

论 教师 成 长



基于内隐提升区域教师专业水准

钱志清 著

论 教师 成 长



基于内隐提升区域教师专业水准

钱志清 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

论教师成长:基于内隐提升区域教师专业水准 / 钱志清著. —杭州:浙江大学出版社,2012.12
ISBN 978-7-308-10889-8

I. ①论… II. ①钱… III. ①师资培养—研究—杭州市 IV. ①G451.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 291031 号

论教师成长——基于内隐提升区域教师专业水准
钱志清 著

责任编辑 吴伟伟 weiweiwu@zju.edu.cn

封面设计 木 夕

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 浙江时代出版服务有限公司

印 刷 杭州丰源印刷有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 20

字 数 373 千

版 次 2012 年 12 月第 1 版 2012 年 12 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-10889-8

定 价 45.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88925591

序

近几年来,西湖区紧紧围绕“建设美丽幸福的首善之区”的总体目标,经济社会各项事业继续保持健康发展的良好势头,尤其值得一提的是,西湖区的教育事业成绩斐然:理念新、品牌响、体系全、队伍好、保障实、贡献大。“优质、均衡、公平、协调”发展,是西湖教育工作的重中之重,西湖教育最大的愿景就是为每一个孩子提供最适合、最优质的教育。如今,西湖教育已是西湖区的金字招牌,也是西湖区发展的动力所在、后劲所在、潜力所在。

“强国先强教,强教先强师。”百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。随着教师素质越来越引起全社会的高度重视,对于教师的研究也越来越成为教育研究的重要内容。目前,国际教育研究的重心,正在从“教学”转向“课程”,从“课程”转向“教师”。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》将加强教师队伍建设列为六大保障措施之首。由此可见,科学推动基础教育改革和发展,必须立足新的形势,把握发展规律,创新发展理念,转变发展方式。

西湖区教育局党委书记、局长钱志清的《论教师成长》一书,从基于内隐提升区域教师专业水准的视角,就教师成长的规律和发展态势进行了多维度、多层面的深入阐述。本书针对西湖区当前教师队伍建设的实际情况,致力于探索促进区域教师均衡发展的有效路径,有一系列新举措,具有可行性、实效性、创新性,有很大的借鉴意义,同时,制度的执行措施也取得了不少成功经验,颇具特色,值得推广。教师内隐激发的研究是进一步加强教师队伍建设的方面,是推进素质教育,促进教育公平,区域提高教育质量的重要保证。立足区域实际,为教师搭建不同的发展平台,积极采取措施激发教师的内驱力,让教师形成正确的归因意识,促进教师队伍稳定、健康、优质发展,形成了激发教师内驱力的有效策略和宝贵经验。

以构建机制为保障,倾力打造人才成长“内动力”。将教师发展纳入西湖区教育规划的重中之重,在体制机制上下工夫,积极营造人才辈出的良好环境,形成了动力足、保障强、有活力的良好局面。西湖区教育局整体出台

了18项人才培养新政,描绘了面向全体教师的成长蓝图,每一位教师都能从“一篮子文件”中找到自己的发展方向,使每一位教师都成为培养对象,真正实现“蓄水效应”,使教师安于从教、勤于从教、乐于从教。

以精神培育为导向,倾力打造人才发展“牵引力”。深入分析绩效工资后形势,加强教师职业理想、职业道德、职业心态教育。进行了深化教师精神大讨论活动,开展了大型专场访谈、西湖教师精神语录征集、师恩难忘等活动,奏响了核心价值观主旋律,促使教师努力实现人生的自我价值。

以名师工作室为龙头,倾力打造优秀教师“孵化场”。依托名校名师资源优势,成立特级教师工作室24个、首席教师工作室79个、首席班主任工作室6个,吸收成员1500余名,辐射功能强劲,农村学校以及薄弱学校的教师占一半。有效发挥人才集聚、团队提升和互相促进的优化效应,成为带动全区教师队伍发展的“主引擎”。

