



“本本份份做人,踏踏实实工作,轻轻松松做事,开开心心生活。”是济宁市任城实验小学校长付安龙的真实写照,作为一校之长,他在办学中一直秉承着这样的理念:“以人为本,以情育情。”着眼人的发展,提升教师素质,陶冶学生情操。在他的引领下,学校逐渐积淀了“求真务实,以质取胜,不事张扬,行胜于言”的校园文化和精神,形成了“以浓厚的文化氛围陶冶人,以良好的师德素养影响人,以上乘的教育质量培养人,以多彩的文化艺术丰富人”的办学特色。

老师们集体备课(资料图)。

精细管理 铸就高效教学质量 默默奉献 素质教育百花争艳

——济宁市任城实验小学素质教育发展侧记

本报记者 马文青 本报通讯员 王兆勤

走过跆拳道教室,统一身着跆拳道服的学生们正赤着脚,在老师的指导下练习踢腿的身法;葫芦丝课堂上,学生们正重复练习着一首节奏比较简单的曲子,授课老师说,因为这个班的学生都是新选修这门课程的,所以先从基础教起……21日下午,在济宁市任城实验小学,乒乓球室、舞蹈教室、科学实验室、书法室等多功能教室都满是上校本课程选修课的学生。付安龙校长告诉记者,每周三下午,学校都会统一安排两节课的时间进行校本课程教学,学生们可以根据自己的兴趣爱好选修一门。目前,该校已开的校本课程包括儒家经典、国学、快板、小记者、手工制作、舞蹈、跆拳道、乒乓球、书法、科学小实验等28门校本课程,所有的校本课程教材均由该校教师团队原创。不仅校本课程特色鲜明,该校的常规教学更是成绩突出,在上学年度,该校综合素质评估测试位于任城区各学校名列前茅。



历时三年拟定常规,原创制度精细管理

管理上水平,制度要先行。付安龙校长坚信,最“接地气儿”的制度就是学校根据自己的发展定位和管理现状“量身定制”的制度。本着这一原则,任城实

小于2012年开始探索,原创了部分常规制度,经过三年的纠正、补充、完善,《济宁市任城实验小学特色制度汇编》于2015年集结成册,并发放至每个办公室,宣

传到每位教职工。“特色制度汇编”涵盖了“学校章程”、“教学常规管理制度”、“绩效工资考核细则”、“职称评聘方案”、“评优树先申报制度”、“安全管理制度”

等。各项制度不仅规范了教师行为,同时激发了教师斗志,凝聚了教师意志,提升了教师正气,有效促进了学校各项工作的开展。

分管领导“包保”学科,激发教师教研“斗志”

党支部副书记廉德泰除了学校的党建工作,还包保了校园安全,每天都是第一个到校,在校门口为学生安全进校护航,每天也是最后一个离校,离校前先在学校再转一圈,确认没有安全隐患;业务校长王洪玲不仅要统管全校各学科教育教学事务,还包保了音乐、美术

组,亲力亲为指导学科教师进行集体备课、教研活动,督促老师们在教学、教研上比学赶帮,共同进步……付校长称,这也是该校的“原创”,是为夯实教育教研基础,做实教育教研过程,而实行的领导包保制。学校把年级、学科、科研团队、功能室、重大活动细化分解到每位

校级领导,责任到人。各位包保领导每天督查分管教师的日常工作,定期检查计划落实情况,检查结果记录备案。据了解,包保领导工作实绩与包保教师的工作实绩挂钩,包保领导承包的年级、学科、团队等取得的成绩都是学校评价包保领导工作能力和年度考核的依据。该举

措实施后,本身就是业务尖子的校级领导们的工作任务更重了,责任心也更强了,各学科在各位“包保”领导的指导和监督下既有竞争,又有经验交流和分享,在这种良性竞争的大环境下,各学科教学、教研成绩稳步提升,常规课程与校本课程争芳斗艳,百花齐放。

教务处观课常态化,督导教师上好每节课

在校长付安龙办公桌旁,有个60公分左右高度、表面非常光滑的木板凳。付校长称,这是自己听课专用板凳。去年一年,他提督这个板凳,不打招呼推门听课80余节,而业务校长推门听课100多节,45岁以下教师的课被他们逐个听了一遍,这种督导听课方式,让老师们上每节课前都

