

百年大计，教育为本。淮安工业园区实验学校自2011年创立以来，经过十余年发展，教师队伍建设取得显著成绩，同时面临新的挑战。在深入推进“双减”工作背景下，该校对教师队伍中存在的单打独斗和职业倦怠、成长瓶颈和素养薄弱、教研低效和共享缺失等问题进行具体分析，制定团队专业发展目标，从师德建设、理论学习、教学技能、教研能力、团队成长等方面探索教师发展共同体建设，拓展教师成长路径，形成具有学校特色的创新做法，取得良好效果。

# 强化教师队伍建设 筑牢学校发展根基

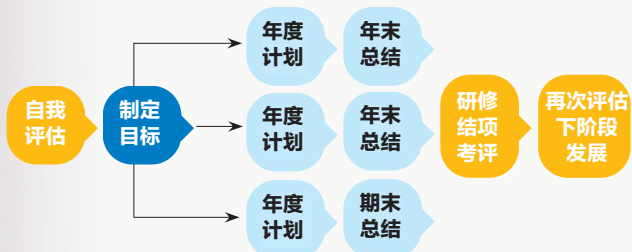
## 淮安工业园区实验学校推进教师发展共同体建设纪实

### 分层发展 组建不同层级的教师发展团队

问渠那得清如许？为有源头活水来。

之前，该校按照不同的教师学科和年段特点安排课务，分学科教研组和年级备课组开展教研活动。但这种传统的组织形式比较松散，教师日常工作忙于常规教学和班级管理、年级组或学校安排的其他事务，传统教研活动难以深入开展，教研效果大打折扣。

为了让教师队伍活起来，该校坚持发挥名师引领作用，切实加强教师队伍建设，以现有特级教师、学科带头人、“533英才工程”骨干人才作为学校教师团队核心成员，广大青年教师作为团队研修的种子成员拜师学艺，形成一个传承有序、青蓝相接的教师发展共同体，引领教师互相学习、互相促进，真正发挥高级教师、骨干教师的模范带头作用，促进青年教师茁壮成长，加快学校师资队伍整合和教育教学素质提高，建设一支敢于担当、师德高尚、业务精湛、理想远大的教师队伍。



让每位老师对照学校的职称评审、岗位晋级评分表进行自我评估，确定自己的薄弱项，以三年为一循环周期，制定三年总体个人发展目标。每个学年都有具体的发展目标和需要达成的任务，每位成员都要完成“七个一”：读一本现代教育理论著作、上一节高质量的公开课、参加一项课题活动、制作一个教学课件、撰写一篇教学论文、命制一份综合性试卷、持续跟踪一名学生发展。

在学年末以个人学期末总结表的形式回顾总结，作为年度教科研积分考核的重要依据，交学校教师发展部备案存档。经过三年培养周期，对自己的整个研修过程进行总结，查漏补缺，为下一步发展指明方向。

在教师发展共同体建设中，通过核心团队建设带动种子团队成长，通过自我超越和共同愿景激发教师学习的热望，通过探索成长模式和团队学习培养反思交流的能力，通过系统思考培养理解学习过程的能力，以务实、有效、提升为基点，设计培训计划和课程。



将团队建设与全体教师专业成长有机结合，不断激发教师自主学习的动力。通过高级教师、骨干教师的传帮带作用，促进青年教师迅速成长，教师队伍建设呈现积极进取的新常态，助力学生素养成长，推动学校不断发展。

### 铸就师魂 夯实入脑入心的师德师风教育

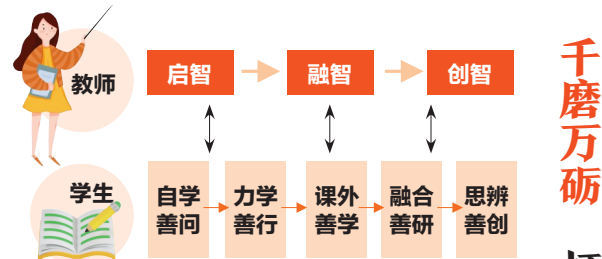


师德师风建设是师资队伍建设的灵魂。多年来，该校坚持以“力行·至善”的校风滋养师德师风，倡导“乐教厚生、敬业精业”的教风。学校定期组织教师深入学习贯彻习近平总书记关于“三个牢固树立”、“四有”好老师、“四个引路人”、“四个相统一”、“六要”等重要论述精神，进一步在学懂弄通做实上下功夫，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，弘扬高尚师德，潜心立德树人，以赤诚之心、奉献之心、仁爱之心投身教育事业。

