

成就教师 发展自我

——
研训机构教师队伍建设实践研究

主编 刘家勤

CHENGJIU JIAOSHI FAZHAN ZIWO

西南师范大学出版社

共研 共享 共进 共创

GONGYAN GONGXIANG GONGJIN GONGCHUANG

ISBN 978-7-5621-4004-7



9 787562 140047 >

定价：30.00 元

成就教师 发展自我

研训机构教师队伍建设实践研究

主 编 刘家勤

副主编 邓光明 况 钢

西南师范大学出版社

CHENGJIU JIAOSHI FAZHAN ZIWO

图书在版编目(CIP)数据

成就教师 发展自我:研训机构教师队伍建设实践研究/刘家勤主编. —重庆:西南师范大学出版社,2007.12
ISBN 978-7-5621-4004-7

I. 成… II. 刘… III. 中小学—师资培训—研究 VI.
G635.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 188644 号

成就教师 发展自我

——研训机构教师队伍建设实践研究

主 编:刘家勤 副主编:邓光明 况 钢

责任编辑:杨 萍 任剑乔

封面设计:戴永曦

版式设计:戴永曦

出版发行:西南师范大学出版社

网址:<http://www.xscbs.com>

印 刷 者:四川外语学院印刷厂

开 本:787mm×1092mm 1/16

印 张:9.75

字 数:250 千字

版 次:2007 年 12 月第 1 版

印 次:2007 年 12 月第 1 次印刷

书 号:ISBN 978-7-5621-4004-7

定 价:30.00



成就教师 发展自我

——研训机构教师队伍建设实践研究

编 委 会

主 编：刘家勤

副主编：邓光明 况 钢

编 委（以姓氏笔画排序）：

马百里	邓光明	王小毅	王安民	王红梅	王国风
王跃辉	尹祖琴	刘家勤	余 平	李 立	何元俭
况 钢	张 静	郑 涛	郑颖新	胡渝江	徐开明
钱 珊	龚兴英	曾庆宇			

成就教师 发展自我

顾明远敬书



序

迎接挑战的探索

时代大潮荡涤了尘埃也催生着梦想,风起云涌正酝酿出崭新的希望。面对现实和未来,教育被赋予更多的期待和责任:百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。没有教师的发展,就没有学生的发展,也就没有整个教育事业的发展。教育部陈小娅副部长在解读新《义务教育法》时说:“加强教师队伍建设是当前义务教育工作的一个战略重点。”教师教育已经成为教育发展中关键的一环。

知识经济、教育现代化和素质教育对教师提出全新的要求;教师文化层次的普遍提升和信息技术的发展,对传统的教师继续教育培训方式产生巨大的冲击……特别是新课程改革的深入推进,使承担着教师继续教育和教学指导重任的教师进修学校,面临更加繁重的任务和日益严峻的挑战。在这样的历史背景下,教师进修学校如何发展,教师进修学校的教师如何发展,才能适应新的挑战?

三年前,重庆市渝中区教师进修学校发展正处在“瓶颈期”。如何摆脱惯性,摆脱平庸,在求变的前进中脱胎换骨?他们找准方向:教师教育发展的关键,在于研训教师队伍整体水平的提升。他们怀揣着梦想上路,没有现成的模式。于是,教育部规划办立项课题《新课程背景下教研与教师培训机构队伍建设研究》成为他们助力前行的拐杖。

从2003年开始,依靠着课题研究的理论支撑,渝中区教师进修学院对团队建设进行勇敢的尝试。

实施内部改革——调整管理结构,提高工作效能;改革人事制度,优化研训教师队伍;创新教研制度,发挥引领作用;革新培训模式,促进教师专业发展。

打造三支队伍——实行“两级导师制”,倾力打造专家队伍;推行“首特新”评聘,着力打造骨干队伍;加强现代管理培训,努力打造管理者队伍。

在前行征途中,伴随着改革阵痛的,是研训教师潜能的唤醒,是学院潜力的发掘,是这支团队收获的累累硕果。从被动应对挑战到主动规划发展蓝图,如同海潮般激荡起落,这个团队在共研、共享、共发展中拼搏前进。一个不曾改变的命题就是:直面世界,直面时代,进行一场为超越而进行的无止境的探索。

今天,他们依然在探索。有价值的改革总是在不断承继、借鉴和创造中逐步完善的。

我们相信,每所学校的发展,既有各自鲜明的特点,更有彼此相通的共性。重庆市渝中区教师进修学院结合国家级课题的实践经验和学院的建设发展,推出的《成就教师 发展自我——研训机构教师队伍建设实践研究》一书,既弥补了教育论著中关于教研与培训机构师资队伍建设的部分空白,也将为同样在经历着变革与发展的区域教师进修院(校)、教研机构提供一些可资借鉴的思路。

