

*Xiandai Jiaoshi  
Zizhu Fazhan  
Daohang*

# 现代教师 自主发展导航

主编/ 王森龙

现代教师自主发展导论·现代教师的职业道德

现代教师的专业学习·现代教师的教育科研

现代教师的教学修炼·新课程学习指导

现代教师健康心理及其自助·现代教师的自我评价

*Xiandai Jiaoshi  
Zizhu Fazhan  
Daohang*

上海科学技术文献出版社

*Xiandai Jiaoshi  
Zizhu Fazhan  
Daohang*

# 现代教师 自主发展导航

主编/ 王森龙

王森龙  
主 编

上海科学技术文献出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

现代教师自主发展导航 / 王森龙主编. —上海: 上海科学技术文献出版社, 2004. 9  
ISBN 7-5439-2414-5

I. 现... II. 王... III. 师资培养—研究  
IV. G451.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2004)第086474号

责任编辑: 陈云珍

封面设计: 一步设计工作室

## 现代教师自主发展导航

主编 王森龙

\*

上海科学技术文献出版社出版发行  
(上海市武康路2号 邮政编码200031)

全国新华书店经销

江苏常熟人民印刷厂印刷

\*

开本890×1240 1/32 印张9.5 字数229 000

2004年9月第1版 2004年9月第1次印刷

印数: 1—5 100

ISBN 7-5439-2414-5 / G·625

定价: 20.00元

## 序

上海市奉贤区副区长 汪黎明

教育,是永远朝气蓬勃的事业,教师,是永远充满时代活力的职业;而教师的专业发展又是推动教育事业发展的一个永恒的原动力。

时代已经进入了 21 世纪,教师专业发展更成了教师教育的趋势和潮流。顺应这种趋势和潮流,顺应全面推进素质教育的时代呼唤和现实要求,我们的教师无疑面临着自主发展难得的历史机遇和严峻挑战。在此背景之下,作为一名教师,应当站在时代的前列去不断地省察自我、规划自我、完善自我,以完美自己的职业生涯,并以自己的精神、聪慧和贡献去推进社会的发展。

“育人”是教师的天职,但必须以教师的“育己”为基础和前提。所谓“育己”,其核心就是教师的自主发展。如果说,没有教师的“育己”,就很难在促进学生全面发展上有所作为。从此意义上说,教师必须始终追求自身的专业发展。为此,上海市奉贤区教育局局长王森龙主编了《现代教师自主发展导航》。

《现代教师自主发展导航》一书,以科学发展观为指导,体现“以人为本”的发展理念,并根据现代教育发展的要求,就教师个体自主发展的引领路标、师德修养、专业学习、教育科研、教学修炼、学习指导、心理自助、自我评价等

方面进行了具体阐述,是现代教师自主发展的一本有益著作。同时,对于学校组织而言,应该把教师自主的专业发展列入议事日程,创设教师专业发展的良好行政氛围、校园环境,创设物质和精神条件,以全力支持教师的专业发展。

教师的专业发展是一个永恒的命题,这是由社会发展的延续性所决定的,也是历史发展所必然。如果没有这个命题,那么教育将停滞不前。为此,作为担负着中华民族伟大复兴之重任的现代教师,应该清醒地把专业发展视为己任,以胜任于教师职业的使命。

