



以唤醒代替管控,用成长重构惩戒

“90后新秀班主任的教育哲学”系列报道(十一)

□夏伊娜



本期访谈聚焦两位“90后”新秀班主任的教育实践,揭示了新时代班级管理的创新路径。谢晓琦老师通过分层惩戒机制与“打赌式”奖励,在规则与关怀间寻找平衡;郑琳老师则大胆摒弃量化积分制,以赋能式惩戒推动学生从问题制造者转变为解决方案提供者。

教育的本质不是控制而是唤醒,有效的管理需以真心为底色,让惩戒成为成长的桥梁,让奖励化为内在驱动力,这些探索为当下教育变革提供了生动注脚。



新区教育:处理学生违纪违规时,您通常如何平衡惩戒与教育?
您设计过哪些打破常规的奖励机制?

以惩戒显温度,用奖励育真心



舟山市新秀班主任
舟山第一初级中学 谢晓琦

学生步入初中阶段后,个体差异性愈发凸显。如何在规范学生行为的同时,持续呵护他们的成长动力,成为每位班主任必须深入探索的课题。教育的本质在于唤醒与引导,无论是惩戒还是奖励,都应当围绕这一核心展开,使每一项措施都成为推动学生成长的助力。

惩戒有度:在规则与尊重之间寻求平衡

在处理学生违纪行为时,必须明确:惩戒仅是手段,教育才是目的。关键在于把握惩戒的“度”——过轻难以让学生正视错误,过重则可能伤害自尊、引发抵触。为此,我建立了分层施策的处理机制。

对于首次犯错的学生,我更倾向于“无声的提醒”。

青春期的孩子自尊心强,直白的批评可能让他们陷入尴尬。多数情况下只需一个眼神、一句提醒,就能让学生在无压力的氛围中自我觉察、主动改正,既维护了学生的尊严,也明确了规则界限。

当然班级里也有屡屡犯错的学生,在他们不当行为的背后往往是是非观模糊、规则意识淡薄,故而“明是非、长记性”远比单纯惩罚更重要。对这样的学生,重在引导其树立正确的是非观。我会让他们梳理犯错的前因后果、参与班级义务劳动等方式,让他们在为集体服务的过程中体会责任与担当。

若遇到较为严重的违纪行为,我会邀请家长共同参与教育过程,构建家校协同教育模式。当然

这种沟通并不是所谓的“批评告状”,而是以“分析问题—解决问题—展望未来”为脉络,客观梳理情况,共同寻找根源,携手制定改进方案。

无论是哪类学生犯了哪类错误,在沟通过程中我都会向学生表达老师对他的期望,这也正契合了罗森塔尔效应,让学生能够感受到老师的关心与期待从未改变,让他们在正视错误的同时,也能看见自身的价值。

奖励有方:以真诚激励唤醒成长动力

初中生仍保有强烈的感性需求,班级管理中也需通过多元奖励机制激发其内在动力。

1.与学生就学习成绩“打赌”,赌注往往是一顿饭。我们会约定好学习目标,过程中我也会关注他们的付出与进步。其实无论最终是否达成目标,只要在这个过程中展现出坚持、自律等表现,我都会主动兑现“饭局”承诺。这种平等互动的方式往往能拉近师生关系。

2.结合学校全员家访制度,我也把家访当做奖励。对于学习态度转变大、成绩进步显著的学生,我会主动上门家访,向家长当面夸赞孩子的成长与蜕变。这份意外的肯定,不仅让学生收获满满的成就感,也能让家长感受到老师对孩子的关注与重视,促使家校共育的合力更加有力。

3.初中生依然渴望被看见、被认可,所以我很关心班里学生的近况。看似随意的问候,可以让学生一天都元气满满;生日时一句简单的“生日快乐”,会迅速俘获学生的心。这些低成本、高温度的举动,往往能带来意想不到的效果。当他们感受到这份来自老师的真诚关怀,课堂状态会明显提升,这份归属感与认同感,会成为他们前行路上最坚实的支撑。

