



# 梯队培养重实效 平台搭建展才华

## 古山小学积极探索基于 崇正 理念的教师发展之路

据市教育局教研室日前发布的信息,在4月举行的我市第十二届中小学教坛新秀评比中,古山小学共有三位青年教师脱颖而出,成为本届各学科教坛新秀。其中,科学老师徐娉婷、信息技术老师杜月美教龄刚满三年,心理健康老师俞春群加盟古小团队刚步入第四个年头。

如今,青年教师已经成为古山小学教育教学改革的主力。该校92名在职教师中,35周岁以下的就有70名。近年来,在校长应淑雪的带领下,该校在实践中探索出了一条基于 崇正 理念的教师发展之路,积极为年轻教师搭建成长平台,促使他们在教学及职业生涯中主动进取,在教育改革的舞台上充分施展自己的聪明才智。



### 建设梯队 让培训更具针对性

想要达到培养效果,就要增强培训的针对性。从2016学年开始,古山小学结合教龄及教学经验,将教师划分为新晋教师、潜力教师、骨干教师和资深教师4个梯队,每个梯队又结合自身特点,制定了相应的教师专业发展培训计划。

新晋教师是教龄未满3年的教师群,也就是学校最年轻的教师团

队,主要任务是在3年内掌握教学的常规要求和基本技能;潜力教师是教龄在3年以上,年龄在35周岁以下的教师群,注重个性化发展,主要明确发展目标;骨干教师指年龄在35周岁到45周岁之间,或者教龄在三年以上且获得规定殊荣的教师,在培育过程中重点获得更多职业成就感。对于45周岁以上的资深教师,则提

倡与时俱进并鼓励与年轻教师分享教学经验。

在古山小学四支梯队中,每支梯队都有十几到三十多名队员,由队长负责研修组织、签到及作业检查工作,队员则完成各自的教学提升记录工作,主要通过共同备课、磨课、反思、交流等形式在同一梯队内实现互助成长。

### 四年改革 校长领跑蝶变之路



2013年,应淑雪开始担任古山小学校长,随之而来的是一场浩荡的教育教学改革。改革之初,不少教师还在抱怨工作强度大,教学任务重,几年过去,现在老师们却无不感叹,教学环境变化是我们过去想象不到的!教育局教研室常常忙得不可开交的教研员,居然成为了古山小学的常客,过去只有资深教师才有资格上的省级公开课,年轻教师竟也有机会参与,许多以前想都不敢想的奖项,现在居然真实地拿在了手里。老师们以校为家,时常夜以继日扑在教科研工作上。

2016学年还没过去,6月初统计数据,古小教师一路披荆斩棘,已经斩获85项省市殊荣,其中教师论文荣获金华市及以上等次的有23篇,省市立项课题有2项,曾迎来数十次学术交流的省级公开课团队。教师间形成了你争我赶的氛围,从原先觉得获奖就已经完成任务,到现在获市三等奖仍然觉得不足,希望取得更高级别的荣誉。在这种氛围下,学校获得了浙江省教育学会农村义务教育分会先进集体等荣誉称号,先后获金华市第十四届中小学海陆空模型竞赛小学A组海模团体一等奖、《崇礼教育的实践研究》金华市教育科研优秀成果一等奖、永康市首届中小学阳光排舞小学组一等奖等奖项。不少在外求学的学生回来就读了,许多老师还把自家原安排城区学校就读的子女也带到了身边,招生季还没开始,就有不少家长早早说出:这是我们心目中的优质学校呀!向学校表达了入学意愿。

目前,古山小学一切步入正轨,课题《崇正理念下青年教师素养提升的实践与探索》《基于崇正理念的校本课程建设和实践研究》均已立项,这是对该校多年青年教师培养和课程改革的肯定。崇德育以为智育体育之本,正少年而立壮老年之基。这一百多年前写在古小墙上的对联,如今在时光的洗礼下更加熠熠生辉。

□记者 陈慧

### 分层施压 充分挖掘教师潜能

教育是场永不停歇的长跑。每年寒暑假,古山小学除了布置学生作业外,还别出心裁布置一份教师家庭作业,并结合任务完成情况进行评分。任务+评分,这是古山小学在教师培训过程中常用的方式,目的是用任务和荣誉双重影响或熏染,充分挖掘教师的教学潜力。

