

XIAOXUE YUWEN GUGAN JIAOSHI CAN YU SHI
YANXIU BAOGAO JI

小学语文骨干教师

参与式 研修报告集

张澆娇 编著



杭州出版社

HANGZHOU PUBLISHING HOUSE

小学语文
骨干教师参与式研修报告集

张尧娇 编著

杭州出版社

图书在版编目(CIP)数据

小学语文骨干教师参与式研修报告集 / 张尧娇编著. —杭州:
杭州出版社, 2008. 6

ISBN 978-7-80758-086-7

I. 小... II. 张... III. ①小学教师—师资培训—研究报
告—文集②语文课—教学研究—小学 IV. G625.1-53 G623.202

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 065423 号

小学语文骨干教师参与式研修报告集

编 著 张尧娇

责任编辑 周 昆

装帧设计 祁睿一

出版发行 杭州出版社(杭州市曙光路 133 号)

电话:0571-87997719 邮编:310007

排 版 杭州万方图书有限公司

印 刷 杭州浙大同心教育彩印有限公司

经 销 浙江省新华书店

开 本 787×1092 1/16

字 数 230 千

印 张 14.5

版 次 2008 年 6 月第 1 版 2008 年 6 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-80758-086-7

定 价 28.00 元

(版权所有 侵权必究)

如发现印装质量问题,影响阅读,请与本社发行部联系调换

序 言

本书是一个省级课题的研究报告集,是一个国家级示范性县级教师培训机构的小学语文骨干教师培训项目的阶段成果。主持这个课题的张尧娇老师把日常的教研工作和教师培训工作结合起来,并将它作为一个教育科研课题来研究,既培养了一批优秀的小学语文教学骨干教师,又探索了在职教师培训和研修的有效途径。《小学语文骨干教师参与式研修报告集》记录了这项研究的历程。

因为这是立足于教师培训一线的研究,该书突出的特点是既有丰富的实践经验,又有严谨的理性思考。这个课题从小学语文骨干教师培养的课程体系、研修模式等方面展开研究,呈现给我们的不仅有结构严谨、科学规范的研究报告,还有大量的可操作的典型经验与案例,包括参加研修的骨干教师自己撰写的成长个案。这些经验和理论对区域性的在职骨干教师培训,对探索小学语文教师专业发展的规律,都提供了丰富的资料,给了我们多方面的启迪。

教育科研的目的就是为了解决教育教学中实际存在的问题。这项成果研究的问题来自实践,研究的成果又用于指导实践,因而使这项科研具有持久的活力,取得了丰硕的成果。

衷心祝愿瓯海区的小学语文教师能在这样良好的教育科研氛围中迅速成长,在我省的小学语文教学改革中发挥更大的作用。

浙江省教育学会小学语文教学分会理事长 沈大安

2008年3月

目 录

第一部分 课题研究报告

《小学语文骨干教师参与式研修的实践研究》课题总报告	1
---------------------------------	---

第二部分 实践探索案例

课改沙龙专题	41
课标解读专题	47
观点交流专题	56
教学叙事专题	63
同课异构专题	73
案例分析专题	94
诗词教学专题	104
文本解读专题	111
远程研修专题	130
网络论坛专题	143

第三部分 研究过程管理

瓯海区小学语文骨干教师参与式研修方案	155
瓯海区小学语文骨干教师选拔办法	161

2 小学语文骨干教师参与式研修报告集 ❀

瓯海区小学语文骨干教师研修部分管理材料·····	172
瓯海区小学语文骨干教师研修调查问卷·····	181

第四部分 教师成长个案

官正华:在参与研修中快乐成长·····	188
李晓燕:幸福的研修之旅·····	192
林丽达:学习着 实践着 反思着·····	200
林晓茜:我的语文研修之路·····	203
黄建跃:成长的足迹·····	208
章秀平:我的语文追随之路·····	210
陈 淑:宁静,方能致远·····	213
林 佩:研修让我成长·····	217
洪婵娟:在研修中追寻教育的幸福·····	219
周芳芳:走过那一段日子·····	222