愿我们的教师在“办好让人民满意的教育”宗旨下,在专业发展的道路上走向成功。

2004年5月

## 目 录

## 序 / 1

## 第一章 现代教师自主发展导论 / 1

## 第一节 自主发展的引领路标 / 1

成才模式·成功经验·高原现象

## 第二节 自主发展的明镜宝鉴 / 9

主体精神·自知之明·反思评价

## 第三节 自主发展的行动纲领 / 18

动力机制·期望目标·行动计划

## 第四节 自主发展的自塑形象 / 30

持续充电·善于慎独·修炼完善

## 第二章 现代教师的职业道德 / 44

## 第一节 现代教师的以德立身 / 45

为人师表·敬业爱岗

## 第二节 现代教师的爱生情怀 / 51

道德情感·爱生情感·纯洁关系·爱生内涵

## 第三节 现代教师的教书育人 / 60

历史考察·道德义务·价值理念·基本职责·辩证关系

## 第四节 现代教师的合作策略 / 65

师德准则·主体意识·宽容态度·合作精神

### 第三章 现代教师的专业学习 / 71

#### 第一节 终身学习的使命 / 71

学习型社会·现实挑战·专业发展

#### 第二节 专业学习的路径 / 79

自主学习·合作学习·师承学习

#### 第三节 专业学习的保持 / 88

正视障碍·激活动力·讲究策略

#### 第四节 专业学习的革命 / 98

意识觉醒·方法创新·习惯变革

### 第四章 现代教师的教育科研 / 108

#### 第一节 教师专业发展呼唤教育科研 / 108

现状分析·科研理念

#### 第二节 教育教学的问题即课题 / 113

提出问题·确立课题

#### 第三节 课题研究即问题解决 / 119

设计方案·课题研究

#### 第四节 课题研究报告的撰写 / 134

存在问题·基本格式·注意事项

### 第五章 现代教师的教学修炼 / 154

#### 第一节 新课程教学理念 / 154

回应挑战·学习新理念·走进改革

#### 第二节 新课程教学行为跟进 / 163

教学反思·校本课程·校本教研

#### 第三节 课堂教学过程重构 / 175

## 课程结构·生命活力

## 第四节 信息技术和学科课程整合 / 180

## 电子备课·课件开发·技术整合

## 第六章 新课程学习指导 / 192

## 第一节 转变学习方式的价值取向 / 192

## 三维目标·三种学力

## 第二节 新学习方式解读 / 197

## 生活化·体验性·综合性·反思性

## 第三节 转变学生学习方式的指导过程 / 204

## 指导预设·方案设计·实践训练·过程优化

## 第四节 新课程学习指导的方法 / 211

## 走进生活·资源开掘·实践体验·经验活化

## 第七章 现代教师健康心理及其自助 / 228

## 第一节 关注教师心理健康的重要性 / 229

## 一般心理偏差·教学心理异常

## 第二节 教师心理健康的标准 / 233

## 健康标准·品质要素

## 第三节 教师心理问题的类型 / 242

## 问题类型·产生原因

## 第四节 教师心理健康的调适 / 250

## 调适策略·调适原则·管理支持

## 第八章 现代教师的自我评价 / 259

## 第一节 自我评价的概述 / 259

## 本质内涵·主要特性·增值杠杆



|     |                       |
|-----|-----------------------|
| 第二节 | 自我评价的策略 / 266         |
|     | 通适性策略·针对性策略           |
| 第三节 | 自我评价的方案 / 273         |
|     | 方案内容·操作举例             |
| 第四节 | 自我评价误差的矫正 / 286       |
|     | 误差分析·误差矫正             |
|     | <b>主要参考文献资料 / 293</b> |

|  |                 |
|--|-----------------|
|  | <b>后记 / 296</b> |
|--|-----------------|

## 第一章 现代教师自主发展导论

当今世界,科学技术迅猛发展,知识经济已见端倪,综合国力竞争日趋剧烈。面对知识化、信息化、全球化的时代特征,实施“科教兴国”、“人才强国”战略,是中华民族大力提升核心竞争力和综合国力、全面建设小康社会和实现伟大复兴的根本性措施。国务院总理温家宝在全国首次人才工作会议上指出:“国家兴盛,人才为本;人才培养,教育为本;开发人才资源必须优先发展教育。”发展教育必须开发教师人力资源。开发教师人力资源的内在决定因素是教师主体的自主发展,即作为开发主体的教师,要自觉主动地发展成为具有高尚师德和先进教育理念、素质优良、业务精湛的胜任现代化教育的教师。

### 第一节 自主发展的引领路标

#### 成才模式·成功经验·高原现象

现代教师自主发展的过程是一个成才的过程,既有各自的个性特点,又有专业人才自主发展的共性规律。成功者自主发展的模式、经验及其教训,犹如一个个引领路标,对现代教师具有引领、导航作用。不断吸取他们的成功经验,无疑会对现代教师的专业发展产生不可忽视的推动作用。