彭智勇

目 录

序	(1)
第一章 研究概述	(1)
第一节 研究背景	(1)
一、对相关概念的界定	(1)
二、问题的提出	(2)
三、研究的价值	(4)
第二节 研究理念与方法	(5)
一、研究理念	(5)
二、研究思路与方法	(6)
第二章 研训教师队伍素质	(8)
第一节 研训机构团队素质和研训教师专业素质结构	(8)
一、研训机构团队素质	(8)
二、构建研训教师专业素质结构的指导思想和基本思路	(9)
三、研训教师专业素质结构	(10)
第二节 研训教师的弹性素质	(11)
一、专业成长阶段的弹性素质	(11)
二、新课程背景下研训教师的弹性素质	(14)



第三章 研训教师专业发展策略	(18)
第一节 专业规划	(18)
一、研训教师专业发展规划的内涵及意义	(18)
二、制定专业发展规划的策略	(20)
三、研训教师专业发展规划的制定	(21)
第二节 学习型学院	(26)
一、构建学习型学院的意义	(26)
二、学习型学院的四个基本特征	(27)
三、创新学习的有效尝试	(29)
第三节 两级导师制	(39)
一、两级导师制的含义及特点	(40)
二、两级导师制的实施	(41)
第四节 “名师工程”	(44)
一、名师是什么样的教师	(44)
二、名师发展的阶段	(45)
三、影响名师成长的主要因素	(46)
四、“名师培养工程”	(48)
第五节 研训实践研究	(51)
一、转变培训方式,在改革中促进教师专业发展	(51)
二、改进教研方式,在创新中促进教师专业发展	(53)
 第四章 研训教师发展性评价	 (58)
第一节 研训教师发展性评价的背景	(58)
一、研训教师个体差异的需要	(58)



二、研训教师专业成长的需要	(58)
三、研训教师职业的人性管理需要	(59)
四、研训教师发展的公平性需要	(59)
第二节 研训教师发展性评价的理念和原则	(60)
一、研训教师发展性评价的理念	(60)
二、研训教师发展性评价的原则	(62)
第三节 研训教师发展性评价体系	(64)
一、第一阶段:研训教师“3·10”发展评价体系	(64)
二、第二阶段:研训教师“2·8·40”发展评价体系	(68)
三、第三阶段:研训教师“四元”发展评价体系	(73)
第四节 研训教师发展性评价操作办法	(75)
 第五章 研训教师队伍建设保障机制	 (77)
第一节 研训机构教师队伍情况	(77)
一、现状分析	(77)
二、研训教师队伍存在问题的原因	(79)
第二节 建立师资队伍建设的保障机制	(79)
一、建立政策保障机制	(79)
二、建立经费投入机制	(80)
三、建立岗位竞争机制	(81)
四、建立人才培养与引进机制	(81)
五、建立激励与约束机制	(83)
第三节 研训机构工作运行机制	(84)
一、完善组织机构,强化组织保障	(84)
二、规范管理制度,强化管理保障	(85)

第六章 研训教师队伍建设成果	(88)
第一节 研究的突破性进展	(88)
一、“一个”基本认识	(88)
二、“两个”素质结构	(89)
三、“四元”研训教师发展性评价体系	(90)
四、“3+2”研训教师岗位成长培养模式	(93)
五、“四结合”队伍培养通道	(94)
六、“五有”研训文化的队伍培养平台	(97)
第二节 研训教师实践探索	(100)
一、新课程背景下构建“12345”教研工作思路	(100)
二、构建新型教研模式,适应课程改革发展需要	(105)
三、回归教研原点,追求活动实效	(112)
四、新课程背景下“反思型”教师培养的探索与实践	(117)
第三节 基层学校教师成长感悟	(126)
一、物理“主题式教研”让我成长	(126)
二、对“案例教学法”的探索与思考	(130)
三、“四个关注”以人为本,“四种角色”引领成长	(135)
四、一次有收获的教研活动	(139)
后记	(144)

第一章 研究概述

第一节 研究背景

一、对相关概念的界定

1. 研训

“研”即研究，“训”即培训。在这里，“研训”特指教育教学研究、教育科学研究和教师培训。

2. 研训机构

县级(含市、区、旗级,下同)研训机构(以下简称研训机构)的概念是由县级教师培训机构、县级教学研究机构 and 电教教仪机构等概念整合而来的。

县级教师培训机构是由县级人民政府领导、县级教育行政部门主管,以实施本地区中小学教师继续教育工作为主要任务,并具有与教师教育相关的管理、研究、服务和教育信息资源开发与利用等职能,具有独立法人资格的办学实体。

