

力推回归教育教学本真 永康一中综合改革成效明显

永康一中这几年走过的路,浓缩了教育系统的发展。市长金政日前在该校走访时,这么评价永康一中。三年时间,永康一中的变化仅仅是上重点线人数从220人激增到322人吗?绝对不是。作为我市教育综合改革试点学校,永康一中施行的多项改革,正在力推学校回归教育教学本真。昨天,我们聆听了三位老师的讲述,这些故事的背后,无一不在督促教师回归课堂,其实也是教育改革可以借鉴的教科书。



黄振康

拥有32年教龄的黄振康,去年开始担任学校科教处副主任一职,就此进入学校中层序列。科教处副主任、高一学部副主任、一个班的班主任,还教两个班的化学,外加竞赛辅导,身兼数职的黄振康坦言,忙得不得了,但是忙得愉快,有动力与学校一起朝着名校的方向发展。

有职务后教学总量不减

我一直认为,教书育人是良心活。黄振康说,这么多年,自己都很低调,觉得只要把书教好了就行,担任职务后,思考角度就不一样了,会主动从整个学校的层面想问题。当科教处副主任后,黄振康把爱思考的习惯也带到了科教处的日常工作中。现在的永康一中,写论文的老师越来越多,他们正朝着加强课题实践与研究的方向努力。

干部聘任制度改革

教学骨干提拔后仍在教学一线

在学校很多老师看来,黄振康就是默默无闻的老黄牛,对于教学,是绝无二话的高水平。今年有个班50人高考全部上一本线,平均分680分,班主任就是黄振康。

照理说,这么优秀的教学能手,早该提拔了,可要在以前,校领导可不敢提拔。提拔意味着优秀教师资源的流失。永康一中校长华康清说,以往想当中层领导的人,一般都是想着减少课时、减少任务。但是,学校的首要任务肯定是教学。

2013年8月,永康一中开始实施中层干部竞聘制,其中一条规定就是报名参与竞聘的必须是班主任、学科组长或备课组长。领导干部从教育教学骨干中提拔,提拔后依然是教育教学骨干,依然在教学一线,上课节数不减,班主任照当。

经过自愿报名、填写承诺书、竞聘演讲、投票表决等程序,大量教学骨干走上中层岗位,备课组长与学科组长也得以重新洗牌。黄振康就是由学校老师票选产生的中层领导之一。

干部由谁当?老师说了算。要想当领导,先得教学好。这些在一中老师里流传的顺口溜,也是干部竞聘产生的正效应。自从推行干部管理聘任制度,永康一中实现了凡事领导带头上,教学精英的威望得以发挥,也妥善解决了原有领导与普通教师之间的代沟问题。领导和教师,在教好书的主题上实现融合。



黄培刚

35岁的黄培刚,来自江西,2006年研究生毕业后通过人才引进来到永康一中。现在,他教化学,担任班主任,也是校团委副书记。去年工分制考核,他的排名在全校190名教师中靠前,拿了一等奖。黄培刚是工分制受益者之一,现在享受的待遇,起码提前了10年。

提前10年享受待遇

去年工资、奖金加起来,比以往高了一些。黄培刚说,虽然谈收入比较世俗,但不得不说的是,工分制考核对于付出不尽相同的教师而言,是一种付出与回报成正比的肯定,有激励作用。正因为黄培刚工分制考核拿了一等奖,他还将拿到优先评定高级职称的通行证。

绩效评价制度改革

打破平均主义的铁饭碗

论资排辈曾经困扰永康一中多年。像黄培刚这样的年纪,又不是本地户籍,保守估计等到45岁以后,可以开始考虑评高级职称。但现在,工分制已经完全推翻干多干少一个样、干好干坏一个样的平均主义。

以工分衡量每个岗位的工作量以及教师的工作质量,将评定结果与奖金、职称等荣誉挂钩。永康一中靠工分制,充分调动起教师工作的积极性。

比如你当班主任,又满课时主课教学,你的基础分就是10分,这是根据工作量定的分,还有从质的方面定下加、减分的指标,比如带的学生获奖了,可以加分,科研项目获奖了,被评为教坛新秀了,这些都可以加分。华康清解释。

永康一中还列出批改作业、课堂教学等20个指标,每个期末,每个学生都要根据这20个指标,对每位老师进行评价,得分高的老师能获评学生最喜欢的老师,也能得到加分。

薪酬体系,就跟这有加分也有减分的工分制挂钩,职称评定等超脱物质层面的精神荣誉也与工分制挂钩。

最重要的是,工分制还打通了可进可出的流动通道。今年一名工分制考核倒数的教师被调离永康一中,一名教师因为不适应工作节奏申请调离,还有一名教师因为多次迟到早退、旷课离校等行为,被勒令辞职。



梅晓慧

今年是梅晓慧参加工作的第四年,也是她在一中任教的第四年。去年4月,25岁的梅晓慧在金华市高中地理优质课评比中荣获一等奖。当年10月,她代表金华参加省赛,又拿到了二等奖。梅晓慧说,正是团队的合力,让年纪轻轻的自己有了冒尖的机会。

团队合力让年轻人冒尖

2012年,梅晓慧进入永康一中,当即就拜学校地理学科组长王振良为师。虽然离开了大学校园,但没卸下学生的身份。梅晓慧说,王振良是个特别好的老师,与地理组其他6位老师一样,对于自己的成长,都是倾力指导,每位老师风格不一样,但对于我的疑惑,没有人会拒绝帮忙。

教师培养机制改革

走出去请进来相结合

梅晓慧的成绩是一次次评课磨练出来的。而评课就是一中新老教师传帮带的载体。

在加大人才引进力度的同时,永康一中建起了青年教师培养平台,聘请多名省内知名教学专家,让他们和学校里教学经验丰富的老教师一起担任年轻教师的师父。与此同时,永康一中和镇海中学、义乌中学等学校交流合作的频率也越来越高。

金华的、永康的、校内的、学部的、同学科的、一个备课组的,在一中,各层次各种形式的教研活动已经成为家常便饭。青年教师的满月课、百日课、周岁课,还有其他研讨课、展示课、观摩课、示范课、汇报课、比武课,林林总总不一而足。据不完全统计,2014学年校际教研活动就达25次之多,校内教研活动更不计其数。请进来走出去并行,教育观念、管理方式和教学方式得以更新,不少老师感慨,高密度的校际交流是以前从没想过的。

师资队伍建设成为永康一中发展的战略举措。去年,该校9人被评为永康市教坛新秀,5人被评为永康市拔尖人才,1人被评为金华市名师,15人获金华市各项比赛一等奖,1人被评为省特级教师,2人获省说题比赛一等奖。

永康一中抓好青年教师培养是具有长远眼光的。当前的功效还只是一些溢出效应,真正的效果将在今后很长一段时期内淋漓尽致地表现出来。也许,教育教学指导专家组成员李克勤老师说的,就是蓝图变为现实的诠释。