

英国规范中小学教育惩戒权

吴晓山

教育惩戒是教师履行教育教学职责的必要手段和法定职权。英国教育部发布的《学校中的行为与纪律:给校长和教师的建议》(以下简称《行为与纪律》),对教育惩戒权作出了比较细致的规定,提出了管理和惩戒学生的官方建议。《行为与纪律》的根本目标是规范行使中小学教育惩戒权,包括明确教育惩戒权主体,依法保障学校教育惩戒权;界定学校法律责任,既对学校行为准则进行界定,又明确学校、教师、家长及学生之间的公正关系;明确教师惩戒权,既赋予教师惩戒权,又规范其实施权限,确保学生合法权益。研究其文本,有助于国内中小学校长及教师了解教育惩戒是什么、为什么、如何把握尺度。

教职人员有权对学生进行惩戒

《行为与纪律》明确赋予校长和教师惩戒权,强调“本指南目的是为校长和教职人员提供有关完善学校纪律政策的建议,明确教职人员有权对学生进行惩戒”。文件概述了学校教职人员的各项权利和职责,帮助教职人员在学生管理方面取得最佳的实际效果。《行为与纪律》提出:第一,教师有权对学生在校期间的不良行为或是某些情况下对学生校外的不当行为进行惩戒;第二,所有对学生负有责任的带薪员工如助教等都有权惩戒学生,除非学校对此另有规定;第三,校长、经营者和领导机构必须制定强有力的纪律管理政策。另外,文件明确,其实施范围既包括公立学校也包括私立学校。

《行为与纪律》具体内容共43条,其中1—12条对学校纪律政策(行为准则)进行了法律界定,主要从以下三个方面进行细化。

其一,针对公立学校,要求“校长必须对学生在校期间要遵守的纪律规范提出要求,并制定学校的规章制度,明确违纪行为要面临的惩罚措施”,其目的在于促进学生养成良好行为习惯,学生自律,同时防止校园霸凌。在制定措施时,校长必须考虑领导机构的纪律原则。领导机构提供的指导或通知可能包含以下内容:一定情况下允许使用正当武力和其他肢体接触;对校外行为进行惩戒;与其他地方性机构合作,对一

些表现出持续性破坏行为学生的各项需求进行评估;对那些被指控处理不当的教职人员提供精神关怀;等等。文件对校长和教师实施惩戒权的情况进行了有针对性的补充说明:实施惩戒权的情况包括学生不在校期间,或学生是由其他教职人员负责时。

其二,针对专门学校或私立学校,《行为与纪律》明确规定:学校校长必须制定出能够促进学生良好行为的书面政策,并有效地实施这些政策。政策必须规定学生出现不良行为时,学校对其采取的具体惩罚措施。文件突出强调,校长还要制定和实施有效的反对校园霸凌的策略,同时,必须根据要求,向家长提供有关学校纪律政策的相关信息资料。学生家长也可参与制定学校惩戒规章制度。

其三,完善纪律政策。《行为与纪律》强调,纪律政策清楚明晰是非常重要的,要让广大教职人员、家长和学生理解并能贯彻执行这些政策。在完善纪律政策的过程中,校长应从以下十个学校实践的关键方面进行考虑:采取一致的方法来管理学生;学校要有强大的领导能力;加强课堂管理;提供奖励和惩罚措施;形成一定的纪律策略和良好的纪律教导;为职工发展提供支持;完善学生支持系统;学校要和父母及其他机构合作,增强共育合力;把握学生过渡的关键时期;重视管理组织和设施。

教师的惩戒行为要有合理限度

《行为与纪律》主要立足于实施场所的视角,从校内、校外两个方面明确了教师的惩戒权。

其一,明确教师拥有惩戒权。《行为与纪律》指出,“教师可以对那些行为表现低于合理要求的学生进行惩戒;如果学生行为不端,违反了校规或是没能遵循合理的指导,教师可以对其行为进行惩罚”,同时,“如果学生在校外表现出不良行为,教师有权在‘适当的范围内’对其进行惩罚”,“针对不在学校教学楼内发生,或未在学校教职人员合法监管或管理之下的行为,学校有权在这种情况下对其进行施加惩戒”。另外,《行为与纪律》对公立学校和私立学校的校外行为细则提出要求:公立学校和私

