

罗玉英 王丹 ■ 主编



RANGMEIWEIJIAOSHIZHAODAOZIJIDEGANJUE

让每位教师 找到自己的感觉

青岛出版社



《让每位教师找到自己的感觉》

编写人员名单

主 编:	罗玉英	王 丹			
副 主 编:	伦丽美	殷芝华	魏亚男	李迎春	李长霞
编 委:	董桂香	郑素云	孙东芳	孙国华	孙 霞
	武洪青	王 青	谭丽霞	伦丽美	王文婷
	张敏媛	张雪莲	张 一	张会玲	姜俊红
	冯寿兰	沈 瑾	魏亚男	李长霞	李迎春
	汤玉娟	胡美丽	曹希华	程秀华	姜玉彩
	谭 静	殷芝华	高艳蕾	胡兆华	季双林
	史金萍	王 旭	张爱霞	安春花	陈晓玲
	肖宝臻	范艳丽			

目 录

引言:个性引领,照亮教师专业发展之路	(1)
第一辑 王丹团队	(11)
早春蓓蕾在盛开	(13)
问渠那得清如许,唯有源头活水来	(21)
走在无涯的求索路上	(30)
让人生在奉献中闪光	(37)
教育的责任使我如此执著	(40)
为了爱的执著	(45)
丰盈学生奋飞的翅膀	(51)
在反思中成长	(58)
第二辑 伦丽美团队	(67)
与梦想飞舞	(69)
一抹淡绿染千红——我与诗意语文	(74)
给学生开创一片自由驰骋的天空	(83)
单元整合教学法	(89)
让青春与学生同飞扬	(93)
追求着就是美丽	(101)
从教学土壤中找到自己的成长点	(107)
让阳光普照每一个学生的心灵	(114)
个性的天空	(122)
第三辑 魏亚男团队	(131)
在研究中成长,在成长中研究	(133)
用心经营一份事业	(142)
以优促弱,在合作中双赢	(152)
用爱铺就人生的足迹	(159)
在关怀中成长	(166)
让孩子的一生充满阳光	(174)

梦想的足迹	(180)
我的数学教学	(185)
数学评语伴随孩子成长	(192)
第四辑 殷芝华团队	(197)
班级管理感性到理性的升华之路	(199)
为自己寻找目标	(209)
让孩子们与音乐一起飞翔	(213)
寻找美的踪迹	(216)
辛苦—快乐	(219)
非学无以广才	(226)
爱心托起明天的太阳	(231)
追寻自己的梦想,构建教育的和谐	(236)
点亮孩子心灵的苍穹	(240)
成长之约	(245)
成长路上满豪情	(255)

引 言

个性引领,照亮教师专业发展之路 ——教师群体专业个性发展的探索与实践

罗玉英 王 丹

随着教育的快速发展,教师专业发展问题也越来越被重视。但是,目前对教师专业发展的内涵、目标、途径等内容掌握得还是比较模糊,把握得也不准,有时容易盲目扩大化,把教师专业发展看成“是个筐,什么都能往里装”,或者走进比较窄小的圈子,作了一气文章才发现只是冰山一角,改变不大。教师专业发展的突破口在哪?如何来确定发展目标?有哪些有效的途径和方法?从2004年开始,我们就一直在思考、在研究这个问题,也坚持进行了比较深入的探索和实践。几年的时间过去了,我们所进行的教师专业发展的研究取得了比较理想的效果,特别是教师的工作状态、精神风貌、教学水平、研究能力都有了很大的改变,推动了学校的整体发展。

一、教师专业发展“突破口”的选择

教师群体的专业发展是一个大课题。它面对的是学校的全体教师,发展的内容涉及各个学科。教师的专业水平是参差不齐的,每一位教师的生活背景、文化背景各不相同,各个学科也各具特点,如果要使群体的专业水平都得到发展,在实践操作中形成“牵一发而动全身”的效果,使所有的教师都“动”起来,就必须找到发展的“突破口”。

不管教师的专业综合素质怎样,他们都是有个性和特点的,并且渗透或体现在他们的教学中。如果在专业发展的前提下,我们倡导教师去发扬自己的教学个性,有组织、有目标地进行个性引领,把个性发展成为优势,那么,我们的每一位教师都能够找到进步的支点,感受到工作的价值。

