

引领教师专业成长 聚焦学校质量发展

薛红利

长春市第六中学

摘要：随着教育的不断发展，聚焦教师的专业成长是一个学校发展的核心所在，有高质量的教师，才能培养高质量的学生，成就高质量的教育。教师的发展是全面的发展，包括价值观的提升，育人情怀的涵养，专业能力的提高等都是学校教师培养的主题课程。点燃教师内动力是教师培养的关键，教师只有不断自我追求进步才能在教育事业上不断前行。任务型驱动也是教师成长的重要途径，学校要根据教师的实际需要，以教师成长为主线，精心规划研修课程，制定个性化成长目标，让教师在专业追求的道路上越走越远。

关键词：教师专业发展；课程研修；人才培养

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.08.157

引言

实践告诉我们，只有有了好的教师，才能有好的教育。学校之大，大在教师，教师队伍是学校发展的核心竞争力。教师之强，强在专业。学校的发展，首先是教师的专业发展。教师的专业发展直接影响学校的发展进程，直接决定学生未来的发展状态。建设一支高素质的教师队伍，是把一个学校办出特色，办出个性，办出水平的过程，这也是一个学校抢抓发展机遇的必然选择。

我校高度重视教师专业成长，以卓越名师提升工程为出发点，实施青年教师培养、骨干教师示范、名师辐射影响的“三航工程”，以校本研修为主要途径，推动课程改革顺应学科结构化纵深发展，创新课堂教学向学生深度学习转变，坚持问题导向的科研引领，高效顺应高考改革为目标，通过培、研、评、赛等研修途径，全面提升教师专业素养，在打造师德高尚、业务精湛的教师队伍建设上，形成特色鲜明的校本培养体系，收到了显著成效。

一、顶层设计，在组织上提供有力保障

我校成立了以一把手校长为组长的校本研修工作领导小组，由教学副校长分管，通过“一处二中心三年级”负责具体工作的开展，（即：科研处、教师专业发展中心、课程开发中心；高一、高二、高三年级），对教师进行过程性管理，做到时间、内容、人员、考评“四落实”，为学校教师成长工作提供了有力的组织保障。

学校将名师提升工程作为“八项工程建设”之一，纳入《长春六中三年发展规划》中，结合实际制定了《长春六中教师专业发展三年规划（2022-2024）》，坚持“自我教育、专业引领、全面提升”的方针，本着创新性、开放性、实效性的原则，明晰各项任务，明确成长内容，创新培养形式，落实到点、落实到面、落实到每一年研修计划中，力求做到及时跟进、及时部署、

及时落实、及时总结，力求实效。

二、高位引领，在管理上形成长效机制

为激发教师自主发展的动力，调动教师参与教学研究的积极性，促进校本研修深入持久地开展，学校分阶段召开专项会议，建立制约激励机制，学校相继制定了20余项管理制度。

（一）制定教师发展的目标体系

制定“1369”教师专业层级成长目标，“1”是以教师发展为核心，“3”是三年成为合格教师，“6”年成为校级骨干，“9”年成为省市骨干。

（二）制定教师个人发展方向

目标与努力并行，名师成长困惑首先是来自方向目标问题。每学期每名教师都要制定自我发展规划，在教育情怀、专业能力、教学方法、教学思想这四方面不断提升自己，以这四项内容为名师梳理提升重点。方向目标+总结反思+学习充电+理性提升=专业快速成长。教师有了明确的努力目标和发展方向，自然加快了成长步伐。

（三）搭建教师成长平台

“25332”教师专业发展体系建设工程，搭建了教师发展的两个平台。一个是青年教师专业发展学校，另一个是校刊《自我教育》；打造五种培训，即高端培训、校本通识培训、学科专业论坛、主题式三环节大单元备课、师德论坛；坚持三个认定，即首席教师认定、A型教师认定、潜能教师认定；强化三项展示，即“芳草杯”青年教师展示活动、“青蓝杯”骨干教师示范活动、“秋实杯”教师名师学科主张论坛。推进两项工程，即全员小课题研究及实践工程、全员原创题探究工程。

（四）规范发展制度

制定了《长春六中校本研修制度》对校本研修做出具体要求；《教师年度考核指标体系》把考核结果与评

先选优相结合；《教师专业发展标准》《长春六中学科发展标准》《长春六中小课题研究实施制度》《微型课评选标准》《教师说题标准》等制度，规范教师培训，促进教师不断进取，有效确保“以校为本”的研修工作扎实有序推进。

三、系列化研修，在实施中丰富成长路径

校本研修是基于实际，从问题出发，解决学校和教师面临困惑的研修活动。我校坚持“自我教育，个性成长”办学思想，按照以校为本的原则，以需定培，以求定培，紧紧围绕培训“三路径”、研评“四模式”、活动“三主线”开展研修工作，落实、落细、落到极致，积极创造良好的校本研修生态环境，为促进教师专业成长助力。