立学校的纪律政策应明确,学校如何处理在校外发生、有教职人员目睹或有相关人士向学校举报的学生非刑事不良行为及欺凌事件,以及学校就此对学生进行何种惩戒。

其二,规范教师惩戒行为。尽管教师拥有惩戒权,但行使必须符合一些条件:第一,必须由在学校工作的带薪的教职人员或由校长授权的教职人员来决定是否对学生进行惩罚;第二,在学校或是在有教职人员管理的情况下作出惩罚的决定并对学生进行惩罚;第三,惩罚不得违反任何其他法律规定,如有关残障人士、特殊教育、种族及其他平等和人权方面的法律。文件还特别强调,所有惩罚行为都必须合理,“在任何情况下,体罚都是违法的”。另外,《行为与纪律》对于教师实施的针对学生校外行为的惩戒情况进行了界定,明确提出只有在以下情境中出现不良行为时,教师才可对学生进行惩戒:第一,参加学校组织的或是与学校相关的活动,往返于学校,或在某些其他可以辨识为在校学生的情况时;第二,无论上述条件适用与否,一旦发生的不良行为可能会对学校的正常运转造成影响,或对其他学生甚至社会公众构成威胁,或对学校的名誉产生负面影响,教师可实施惩戒权。

其三,保障学生合法权益。立足学生利益,《行为与纪律》对教师惩戒权进行辩证分析,提出四点要求:第一,惩罚必须得当,在任何情况下惩罚措施都必须合理,而且还要考虑学生的年龄、特殊教育需求、身体及心理状况等;第二,校长可以对某些教职人员进行特殊惩戒的职权进行限制,也可扩大成年志愿者的惩戒权,如那些愿意为学校旅行提供帮助的家长的惩戒权;第三,学校应该考虑审查教师的惩戒行为是否会使学生遭受重大伤害;第四,还要考虑学生持续的、具有破坏性的行为是否为教育或其他需要未得到满足的结果,为此学校要考虑是否有必要组织多所机构同时进行评估。

其四,明确教师惩戒目的。《行为与纪律》认为,惩戒权必须在一定的宏观目标之下行使,即“将明确的纪律政策持续公平地实施下去,有利于巩固有效的教

育工作”。文件明确,学校教职人员、学生和家長在任何时候都应清楚学生纪律的最高与最低标准,纪律政策应该得到教职人员和校长的一致支持。同时,学校应通过提高学生对于良好行为的期望、制定明确的良好行为奖励政策,培养学生遵守纪律的习惯,营造师生间相互尊重的风气。《行为与纪律》要求学校根据学生的具体情况,考虑所有会对学生产生影响的特殊条件,对学生好的和不好的行为都作出适当且公平的回应。

其五,明确教师可采取的惩戒形式。当确定学生有不良行为时,教师应该根据法律以及学校的纪律政策,公正地实施惩罚。同时,应向学生和家長明确地传达有关纪律措施。《行为与纪律》列明了几种教师可实施的惩戒方式,包括:口头训斥;布置额外作业或重做不合格的作业,直至达到要求;布置书面任务作为惩罚,比如写一篇作文;失去特权,比如剥夺一项非常重要的职责;削减休息时间;让学生留校,包括在午餐时间、放学后或是周末留在学校;进行以学校为基础的社区服务或强制性的任务,如清理学校墙面涂鸦等;定期做报告,或是在做报告的时间对学生的纪律进行督察。在更极端情况下,学校可能会采取暂时休学或是永久开除的措施。

对“严重惩戒”提出详细要求

对留校、没收违规物品、正当使用武力、隔离等较为严重的惩戒形式,《行为与纪律》具体阐释了实施惩戒措施的相关注意事项。

其一,留校。《行为与纪律》明确,教师有权将未满18岁的学生留校,学校必须向广大学生和家長澄清留校是一种惩戒性质的措施。除正常在校时间,其他允许留校的时间包括学生必须出席的教学日、周末和非教学日(通常称“训练日”)。校长可以决定哪些教职人员有权让学生留校。留校无须征得家長的同意。教职人员在采取留校措施时,其惩戒必须合情合理。在午餐时间采取留校措施时,应为学生留出合理时间来吃饭、去洗手间等。对非在校时间的留校惩戒,文件要求“学校的教职人员不应在已知留校会危害学生健康的情况下依然坚持让学生留校”。同时,执行留校

