



教师充分发展的“泰中路径”

——江苏省泰州中学以“安定先生”好教师团队建设助推教师成长纪实

■本报见习记者 王小亮

创办于1902年的江苏省泰州中学,始于北宋著名教育家胡瑗讲学旧址“安定书院”基础上兴建的泰州学堂。继泰州学堂以来,学校校名历经多次变更,校址经过3次变迁,但历代泰中人始终坚持传承与弘扬胡瑗教育思想,紧紧抓住教师充分发展这根主线,着力培养新时代的“安定先生”,不断赋予其新的时代内涵。

“教师是办好学校的第一资源、第一要素,没有教师的充分发展就没有学校的高质量发展,就不可能办好人民满意的学校。”江苏省泰州中学党委书记、校长封留才说。该校以省级培育项目——新时代“安定先生”好教师团队建设为抓手,传承弘扬胡瑗教育思想,通过高位引领、有效激励、创新发展等举措,促进教师充分发展,争做最好的自己,争做学生喜爱、家长认可、社会赞誉的“好老师”,为高品质示范高中建设夯实人才基础。

高位引领,争做新时代“大先生”

为学校发展固本铸魂,不仅需要数量充足的学科教师,也需要一批新时代的“大先生”,更需要新时代“大先生”群体的不断涌现。在封留才看来,胡瑗是江苏省泰州中学千年文脉的根基,不仅仅是他所处时代的“大先生”,其智慧和思想精髓持续不断激励和影响着一代代泰中教师,他作为师为学的品格至今仍然闪烁着光辉。为此,该校全面系统凝练胡瑗教育思想,引导教师从优秀走向卓越,像胡瑗一样做教师、做新时代的“大先生”。

该校专门成立教师发展中心,组建名师团队,通过高端引领发现和培育新时代的“大先生”。该校每学期都会对团队教师提出“八个一”的专业发展要求,即确定一个专业发展目标、精读一本学科专著、撰写一篇读书笔记、发表一篇高质量学科论文、做一次学科讲座、上一堂公开课、提出一个教学主张、进行一次成果汇报。经过3年的

实践,教师的专业水平得到显著提升。

“‘八个一’既是对胡瑗教育思想的传承,也是学校高位引领教师成长的路径。”省泰中副校长杨立根说。

如果说“八个一”是该校教师成长的“规定动作”,那么“三年成长规划”则是教师的“自选动作”。该校信息技术教师潘凌云的办公桌上长期摆放着一本“三年成长规划手册”,对专业发展的执着让潘凌云先后获得了泰州市首届市长奖——“科技创新教育辅导奖”、泰州市学科带头人、泰州市“311高层次人才培养工程”培养对象,去年还成为泰州市高中信息技术名师工作室领衔人。

校本探索,赋能教师幸福成长

为传承实践胡瑗教育思想,省泰中成立胡瑗学院,通过科研引领为教师赋能。该校围绕省教育科学“十三五”规划2020重点资助课题《建构“新安定书院”育人文化场的实践研究》和省第十三期教研课题《胡瑗“明体达用”教育思想引领下高中“新分斋教学”研究》进行深入研究,提升教师的教育教学能力、课程研究力等。

据介绍,在新时代“安定先生”好教师团队建设过程中,该校通过胡瑗学院核心课程的研修和实践,定期邀请省内外新课程、新教材、新高考研究专家等开设讲座,促进教师深入思考实践,把准改革方向。“依据新课程改革实施方案,我们组建了高水平‘体用’校本课程开发团队,目前已开发40多门校本课程。通过引导教师‘带题授课’,团队成员作为主持人或核心成员参与省市级以上课题和项目达23个。”省泰中副校长许志勤说,教师以课堂教学为主阵地,关注学科思维与学生核心素养培育,把论文写在课堂上,把教研研的成果真正运用到课堂教学实践中。

“我校通过专业引领、规划落实、机制推动,有效激发了教师的发展内驱力。”在省泰中副校长黄波看来,学

校的激励机制同样能为教师发展赋能。在该校每年的绩效考核中,绩效工资奖励向一线教师、班主任倾斜已经成为一种常态,不少高三教师的绩效工资比校级领导还高。

“激励同样是强师的密码,好教师是激励出来的。”封留才说,学校与时俱进制定了激励教师发展的各项奖励制度,修订了学校章程、岗位晋升方案、年度考核办法以及创新拔尖人才培养奖励方案,形成了实绩导向机制,激发了教师队伍活力。

