

教师队伍建设再出发①

教师是教育的第一资源。教师队伍建设是一个常说常新的话题。在中共中央、国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》一周年之际，周刊通过讨论、交流，意图寻找、发现好的区域经验和做法，为其他区域提供样本。

找到教师专业成长发力点



多措并举促教师素养螺旋式提升

□ 张爱芳

加强高素质教师队伍建设是教育发展的根基。一个区域的师资队伍需要系统的顶层设计，通过整合资源、精选内容、创新模式，构建教师研修课程体系，探索深度研修模式，多措并举助推教师成为学习者、研究者、实践者，实现教师队伍整体素养的螺旋式提升。

立足课堂，练好教师基本功

面向全体的星级达标。自2012年以来，山东省高密市组织开展“课堂教学星级达标·特色课堂展示活动”。一

是校级星级达标，全体教师参与活动，通过讲课、评课进行定级，最终推荐特色教师；二是全市层面的特色课堂展示，融展示、点评、交流为一体。通过活动实现农村区域内优质师资的共享，促进校际间均衡发展。

骨干教师的特色展示。能实践、善研究、懂创新的骨干教师是师资队伍的中坚力量。组织各学段分学科进行骨干教师展示课，实现以展促研、以赛促教。在活动中，由教研员、兼职教研员、虚拟教研室成员及学科名师组成评委团，聚焦核心素养的提升，对展

通过整合资源、精选内容、创新模式，构建教师研修课程体系，探索深度研修模式，多措并举助推教师成为学习者、研究者、实践者。

示课进行评价与指导。

新教师的赛比提升。为促进新入职教师专业成长和教学技能提高，每年春季市教科院举行新上岗教师课堂

教学展研系列活动。各学科教师从板书设计(粉笔字)、普通话、教学设计、多媒体运用、课程标准、教材及教法的熟练掌握和应用、课堂调控能力等方面对课堂进行展评。通过展示、点评、互动，引领新教师把握课程标准，吃透教材、修炼基本功，提升课堂教学的驾驭能力，激发对课堂教学的研究与改进热情。

双向预约，促进城乡双向互动

每学年，全市都要深入推进县、镇、校三级联动双向预约活动，构建师资建设的整体化提升体系。各联片教研组充分整合各方意见，发现师资建设存在的不足和薄弱环节，有针对性地面向市教科院、共同体学校、联谊镇街、优质学校、中心校发出预约教研申请。市教科院充分发挥城区学校在教研上的示范、辐射和引领作用，

为其创造条件，搭建和提供教师间、校际间的交流平台，努力推动农村片域内和全市各学校教师队伍的共同发展。

多渠研训，搭建专业成长平台

在市教科院的组织下，各镇街、学校多渠道开展教师研训活动，促进不同层面教师专业素养的提升。

专题性教研。强化学科教研组织建设，创建学习型组织。以改进课堂教学为突破口，定期组织专题性教研，如读懂课标、教材系列活动，基于学生的课例研讨活动，信息技术推进活动等，凸显教研组职能，加强学科团队建设。在活动中发现并培养学科负责人，为其提供外出学习的机会，提升学科素养。

网络教研。根据“一师一优课、一课一名师”的活动精神，高密市各教管

办、市直学校结合网上的“晒课”和“优课”，组织教师积极参与看课评课，开展网络教研。鼓励教师探索利用信息技术、跨学科融合等不同方法和模式，踊跃展示自己的优秀教学成果，形成“人人用资源、课课有案例”的教研氛围。

阶梯式研训。建立完善校—镇—县—市—省五级教师专业发展体系，对教师实施分层培训。根据任教年限及能力强弱，对教师培养有所侧重，提高针对性。既从基本功、课堂规范入手加快青年教师的成长速度，又满足进入成熟期骨干教师的个性发展、特色发展。挖掘老教师成功的教学案例、典型的教学方法，鼓励骨干教师参与到其他梯队教师的素养提升中，走出发展高原期，实现再成长。

(作者系山东省高密市教育科学研究院副院长)



