标题,来强化“打回去”的天然合理性与现实有效性。

日前,《中国妇女报》刊发了《别人打你就还手 背后的育儿盲区》一文,文章借助国外学校与家庭处理同伴冲突的经验,点出了“打回去”的教育误区。那就是,用打来反击,并不是绝对不可以,但应该是孩子掌握了如何捍卫自己权利、懂得如何求助之后,自己对局势的判断做出的选择,而绝对不是父母告诉孩子的必须选项。从这点可以看出,作为教育者,让孩子“打回去”其实并非最佳选择,有时候甚至会起到反作用。而引导孩子学会表达观点,保持善良且立场坚定,掌握处理冲突的方法,才是可取的教育策略。

从我的教育经验看,孩子之间的一些矛盾,如发生肢体冲突,往往跟语言表达不当或表达能力不足有关。遇到这种情况,第一时间应该将冲突双方叫到一起,了解事情的来龙去脉,即与孩子交流彼此的想法,而不是上来就做出非判断、非道德上的批评,更不能脱口而出“你怎么这么没用啊”“以后谁敢打你,你就打回去”之类的话。

不少父母着急让孩子“打回去”,看上去是给孩子打气、撑腰,但孩子如果做不到,不仅解决不了问题,反而会增加无力感,这份无力感除了无法挽回与同学或伙伴的友谊,还有对无法达成父母期望而对自己的强烈自责。这份自责倘若不能及时得到疏解,将成为沉重的心理包袱。

有人问,告诉孩子哪些情况可以还手,哪些情况不能打人,才是最好的教育方式。理论上这种方法没有错,但就像有些教育专家所指出的,孩子不像成人,往往不具备较好的情景解读能力,即判断不出哪些情况具体是指哪些情况。因此,教育孩子学会应对自己的情绪,特别是消极情绪,掌握处理与他人冲突的原则,对孩子的未来成长更有帮助,也是教育者最该用心之处。

这种原则首先是能准确表达自己的观点,把自己的感受直接告诉对方。如果是因为意外或非主观故意,可以告诉孩子不必睚眦必报。若是故意的甚至是恶意的欺凌,则要主动向老师或家长求助。通过成人之间的沟通来达到既化解冲突又进行教育的目的。毕竟收获一份友谊,远比打服一个对手,更能给孩子欣慰感。当教育者都能以清晰表达、保持善良、坚定立场的原则来引导孩子处理矛盾,相信校园欺凌现象会少很多,孩子们也能获得更好保护自己的能力和勇气。

(作者系山东省滕州市东沙河街道中心小学教师)

不“唯帽子”激励优秀人才辈出

刘海峰

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。

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。人才资源是第一资源,社会经济、科技、文化、教育、军事的进步和发展,都离不开人才的支撑。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,授予和使用人才称号,赋予人才荣誉、使命和责任,为高校教师树立了成长标杆,激励和引导着人才使命担当。人才称号的设立确实促进了一批优秀人才脱颖而出,起到激励广大教师积极进取、你追我赶、努力拼搏的重要作用。现在,许多高校渴求人才,设立了人才工作办公室,高度重视人才的引进与培育。

然而,凡事过犹不及。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”是快速衡量人才的实用标准,但会流于只认“帽子”不认人,带来一系列不良后果。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,有关申报不得设置填写人才称号栏目。依据实际贡献合理确定人才薪酬,不得将人才称号与物质利益简单挂钩。

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。有人才称号者,绝大多数学术水平高、影响和贡献大,否则不会在激烈的竞争遴选中脱颖而出。但也要看到,仍有不少水平很高却没有“帽子”的教师,成果丰硕,贡献也很大。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。个别评上人才称号多年的教师,科研产出甚至不如其他没有“帽子”的优秀教师。在这种情况下,如果只是因为一位教师获得过人才称号,无论将来成果多少都总是比其

他优秀教师享受更好的待遇,自然不能让人服气。因此,现在一些高水平大学在引进人才时,不仅要戴“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,对原有人才计划进行优化整合,层次相近、措施相近、力度相当的不再重复设置。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,对人才计划改革是一个有力促进,必将大大改变以往不当使用人才称号的现象。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。
(作者系浙江大学文科资深教授)

重视学校文化建设提高育人成效

周满生

学校文化是指学校在长期的办学过程中所形成的价值观念。正因为文化具有凝聚精神、塑造人格、传承文明的取向,是学校总体发展的核心,所以万万不能把学校文化建设架空。现代学校文化建设引领着学校各项建设,如果一所学校不能形成属于自己的积极向上的学校文化,这所学校很难有长久的生命力和核心竞争力。

目前,中小学学校文化建设存在一些问题。一是只注重学校物质文化建设,过分强调校园环境建设,忽视了学校精神文明建设;二是把学校文化建设局限在学生管理和思想教育层面上,或者仅仅关注各种文体活动和庆典活动的举行;三是学校文化形式雷同,千校一面;四是对网络文化给学校文化建设带来的冲击和负面影响重视不够,尤其是当代青少年富有追新性,这对弘扬优秀传统文化,发挥其对青少年成长的作用提出了挑战。