第一部分 课题研究报告

《小学语文骨干教师参与式研修的实践研究》课题总报告

温州市瓯海区教师发展中心课题组

【摘要】在课程改革对小学语文教师的要求不断提高的背景下,我们审视当前区级骨干教师在职研修存在的不足,提出在我区采用小学语文骨干教师参与式研修的实践研究。我们通过“调查了解,选拔骨干教师,制定行动计划;研究文献,确定研究理念,注重研究的科学性;运用多种方式,重构有效的研修模式”等策略,重建了科学的研修课程体系,提炼总结了有效的双师制指导方式,构建了互动式的管理体系,从而造就一批优秀的小学语文骨干教师,形成梯队合理的教师群体。

【关键词】参与式研修 实践 小学语文 骨干教师

本研究项目由温州市瓯海区教师发展中心承担,系温州市基础教育规划课题(编号 AOH0524),浙江省 2005 年度教学研究系统立项规划课题(课题号 101)。本课题于 2004 年 2 月开始初步研究,历时三年,按照预定方案,已经完成全部研究任务并取得预期的研究成果。现将研究情况总结如下:

一、问题的提出

(一) 基于课改带来的挑战和我区小学语文教师在职培训的需求

2003 年秋季,温州市三区二县开始进入新一轮基础教育课程改革行列。它在课程结构、课程内容、教学方式、评价等方面提出了新的理念与认识,对习惯于传统课程与教学、缺乏在职培训的一线教师来说,无疑是一大挑战。他们不仅在思想上面临新理念的冲击,而且在实践中也遇到许多新的困惑与困难。由于我区在经济发展上差异显著,教育发展也不均衡,学校办学水平、师资力量等都存在较大差别。我区小学语文教师的原有职前培训明显不能满足新课

程背景下的教师职业需要,而且整个小学语文教师队伍结构很不合理,其中市级骨干教师仅有3位,区级名师寥寥无几,缺乏优秀的“领头羊”。

为此,2004年12月,我们在全区各小学中进行语文骨干教师的培训调查,结果表明:100%的教师希望参加市区级骨干教师培训;46%的教师曾经参加过培训,但仍有98%的教师认为自身的理论水平或实践能力很一般,渴望通过研修培训使自己知识得到更新,教学理论水平有所加强,教学实践能力得到提高;而且教师对“自主参与、互动研修”的方式有强烈的内在需求。

(二) 基于我区小学教师培训工作的特点和存在的问题

从“九五”到“十五”初期,我区坚持科研兴教的战略,基础教育综合水平得到不断提高,其中小学教师培训工作成绩斐然:提高学历层次培训、骨干教师培训、教师岗位培训等工作的全面展开,“教坛新苗、新秀”跟踪培训、骨干班研修班培训和中小学教师现代教育技术与计算机培训的启动,更是拓展了我区中小学教师培训的内涵;广大小学教师完成学科教学技能的全员培训,促进了教师整体素质的提高。其中从1999年下半年至2004年上半年,小学语文骨干教师的培训已经举办了三期,经历了起步摸索培训、请进专家实践培训和走出去理论培训三种不同的模式,积累了许多经验,取得了不少成绩。特别是我区小学骨干教师教育的课题研究,初步勾勒出骨干教师培训的特点,建构了我区骨干教师培训的网络体系,并带动了其他教师参加培训的自觉性,为本课题研究提供了有效的支持。

但是在取得成绩的同时,我们也发现骨干教师培训中还存在一些问题:

(1) 培训目标偏离。一般只是关注教师的专业知识和职业技能,使教师培训简化为制造“匠人”的活动,压抑了教师的创造性和积极性,教师在培训中只是被动的接受者,失去了应有的主体性,偏离了当今社会教师的专业发展方向。(2) 培训方式陈旧。由于受传统教学模式的影响,教师在职培训仍与职前培训一样,其培训方式以讲授、传授为主,培训者关注的是“教”,没有更好地考虑到教师群体和个体的参与度,缺乏有效的平等的双向沟通和交流,难以真正参与到培训中去。(3) 培训内容单一。由于缺乏整体统筹规划和课程体系,培训的内容选择和课程设置比较随意,缺乏针对性和实效性,少有新鲜之处,影响预期目标的达成。(4) 培训质量不佳。培训时间安排在学期之中,有不少老师在学习时“身在曹营心在汉”,学习后马上投入繁重的补课,根本无暇对研修内容进行消化吸收。这种工学的矛盾以及教师培训经费的短缺等,在一定程度上也影响了培训质量的提高。