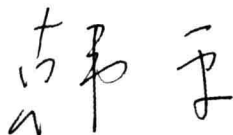
以名校辐射为突破,倾力打造城乡师资“共生体”。师资共享是实现城乡教育一体化融合发展的关键。构建“紧密型教育共同体”的探索之路,出台专门政策,组建7个“紧密型教育共同体”,从城区名校中选派7个优秀管理团队(每个团队6~8人,由校级干部、中层干部和骨干教师组成)到受援学校任职2~3个学年,走出了区域教育优质、均衡发展的新路子。

以深化课改为抓手,倾力打造教师发展“软实力”。在教育教学一线锤炼名优教师,提升教学水平。积极开展“轻负高质”研讨活动,学习借鉴课改经验,进行“先学后教”和“高效阅读”课改实验,打造高效课堂,推动教育内涵发展。

基于教师内隐激发,提升区域师资专业水准,造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍,是时代赋予的历史使命。希望全区教育工作者坚守高尚的职业理想,始终心系教育、热爱教育,履行人民教师的光荣职责,做教育事业的践行者;坚持以学生为中心,关爱学生、尊重学生、严格要求学生,做学生健康快乐发展的引路者;不断加强对先进教学理念的学习,推进教学内容和教学方法的改革和创新,做教育改革的推动者。大家上下齐心协力,努力成为西湖人文精神与创业精神的倡导者、先行者和示范者,共同为“建设美丽幸福的首善之区”作出新的更大贡献!

是为序。

浙江省教育厅副厅长



目 录

绪 论	(1)
第一章 创制系列人才培养新政 大力实施强师工程	(11)
第一节 创制系列人才培养新政的意义	(11)
第二节 系列人才培养新政的内容	(15)
第三节 系列人才培养新政的实施	(24)
第二章 明确教师职业追求 树立教师远大理想	(45)
第一节 教师职业追求的内涵	(45)
第二节 教师职业追求的践行	(50)
第三节 教师职业追求的升华	(54)
第三章 弘扬西湖教师精神 提高教师思想境界	(61)
第一节 提炼西湖教师精神	(61)
第二节 感悟西湖教师精神	(68)
第三节 弘扬西湖教师精神	(71)
第四章 实行学校民主管理 提升教师主体地位	(82)
第一节 以人为本:发挥教师的主人翁地位	(83)
第二节 以规治校:落实每个教师的民主权利	(89)
第三节 以德示人:最好的管理莫过于示范	(92)
第四节 以人为善:相信每个教师都很善良	(95)
第五章 立足教师专业发展诉求 把握教师发展基点	(99)
第一节 教师专业发展诉求的内涵价值	(99)
第二节 教师专业发展诉求现状分析	(102)
第三节 教师专业发展诉求的应对策略	(106)
第四节 教师专业发展诉求的保障机制	(122)
第六章 制定教师专业发展规划 明确专业发展方向	(127)
第一节 教师专业发展规划的内涵	(127)
第二节 教师专业发展规划的编制	(131)

第三节	教师专业发展规划的实施	(139)
第四节	教师专业发展规划的评估	(151)
第七章	构建学校荣誉体系 激发教师发展动力	(157)
第一节	学校荣誉体系的基本内涵	(157)
第二节	学校荣誉体系的逻辑意义	(161)
第三节	学校荣誉体系的构建原则	(168)
第四节	学校荣誉体系的设计思路	(171)
第八章	创新教师学习形式 推进教师自主发展	(180)
第一节	教师学习理念的思考与创新	(180)
第二节	教师学习能力的培养与获得	(186)
第三节	教师反思习惯的养成与发展	(200)
第九章	培育教师合作文化 促进教师整体发展	(208)
第一节	整体发展的促进 教师合作文化的价值内涵	(208)
第二节	三长队伍的经营 校本合作文化的长效机制	(211)
第三节	特首工作室建设 教师专业发展的特色之路	(227)
第十章	构建紧密型共同体 推动教师协同发展	(247)
第一节	紧密型教育共同体的意蕴解读	(247)
第二节	紧密型教育共同体的实践原则	(253)
第三节	紧密型教育共同体的运作机制	(256)
第十一章	关注教师心理健康 守望教师心灵阳光	(264)
第一节	教师心理健康培育的价值意蕴	(264)
第二节	教师心理健康培育的整体构建	(266)
第三节	教师心理健康培育的三大举措	(269)
第四节	教师心理健康培育的经营策略	(276)
第十二章	品味教师职业幸福 享受事业成功快乐	(288)
第一节	何谓教师职业幸福感	(289)
第二节	教师职业幸福的源泉	(291)
第三节	缔造教师职业幸福	(298)
第四节	品味教师职业幸福	(304)
参考文献		(311)
后 记		(314)



