

一般来说,学校的开学前准备安排的是安全和秩序方面的事务性工作,对课程方面几乎不太涉及——小学阶段的学科就这几门,各组集体备课一下课就好了,要不然直接按教材上也不会错。但有这样一所学校,开学准备不仅安排在新学期开学之前,更是提前到上学期结束之后;不仅在课程设置方面有专门的准备工作,而且将拓展性课程作为主攻方向,对课程理念、项目学习、家长参与有相当的重视。换句话说,往往是别人不太重视的、觉得是次要的东西,恰恰是被他们当作立校之本的宝贝。而且他们为新学期做的准备,也不仅仅是局限于针对新学期,而是——

# 以全年的规划展望学生的未来

□本报记者 池沙洲

创办进入第三个年头的杭州二中白马湖学校小学部,每个学期结束后的FSC会议雷打不动,会议的目的是诊断、论证、规划和展望。FSC是家庭、学校和社区的英文字母缩写,这个非正式机构可以对应一般学校的家委会,却被赋予了更多的职能。会议地点设在FSC的加盟单位之一的浙江吉利控股集团有限公司,体现了“社区”社会有机体和生活共同体的特征。

## 每一位教师都是学校行政人员

一所学校的行政机构通常划分为教导处、办公室、学生处、教研组等不同的部门,承担不同的行政职能,在遇到任务特别繁重或艰巨的情况下,负责人往往孤掌难鸣,不是借校领导的权威,以行政命令的方式下压;就是各科室求爷爷告奶奶地,凭个人资历和交情向其他同事求援。这样一来,学校层面的事务性工作与普通教师没有交集,却使占学校教师少数的行政人员疲惫不堪,造成了事情能拖则拖,能应付就应付,多一事不如少一事的工作习惯,而且长年累月,陈陈相因,见怪不怪。

白马湖小学在办学之初就改革了学校组织架构,取消了传统的行政科室称谓,设立了四个行政中心:战略规划中心、社会资源中心、教师发展中心、智慧研发中心,并分别用人体的眼睛、手脚、大脑和血液分别作为其象征。每位教师都分属其中一个中心,分担一部分工作,部门成员分工合作,共同商讨、提出建议、付诸实施。

来自白马湖小学观摩和参加活动的

人会发出这样的感叹:“这个学校的活动好多啊!”不错,在这所学校,活动即课程,而且是最重要的课程。他们能将活动一个接一个连绵不绝地举办下去,既频密高效,又井井有条,甚至还创意纷呈,在背后起着支撑作用的,即是这种全员动员的组织架构。

## 每一个想法都围绕儿童的发展

学校甚至把有能力的家长也吸纳进了行政组织架构。在这次2018年度的规划诊断会上,四个中心各选出一位教师和一位家长上台演讲,内容较少与成绩和具体数据沾边,谈的更多的是个人的观念、计划和愿景,或者是正在上映的与现代教育史有关的电影《无问西东》。

令人惊讶的是,四个中心的发言都涉及了课程建设,只是从各自的角度出发。学校每年的课程都有一个总主题:承接2016年的民族精神文化主题、2017年的“湖”文化主题(创意来源于学校附近的白马湖风景区),战略规划中心将2018年的文化主题定为“游戏”,并设计了一系列围绕“游戏”主题来开展的活动,这符合学校提出的“顽童—玩童—完童”人才培养路径。

智慧研发中心提出了“游目骋怀,妙戏于艺”的年度宗旨,其中包含“游”和“戏”二字,而“艺”则是从周朝教育体系中的“六艺”脱胎而来,包括技术和艺术等文理课程内容。2018年上半年的游戏课程包括:弄堂里的游戏、动漫里的游戏、多民族游戏和国际化游戏;2018年下半年的游戏课程包括:文字游戏、竞技游戏、益智游戏、音乐游

