

教师

专业发展

的

学

校

JIAO
SHI

ZHUANYE
FAZHAN
DE
XUEXIAO

——
上海市实验学校
理论与实践之探究

李西亭 徐 红

上海教育出版社

教师

专业发展

学

校

的

——上海市实验学校

理论与实践之探究

JIAO
SHI
ZHUANYE
FAZHAN
DE
XUEXIAO

李西亭 徐 红

上海教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

教师专业发展的学校 / 李西亭, 徐红编著. —上海: 上海教育出版社, 2007.10

ISBN 978-7-5444-1539-2

I. 教... II. ①李...②徐... III. 师资培养—研究
IV. G451.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第155769号

教师专业发展的学校

——上海市实验学校理论与实践之探究

李西亭 徐红

上海世纪出版股份有限公司出版发行
上海教育出版社

易文网: www.ewen.cc

(上海永福路123号 邮政编码: 200031)

各地新华书店经销 昆山市亭林印刷有限责任公司印刷

开本 890×1240 1/32 印张 8.5 插页 2

2007年10月第1版 2007年10月第1次印刷

ISBN 978-7-5444-1539-2/G·1246 定价: 35.00元

(如发生质量问题, 读者可向工厂调换)

前 言

学校是培养学生的地方,这是天经地义、毫无疑义的。但是,学校为什么能够培养人?学校为什么能够促进学生的发展?显然,除了校内校外的众多因素外,人们一定会想到其中最为重要的因素,这就是教师。教师教书育人,能够为学生释疑、解惑、启智、授业。

上海市实验学校是一所以“促进学生潜能充分发展”为宗旨的实验学校。为了践行和实现这一办学宗旨,二十年来学校走了一条从科研人员直接办学实验,到招聘专家教师共同奋斗,再到促进每位教师专业发展,把学校办成“教师专业发展学校”的成功之路。

二十年前,即在学校创建之初,首任校长恽昭世教授和其他学校领导就意识到,要认识和识别每个学生的不同潜能,要真正促使每个学生的潜能都得到发展,要“早出人才,出优秀人才”,学校就必须完成科学实验和教育教学的双重任务,学校就离不开一支能够担当得起这项重任的“学者型”教师队伍。实验学校的开办者和首批教师基本上来自上海师范大学教育科学研究所。他们中有的是已经有数十年教育研究经验的教育专家,有的是“文革”结束以后第一批大学毕业生。他们都对教育实验充满着热情和期待,他们对教育实验满怀着科学精神和勇气,他们既能深入研究问题,又能走上讲坛教学。实验学校不久还招聘了十几位来自第一线的中小学教师,他们教育教学经验丰富,而且不满足于现状,他们深知教育改革和学生潜能发展的空间很大,他们志愿与教育科研人员并肩战斗、实验探索。这支学者型的教师队伍经过五年的奋斗,结出了丰硕的教育和科研成果,上海市实验学校的实验理念和教育实验成果很快就受到了各界的关注和肯定。

然而“长江后浪推前浪”,改革开放一往无前。到20世纪90年代中期,20世纪80年代初参加“中小学整体改革实验”,创办实验学

校的一批专家、教师先后退休离岗,一批青年才俊远赴海外留学,还有一批同志走上了各级领导岗位,而实验学校却在此时进入了一个规模迅速扩张的发展期。它合并了第六师范,形成徐汇、浦东两校区,学生人数也从300多人迅速增长到1200多人,教师人数也从不足50人发展到230余人。于是,教师的需要与供给矛盾就迅速凸显出来。实验学校的教师人数、教师队伍的实验思想、教师个人的科研教学能力与实验学校的办学目标和发展需要、与学生潜能的发展需要之间出现了严重的矛盾和冲突。在实验学校前所未有的发展机遇和严峻挑战面前,学校领导班子再次深切地感受到,要使每个学生的潜能都得到充分发展,要使学校得到可持续发展,就要让每位教师都得到专业发展,学校就必须成为教师专业发展的学校。

