

基于“五育·五会”的中职教师发展性评价探索

□绍兴市中等专业学校 於芳 傅卫莉

中职学生或多或少存在着品德修养有偏差、学习基础薄弱、意志不坚定、审美情操尚需陶冶、劳动精神有待加强等问题。要落实立德树人根本任务,把他们培养成德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人,中职学校任重道远。

作为学生成长成才的引路人,中职教师要争做“四有”好教师,引领学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国。著名教育家陶行知先生说过,要给学生一杯水,教师要有一桶水。教师要开展“五育”,其自身必须要提升与“五育”相对应的能力和素养。这也是各中职学校教师队伍建设的重中之重。

如何才能更好地提升教师的能力和素养,让教师在教书育人的过程中发挥更为重要的作用,进而破解“五育”难题?绍兴市中等专业学校于2015年开始着手教师发展性评价改革研究,构建了以学生“五育”(德智体美劳)为立足点,以教师“五会”(会奉献、会教学、会生活、会创新、会服务)为核心,以学校“五心”(校园齐心、家长放心、高校安心、企业称心、社会倾心)为愿景的“五育·五会”中职教师发展性评价模式。

教师发展性评价的实施是目标系统、支撑系统、评价系统和反馈系统四环联动的过程。首先,按照国家职业教育新形势、学生发展新要求和学校办学需要构建教师评价的目标系统;其次,通过支撑系统和评价系统的研究实践不断解决问题,并在解决问题的过程中产生相应的成效;最后,由反馈系统通过大量的数据分析、比较、评估,形成新的教师发展目标。四个系统既相互独立又互为依存,使整个教师评价体系成为一个不断循环、变化发展的教育生态系统。

一、目标系统,使评价目标从割裂走向融合,是驱动教师发展的激活程序

目标系统是教师评价的出发点和落脚点。根据培养适应未来职场的德智体美劳全面发展的学生的需要,以学生“五育”发展为立足点,确立相对应的教师“五会”发展目标,进而实现学校“五心”发展愿景。目标系统三个子目标互相影响、彼此促进。学生的发展对教师提出了更高的要求,师生的成长有利于推动

学校向更高水平迈进。而学校的整体发展又反过来促进了师生的发展,使师生在校工作或学习有幸福感、获得感和荣誉感。

二、评价系统,使评价标准从模糊走向清晰,是促进教师发展的核心程序

评价系统是教师评价的核心部分,与传统教师评价内容上的单一性和运用上的一成不变相比,发展性教师评价“强化过程评价、探索增值评价、健全综合评价”,改变了以往凭印象模糊打分的评价方式,使评价标准从模糊走向了清晰。

1. 改进结果评价,多维度促进教师协调发展

教师发展性评价改变了以往只重结果评价的倾向,在评价维度和评价内容的设计上更加科学合理。从评价内容看,从学生的“五育”出发,设计了与之相对应的会奉献、会教学、会生活、会创新、会服务“五会”评价维度,每个维度下设三个评价项目及若干指标,引导教师不忘立德树人初心,为培养德智体美劳全面发展的技术技能人才作出更大贡献;从评价导向看,侧重于对教师的正面激励,但也设置有负面清单,尤其是涉及师德规范方面的内容,如编造散布不良信息、组织或参与有偿补课、收受家长礼金礼品等,均为“一票否决”指标。

2. 强化过程评价,多途径促进教师动态发展

教师发展性评价采用“三阶段七主体”评价方式。从评价过程看,首先由学校、教师、学生共同讨论制订评价内容和指标,然后根据评价的实施进行调整与更新,最后通过评估与反馈促进教师反思与改进,紧接着推动评价内容和指标的修订,这是一个不断循环的过程;从评价主体看,有教师自评、系部复评、处室核评、学生评教、同事互评、家长评价、企业评价,把多元过程性评价和终结性评价相结合,给予教师成长更多的空间和更大的自由度。

3. 探索增值评价,多层次促进教师持续发展

教师发展性评价设置了“达标、提升、创优”三阶增值评价梯度指标。以“会教学”维度下“教学科研”评价项目为例,达标指标以参加培训、听评课和之江汇积分为主,是每位教师都需要达到的要求;提升指标涉及教师

开设公开课、师傅带徒、论文案例撰写、教学资源建设等内容,需要教师个人努力或者与人交流合作才能完成;创优指标包括名师工作室建设、课题研究、教材课程开发等工作任务,需要教师挑战自我,花费大量的时间和精力去实现。三阶指标由易至难逐步递进,使教师不断朝着“达标型—提升型—创优型”方向发展。

