

感。“增值”工程，引领教师读书、读人、读社会，提升教师的人文素养、职业道德，培养职业认同感，从而达成自我成长目标。

3. 构建“互享互融”的共生体

面对着学生生命潜能的开发与发展，我们作为教育工作者必须要让自身成长起来。学校成立四个不同年龄段、不同教育专业水平的教师同盟：青蓝共生体、新教师创意坊、名师俱乐部、同伴研究部落。教师可以通过自主学习、走穴学习、碎片学习等方式，借助骨干引领、梯队滚动、协同发展，形成教育教学“专业共生体”。

发展动力的转换是最深层次的转换，动力内化意味着自己内在的发展需求。当我们把这些“专业共生体”的内在价值与动力调动、开发出来，才能在应对外在需求时保持主动，善于选择且不丢失自己的相对独立性，科级组就能带领团队

成员潜心前行。

三、个群共生，增添教师团队的成长动力

1. 建立螺旋式成长的教师梯队

确立不同梯队教师的发展目标，有效地进行校本研修。第一梯队教师努力成为“领航教师”，能针对教学中的关键问题，进行点穴式的改进和提升，形成自己的教学特色；第二梯队教师努力成为“研究型教师”，针对研讨中的问题，对不足之处有深层次的思考，提出建设性的建议，勇于超越自我；第三梯队努力成为“反思型教师”，能上移植课，在移植过程中与优秀课例对比与反思，提升教师对课堂的感知深层化。

2. 提升四型四格的班主任素养

“新基础教育”研究，培育主动、健康发展之人，同时也要育主动健康发展之“己”。按照分层分

批提升人才培养提，探索“4+4”班主任梯队培养机制，对班主任分层次进行“四格”培养，在“无格”中“入格”，在“升格”后“出格”；推行“四营”班主任学习空间，引导班主任由合格向优秀转变，由职业型向专业型转变。学校开展“新基础教育”研究是“为了自己”的变革和发展，不是为“为别人”，更不是“配合别人”，而是“志同道合”一起推进学校变革。“不等待、不依赖、不空谈”，当教师团队从“要我学”转向“我要学”，把成长当作“自己的事”的时候，才能在学习、实践中不断地反思自我、调整自我，最后超越自我，突然有一天发觉自己“静悄悄地发生变化”。这时候教师才能真正地实现“新基础教育”的核心价值——生命自觉，驱动内生力，追求真实的生命成长。

责任编辑 邱 丽

培英小学“邮”文化

文/ 江门市培英小学 吕毅玲

培英，一个以“信、望、爱”为校训的百年老校，2015年我们建立了江门市首间学生邮局，通过形式多样的活动践行“信望爱”的培英校训，使学校“邮”文化底蕴日益丰富。

一、“邮”信

自信——学生邮局不仅有学校提供的固定营业场所，“局长”、

“营业员”等人员配备也是一应俱全。这些小工作人员均是学校三至六年级的学生，他们在全校一千多名学生中，通过全校演讲、竞聘上岗的方式获得岗位。演讲前，竞聘的学生还自制了宣传海报，内容丰富，美轮美奂。“竞聘非常激烈，大家都想来当邮局的工作人员，每个人都出尽浑身解数来争取这个难得的机会。通过竞聘，除了获得自

己想要的工作岗位外，我还明显感觉比以前自信了，以后呢！”第二任学生邮局局长黄欣艺自豪地说道。

诚信——学生邮局内开设了邮票展销、贺卡及平信收发等简单业务。至今，邮局的日常营业工作已经走上正轨，销售、盖戳、投递、结算等日常工作，小邮政员均已熟练上手。学生邮局的服务对象主要是校内的同学，在经营邮局的过程