绪 论

在学校人力资源管理领域中,对教师进行管理通常有两类出发角度或目的:一类是从对教师个人进行管理的角度出发而进行的教师管理;另一类则是从推动或者发展组织的角度出发所进行的教师管理。目前学校管理大多数侧重于第一类而忽视第二类。这样持续下去,就可能造成不良的后果,即教师的考核在学校领导或教师本人心目中变成了只是一味强调经济报酬的分配关系,而不关注教师的主体意识和发展其专业能力。伴随着我国教师的人事制度改革和聘任制的普遍实施,学校组织中的教师评估存在的弊端越来越突出:教师绩效考核过于僵化,且不系统;教师绩效考核脱离对教师的职业发展关怀,现行的管理倾向于由上而下的集中式管理,校长和其他管理者是管理的主体,而教师与学生则是被管理的对象,管理的结果是为了满足学校的上一级领导对学校发展的要求;教师绩效考核过多地与经济报酬挂钩;教师绩效考核过度追求量化。

西湖区一直重视师资队伍建设问题,不断用创新发展的眼光和思路去推进该项工作,努力开创师资队伍建设的新局面。近年来,教育局从抢占人才制高点的战略高度出发,积极创新人才培养政策机制,大力实施强师工程,整体推出并颁布了《关于进一步加强中小学(幼儿园)教师队伍建设的意见》等十八项关于教师发展的人事制度文件。这些新政,以“师本发展、面向全体”为核心价值理念,以“分层培养、面向所有学科、统筹城乡发展”为基本原则,相互配套,相互支撑,形成了一个较为完整的人才培养政策体系。并且已形成共识:促进教师队伍的成长,加快教师专业化发展的速度必须激发教师内驱力,教师的主观能动性在教育实践中起到决定性作用,通过制度的顶层设计,使教师在无意识中具有自我发展的精神追求,使他们在工作中自觉、自愿、积极、主动地立足实践,善于观察,善于捕捉问题,善于从教育前、教育中、教育后进行自我反思、自我评价,采用科学合理的手段,通过学习、实践、反思、调整和积累等一系列良性发展的循环过程,不断寻找不足、缩小差距、体验成功,实现自我成长。

在人人追求生活质量的今天,在杭州这个国际品质之城,不能仅仅将教师定位为奉献者和付出者,而是要关注教师的生命价值和职业价值的内在统一。在教师专业化成长的道路上,除了外驱和内驱激发能够促进教师发展外,我们试图从第三个层面探索出教师自我发展的新路子,通过制度的顶层设计,在内外驱动的同时使教师能够对自己的发展产生一种无意识状态中的精神追求力,能在自觉不自觉状态中发挥自己的正能量。因此,内隐激发最为重要,只有教师把教学工作视为促进自身和学生共同发展的有益活动,才会努力愉快地工作,才能获得更大的职业幸福感。只有高度关注教师的生命价值及其实现,通过引导教师发现追求生命价值和职业价值之间的必然联系,认可并鼓励教师去追寻自我精神的发展,实现自身的生命价值,才能让教师获得持续发展的动力。

一、理论架构:区域提升教师专业水准重在內隐激发

(一)理论综述

奥地利精神分析大师弗洛伊德把人的意识分为意识、前意识和无意识三个部分。如果把意识比成大海中的冰山,那么无意识就是海平面下深不可测的冰底,占据了意识的绝大部分,并认为无意识原因是人类行为的主要原因之一。

20世纪80年代,心理学家丹尼尔等认为在人们可以意识到的记忆之外还有一种特殊的内隐记忆存在,这种内隐记忆指“过去经验对个体当前活动的一种无意识影响”,他们由此率先提出了“内隐”概念。^①