做好了充足的准备,不备课就上课和准备不好就上课的现象基本上从该校绝迹。

教务处观课制度也是该校督促教师主动提高自身业务水平的的方式之一。上学年该校决定业务领导完成兼课任务外,坚持每天听课不少于2节,每学期听课不少于100节。每听完一节课课,

观课领导把收集的课堂信息及与授课教师互动交流,依据观课数据指出授课者的不足,提出改进方法,观课活动大大提高了广大教师——特别是青年教师的课堂教学能力。

观课议课制度刚开始实施并不顺利,观课议课过于关注教师,而忽视学生;过于关注教师

的课好不好,而忽视教师教学一些共同问题的研究;过于就事论事,而忽视拓展研究;过于着眼当事教师,而忽视教师共同发展等问题导致一些授课老师对观课制度并不看好。通过不断研究、实践、改进,现在,授课教师和观课者在课前达成充分的充分的理解和信任,并形成共同的

观课议课主题;在议课过程中,双方平等对话、互相启发、互相咨询、共同分享。付校长告诉记者,实施观课议课制度是以教师的发展为本,旨在通过研修活动促进教师专业成长,增强教师间的合作,促进教师开展反思性教学,从而实现有效教学的目的。

绩效考核激励先进,违犯师德一票否决

教师的评价工作是加强教师队伍科学化管理的必要环节,是建设优秀的教师团队的重要措施之一。科学的评价机制能融合干群关系,激发内部活力,提升工作士气。

本学年,任城实小根据社会、学校环境的变化,重新修改、完善了教师的考核办法和评价体系。

尤其是在师德师风方面,要求所有教职工严格执

行《济宁市任城实验小学师德师风考核细则》,规定:有体罚、变相体罚、有偿家教现象,发生安全责任事故者,追究有关责任人和分管领导的责任,同时年度考核不能评为优秀档次,评优树先实行一票否决制。

同时完善了《济宁市任城实验小学绩效工资考核实施细则》,明文规定奖励性绩效工资分配向一线教师和做出突出贡

献的骨干教师倾斜;向工作量比较大、业绩优秀的教师和班主任倾斜,让最优秀的教师、贡献最大的教师拿到校内最高的奖励性绩效工资。

在考核项目中,设置了“常规管理奖”、“教学成果奖”和“工作显优奖”,其中,“常规管理奖”含计划、总结、教案、作业等17项。依据量化赋分标准,学校加强了检查和督导。学期结束,量化成绩,评出等级,纳入

绩效考核。

这种激励先进的科学考核模式得到了全校教职工的认可,激发了广大一线教师的工作积极性。53岁的苏士霞老师是该校坚持在教学一线年龄最大的教师,今年刚开始带一年级新生的数学课。为了了解孩子们各自的情况,苏老师每周都会坚持到学生家中做家访,每当家长提起她,都会竖起大拇指。

评优树先事实说话,教师业绩奖励规范

评优树先个人申报制度是济宁市任城实验小学“让事实说话,使先进分子真正成为优秀者”理念的践行的重要抓手。教师想参与各种评优树先评选,首先要把自己一年来“人无我有、人有我优、人优我特”的个性化工作进行总结,采用课题研究法,对自己的工作进行梳理。同事,申报者还要向全校教师公开陈述一年以来工作的“亮点”,由全体教师对其工作实绩进行解剖、评价、无记名量化评议。之后,学

校考核组还要结合教师评议的情况,根据其工作表现和业绩进行投票表决,确定推荐人选,并报校委会研究通过。

该校分年级、分学科、分工作类别按比例制定了申报条件,语数、综合学科、全区体育联赛进入规定奖励档次的老师,有资格参加评优树先;包保领导分管的年级、学科进入学校规定奖励档次,分管领导才有资格参加评优树先,否则不能参与年度考核优秀档次和优秀教师、优秀教育工作

者评选。同时,该校还规定全区综合评估进入前列的班级任课教师以及体育赛事等其它方面做出突出贡献者,优先推荐优秀档次。

同时,该校规定了区级以上基本功、优质课、教学能手等荣誉的申报条件,教师业绩达到学校规定的奖励档次,才能推荐上报,这一系列规定,让老师们抛开杂念,全身心投入到一线教学和教研活动中,从强化个人业务能力做起,形成了良好的教风学风。

