

锻造好老师 成就好学校

本报记者 夏应霞

“让好老师不断涌现。教师资源配置要‘更均衡’,教师职业发展要‘更通畅’,教师考核评价要‘破五唯’……要重投入、清负担、立尊严、强宣传,提高教师政治地位、社会地位、职业地位。”这是教育部部长陈宝生在2020年全国教师发展大会上提出的要求。作为办学主体的学校,如何在教师管理和发展上做到“更均衡”“更通畅”“破五唯”?德阳市衡山路学校进行了值得借鉴的探索——



青年教师王莹莹用“四驱自主”模式上课(图片由学校提供)

“刚刚播放的是我和我女儿的照片。我不仅是一名道德与法治课的老师。在家里,我是一名四岁小朋友的妈妈,更是一对60多岁老人的女儿……我也一直在寻找着家人间爱的幸福密码,同学们你找到了这个幸福密码了吗?”站在讲台上侃侃而谈的是衡山路学校教师何锦,她用几句充满亲和力的话迅速吸引学生走入《爱在家人间》一课中。2020年12月8—11日,在德阳市经开区首届青年教师优质课大赛上,何锦获得了文综组一等奖,更可喜的是,衡山路学校共有12名青年教师在赛课中斩获奖项。

德阳市衡山路学校是一所九年一贯制义务教育学校,其前身是省建四公司和二重厂的子弟校,两所学校历史悠久,具有深厚的历史积淀。随着改革深入,合并后的学校经历了管理体制和运行机制的转变和调整,逐渐找到了“发展教师就是发展学校”的新路。

“校长的第一使命就是教师的专业发展。”刚参加完教育部校长培训班归来的校长冷胜火说:“要让经验丰富的老教师‘有想头’,骨干的中年教师有‘有干头’,学历高、有冲劲的年轻教师‘有奔头’,把这三股力量拧成一股绳,学校发展就有‘劲头’!”

● 青年教师“有奔头”

衡山路学校有着“中老年教师偏多,创新能力弱,干部断层”等老校面临的普遍问题。“干部不动,教师就没劲。”冷胜火说,在中青年教师中发现干部,使原来平均年龄45岁的干部队伍变为老中青各年龄层都有,做到“传帮带”的持续性。

教科室副主任何锦、办公室副主任叶帆就是青年教师中的佼佼者。叶帆是去年刚提拔的“90后”干部。2020年以来,两人带领教科室的老师们提出了“四驱自主”教学模式。何锦说,“四驱自主”指课堂分为情景驱动、问题驱动、合作驱动、图式驱动四个环节,实现学生的自主学习、自我管理、自我成长。她获奖的《爱在家人间》一课就是按照四个环节构成,教师们根据情况选择四个环节运用,可从基本式到变式,其目的是让学生在课堂上真正成为主人。

目前,衡山路学校具有研究生学历的教师已有10人。其中,王莹莹是2019年才从上海师范大学古典文献专业毕业的硕士研究生,教学基本功扎实,具有较强的科研能力。一到学校,她就被安排担任初中班主任,并作为学校教育文化体系、现代学校制度体系、学校课程体系、学校高效教学体系和学校公民教育体系“五大体系建设”的主要研究成员。

“‘四驱自主’课堂模式由青年教师提出的,下一步要大面积推开。以自主学习为主体,改变教师行为方式,改变课堂的传统结构,让学生会听、会写、会思考、会质疑。”冷胜火说,现在看来效果初步显现,课堂生态形成了,学生学习热情饱满。

● 中年教师“有干头”

衡山路学校的一个特色是“武术”,不得不提40岁的刘云山——德阳市骨干教师、中国武术六段、省市级优秀教练员,也是学校的体育教研组组长。去年10月,刘云山带领的衡山路学校武术队以团体总分206分获得第三届四川省学生武术套路锦标赛小学组团体总分一等奖。

