

# 荷塘区:信息化建设助力教师成长

通讯员 黄英 何莹

教育信息化,关键在建立一支适应未来教育发展的优秀教师队伍。株洲市荷塘区教育局调研发现,传统教研模式和培训方式面临一系列急需破解的难题,如教师的参与面不大、参与率不高,教师参与研修的主动性不足,教师个性研修、自主研修缺少数据支持等。

转变培训方式,推动信息技术与教师培训的有机融合,实行线上线下相结合的混合式研修势在必行。荷塘区教育局在区委、区政府的大力支持下,开展优质资源整合,力推研修方式变革,着力研修内容优化,致力研修品质提高。

2017年,荷塘区开展政企合作,开发了“荷塘教育虚拟社区”,打造“没有围墙的学校”;2017年4月,荷塘区启动首届区域网络赛评课活动;2018年5月,荷塘区的网络研修成果代表湖南省参加全国第三届基础教育信息化创新应用成果展示;2019年6月,荷塘区成功承办国家级“信息技术支持下的区域研修模式研究及试点”项目经验交流会;2019年8月,在第二届中国智能教育大会上,荷塘区再次作为区域研讨株洲市唯一代表作经验交流。



戴家岭小学老师姚金凤执教《海滨小城》

名师工作坊,化解教师参与研修主动性不足难题

2018年10月24日,在荷塘区戴家岭小学姚金凤老师执教的《海滨小城》课上,小学语文袁灿英名师工作坊成员一边听课,一边使用平板电脑拍下课堂的不同场景,并借助网络研修平台从“课程领导力”“教师主导性”“学生主体性”三个维度展开评分与讨论,借助大数据分析提出有针对性的改进意见。后来这一堂课经过工作坊精心打磨,获得了湖南省小学语文阅读教学比赛一等奖。专家称:“这是推进国家统编教材、落实语用教学的典范。”

“工作坊支持下的主题研修,旨在解决教学实际问题和推广更多更好的教学理念。它为教师提供了共同参与的场域或阵地,理论学习、实践紧随、反思跟进、

分享提高,使全体坊员对教学理念从认可内化到主动运用。教师们学习看得见,研修更自主,参与更广泛。”荷塘区英语教研员唐勇华介绍。

网络研修,化解研修活动组织难难题

2019年4月12日,荷塘区第三届网络赛评课(语文学科)在八达小学录播室举行,线下7位专家评委和50多名教师在现场听课评分,与此同时其他学校线上参与评课的教师达到543人。

参与了一系列网络赛评课活动后,荷塘区晨荷小学党支部书记曹立英深有感触:“通过网络研修平台听评课,不仅能针对不同层次教研圈上传资源,还能有效地对新进教师、青年教师、骨干教师等进行分层指导和帮助,真正做到研训结合、精准学习,提高了效率,减轻了负担,为教师个性化成长

提供了可能。”

三年来,荷塘区开展区域课例研修活动5轮次,全区100%教师参与研修活动,参与课例研修的教师多达75127人次,人均54次;评论45460条,人均32条;生成评课报告58419个,人均42个;形成优秀课例602个,汇聚优质资源5000条。

直播课堂,化解区域教育发展不平衡难题

2019年6月20日,株洲市荷塘区美的学校正在直播《认识负数》这节课。与此同时,该区仙庠中心学校也在远程互动同上一节课。此外,远在千里之外的花垣县民乐镇中心小学通过远程互动,以同课异构模式同时执教《认识负数》。两地三校,三个班级150余名学生,通过网络互动平台实现远程异地互动同步学

习。课后,一套基于伴随式大数据采集的智课分析系统,及时生成两堂课的课堂大数据分析报告,对执教教师的课堂进行了学生学习和教师教学的对比分析,助推教研迈上新台阶。

直播课堂的应用,通过区域内的同侪研修,实现区域优势资源的互补,通过区域外与偏远山区的远程互动,使得省内发达地区的优质教育教学资源,实时传递到了湘西偏远山区,突破了时空的限制,实现了优质教学资源的共享。

“努力让每个孩子享有公平而有质量的教育”,这是荷塘教育人的追求目标。下一步,荷塘区将持续推进构建网络化、数字化、个性化、终身化的教育体系,搭建人人皆学、处处能学、时时可学的学习平台,促义务教育优质均衡发展。

