

Zhixiang Zhuanye Chengzhang De
KetangGuancha Yanjiu Yu Shijian

指向专业成长的 课堂观察 研究与实践

季晓军 著

——以小学品德与社会学科为例



上海教育出版社
SHANGHAI EDUCATIONAL
PUBLISHING HOUSE

Zhixiang Zhuanye Chengzhang De
KetangGuancha Yanjiu Yu Shijian

指向专业成长的 课堂观察 研究与实践

季晓军 著

——以小学品德与社会学科为例



上海教育出版社
SHANGHAI EDUCATIONAL
PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

指向专业成长的课堂观察研究与实践：以小学品德与社会学科为例 / 季晓军著. —上海：上海教育出版社, 2017.4

ISBN 978-7-5444-7486-3

I. ①指... II. ①季... III. ①思想品德—课堂教学—教学研究—小学②社会科学课—课堂教学—教学研究—小学
IV. ①G623.102

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第077023号

责任编辑 公雯雯 杜金丹
封面设计 林炜杰

指向专业成长的课堂观察研究与实践

——以小学品德与社会学科为例

季晓军 著

出 版	上海世纪出版股份有限公司 上 海 教 育 出 版 社 官 网 www.seph.com.cn 易文网 www.ewen.co
地 址	上海市永福路 123 号
邮 编	200031
发 行	上海世纪出版股份有限公司发行中心
印 刷	上海盛通时代印刷有限公司
开 本	787×1092 1/16 印张 10 插页 1
版 次	2017 年 5 月第 1 版
印 次	2017 年 5 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-5444-7486-3/G·6164
定 价	40.00 元

(如发现质量问题,读者可向工厂调换)

序

立德树人,以生为本,教师是“本中之本”。在基础教育转型发展、内涵提升的过程中,持续提升教师的专业素养至关重要。促进教师的专业成长越来越成为各级教育主管部门、各类学校制订与执行教育政策的重要出发点。伴随着整个上海的“创新驱动,转型发展”,上海市基础教育工作会议明确提出:在教师的专业成长上,“从注重学科知识、教学技能,转向更加注重专业能力、教育境界的提升”,实现这样的转型,除了正确的策略,还需要有效的方式、合理的路径。

不论我们怎样界定和理解教师的专业成长,都无法改变教师专业发展的实践属性,也无法改变教师本身是实现其专业发展的主要设计者和实施者这一基本判断。然而,长期以来,很多教师已经习惯了在专家、教育行政部门、学校的统一安排下的被动式的发展,忽视了教育实践过程中的主动设计、主动思考,忽视了自觉探寻符合学科教育性质和自身成长特点的发展路径。发挥教师自身的主观能动性,注重教师专业发展的自主设计、自主实施和自主达成,以实现教师的专业成长,越来越成为人们的共识,越来越成为教师专业成长的实践思路。

上海市长宁区教育学院品德与社会学科教研员季晓军老师的专著《指向专业成长的课堂观察研究与实践》就是具体体现这一思路的实践成果。本书以作者熟知的小学品德与社会学科为切入点,深入分析了立德树人、深化课改过程中品德与社会学科教学变革方向及其对教师专业成长的需要,结合学科教师队伍建设的实际情况提出了通过课堂观察和团队合作促进教师专业成长的基本思路,呈现了小学品德与社会学科教学中语言反馈、小组合作学习、音像资源使用和有效情境创设等维度的具体观察思路和运用案例,也展现了这些课堂观察项目的课程化运作模式。同时,作者还对通过课堂观察提升教师专业发展的实践成效进行了总结分析,并就这一教师专业发展思路的未来变革提出了自己的设想。

读罢全书,有三个突出的特点始终萦绕在我的脑海之中:

第一,本书呈现了一种有效的教师专业发展路径。课堂观察不是教育研究的新生事物,它是教师了解课堂、了解学生的一种基本手段。在强化教师专业发展的时代背景下,课堂观察的教师专业发展意义也被逐渐挖掘。但是,教师应该怎样观察课堂,应该从哪些维度观察课堂,应该怎样分析和利用观察所获得的信息来促进自身成长,这一系列的问题始终困扰着一线教师。季晓军老师和她的团队通过深入的团队合作研究,结合学科

教学的性质研发了不同维度的课堂观察量表,不仅为教师有效观察课堂提供了工具,也更好地引导教师及时反思自己和他人的教学行为,构筑了通过课堂观察促进教师专业成长的有效路径,这不仅对于品德与社会学科的教师具有指导意义,对于其他学科的教师也是一种很好的借鉴。

