

“云”助力自主学习

——“让教育‘云’起来”之一

随着科技的不断发展，在线学习等教育技术创新已经开始大范围崛起。未来10年，“教”与“学”两个领域都将出现巨大的变革。如果用一个词描述教育技术创新对未来的影响，那就是教育发展将趋于个性化。比尔·盖茨曾说，伟大教师的伟大之处，就在于能将一对一的个性化教育扩大到30个人的班级之中。



田保华：郑州市教育局副局长

教育技术创新可以帮助教师实现伟大，也可以帮助学生获得个性化教育。那么，个性化时代该如何拥抱新技术，满足学生个体的学习需求，同时成就教师的伟大？

教育信息化风起“云”涌，“云”正在改变教育。“云”即云计算，能实现无处不在的、按需的、通过访问网络可配置的计算资源共享池，只需要最少的管理工作或服务供应商的互动，就可以快速配置和发布资源。

教育云就是把云计算提供的服务在教育中加以发展，未来教育需要信息技术的支撑，而很多学校的资金、技术和人才都相对缺乏，教育云的出现，为教育行业解决这些难题提供了新的方案。云计算带来了一种以“自组织学习环境”为特征的新型学习方式。在这种学习方式中，学校和教师的角色不再像传统教育中那样处于极端重要的位置。

目前，大多数学生受教育的方式仍然是进入学校，在教师的指导下学习，但事实上，深刻的教育变革已经初见端倪。比如，大规模的在线开放课程为“自组织学习环境”提供了丰富而优质的资源，云学校、云课堂、云会议、云招生等，也应“云”而生。

但是，云计算给教育带来的惊喜和变化，如学习方式的创新、教师专业发展的提升、教育系统管理的优化、数字化校园和图书馆的升级等，却没有被所有的教育工作者所认识。

如何让教育“云”起来？首先，这需要教育部门的大力支持。我们可以在云计算的3种服务模式，即基础设施、软件、平台中进行选择。

前两种服务模式是大多数基础教育机构的选择。第一种服务模式适合原有信息化服务比较完善的情况，比如学校已经部署好了学生信息系统、学习管理系统等，由于想减少硬件升级和维护费用，所以把这些已有的运转良好的服务迁移到云计算中来。学校不必再为扩大数据中心而操心，只需利用云计算提供的基础设施服务即可。

第二种服务方式适合信息化程度不高，或信息化服务建设比较分散的情况。通过采用云计算提供的软件即服务，学校根据需求购买相应的服务，为师生提供更好的教学支持。这样不仅可以减少数据中心的投资成本，还可以加快信息化系统的建设速度。

第三种服务方式，也是郑州市选择的服务方式。目前，郑州市教育云资源公共服务平台的云端资源池已初具规模，数据收集、整合、分析、使用的范围正在不断扩大，教师使用资源池数据的能力有了很大的提升。但是，反观郑州教育信息化发展现状，制约郑州教育“云”起来的瓶颈是3个“孤岛”问题：资源孤岛、观念孤岛、应用孤岛。

郑州的云平台建设在全国可谓首屈一指，每年投入大量的资金更新、升级、完善。为提升教育信息化应用水平，郑州市下一步的工作是“消除孤岛，云中漫步”，利用云解决共性问题，利用课堂解决个性问题，成就学生更自主的学习，把教育信息化的应用水平上升到“云”层。

就教育整体的发展现状而言，新的学习方式也许还不足以颠覆传统的教育体系，但这却是一场教育革命的开端，而且在未来，一定会给教学方式以及教育生态带来巨大的冲击。

互动话题征集

问政局长

作为行政官员的教育局长，向下的“群众路线”如何走，又是否能直面校长教师的教育追问？

作为一线教育工作者，向上的追问渠道在哪里，又是否敢于向上级领导提出有价值的问题？

为了打通教育管理部门与基层教育工作者之间沟通的渠道，原生态呈现区域教育发展的共性问题，将党的群众路线教育实践活动落在办报实践中《中国教师报·区域教育周刊》特别开设“问政局长”栏目，让教育局局长深入群众，了解普通百姓的心声，解读教育人的疑难问题；让一线教育工作者积极发声，平等追问。

“问政局长”栏目，鼓励每位教育人向教育局局长提问，对教育局局长“开炮”；更欢迎教育局局长畅所欲言，答疑解惑。

欢迎所有教育人将发展的困惑、行动的阻力、心中的疑虑、待解的难题，向局长发问，我们将遴选共性问题，邀请教育局局长给予解答；同时，欢迎各区域自荐话题，呈现本区域教育实践中局长针对基层现实问题给出的精彩解读。