在古山小学,新晋教师人手持有一本《教师三年发展规划本》与《古山小学新教师4H提升手册》,前者用于填写职业规划,后者则用于记录4H进展情况。4H即一日观摩记录、一周教学反思、一月困惑交流、一学期成长汇报。记者翻开一位教师的提升手册,只见里面密密麻麻地记录着每

日名师讲课视频或课堂观后感,每周开教学反思会的领悟,每月初提出并解决的困惑,及学期末总结的成长、收获及努力方向,充满目标感。

在面向潜力教师和骨干教师的《古山小学教师成长记录本》中,古山小学则沿学习-实践-展示这一成长主线,制定了学年1个1,2个2,3个3研训计划。1个1就是每名教师每学年读一本教育理论专著,写一篇读后感,开展一次读书交流会;2个2指每名老师每学年根据自己的录像整理两个课堂实录,写两篇论文或案例;3个3指每名教师须参加三笔字练习比赛,设计三个精彩的课堂导入或者结尾和师生活动。6月初,

三笔字比赛刚刚结束,教科处正把荣誉证书送到获奖教师的手中。

在落实分层施压工作的过程中,《古山小学教师专业提升管理制度》充分发挥了监督和管制的作用。该制度从教师的培训、作业、活动、科研、获奖和其他六个方面,以经验值的形式累计教师成长点滴,并以此为基础做好各梯队教师的评价工作,比如获奖制度明确了从学校到省、国家级荣誉一二三等奖及优秀奖的积分规则,为教师评比校内乃至争夺校外各项荣誉提供依据。而所有依据都会有序地被放进教科室准备的个人教师成长档案袋里,刻录伴随教师终生的成长轨迹。

### 搭建平台 和名师同台竞技

课堂教学改革始终是学校深化课程改革的提升教学质量的核心,而教师成长平台的搭建工作是助推教学改革的关键举措。前不久,省教育厅百人千场名师送教下乡活动走进我市。为帮助古小教师搭建成长平台,古山小学紧抓机遇、主动对接,成为此次活动在我市的唯一承办单位。

活动现场,全省各地的名师带来数场别开生面的公开课,语文脉络清晰、数学灵活多变、科学层层深入、英语活动丰富,令听课教师叹服,确实给

我们不少启发,尤其是一课一得实现方式及前期磨课方案。作为同台竞技项目,古山小学在活动中也安排了五节公开课。尽管听讲的很多是省优秀教师,但古小教师还是以其出色表现,获得了全场赞誉。杭州师范大学附属小学甚至当场与古山小学达成合作意向,承诺两校将加强交流与合作。

除送教下乡外,古山小学主动与徐双莲名师网络工作室对接,尝试以专带全培育更多品牌教师,达到辐射

全校教师的最终目标。该校在搭建教师成长平台方面所做的努力,由此可见端倪。除走出去引进来,该校还通过结对子方式,实现新老教师互助成长。所谓结对子,就是已经获得市教坛新秀和校内教育教学经验丰富的老师,通过自荐和学校选取的方法,与所指定的新教师结对,并从师德、工作态度、工作方法、业务素养上予以全方位指导,提高新教师的教育教学水平,使其尽早进入角色。这一举措有力促进了该校教学质量的提高。

### 劳逸结合 确保教师身心健康

工作及生活带来的心理压力驱使古小教师形成了热爱心理学的氛围。在古山小学92名教师中,获得浙江省心理健康教育A证的有两位,B证四位,C证53位,心理学成为教师自我调节的一种方式,同时也有利于教育教学工作的开展。

古山小学负责心理辅导的崇心园,时刻为所有师生敞开。作为崇心园心理教师,俞春群发现,前来咨询

的教师很多是因为没找到自己的影响力和价值感。所谓价值感这不一定是获得多大荣誉。她说,也有可能是一位学生因为你而喜欢上上一门课,一位家长因为你用心教学而开始用心对待自己的孩子。辅导过程中,她通过对话疗法引导教师追求价值感这种持续性较强的动力,带教师走出内心阴霾,并与他们成为知心朋友。

古山小学工会活动也是教师实现

劳逸结合的一种方式。比如今年三八妇女节,考虑到学校女教师较多,且不少女教师子女在学校上课,工会就组织教师家庭在校园内开展游园寻宝活动。虽然寻的都是些本子、铅笔之类的小礼物,不少教师提到寻宝乐趣时还是显得意犹未尽:在节假日组织这些活动有利于拉近亲子关系,在玩中大家都放松了心情,挺有意思的,学校真的非常用心!