



专业聚焦

新课标时代,教师如何作为

何捷

近日,教育部印发《义务教育课程方案和课程标准(2022年版)》。新版义务教育课程方案和课程标准将于2022年秋季学期开始执行。新修订的义务教育课程以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,落实立德树人根本任务,强调育人为本,依据“有理想、有本领、有担当”时代新人培养要求,明确了义务教育阶段培养目标。

这是我国在义务教育阶段划时代的关键时期,一线教师也将面临着全新的机遇与挑战。基于新课程标准的学习、理解、实践、运用,都将对学生的发展、对教学质量的提升产生重要影响。以《义务教育语文课程标准(2022年版)》为例,我认为,身处新课标时代的一线语文教师可以从“应为”与“可为”之处着眼用力。

应为: 主动适应新课标,形成行之有效的教学方案

所谓“应为”,指的是教师作为个体应如何积极主动地调整、适应,迎接新课程标准的实施,自觉投入新课标时代。具体有以下四个方面的建议:

建议一:细致研读。新课标时代的每位教师都是课标的研究者,主动、细致、热情研究新课程标准,是实施新课标教学的前提与保障。本次修订将语文课程立足于学生的核心素养发展,充分发挥语文课程的育人功能。同时,与现行的普通高中课程标准形成整个基础教育阶段的衔接。引人关注的是新课标中提出分三个层面设置6个学习任务群:第一层设“语言文字积累与梳理”1个基础型学习任务群,第二层设“实用性阅读与交流”“思辨性阅读与表达”3个发展型学习任务群,第三层设“整本书阅读”与“跨学科学习”2个拓展型学习任务群。全新的6个学习任务群的具体任务是什么?怎么做?如何评价?新课标中均给出了细致的指导,教师应认真研读,才能将新概念融入自己的认知领域。

再如,新课程标准还提出增强课程实施的情境性与实践性,促进学习方式的变革。一线教师需要明确的是,怎样组织学生进行自主、合作、探究性学习?如何引导学生勤于思考、乐于实践、勇于探索,养成良好的学习习惯?这些都可以在研读新课标中找到答案。

建议二:新旧比对。对比《义务教育语文课程标准(2011年版)》与《义务教育语文课程标准(2022年版)》会发现,修订后的版本升级了语文课程的培养目标,确立了语文课程需要围绕核心素养实现全面发展,明确了课程的核心价值。同时,新课程标准还具体阐释了核心素养中的文化自信、语言运用、思维能力、审美创造的内涵。这些可见的变化,可以通过新旧比对促进更为全面、透彻地理解。

对一线教学带来巨大冲击力的全新概念依然是“学习任务群”。新课程标准明确了在具体的识字写字、阅读、写话与习作、口语交际、综合实践活动中,要采用阅读欣赏、表达交流、梳理探究等学习方式,对教学做了更上位的整体统筹与规划,体现了语文课程的综合性和实践性,引领了教学的变革。每个学习任务群既有相对的独立性,又保持着密切的联系,贯穿于整个中小学义务教育阶段。

细致比下,教师不但能发现新课程标准中出现的新概念、新做法、新思路,还可以在之前的课标中寻找得到这些概念衍生、发展、变化的轨迹。

建议三:积极实践。在新课程标准“颁布”到“正式执行”的过渡期,教师可以参照新课程标准,率先在自己的班级教学中展开实践。例如,学习任务群中的“整本书阅读”在各年级如何实施?怎样采用不同的阅读方法,使用不同的阅读策略?教师能总结出师生共读、同伴共读、图书推荐交流会、课本剧表演等实践活动的宝贵经验,发现新课程标准在具体教学指导中的作用产生机制,形成一套行之有效的特有操作法,这就是一线教师最具体的“应为”。

建议四:改变观念。观念需要积极转变,因为观念指挥行动。执行新课程标准,教师要有主动改变的自我意识,不要固守旧经验,应主动面对新时代的新机遇和新挑战。例如,可以主动去了解,作为语文课程的育人导向是什么?核心素养的内涵与之前的三维目标有什么关联和差异?具体的价值观、必备的品格、关键的能力究竟有哪些?只有做到明确观念,才有可能付诸正确的行动,才能够准确达成新课程标准中规定的目标。

又比如说,新课程标准中研制了学业质量的标准,对学生具体的学业成就进行了刻画、描绘,讲解了到底应该教什么、教成什么样。这就在提示教师,应努力将以往语文教学“模模糊糊一大片”的状态,转变为“清清楚楚一条线”。而这一转变,不仅停留在对新课标文字的研究上,更要落实在行动上。

