

◎教师发展

教师整体发展支撑县域高中振兴

□孙亚丽

长期以来,受优质生源和师资双流失的“虹吸效应”影响,县中陷入发展困境。如何破解这一系统性问题?在县域高中振兴的背景下,我们意识到教师发展必须超越个体视角,走向组织性、系统性的整体发展。所谓“整体发展”,就是将教师个体嵌入区域教育这一组织生态,通过关系互动催化专业学习与身份重构,实现一个人、一所学校的成功与所在区域教育的发展。

江苏南通素有“教育之乡”的美誉。百年之前,清末状元张謇开风气之先,倡导“父教育,母实业”,在南通这片沃土上先后创办多所学校,其“教育兴邦”的教育思想高瞻远瞩,为南通教师群体奠定了精神底色。新中国成立以来,南通涌现出李吉林、李庾南等一批教育家,形成了教育家精神代际传承的鲜活地方样本。这为探索教育家精神的在地转化与县中教师发展模式创新,提供了深厚的历史底蕴与实践基础。

基于此,我们试图从以下几个关键点入手进行探索,即以价值引领为灵魂,回答“为何要共同发展”的意义问题;以研教融合为路径,破解“如何提质增效”的实践问题;以生态协同为保障,回应“如何整合发展资源”的系统问题……由此构建“精神引领—专业赋能—生态协同”三位一体的县中教师整体发展体系,从根本上解决“教师想不想干、会不会干、能不能干”的问题。

建构精神引领的培育机制。精神是教师发展的“第一动力”。我们深耕教师精神培育,秉承张謇“道德优美,学术纯粹”的师道传统,构建起三位一体的精神培育机制和转化闭环,实现热爱执着,破解动力之困。我们提炼形成南通教师集体人格的四维目标模型:追求理想,乐教爱生,精耕课堂,勤

勉奉献。提炼了“四个特别”县中教师人格特质:即特别能吃苦,特别讲奉献,特别肯钻研,特别善合作。这些特质相辅相成,成为推动南通县中振兴、教师队伍持续成长的强大精神动力。构建“文化浸润—具象转化—价值认同—日常践行”转化闭环,让精神引领从理论认知走向行为自觉。

锻造研教融合的提质路径。推动县中振兴,质量提升是核心要务。秉持“教学即研究”理念,我们搭建课堂变革、自觉科研、校本研修“三大支架”,推进普惠教研,深耕“立学课堂”,凝练教学主张,创优教学模式,以研促教,破解质量之困。以自觉科研为例,30年前实施“教育科研一把手”工程,20年前启动“一百”工程,建成“市—县—校”三级教科研体系。大力推行“五小行动”(小课题、小课例、小沙龙、小论文、小展示),开展切口小、易落地、重实效的研究。校本研修方面,推动集体备课形成“三定、三有、四统一、五备”制度文化,让每一位教师在专业成长的轨道上都能“被看见、被支持、被成就”。

构建梯队培养的成长体系。教师成长遵循特定规律,必须构建覆盖全职业生涯的系统化成长体系。2006年,组建名师培养导师团,导师团以“诊断、指导、平台”三重功能托举了一批县中教师成长为省级以上名师。2020年,启动“1115工程”,计划用10年时间在全市中小学培养10000名骨干教师、1000名卓越教师、100名教育家型教师和50名领航校长,体系化培养县中名师名校长。通过李吉林、李庾南引领,导师团托举,“1115工程”深化,我们形成了“头雁领航、群雁齐飞”的“雁阵”共同体。

教师发展是一项系统工程,需要整合政府、教科研训机构、学校、社会等多方力量。

建立市、县、校纵向贯通与教科研训横向一体的支持体系,强化“学科—课程—培训”基地功能互补,创新“江海尊师”协同机制,形成政府重视、社会支持、学校乐教的良好生态,破解活力之困。

打通市县校层级,构建纵向贯通支持体系。聚焦层级联动不畅、资源下沉不足等问题,科学划分市、县、校三级职能,搭建起市级统筹引领、县级精准实施、校级自主研修的纵向贯通工作网络。市级层面强化顶层设计,建成全省首家市级教师发展学院,出台统一的教科研训管理制度,专职统筹全市教师研训规划、资源调配与整体推进工作;县级层面所有教师发展中心均通过省示范性验收;校级层面建立常态化校本研修制度。这一三级联动体系有效破解了以往区域教研力量分散、城乡教研资源失衡、学校校本研修孤立封闭等突出问题,让自上而下的指导、自下而上的实践形成良性循环,为教师发展搭建起层级清晰、纵向支撑链条。