2001年初,上海市教育委员会与上海师范大学共同把实验学校命名为上海市第一所“教师专业发展学校”。然而形成“让每位教师都得到专业发展”的理念固然重要,但要使这理念变成现实,更需要坚持不懈的研究、探索和实践。在过去的几年中,实验学校为构建“教师专业发展学校”、促进每位教师终生的专业发展,进行了大量的理论研究、比较研究、行动研究和实践探索。本书所呈现的,就是实验学校全体领导和教师在构建“教师专业发展学校”过程中的创新、实践和成果。

实验学校研究了作为一个特殊专业群体的教师和他们生涯发展的共同历程。我们发现,随着社会发展和科技进步的不断加速,未来世界变得越来越不确定。从事中小学教育工作的人士再也无法指望读四年师范教育就可以保证顺利教学一辈子。不同发展阶段的教师有不同的发展需要和行为特点,所有的教师都必须终身学习,学校应该为处在不同发展阶段的教师提供不同内容、不同方式的进修、学习和发展机会,学校应该形成多种帮助各阶段教师专业成长的有效策略。

实验学校还研究了作为独特主体的教师 and 教师个别发展的特点。我们发现,不同教师有不同的发展倾向,需要不同的发展路径和帮助指导。一些教师在生涯发展中会以成为学校的教学骨干和

资深教师为目标,对这些教师,学校应该并能够为他们提供什么样的进修和发展机会?一些教师具有成为专家名师的潜质,学校又应该如何培养他们,为他们提供什么样的辅导和平台?还有些教师有志于成为教育管理者或者教育科研工作者,学校能否给他们空间和舞台?是否能为他们提供咨询与支持?这些问题都需要我们在实践中予以解决。我们相信,唯有让所有的教师专业发展资源、进修课程、研究实验与每一位教师的专业发展需要和动机契合,教师专业发展的策略才会有效,教师才会在专业发展活动中获得实效和成果。

在教师专业发展的研究中,我们还发现,作为一所教师专业发展的学校,实验学校不仅要制定以人为本的教师发展规划,而且还要努力寻找和开发有助于教师专业发展的策略和模式。我们在研究中发现,在已有的教育理论和教师教育理论中,对于“是什么”的理论——包括教师教育的发展历程、教师专业的定义、教师发展的意义,等等——发展得相对充分;但是对于“怎么做”的理论——包括如何提升教师专业发展的动机、如何促进处于不同阶段教师的发展、对不同个性教师的发展有哪些有效策略——研究得还很不充分。我们还发现,正因为如此,以往的教师培训主要集中于专家讲授以及操作习得。但我们认为;对中小学教师的专业发展来说,这样的在职进修远远不够。于是,我们研究了美国如何办教师专业发展学校的理论和经验;分析了不同发展阶段教师的需要和行为特点;归纳了大学、学校、教师培训机构、专业学会等各种教师专业培养培训机构和各种培训载体的优势和缺陷,提出了“跨越边界”、发挥各种教师教育资源优势的理念;设计了“接受习得——发现研究——交流分享”三位一体的教师专业进修和发展构架;形成了“新教师百问”、“教师生活史研究”、“青年教师研习社”、“学科发展月”、“四课制”、“学校电子信息资源库”、“教师电子专业档案袋”等教师专业发展策略。我们感到,教师专业发展的理论和框架都是开放的,教师专业发展的实践和策略是可以不断丰富和完善的。

我们还意识到,教师的专业发展并不仅仅意味着让教师接受新

的理论、学习新的知识、试用新的工具、把握新的社会要求,教师的专业发展还必须包含教师对教育学知识的发现、对教育教学技能的构建、对教育工具和策略的研发,甚至在这些成就的基础上进行教育教学实践的教育理论创新。为此,学校应该努力为教师发现、显现和表达隐性知识提供机会,应该培育鼓励教师发现教育知识、成为教育家的学校文化。

