

“双减”政策下,基层教师课程教学设计如何突破原有模式?大家又有何心得体会?近段时间,《明州教育》专栏联合宁波市教育局教研室,对此开展论文征稿。经审稿委员会评审,现刊出其中部分优秀论文,供各位老师结合实际学习借鉴。

一减一增一引入 “双减”落地“三妙招”

海曙区高桥镇望春小学 蒲旭亚



随着“双减”政策的落地,一时间,有人欢呼,有人焦虑。

与20年前刚入职教师相比,现在的教师不堪重负。“双减”后课后服务又占用了教师大量的时间。一方面,国家社会对教师的要求越来越高,一方面,教师忙于应付,紧张、无力、动力不足导致教师专业水平的滞后。因此,学校势必要改变教师的“生存之道”,通过“一减一增一引入”,充分调动教师的积极性,提升发展动力,实现国家社会对学校教师的期望。

一、减少教师过重负担,势在必行

从世界范围看,教师的工作负担过重并非个例。各国尽力采取措施减轻教师任务:如英国政府投入四百万英镑资助实施“改善学校劳动力探路者计划”;2019年我国出台了《关于减轻中小学教师负担,进一步营造教育教学良好环境的若干意见》;去年年底,近20来个省份出台了教师减负清单,让教师全身心投入教学。如何让这些利好政策真正惠及教师群体?需要多部门协同安排。

(一)厘清责任,拒绝摊派

教师的减负需要上级教育部门牵头连线。各部门在工作之初便应该统筹安排,厘清哪些是教学类任务,哪些是非教学性任务,能取消的坚决取消,能合并的一律合

并,能简化的不复杂,能共享的不重复。如确实与教学相关的社会性事务,也需当地教育部门鉴定,由教育行政部门统一安排,拒绝摊派。比如“扶贫”“禁毒”“各类征文”哪些是教师该做的,哪些是教师不该做的,不是由一个部门直接发话,而是通过教育部门的核定才能分派给学校。当然,如果是教学任务,必然是带着教育的功效,就不能死搬硬套,可以借鉴英国政府,他们增设管理人员分担教师非教学性任务,让教师更专注于教学工作。

(二)变革俗成,改进创新

上级部门确定下来的统筹任务或常规要求,也需要学校内部管理层面协商调节,变革创新,打通

教师减负的最后壁垒。比如,学校为了减轻教师过重负担,在教师备课这一要求中,不同情况的执教教师有不同的要求。第一轮教学时,人人必备详案,第二轮教学时,可以备简案,第三轮教学时可以在书本上做简单批注。这一举措,减轻了教师的负担,向四十分钟提要求。教导处联合教科室,在教师撰写反思上,也做了调整,本来要求一课撰写一反思,改成一单元整理一反思,不同年龄的撰写篇数也有不同的要求。如果教师本年度有论文在CN刊物发表的免写论文。这样的调整目的就是减少重复的机械行为,更有助于教师专业水平提升。

(三)社会参与,优化服务

目前,“5+2”的课后服务由学

校一肩挑,压得老师喘不过气来。老师们一天至少有十个小时与学生朝夕相处,而学生除了体育课与大课间活动,几乎坐在教室里,这对师生身心发展都不利。课后服务要求全社会都参与进来,从有利于或最合适学生个体发展的角度出发,做好规划和协调,应由社会、学校、家庭共同承担。如社会上的热心志愿者,经过教育部门认同的社会团体等多方力量整合,丰富和优化课后服务资源;国家或地方出台法规条例,允许义务段学生家长按学校放学时间申请提前下班辅导陪伴孩子,这也是鼓励优生优育的利好举措。当然,这些政策也能大大缓解学校、教师的压力。

二、增强教师业务水平,刻不容缓

减轻教师的过重负担,并不是让教师成为“闲人”,而是要追求紧教师业务水平的提升,有更多的时间和精力去提升自己的教育观念和教育技术,创建高素质专业化创新型的教师队伍。这样才能使我们的家长安心把孩子托付学校,不再寄希望于培训班。

(一)敬畏——教师的立德之本

前教育部部长陈宝生多次强调“师德建设是教师队伍的第一要务”。向优秀教师学习、评比优秀标兵都能弘扬正气,但是这些都是外在影响,加强师德师风建设,首先要让教师对教师这个职业充满敬畏。古希腊哲学家柏拉图说:“一个民族中只有最优秀的