20世纪末期,社会认知领域受到前者研究的启发,认为人们的社会认知也具有内隐性,也应该包括意识和无意识两个过程,并通过实验研究先后证明了内隐态度、内隐自尊、内隐社会印象。

内隐态度指过去经验的内省模糊痕迹对某一社会目标的赞许或不赞许情感、认知或行为的中介作用。内隐自尊指在评价与自我有关或无关的目标时,自我态度所起的内容模糊效应(Greenwald,1995),即个体表现出来的对自我的一种无意识的积极的和较高的评价。研究表明,高社会焦虑被试在自陈测量中表现出了相对较低的自尊。在内隐水平上,低焦虑和高焦虑的被试有较相似、较高且积极的自我形象。^②内隐社会印象指留在长时记忆中的社会刺激物的形象,对当前新的印象形成所产生的影响。内隐社

^① 段若荧:《创造力内隐理论与未来教师创造意识的培养》,《昆明师范高等专科学校学报》2007年第3期。

^② 李丽华:《教师内隐理论与教师专业发展》,《教育探索》2006年第4期。



会印象在内隐社会认知过程中起了一个承上启下的作用,它是在内隐社会知觉的基础上产生的,又为内隐社会思维提供素材,具有间接性、综合性和固执性的特点。总之,内隐自尊越强,内隐自我概念越牢固,内隐态度就越积极(Greenwald Banaji,2002)。

三维归因理论又称三度理论,是由美国社会心理学家凯利于1967年创立的一种社会心理学理论。指人们在进行因果归属时需从主、客观领域中的三个范畴去着手。所谓三个范畴,即:(1)客观刺激物(存在);(2)行动人(人);(3)所处关系或情境(时间和形态)。

三维归因理论提出了人人在对他人的行为进行判断和解释过程中所遵循的一些规律。在管理过程中,管理者和员工对行为的归因也不可避免地受到这些规律的影响。管理者要认识到员工是根据他们对事物的主观知觉而不仅仅是客观现实作出反应的。员工对于薪水、上级的评价、工作满意度、自己在组织中的位置和成就等方面的知觉和归因正确与否,对于其潜力的发挥和组织的良好运作是有重要影响的;同时,管理者在对员工的行为进行判断和解释时也应该尽量避免归因中的偏见和误差。

凯利后来对自己的理论加以补充和完善,提出了因果图式说。所谓因果图式,就是人们日常生活中形成的关于各种现象之间的因果关系的基本认知结构,在具体的归因过程中,这种子认知结构会被特殊的事件唤醒而参与对行为的归因。

从无意识到内隐记忆,从内隐记忆到内隐自尊,从内隐自尊到内隐归因,课题将沿着这样的研究思路和脉络,探寻“冰底”神秘的人类无意识,并探求这些内隐心理对人类行为的影响,从而实现区域教师水准的提升。^①

人是寻求意义的动物,也是寻求控制的动物,总希望自己的行为有明确的引导,也希望对别人的行为有准确的预测和理解。人需要知道相处的其他人对自己有利还是有害,需要知道自己的某种行为会带来积极的还是消极的后果,需要知道其他人行为产生的原因及可能产生的结果。个体达到这种控制感的有效方法是寻求事物间的因果规律。归因使得人们能够对事物有预见性,从而更好地适应世界;使得人们可以知道其他人独特的行为方式;使得人们对行为的发生时间、影响因素有一定的了解,从而可以预测行为的发生。即便是错误的归因和预见,也起着同样的作用。归因对人的生活有非常重要的意义。

