



系,就得分成小组。借鉴寒假里组织线上读书活动的经验,我按照报名顺序随机把老师们分成了14组,每组6-7人。

二、自主管理成效显著

(一) 减少外部干预,放手自主管理

作为教研员,我组织过很多自上而下安排的专业共同体,如中心教研组、课题组、专家组等,这些共同体更侧重任务、规则,更看重结果。我希望将成长小组建设成另一种共同体,一种自组织的共同体,更尊重教师的自主性和主动性,鼓励教师自主管理。

分完组,各组很快建好了小组微信群,我请老师们先在小组群里相互介绍,相互熟悉后每组推荐一名联系人,主要负责沟通、协调、提醒等服务工作。各小组推选出的这些热心服务别人的老师就组成了一个临时的“管理委员会”。之后,成长小组遇到需要征求意见或研究讨论的情况,大家都习惯到联系人群里讨论。

联系人团队组建之后我跟大家做了一个说明:1.除了阅读和写作任务必须按时完成,不给大家其他约束;2.各小组轮流值日,每组值日一个月,负责本月日常管理;3.值日小组要做的工作包括:每周提醒大家分享文章链接,并在周六晚8点统计完“每周一千字”文章提交情况,每月30日晚8点统计完阅读笔记提交情况;4.每月组织一次交流活动;5.月末,两组做好交接。做完这个说明后,我就把接力棒交给了1组,到现在4组正在值日,各值日小组对上一组的工作方法有继承也有创新,每个小组都将各类事务打理得井然有序。

(二) 团队自我管理,制定工作流程

接下来1组的老师们忙碌了起来:制定工作计划、小组成员分工、提醒大家修改群名、查找尚未入群的老师、制作作业统计表等等。临近周六,又开始提醒大家分享文章链接、汇总作业提交情况。经过一周的探索,1组的老师们设计出一套高效便捷的工作流程:1.周三就开始提醒大家把本周所写文章链接分享到群里;2.把在线表格发到群里,提醒老师们在相应的表格里填报本周所写文章标题;3.在联系人群中发起接龙,统计各小组本周作业完成情况,与此同时各小组也按照分工提醒统计作业完成情况;4.统计完成后在群里汇报。临近月末,负责统计阅读完成情况的老师用同样的流程提醒大家提交读书笔记。这个工作流程和统计工具,为后面各组的工作打下了很好的基础,一直沿用至今。

(三) 专家贴身陪伴,引领写作成长

成长小组组建一周后,组织建立起来了,管理办法制定好了,工作流程也基本完善了。是时候邀请指导专家出场了。我并不满足于每过段时间请专家给我们做一场讲座,我希望专家能够陪在老师们身边,用一年的时间对这群主动追求成长的老师进行沉浸式的指导,时常看见、了解、回应老师们,偶尔也能做一次专题指导。邀请之前,我对专家能否接受这样的要求也没有把握。

有想法就去试试,万一成功了呢!当我给王福强、纪现梅、王维审、陈娟、张燕、梅建芬和崔英强这些专家说明我的请求后,他们都爽快地同意了。专家们一入群,就

受到热烈欢迎。专家也积极跟老师们互动起来,群里的活跃气氛又一次达到高潮。

这些专家有个共同点,都热爱写作,也因写作而成就了专业。“王福强的小院”日更一篇原创文章,出版多部专著;纪现梅老师从在农村中学工作时就通过教育写作与全国的教育专家交流,她和张燕都曾是《新教育·读写月报》的核心作者;王维审不但自己坚持教育写作,还带动了“叙事者”团队的几千名老师;陈娟名师工作室通过写作成就了大批名师。他们都是我在自主学习的路上认识的,是我的榜样,引领着我的专业成长。他们来到群里,不但能直接指导老师们的写作,也为大家树立了身边的榜样。

(四) 组织开班仪式,聆听专家分享

小组成立过程非常顺利,第二周很多老师早早就分享出来自己的第二篇文章了。有老师提出来,我们这么有意义的成长小组不能悄悄地成立,得组织个开班仪式。大家热情似火,一拍即合,说干就干。本月值日的1组的老师们主动领取了开班仪式的筹备任务,其他人也纷纷出谋划策,提供支持。

4月29日,五一假期前最后一个工作日的晚上八点,我们相聚在腾讯视频会议室里举行了这场疫情期间既有高度又有温度的“每周一千字,每月一本书成长小组”开班仪式。开班仪式上各位专家轮流给我们鼓劲,梅建芬从自己的写作经验鼓励大家勇敢地写“一定要自信,一定要骄傲,一定要认为自己写得好!不要一写就先谦虚。”王福强勉励大家“不能只做默默无闻的老黄牛,还应该有更高层次的追求,要做一只带领着我们周围的伙

