

2012年12月28日,湖北省襄阳市樊城区教育人以一场“高效课堂与教师幸福”为主题的校长沙龙,掀开了不一样的迎新篇章。沙龙由教育局业务副局长刘玉文主持。校长们结合全区课改推进一年多来自己所在学校和老师的发展与变化,纷纷亮出自己对于“高效课堂与教师幸福”的理解。教育局局长刘光胜也兴致勃勃地分享了自己的幸福观。整个过程,记者聆听其中,感染其中,沉醉其中……

樊城课改行与思

——“高效课堂与教师幸福”校长沙龙实录

- 沙龙主持:
刘玉文 襄阳市樊城区教育局副局长
- 对话嘉宾:
刘光胜 襄阳市樊城区教育局局长
陈其恩 襄阳市樊城区牛首一中校长
雷俊 襄阳市第二十中学校长
郭华培 襄阳市第三十一中学校长
李宇 襄阳市樊城区朱坡中心小学校长
罗黎明 襄阳市第二十一中学校长
刘光车 襄阳市樊城区太平店中学校长
徐文发 襄阳市第十九中学校长
李道山 襄阳市第四十四中学校长
卓道庆 襄阳市樊城区牛首中心小学校长
李晓蕊 襄阳市大庆路小学教育集团校长
陶明才 襄阳市新华路小学校长
张灯 襄阳市长虹路小学校长
陈万勤 襄阳市清河口小学校长

刘玉文:樊城教育的愿景是“学生成长快乐,教师工作幸福,学校特色鲜明”,那么教师的幸福在哪里?如何才能开启教师工作的幸福之门?如果说,生活本身的目的就是获得幸福,那么教师这个职业的目的,无疑也应该是获得教育职业生活的幸福。否则,当教师就是件让人痛苦的事,对教师和学生都是有害的。尤其是我区实行高效课堂改革以来,让教师工作幸福更应该是我们校长的责任。下面请校长们谈谈幸福是什么,在哪里,如何开启教师的幸福之门。

课改改出“幸福生态”

不能将教师工作轻松等同于教师幸福,教师幸福的内涵应该体现在4个方面:专业发展、身心健康、工作愉悦、生活幸福。

陈其恩:我区“三究四学”高效课堂改革的推进,体现的绝不仅仅是一种教学模式,更是一种教育思想、一种行动策略、一种价值观和幸福观。它正悄悄改变着樊城区的教育生态,也为我们营造出了“幸福生态”,这种“幸福生态”就是:师生的幸福是相互感应激荡的,没有幸福感的教师,学生很难有幸福感;学生如果不幸福,教师肯定不会感到幸福。

“三究四学”模式让探究贯穿课堂始终,让学习贯穿课堂始终。学生学习兴趣浓厚,学习能力和学习成绩全面提高,综合素质全面发展。教师驾驭高效课堂的能力提高了,师生在高效课堂中的幸福感不断提升。

高效课堂的理念也使教师们的思想、精神得到了彻底解放,每个人都从自己的“硬茧”中走出来,敞开心扉,集智探讨,使许多问题有了最优解决的办法,师生共同感受到创造的快乐和幸福!譬如,我校的作业改革。教师对作业进行优化设计,分为课内作业和实践作业;根据学生个体差异,习题的难易程度,分层设计,让学生有更多的时间和空间去发展自己的兴趣爱好;突出实践性、学习性、创新性,让学生做自己喜欢的作业,用自己的方式做作业。在批改形式上,变教师专批为教师批改与学生自批、互批相结合;定期举办作业展示和交流,促使学生主动、愉快地获取知识,不断进步。

郭华培:不能将教师工作轻松等同于教师幸福,教师幸福的内涵应该体现在4个方面:专业发展、身心健康、工作愉悦、生活幸福。

专业发展是教师幸福的根本和关键。我们主要通过集智备课、坚持反思、课题研究等促进教师的专业发展,让教师感受到工作的幸福。在高效课堂改革的探索和实践过程中,不断有区内外乃至省外的同行前来学校参观学习。不少教师应邀到外地讲学,成为专家型教师,这些都让教师感受到了课改带来的幸福。