我们相信,如果我们能够努力把学校办成教师专业发展学校,能够真心诚意地帮助每个教师并让他们获得专业发展,那么,我们就一定能够培养一支“爱学生、会研究、善教学、乐学习”的“学者型教师”队伍,我们也就一定能够越来越充分地促进每个学生各种潜能的发展,我们的上海市实验学校也就一定能够持续发展,不断攀登新的高峰,不断走向新的辉煌。

张民选

写在校庆二十周年前夕

2007年9月

目 录

前 言	张民选
第一章 缘起	1
第一节 一个面向未来的实验	1
第二节 教师队伍的变革	3
第三节 实验学校的思考	5
一、已有的经验与存在的问题	6
二、实验学校的思考与实践	9
第四节 选择:教师专业发展学校	13
第二章 理论与探索	15
第一节 国内外教师专业发展学校	15
一、美国的专业发展学校	15
二、我国的教师发展学校	21
第二节 教师发展学校的立论基础	27
一、教师专业发展阶段研究的启示	27
二、隐性知识理论研究与教师知识的显性化	33
第三节 上海市实验学校扎根的思考与对策	41
一、实验学校对教师专业发展的重新认识	41
二、理论指导下的对策	44
三、实验学校的实践操作	51
第三章 新教师的专业起步	57
第一节 新教师博客	57
一、教师博客	57

二、新教师博客实例	60
三、实验博客——新教师的精神家园	66
第二节 青年教师研习社	69
一、青年教师研习社成立背景与研习社章程	69
二、青年教师研习社主题活动	71
第三节 新教师百问	74
一、《新教师百问》——上海市实验学校校本培训教材	74
二、《新教师百问》问题及回答剪辑	76
三、《新教师百问》大家谈	80
第四章 “四课”制	85
第一节 “四课”制概述	85
一、“四课”制内涵	86
二、“四课”制的主要特点与成效	96
第二节 评课实例——青年教师展能课	99
一、评价小组当场评	102
二、课后网上大家评	102
三、课后反思自己评	106
四、说课内容评委评	110
五、颁奖晚会专家评	120
第三节 各阶段教师成长实例	122
一、实例一:张勇男(一年教龄)——从“蹒跚起步”到“牛 刀小试”	122
二、实例二:王海生(三年教龄)——与学生一起成长	127
三、实例三:顾桂萍(十七年教龄)——不断突破自我	132
四、实例四:陆永刚(三十七年教龄)——总结探索教学 规律	137

第五章 学科发展月	143
第一节 “学科发展月”概述	143
一、“学科发展月”概念的提出	143
二、“学科发展月”的目标及价值分析	145
第二节 “学科发展月”的组织基础——教研组	150
一、教研组的内涵分析	150
二、教研组的主要功能	155
三、教研组建设	162
四、教研组评价	165
第三节 “学科发展月”成果展示	168
 第六章 校园信息技术网络平台建设	189
第一节 信息技术与教师专业发展	189
一、信息技术与教师个性化发展	189
二、信息技术与课程教学的整合	194
第二节 实验学校的信息技术网络平台建设	200
一、开展信息技术培训,探索新型信息技术教学模式,为教师专业发展提供强有力的支撑	201
二、开设评课论坛,加强教师间的学术交流	202
三、开发各种平台,形成教师专业资料网络化管理	204
四、建电子专业档案袋,形成教师专业发展动态化管理的长效机制	207
五、应用信息技术对教师专业能力实行多元化评价	209
六、利用网络平台形成具有教师专业发展学校特色的校园文化	209
第三节 教师电子专业档案袋建设	211
一、教师专业档案袋	211
二、教师电子专业档案袋	216