从概念看,归因包括广义和狭义两个方面。广义的归因指人对自然现象、社会现象、精神文化现象等作出解释、说明的过程。从这种意义上说,人

① 洪明:《内隐知识理论及其促进教师专业化成长的意义》,《中国教育学刊》2003年第2期。

的一切认识过程都是一种归因过程。狭义的归因则专指心理学意义上的归因,即根据行为或事件的结果,通过感知、思维、推理等内部信息加工过程而确定造成该结果的原因的认知活动(杨直,2006)。关于归因的理论化研究始于20世纪50年代海德(F. Heider)的通俗心理学研究。海德认为在作出因果关系归因时,人们都使用了一条“不变原则”,即寻找关键原因。之后,1956年琼斯(E. E. Jones)和戴维斯(K. E. Davis)提出相应推论理论,依据非共同效果和社会赞许性进行归因。事实上,在实际生活中,每一个人都有一系列从经验中总结出来的有关人的行为与其原因相联系的想法或理论。这种理论不够系统,也没有得到科学的验证,许多来自片面的经验,但它们却实际上真正地在指导着每一个人的行为。因此,在探讨归因理论的同时,还应该充分认识到个体归因的这种特点,即个体并不必然依据心理学家们提出的归因理论与方法进行归因。

归因过程通常把个体置于环境与人际交往作用的因果网中,对人、事物及事件的因果关系产生知觉、推理和判断,把行为的原因归于人或环境。归因者有时候也会以观察者的身份,站在自身立场的角度去推断其他人的行为的原因。但是不管是对自我行为的归因,还是对他人行为的归因,个体都会因为各种原因存在归因偏离,有些原因是客观的,有些则是主观的。可能的归因偏差包括:自我服务归因偏差、虚假一致性归因偏差、行动者—观察者偏差和基本归因偏差。

归因研究之所以重要,一方面在于它是认知理论和行为理论的中间联结部分,是理解人的社会知觉的基础,更重要的是因为它会影响归因者以后的行为,如归因者的情绪、自我效能、心理健康和幸福感等;不同的归因模式会产生积极或消极的归因者反应。个体可以通过一些归因训练来学习可能产生积极反应的归因模式。

(二)理性认识

1. “区域提升教师专业水准”是一种管理境界

教育的目标是让每一个学生都得到发展,实现这一目标不能仅靠20%的优秀教师,而是要靠我们每一个教师。哪怕只有一个教师不合格,对学生来说就是百分之百的不合格。换句话说,衡量教育质量的高低,不仅要看培养了多少优秀学生,更要看整体底线有多高,而底线的提高有赖于广大普通教师的提升。“区域提升教师专业水准”,就是要面向全体教师,让每位教师成功,让每位教师的价值得到提升,这是教育管理的最高境界。

2. “区域提升教师专业水准”是一种培养目标

教师培养培训应由精英化转向大众化,要关注每一个年龄段教师的发展,让新入职教师、青年教师、骨干教师、中老年教师都有不同的职业目标、



规划和培训方式、路径,进一步加大投入,确保教师培养培训经费得到较好保障。让每位老师都找到自己的职业发展方向和“生长点”,这是对教师生命独特性的尊重,也是对团队利益的保障。通过分层培养,努力形成特级教师、学科带头人、首席教师、一般教师的“金字塔形”教师队伍。由此,每一层次教师都将有各自向上攀登的明确目标,整支教师队伍必将充满蓬勃的生机与活力。

3. “区域提升教师专业水准”是一种教育信仰

教育公平、城乡均衡,是我国基本教育政策。随着经济的发展,城乡之间、学校之间教育设施、教学设备、教育环境等有形硬件建设质量水平差别越来越小,最主要的差别在于教师教育教学质量水平。由于地域和历史原因,乡镇教师相对比较薄弱,我们要更关注乡镇教师的专业成长,每一个政策的制定首先要考虑乡镇教师的发展。积极推动名师资源向农村学校或相对薄弱学校的流动和辐射,着力优化教师资源配置,使教师资源配置趋于均衡,通过紧密型共同体、支教等教师柔性流动方式,协助农村学校和基础相对薄弱学校教师发展。这将有力推进区域教师整体水平的提高,让每个孩子接受优质教育。

(三)理念设计

1. 让每位教师有发展空间

拥有一支高素质的教师队伍,是学校的生命力所在,而高素质的教师队伍要靠培养。青年教师是学校的未来,中年教师是学校的骨干,老年教师是学校的财富。我们要充分发挥各年龄段教师的积极性,各展其才,各尽所能,让他们都有自己发展的空间。西湖区正式颁布的一系列关乎教师发展的文件,不是事关小众的“精英计划”,而是一幅面向广大教师的成长蓝图:有老中青篇,有骨干篇,有继续教育篇,有聘任聘用篇,从入行到退休,从城市到农村,每一位老师都能从这“一揽子文件”中找到自己的职业发展方向。

