

新实验室

学习共同体助力美好教师培养

——华南师范大学附属小学校本研修的探索

张锦庭 江伟英

师资队伍建设和保证教育质量的重要抓手,更是落实“双减”“双新”的重要支撑。作为广东省唯一一所省属小学,华南师范大学附属小学在“美好教育、教育美好”的办学理念指引下,从“美好教师”培养的视角出发,以多元化专业发展为导向,充分发挥毗邻高校专家资源的优势,拓展教师专业成长的有效路径。

针对传统教研中存在的教师参与积极性不高、教研质量难以保证等问题,学校秉持“专业共生”的研修理念,积极重构校本研修新形态,努力促进教师的专业成长和学校的内涵发展,并在实践中形成了“一体四维”校本研修模式。“一体”指充分发挥名校长、名教师、骨干教师等示范引领作用,搭建研修团队共同体;“四维”指基于不同研修团队共同体,开展备课、课例、课题、专题研修四个维度的校本研修任务,提高校本研修的针对性和科学性。

打造任务型学习共同体

学校充分发挥省级名校长、名师工作室主持人的示范引领作用,组建基于任务研修的核心团队,要求教师依托年级组、教研组、课题组、项目组等,形成形式多样的学习共同体,开展不同层面的教学研讨活动,共同解决教育教学发展和改革中的挑战与难题。

例如,为探讨劳动教育如何在学科渗透,在开学初的第一次学科教研中,学校各学科教师分年级进行劳动教育渗透的研讨,如语文学科组深入挖掘教材中的劳动教育元素,引导学生阅读劳动类的文章,了解劳动人物故事,亲身体验劳动,培养劳动品格。艺术科组将劳动教育与非遗项目结合,引导学生在做中学、学中做。美术科组开设泥塑艺术的传承与创新课程,并获得了广东省优秀美术课程案例。

截至目前,学校搭建了校际共同体、学科教师共同体、骨干教师共同体、青年教师共同体,利用网络平台开展常态化的校本教研活动。近3年来,学校累计开展100余场线上讲座、370余次线下培训,助力300多名教师向名师、名校长成长。

集体备课:名师领衔,带动青年教师快速成长

集体备课是青年教师提高教学质量的重要途径。一直以来,学校非常重视集体备课,以研修共同体为核心,设立“首席教师”“骨干教师”“优秀教师”“新星教师”四级教师队伍建梯队,实行“名师领衔、层级带教”的团队研修机制,开

展名师引领课、名师大讲堂等系列活动,促进青年教师快速成为具有现代教育理念、综合素质高、教学业务精、实践能力强的名师,逐步形成以名师为核心的高层次骨干教师队伍和专家型教师研究群体。

比如在全国优秀教师、特级教师孔珍的带领下,数学科组组建研修团队,围绕“小学数学作业多元化设计”这一专题进行了多年的实践,在国内率先构建了小学数学多元作业研究的五大系统,并获2021年广东省教育教学成果奖(基础教育)一等奖,在这个过程中培养了一批优秀的教学骨干教师。

课例研修:打磨精品课程,锤炼教师教学基本功

优质教育教学资源的建设是学科教师优化学科教学的重要载体。为此,学校常态化开展师徒结对对青蓝工程,助力精品优质资源建设,发挥师傅的传帮带作用,锤炼青年教师的教学基本功。

其中,师徒结对对青蓝工程以“入门式”“协作式”“提高式”“造才式”等形式进行个性化结对,开展多层次、立体的青蓝工程活动,集团队力量打造优课、金课、精品课。同时,师徒结对进行课例研修,由师徒一起分析教材、编写教案,双向听课,以徒弟的新授课为主,指导其优质汇报课、“同课异构”研讨课。