整合教科研训资源,实现横向一体联动发展。打破部门壁垒,破解研训工作碎片化问题,全面整合教科、教研、培训等方面力量,建立健全教科研训一体化运行机制,推动各项工作同向发力、深度融合。打破教学、研究、培训相互割裂的传统模式,将教研活动、课题研究、业务培训全面融入教师培养培训全过程,实现研中有训、训中有研、以研促教。依托一体化运行模式,统筹调配全域师资、课程、课题、场地等优质资源,推动各类资源高效流转、综合利用。

强化三大基地功能互补,充分发挥“学科—课程—培训”三大基地的功能互补优势。目前共建成18个县中学科基地,每所

县中建成1—2个省级课程基地,20所县中建成学科教师培训基地。各基地充分发挥平台优势,将理论研究、课堂实践、技能培训紧密结合。学科基地聚焦学科教学研究,课程基地聚焦校本课程开发,培训基地聚焦教师专业发展。三大基地既各有侧重又相互支撑:学科基地的研究成果转化为课程基地的开发内容,课程基地的实践成果转化为培训基地的培训资源,培训基地的培养成果又反哺学科基地和课程基地的建设。这种功能互补的基地体系为县中教师提供了从教学研究到课程开发再到专业成长的全链条支持。

搭建高中八大研究平台,围绕课堂改革、人才培养、质量提升等重点课题开展联合研究。同时深化校际教研联盟建设,推动校际教研互联、学生互访、资源互享,助力不同学校取长补短、抱团发展。分类推进县中学校文化建设,目前已有13所县中建成省高品质示范高中、特色高中,建设经验在全国交流推广。多元共同体的搭建汇聚起政府、学校、名师、基层教师等多方力量,营造出人人助力成长、全员协同发展的良好教育生态。

历经32年接续探索,7年推广验证,我们实现了从实践创新到体制化推广的跨越。一支“带不走”的县中优秀教师队伍已经建成,“名师多、整体优、可持续”的教师发展格局基本形成,张謇“父教育母实业”的优良传统实现了创新性传承。从历史到当下,我们要进一步深化“AI+教师成长”的融合探索,让数智技术成为县中教师“精准赋能”的新引擎,以教师强支撑教育强的生动实践,为全国提供可复制的“南通样本”。

(作者系江苏省南通市教师发展学院院长)

◎以评促改

以“指挥棒”改革校准教育“政绩观”

□王志礪

对于教育工作而言,树立正确政绩观不仅是政治要求,也是决定其能否回归育人本真、担当民族复兴重任的关键所在。笔者认为,把正确的教育政绩观从理论倡导转化为实践自觉,首要抓手在于构建科学的教育评价体系——评价之“尺”往哪里量,教育政绩观就会往哪里走。

当前,一些地区和学校仍然存在政绩观跑偏的现象。在政绩驱动下,“分数至上”“升学唯一”的评价惯性持续影响着学校办学行为与育人生态。学习被简化为提高分数,学校工作被量化为升学率,教育的内在价值在“内卷”中不断被稀释。这种政绩观的偏差表现在三个层面:决策层面,部分地区将升学指标层层分解下达给学校;学校层面,“周周测、月月考”成为常态,考试被窄化为“分数竞赛”;社会层面,分数成为评判学校优劣的唯一标准。

究其根源,是教育评价的“指挥棒”偏离了育人本质,将教育这一立体的育人活动简化为冰冷的量化指标,以考试的“显绩”代替了全过程的“潜绩”,以容易被量化的智育取代了难以立见成效的德育、体育、美育和劳动教育。当政绩考核只看升学