公民才有资格当老师。”一句话道出了教师工作的崇高。在加强师德师风建设中要引导教师敬畏课堂,敬畏学生。每一堂课认真上,每一个孩子都被尊重和爱护,这才是一个合格的教师的本职。只有怀揣着一颗敬畏的心,才能尽心尽责教书育人,才会感到自己的肩膀承担的责任之大。这是一位教师的毕生修炼。

(二)课堂——教师的生命场所

课堂是教师的生命场所,教学能力是教师的看家本领。只有教学相长,师生相长,才能使师生在交流中获得成长,教师的智慧引领才能点燃学生的生命能量。刚入职的青年教师充满了懂

憬,在教学岗位上摸爬滚打几年后,进入教学的高原期,往往会懈怠下来。这样的人群占了教师总数的大半部分。因此,当下在人工智能广泛应用于生活场景的大背景下,教师因及早掌握新技术,利用大数据进行精准教学。学情前测,设计教学;利用监控数据,调整教学进度;利用课后检测,形成精准评价和反馈。通过多轮磨课、课堂观察、同伴磨课等方式将先前的经验进行总结,将不足的地方再一次在课堂中进行实践、跟进,以求得教学水平的长进。

(三)科研——教师的不竭之源

高素质的教师队伍一定是一

支研究型的队伍,表现在对理论知识的渴求,对课堂的不断反思,对实践行动的不断改进等。学校可以通过专著阅读、主题阅读等方式,将实践和理论相结合,将理论内化到课堂管理中,在“学习—反思—实践—反思—总结”中,不断学习、不断总结、不断升华,从而促使高素质的形成。学校可采用科研共同体的形式,从“官方引领”到“民间自发”,或以课堂研究为主题,或以班级管理为主题,或以磨课活动为主题,盘活形式,让“批注式、网络式、预约式、纸条式”等多种研讨百花齐放,让教师由“要我成长”到“我要成长”。

三、引入第三方评价,敢于尝试

绩效工资的实施在学校已有一段时间,要充分发挥绩效功能,还存在很大空间。“教好教坏一个样,教与不教一个样”的“大锅饭”现象仍有存在。对于教师的工作进行评价是一项复杂的系统性的工作。在我国运行尚不成熟,运用最广泛的便是高校教育。借鉴经验,要真正提高基础教育教师的效能必须引入第三方评价,让“管、办、研、评”分离,从而促使教育得到公平而又有质量的发展。借鉴高校经验,基础阶段第三方评价不妨从以下三点入手:

(一)人员选择——人尽其才

对于第三方评价的人员,当

下也有专门的机构,这些机构的第三方评价范围更广。本篇讨论的是为建设教师队伍,因此,评价的范围又缩小了许多。

学校不妨邀请教育局领导、教辅室干部、教育界名家,已退休的老校长、家长中的代表、大数据信息人员组成第三方评价团。由学校制定具体考核细则,由第三方评价团实施评价。这样保证了评价的客观性。因为这些人员都不是学校内部人员,避开了“人情”面,易于发现问题,有利于鞭策后进,树立先进。

(二)量化结合——可靠可信

国内外广泛使用的评价工具

主要有观察量表(CLASS)、自评量表、学生问卷等,每种工具都有各自评价的侧重点,各有自己的优势和缺陷。所以,具体的还要根据学校的特点修改量表或者自己精心编制量表。特别提出的是,量表的制定还可以让老师们参与制定,因为在制定的过程中,教师会主动地把目标带入课堂实践中去。在评价的过程中做到客观公正,最后用量化和质性分析进行反馈。

(三)评价跟踪——促进发展

第三方评价其根本的目的是促进“不得力”的教师,打破“大锅饭”的局面。因此,第三方评价不仅

是评,更重要的是“促”。在反馈教师个人的绩效情况后,学校有必要落实学校各部门进行“帮扶”的行动,促使该教师改变教学理念,改进教学方法,不断落实整改措施。而第三方评价也实施跟踪调查活动,直至该教师专业水平得到提升。

教师队伍建设需要学校正视学校现状,坚持以问题导向为原则,树立问题解决意识,将工作做精实,做精准,正确使用“三妙招”,把有限的精力和时间投入到真正有意义的事情上去,从而建设一支高素质专业化创新型的教师队伍,让“双减”真正落地,办人民满意的教育。