



王西梅的故事感动了许多人。从她身上,我们看到了一位教师最可贵的特质,那就是对孩子深切、无私的爱。

王西梅:留守儿童的“校园妈妈”

□ 特约记者 李见新 □ 通讯员 张家宝 安 稳

“家里有俩孩子,学校数十孩子,教书育人,知寒知暖,你将‘妈妈’角色一直加码。播几多关切,必收获几多感激,你是‘校园妈妈’——最美教师王西梅。”

这是2015年9月6日,在河南省委宣传部、河南省教育厅等部门联合举办的首届“河南最美教师”评选活动颁奖典礼上,组委会给王西梅的颁奖词。

从教16年来,从乡村学校到县城学校,无论走到哪里,她都会想方设法照顾一个又一个留守儿童,以微薄的收入资助他们吃饭、穿衣、上学,帮助他们走向快乐、阳光。为给留守儿童营造优越的成长环境,担任农村小学校长期间,她亲自拉砖头、运灰浆、栽花草、建校园。

她,就是被大家称为留守儿童的“校园妈妈”的王西梅,河南省周口市郸城县实验小学教师。

因为关爱留守儿童 差点被当成贼

2007年,王西梅在郸城县东风乡大树张小学任教。留守儿童梦娇读一年级,寄养在姥姥家。王西梅见梦娇可怜,经常把她带到家里与自己的女儿一起玩,给她辅导功课,买吃的、穿的。三年级时,王西梅成为梦娇的班主任,因为梦娇的姥姥常年多病,王西梅就把梦娇接到自己家。

遇到这样一位好老师,是孩子的幸福。同样感受到幸福的,还有许多学生……

女生曼路的母亲严重智障,父亲每天带着5岁的弟弟外出捡破烂,一出去就是一天,曼路有时连饭都吃不上,靠邻居尹奶奶照顾。了解这一情况后,时任大树张小学校长的王西梅召开学校班子会,免除了曼路的学费,还给她买了新衣服、书包和学习用品。周末,王西梅带着方便面、火腿肠、牛奶去看望曼路,临走时塞给尹奶奶200元钱,让她照顾好曼路。以后每到寒暑假,王西梅都忘不了和爱人一起,带着衣服、面包、牛奶等去看望曼路。

学生桂君,家里只有三间破旧的砖瓦房,连个院子都没有。从2006年起,王西梅就开始资助她,从上小学一直到上高中。桂君上高中时,王西梅每个周末像对自己的女儿一样去学校看她,临走时还要给她留下100元生活费。桂君考上大学,王西梅可高兴了,赶紧给她送去2000元学费。

可是许多人不知道,王西梅其实并不富裕。她的爱人心脏不好,去年连续住院两个月,加上家里盖房子,欠下四五万元的外债。但让王西梅感动的是,无论家里怎样窘迫,爱人一直理解她、支持她:“家里的困难是暂时的,这些娃儿的教育是一辈子的,咱该管还要管。”

这不,今年春季开学前,王西梅叫上她的几个“编外儿女”——桂君、梦娇、岩岩和自己的孩子一起,去超市买学习用品。买完东西,爱人有事付完款拿着小票先走了。在超市出口,验票员把带着东西的王西梅和孩子们拦住了。验票员一脸疑惑:“这个女的挺年轻,几个娃儿多半也不像她的孩子,难道是一个偷窃团伙?”王西梅怎么解释都没用,无奈又打电话让爱人



王西梅从学生梦娇(右)、女儿凯琪(左)手中接过“河南最美教师”奖杯

把小票送回来。验票员这才信以为真,不禁感慨地说:“这年头,像这样的老师真不多见,对学生比亲妈还亲啊!”

说起这段“糗事”,王西梅一脸笑意。这些年来,为了资助和照料贫困留守儿童,周围人的不理解也好,个人所受的委屈也罢,王西梅都毫不在意。

“留守儿童缺少的不是物质,而是父母的关爱。我把他们当作自己的孩子,希望为他们营造一个温暖的家,这样做心里觉得踏实。”王西梅说。

关爱但不溺爱 改变孩子的不良习惯

一天,学生岩岩的妈妈打电话给王西梅。岩岩的妈妈在江苏工作,希望让孩子在老家就读,拜托王西梅照顾。

就这样,岩岩住进了王西梅家。与岩岩一接触,王西梅才发现,这个孩子需要教育的地方太多。虽然父母不在身边,岩岩的生活自理能力很差,放学回来,把脏衣服往床上一扔就看电视;该吃饭了,喊她四五遍,仍像没听见一样只顾盯着电视;把饭端到她面前,胡乱吃两口了事;每天不是看电视就是玩手机,作业拖拖拉拉……

