

多彩研学实践活动 助力青少年成长

谷俊豪

教育局长要具备哪些专业素养

方华

区域聚焦

教育局长对于区域教育发展尤其是区域教育高质量内涵发展,有着不可替代的作用。在笔者看来,区域教育高质量内涵发展的含义就是“公平与优质”,其实现的唯一途径就是构建区域的良好教育生态,而教育局长便是区域良好教育生态的首席构建者和首席责任人。担此重任,教育局长的素养离不开两个要素:一个是包括资源统筹、决策、管理和推动等能力在内的岗位行政管理能力;另一个是包括价值追求、判断选择、解题破局和实践推动等方面的岗位教育专业能力。本文重点讨论教育局长岗位教育专业能力对区域教育高质量内涵发展的作用。

笔者从教育局长岗位所需的诸多专业素养中遴选出三个方面,来回答这个话题。

1

教育局长的区域教育“价值追求”素养

如何让区域教育公平而有质量地发展,既是区域教育高质量发展的价值体现,也是教育局长区域教育的价值追求。但区域教育价值追求还没有被广大教育局长所接受。在全国近3000个县(市、区)和近300个设区市的近3300位教育局长中,是不是每位局长都把区域教育“公平而有质量”作为自己的岗位价值追求?这是我们急需弄清楚的重要问题。那么,什么样的区域教育才可以称得上是高质量内涵发展的呢?笔者认为可以从以下几点进行判断。

其一,区域是否大力助推人为资源的名校发展?如果是,这位教育局长的区域教育价值追求是不健康的,教育价值追求素养是不高的;反之,其价值追求是健康而积极的,素养是较高的。区域的名学校、名校长、名教师是区域教育高质量内涵发展的一项重要指标,他们是区域教育高质量内涵发展的重要力量与支撑。但如果区域名学校、名校长、名教师是人为树立出来的,甚至是用资源堆积出来的,那么,这样的名学校、名校长、名教师对区域教育高质量内涵发展是有阻碍与制约作用的,他们的存在是区域构建良好教育生态最大的障碍。

其二,区域是否重点抓以升学率为代表的教学质量?如果是,这位教育局长的区域教育价值追求是不健康的,教育价值追求素养是不高的;反之,价值追求是健康而积极的,素养是较高的。区域教育高质量内涵发展离不开高质量的教学,这一点毋庸置疑,但明白教学质量是什么、怎样提升教学质量才是问题的关键。区域教育的升学率和考试成绩是区域教学质量与教育质量重要的组成部分,但我们必须厘清:区域有较高升学率和较好的考试成绩,区域教育不一定就是高质量内涵发展,因为还要看区域全学段和全员的教学质量,看较高升学率和较好考试成绩是如何获得的。这两点是区域教育高质量内涵发展的重要支点。

其三,区域教育是否让管资源的部门、单



▲课后延时服务时间,江苏省淮安市天津路小学教师张萌萌指导学生画画。

▲下午课后,云南省大理州洱源县宁湖第二小学的绿色场上,校园足球队的学生在训练。 本报记者 张学军 摄

位和人站在舞台中央?如果是,这位教育局长的区域教育价值追求是不健康的,教育价值追求素养是不高的;反之,价值追求是健康而积极的,素养是较高的。教育局长一定要明确,区域教育一切行为都服务于学生成长,服务于教育教学。区域教育的舞台中央永远应该站着利于学生成长、利于教育教学的部门、单位和个人。笔者通过对超过50个区域的调研发现,一些地方的教育局是分管资源的人、部门与单位站在区域教育舞台中央,分管和从事业务的人、部门和单位却站不到舞台中央。这种现象折射出教育局长区域教育价值追求存在问题,原因就是区域教育价值追求素养不高,体现出教育局长的岗位职责和价值的健康。试想,这类教育局长如何能治理好区域教育,如何能带领与推动区域教育高质量内涵发展,又怎能构建区域良好教育生态?

