

关注教师的专业成长 为提高教学质量奠基

于雅娟

(廊坊市安次区仇庄乡祝马房小学 河北 廊坊 065000)

[摘要]民主而又科学的激励,促进教师能够把个性化和集体化的互相转化结合起来,日常规章制度管理的挑战,也促进校长自身管理水平的内化和螺旋上升。

[关键词]教师;专业成长;奠基

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.06.1344

近几年来,社会对教育的关注度越来越高。全国人大、政协多名委员提案教育相关问题,各级政府都在不遗余力地加大对教育的投入,家长“望子成龙”“望女成凤”的迫切心情日益加剧。作为教育者尤其是校长怎样给社会交上一份满意的答卷,践行“办好教育为人民”的理念,是对校长责任心的一种考验。我作为一名资历尚浅的新校长,对如何做合格校长,更好地关注下一代的健康成长,在孜孜不断地学习和在实践中努力探索。下面就关于关注教师的专业成长,为提高教学质量奠基。谈谈我的理念和实际操作。

教师队伍是教育事业的基石,是培养优秀人才的桥梁和纽带,引领好学的教师团队,才能培育出出类拔萃的学生,进一步弘扬中国精神,从而在国际竞争中立于傲视群雄。所以,以科学的方法引导和管理教师队伍,提高教育和教学质量打基础,是一名校长的使命所在。

每一位老师从参加工作第一天开始,就在不断地给孩子传授知识,随着时间的推移,会不可避免地出现知识老化,教育和教学方法僵化,重复的工作使教职员工出现职业倦怠,加上部分老师自我提升的意识有限,此种情境中,激发老师们的求知欲和从业激情就理所当然地成为校长管理理念的起点。

对于教师管理,根据我个人数年的管理经验,我认为应该从以下几个方面入手:

一、强化教师的专业素养熏陶,立体拓展知识广度和深度

专业的教育素养是教师专业成长的必经之路。专业素养是无形的,但是在教学实践中又是的确起作用的。深厚的教育素养是学生成才的动力因素,经过几年时间的研讨和摸索,我校总结出读书是构建教师专业素养最有效的手段。我们有不成文的规定:每个教师每天自觉抽出一个小时左右的时间读书学习。大家涉猎的内容既有深度又有广度,如:教育名著、教育与教学理论、现代教学思想等,学校有阅览图书供大家阅读,也有老师自己带来的书,总之,大家认为有含金量的书都可以拿学校来传阅。随性阅读为广度,专业阅读为深度,跨界阅读为宽度。对于阅读效果,我们写阅读心得,每周五下午放学后定期开交流会。教师在学的过程中,有了内心的宁静,增加了知识,开阔了教学视野。

二、协同教研使教师内心强大,为提高成绩奠基

说到教学研究,其实在我们日常的教育教学活动中,我们经常进行“研究”。比如,某个老师对自己的上课效果不太满意,协同教研的过程中自我反思修正,争取下一次课达到更好的教学效果。这种反思和修正相结合的方法,久而久之促进教师的专业成长,自然而然地让教师的专业水准迈向高层次。我们学校每学期开学前做好教研计划,进行教研活动,开展“解读课程标准”“同上一节课”和“共同分析教学难点和重点”。在协同教学活动中,老师们踊跃发言,全方位阐述自己的个人心得和体会,讲课的老师及时发现自己的不足,其他老师也从中找到了自己的差距。

三、迈出去、请进来,寻找榜样的力量

为了推动教师的专业化成长,我们与多个学校达成积极的共识,多组织教研活动。老师们出去学习方法经验,切身感受兄弟校的人文文化及学生的精神面貌。从优秀教师身上

寻找榜样的力量。带着学习的心情去,带着成熟的经验回。与此同时,我们也邀请同类学校的老师来我校交流参与我们的教研工作,我们全员准备一顿丰盛的教学盛宴,把最阳光最真实的一面展现给业界的同仁,以达到互相交流互相促进的目的。这种请进来、迈出去的方式,丰富了教师的阅历,开拓了教师的眼界。知识的增长和水平的提高让教师见贤思齐,在与同行比较和观摩优秀教师的过程中,反观自我、确立目标、主动发展,进而激发专业发展的内驱力。

四、以评教评学督导教师自我定位

我校的评教评学活动定期开展,整体上采取百分制的模式,评分由学生评价、同行评价和领导评价等组成,评价结果反馈给教师本人,督导教师自我定位,寻找方向,不敢落后,在审视自我、追求进步中激发专业素养的定位。评教评学活动的开展增强了学校老师自我定位的健康氛围。

五、建立和健全学校规章制度,激励教师干事创业

没有规矩不成方圆。只有建立完善的规章制度,才能激发教师力争上游的积极性,与此同时教师在执行制度的过程也代表着办学理念的具体实施

我校在制定管理制度的活动中,力求所有教师民主参与学校管理,各项规章制度的运行是在全体教师达成共识的基础上,通过教代会的民主审议,保证制度贴合实际,追求学校管理制度的科学有效性,这个流程奠定了制度的贯彻的心理基础,更减少了制度执行的阻力。

我校教学工作涉及的所有的具体岗位,所有的老师和所有的学生。所有的学生从入学的那刻起,就要进行遵守学校的规章制度的培训。科学有序的管理在初期是约束,而从长期来看,对所有的人本质上是一种激励,包括对我校本人,也是一种激励和挑战。民主而又科学的激励,促进教师能够把个性化和集体化的互相转化结合起来,日常规章制度管理的挑战,也促进校长自身管理水平的内化和螺旋上升。

六、自我叙事,让教师体会不一样的幸福

自我叙事,就是请老师们讲述与自我有关的经历和感悟。在我单位每周的教师例会都有“感动你我”事迹分享,在每个月“感动校园人物”、和“优秀宣传工作者”的自我讲述中,老师和学生感受到了榜样的力量。在“优秀教科研工作”的自我故事讲述和经验交流中,我们出现了科研和教学互相促进的可喜局面。每年的“最佳教学团队”的评选,使老师在个体的反思叙事和团队的发展中深深地体会到了职业幸福感。

作为教育工作者,作为刚刚入道的教育管理者,我会到引领全体教师抓紧点滴时间学习,在读书中学、在与同行交流中学、在榜样的自我陈述中学,能够协同全体教师的数量,共谋教学和育人的发展。教学的管理,就应该精益求精,立足当下,着眼未来,既思量知识传授,也关注学生的长远发展,既重视个性引导,也关注学生的全面发展,既谋求质量提升,更关注学生人格的培养!一个学校的发展,只有牵住教师专业发展这个牛鼻子,才能为更好地为提高教学质量奠基。

参考文献

[1]岳欣云,董宏建.教师教学诊断能力提升:教师专业成长的驱动器[J].当代教育科学,2015(5):23-26.