



# 陈家健：爱暖黎族山里娃

□ 特约通讯员 黄青文 黄秋娜

一个48岁的男子，总说自己年轻不老，是因为和孩子们在一起所以幸福快乐；一位黎家汉子，来到边远的教学点，一干就是20年；一名执拗的园丁，组织上几次要调他到条件好的学校任教，都被他婉言谢绝。他，就是海南省保亭黎族苗族自治县加茂镇加答小学教学点校长、黎族教师陈家健。

## 教学点里引进新课改

“长度单位有米、厘米、分米。”  
“陈丽同学回答得很正确，大家给她鼓掌……”  
9月1日，今秋开学第一天，加答小学二年级的数学课上，19名黎家孩子在陈家健的指导下学习数学，师生互相相应和，时不时传来清脆的笑声，这样投入的学习场景令人动容。

保亭黎族苗族自治县是国家重点扶持贫困县，加答小学是该县西青岭下一所边远的教学点，距县城10多公里。这里原来是一所完全小学，因撤点并校整合，如今已成为教学点，只教一、二年级学前班的孩子。目前共有53个孩子，4名教师。

“教学有法，但无定法，贵在得法，无法之法，乃为至法。”陈家健最欣赏这句话并努力践行着。几年来，他改革课堂教学，摒弃传统的老师讲、学生听的单一模式，引进“先学后教”、“高效课堂”等新的教学方法，通过采取互动学习的方式，调动学生学习的积极性，同时注重让学生动手实践、动脑思考、积极沟通和发言，既活跃课堂气氛，又让学生在快乐中学习，掌握知识，深入理解其中的精髓。

课堂上，陈家健爱示弱，经常向学生请教。他说：“一二年级的孩子太小，注意力不容易集中，如果请他们当‘小老师’，他们就会兴奋、期待、惊喜，这样比较容易把孩子们‘抓住’。”

陈家健还“善诱”，引导学生纠正错误，并及时给予学生适当的鼓励与表扬，充分尊重孩子的表现欲，建立孩子的自信心和上进心。

陈家健教的一年级学生黄晓超，原来表现较差，作业不按时完成，上课不遵守纪



收到捐赠的图书与文具，孩子们开心地和校长陈家健合影留念

律，经常与同学打架。陈家健开始关注他，有优点及时表扬，并经常点名请他回答问题。不久，黄晓超悄然变了，上课时开始认真听课了，学习也进步了。

说到给予学生鼓励，陈家健还有一个“物质激励法”。一旦学生单科考试成绩达到90分，他就给予每科20元的物质奖励，这笔“奖金”是他个人自掏腰包。陈家健认为，教师的鼓励和表扬，犹如黑夜里的盏明灯，寒冬里的一缕阳光，将给学生带来无穷的力量。

功夫不负有心人，陈家健推行了几年的课堂教学改革实践终于取得较好的成效，他所教班级的数学成绩连续五年“四项达标”，自己也连续五年年度考核被评为“优秀”。保亭县教育局把加答小学定为全县的示范教学点。

## 从爱出发，让每颗种子都发芽

“陈老师是一个既严厉又平等对待人的好老师，当他提问题时，同学们纷纷举手，他总把更多的机会让给最差的学生。我想，老师也像父亲一样，最关心能力差的儿女吧。”这是一位学生在《我最喜欢的班主任》作文中写下的一段话。陈家健对学生的关心与爱护，学生看在眼里，并深深地记在心上。

在班级管理上，作为班主任的陈家健一直坚持“从爱出发”。对于孩子，他总是从细微处给予关爱、温暖和感化。他坚信每个学生都是一粒种子，都有发芽、开花、结果的可能性。只不过有的发芽早，有的发芽晚，有的开在初春，有的开在晚秋。班主任应该有更广泛的爱、无私的爱、真诚的爱，

用爱心去温暖每个孩子，让每个学生都在爱的阳光下健康成长。

学生黄诗莹是个女孩，因父母离异平时缺少父爱母爱，听课不认真，作业很潦草，衣服穿得又脏又破。有一天，陈家健对她说：“明天把你身上的衣服带到学校来，老师给你洗一洗，好不好？”陈家健连续给黄诗莹洗了两天衣服。到了第3天，陈家健发现黄诗莹的衣服干净多了。从此，黄诗莹再没穿过脏衣服来上学，而且学习也有了明显的进步，她的大眼睛也不再是忧郁。