#### 一、善于借鉴成才模式

许多人才学研究者,从不同的视角研究专业人才成才的经

验,提出了一些成才模式,概括成简约的表达形式,即成才经验的数学公式。这些成才公式,对于现代教师自主发展来说,显然是有一定启示意义的。现列举七种如下:

**例1**  $A = x + y + z$

A代表成功,x代表努力,y代表方法,z代表少说废话。据说,有一个青年很想成才,又不想付出努力,却老是缠着爱因斯坦问“成才的窍门”。爱因斯坦就告诉他这个公式。很显然,这公式是针对那个青年提出来的,并不完全是爱因斯坦成才经验的概括。这个公式对于鼓励立志成才者加强主观努力,务实求真,讲究方法,少说空话,是很有启迪的。

**例2** 天才 = 1% 灵感 + 99% 的汗水

或 天才 = 2% 灵感 + 98% 的汗水

这便是著名的牛顿公式,主要是针对灵感与勤奋的关系提出的。但作为具有普遍意义的成才公式,显然是不全面的。

**例3** 成才 = 时代 + 环境 + 关系

这种提法只强调人才成长的外部因素,虽然有一定的道理,但从人才成长应该具有内、外诸多因素看,显然是不完整的。

**例4** 成才 = 才能 + 机遇

这种情况在现实生活中确实存在,也不乏其例。但是从成才的诸多因素看,仍有不全面之处。因为才能只能作为内因之一,决不能作为涵盖内因的惟一因素。诸如个体的思想品质,对于成才来说,同样十分重要。

**例5** 成才 = 顺应时代潮流 + 勤奋学习 + 艰苦奋斗 + 谦虚谨慎 + 掌握科学方法

这个公式比较注意成才的内部、外部因素,但是作为一个通用公式仍有其欠缺的方面,如内部因素中的遗传因素、

理想、事业心、心理品质等,还有外部因素中的亚环境——文化环境、人际关系等等。

**例6**  $\text{成才} = f \cdot (\text{遗传因素, 个人努力, 社会文化背景, 所受的教育, 机会})$

这个公式用函数关系表达式来概括成才的规律,似乎比较全面,但是仔细推敲,依然不涵盖成才的全部因素及它们的关系。对于具体成才者来说,成才因素中的主因素及其关系,更加具有重要的意义。

**例7**  $A = f(x, y, z)$

A 代表成才, x 代表内因(努力、知识、技能、才智、思想品德、心理素养、科学方法等)。

Y 代表外因(时代社会背景、环境条件、机遇、群体结构、管理、家庭等)。

Z 代表创造性实践活动等。

这个以内因、外因、主体实践为因素的函数关系式,基本上概括了成才的一般模式。从理论上讲,可以成立,但是,人的成才过程是一个以上诸多因素作用下的错综复杂的发展过程,也是人与社会交互作用的复杂运动过程,有规律性,也有随机性。对每个具体的潜人才来说,除了共性之外,还有其个性。显然,人的成才过程与结果是不可能像数学公式那样严格运算出来的。因此,对于一个立志成才者来说,正确认识以上公式中的内涵和启示意义才是最重要的。

## 二、善于运用成功经验

总结一些特级教师和优秀教师自主发展的成功经验,其中有六条经验具有一定的普适性。简要介绍如下:

## 1. 导师带教,“师承成才”

“师承成才”就是现代教师在有德识才学的导师悉心而又严格的指导下,学习继承和实践创造,以达到少走弯路,加速成长的目的。“名师出高徒”,“青出于蓝而胜于蓝”。导师带教的形式很多,诸如“以老带新”(由师德高尚、教育教学实践经验丰富的老教师带教青年教师),“同伴互助”(与有特长的教师互帮互学),请校外导师带教(外校导师包括进修院校、高校、教研室、教科所、兄弟学校的优秀教师),“外出拜师”等。不论是领导安排或是自行结合的带教关系,“师徒”双向选择是达到“师承成才”良好效果的至关重要的因素。从“徒弟”来说,希望所选择的导师有真才实学且甘当人梯,自己则心诚意挚,勤奋好学,并得到导师的接纳和器重。从导师来说,希望所选择的“徒弟”有成为骨干教师的“潜能”和期望,自己率先垂范,提高“徒弟”师德修养和教育教学专业能力,对“徒弟”全面带教,严格把关。双方互相呼应、互相配合、互相沟通是最为重要的。

