

教育论坛

坚持立德树人 致力优质均衡

■夏立新

泰兴素有“教育之乡”的美誉,教育质量蜚声省内外。随着经济社会的不断发展、人民群众对教育的需求不断提升、教育改革的不断深化,泰兴教育面临的挑战也日益增加。面对新形势、新挑战,泰兴教育人牢固树立质量置顶意识,突出效果导向,加强顶层设计,聚焦关键环节,补齐短板弱项,全面提升办学水平和教育质量,努力实现全市教育质量“进位争先”的目标,不断提高人民群众的教育获得感和满意度。

以抓细课堂教学为突破 全面提升教育教学质量

抓课改,向高效率课堂要质量。课堂是教学的主阵地,抓住了课堂就是抓住了教育质量提升的“牛鼻子”。我们坚持守正创新,多措并举,充分挖掘课堂教学潜力,放大“洋思课堂”经验,按照“适教适学、适负高质”的思路,推进“高效课堂”教学改革。我们积极探索“行政班+走班”课堂教学改革,推广泰兴市襟江小学教育集团“学科之行”和洋思中学教育集团“堂堂清、日日清、周周清、月月清”的经验做法,注重“双基”巩固拓展,全面提高课堂效

率;推行“校长进课堂”机制,通过推门听课、当堂监测、集中诊断等举措,倒逼课堂教学质量的提升。

抓过程,向精细化管理要质量。高质量的教育离不开精细化的教学管理。我们聚焦“备讲改辅考研”等环节,制定全市规范性标准和要求,着力构建“目标细化、过程硬化、结果量化”的学校常规管理体系;成立以教育部门负责人为组长,教研、督导、基教等科室人员及责任督学为成员的督查组,对学校常规管理开展全方位、全过程的蹲点督查,做到有督查必反馈、有反馈必跟踪,推动学校管理规范化、高效化。

抓教研,向团队化协作要质量。我们统筹推进团队化协作教研模式,汇聚团队优势,努力实现“1+1>2”的教研效果。我们成立学科中心组,定期开展深度调研、精准剖析,切实提高教研整体水平;组建市级命题团队,加强试卷命题、学生作业指导,不断提高试题、作业的时效性、实效性。我们聚焦两语阅读、课堂教学等,开展草根式、微课题研究,并建立课题成果转化机制,着力破解课题研究“假大空”的问题。我们聚焦新课程、新高考改革,加强选科选考研究和指导,不断提高教科研对中考、高考质量的贡献度。

抓激励,向精准化考评要质量。我们不断完善激励评价机制,鼓励、引导学校、教师充分释放教育创造力。我们优化《泰兴市教学管理和质量综合考评方案》,强化阶段性、过程性考核,凸显学生成长在教育评价中的应有价值。我们在较大规模学校探索建立年级分治制(将一个年级组一分为二,组成两个部)和班级比赛制(不分快慢班,全部均衡分班),营造“比学

赶超”的良性教育氛围。我们组建市教学质量监测中心,在定期开展教育教学质量评估的同时,对毕业班教学情况进行常态化、精准化监控,准确把握全市教育教学动态。

以推进机制改革为方向 全面优化教育队伍建设

提升教师综合素养。百年大计,教育为本。教育大计,教师为本。我们坚持从推动教育事业高质量发展的全局出发,把加强教师队伍建摆在关键位置。我们充分发挥先进典型的示范引领作用,通过“银杏师德大讲堂”“双诺双评”等活动,选树先进、宣传先进、学习先进,不断增强广大教师的职业荣誉感、使命感。我们联合有关部门,聚焦人民群众反映强烈的突出问题,坚决查处在职教师有偿补课等师德失范行为,着力营造风清气正的教书育人氛围。我们畅通教师发展通道,完善“全员参与、项目推进、多方协作”的教师培训机制,不断满足教师常态化、个性化的发展需要;分阶段有序推动农村学校和薄弱学校教师到集团校跟岗轮训,切实提高农村教师的业务水平。我们加大“名师工程”“学科核心研究共同体”等建设力度,营造“自觉当良师、努力做名师”的良好氛围,不断培养造就省内外有影响力的名师大家。

