搭建多元发展平台 促进教师专业成长
——教师专业成长的策略与实践

虞洪剑
（重庆市璧山中学校 重庆 402760）

[摘 要]教师专业成长是学校高质量发展绕不开的问题，本文将从学校管理的角度，理论和实践相结合，阐述如何为教师专业成长搭建多元平台，实施教师分层分类培训，促进各阶段教师的专业成长。

[关键词]教师专业成长；多元平台
【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2019.11.1151

习总书记说“一个人遇到好老师是人生的幸运，一个学校拥有好老师是学校的光荣，一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。”可见一个优秀的教师队伍，对学生成长，对学校发展，对民族振兴起着非常重要的作用。如何培养教师专业素养，提升教师课程改革与实践能力，建设一支高素质教师队伍？是每一个学校管理者必须认真思考的问题，也必然成为每一所学校发展必须面临的重大课题。下面我将和大家一起探讨如何促进教师专业成长：

一、理清学校和教师基本情况

（一）理清学校基本情况

包括学校的办学历史，办学理念、办学目标、校训、校风、教风、学风等。同时还要明确教师发展规划，建立老师发展目标。

（二）理清教师基本情况

包括老师队伍的学历结构、年龄结构、男女比例、职称结构等，同时收集整理教师培训需求、教师培训现状等资料。可以按照“校级学科带头人——区级学科带头人——市级学科带头人、教学能手——市级学科名师——国家级教学比赛一等奖以上获得者”和“学科带头人、骨干教师、青年教师”等情况，对教师进行分类建档。

二、加强师德修养，树立“共同愿景”，激发教师专业成长内驱动力

什么样的人是有成长动力的？我想一定是有理想，有未来愿景的人。璧山中学通过组织全体教师学习领会习总书记系列讲话精神，牢记习近平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”好老师标准，树立成为“四有”好老师的专业成长愿景。

另一方面，学校通过让全体教职工共同参与论证并制定《xxx学校教师X年发展规划》，建立起成长为“四有”好老师，创建一流名校的“共同愿景”，这个“共同愿景”经过了广泛的论证，能够得到大多数教师发自内心的认可，学校里的一切教育教学活动才能围绕这个共同愿景来展开，不断激发教师成长的内驱动力，逐渐建立起一支高素质、充满干事激情的教师队伍。

三、建立健全制度，强化教师专业成长外驱动力

学校要根据实际情况，建立《跟岗培训方案》《学科带头人培养和考核办法》《XX校骨干教师（名教师）考核方案》等一系列制度，强化教师专业成长外驱动力。

四、搭建多元发展平台，促进教师专业成长

（一）搭建起教师“梯级”平台，引领教师专业成长

根据教师年龄差异、教学经验、教学能力、理论水平、教学业绩、研究能力等差异，建立教师梯级团队，明确各梯级教师的发展目标和任务，分梯级针对性的开展各类培训活动，让各层次教师在原有基础上都有收获与发展，实现共同成长。我们把教师分为五个梯队：新入职教师——校级教坛新秀——校级骨干教师、名教师——区级骨干教师、名教师——市级骨干教师、名教师，让老师们找准自己的位置和发展目标。

（二）搭建专家引领平台，为教师专业成长领航

学校可联盟本地名校或全国知名学校，柔性引进全国著名学科专家，构建起了针对本校实际情况的专家团队，对学校各个学科进行定制式学科课改培训，更新教师教育观念。

（三）搭建跟岗研修平台，打造教师专业成长基地

学校与联盟学校或全国知名学校建立起跟岗研修合作关系，打造成为教师专业成长的实践基地。分批、分类安排教师和管理人员前往这些基地校完成跟岗研修，让老师和管理者们具有更开阔的教育视野和实践经验，不断提升教师的专业水平和实践能力，助推学校的改革发展。

（四）搭建集体备课平台，夯实教师专业成长基础

学校以备课组为单位，每周安排半天时间，要求每个备课组集中备课。学校也把集体备课当作重要工作来抓，同时配套《XXX中学校集体备课方案》对集体备课全过程进行严格督查。

（五）搭建“青蓝结对”平台，为教师专业成长护航。

青年教师虽然专业知识渊博，教育理念先进，但缺乏课堂教学实际经验，驾驭教材、驾驭课堂、驾驭学生的能力都有待提升。学校可开展 “青蓝结对”工程，给每一位新入职的老师配备了一名指导教师，由分管校长亲自主持，当场签订师徒结对协议，明确师徒责任，并举行了拜师仪式。

（六）搭建“学科教研月”平台，提升课堂实践能力

每个学科每一学期都确定一名教学经验丰富、教学水平高的老师上示范课，全组老师连续听课1-4周，并由备课组长组织评课，学校组织督查。通过这种形式促进老师之间的相互学习，取长补短，让新教师快速成长，提升整个教师团队的课堂实践能力。

（七）搭建青年教师赛课平台，促进青年教师快速成长

为了激励青年教师成长，推动我校教学改革，促进教育教学质量提升，学校可每学期定期举办青年教师“XX杯”优质课大赛，不断激励青年教师提高自身专业素养，促进青年教师快速成长。

（八）构建课题研修平台，提升教师学科素养和理论水平

当新教师成长到一定阶段后，需要将成长过程中的收获物化为成果，同时助推老师向更高层次发展，成长为专家型教师。课题研修为教师的这一阶段成长提供了便捷的途径。学校可外聘课题研究专家进行入校指导，可以为每一个备课组建立起了校级、区级和市级课题，使绝大多数老师都参与课题研修，不断提升教师团队的专业素养。

（九）搭建“学术沙龙”平台，营造专业成长学术氛围

沙龙式教研是一种由教师自愿参加的可以自由发言的针对教学实际问题的讨论会。学校可外聘校外学科知名教师和本校教师一起开展沙龙式教研，营造了一个自由探究、学术争鸣、活跃思想、促进创新的学术氛围，让教师在“聊一聊”“议一议”中探讨教学中遇到的实际问题或课改中的“难点”“热点”问题。

五、推进名师学科基地和工作室建设，催生专家型名师

学校要引导教师，积极申报区级和市级学科基地和名师工作室，力争每年增加一个市级学科基地和两个区级学科基地项目，催生一批专家型名师，带动一大批区级骨干教师，扩大各学科在区级和市级的影响力。

教师专业成长是一个永恒的话题，是学校改革发展的重点工作，学校应针对教师共性和个性成长需求，搭建好多元成长平台，同时建立起教师专业成长多元评价机制，促进教师队伍建设，为学校高质量发展提供强有力的师资保障。

参考文献

[1]中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见.

[2]刘宝林.中小学教学管理中存在的问题与策略研究[J].吉林省教育学院学报，2016（11）.

[3]王惠.中小学教育资源配置存在的问题与对策研究[J].现代中小学教育，2017（11）.