随着新课程标准的颁布,教师应努力在研究与实践中改变自己,实施精准教学。使自己的“教”与学生的“学”以及“评”保持一致,明确自己“为什么教”“教到什么程度”,形成一套具体可执行的方案,在广大教师之间传播、交流、推广,这是对新课标最有益的补充。

可为: 融入教研小切口,全力发展学生的核心素养

一线语文教师的“可为”指的是,在具体的教学实践中,教师能从哪些方面进行实践,能结合日常工作从哪些小的切口融入,对新课标进行研究。在以下三个方面,一线教师是大有可为的:

一是在日常每一节课的教学中,做到精致与务实。在教学实践中落实新课程标准,将标准中罗列的具体方法、条款、建议,

化为与学生的互动、交往,这是一线教师新课标实践的最佳途径。

例如,新课标中对第二学段的“阅读与鉴赏”分项目标中提出“初步学会默读,做到不出声,不指读”。在面对一篇新课文时,教师可以具体指导学生怎样默读,指导学生纠正习惯性用手指读,提示学生在阅读时出声会降低阅读速度、影响思考等问题。再比如说,新课程标准中提出第二学段“能联系上下文,理解词句的意思”。在教学中,如何让学生联系上下文理解,教师可以结合具体的课例,不断引导学生去实践。在“联系”的方法、过程上,多演示多操作,让学生在实践中掌握方法,形成能力。而不是简单丢给学生一句口号,不进行任何指导。

日常教学中的方方面面,都是落实新课标的阵地。教师可以在这一阵地的固守中,让教学更精准,让每一次扎实的教研指导,成为学生发展进步的台阶。

二是在参与教研与培训中吸收与转化。教师落实新课标的又一个切口就是注重参加各级各类的教研活动和教研培训,在培训中提升自己。例如,学校教研组、备课团队组织的教研,区域教研部门组织的各级各类培训等。

本次新课程标准修订,在课程实施部分专门列出了对“教学研究与教师培训”的具体要求,提出了教师应该坚持终身学习,提升专业素养,努力提高教研水平,才能适应时代要求的观点。可见,每位教师既是教学实践的操练者,又是教学问题的研究者和解决者。在教学实践与研究,教师应努力吸收新课标中的新理念,转化到教学实践

中。从吸收到转化的过程,能够让教师的教学行为变得越来越理性,让教学设计越来越科学,让学生的发展越来越有章可循。感性与理性有机融合,一线教学将更有助于学生抵达核心素养的全面提升。

三是在富有时代特质的实践中创新与探索。教师可以在富有时代特色的各种实践中和学生一起培植创新精神,在全新的教学领域探索中成长。例如,新课程标准在评价建议中提出关注学生校外个人生活和社会发展中的热点问题,设计主题考察、跨媒介创意表达等多种类型的作业。教师在作业设计中应更加开放地吸收先进的理念,努力设计出更具有挑战意味的创意作业,让作业也成为语文学习的亮点。同时,教师既要注重工具性,又要注重人文性,践行在做中学、在实践中运用、在应用中提升的基本学习路径。

总之,随着各学科新课程标准的正式颁布,预示着义务教育进入了新课标的新时代。一线教师应有强烈的使命感,在自己“应为”的方向上转变,在自己“可为”的具体事件中勇于实践,为发展学生的核心素养而努力。

(作者系闽江师范高等专科学校教师)



视觉中国供图



用体系重构回到教师评价的初衷

张胜

教师评价是诊断和改进学校管理、教育教学的重要手段,是落实课程实施的重要环节。笔者作为一名基层教育管理工作,多年来利用外出学习考察、阅读分析教师评价相关文献、聆听专家经验分享等方式,结合自己的管理体会,梳理出了教师评价实践中存在的几个问题,如评价标准笼统、评价工具和方式不科学、评价反馈形式生硬、重结果不重过程等。这些问题的存在导致教师评价没能起到激励教师发展、改进学校管理的作用,成为学校和教师发展的痛点、堵点和难点。

我组织教师对原有的教师评价体系进行深入剖析,寻找问题产生的根源,寻求解决之道,重新构建了新的教师评价体系。

因事评人,建立评价依据

我校每年都要组织教师开展年度考核,原有的评价方式是请全体教师从“德、能、勤、绩”四个方面,用打分或投票的方法进行互评,这种评价

得出的结果往往让许多教师感到委屈和不满。其原因是:第一,评价标准很笼统,以“能”为例,评价标准为“有较强的业务、管理能力,善于从工作实际出发,注重效率,工作思路清晰;具有创新能力,常规工作不简单重复,有创新、有提高”。用这样的评价标准来评价教师一年的工作,显然是不够具体的。因此,许多教师在评价时打的往往是印象分,甚至打人情分。第二,忽略了评价的过程性,难以促进教师及时反思并改进工作。针对这一问题,重新构建教师评价体系时,我们的总体思路是:因事评人,提高评价的可操作性。常设考核项目进行考核赋分。