班级管理没有固定公式,唯有以真心为底色,以智慧为指引,将教育的温度融入管理的每个细节,让惩戒带着教育的温度,让奖励充满真诚的力量,才能实现规范与成长的双重目标,真正践行“唤醒与引导”的教育本质。

从“行为交易”到“赋能成长”

处理学生违纪违规时的惩戒,目的不是为了让学生“付出代价”,而是为了帮助他们“重建秩序”,包括内心的秩序与集体的秩序,班主任要不断探寻一种超越简单赏罚的教育智慧。

告别“积分兑换制度”

“作业未做扣3分”“上课积极举手加1分”“不做值日扣2分”……教室中公告栏密密麻麻的加分减分,如同一行行代码,驱动着班级的管理和运行。但我还是在班级“平稳”运行了大半个学期后,撕掉了自己精心设计、全班共同修改、班委贯彻执行的“班级积分制度”。

我曾是积分管理的忠实粉丝,无比相信量化的作用。但当这些惩罚与教育以这种方式被清楚标注在表格上时,在我眼里宛如一场“行为交易”。不可否认,这种“积分兑换制度”在班集体建立初期还是有效的,但时间一长就不太可行了。学生的真实行为被这些数字遮住,看不真切。所以我的带班实验,便从“告别积分兑换”开始。

惩戒的“赋能式”转向

起因是校园篮球赛的惨败,两名队员在教室里互相推搡争吵。值日班长拿着记录本冲过去劝架,并大声说要扣分,两个孩子却丝毫不在意。当我得到消息冲进教室时,听到了一句“扣去吧!爱扣多少扣多少”。

我将打架的两个男生带到空无一人的篮球场,引导他们进行“非暴力沟通”式的复盘。规则是:不说“他错了”“他……”,只说“我……”“我希望……”。在此过程中,一个孩子说出了作为替补的焦虑和渴望被认可的心情,另一个道出了求胜心切背后的集体荣誉感。

因为双方的行为都对班级氛围造成了破坏,因此,他们需要合作设计并带领全班完成一个能提升班级凝聚力的团队游戏。这个过程中,他们也从吵架的“对手”变成了“合伙人”。这次惩戒,也成了团队关系的新起点。



舟山市新秀班主任
普陀二中教育集团武岭校区 郑琳

惩戒的“成长式”升级

另一场午餐风波,是几个男生多次在食堂抢对方的菜,不仅影响其他同学就餐,还将汤汁洒落桌上、地上。如果按照传统的惩戒是扣分、罚值日,但这种单向的惩戒措施是不够的。我让他们采访周边受影响的同学,了解他们的真实感受和想法。他们影响了公共环境,就需要为这个环境提供额外的服务。我给他们的“奖励”任务是:担任为期两周的“食堂监督员”,监督就餐排队秩序、提醒午餐卫生、为班级同学打汤盛饭,还需研究并提出一条建议——针对食堂类似问题的解决方案。他们从问题的制造者,变成了解决方案的提供者,获得了前所未有的成就感。

惩戒与教育并非天平的两端,而是同一枚硬币的两面。教育的惩戒,必须是“建设性”的,它就像一座桥,不是要把学生放逐到对岸孤立无援,而是要引导他们从错误的此岸,稳步走向成长的彼岸。任何惩戒的执行,都遵循清晰的“成长性惩戒”流程,让学生明确知道“为什么”“做什么”以及“为了什么”。

优秀的班级不是没有问题的班级,而是能够解决问题的班级。我的年轻曾被视为短板,渐渐也成为优势——因为我更能理解学生的世界,更愿意打破常规。这条路,是从外在控制走向内在唤醒的路。作为探索者,我深信,唯有如此,我们培养出的学生,才能在未来的人生路上,无论有无外界的嘉奖与监督,都能自带光芒,步履不停。