率、名校录取人数等少数指标,学校和教师自然会把大部分精力投向少数“尖子生”,最终形成“掐尖—出分—掐尖”的恶性循环。

树立正确的教育政绩观,首先要厘清三个维度。一是时间维度,正确处理显绩与潜绩的关系。教育不是速成品,不能搞“短平快”的政绩工程。扎实的课程体系建设、深厚的校园文化熏陶、严谨的师德师风培育,这些看似“不显山露水”的工作恰恰是关乎教育长远发展的“潜绩”。教育行政部门和学校管理者须秉持“功成不必在我、功成必定有我”的理念,多做打基础、利长远的工作。二是主体维度,正确处理学生全面发展与单一成绩的关系。正确的教育政绩观从来不是只看升学率,关键要看学生是否德智体美劳全面发展,能否担当民族复兴大任。那种把大量资源集中在少数“尖子生”身上、以牺牲多数学生成长为代价追求升学率的做法,本质上是政绩观出现了偏差。三是路径维度,正确处理实干与形式的关系。政绩是干出来的,不是“包装”出来的。教育工作者要少一些功利,把功夫下在日常的教育和管理上,在教书育人中创造实实在在的业绩。

评价是办学的风向标,也是政绩观的外在体现。有什么样的评价制度,就有什么样的办学导向,构建科学的教育评价体系是引导树立和践行正确教育政绩观的根本之策。

2020年中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》明确提出,各级党委和政府要坚持正确政绩观,不得下达升学指标或以中高考升学率考核下一级党委和政府、教育部门、学校和教师,不得将升学率与学校工程项目、经费分配、评优评先等挂钩。这一方案从制度上切断了将升学率作为政绩表现的错误导向,教育政绩不能再靠“刷分数”来证明。

真正的科学评价应当是多元、立体的。在评价指标上,要突破单一分数导向,构建德智体美劳兼具的全面考核体系。在评价方式上,要强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价,让教育评价成为一面“镜子”,照见每个学生独特的成长轨迹。在评价主体上,要将党委和政府的履职水平、学校的立德树人成效、教师的育人实绩和学生的全面成长结合起来系统考量。

教育政绩观的纠偏是一项长期而

艰巨的任务,必须坚持“当下改”与“长久立”相结合,健全有效防范和纠偏的工作机制。

在制度层面,要完善考核评价体系,将教育生态状况、学生体质健康水平、教育公平推进程度等纳入地方政府的考核,以制度力量引导政绩取向。在文化层面,要在全社会树立科学的教育观念,引导家长理性看待孩子学业成绩,认识到“成长比成功更重要”,逐步破除“唯学历”“唯名校”的社会焦虑。在治理层面,要加强督导问责,对教育生态问题突出、造成严重社会影响的依法依规问责追责,使政绩观的偏差付出应有代价。

真正的教育政绩最终体现为学生健全的人格与可期的未来、教师涌动的热情与深耕的智慧、学校优化的生态与厚积的底蕴。这需要我们树立“久久为功”的意识,踏踏实实去做有助于学生成长、有助于教育长远发展的工作,把正确政绩观镌刻在每一次改革的决策中,体现在每一所学校的治理中,熔铸在每一位教育工作者的行动中,教育方能行稳致远。

(作者单位系山东省东平县梯门镇中心小学)

在“场景化评价”中回归育人本质

——基于武汉经开区神龙小学教育集团探索

□韩瑾

教育评价事关教育发展方向。2020年,中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》,明确要求扭转“唯分数、唯升学”的单一导向,并提出“改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价”的改革方向,引导教育回归育人本质。在这一政策的引领下,各地各校纷纷探索从“评分数”到“评素养”、从“一次性考试”到“全过程观察”的转型路径。湖北省武汉经济技术开发区神龙小学教育集团探索“场景化评价”实践,用真实的校园场景取代试卷和考场,让评价真正发生在儿童成长的现场,正是对这一政策精神的积极回应。

场景化评价的价值,不只是让评价走出纸笔测试,更在于把评价重新带回儿童成长的真实现场。真正有意义的评价不能停留在分数、等级和结果上,而要深入到儿童真实成长的情境之中,看见其行为表现、情感状态、关系互动与发展潜能。评价越走向真实场景,越考验教师的儿童立场和专业判断。教师能否读懂儿童,不

只取决于数据是否真实可靠,更取决于其能否在真实场景中发现孩子的成长,解释成长并支持成长。

要使场景化评价真正落地,笔者认为应遵循以下四条路径。

重构评价发生之境。围绕“适性育人”,构建“3+N”综合素养评价体系,把学生发展放进课堂、项目、生活和社区等真实场景中观察。学校可以建设未来学习中心,设置科学探究室、创意工坊、生活体验馆、车创客舱等主题空间,让学生在问题提出、方案设计、合作探究、作品展示和反思改进中留下成长印迹,推动评价在儿童真实参与、真实表达、真实创造中自然展开。此外,评价场域的改变也要求教师的目光从“看结果”转向“看过程”,从关注任务完成转向理解儿童在情境中的状态与变化。