对岩岩的教育,就从点滴生活小事入手。王西梅教育她,要体谅和理解父母,要懂得生活的不易,要珍惜食物,尊重别人的劳动;要待人有礼貌,学会管理自己的生活,学会洗衣服、刷碗筷、打扫房间、规划学习……

一段时间下来,岩岩像变了一个人似的。无论在学校还是在家里,都成了一个懂事、受欢迎的孩子。看到孩子的神奇变化,岩岩的妈妈感动得无以言表。

“对这些孩子最好的关爱,不是给他们无微不至的照顾,而是让他们养成良好的习惯,学会照料自己的生活。有时候真得像妈妈一样唠叨着,苦口婆心地讲道理,从生

活小事上教育他们。”王西梅笑着说。

正是因为把留守儿童都看成了自己的孩子,每次他们犯了错误,王西梅也绝不纵容,像妈妈一样批评教育他们。一次,梦娇和王西梅的儿子一起看电视,因为抢夺电视遥控器,梦娇把王西梅儿子的手抓出了血。王西梅随口说了一句:“梦娇,你是姐姐,怎么不让着弟弟。”梦娇气鼓鼓地说:“你批评我好了,反正我从小挨惯了批评。”

梦娇的话让王西梅心里一颤。她明白了,由于长期的亲情缺失,梦娇的心灵变得脆弱而敏感,也特别渴望受关注。为了让梦娇走出心理阴影,王西梅在平时的相处中更为细心,注意多鼓励她、肯定她,给她多一些关爱。同时也心平气和地引导她,要学会与人相处,有了不高兴的事多与周围的人沟通,而不是用发脾气的方式解决。

“这些留守儿童因为缺少被爱,没有安全感,造成了心理发展的不健全,普遍表现为冷漠、自私、多疑,并带有攻击性。”郸城县教体局干部崔萍分析说,“王西梅能够关注到孩子们的心理变化,从生活习惯和人际交往方面予以引导,对这些孩子长远发展很有好处。”

从孩子们纯真的笑容里 感受到由衷的幸福

谁言寸草心,报得三春晖。辛勤付出的同时,王西梅也收获了爱的回报。

现在,每逢节日,学生桂君都会像对自己的妈妈一样,给王西梅寄来小礼物:水果、粽子、食品……礼物虽小,让王西梅感动的是学生这份珍贵的心意。每次收到桂君寄来的礼物,王西梅都会与家人和留守儿童一起分享。

在王西梅的教育下,这些留守儿童都有了可喜的成长变化。如今,梦娇在她的家里像大姐姐一样,学会了做家务,照顾

弟弟妹妹。王西梅工作忙的时候,梦娇在家做饭、操持家务,督促弟弟妹妹写作业、按时睡觉。

实际上,除了住在家里几个孩子,王西梅还有更多的“编外儿女”,孩子们从学习到生活的点滴需要,她都时刻关注。哪个孩子家庭贫困,她悄悄买学习用品送过去;哪个孩子衣服破了,她帮着缝补……她的工作日记中,满满地记载着每个孩子成长的轨迹;她的手机里存着许多留守儿童父母的联系方式,QQ好友名单里有这些父母的号码,及时地与他们沟通联系,共商孩子的成长。

去年春节,梦娇的妈妈回来了,握着王西梅的手泪流满面:“王老师,您替我尽到了一个母亲的责任。梦娇长大了,我一定让孩子为您尽一个女儿的责任。”

如今,王西梅的家里仍住着5个孩子,工作之余还要照料这些孩子的学习和生活,王西梅每天忙得不亦乐乎。虽然很累,但王西梅说:“每天回到家,看到五六个孩子围在一起抢着吃饭,看着他们纯真的笑容,由衷地觉得,我是最幸福的妈妈。”

王西梅的故事感动了许多人。从她身上,我们看到了一位教师最可贵的特质,那就是对孩子深切、无私的爱。

爱是有感染力的,是可以传递的。2014年,王西梅调到郸城县实验小学。她在学校发起成立了留守儿童之家,建立了全校留守儿童和贫困生档案,制定了规范的帮扶制度,带领全校教师一起关爱这些孩子。

因为事迹突出,王西梅先后获得郸城县十佳校长、周口市“最美教师”特别奖、河南省首届“最美教师”、河南省师德标兵、河南省五一劳动奖章等一系列荣誉。

“作为教师,有比传授知识更重要的,那就是像王西梅那样,用大爱向学生传递温暖,呵护每个孩子健康、快乐地成长。”郸城县教体局局长刘现营说。

声音

师范教育 要真正姓“师”