措施的教职人员应考虑,留校是否有可能将学生置于危险状态,学生是否已经知晓教职人员的关怀责任。

其二,没收违规携带的物品。《行为与纪律》明确,只要教职人员的行为合法,法律都会保护其免于因没收的物品损坏、丢失所要承担的责任。立法并没有规定应对没收物品作何处置,但学校纪律可对此作出规定。在一些情况下,未经学生同意,学校有权搜查学生携带的“违禁物品”,包括刀具和武器、毒品、偷窃的物品、烟草、违法出版物等。任何已经或极有可能用于犯罪、造成人身伤害或是财产损失的物品以及学校规章制度中明令禁止的物品,都被视为可以进行搜查的物品。同时,《行为与纪律》明确要求,武器、刀具或是儿童色情物品必须交给警方,其他情况下,将由教师决定是否以及何时归还没收的物品。

其三,正当使用武力的情况。一个基本原则是,教职人员有权合理使用武力以防止学生犯罪、伤害自己或他人、破坏财物,而且教职人员有义务维持教室良好的秩序和纪律。《行为与纪律》明确,在未经学生同意对上述学生携带的“违禁物品”进行搜查时,校长和经授权的学校教职人员可合理使用武力。一些学校在其规章制度中确定了一些额外的、在不允许的情况下就可进行搜查的物品,但在搜查这些物品时,校长和教职人员不可使用武力。

其四,实施隔离惩戒。学校可以采取政策,在一段时间内,将那些爱捣乱的学生安置在一个远离其他同学的地方,通常称之为隔离室。如果学校将使用隔离室作为一种惩戒方式,就要在其纪律政策中对这种方式的实施条件和具体内容进行明确说明。和其他惩罚措施一样,在任何情况下,学校在使用隔离室时都要采取合理的行动,确保学生的安全,满足与学生安全和福祉相关的要求。实施隔离惩戒时,学校对于学生应该在隔离室停留的时间具有决定权,教师可决定隔离期间允许学生在隔离室做的事情。《行为与纪律》要求,学校要确保学生接受隔离的时间不超过必要的时间,并且确保学生尽可能利用隔离期做一些有益的事情。

(作者单位系广西师范大学)

美国发布教师与校长工作状况调查报告

近年来,美国教师和校长的工作压力越来越大,这种压力可能对教育工作者的身心健康以及离职意愿产生影响。为了更好地了解教育工作者的身心健康状况,美国兰德公司启动了两个项目——美国教师状况和美国校长状况调查,并于6月发布了《美国教师与校长状况调查报告》。

报告内容包括教师和校长的福祉、工作条件、离职意向、教育工作者以及公立学校教师队伍多样性。该调查的主要发现包括以下几点。

其一,美国教育工作者的幸福感相对较低,与其他行业人士相比,教师和校长的福利待遇较差,但承受的压力更多,更可能出现抑郁症状。73%的教师和85%的校长经常感受到与工作相关的压力,而其他职业领域这一比例只有35%。

其二,有6—10年教学经验的教师职业幸福感最低,而拥有超过20年教学经验的教师职业幸福感最高。女教师更有可能出现工作压力,女性校长比男性校长更有可能经常经历与工作相关的压力和倦怠。

其三,支持学生的学习是教师工作压力的首要来源,人员配置与管理则是校长压力的首要来源。一些校长和教师会在学校遭受种族歧视,这也是其压力来源。

其四,较差的福利和不利的工资条件会导致教师和校长的离职意愿增加,要想建设稳定的师资队伍,学校需要提供支持性的环境与更好的福祉。报告显示,大多数美国教师和校长正在很好地应对与工作相关的压力,并打算继续他们目前的工作。

(高紫旋)