（一）培训“三路径”——专家引领，同伴互助，自我反思

1. 专家引领

专家引领是校本研修得以深化发展的重要支撑，专家的高占位指导，旨在提高理论素养，拓宽理论视野，增强理论思维能力。学校每年按月设计聘请专家，做全员专业培训，主要包括：第一，由校领导及学校专家组进行培训。涉及师德培训、业务提升、理念渗透、打造升级版“自我教育”规划思路解读等方面。第二，聘请校外专家进行高端培训。我们聘请了东北师大盖笑松教授、长春大学金海峰教授等知名专家，涉及师德、心理、课程等方面培训。第三，借力田家炳教育基金会和各级各类培训活动，进行全方位培训。校长以及全体任课教师，参加田家炳教育基金会和国家、省市培训，推进“共创课”、“核心素养培养”、“三新”等项目的落实。借助东北三省共同体联盟年会在我校召开的契机，聆听名家论坛、主题讲座。借助长春市田家炳教育共同体的平台，参加共同体各校开展的各项活动和培训，开阔教师视野，提升教师专业能力。

2. 同伴互助

教师之间在课程实施中的专业切磋、对话、互动与合作，是促进共同成长的有效途径，主要有：第一，借助首席教师、A型教师、名师工作室为全校教师进行主题式讲座。第二，学科组教研论坛，备课组长、班主任微论坛培训，促进学科素养的落地生根。第三，每周“主题式三环节”大单元集体备课研究交流。营造了一个最佳的教师间自由争辩的学术对话氛围。

3. 自我研修

“专家引领”和“同伴互助”虽然是两种好方法，但实际效果也有限。真正的名师是靠自己成长的。有的教师虽然参加了各种培训，但是提高不快，一个重要原

因就是缺乏知识的梳理和内化，没有改变自己的认知结构。所以好的培训一定是让教师自己成就自己，不断结合自己的教学实践对经验做专业梳理和内化。专业梳理写作就是反思，是把各种思想经验进行理性思考内化的过程。名师+自己，阅读+积淀，反思+思考，梳理+写作。专业梳理能唤醒教师的教学智慧，使教学经验更有操作性，使原有教学经验从零散走向系统、从肤浅走向深刻、从常规走向科学，从科学走向艺术。我校不断拓展教师内化途径：如在《自我教育》校刊发表文章并逐级推送；不断强化集体备课中个人自备和形成个性化教案、学案环节；教师利用专业发展手册，按时整理，自我梳理，及时总结反思，每学期都对自己发表的论文和课题进行整理并在学校存档，鼓励教师参加省市培训的主讲，输出式培养真正实现了专家专业引领和教师自主研修的一体化。

（二）研评“四模式”——课程建设研讨模式，课堂改革研修模式，教学评价研究模式、课题研究模式

1. 课程研修模式

（1）课程设计：育人方式改革的出发点是课程的改革，课程建设是学校未来发展的核心竞争力，我校构建了“16312”课程体系：即“1”是为了学生全面而有个性发展，“6”是课程的六大类型即基础学科课程、科技创新课程、人文素养课程、艺术课程、体育课程、生涯规划课程，“3”是课程的三个层级即基础型课程、发展型课程、卓越型课程。“12”是具体的课程种类。涵盖五育的课程，为学生多样发展个性选择搭建了成长的立交桥。

（2）课程实施：我校以课程研修为导向，倡导教师积极开发校本课程，制定了《学校课程建设基本方案》《学科课程指导手册》《学科导学案》，把推进课程改革作为培养学生核心素养的重要载体，开发了校本化、生本化、多样化、特色化、结构化、融合化等20门学科选修课程、10门德育主题课程、20余门走班式社团活动课程、6门实验创新课程，完善大思政课程体系，为学生课程选择提供支撑。新考改要求教师具有一师双课（必修课、选修课），一师多能（精通一门基础课程、上好一门拓展课程、开发0.5门研究性课程）的能力。更新观念，培训先行，我校已启动了相关培训，提升教师在选课走班制下选考课、学考课、必修课、选修课的教学能力。

2. 课堂研讨模式

基于标准的集体备课是上好课的前提。我校建构了站位大单元，立足任务驱动“主题式三环节”备课，重视以学科大概念为核心，使课程内容结构化，以主题为

引领,使课程内容情境化,促进学科核心素养的落实。第一环节是个人独立式充分备课,这是基础;第二环节是集体聚焦式备课,这是核心;第三环节是个人分层次个性备课,这是关键。实践证明,“主题式三环节”备课是提高教师专业水平的重要平台。

