

「课程建设」

讲座作为课程资源的三个维度

■ 江苏联合职业技术学院 吴维焯

讲座是学校课程体系的一部分,是丰富学生知识体系、拓宽学生视野的重要途径,因而很多学校每学期会开设不同讲座。学生们听讲座的过程,是一个不同于课堂的学习过程。学生在身心放松的状态下,汲取课堂教学之外的思想及信息,把自己的思维方式从教材学习中转换出来,还能从不同讲座者身上感受不同的人格魅力。相较于普通课堂,讲座具有独特的课程价值。

学校如何把讲座做好?如果仅将讲座看成一次活动,讲完就结束,不同场次的讲座之间大多不会有横向的关联及纵向的拓展,这样的办讲座理念,或许能有一场或几场引发学生关注,却不一定能让讲座成为系统的校本课程,也不一定能让讲座成为学校课程体系的一部分。所以,笔者认为,学校应从三个维度下功夫。

维度一:校外名师讲座,让师生接触到更广阔的世界

大学教育中,邀请著名教授、专家到校进行学术交流或讲座很常见。随着办学水平和质量的提高,请外校的知名教师、学者前来传经送宝,也成为不少中小学校的做法。学校能够邀请到知名的、有影响力的校外名师,也是学校品牌影响力的体现。这些名教师针对不

同的需求,讲授较为前沿的讲座内容,不仅能给学生共鸣的“干货”,还以灵活的方式与学生互动。讲座结束后,有些名教师和当地学生建立联系,学生们常常以这些名教师为“偶像”,而点燃成长之火。

人都有自己的思维方式及性格特征,不同的人有不同的认知方式及看问题的角度。为了让学生接触多元的文化及思维,学校邀请校外名教师前来做讲座很有必要。学校不能仅将一场讲座看成一项独立的活动,而应将其纳入课程建设,并考虑以下三方面因素:一是学校的学期工作计划,二是学校的课程改革需要,三是学生的需求。

邀请校外名师要根据学校的教育实际按需邀请,还应充分听取教师及学生的意见。讲座结束后,学校要关注讲座的后续效应。如果某场讲座引发了强烈共鸣,应联系讲座教师来进一步交流,帮助学生将此话题向纵深拓展。

维度二:校内教师讲座,为教师个性成长提供“赛道”

从某种程度上说,教师也是课程资源。每所学校都有深受学生喜欢的教师,这些教师往往有独特的魅力或某个专长。但是,教师任教的班级有限,单单通过学科教学较难将他

们独特的魅力辐射给大多数学生。

哪些教师应该向全校学生开讲座呢?一是学校的品牌教师,这些教师因卓越的教学业绩受到关注或表彰,在教学比赛中获得大奖等,让他们与全校学生互动、交流,充分发挥名师的品牌效应,也能让学生更多地了解自己学校的教师。二是有特别兴趣爱好的教师,比如爱好科技、爱动手的教师,他们用自制教具启迪学生的思维,不仅自己做教具,还让学生动手做学具,这样的教师给学生开讲座,既有助于启迪学生的思维,也有助于教师的专业成长。三是在某方面有突出成就的教师,例如,某教师有较高的文学创作能力、发表了优秀文学作品,这样具有文学气质的教师也应成为主讲者,给有兴趣的学生指引一条别样的成长之路。

维度三:学生讲座,通过“输出”倒逼学生“输入”

费曼学习法提出“以教促学”,即学习者尝试将复杂的概念或知识以简单明了的语言表达出来,他需要深入理解和转述所学知识,这一过程不仅帮助学习者消化和巩固知识,还能检验学习成果并发现不足之处。按照这一理论,让学生成为“讲座者”将进一步激发他的学习兴趣和热情,也能带动同伴的进取

心。所以,要挖掘讲座这一课程资源,表现优秀或某方面能力突出的学生也应受到关注。

学生讲座,既能通过“讲”向同学们分享经验,还能通过同学之间榜样的力量产生很好的示范作用,这样的讲座学生们一定喜欢。什么样的学生可以开讲座呢?例如,有的学生习惯好、学习效率高,让这样的学生给同学们开一场学习方法的讲座,学生们一定爱听。有的学生有某方面的特长,并具备较好的时间管理能力,做到学习及发展特长两不误,是很多同学羡慕的对象,如果让该学生跟同学们谈谈自己的做法,其效果要比老师的说教好得多。再如,有的学生在大型运动会上获得好成绩,该学生一定是体育爱好者眼中的明星,让学生开一场该运动项目如何训练及比赛的讲座,一定会收获叫好声。