生成儿童发展之证。在“智趣社区”里,学生经营宝藏超市、参与学分银行、竞聘小行长,通过课堂互动、劳动实践、同伴互助和社团服务获得“五育卡”,并将积分

转化为校园币,参与兑换、经营、服务和角色承担等真实任务。诚信交易中的规则意识、金融计算中的实践能力、岗位服务中的责任担当、同伴合作中的沟通品质等,都成为评价学生综合素养的重要依据。这也提醒教师,场景化评价不能停留在表层,而要善于把育人目标转化为儿童可经历、可表现、可改进的真实任务。

涵养教师识证之能。以上提到的校园里的真实场景并非“展示空间”,而是教师观察儿童、理解儿童的真实现场。学生是否能主动提问、是否愿意倾听同伴、能否在经营岗位中承担责任、能否在项目失败后继续改进等,都需要教师在现场捕捉、分析和判断。教师也不应只是评分者,还要成为任务设计者、行为观察者和成长解释者。真正的评价素养体现在教师不只是记录儿童做了什么,更要理解这些表现意味着什么、指向怎样的发展可能。

释放评价促长之力。借助“小灵龙”平台,学生在课堂学习、项目实践、劳动体

验、社区服务中的过程记录被持续汇聚,其中“神龙智脑”可以辅助教师生成成长建议和任务清单。值得注意的是,数据汇聚不等于教育理解,智能建议也不能替代教师判断。真正把数据转化为理解、把评价转化为支持的,仍然是教师基于儿童性格、兴趣、处境和近期表现作出的专业判断。技术越智能,教师越需要保持教育判断的主体性,把平台生成的建议转化为适合儿童继续生长的具体支持。

场景化评价让传统的教育评价从对结果的判断,转向对学生成长过程的理解;让教师从数据的使用者,转向儿童发展的发现者和支持者,精准回应了国家教育评价改革的核心要求:以过程记录替代终结评判,落实“强化过程评价”;以真实任务驱动素养表现,推进“改进结果评价”;以教师专业观察赋能儿童成长,践行“促进全面发展”的育人初心。

(作者系湖北省武汉经济技术开发区〈汉南区〉教育局党委委员,神龙小学党支部书记、总校长)

◎基教参考

教育的本质是心灵的唤醒与滋养,文化是学校发展的精神旗帜和育人根基。面对五育分离、评价单一、校园文化千校一面、家校社协同存在壁垒等问题,贵州省毕节市实验学校历经26年持续探索,逐步形成了以“爱与责任”为核心、“家国同构”为框架的“家文化”五维育人路径,让文化成为学校高质量发展的内生动力,实现教育内涵式发展。

学校“家文化”育人实践历经三个阶段,实现从雏形到体系的逐步完善。萌芽期(1999—2013年),面对初创师资困境,两位老校长以“长辈带后辈”凝聚人心,“学校就是一个家,我们都是家人”成为精神纽带,通过师徒结对、集体教研等自发行为,形成情感共鸣式的文化雏形。体系化阶段(2014—2018年),针对留守儿童关爱、新校区发展等问题开展多轮调研,结合地域文化提出“家文化”办学核心构想,联合管理团队、骨干教师及家长代表专题研讨,初步构建“家庭家、学校家、社会家、祖国家、天下家”五维框架,完成从“情感共鸣”到“理念自觉”的转变。深化期(2019年至今),以教师队伍整合为契机,将文化融合作为人员凝聚的抓手,正式确立“家文化”办学思想,通过课程开发、评价改革等系统实践,完善五维育人体系,形成“理念—课程—评价—环境”四位一体的育人生态,实现从理念到实践、从单一到系统的跨越。