4. 健全综合评价,多角度促进教师全面发展

教师发展性评价根据教师不同职业发展阶段分别应达到的指标条目数,从高到低划分为A(优良)、P(合格)、E(基本合格)、D(不合格)四个等级。五个维度的最终结果按A>P>E>D规则排序,高等级数量多者居前,若高等级数量相等则条目数多者居前。教师可以根据每一维度次数多少来判断自我发展水平。

三、支撑系统,使评价运行从需求走向服务,是助力教师发展的保障程序

支撑系统是保障评价运行、助力教师发展的重要组成部分。其主要通过学校教师专业发展的支撑平台——教师发展中心来执行。到目前为止,已形成教师队伍“一链多径”纵横培养模式。“一链”指深化“青年教师—骨干教师—名优教师”的培养链,通过实施“金蓝青”教师提质计划,分别提升教师的胜任力、创新力和领导力,促进教师从“新秀—能手—名家”的纵向发展;“多径”指以“五会”教师的培养为目标,拓宽青年教师、骨干教师、名优教师在教学、培训、科研、竞赛、驻企、社会服务等不同层面的横向发展路径,为教师提供多种发展可能。

四、反馈系统,使评价关系从被动走向主动,是激励教师发展的校验程序

反馈系统是教师发展性评价的关键环节。其具体操作依托学校智慧管理中心大数据应用分析平台进行。该平台的最大优势是系统能够自动进行数据分析和A、P、E、D排序,形成对每位教师的定量定性结论,以此来具体定位教师的发展水平,检验教师的发展成效,进而推动学校不断改进评价指标,修正评价目标,使教师获得真正的发展。

融合教育机制的建设与实践探索

□杭州市学军小学 冯岳 朱丽丽

《浙江省特殊教育“十三五”发展规划》明确指出,“要坚持特殊教育与普通教育融合发展,提高融合教育质量”。笔者就以杭州市学军小学之江校区“快乐童星”为例,探讨融合教育机制的建设与实践,给特殊孩子以适合的教育,用实际行动践行教育的优质与公平。

一、机制建设

融合教育是学校教育教学工作的一部分,之江校区建设了心理辅导室、学习补救室、感统训练室等资源教室,还配备了融合教育教师专用办公室。不仅如此,学校还将融合教育纳入“十三五”发展规划,不断完善领导体系架构、管理制度设计和师资队伍建设和体制机制,致力于为特殊孩子提供强有力的教育服务。

(一)积极架构领导体系,建设融合队伍
学校成立了校级领导负责、德育主任主管、资源教室教研组落实的三级领导体系,构建了班主任、专业第三方人员、家长志愿者三方协作体系,形成了领导重视、组织完备、人人参与的良好氛围。

(二)扎实推进随班就读,创设融合氛围
学校扎实推进随班就读工作,在实践中摸索出具有学军特色的“一三五法则”,即:提升每一个孩子的学习品质;遵循“支持性、个别化、整合性”三原则;依托“尊重人性、并重课程、强化参与、普特结合、内外整合”五大路径,努力创设有利于特殊孩子宽松健康成长和完整人格养成的教学情境。

(三)借助志愿服务项目,践行融合理念
学校积极探索融合教育模式,进一步对接、融合优质社会资源:与中国美术学院、浙江音乐学院等合作探索艺术心理学研究;与杭州师范大学附属医院合作开展医教结合试点;与杭州市紫荆花学校合作建立卫星班;与社会公益组织联手开展志愿者专业技能培训等。

二、课程开发

融合教育的核心在于为不同的孩子提供个性化的课程支持。学校依托之江校区资源教师教研组,开展学军小学“快乐童星”精品

课程建设工作,经过几年的努力,初步构建起“卫星班+快乐园(普教+社团)”融合教育课程体系。

(一)卫星班(普教系列)课程开发

学军小学是杭州市西湖区第一所特殊教育卫星班学校,紫荆花学校学生每周有两个半天来卫星班上课。学军小学由资源教室首席资源教师虞君云牵头成立学习小组,认真学习卫星班的专业教学与辅导,同时在课后进行反思实践和辐射,编制《学军小学卫星班普通课堂教学》专用教材。该课程体系主要包括:

1. 学业补救课程。根据卫星班教师提供的教学资源、评估量表和所有学科教师提供的学业评估报告,资源教师团队进行反向测评和重新梳理,按“一人一课程”的标准编制卫星班学业补救课程及相关教材。

2. 感统训练课程。在西湖区特殊教育指导中心、杭州市第二人民医院专家的指导下,以及依托卫星班开展的感统训练课程体系,资源教师团队开发了一套面向全科教师的《普通班学生感统训练》指导手册。