2. 让每位教师做最好的自己

做最好的自己,需要有正确的人生态度。态度是行动的前提,只有拥有积极的态度,乐观面对人生,拥有“海纳百川”的境界和勇往直前的精神,才能做最好的自己。做最好的自己,需要坚持不懈的行为。行为是态度在具体行动中的反映,行为是社会衡量每个人的价值的外在指标。现代教育的快速发展对教师提出了更高的要求,新课程的实施需要教师的专业化成长。教师专业发展是教师自身幸福感的源泉。随着生活水平的提高,人们越来越追求在工作当中的兴趣和成就感。从现实的情形来看,教师职业有一种很危险的惰性,这就是职业倦怠。社会在急剧变化,如果不学习、不研究,教师的知识技能没有变化,慢慢就会不能适应教学形势的发展,就会感到无

趣、无味、无价值感。因此,西湖区教育局要以教师为本,将教师作为教育发展的第一资源,在职业生活中不断丰富自己,最大限度地为教师专业发展搭建平台,对教师实行人性化的发展性评价,让教师不断地有新目标、新成绩和新动力,让他们不断获得成功的体验与喜悦,不断激发他们成长发展的渴望和探索,让他们做最好的自己。

3. 让每位教师享受职业快乐

教育内涵发展的深入越来越需要我们关注到所有教师的发展。这和我国改革开放 30 多年走过的轨迹相似。改革开放初期,国家提出让一部分人先富起来。但随着改革的深入,政府开始更多地关注民生,“让人民共享改革成果”。教育也是如此,几所名校和几个名教师,已满足不了老百姓的需求,我们的追求是要让老百姓在家门口享受优质教育。为此,要我们关注所有教师的发展,这不仅是让教师共享教育改革和发展的成果,更是通过提升所有教师的水平从而让更多的学生享受到更优秀的教育。因此,教师培养培训应由精英化转向大众化,进一步加大投入,确保教师培养培训经费得到较好保障。面向全体教师,为每位教师的专业发展提供优质的平台,让研究进入每位教师的职业生涯,让每位教师的课堂都鲜活而精彩,让每位教师都享受成功的快乐。

二、研究概述:区域提升教师专业水准研究之构想

(一)概念界定

1. 内隐驱动

内驱力是在需要的基础上产生的一种内部唤醒状态或紧张状态,表现为推动有机体活动以达到满足需要的内部动力。是指支配这种行为倾向并有方向性、持续地驱动有机体产生某种行为的内部力量,是本体在内力作用下非常自愿地、积极主动地完成某一件事情,而并非由外界的监督、管理等因素产生作用。

内驱力与诱因、动机有密切的关系。内驱力指在有机体需要的基础上产生的一种内部推动力,是一种内部刺激;诱因指能满足有机体需要的物体、情境或活动,是有机体趋向或回避的目标;动机是直接推动有机体活动以满足某种需要的内部状态行为的直接原因和内部动力。动机由内驱力和诱因两个基本因素构成,内驱力是动机中“推”的力量,诱因是动机中“拉”的力量;人的动机行为正是在这一推一拉中实现的。

内隐驱动指在评价与自我有关或无关的目标时,从内心潜意识中自发的自我态度所起的内省模糊效应,即个体表现出来的对自我的一种无意识的积极的和较高的评价。这种评价对一个人的发展影响是非常重要的。在



教师专业化成长的道路上,不同的阶段有不同的需求,我们对不同年龄段的教师进行职业规划与培训,给予不同的目标激励,给他们不同发展空间和发展动机,不断激发他们的内省,尊重教师的个性,让教师做最好的自己。^①只有高度关注教师的生命价值及其实现,通过引导教师发现追求生命价值和职业价值之间的必然联系,认可并鼓励教师去追寻自我精神的发展,实现自身的生命价值,才能让教师获得持续发展的动力。