为了让评价有具体的依据,教导处组织骨干教师就不同的评价项目制定了具体的评价标准,如作业批改考核的评价标准有“作业批改及时、细致,全批全改,无误判”“能督促学生改错,注重二次批改”“常态化使用激励性评语”等,同时规定“作业量超标或其他原因引起家长

投诉,经核实不计入优秀等级”等。

同时,我们在“因事评人”时,为工作内容、工作性质不同的人群制定了不同的评价项目和评价标准。我校在班主任评价方面,除了设置科任教师的评价项目外(班主任都有班级管理考核和“班级管理考核”等。在进行年度考核等综合性考核时,不同的人群按不同考核项目计算总分,再本着向一线倾斜、向班主任倾斜的原则,向不同人群按人数比例分配优秀名额,确定优秀人选。

完善规则,提高评价精度

如果将评价比作一把尺子,那么我校原来用的“尺子”精确度是很低的:一是有些评价项目主要考核完成的数量,没有考核完成的质量,如作业批阅了几次,教案书写了几篇等。二是量化评价时,评价者给绝大多数被评价者打的分都是9.9、9.8之类的高分,区分度极低。这些现象在许多学校并不鲜见,表面看是教师怕得罪人,实际上还是规则制定的问题。

我们采用了三项措施来完善规则,解决“尺子”精度不高、量得不准的问题:

第一,成立考核小组。新的评价制度规定“每学期初由工会委员、年级组长和教研组联合推荐考核小组成员,考核小组成员负责制定或修订考核项目的标准,具体实施考核时,通过校长办公会从考核小组中选择若干名正式成员参与对教师的考核”。

第二,采用赋分制。规定优秀等级的名额分配并按等差原则赋分,这有利于解决评价区分度低的问题。当然,这种赋分方式更利于实现“推选优秀”和“榜样示范”这类评价目标,对于实现全面诊断教师活动,广泛收集活动资料,及时拍摄活动实况,活动结束后形成文字和图片报道在学校网络平台展示,学期末在班主任论坛上结合多媒体展示。考核小组根据各班的展示实施评价,评价标准有“学生乐于参与,参与面达到80%以上”等。展示性评价内容丰富、具体可感,其应用的具体方式还有对科任教师开展的展示课进行考核、组织作业设计展评等,以代替或部分代替依据学生考试成绩来评价教师。

研评结合,促进诊断改进

教师评价可以发挥检查监督、甄别优劣、诊断改进等功能,实际操作中我们往往能实现前述两项功能,而“诊断改进”功能在某种程度上落空了。其表现是:对被评价者个体,其评价结果大多以分数或等第制呈现,少有描述性评价,或描述性评价简单笼统,如“批改认真”“书写工整”等。针对具体“事”的描述性评价多在教师大会或教研活动中体现,但谈到具体人时,则以“有的老师”“个别老师”为对象泛泛而言。以上种种,让被评价者无从得知自己的问题所在。

问题的解决之道在于,将教师评价与教研活动结合起来,促进教师人人参与评价。如教导处学期初确定了教学设计考核,评价项目包含两项:“教学目标的确立与表述”和“围绕教学目标进行的关键性设问和核心活动设计”。评价的目的是提高教师授课的目标意识,以及减少无效设问或活动,提高课堂教学效率。教导处要求教师将关键性设问和核心活动设计在教案中用红笔标示出来,或者摘要写在教材上。一方面让教师上课时对教学的主要框架了然于心,另一方面也便于评价者更快地看出被评价者的教学设计思路。

正式实施评价之前,组织研讨活动:考核小组成员全面浏览教师的教案,将典型的或有争议的教学目标表述、关键设问、核心活动设计等要点抽取出来,做成演示文稿。研讨活动中,以匿名的方式展示出教师设计的上述要点,请所有参与研讨的教师说出看法——此“看法”即描述性的评价。

实施评价时,考核小组成员既要进行量化评价,更重质性评价,以大家认同的价值判断标准为依据进行描述性评价。

形成初步的评价意见后,评价者与被评价者单独进行双向交流,评价者提出评价意见,被评价者也可以表达自己的想法,如果获得认同,甚至可以修正量化评价得分。双向交流可以达到促进评价者和被评价者共同改善和改进教学的目的。

(作者系湖北省黄石市湖滨路小学校长)



湖滨路小学的教师在进行教学评价研讨。

学校供图



扫码观课
如何做新时代的家长
主讲人:罗朝猛