戏和古典游戏。“路是人走出来的,游戏是人创造出来的,孩子是游戏的体验者,更应该成为游戏的开发者。”102班的一位家长代表如是说。

教师发展中心根据2018年的活动内容,同步申报了各级科研课题,形成了不断变化生长的“课题流”;而社会资源中心依靠FSC联盟的巨大潜力,开设了多元视角的家长课程、研学课程和社会体验课程。

## 每一种趋势都在塑造未来学校

举例来说,去年9月,304班开启了以“一带一路”为主题的博物馆研学之旅,家长和教师带领学生从杭州、上海、南京,一直走到首都北京,参观了几家重要的博物馆。出发之前,家长们做足了功课,而学生最终能够从参观者和观光客转变成小引导员和小讲解员,也是令大家非常欣慰的一件事情。“根植传统,面向国际”的研学课程在2018年将启动中国世界遗产研学之旅,活动对象设定为西湖、大运河杭州段和嘉兴段、江郎山等世界文化与自然遗产。

四个中心的汇报完毕,照例进入诊断环节,学校专门邀请了多位专家进行诊断,他们有高校教授、行政领导、教育研究者和教育杂志编辑等,由浙江外国语学院教师培训学院院长吴卫东主持。

“什么是‘好学校’?谁都可以有自己的解释,应该就是‘有着好的教育的学校’,但现实中的答案(典型)不好找。中国今天的教育面临的是如何真正实现个性化,其关键点是如何读懂学生。白马湖小学为此正在努力尝试,为我们提供启示。”《教学月刊》主

编陈永华说。

滨江区教师进修学校科学教研员姜向阳关注的是家长群体:“作为一所新样态学校,白马湖小学始终走在创新的道路上,最让我受启发的是他们家庭式的学习方式,FSC融合了那么多的资源,使家长成为学校教育的合伙人,同时也是教育的享受者。”

滨江区教师进修学校思品教研员胡耿民自述,她一直在关注白马湖小学的成长,觉得这所学校不仅有神一般的家长,更有神一般的教师,“他们是足够努力、足够有想象力的一群人。神一样的教师应该是默默无闻的,在这个舞台上懂得合作,收敛自己的光芒,找到学生的生长点,让他们获得真正的快乐。”

杭州市基础教育研究室课程部副主任李燕表示:“白马湖小学是最大限度推翻围墙的学校,有明确的教育哲学——‘儿童即可能,小学即玩校’。学校把生活和教育联接起来,尊重儿童的想法,让学生具有广涉猎的、厚积淀的、深扎根的、智慧而自主地成长的人。”

浙江省教科规划办主任沈佳乐认为:“要说教育和生活之间的联接,绝对不是现在才有的,学者们已经研究了一百多年了。目前国外的研究者发现,正式的学习并不能使课堂上优秀的学生走向社会后同样优秀,更重要的学习方式是而非正式的学习,将所有的空间都利用来进行学习。”她建议教师们在课程设计中,尤其是STEAM课程中考考虑置入更多的生活元素,使学习内容更加真实,而不是止步于情境的真实。

前线传真

## 「三好学生」门槛制评价

□嘉兴市秀城实验教育集团吉水小学 欧阳雪茹

我小时候成绩优秀,但是不够活泼,不属于教师特别青睐的那几个学生。每到期末评比时,我总是挤不进“三好学生”的行列,很是不甘。小学和初中的“三好学生”评价制度,历来采用的是择优制和名额制。获评“三好学生”的人选渐渐固定下来,评比成了过场。

“为什么我每年都在进步,但总是评不上‘三好学生’?”传统制度引发了越来越多人的质疑,“门槛制”在我校诞生了。所谓“门槛制”,即学校研究出台一套“三好学生”指标,结合自评和互评,对照标准,达到这些要求的即可申请成为学校的“三好学生”。当然,班级所有任课教师要严格把控审核关,不能降低标准,确保评价质量。