第二,本书彰显了一种科学的教师专业发展理念。专业发展是优秀教师的极致追求,但是教师合理地实现自己的发展,离不开先进理念的支撑。我们能够清晰地感觉到,季晓军老师及其团队提出的以课堂观察来促进教师专业发展的思路和举措扎根于学科教学的实践,指向于教学过程中教师的现实困惑,发挥了教师团队的集体力量,强调了教师的主动观察、主动反思和主动建构,这很好地彰显了教师专业发展的实践属性,打破了个人主义文化对教师专业发展的禁锢,也充分发挥了教师个体的自觉性和能动性,这是一种科学的、符合教师专业成长规律的路径,体现了教师专业发展的科学理念。

第三,本书隐含了一种未来的教师专业发展可能。在阅读本书的过程中,我特别感兴趣的是季晓军老师和她的团队对于课堂观察四个维度的课程化处理。在我看来,教研成果的课程化是未来教育科学研究的一个重要方向。通过课程的形式将教研成果在更广阔的受众群体中进行展示,这是一种很好的教研成果转化方式,也有利于在更宽广的层面惠及教师专业成长,扩大研究的优势,深化研究的成果。我甚至在想,如果我们的教育研究人员都能够将自己的研究成果通过课程开发的形式运用到教师专业发展培训之中,那么教师专业发展的课程体系必将更加完善,课程内容也将得到极大的补充。

总体而言,这样一本基于实践经验、为了实践变革以及在教育实践活动中探究形成的专著,其所呈现的不仅仅是一种学科教师专业成长的方法,更凝结了以季晓军老师为代表的学科教学研究与实践人员不断思考和探索自身专业成长的智慧和汗水,体现了基础教育一线工作者的责任和担当,正是因为有了一批又一批这样的仁人志士的持续努力,我们的基础教育变革才能够朝着理想的彼岸披荆斩棘,奋勇向前。

我们衷心地期望这样的研究成果越来越多。

是为序。

上海市教育学会会长

尹后庆

目 录

引言 以团队的力量引领教师专业成长新风尚	/1
----------------------------	----

上篇 理论与基础

第一章 重识新课程背景下的小学品社教学	/13
第一节 基础教育课程改革的基本理念	/14
第二节 新课程理念下的小学品社教学	/18
第三节 聚焦小学品社教学变革的关键问题	/21
第二章 聚焦小学品社教师的专业发展	/27
第一节 教师专业发展的概念解析	/27
第二节 小学品社教师的专业结构	/30
第三节 小学品社教师的成长困境	/34
第三章 基于教师专业成长的课堂观察	/37
第一节 课堂观察及其基本概念	/38
第二节 课堂观察与教师专业成长的契合	/41
第三节 以课堂观察促进教师专业成长	/44

中篇 实践与探索

第四章 语言反馈的课堂观察	/51
第一节 作为即时评价方式的语言反馈	/52
第二节 语言反馈的课堂观察量表	/55
第三节 即时评价和语言反馈的课堂观察案例	/60
第四节 有效语言反馈的课程开发	/66

第五章 小组合作学习的课堂观察	/69
第一节 课堂教学中的小组合作学习	/70
第二节 小组合作学习的课堂观察量表	/75
第三节 小组合作学习的课堂观察案例	/77
第四节 优化小组合作学习的课程开发	/84
第六章 音像资源使用的课堂观察	/88
第一节 课堂教学中的音像资源	/88
第二节 音像资源使用的课堂观察量表	/92
第三节 音像资源使用的课堂观察案例	/96
第四节 音像资源使用的课程开发	/98
第七章 有效情境创设的课堂观察	/101
第一节 课堂教学中的情境创设	/101
第二节 有效情境创设的课堂观察量表	/105
第三节 有效情境创设的课堂观察案例	/108
第四节 有效情境创设的课程开发	/112

下篇 反思与展望

第八章 小学品德与社会课堂观察的成效	/117
第一节 提升了小学品社学科教学的有效性	/117
第二节 拓展了教师校本研修的思路	/125
第三节 促进了学科教师的专业成长	/131
第四节 推动了教研成果的课程化建设	/137
第九章 小学品德与社会课堂观察的展望	/139
第一节 注重课堂观察自身的转型	/140
第二节 关注品社学科变革的热点	/143
主要参考文献	/150
后记	/154

引言 以团队的力量引领教师专业成长新风尚

【本章概要】教师专业成长问题是当前教育领域广受关注的重要问题。在教师专业发展的过程中,长期以来一直存在着个人主义文化的影响,这种倾向尽管有助于保护教师的教学隐私,有助于激发教师个体的专业责任意识,但是却难以适应当代复杂教育变革对于教师专业发展的需求,发挥团队互助的作用成为当前教师专业发展的重要趋势。从小学品社学科教师队伍的实际情况看,教师队伍中兼职教师比例过高、骨干教师缺乏等现实问题已经成为困扰这支队伍专业成长的关键问题,我们通过区域层面的教师专业发展团队建设,以课堂观察为突破口,构建了一种指向教师专业成长的课堂观察路径与方式,有效克服了教师专业发展过程中的个人主义文化影响,发挥了教师专业成长过程中的团队合作和骨干引领作用,构建了一种有效的品社学科教师专业发展新机制。

