

筑梦美好教师 成就美好教育

美好教育是什么样的？美好教师又是什么样的？

2019年教师节，滨湖区召开全区教育大会，发布《无锡市滨湖区“教育高质量发展”行动纲要（2019—2025）》，提出到2025年实现“学生健康成长、教师幸福从教、家长放心信任、社会普遍认同”的美好教育新生态愿景，也对美好教师进行了画像。

一年来，滨湖教育朝着“美好校长推进美好治理，美好教师培养美好学生”目标，大力实施“举旗定向”教育党建领航、“固本培优”人才强教等行动，推出一系列教师队伍建设的改革举措，为建设高品质美丽湖湾区、打造高质量发展标杆区提供有力支撑与强劲动能。



铸就师魂，让教师形象美起来



一场新冠肺炎疫情让滨湖区教育局基础教科吴铭老师还未开启新春假期，便又回到工作岗位。正月初二那天的12点多，吴铭正准备吃那早已坨成团的泡面。筷子刚到嘴边，电话铃声再次响起。“喂，是哪所学校？离校师生信息摸排结果呢……”吴铭耐心询问着，一不留心筷子戳到了嘴里——“啊……”一颗门牙伴着血水掉入碗中。可他却擦了擦脸上的血水和汗珠，继续若无其事地与交流着、记录着……就这样，负伤的吴铭连续作战在抗“疫”岗位上……

因为负责的是区内各类学校疫情防控及人员动向情况统计、管理、复课复学工作，关系15万多的师生家庭，工作难度无法想象。但吴铭不管受到多大的委屈与刁难，总会努力寻找着各种恰当的方法、合适的时间，尽可能在有限的时间内督促各类学校把疫情防控和复学工作落得更细更实。看起来像是忍气吞声，实际上不过是打碎了牙往肚子里咽，因为他始终相信“如果忍痛能换来全区各类学校做好疫情防控和复学工作，这一切都值得”。

抗“疫”的背后，离不开每一位滨湖教师的美好坚守。他们使出浑身解数，跟踪学生动向，

密切家校联系，加强日常管理，通过“云端”停课不停教、停课不停学，努力用自己的“辛苦指数”换取孩子的“安全指数”、多元成长。

而这一切，更离不开滨湖教育对于教师思想建设、师德建设的高度重视。近年来，滨湖教育全面贯彻《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》，以“党建引领+师德教育”拧紧教师政治思想总开关，深入开展新形势下“大气为人、雅致为师、严谨为学、仁爱为教”师德主题教育，“师界匠心，融育未来”职业新风尚得以进一步弘扬。

日前，“滨湖教育草根工匠”暨第六届“最受学生喜爱的老师”评选进入网络推选环节，仅仅3天时间，访问量达722151，投票人次达83444，得到家长和学子们的积极响应，也涌现出30位奋发进取、扎实工作、无私奉献的优秀教师。注重班主任工作方法研究的封霞霖老师，善于发现每个孩子闪光点的张军老师，被学生亲切称为“徐姐”的徐岩老师，将送教脚步刻印在新疆等大地上的葛全、陆小锋等老师……每一位教师扎根在平凡的教育岗位上，默默耕耘、不计得失，用高尚的师德、满满的师爱，铸就了美好教育的灵魂之碑。

校本提升，让教师能力强起来

“杨梅调查员”“杨梅调酒师”“杨梅数学家”“杨梅小画家”……在今年6月20日召开的课程建设研究深度调研会上，峰影小学的孩子们化身为“家乡杨梅宣传大使”，娴熟地展示着他们综合运用学科知识解决问题的收获，向远道而来的上海市学习素养课程研究所专家们呈现了一场别开生面的项目化学习成果发布会。

“课程是学校育人的载体，是学校的‘产品’，其质量决定着学校育人的品质，其特质同样决定着学校发展的特色。”自2019年9月以来，新上任的峰影小学校长李争结合新一轮“校本提升战略”，把目光聚焦在学校课程体系的整体架构和校园“空间”打造的整体设计，提出要把项目化学习与学校课程和文化建设工程相融合的设计。