这种评价制度基于赏识教育、最近发展区、绿色评价等理论,充分激发每个学生的学习动力、学习毅力,提高他们的学习能力。

在“三好学生”评定表中,包括8个一级指标:做一个善良的人、做一个爱学习的人、做一个爱运动的人、做一个爱艺术的人、做一个爱劳动的人、学校特色文化、

家长评比内容、社区评比内容等,下辖40个二级指标,如在“做一个善良的人”一级指标下有:关心学校、班级(为学校、班级做好事等,一个学期至少要被记载20次),爱护环境(毁坏树木、进绿化带玩耍,一次即不能评),勤洗手、勤剪指甲、每天坚持带纸巾、午餐后坚持清理卫生(检查到2次违规即不能评)等。做到即打√,没做到打×,分为家长和生自评、同学互评、教师参评3个打分空格。

此表要用两个学期,开学初将其公示给全体学生和家长,每学期末经班级确认后,达到34条及以上的可以申请“三好学生”,其中带★的为必备条件,代表学校参加区级以上竞赛并获奖可以实行加分,但最多不超过2项,每个一等奖抵1项,2个二、三等奖抵1项)。

班级把符合要求的名单上报德育室,由学校审核确认后公布。“门槛制”三好学生的评价内容完全从学校实际情况出发,评价维度涉及学生学习生活的方方面面,不空洞、不宽泛,有章可循,脚踏实地。



为了培养学生的动手实践能力,营造学校“和乐”文化氛围,日前,在湖州市戴山学校开设的“古法合香”拓展课上,教师指导学生利用各种香料和粘粉制作精美的香牌。图为师生合作为香牌穿珠线和流苏。(本报通讯员 金新林 摄)

## “咀嚼”乡村教师梁俊和“他”的《苔》

(上接第1版)

### 正视“苔花如米小”的平凡

如果说“白日不到处”是客观环境的恶劣,那么“苔花如米小”就是主观条件的不足了。其实,小又如何?一株小草,也能报春;一滴水珠,也能滋润;一丝微风,也能送爽;一点星火,也能燎原;我虽渺小,也有价值。如此,才能成就“也学牡丹开”的梦想。

在武侠小说中,少林寺藏经阁里平凡不起眼的扫地僧,竟然是深藏不露的顶尖高手。这是因为他们将平凡进行到底,在这一径的长途播撒下辛勤的汗水,点缀着花香弥漫,平凡但不平庸。

如何做个平凡而不平庸,乐

观且自信的人呢?我们希望每个学生都是有梦想的人,因为梦想正是激发自信,打破平庸的锤子。《平凡的世界》里的乡村少年孙少平因有“走到外面去看看”的梦想而成功。夏洛特黄蜂队的一号球员博格斯特从小酷爱篮球,但身高只有1米60,当时他的梦想是有一天可以在NBA打球。屡屡遭人嘲笑的他,最终成为NBA历史上身材最矮的球员,也是速度最快、失误最少的球员之一。他总是对自己的孩子说:“身材矮小并不代表一切,只要你付出比大个儿更多的心血,努力奋斗就能实现自己的梦想。”

人生在世,短短数十载,人

就如这小小的苔,“寄蜉蝣于天地,渺沧海之一粟”。时间的流逝,在于我们最终为自己收获了什么;生命的意义,在于我们最终为世界留下了什么。那些感动我们的人和事,在平凡的天空中留下最美的弧线。中国音乐学院院长王黎光听了《苔》的演绎后激动地说:“平凡而卓越才是教育的根本。”的确,渺小而执着,平凡而卓越,这就是我们教师的价值。我们要有平凡而不平庸的职业认同,有“不将俗物碍天真”的职业道德,在言传身教中,以吾的精神和态度去影响学生,使他们能以梦想为指路牌,如牡丹一般,快乐而富有光彩地绽放。

龙泉大喇叭(楼主)