## 石峰区:打破绩效工资“大锅饭”

通讯员 关好

“作为一名在石峰教书的普通教师,我真的很幸福!”日前,在株洲市石峰区2019年教师节表彰大会现场,株洲市第六中学的夏芳老师不禁感言。

坚持十年育人,打造一流教育。其中,教师是教育发展的第一资源。近年来,石峰区坚持问题导向,以提高教师职业荣誉感、责任心、专业素养为立足点,以建立健全人事工作机制为目标,在全市率先实施了卓有成效的人事制度改革。

推行“量补质奖”

改革教师绩效分配方式。根据“多劳多得、优劳优酬、不劳不得”原则,将奖励性绩效工资、《石峰区提升教育软实力的六条政策》规定的相关奖励,实施“量补质奖”。围绕教师“工作数量和工作质量”内核,进一步扩大教师薪酬差异,切实突出“干与不干就是不一样”“干多干少就是不一样”“干好干坏就是不一样”,有效提高教师的工作积极性和主观创造性。

建立教师“积分考核”管理制度。目前,石峰区各中小学已初步确立了以教师个人课堂教学、教研教改两大板块积分为主,以教育教学相关工作为辅的教师积分管理方案。针对教师业绩考核方案,各中小学校深度研讨奖扣标准和奖项标准,以确保积分制管理的有效落地,真正实现积分制助力学校长期发展、科学发展、和谐发展的目标。

田心中学自2017年8月试行“量补质奖”管理以来,学校在制度完善、绩效调剂、工作调度、质量提升以及教师敬业精神等各方面均得到改善和发展。校长

张喜良认为,建章立制,严格按制度管理,使学校的管理更加规范、科学,管理也更容易。该校年轻的物理教师陈伟也有同样的体会,实施“量补质奖”后,可以得到更多绩效和荣誉,更重要的是无需转入复杂的人际关系,可以全身心地投入教育教学工作中,安安心心把书教好。

强化届中考评考察

全面实施校级管理干部聘任机制,有效引入届中面谈机制。石峰区委、区政府每年组织校级管理干部进行届中竞争性面谈,实现鼓励与鞭策同向发力、压力与动力相向而行。建立健全全校两级联审机制,扎实推进校级管理干部的“二次体检”。鼓励年富力强的校级管理干部通过届中面谈担任各学校负责人,为其发挥作用提供更为广阔的平台,最大限度调动校级管理团队的积极性,引导校级管理干部发挥先锋模范带头作用,锻造干事创业过硬队伍。

一个好校长培养一批好老师。清水塘学校办学硬件一流,但是教学质量一直徘徊不前,社会认可度不是很高。2019年暑期,新上任的校长徐志敏一直在思

考并寻求破解的良方。他积极调研,通过分析学校现状,提出了三个发展关键词:质量为本、特色立校、和谐发展。年级蹲点行政和学科主管重心下移到年组和学科,进行点对点的指导与考核。全校教师团结协作,明确了自身工作的侧重点、关键点、协同点,层层落实质量目标,人人分担质量责任,形成了聚焦主业、狠抓质量、齐心协力、齐抓共管、齐头并进的良好态势。

一个好校长成就一所好学校。九方小学栉风沐雨73载,时任校长戴勤从学校的生存发展和学生的成长规律出发,敏锐地选择以课程为抓手,突出“足球育人、足球立人”多学科、多学段融通足球主题课程的特色教学,在“艺术与审美”课程领域构建了涵盖基础性课程、拓展性课程、兴趣性课程、研究性课程、实践性课程的课程体系,并将形体课、习字临帖、美文美读、名曲欣赏、合唱、书法、戏曲等课程列入课表,每周教学活动安排予以实质性推动。

建立“双向”管理机制

建立正向激励和反向约束的管理

机制。

全面推进学校治理体系完善,全面构建学校“多元、多重、捆绑、立体”的、量化的科学评价考核体系,推行过程性考核与终结性考核“积分制”管理,奖优罚劣。教育系统各级各类评先评优、职称评审、岗位晋级等推荐与评选,在符合对应基本条件与资格条件、坚持“一票否决”原则下,按积分从高到低予以综合评定。教育局和学校每年可根据教师积分,对优秀教师按一定比例组织各类高端研学活动,正向激励撬动“四两拨千斤”。

根据“积分考核”,加大对学校行政干部和一线教师的管理监督,严格“究实情,办实事,出实招,求实效”四个过程管理要求,采用校内跟班跟岗学习、区内学校调整、解除聘任合同等方式,实行“末位不升”和“末位淘汰”。

心中有方向,未来更敞亮。一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍,正在教书育人岗位上为建设富强、美丽、幸福新石峰作出新的更大贡献。



九方小学特色足球活动