百年大计,教育为本,教育大计,教师为本。处于当代教育变革风潮之中的中小学教师,早已突破了传统的“传道授业解惑”的角色定位,在推动教育改革与发展的过程中发挥着越来越重要和关键的作用。教师是教育变革与教育发展之间的中介人,是教育变革的践行者和价值体现者,是推动教育进步的最终决定力量。然而,教育变革在给基础教育注入新鲜活力的同时,也使教师群体面临许多新的挑战:教师的角色和任务、专业活动的内容和范式都在不断经历新的变化,^①而这一切的变化都需要教师持续不断的专业成长。

自20世纪80年代以来,教师专业发展问题成为教育改革的热点问题,成为各级教育主管部门制订教育政策、各级各类学校制订学校发展方略的重要出发点和立足点,成为每一个教师都必须认真思考和积极实践的重要命题。在笔者看来,教师的专业发展,从根本上说是教师自己的任务和使命,但是,实现教师的专业发展,不能仅靠教师个人的努力,而应该在借鉴教师专业发展的相关理论基础,综合考虑教师的教育背景、成长经历、任教学科性质等因素,在动态平衡中作出最优化的选择。

近年来,在促进教师专业成长的过程中,教师之间的团队合作越来越成为一种流行的方式。这一方面是因为现代教育的复杂性越来越彰显,教师难以在复杂的教育变革中仅仅凭借“单打独斗”的英雄主义精神就取得成功;另一方面,越来越多的研究者与实践者都认识到,就教师专业发展的组织形式而言,教师专业发展的团队建设不但能够为教

^① 鲍传友,教育变革中的教师专业认同:危机与出路[J].中国教育学刊,2010(2):77-80.

师专业发展提供一个平台,让教师以共同体的方式建立一套技术性文化来强化自身的学习,而且能够使教师通过共同探索、研讨和参与合作性的实践来生成自己的教学知识和实践智慧,从而实现自身的专业发展。^① 因此,未来教师专业成长的一个重要转型就是“将关注的重心从‘专业个人主义’转向‘学习共同体’”。^② 以团队的引领促进教师专业成长成为一种新的风尚。

一、突破教师专业成长的个人主义文化

人们对于教师专业成长的认知经历了一个长期的、动态的变迁过程。在教师专业成长的研究初期,个人主义被认为是教师专业成长文化的重要表现,是教师专业成长的重要特征。20世纪六七十年代,美国学者劳蒂曾经对教师个人主义文化作了大量的研究。他指出,教师文化的重要特征之一就是个人主义,个人主义是指教师羞于与同事合作和不愿意接受同事的批评,教师之间并没有合作共事的要求与习惯。

教师在教学中所持的独立成功观以及对其他教师所采取的不干涉主义态度,虽然有利于教师保护教学隐私和回避外界对教学工作的侵扰,但它也切断了教师从外界获得各种支持和评价的通道,不利于其自身以及其他教师的专业发展。因此,教师个人主义文化经常被认为是一种缺陷和失败,需要消除。而这需要找出导致教师个人主义文化的真正原因。劳蒂、罗森赫兹等学者认为,导致教师个人主义文化的原因主要有两个方面:其一是教师的工作及其环境因素,如教师工作中存在诸多不确定因素,学校的细胞型结构、封闭的课程教学环境、缺少共同认可的教学权威和共享的教学技术;其二是教师的心理品质存在许多缺陷。比如,由于教师追求教学的心理报偿,因此他们只关注自己的课堂和学生,而对同事的工作漠不关心;由于害怕评价和批评,教师具有习惯性防卫的心理;由于很难看到自己工作的明显成效,因而容易产生焦虑、压抑等。加拿大著名社会学家,以研究教师文化闻名于世的哈格里夫斯认为,教师个人主义文化的成因主要有三个方面,即行政压力、工作环境和教师个性特征。^③ 我国学者鲍传友认为,教师专业发展中的个人主义文化之形成,有着十分复杂的社会、组织和职业因素:传统文化中知识分子独善其身、内省自察以及文人相轻的品格是教师个人主义文化产生的重要土壤;学校物理环境的影响是导致教师个人主义文化的直接因素;学校的制度环境促进了教师个人主义文化的生长;教学工作的性质形塑了个人主义的教师文化等。^④

不论我们如何理解教师专业发展的个人主义文化,但是有一个基本观点是明确的,那就是随着现代教育的变革与发展,构建教师合作文化,促进教师知识共享,最终提升教师专业水平已经逐步成为一种国际潮流。人们已经习惯于从消极的角度理解教师专业

① 袁利平,戴妍.基于学习共同体的教师专业发展[J].中国教育学报,2009(6):87-89.

