

特别关注

林 楠 陈宏宇

从一路相伴的“困惑、苦恼、彷徨”，到教师的“争论、反对、喝彩”，再到学生的“自主、合作、探究”，辽宁省昌图县的教育改革，经历了一次漫长的迷途之旅，最终拨得云开见月明。这期间，昌图县教育局“三问”课改，令全县中小学焕发勃勃生机。

昌图：“问”出课改新局面

一问教师——你进步了吗？

辽宁省昌图县教育局局长周岩对全县教师的专业化发展提出了“你进步了吗”的每日一问。他深信，只有教师整体素质提升了，才可能有高效的课堂，才可能有快乐的课堂，才可能有专业的课堂。

昌图县各中小学遵循“以教师专业化发展为导向，以县级教研为龙头，以校本教研为主体，以课堂教学为载体，以教学评价为手段，以骨干教师为引领，以外出学习为辅助”的工作思路，立足“更新观念，转换角色；以会代训，研训结合；推出典型，以点带面；总结经验，形成特色；教学相长，共同发展”的基本做法，不断在探索中前行，稳步推进教师专业素养的提升。

在推动教师专业化发展的过程中，每一次会议、每一次教研、每一次培训，都是一次推动、一次深化、一次提高。从注重导语设计到注重教学反思，从注重结果到注重过程，从唯一正确到发散思维，从由因果到逆向思维，从推理演算到动手实践，从只看分数到多元评价，从知识传授到能力培养……每天一点转变，每天一点革新，积跬步以至千里，教

师在昌图县大大小小的课堂上，以自己的行动回答着“我在进步！”实现着自己的专业发展愿望。

二问课堂——学生喜欢吗？

为了磨好教学这把“剑”，昌图县教育局对教师的课堂教学提出了新的要求，即规范课堂，规范教学，目的就是让学生爱听。与此同时，“校长公开课、人人公开课、天天公开课”的“三公开”活动，致力于将教师的课堂教学引向更好的方向。

县教育局按照“县级公开(点)—分片公开(桥梁)—校本公开(面)”3个层面，以三级公开课活动为依托，点面结合、层层辐射、整体推进，有力促进了教学质量的提升。

以片为单位开展“三公开”活动，以点带面、层层辐射，更好地推动“三公开”活动的开展。2012年昌图县小学分5片、中学分6片，开展主题教研活动40余次，活动内容有反思、有评课、有互动、有讲座，内容丰富，形式多样。

昌图县确定了每周二、周四为中小学大教研时间，在学校充分组织的前提下，开展教案评议、教学反思、课改讲座、课堂观摩、教育讨论等活动，将关注点放在学生是否能学会、学好，是否喜欢这样的课堂。这一系列举措，有效地促进了教师转变教育观念，提高专业素养。

评比和竞赛是促进“三公开”活动有效开展的重要措施。昌图县通过开展县级、市级、省级、国家级优秀课评选活动，以及参加省、市教师岗位大练兵竞赛活动，推出了一批学科典型教师，起到了示范引领的作用。

“三公开”活动已经成为昌图县教育局推进新课程改革的主要抓手，成为教师显身手、长本领的大好舞台；真正把课堂还给了孩子，孩子们逐渐学会合作，敢于展示，成为了课堂的主人。

三问保障——教育环境健康吗？

教师再努力，课堂效果再好，如果没有一个良好的大环境，改革也无法长期进行下去。昌图县教育局为了更好地推动课改，发出了第三问——“教育环境健康吗？”

教育局广泛开展宣传教育和思想发

动工作，并制定了《昌图县教育局关于印发中小学办学行为减轻学生过重课业负担工作督查方案的通知》，对规范办学行为、减轻学生过重课业负担提出了明确的要求。

围绕“教育质量年”活动，县教育局将全县中小学分成7片，由副局级以上领导带队，对各校开学工作进行检查，及时研究解决中小学教育改革发展中遇到的重大问题和群众关心的热点问题，把规范中小学办学行为、减轻中小学生学习过重课业负担作为重要内容，建立监督、考核和问责制度。