2. 区域教师专业水准

教师的专业水准包括专业情意、专业知识、专业能力等方面。专业情意,指教师热爱教育事业,把教师这个职业当作自己一生的事业,关爱每一个学生,具有积极的人生态度;专业知识,指教师具有丰富的知识内涵和扎实的所任学科知识,是走在文化前沿的文化人;专业能力,指教师具备科学灵活分析问题、解决问题的能力,能根据教学具体任务、教材特点、师生实际,合理选择教学方法,优化课堂教学结构,实现“轻负高质”。

区域教师专业水准包括两个方面:一是各个阶段的教师在专业知识、专业能力、专业情意、专业精神等方面不断发展,既关注青年教师、骨干教师的成长,也关注中老年教师的发展;二是各个区域的教师在专业知识、专业能力、专业情意、专业精神等方面不断发展,在关注城市名校、薄弱学校教师队伍建设的同时,更关注农村学校教师队伍的建设。

我们出台教师培养新政,建立教师培训工作新机制,设立专项经费,研究不同层面和不同区域教师的培养路径和策略,目的在于促进不同年龄段教师的长足发展,促进不同区域教师的专业发展,让全区教师都得到协同发展,提升区域教师群体专业水准,推进教育优质均衡发展。

3. 内隐社会认知理论

社会认知一般指“人对各种社会刺激的综合加工过程,是人的社会动机系统和社会情感系统形成变化的基础,它包括社会知觉、归因评价和社会态度形成三个方面”“社会认知主要讨论态度、社会图式、归因、社会身份和社会表象,以及这些领域的重要联系”。格林伍德等人通过实验研究得出结论:社会认知过程也可以分有意识和无意识两个过程,即外显社会认知和内隐社会认知。他认为“一种内隐 C 指过去经验的内省(不精确的、模糊的)模糊痕迹对 R 的中介作用,其中 C 指构想,如态度,R 指反应类型,如目标评价类型”。实验证明,内隐社会认知的存在,有一些规律性:一是内隐态度研究,它是指过去经验的内省模糊痕迹对某一社会目标的赞许或不赞许情感、认知或行为的中介作用;二是内隐自尊研究,指在评价与自我有关或无关的

^① 李晓莲:《教师内隐学习心理探析》,《社科纵横》2009年第11期。

目标时,自我态度所起的内省模糊效应,即个体表现出来的对自我的一种无意识的积极的和较高的评价。

(二) 目标指向

本课题的目标指向是,依托区域教育团队力量和网络平台,开展基于教师内隐激发的区域性师资培养策略研究,采用全面调查、团队分头研究和个案跟踪研究相结合的方式,对教师专业发展现状进行调查分析,并以基于教师内隐激发的区域性师资培养策略和基本途径探索以及评价方式方法改革等为重要内容,进行自主性、发展性实践研究,形成较为完善的师资培养模式。