然而，在推进过程中，李争遭遇到了“滑铁卢”——无论是

管理层，还是一线教师，对于学校的文化基础认识还不够全面深入，对于课程建设、项目化学习等方面知识的掌握还不够透彻深刻。但李争没有丝毫退缩。作为第二批“滨湖之光”教育高端骨干人才，他积极发挥自主能动性，结合滨湖教育“书香致远”活动，广泛涉猎教育专业书籍，通过心得交流、好书推荐、主题讨论等活动，带动全体教师全面系统学、深入思考学、联系实际学。与此同时，李争还带领教师在一次次的小组讨论、思维碰撞、调查研究中追根溯源，统揽全局，制定契合学校、引领未来的课程建设规划书（2019—2022），真正让学校课程从“碎片思考”走向“顶层设计”。功夫不负有心人，8月26日，李争领衔的《“智创”儿童学习广场》课程建设项目，顺利进入“2020年江苏省中小学课程基地与学校文化建设项目”

网络答辩评审阶段。

在滨湖，依托新一轮“校本提升战略”，推动学校内涵发展、推进教育质量提升的不止峰影小学一所学校。滨湖教育在优质均衡的基础上，充分关注学校发展、师生成长的差异性，以学术、行政“双轨制”培养为抓手，推动不同层次教师国家课程师本化解读与实施能力的提升。2020年，全区遴选出56名“种子教师”作为“项目化学习”课程的先行探索者，推动先进课程理念落地；先后与上海学习素养课程研究所、南京师范大学教育科学学院签定“基于项目化学习的课程建设研究”“区域深度推进幼儿园课程游戏化项目”合作签约，携手打造服务于“校本提升战略”课程建设的专家智库，助力全区学校积极构建“围绕核心素养、指向未来能力、内容生本多元、校本特色鲜明”的学校课程体系。

机制改革，让教师队伍活起来

近两年来，滨湖区根据教育发展的需求，经过公推面试、个别交流、班子讨论，提拔了70名左右的股级干部，其中不乏“80后”“90后”的正副校级领导，初步完成了领导干部的新老交替。

“校长是一所学校的灵魂人物，学校领导班子是办学方向的引领者、教育改革的指导者和教育理论的实践者。”滨湖区教育局局长潘望洁坚定表示，要实现美好教育新生态目标，就需要培养一支德才兼备、治校有方、素质优良、善于合作的管理团队，领航学校的优质、特色发展。

对此，区教育局班子充分认识到绩效考核的价值与意义，通过改革不断完善“底线管理+特色发展+教育满意度”三合一评价体系，并按一定比例整合党风廉政、校本提升、专业发展、重点工作、民主测评等5个项目考核成绩，形成校级领导年度绩效考核总成绩，以更好打造一批“想干事、敢干事、干成事、不出事”的管理团队。

“我们不比现状比状态，不比起跑比发展！”在滨湖，同步改革的还有教师绩效工资考核方案，而潘望洁用简短的一句



话道出了校级领导和教师绩效考核的关键所在，也通过一系列的数据与案例详细诉说了美好校长、美好教师在担当作为、创新改革上的成果：今年在受到疫情冲击的特殊情况下，倒排时间落实学校建设，3所新校正式开办，加固改造后和年度惠民实事项目、政府投资项目和直属学校维修改造项目基本完工落实，越来越多的美好校园建到百姓家门口；每所学校都在原有基础上产生质的飞跃，仅2020年上半年就有3所学校被评为市级教师发展示范基地，3所学校纳入首批市“四有”好教师团队建设培育单位名单，在市教学成果奖中获一等奖1个、二等奖4个，11个省级课题、22个市级课

题完成开题论证……

不仅如此，滨湖教育更是把人才选拔与管理作为队伍建设的重中之重：加快推进“区管校聘”体制机制改革，进一步优化选人用人机制，新增235名教师编制，并探索实施了教师“双选”制度；进一步关注管理队伍的储备，依托教育管理人才“卓越计划”推动年轻干部形成合理的年龄和结构梯次；不断完善“四级四维”教师专业成长体系，抓实抓好教师分层分类培训，在更大层面、更广范围上提高教师业务素质，组建新一轮“名师工作室”10个、“希望之星班”19个……可以说，这些举措为滨湖教育的高质量发展注入了富有活力和实力的新生力量。（清滢、舍予）