身心健康是教师幸福的前提。传统课堂中,教师满堂讲,累;不时提醒那些不听讲的学生,累;成天埋头在作业堆里,累;辛苦改正的地方,学生不屑一顾,累;课下不停地找学生辅导,累。不仅身累,心也累,很多职业病与教师结下了不解之缘,教师当然不会感到幸福。高效课堂的“生中心观”“学中心观”,使学生真正成为了学习的主人,独学、对学、群学、评学,学生参与到学习的每个环节,学生在自己咀嚼的过程中体味着学习的乐趣,兴趣明显高涨。不再满堂讲的教师身体上得到了放松,不用再逼着学生学习,心理上也不再负重。

陶明才:“三究四学”高效课堂给教师带来了什么呢?其一,为教师带来了更多的展示平台、成功的机遇、成长的条件以及各种肯定和荣誉,从而让教师体验到成功的愉悦,增强了工作的幸福感。其二,为教师带来了轻松高效的教育教学方法、手段,让教师在愉悦的环境中从事教育教学工作,增加了教学工作的智慧含量,让教师感受到了教学工作的价值和意义。其三,为教师带来了优质的劳动成果。“三究四学”高效课堂科学的教学方法、多元的成才理念,让学生全面和谐多元发展,更能适应未来社会的需要。所以,高效课堂能带给教师幸福!

心智模式改善提升幸福指数

工作量和物质生活怎样,在很大程度上,对教师不是最主要的,自我价值的实现慰藉了教师的心灵。

雷俊:经历了这一年的课改,教师对课改的心态已经发生了质的变化,心态的变化体现为教师的行为、思想、追求的变化。这些变化发生的过程也就是教师幸福感提升的过程。

我以前参加教师反思会,总感觉到教师怕我去,他们也放不开,说话小心翼翼。随着时间的推移,反思会使教师尝到了甜头。当一群人的智慧在一起碰撞的时候,教师会不断找到自己发展的闪光点。现在,教师总觉得反思会圈子太小,总是主动给学校领导打电话,要求我们参加。

诸如此类事情的发生,让教师的自我价值得到了实现。我们的反思会是轮流主持发言,每个年级组每天两个人。教师都在积极表现,想做到最好,真正体现出自我的价值。课改的不断推进,让教师的幸福感不断增强。在很大程度上,工作量和物质生活怎样,对教师不是最主要的,我认为,自

我价值的实现慰藉了教师的心灵,这才是他们最大的幸福。

回顾走过的艰辛历程,教师没有被困难所吓倒,而是满怀信心地迎接新挑战,这就是心态的变化带来的幸福感受。幸福就在这种心态中孕育而生。

徐文发:在我校,随时可以感受到课改带给教师的幸福;数学组的教师为学生群学、展示过程中生成数学问题的奇思妙解大呼过瘾;语文组的教师对于学生恰当、流畅、准确的表达而感到心情舒畅;英语组的教师看到学生用英文板书对老师的赞美、感恩和祝福时,倍感欣慰;教师们看到每周的“星光大道”晋级榜上学生群体的自我反思评价时,心生喜悦……其实,幸福就是心理满足的精神愉悦!

刘光车:课改锻炼了学生全面发展的能力,也让教师从自身专业成长中享受到工作的幸福。教师在新的课堂背景下,把时间和空间给了学生,在课堂上生成了许多原先没有预设到的问题,教师为了解决这些问题,一方面要和学生一起研究,另一方面还要不断更新自己的知识结构,不断提升自我,以适应不断变化的课堂。教师观念发生了根本改变,在自身专业成长和促进学生快乐成长的同时,真切感受到了工作的幸福。

罗黎明:课改带给我们的幸福感受是一样的,但不同的学生带给教师的惊喜和感动总是别具一格!我们渐渐发现,每个班级总有学习相对较差的学生,但没有学习绝对差的学生。学习相对较差的学生也有许多优点。假如用发展的眼光客观地去看每一位学习成绩暂时落后的学生,充分挖掘他们身上的闪光点,从塑造健全人格出发,往往可以收到事半功倍的教学效果。看着学生因为自己的收获而开心,因为自己的展示而自豪,我深切地体会到了当教师的幸福。

重塑管理开启幸福源泉

自主管理极大地激发了教师工作的主动性,凸显出教师无穷的智慧和创造力。

李宇:在我们学校,自主管理极大地激发了教师工作的主动性,凸显出教师无穷的智慧和创造力。竞聘教师发展中心、学生发展中心、评价管理中心、家长沟通中心、质评监督中心主任时,全体教师积极参与。尤其要说的有3位年过半百的老教师也积极参与竞聘演讲,经过初赛、复赛、民主评议,最终有两位50多岁的教师分别担任学生发展中心主任、家长沟通中心主任。在工作中,他们充分发挥经验优势

慧。在高效课堂上,学生有读书、思考的时间,有各抒己见、求同存异的权利;教师则巧妙引导,积极参与,课堂气氛异常活跃。这样的课堂,教者轻松,学者愉悦,怎能不幸福?