3. 教学评价研修模式

教学评价要重视以下四种评价:学生学习过程的表现性评价,阶段性考试的增值性和结果性评价,学生发展的综合评价。其中最关键的是表现性评价,核心素养只能通过植根于情境的“表现性任务”而评价,学生完成“表现性任务”的过程既是评价过程,又是教学与学习过程。学生通过在日常学习发展核心素养,因此教师要做好以下几个方面:一是要研究课程标准中每学段课程核心素养的表现及相应学业质量标准,形成表现性评价的整体视野和宏观图景。二是要根据单元主题内容中蕴含的“大观念”及核心素养目标,联系课程标准中相应的学业质量标准,开发植根于真实情境的“表现性任务”,并根据学生对“大观念”的理解水平和核心素养发展状况研制出“表现性任务”评价量规,以评价学生学习一个单元后对“大观念”的理解水平及核心素养发展状况。

4. 课题研究模式

科研是解决怎么教的更好,如何学的更优?我校科研主要以学校主导课题研究为载体,分“四层级”进行管理,依据学校主导课题提出的方向,确立二、三级课题(子课题)研究目标,全校各学科主任、各备课组组长均为四级课题(校本小课题)的负责人,人人参与校本课题研究,按照学校落实到项、覆盖到面、细化到点、全员参与,多元辐射。在2022年统计中,我校省级课题5项,市级课题25项,被评为长春市科研基地校。

(三)活动“三主线”——师德,师能,师群

1. 修师德,提升个人修为

一是以党建润心工程为核心引领提升教师师德:开展党员先锋岗创建活动,充分发挥党员先锋模范带头作用。开展党员教师示范课、志愿服务、班主任师德论坛等系列活动,锻造一支政治立场坚定、专业过硬的党员教师队伍。二是进行“我最喜欢的教师”评选活动。在“师德师风风采展示月”活动期间,由学生评选出“我最喜欢的老师”,学校利用微信公众号进行社会范围内的宣传和推广,分享优秀教师“为师者,育人育心”的典型经验,树立榜样引领。三是制定全员教师导师制活动。从校长、主任到学科教师,全程式导师跟进制度,全程包包与预约对话相结合,促进师生关系融洽和谐发展。

2. 提师能,练就个人本领

一是开展教师专业认定工作。坚持按照《长春六中A型教师、班主任管理条例》等相关规定,认定教师专业发展水平A、B、C型教师,旨在锤炼教师专业技能,选拔学科旗帜,树立有独到见解的学科专业人才典范。二是开展各类教学活动。主要为首席教师学科主张论坛和领航课、骨干课微讲座和示范课、青年教师各项教学技能比赛,促进各层级教师的专业发展。三是开展教师业务考试。每学期学校组织教师业务测试,提高青年教师业务能力。四是开展学科主任年度学科建设汇报,备课组长微论坛、班主任主题论坛对教师进行输出式培养。五是提升教师专业荣誉感,鼓励教师积极参加省市比赛、提高省市骨干专家人数。

3. 强师群,打造优秀团队

一是建设学科化、学术型备课组。通过主题式备课、常态化研课、专业化研题营造专业研究的备课组学术风气。二是打造学习型、研究型学科组,开展校本研修、高端专家学科主题培训,进行学科主题教研。开展三新背景下的教材再研究、1+5+1教学模式的课堂实践精品课、线上线下学习方式研讨交流等活动。三是建设青年教师专业发展学校,开展“芳草杯”、“青蓝杯”等教学活动,建立青年教师发展档案,使青年教师培养体系结构化、核心化,传承学校“精学启智,内化迁移”的教学文化。四是发挥学校名师引领作用:与校外学科专家结对交流、积极参加省内外学科培训、共同大课题研修等活动。五是成立读书悦心读书社,共享阅读快乐。以涵养书香校园、交流读书体会为宗旨,引导教师与书为伴,提高教师文化素质,力求实现从教书匠到教育家的蜕变。

人才培养模式在变,课程需求就在变,教师专业发展的课题永远不变。高考改革面临新挑战,教育教学面临新策略,教育科研出现新领域,课程建设突显新任务。我校以校本研修为导向,整合资源,融合创新,强化新课标、新高考、新教材、新教学“四新”联动,不断提升教师在教育改革、课程改革、课堂教学改革、评价改革等方面的能力,使教师发展走上新境界。谁拥有优秀的教师,谁就拥有优质的教育,推进教师高质量发展,让优秀的人培养更优秀的人,是我校不懈的高远追求。

参考文献

- [1]马琳.新课标,新在哪[J].半月谈,2012.
- [2]王光华.摆正老师的位置——平等中的首席[J].新课程:教研版,2012(9):57.