

四季成长理念引领教师队伍成长的行动策略

杨美英

广州市花都区邝维煜纪念中学附属雅正学校

摘要：教师是教育事业的核心力量，他们的成长和发展直接影响着学生的学习成果和未来。本文以“四季成长理念”为理论基础，从春生、夏长、秋收、冬藏四个维度出发，提出了一系列引领教师队伍成长的优化策略。这些策略包括强基铸魂行动、薪火相传行动、优能强师行动和智慧领航行动，我们希望通过这种理念的引导，帮助教师更好地理解自己的职业特性，提升自身的教学能力，同时也为教育界培养更多优秀的教师提供新的思路和方法。

关键词：四季成长理念；教师队伍成长；行动策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.04.161

引言

在人类社会的发展中，教育始终被视为关键一环。而教师，作为教育的核心，他们的专业成长与进步，直接影响到学生的学习效果和未来发展。因此，如何促进教师队伍的成长，一直是教育领域的重点研究课题。四季成长理念，源于对自然界四季更迭的观察与思考，它强调每一个季节都有其独特的成长内涵。对于教师队伍而言，这种理念同样具有深远的启示意义。

四季成长理念，是一种独特的教育管理理念，它不仅关注教师队伍的个体成长，还强调了团队合作的重要性。我们将教师的成长与四季的变迁相结合，通过春生、夏长、秋收、冬藏四个阶段的循环递进，为教师队伍的成长提供了一种全新的行动策略。其中，“春生”象征着新的起点和基础的奠定，“夏长”代表着经验的交流与合作，“秋收”聚焦于成果的收获与提升，“冬藏”则是反思与规划的时刻。每个季节都有一个特定的行动计划，每一个阶段都有其特定的目标和实施策略，从打下基础，到经验交流，再到专业素养的提升，最后到反思与规划，这一系列行动构成了一个完整的教师成长体系。

一、春生——强基铸魂行动

春季是大自然的开始，万物复苏，象征着新的生命与希望的降临。同样地，在教育的领域中，春季象征着教师新一轮的成长与提升。这种成长并不仅仅是技能或知识的增加，更关乎教师内在的教育思想、师德修养以及长远的成长目标。

这正是我们强基铸魂行动的核心所在。强基，即为教师的成长打下坚实的基石；铸魂，则是塑造和深化教师的教育理念和师德。我们相信，一个优秀的教师，首先要有坚实的教育基础，其次要有崇高的师德修养，最后还要有明确且远大的成长目标。

为了实现这一目标，我们通过组织多种活动，例如教育培训、师德研讨会、成长目标分享会等，为教师提供充足的“养分”和“关爱”。这些活动不仅帮助教师形成共同的教育理念和价值观，还培养他们的团队归属

感、获得感和幸福感。

（一）强化师德师风，塑造良好形象

为了培养德才兼备的教师，我们特别注重师德师风的建设。学校举办了一系列评选和表彰活动，如淳正教师、雅智教师、雅德教师以及和正团队的评选，不仅让教师们感受到学校的关怀与支持，同时也深化了同事间的友情与合作。这些活动激发了教师们成为“大先生”的进取心，也通过分享身边的教育故事，引导他们树立正确的教育观念，深刻理解教育的真谛与责任。这种正向的教师形象，为学校教育事业的发展注入了强大的动力，推动着学校持续向前发展。

（二）熔炼团队精神，铸就协作之力

学校的教师队伍结构多元，包括了编制教师、新机制教师，以及从民办学校转制公办的教师等，这种多元性给团队建设带来了挑战。为了应对这一挑战，学校精心策划了各类团队活动，例如拓展训练、团康活动、校内竞赛等。这些活动的目标是强化教师间的联系与信任，培养他们的团队协作精神。通过这种方式，我们不仅提升了教师的团队精神，还为学校的长远发展奠定了坚实的基础。

（三）制定成长目标，激发内生动力

我们积极鼓励教师制定个人成长计划，明确自己的发展方向和目标。这些计划不仅包括远景目标，即三年后他们希望达到的职业状态和成就水平，也包括近期目标，即他们每个学期或学年的具体发展计划和实施步骤。

在设定远景目标时，我们鼓励教师从宏观角度出发，结合学校的发展规划和教育改革趋势，制定出既符合个人特点又适应时代要求的成长目标。我们设计了教师发展三年成长计划，为教师们提供了未来三年的发展蓝图。这个计划详细规划了他们的职业发展状态，包括显性的梯队发展、职称晋升、论文发表等方面，也包括隐性的学生兴趣提升、探究能力增强、研究收获乐趣等方面的规划。

在制定近期目标时，我们强调教师应当充分了解自

身的优势和不足，根据自身的最近发展区来制定年度发展目标和学期计划。这些目标必须具有可操作性和可衡量性，细化落实到每个学期的具体工作计划中。只要教师们付出努力并坚定执行计划，就能够实现这些近期目标，进而为未来的职业发展打下坚实的基础。

强基铸魂行动，为教师的成长提供了肥沃的土壤和充足的阳光。在这个过程中，我们深深感受到，只有不断强基固本，才能推动教师的进步与成长，为教育事业注入了新的活力与希望。让我们在春天的脚步中，持续为教师的成长努力，共同迎接教育未来的辉煌。