关于个性,词典解释为个人特有的能力、气质、兴趣、性格等心理特性的总和。它是在先天和后天的一定社会环境和教育的影响下,通过长期的生活和社会实践逐渐形成和发展起来的。教师专业个性,我们认为,就是指教师在长期的教学活

动中,通过自身学习和实践逐渐形成的,能充分体现个人能力、追求、特长的一种教学品质。它以教师从事具体的教育教学工作为立足点,以在工作岗位创造最好的成绩或效益为目标,发挥特长,达到教有所长,而最终形成的个人独有的一种教学特色。

基于以上的认识,按照“人本”原则,我们最终选择了“个性”这个点,以“个性”为突破口,强调专业个性的发展,扬长避短,最终实现教师群体的专业成长。

二、“教师专业个性发展”的目标定位

专业个性发展应发展“优势”,以“优势”促专业水平的提高,“优势”即“个性”。在常规评价活动中,我们评的是少数人的优势和多数人的不足,关注的是少数人,得到肯定、表彰的也是少数人;大部分老师因长期得不到关注和肯定,工作积极性不高,教学水平提高缓慢,有的老师教学一辈子,教无所长,业绩平庸。其实,仔细地分析,“寸有所长,尺有所短”,教学工作中也蕴含着同样的道理。如果对教师的评价摒弃“一刀切”、用一个标准衡量的做法,尊重教师个人素质的实际,帮助他们客观分析自身优势所在并促进优势发展,将他的教学特长发展为专业优势,我们的老师就会成长为在某一方面有造诣的研究型甚至专家型的教师。如此一来,教师的成长将不是以个别为代表,而是以整体发展为特征。

教师专业个性发展,强调以不断获得个人成功体验为动力,变被动为主动。我们也清楚教师工作是繁忙的,有很大压力,同时又非常有意义,丰富多彩。当把这份工作仅仅看作谋生手段,看作生存所需时,很多人感觉到的是劳累和不愉快;当把它看作是自己生命一段很重要的历程,而不仅仅是工作时,很多人更希望使这段时光尽量地充实、快乐。作为教师,有权力使自己的职业生活快乐起来;作为学校,有责任使他们快乐起来。快乐的本质是什么?作为教师最大的快乐莫过于感受到不断成长、不断发展带来的享受感和不断获得成功体验到的愉悦。每一个教师,如果通过有计划、有目的、持之以恒的学习、实践和学校引领,不断感受到自己的进步,时时感受到成功的快乐,就能够获得教师生活的幸福和愉悦。同样,成功体验又会作为一种强大的动力反作用于教师本身,促使其不断进行自我超越,朝着更高、更远的专业目标迈进,获取更大的成功,最终使教师专业个性发展走上快车道,出现以优促优、优者更优,以优带优、优者更众的良好局面。

鉴于以上一系列的思考,我们建立了适合各层次教师专业发展的三级目标:基本目标是使每一个老师体验到专业成长和不断实现自我的喜悦。中级目标是使80%的老师成为学校某一领域的个性化老师,每个人拥有自己的教学成果;使20%的老师成长为市、区学科教学首席教师,教学成果获得奖励或者得到宣传、推