同时,为进一步完善线上教育模式,推动广州市优质教育资源的共建共享,积极应对疫情暴发等突发情况,学校10名骨干教师参与了广州共享课堂的录制。学校充分发挥师徒结对对青蓝工程的作用,研读教材,制定目标,把握重点,细化备课过程,集科组力量对每一节课进行精心设计和打磨,最后,层层严苛把关、“提纯”的15节课例顺利录制、上线,广受好评。学校青年教师邹琳以共享课堂为基础打磨的优质课还获评2022年国家精品课程。

专题研修:以任务为导向,提升教师专业素养

新一轮课改要求教师重塑自我、重构课堂、重建教学,这对教师的学科专业素养提出了严峻挑战。基于此,学校以实施教师素养提升行动为抓手,组织开展专题研修,探索开发以任务为导向、以教育实践为目标的教师研修课程,提升教师专业素养。

例如,围绕项目式学习专题,学校组织了

《面向未来教师如何实现专业化提升》暑期培训,邀请专家分享项目式学习的探索实践,假期倡导全体教师思考与整理相关资料。开学初第一次教研活动,组织全体教师进行“项目化学习课程内容设计”专题研讨会。随后组织骨干教师参加“广东省教育信息化教学应用实践共同体项目”校级交流活动,学习项目式学习的实施经验。

近年来,学校已开发多个学科项目式学习课程,五个学科的8个案例获得广东省项目式学习案例一、二等奖。以语文学科组为例,科组教师以教材中“综合性学习”为抓手,设计了“传统节日嘉年华”“我当诗歌小编辑”“我是汉字推广大使”等学习任务群,凝练成一套《小学语文一至四年级微项目学习活动案例集》。

课题研究:倡导“人人有课题”,总结凝练课改经验

理论指导实践,实践凝练成果,成果升华理论。学校在校本研修过程中非常重视课题研究,将实践与研修成果凝练成课题。学校课题研究倡导全员参与,帮助更多教师掌握课题研究思维。学校每学期开展一次校本课题研究,力求达到“人人有课题”的研修目标。

学校校本课题从一开始只有十几个申报,增长到今年有90个申报项目,几乎涵盖所有教职工。为此,学校特设科研室,用于组织各级各类课题的申报,近5年,学校已有28项省级课题。为调动教师参与的积极性,学校出台了课题研究奖励方案,对参与的教师给予精神和物质奖励。学校教师积极总结教学改革经验,凝练基础教育研究成果。截至目前,学校累计获得6个广东省基础教育教学成果奖。

总体来看,强化小学教师培训的质量,需要从三个方面展开:第一,强理念,促进教师转变教学理念。第二,强资源,联动多方,多渠道汇聚优质教育教学资源用于教师培养。第三,强培训,在校本教研新形态、师资队伍培养梯队搭建等方面设计具有针对性的培训内容和形式,开展多种形式的研修,促进教师的专业发展。未来,华南师大附小将继续拓宽教师专业成长新路径,加大校本研修力度,助力基础教育教研、教师队伍高质量发展。

(作者张锦庭系华南师范大学附属小学党总支书记、校长,江伟英系常务副校长,该校为广东省校本研修示范学校)

根据学校管理所达到的程度或表现的情况,笔者认为,可以将其分为三层样态:管理看不见,管理看得见,管理看不见。依次对应无管理,显管理,隐管理。

第一层,管理看不见,也就是没有管理。学校基本原生态,秩序好坏全靠师生的自觉。学校管理层做的是“简单+粗放”。简单,是把管理等同于课有人上、事有人干、责有人担。课有人上,责有人担;事有人干,阵脚不乱;责有人担,追责有方。只要有人就可以,至于课排得科学与否,事干得漂亮与否,责担得公正与否,则一概无人问津。粗放,是把上情下达、指令传达当作管理,满足于“已传达”“已布置”,个中细节不做分解。

就如光盘行动,只提出行动目标和下达评比任务,可没人跟进管理,谁来考评?什么时候考评?考评什么?评价的参照物是什么?没做到光盘是什么原因?诸如此类的问题不做探究和明确,学生还是老样子——该吃的吃,该倒的倒。这就是典型的“说管理”,而没有“做管理”。这类管理者有两个特点,一是水平差,无法判断执行者工作落实程度,也就不敢过问;二是怕麻烦,任务有人完成就好,问多了,事就多了。干脆不闻不问,是管理的“无主义存在”。

