

“双减”背景下乡村小学薄弱班级教学质量提升路径探究

史永波 李旭娟

摘要:在义务教育优质均衡发展深入推进、“双减”政策全面落地的时代背景下,提升乡村小学薄弱班级教学质量,是缩小城乡教育差距、实现教育公平的关键。当前乡村小学薄弱班级普遍面临诸多现实困境。本文以M市乡村小学教学实践为样本,深入剖析薄弱班级提质难题,提出针对性实践路径,为乡村薄弱班级教学质量提升提供实践参考,助力义务教育优质均衡发展。

关键词:乡村小学;薄弱班级;“双减”政策;分层教学;“县管校聘”

薄弱班级是指学生整体学业底子单薄、知识断层突出、学习习惯松散、学习态度消极,亟须学校靶向施策、教师精准帮扶的后进班级^[1]。党的二十大报告及《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》等政策均强调,要加快义务教育优质均衡发展,与城乡一体化,着力补齐乡村教育短板。乡村小学薄弱班级作为义务教育质量提升的重点难点,提质转化既是政策落地要求,更是保障教育公平的关键举措。

一、乡村小学薄弱班级教学质量提升面临的现实困境

(一)课后巩固练习与“减负政策”之间的矛盾

“双减”政策实施后,严控义务教育阶段作业总量与完成时长。全国多地推出“无作业日”制度,进一步压缩了课后练习空间。但乡村小学薄弱班级学情底子薄弱,本文选取M市A区1-6年级300个班学业数据,该区“云成绩”数据显示,薄弱班级60%学生学科基础不牢,40%学生识字认字不足,30%学生运算能力生疏,70%学生阅读理解素养薄弱。A区一线教师也坦言,所任班级长期位居年级学业测试倒数第一,仅靠课堂40分钟常规教学,根本无法实现知识内化与基础巩固,想要扭转学业落后现状,必须依托课后巩固练习和针对性查缺补漏。然而,一旦增加补弱训练,就会触碰减负红线;若严格遵守减负规定,减少练习与补差环节,学生的知识短板只会不断累积,班级提质陷入“减负难补基、补基难减负”的两难局面。

(二)薄弱班级学情与全面育人目标有差距

新时代基础教育倡导五育并举,要求德智体美劳协同推进。但乡村薄弱班级学生不仅学科智育普遍薄弱,在行为习惯、身心健康、综合素养等方面也存在明显短板。在课堂时长有限、教学任务繁重的现实约束下,乡村教师常常陷入两难抉择。倘若优先统筹开展德育浸润、美育熏陶、劳动实践等全面育人活动,势必挤占文化课教学时间,难以对薄弱学生知识点系统查漏补缺;倘若集中精力主攻学科文化,又会压缩综合素质培养的空间,导致全面育人目标在薄弱班级难以落地,面临“重学业则轻素养、重补弱则弱育人”的两难困境。

(三)薄弱班级认知水平与教学进度不适配

当前学校层面依据课程标准与上级教学管理要求,统一制定学期教学进度表,对各年级的教学内容推进节点作出统一安排。但在薄弱班级中,学生普遍存在基础知识断层、学习能力偏弱、接受速度偏慢等问题,整体很难跟上统一设定的常规教学节奏。若严格按照学校既定进度推进,教学内容难度与推进速度远超学生认知水平,课堂上学生普遍听不懂、跟不上,教学效果差,极易产生厌学情绪;若为适配学生基础而放慢节奏、降低难度,又会与学校整体教学安排脱节,难以同步完成教学任务,甚至影响期中、期末统一测试的正常衔接,陷入“赶进度则消化不良、降速度则掉队脱节”的两难困境。

(四)“县管校聘”轮岗竞聘执行有偏差

教育部印发的《新时代基础教育强师

计划》明确要求,深入推进县域内义务教育学校教师“县管校聘”管理改革,推动城镇优秀教师、校长向乡村薄弱学校流动,以发挥优质师资的辐射带动作用,优化城乡教育资源均衡配置,补齐乡村教育短板^[2]。但在执行中存在偏差,普遍存在年度综合考核靠后及落聘的教师,大多被分流轮岗到偏远乡村学校,部分地区甚至异化为“甩包袱式分流”“淘汰式分流”^[3]。而接收学校内部优质班级早已由本校教师竞聘锁定,轮岗分流而来的教师,往往只能接手无人愿意接手的薄弱班级。长此以往,形成“弱师资流向薄弱学校,薄弱教师带薄弱班级”的恶性循环。M市某偏远学校校长坦言,每年轮岗调配而来的多为校内落聘教师,这类师资本身教学功底、班级管理能力强,接手薄弱班级后,无力带领班级整体提升,反而进一步拉大教学差距,严重阻碍义务教育优质均衡发展。教师教学能力短板与学生基础弱相互叠加,陷入“越弱越难教、越教越薄弱”的提质僵局。