广和应用。终极目标是使教师的专业化成长更好地促进学生的全面发展和学校的持续发展。

围绕目标,在课题开展之初,我们一共做了三件事。第一件事:老师进行自我规划、自我设计。首先,学校让老师们根据自身优势或者发展方向确定自己的教育教学研究内容和要达到的目标,然后,学校再依据总体目标对教师的研究课题与自我规划进行审核,并对申报的课题进行整合,组成研究同质组。第二件事:形成三级课题垂直管理网络。因为“教师群体专业个性发展的探索与实践”是一个综合型、集结型课题,申报的个性项目多,研究的点多,如果不归类,不理顺管理关系,研究时就无章无序,一盘散沙。我们依据课题的大小和参与研究人数的多少进行划分,一级课题就是“教师群体专业个性发展的探索与实践”,属于核心课题,所有其他的课题都是在它的统领下所进行研究的子课题。由同质组主持研究的课题都属于二级课题,现在我校进行研究的二级课题有六个:“小学生语文阅读能力评价”“主题学习”“经典诵读”“‘自主互助学习型’课堂的研究”“大量识字,快乐阅读”“‘自主管理型’班级建设的探索与研究”。其中,“小学生语文阅读能力评价”“主题学习”和“经典诵读”与国家和省级研究的课题并轨,“‘自主管理’型班级建设的探索与研究”成为省级立项的课题,对“‘自主互助学习型’课堂的研究”使我校成为市教科院的课题研究基地。凡是由教师个体申报的专业个性课题都划为三级课题。例如“竖笛进课堂”“随阅小作”等等。形成这种三级课题网络管理机制一是使校本研究的重点突出,目标明确。二是由上至下,由大到小,管理的层次比较清晰。三是集结了教师的智慧。第三件事:我们圈定了教师个性发展三个时期,即自我规划——专业个性萌动期;自我反思与自我实现——专业个性成长期;自我认同——专业个性成型期。这样做目的有两个:一是充分尊重教师,让每一个教师能回过头来认真地思考和审视自己的教学特色,发现自我;二是帮助教师合理地定位与规划,把教学特色逐步向着教学个性转化。的确,由于目标定位准确、实际、人性化,一切研究活动开展顺利。

三、实施“教师专业个性发展研究”的主要策略

1. 参照特色、立足教学、确定研究课题,在解决问题过程中使教师成为自觉的研究者。

我们学校人人都有课题,人人都在搞科研。为什么?因为我们把握这样一个原则:教育教学中遇到的问题就是课题,发挥个人特长,用有效的方法解决了它就是科研。因此,在教师确定自己的专业个性课题之前,我们要求老师分两步走:第一步是思考。主要考虑这样几个问题:自己的教学特色是什么?哪一方面比较有专

长? 下一步确定研究解决的问题是什么? 这个课题对你的专业发展有怎样的帮助? 打算用多长时间达到预期目标? 准备采取哪些切实可行的措施? 一定要深思熟虑。第二步是确定课题,写专业发展规划书。因为研究的动因来自实践,是为了解决在教育教学中的实际问题,同教师的专业个性化发展也是紧密相关。有了这个前提,研究就成了教师工作的一部分,而不是另外附加的东西,自然为教师所接受。老师们自己制定的课题五花八门,如“随阅小作”“学生计算能力培养”“竖笛进课堂研究”“待优生转化的研究”等等。课题有大有小,这都是教师根据自身情况确定的,能力大一点的教师就确定大点的课题,能力小点、经验少点的教师可以确立小点的课题。无论课题大小教师能够在教学工作中发现问题,并且想办法要去解决问题,本身就是一种进步。一段时间之后,有的老师取得了比较明显的教学成果。例如2005年,一年级的三位语文教师进行了“提前识字,快乐阅读”研究,一个学期下来,他们补充了1000多个课外的词语,85%的学生做到100%认读,学生平均认读800多个字,大大提高了学生的识字量,为学生提前阅读打下了良好的基础。进入二年级,他们又引进“字理”识字方法,丰富识字内容,改进评价措施,到二年级结束时,他们就形成了一整套“提前识字,快乐阅读”的办法,操作简单,效果明显。现在,这种做法已在低年级语文教学中推广,并成为我校低年级语文教学的特色与优势。参与研究的这一届教师也成为现今一、二年级语文老师学习的榜样,也成为识字教学方面的骨干教师。试想一下,如果他们新一轮再教低年级,有了这些基础,不放弃摸索,他们的经验会更丰富,会把识字教学做得更好,久而久之,就会由教学特色内化为教学个性,在低年级的识字教学这一领域中,他们就是最优秀的教师,最终受益的是学生,这也是我们追求的目标。这样的科研活动老师们是接受的,也是容易操作的。如果每一个老师都能这样自觉地从实践中提取课题,再将研究成果应用到实践中去,教学工作怎么会改善呢? 教师的专业水平怎么会提高呢?