在学校转型之初,这位科班出身的武术教练也有彷徨期,不知道方向在何方。冷胜火找出广东花都一学校“花式跳绳”获得国际大奖的视频,鼓励刘云山坚持武术训练,把武术特色做起来。“这几年来,我们从无到有,从哭到笑,从无到有有名。每一次成功都用时间和汗水见证。”刘云山说,开始训练时没有学生,一个一个地到班上动员,寻求家长的支持,学校想方设法解决武术器材、场地、比赛服装问题。

学校搭台,鼓劲点燃了刘云山的激情。由他牵头研究的市级课题《武

术在小学体育活动中的作用研究》2019年获得了德阳市政府成果三等奖。2020年9月,他在德阳市优质课比赛中获一等奖。他带领教研室老师编写了《武术基本功》和《学校武术操》两校本课本。近五年,他有6篇论文在国家级、省市级刊物上发表。

学校由于武术教学特色明显,已获得了德阳市唯一一段前级考试点的资格。“我们让更多的孩子感受武术的魅力,因为武术融体育、德育、美育于一体,让孩子在强身健体的同时,有良好的道德品行和审美意识。”冷胜火说。

● 老教师“有想头”

衡山路学校118名专任教师中,46岁到55岁教师42人,56岁以上的教师15人,老教师几乎占了半壁江山。发挥老教师积极性,激活这一半人的工作激情,将极大地提振学校办学质量和形象。

“在职称评定和科室考核上,适度向老教师倾斜。”冷胜火说,学校组织教代会,对涉及教师切身利益的“小等级晋升”,老教师只要符合晋升基本条件,提出书面申请并通过民主测评,即可跳过所有程序,优先获得晋升。

这些政策让老教师“有想头”。快退休的李光莹老师主动提出在教学一个班语文的同时,担任学校的安全管理员,还组织文学社的学生积极投稿。

音乐教师邱艳,从1991年至今,从教已有29年。2018年,在德阳市中学音乐教研员骆婧的鼓励下,邱艳在学校组织开展了戏曲班。为了搞好戏曲课程,学校派她外出培训学习戏曲知识,并外聘专业教师俞兰来校授课。

两年来,邱艳不放过任何一次学习机会,参与培训达10余次。她成了资深“戏迷”,反复跟着老师们一起学习动作及唱腔。在德阳市举行的“唱家乡的歌”微课比赛中,她大胆尝试上了一节川剧课,获得了二等奖。

在邱艳的努力下,学校的戏曲班办得如火如荼。戏曲班的孩子们慢慢爱上了戏曲,先后排练了京剧《卖水》《都有一颗红亮的心》《梨花颂》《智取威虎山》等经典唱段。编排的川剧节目《戏苑蓓蕾》还参加了四川省第五届中小学生川剧传习入围的评选,戏曲社团成为该校素质教育成果的一张精彩的名片。

邱艳说:“感谢教师这份职业,感谢音乐的魅力,搭建了孩子梦想的舞台。我将一如既往地坚持,平凡而快乐。”

师培改革“三重奏” 助力教育“鼎兴路”

汪桂琼

近年来,四川省中小学教师培训培养力度不断加大,成效明显。但与此同时,教师培训缺乏顶层设计,出现了培训体系不健全、机制不完善、经费投入不充足、培训针对性和实效性差的痛点。2019年,针对四川省183个区县教师培训调研数据显示:各区县教师培训面临最大的困境依次为:经费投入不足、培训者队伍不专业、培训实效性不高、培训机构建设急需提升。新时期,如何推进教师培训转型,解决教师专业发展难题,这是构筑四川教育“鼎兴之路”必须解决和思考的问题。

一、重塑培训理念,满足需求与引领发展并重

培训是一门专业,其本质是受训者通过习得知识、技能、理念等促进工作态度、知识技能与观念等的改变,以缩小其专业现状与专业目标的距离,满足受训者自我需求,实现自我发展。新时代背景下,树立基于教师问题解决,变“要我学”为“我要学”是培训提质的根本。