据最近的报道,浙江省89个县(市、区)中,有33个县(市、区)进行了中小学教师“县管校聘”管理改革,使教师由“学校人”变成了“系统人”。

我觉得,这一制度要实行得好,与校长的品格和能力很有关系,如果是一位真正在做教育的校长,一用这招,马上见效;假如校长本人有问题,反而能让干的教师遭了殃。如一些教学业绩好、教龄长的教师,干不下去只能申请调动,这对于学校是一大损失。

因此,“县管校聘”到底该怎么做?我想听听大家的想法。

yanwang\_yw

“县管校聘”的初衷或许和其他不少措施一样,是希望解决某些实际问题并促进教育公平的。从我们一线教师的角度来看,但愿在实际操作的过程中,“县管校聘”不要沦为某些领导借以打压“不听话”教师的工具。

吴笔建

这一措施如果操作不当的话,就会成为“一言堂”,让学校成为滋生腐败的土壤。所以监督机制一定要落实到位,把一切放到阳光下操作,才可以最大程度维护广大教师的利益。

许东宝

可以这么说,绝大多数的一线教师都是尽职尽责的,而且有不少任劳任怨,为教育事业奉献了毕生精力。但不能否认,教师队伍中也存在少数不学无术、心思不在讲台的人,他们损坏了教师队伍的声誉。对于这些人应该运用“县管校聘”的手段,坚决清理出教育队伍,还教师一个“学高为师,德高为范”的形象。

措施到位,学校马上风清气正,教学和育人工作立刻就会再上新台阶;但用不好,偏离了最初的宗旨,不以工作论英雄的话,只能让搞裙带关系和小团体的人得利。

dzh6024205

“县管校聘”初衷很好,但和其他任何一项新的政策一样,具体操作落实起来也是很复杂的。其实,解决这个问题的办法也不是没有——加强监督体制。可“县管校聘”权力最大的是校长,真正落实起来又有些难度——校长谁来监督?

翊楚

“县管校聘”我认为可以实施,但我担心薄弱学校不一定能选到优秀教师。学校有了选择教师的权利,一些优秀的教师肯定会跑到优质学校去,不仅因为待遇,更重要的是生源——做教师的谁不愿学生出众而收获幸福感呢?

如果学校均衡建设没有做到位,那么所谓的“县管校聘”制度或许反而会拉大校际之间的“贫富差距”。我相信这个举措迟早要实施,教师们也闻风而动,想看看能否得到实惠。“校聘”似乎给了学校一些用人的权利,但“县管”还是逃不掉行政部门的约束。我希望县教育局要反复斟酌,试点单位积累经验,等待时机成熟再大张旗鼓地推行。

阿国

说实在的,“县管校聘”就是对学校教师管理权限的不足进行的弥补,再说直白点,就是帮助校长能对混日子的教师进行约束。当个谁都不得罪的校长容易,但是平均主义会引发勤勉教师的不满和不作为,因此“好人”不一定能带好一所学校。

翊楚

实行“县管校聘”机制,有利于区域内的教师之间拥有更多的团结协作、学习交流的机会,有助于教师资源的合理统筹和高效使用,有利于区域内各学校教师水平的平衡,为实现区域内的教育公平化奠基。比如可以根据区域内各学校的需要,机动调整教师资源,而不会再出现区域内某校师资有余的“远水”不能解他校教师资源不足的“近渴”的尴尬局面。

龙泉许东宝

学校聘用教师按什么标准?常理应该是善教书、会工作的人被聘用。但实际情况不是电脑阅卷,是对是错一目了然。招聘是带有主观成分的,是从学校发展的角度去聘?还是从校长个人的喜好去聘?当校长的个人喜好和学校发展一致时,聘到的应该都是好教师。如果为聘而聘,为了完成上级任务,往往会使“县管校聘”变了味。千万别让“县管校聘”成为学校一把手随心所欲的工具,影响了学校的发展。

## 教师话坊

下期话题:

平板电脑进入课堂,你怎样看?



扫码参与  
无须注册  
回帖精彩  
或有稿费