

“鼎”层设计志在“鼎甲”

——鼎甲桥中心小学教师的分层培养

吴 鑫

(浙江省长兴县夹浦镇鼎甲桥中心小学 浙江 湖州 313109)

[摘要] 提高教师素质,促进教师的专业发展是决定学校的生存状态和发展水平的主要因素。我校结合学校文化和学校教师专业发展现状,对教师队伍分为“鼎新、鼎韵、鼎甲”三个层次,采取分层培养的方法,旨在打造一支不断追求卓越的富有学校特色的教师队伍。

[关键词] 知会;铸德;学技;建基

“一、鼎新教师,知会为先

鼎新教师的培养周期一般为五年。作为刚踏上岗位的新教师,对教育理念、教学方法、教材理解等方面还处在积累过程中。学校便从“应知应会”着手,使青年教师掌握教育教学的常规要求和教学技能,加强师德培训,注重基础性理论学习,委派优秀教师引领他们的专业发展。

1.铸德以乐教

身教重于言传,教师的人格就是教育工作者的一切,只有当教师拥有一颗健康的心灵,他才会有健康的行为,才能养学生之正气。对于成长中的鼎新教师,学校与他们签订师德承诺书,开展“鼎新、鼎正、鼎好”的心得体会交流活动。每一年,学校设计《我眼中的好老师》反馈表,让学生对教师进行全方位的评价,让师生之情如鲜花绽放。

2.学技以促教

为促进教师的教学技能水平的提高,学校每周以结对的形式,针对教师的两字(钢笔字、粉笔字)、教学设计、说课、微课、多媒体运用等方面着重进行指导,并通过一周考评,评出优胜者。在竞争的机制下,教师的技能水平成长更为迅速。

3.建基以善教

学校从教师的学科基础知识学习抓起,使教师了解学科课程重点及其思想方法,熟悉学科课程标准指导下的教学。通过教学案例分析来增加对中小学课程标准的理解,引导教师完善学科教学知识的结构,形成较合理的教学理念和较完善的教学行为。

学校另以鼎韵教师进行传帮带,对教师教学实践中存在的困惑进行研讨。优先派出鼎新教师外出学习取经,积极参与竞赛活动,返校后进行汇报反馈,让鼎新教师获得了充分的锻炼机会,给自己和学校带来满满的收获。据统计,鼎新教师在2018年度积极参加各级各类活动,有的被评为教育科技工作先进个人,有的承担了县级公开课,其他的奖项达到了20余人次。

二、鼎韵教师,知学善用

渡过“鼎新教师”这一层次,他们对学校的日常工作基本熟悉并开始得心应手,每个人在教育教学方面的优势逐渐显现。我们将在教育教学方面积累了较为丰富的经验、形成自身专业特长的教师确定为“鼎韵教师”。

1.在活动中奋进

鼎韵教师是中坚力量,也是学校发展的动力之源。针对这些教师的专业培养,我们打造了“鼎韵课堂”、“鼎韵读书会”、“鼎韵讲堂”等一系列的举措,让教师在活动中形成自身独有的教学风格,在活动中逐步提升自己各方面水平,并借此走出学校,走向更大的舞台,让教师能够成长为骨干,成长为名师。

2.在交流中提高

交流是相互提高的必需。在学校的“鼎韵课堂”展示中,鼎韵教师要做到全程参与,事先对研讨的课例做全方位的对比、分析、研究,在课后交流中有自己的见解,有理有据,在交流中碰撞出思维的火花,做到互相提高;又如在“鼎韵交流会”中,学校营造良好的氛围,让善读书的教师以身说书,畅聊书本知识与实际教学整合的益处,让其他老师明白读书重要性的同时,又学会了怎么去读好书。

3.在辐射中帮扶

如果说鼎韵教师是学校盛开的朵朵鲜花,那么有了一片片绿叶的点缀,鼎韵之花的绽放才能散发阵阵的馨香。所以,当鼎韵教师有所成就和影响力的时候,学校鼓励这些教师建立个人数字化资源库,实现信息资源在校内共享。教师将自己平时上课开发的微课、视频或课件、教案、教学素材、案例实录、数字图书、教学点滴等个人资源,上传至个人网盘、校园网、教师资源管理平台等空间,供学校教师进行学习借鉴。

三、鼎甲教师,志存高远

为把更多的机会让给了更加年轻,更有冲劲的教师,部分教师隐约“退居二线”,这些教师既有着非常扎实的教学功底,又像家中慈祥的智者,当家中的孩子遇到了困难,总能给他们提出最好的建议。他们淡然,却又不失激情,稳稳扎根于教学的第一线。针对这些教师的培养,学校又该从哪里入手呢?

1.推陈出新,彰显魅力

以前的教师,一支粉笔一块黑板;现在的教师一份课件一抹风采。未来的教师全面步入了更为前沿的教学时代。鼎甲教师对于教学方法已然成竹在胸,但是,对教学的手段还需求新求变。所以,在已有的基础上我们要求鼎甲教师更进一步,用上新的教学技术手段,如课堂中微课的运用,白板的使用等,使教学更为高效。不仅利己,而且给其他青年教师树立了榜样。

2.立足科研,超越自我

把“不磨砺的思想才会衰老,不绽放的生命才会枯萎”的思想理念渗透到鼎甲教师的再成长之中。学校要求鼎甲教师走在教育科研第一线,能够主动承担课题,例如目前我校在王怀然校长和钦铭锋副校长等为首的鼎甲教师带领下承担了省级、市级、县级课题。对这些教师,学校以“专家引领”、“课题研讨”等形式对教师的课题进行跟踪、督促和指导。如此不仅推动自身专业进一步提高,摆脱“高原”现象,又能让其他教师真实有效地参与中,带动学校的科研氛围。

3.两相融合,共筑高墙

鼎甲教师的成长不是单一的闭门造车,应该在互补互鉴上作充分的探索。两相融合,通过“教师结对”和“同课异构”予以实现。每月,学校要求结对的鼎甲教师与鼎韵教师展现同一堂课,针对课例分别提出自己的构思和自己的体会,让他们在对比中收获教学方法的提升,教学模式的改进。此外,在教学业务、教育科研、培训交流等方面进行全方位共进,已达共同进步的目的。

“鼎”代表不断追求卓越,追求更高的境界。如此“鼎”层设计,分层培养是为了各取所需,互予营养。在培养过程中,基于教师发展性评价的理念,尊重教师的提升意愿,帮助教师发现其教学中存在的问题和确定发展方向,以此激发教师专业提高的内动力,并确保教师全身心投入到教学问题解决和理论提升上来。立足现在,展望未来,一切以培养教师为本,我们坚信这一定能够成为促进学校未来发展的一道亮丽风景线。

参考文献

[1]刘海武.学校信息化进程中的教师队伍分层培养研究[J].中小学电教,2017(9).

[2]北京市石景山区实验小学.分层培养 打造研究型团队[J].北京教育:普教版,2008(4).