以上问题使我们认识到,我们必须转变教师研修理念,从关注自己的“教”转向关注参与者的“学”,改变研修方式,倡导参与式研修,引领教师有意识地有效地自我发展,为促进“学习”而参与研修学习,这才是研修培训的真正目的。

(三) 基于我区教师继续教育的条件

2004年10月,为了更好地促进我区教育教学的均衡持续发展,区教育局对区教研室、教科室、教师进修学校进行整合。为提高教师整体素质和教育教学水平,优化教师队伍结构,2005年8月,我区第二轮名师培养计划全面启动,专门成立了名师名校长培养办公室,制定了《瓯海区第二轮名师名校长培养对象考核办法》等相关制度,由区政府每年拨出不少于100万元、三年合计不少于500万元的名师名校长(骨干教师)的培养专项经费,按照分层分批、按需培养和学、研、用相结合的原则,通过选拔、培训、考核中小学校中的教师和校长,来培养一批名教师和名校长,促进形成合理的教师和校长的群体梯队。这给我们的骨干教师培养创造了很好的环境,提供了坚实的经费保障。

基于以上教师需求、培训现状和现有的条件,我们提出在我区开展小学语文骨干教师参与式研修的实践研究,旨在更好地利用和优化已有的教育资源,探索一个主体参与、群体合作、专业引领、自我发展的参与式研修模式,促进我区小学语文骨干教师脱颖而出,并以此带动我区小学语文教师队伍的建设,更好地发挥教师发展中心在教师继续教育中的业务指导作用,提高从“十五”向“十一五”过渡期间教师发展的整体效益。

二、研究目标与内容

(一) 概念界定

1. 骨干教师

骨干教师(the backbone teacher),是近年来使用频率较高的一个概念,在教育理论中尚未见到比较科学的完整的界定。我们认为,所谓骨干教师,它既是相对的,又是动态的;它既是学科教学中学术性的,又是教师整个“人”发展中全面性的,包括知识、技能、智慧和人格;是指按照一定的程序推荐选拔并在一定范围的教师群体中,那些职业素质相对优异、在教育活动中发挥骨干作用的教师。

本课题中的小学语文“骨干教师”特指教龄3年以上,具有良好的师德修

养,教育观念比较先进,知识结构合理,具有较强的自我发展愿望的,能够在本校教学改革中起示范带头作用,但尚未成为市区级学科带头人的语文教师。因此,其研修定位于骨干教师起始层面的形成性研修。

2. 参与

“参与”一词出自管理学、组织行为学,揭示的是成人卷入群体活动的状态,引入我国已有 20 多年的历史。本课题研究中,“参与”首先是一种理念,强调的是所有学员对研修方案的策划、实施、管理、评价、考核等。“参与”又是一个过程,一个不断发展、演化的过程,在这个过程中所有学员的自尊、自信和自主性都得到应有的提高。“参与”又表现为在研修、教学和研究中对特定的研修方法和工具的使用,即“参与式方法”,如分组讨论、课堂实践、案例分析、论文答辩、课堂观察、对话辩论、小讲座、座谈、访谈等,使个体参与到活动之中,在参与中学习、发展。

3. 研修

所谓研修,《现代汉语词典》中关于“研修”一词的解释是“带有研究性质的学习进修”。而“培训”的释义是“培养和训练(技术工人、专业干部等)”。很显然,教师的职业特点和内涵与技术工人有着本质的不同。研修中包括学习和进修,注重的是群体共同研究和个体进修学习,从而达到群体和个体的共同成长。其主体是教师,侧重教师的自主学习研究,让教师亲身参与到自我发展的过程中。

作为教师的在职研修形式,参与式研修关注参与者教学实践和业务水平的发展,具有触及情感、引发思考、提出问题、寻找答案和推动实践的作用,因而更能激发教师参与的热情,使教师研修活动更具活力与效益。因此,与其他研修模式相比,它较为灵活,突出能力,适应面广。其核心内容包括:教师“在参与的氛围中”亲身体会主动、合作、探究学习的喜悦和困惑,以达到“自身观念、态度和行为”的改变,并将所学知识和方法运用于自己工作中。其最大的亮点是能够“最大限度地调动培训教师的学习热情、已有经验和发展潜力,使他们真正成为自己学习的主人”。