教师个体也是有差异的。我们也发现有的教师因思想认识、工作态度、自身素质等原因,确定目标敷衍了事,达标措施不得力,满足现状、止步不前。特别是开始阶段,这种现象一定范围内存在。但我们没有冒进,也没有因为有些阻力就产生畏难情绪。我们冷静地分析了具体情况,认为如果是教师素质或者能力问题,管理者要耐心帮助,认真指导,让这些老师慢慢跟上来;如果是工作态度方面的原因,采取旁敲侧击或制度规范的办法,让这些老师从思想上有所震动,逐渐改变认识。我们都清楚,任何一项大型的研究活动都离不开良好的环境,需要优良的秩序。为保证学校规划顺利实施,学校制定了相应的评价机制和管理制度,主

要有《教师月绩效考核办法》《早春园小学优秀教研组考核方案》《教学质量奖励办法》《个性化教师评选奖励办法》。其中《教师月绩效考核办法》考核的是教师的备课、作业批改、听课和业务学习这四个方面的情况,这是教师教学的最基础的行为。基础工作做不好,研究无从谈起,考核的目的是为教师的专业个性发展奠定良好的基础。《早春园小学优秀教研组考核方案》考核的是教研组参加教学研究活动的情况,包括出勤、活动组织、教师获奖等,其目的是把教师个体捆绑到教研组群体中,强调团队的精神,强调智慧共享,强化管理职能,建立教师专业个性发展的优良秩序。《教学质量奖励办法》,只奖不罚,主要奖励在期中和期末考试中使学生成绩保持优秀和进步的教师,因为我们的任何一项课题研究的最终目的是落实学生的进步。《个性化教师评选奖励办法》是对教师一年来专业个性发展情况的评价,分为三级,其目的是及时进行总结,以优促优,促进教师专业个性的持续发展,制度管理与适时奖励同步进行。如今我校的教学秩序井然,研究百花齐放,学生生机勃勃,教师阳光向上。

2. “研”字当头,以点带面,探索教师群体发展的有效途径。

“教师专业个性发展的探索与研究”是一个集结型课题,它牵扯到学校的每一个教师以及不同的专业个性项目,点多、人员多,覆盖面广。如何全面调控课题,并通过学校开展活动来带动、促进教师个人专业个性的研究与发展,这是一个难点。为解决这个问题,我们突出一个“研”字,以点带面,推进式发展,主要做法是:

(1) 发现典型,培养典型,带动一片。每一个教师都有自己的研究项目,学校一个一个地指导是不现实的,而抓典型,培养典型,“以点带面”,是一个比较有效的办法。在专业个性发展的研究中,学校发现有三位老师结合自身实际选题准、工作投入,课题做得有声有色,我们就做了这样几件事:

- ① 多次与他们交流,鼓励他们持之以恒地做下去;
- ② 选派他们外出学习取经,借鉴别人的经验;
- ③ 请骨干和专家听他们的课,提高他们的教学水平;
- ④ 帮助他们整理实验过程材料,指导撰写经验总结。

在学校的关注与培养下,三位老师由最初的个人尝试走上了比较科学、规范的实验轨道,每个人的实验课题都取得了明显的阶段性成果,其中刘会萍老师所做的关于“自主探索、合作交流”的实验获得市教育成果三等奖。今年,她在继续深入的实践研究中,把“作业布置与批改权下放给学生”进行总结,参加市“金点子”评选,也获二等奖。前不久,刘会萍老师在区小学数学研讨会上和市教科院举行的校长、骨干教师培训会上分别举行研讨课和观摩课,学生在课堂上表现出的

主动学习、自主解决问题的能力给听课老师以震撼。本学期,我们帮助刘会萍老师整理实验做法,形成经验参加“市政府成果奖”的评选,被评为二等奖。肖宝臻老师在班级管理活动中有特色、有个性,形成了自主互助型班会课管理模式,总结的“自主互助型班会的探索与研究”获市金点子奖、燎原奖和市教学成果二等奖及“市政府成果奖”二等奖,山东省《教育导报》对其经验以《相约成长》为题进行了专门报道,这种做法现已在我校全面推广。在当年的暑假,这两位教师还多次被周边市区邀请进行经验介绍。在树立典型方面,我们还建立了评选各个级别的校级骨干教师机制。三年来,我们已举行两届“个性化教师”的评选。在学校首届“专业个性发展阶段成果展示会”上,个性化发展最好的三位老师被评为首批“个性化教师”,校长亲自为他们颁发了特别奖。今年上半年的学期末,我校又进行了第二批个性化教师的评选,有9位教师参评,参评的个性项目比以前更丰富,过程更完善,举行了观摩课,展示了实验过程材料,交流了实验报告,由专家与骨干教师组成的评委进行了评议,历时两天,这9位教师都被评为学校初级个性化教师。学校通过这种途径来奖励个性发展好的教师,同时激励更多教师参与学习、研究。学校善于发现典型,想方设法培养典型、树立典型,让所有老师充分感受到了探索的乐趣和成功的喜悦。

