

希

望

的
天空

——北师大燕化附中『成长在燕附』青年教师活动专辑

刘江波 主编

本书简介

“成长在燕附”青年教师专业发展培训是学校“希望培训”的重要组成部分，培训对象主要针对教龄1—10年的青年教师。这个教龄段的教师正处于职业生涯的“适应期”和“发展期”，亟需给予职业规划引领和职业素养培训。在学校领导班子的高度重视下，责成学校教科研室主抓，其他各部门协同配合，共同为青年教师的专业成长搭建平台。《希望的天空》整合了学校各部门在青年教师成长过程中所开展的各项工作，涵盖了青年教师2014年以来参与的班级管理、社团活动、教学比赛、课程开发、课题研究、专家培训、榜样引领、青蓝工程、拓展活动等，是我校青年教师专业成长工作的整体展示。

主编简介

刘江波，北师大燕化附中教育科研室主任，政治学科高级教师。曾被评为北京市“紫禁杯”优秀班主任一等奖，北京市骨干教师、燕山地区中学政治学科带头人、燕山地区十大青年教师岗位成才标兵。从教21年，班主任龄12年，担任过八届毕业班工作。在班级管理、学科教学、课程建设方面成效显著、颇有心得，有近50篇相关论文、案例、教学设计发表或获得市级奖励。担任学校教科研室主任后，根据学校特色发展理念，协同各部门梳理出了以“科技教育课程”、“民族教育课程”、“希望德育课程”为核心的“希望课程”体系；学校课题研究、校本课程开发、青年教师培养逐步走向正规，一批科研成果获得固化，得到多方好评，为学校赢得了荣誉。

图书在版编目 (C I P) 数据

希望的天空 : 成长在燕附 / 刘江波主编. — 北京 : 华文出版社, 2019. 7

ISBN 978-7-5075-5068-9

I. ①希… II. ①刘… III. ①青年教师—师资培养—研究 IV. ①G451

中国版本图书馆CIP数据核字(2019)第130652号

希望的天空

XIWANGDETIANKONG

主 编: 刘江波

策划编辑: 任伟军

责任编辑: 胡慧华

出版发行: 华文出版社

地 址: 北京市西城区广安门外大街305号8区2号楼

邮政编码: 100055

网 址: <http://www.hwbs.com.cn>

电 话: 总 编 室 010-58336239 发 行 部 010-58336212 58336238

责任编辑 010-58336197

经 销: 新华书店

印 刷: 廊坊彩艺印刷有限公司

开 本: 889×1194 1/12

印 张: 10

字 数: 186千

版 次: 2019年7月第1版

印 次: 2019年7月第1次印刷

标准书号: ISBN 978-7-5075-5068-9

定 价: 58.00元

版权所有, 侵权必究

序言

校长寄语



序言—校长寄语：让梦想与我们同行

三年前在一个春和景明的季节，学校为青年教师设计了教师专业成长通道，他们怀着希望、拥着梦想踏上了学习之旅。有“青蓝工程”指导和老教师们的殷切希望，有专家学者的科研引领，也有青年榜样的分享交流，还有团队拓展的激情碰撞，更有他们自己的躬身践行。盘点他们的成长之路，我相信他们一定收获颇丰。在这里，我代表青年教师向专家学者、学校领导和老教师们为青年教师的成长付出的心血和汗水、奉献的真情与智慧表示衷心的感谢！

教育是塑造人类灵魂的崇高事业。教育不仅仅是知识的传播，还是思想与思想的交流，情感与情感的碰撞，生命与生命的对话，在造福于他人的同时也能使自己获得幸福。所以，每位青年教师都要怀有梦想，拥梦而行。我们希望青年教师能够用理想的火种照亮孩子们的成长

之路！我们希望青年教师来到燕化附中能迅速地站稳“三尺讲台”，能够在几年内迅速地成长为学校骨干！为使青年教师迅速成长，学校委托教科室为青年教师打造专业成长的绿色通道。通过问卷访谈等方式，教科室为青年教师量身定做了培训方案，设计了板块特色课程。