一系列的举措在教师队伍中引起了“蝴蝶效应”。近两年,该校教师4人荣获省青年教师基本功大赛和优质课评比一等奖,5人荣获市级赛课及基本功大赛一等奖,新增省特级教师2人、“苏教名家”培养对象1人、市级及以上骨干教师18人。

薪火相传,赓续师道铸就师魂

2021年9月30日,省泰中举办了一场别开生面的教师荣休仪式。徐志春和杨鹤云两位退休教师在近40年的教学生涯中坚守教育初心,秉持爱与责任,做学生求知路上的引路人,倾尽一生,桃李芬芳。

作为两位退休教师的徒弟,该校数学教师徐剑告诉记者,他曾经经历过专业发展的停滞期,但师父的关心和引领让他很快走出了迷茫,迅速成长。他将继续发扬师父们不懈奋斗、无私奉献、攻坚克难的精神,为学校发展倾尽全力。

像这样的精神接力,每时每刻都在省泰中校园内发生。黄敏是该校生物教

师,她印象特别深刻,当年她的师父宋乃荣老师退休之后,仍然坚持搞科研,还不定期来学校与年轻教师探讨生物实验的改进措施,把宝贵的教学经验传授给生物组每一位年轻教师。正是在这种传帮带的作用下,黄敏的专业发展不断加速,如今她已是省特级教师、正高级教师,去年还被评为“江苏省教科研先进个人”。在这种精神传递下,黄敏所带的徒弟戴丹丹、韩涵等多名教师也都快速成长,戴丹丹目前是该校课程教学处副主任,韩涵去年获得了省高中生生物优质课评比一等奖。

为激发青年教师专业成长的积极性,该校还通过开展“青蓝工程”师徒结对、优秀青年教师“成长包”展示、组织教学技能比赛、优质课评比等活动,以老带新,以新促老,带动教师队伍集体进步。“今后,我们将继续传承与弘扬安定先生崇高的师德师风,不断完善具有学校特色的教师发展机制,让每位教师都能充分发展,并在学校高品质发展中多作贡献,成就精彩的教育人生。”封留才说。



图为该校课堂教学现场

从优秀走向卓越

——新时代“安定先生”好教师团队建设的创新实践

■杨立根 陈瑾

我校牢牢抓住教师队伍建设这个“牛鼻子”,坚持“名师强校”,2020年成功申报了省“四有”好教师重点培育团队“新时代‘安定先生’好教师团队”,并以此为抓手,培养新时代的“安定先生”,取得了明显成效。

树牢建设初心

坚持问题导向,着力解决“四大”问题。主要解决教育情怀不够深、学生立场不够稳、课改能力不够强、晋升路径不够宽这四大问题,补短板、强弱项,打造独具特色的“新时代‘安定先生’好教师团队”。

传承历史文脉,赓续弘扬“安定”精神。通过团队建设,培养教师胸怀天下的担当精神,勤奋不懈的学习精神,锐意改革的探索精神,乐于奉献的敬业精神,正人正己的律己精神。

坚持对标对表,全面落实“四有”要求。引领教师坚定理想信念,涵养道德情操,夯实专业学识,厚植仁爱之心,促进每一位教师争做新时代的“安定先生”,努力使更多的教师成为学术

型、专家型、教育家型教师。

明确目标任务,进行校本化表述。努力建设一支政治强、情怀深、格局大、思维新、业务精、业绩优的学生喜爱、家长尊敬和社会认可的“新时代‘安定先生’好教师团队”,为高品质示范高中建设奠定人才基础。

健全长效机制

项目化推进。我们将“四有”好教师团队建设任务分解成5大项目:安定先生教育思想传承与弘扬项目、为教师发展赋能项目、专业品质提升项目、学术型共同体建设项目、名师领跑项目,以及17个子项目。实行领衔人、项目主管、项目长负责制,有序推进。

成果化驱动。围绕团队建设总目标,要求每位成员每学年要做到“八个一”,不断激发他们的内驱力。

平台化助力。搭建了5个平台:教学业务赛课平台、项目课题研究平台、学术荣誉平台、名师工作室平台、论文发表平台。鼓励团队成员充分利用好平台好资源,不断提升教学能力与学

术水平。

协同化推动。我们与著名高校协同,利用优质资源加速发展;与省内外学校结对协同,引领和带动共建教师能力提升,形成了教师发展和团队建设的“蝴蝶效应”;与教研组协同,将团队的研课活动与教研组的“卷入式”校本研修结合,提升专业素养;与年级组协同,加强教学改革研究,聚焦发展学生核心素养。