调动内驱。培训成效取决于参训者态度,参训态度需要内外因素驱动。制定完善《中小学教师培训学分管理办法》,将学分管理信息化,以技术平台真实核定每个中小学在职教师5年不低于360学时的培训任务与职称评定、职务晋升、评优评先、绩效考核等结合,并将参训者培训态度、成效纳入岗位业绩考核,将培训与教师职业情怀融合,促进教师从“要我

学”到“我要学”的转变。一是解决问题。培训其直接目的是助力教师工作中实际问题的破解,让参训者通过培训能够找到解决问题的“钥匙”,真正对教师教育教学有所帮助。因此,培训的前提是寻找到问题清单,针对参训者的问题清单设置课程,组织能基于问题解决的培训资源。二是标准导向。对照教育部陆续发布的各学科《教师培训课程指导标准》,各学科《教师教学能力标准》,分层制定培训目标,变“培训激励”为“返岗行动”,强化学以致用。

二、重建培训支撑,构建教师培训新体系

结合我省实际,急需加强各级培训的经费投入、机构建设、专业人员配置,形成人财物“三足鼎立”的培训体系。

一是建五级培训体系。纵向强化国家、省、市、县、校五级教师培训机构分层建设,横向重视教育行政部门、师范院校、教研机构、优质中小学、现代远程教育等“五位”协同,纵横结合,研训一体,准确定位“国培作示范,省培打样板,市培凸重点,县培覆盖全员,校培实研修”的培训职能,强健培训机构支撑。二是育“三支”培

训团队。专业的事业需要专业的人才队伍保障。培养一支懂政策会管理,能研训方案,会组织实施的培训管理者团队,才能确保培训专业化推进;完善各级专家培训库,培育一支省、市、县集“教学力、教研力、培训力”等一体的培训专家团队,以满足不同层次教师培训需求;培育一支专业性强,综合能力高,懂业务、会督导、能监测的培训质量评估团队,确保培训质量。

三是明培训经费保障。各级政府要将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障,优先保障各级教师发展机构和教师专业发展建设,市、县级财政要按照师均经费比例安排专项培训经费,中小学(含幼儿园、中职等学校)要按照不低于公用经费预算总额的5%安排教师培训经费,确保培训经费充足。

三、重构培训模式,强化“四式”促专业成长

面临教育改革的深化和新技术所带来的社会变革,教师对培训不再是传统意义上的“被动接受”或“照单全收”,而是普遍性地呈现出对培训内容和方式变革的强烈需求。

一是项目设置阶梯式。遵循教师专业成长规律,统整教师职业生涯的各个学习环节,系统规划各级各类教师从入职、上岗、熟练、骨干、名师名家各个阶段的培训与学习内容,分层分类设置周期阶梯式成长培训项目,搭建教师人才队伍“金字塔”结

构。二是培训课程超市式。课程是决定培训质量的关键因素。按照分层分类、虚实结合、必修必修、专业通识、跨学科、跨领域等进行网络优质培训课程资源及平台建设,打造网络培训课程超市,建立教师自主选择课程、时间、途径等机会,满足教师个性化需求。三是线上线下混合式。各级教研机构运用教育+互联网,组织教师创新网络研修方式,通过在线课堂、在线论坛、在线案例等形式常态化开展在线学习,将教师线上学习与线下跟岗研修、返岗实践、送教下乡等研训形式有机结合,大大促进了教师培训的减负提质。四是任务驱动参与式。教师是培训主体,将问题前置,让教师带着任务参训,结合工作实践完成任务,在实践中探索与反思中引发新的问题,带着新问题再进入新一层级的培训提升。以省名师名校长工作室的研修为例,以“育一支队伍、研一个课题、上一批优课、产一批成果”等为任务驱动,传承发扬师徒带徒制的人才培育方式。