(五)考核机制不合理,挫伤教师积极性

“考考考,教师的法宝,分分分,学生的命根”,传统应试观念根深蒂固,制度层面已明令禁用成绩排名与分数量化考核,现实中“纸面松绑,实质照旧”,仍以班级平均分、年级综合排名作为量化指标,评价标准简单粗放,忽视了薄弱班级起点低、底子薄、基础差的先天差异。以M市A区2025年五年级语数英学科学业测试为例,薄弱班级与平行班级平均分差距达40分之多。即便新任课教师全身心投入、尽心竭力培优补差,受学情底子制约,班级整体成绩依旧难以摆脱年级垫底位置。这种脱离学情实际的考核机制,造成薄弱班级任课教师付出多、见效慢、排名低、认可少的尴尬处境。年终量化考核排名位居下游,评优评先无缘,职称晋升无望,形成“辛苦任教不讨好、接手弱班反吃亏”的制度性困境。久而久之,严重消解了乡村教师潜心教育、深耕教学的热情与积极性。正如某校张老师切身感慨:以前任教常规班级成绩名列前茅,屡获各级表彰荣誉,接手薄弱班级之后,综合量化考核排名断崖式下滑,甚至被贴上“教学能力不足”的负面标签,连续五年职称晋升均遗憾落选,职业发展遭遇瓶颈,教学热情也备受打击。

二、乡村小学薄弱班级教学质量提升的实践路径

习近平总书记强调:“要推进城乡义务教育一体化发展,缩小城乡教育资源差距,促进教育公平。”要实现城乡义务教育均衡发展,关键在于破解乡村教育薄弱班级难题,而薄弱班级教学提升,正是补齐乡村教育短板的重点。

(一)兼顾减负提质,构建高效教学模式

紧扣“双减”政策要求,结合薄弱班级学情,平衡减负与提质的关系。

1. 提高课堂教学质量。严格遵守减负规定,借鉴“148和乐教学”模式,授课采用“U型布局”“小组互动”等形式,拉近与学生的距离,提高课堂效率,聚焦课本核心知识,整合知识讲解、课堂练习、当堂巩固等环节,力争实现“当堂内容当堂消化、基础问题当场解决、当场辅导面批面改”,从根源上减少补弱存量。

2. 创新分层作业设计。根据学生基础差异,减少机械重复类习题,设计基础巩固、分层练习、实践拓展类作业,严格把控作业总量与完成时长,确保作业少而精。同时借助“希沃白板班级优化大师”推出的数字化班级管理功能,精准作业布置,不搞题海战术,做到解一题、通一类、悟一法。

3. 依托课后服务补弱。充分利用课后服务时段,将基础补弱合规融入课后服务体系,开展一对一辅导、趣味闯关、知识沙

龙、答疑研讨、小组互助、字词运算等补弱训练,营造轻松氛围,让薄弱学生舒心学习,快乐补弱。真正实现“减负不减质、提质不增负”。

(二)立足学情差异,践行因材施教

苏霍姆林斯基强调:“教育者要去发现每一位学生的禀赋、兴趣、爱好和特长。”^[4]乡村薄弱班级学情差异大,必须摒弃“一刀切”的教学标准,立足实际,因材施教。

1. 合理统筹教学时间。秉持“没有差生、只有差异”“百花齐放、各有芬芳”的教育理念,合理规划课内外时间。课内以夯实学科基础、查漏补缺为核心,不放弃后进生。课外教师要重构课堂教学呈现方式,将课本上抽象的知识点转化为贴合乡村生活的具象化内容,把数学运算融入田间劳作的计量场景,把语文字词识记结合本土民俗的表达语境,降低学生的认知门槛,唤醒学生的学习代入感,^[5]把全面发展、五育并举嵌入课堂内外,在全面发展中激发学生

学习兴趣,助力学生在不同领域发光出彩,各展所长。

2. 推行精准分层教学。教育不是制造“统一标准”,而是尊重差异、成全独特。参照分组协作、动态轮换的教学策略,将学生划分为基础组与提升组,基础组主攻课本核心知识,提升组适度开展拓展训练。依托希沃白板学情检测功能,精准定位知识短板,设计梯度化学习任务,降低学习压力,激发学习兴趣,让学生在适合自身学习的节奏中收获成就,放下薄弱“包袱”,越学越轻松,越学越自信。

3. 做实“一生一策”跟踪培养。跟踪培养重在落地,贵在实效,不慕虚功。为每位学生建立学情档案,精准研判学情,对厌学、自信心不足的学生加强心理疏导;对薄弱学生开展专项查漏,制定分层教学目标,建立日反馈、周复盘、月总结的评价机制,让每名学生都能在原有基础上稳步成长,感受自身进步,不断挖掘自身潜力,静待“繁花盛开”。

