

# 我们的教师发展学校

● 陆枋 李蓓 王婉

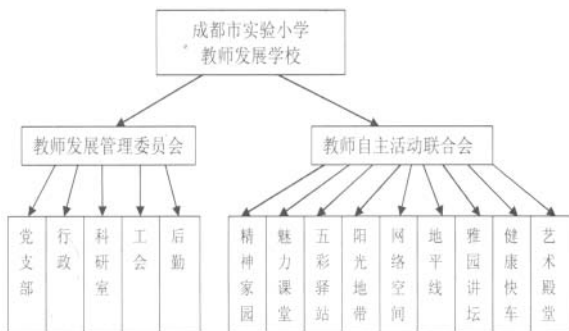
更多免费下载尽在: [www.stlpt.cn](http://www.stlpt.cn) (三通两平台简写)

教师发展是实现学校发展、学生发展的重要前提与保障。如何让学校成为师生共同经历生命成长的地方,让教师感受职业生涯的幸福,是成都市实验小学不断思考与探索的问题。为此,学校本着“关注全面,自主发展”的指导思想,构建新的以校为本的教师专业发展体系。2005年,“成都市实验小学教师发展学校”应运而生。

## 一、教师发展学校的机构设置。

成都市实验小学教师发展学校下设两个机构:一是教师发展管理委员会,其主要职责是为各项教师发展活动的开展提供全面的协调、统筹与服务;二是教师自主活动联合会,是教师发展学校的主体和核心,为教师自主发展提供最直接的帮助和支持。

教师自主活动联合会下设多个站点,每个站点实行站点主持人负责制,主持人通过教师自荐与推荐的方式自主产生。教师自主活动联合会设秘书长一名,由各站点主持人轮流担任。



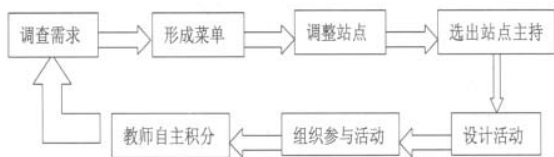
站点的开设是基于教师发展,为了教师发展的。站点的设置并不完全固定,可以根据教师发展与学校工作的实际需要不断调整和动态生成。比如在教师发展学校成立之初开设了“魅力课堂”、“精神家园”、“五彩驿站”、“心灵氧吧”四个站点,分别从教师的课堂教学、读书学习及学校活动和心理健康等方面加以关注。随着教师发展学校工作的深入以及教师自我发展意识的增强,班

主任、新教师和引进教师也提出了有针对性的需求,从而,阳光地带、地平线、雅园讲坛、网络空间等站点应运而生。阳光地带是面向班主任的,专门为班主任老师提供心理、班级管理方面的培训;地平线是为新参加工作的青年教师服务的,针对新教师的特点和需求,系统开展校园文化、课堂组织技巧、新教师适应性活动等方面的培训活动,还联合心理健康教研组设计和开展一些心理小游戏,帮助他们尽快适应学校生活。

在不断发展的过程中,站点的构成逐渐呈现出从“平面”到“立体”的结构,可以更加全方位地为教师的自主发展服务。

## 二、教师发展学校的基本运行方式。

在教师发展学校的发展过程中,教师自主活动联合会的运行逐步规范,并建立健全相关的运行机制,成为教师不断提高自主发展意识,增强自主发展能力的平台和展示交流自主发展成果的舞台。教师发展学校的基本运行方式如下图所示:



### 1. 从需求出发形成菜单。

拟订学习菜单是教师发展学校一项十分重要的工作,既要体现出政策方针对教师的要求,也要符合学校发展目标,还要切合教师发展的水平和需要。在菜单生成的过程中,教师自主活动联合会要与教师管理委员会协调配合,整体安排,形成可执行的教师自主学习菜单。

每学期开学伊始,教师发展学校要对全体教师做“教师发展学校学员需求”调查。在对调查结果进行统计和分析后,有针对性地设计教师发展学校学员的自主学习菜单。学习菜单以必修与选修的方式进行呈现,将各学科的主题研究也列

入学习菜单中。

在一次调查中，老师们提出需要更多的理论支持和专家引领，还有一些老师提出学校本身就有很多的优秀教师，可由于各种原因，本校教师相互交流和学习的机会不够。了解到这一情况以后，教师自主活动联合会增设了专门负责组织开展校内教师交流的站点——“雅园讲坛”，一名经验丰富的英语教师自告奋勇地担任了站点主持人，并固定将每周一下午作为必修学习时间。