提高管理队伍水平。我们精心谋划、综合施策,不断提高教育管理队伍水平,促进教育事业行稳致远。我们建立健全优秀人才选聘机制,不断增强后备人才储备的厚度和深度;实施教育后备人才三级培养行动,定期选派优秀教师到先进地区跟岗锻炼,着力培养一批具有“实干精神”“开放视野”和“未来素质”的后备干部。

我们推进教育人事制度改革,创新校长提拔聘任方式,不断拉长校长队伍的“板凳”;建立健全校长交流任职机制,将在农村义务教育学校任校级干部两年以上作为城区校级干部任职的必要条件,不断激发校长队伍活力。我们实施“领雁计划”,通过理论学习、跟岗实践等,提升校长思考力、执行力,着力打造一支改革型、专家型、研究型校长队伍;建立校长任期目标考核和津贴补贴发放制度,压实提高质量责任,形成“能者上,平者让,庸者下”的格局,不断激发校长干事创业精气神。

深化用人体制改革。我们紧抓制度创新这个“制高点”,为优化教育人才资源配置消痛点、解难点、除堵点。我们探索推行义务教育教师“县管校聘”改革,加大教师编制供给,科学核定岗位、绩效工资总量,统筹管理、动态调整、按需配备;完善义务教育学校教师校长交流轮岗制度,落实城乡统一的中小学教师编制标准,引导优秀校长、教师向乡村学校、薄弱学校和缺员学校流动,促进师资均衡配置。我们优化岗位设置管理,坚持岗位设置和职称评聘向乡村学校、薄弱学校教师倾斜;全面推行岗位竞聘制度,职称评审强化师德、能力和业绩导向,真正破除“五唯”现象。

以提高办学条件为重点 全面夯实教育发展基础

加强校园规划建设。校园建设是教育高质量发展的物质基础。我们坚持统筹规划,加大投入力度,不断筑牢教育均衡发展之基。我们主动适应城市发展和人口流动趋势,加快学校建设步伐,在城区计划建设一批中小学及幼儿园,其中2

所将在2020年年底建成投入使用;同时加快农村小规模学校标准化建设,促进城乡教育资源均衡分布。我们加强顶层设计,编制《泰兴市教育事业发展规划“十四五”规划》,科学调整全市中小学幼儿园布局规划,针对城区以及部分乡镇中小学及幼儿园区域分布不合理的现状,计划合并一批、搬迁一批、新建一批,让优质教育资源更多更公平地惠及每一个孩子。

加快智慧教育建设。科技创新是教育现代化的重要支撑。我们持续推进现代科技与教育事业融合发展,用科技创新赋能教育高质量发展。我们将“智慧教育”纳入智慧城市建设,大力实施教育信息化2.0行动,全市所有中小学创成合格型“智慧校园”。我们加快教育装备提档升级,力争到2022年,完成所有初中实验室成套设备更新,创客实验室实现中小学全覆盖,达省教育装备1类标准学校比例进一步提高,数字化、智能化的校园生态初步构建;加强“名师空中课堂”“泰微课”的推广应用,实现优质线上教育资源共建共享。

致力特色品牌打造。一枝独秀不是春,百花齐放春满园。我们鼓励各学校大胆创新、大胆实践,培育各具特色的教育品牌。我们总结放大集团(联盟)办学经验,依托学前教育共同体,实施学前教育集团办学;聚焦“裂变+聚变”,推动“名校集团化”向“集团化名校”跨越,着力打造集团(联盟)办学的“泰兴样本”。我们实施学校特色品牌提升行动,组建建建指导团队,定期举办特色品牌建设论坛、特色品牌现场会等,不断厚植学校发展内涵,努力形成“特色更亮、品牌更响”的泰兴教育新质态。

(作者系泰兴市教育局局长)

特别关注

自考高质量发展要在“三个度”上下功夫

■江苏省教育考试院 余江

自学考试是江苏招生考试事业的重要组成部分。推进江苏自学考试事业高质量发展既是完善提升江苏教育招考治理体系和治理能力现代化的迫切需要,又是建设学习型社会、促进全民终身学习的重要使命和工作责任。新时代,自学考试面临着新形势、新变化、新任务和新要求,自学考试事业必须同步跟进、高质量发展,我认为,要在“三个度”上下功夫。

