

提振教师精气神 疏浚学校发展之源



镇海区炼化小学 曹金波

人有三宝精气神,学校管理亦是如此。对于学校的发展而言,激活学校内在的精气神,振奋师生的精神面貌,是做好学校所有工作的第一抓手和着力点。激活学校内在的精气神,关键在于教师,在于教师队伍。教师有怎样的精神气质,学校就有怎样的精神风貌,学生就受到怎样的教化与熏陶。

近年来,由于多校融合、一体化办学,教师的年龄结构、学生的生源情况发生变化,教师的精气神有些低落。身为管理者,面对现状,如何提振教师的精气神,使其凝聚成一股强大的力量,推动学校不断向前发展?笔者做了以下探索。

一、精:凝心聚力,团结协作,铸就学校之魂

人是需要精神支撑的,学校更是如此。要想引领学校走向卓越,首要之务便是凝心聚力,铸造学校的精神之魂。

(一)建设“团结+协作”的领导集体。

学校要发展,有力一处使。在学校三年规划这一共同愿景的引领下,管理团队的每位成员都能树牢“四个意识”,坚定“四个自信”,坚决做到“两个维护”,勇于担当作为,不折不扣地执

行局党委的决策部署,相互理解、相互支持,做到思想一致,目标一致,步调一致,形成了分工明确、团结协作、上下一心、力争上游的领导集体。

(二)建设“敬业+奉献”的组室团队。

学校以“炼 廉 敛 恋”四个维度着力打造一支敬业爱生、严谨执教、协作创新的现代化教师队伍。学校重心下移,多纬度组建团队,管理团队和党

组团队侧重“奉献+引领”;读书社团和青年教师团队侧重“学习+提高”;组室团队注重“和谐+进取”。通过团队建设,实现师训、教研、科研、课改的深度融合,逐步形成“自主+合作”的团队文化。

(三)建设“学习+提高”的青年教师队伍。

学校牢牢抓住青年教师发展的上升期、关键期,夯实推进“蓝青工程”,

对青年教师加大培养力度,建立校内、校外名优教师为主的导师团队,遵循青年教师“半年适应、一年过关、两年成型、三年有实绩”的原则,以教研组活动为突破口,通过导师带徒等各种形式,开展各项青年教师培训活动,如新教师听评课、教坛新秀练兵等,在“传、帮、带”中促进新教师的专业发展,有针对性地提高青年教师的教学水平。

二、气:争先创优,磨砺能力,树立争先之志

在学校这个大家庭中,每个人都应该有追求卓越、敢为人先的勇气和决心。要激发团队成员的这股“气”,让他们在工作中不断挑战自我、超越自我。

(一)自抬标杆,扬教学之行。

学校倡导每位老师人生有规划,教学有目标,学生有期待。首先管理团队不断给每位老师创设发展的场域,通过培训赋能,树立“风向标”;通过“沉浸式”的分享、“体验式”的辩论赛、

“卷入式”大讨论等,立戒、立行、立魂。其次,鼓励老师们深耕课堂,厚植“责任田”,把“上好每一堂课”作为师德要求,通过巡课、下发提示单提质增效;又借助“案例化”研究提升内核。真正做到追求卓越、精益求精,不断提高每位教师的专业能力和服务水平。

(二)倾听声音,提教育之气。

学校管理团队时常与教职员工交流,倾听他们的心声,了解他们的需求,还注重通过举办各种形式的活动

来增强团队凝聚力和向心力。如为了让每一个教师转身从“边缘”来到“C位”,开设了“月月谈”系列活动,自下而上地为学校提“金点子”,畅谈对学校管理、各类制度、工作环境等方面的建议,并由管理团队当场进行解答。“月月谈”模式自下而上地调动起全体教职工的工作积极性,增强了全体教师的使命感、责任感,提升了教师队伍的凝聚力、向心力。

(三)暖心工程,涵幸福之力。

针对专家组提出的教师幸福感下降的问题,学校以党、工、团等组织为单位,基于“热心、暖心、细心、用心、知心”五心模式,开展“炼小暖心工程”,关注教师的身心健康;开展“炼小教师踏春活动”“炼小教师趣味运动会”等活动,助力“炼小”教师团队成长;精心打造“炼小教工之家”,营造教师休憩驿站,把教师团队文化融入到学校文化中,提升教师职业幸福感。

三、神:淬炼革新,驱动内生,焕发工作热情

“苟日新,日日新,又日新”,有精气神的老师是与时俱进的老师。教师群体有使命感,以“传道授业解惑”为己任,有立德树人的神圣感,才会不怕苦、不怕难、有恒心、有毅力、矢志不渝地与时俱进。

(一)驱动内生力,拒绝躺平。

在一所中老年教师居多的学校里,如何调动起老师们的自我效能感?学校从制度改革、体系重构、名师引

领、环境改善,多维度全方位开辟新路径。打破原有的安逸安稳的现状,让每一位教师躬身入局,跳出自己原有的舒适圈,挑战高一级的职评,共同编织属于学校的新名片。每一次的创建工作,每一个公开展示的机会,大家全身心投入,高质量高标准完成。但凡有机会,学校鼓励每一位教师努力去尝试,努力到无能为力。

(二)释放新活力,敢为人先。

每位教师渴望被看见、被认可、被重视。学校给予他们充分的同理心,“表扬用喇叭,批评用电话”,从不吝啬自己的掌声,为大家提气;给予展示的舞台,如名师工作室引领、骨干教师梯队培养、新星杯竞赛辅助等助力大家的专业成长。通过一个又一个周期的正向循环,越来越多的教师被唤醒,活力被释放。

(三)激活源动力,砥砺前行。

教育的评价应该重视教师内在精神需求,少“鉴定、分流、分等”,用动态、过程、变化、发展、生成的眼光看待教师。学校建立了一系列激励性考核制度——先锋团队考评、青年教师考评、班主任考评等,对在工作中表现出色的团队成员给予及时表扬和奖励。这种正向激励不仅让团队成员感受到了自己的价值和成就,激发大家继续前行,还感受到组织的关怀,提升了职业的幸福感和

“强国建设,教育何为”。新时代需要有精气神的教育,教育呼唤有精气神的教师。作为教育从业者,笔者深知要提升教师团队的“精气神”是一项长期而艰巨的任务,但笔者深信,只要始终坚持以人为本、注重团队建设、营造积极向上的工作氛围和文化氛围,就一定能够引领学校高质量发展。

论文投稿邮箱:xiandaijinbao@qq.com

“讲文明·树新风”公益广告
关爱未成年人

关心民族未来
呵护儿童成长

宁波市文明办