突出建设重点

系统凝练胡瑗教育思想,让团队成员“领悟”大师。科学汲取胡瑗教育思想的历史智慧和思想精髓,从培养目标、课程设置、教学方法、教师队伍、学校治理等5个方面发掘胡瑗教育思想的时代价值,引领教师从优秀走向卓越,人人争做新时代的“大先生”。

深化胡瑗教育思想实践研究,让团队成员“走进”大师。围绕省级课题《建构“新安定书院”育人文化场的实践研究》和《胡瑗“明体达用”教育思想引领下高中“新分斋教学”研究》进行深入研究,将传承与弘扬胡瑗教育思想作为落实新时代党和国家教育方针政策的校本化路径。

开展争做胡瑗式好教师活动,让团队成员“体验”大师。开展“像胡瑗一样做老师”活动;进行“新时代胡瑗式好教师风采”展播;设置安定书院“讲习堂”;开展“胡瑗教育奖”的评选,引导教师以德治教,锤炼技能,体验职业的幸福感与价值感。

讲好“胡瑗式好教师”故事,让团队成员“感悟”大师。为新时代胡瑗式好教师举办荣休仪式,讲好他们的教育故事,激励全校教师以他们为榜样勤勉敬业、倾心育人,争做新时代的“安定先生”。

举办胡瑗读书节,让团队成员与经典对话。举办“胡瑗读书节”、“园丁

杯”读书征文活动、读书报告会,营造读书氛围,帮助教师们在多元学习中进行文化浸润。

持续办好胡瑗学院,让团队建设有阵地。通过胡瑗学院帮助教师创新教育理念和教学方法,提升专业素养。学院共邀请专家进行专题讲座、项目指导20余次。

实施教师赋能工程,练强团队成员课改本领。校领研部带头上思政课,构建“大思政”格局;与共建校进行“体用”课堂同课异构活动,引导课堂教学的深度变革;引导老师“带题授课”,帮助教师提升教育教学力、研究力和课程力。

强化名师引领,让团队成员学有“榜样”。组建了14个市级、校级名师工作室,主动为学校及区域培育名师梯队,带动更多学校共同发展。团队教师多次应邀参加省内名校教学研讨活动,共开设观课评课45节、专题讲座24次。

团队建设显成效

经过两年努力,团队教师的辐射带动作用进一步加大,敬业爱生、协同奋进的意识持续提升,教师队伍的使命感、责任感、归属感和自豪感显著增强,取得良好成效。

在江苏省教师发展示范基地校建设中期考核中,我校获优秀等次。在省高品质示范高中主题轮值研讨活动中,《新时代“安定先生”好教师团队建设的校本化实践》专题报告,得到与会专家的高度认同。在江苏省基础教育类教学成果奖评审中,有两项成果分别被评为省一等奖和二等奖。我校团队教师能力显著提升,多名省市级名师脱颖而出,其中12人获省级及以上表彰,32人获市级表彰,获表彰人数全市第一,全省领先。

(杨立根系江苏省泰州中学副校长,陈瑾系江苏省泰州中学教师)

胡瑗教育思想是江苏省泰州中学的千年文脉和宝贵的精神财富。胡瑗首创“分斋教学”,强调“明体达用”,创立“苏湖教法”,在我国教育史上具有十分重要的地位。

胡瑗从教20多年,桃李满天下,他胸怀天下的担当精神、大胆改革的创新精神和锲而不舍的敬业精神备受世人赞誉。建校120年来,一代代泰中人传承与弘扬胡瑗教育思想的历史担当始终没有改变,像胡瑗一样做教师,争做新时代的“大先生”是泰中人不变的追求。

引导教师“牢记为党育人,为国育才”的初心使命,切实增强政治责任感。教育强则国家强、教育兴则国家兴。党的教育方针明确规定“教育为社会主义现代化建设服务,为人民服务”,指明了我国教育的性质和职责。教育先贤胡瑗1000多年之前也提出“天下之兴在于师,师立则国立,师兴则国兴”“致天下之治者在人才,成天下之才者在教化”的观点,认为教育要为天下计。建校以来,我校积极引导教师继承胡瑗“胸怀天下”的政治品格,特别是党的十八大以来,不断加强教师的思想政治教育,持续强化师德师风教育,让广大教师深刻认识教育为什么?教师怎么做?不断增强从教的政治责任感、使命感,矢志“为党育人,为国育才”。

