

“四有”好教师团队建设实践*

徐 峰

【摘 要】习近平总书记在第30个教师节提出了“四有”好教师的标准。学习实践“四有”好教师,做好学生的“引路人”,需要切实提高学校教师队伍的整体素质。江苏省苏州市吴江区实验初级中学提出了“四有”好教师团队建设的3种途径,即统一思想认识,创建研修氛围;创新活动路径,搭建发展平台;规范考核制度,保障项目实施。

【关键词】“四有”好教师;团队建设;教师发展

【中图分类号】G451 **【文献标志码】**B **【文章编号】**1005-6009(2020)70-0057-03

【作者简介】徐峰,江苏省苏州市吴江区实验初级中学(江苏苏州,215200)教师,一级教师。

习近平总书记在第30个教师节提出了“四有”好教师的标准,即有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心。这些年,江苏省苏州市吴江区实验初级中学从教师专业成长出发,以教育科研为先导,教学实践为导向,构建了较为完善的教师发展体系,切实提高了学校教师队伍的整体水平。但是从现实和长远来看,还无法满足学校发展的需要和社会对优质师资的需求,具体表现在:一是有部分教师的教育观念和教学方法还比较落后,创新意识不强,教学效果不令人满意;二是我校现有骨干教师大多由外校引进,本校一大批青年骨干教师由于各种原因,缺乏锻炼的机会,出现了明显的职业倦

怠,影响了学校的可持续发展;三是由于“绩效工资”实施带来的负面影响,加上中青年骨干教师大多数是独生子女,教师没有发挥出先进性、示范性。

我校以“达己成人”为理念,立足学校工作实际,通过整合校内外资源,建设“项目”驱动和自发组织教师专业发展团队。

一、统一思想认识,创建研修氛围

统一的认识是学校发展的前提和保证。在思想上,学校让全体教师充分认识到教师的个人发展必须要紧紧依靠学校教育打好的基础。在践行“达己成人”的项目研修中,必须要加强教师的政治学习,确保“规定动作”不走样。

*本文系江苏省教育科学“十三五”规划2018年度普教重点自筹课题“区域推进德善品格课程建设的行动研究”(B-b/2018/02/124)的阶段性研究成果。

1. 建立“四有”好教师党员示范岗。学校开展“四有”好教师党员示范岗活动,坚持示范引领和全员参与相结合。学校的党员教师,特别是学校的领导干部发挥了带头示范作用,主动为教师的专业发展服务,充分调动了全体教师的积极性。教师积极参与教育教学反思、课题研究等活动,使教师专业发展团队建设真正成为广大教师专业发展的强大动力。

2. 落实党员骨干教师“代培”制度。学校充分发挥了党员骨干教师的先锋模范作用,构建典型带动、全员参与、整体推进、全面开展教师专业发展团队建设格局。学校让学科带头人以上的骨干教师每人“代培”一名青年教师,实行个人负责制,通过完善的考核制度,明确责任要求,加强组织管理,增强了学校骨干教师自身的“造血”功能,为学校未来发展注入源源不断的“新鲜血液”。

3. 做好先锋模范宣传工作。教师的团队建设离不开党组织的示范引领,同时也需要党组织的正面宣传。学校的党员骨干教师是教师群体中的优秀分子,他们不仅在思想上积极领先,在教学和科研上也具备较强的能力。学校党支部在“用好人”的基础上做好他们的先锋模范宣传工作,倡导“任何一位教师都可以组建专业发展团队”的建设理念。

二、创新活动路径,搭建发展平台

1. 建设好“4支队伍”,打造过硬团队。目前,学校有4个区级名师工作室、8个校级名师工作室、1个“起点”工作室、1个“达己成人”教师研究院。每个工作室都借助学校这个“大舞台”开展活动,做到了“活动有主题,周周有活动”,打造出了一支在区域有较好影响力的教师团队。

2. 确定团队研修主题,开展课堂教学研究。学校以省级立项课题“项目引领下的初中教师

互助协同发展的实践研究”为主要研修载体,建立了多种授课、听课、评课制度,把团队研修工作与校本教研活动有机结合,利用校本教研平台促进了教师专业发展日常化。每学期,学校教科室连同教务处、德育处等部门,组织教师围绕一个课题进行示范课、汇报课、展示课。通过团队教师的“学”“思”结合、“教”“思”结合,促使全校教师在学习观摩中提高反思能力。

3. 成立班主任研究团队,打造班主任团队。班主任的专业发展关系到学校的育人品质。在此基础上,学校组建了“达己成人”班主任研究与指导中心,通过“项目”研究班主任工作,完善了学校班主任工作创新的相关理论与工作实践,促进了班主任个人发展与学校整体工作的良性互动。