同时，为了进一步规范学校办学行为和教师的从教行为，教育局出台了层层签订责任状、做公开承诺、公开举报电话等一系列措施。

在教育局的“3个追问”下，昌图县各学校掀起了“一般教育教学改革的热潮。领导狠抓课改，教师支持课改；师生共同行动，体验课改，受益课改；家长关注课改，参与课改。”

10年风雨课改路，如今的昌图县教育人，已不再纠结于改与不改的问题，而是在大胆创新的道路上，用智慧谱写着区域教育的新篇章。

戴礼章

教研新举措

教师进修学校的突围之策

和大多数教师进修学校一样，历经两次改制的湖南省宁乡县教师进修学校曾经一度跌入低谷。近年来，学校以创建国家级示范性县级教师培训机构为契机，走出了一条县级教师进修学校的突围之路。

“项目驱动”拉长教师短板

教师强则学校强，以项目驱动拉长教师短板，成为学校的一个重要策略。根据“自我实现需求”理论，学校让教师担当培训的项目负责人，将每个培训任务都视作一个项目，由项目负责人牵头组成项目组。培训项目实施包括需求调查、内容设计、教师组织、活动实施、培训过程的实时反馈、培训总结与反思、培训效果的跟踪等环节，每完成一个项目，负责人对项目的研究水平和实施能力就会有所提升。

在此基础上，学校的教师培训工作实现了由“无序”向“有序”的转变。培训平台和培训长效机制建设是实现“有序”的必由之路。一是优化4个平台，即为校长、骨干教师、新教师、班主任(团队工作)组织“楚沅论坛”；面向行政管理人员和骨干教师，组建由省内外名师、专家上示范课、做专题讲座的“名师讲堂”；发挥校本研训示范校和课程改革基地校的作用，组建形式多样的研训基地；以名师工作室所在单位为基础，建设学科培训基地。二是完善教师培训的3个长效机制，即教师培训的考评制度、教师培训登记和个人台账制度、教师培训奖励制度。

“做减法”找到工作重点

教师进修学校的工作面广、职责多，只依靠学校现有力量进行培训，必定会力不从心、效果欠佳，这就需要学校学会做减法，选择做什么，不做什么，先做什么，后做什么。围绕“教师进修学校最根本、最关键的培训任务是什么”这一问题，学校逐一盘点学校面临的培训任务和当前教育教学改革的重点，明确了当前教师培训的核心任务，即整体提高教师素质，全面建设高效课堂。

学校以“领航高效课堂”为主题，分

初中、中心小学、村小校长3个系列，组织开展了3轮“思想治校”培训。在专题培训中，学校提出了“办有思想的学校，当有思想的校长”的口号，要求校长在培训过程中，按所任教学科每人上一堂展示课，学校组织专家对展示课进行评定。同时，为逐步化解高效课堂建设中教师无专业知识储备的矛盾，学校建立了教师5年360课时培训和“教师读书知识竞赛”等长效机制。其中，教师读书知识竞赛活动是教师展示自我的一个重要舞台，已成为学校研训工作的一个招牌活动。

冲破“50后”教师培训盲区

在县域一级，小学教师年龄老化，教育观念老化、教学方法老化的“三化”问题非常突出。面对这个问题，学校以阳光

心态建设、养生与心理健康调适、精彩教育人生故事分享、课程理念与课堂教学、班主任工作与教学技能等实用培训为主要内容，启动了50岁以上的教师培训，分3个批次共培训1200多人，真正实现了教师培训的“全员覆盖”，走出了教师培训面向“50岁以下”教师的认识误区。培训中，学校采取每班40人左右的小班化模式，在学期中分散进行培训，通过听课、上课、技能训练等现场研讨形式，让教师充分感受课程改革的魅力，学习构建以学生为主体的课堂教学新模式。

