**优秀教师——学校发展的灵魂**

 **——读《让生命诗意地栖居》有感**

常州市新北区小河中心小学 景佳梅

在这个漫长的寒假里，我拜读了《让生命诗意地栖居——诗意教育的理念建构与实践探索》这一本书，领略了龙虎塘实验小学的诗意教育之旅，这本书一共有九章，分别从学校发展的历程，诗意教育的理论概述，管理创新，课程建设，课堂实践，学生培养，教师专业成长，校园文化建设，诗意教育的评价九个维度向我们展现一个全体师生诗意栖居的精神家园。

学校的诗意教育着眼于人性的卓越和人格情操的高尚的本质思考，在理念建构的基础上进行了实践探索，第一、顶层架构诗意教育的框架，有序系统地开展包括课程、管理、课堂、学生、教师、校园文化与评价等多维度的整体的立体的实践；第二、围绕诗意教育提炼了各个领域的主张：如，经典、愉悦、生长的课程，情趣、灵动、向美的课堂特质；大气、睿智、浪漫的教师气质，阳光、灵动、文雅的学生形象；走向引领、激发的管理方式；文、雅、序、活的校园文化和情趣、灵动、审美、成长性评价。第三、每个领域都有具体的操作模式和经典的案例故事，在不断探索实践的过程中，诗意教育成为龙虎塘实验小学闪亮的名片，诗意成为龙虎人的精神品质。

在阅读的过程中我对诗意教师产生了浓厚的兴趣，学校是如何建设教师文化，培养诗意教师的呢？我得到以下几点启示。

一、教师特质具时代性和校本化

教师是学校发展的第一要素，学校要践行诗意理念离不开诗意教师，所以教师特质必须与学校理念保持高度的一致。在深入解读诗意教育的基础上提炼教师的特质；“大气、睿智、浪漫”也就是培养具有开阔的教育视野、开放悦纳的胸怀、合作的团队意识、具有丰厚的学养、智慧的表达、具有教育的理想、信念与情怀的诗意教师群体。这些特质与习总书记提出的“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的“四有教师”在思想上也是高度一致。所以学校教师特质的提炼既具有时代性又具校本化。

二、推进策略具有效性和多元化

（一）系统思考，整体规划

学校层面系统架构校本培训的内容系统，从职业素养、学科素养、班级建设、学术素养等为维度整体规划a.日常工作参考《诗意教师专业形象千字文》b.学科和班级建设参考《诗意基本功体系》c.学术素养参考《诗意形象手册》，内容体系丰富、详实而全面，帮助教师充分明晰和内化诗意教师的素养要求。

（二）扎实研训，全面落实

学校根据“三个融通”“四个全过程”，扎实推进校本培训的4个常式和创新校本培训的10变式，常式主要有技能实践型、评价型、理论型、研究型；变式主要有研课式、读书沙龙式、网上研修式、问题研究式、主题系列式、学术研究式等多种方式进行研修，做到全员参与，全面覆盖，全程监控，每项工作做到前有策划、中有落实、后有反思，活动中考核，活动后评价，扎实有效地提高全体教师的综合素养。

（三） 分层提能，共同发展

学校激发每一位老师的内生力量，从个人到团队再到项目组，多层次地提升教师的能力。个人制定个人发展规划，寻找最近发展区，让教师在规划中明晰自我；依托“全员工程”“青蓝工程”“骨干工程”“名师工程”等共生体，让教师在团队中走向优秀；借助“项目组”，包括学校项目、全域项目、自选项目等平台，推动教师在项目中走向专业。

龙虎塘实验学校的诗意教师的校本化培训让我茅塞顿开。反思我校在校本培训上与龙虎实小存在着很大的差距：

第一：学校的理念内化有待融合

我校校本培训主要关注了教师的师德与师能两个维度，与学校理念的粘合度不够，在后续的校本培训中，作为教师发展处的负责人，应该从学校理念出发，，整体思考教师的培养目标，培训内容，培养方式，实施过程以及评价反馈等问题，做好系统的布置，长程的规划。

第二：学校素养体系有待完善

虽然我校已经架构一部分教师的素养内容体系，如《教师的日常行为规范》、《月考核制度》等，但是对于教师的整体素养体系架构不完整，后续的工作中逐步完善教师素养的内容体系，从职业素养、学科素养、班级建设、学术素养等多维度进行梳理，让学校的每一位老师都能清晰地明确教师的职业要求，使教师的每一项工作都有“法”可依。

第三：学校的培训方式有待创新

我校的培训主要采用课程处的研备组和发展处的基本功拉练相结合的方式进行，教师素养的培训以服务于课堂教学的学科型教师为主要目的，忽视了学习型和研究型教师的培养，同时也缺乏相应的资源和平台，如何解决这些困难？后续可以通过教师的读书沙龙和专家的专题讲座，以自学+培训相结合的方式提升教师的理论素养；同时通过区域联动进行主题研究和学科专题探讨，提升教师的课程研究能力；通过网络研修等方式推动学科型教师向研究型教师的转型。

第四：学校的梯队建设有待多元

学校已经拥有几项梯队培养机制，新教师实行“青蓝工程”，青年教师组建“教师成长营”，骨干教师成立“明星成长团”，但是对于成熟型教师的资源挖掘不够，如何充分发挥成熟型教师力量？我想对于成熟型教师学校可以搭建展示平台，让他们分享教育智慧；组建民间草根团队，把有着共同目标追求的老师凝聚在一起，通过项目组的方式组建不同的项目，充分挖掘成熟教师的资源。

教师是“立校之本，兴校之源”。教师是学校发展的第一要素，学校组织教学、开展活动，要靠教师；学校课程重构、课堂提效，要靠教师；学校安全管理、服务改进，要靠教师；学校文化建设、品牌打造，要靠教师。教师是第一生产力，只有发动好教师，发挥好教师，学校才会有持续发展的源泉。所以学校需要把教师的培养放在重要的位置，依托管理体系的不断完善，教师自身的不懈努力，伙伴团队的积极带动，评价机制的逐渐优化，最终落实教师的发展，从而促进学校的发展。