身边的典型树立起来了,只是万里长征第一步,关键是怎样进一步发挥他们的带动作用。我们特别重视宣传学习他们,从两方面着手:一是组织老师听他们的课。为此,我们还专门启动了“早春园小学个性化教师精品课展示观摩活动”,一个重要的目的就是给更多的在专业个性发展中优秀的教师提供一个展示的平台,让他们的经验为人所学。仅一个学期,主动报名参与精品课展示观摩的教师达到14人,参与听评课的教师共计700多人次。每次听完课,我们都要求教师写出听课感受,带着“心”来,带着思想听,做到听有所得,真正形成“燎原之势”。二是听他们的经验介绍。我们建立“个性化教师经验论坛”,要求全体教师参与活动,从表现突出的老师成长为个性化教师的过程中,感受他们孜孜以求地追求专业发展的执著精神,同时增强自己专业发展的信心。

(2) 缔结同质组,集团作战,辐射联动。学校整合教师的专业个性项目,成立了同质组,以课题组为单位开展研讨活动。对于同质组的研讨,我们首先对课题发展进行规划,然后确立研讨时间,一般两周一次。研讨的内容根据研究内容和实验进程而定,有案例研讨、反思与论文交流、观摩课等内容;研究的形式比较多样,有集体学习、听评课、专题研讨。学校关注每个同质组的活动和课题进展情况,校长和分管主任分头包靠课题,参加课题组活动,经常碰头交流各组情况。在

实践的过程中,我们发现,由于同质组的教师年龄、经验、主动性各方面的原因,组与组的研究氛围和效果存在很大差距,有的组干劲十足,快马加鞭,有的组消极懈怠,进展缓慢。针对同质组不平衡的状况,我们采取了推出优秀课题组,以组带组的策略。具体做法就是让表现突出的课题组做展示活动。展示他们平时是如何研讨解决问题的,如何上课的;展示他们的实验心得以及积累的过程资料等。由于“自主探索、合作交流”课题组在组长带领下表现出色,在一个学期里,学校先后五次给他们举行了全校性的展示活动,同时还请市、区教育专家现场指导,号召全体教师学习他们组的经验和务实创新精神。另一种做法就是请每一个课题组轮流坐庄主持研讨活动。学校规定每次研讨的内容要包括三方面:一是课题组长做研究报告;二是教师代表上研究课;三是课题组成员提供研究论文。同学科教师全员参加研讨活动,会上坐庄小组主要发言,其他组和个人可以参与发言,提出疑惑和改进意见,并对研究报告、研究课、论文进行评价打分。研究活动一般一次一换,按照年级高低分学科来进行,每次活动都由课题组长自主安排,分管领导参与活动,目的就是要把每个组每个人的实验情况都展现在大家面前,强化了课题组团队意识,让每一个参与研究的教师都有责任把课题研究进行到底。我们曾做过一个统计:上个学期,课题组轮流坐庄活动达到17次,参与活动教师有250人次,量大面广,在群体发展上应该说是做足了文章。

我们实行典型个人带动、典型课题组带动轮流坐庄的策略,全体教师都动起来,逐渐地进入质的研究中,深化了课题研究的内涵,加快了教师专业发展的进程。

3. 实施个性化教师评价制度,让教师亮出个性的风采。

在我们学校,一线教师的最高荣誉不是教学能手,而是个性化教师。我们认可的个性化教师=方法+效益。有的老师可能一辈子都不是教学能手,但可能是一位教有所长的个性化教师;有的教师已经取得教学能手称号,可是方法和效益的脱节使得他还要向个性化教师的目标努力。个性化教师是普遍存在的现实,也是具有强大的持续发展力的庞大群体。这个群体是哪些人?有班级管理出色的班主任,学科教学成绩突出的老师,培养特长成绩突出的老师,识字教学效率特别高的老师……他们有的已经教有所长,工作成绩普遍被同行认可,有的已经具有鲜明的专业个性化倾向,只要坚持探索实践不久就可以成长为个性化教师。所以,我们认定的个性化教师必须具有一定的专业水准,在教学某一方面有自己独到的经验做法,并且其经验具有长期的稳定性和实效性。判断是否是个性化教师的标准在学生的发展,在教学质量的提高。