其四,区域教育是否以教育改革或局部工作替代规范而规律的教育常态工作?如果是,这位教育局长的区域教育价值追求是不健康的,教育价值追求素养是不高的;反之,价值追求是健康而积极的,素养是较高的。教育专业,简而言之就是遵循教育规律。何为教育规律?简而言之就是站在学生立场,结合教育教学目标、内容、环境等因素对学生进行有效的帮助,而帮助是否有效要以学生收获为导向。区域教育是有规范、有规律的,区域教育更多的是常态化工作,教育改革和局部工作都是服务于“规范化”“规律”和“常态化”的。只有这样,教育改革与局部工作才能发挥其应有的作用。

2

教育局长的区域教育“判断选择”素养

对于教育局长来说,区域教育工作错综复杂,无论哪件事都很重要,无论哪个方式方法都可行,无论哪个部门哪个群体对教育都有限制。这些就是教育局长们日常面对的工作,如

果教育局长没有专业判断选择的素养,就会出现分身无术且时时有事、事事为难、人人不满意的尴尬窘境。

教育局长判断选择素养对区域教育高质量内涵发展有什么帮助呢?笔者认为,教育局长判断选择素养能帮助他看清区域教育的目标与内容;能帮助他厘清区域教育错综复杂的内在联系、规律与逻辑;能帮助他知道哪些是必为之事,哪些是可为之事,哪些又是必不能为之事;能帮助他统筹各种资源,串并联各项工作,寻找找到工作的着力点、突破点和持续点。

教育局长如果没有教育判断选择素养,就会陷入就事论事的低效状况;就会陷入“捡了芝麻丢了西瓜”的错位选择;就会陷入盲人摸象式的夜郎自大;就会陷入事事都顺、事事都对,但最后相互打架的怪圈;就会陷入事做得越多、区域教育发展越不健康的沼泽。教育局长专业判断素养与教育局长行政管理能力是一体两面,不分你我、先后,相互支撑,协同共进。

3

教育局长的区域教育“实践推动”素养

教育局长首先是区域教育高质量内涵发展的“定调者”,其次是区域教育高质量内涵发展的“策划者”,再其次是区域教育高质量内涵发展的“破局者”,最后是区域教育高质量内涵发展的“统筹者”。

区域教育高质量内涵发展,需要在区域教育机制建设、教育队伍建设和区域良好教育生态建设等三方面同步施策,这三个方面是验证教育局长实践推动素养是否专业的“试金石”。影响区域教育高质量内涵发展的因素很多,区域教育机制、教育队伍和教育生态是诸多因素中的三大基础支撑点。

一是区域教育机制建设。什么样的区域教育机制更有利于区域教育高质量内涵发展?根

据笔者的调查研究和自己从事教育局长的工作经历,发现有几个现象值得注意:机制建设重视服务于管理,忽视服务于教育;机制建设重视对标上级要求,忽视实际环境中的需求;机制建设重视理性层面思考,忽视实际工作中的客观理解;机制建设重视“说得全”和“说得多”,忽视实际操作层面的“落地难”。区域教育机制建设充分体现教育局长区域教育实践推动素养。

二是区域教育队伍建设。区域教育队伍建设是做好区域教育最重要的支点。区域教育队伍建设至少包括以下几支队伍:教育局班子队伍建设,这是区域教育队伍建设的“核心”;学校校长队伍建设(含校级管理人员),这是区域教育队伍建设的“关键”;教育局机关干部队伍建设,这是区域教育队伍建设的“痛点”;教研科研人员与区域骨干教师队伍建设,这是区域教育队伍建设的“中坚”;学校中层干部和班主任队伍建设,这是区域教育队伍建设的“底盘”;学校青年教师队伍建设,这是区域教育队伍建设的“潜力”;其他教师队伍队伍建设,这是区域教育队伍建设的“主力”;家长队伍建设,这是区域教育队伍建设的“活力”与“增长点”。区域教育八支队伍建设的优劣,是教育局长区域教育实践推动素养的体现。