② Thomas G, Wineburg S, Grossman P, Hyhre O, Woolworth S. In the company of colleagues: an interim report of the development of a community teacher learners[J]. Teaching and Teacher Education, 1998(1): 16-21.

③ 邓涛,鲍传友.教师文化的重新理解与建构——哈格里夫斯的教师文化观述评[J].外国教育研究,2005(8): 6-10.

④ 鲍传友.个人主义与合作主义:教师专业发展中的文化冲突[J].教育学术月刊,2008(4):56-58.

发展的个人主义文化,甚至把这种文化视作当前阻碍教师专业发展的重要因素。

奥地利自由主义学者哈耶克曾经指出,个人主义在今天名声不佳,与人们机械地将它等同于利己主义和自私自利有关。在近年来西方教师教育研究的主流话语中,人们不断地批评教师个人主义文化在课程变革、专业发展和学校改善等诸多方面表现出抵触性,从而要求彻底革除教师个人主义文化。究其原因,主要是教师个人主义文化存在弊端。在世界教育改革的大环境下,教师个人主义文化一般表现为三个方面,即现时主义、保守主义和个人主义。现时主义,是指教师较多地关注所教班级现阶段的短期计划,而较少顾及教育的长期效果。教师之间羞于合作,更谈不上对教学工作的相互诊断和批评。保守主义又称实用主义,是指教师对教育改革所持的态度,这类教师常认为变革的理论性太强、不实际,因而怀疑并拒绝改革。个人主义,是指教师的独立成功观以及其对其他教师采取的不干涉主义态度。大部分教师是从孤立的经验学习中学会教学,以个体作业为主,不去求助同行教师,生怕别人认为自己无能。当大多数教师都沉湎于自己的独立王国,信奉沉默是金,相互不愿提供反馈信息的时候,他们实际上已处于自我封闭状态。

总之,教师个人主义文化阻碍了教师之间的知识分享,不利于教师专业知识的积累与改善。个人主义文化虽然有利于教师保护教学隐私和回避外界对教学工作的侵扰,但它也切断了教师从外界获得有益信息的通道,并使教师群体之间的知识分享不可能实现。^① 因此,突破教师的专业个人主义文化,弘扬教师之间的互助合作,已经成为现代教育环境中更好地实现教师专业成长的必然选择。

二、发挥教师专业成长的团队合作作用

从教师专业发展的本质属性看,教师的专业成长本质上是教师的自我设计、自我建构、自我实施和自我达成,教师本人的发展意愿和专业自觉是决定其发展层次和水平的最关键因素。但是,当今的教育事业是一个多元、开放的系统,教师在专业发展的过程中不能抱着“躲进小楼成一统,管他冬夏与春秋”的封闭心态,而是必须积极主动与周围的人和环境产生立体的互动,在互动中加强合作、促进交流,进而形成专业成长的持久动力。

基于上述认知,互助合作成为近年来教师专业发展研究的重要关注点。不少学者都就加强教师专业发展中的互助合作、构建教师合作文化提出了自己的观点和建议,比较有代表性的包括以下几种:

激起教师合作的共同愿景和信念。在人类组织中,愿景是唯一最有力的、最具激励性的因素,它可以把不同的人联结在一起。教师合作的核心在于共享的价值与信念,因此,促进教师合作首先要确立教师合作的共同愿景和信念。教师合作的共同愿景和信念不是空泛的理想,需要依托一定的形式和内容,也就是使命。确立共同愿景和信念的过程中,愿景必须得到使命的支持,如果把愿景比作高楼,则使命就是通向高楼的层层阶梯。愿景解决的问题是我们要创造什么,是需要长期的奋斗才能接近或实现的目标。而

^① 郭德侠.在教师的“个人主义”文化与合作文化之间保持张力[J].教师教育研究,2008(3):40-44.

使命解决的关键问题是如何创造和实现愿景。

建立教师之间互动的水平组织关系。教师的互助合作要求建立教师之间的水平组织关系,以学科为基点组建教师合作团体。根据戴维·约翰逊的研究,并非所有的团体都是合作团体。真正的合作团体,每一个成员都会为能够使自己与他人获得最大成就这一共同目标而负责。因此,在构建教师合作团体的过程中应该注重以共同的活动,特别是学科教与学活动为载体。在进行教师合作团体建设时要注意团体领导人的选拔,要注重教师团体的流动性,尤其要注重以学科团体带动教师团体的合作。

建立开放型的校本教研组织制度。校本教研组织制度可分为封闭型和开放型两种形式。封闭型校本教研组织制度是指教师依靠固定的、独立的研究团体开展课程与教学的研讨活动。开放型校本教研组织制度是指打破学科、年级、学校之间的界限,倡导不同学科、不同年级和不同学校教师之间的研讨与交流,促进教师团体的共同进步。