## 2. 投身教革,“顺势成才”

“顺势成才”就是要求现代教师顺应改革开放、教育改革的时代潮流,积极进行教育教学改革,在教改实践中学习锻炼、革新创造,发展成才。调查表明,可能成为区级骨干教师、学科带头人和教育专家的教师,几乎都是在教育改革中积极创造、磨炼成长的。顺“势”者成才,是他们成长的一条规律。现代教师要参与制订学校发展规划,把个人争取成才的奋斗目标与学校的发展需要结合起来,积极主动地投入学校的教育改革实践,勤奋进修学习,提高素质,总结教育改革的经验;特别要从学校整体教育改革和发展出发,根据自身的实际情况,开展切实可行又有价值的教育教学研究或课题

研究,学习教育理论,掌握教育研究实践的知识和方法,发现问题、确立课题、制订研究方案,进行论证,组织实施、检查和评价。从而,不断提高教育理论和学科专业知识水平,教育教学实践能力的研究能力,培养进取意识和奉献精神,发展成为骨干,顺势成才。

### 3. 抓住时机,及时成才

“及时成才”就要抓住成才的关键时期和机遇,及早发展为骨干教师。大量的研究资料表明:教师走上教育工作岗位的3~7年后是最佳创造时期,30岁左右是取得创造性成果,即成才的最佳年龄阶段,所谓“三十而立”。笔者曾对60名获得区以上奖励的优秀青年教师进行个案分析,发现:他们在教育教学某一方面显露“头角”为从教后2—3年,成为区级骨干教师的平均教龄5—6年。青年教师要及早立志、选择合理的奋斗目标和制订好个人发展规划。充分利用成才的条件,抓住机遇,争取“压担子”,“挑大梁”,积极参与决策、参与管理,锻炼成才。

### 4. 发挥优势,扬长补短

差异心理学和人才学都认为:人的才能,具有质的多样性和量的差异性。一般地说,教师居多善于分析主客观条件,扬长避短或扬长补短,使个人的最佳才能得到充分的发挥,取得成功的。现代教育要求教师“全面发展,教有特长”,但是教育工作的复杂性和教育内容的多项性,为教师走扬长成才之路提供了多种选择。现代教师应在善于认识自己和分析自己的长处和不足,挖掘和发现其优势和潜能,全面提高素质的同时,讲究“聚焦效应”,发挥潜能,发挥优势。“长者不为有余,短者为不足,是故危胫虽短,续之则忧,鹤胫虽长,断之则悲。故性长非所断,性短非所续,无所去忧也”(庄子语)。从而在最适当的岗位上发挥优势,同时善于弥补不足,扬长补短。

### 5. 开展竞赛,竞争成才

组织目标明确、规则科学、评判公平的教育教学竞赛,是激励人们上进,发现人才,推动工作的有效方式。心理学研究表明,如果一个人经常处于被激励状态之中,他的能力能够得到80%—90%的发挥;相反,在一般状态中,只能发挥出40%左右。青年教师普遍具有力求超越对手和同伴的潜在心理状态。竞争心理可以增强好学上进、自强不息、战胜困难的意志,产生紧迫感和自我实现需求,培养理直气壮取胜的光荣感和成功感,克服嫉妒心理和投机取巧心态;可以极大激发人的潜能,充分启动智力因素和非智力因素,促进人尽其才,早日成才。

作为现代教师要积极参与各种层次、各种类型的教育教学评比活动,如比武课、实践课、班队主题活动、课外兴趣活动指导、教育教学经验总结、教科研论文等,敢于竞争,善于竞争,形成和发展良好的竞争心理和能力,发现自己的优势和特长,增强自信心和胜任感,同时,要认识到成才的道路是曲折的,挫折或失败常常是成才的阶梯,成才的机遇往往垂青于富有竞争心和竞争能力的人。