努力提高热度。首先,思想上要保持定力,增强自信心。进入21世纪以来,高等教育飞速发展,仅仅10年左右的时间就实现了高等教育从“精英化”到“大众化”再到当今“普及化”的转变。由于高校规模不断扩大,学习途径日趋多样,学习机会日益多元,对自学考试的冲击和影响也越来越大,选择自学考试获得文凭的热度不断降温。因此,我们要针对新情况,打好主动仗,增强自信心,采取新举措,努力提高全社会参与自考的热

度和激情。尤其重要的是,自考工作者要有信心,否则高质量发展自考事业就无从谈起。其次,宣传上要贴近学习者的实际。要大力宣传自考文凭的通俗性,通过宣传推介,让学习者知晓自考文凭不仅国家承认,而且世界认可,信誉度高。要大力宣传自考选择的灵活性。自主选择性强、自由空间度大是自学考试的重要特点。通过宣传推介,让学习者充分了解,入耳入脑,乐意接受,主动参与。第三,行动上要“三个走进”,即组织自考工作者走进学校,让学生在享受全日制教育的同时,积极根据自己的兴趣、特长参与自学考试,获取第二文凭;走进企业,让企业管理者、一线工人根据自身职业(岗位)发展规划投身到自学考试中;走进乡村,让新一代农民和农业投资者根据需求选择自学考试,解决实际问题。

适当降低难度。自学考试开考开考几十年来,之所以信誉度好,就

是因为其入学门槛低,人人可以参加;而考试难度不低,学习者不下功夫,不真心实意学习,就不能通过考试,难以获得文凭,“出口”门槛不低。目前,我们已进入高等教育大众化时代,如果自学考试还是保持“精英化”时代的质量标准和要求,参加自学考试者必然会失去信心。所以,我认为,自学考试的质量评价难度系数要适当降低,要和相匹大众化时代的质量要求相适应、相匹配,这样自考的生命力才能可持续。

切实增强创新度。创新是自考事业的不竭动力,推动自考事业高质量发展,必须走创新发展之路。我认为,可以进行这样3个方面的探索和尝试:一是实行“毕业证书+课程合格证书”制度。灵活是自考的优势,我们要进一步发挥这一优势。学习者在学习过程中每考一门课程合格通过后,就给考生发放一张该课程合格证书,全部课程合格发放毕业证书。在实际工

作中,有不少考生已经有了相应的学历证书,但是由于岗位的要求或其他因素,必须有与从业等相关的课程合格证书。这样做,满足了学习者的职业要求,大大增强了自考的灵活性优势,增强了自考的吸引力。二是推行“在线平台+教师在线答疑”。目前,在线平台网络学习已成为自考学习的潮流,新方法、新路径层出不穷。但是,教师在线答疑还不多见。可以学习不少医院在这方面的做法和经验,加强顶层设计,制定在线答疑规范,有组织地推动各自考辅导学校落实,并加强监督检查,使在线答疑常态化。三是试行“课程题库+学分互认”。科学的题库既是学习的标的,又是学习的测量工具。目前,自考题库需要进一步扩大容量,提升质量。与此同时,还可以大胆探索,有选择地在部分学校试行学分互认。这样一方面减轻了学习者的考试负担;另一方面也提升了自考的影响力和凝聚力。

有感而发

学校「青蓝工程」需要求真务实

■如皋市安定小学 张建国

为了充分发挥优秀骨干教师的示范引领作用,着力促进青年教师快速成长,不断提升全校教师的整体素质,每逢新学年度,不少学校都会举行简朴而又隆重的“师徒结对”仪式,优秀骨干教师与青年教师签订“青蓝合同”,结对师徒,大力实施“青蓝工程”。然而,有些“青蓝工程”变异为“纸上工程”:有些师傅刚开始时尽心尽力,越往后越“放手”;还有些教师因为晋升职称或者评优需要“青蓝工程”的材料,于是就在“青蓝合同”上挂个名……此等现象,使“青蓝工程”的落实难以到位。因此,学校管理者要努力做到以下几点,确保“青蓝工程”落实到位。

首先,对申请“师徒结对”的教师进行“把关”。学校相关科室要成立“青蓝工程”工作组,对提出“师徒结对”申请的教师,尤其是希望担任师傅的教师,进行师德师风修养、业务水平等方面的考量与审核。

