视 点

校长的第一责任是什么?

□方 军

教师倘若缺少了对教育的那份情怀,或者缺少了顺应变革必备的工作技能,纵然校长百般努力,也很难实现学校的发展与学生的生长。所以,打造一支情怀与技能兼具的教师队伍,应该成为校长的第一责任。

滋养情怀:队伍建设的首要着眼点

什么是情怀?于漪是一位来自基础教育界的教师,因为对改革开放所作出的杰出贡献而被党中央授予改革先锋的荣誉。她说,“学生的天就是你的天下,学生都是你的儿女”。

说白了,教师的情怀就是对教育无限热爱,对学生无私奉献。校长必须首先着眼于教师专业道德的培养,放大教师的胸怀与情操,努力使学校中的每一名教师都能拥有崇高的师德与师魂,并在实践中表现为对学生无私的关心与挚爱。

引领教师知准则,守底线。师德师风是评价教师队伍素质的第一标准。首先要抓好常态教育,坚持将月度专题师德教育与日常教育教学紧密结合。如引领教师熟记并内化《新时代中小学教师职业行为十项准则》,防止教师显性失德行为,同时注意避免教师专业不作为或乱作为、言行负能量等为表征的隐性失范现象发生。其次在于重视监督管理。师德建设制度与要求不少,但必须重在落地,关键在于践行。如为解决群众一直反响强烈的违规家教问题,学校顺应省市“史上最严”家教令,加大查处整治力度,对被举报并查实的二名违规教师作出严肃处理。类似动真格的举措对于促进教师规范职业行为,紧守师德底线产生了积极的影响。

褒扬教师选择爱,重奉献。教育中的爱可分为真爱、假爱与错爱。真爱在于尊重学生个性,接纳学生差异;假爱在于爱学生的聪明、高分或听话;错爱在于过度的或强制的“爱”。上述爱的表现均不同程度存在于我们的队伍中。校长必须引导教师识别不同性质的爱,从而作出正确的价值判断与价值选择。

多元智能理论表明,基础教育各学段,哪怕是在优质高中,学生的学习能力、发展素质都均存在显性的差异,所以校长必须褒扬教师悦纳孩子,尊重差异,张扬个性。如在家教问题上,我们应该意识到家教需求确实是一种客观存在,在需求内容和方式上也越来越趋向于个性化、多元化。因此,我校不仅堵违规家教,还积极倡导教师利用在校时间对部分确实有“辅优补差”文化需求的学生进行无偿辅导。对有特色发展需求的学生,如音体美等专长学生,则可充分利用周末或节假日时间由相关专业教师在向学校报备后实施专业发展的个性化培训。所有辅导不向学生收取任何辅导费用,由学校向教师发放“辅优补差”专项补贴。不仅如此,我校还对这些教师在评先评优、职称评聘等环节上给予适当倾斜。

提升技能:队伍建设的核心关键点

于漪有句名言:“我上了一辈子课,教了一辈子语文,但还是上了一辈子深感遗憾的课。我做了一辈子教师,一辈子在学做教师!”这就充分说明,教无止境。校长抓队伍的核心关键点就是不断地支持学习,搭建平台,加强督评,提升教师的教育教学技能。

支持学习:坚持通识培训与未来发展学习相结合。新高考改革背景下,教师所面临的挑战并不轻松,所以校长必须支持教师参与生涯规划教育、有效课堂教学等各类通识培训。同时,云计算、大数据,尤其是人工智能技术的发展,为教育带来全新的机遇与挑战。为解决相关的工学矛盾,我校支持教师开展“互联网+”模式下的各类个性化培训,基于教情与生情,改进教学与学习方式,以适应未来教育发展的需求。

重视实践新课标基础上的教育教学培训。作为校长,要支持教师全员参与新课标通识培训,更要在新课标与新课程方案观照下,着眼于新教材的使用,支持教师全员参与根据学生全面发展需要而设置的必修课程培训,要基于教师的个性化发展特点、个体兴趣爱好与特长与学生的个性发展、升学考试的需要,有目标、有针对性地选择教师参加个性化需求培训,增进学生的个性发展。

搭建平台:坚持分级目标与分类发展相结合。长期以来,我校致力于实施“新苗、青蓝、名师”三项工程,并通过参与舟山市教育局“三名三坛”,即教坛新苗、教坛新秀、教坛中坚,名师、名校长、名班主任评选,来验证我校教师的发展状态,促进教师分类发展,让每一位教师都能找到实践自己生长的平台。

加强引领:坚持榜样激励与督促考评相结合。校长要倡导全体教师善于发现美,寻找教职工中的亮点、闪光点,放大教师取得的各类成绩,形成正面的榜样示范,讲好学校好故事,弘扬好传统,彰显正能量。同时,充分抓住三年一聘的教师岗位聘任契机,在设计聘任方案时坚持四倾斜:向一线倾斜,向班主任倾斜,向一线岗位中满工作量教师倾斜,向一线教育岗位中成绩突出的教师倾斜。通过新一轮聘任,让更多在一线中业绩突出、敬业爱岗的教师脱颖而出。

