

践行新教育,激发教师内生动力

——芷江侗族自治县中小学教育质量提升行动侧记

科教新报全媒体见习记者 梁淑怡 通讯员 蒲学岩 杨玲慧

三获湖南省人民政府“真抓实干”督查激励表彰,入选湖南省“新时代教育评价改革试点地区”……一连串扎实而醒目的教育“印记”,勾勒出芷江侗族自治县(以下简称“芷江县”)近年来践行新教育理念、探索新路径的坚实足迹。

“课堂是主阵地,一头牵着‘教’,一头牵着‘学’。”芷江县教育局党组书记、局长肖开银强调,必须着力扭转教学中“只管教不管学,只管对不管会”的现象。分管教学副局长李国栋补充指出,其关键在于激发教师对课堂的主动反思,推动教师成长走向“自觉、自动、自主”的良性发展轨道。

以新教育实验为平台,芷江县“大抓教育教学、狠抓质量提升”热潮不减,一场以学生为中心、以教师成长为主线、以机制创新为支撑的教育质量提升行动,在全县范围内深入推进。



县国培项目启动仪式暨第一次集中研修活动

“校本研修”,赋能教师专业成长

2025年8月,芷江县教育局制定并实施中小学教育教学质量提升方案,其中,“校本研修”成为推动教师更新观念、提升专业素养的关键抓手。县教师发展中心负责人向长松认为,“研修”是比传统教研更深层次的探索,更强调培训与研究的融合,支持每一位教师实现个性化的专业成长。

改变始于精准调研。筹备阶段,县教师发展中心深入各校,累计收集到上千个问题,归纳出一线教师的普遍困境:过去多被动完成任务,主动性不足;缺乏有效的专业引领;对如何将理论转化为实践感到迷茫。

针对这些困惑,县教师发展中心系统规划研修路径,构建起“县级统筹、片区联动、校本实施”的三级管理机制,并围绕主题式校本研修,组建了三支“关键明白人”团队:由校长、副校长、教科室主任构成的“引领者团队”,由教研组长、年级组长、备课组长组成的“操盘手团队”,从教育局、教研室、督导室及教师发展中心等单位选调而来的“指导者团队”。

“我们重点开展两类项目——针对这三支团队的分类培训,以及面向学科骨干教师的主题式校本研修引领力提升项目。”向长松介绍,在2024年已有的培训基础上,新增小学语文、小学英语、小学科学、中学生物、中学历史五个学科的骨干教师研修,计划用三年时间完成各学科骨干教师的轮训。

经过两轮集中研修,县内各校主题式校本研修方案的制定与指导工作圆满完成。以芷师中学“‘以学习为中心’课堂教学设计与实施”方案为例,该校逐步构建起“建—研—培—赛—评—用”六环推进模式。“以前撰写方案时,总感觉无从下笔,内容不够精确,各部分间缺乏逻辑性。专家利用辅助



问题清单,收集学情,开展座谈,帮助我们梳理、聚焦主题,现在方向更明晰,知道从何下手了!”教师李慧感慨道。

为确保方案有效落地,县教师发展中心整合组建了约300人的推进团队,规模较往年大幅扩展。“下一步,我们将深入学校开展伴随式指导,推动‘一校一案’落地生根,实现主题式校本研修的迭代与持续升级。”向长松说。

“师生共读”,涵育“阳光德育”品牌

“循着《陶行知教育名篇选》这束光,我们要结合教学实际,用书中的理论指导日常工作,这才是读好一本书的最大意义。”在河西小学“知行共读会”上,校长张伟林的这番话,引发在场教师的强烈共鸣。

据悉,河西小学已建立常态化的“知行共读”机制:教师每日阅读30分钟以上,在群内分享感悟;每两周开展一次线上或线下集中交流;每学期围绕共读书籍,组织开展“共读+课堂实践”专题教研活动。“自从开始阅读教育学、心理学书籍后,我备课时会将书中的理论、灵感和思考融入其中,反思改进课堂。”校领读教师张莎莎坚信,唯有以身作则,才能带动学生爱上阅读。

教师舒艳分享了一个动人的变化——以往班级里小字本作业全对的学生只有五分之一,自从引入阅读语句摘抄后,无声的改变发生了。“我在黑板上写下陶行知那句‘在劳力上劳心’,立刻有学生举

手回应:‘老师是想告诉我们,要边做边思考。’这句话已成为我们之间心有灵犀的默契。如今,全对的小字本已积攒起厚厚一沓。”

阅读之风,从新教育图书馆吹向整个校园。芷师中学倡导“晨诵、午读、暮省”,师生共读一本书,将育人任务转化为日常可行的小步骤。生物教师杨菲作为校国学践行读书会的成员,坦言共读活动带来的启发,甚至融入到教学管理中。“班内两名学生发生争执,我没有说教,而是带他们阅读《弟子规》中的语句:‘无心非,名为错,有心非,名为恶。’他们主动承认问题,最终重归于好。”



共读育人的场景处处可见:大树坳乡小学的“晨读午练”,荷花池小学的“读书周”,芷江三中、荷花池小学开设“课前三分钟”微舞台……各校以《中小学德育工作指南》为指引,结合不同学段特点,扎实推进“一校一品”阳光德育实践活动,营造“处处可读书、时时在读书、人人能读书”的良好氛围。目前,全县学生阅读活动参与率保持在90%以上。

“县管校聘”,增强机制保障力

改革从科学定编开始。芷江县遵循“总量控制、动态调整”原则,以师生比为基础,兼顾班额、生源与学校实际,为每所学校“量身定制”编制与岗位。各试点学校随之制定翔实的竞聘方案,按需设岗、明确职责,确保专任教师比例硬性达标,教学一线力量得到坚实保障。

竞聘过程严格遵循“校内直聘一校内竞聘一转岗安置一调配顶

岗”的“四步流程”,让改革推进有章可循、公平可见。在此基础上,人事制度持续深化:富余教师获得妥善转岗,编外与落聘人员有序分流,城区校长实行公开竞聘,教师评聘与教学实绩紧密挂钩……一套“能上能下、能进能出”的用人机制逐步成型。

“乡镇学校校长常觉动力不足,认为再努力也难进入城镇学校。如今,全县推行校长竞聘上岗和优秀校长引进机制,彻底打破了这种观念,大家都说:这次是动真格的!”县教育局人事部门负责人向华表示,全县6所城区小学中已有3位校长,通过公开竞聘实现晋升。“外聘评委、公开竞争,让校长们看到了职业发展的希望。”

深化人事制度改革的进程中,芷江县扎实推进师资结构优化与队伍活力提升。截至目前,累计转岗安置富余教师10名,清退、分流编外及落聘人员35名。同时,全面推行校长公开竞聘上岗机制,成功选拔任用校长8人,并持续深化教师评聘制度改革,将教学实绩作为学校教师职数动态调整的重要依据,强化师资配置的合理性与激励机制的有效性。

在激励机制上,芷江县教育基金会专门设立教学质量专项奖,每年筹集200万元,用于奖励在教学质量提升中表现突出的学校与教师。对办学成效显著、发展进步明显的学校,在职称指标统筹时予以适当倾斜,对其中长期扎根教育教学一线、实绩突出的教师,在符合基本条件的前提下予以优先考虑……

从“校本研修”破解教师专业发展之困,到“师生共读”铸牢立德树人之基,再到“县管校聘”激活师资队伍之水,芷江县教育实践生动诠释:教师强,则课堂实、育人优;阅读深,则教育暖、人心近;机制顺,则坚实育人保障。