对于身边的先进人物和事迹，该校举行“身边的榜样·前行的力量”专题党课，由优秀教师代表作事迹报告，发挥党员示范岗的方向引导、路线指导和行为示范作用，全体教师学习榜样、勇担责任、崇尚道德、注重修养、甘于奉献、主动作为。同时利用学校微信公众平台、V校平台、学校网站“师德师风建设”专栏等载体，展示学校师德师风建设工作开展情况，展示身边优秀党员、教书育人楷模、最美教师、师德标兵、“至善教师”等先进人物事迹，面向广大教师生动讲好师德故事，用身边的榜样传递师德的力量，激励广大教师见贤思齐、引导广大教师入脑入心，化感动为行动，在全校掀起争做“四有”好老师的热潮。

每学年伊始，该校根据教育部《严禁中小学校和在职中小学教师有偿补课的规定》中的“六个严禁”制定《师德师风专题教育承诺书》，让每一位老师对照相关条目自查自纠、承诺签名，要求入脑入心、言有所戒、行有所止、模范遵守、自觉践行。此外，该校组织全体教职工对照《师德师风突出问题负面清单》开展自查、互查、共查，围绕排查出来的重点问题和突出问题认真制定整改方案和整改措施，突出整改重点、确定整改时限、明确整改责任。

这些举措，进一步激发了该校教师热爱教育、热爱学生的责任感、使命感，引领教师整体发展。



不畏浮云遮望眼，自缘身在最高层。淮安工业园区实验学校聚焦“融智课堂”理念，结合校情学情，深耕“智慧课堂”实践。在教育教学理念上，该校坚持以学生为本，凸显自主学习，先学后教，牢固树立学生主体理念，使学生的主动性、能动性、创造性得到充分发展。

在学校“智慧课堂”项目中，“启智”旨在充分调动学生学习的自主性，促进学生进行设计学习、实践学习、展示学习、评价学习、纠错学习，以及基于思维发展的深度学习，把“课”堂变为“学”堂，让学习真正发生；“融智”注重学科融合，融学科要素进课堂，融各科知识进课堂，让学科边界更加宽广；“创智”注重不断创新，让课堂生发思维的碰撞，产生智慧的火花。

为重构课堂生态，体现课堂教学张弛有度、疏密有致的节奏，该校重构学习方式，推进主题式学习、项目化学习，彰显融智发展的课堂范式，学校核心团队每周公布示范课课表，在全校打造以“学的实践”为导向的“智慧课堂”样态。

学校积极鼓励教师申报建设“市名师工作室”“网络名师工作室”，通过“送出去”培养和“请进来”培训等方式，对教师教学能力进行系统化培养；积极开展与淮阴中学开明分校、淮阴一附小等常态化校际交流，与淮阴区马头中心小学合作共建，开展校际学术交流和教学技能竞赛活动，为教师提供学习交流和技能展示平台；完善教学效果测评体系，分层实施教学发展评估，全方位加强对教师的培养，不断优化教师队伍结构，提升教师队伍整体水平。该校进一步推广“领军一核心一种子”内部梯队建设机制，将更多的老师纳入机制，以团队研修项目推动老师课堂研究和实践的主观意识和主动精神，全校教师风貌有了很大改观，扩大了优质教育的辐射影响力。

该校以教师成长共同体的范式研究，促进团体发展，形成团队智慧，探索教师团队成长新路径，建立有利于全体教师终身发展的培养机制，形成个人教育思想、教学主张等理论构架，指导成员的专业成长，成为教书育人的示范。先后涌现2位特级教师、正高级教师；1位老师入选江苏省“333高层次人才培养工程”培养对象，1位老师入选淮安市“533英才工程”领军人才培养对象，13位老师入选淮安市“533英才工程”骨干人才培养对象；9位老师获评淮安市中小学学科带头人，其中1人入选“江淮名师”培养对象……越来越多的教师能将教育教学经验适时转化成显性成果，逐步实现由实践型向研究型教师的转变，教师梯队更加完善。



■通讯员 左连怀