“职业激励与青蓝工程”板块，通过团队理想感召与精神引领，激励青年教师为教育梦想而奋力前行。“青蓝工程”让青年教师在老教师的帮扶下迅速走上成长的绿色通道。这一板块特别强调了教师师德的重要性，可谓“使命呼唤担当”。

“专家引领与科研指导”板块，努力体现科研引领的方向。既有理论方面的专家引领，又有本区科研专家的实践分享，更有为青年教师设计的外出培训活动，让青年教师在专题研讨中、在活动中感悟成长的力量。

“青年榜样与交流分享”板块，既有我校特级教师金英华的成长之路，引领青年教师思考如何度过自己的教师人生，也有外校优秀教师、班主任工作的成长分享，还有学校部门主任为青年教师进行的职业生涯规划专题讲座，更有青年教师中来自同龄人的榜样力量。

“教学实践与德育开展”板块，努力让青年教师通过赛课，落实新的课程标准，落实核心素养，让赛课成为青年教师成长的舞台。通过开发校本课程，通过综合性实践活动，通过班主任培训分享，给青年教师搭建一个研讨、实践、反思、提高、分享的平台。

“拓展体验与团队建设”板块，培养青年教师的团队合作意识与能力。使青年教师在团队拓展活动中更多地认识到，个人的力量只有放在集体之中才会迸发出团队的无穷力量。

教育是思想，这种思想越是现实，越有智慧；
教育是信仰，这种信仰越是坚定，越有力量；
教育是追求，这种追求越是执着，越有成果。



人类所有的品质都来自教育，
教育提升人的生命质量；
教育推动社会的发展进步。
教育平常又亲切，如同我们的呼唤；
教育神圣又庄严，让我们震撼与战栗。

这样的事业需要理想者的执着和坚毅者的大爱与大智慧。我相信，我们努力做理想中的教育，中国教育的明天会更加灿烂！我们青年教师成长在燕附，我们职业发展的明天也会更加灿烂！

北京师范大学燕化附属中学校长 马亚玲
2017.12

目 录

第一章 需求调查与问卷分析	1	第五章 教学实践与德育开展	84
刘江波：北师大燕化附中青年教师职业发展需求调研问卷分析报告	2	1. “励耘杯”教学比赛	85
第二章 职业激励与“青蓝工程”	7	2. “燕翔杯”教学比赛	88
1. 马熙玲：用青春托起明天的希望	8	3. 学校青年教师教学比赛	92
2. 马熙玲：做中国好老师	12	4. 青年教师校本课程实践与课题研究	97
3. 任德鸿：不荒岁月 点亮青春	16	5. 青年教师课堂教学与学科综合创新实践及学生社团活动	104
4. 赵京华：优雅的高尚	19	6. 青年教师班主任主题班会	112
5. 刘燕飞：做优秀教师，创一流业绩	23	第六章 拓展体验与团队建设	117
6. 杨琳：让教育点燃未来	27	1. 青年教师户外拓展	118
7. “青蓝工程”：薪火相传 助力成长	31	2. 青年教师团队建设	133
第三章 专家引领与科研指导	43	3. 青年教师班主任团队建设	134
1. 李万增：教育科研助力成长	44	第七章 获奖记录与成长业绩	139
2. 王欣晖：教育科研智慧生存	46	1. 青年教师教科研活动获奖项目	140
3. 迟希新：做走心的教育	49	2. 青年教师教学活动获奖项目	143
4. 覃遵君：矢志教育 追逐梦想	53	3. 青年教师德育活动获奖项目（部分）	146
第四章 青年榜样与交流分享	57	第八章 模式探索与研究报告	147
1. 金英华：心中有梦一路前行	58	刘江波：希望文化引领 多维科研育人——青年教师培养模	
2. 雷红茹：目标引领规划人生	63	式的实践研究报告	148
3. 雷颖：捧一颗匠心 种满园桃李	66		
4. 张爱平：迎着阳光努力向前	68		
5. 钟清明：为学生成长搭建舞台	73		
6. 刘桂秋：梦想有多大路就有多远	78		