张灯:做一个什么样的教师,是我们每一位教育工作者给自己的定位。当教师达到或超过了自己定位的目标时,就能收获幸福。

工作生活在一个团结互助、积极向上、精诚合作、努力拼搏的团队中,困惑时有人引领,困难时有人帮助,成功时有人喝彩,教师就是幸福的。工作生活两不误,找到工作生活的平衡点,在工作上获得成功,在生活中得到快乐,教师就是幸福的。研究教育教学方法,提高工作效率,高效指导学生,进而让学生成人成才,教师就获得了幸福。“三究四学”的高效课堂,正是教师获得幸福的平台。

李晓蕊:我谈4个观点:第一,让教师幸福是校长的责任,更是办学的根本。学校应采用多种形式,以主题教育活动为载体,让广大教师认识到与学生一起健康成长,实现教师个体的生命价值和职业价值的内在统一,是教师最大的幸福。

第二,校长要找准能让教师幸福的关键——打造高品质的学校生活。我们要通过关注教师在学校生活的愉悦感、成就感、自由度,来提升学校生活的品质,增强教师工作的幸福感。

第三,校长要抓住打造高品质的学校生活的核心。学校生活的主体是课堂生活,课堂生活的主体是教师与学生,重构课堂生活就是提高学校生活品质的核心。

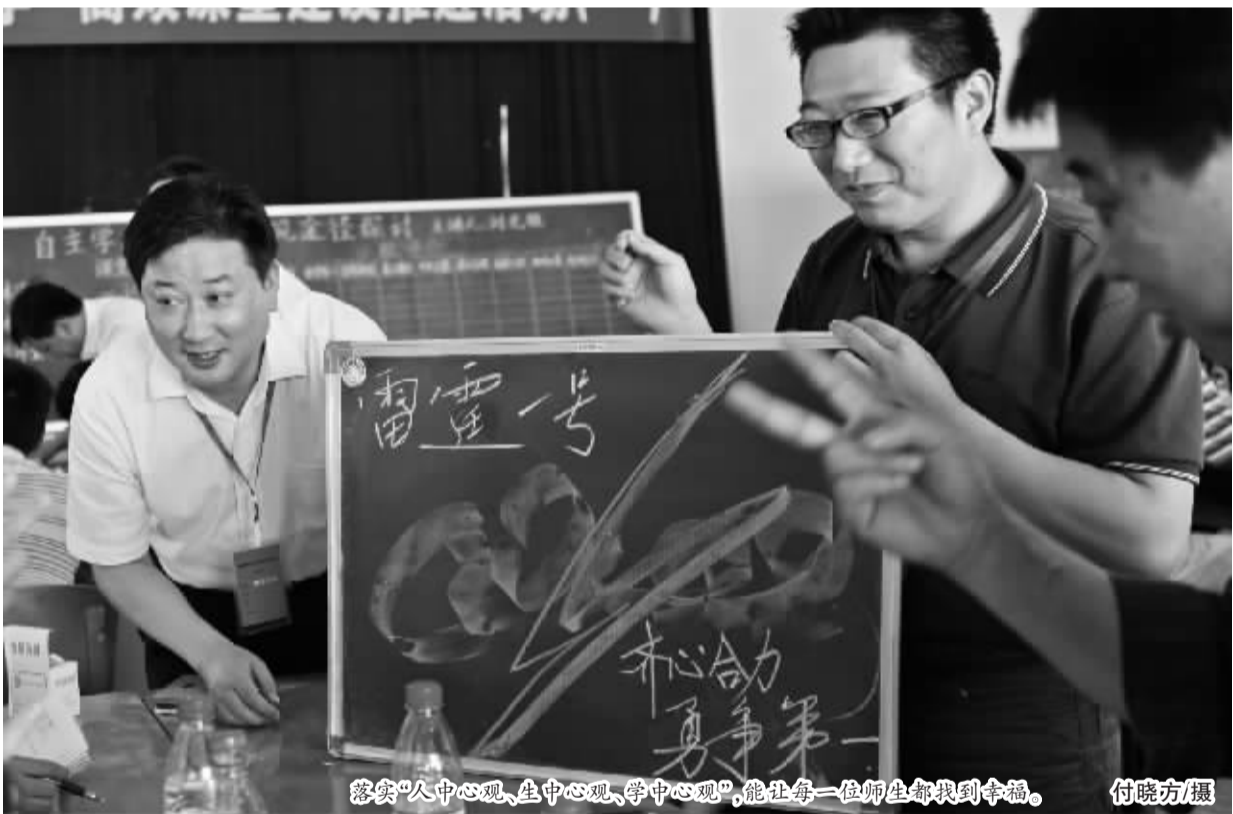
第四,注重学校教师团队文化建设,营造健康和谐的人际关系,提升教师的幸福指数。2011年以来,我校开展了教师特色主题“节日文化”活动,如美食节、书法节、演讲节、读书节、亲子节、远足节、歌唱节、朗诵节、运动节、狂欢节等,以此丰富教师的精神生活,提升幸福指数。