(二) 研究目标

本课题研究目标从教师的研修模式与教师专业发展两个方面来确定,具体如下:

1. 研究操作目标

(1) 通过本课题研究,逐渐形成一个“面向实践、自主参与、群体合作、专

家引领、自我发展”的小学语文骨干教师参与式研修模式,包括具体的研修方案、丰富的操作模式、切实的评价考核办法等。

(2) 通过本课题研究,并与其他教师继续教育的形式相配合,使潜在的骨干教师成长为善于理性思考、能够研究探索、勇于改革创新的优秀骨干教师,通过他们在全区乃至全市所发挥的骨干作用,从而带动我区小学语文的教师队伍建设和素质教育的推进。

2. 教师发展目标

(1) 促进教师群体专业化发展,包括专业基础、教育理论、实践能力等。

(2) 促进教师个体个性化发展,开发个体资源,实现资源共享与共同发展。

(3) 促进教师专业价值追求,让教师在发展中提高专业认识,提升生命质量。

(三) 研究内容

1. 研究如何制订骨干教师的选拔办法,包括选拔考核内容、方式与主要依据等。

2. 研究如何重建科学的参与式研修课程体系,包括课程目标、课程内容、组织形式及课程评价等。

3. 研究如何提炼总结双师制指导方式,包括双师制具体内涵、实践操作等。

4. 研究如何构建互动式管理体系,包括互动式管理的机制、实践操作与评价方式等。

三、研究方法思路

骨干教师的培养是成年人的培训,其教学内容的组织和施教方法应当适合成年学习者的特点。研究表明,成年学习者有四大特点:具有先前的知识和经验、是自主学习者、能进行批判性反思、是从经验出发的学习者。因此,在实践中,我们根据参与式研修的基本理念和成年学习者的特点,主要采用以下几种研究方法:

(一) 文献研究

顾名思义,文献研究法就是对文献进行查阅、分析、整理,从而找出事物本质属性的一种研究方法。在研究中我们通过期刊网和相关专著的阅读,从理论和政策实践两个层面进行分析、整理,吸收其精髓,为本课题的研究提供了

必要的支撑。

1. 行动参与式研究

参与式研修是作为一种新型教育模式,在国外已被广泛应用。行动参与式研究的主要发起人弗莱雷(Paulo Freire,1968)认为,当个人自己具有足够的智慧、知识、创造力和行动能力,外来的“专家”只能作为当地社会变革的“催化剂”和“协助者”。他主张培训应该“让参与者亲身参与到自我解放的过程中”,提出了“以行动为基础,旨在调动参与者的教育方法”。其核心内容包括:教师“在参与的氛围中”亲身体会主动、合作、探究学习的喜悦和困惑,以达到“自身观念、态度和行为”的改变,并将所学知识和方法运用于自己工作中。其最大的亮点是能够“最大限度地调动培训教师的学习热情、已有经验和发展潜力,使他们真正成为自己学习的主人”。这对本课题研究产生了很大影响。

2. 成人学习理论

为了促进教师获得更好的专业发展,教师的学习必须符合成人学习的需要和特点。诺尔斯(Knowles M.)研究认为,以下几个方面原则奠定了成人学习的基础:(1)需要和兴趣是成人学习活动的最好出发点;(2)成人的学习定向以生活为中心,所以,合理的成人学习应该以生活场景或工作场景为基本单位;(3)经验是成人学习的重要资源。因此,成人教育的核心方法是经验分析;(4)成人有强烈的自我引导学习的需要。所以,成人教育者的作用应该是让教师也参与到探究过程中来;(5)成人之间的个别差异随着年龄的增长而增大。

参与式研修的目的是为了促进教师的自主学习、自我研修,从而促进专业发展。所以,教师作为成人,其学习风格、时间、地点和速度应该因人而异,研修内容、研修方式要适合成人学习的特点。

