

当初为宝贝上学而创设幼儿园,作为爸爸为儿子成长的匠心之作,童林堡从不缺少阳刚的基因。目前,家长感知的是入园难,背后不知将优秀的男教师留在幼儿园也不易。很多人知道,家庭中掌勺的多为女性,饭店里掌勺的是男生;很多人不知,大厨回到家,基本不进厨。这即是社会现象,又是自我认同。让厨师回家下厨房,如同让男生做幼师,需要专业成长,更需要人文修炼,你愿意做一名导师级的引领者吗?



刘合平在剑桥大学教育学院学习



童林堡幼儿园的高尔夫练习场

童林伯伯与他的男教师团队

——专访童林堡幼儿园创办人刘合平

本报记者 徐洁

男教师引领着孩子灵性的成长

1月19日上午,冬日暖阳晒着童林堡城堡式的“庄园”,园子里的苹果树、葡萄树吮吸着难得的日光,孩子们一如既往地往园子里攀爬、游戏。身着大红色运动装的老师与孩子一块游戏,尽情而投入。游戏场上,常有男老师带着孩子们跑过,让人感受到这所幼儿园的与众不同。

城堡式建筑是童林堡幼儿园外观上的名片,但真正走进进去的人会发现,园子里实在别有洞天。园子紧凑地分布着果园、竹林、种植区、游戏区,有动有静,攀爬桶、恐高桥等游戏设施就不必说了,每年夏天,老师们会把塑胶操场打扫干净,灌上水,孩子们就尽情地在其中扑腾。明年开春,一面水泥斜坡也将铺上草皮,被改造成滑草游戏区。

“如此丰富的户外活动特别需要男老师”,奥龙园Wendy园长说,在户外活动中,女老师可能怕晒黑、怕出汗,男老师陪孩子在户外玩起来更尽兴,在户外游戏时对孩子的体验度、引领度更强,此外,他们在游戏教学中的反应

也更快、更灵活、肢体动作更舒展,孩子放的更开。遇到有挑战性的游戏时,孩子们会说:“我不会,太难了”,女老师通常蹲下来跟孩子讲道理,而男老师可能会直接说:“走,咱们一起出去玩”,孩子一下子就走出来了。这些性别差异是与生俱来的,很难逾越。童林堡园长刘合平说,在教学上,尤其是户外教学、游戏教学、情绪化解方面,男老师比女老师适合;在教研上,女教师基本功扎实、男教师的创新性灵活,老师们一起教学研很透彻,也很活泼。

童林堡幼儿园三个园区有16名男老师,男女教师比例1:9,估计是全国拥有男教师比例最高的幼儿园了吧。洪楼园春春老师说,幼儿园如果只有一个男老师,自身很难有归属感,男老师形成一个氛围很重要。刘合平告诉笔者,在国外,幼儿园的男教师比例也不过3%左右,也是呈现不均衡的状况。英国剑桥大学附属幼儿园,每个班一名男教师;而更多的英国幼儿园,也是没有男教师。

如何解决“进不来、留不住”的问题?

武连港老师毕业于省内某高校教育学专业,在家中,他是一位一岁半孩子的爸爸。当时整个专业283名同学,现在做幼儿教师的只有他一人。来童林堡之前,他在原来的幼儿园也渐渐走向教学管理的岗位,因为找不到感觉也换过职业,“没想到来童林堡应聘只给个配班岗位”。不甘心还报着试试看的心情,参加完“入职培训”后,“我决定就呆在童林堡了,一来喜欢孩子,二来孩子喜欢我,关键是我们的主班姜双老师真的太优秀了”。武老师说,在童林堡工作的这段日子,他感受到了前所未有的自由、充实与被尊重,同时,收入也可以支撑他的家庭生活。

在童林堡,我们见到了几位妈妈老师。聊起选择到童林堡的想法,一笑就露出酒窝的韩娇老师说,“这儿好玩呀,我们每天都像个孩子很快乐”;跟洪楼园大班的顾珊珊老师聊天,她在公办园工作多年,谈到来童林堡的

感受,她说这里的氛围非常适合孩子,而且有个山师研究生毕业的大男孩给我当配班,我当然开心啦。获得济南市十佳幼儿教师的中班配班李丹说,“童林堡的教育理念打动了我”,作为研究生毕业的她,做过两年主班后,为了塑造更优秀的男教师,甘当配班。槐荫园Color园长说,童林堡尊重教师,感召了一批优秀的女教师,让优秀的人成就优秀的人,在这个机制下每位老师都很有成就感,男老师也更容易脱颖而出。这或许是童林堡的用人之道吧,独特而不好模仿。

当前,学幼师的男教师本身就少,离职率比女老师还高。如何解决男幼师“进不来、留不住、舒展不开”的问题?刘合平稍加思索,就给出了教科书式的答案。

刘合平说,因为社会认同度低,男生选择当幼师的少;成为幼师后,如果他只是做了女老师做的工作,当位“男阿姨”,那么他的成就感

“如果一个家庭中,爸爸不得不干事创业、早出晚归,对孩子陪伴不够,而学校也缺少男老师,那么孩子成长的舒展度是很不够的,孩子可能就不那么勇敢、自信。”刘合平说,子不教,父之过,家庭教育分工中,妈妈给了孩子生命必需的呵护和爱,发挥着陪伴的作用;而爸爸作为引领者,守护着孩子成长的灵性。而爸爸的普遍缺位、男教师的基本缺失,又很真切!创设童林堡之初,刘合平就意识到,一定要有男教师。因为与海内外的专家多次论证下来,根据孩子天性确立的“让孩子自由而全面的成长”童林堡理念,以及从心理到身体的四大教学特色,“心灵成长式、障碍体验营、语言潜入式、艺术浸入式”,几乎都需要男教师!