□ 周建国

近年来,中小学教师经过各类培训,专业素养有了很大提升。但是,经常听到有人感叹,如今的教师素质每况愈下,部分新教师存在“先天不足”;也有人认为,当下的教师培训,一定程度上是为教师职前的师范教育“补课”。

笔者认为,这些说法虽然有些极端,但在一定程度上反映了教师教育亟待完善的现状。如今,新入职教师的学历越来越高,但从专业素养看,他们的“三字一话”(钢笔字、毛笔字、粉笔字、普通话)、阅读、教育写作等基本功底,尤其是敬业精神,普遍感觉大不如前。正如有人戏言,这样的教师“有文凭,少能力;有知识,少文化;有牌子,少里子”。

诸多问题,反映出教师教育的一些缺陷。仔细推究,有些是宏观方面的原因。比如,随着高校扩招,走进师范院校的许多是中等甚至中等偏下的学生,导致师范生普遍底子薄;其次,由于办学方向的变化,许多师范院校为扩大办学规模、提升学校档次,纷纷转型或升格为综合性、研究型高校,师范教育地位下降;再从教育质量来说,多年被诟病的师范生培养模式、轻视教学实习等问题一直没有得到解决……

在这样的大背景下,我们怎么指望师范毕业生能承担起培养优秀人才的责任呢?

现实的确不容乐观!一些中小学教师,除了教给学生本专业的片段性学科知识外,几乎什么都不会,更不要谈培养学生的各种能力,因为他们本身也是“应试教育”的受害者。教师,这个原本最应该读书的群体,却成了远离、厌倦读书的群体。

因此,要进行教育教学供给侧结构性改革,当务之急是提高教师的核心素养,尤其是提高新教师的素养。在这方面,师范院校应当主动作为。

当今世界,面对全球化、信息化浪潮,各行各业的飞速发展要求打破行业界限,跨界人才成为被争相对象。为此,教育需要跨界,进而倒逼教师必须跨界。课程改革要求教师能够学科跨界、有机整合课程资源,还要具备开发校本课程的能力及较强的综合能力。

也因此,不少人很怀念上世纪80年代的中师教育。那时候,进入中师的大多是学生中的佼佼者,接受的是“通识教育”,课程丰富且精彩,学生掌握的不仅仅是适合教师的学科知识,还有作为教师必备的能力、品质与专业精神。

我们不是希望历史倒退,但在一定程度上启示我们,今天的师范教育应该关注什么,怎样从起点上培养教师的“核心素养”?

师范教育是教育的“工作母机”。教师行业的专业性和实践性很强,当教师不仅要有文化底蕴,而且要有较全面的综合素养和能力。

以笔者的观察,当下教师最大的问题是教育自信心和自我认同感的失落。这样的教师,要求他们有教育创新和创造能力,实在是勉为其难,就追求培养出有智慧、能创新的学生了!

说到底,教师培养要立足于“核心素养”,让师范教育真正姓“师”。为此,师范院校要加强并完善自身教育的独立体系,尤其要重视提升师范教育的内涵发展。中小学教师是师范院校的“产品”,这些“产品”涉及育人。为了“产品”的永久性合格,师范院校不能重“量”轻“质”,而且还要提高“产品”的进入门槛;而且还要加强“产品”出口的后续管理,要与培训部门一起,共同承担在职教师的培训;要注重调查研究,根据中小学教育教育发展需要,及时调整专业设置,完善课程建设,加强教学实习,改革培养模式,主动为中小学培养学科跨界的优秀教师。要通过定向保送、订单式、委托培养、提前招生等特殊招生政策,并通过切实提高现行教师的社会地位和工资待遇,真正让教师成为令人羡慕的职业,从而吸引和吸纳优秀毕业生报考师范院校,愿意从事教师职业,这才是提高教师素质进而提高教育质量的根本保障。

(作者单位系浙江省奉化市教育服务管理中心)

研训视窗

□ 朱郁华

上海青浦:构建现代教师培训体系

教师是教育发展的核心竞争力,教师的高度决定了教育的高度。近年来,上海市青浦区教师培训始终以提升教师教育境界和专业素养为核心,以教师需求为导向,构建起教师培训新格局。

基于教师成长规律,整体架构分层分类培训体系。将全体教师分为“见习教师—合格教师—骨干教师—名优教师—专家教师”等5个层级,形成分层分类培训框架。特别是在培养骨干教师的方面,青浦区建立“特级教师工作室”,探索个性化、有针对性的骨干教师培养机制。