“筑梦星辰”服务队 奉献青春为家国

——广州商学院上好“三堂课”,探索“六化”实践育人机制

今年暑假,广州商学院“筑梦星辰”服务队第八年走进广东省梅州市五华县,赴双华镇开展为期14天的暑期“三下乡”社会实践活动,把党史学习教育成果转化为实际行动。服务队通过建成一间农家书屋、举办一期“快乐读书”夏令营、举行一场禁毒宣传活动、建成一条文化长廊、开展一次社会调研、进行一次少科普及实验、组织一场教学汇报演出、开展一次红色筑梦之旅、开展一次务农实践、与当地共建一个“关爱留守儿童服务站”,为乡村振兴注入教育力量。

广州商学院党委成立“筑梦星辰”服务队临时党支部,紧密联系和组织青年,将课堂设在农村和基层,通过行走的“党史课”“思政课”“实践课”,探索形成“六化”实践育人机制,用青年的视角体察国情,以青春脚步丈量祖国大地。青年学子在社

会课堂中受教育、长才干、作贡献,以实际行动迎接党的二十大胜利召开。

上好“党史课” 坚定理想信念守初心

五华县双华镇是一片红色热土,一砖一瓦都见证了革命先辈为民族复兴不懈奋斗的荣光。“筑梦星辰”服务队探寻双华镇红色地标,在五华红色基地搭建体验式课堂,开展情景式党课学习,让文物史料成为“教材”,将课堂延伸到革命旧址,教师足迹遍布竹山阻击战纪念馆、竹山兵工厂旧址、刘塘径大捷纪念馆、苏区村禾田水战斗纪念馆、天堂山大峡谷红色驿道……珍贵的图片和遗址生动地展现了共产党人艰苦又伟大的奋斗历程。

当地的老党员和退役老兵做“教师”,以自身经历讲红色初心;服务队

指导教师翁楚欽等以“百年党史铭初心·红色基因代代传”为主题,为队员开展现场专题党课,引导服务队师生学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行,努力从百年党史中感悟共产党人的精神谱系。服务队通过开展多维度、情景式、浸润式学习活动,引领学子增强党史学习教育的思想自觉和传承伟大建党精神的行动自觉,汲取奋进力量。

上好“思政课” 传承红色基因润童心

思政教育进小学,红色基因润童心。“筑梦星辰”服务队结合少年儿童年龄特征与认知水平,以“快乐读书夏令营”为载体,打造寓教于乐的特色课堂,让思政课“活”起来。

服务队结合中华优秀传统文化和

红色文化,创作国画《二十四节气》、非遗剪纸《贰零征程》、绘画《香港回归》《百人百心百年》、手工作品《垃圾分类》《罂粟毒》、红色话剧《狼牙山五壮士》《走进党史、对话先辈》、科学实验“飞天梦”、手语表演《国家》等,以情景教学、游戏教学、实验教学等丰富多彩、寓教于乐的形式,推动红色文化进校园、进课堂、进课程,有效促进少年儿童德智体美劳全面发展。队员通过“听、观、读、唱、诵、绘、演、访、研、创”体验课程,以自身榜样引领少年儿童立大志、明大德、成大才、担大任。

上好“实践课” 助力乡村振兴暖民心

“筑梦星辰”服务队围绕五华县浓厚的红色历史与乡村振兴开展研学活动。

炎炎烈日下,服务队到田间帮助乡亲采收农作物,奔走乡间到学生家中家访,举办趣味运动会、禁毒嘉年华、航天航空讲座等活动,在基层社区和农村普及文化、科技、卫生等方面的知识,助力营造积极向上、健康和谐的社会环境。宣传教育活动覆盖群众1500余人,受到当地群众的认可,更加坚定了队员学本领、立大志、办实事的决心。

服务队在实践中,探索完善项目化、社会化、基地化、课程化、专业化、精细化“六化”实践育人机制。按需设项,以项目化带动“十个一”活动顺利开展。联合爱心企业、校友,孵化公益实践