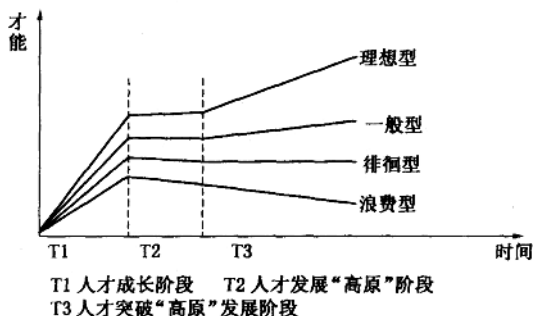
### 6. 组室创优,集体成才

教研组、年级组和办公室是由不同年龄、不同社会经历、不同学识和智能结构水平、不同个性特点的教师组成的学校内的小型群体。它不是若干教师简单的集合,而是由共同目标、共同任务、统一的组织与协调活动以及行为规范凝聚起来的。一般地说,教师劳动的集体性和共同施教于学生的整体效应,使这些群体具有整体凝聚作用,能够满足归属、交往、尊重和自我实现等需求,具有互补增力作用和制约作用等。良好的群体可以促进成员在协同配合的教育教学和组

室有目的、有计划活动中,施展各自的才智,引发各自潜能,相互影响、相互竞争、知识共享、信息交流、经验互通、能力互补、情感交融、心理相容、关系协调、从众制约等。实践证明,创建先进的组室,成为学习型组织、同伴互助群体和研究型团队,是不断提高教育教学质量的保证,也是教师成长和提高的重要条件。作为现代教师,要热爱教师集体,共创先进组室。要遵守集体的良好道德规范和传统作风,以此调节和协调个体与个体、个体与群体、群体与社会的关系,在群体力量的推动下,促使自己不断完善,发展成才;要积极参与自主学习型组织建设,以良好的学风互相感染,在学术上相互影响,同心同德,团结合作,不断强化创新意识,形成对人才创造特别有利的“感应”式“微型气候”,造就人才团队;要善于与不同年龄、专业类别、智能水平、气质类型的人共事合作,知识共享,能力互补,配套成龙,使只有“专能”的人才个体,变成“多能”的人才群体。从而,在创建先进组室中加速自己成才。

### 三、善于突破“高原现象”

人才学研究认为,人才成长一般可以分四种类型,如下图:





**浪费型** 是指人才发展到一定阶段,由于内外原因而从“高原”下滑,浪费了宝贵的才能。

**徘徊型** 是指人才发展到一定阶段,由于无法突破由内外原因造成的“高原”,只能在“高原”水平上徘徊不前。

**一般型** 是指人才发展到一定阶段,面临着“高原”阶段,由于主观努力或客观有利因素促进,克服了困难或阻碍其持续发展的问題,才得以继续发展。

**理想型** 是指人才成长发展比较顺利,尽管也有“高原”现象,但是由于主观努力和客观有利条件,继续保持发展的势头。一般说来,理想型是少数的幸运者。

T2 所示“高原”阶段是指人才达到一定水平后,出现发展速度减慢、甚至停滞不前的现象。有些学者认为,任何人在成长发展过程中,都会产生不同程度的“高原”现象。这种“高原”现象往往成为人们的第一定型期,如果不再持续发展,就可能就此定型,徘徊不前,甚至倒退。有些学者研究认为,出现“高原”现象的原因十分复杂,大致原因有:①心理惰性,缺乏内在动力;②目标不高,或没有新的更高目标;③意志和毅力水平低;④知识结构障碍,学识水平有限;⑤思维定势和经验主义倾向;⑥家庭和工作单位因素影响;⑦领导或人际关系原因;⑧角色位置或所处的地位关系;⑨社会环境因素;⑩健康原因等。

T3 所示人才突破“高原”继续发展阶段。对于成才者来说,在“高原”阶段徘徊的时间越短越为理想。能取得这一突破并走向新的发展,往往与以下因素有关:①有更高的目标和追求;②有强烈的进取心和自我实现的成就需要;③坚强意志和毅力,能自制和自我心理调节;④继续学习,更新、充实、完善知识结构;⑤有明确可行的目标计划;⑥在实践活动