陈家健还一直坚持从严管理和“勤字为先”的教育理念。

对于学生的错误，陈家健会严厉批评，但会注意态度，注重方式方法，让学生理解教师的“师爱”和苦心，做到“良药”不苦口、“忠言”不刺耳。

## 专项追踪

# 江苏东海：教师素养大提速

□ 张开虎 刘泊

“通过这次考试，我觉得以后在个人素质和专业知识方面还要加强提升，特别是阅读量应该加大。”日前，在江苏省东海县实验中学富华路校区考点，参加完小学语文考试的牛山小学教师王强谈起这次考试的体会。当日，东海县10400名在岗教师全部接受了师德师风和专业知识考试。

此次考试分试卷一和试卷二两部分。试卷一考核教师职业道德、教育法律法规和教师专业标准，试卷二考核教师学科专业知识。县教师进修学校将考试成绩反馈到各校，并按照学段、学科形成评估报告，报送县教育局。考试成绩将作为教师评优、评先、晋级和竞争上岗的重要依据之一。“对成绩不合格者，而且相关项目继续教育学时为零者，不得晋级，不得评优、评先，不予提拔使用。”东海县教育局副局长朱亮解释了此次考试的奖惩办法。

“加强师德师风和教师专业化发展，是当前教育最紧迫的需求之一。”拥有18年教龄的和平路小学教师马加六认为，“这样的考试对教师来说有压力，但是，如果自己都不做好，怎么能做到‘亲其师、信其道’呢？”

东海县教师进修学校副校长张广西说：“我们就是要‘真考、考真’，让教师愉快地参加，真实地发挥。”

为何组织在岗教师考试？近年来，东海县树立教育优先发展的战略地位，不断深化教育改革，大力推动教育创新，优

化教育资源配置，全面推进素质教育向纵深发展，但在实施过程中遇到了问题，“目前，教师队伍还存在师德缺失、专业技术知识不强的现象。”朱亮坦言，“我们希望通过全体教师考试，摸清当前教师队伍存在的问题，为下一步提升全县教师素质、打造东海教育品牌提供有力的支持。”

其实，此次考试只是东海县师德师风建设和提升教师专业能力的举措之一。除此之外，近年来，东海县教育局在加强教师队伍建设方面还进行了许多有益的实践和探索。

如，投入2000余万元开展教师专业发展、教师身心健康促进工作，积极培养教师的阳光心态，塑造“幸福教师”；开展两届“教师专业素养大赛”，即才艺展示、现代教育技术、教育随笔等八大系列竞赛，覆盖所有学科的所有教师，经过轰轰烈烈的校赛、片赛、决赛，使全县课堂和校园成为教师大练兵、大比武的赛场。“白天走干讲，晚上读写想”逐渐成为全县骨干教师的生活状态。

教师发展是一项长期工作，东海县教育局坚持一年一个主题、一年一个品牌活动，如通过“师德建设年”，“教师专业发展年”“教师礼仪提升年”等活动载体，源源不断地为教师发展提供持续动力。

教师幸福是教育健康发展的保障，东海县通过开展“寻找幸福访谈会”、“校长校门口迎接教师上班”、“老师我想对

您说”、“十佳教师”、“教育世家”、“感动东海教育十大人物”评选等各种幸福体验活动，不断提升教师的成就感和职业幸福感。县教育局还成立师德宣讲团，组织开展全县巡回宣讲，营造全社会尊师重教的良好氛围，每年安排100万元专项奖励资金表彰优秀教师。为解决农村教师的后顾之忧，县教育局对农村教师工资、表彰、进修和晋级等方面实行政策倾斜，大力实施“农村教师安居工程”。近两年为偏远乡镇新建教师公寓3万平方米，解决了300多户农村教师居住问题，可望5年内实现全县农村教师“居者有其屋”。

在丰富教师精神生活、满足教师心理需求、提升教师职业品味的基础上，县教育局帮助教师提高专业水平，开展了200余次全县教育成果和优秀教师、教育工作者先进事迹宣传活动；创设“一基地三论坛”，打造省级农村教师发展中心，邀请专家名师授课指导，整合县内优质师资力量；实施“晶都名师培养工程”，遴选省市县名师不同层级培养对象30人、200人、1000人，为教师量身定制培养计划，通过名家指导、课题研究、国内外研修等方式，培养不同梯次名师队伍；整合教师进修学校、教研室、教科室和电教中心资源，投资2000万元新建的省级“农村教师发展中心”已投入试运行，探索建立教研一体化研训模式，高起点规划，高功能定位，打造“苏北教师培训第一家”。（作者单位系江苏省东海县新闻宣传中心）

## 声音

# 教师流动不能“各自为政”

□ 肖传锋

教师流动是优化和均衡师资配置、推动教育公平的有效抓手，也是破解教师职业倦怠、激发办学活力的一剂良方。近年来，许多区域都利用暑期教师流动的“转会期”，大刀阔斧地对辖区教师队伍进行“大换血”。