3. 通用特教课程。除了安排普通教师进卫星班课堂观摩学习外,学校还梳理出一份通用特教课程,帮助普通教师增加融合教育专业知识储备,提高学业补救和感统训练的专业能力。

(二)快乐园(社团活动)课程开发

学军小学快乐园社团课程是依托资源教室,为特殊儿童量身定制的阶梯式社团学习的活动型教材,主要有以下特点:

1. 个性甄别量表。学校开发了社团学习活动个性甄别量表,筛查有一定的能力基础但存在能力缺陷的孩子。在征得家长同意后,资源教师团队会启动相关社团课程分析和研判,对个别确有需要的儿童提供个性化支持,引导每一个孩子发展个性、学有所长。

2. 专业学科交叉。快乐园社团课程设置了联席会议制度,由任课教师、家长、资源教师、特教专家、行政领导等共同参与,围绕学生的认知水平、沟通能力、社会适应、学科学习等,分析孩子生理、心理发展特点,分析其独特的教育需求,然后制订切实可行的个别社团活动方案。

3. 强化实用教学。快乐园社团课程重点围绕注意力训练、执行能力训练两个门类,以

四大活动作支撑。针对学生的社团学习,聘请两位校外资源教师协同教学,经过近一年的努力,目前已初步完成了相关的通用教学内容编制。

三、个案收集

由于每个特殊孩子的个性、需求都是独一无二的,因此需要进行个别化教育,这对教师的专业能力提出了非常大的挑战。在缺乏专业师资的情况下,学校通过“外学本领、练好内功”两手抓来扎实推进融合教育工作。教师们在学习的基础上,基于平时的个案辅导,开展个案教育教学资料的进一步整理和汇总,形成了第一个个辅资料。

(一)做好个性辅导记录

任课教师相互合作,做好教学大纲编制,定时定点带学生到资源教室教学。做好个性辅导记录,如语文学科的说话、识字、写字、阅读,数学学科的数数、归类、生活数学,体育学科的粗大精细动作训练、感统训练,音乐学科的欣赏、器乐、美术学科的绘画、橡皮泥、沙盘等。每学期按时上交存档,并考核评定A、B、C三个等级。

(二)做好专业评估记载

做好课程实施记载,记载内容包含时间、地点、内容、辅导过程、辅导效果、过程照片等相关信息,一般由当期任教教师负责记载,班主任负责统筹汇总。在期末将学习情况与期初进行评估对照,及时监测辅导效果,便于随时调整计划内容。这一方面为特殊儿童建立档案;另一方面为其他班主任和学科教师提供借鉴与学习。

(三)做好校内交流分享

每学期召开融合教育工作例会,由组班教师进行专题汇报,资源教室教研组进行分析点评,全校教师进行学习与互动,特别是结合各班实际,有类似问题的学科教师还可以进行互动交流,学习相关的技巧与方法、康复训练和支持策略等。

以包容的胸怀善待每一个孩子,以专业的态度帮助每一个学生,“快乐童星”融合教育不仅赢得了学生和家长的信任,也增强了教师的融合教育意识和教育技能。学校基于“全校性策略”立场营造了良好的融合文化,有力助推了教育的优质公平。

□浦江县教育发展服务中心 洪铁东

教育后勤是保障与提升教育教学质量的重要环节,在深化“放管服”改革背景下,随着信息技术的飞速发展,教育后勤面临越来越多的问题与挑战。适应新的“放管服”要求,对于构建管理科学、保障有力、服务到位、师生满意的后勤服务保障体系,促进教育后勤事业全面协调可持续发展具有非常重要的意义。

浦江县教育局于2017年7月推出《“最多跑一次”改革工作实施方案》,教育后勤“放管服”改革自此进入了快车道,学校办事审批流程中常见的部门多、环节多、程序多“三多”现象大为改善。通过对县域内中小学“放管服”改革实施状况的阶段性调研,笔者发现部分学校由于人力、财力不足,存在接不住、管不好的问题,学校只有尽快适应新的“放管服”改革,才能进一步提升教育后勤服务的品质,激发教育后勤创新的活力,并持续释放出更大的创新能量。

一、深化“放管服”改革后,教育后勤存在的问题

1. 对信息化办公适应力欠佳

实行“放管服”改革后,大部分审批事项迁移到OA系统或钉钉软件,无纸化办公成新风尚,这就要求后勤管理人员掌握更多的信息技术与技能。然而在实际工作中,后勤管理人员多由快退休的教师担任。从问卷情况看,年龄在50岁以上的后勤工作人员,各学段平均比例高达33.9%,其中高中段后勤管理人员几乎都在50岁以上,初中段50岁以上占比达69%。这些人员在高速发展的信息化办公环境下,感觉压力颇大。