教师是教育发展的最大变量,让培训成为解决问题的钥匙,成为助推教师专业发展和学生成长的梯子,是培训最大的价值取向。让我们加强教师培训实践和研究,深入推进教师培训转型改革“三重奏”,为建设教育强省作出应有的贡献。

(作者系四川省教育科学研究院教师发展研究所所长)

教师应在课改中完成“精神转身”

许大成

课改先改人。在课程改革中,我们教师较多关注教学手段的现代化,而较少关注自身的精神现代化,导致自己的精神成长滞后于课改要求。

美国社会学家英格尔斯在《走向现代化》中指出:“人的现代化并不是现代化过程结束后的副产品,而是实施现代化制度的先决条件。”从这个意义上看,现代化不仅是制度层面的转换,更是人的精神现象和心理状态的深刻变革。“人的现代化”理论令人耳目一新。新课改作为当前最典型意义的教育“现代化事件”,要在课堂教学中落地生根、开花结果,离不开教师的精神现代化。那么,教师如何在课改中走向现代化?

首先,积极参与,拥有成长心态。积极参与是一种健康心态和情绪,它能激发人探索和创造,应对未来挑战,为实现新目标而努力奋斗。因此,乐于改革,积极参与不仅是一个心理指标,也是一个专业指标。一位荣获全省高中青年教师基本功大赛一等奖的老师在发表获奖感言时说:“一等奖的背后,是我对核心素养培育的认同和热爱,是心中涌动的探索学科教学未知世界的好奇与激情,是数不清的实践积累、阅读感悟和反思总结,是不断开放自我、展现自我和完善自我的成长姿态。”由此可见,要成为一名现代教师,需要自觉拥有成长心态,与时俱进,积极参与,不抱怨、不退缩、不畏怯,全身心地投入到学科教学改革中;要建设性地回应新课程改革,积极采取措施,提升自己的教学理念,改进自己的教学行动。

其次,克服恐惧,增强自我效能感。具有高效能感的教师更渴望体现个人成就,更愿意在教学中积极参与教学改革。作为现代教师,要克服教学恐惧,树立教学自信,挖掘教学潜能,不断增强教学效能感。在一次教改实验课展示活动中,一位青年教师发现自己与一位特级教师同台上课,他感到巨大的压力,陷入借班上课的“学生恐惧”、同台竞技的“专家恐惧”以及教学实验的“改革恐惧”中。他及时调适自我,让自己平静下来,在教学设计中结合自己过去的教改心得,借鉴本校优秀教师的成功做法,以核心素养为指导,创新设计生活化情境,把“知识线”转化为“素养线”,受到了学生和同行的称赞,他自己也在展示中增强了教学自信。

最后,理解课标,创新个人实践。有什么样的课程理解,就会有什么样的教学追求。笔者在研读新修订的课程标准时,十分认同“活动型学科课程”的理念,并受到我国古代优秀教育理论“讲之功有限,习之功无已”思想的启发,提出了“习本教学”的主张,认为核心素养不是教师“讲”出来的,而是学生在丰富多彩的学习活动中形成的,因此,教学改革必须放大“习之功”,让学生在“习”中“学”。因此,要成为一名现代教师,既需要在深度学习理解课程标准,又要在课程标准的框架中融入自己的生命感悟,形成个人的课程理解。与此同时,自觉贯彻理论与实践相结合的原则,通过理论学习和实践反思,增强重建和优化教学行为的力量,从而把自身成长转化为不断超越自我的实践创新过程。

综上所述,教师由“传统”化为“现代”的过程,是一个“精神转身”的过程。它是一种“告别”,告别落后的教育价值观,告别因循守旧、被动恐惧的教育惯习和人格状态;它更是一种“朝向”,朝向的是蓬勃丰盈的精神成长,是听从核心素养培育的使命召唤,是专业生命的双重与升华,是自觉而又自信地行走在专业成长的道路上。

(作者系江苏省特级教师、正高级教师)