科学规划课程建设,学生呈现最佳状态

优秀的教学成果得益于科学的课程建设。

该校把加强集体备课和集体研讨作为构建理想课堂的两大支撑。集体备课采取“一课一交流、一周一集中、一步一反思”的模式,教学目标、教学要求、教学进度、作业训练量四个方面的统一,实现了学案、课件、教学设计资源共享。

集体备课采用“电子教案”,推行集体研讨的“导学案”,推行学生“二四”制小组合作学习模式,推行“预习质疑、小组交流,学案点拨,练习反馈,拓展延伸”的五步教学法。提高教学的参与度、亲合度、整合度,打造活力智慧课堂。

学生保持良好的学习状态必须有健壮的体格。学校组织

开展“阳光体育大课间”活动,重点抓了韵律操、跆拳道操和诵读操三项运动,加上班级特色,保证了学生每天运动时间不少于1小时。

学校围绕“品质发展、内涵发展和特长发展”的“三维”目标,还开设并增大丰富多彩的个性化必修课程和选修课程空间。为充分发挥校本课程的作

用,成立了课程开发领导小组和教研小组,课程实施有方案有计划,迄今为止,该校已经相继开设了“德育、拓展、体育、艺术和技能五大类”28门校本课程。学校创办的“乒乓球俱乐部”、“跆拳道俱乐部”,在各级各类比赛和展演中已锋芒尽露,成绩喜人。书法、管乐队等特色课程也取得了很好的成

绩。

本学年,又在一年级开设了乒乓球、葫芦丝课程,以实现人人会打乒乓球,人人会吹葫芦丝的目标。之前,该校已在全校范围内开展了千人吹奏葫芦丝,千人背论语活动。

强化综合学科教学,全面提高学生能力

综合学科是非考试学科,现今很多教师潜意识里还是把综合学科看作“副科”、“二级学科”,在家长和学生眼里更是如此。为彻底有效扭转这种错误思想,学校决定在常规管理上把综合学科与语文、数学等同,同时进一步完善综合学科的评价机制。

任城实小制定了综合学

科的目标要求和考评细则,让综合学科同语数学科一样纳入常规管理,一样考查、考核、量化赋分,量化结果作为年度考核和绩效工资发放的依据。教务处定期检查计划、教案、活动记录;综合学科按照评价标准抽测,抽测按试卷考查和能力测试两方面进行,能力测试项目以教管局抽测项目为

基准。综合考评前40%者有资格参评评优树先和年度考核优秀档次。全区综合学科抽测特别优秀的教师,年度考核直接推荐一名优秀档次。

为了保持综合学科教师的高素质 and 教师队伍的稳定,2013年,该校在语数教师紧缺的情况下,抽掉了8位业务能力和责任、事业心强的骨干教

师,委任为综合学科专职教师和教研组长,起到了带头和辐射效应。三年前学校就开足开齐了课程,建立了稳定的综合学科队伍,有力保障了综合学科课程的全面实施,大大提高了学生综合实践能力。

打造“高、精、尖”团队,提升整体合力

教学研究是学校教学质量的命脉线,开展富有实效的教研活动对提高教学质量起着极其重要的作用。为充分利用学校的教育资源,更好发挥团队合力,有效促进青年教师的专业成长,进一步推进学校的教育教学改革,提高教育质量,付校长决定教学管理重心下移,教研重心下移到教研团队。通过综合评价、优中选优,学校选取了业务能力强、组织能力强的省、市名师和骨干为组长,成

立了16个教研团队。

为使团队有章可循,任城实小制定了《教研团队建设制度》。强调教研团队建设由校长牵头,专职领导负责;制定有关教研组的工作细则与考核条例,严格执行;固定教研场地和教研时间;并开展评选先进教研个人、先进教研团队活动,激励教师参与教研积极性。

正是由于这些具体到点的精细的管理制度的出台和扎实的执

行,广大教师树立了“团队强,教师荣”、“团队强 学校强”的意识,逐步形成了浓厚的教学研究氛围,全面提高了教师队伍整体素质,也大大提升了该校的各科教学质量。

付校长表示,在今后的工作中,任城实小将继续强化“以特色促发展,以管理铸品质,以精细出成绩”的意识,在永无止境的学学习、借鉴,探索中创新教育模式,逐步发展自我,完善自我。



教师把课堂搬到大自然(资料图)。



教务处观课舞蹈课(资料图)。