二、夏长——薪火相传行动

夏季是万物迅速生长的季节，自然界中的一切都在这个季节里汲取养分、向上生长。同样地，教师的专业能力也需要不断进步、创新发展。为了激发教师团队的成长潜力，唤醒每一位教师的生命自觉和专业成长意识，我们借鉴了自然的生长规律，实施了“薪火相传”行动。

“薪火相传”行动聚焦于提升教师的教学能力和专业成长，目的在于推动教师团队的可持续发展。我们深知，只有当教师们能够不断汲取新知识、不断提升自己的教学技能和专业素养，才能更好地适应教育的发展和变化，更好地服务于学生。

为了达成这一目标，我们构建了由经验丰富的教师组成的导师团队，为新手教师、年轻教师、成熟教师以及骨干教师提供有针对性的指导和培养。同时我们启动了蓝青工程、星光工程、名师工程和卓越工程等“四格”工程，为教师们铺设了一条螺旋上升的专业成长之路。

（一）蓝青工程——传承与创新并重

“蓝青工程”项目的主要对象是毕业五年内的教师。我们组织骨干教师与青年教师结对，采取“1+1+N”培养模式，即1个学科核心骨干教师或名师+1个中青年骨干教师+N名1~3年教龄青年教师，多对一系统支持青年教师专业发展。同时通过定期举办优秀师徒评选、课堂教学技能大赛、精品课评比、青年教师解题大赛等，为教师的成长、成才搭建平台，也为学校的教育教学工作注入了新的活力和动力。

（二）星光工程——挖掘潜能，分享智慧

星光工程项目主要针对中级职称及以下的青年骨干教师展开。我们通过组织教学观摩、互相听课、交流研讨、经验分享等活动，不仅挖掘并推广了优秀教师的教学经验，也促进了教师间的互相学习。这使得许多青年教师快速成长为学校的中坚力量，为学校的长远发展提供了坚实保障。

（三）名师工程——引领与辐射并行

名师工程主要面向高级教师及区以上的骨干教师。我们通过组织名师展示课、专题讲座等活动，充分

发挥了名师的引领作用。他们的教学经验与学术见解，不仅对其他教师产生了深远影响，也推动了学校整体教学水平的提升。

（四）卓越工程——追求卓越，铸就辉煌

卓越工程面向区级、市级、省级以上的名教师。我们通过组织各类高端培训、研讨会等活动，培养卓越教师团队，形成强大的群体效应。这一工程的实施，不仅提升了教师的教育教学与学术研究能力，更为学校的可持续发展提供了有力的人才保障。

在夏季这个生长的季节里，我们通过薪火相传行动，为教师团队注入了源源不断的活力与动力。如同自然界中的万物一样，我们的教师团队也在夏日的阳光下迅速成长、茁壮成长。

三、秋收——优能强师行动

秋天，象征着丰收和成熟。对于教师而言，秋季正是他们积累教育经验、提升教育教学能力的黄金时期。在这个阶段，我们推出了“优能强师行动”，以关注和推动教师的教育实践成果为焦点。

为了实现这一目标，我们构建了“五研一体”的校本教研机制，即主题式、项目式、协同式、引领式、联动式的研究模式，使教学、学习、研究三者形成有机整体，从而促进不同层次、不同类别的教师专业发展。这种机制有助于教师在实践中发现问题、研究问题、解决问题，进而提升他们的教育实践能力。

同时，优能强师行动鼓励教师积累和传承自身经验，并加强团队成员之间的互相学习与交流。我们相信，教师们的实践经验是宝贵的财富，通过相互借鉴，可以促进彼此的成长和提升。丰富自己的教学经验，更好地服务于学生。

（一）主题式教研：提升教育教学质量

主题式教研围绕相关主题集中开展教育教学研讨活动。在新时代背景下，学校聚焦新课程标准实施和中考高考改革，通过“主题式教研”系统探索学科领域和跨学科领域的新课程、新教材实施以及课堂教学改进、育人方式的转变。这不仅拓宽了教师的视野和思维方式，还提高了教育教学质量。

（二）项目式教研：增强教师科研能力

项目式教研以项目化为抓手推进校本教研。为了推进核心素养在教学中的落实以及教师的“教学研”一体发展，学校以教师全员参与的“核心素养导向下的教学微改进”项目为抓手，开展跨学科的教研活动。这使得不同学科的教师能够相互交流，促进学科间的融合和发展，实现人人参与、个个提升。

（三）协同式教研：促进校际共同发展

协同式教研指跨校间的协同教研。通过组织跨学校的教研活动，如同课异构，实现教育资源的共享和优化配置，进而提高整个学校的办学水平和教育教学质量。

同时，它还加强了学校之间的联系和合作，推动共同发展。例如，组织跨学校的公开课观摩活动，让不同学校的教师相互学习和借鉴，提高课堂教学水平和实践教学能力。

（四）联动式教研：实现教育集团内部的共生共融

联动式教研指集团内部学校间的校本教研联动。集团校之间建立了定期交流机制，通过线上或线下的协同教研活动，实现了联合开发课程资源、互相交流教学经验等举措。这些举措有助于共享优质教育资源，发挥各自的优势，形成具有集团特色的教研模式，推动教育集团向更高水平的教育均衡和优质发展。