引导教师争做“学习型、生长型”好教师,提升教师专业发展的内在动力。习近平总书记强调教师要有扎实学识,真正把为学、为事、为人统一起来。我校精神鼻祖胡瑗自幼好学,投书泰山,十年苦读,终成一代宗师,成为北宋著名教育家,并立志终身从教。我们认为,好教师就要像胡瑗一样学为人师、主动生长,要勤于学习、善于学习,让学习成为习惯,争做学习型、生长型教师,不断提升自身的专业能力。当然,学习型、生长型的教师,不是少数人、年轻人的“专利”,也不是对少数骨干教师的希望,而是覆盖所有教师,包括年轻教师、年长教师、年老教师,包括高学历和非高学历。这是教师的职业特性所决定的。我们每学期都开阅读书单,举办胡瑗读书节、读书报告会,开办胡瑗学院,围绕自我修养、教学方法、教育管理和师生关系等开设主题培训课程,不断提升教师专业理论素养和专业发展能力。

引导教师“共奏高质量发展交响乐”,建设“安定先生”好教师团队。教师是实现学校高质量发展的最大变量,是办好学校的第一要素。而办好一所学校,需要一批批“像胡瑗一样的好教师”,正所谓“一个人的努力是加法效应,一个团队的努力才会产生乘法效应、裂变效应”。近年来,我校以省级重点培育项目“新时代‘安定先生’好教师团队建设”为抓手,健全“项目化推进、成果化驱动、平台化助力、协同化推动”长效机制,传承与弘扬胡瑗教育思想,创建胡瑗教育特色品牌,引导全校教师人人争优秀、个个求发展,从内心深处让优秀成为行动自觉,争做新时代的“安定先生”,不断从优秀走向卓越,形成推动学校发展的强大合力,凝聚“共奏高质量发展交响乐”的巨大洪流。

引导教师“争做全能教育家”,不断锤炼教师过硬的育人本领。胡瑗是一个经学大师,也是一个教育家、音乐家、军事家,精通易学、象数之学,学识渊博、文采风流,大胆改革落后的教育制度,可谓是“全能教育家”,他的学风、教风影响了一批又一批学子,弟子们纷纷转相传授。我们致敬先贤胡瑗,传承“千年文脉”,鼓励全体教师争做“全能教育家”,做到既能善教书、善育人,还能精管理、会教研。具体来讲,就是希望教师师德师风好、教学水平高、班级管理好、德育能力强、教学研究精、学生喜爱、家长认可、社会赞誉。为此,我校通过项目化、课题化、成果化、平台化和机制化的方式,为教师搭台子、压担子、铺路子,促进教师躬耕课堂、把功夫用在课堂上,以研助教,把论文写在课程改革上,以生为本、把着力点放在提升教育教学上,锤炼教师全面而过硬的育人本领。

要营造引领教师“像胡瑗一样做教师”的良好生态,健全完善激励机制。引领教师做新时代的“安定先生”,需要有肥沃的“土壤”,生长的“环境”,也就是说要营造教师专业成长的“良好生态”。崇尚优秀教师才会产生优秀教师,争做优秀教师才能优秀教师辈出。我校坚持历史传承、名师引领、团队锤炼、机制激励,在公众号开辟“安定先生”风采展播专栏,评选胡瑗教育奖,引领教师自觉成长;健全目标考核机制,明确“教师专业发展三年规划”目标要求,做到人人有目标,将考核结果与绩效奖励挂钩,激发教师队伍的“精气神”;坚持鲜明的用人导向,主张谁做得好谁上,谁的能力强谁上,谁的贡献度大谁上,将一批年级、部门及班级管理能力强、课堂教学水平高、应对新课改新教材新高考能力强、专业发展能力强、群众公认度高的优秀骨干教师提拔到中层管理岗位和校级领导岗位,激励全校教师不断进取。近年来,一批“胡瑗式好教师”茁壮成长,涌现出国家级、省级教学名师26人,市三级骨干教师53人。越来越多的教师以“无我”之境界、创“大我”之格局,彰显了百年泰中的精神与涵养;一批批“胡瑗式好教师”正在不断拔节生长,良好的专业成长生态已经形成。

(作者系江苏省泰州中学党委书记、校长,特级教师,二级岗教师,享受国务院政府特殊津贴专家,博士)

像胡瑗一样做教师

■封留才



图为该校开展党史学习教育