主题鲜明与教育目的明确的讲座,具有突出的课程属性。学校要用好讲座这一课程资源,管理者要站在大教育观的视角,用系统思维看待讲座的育人价值,将其纳入学校的课程体系。在什么时间段开什么讲座?由谁开讲座?如何对讲座后的教育效果进行跟踪调查?如何让讲座成为学校教育的重要辅助工具?如何让讲座成为学校的品牌课程及精品课程?这些问题需要大家不断探索,在实践与研究不断提高校园讲座的质量。

以「写」问道

指向教师专业发展的阶段性教学反思

教学反思是教师通过回顾、分析和评价自己的教学行为和结果,以提高教学质量的过程。它不仅是教师对过去教学行为的总结,更是对未来教学改进的规划。美国心理学家波斯纳在研究了教师成长的影响因素后提出了教师的成长公式,即“成长=经验+反思”。而作为教师专业写作的一种类型,教学反思有助于教师洞察与解析自己的教育经历,提炼经验,改进教育行为,促进教师专业发展。

一、前反思阶段

在进行教学反思前,教师应注意着重厘清以下要点。

目的分析。结合教学目标,明确反思的目的,以便之后检验反思是否达成、分析未达成的原因及改进策略。

途径分析。梳理教学反思的途径,如学生反馈,收集并分析学生对教学过程反馈,了解学生的学习感受和需求;自我观察,定期记录和分析自己的语言表达、课堂管理、情绪控制等教学行为;同行交流,与同事分享教学经验,相互学习,共同进步;文献研究,参考教育理论和研究成果,结合实践,丰富反思的深度和广度,等等。

内容分析。基于反思目的,整合反思途径,教师分析并梳理需要反思的具体教学内容,如审视教学方法的有效性,包括讲授、讨论、实验等多种形式,考虑是否适合学生的认知水平和学习风格等。

二、反思阶段

为避免教学反思流于表面,强化反思效果,教师在进行教学反思时可以采取以下具体策略:①日常日记,每日或每周记录教学日志,捕捉即时的感受和想法,便于后续分析。②视频回放,录下教学过程,事后观看,做切片式分析,客观评价自己的表现。③学生访谈,定期与学生进行个别或小组访谈,直接获取他们对教学的反馈。④同行观摩,邀请同事或专家听课,提供外部视角的反馈。⑤行动研究,针对教学中的具体问题,设计实验性的教学活动,观察效果,调整策略。⑥专业学习,参加工作坊、研讨会,持续学习最新的教育理念和教学技巧。⑦心理调适,保持积极心态,认识到反思是一个长期且持续的过程,避免因一时的挫败感而放弃。

三、后反思阶段

无论是在反思中发现自身的优势与不足,还是理解学生的学习需求,调整教学策略,在后反思阶段对教学反思进行再反思同样具有重要的现实意义。一方面,它可以激活教师对教育教学、育人的元认知,帮助教师有意识地识别反思中的目的、途径或内容等问题,并采取有效措施加以解决,促使教师不断学习和创新,实现个人专业发展。另一方面,它可以鼓励教师以开放的心态面对挑战和失败,将错误视为学习的机会,培养成长型思维模式。

总之,教学反思是教师职业生涯中不可或缺的一部分,它不仅有助于提高教学效果,也是教师专业成长的重要途径。通过系统地实施反思策略,教师可以更深刻地理解自己的教学实践,为学生创造更加有效的学习环境,同时促进自身的持续发展。在这个过程中,教师应保持开放和批判的态度,不断探索和创新,以达到教育的最高目标——激发每个学生的学习潜能,培养全面发展的个体。

■ 新津中学 刘静

「心育田苑」

“难教学生”的转变

■ 成都市石室联合中学 马凤莉

七年级上学期,我就注意到了女生小张(化名)。她上课总在寻找讲话的时机,不理睬老师的提醒;课间,她还会召集同学开启“八卦模式”。更让人头疼的是,她课后不肯诵、不改错,甚至不交作业,随意违反班规、校纪,年纪不大,脾气不小……一句话,缺乏良好的学习习惯和规则意识。持续观察后,我发现小张存在性格强势、急躁、话多、自我等问题,但也有很多闪光点,如:上课发言声音洪亮,在主题班会课上能够“一语中的”,在英语课上也有独到的见解。然而,这些优点都被这样那样的问题淹没了。

一、分析“难教学生”的成因

1.青春期的影响。青春期的学生身心发展快,加上小张比同龄孩子早熟、性格乖张,她认为自己已经长大,因此用尽各种手段、方法来确立自己与成人的平等地位,盼望摆脱师长的束缚。因此,当老师或者家长对她过多管束时,她就会大声顶撞老师或与家长顶嘴,甚至故意犯错,以示抗议。