建立长效性的组织机构。教师的合作,不是自然而然自发生成的,它需要通过相应的组织机构来加强领导和管理,以不断增强教师合作的意识,使其掌握合作的方法和技术,形成合作的规范,并逐步从自上而下的组织管理机制走向自下而上的教师自主、自律的合作行为。因此,促进教师之间的合作,需要建立相应的组织机构。

建立持久有效的动力机制。教师的合作参与需要一定的外部动力机制,保证教师参与课程开发的积极性、主动性和持久性。有效的动力机制包括教师评价制度、教师奖惩制度和教师工作量计算制度等。^①

纵观促进教师专业成长的教师合作方式,构建教师专业发展团队,是被实践证明了的、行之有效的教师合作方式。教师团队合作作为教师学习和专业成长的一种变革方式,是基于新的学习思维、变革理念及有效的教师专业发展的实践提出的具有自主性、日常性、协同性和内生性的教师专业成长模式。它能超越传统模式下教师专业知识、技能及规范的被动发展,超越教师的专业个人主义文化,关注教师协作文化、学习文化和互助文化的不断形成及教师专业背景的改造与重构,系统影响和改变教师专业发展的理念、方式和成效。

从目前的情况看,教师专业发展团队建设的出发点和依据是比较多的,但是最为普遍的是以学科为基础构建专业发展团队。因为同一学科背景的教师,往往有着相同的专业背景、学科认知,也有着大致相同的专业成长目标,以学科为框架构建教师专业发展团队,有助于更好地发挥优秀教师的引领作用,有利于更深入地探索和交流学科教学的事务,实现教师以学科教学能力提升为主要标志的专业成长。从对教师专业发展问题的大样本调查看,在专业发展的过程中,教师最为关心的往往也是学科教学的问题,这种现实的需要也有效地证明了以学科为维度构建教师专业发展团队的必要性和可能性。

三、破解学科教师队伍的专业发展困境

以学科为维度构建教师专业发展团队是实现教师专业成长的有效方式,但是,从学科的角度看教师专业发展问题,每一门学科都有不同的性质,每一门学科的教师队伍都

^① 马玉宾,熊梅.教师合作文化的内涵、现状与重建[J].上海教育科研,2008(1):52-53.

有不一样的发展问题、发展重心和发展路径,因此,从学科的角度构建教师专业发展团队,必须充分考虑学科的性质和教师队伍的实际情况,做到有针对性的设计和有计划性的实施。

本书关注的是小学品社学科的教师队伍建设,指向的是小学品社学科教师队伍建设中存在的现实问题,展现的是笔者作为“基于课堂观察提升学科教学实效性的区际联动团队”负责人在团结和带领广大小学品社学科教师通过团队合作实现专业发展过程中的理论思考和实践探究,形成的是一条个性化的、有实际效用的品社学科教师专业成长路径。

众所周知,立德树人是当前教育的根本任务,小学品社学科是德育主课程,但是在落实学科育人价值上存在诸多问题,如对学科育人价值的认识存在偏差,在课程教学设计中单方面注重知识目标的达成,而忽视方法能力、情感态度价值观目标的落实等,一定程度上影响了教学实效性,也使得小学德育的有效性问题的有效性问题一直以来都是教育改革过程中颇受诟病的重要问题。应该指出的是,造成小学德育有效性偏低,学科育人价值难以完全实现的原因是多方面的,但这其中,品社学科教师队伍的整体素质问题是最为关键的因素。在确立“指向专业成长的课堂观察”这一研究命题之前,笔者和自己所带领的团队曾经对上海市三个区县的品社教师专业发展状况进行了问卷调查,调查显示小学品社学科拥有一支数量庞大但是兼职教师比例高达98%的教师队伍,教师队伍的学历、年龄、职称结构都合理,但专业化程度不高。特别是作为教师专业发展最流行方式的听评课存在“去专业”的问题,校本研修过程中同伴对于品社学科教师的专业引领作用发挥得不够明显,这也就意味着当前的品德与社会课堂里通过听评课提升教学实效性的效果一般。仔细分析这一问题,我们认为,小学品社学科中骨干教师短缺的问题比较严重,很多学校甚至没有一名这一学科的领军人物,学科骨干教师团队建设更是无从谈起。这就导致很多品社学科教师在专业发展的过程中不得不采取“单打独斗”的“个人英雄主义模式”,优秀同伴特别是专家的专业引领成为一个近乎奢侈的梦想。

正是基于上述小学品社学科教师队伍建设和专业成长过程中存在的种种问题,笔者所带领的团队在过去三年中持续开展了基于课堂观察提升学科教学实效性的区际联动研究,旨在通过既彼此分工又相互合作的课堂观察,探究、应对具体的课堂教学,在研修中开展自我反思和专业对话,在改进课堂教学的同时,促使每一个团队成员都得到专业发展。同时,以区际联动形式开展教学研究,有助于集聚市、区范围内的骨干教师力量,共同面对落实学科教学目标的焦点问题,提升课程育人的实际效果。我们希望通过这样的探究形成一种新型的以团队合作和课堂观察为主要特征的小学品社教师专业成长机制,并着力实现三个方面的目标。