4. 开展团队阅读活动,重塑教师阅读能力。“四有”好教师需要教师有扎实的学识,这个指向了教师专业阅读素养的提升。学校每学期都为每位骨干教师、青年教师、班主任订阅专业杂志、书籍,要求团队教师在阅读的基础上及时写出读书笔记,交流读书心得。学校每月定期举办“悦”读会,不定期举行读书交流活动,团队教师通过交流、研讨,强化了阅读效果,使读书由个人行为转变为集体行为,做到了“边学习边思考边成长”的草根式阅读。

5. 依托课题研究引领,助力团队教师发展。课题研究是教师团队专业发展的重要抓手,也是教师团队合作文化的有效载体。目前,学校有江苏省教育科学“十三五”规划课题2项、苏州市规划课题6项、区级学年课题5项。学校团队以课题为引领,加快了“四有”好教师团队建设的步伐。一是建立以杨勇诚、符爱琴、吴海宁为研究组长的“达人成己”课题研究和教师发展团队,以课题研究、培训与指导为主要职责,引领全校教

育科研工作。二是构建学科组的“达己成人”学科研究团队,学校课题已覆盖70%的教研组,研究团队融入教研组建设,有利于加强对各级课题深入学科的研究与交流,打造了具有“研究品质”的教研组和研究团队。三是以省市教科研基地为平台,学校定期举办课题研究分享会,通过课题组QQ群、课题主持人例会等方式,指导各课题组成员带着真问题在教学实践中去实施、去验证,从而提高了课堂教学效益。

6. 继续深挖发展潜力,实现学校高位发展。2018年,学校提出要积极完善“筑巢引凤”的机制,努力让骨干教师在教育创新实践的浴火中脱胎换骨,再获重生。让他们用自己的成长经历和专业资源,更好地服务我校师生的成长,努力成为青年人的榜样,努力成为青年教师发展的引路人,让“名师”发挥重要的作用。学校以杨勇诚名师工作室、符爱琴名师工作室、吴海宁名师工作室等平台进一步优化学校骨干教师队伍,鼓励骨干教师从“高原”走向“高峰”。学校将会继续实施“走出去,请进来”举措,切实促进团队教师成长。此外,学校成立“教师专业发展培训联盟”,分级管理教师的外出培训学习。学校规定教研组长、备课组长每学期至少外出参加一次省、市级培训,最大限度地调动团队教师专业成长的内在动力和活力。

三、规范考核制度,保障项目实施

1. 健全考核制度。各专业团队建立后,学校对团队建设有明确的实施细则和过程性考核,定期对学校所有教师专业发展团队进行全面考核和动态管理,对各团队工作考核进行量化,设定目标奖励体系,适度拉开差距。对于成绩突出、连续考核优秀的团队,学校适当进行资助和扶持,充分发挥了榜样引领作用,构建了教师专业发展团队建设的长效机制。

2. 组建导师队伍。学校导师由校内骨干教师和校外专家组成。在推进伙伴教育的基础上,学校根据项目内容聘项目组内同伴担任临时导师,亦师亦生,真正形成学导共同体。特级教师杨勇诚、吴海宁、符爱琴、唐琴(校外)和吴振华(校外)担任负责人,符爱琴老师担任“研修学院”院长,即“团队建设”项目总负责人,徐峰老师担任“研修学院”教务长,负责教师的研修活动。名师的加盟为“四有”好教师团队建设注入了“助燃剂”。

3. 确保经费到位。“四有”好教师团队建设的活动经费主要用于购买书籍、教师外出考察、聘请校外专家等相关项目,做到专款专用。同时,在学校团队申报的江苏省教育科学“十三五”规划2020年度课题“项目引领下的初中教师专业发展的实践与研究”的基础上,采用个人申请、学校评选,确立10项相应的子课题,教师签订课题承诺书并配有研究经费。

教育是民族振兴的基石,是促进人全面发展的根本途径,要实现教育质量的全面提升,落实“立德树人”这一根本任务,教师队伍建设是关键。“四有”好教师团队的建立对于提升教师专业素养、促进教师的专业化发展、提高教师团队的整体素质、实现学校的可持续发展和跨越式发展具有重要的现实意义。📖

【参考文献】

[1]陈静茹,唐振武.“四有”好老师引领下的高职院校教师队伍建设探析[J].湖北函授大学学报,2016(23):13-14.

[2]曹屯裕.创新学生工作理念 营造全员育人环境[M].宁波:宁波出版社,2002:26-28.