2.家庭环境的影响。这里分析3个原因:其一,“难教学生”的背后是家庭原因。小张父母对她的期待过高,过于注重成绩,平时让她参加各种培训班和补习班,却忽视了最重要的德行教育,以至于放纵她的不当言行、举止。其二,家长自身的不良行为,如规则意识差、表里不一等,直接或间接影响孩子。其三,家庭结构有变化或家庭关系不和谐,存在父母离异或是多子女的家庭里,父母不能“一碗水端平”。小张家里,爸爸一直在外地工作,妈妈兼顾工作和照顾妹妹,难以真正顾及小张,也很少和小张沟通交流。

小张内心缺乏关爱,便将自己封闭起来,变得面冷言横,桀骜不驯。

3.社会环境的影响。学生是社会中人,社会不良风气影响、“助推”了她各种问题的出现和沉积。

二、应对“难教学生”的策略

1.以优补劣,挖掘潜能。多次与小张父母交流后,我了解到小张是一个内心特别细腻的孩子,她渴望与别人交流,只是伪装成“刺猬”,希望得到关注。我慢慢给小张一些展示自我的机会,在她表现好的时候投以赞许的目光,抓住机会大力表扬她。小张的语言和思维能力不错,我让她担任英语早自习领读,让她体会到强烈的集体荣誉感。在之后的英语早自习中,小张领读得越来越好,整层楼都能听见我们班的琅琅书声。她脸上笑容越来越多,与同学相处也变得融洽了。

2.激发鼓励,实现转化。为了助力小张更好成长,我帮她拟定了“改掉不良习惯,努力学好本领”的大目标和近期小目标。我提示她好好预习,让她在课堂上自信表现;鼓励她精心写文章,她的作文被选作范文;在英语节主持人选拔中,鼓励她勇敢站出来……当她得到鼓励和认同时,她的眼眶湿润了,闪烁着自豪与喜悦的光芒。最终,在各类竞赛与活动中,小张找到了自己的舞台与自信。

3.家校合作,共同进步。“难教学生”的转变,光靠班主任一个人的努力远远不够,我们要和家长形成“统一战线”、制定“作战计划”。我提示家长多带孩子玩耍,增进亲子关系。在家校双方的配合下,小张与家长、老师、同学相处融洽,成绩也突飞猛进。



“爱心”

星辰 摄

三、小张的转变带来的启示

1.教育学生时,不打无准备之仗。魏书生说:“问题生不缺批评,不缺训斥,而缺的是鼓励、表扬和感化。”教师教育学生时,劈头盖脸的训斥、无关痛痒的惩戒,只能让状况得到暂时的缓解和表面的控制,问题还是没有得到解决。我们必须去了解学生、理解学生,学会站在学生的角度思考问题,才能与他们建立“亦师亦友”的关系,他们才愿意敞开心扉、乐意听取有益的成长建议。

2.师生是平等的,这样双方的交流才是坦诚和温馨的。学生都渴望得到教师的喜爱和赞扬,要避免当众批评他们,保护他们

的自尊心,尊重他们的个性特点。教师当以自身人格魅力为引领,触动学生心灵,从而构建师生间情感交流的坚实桥梁,避免形成对立关系。教师多与学生谈心,耐心找出问题的症结所在,适时调整策略,才能和学生走向和谐的师生关系。

3.建设优秀班集体。提高学生的集体荣誉感,让学生受到优秀班集体氛围的感染和熏陶,要让班级的舆论、活动和要求成为转化学生的重要条件和力量。在平时的班级日常事务中,班主任要多给予学生肯定,对“难教学生”倾注充分的爱心、信心和耐心,为学生创造一个有正能量的优良班级环境,让他们在和谐的氛围下得到全面发展。

推进教育评价改革 用好监测“体检仪”

推进中小幼儿园校(园)长任期结束综合督导评估的创新实践——

评“关键少数” 促教育发展

■ 西昌市教育和体育局 杨兴环 赵正洪 胡俊斌

教育评价事关教育发展。2020年,中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》强调:“改革用人评价,共同营造教育发展良好环境。”2021年,教育部发布《关于开展中小幼儿园校(园)长任期结束综合督导评估工作的意见》(以下简称《评估意见》),启动对基础教育领域在一个学校任期满5年的校(园)长实施综合督导评估国家级和省级试点。2022年,四川作为试点省份,启动推进22个国家级、27个省级试点县的工作。西昌市作为首批国家级试点县,借力中小幼儿园校(园)长任期结束综合督导评估杠杆,通过撬动“关键少数”来激发办学活力,提升学校管理水平,推动基础教育学校不断提高育人质量和办学水平,努力让每个孩子享有公平而有质量的教育。