个性化教师评选充分体现了教师专业个性发展提出的“效益优先”“自我超越”“进步就是优”的原则,为每个教师提供了实现自我的机遇和挑战,唱响了“追求、发展、提高”的生命旋律。学校每学年组织一次评选,具有以下特点:

(1) 自定标准,自我评价:进行评选,必然要确定评价标准。我们的标准是什么呢?这个标准掌握在老师手中,每个人有自己不同的标准。因为标准是每个教师根据个人的专业个性发展目标制定的,目标内容不同,标准也不一样。每一份评价标准都很详细,按照发展层次分成3个~4个等级。学期结束,我们要求教师根据标准进行自评,写出详细的自评报告。学年结束,教师可以在自评的基础上向学校提出申请参评个性化教师。

(2) 学校评委会评审:个性化教师评选结果由学校评委会最终决定。学校委员会由校外专家、学校骨干教师和分管业务的校长、主任组成。他们按照不同的标准进行评价验收,综合审阅参评教师提供的学习笔记、论文、教案等过程性材料以及对学生的调查情况,给出一个客观公正的评价。目标完全达到的,命名为“××个性化教师”,取得了一些效果但没有完全完成的则命名为“××级个性化教师”。属于哪一级也是按照教师自己制定的标准中的级别确定的。去年,三位老师被评为学校首批个性化教师,其中一位老师的教学成果还获得了市级教学成果三等奖。今年,自愿申报的老师已经有十几个,我们高兴地看到又一批个性化教师逐渐成熟、脱颖而出。

(3) 目标更新不断进步:有的老师因为个人专业基础好或者目标制定的“小”而“近”,能短时间达标,较早地成为个性化教师,接下来,他们该怎样进行专业发展呢?我们要求这些老师进行选择,或者深化研究已有的专业课题,或者重新确定一个新课题进行另一个方向的探索研究。因此,几年之后,有的老师有可能拥有多个个性化教师的称号和多个教学成果。

(4) 进行教学成果评选:个性化教师评选大大激发了教师的工作积极性,但是有的老师制定的专业发展目标难度比较小,达标容易;有的老师目标层次高、难度大,达标时间长。这样教师的付出以及效果就有很大的差异,矛盾如何解决?我们把着眼点放在了教师创造的教育教学效益上,增加了“教学成果”评选。如一名老师作了“培养学生朗读能力”的课题,一名老师作了“培养学生自主学习能力”的课题,显然,教学成果奖首先选择的是后者。教学成果评选这一举措使老师明白:不要只顾眼前,小满则溢;不要光打浅井,有能力要打深井,在自己的教学工作中尽己所能,发挥特长,教出特色,创造出越来越好的效益。

概括个性化教师评价,简而言之只有五个字——进步就是优。个性化教师评

价使得我们对教师的专业评价发生了两个突出的改变：一是将一把尺子变成多把尺子，以教师为本，尊重教师的素质差异和专业特点，帮助教师打造了多把衡量自我的尺子，让人人找到位置，人人享受成功。二是由学校造尺子变成教师自己造尺子，自我衡量。学校所做的是帮助教师建立一个适合个人发展的规划测评系统，帮助教师把握好尺寸。相信教师，依靠教师，充分发挥教师的主观能动作用，实现自我不断超越，个性化教师评价让我们找到了一个寻求教师专业主动、持续发展的有力的支点。

四、取得的效果

学校努力用发展的眼光来引领和看待教师，教育教师努力提高专业水平，向学生提供优质的教育资源，把师生共同提高的过程当作实现教师人生价值的过程，这些理念逐渐被广大老师认可和接受，转变成老师们的自觉行动，并体现在教育教学中。两年时间，广大教师在思想意识和具体行为上有了一些提高，取得了一些收获。