第二层,管理看得见,也就是显性管理。制度化,是这一阶段的典型特征。从学校章程、制度、规划、计划到行事历、工作方案等一应俱全,并由民主产生与评估。学校传统的工作有制度支撑,创新的工作有闭环做事的逻辑系统与运作的基本流程。管理者常常立足实际,深思熟虑,分化解析,综合评价。这类管理倾向刚性,工作强调执行力。做了,就是好的,这是他们的管理哲学。这样的学校最大的特征就是规范,进入校园,一切井然有序,一切规矩有度。在管理上处处见功夫,重调研,重手段,重改进。

同样是光盘行动,显性管理绝不是只抛任务,不解过程,也不是满足现状,不做进程。行动前期会做菜品调研,提供平台供学生点餐,还规定清楚什么是光盘,并且给出加餐、减餐的标准;就餐现场要班班有管理,

办学大家谈

见与不见:透视学校管理的三层样态

潘照因

组组有负责,同时安排值日教师在餐厅出入口把关,给出评价。

看得见的管理,从不满足于现状,不断优化改进是其灵魂。就光盘的评价而言,从“全校一桶”统一管理,到“一班一桶”班级管理,把大垃圾桶改成小垃圾桶,由班级自我管理,学校负责称重——看哪个班的厨余垃圾最轻,以此引导光盘行动,让光盘行动成为学生自我控制和自我教育的过程。这个过程,就是最真实的“管理看得见”。

第三层,管理看不见,也就是隐性管理。与第一层的“管理看不见”相比,这是从“无序”到“无为”的蝶变。做着做着,校长不见了,行政不见了,管理不见了,见到的是行动主体的自我觉醒的力量。教师懂得行业的基本规范,身上有强烈的责任感,对学生的育人目标与办学特色了然于心,并付诸行动。他们不仅接受工作,更是创造工作。他们知道什么时候开始工作,知道什么时候结束工作,什么时候调整工作,什么时候暂停并重新开始……当这种现象逐步趋向普遍与自觉时,就成为文化。文化管理,是教师个体主观能动性在集体土壤上的生长,更是一种精神的契合,即心灵的契约。在这里,没有大一统的标准,没有僵化的规章制度。再如光盘行动,学生自觉无须教师陪餐。又如晨诵,学生自觉无须教师陪读……实际上,教育的最终目的就是生命的自我觉醒。学生的表现是最好的尺规与镜子,学生能自律、自信、自强、自觉,何须条条框框的显性管理?隐性管理的背后是无为的哲学。

大多多学校,很长时间里会停留在第二层样态,凸显控制性。有两种情况会局部、暂时性地退化到

第一层样态:一种情况是,过度、过长的显性管理会产生一定的管理倦怠,个别行政在组织工作时会简单粗放;另一种情况是学校提倡少管理,甚至不管理,可教师整体素质又跟不上,行政又没有更好的抓手,就会出现选择性无助,陷入无序。要真正达到文化自治的第三层样态,需要时间的酝酿与素养的沉淀。学校管理不要急于求成,要用心做好“管理看得见”,并在看得见的基础上,做好局部的尝试与管理转型,朝“看不见的管理”努力,这一过程就是从“看得见的具象管理”到“见与不见的影子管理”再到“看不见的文化管理”。

(作者系浙江省温州大学城附属学校教育集团总校长)