三、实验学校的电子专业档案袋建设	224
------------------------	-----

后 记	李酉亭 238
-----------	---------

附 录	
-----------	--

全力打造教师专业发展的学习型组织	241
------------------------	-----

——上海市实验学校创建“教师专业发展学校”三年规划	
---------------------------------	--

上海浦发教育评估中心对上海市实验学校创建“教师专业发展学校”的评审意见	250
---	-----

浦东新区教师专业发展学校建设评估指标	255
--------------------------	-----

主要参考文献	259
--------------	-----

第一章 缘起

当起重机在浦东开阔的新土地上开始不分昼夜地忙碌时,这双机械的巨手之下,造就起的不仅仅是一个高楼矗立、视野开阔的崭新校园,更是学校二十年发展历程的珍存与回望,是站在彼时理想与未来发展道路交接处的一次新的思考与出发。

二十年,对于一个人的成长来说,正是站在行将开始成熟的人生历程的开端。二十,给人一种归整和完满的感觉,同时又昭示着一种新的开始。

相对于一般学校来说,上海市实验学校显得比较特别:学制比一般学校短两年;学校自编教材,而且是自编语文、数学等人们称为主课的教材;开发课程,以挖掘学生潜能,而且是把小学、初中和高中的课程通盘考虑起来加以开发;学校是教育专家治学……更重要的是,历任校长都认为:学校同是学生和教师成长的场所。2003年1月,上海市教委和上海师范大学命名上海市实验学校为“教师专业发展学校”,这表明学校在探索校本层面的教师专业发展上已经取得了一些成绩,也表明学校的改革重点开始从课程教材的开发转向教师在课堂中的实践探索,同时还表明实验学校已把校本层面的教师专业发展作为一项全员性的公开的使命来执行。

第一节 一个面向未来的实验

上海市实验学校是一所由上海市教育委员会和上海师范大学双重领导的十年一贯制弹性学制的学校。学校的前身是上海师大教育科学研究所的中小学教育体系整体改革实验班。1981年,上海师范大学教科所作为科研任务接办了一个办了三年少年理科班,实验学校的教育整体改革实验也就在那个时候开始萌芽。

上师大教科所的科研人员在当时教科所所长恽昭世教授的组织下接办实验班后,克服各种困难,作了许多努力。一方面,他们注意搜集和分析国内外教育理论及教育实践的资料,吸取其合理部分及成功和失败的经验,并重视从心理学、脑科学、未来学、管理学等相关学科的研究中吸取养料,博采众长。另一方面,科研人员在研究未来信息化社会发展的特点和我国 21 世纪现代化发展战略目标的基础上,对照分析了我国传统教育研究中的种种问题,系统考虑对实验班学生做多种教育研究的设计,其中包括对学生进行智力测试、创造力测试等。后来,还通过将学生的显形行为记录在个性卡上的方式去了解学生的个性发展。

在综合分析的基础上,研究者提出了“充分开发儿童智慧潜能”的课题。课题的假设是:儿童具有很大的潜能,特别是有相当一部分儿童因为先天和后天的种种原因智力发展比较好,只要教学组织得比较合理,就能提早打开儿童的智慧闸门,使得智力在中等以上的少年儿童能提前两三年完成现行中小学规定的教学任务,获得良好的发展。^①

实验就是围绕这一假设具体展开的。参与实验的队伍在当时的教育界是一支新型的、有志于理论联系实际的科研精英队伍。实验开展几年后,中国教育学会和中央教育科学研究所的专家前来调查,对这项实验给予了高度评价。他们认为这是一项“促进常态儿童获得快速的智力发展的教育经验”,实验报告提出了一系列重大课题,都是具有现实意义的问题,如课程结构的改革,设置综合课程与分科课程相结合,教材结构的改革与儿童创造才能的发展等。上海市政府教卫办和市教育局对此项实验做了战略性决策,组成了由教师、教育科研人员和行政管理人员“三合一”的实验工作队伍,从某种程度上说是完善实验队伍,科学探索中小学教育规律。