今年,我校被省人社厅确定为“浙江省中小学职称评聘改革试点学校”,这是教师队伍调整的机遇。学校将改变原先的聘任方式,制定未来几年教职工岗位聘任方案、教师职称评审方案、教师年度综合考核评价方案等,更突出实绩考量,更淡化资格、学历、论文评价,让真正在教学中有作为、勤作为的教师凭借教育教学的技能赢得自己的生长空间。

统筹矛盾:努力让教师实现两翼齐飞

就如鸟之两翼缺一不可,作为校长,在队伍建设上必须着眼于教师情怀与技能矛盾的统筹协调。于漪老师坚守情怀统帅技能的信念,用“师爱超越亲子之爱”支撑她在技能的提升上“做了一辈子教师,一辈子在学做教师”。显然,考量教师必须坚持情怀与技能努力兼具。招聘教师,重在将品德学习表现与专业能力素养有机结合;评价教师,重在将育人与育分相结合;发展教师,更在于将学养与涵养相统一。

当然,矛盾也是客观存在的。有些教师爱教育、爱学生,在履职过程中确实也发挥了不少主观能动性,但在技能上还是难以切合当下学生发展的需求。显然,合适的才是最好的。如果无法帮助这样的教师摆脱困惑,最好的办法就是转岗。还有一种是教学技能总体还可以,但人际关系处理不佳,又不善于沟通协调,以致团队协作不强或师生关系处理不好的教师。对此,校长要教育相关教师主动寻求改变,而不是消极等待,通过引领教师分析归因,帮助教师认清自我,提高大局意识,和谐教师之间与师生之间的关系。

而如果有教师只是将岗位作为谋生的手段,缺乏为人师表、身正为范的价值操守,无视学生正确的世界观、人生观、价值观的养成。那么,作为校长,必须果断将其调整出教育岗位。

我想,作为校长,学校越大,压力越大;流变越多,挑战越多;但队伍建设中始终坚守的第一责任就是建设一支情怀与技能兼具的教师队伍,也许并不容易,但责无旁贷。

(作者系舟山中学校长、省特级教师)

近年来,义乌市大力推进幼儿园晨间锻炼项目化,鼓励教师通过运动器械创新制作来丰富活动内容。图为义乌市苏溪镇中心幼儿园近日举行的教师自制户外体育器械评比活动中,孩子们正在展示各种玩法。
(本报通讯员　徐 佩　龚琴娟　摄)

用上现代信息技术,就是智慧教育了吗?

(上接第1版)

“十年寒窗学外语,无言以对外国人。”

……

这些乍一听令人发笑的评价,却是英语教学长久以来的痛点。北京师范大学外国语学院孙晓慧博士直言不讳:“有些英语阅读课忽视对学生批判性阅读思维能力的锻炼,很大的原因就在于教师自己本身都不具备批判性思维能力。”

据《2018年中国互联网学习白皮书》的数据呈现,在一线教师的实践中,现代信息技术对教学方式、学习方式和课程形态方面的影响依次排在前三位,这意味着当一些机械性的工作被现代信息技术高效完成时,技术正在倒逼教学方式发生转变。

在加拿大BC(British Columbia)省韦斯特伍德学校,围绕核心素养的三位一体目标,建构以学生为中心的“问题解决式”课堂是教师们进行课程设计时始终追求的。“加拿大教师在培养学生的核心素养时,需要经过‘学生发现自我—通过课程找到核心价值—实现自我评估—挖掘各学期学习的成功案例—最终结合成功经验提升自我核心竞争力’这样一个过程,这是智慧教学中的‘学习环’,每个步骤都缺一不可且环环相扣。”校长威廉姆斯介绍。

2014年,浙大附中开展了英语学科“PE课程体系”的教学设计。实践中,高一高二的英语教学以P型教学模式(教师扮演促进者)为主,教师帮助学生积极主动地实践(Practice)所掌握的基础知识和基本技能,以陈述报告的方式检验教学效果;高三则以E型模式(传统教学)为主。“‘先P后E’型模式同样可以具体到每个单元的教学。”浙大附中课程教学处主任王保全认为,“互联网+教育”绝不是简单的“机灌”和“电子题海”,推动教学方式变革需要教师的智慧化创新。

加速融合混合式学习

对浙江省在校高中生英语类网上学习资源利用情况进行问卷调查后,骆传伟发现有71.28%的被调查者认为现有的网上学习资源中没有或者只有少量合适的课程,51.6%的被调查者认为他们需要一个精准的网上学习资源聚合平台或网站。

“如果有一天我们打开一个学习App,它能够像淘宝一样,在经过大数据精准定位后,推送根据用户个体的学习需要定制的学习内容,那么真正的智慧教育生态才算形成,才有可能去谈个人的自主化学习。”骆传伟说。