为教师成长营造外部环境

□ 张足意

湖北省黄石市教育系统全面贯彻党的教育方针，聚焦立德树人，以党建为引领，为教师成长营造良好的外部生态，形成了办学条件迈上新台阶，教育发展注入新活力，素质教育取得新成果，师德师风实现新提高，治理水平有了新提升的良好局面。

以擦亮党建品牌为引擎，全面推进党建与教育深度融合。实施“党建+”特色党建品牌，深入落实党对教育的全面领导，以擦亮党建品

牌为抓手提高教育教学水平，做到统筹推进、深度融合，解决行政工作与党建工作“一手硬、一手软”和“两张皮”的问题。坚持党建引领，全面推进基层党的政治、思想、组织、作风、纪律等建设，初步形成了全市教育系统党建、德育、师德师风建设的“三项融合”。找准党建与教学工作的结合点，做到“五个融合”：“聚师心”促党建与学习教育活动相融合，“讲师德”促党建与学校德育相结

以擦亮党建品牌为抓手提高教育教学水平，做到统筹推进、深度融合，解决行政工作与党建工作“一手硬、一手软”和“两张皮”的问题。

合，“筑师魂”促党建与校园文化相融合，“树师风”促党建与构建保障

机制相融合，“强师能”促党建与教育教学改革相融合。

以“三访三抓三评”为主线，全面加强师德师风建设。推行机关干部访校园、校级班子访班级、全体教师访学生、访家庭的“三访”活动，开展万名教师进万家的访访问苦帮扶行动。围绕法治校园建设抓治理，开展校园周边环境、校外培训机构、师德师风失范行为、巡查反馈问题等专项整治，积极推进依法治校；聚焦师德师风规范和师德提升抓创建，开展“做新时代‘四有’好老师”主题教育实践活动，教师抵制有偿家教公开承诺、师德师风优秀典型树推、师德创新案例分享、“四名工程”创评，涌现了一批最美教师、最美教师团队和尊师重教的先进个人和集体。

以巡查整改为关键，全面规范办学行为。将巡查反馈的问题作为指引，聚焦教育高质量发展，倒查制度漏洞，紧盯教育扶贫、大班额大校额、办学行为、师德师风等方面存在的不正之风开展专项治理，着力解决党建与教育教学“两张皮”现象、“一岗三责”压力递减、教育改革推进缓慢等问题。制定、完善财务和学生资助制度44项，出台师德规范“十要”“十严禁”，建立长效机制。在2018年扶贫领域政策落实督察中，实现了三个方面问题线索为零：全市中职务学问题线索为零、城区学校问题线索为零、市直学校问题线索为零。

以深化改革为突破口，全面提高办学质量。积极稳妥推进直属学校“局管校聘”教师管理体制，科学

指导各县市区开展“县(市、区)管校聘”改革。2018年，全市校长教师交流轮岗1414人，其中校长71人，骨干教师349人，优秀教师994人，初步建立了科学、规范、高效的人事管理体制，教师待遇明显提升。基础教育探索集团化办学、学区制管理等多种办学模式，大冶市、黄石港区成立多个办学集团。通过结对帮扶、送教下乡、联片教研、委托管理等促进教育优质均衡发展，助推山区率先进入信息化2.0时代。各县(市、区)启动了校外培训机构清理整治工作，形成了黑名单制度。积极推进高职教育产教融合、校企合作，全面激发各类教育办学活力，推动教育动能的转换。

(作者系湖北省黄石市教育局党组书记、局长)



创新教师成长保障机制

□ 谢虹

教师是教育的第一资源。不论从哪个角度看，我们都需要一大批师德高尚、业务精湛、高素质、专业化的好教师。这样的好教师越多，教育的高位均衡发展就越有保障。

然而，现实却不尽如人意。就我所熟悉的中学教学领域来说，能实现自身专业成长的教师整体占比非常少，相当一部分教师只知道低头拉车，不会主动思考个人专业成长；还有一部分教师有自我进步意识和想法，却苦于没有引路人，不知道如何实现自我发展；更有相当一部分专业功底扎实、心态稳定、教学经验丰富甚至曾经是学校教学骨干和顶梁柱的教师职业倦怠严重，专业发展陷入瓶颈。有调查表明，全国有高达68.7%的优秀教师在获得各类荣誉称号或获