^① 王洁《试析上海市实验学校教育实验的组织和开展》,李西亭主编《教育实验的足迹》,上海科技教育出版社 2002 年 5 月版。

1986年,第一轮实验班基本达到了它既定的目标,十七名学生分别用七年或八年时间,完成了由小学到高中的全部课程,除一人外,全部考入大学。实验班显示出强大的生命力,这时,实验工作者们也开始考虑是时候要把这个漂泊的实验班发展成一个实验学校了。1986年9月,上海市人民政府办公厅正式行文同意成立上海市实验学校。1987年5月,上海市实验学校正式落成。当时的上海市市长江泽民同志亲自参加学校落成典礼并题写校名,同时参加落成典礼的还有陈铁迪、谢丽娟和王洪生等市领导。上海市实验学校校长由上海师大教科所所长恽昭世教授兼任,由上海市人民政府教育卫生办公室副主任舒文兼任名誉校长。

实验学校开办二十年来,取得了丰硕的成果,在国内外也造成了一定的影响。到目前为止,学校已有十五届高中毕业生。最近五年,高考上线率为100%,重点大学上线率是80%左右。近三年,学校已有十名学生被清华大学和北京大学录取,五名学生被香港大学和香港中文大学录取。而学生在全国奥林匹克学科比赛中的获奖更是不胜枚举。联合国天才儿童培养机构认为,上海市实验学校在普通学校中培养杰出人才的做法,解决了发达国家长期以来没有解决的问题,很有推广价值。1995年,以中央教育科学研究所所长卓晴君教授为组长的专家组在对上海市实验学校进行评估时指出:上海市实验学校的教育实验“具有鲜明时代特点和重大理论与实践意义”,“实验方案具有超前性和创造性”。

第二节 教师队伍的变革

从实验班到实验学校建立,从稳步探究到大规模发展,期间的教师队伍发生了诸多变化,经历了若干次变革。

1. 起步期,一支“学者型”教师队伍走进实验。

上世纪80年代初,在实验班刚刚建立起来的时候,上海师范大学教科所的大学研究人员是实验班的第一批老师,也是第一批研究者、实验者。其实,实验班一开设,就等于是对教师提出了明确的要

求:教师应该既会教学又会科研。教育实验需要高水平的教师,需要一支具有较高教育理论修养,掌握一定的研究方法,又能高质量地完成教学任务的“学者型”教师队伍。可以说,当时上师大教科所的这支队伍就是一支“学者型”的教师队伍。

2. 稳步期,外校有经验的教师与大学毕业生的相互融合。

上世纪80年代中期,实验班稳步发展,随着学校的正式建立,班级规模扩大,原先第一批大学教师有的出国,有的离校,于是学校就引进了两批教师:一批是来自其他重点学校的优秀教师,他们是一群经验丰富的科研型教师,能把科研和教学有机结合起来;另一批是本科院校毕业的大学生,他们是专业根底扎实的优秀毕业生,但是缺乏教学经验。于是学校开始考虑一个问题:究竟是依靠有经验的教师来承担实验任务呢,还是应把重点放在培养新教师上?

3. 发展初期,新文化背景与新学科结构下的教师队伍建设。

到80年代末90年代初,随着一批优秀老教师的退休,以及市场化进程的加速和民办学校的出现,实验学校的发展也受到了各方面的巨大冲击。在学校面临各方面冲击的同时,一个更为复杂的问题出现了:实验学校开始正式接管当时坐落在浦东的第六师范。在两者融合的过程中出现了若干不适:① 师资结构。虽然第六师范有一批教师,但是这支教师队伍并不符合实验学校的教师要求:数理化和高中教师奇缺,音体美、教育心理学教师极多。② 理念认同。第六师范有自己早已形成的文化,实验学校也有自己的办学理念,两者之间不能很快达成默契。而在这个时候所招的教师完全是一批“雇佣兵”,他们的实验意识不强,在经过了很长一段时候之后才能逐渐融入实验学校的教育环境。