项目,以社会化运作突破“三下乡”经费瓶颈。签订校地、校企合作协议,持续回访服务,基地化实现“三下乡”转化为“常在家”。开发礼仪操、节粮微课等多门具有校、地特色的课程,课程化实现“五育”渗透活动全过程。联合中国教育在线等开展多种活动,以专业化指导提升服务能力。建立全体支教对象成长档案和教学数据库等,以精细化管理保障项目顺利运作。

(翁楚欽 李华学 李润祯 廖秀娟)



广州商学院“筑梦星辰”服务队正在给孩子们上黏土课

山东省潍坊中新双语学校

创新校本化教师专业发展机制

为了立足中小学实际构建校本化教师专业发展机制,强化学校育人主阵地作用,近年来,山东省潍坊中新双语学校通过组建教师发展中心,畅通教师专业发展通道,提高教师教学教研能力,探索出教师专业发展的校本化路径。

组建“教师发展中心”,做好“加减法”

学校将原先设立的教导处、德育处、总务处等重组,成立5个新的职能部门:课程研发中心、学生成长中心、教师发展中心、供给服务中心和行政管理中心。其中,教师发展中心的职能包括两大方向:

一是为教师专业发展做“加法”。教师发展中心负责教师培训、课题研究、从教技能提升、层级发展、个人

职业生涯发展规划及教师读书工程。“双减”政策出台后,学校又进一步明确了教师发展中心教师职业行为规范管理 and 教研活动的职责。

二是为教师工作做“减法”。实行会议前置审批制度。将工作部署会议与各团队常规例会进行整合,减少“开大会”的次数;梳理形成会议接待规范、每月工作清单、大型活动保障流程等,同类工作只需按照流程或规范推进,无须再次开会部署。同时,学校出台了《学校育人活动指导纲要》,系统梳理了学生在一年中所要参加的活动及需要哪些教师指导。

设计“五层级、三步走”教师专业发展模式

教师发展“五层级”包括“新入职

型”“胜任型”“骨干型”“专家型”和“导师型”。学校教师层级认定采取自主申报、审核认定和建立档案“三步走”策略,保障认定程序的公平科学。每学期初,全体教师根据工作岗位和发展层级认定条件,填写教师发展层级认定申报表,在上一学年认定的层级基础上,向学校自主申报“进入、晋升”或“降低、退出”发展层级。每学年末,教师发展中心根据学年履职情况,对教师自主申报情况进行评估,提出认定意见,确定发展层级,校内公示5日无异议后,公布认定结果,颁发证书。教师发展中心规范过程管理,建立教师成长档案,确保教师每次层级认定均有完备资料可查,帮助教师更好地规划未来职业生涯,也为学校优化教师队伍结构、岗位配置、职级核定等方面提供资料和数据参考。

学校还组织青年教师体验职岗位、支持优秀教师建个人工作室,个性化定制教师专业发展路径。学校每学期组织职能部门岗位体验活动,40岁以下的青年教师可自由报名参加。青年教师报名后由教师发展中心组织路演,青年教师选择自己想体验的岗位并展示个人能力、特长,再与部门进行双向选择。青年教师进入学校各职能部门进行体验,对学校的管理和部门工作提出意见、建议,更加了解学校日常管理,并参与优化学校管理。

为进一步增强优秀教师的示范引领作用,学校鼓励具有教学特色或具有市级以上立德树人标兵荣誉称号的骨干教师建立“个性工作室”。通过教师自愿申报与学校综合评价相结合的方式遴选,教师发展中心符合条件的人员单独建立“个性工作室”。

目前,学校有数学游戏工作室、紫薇心理健康工作室、红黄蓝美术工作室等10个“个性工作室”,学校为这些工作室配备了独立区域、专项资金。例如,学校为数学游戏工作室安排了专用场地,每年提供5000—10000元的专项资金,用于数学游戏课程的开发与实施,项目团队在这里开展教学研讨和社团活动。

创新校本教研模式,引领教师教学教研能力提升

每学期举办“教学启行节”,引领常态化教学改革。“教学启行节”共有五个活动板块,分别是“开学一周共分享”“专家引领促发展”“技能展示亮风采”“他山之石助提升”和“特色教学展魅力”。

(张茜 王卫)