活动前，“雅园讲坛”主持人在校园网上公布活动的信息，召集大家积极参与。除了集中的活动，讲坛还根据实际的需要，组织一些形式灵活的沙龙、专家讲座、交流展示等活动。

“雅园讲坛”的活动设计立足于各学科教师之间的相互学习和交流，尽可能在活动中增加互动环节，以提高教师的参与度；同时，注意发挥教师的专业特长。如语文老师和大家一起学习朗诵的技巧；音乐组的老师与全校教师共同了解“和声”；数学组的老师们和大家一起探讨“特色作业的设计与评价”；科学组的老师与大家一起揭开“创新”的秘密等。

## 2. 自主活动、自愿参与、关注过程。

在教师自主发展的过程中，调动其积极性、主动性，并使之成为教师的自觉行为是工作的重点和难点，为此，教师发展学校明确了“分层发展，自主积分”的活动原则，将工作的重心放在如何精心设计和组织有针对性的活动上，把关注的重心放到教师参与活动的过程中。

在学习菜单形成后，各个站点有组织地开展系列活动。每个站点的活动内容不同，服务对象也有区别。如“魅力课堂”针对骨干教师定期组织“相约魅力课堂”的听课评课活动，让优秀的骨干教师传授经验；“青年教师专业发展日”活动，重在引领青年教师专业水平的提高；针对新教师的成长，则是与“地平线”站点共同组织“起飞地平线”见面课活动，帮助他们获得更多实用的经验。教师可以根据自身的需要和愿望有选择地参加相关的活动。

这些活动没有过多的行政干预，完全由站点主持人对活动进行组织和管理，学校给予相应的支持。这样，既充分尊重教师的意愿和权利，也充分满足教师的需求，拓展了自主发展的空间。

## 3. 自主积分、积极评价、成就幸福。

教师发展学校十分重视对教师的激励评价，

积极的激励机制是激发和保持教师自主发展欲望的有效手段，以奖代评，以展代评，从多个层面、多个角度去发现、赏识教师的成长，发挥了很好的价值导向作用。

每位教师在参加完站点活动后，都会在自己的自主发展积分卡上自主积分，并由站点主持人进行认定，每个学期还要随时在自主发展成长记录册上记载下自己的成长足迹。学期结束后，由教师发展学校的自主发展委员会对各位学员的学习情况进行审核，每位老师都要完成基准分值。

教师发展学校每年举行一次优秀学员评选，以此来鼓励和引导教师对自身的发展进行纵向比较。优秀学员评选分为三个等级，以自我申报为基础，由站点主持人、行政人员、大众评审等组成评审团，教师在经过自我反思和总结后，提出对自己合理而客观的评价，申报相应的奖励等级。经过教师评审团核准，并公开征求意见后，评出相应的等级，每年学校还会为获奖教师举行十分隆重的颁奖仪式。在自我评定和他人评定的过程中，教师得到了不同程度的鼓励和肯定，自我价值感得以提升，幸福指数不断上升。

教师发展学校还十分注重对教师团队的评价，倡导和而不同的团队文化。学校每年除了组织常规的优秀教研组、优秀年级组等评比外，还组建了各种跨年龄、跨学科、跨年段的专业发展团队组合，如语文数学组的青年教师团队、专任学科组的科研骨干团队、五年以下教龄的新教师团队、骨干班主任团队等，以多种方式培养教师的团队合作意识，使其个人价值与团队价值的实现相得益彰。

有人说：人接近幸福的程度在于人类自主发展的程度，自主发展的程度越深，人类就为自己创造了更多种可供选择的可能生活。成都市实验小学的老师们说：“教师发展学校让我们体验到自主发展的快乐与幸福。”确实，自主发展是教师发展学校一个长久的命题，在不断的自我追问与创新中，成都市实验小学教师发展学校已经成为教师成就幸福教育人生的乐园，成为教师追求职业幸福的精神家园！

（本文系全国教育科学“十一五”教育部规划课题“小学教师自主发展的制度建设与实施研究”的研究成果，课题批准号：FFB060287，作者单位均系四川省成都市实验小学。）

（责任编辑 钱丽欣）