得高级职称后，缺乏上进动力，专业发展出现停滞。

要改变这一现状，除教师自身努力外，各级教育行政部门通过建立有效机制促进教师专业发展显得尤为重要。

建立内驱力激励机制，是教师专业发展的动力之源。在众多影响教师专业发展的因素中，自我成长、自我发展的内驱力是最重要的。可以说，每位教师的内心深处都有一股力量，教师正是通过这股力量实现自我进步、自我更新、自我突破，进而实现专业成长。只不过有些教师受到周围环境或自身惰性的影响，停止了自我成长脚步。这种情况下，建立健全教师发展内驱力激励机制就变得尤为迫切。一方面是目标愿景激励，学校可

教师的专业发展必须是可持续的，重点在于提高教师职业能力和挖掘教师潜能，而不仅仅是矫正教师教学水平的不足。

在专家指导下结合学校发展目标和教师个人实际制定教师发展目标，以此激励教师自我提升；另一方面，奖励机制也是促进教师专业发展的有效手段之一，奖励那些在自身发展进程中意志坚忍、方法创新、高效实践的的教师，让教师拥有专业获得感、幸福感、成就感，这也是教师在实现自我发展过程中克服困难、坚持下去的动力。

另外，严格的优胜劣汰机制也可以强化教师对自身发展的责任担当，改变那种尽职尽责的教师得不到应有的认可、奖励，不尽责的教师只要不触碰师德底线也乐得逍遥自在的现状，从而有效激发教师自身发展的原动力。

建立教师职业生涯规划机制，是教师专业发展的重要保障。教师的专业发展与职后培训关系密切。目前开展的培训多注重指令性和“大一统”，很难做到参训教师“真要的”“想学的”相一致，教师培训缺少独立个性和统筹安排。破解这一痼疾的良方是建立与完善教师培训指导机制，以便宏观把控教师培训目标，形成系统的教师发展体系，保障广大教师发展观念的转变，为教师的专业发展提供有力支撑。

制度保障：建立定期轮训、终身进修制度。教师的专业发展必须是可持续的，重点在于提高教师职业能力和挖掘教师潜能，而不仅仅是矫正教师教学水平的不足。教师专业发展是教育发展的主要目标之一。所以，地方教育行政部门、教师培训管理部门应

形成系统的教师培训体系，重视教师整体生涯发展。

培训流程：需求分析—课程设计—资源开发—培训实施—效果评估。整个过程不仅需要事前规划，还需要考虑各阶段、各类教师培训机会的均衡，并配合其职业生涯发展有针对性地设计适切课程。不仅如此，还要注重培训后的考核，从宏观层面的制度与课程的规划，设计到微观层面的教师个人专业成长、教学效能的提升，都要作为培训改进的参考。

培训形式：短期脱产为主，远程网络为辅。鉴于网络培训的实时监控性和实效性较低，在保证正常的教学活动情况下，可采取定期休假期轮训方式，时间半个月左右为宜。力求通过培训制度的规范和落实，促进教师专业成长。

建立教师多元成长机制，是教师专业发展的必由之路。可采取创建教师学习共同体、成长工作坊、学术沙龙等形式，由专家团队进行专业引领、统筹规划、过程指导等。并依据学员需求，定期开展不同主题的集中研修活动，如“论文写作”“课

题研究”等，既注重专家的经验分享，也注重学员的体会交流。通过营造浓郁的学术氛围，促成学习经验和意义的共享。

教师对自身的专业发展本就有政策与组织文化方面的保障依赖性，政策的有效实施、优秀组织文化的形成，将成为教师发展的动力调控器，对教师的发展起到促进与监督的作用。

教研部门应承担起帮助教师专业发展的重任。为此，教育行政部门要引导教研员加大学习力度，潜心钻研教育教学，熟练掌握新课改理论，帮助教师实现专业成长的愿望。教师的专业发展离不开自身的发展需求，离不开各类专家的倾力引领，更离不开相关政策的大力支持，各级教育行政部门的管理者应充分考虑教师专业发展需求，为他们专业发展提供便利；也应不断创新机制，完善方法，探索教师专业发展的突破之道。

(作者系辽宁省丹东市教师进修学院高中语文教研员)