1. 形成系列人才培养政策

通过深入蹲点调研、座谈交流、广泛征求意见和建议,制定出台包括教师发展规划、各层次教师培养培训、机制保障等在内的一系列工作文件,形成有利于人才培养的政策体系。

2. 提升区域教师专业水准

通过实践研究,扩大高学历专业师资队伍,形成高水平发展梯队,促进城乡教师整体发展,取得高质量科研成果,进而全面提升区域师资整体水平,建设高品质教师队伍。

3. 助推区域课堂教学改革

通过激发教师内隐的研究,进一步提高教师的教科研能力和教学水平,优化教学过程,构建具有生命活力的新课堂,助推课堂教学改革,展示西湖教师的教学风采。

4. 促进区域教育优质均衡

通过激发教师内隐的设计与实施研究,进一步激发教师的工作热情,提升教师的专业品质,进而促进西湖教育可持续发展,形成西湖教育特色,塑造高声誉的教育品牌。

(三) 研究历程

在研究的过程中,我们主要采用了如图1所示的程式推进研究进程。



图1 研究进展示意



(四) 路径设计

在课题研究的过程中,我们构建了以下区域提升教师专业水准的路径设计框架图(如图2所示),在行动研究加以细化和调整,形成具体的策略。

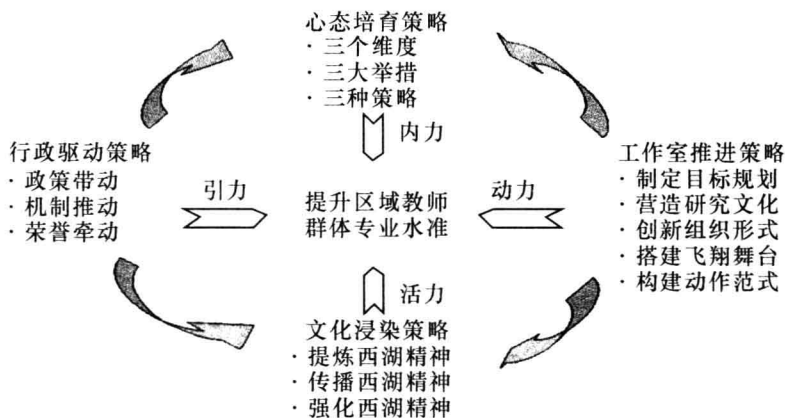


图2 区域提升教师专业水准的路径设计框架

1. 行政驱动策略是区域提升教师专业水准的引力

行政驱动策略包含三个方面:(1)行政推动,18项人才培养政策文件的出台为区域提升教师群体专业水准提供了坚实的人才保障和智力支持;(2)机制推动,搭建“五大成长平台”,创新“五大工作机制”,开创“三段八步项目培训制”;(3)荣誉牵动,根据教师不同年龄和不同发展阶段设置不同荣誉,以调动教师自我发展的积极性,增强教师的目标意识和幸福感,诱发教师的工作处于兴奋、主动、积极的状态,充分发挥教师内在潜能,愉悦、高效地工作。

2. 工作室推进策略是区域提升教师专业水准的动力

工作室推进策略是指通过五大举措带领工作室成员为了共同的愿景,相互学习,共同提高,获得专业素养和主体价值的同步提升。它包含五个方面:(1)制定目标规划,提升工作室成员的“向心力”,建设教师的精神家园;(2)营造研究文化,提升工作室成员的“软实力”,提高教师辅导成效;(3)创新组织形式,提升工作室成员的“创造力”,激发教师的工作热情;(4)搭建飞翔舞台,扩大工作室成员的“影响力”,打响西湖教育品牌;(5)构建运作范式,彰显工作室的榜样力,扩大成员的受益圈。

3. 文化浸染策略是区域提升教师专业水准的活力

文化浸染策略是指弘扬西湖教师精神,提高教师思想境界,为区域提升教师群体专业水准提供精神支撑。它包含三个方面:(1)通过大型访谈、寻访老教师、征集精神语录等活动,提炼西湖教师精神;(2)通过铭记誓词、教

师论坛、演讲比赛、征文比赛等活动,传播西湖教师精神;(3)通过网络留言、教师贺卡、票选学生最喜爱老师、评选十大园丁等活动,强化西湖教师精神。基于文化浸染的精神培育,能更好地指引和激励广大教师在建设发展的道路上勤奋务实,不懈进取。

4. 积极心态培养是区域提升教师群体专业水准的内力

培养教师的积极心态是保证学校各项工作全面高效开展的根本前提。心态培养策略包括三个方面:(1)立足三个维度:心态修炼,让教师快乐起来;专业修炼,让教师自信起来;内涵修炼,让教师智慧起来。(2)采取三大举措:以活动优化区域教师心态环境;以满足诉求形成区域教师良好心态;以改进评价机制增强教师的积极心态。(3)运用三种策略:“尊重如光”共谋发展策略;“关爱似水”张弛有度策略;“温馨如家”绿色和谐策略。

总之,教育问题是跨越时空,具有久远价值的问题。在学校教育中,最主要的两个问题便是教师问题和学生问题。关于学生问题的研究已经较多;关于教师问题的研究目前更多地集中于研究如何让教师更好地服务于教育,而对教师自身的问题关注得相对较少。很多人认为,关心教师的问题就是关心教师的教学问题,关心教师的心理健康问题,关心教师的成长和发展问题等。在这当中,我们似乎忽视了一个最简单的问题,教师首先是人,是一个社会人,他们也同其他企业员工一样关注公平感,而不公平感正是教师产生归因偏差的主要原因之一。