第一章

需求调查

与
问卷分析

北师大燕化附中青年教师职业发展需求调研问卷分析报告



为了进一步了解广大青年教师专业成长需求，提高培训工作的针对性、有效性，引领教师做好职业规划，促进青年教师尽快成才，从而担当起学校教育教学大任，学校教科室对本校青年教师进行了专业成长培训需求调查。调查的主要内容是青年教师对以往培训的感想和对未来培训的需求。

一、培训需求分析实施背景

2014年9月以来，学校责成教科室协调各部门对我校青年教师团队进行了系统培训，取得了阶段性成果，广大青年教师在教育教学第一线主动学习、积极实践，效果显著。为了提高培训的针对性和有效性，教科室先后运用了访谈式和问卷调查式，对青年教师进行了摸底调查。根据青年教师培训需求调查结果，通过内引外联，邀请市区级科研专家、德育名师，身边典型榜样，在职业规划、课堂教学和课题研究领域给予了精心指导与培训。

经过几年的发展，我校青年教师队伍不断壮大，新课程改革进入到一个新阶段，培训需求也随之发生变化。为了进一步了解青年教师专业成长培训需求，2017年1月，教科室再次对青年教师进行问卷调查。

二、调查对象：燕化附中青年教师

三、调查方式：访谈、问卷调查

1. 访谈：由教科室抽调不同学科青年教师（共计10人）分别进行面谈。
2. 问卷调查：设计并发布“问卷星”电子问卷调查，回收有效问卷33份。

四、青年教师总体概况

从学历上看，我校青年教师主要由硕士研究生组成，硕士研究生约占85%，本科生约占15%；以女教师为主；从入职时间可以看出，青年教师们在教师岗位上已有了几年的职业经验，很多教师都有过培训经历，培训内容也是多方面的；参与问卷的青年教师职称，一级教师约占22%，二级教师约占65%，实习期教师约占13%。

五、问卷数据及分析

（一）职业认同

1. “对自身职业的认同感”。满意（51.2%）和比较满意（48.8%）合计占到100%。这一点是值得欣喜的，说明广大青年教师对教师职业是高度认可的，这是从事教师职业的一个重要前提。

2. “胜任教师工作的必备素质”。“强化自学意识，自我提高”占到90.91%，“增强科研意识，在反思中提高”占到81.2%。说明青年教师能够辩证地看待自身发展的动力问题，内因才是最根本的。

3. “一名中学教师最需要培训的素养能力是什么”？“课堂教学实施能力”（75.76%），“教育学科科研能力”（69.7%），“课程整合开发能力”（66.67%）。青年教师普遍指向了教学能力，出乎意料的是选择“班主任管理能力”（33.33%）的比例并不高。这是与现实相悖的，在学校管理中，班主任的班级管理能力对于学生的成长极其重要，一个具有先进教育理念，科学教育方法的班主任往往可以影响几十个学生的人生观、价值观以及未来的发展，因此，这种忽视班级管理能力培养的倾向要及时加以提示和引导。

（二）职业期待

4. 对教师职业幸福的认识。对于教师来说，是否拥有职业幸福感，既是对学校的满意程度、忠诚度的体现，又是对个人生活质量的一个衡量，也是幸福指数高低、自身价值实现程度的一种表现。从问卷中可以看出，青年教师的敬业意识是值得肯定的：“业务水平的提高，不误人子弟”（78.79%），“学生因我而获得良好发展”（75.76%）所占比例最高，而“经济收入提高，受到社会的更多尊重”（69.7%），所占比例排第三；“职务职称的提升”（27.27%）和“取得更高学历”（15.15%），比例更低。可以看出，在学生发展与自身利益之间，青年教师毫不犹豫地把学生排在了前面，这就是教师职业的可敬之处。