集聚区域优质资源,建设以教师需求为导向的培训课程体系。调研先行,深入了解教师专业学习的内在需求。针对教师的多样化需求,构建“3个维度、10个领域、58个模块”的培训课程基本框架。课程是决定培训质量的重要因素,青浦区不断规范和引领区级课程建设,建立培训课程开发激励机制和规范的课程申报评审流程,引导课程开发者不断优化课程内容。

以“行动教育”为范式,形成教研修一体化培训模式。青浦区建立了教师在职学习的新范式“行动教育”,并在实践中做到“行动教育”课程化。教师发展在课堂,青浦区将教师培训下沉到课堂,与日常教研活动和学科教学相结合,形成“三实践两反思”教研修基本模型。

建立健全指导管理工作机制,持续推动校本研修内涵发展。区教师进修学院对现有的教师专业发展示范校进行任务规划,明确学校示范引领的责任和辐射带动任务。为激发学校积极性,区教师进修学院每年组织优秀教研组评选活动和本校本研修专题会议,组织专业力量与学校一起梳理、提炼、推广学校的成功做法。

教育教学改革的不断深入,对教师提出了更高的要求,教师培训也应尊重现实和教师需求,才能达到促进教师专业发展、个性发展的目标。青浦区教师培训工作秉承传承与创新,以提高教师培训供给体系的质量和效益为重点,满足教师专业发展个性化需求,确立了以下4项重点任务:

第一,补短板。一方面,实施信息技术应用能力提升工程。以“上海市中小学(幼儿园)教师信息技术应用能力提升工程”为抓手,开展中小学(幼儿园)教师信息技术应用能力提升全员培训,提升教师的信息技术应用能力、学科教学能力和专业自主发展能力,促进每个教师有效应用信息技术优化课堂教学,转变学习方式,形成一批具有示范意义的实践应用成果。另一方面,实施薄弱学校教师支持计划,建立教研员蹲点薄弱学校指导机制,并完善城乡联动、校际协作的合作研修机制。

第二,提质量。一是实施教师培训精

品课程建设计划。制定培训课程建设方案,研制培训精品课程标准,制定培训课程开发指南、健全培训精品课程征集与遴选机制等;二是实施教师培训者能力建设计划。研制各个层面教师培训者能力标准,实施教师培训者能力提升行动项目,创设教师培训者“实践—研究”平台,建立基于绩效的教师培训者考核评价机制;三是建立综合性教师教育平台。建立融课程管理、需求诊断、专业评估等为一体的综合性教师教育平台,提高教师专业学习的便捷性、针对性和有效性;四是完善教研修一体的教师专业发展机制。以“行动教育”为范式,健全教研修一体化运作模式,逐步构建教学实践、教学研究和专业提升的良性循环机制;五是实施教师专业发展学校建设计划。健全教师专业发展学校申报评估、任务规划、调研年检等机制,强化学校功能,使其成为教师专业发展的摇篮。

第三,做高度。一是实施学科领军人才专项计划。通过双导师制、项目研究、跟岗学习等方式,对近20名后备人才进行精细化培养,促其个性化成长,成为有特长、有特色、有特质的人才,引领作用显著,使之在全区乃至全市具有一定的知名度和影响力;二是建立第三轮特级教师工作室。继续探索创新个性化、针对性的优

秀教育人才培养机制,培养一批师德高尚、功底扎实、能力突出、特色鲜明、区域贡献力较大的有市级影响力的优秀教育人才;三是实施骨干教师队伍发展计划。通过项目引领、任务驱动、团队研究,助推骨干教师队伍发展,打造优秀学科教师团队;四是开展“讲台上的名师”系列展示活动,引导全区名优教师立足讲台展示教学风格和学术思想,增进与区域外名优教师的学术交流,提升其在课改领域特别是教学改革中的话语权和知名度。

第四,建机制。一是完善分级分类分层分科培训体系。包括重构分级分类分层分科教师全员培训体系,健全分类培养分层培训教师专业发展平台等;二是建立教师自主选学研修机制。包括构建具有时代特征的泛在学习环境,为教师提供个性化学习服务;创设互动交流、个性化学习空间,为每一个教师提供精准的专业发展服务;三是完善教师考核评价机制。完善重师德、重能力、重业绩、重贡献的教师考核评价标准;探索实行学校、学生、教师等多方参与的评价办法,建立更加科学规范的教师考核评价机制;四是建立基于大数据的教师专业发展管理平台。基于大数据分析教师培训行为和专业能力提升轨迹,为教师专业发展方向提供有效的数据支持依据等。

(作者单位系上海市青浦区教师进修学院)