3. 教师专业发展理论

教师专业的发展是一个持续不断的成长过程,它有赖于教师教育的配合和保证。英国的詹姆士·波特(James Porter)提出了“师资培训三段法”的思想。詹姆士认为,教师教育必须包括三个不可缺少的基本环节:①个人教育环节;②教师初步训练环节;③在职继续教育环节。最后一个环节是前两个环节的补充和继续,它贯穿于教师职业生涯的全过程,应该根据教师专业发展的需要来安排。

4. 建构主义理论

美国 Wheeling Jesuit 大学“国家航空和宇宙航行局(NASA)未来课堂”对为期四周的“建构主义教师培训计划会使教师的认识发生怎样变化”的调查显示,建构主义的培训计划确实可以使受训教师的认识产生显著的、与建构主义理念一致的变化。培训的内容和环境对观念的改变很重要——除非认知发展中的干预有实质性的变化,否则不能指望有认识上的变化。这个结果为我们提供了这样的信息:与培训计划的指导思想一致的培训模式可以导致与培训目标一致的结果。要使学员的教育观念发生转变,就必须在培训的方式、方法上有重大的变化。

同时,建构主义学习理论认为“情境、协作、会话、意义建构”四大要素观点对“自主参与、群体互动”的参与式研修很具启发。

5. 社会理论

巴赫金的对话理论认为,人类情感的表达、理性的思考乃至任何一种形式的存在都必须以语言或话语的不断沟通为基础,对话无处不在,广泛而深入。“人是作为一个完整的声音进入对话,不仅以自己的思想,而且以自己的命运、自己的全部个性参与对话”。被称为现代“对话”概念之父的马丁·布伯认为“存在”并非“我”自身所具有,而是发生于“我”与“你”之间,他指出个体“我”不应当把他者视为客体而形成“我一他”关系,而是应当建构平等的“我一你”关系,使人与世界、与他人之间构成平等的相遇,这种“我一你”关系和敞开心怀便被称之为“对话”。哈贝马斯的交往理论认为达成共识的唯一途径是参与沟通。参与者必须在没有内外压力的情况下,按照人际关系的基本规范,以一种真诚的态度和协商的方法进行讨论,才有可能达到对真理的真正共识。

它们对参与式研修的启示是:人的存在使人记得,人的思维需要人际之间的思维互动,需要参与沟通。参与式研修就是要为这种互动和沟通提供足够的空间,让每个人都能平等对话,使大家在对话中生成新的思想和感受,形成新的更加饱满的主我和客我。

6. 相关政策与实践研究

我国的中小学教师继续教育从 20 世纪 80 年代开始受到关注,并得以迅速发展。国家相应出台了师资培训的“园丁计划”和“三级培训”等相关政策,指导教师培训工作。1999 年我国的《中小学教师继续教育工程》和 2000 年马立的《行动起来,率先投入中小学教师继续教育工程》的讲话中都提出:要使骨干教师的教育观念、专业知识、学科素养、教学能力、科研能力和信息素养等

方面得到提高,发挥骨干带头和示范辐射作用,使其尽快成为教育教学专家、学科带头人或骨干力量。

教育部《中小学教师培训计划》中指出:“骨干教师是推进基础教育改革的主力军,骨干教师培训是中小学教师队伍建设的重要环节,对于提高教师队伍的整体素质具有不可替代的带动作用。”其实施的“中小学教师继续教育工程”要求从全国挑选和培养100万名中小学和职业学校骨干教师,其中国家级1万名,省级10万名,地市级89万名。80年代末,我国开始进行国家级骨干教师继续教育(下称“教师培训”),国家教育部也明确指出,实施教师培训的指导性原则:“因地制宜、分类指导、按需施教、学用结合,采取多种形式,注重质量和实效。”

90年代初,各省市都进行了继续教育的试点工作,至1995年,京、津、沪完成第一轮教师培训,取得了可喜的成果,如上海杨浦教育学院总结出“三段式、四板块、五步法”培训模式等;我省也相继开展中小学教师继续教育,浙江教育学院于1997年至2000年开展了教育部师范司教育科研课题《跨世纪中学骨干教师培训的理论与实践》的研究;全省各地区出现了各具特色、种类繁多的培训模式,名称也不尽相同,如杭州地区的“学科带头人”,宁波地区(1999年)的“集中学习——论文准备——名师论坛”三阶段名师候选人培养,温州地区的“名师工程”,绍兴地区的“树、推、育”式名师工程,舟山地区的“教学、科研、学者复合型现代型教师”,台州地区的“学科骨干教师”等等,他们的培训起点高,对象素质好,是高一层次的骨干教师培训。

