

驱动内生力， 追求真实的生命成长

文 / 佛山市南海区狮山镇小塘中心小学 朱燕敏

“怎么改”等诸多问题唯有在实践中才能找到答案。我校的行政团队在开展“新基础教育”研究自主推进过程中，不断地读书学习、实践展示、反思重建，主动寻求自身的变革。

首先，我校行政团队主动地参与到“新基础教育”理论丛书的阅读、交流、分享。他们都觉得“与其被动改造，不如主动改革”，要改革就要先通过学习转变自己的思维方式，变“点状分析思维为整体式综合思维”、变“二元对立思维为关系式思维”、变“结果式思维为过程式思维”。

其次，校长室下分设“五中心”——“课程教学研究中心、学生发展研究中心、教师发展研究中心、教务保障服务中心、检测评价指导中心”。“一室五中心”在独立承担相应职责的同时，成为校长的智囊团、策划的参谋者、协力共进的合作者，形成“重心下移、优势互补、共生长”的管理品质。团队内不断增强内生力，形成科学、民主、高效的现代学校管理模式，打造一支有领导力、执行力、思维力、创造力的行政团队。

“新基础教育”研究关注着研究者自身的生命成长，追求致力于“既是创造者，又是学习者；既是教育者，又是研究者；既改变旧的教育模式，也改变自己”。

一、整合优化，激发行政团队的成长愿力

“心中装着师生发展”的行政团队，是学校改革的动力源泉。社会处在充满变革的时代，教育也是在改革中不断调整、适应甚或创造，生存于其中，任何学校都必须思考：墨守成规还是改革创新？是被动改造还是主动变革？“改不改”、“为什么改”、“改什么”、

全体行政率先参与“新基础教育”研究，通过深入分析自身的优势与劣势，明确今后发展的关键所在以及可能空间，从而提出自身发展的研究问题；通过整体论证了学校三年发展规划，借助聚焦学校发展的阶段核心问题，策划改革方案，积极推进学校行政与管理、课堂教学、班级建设等领域的改革实践方案；通过带着自己的团队在一次又一次的研讨中扎实前行，在研究性变革实践中学会研究自我、发展自我。

二、专业引领，挖掘科级团队的成长潜力

1. 打造“专业领航”的教研组

借助在“新基础教育”研究中成长起来的教师，实行教师专业发展“五轨制”，在教研组的引领下开展“阅研悦研、专题研修、青蓝共生、校校互学、课题研究”等不同学科、跨学科的活动，横向逐步深入，纵向聚焦备课组中认为需要做专题讨论的主题，以导师为引领，以整合为抓手，构建“专业创生”的教研平台。

2. 凝练“聚情至美”的年级组

年级组是学校管理的基层组织，它是处在同一发展阶段的学生为主体，集中多数学科教师及班主任在统一领导下进行教育教学工作的综合性组织形式。办学规模越来越大，使得学校年级组的建设与管理显得越来越重要。“凝心工程”设立年度“最美教师”颁奖盛典，推选“最实管理之美”、“最佳教改之美”、“最具敬业之美”、“最具亲和之美”、“最佳新秀之美”、“最佳协助之美”、“最具师能之美”、“最具潜力之美”、“最具活力之美”、“最具成就之美”教师。学校对教师的人文关怀，让广大教师在学校里能感受到集体的温暖，找到单位的认同感和归属