构建“家国同构”五维育人体系。五维育人体系形成从“小我”到“大我”的进阶式育人框架,各维度层层递进、有机衔接,实现育人内涵的逐步升华。“家庭家”筑牢亲情责任根基,组建校级、年级、班级三级家长委员会激活民主管理,60余名家长组成讲师团开展22场专题授课、18次沙龙研讨,覆盖8000余名家长;290名家长担任监督员、观察员,通过“一日班主任”搭建信任桥梁,推动家长从旁观者变为共建者,同时分学段开展家风传承、家务实践等活动,让感恩与责任意识扎根学生心中。“学校家”打造成长育人沃土,建设“五楼四园三廊两室两景一园一中心”特色设施,让教室成为温馨“小家”;建立教师陪考假、生日晚宴等人文关怀制度,增强教师归属感;构建“六向六力”向阳光课程体系,融合家庭生活元素,实现“向阳花开,自觉生长”的课程目标。“社会家”培育责任担当品格,连续25年举办“红领巾爱心义卖会”、“红领巾志愿岗”组织服务1500余场次,参与学生3万余人次;牵头组建30多所城乡学校参与的“家文化”教育发展联盟,促进优质教育资源共享。“祖国家”厚植家国情怀基因,整合10余个爱国主义教育基地,常态化开展红色研学、英烈祭扫等活动;结合传统节日开展爱国主题教育,组织学生参观博物馆、本地企业,增强家乡认同与建设使命感。“天下家”拓展全球视野格局,各学科渗透全球视野教育,科学课堂探讨环保议题、英语课堂开展跨文化交流;构建“预防—干预—发展”三位一体的心理健康教育体系,培育学生包容开放心态。

创新三大支撑体系。课程实施体系实现五育融合落地,构建“德体为先、智美并行、劳动教育贯穿”的五育融合路径,开发《毕节非遗走进校园》等校本资源,形成“基础层(家庭美德)—进阶层(家乡文化)—拓展层(家国情怀与全球视野)”的课程结构,关注学生全面成长与个性发展。师资培育体系助力教师专业进阶,构建“一体两翼三线多点”专业发展模式,“一体”为雁阵学习共同体,“两翼”为师德师风与专业能力,“三线”为职称、荣誉、成长线,形成“入职教师—合格教师—优秀教师—卓越教师—教育家型教师”梯度成长格局,配套名师工作室、专题培训、人文关怀等支撑举措,为教师成长保驾护航。

夯实四大保障机制。组织保障上,建立“校长—德育主任—年级组长—班主任—学科教师”五级管理机制。师资保障上,组建德育核心团队,每学期开展不少于4次专项培训,提升教师育人能力与专业素养。资源保障上,整合校本、校外基地、家长资源库,设立专项基金,为课程开发、实践活动、师资培育等提供充足的资源支撑。制度保障上,完善10余项规章制度,将课程实施、家校协同等工作纳入教师绩效考核,保障“家文化”育人体系长效运行。五大育人维度、三大支撑体系、四大保障机制相互支撑、有机融合,形成了全方位、多层次、系统化的“家文化”育人生态,让育人工作有方向、有路径、有保障、有成效。

学校“家文化”五维育人路径的实践探索,为基础教育发展提供了鲜活样本。一是实现地域文化与教育实践深度融合,立足毕节多民族聚居的地域特点,将本土“家”文化基因与中华优秀传统文化“家国同构”思想相结合,转化为系统的五维育人体系,实现了传统文化现代化转化与创新性发展。二是用五维育人体系破解基础教育共性难题,通过“家庭家—学校家—社会家—祖国家—天下家”的进阶式框架,将五育融合、家校社协同、多元评价等要求落到实处,有效破解了五育分离、家校隔阂、评价单一、学生视野狭隘等基础教育普遍面临的问题,形成了全方位、多层次的育人闭环。三是让人文关怀贯穿教育全过程,从校长队礼迎接学生、“校长有约午餐”的暖心细节,到教师陪考假、困难学生帮扶的具体举措,再到关注留守儿童情感需求的专项行动,学校始终以“爱与责任”为灵魂,让教育充满温度。四是形成可复制可推广的办学实践范式,可根据不同学校的规模、学情灵活调整,学校已通过教育联盟、名师工作室等形式在区域内推广,为同类学校破解办学困境、实现特色发展提供了可借鉴的治校方略。

面向未来,学校将以问题为导向,持续丰富“家文化”内涵,创新实践形式,推动育人体系向更高质量、更宽领域发展。

(作者系贵州省毕节市实验学校总校长)

家国同构育时代新人

□吴锋