其次,对实施“师徒结对”的教师进行“跟踪”。所谓“跟踪”,就是重视和加强对“师徒结对”双方的过程管理。一般说来,“青蓝合同”中都会明确地列出师傅应该示范引领的内容和形式,也会清楚地列出徒弟应该努力的方向和方面。师徒双方履行情况如何,学校“青蓝工程”工作组要主动介入、随时跟进,及时掌握相关动态,并发现和推广成功经验,同时指出不足之处,提出努力方向。只有这样注重过程、稳步推进,“青蓝工程”才能落地、生根、开花和结果。

再次,对结束“师徒结对”的教师进行“考核”。考核是为了促进“师徒结对”双方严格地履行“青蓝合同”,也是为了促进他们不断提高。“青蓝合同”期限大多为3个学年度,每个学年度都要根据具体要求进行考核。合同期满需要进行综合考核,如师傅要执示范课,徒弟要执教汇报课,还要展示师徒的听课笔记、读书笔记、主持或参与的研究课题、获奖与发表的研究成果等。要尽可能动员全校教师参与考核过程,让大家来做评委。这样,被考核的对象是师徒,受益的却是全校教师。

最后,对需要“青蓝工程”材料的教师进行“公示”。申报职称、评优大多需要相应的“青蓝工程”材料。通过公示,可以防止弄虚作假,使优秀骨干教师真正成为大家学习的榜样、值得敬仰的师傅。

管理策略

家校同频,让劳动教育落地生根

■泰州市姜堰区官庄中心小学 刘华 徐志林

劳动教育要落地生根离不开家校携手,唯有家校同频,形成合力,劳动教育方能开花、结果。

观念一致。受应试教育影响,不少家长只要孩子学习成绩好,其他无关紧要,家长包办孩子一切,甚至“剥夺”孩子的劳动权,孩子从小养尊处优,饭来张口、衣来伸手是当下不少学生生活的真实写照。在这种观念的影响下,孩子对劳动教育缺乏基本的认同感,更不要提劳动的能力与水平了。对学校来说,近年来,劳动教育淡化现象普遍存在,虽然各校按照国家课程计划与实施方案开设了劳动与技术课程,但由于缺少专职教师、缺乏劳动实践基地,劳动教育课

往往是“纸上谈兵”。加强学生劳动教育是家庭、学校共同的责任,双方观念要一致。学校、家庭都要转变观念,要将“育人”作为教育的根本使命,引导学生树立正确的劳动观念,积极参与劳动并真正热爱劳动,在日常生活中自己的事情自己做,力所能及参与家庭、学校、社会劳动实践,养成良好的劳动品质。

厘清职责。就劳动教育而言,学校、家庭各自扮演不同的角色,承担不同责任。众所周知,父母是孩子的第一任老师,在劳动教育方面,家庭基础性教育显得尤为重要,家长的教育观念直接影响着孩子终身。因此,家长要不忘自己是孩子第一任

老师的角色,从小重视孩子的劳动观念教育和劳动行为习惯的养成。身教重于言教。家长除了厘清自己的职责,还要在日常生活中,通过自身行动,切实做好孩子热爱劳动、尊重劳动和崇尚劳动的引路人,为孩子树立榜样。在学生劳动教育方面,学校要发挥主导和主体作用,开全、开齐课程,将劳动教育纳入学校工作计划,要根据教育教学规律和劳动教育规律分年级段有序开展劳动教育,每个阶段都要重点明确、内容具体、方法切实可行。此外,学校要充分利用校内外资源,开辟劳动实践基地,让学生在具体实践活动中掌握劳动技能。

协同跟进。学校、家庭双方要利用好家长委员会这一阵地,充分发挥“家长学校”的桥梁和纽带作用。学校要定期邀请家长进学校,交流各自在学生劳动教育方面的经验和做法以及存在的不足和缺失,以便共同商讨应对的策略和举措。学校在劳动课程师资缺乏的情况下,要主动与家长沟通,挖掘家长中的劳动教育优势资源,让学生身边的“能工巧匠”走进课堂,现身说教。与此同时,学校要根据节气、时令,组织学生走出校门,到周边工厂、农庄实地参观走访,在实践中感知劳动、体验劳动,进而培养劳动习惯与能力。