可见,我国的教师培训已经形成三级网络,同时,其形成的评价型、理论型、研究型等相关培训模式值得借鉴,但县级教师培训机构的基于基层学校和一线骨干教师的培训却鲜见优秀的理论与实践结合的研究成果。

此外,20世纪60年代初期,美国在师资培训中采取“微格教学”培训,其特点就是把理论和实践结合,注重课堂教学实践操作,目标明确,见效快,操作性强,也值得我们借鉴。

总体上,国内外的研究认为:教师个体的内部环境与学习的外部环境必须形成良性互动,在教学中才能达到优化的目的。“自主建构、主动参与”的研修方式有其特定用途和价值,值得大力加强。

(二) 行动研究

所谓行动研究法,创始人勒温1944年的定义是:“研究课题来自实际工作者的需要,研究在实际工作中进行,研究由实际工作者和研究者共同参与完

成,研究成果为实际工作者理解、掌握和实施,研究以解决实际问题、改善社会行动为目的。”其研究策略是边实践边研究,理论与实践之间有效转换,因枝振叶、沿波溯源、探骊得珠。研究的主体是教育实践者,以研究人员、教师、行政领导间相互合作方式进行研究;研究具有动态性、发展性和螺旋式上升等特点。本课题以研究来指导参与式研修实践,及时发现实践中出现的问题,将问题发展成研究主题进行系统的研究,提出合理有效的建议,来实现参与式研修的有效实施。其程序如下图所示:

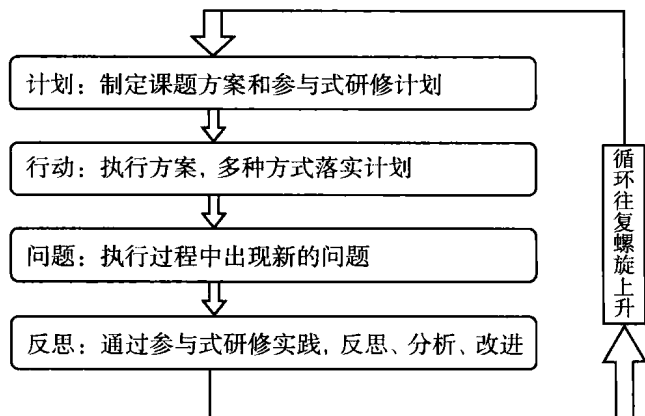


图1 行动研究法程序示意图

在行动研究过程中主要采用的具体方法有:

◆多角分析。主要用于问题诊断和课题立项阶段。对教师研修中存在的问题研究,召开由骨干教师、校长、中心学校教学专干和研训员参加的多角分析座谈会。大家从不同的角度去分析教师研修中的现象和问题,寻求共同认可的方案。

◆访谈、调查。主要用于问题诊断和课题立项阶段。包括校长访谈和教师访谈,了解和征求各方意见。设计相关问卷对教师进行态度、行为调查和水平测试。

◆日记/教学反思录。主要用于研究过程阶段。研究人员和教师坚持写日记/日志,记录每次研究活动的情况并反思存在的问题和改进建议。

◆课堂观察及记录。主要用于研究过程阶段。运用数码相机、录像机对研究活动和试验课课堂教学的情景进行全程实录,以便进行观察和分析。

◆个案研究。主要用于研究过程阶段。对参与式研修中的教师进行个案研究。

具体做法:

1. 制定行动计划,选拔骨干教师,使行动更具有方向性

现代管理学的“八·二”定律认为,一个群体中 80% 的工作常常是由 20% 的骨干完成的。在小学教师群体中的 20% 就是对党的教育思想、方针、法规有深切理解与体验,具有良好心理素养、教学能力、管理能力和科研能力,初步形成独特的教学个性和风格的骨干教师。

实践证明,要提高学校的教育质量,必须有一批有思想、有见解的骨干教师,在教育教学过程中带领其他教师共同研究。只有这样,师资队伍的整体水平才能提高。我区自 1999 年以来一直致力于小学骨干教师的培养,但在教师培训的数量和质量上,都还存在不足。以 2004 年为例,我区小学语文教师的培训形式只有“骨干班”和“研修班”,共有成员 45 人,这与全区 800 名小学语文教师相对照,比例十分小。