接下来,如何招到男教师,如何留住男教师,如何用好男教师,就成了刘合平的研究课题。他的总结,概括为一句话,就是“要想留住男教师,女教师首先必须非常的优秀!”

自然就低。刘合平说,专业的成就感、收入的获得感、心理的归属感,是男教师耐得住的基本要素;园所的文化、家长的认同、孩子的喜欢,这三个互动模式是男教师舒展与否的关键。用孩子才能培养出有用的孩子,用老师才能培养出有用的老师。在师资管理上,童林堡把男教师放到中班,4到5岁的幼儿“爱讲条件、迟懒散”,男老师善引领、Hold住;在师资搭配上,将男老师做主班,同时让有经验的女教师搭档作配班。主班老师收入高,这样,既保证收入的获得感,又能有专业的成就感。

卓文博,一位1993年生的阳光大男孩,大学毕业后就成了童林堡的老师,现在他是童林堡奥龙园中班的四个男主班老师之一。他说,每个孩子都是不一样的,与不同的孩子打交道很有趣,更有学不完的东西等待着他;他说,这些姐姐们专业素养高,总结能力强,很多教研

小组园务让我们当组长,不敢懈怠!我们伯伯(童林伯伯)很重视我们的发展,园子里有以我们名字命名的教案和区角”;“我的家人很尊重我的职业,他们看到

了我三年以来的成长,对我在济南的发展很放心。”谈到园董,他们都亲切地称为“伯伯”,说童林伯伯是大家的人生导师,给大家很多家兄般的温暖。

培养团队和教育孩子,“专业地用心!”

男老师要大胆地用,大胆不意味冒险,前提是监督和培养要到位。”刘合平说,在创设童林堡之初,他就调研、论证过男教师的“尴尬”,比较过男女教师细心、爱心、责任心的差别,分析过“从顾虑到喜欢、从喜欢到需要、从专业到成长、从国内到国外”的路程。所以,①在幼儿园一日常规和禁忌上,有明确的管理制度和时空机制来解决尤其是女宝宝妈妈们的顾虑,比如午休、如厕的细格化。②在幼儿园的教学和活动中,打破常规幼儿园把男教师当特色课老师走班式的教学模式,在教师搭配组合上多下功夫。③在教师的成长和锻炼上,给男教师充足的学习培训机会,安排他们做有挑战性的工作,激发内生动力和教学潜力。刘合平说,作为引领者,与老师一起成长,一是“固本创新”,二是“系统的专业”,三是“读心、用心和专心!”为此,男教师经受了更多的磨课、评课、推门听课和心灵成长。

快过年了,童林之家家里,刘合平手持一沓表格不时勾勾画画,正与园务团队商讨每位老师的年终奖。班级出勤数、老师出勤率,教学评议分、保育考评度,……,复杂的权值、简单的算法,老师一算就明白自己能拿多少,不比较、不计较,心里敞亮!年终奖以什么标准来发,评量哪些指标,在刘合平看来,这不仅关乎老师的付出和认同,更关乎幼儿园的发展导向。难怪是别人的创业导师和行为心理的研究者,把人性和社会研究明白了,管理就顺势而为了。

买房是年轻人最主要的经

济压力,据了解,目前,济南市幼师月收入在3000元左右,对女老师来说勉强可以接受,但对男老师来讲真不够。因为社会赋予男人的角色是“家庭财务的主要来源”。扣除五险一金,年收入低于6万元,对男老师来说,很难找到获得感;如果收入没有媳妇高,很难不考虑换工作!童林堡给男老师一项特殊的福利,男老师买房,幼儿园无息借款十万元。刘合平说,安居才能乐业,让老师们感受到关怀,住的舒服、吃的满意、学的积极、教的开心,“让孩子和我们都成为最好的自己,是童林堡的教育目标!”

收入是人的基本需求,远非终极需求。与培养孩子“兴趣浓、动力足”道理一样,童林堡让每位老师得以舒展,真正获得心灵成长和专业成就,在幼儿教育的领域走得更稳、更远。现在,刘合平兼着几所高校的校外导师,很多“90后”大学期间多次听他的讲座,毕业时自然非常愿意来童林堡,“跟着童林伯伯工作,能学很多东西”。刘合平说,人培养不出来,一个机构发展就没有后劲。作为一名生于72年的过来人,刘合平亦师亦友,理解老师们每个年龄段的困顿,每个季度除考核外,还用不记名纸条的沙龙形式,解惑答疑,帮助老师们理顺成长中的困惑,并以自己的资源和阅历,施以援手,让老师有更多的精力专心教育孩子。

童林伯伯说,做温润的教育,首先得温暖老师。合上采访笔记,我想说,冬天里,在一座温暖的城堡遇见你们,真美;宝贝上幼儿园,能遇上童林堡,真好!



童林堡奥龙园中班四位主班教师