广告

南通职业大学

以“四个强化”为抓手 构筑高质量发展高地

强化专业优化设置,对接南通现代产业体系

南通职业大学坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,认真贯彻落实全国教育大会、全国职业教育大会精神,坚持根植南通、服务南通,以优化专业设置、招生就业联动、“双高计划”建设、校企融合发展等“四个强化”为抓手,构筑了学校高质量发展的新高地。2018年,入选江苏省高水平高职院校建设单位,通过国家教育部门首批现代学徒制试点单位建设项目验收。2019年,入选国家教育部门“中国特色高水平专业群建设单位”。2019、2020连续两年获全国职业院校教师教学能力大赛一等奖。2021、2022连续两年获全国职业院校学生技能大赛一等奖,2022年获首届世界职业院校技能大赛“物联网技术应用”银奖。2019、2020、2021年连续三年获市高质量考核优秀等次。2022年,学校“双高计划”中期绩效评价获江苏省优秀等次。

近年来,陕西省宝鸡市眉县特殊教育学校积极践行“为你喝彩”办学理念,遵循“为孩子明天着想、替家长社会分忧、让生命更加精彩”的办学宗旨,树立了“以爱育爱、阳光向上”的校风、“为你千千万万遍”的教风、“每天进步一点点”的学风,精心打造以“爱”为主题的校园文化,并通过“六个一”模式推动培智教育质量提升。

坚持“特教+”,丰富融合教育内涵

眉县特殊教育学校创建于2012年9月,主要承担眉县及周边县区智力障碍残疾儿童少年的康复教育工作。在地方政府部门的支持下,眉县特殊教育学校坚持适宜安置、融合发展、借智提升,积极推动特殊教育高质量发展。在《“十四五”特殊教育发展提升行动计划》提出的“三融合”基础上,摸索出了“特教+”六项融合教育模式。

一是“特教+普教”,依托县残疾人教育专家委员会,开展入学评估、专业指导、咨询评估,与实验小学第三小学等建立融合伙伴关系,多次

业的匹配度逐年提高,学校服务地方经济社会发展的能力逐年提升,先后获得南通市服务地方经济贡献奖9次。

强化招生就业联动,着力提高毕业生留“通”率

抓牢全面提高人才培养水平这一核心,提升教育教学质量,强化育人成果宣传,实现优质生源、人才培养、高质量就业的全链条良性循环。一是在招生工作中做到三个“吸引”,即吸引南通本地生源、吸引苏北生源、吸引外省欠发达地区的优质生源。二是在学习培养阶段,注重厚植市外学生热爱南通的情怀。通过开设南通经济社会和文化发展选修课,开展区域文化特色实践活动,向全校学生展示南通之美。三是创新实习实训方式,从原来“2.5+0.5”的学习

与顶岗实习模式,转变为“2+1”模式,将学生到企业顶岗实习的时间增加到了1年,增强了学生对实习企业的黏合度。学校新生报到率常年保持在94%以上,毕业生就业率持续保持在98%以上,毕业生留“通”率达60%以上。

强化“双高计划”专业群建设,支撑南通建筑业高质量发展

按照“群组院”的办学思路,学校将涉及建筑工程技术“双高计划”专业群,横跨建筑工程技术、室内设计、物联网应用等不同学院的5个专业进行优化重组,建设新的建筑学院。建成后的建筑学院拥有国家重点专业、国家教育部门首批现代学徒制试点专业、行业技能型紧缺人才培养专业,建有国家建筑工程综合实训基地、国家预制装

配式建筑施工协同创新中心等;拥有省“产业教授”3名,博士18人;获国家教育部门“1+X”试点项目19个;立项住建部科技项目两项,参与“鲁班奖”、国优工程项目技术咨询服务10多项。通过现有教学资源的优化调整,实现了强者恒强,进一步彰显了学校作为“南通建筑铁军摇篮”的美誉。

强化校企融合发展,搭建人才培养“立交桥”

按照“产学研用”一体化建设思路,不断深化“双主体、八对接”办学模式改革,推动“两全两强”协同育人。牵头成立“南通建筑产教联盟”,携手48家行业企业和17所院校成立长三角新型建筑工业化产教联盟。以产业学院模式不断深化产教融合,校企共建