于是,2005 年上半年,我们提出在“十一五”期间完成 20% 的骨干教师培养的预期目标,然后制定骨干教师培养的动态方案,并研究了教师发展的知识结构特点,综合考虑多方面影响教师成长的因素,建立一个客观科学、便于操作的推荐选拔办法。其选拔形式和内容如下:

案例 1: 瓯海区小学语文骨干教师推荐办法

(1) 基本功考核:考查内容为文化基础知识和专业技能,形式为 120 分钟笔试,占 20%;

(2) 现场说课:固定地点,提前 90 分钟封闭式独立备课,15 分钟说课,占 20%;

(3) 现场上课:固定地点,提前 120 分钟封闭式独立备课,借班 40 分钟上课,占 30%;

(4) 论文答辩:根据参评教师上交的近年撰写的一篇论文,以答辩的形式进行评定,占 20%;

(5) 综合考核:根据学校考核意见及对教师教育教学实绩进行量化考核(量化考核表见第三部分)综合评定,占 30%(必备)。

注:以上(1)——(4)根据实际情况选择 2—3 项进行考核,第(5)项是必须考核的内容。

这种考核,既是对教师现有发展起点的了解,同时又体现着发展的方向。体现了以下优点:一是考核内容全面。在选拔内容中既有对教师本体性知识的了解,又有对条件性知识的考察,还结合教师在一段时间之内的各方面发展

的把握。几个方面的结合可以对教师个体本身起点与发展空间以及发展愿望都作出较为全面的评价。二是考核结构合理。教师成长需要具备多方面能力,一个优秀教师的知识结构是多方面的。本考核标准中既体现教师理论素养,又反映其实践能力。两方面在其成长过程中都不可偏颇。

通过这样从理论研究到课堂实践,从文化修养到思辨精神的考核,选拔出一些热爱小学语文教学的、上进心强、有一定基础的青年教师,并兼顾农村薄弱学校教师,我们重新组建了小学语文骨干研修班。一个由区教坛新秀、区名师培养对象、区课改沙龙成员共 50 人的骨干教师班级初步形成,为本课题研究——教师专业发展打好了研究基础。这样的研修每两学年为一个学习周期,每期 50 人左右,三期就可以达成预定的 20% (150 人) 目标。

2. 进行比较调查,调整研修方案,使研究更具有科学性

为使整个研究更具有科学性和实效性,使骨干教师参与式研修更切合教师的需求,我们对我区前几期的骨干教师培训方案进行比较研究,发现前几期培训班比较注重群体的共同目标,忽略个体的参与及个体间的合作互动,注重自上而下的施教和训导。骨干教师即使在一起交流学习成果和心得体会时,也常常抱着收获是别人的,与自己无关的心理,因而影响了培训效果。

在 2005 年 6 月,我们还通过问卷调查(见第三部分)、座谈等形式对我区不同类型学校的教师群体研修情况和教师个体专业发展的需求情况进行了调查研究,问卷涉及“您希望参加区里组织的骨干教师研修班学习吗? 您最急需的研修内容是什么? 您最喜欢的研修方式是什么? 您认为对您最有帮助的研修方式是什么? 您认为小学骨干教师培训应侧重在哪些方面?”等 8 个封闭式问题和一个开放式问题。

结果表明:一线教师要求研修的渴望值非常高(100%),对研修方式的选择也体现为对“自主参与,互动研修”最喜欢。各级各类学校的领导也非常重视对骨干教师的培养,并根据学校实际建立了相应的激励机制。

因此,2005 年 8 月,在重组小学语文骨干教师研修班后,我们结合实际对 2004 年 9 月制定的研修方案进行调整,对骨干教师提出不同阶段、不同层次的学习目标,制定相关的课程体系和要求,把“参与式”作为研修学习的主要方式,并确定要在传统培训的基础上着力探索新型的研修模式,使骨干教师的培养工作走上规范化的良性运行轨道。

3. 运用多种方式,落实实际行动,使研究更具有实效性

作为教师的在职研修形式,参与式研修关注参与者教学实践和业务水平