激励教师从“厌培”到“乐培”

在教师培训中，“厌培”和“拒培”现象比较普遍。针对这个问题，学校在培训中引导教师获得分享经验的快乐，认识现实中的挑战，进行价值重建和理念提

升；以教师的需要为中心，以解决问题为出发点，以问题的解决为落脚点，力争使每一位参加培训的教师都有所收获，有所提高。

一是在骨干教师培训中，学校通过聘请长沙市的骨干教师讲理论、做示范，让本县教师感受差距，激发教师攀登教育高峰、提升个人素质的内在需求；二是通过参观学习、挂职锻炼，让教师在参观学习感受现代教育的精彩，激发他们不断提升自我素质的强烈愿望；三是在设计过程中，以体现“参培光荣”为立足点，以“资深教师培训”命名培训项目，通过评选优秀学员、先进标兵等方式，让教师在培训中收获成就感，产生自豪感。

(作者系湖南省宁乡县教师进修学校校长)



冬说区事

运动让孩子更阳光

为丰富学生的校园文化生活，增强身体素质，发扬团结友爱、奋发向上的体育精神，我国在基础教育领域大力推进阳光体育活动的开展。图为江西省德兴市海口中心小学学生在进行广播体操比赛。

程子华摄

宝鸡课事 ⑧

高效课堂刚刚起步，我就遇上一次公开课。为了上好这节课，我精心设计了《琥珀》一课的导读单，又千叮万嘱咐学生按照导读单做好预习，并提前两天提醒我的学术助理做好相关准备，生怕哪个环节出问题。

公开课上，我一改传统的课堂模式，大声宣布：本节课由我的学术助理闫乐同学带领大家共同学习。那时候，教室里听课的教师异常安静——可想而知，毕业班面临着升学压力，别说老师们心里不踏实，就是我自己也心里打鼓。6年来形成的教学模式、学习习惯早已根深蒂固，平时课堂学习也都在我的扶半放状态下“摸索前行”。对于这次公开课，我心里也没期待学生能表现得多么精彩，只要按照流程完成学习目标就可以了。

“老师、同学们，大家好，这节课由我带领大家一同了解、认识琥珀。”闫乐大方地走到台前，简洁有力的开场白后，优雅地转身在黑板上板书“琥珀”两个字。样子、语气俨然一个小老师。

老师，你应该相信我们……

冯海英

“通过预习，谁知道琥珀有哪些种类、有什么价值？你还了解到什么？”她胸有成竹地提问。我想，问这么多干什么？简单导入不就行了。我不禁皱了皱眉头。

“我再补充一下，琥珀可以分为……它还可以用来入药、美容、作装饰品等。”一看时间，我有些急了，光导入整整用了8分钟，这还了得，看来又得拖堂，但碍于有老师听课，我也不好说什么。放在平时，我可能早把她请下台，自己开始滔滔不绝、详讲细说、分析总结了。

“现在请各小组在学科长的组织下学习，时间为15分钟。”我不禁吁了一口气，急忙巡视各小组的讨论情况，并及时地指导学生如何思考，怎样展示更全面，

还不忘督促学生抓紧时间。

时间到了，闫乐再次走到台前，组织各小组展示汇报，末了她还不忘补充点评各小组问题讨论得全面与否、板书工整度如何，等等。我一看时间，彻底傻眼了，这样“无休止”地补充下去，拖堂是肯定了，如果完成不了教学任务，怎么办？不行，看来我得“上手”了。

“这个问题老师来为大家解答……”趁着学生在第二个问题上卡壳时，我“乘虚而入”，并快速流畅地解读自以为既正确又全面的答案，同时示意闫乐配合板书。就这样，赶在下课前，其余3个问题在我的紧追猛赶下完成了。