三是区域教育生态建设。教育局长是区域教育生态的首席构建者和首席责任人。关于这方面内容,笔者曾在其他文章中做过表述,在此不再赘述。

我们应该对教育局长的学习、工作背景持开放态度,因为教育是社会公共治理的重要组成部分,教育工作与其他社会公共治理工作有共性和相通之处。但我们必须清楚地认识到,教育是有明显特质的专业行为,教育局长应该具有最为基本的教育专业素养,否则,教育就不是教育了。

(作者系上海市崇明区教育学院科研室主任、华东师范大学基础教育改革与发展研究所教育局专业发展研究中心主任)

建好县域人才储备库 激活教育提质新引擎

明辉

期考核相结合原则,突出重点工作、薄弱环节、改革创新,强化跟进式考察;综合运用民主测评、领导评鉴、业绩考核,多维度全方位考核评价教育人才,形成“重在平时、跟踪测评”良性考评机制;重点关注教育情怀、业绩水平、发展潜力、群众公认四个维度,找准选培苗子,选对选培路子,因人施策、量身定做成才培养计划。每年对聘期内的校长实行职级制考核,结果作为职级评聘和干部调整的重要依据。2021年,柴沟中学教师仅名强职级考核位列农村初中组第一,被提拔到城区名校立新中学重用;姜庄小学教师韩素玉职级考核位列农村小学第一,被提拔到东部新城经济开发区小学重用。

着眼培育专家素养,提升育人能力

一是架梯贯通通化培养。系统设计教育人才专业成长架构,实施教师“头雁”领航工程、校长“六个一”培养工程;设计递进式培育课程,实现分层分类贯通培养:担任校长职务满一年且年度考核为合格及以上等次、学校运转良好、形成初步学术成果,即可认定为新锐型校长,后期结合任职年限、办学业绩、专业成长等情况依次晋升,形成了“新锐型、优秀型、卓越型、领军型”教育人才阶梯式成长的局面。目前已认定新锐校长41人、优秀校长62人、卓越校长17人和领军校长6人。以齐鲁名师名校长领航工作室、凤城名师名校长领航工作室等105个工作室为平台,陈余彬等齐鲁名校长以身示范,带领校长学员学习教育教学新理念,推演学校管理新问题,助推6名校长成为潍坊市新时代领军校长、63名教师成为潍坊市新时代学科教育领军人才。同时,常态化开设新任校长领导力工作坊、新调整校长

学习共同体,智慧众筹,共研共创,经验共享,共同成长。

二是搭平台专业化学习。连续举办两届教育高质量发展论坛,邀请专家学者与全市教育人才进行开放式对话交流;举办首届高密市教育年会,集中展示199项创新成果,优秀教育人才围绕教学作业、课后服务课程等进行了48场TED演讲。大力倡导全市教育人阅读教育家书籍、学习教育家思想、追随教育家脚步,并为教师阅读提供资源支持。先后遴选了173名骨干人才到青岛、海南相关学校进行沉浸式学术研修,以课程的力量推动“由教走向学”的变革。

三是摆擂台揭榜挂帅。推出教师绩效工资改革、职称竞聘、名师培养培训等15个教育深层次改革课题,广撒“英雄帖”,鼓励学校自下而上主动申请、揭榜自主试点,机关业务科室政策指导。揭榜制项目实施月展示、季评价、年总评制度,好的案例及时面向全市推广。同时建立“守擂攻擂”机制,对没有纳入揭榜挂帅项目的学校预留复活窗口,允许有条件、有意愿的学校校长参加“攻擂”,在比一比、赛一赛的过程中,展示治校育人的新招、硬招、实招。在揭榜制激励性措施的推动下,基层学校创新活力迸发,56所揭榜学校在教师岗位目标考核等改革领域取得了新突破,32所学校获评市级以上荣誉。