了“职大-智聚”“新大陆物联网技术”等9家产业学院;打造了上汽通用ASEP项目、京东产教融合中心等一批可面向全南通的国家公共实训基地。近年来,学校还先后聘请了12名南通行业龙头企业技术或管理高工担任产业教授;与林森物流、上汽通用等26家在通企业携手开展现代学徒制培养模式、校企合作、企业两类混合深度融合的课程体系,推行校内指导教师+企业师傅的“双导师”制,并积极开展中高职“3+3”、专本“3+2”分段培养、本科“4+0”等人才培养模式改革,努力搭建中职、高职到职业本科贯通的学历培养“立交桥”,校企共同打造“两全两强”校企一体化育人模式被誉为“产教融合的苏南样本”,有效满足了企业对技术技能型、国际视野型、复合创新型人才的持续需求。(褚金星)

陕西省宝鸡市眉县特殊教育学校

“六个一”模式推动培智教育质量提升

理模式探索与实践”获陕西省第十二届基础教育教学特等奖,并由陕西省推荐参加国家评选。

四是“特教+医康”,学校投资200多万元,建成标准化的康复、心理、感统综合、多感官、言语、自闭症干预等训练室,将特殊奥林匹克运动作为残疾学生康复、出彩的重要平台,纳入日常教学管理,坚持每天训练2小时,学生身体素质、拼搏意识显著增强。

五是“特教+网络”,推进信息技术2.0提升工程,大力开展教师信息技术培训,提高课堂教学效果,建设智慧校园、智慧课堂,为每名学生建立电子成长册,发挥家校合力作用,实现信息互通共享。

六是“特教+团体”,联系中国残疾人福利基金会、宝鸡市星之家助残服务中心等多个机构和团体,争取到超过160万元的爱心资助,举办了

“温暖进校园、义献爱心”“牵着蜗牛去散步”“爱在阳光下、携手共成长”等残健融合体验和爱心助残活动,营造全社会关爱帮扶残疾弱势群体的良好氛围。

创新“六个一”,实现培智“五育并举”

眉县特殊教育学校针对课程体系不完善、教学手段不科学、激励机制不健全等问题,围绕“让每个孩子都能出彩”的办学理念,探索出“六个一”教学模式,从发展评估、计划制订、课程选择、教学实施、动机激励、成长展现六个维度进行设计,全面提升县域培智教育质量。

一是“一生一评估”,分析论证残疾类型、缺陷表现、行为情绪、个人能力、发展预期等,设置个性化训练课程,促进缺陷补偿、潜能开发,为

教师制订学生个别教学计划、选择课程和教法提供依据。

二是“一生一计划”,教师依据课标和评估结果,为学生制订月计划、学期计划、学年计划,明确每名学生的学期发展目标和内容,科学处理教材,量身定制合适的教育教学计划。

三是“一生一课程”,根据评估结果、个体特点、学期计划,为每名学生针对性制定“个性化课程”,编制“个性化课表”。

四是“一生一教学”,采用实物教具、多媒体课件,通过创设情境、观察实验、生活体验等方式进行形象化教学,分别设定知识与技能、过程与方法、情感态度价值观三维目标,开设自闭症干预、心理、感统、串珠、多感官等个别化训练课程,落实康复训练园项目,让专业医师为学生开展“一对一”康复训练。

五是“一生一激励”,包括过程激励和期末结果激励,主要通过阳光少年激励机制和期末考核奖励机制实施。

六是“一生一手册”,收集学生学习、生活的精彩瞬间,由教师、家长写下寄语,为每名学生制作电子成长册和纸质成长册,设置专用二维码,依托多媒体平台推送给学生和家长。同时,成长册每月制作的质量和数量作为教师和班主任常规考核的重要依据,纳入绩效考核。

建校十年来,眉县特殊教育学校创建了培智教育质量提升“六个一”教学模式,构建了六类课程体系,深化了“特教+”融合教育,探索了“阳光少年激励机制+期末考核奖励机制+成长册分享机制”“日常+阶段+成长”三维多维激励机制,让培智教育充满活力,焕发勃勃生机。(张占平 李建军 苏金喜)