周刊将择优刊登“问政”成果，同时在周刊官方微信——教育管理者联盟中长期征集问题，推送成果。

邮箱：zgjsbqjyj@163.com
联系人：刘亚文
电话：010-82296736 13439386850

培养优秀教师须内外兼修

基础教育阶段的学生70%在农村，义务教育能否均衡发展很大程度上取决于这些学生接受了怎样的教育，而教育的发展取决于我们拥有一支怎样的教师队伍。为解决中西部地区农村学校师资总量不足和结构不合理等问题，提高农村教师队伍的整体素质，促进城乡教育均衡发展，国家实施了特岗计划。于是，在农村教师队伍中，出现了这样一个群体——特岗教师。

特岗教师是注入农村教师队伍的一股新鲜血液，是提升农村教师素养的重要力量。但在今年的湖南省农村义务教育阶段学校特岗教师面试工作中，面对众多面试者，发现了一些问题。

教师能力参差不齐

此次湖南省招聘农村特岗教师，共有9300余人参加面试，但面试者的资质却参差不齐。

与特岗教师招聘相比，城市基础教育阶段学校的教师招聘显然要求更高。长沙市某示范中学校长表示，该校招聘



在我们渴求优秀教师，鼓励教师从自身寻找发展力量时，学校也应该更科学地使用教育经费，相关部门也要不断加大教师教育的力度和对教育的投入。

教师时首先要看“出身”，来自“985”、“211”高校的师范专业本科生才有资格报考，最终被聘用的教师即使在某些方面表现欠佳，但发展的潜力不容小觑。而特岗教师招聘经过了一系列考评程序，其中也不乏优秀人才，但所占比例有限。

当今社会竞争激烈，毕业生就业难度不断加大，很多学生调侃“毕业就失业”。从这一层面讲，师范生倾向于特岗

教师这个职位也体现了这个职位的优势，即给一部分草根学生提供了良好的就业机会。更重要的是，很多考生通过特岗招聘不仅解决了就业问题，更为回归家乡找到了机会。面试过程中，约三成的面试者希望通过这次机会回到家乡，回到家人身边。

教师成长需要环境

负责面试的专家中有活跃于基础教育一线的学科骨干教师，也有师范院校的专家教授，但高校专家在面试中的表现却不如意。

某师范院校专家在提问前陈述了3分钟，之后却发现不知道该问些什么，现场气氛十分尴尬。还有的师范院校专家提的问题不够准确，不符合面试要求和教师角色定位。一位面试者在说完《同学·朋友》一课后，某高校专家竟然提问“什么样的同学不能做朋友”。我认为，这样的提问偏离了说课的目的，传递了消极的情绪。

与高校学者相比，来自基础教育一线教师的提问，更贴近教育一线。他们能够结合教育理论、教学过程、教师

素养等教育教学工作或教师成长的重要因素提问，问题也更准确、更专业。

固然，农村教师个人能力相对较差是困扰农村教育发展的难题，但究其根本，是因为教师的生存状态不如其他职业。所以，不只是特岗教师，要想提高农村教师的能力与素养，促进农村教育师资队伍力量的整体提升，改善教师待遇是不能逃避的问题，教育管理部门要“依法保证教师平均工资水平不低于当地公务员水平”。

如今，国家对教育的投入已占GDP的4%，但在基础教育中，大多数经费却用于改善办学硬件设施，建设教学楼、配置教学设备，用于改善教师待遇的经费却寥寥无几。我们不妨这样假设，如果你是一位农村教师，在更高的年薪与更漂亮的校舍或先进的教学设备之间，你会选择哪一个。答案显而易见。因此，在我们渴求优秀教师，鼓励教师从自身寻找发展力量时，学校也应该更科学地使用教育经费，相关部门也要不断加大教师教育的力度和对教育的投入，让更多优秀教师在“内外兼修”的条件下成长起来。

(作者系湖南省炎陵县教育局副局长)



小小推普员走上街头

9月19日，在第17届推广普通话宣传周期间，安徽省淮南市各幼儿园通过聘任小小推普员，开展普通话纠错“啄木鸟”等活动，培养孩子说普通话的习惯。图为淮南市凤台县第二幼儿园的小朋友走上街头宣传普通话。

陈彬/摄

冬说区事

假如我是教育局长

把目光投向基层和一线

作为一方教育的掌舵者，教育局长为区域教育的发展而不断奔走。但由于教育局长个人的精力和时间有限，在关照重点、难点问题之余，很难全面顾及发生在教育一线的每件事情。长此以往，必将影响教育局长的科学决策，以及区域教育的健康发展。