下课铃响了，我有些得意地放下悬着

奇思漫咏 26

去行政化 高校改革的伪命题

李奇勇

近几年来围绕着改革的总体部署和思路，高等教育改革，已经在协调政府、高校、社会三者之间的关系，完善内部治理结构等方面取得了系列突破。但是，钱学森的“世纪之问”，却让人们透过数量和规模的表面现象，直视高校鲜出人才的发展短板。为什么新中国成立60多年，没有培养出自己的“大师”？为什么高校学生“毕业即失业”的现象屡见不鲜？这些尴尬的问题，让中国大学在世人疑问的目光中，低下了高贵的头颅。

鲜有“大师”，高等教育无颜面对国家；就业不灵，高等教育无颜面对个人。高等教育的种种问题，加剧了“读书无用论”在社会上的蔓延。高校作为投入最多的教育工程，却没有与之相匹配的“产出”——高端人才。深入探究高校“人才工程”成效不显的原因，可谓十分复杂。整个社会对成功和成才的认识，对幸福人生的理解、对“大师”的界定等一系列问题的片面和不足，都会影响和制约高校的育人效果。当然，高等教育本身的问题，才是问题的症结所在。

一方面，政府、社会与高校的关系，尚未完全理顺，政府与社会职能的错位和缺位问题尚未得到很好解决。另一方面，教育管理部门的管理方式单一，运用立法、政策、规划、财政、信息等手段，开展综合服务和管理的意识不强；学校自身也存在治理结构不甚完善的问题，自律机制薄弱，学术权力不彰，自主办学难以落实。解决这些问题，首先要对学校治理结构进行改革。

学校治理结构改革，首先要对学校行政权力和学术权力进行重置，而当前最吸引人、鼓动人的举措，似乎就是“去行政化”——把所有高校的书记、校长和学校的院系领导、中层等一干人马，统统取消行政级别。很多人都赞成这个改革思路，认为取消了高校的行政级别，就是向“官本位”开刀，高校办学中的种种弊端，便可釜底抽薪、迎刃而解。事实上，这恐怕是改革的一道伪命题。“去行政化”，不仅解决不了高校发展面临的问题，还可能适得其反，使高等教育的发展之路越走越窄。

没有了行政级别，高校与政府部门之间的关系就理顺了吗？教育管理部门的服务意识、管理能力就加强了吗？学校内部的治理机制就完善了吗？上述问题，很难得到肯定的答案。或许只有一条，在人们的预期上可以得到改善，就是可以杜绝行政权力对学术权力的压制，使学术组织与行政机构的关系正常化。其实，这同样也是很难实现的。

行政权力对学术权力压制的动因，并不来源于行政权力所有者的级别，而是源自行政权力对学术权力及其利益的覬覦。学术权力在于分配教学和科研经费。拥有行政权力的人，也想在教育科研经费的分配上，占有主动权和话语权。这与其行政级别无关，与利益有关。行政权力在学术权力的争斗中，并非天然的强势者；但如果掌握行政权力的人，又同时具备拥有学术权力的条件，这种情况就完全不一样了。也就是说，一个没有学术职称(身份)的校长，和一个拥有高级职称，甚至是学术权威的校长，在使用行政权力干预学术权力的时候，情形是完全不同的。

当一个学术权威一旦拥有了行政权力，就天然地同时拥有了学术权力。任何学术组织的规范建设，在其双重权力面前，只能认输。因此，高校治理结构的改革，重要的不是取消高校的行政级别，而是取消高校领导的所有学术身份，推行“领导去学术化”，从根本上斩断行政权力与学术权力勾结和渗透的可能。教授、专家可以当高校领导，但在任职之后，必须取消其学术职务和职称，永远不沾学术权力的边，全身心地当好行政领导，把学校的行政事务管理好，为一线的师生和科研团队做好服务。

只有行政管行政，学术归学术，才能迎来教授治学、专家治教的和谐发展局面，学术组织与行政机构的关系才能理顺。学术权力与行政权力，在各自的领域内规范运行，高校内部治理结构才可以不断完善，高等教育体制改革才能达到预期的效果。

(作者系国家督学、贵州省教育厅副厅长)