一、系统推进,重点保障

教育评价是一项系统工程。为确保评估工具的科学性、组织实施的规范性、评估结果的正

确反馈和精准性,需专业的组织保障和人员统领。西昌市成立试点工作领导小组,建立日常联系机制,原市教育督导委员会办公室具体牵头、组织实施辖区内中小幼儿园校(园)长综合督导评估工作,确保试点工作“专人管”,并将试点工作推进情况列入2023年市委教育工作领导小组第一次会议议题,试点工作反馈会列入市政府2024年7月重点工作任务,由市政府统筹实施,重点保障。

二、“学”字先行,找专业支持

教育评价是专业事务,特别是评人的事项,专业性强、涉及面广、关注度高。督导评估要具有“专业性、权威性、公信力”,就要构建政府、学校、社会多元参与的评价体系,破除教育部门“既当教练员,又当裁判员”的痼疾。西昌市派出调研组赴成都市考察学习后,决定引入第三方评估机构进行专业评估,并通过公开招投标,确定由省教育评估院作为第三方专业评估机构,

对试点工作予以专业支持。

三、“三张清单”,“360°”全方位评估

要构建怎样的评估体系,让评估主体与被评者有一个严肃而健康的关系呢?西昌市以“三张清单”明确评估前、评估中、评估后的工作任务,从查阅资料、实地核查、随机访谈、汇总认定、意见反馈5大环节提出具体要求。在实地评估前,组织校(园)长集中培训,让他们了解“为什么评、如何对待、用什么评”。结合民族地区实际,采取“360°”评估模式,即由7个评估主体,包括教育主管部门、学生、教师、校(园)长、家长、专业第三方、同行,重点围绕“党的建设、立德树人、学校治理、教师工作、规范办学、安全卫生、满意度、任期效能”8项内容,采用“自评与他评、线上与线下、定量与定性”相结合方式,通过资料查阅、参观校园、团体或个体随机访谈、随机听课、活动观察、问卷调查、校(园)长答辩等方式进行全方位评估。

四、因地制宜,成效显著

《评估意见》规定:“评估工作要体现因地制宜和创新方式方法。”西昌市属于民族地区,有着特殊的历史和地域特色,如何发挥校(园)长任期效能,以评促改、以评促建、以评促优呢?

一是定制了民族地区可借鉴和推广应用的校(园)长任期评估工具。省教育评估院组织专家团队,反复打磨、修订、论证,为西昌市中小幼儿园校(园)长任期结束综合督导评估制定了指标体系,包括三个学段(幼儿园、小学段和高中)三套指标,分别为一级指标8个、二级指标26—28个、三级指标41—49个。同时,针对民族地区教育特点和资源,开发了师生、家长、教育主管和同级问卷工具5套,访谈提纲3套。

二是规范了民族地区校(园)长任期评估工作流程,突出“3534”评估重点。评估工作由培训启动、指标研制、评估实施、数据分析、报告编制、报告解读、结果运用7个环节组成,评估实施环

节再细化为模式确定、数据采集和实地考察3个方面,在操作层面形成“七环节九步骤”规范工作流程。实施中,重点突出“培训启动三说”(说政策、说现实、说价值)、“指标研制五法”(政策解读、文献查阅、现状分析、意见征集、研讨论证)、“评估实施三精准”(模式确定精准、数据采集精准、实地考察精准)、“实地考察四步走”(专家集训、材料审核、入校考察、校(园)长答辩)。

三是科学诊断了民族地区校(园)长任期发展现状。通过模式确定、权重设置、指标体系构建、数据采集和实地考察,结合校(园)长自评和教育主管、教师、学生、家长、同行和第三方他评方式,对评估结果进行统计、分析后,科学研判分析了西昌市中小幼儿园校(园)长整体发展情况。

四是物化凝练了民族地区校(园)长任期评估成果。完成方案设计,41份西昌市校(园)长自我评估报告、三个学段校(园)长评估报告,全方位、多视角对学校发展及校(园)长任期效能诊断,从根本上解决教育变革中“校(园)长这群‘关键少数’的工作评价‘评什么、怎么评、谁来评、怎么用’才能切实激发广大校(园)长干事创业的热情”的难点和堵点问题,帮助西昌市中小学、幼儿园管理逐步迈向科学化、精细化、现代化,同时也为民族地区提供了“抓‘关键少数’促教育发展”的范本。