（五）引领式教研：发挥骨干教师的引领作用

引领式教研指专家引领下校本教研。专家定期到校引领学校与教师的专业发展，促进校本教研机制的完善与发展。同时通过组织骨干教师展示课、专题讲座、经验分享会等活动，让骨干教师成为教学的引领者，带领其他教师向更高的目标前进，进而推动整个学校质量的提升。这不仅培养了一批优秀的骨干教师，还为教育的长远发展提供了坚实的保障。

优能强师行动为教师们提供了展示和提升自己的舞台，帮助教师们收获了累累硕果，提升了他们的教育教学能力，实现自我价值的最大化。而整个教师团队，也将在秋季的丰收中，更加强大、更加优秀。

四、冬藏——智慧领航行动

冬季，大自然的沉寂之际，却蕴藏着深深的生机与活力。正如这个季节的特点，教师的专业发展也需要在冬季这个时段积蓄能量，为春天的再次绽放做好准备。因此，我们提出了“智慧领航”行动，旨在通过深度学习和积累，提升教师的综合素养，铸就未来教育的辉煌。

“智慧领航”行动强调教师的自我提升与通识积累。我们倡导教师利用冬季的静谧时光，广泛涉猎各类书籍，深化专业知识，拓宽教育视野。同时，鼓励教师积极参与学术研讨，通过科研实践提升教育教学的深度与广度，不断增强自身的教育教学能力。

更为重要的是，“智慧领航”行动注重引导教师进行深度反思与前瞻规划。在冬季的沉寂中，我们鼓励教师审视自己的教育实践，提炼经验，反思不足，明确未来的发展方向。通过这种方式，我们希望每位教师都能成为自己成长的主人，把握住未来发展的主动权。

（一）读书成长计划：成为智慧型的教师

一个具备优秀潜质的教师，可以没有丰富的教学经验，但不可以缺少教育智慧。在日常工作中，我们运用多种手段和措施，例如阅读经典名著、荐书、读书征文等，以提高教师的文化底蕴和人文素养。同时，在活动中充分调动教师的聪明才智，于细节中闪耀智慧，思维中展现智慧，活动中诠释智慧。

（二）研究提升计划：成为科研型的教师

有专家提出：“教学就是研究，教师尤其是一个好的教师必须是一个教育科学研究者。”我们根据教师的实际需求和发展的需要，开展双微驱动的科研工作，提高教师的综合素质和能力水平。

双微驱动是指微团队和微项目。教师3-5人组成微团队，针对某个具体问题或任务而设立的小型项目进行研究。在研究过程中，教师结合具体的资源内容，亲身经历去发现问题、研究问题、解决问题。通过自己对个案的观察、记录与反思、案例分析，在实践研究中、在学习感悟中不断的与课程资源进行碰撞，形成资源推进策略的经验，提升教科研能力。

（三）反思收获计划：成为反思型的教师

美国学者波斯纳曾经提出一个教师成长的简要公式：经验+反思=成长，并指出“没有经过反思的经验是狭隘的经验，如果教师仅仅满足于获得经验而不对经验进行深入的思考，那么他的专业成长会受到极大的限制”。

反思可以提高教师的自我察觉水平，改善教师教学行为，提升教师的专业素养。我们督促教师在每一次的课堂，每一次教育活动后都必须认真、理性地审视教学实践，切实有效地进行思考，并及时写下自己的所思所想，用科学的理论加以分析。引导教师学会与心灵对话，不断挖掘生命的潜在力。

在冬藏的季节里，“智慧领航”行动如同一盏指引灯，照亮教师们前行的道路，引领他们在积蓄能量的同时，不断提升自我，开拓视野。我们相信，只有通过这样的冬藏，我们的教师队伍才能在新的一年里绽放出更加璀璨的教育智慧之光，在教育的道路上走得更加坚定、从容。

总的来说，以“四季成长”理念为引领的教师队伍成长行动策略，展现了全面而精细的培养方法，深入关注教师成长的各个阶段，并施以恰到好处的培养措施。在学习、关爱、反思和研究中，教师们获得了宝贵的成长，也在宽松和谐的氛围中深感职业的幸福。未来之路，我们会持续聚焦于教师的个体进步与团队发展，为他们提供更广阔的学习和发展机会。同时，我们也期待每位教师都能深化对教育的热爱，对人生价值的追求，共同在“四季成长”的理念下，共同迈向更加美好的未来。

参考文献

- [1] 包红英. 唱响教师专业成长四季歌. 华人时刊(校长), 2014(12). 96.
- [2] 李忠顺. 让学校培育室成为生命成长共同体. 华人时刊(校长), 2020(08). 38.

作者简介：杨美英，女，民族：汉族，籍贯：广东花都，职称：中学高级，学位：学士，研究方向：教育管理、德育、家庭教育。