第一,打造先进团队。注重团队合作和实践研究,提升团队成员的实践能力和课程育人意识,努力打造一支具有国际视野、创新意识、合作意识、责任意识上海市小学品德与社会学科骨干教师团队,引领区域乃至上海市的学科建设与发展。

第二,塑造学科名师。立足自主发展,注重自身提高,精读理论书籍和教育报刊,多渠道多形式地学习各领域的知识、技能,增强理论底蕴,以理论促进实践,努力使更多团

队成员成为“双名”成员、市区学科骨干教师，提高团队成员在本学科领域内的话语权和知名度。

第三，形成领先成果。积极实践，努力创新，团队成员在学科研究、教学设计、课堂观察、教学评价等领域通过合作分享、同伴互助，力争为学科发展提供研究的模式和范例，并将先进的研究成果进行辐射和推广，促进学科教师的专业成长。

为了实现上述目标，我们在具体的研究和实践中逐渐形成和明确了“分析问题——制订规划——开展实践——反思提升”的工作程序，并对每一个程序的具体工作任务进行了分解和澄清。

第一，分析问题。基于学科建设现实基础，通过对三区六十余所学校开展问卷调查，客观直接地分析并呈现学科发展的瓶颈问题（校本研修形同虚设、听评课去专业），发现教师最需要解决的问题在于小组合作学习活动的设计、课堂提问、课堂即时评价、有效情境创设、音像资源的使用等方面。

第二，制订规划。立足学科现状，在专家的引领下，为团队的发展制订三年规划，明确目标，以课堂观察为抓手，聚焦教师教学中的瓶颈问题，开展合作的校本、区本、区际联动研修，促进教师积极研修、自觉反思，提升自身的专业能力。根据“三区学科教学实效性调研报告”呈现的问题，确定了以“小组学习活动设计”“有效情境创设”“即时语言反馈”“音像资源使用”以及“课堂提问设计”为主题的子项目。

第三，开展实践。在对相关理论、经验进行深入学习研究的基础上，团队开展基于观察的合作研修实践活动，明确形成深入解读教材、明确观察任务、形成观察结论、引导教学反思、改进教学设计的实践程序。

第四，反思提升。逐步将研究成果向校本研修辐射。形成包括核心成员的示范活动、教研组长加入的观察活动、教研组长组织的学校案例、研修共同体构建经验的分享、教师个体成长案例等在内的团队研修反思提升体系。

项目实施近三年来，通过我们的努力和探索，已经在以下四个领域中形成和积累了较为丰富的研究成果：

第一，以多方共赢为宗旨，确定了适合团队发展的研修策略。具体包括：专家引领——专题突破——区际合作（区校联动、基地实施、师徒带教）——跨界交流（图 1）。

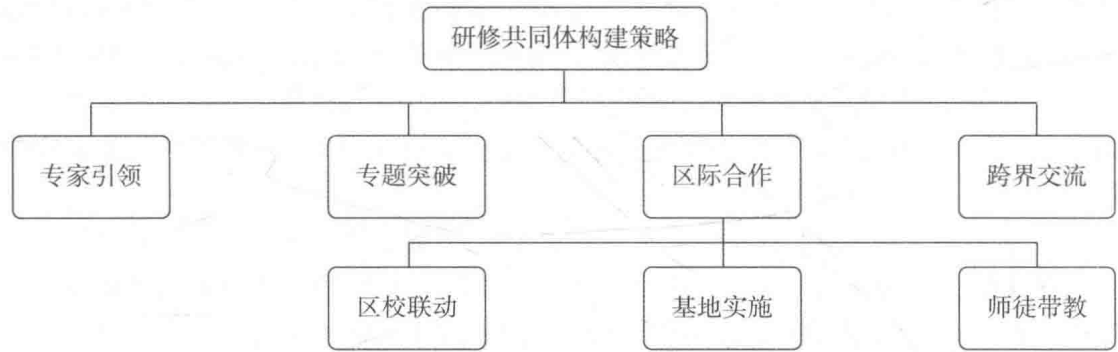


图 1 小学品社学科教师团队发展的研修策略

第二,以课堂观察为抓手,形成了研修共同体建设的基本形式。一方面,我们开发了一系列的课堂观察工具,在课例研究的基础上,团队形成了围绕“小组合作学习”“课堂提问”“课堂即时评价”“有效情境创设”“资源使用”等主题的专项观察工具,并在研训一体的区域教研中实施、完善;另一方面,我们通过研究和探索,形成了课堂观察的基本流程,进一步提升了团队成员利用课堂观察促进专业成长的实效性(图2)。