5. 五年内完成的专业发展目标。超过半数的青年教师把五年内专业发展目标定位在“成为区级学科教学骨干”（63.64%），“成为校级学科骨干教师”占39.39%。也有更高的定位，“成为市级学科骨干教师或班主任”（18.18%），这是符合青年教师团队年龄结构的，一部分青年教师教龄已经达到8年以上，定位在市级骨干是符合实际的。定位市区级发展目标相加，总比例达到81.82%。职业理想是教师专业发展的重要动力，职业规划符合实际就会推动青年教师的专业发展和提升。

（三）自我认知

6. 教师职业的发展规划。调查表明，“有自己的发展规划”占到51.52%，“不知道如何进行职业规划”的占到48.48%。这两项占比虽然接近，但是，对于职业规划的问题都是考虑过的，这说明青年教师团队对自己职业的发展还是普遍有着一个积极的态度、内在的需求。而“听从管理部门安排”和“从未思考过”，这两项都为0，说明青年教师在职业规划上是有着主动态度的，但是需要进一步引导。

7. 选择当前自己最需要提高的三种能力。调查结果显示，“课堂教学能力”与“教育教学科研能力”占比均为75.76%，并列第一，而“论文写作能力”和“班级管理能力”排在之后，分别为51.52%和48.48%。这与上述“胜任教师职业的必备素养”调查结果基本相似。素养必备与素养缺失的矛盾，增强了青年教师培训的必要性和紧迫性。

（四）培训需求

8. 你认为哪些途径最有利于自身快速成长？“教育教学一线实践的磨炼”占到93.94%，“不断进行教育教学反思、改进”占到81.82%。这两个数据集中程度高度一致，说明依靠内因推动事物发展成为共识，而“贵人相助、前辈引领带动”占到69.7%，专家培训占到24.24%，说明了培训以及外部引领带动的重要性，显示了外因在事物发展中的重要作用。

9. 反思我校以往促进青年教师成长的各项措施。青年教师认为有效措施是：“积极参与教育教学科研工作”（66.67%），“师徒结对、青蓝工程”（63.64%），“青年教师教学比赛”（54.55%）。三项都超过了半数，得到大家认可，但票数并不占绝对多数。而“担任班主任工作”（36.36%）和“申请专项培训资金”（24.24%），并没有超过半数，一方面说明青年教师对措施认识不够，另一方面说明具体措施需要不断改进、深化。

（五）培训方式

10. 最有效培训方式。大家意见比较分散，“专家讲座引导”（57.58%），“身边典型的带动”（54.55%），“团队拓展活动”（66.67%），“活动式学习”（69.7%）。说明各项培训方式都发挥着不同的作用，其中，“活动式学习”方式和“团队拓展活动”方式相对得到大家广





泛认可。

11. 您喜欢什么样的人给您进行培训? “一线教育教学能手”(90.91%), “本校优秀教师、班主任”(60.61%), “知名教育专家”(63.64%)。数据说明, 一线学科教学类教师的示范引领作用极其重要, 而知名教育专家和本校优秀教师、班主任的作用亦是不容忽视的, 因为本校的优秀教师、班主任才是最了解本校学生实际的, 才是最能起到典型引领的作用, 才是最有发言权的, 这与“一线教育教学能手”的90.91%并不矛盾。

六、调查问卷的反思总结

通过问卷数据的对比、归纳、分析发现, 在以往青年教师培训中存在着一些偏差和不足, 通过这次的培训需求调查, 我们将在以后的培训工作中转变观念、开发课程, 改善培训中存在的缺陷, 具体改进工作如下:

1. 多提供各学科的专业培训及校外进修的机会, 可以多办一些交流活动。
2. 向理科团队教师普及科学常识, 提高科学素养, 开展跨学科合作。
3. 班主任经验传递要结合具体案例, 在管理学生方面的成功或者失败案例中获得收获。
4. 开展具体论文写作培训。
5. 通过开展讲座、报告、茶话会、座谈会等, 请优秀教师同青年教师交流。
6. 减少枯燥的课堂讲授, 增加和现有工作项目相关的案例分析、实践操作等培训形式, 以提高参训人员的参与程度和实际培训效果。
7. 能够提供学科专业方面的培训更好, 多交流教学上提高的方法与技巧。
8. 加强培训过程管理, 建立督促监督机制, 如实行继续教育学分制。
9. 开展培训效果的评估, 加强培训后的跟进工作, 确保将培训的内容落实到实际工作中。
10. 时间尽量安排在周一至周五, 周末的活动可以根据时节安排。

北京师范大学燕化附属中学教科室主任 刘江波

2017.3

第二章





1 马熙玲：用青春托起明天的希望

培训简介

2014年12月25日，马熙玲校长在录课室为全体青年教师和研究生团队做“教师成长与学校发展”的主题培训。马校长从以下几部分展开论述：

- (1) 站在世界的前沿；
- (2) 教师的使命和责任；
- (3) 教师生涯规划；
- (4) 教师成长与学校发展；
- (5) 什么是好的教育？
- (6) 今天的教师与过去有什么不同？

讲座由国际教育形势到国内教育现状分析，从普遍成长规律到个人成长历程，展现了教师生涯发展规划的重要性。在不同阶段，要制定不同目标，担当不同责任，紧紧抓住成长的关键期，把握机会迎难而上。用自己的青春托起燕化附中明天的希望！





培训要览

马熙玲：铁肩担道义，做托起明天希望的人。

实施创新驱动发展战略决定着中华民族的前途命运。科技兴则民族兴，科技强则国家强。习近平主席指出：“要深化教育改革，推进素质教育，创新教育方法，提高人才培养质量，努力形成有利于创新人才成长的育人环境。”

教师担当着育人使命，教师应该具备的素养：全局思维、自破藩篱；准确定位、牢记使命；画外看画、借力打力；发现优势、积极引领；激情理性、优化环境；不断学习、慎用权力；遵循规律、激发潜能；多读史哲、静心育人！





心得感悟

多读书，每天再忙也要有读书的时间，哪怕是一刻钟。

马校长结合自己的职业成长经历，将教师的职业发展分为六个阶段。第一，入职 1~3 年，人生走向的奠基阶段，决定着人生的重要走向。在这一阶段强调“五多”：多听课，多读书，多看课，多实践，多总结反思。第二，入职 3~5 年，人生走向的发展阶段，开始凸显自己的教学特色，强调教师多尝试，科研引领，课题突破。尝试课例研究，多种角度设计同一节课，并上研究课，尝试撰写文章，在各类报刊上发表，争取在某一点上（写作）有所突破；（最难的地方）尝试在教学上改进提高，和学校高手探讨，在专题上突破。第三，5~8 年人生走向的初步成熟阶段——初步形成自己的教学风格。初步探索语文的难点问题（以课题牵引课题），自己研究个性化阅读与写作课题，初步在某些知识点上尝试突破。第四，8~12 年，人生走向的高原阶段——人生目标容易迷失阶段。出现不进则退现象，必须坚守，努力实践。第五，12 年以后，人生走向的成熟稳定阶段——沉淀积累形成稳定的风格。第六，作为特级教师推荐或学校领导阶段。教师在成长的过程中养成好习惯很重要，人生的头三十年里自己培养习惯，后三十年里习惯塑造自己。多读书，每天再忙也要有读书的时间，哪怕是一刻钟。

通过聆听马校长的培训，让我深深体会到了作为一名教师的责任。有人说，教师的职业就像农民一样，要管好自己的一亩三分地。马校长的培训让我明白，哪怕现在真做低头耕耘的农民，也要心怀理想，做一个有规划的农民。最触动内心的是马校长毫不保留地向我们袒露自己的职业成长历程，回忆自己曾经作为教师的点点滴滴，一路上有艰辛、有痛苦，但更多的是不放弃，是对教师职业的强烈热爱。（宋倩）