厚植教育发展势能,激发内生动力

一是评优树先引领教师。统筹设立14个表扬性项目、11个即时奖励项目,坚持师德第一标准、学生主体推荐、教学业绩导向等原则遴选优秀典型人物。连续3年在教师节期间,以“最美园丁”“我最爱戴的教师”“我心中

的好老师”等为主题举行颁奖典礼;面向全市学生、家长、教师传播推介优秀教育典型人物,引领广大教师见贤思齐,形成尊师重教的社会风尚。3年来,全市先后有1678人获得高密市级荣誉,338人取得潍坊市级荣誉。开发区教师单美华、李济远夫妇作为乡村教育的代表,成立公益性“宝德书院”,10年间免费为1000余名儿童提供课后服务,单美华家庭获评首届“全国文明家庭”,受到习近平总书记的亲切接见,被评为潍坊市新时代教育人物。

二是交流轮岗发展教师。建立“编制部门管编制总量、人社部门管岗位总量、教育部门管编制岗位统筹使用”的运行机制,按照“按学生数量设岗、三轮竞聘上岗、合同约定管理”的原则,组织教师城乡跨校竞聘1140人次,157名农村富余教师到城区学校任教,充分挖掘了现有教师内部潜力。落实“高借低用”“贯通使用”等专业技术岗位新政策,3年来使用专业技术岗位5934个,其中副高级岗位1307个、正高级岗位34个,教育人才获得感显著增强。

三是绩效激励保障教师。以“新建学校试点、全市稳妥跟进”为路径,推进经费包干到校,“一校一案”二次分配。高密市知行学校作为新建学校,将其公办义务教育学校生均绩效工资增量、班级管理团队激励机制经费等增量资金与公用经费共同打包,构建起“多劳多得、优劳优酬”的薪酬分配制度。深化公办高中教师校内绩效激励机制,通过调整校内绩效额度、落实工会福利费等方式,使高中教师新增绩效工资年人均达到1万元左右,高三教师不低于1.5万元,高中教师干劲十足。

(作者系山东省潍坊市高密市教育和体育局党组书记、局长)

“教育强区先强师”系列报道

山东省潍坊市高密市打好教育提质“组合拳”,将校长、教师教育人才作为改革主体,找准立足点、聚焦点、发力点,全方位激发教育人才活力、能力、动力,塑造教育发展新动能新优势。

立足储备年轻力量,焕发源头活力

一是广渠道引进人才。高密市委、市政府专题研究教育人才队伍建设工作,确定年度教育人才补充方案。全市实施青优人才招聘,以师范类高校应届毕业生、“双一流”建设高校毕业生为重点,近5年招录新教师1912名,占全市教师总数的21.73%;设立高层次人才柔性引进通道和人才保障资金,柔性引进12名特级教师,形成“引进一个、带动一片”的乘数效应;注重本土人才回归,实施“凤还巢”教育人才回归工程、高密籍教师对调政策,吸引了104名本土人才回高密任教。

二是宽视野发现人才。通过资格过渡、竞争性选拔、基层党组织推荐等方式遴选教育人才。对民意集中、业绩突出、表现优秀的人员进行组织考察,经局党组研究同意后,纳入教育人才库;从学历层次、年龄结构、专业知识等方面,遴选20名“80后”、30名“85后”、10名“90后”作为人才培养重点,送到北京、青岛的名校学习、锻炼。1988年出生的赵勇从北京学习归来后,被组织大胆起用,担任高密三中校长,成为全市最年轻的高中校长。

三是多角度识别人才。坚持平日考核和定

丽水市地处浙江西南山区,有“最后的江南秘境”之称,所辖9个县(市、区)均为革命老区。依托自然、人文、革命传统等方面的资源,结合“双减”工作的深入开展,该市大力推进青少年研学基地建设,通过开发研学课程、组织研学实践、数字赋能研学管理等举措,提高广大学生实践能力,激发社会责任感,厚植乡土情结和家国情怀。目前,该市共建成省级研学实践基地(营地)20家,市级研学实践基地(营地)103家。