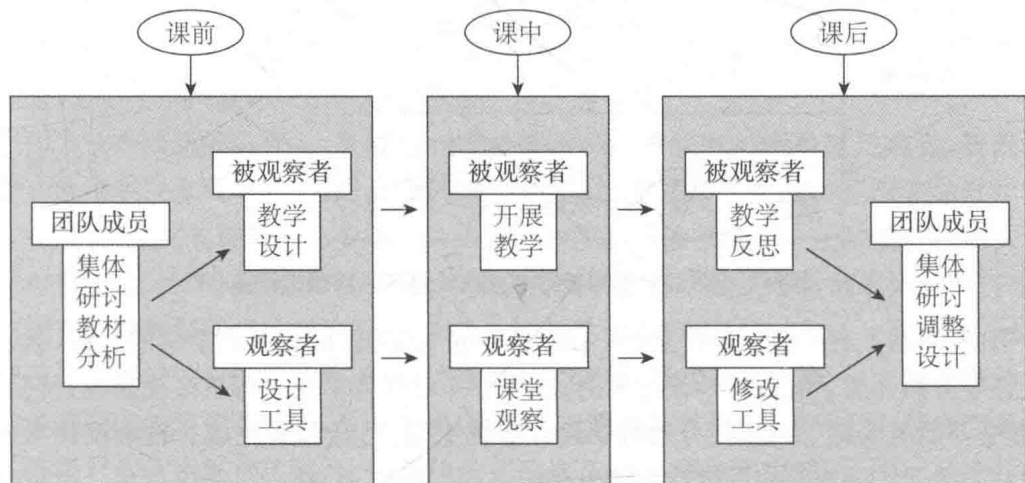


图2 小学品社学科教师课堂观察的基本流程

第三,以促进专业提升为目标,构建了研修共同体建设的机制。具体包括四个方面的内容:首先,以“异质互补,同质促进”为区际联动原则,促进区际联动教研开展常态化;其次,着力打造和形成了区际联动的层级梯队;再次,形成了以自觉反思为特征的研修共同体成员教学改进模型(图3);最后,建立了“问题导向,任务驱动,协同研究,自主提升”的研修共同体运行机制,开展了基于教师合作的课堂观察(图4)。