4. 迅速发展期,所输入的外地教师的实验意识与文化认同。

2000年左右,一批优秀的外地教师先后涌入实验学校,但是这些外地教师并不适合实验学校的实验理想,他们对实验学校的课程和学生的特殊性缺乏了解,以至于产生了突出的师生矛盾和教学矛盾,因此教师队伍发展的的问题日益凸显出来,教师队伍的发展在一次次的变革与更替中离实验学校原来理想的要求越来越远。

5. 师资结构现状以及对教师队伍发展的设想。

目前,学校的师资主要由三部分组成:第一部分是外地、外校教师。这些教师约占总数的20%—30%,但他们中的一些人对实验并不认同,考虑更多的是升学率。第二部分是应届毕业生。他们有良好的理论功底,对教育事业也充满热情,但一遇到实践中的具体问题,就束手无措了。第三部分就是一直伴随着实验学校成长起来的那部分教师,他们熟悉实验学校的理念与发展历程,也为它的成长贡献过力量,对它充满感情。然而这部分教师在总的数量上已不占优势,大约只占总教师人数的20%不到,并且他们中大多数就职于领导岗位,即便是教师,也多是学校的骨干教师,数量少。

所以对学校而言,要在新的起点寻求新发展,建立一支既能教学又能研究的精良的实验队伍已迫在眉睫。我们认为,一个学校要实现自己的理念,除了理念本身应具有科学性与可行性外,理念实施者最为关键,可以说,教师才是整个实验背后的重要推力。只有教师在思想上认同,情感上接受,才能真正地将理念付诸行动,学校要的不是一群理念的追随者和奉命者,而是理念的认同者和行动者。推及开去,不仅是实验学校需要一支精悍的实验队伍,凡是有自己明确的理念和发展目标,试想走特色发展道路的学校,都需要有一支在思想上理解认同、在行动上具有执行力的教师队伍。

第三节 实验学校的思考

面对教师队伍的变革和出现的问题,建立一支优秀的推动实验学校发展的教师队伍已成为学校的一项重要的工作。

我们不能指望四年的师范教育能够一次性地完成全部的教师教育,教师的职业是一种专业,专业发展是伴随教师职业生涯全过程的一门功课。世界经济合作与发展组织(OECD)也认为,为教师提供更多的专业发展(在职培训)资源比延长职前教育时间更有价值。因此,教师的在职教育显得尤为重要。

一、已有的经验与存在的问题

1. 国际上关于教师在职培训与发展有效性的思考。

(1) 低效与高效的培训策略比较。

纵观各种教师在职培训,它对教师专业发展是否有效取决于多个方面,如:培训的方式、内容,后续支持活动的跟进,培训的监督与评价等。世界银行的一份报告对发展中国家有效和低效的教师培训策略作了如下比较:

发展中国家的教师培训策略:有效与低效的比较

较有效的培训策略	成效较低的培训策略
• 大部分培训在学校进行,受训者在那里进行观察、协助和教学。培训在正式和非正式两种情形下进行 • 培训一直贯穿教师的职业生涯 • 注重实际课堂教学中的教学行为 • 成组或成队的教师一起接受培训 • 教师培训的改革是课程改革和其他改革的必要组成部分 • 督察体系对好的教学实践予以支持 • 培训始于由教师提出的学习需要和要求 • 自主研究和自学至关重要	• 培训主要在大学、师范学校或教育部进行 • 培训仅是一次性的职前活动 • 注重获得证书和文凭 • 教师单个地受训 • 教师培训的改革与其他体制改革的尝试相分离 • 除非由于处罚性的原因,教师很少接受督导 • 培训是出于理论上的考量,也可能与教师的需要和要求相关 • 只认可由教育部或大学传授的知识

摘自世界银行报告《全球知识经济中的终身学习——发展中国家的挑战》,高等教育出版社 2005 年 5 月版。原文节选自 Craig, Kraft, and du Plessis 1998。

这项比较从培训的实施者、场所、时间、内容、目的、形式等多方面做了分析,让我们看到有效的教师培训应该是重心下移,渗透到