1. 70%的老师确定了专业个性发展的目标。

定位准确。他们有主动改进教学的意识，能对个人的教学行为进行有效的反思，有个性的学习内容，课堂上也比较明显地呈现出个性化倾向。

2. 很多老师的工作目标发生了变化。

有些老师过去满足于上完课，完成教学任务，说得过去就行，积极进取的意识不强。现在很多老师思考的是如何提高教学质量，如何让教学质量越来越高。可以想象得到，在发展的大潮中那种满足现状、不思进取的老师时时有一种危机感和焦虑感，但现在他们也在随着大家的脚步移动，时间久了，这一部分老师会越来越少，他们的行动也会从不情愿变为主动。

3. 教学方式发生了变化，从“拼、豁、靠”出成绩转变为向科学的教学方式方法要质量转变。

“拼、豁、靠”三个字是长期以来广大教师应付考试、提高学科教学成绩的主要手段，是学校应试教育的真实写照。靠这种笨办法出成绩造成的结果很大程度上是加重学生课业负担，增长教师思维和创新的情性，使教师长期处于难以提高专业技术含量的重复性工作之中。从一开始我们就强调个性化教师的成长之路是不断优化教育教学的方式、方法，提高教学效益的探索之路，个性化教师追求的目标在于提升教学质量、提高学生素质。现在老师们比过去任何时候都重视方法问题，很多老师主动地运用不曾尝试过的观点和方法重新构建自己的课堂，使课堂教学更适合学生的需要，更加讲求教学效率。

在追求专业个性发展的过程中,老师们的责任心增强了,主动性提高了,教学水平也不断上新台阶。我们统计了这样一组数字:到2004年末,建校17年来,学校的区级教学能手只有11个,有一个市级教学能手还是从别的学校调来的。有的老师参加区级教学能手评选两三次评不上,很多老师对参加上级部门组织的业务竞赛因为感觉得奖希望不大而不愿意参加评选。3年之后,我们就有18名教师被评为区教学能手,有1名教师被评为市教学能手,有22位教师获教学优质课奖,老师们获奖和发表的论文比过去都多。

围绕“教师专业个性发展”这一课题的实践和探索,我们总结了许多有价值的经验。我们有两篇相关论文发表在《山东教育》上,《潍坊晚报》对我校的做法进行专题报道,本学期《个性引领,照亮教师专业发展之路》一文获市“金点子”二等奖。特别是在专业个性发展大旗下成长起来的教师,成绩更大,经验获5项市教学成果奖,4项政府成果奖,获两个“燎原奖”,11个“金点子”奖,我们还有3位教师分别在省、市举办的教师培训会上进行经验介绍,有3位教师已经成为奎文区的个性化名师。教师专业个性的发展,使我们找到了学校发展的突破口和抓手,前景一片光明。

尽管取得了一些成绩,但离我们的目标还有很长的距离,实践中也有许多值得思考和改进的地方,如教师专业个性评价机制系统构建的问题,多个个性课题如何深层引领的问题等。但我们相信,只要咬定青山不放松,一定能找到一条促进教师专业发展的有效途径,帮助教师实现自我专业追求目标,获得教师与学校发展的双赢。



第一辑 王丹团队

“敬业和乐业，使事业成为喜悦，使喜悦成为事业。”这句话在早春园小学的教师队伍中不是一句空话，“敬业的精神+乐业的喜悦”成为早春园小学教师的座右铭。为了一所学校的发展，为了每一个学生的发展，教师只有充分发挥敬业和乐业的精神，学校和孩子才将成为敬业和乐业的向上群体。

早春蓓蕾在盛开

董桂香

情 愫

明媚的迎春花
婀娜的紫罗兰
我喜欢
玉兰的高洁
柳絮的飘逸
我赞叹
但是作为一片绿叶
我更执著于自己的朴素与平凡
骄傲自己的风骨和奉献

我愿
接受风霜雨雪的洗礼
以自己最新最翠的绿
来衬托你的风姿绰约
走过春夏秋冬
与你相映生辉

花儿
岁月匆匆
我愿
默默地陪在你身边
把内心那份深沉的情怀
化成墨一样深的绿色
和你一起扮靓春天
共同织就五彩的梦幻

我知道
花儿