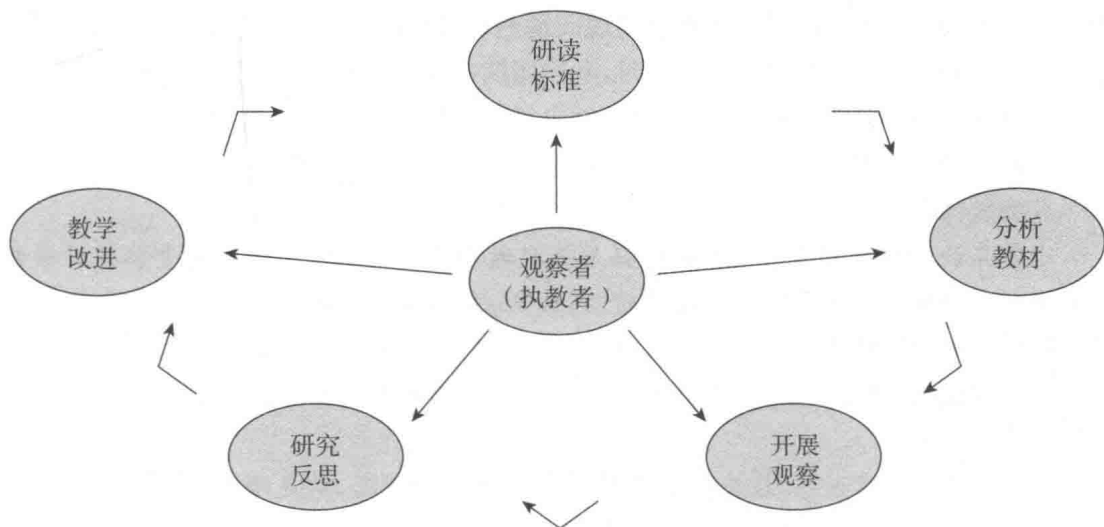


图3 以自觉反思为特征的研修共同体成员教学改进模型图

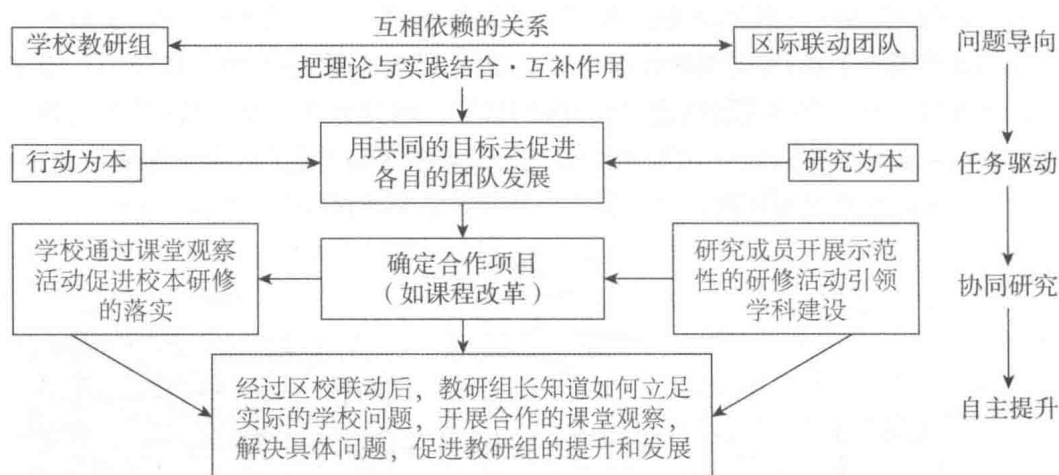


图4 小学品社学科教师专业成长研修共同体运行图

第四，汇编了有效教学设计案例。团队围绕目标的制订、教材和学情的分析、教学过程设计等方面开展了有效教学设计案例的评比，并对优秀案例进行了多次修改，目前，以“把握学习的风向标”为题的《有效教学设计案例汇编》已经编纂完成。教学设计案例的汇编对于提升区域教师教学设计的能力有较强的促进作用，并在实践中受到了教师的一致好评。

项目实施以来，我们在团队教师的专业成长上实现了多个新的突破，也在实践中有效提高了品社学科教师队伍的整体水平。截止2016年5月，本团队的教师中，2人成为上海市小学品社学科中心组成员，1人成为上海市骨干教师基地成员，4人成为区域学科带头人；4人次获得市级及以上荣誉奖项；团队成员主持7项相关课题研究项目；为市、区学科教师开设专题讲座12节次；7人次在《上海课程教学研究》等报刊杂志上发表论文、案例；1人次在“一师一优课，一课一名师”活动中获得部级优课评价。团队的成员在共同的研修中不断形成和分享对教师专业发展问题的认知，我们也通过定期的论坛和对话共享这种成长的喜悦。例如2015年11月，我们团队在江苏路第五小学举办了一次比较影响的论坛，主题为“成长路上，遇见更美的自己”，团队成员一起分享了对于品社学科建设、教师专业发展、课堂观察与评价等问题的认识。

有的教师说：

小学品社学科教师的一个重要特征是兼职教师多。兼职教师团队的整体提升最终落地的一个重要纽带其实还是学校教研组，因此，我们研修的另一个重要路径是区校联动。区域针对学科建设存在的主要问题开展专题研修，学校教研组长通过参与专题研修活动，结合校本的实际问题，在不断的模仿、实践中逐步提升校本研修的品质。

有的教师说：

除了大家刚才所说的，让我感触比较深的还有一个方面，就是跨界交流。小学品社本身是一门综合课程，单从知识角度而言，囊括了政治、历史、地理、社会等诸多方面，因此，在研修的过程中，对于汲取不同领域、不同学科、不同年段的研究经验，我们予以了充分的重视。

还有的教师说：

基于品社学科现状，师徒带教是一个改变现状的方式，基地实施也是让研修落地的重要举措。

正是在这样持续性的交流与互动中，我们对于学科的育人价值有了更为深入的认识，对于学科教学的有效性有了更为细致的理解，对于自身的专业成长有了更为科学的设计和更加主动的实践。同时，通过在实践基地的多次展示活动，我们也为这些学校的品社教师带去了一种全新的、有效的专业成长路径，让他们体验到了一种前所未有的发展理念，为整个学科教师队伍的建设贡献了自己的力量。

作为这个团队的负责人，笔者在与团队教师一起成长的过程中感悟颇多，我既能够感受到教师积极发现自我、实现自我的成长动力，也能够感受到进一步消除品社学科教师专业成长困惑、实现教师专业水平整体提升的使命感和紧迫感。正如笔者在前文中所坚持的那样，品社学科的教师队伍，其专业成长归根结底不能仅靠教师个体的单打独斗，而应该充分发挥教师团队的作用，发挥骨干教师的引领和辐射作用。“一花独放不是春，万紫千红春满园”，我们愿意将团队的探索通过文本的形式展现出来，一方面系统地总结我们前期探索的经验和成果，另一方面，也通过出版物的扩散力和影响力，将我们的成果在其他教师群体中进行传播，让更多的教师受惠于这一理念和思路，让困扰品社学科教师队伍专业成长的问题得到更好的解决，也让品社学科的育人价值在未来有更加充分的体现和发挥。

这是本书写作的初衷，也是笔者作为一名品社学科教研员的由衷期盼。