而谈到学生的自主学习能力,李玉顺认为关键在于在线的自主学习是否有效融入课堂教学。

北京市石景山外语实验小学通过博物馆校本课程管理系统的建设,纳入20所北京博物馆,为学生提供了一个全方位了解博物馆的线上平台。同时,该校又围绕“数学、艺术、语言、科技、道德、健康”6个领域的课程体系,发展出“我爱芳草地”“美丽的中国”“可爱的故乡”“我想去那里”“多彩的世界”“唯一的地球”六大主题的网络课程。“一个是真实情境下的面对面教学活动,一个是虚拟环境下的自主学习,只有在现有学校教学体制基础上增加学生的自主学习空间,形成混合式学习,学生的自主学习能力才能得到真正提高。”

“虽然对于大部分学校而言,目前智慧教育的主流仅停留在网上学习阶段,甚至仅这个阶段也不是令人满意的,但智慧教育的趋势是不可逆转的。”骆传伟强调,学习者已经发生了改变,他们所接受的教学方式也必将发生改变。

管 理

新时代应怎样做教研组长?

□宣迪森

前几天,接到在邻县重点中学担任教研组长的老同学电话,他兴奋地说,终于把教研组长的职位“推”掉了!作为朋友,我是真替他高兴,因为他已经纠结了好几年了;作为一名教育工作者,我却陷入了疑惑,现在究竟需不需要教研组长了?

答案显而易见,理由如下。

虽然在有些学校特别是学生数较多的学校,年级组、课题组等的功能在不断强化,而教研组的功能在相对弱化,但这并不是好的现象。因为随着教改的深入,我们越来越认识到,一所学校能不能真正地、深入地进行课改,关键要看这所学校里有多少可以引领教师专业成长的教研组长。课改的深化需要教研组长引导教师对教育教学工作进行科学的重构。

那么,新时代教研组长究竟应该做些什么,才能不负使命?笔者以为,应该做好以下几方面。

角色定位要“新”

新时代,教研组长必须从传统的服从的角色转变为主动的角色,从多方面多层次找到新的职位方向。

必须从过去的“事务的落实者”“上下级教学信息的传达者”“教研教学的个人英雄”转变为积极参与学校课程改革、学科建设、关注教师成长的专家型教研组长。教研组长如果能自觉地进入学校工作的整体布局,主动地进入教师的教育教学过程和教研实践,用自己的工作自觉带动教师的内动力,必将起事半功倍的成效。

而要在研究内容上走出新天地,必须把教研内容转入到联系课本、课程、课改、课堂的研究,引领全组教师拓展、深化自己的研究活动,使研究的内容能真正关注学生的生活、学习状态,真正作用于人的发展。

能力要求要“长”

过去学校对教研组长定的一些职责要求,鲜有对教研组长内源性发展动力的激发。而新时代的教研组长应该成为教研有特长,能引领教师成长的人。

应“长”于使一支教研团队能高效运转起来。教研组长应注意使传统工作高效化,使学科整体力量调动机制顺畅,要让一些现代高科技研学团队、新教育研学团队落地生根,如云教育团队、网络沙龙团队、研学旅行课堂团队、校本课程精品化团队、分层教育沙龙团队等。久而久之,教研组的凝聚力、综合实力就越来越强,学科内部的竞争就有可能趋于良性发展。

应“长”于高水平的教学和科研。教研组长应带领团队向学者型教师发展,促进教师个体专业成长;集中集体智慧,生成精品教学设计,从而构建精品课堂;建设共同愿景,优化组织的凝聚力;开展团队学习,建设学习型班组;进行系统思考,完成组织整体优化。

教学研究要落实几个“化”

教研组长要重构教师的工作以引导其对新课改的适应和融入,应落实好以下四项工作。

课程建设再出发。教研组长要引导本教研组教师,树立更为科学的课程观,从生活即教育的角度,研究和解析学生进入学校的一切活动,形成服务于人的发展的生命课程常态化。

课题建设再优化。教研组长要引导本教研组教师人人参与课题研究,每个课题都应是从实际问题出发的真研究,必须服务于学校的发展和教师个人的发展,并促使理论研究成果运用于学校的各项工作中。

课堂的实效化。教研组长应该借助“调研课”“公开课”两条主路径,结合“推门听课”“名师展课”“集体备课”“请进来、走出去”等形式,实现课堂的实效化。

评价机制的客观化。新时代的教研组长应优化、简化质量评价的形式,以评价改革促进师生专业化成长,客观地呈现课改的优缺点,为学校的发展和决策提供最有力的论据。

(作者系诸暨市学勉中学教师)

总编辑:陈宁一　编辑出版:浙江教育报社　社址:杭州市文三路求智巷3号　邮政编码:310012　订阅处:全国各地邮局(所)　定价:三期0.70元　广告许可证:杭工商广字3301004000123号　广告联系电话:87778177　印刷:杭报集团盛元印务有限公司　地址:杭州市体育场路218号