因此,重视学校文化的内涵建设就显得理所应当。只有深挖学校各项建设的文化内涵,提升其品位,才能推进学校的可持续发展。加强学校文化建设,通过营造一种文明的、健康的、高品位的文化氛围,以努力形成科学的、健康的集体舆论,和谐的人际关系,良好的校风传统与统一的文化认同;组织个性化的、有特色的、高品质的文化娱乐活动,来提高学生的审美情趣和高尚情操;开展一系列的、开创性的知识文化活动,来扩大学习的认知领域,挖掘学生的潜力,锻炼学生的才能,为学生全面发展提供深厚的文化底蕴。

加强文化内涵建设,就是把学校教育与学生幸福、自由、尊严、终极价值联系起来,使“五育”并举,使立德树人上升到一个新阶段。教育不仅关注物,更关注人,文化内涵建设要抵制消极、腐朽思想的渗透和影响,抑制低俗文化趣味和非理性文化倾向,引导校园文化气氛向健康高雅方向发展。文化内涵建设要求校长必须树立长远的学校文化建设观,有大局意识、整体思路,从战略角度构建学校文化。此外,还要脚踏实地,重视每个细节,努力搭建学校文化建设平台。

学校文化建设不光要在普通中小学开展,在职业院校里推进学校文化建设也大有可为。作为国民教育体系重要组成部分,职业教育尤其是高职教育,以培养大国工匠、能工巧匠和高素质技术技能人才为己任,以服务发展、促进就业创新为方向,以高效的供给供给彰显支撑发展的价值,更加需要开展学校文化教育,以提升育人水平。将学校文化核心理念有效地贯穿到学校人才培养全过程,有助于培养有个性的、不可替代的技能型人才。

各级各类学校也要重视弘扬优秀传统文化。中华优秀传统文化博大精深,学习和掌握其中的各种思想精华,对引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观非常有益。优秀传统文化教育不能热衷于做表面文章,不能把弘扬优秀传统文化窄化为单纯的国学教育,不应仅限于个别民间技艺的传承,也不能只限于少数学生的参与,而应该让所有学生都参与进来。现代学校文化必须植根于历史和当代先进的社会文化之中,传承、吸纳和发扬优秀的传统文化,必须不断应变创新,这样才能使校园充满生机和活力,使“博纳、儒雅、蓄志、创新”成为广大师生的思想引领。

(作者系中国教育发展战略学会学术委员会常务副主任、国家教育发展研究中心研究员)

南京金地未来学校,是由全球国际化知名企业金地集团的全资子公司——深圳金地教育有限公司全额投资建设,携手英国具有500多年历史、文法类学校排名前列的国际名校——英国皇家文法学校(吉尔福德)、江苏省南京市江北新区教育和劳动保障部门联合打造的一所高端国际化K12学校。学校坐落于南京国家级新区江北核心区(自贸区)内,实施小班化教学。

关于招聘岗位 (小学、初中、高中各学科教师)

一、管理团队 [小学部主任(副校级)、中学部主任(副校级)]

- 符合教育企业家能力素养模型;
- 5年以上国际学校管理工作经历,且有校长资格证书;
- 硕士以上学历的海归人才。

二、学科名师(语文、数学、英语、物

理、化学、生物等学科)

- 获得特级教师、省市级学科带头人、省市级骨干教师称号,或获评正高级教师职称;
- 获得全国和省市级优质课大赛一等奖;
- 获得全国和省市级科研成果奖二等奖以上。

三、特色学科教师(奥数 and 科创教练员、击剑、网球、游泳、声乐、舞蹈、器乐、艺术设计、动漫、心理学等)

- 硕士以上学历,3年以上教学经验;
- 持有带领专业训练队、俱乐部等教练资格优先。

四、学科教师(语文、数学、英语、历史、地理、音乐、美术等学科)

- 硕士以上学历,3年以上教学经验;
- 有教师资格证。

关于薪资福利

一、薪资政策: 各类人才的薪酬带宽如下(个别优秀者可放宽)

- 管理层按公司年薪带宽面议;
- 外国专家薪酬年薪35万至60万元;
- 学科名师年薪35万至70万元;
- 教练员年薪30万至60万元;
- 学科教师年薪14万至35万元。

二、福利政策:

- 学校为教职工办理五险一金及意外保险,按学校制度享受学校食宿福利政策;
- 学校还提供节日福利、年度体检、结婚礼金、生育礼金、子女读书优惠等福利;
- 学校教师享受参加教育主管部门职称

应聘我们

报名方式:

- 方式一:扫描下方二维码投递简历
- 方式二:将简历+应聘岗位+姓名+命名,投递至邮箱rgsn-jhr@gemdale.com

招聘信息

南京金地未来学校招聘公告