(三)强化教师技能,破解薄弱班级教学适配难题

教师是班级提质的核心支撑,提升薄弱班级教师的教学能力与专业素养,助力学生认知水平提升。

1. 灵活调整教学节奏。不盲目追赶统一课标进度,结合班级学生接受能力及期中期末测试时间节点,制定适合薄弱班级的教学计划,对重难点知识放慢讲解、强化训练,对基础知识点精简授课、高效推进,让教学进度贴合学情实际,真正实现教学进度为学情服务,而非学情被动迁就固化进度。

2. 搭建专项成长平台。以“搭台聚力、联动共育”为思路,搭建教师专项成长淬炼平台,依托城乡教研联动、名师结对帮扶,组织薄弱班级教师参与示范课、专题教研,聚焦学困生转化、学生认知水平、分层教学等核心问题开展研讨,形成教学优化闭环。

3. 夯实教学实操能力。“工欲善其事,必先利其器”,唯有教师素养过硬,方能高质高效赋能课堂、惠及学生。教师应立足薄弱班级教学实际,坚持小步子低坡度拆分教学内容,每节新课前置5分钟旧知查漏补缺,扫清学习障碍。组建生生互助学习小组结对帮扶,课堂互学互促。实行基础知识点日清周清,针对性开展课后精准辅导,降低入门难度,稳步补齐认知短板,适配班级教学进度,切实破解“教不好、跟不上”的现实难题。

(四)优化轮岗机制,破解薄弱循环困局

师资均衡调配是教育优质均衡发展的关键抓手,依据教育部县域教师轮岗与“县管校聘”改革文件精神,规范轮岗流程,纠正执行偏差,从制度层面破解师资短板难题。

1. 优化师资调配机制。学校需调整县

域轮岗配套的校内竞聘规则,取消基础薄弱班级的双向选择选聘模式,由教学管理部门完成师资的统筹调配,优先安排教学经验丰富、业务能力扎实的骨干教师承接薄弱班级教学任务,设定不低于两年学的固定任教周期,保障适配性教学策略的持续性落地。

2. 完善轮岗激励保障。学校要配套对应的激励机制,承接薄弱班级的骨干教师可获得教研立项的优先资格,可申请专项教研经费支持、可在评优评先环节获得政策倾斜,引导骨干教师主动深耕薄弱班级的教学实践。

3. 健全轮岗考核闭环。杜绝部分教师将基层轮岗当作晋升跳板、敷衍应付、混满任期的消极心态。把薄弱班级提质成效、学困生转化成果纳入轮岗核心考核内容,树立正确轮岗导向,坚持选派优秀骨干教师下沉支教,安排教学能力欠缺教师进城进修锻炼,实行优质资源下沉、薄弱师资进修的双向交流模式。学校规范轮岗衔接管理,教师轮岗调整前需完成完整学档档案的交接,组织新任教师同原任教师开展不少于两周的跟岗衔接,全面掌握班级学生的学习特点,熟悉适配的教学方法,避免学生因师资变动出现学习节奏的断层,进而打破“越弱越教、越教越弱”的恶性循环。

(五)完善评价体系,激发教师育人动力

摒弃“唯分数、唯排名”的单一固化考核模式,建立适配乡村薄弱班级实际的差异化、成长性评价机制,真正尊重教师付出、认可教学实绩。

1. 客观界定班级落后成因。对于接手基础良好的班级,因教师自身履职敷衍、教学不力,致使班级成绩下滑、逐步沦为薄弱班级的教师,依规从严考核问责。对于接手原本基础薄弱班级的教师,充分考量客观学情因素,多予以正向激励与政策倾斜,通过奖惩分明的差异化考评方式,充分调动教师潜育人、争先创优的工作热情。

2. 建立多元弹性考核标准。以薄弱班级入学初始均分作为基准线,不再简单和普通班级横向比排名,重点看均分提升幅度、学困生转化率、学习习惯改善度等成长指标,从纵向进步代替横向比拼,让起点低、底子薄的薄弱班级也有可比、可评、可获奖的空间。

3. 落实专项倾斜政策。在职称评审、评优评先、年度考核中,对长期坚守薄弱班级、提质成效突出的教师设置专项加分、优先推荐,让教师的付出获得对等的职业回报,从制度上破除“接弱班吃亏、教弱班白干”的消极导向,让愿意扎根基层、潜心补差提质的教师有奔头、有荣誉、有出路。

(作者单位:中共金平县委党校、云南省宜良县木希小学)

参考文献:

[1]唐聆.初中薄弱班级数学作业提质增效研究——以重庆市某中学八年级为例[D].重庆:西南大学,2025.

[2]教育部等八部门.新时代基础教育强师计划:教师(2022)6号[Z/OL].(2022-04-02)

[3]余春花,王中华.县管校聘政策执行偏差表现及改进策略研究——基于政策网络理论的分析[J].基础教育参考,2025(4)

[4][苏]B.A.苏霍姆林斯基.给教师的建议[M].杜殿坤,译.北京:教育科学出版社,1984

[5]莫壮成.核心素养导向下乡村小学老教师教学专业素养提升路径[J].三角洲,2026,(08):141-143