假如我是教育局长，我会用更多时间深入基层，寻找学校管理中存在的不足。看看校长们是精明强干的管理精英，还是能力有限，不能很好地完成工作。

好的校长能够调动教师工作的积极性，关注教师的切身利益，让教师在学校里感受到温暖，增强教师的归属感也能间接促进学生的快乐成长。因此，作为教育局长，我会深入考察每所学校的校长，以学生的发展状况为依据，能者上、弱者下，让校长们将目光完全放在如何促进学校发展和学生成长上来。

教师是学校发展的中坚力量，我也会重点关注教师状况。看看教师们的课堂教学能力如何，是否能促进学

校的发展和学生的成长。现实中，担任班主任的教师往往是那些性格踏实、工作认真的人。一方面，他们要承担规定的教育教学工作，做好繁杂的班务工作。虽然工作量大，付出的时间与精力也多，但待遇却一直无法得到改善。另一方面，班主任努力工作，不仅没有得到应有的鼓励，还屡屡在评优晋级中成为“失败者”。班主任因此而身心俱疲，从某种程度上讲，他们成了教师队伍中的弱势群体。

假如我是教育局长，我会更加重视班主任工作，改善班主任的待遇。在制度上，为班主任的发展提供更多的路径，并在区域内营造有利于班主任成长与发展的氛围。

假如我是教育局长，我会要求每所学校科学化量化各项工作，明晰各个岗位的职责，并及时公布行政岗位和教学岗位的具体工作情况，使教育工作透明、公平；杜绝学校中层领导越来越多而没教师上课的“坐轿的多，抬轿的少”现象，还学校教育一片净土。

假如我是教育局长，我会减少名目繁多的检查工作，不让学校因应对过多的检查或评估工作而耽误正常的教育教学工作。以我所在的区域为例，为了掌握学校的教学质量，每一年，正常考试之外，学校还要对全校学生进行大规模的测试，学生成绩不仅将作为评价学生的重要因素，还会纳入教师的晋级考核。

其实，这样的考试不仅无法真正检测教育教学质量，而且还浪费了学生和教师的时间和精力。从另一方面看，相关部门单纯用考试成绩来衡量教育教学质量和学生素质，也暴露了他们对教育教学规律的无视。

假如我是教育局长，既然得到了职务带来的荣誉，就要付出与之相匹配的努力，要“在其位，谋其责，尽其责”，奋斗在教育一线，真正了解教育中正在发生的进步和存在的问题，用科学的方式，达成心中的理想，打造一个美好的教育国度。

(作者单位系陕西省城固县秦家坝小学)

问政局长

“评优评先”门槛设计能否人性化

“评优评先”本是为表彰在工作岗位上做出突出业绩的教师，也是为了激励教师更加奋发图强。然而，如今的“评优评先”却变了味。

比如，教师要评市级优秀或先进教师，必须具备区级或县级以上的证书或荣誉才拥有被评选的资格，这就导致各种荣誉均被优者包揽，优者更优、弱者更弱。一部分教师工作勤奋、优秀，却因为没获得某级别的证书或荣誉，而跟上一级的“评优评先”无缘。

再比如，教师获得了某级别的证书或荣誉，就可能不再愿意努力去获得同一级别的荣誉；某校教师已全部获得区级优质课证书，再有类似的比赛便没有教师愿意再次参加。

有人认为，这些现象的出现，是因为“评优评先”的门槛设计不够人性化。作为教育局长的您，是怎么认为的？又会如何解决上述问题？

(山东省滨州市滨城区第五中学 田希城)

“评优评先”可为教师量身定制

如何真正发挥“评优评先”的作用，让优者更优，让中游教师变优，让一时落伍者迎头赶上？我认为有以下4个对策：

进行正确的价值引导。对于荣誉的理解，上级部门要有科学的引导。教师在参与评选时，不能只为功利，而不顾及道德、伦理和自身的实际。

创新评价方式。根据教师的教学特色和工作优势，为每位教师量身定制荣誉。有的教师善于教授学生知识，有的教师善于搞研究工作，有的教师善于做学生的思想工作，可以设立多项奖项激励教师。还可以建立教师荣誉评选的梯级制。每一个层级的表彰奖励都以下一层的表彰奖励为基础，教师如果不奋力争取更上一个层级的奖励，已拥有的奖励也会失去。

实行教师“荣誉任期制”。对教师取得的荣誉实行动态管理，规定教师获得的荣誉都有期限，到期后要想获得同类荣誉，须按照评选标准重新参评。打破教师“荣誉终身制”，能防止教师过早出现职业倦怠和“高原现象”，使教师保持专业发展的持久动力。

评选过程科学、公正。破解这一问题的关键是解决利益挂钩问题。对于名师的评选问题，要认清名师到底“名”在哪里，评选过程要做到公平、合理。

(山东省临沂市罗庄区教育体育局副局长 李树峰)