突出广度,联动建设研学实践基地。随着“双减”政策落实,青少年学生周末及节假日休息时间得到了保证。丽水市立足本地红色、绿色等地方特色资源和传统文化,由教育、文化、旅游、科协、自然资源等9个部门协作,紧扣农林植保、食品安全、文博科普、科技体验、生物多样性等主题创办青少年研学实践基地。

在充分发挥政府部门职能的基础上,丽水市结合浙江省“千家基地拓研学、万名专家进校园”助力“双减”科普专项行动,鼓励社会团体和企业申报创办研学实践基地。该市华东药用植物园、鱼跃1919文化产业园等11家单位充分发挥产业特色,完善育人功能,创办研学实践基地。丽水市实验学校充分利用当地红色教育基地,开展“党史少年说”专题研学活动,该校130多名学生利用周末和假期走访了全市9个县(市、区)40多处红色遗址,接受革命传统教育,并以宣讲的方式将研学所思所悟分享到社区、敬老院、儿童福利院等场所,大大提升了研学效果。

得益于“跨地区教育共同体建设”这一2022年浙江省政府民生实事项目,丽水市将研学实践也纳入跨市教育共同体建设事项。今年3月,该市遂昌县应村乡中心小学等10所跨市教育共同体结对,学校师生分别到诸暨市大畈小学、湖州市凤凰小学等开展了为期3天的研学实践。他们走进开源硬件实验室、物联网感知实验室、中国湖笔博物馆等市外研学场馆,突破了本地研学资源的局限,实现优势互补。

突出深度,整编开发研学实践课程。丽水市教育局将“综合大中小”纳入该市“绿谷”系列6大中小学活动品牌,出台研学实践指导意见,把研学实践纳入中小学校教学计划,与学校课程、学生学

习、综合实践活动课程安排相结合,每学期组织安排1—2次外出研学实践活动。各研学基地(营地)根据特色主题、功能开发和育人价值,结合不同年龄段学生实践目标定位,有针对性地开发自然、历史、地理、科技、人文、体验等多种类型的研学实践课程,并打造出区域示范性研学旅行精品路线15条。如该市遂昌县王村口镇中心小学结合刘英、粟裕等革命前辈在当地开展游击战所留下的诸多故事和遗址,开发出了“红色古镇王村口”研学实践课程。学生们在研学活动中,可以通过聆听英烈故事、搬运红军粮、翻阅红军墙、制作红军餐、重走红军路、评选研学标兵等活动,丰富研学体验,促进青少年德智体美劳全面发展。

儿童的健康成长,需要全社会共同关注。丽水市先后邀请中国科学院院士何鸣元、都有为,中国工程院院士贲德及中科院老科学家科普演讲团专家,到全市各中小学科普讲座,在学生们心中点亮科学之光。其中,何鸣元院士还在丽水市设立院士科普基地,指导研学课程开发和活动开展。

突出效度,搭建共享研学数字平台。为方便广大师生、家长参与研学活动,丽水市教育局搭建“浙里校外实践·绿谷知行”研学实践平台,将省、市、县三级研学基地和营地基本信息上传至平台,实现研学资源信息共享。通过平台上开通附近推荐、场馆预约、线上导学、热度排行等模块,为师生、家长组织研学活动与开展拓展实践提供便利服务和资讯。在平台设置“绿谷知行分”,将研学实践开展情况纳入中小学生学习综合素质评价,通过研学打卡、积分换算、评价管理等方式,激励广大学生参与研学实践活动。3月16日,该平台在“2023国际数字教育大会”上亮相设展,并在省内部分地市试点运用。

为解决部分农村和山区学校科技馆缺失、科普资源不足的问题,该市教育、科协等部门联合推出“科普大篷车进校园”活动,各地各校可通过平台预约为学送科普上门。此外,丽水市科技馆等多家科普类研学基地还与当地中小学开展馆校合作,举办科普研学活动,推动科普知识走近学生,启迪科学智慧。

(作者单位系浙江省丽水市教育局)