然而，一些校长私下却打起了自己的“如意算盘”：将教学水平高且服从管理的教师“雪藏”起来；把业务素质低、与校长对着干的“难缠头”踢出去。只要是校长的“眼中钉”、“肉中刺”，纵然不愿流动，也会被强制赶走。教师流动成了部分校长拉帮结派搞“山头主义”、培养“嫡系部队”、排除异己的“天赐良机”。“想流动的不能走，不想走的硬着头皮被‘扫地出门’”，如此“变质”的轮岗交流，显然与教师流动的良好初衷背道而驰，更侵蚀了教育健康和生态。

教师流动不单单是对教师队伍进行新一轮的“洗牌”，让教师们换个工作环境这么简单，而是对教师资源重新进行优化组合，找到师资配置的“最大公约数”，让每一个教师都能找到适合自己的位置，拥有施展个人才华的舞台，最大限度地释放教学潜能，达到“人尽其才、物尽其用”的效果，进而从根本上缩小优质校与普通校之间的差距，营造“百家争鸣、百花齐放”的教育生态。

“好经不能被念歪”，必须避免一些学校在教师流动上各自为政、单兵作战。作为一方教育“掌舵人”的区域教育主管部门，不能一味地对上报的流动名单坐而论道，甚至对学校的流动偏差置身度外、袖手旁观，要不断强化对学校的全程监管，防止一些私心校长给少数教师“穿小鞋”，为教师流动公正公平运行保驾护航。基层教育主管部门要立足当前，着眼长远，统筹规划本区域师资配置和教师发展，应根据各学校教师队伍和学科建设情况综合安排流动教师，将区域名师、学科骨干均衡地分配在不同学

校，避免名优教师扎堆在少数学校。通过巧用“加减法”，将名校的优质和富余学科教师流动到师资相应短缺的薄弱学校，拉长普通学校的学科短板，实现资源优势互补，有效地平衡强弱校之间的师资力量。教师流动还应从教师专业发展的角度出发，发挥每个教师的专业特长和教学特色，突破工作瓶颈，把他们交流到最需要、最能发挥自身价值和作用的学校，给教师们找到专业成长的“最近发展区”，促进他们在专业发展上错位、互补竞争，增强他们的教育自信和自觉。

“知屋漏者在宇下，知政失者在草野”。教师流动是一项双向选择的交流活动，教育主管部门和学校在制定教师流动条件和办法时都不可“专政独行”，要充分倾听广大教师的意愿和呼声，尊重他们的选择，满足其合理诉求，保障教师在流动上的话语权。教师流动要坚持自愿的原则，尽可能地让每个教师都流动到自己心仪、向往的学校，杜绝被流动现象的发生，有效规避教师在新岗位“出力不出力”的窘境。

而从长远看，迫切需要构建教师县域流动的长效机制，科学合理规划教师交流周期，保障流动教师的发展权益，让县域内每个教师都能自然地“流”出去、“动”起来。在城乡之间、名校和普通校之间定期多向交流，历经多层次、多岗位、多元化的历练，不再“一校定终身”，真正实现教师县域内交流制度化、常态化，从根本上解决地区之间、校际之间、城乡之间师资尤其是优秀教师资源配置不均衡问题。

总之，教师流动唯有摒弃短浅的教育思维，“一盘棋”运作，方可搅动教育均衡发展的“一池春水”，“流”出更多的教育公平，进而让教育改革走出“一潭死水”的平淡境地，激活和释放区域办学的内生动力。

（作者单位系山东省肥城市安驾庄镇马埠初级中学）

## 征稿启事

【教师工作创新榜】呈现各地推进区域教师工作的新思路、新进展、新举措，突出创新。欢迎各市区县教育局来稿。1800字以内。

【教在乡村】为农村教师点赞，重点关注农村教师的酸甜苦辣教育生活，欢迎自述或他述。侧重于讲述针对农村教育出台的政策给农村教育和农村教师带来的影响和改变。2000字以内。

【专项追踪】追踪教师工作专项实施情况，如国培计划、卓越教师计划、特岗计划等项目的实施情况、推进经验、课程特色等。反映各地教师培养、强师工程、校长工程、名师计划、特级教师、职业院校素质提高计划、师德建设等各项中心工作。1500字以内。

【师范教育】关注未来教师的培养，关注师范师范大学、地方师范大学教师培

养工作的经验、创新。1800字左右。  
【研训视窗】关注教研部门负责人或者基层教研员的思考与行动，呈现区域教研科研及师资培训的策略与经验，展示研训工作的新制度、新举措。来稿1500字左右。

投稿邮箱：jsgzzk@163.com（来稿请注明栏目名称）