没有人不向往明天比今天更幸福,没有人会停住追求幸福的脚步,作为一名校长,师生幸福就是我最大的幸福。

落实“人中心观、生中心观、学中心观”

幸福就是一种积极、正面的情绪性体验,因此有正义感的人更能感受到幸福。一个人光明磊落,用正确的方法做正确的事情,就是最大的幸福。

刘光胜:幸福没有固定的模式,没有统一的规则。我个



落实“人中心观、生中心观、学中心观”,能让每一位师生都找到幸福。 付晓方摄

李南沉·沉思录 08

高级技工与职业教育

有很多人感叹,我们的汽车制造业起步这么长时间,竟然没有培养出一个享有国际声誉的自主品牌。很少人会思考,这与职业教育会有什么关系。

实际上,很多领域的制造技术,我们都已掌握,与国际知名品牌制造商相比,我们主要落后在工艺技术上。比如汽车发动机,我们很早就掌握了基本的制造技术,也制造出了自己的发动机,但与外国发动机相比,我们的落后主要表现为缺少能熟练用好高档机床的高级技工。

这其中的原因有很多,一方面,由于职业教育的培养体系欠缺,教育与市场不相衔接,我国的职业教育未能培养出符合市场需要的高级技工,也就是“普工成堆,高级技工却一工难求”。另一方面,我国高级技工更缺少应有的创新能力。

更令人担忧的是,在我国,青年高级技工更加缺乏,随着老一代高级技能人才逐步退休,很多企业的高技能人才出现了“断层”现象,并在实际上制约着企业乃至国家经济的未来。

比如说,沈阳航天新光集团有限公司是我国生产航空航天动力装备的重点企业。该集团中35岁以下的工人有545名,技师只有19人,高级技师1人。由于高技能人才出现断层,许多关键岗位不得不返聘已退休的老工人把关,有的关键工序只有1名70多岁的退休老工人可以胜任。

而与此相对照的是,我国的职业教育体制不完善,再加上企业技术工人培训体系的缺失,各地出现了“招工难”,实际上,就是招聘高级技工难。

为了招聘高级钳工,某大型制造企业人力资源部主管张先生每天早上第一个跨进当地人才市场的大门,晚上最后一个走出大门。20天过去了,可想招的高级钳工始终没有招到。

我们的“主体多元”教育体系,培养了学生的探究精神,提升了学生的创新能力,形成了良好的动手操作技能,为这些学生成长为创新意识、动手能力强的高级技术人才提供了条件。

然而,我们目前还急需这样一所学校,一方面,与“主体多元”教育相衔接;另一方面,把动手能力强、考试能力欠缺的学生,吸引到这样一所学校来,使他们人尽其才,成为真正的高级技工。

第29期

策划:马朝宏 电话:010-82296738
主编:王占伟 电话:010-82296726
实习编辑:钟原 电话:010-82296728
投稿邮箱:zgjsbkt@163.com
美编:梁颖宁 电话:010-82296743
投稿邮箱:liangyn@edumail.com.cn
博客: http://blog.sina.com.cn/u/2415101421