与此同时,对后勤工作人员的信息化办公技能掌握情况统计分析表明,中学段后勤管理人员具备计算机独立操作能力的只占50%,小学段及幼儿园占75%,对政采云平台、OA办公平台、钉钉软件事项审批流程掌握的情况也并不乐观,尤其是对政采云系统的采购审批流程非常模糊。总体看来,后勤工作人员对于新的“放管服”改革接受情况欠佳。

2. 物品采购制度执行不到位

自实施“最多跑一次”改革以来,浦江县各中小学、幼儿园在物品采购方面获得了更多的主动权,随之而来的是部分学校后勤人员常以时间紧、任务重为由,忽视规范采购的重要性。物品采购虽然只是教育后勤保障的一部分,但学校可能因为多次不规范采购,导致资金链失控甚至出现廉洁问题,如个别学校出现的私购教师运动比赛服装等情况。

3. 预算不准导致权责利失衡

因为校园文化建设、特色学校建设、示范建设等不确定性的需求,使得学校采购物品数量、种类、金额等往往不能一次预算到位,在实际的运作过程中无预算的临时采购不可避免。这些临时采购虽然物品杂、单价小,但一年的累计采购金额却有可能比较大,有时候甚至会比采购预算超出很大数额。这个时候就容易出现主体责任缺失、越位、推诿等情况。在落实“放管服”改革要求的过程中,如何实现权责利平衡是需要重点思考的问题。

4. 仓储空间不足与管理不力

一方面,部分学校因为硬件设施条件有限,缺少单独的仓储空间,常用的教材教具、学术簿册采购到位后未经出入库,直接下发给师生,后续一旦出现差错和损耗很难满足新的需求;另一方面,部分学校因为拥有大面积的仓储,往往采购量都会偏大甚至出现重复采购,部分物品闲置在仓库,造成不必要的财物浪费。

5. 内部采购流程有待细化

物品采购的简政放权不等于可以任意采购,而是需要学校承担更多的自我监督责任,需要更加细化内控制度来规范采购流程。经过查阅各校的内控制度,笔者发现各校对大宗物品采购、固定资产采购等均有明确流程,但对一些小型临时采购把控不严,容易出现物品质量不过关、后续资产管理难等问题。因此,内部采购流程有待进一步细化。

二、对存在问题的思考及对策

为能有针对性解决上述问题,笔者就教育后勤管理提出以下几点建议。

1. 推进“放管服”改革宣传,统一后勤管理人员思想认识

首先要明白为什么要进行“放管服”改革,其次是教育行政部门要进一步有针对性地放权给学校及教研单位,让学校在获得自主权的同时承担相应的责任、义务。改革必须始终坚持紧紧围绕学校教育教学工作中心,以提高办事效率为目标,促进教育新常态下学校特色发展,实现管中有放、放中有管、管放结合、均衡发展。

2. 加强基本业务和操作技能培训

通过经验交流,以及邀请公共资源交易中心专家、财政局相关人员定期开展培训等方式,培养一批业务理论精、专业能力强、综合素质高的后勤管理人员。

3. 加强指导,细化学校内控制度

职能科室要切实转变职能,将包办、督办、控办的管理模式彻底打破,加大简政放权力度,从办公室里走下去,到学校基层去听取意见建议,协助监督、指导服务好学校后勤工作,确保学校的自主权在规章制度的框架内运行。

4. 科学预算,强化财务监管

纪检部门、财务部门、会计核算中心应对财务工作加强指导和监管,通过查账目、查索证、查过程资料来监督操作流程环节,及时纠正和整改“放管服”改革中发现的一些新问题、新情况。

5. 完善制度,落实岗位责任

完善相关制度,做到有规可依、依规办事,充分自主,同时还要把廉政风险降到最低点,明确岗位责任,树立规范意识,对后勤预算、采购、保障各环节从经办人到部门都要职责明确,避免不必要的异议与纠纷,保证工作顺畅。

6. 加强网络保障,提高协同管理效率

深化“放管服”改革,离不开飞速发展的信息技术,要从技术层面打破信息孤岛,建立共享平台,提升网络服务能力。

“十四五”期间,按照党中央、国务院关于进一步转变政府职能、全面深化改革的总体部署,“放管服”改革将全面深化,相关工作必须扎实推进,尤需提防表面文章。浦江县教育系统经过多年“放管服”改革的实践和摸索,新的工作模式已日趋成熟,工作思路日益开阔,管理科学、保障有力、服务到位、师生满意的后勤服务保障体系正逐步完善。