县级教学研究机构是由县级人民政府领导、县级教育行政部门主管,负责组织开展基础教育教学研究工作的专门机构;是全面贯彻落实推进素质教育精神,提高中小学教育质量的专业机构;是为教育行政部门进行科学决策和中小学校开展有效教育教学活动提供专业服务的公益性机构;是实现教育政策、教育理论和有益教育经验向中小学教育教学实践转化的桥梁。

县级电教教仪机构是由县级人民政府领导、县级教育行政部门主管,负责中小学信息技术、远程教育的规划和建设标准的制定与实施;负责中小学教育技术装备规划与实施;负责电教、信息技术、远程教育、实验教学的研



究、指导和人员培训的机构。

在我国의 各县级行政区划中,教师培训机构、教学研究机构和电教教仪机构的设立情况是不一致的。有些地方是以上三个机构分别设立,有些地方是将以上三个机构的职能合而为一,设立为一个机构。对于后一种机构,我们称之为研训机构。

3. 研训教师

研训教师是指研训机构中履行教研、科研和培训职责的复合型专业人员,承担培训教师、指导和服务教育教学和教育科研、提高中小学教师素质的使命。

二、问题的提出

1. 推动教育现代化,需要加强研训教师队伍建设

重庆市渝中区地处重庆市中心城区。2005年1月,中共重庆市渝中区委、重庆市渝中区人民政府在《关于加快教育现代化进程的决定》中提出:“到2010年,把我区建设成为重庆市基础教育高地,基本实现教育现代化”的奋斗目标。什么叫教育现代化?教育现代化是一个教育发展的历史过程,是指传统教育向现代教育转化的过程。所谓现代教育,就是建立在先进科学技术基础上的,与生产劳动和社会生活紧密结合的,能够满足全民学习、终身学习需要,促进社会和谐发展和人的全面发展的教育活动。推进教育现代化,需要从多方面着手,但关键是教师队伍的建设。教师是教育的重要资源,没有师资的现代化,就没有教育的现代化。研训机构作为本地区的教师培训和教学研究及指导中心,在中小学教师队伍建设中具有不可替代的作用。加强研训机构建设,尤其是加强研训教师队伍建设是培养高素质创新型教师队伍最重要的保证。

2. 深化基础教育课程改革,需要加强研训教师队伍建设

多年来,研训教师在稳定正常教学秩序,执行国家课程计划(教学计划)和教学大纲,加强教学业务管理,组织教改实验,开展教学研究,总结推广教学经验,提高广大中小学教师业务能力等方面,做了大量工作,发挥了积极和独特的作用。可以说,我国中小学良好的教学质量与我们有独具特色的研训机构

和一支敬业的研训教师队伍是分不开的。特别是在第八轮基础教育课程改革提出新的理念和策略以后,研训机构更是挑起重担,成为课程理念与教学实践、中小学与大学之间的桥梁和纽带。教学方式、学习方式到底怎么改,专家没有给出现成的答案,研训教师要从学生发展、教师发展、学校发展的需要出发,围绕地方和学校课程实施的问题开展研究,深入了解并及时解决教学中的困难和问题。他们卓有成效的工作,在探索新课改的实施对于改进教师教学,激发教师工作热情,促进教师专业发展中发挥了突出作用。

然而,随着课程改革的不断深化,如何提升教师专业化水平与驾驭文本教学的能力,已经成为制约课程改革顺利推进的“瓶颈”。突破该“瓶颈”仅靠为数不多的高校专家引领和一线教师的个人反思、同伴互助是远远不够的,有大量细致的业务工作需要研训教师来承担。因此,对研训教师发挥作用的需求显得更为突出,对教研机构与研训教师队伍提出了更高的要求 and 期待。然而,面对新课改,研训教师与广大的一线教师是站在同一起跑线上,教育观念和业务能力同样面临着巨大的挑战。中小学教师的专业发展直接影响和制约着新课程的实施,而研训教师的专业发展又直接影响和制约着一线教师的发展。因此,加强研训教师队伍建设,促进研训教师专业发展,在推动基础教育改革向纵深发展中就显得尤为重要和迫切。

3. 研训机构自身发展,需要加强研训教师队伍建设

目前,我市部分主城区的教师进修学校已建设成为教师进修学院,区域性研训机构进入了新的发展阶段。但是,要想把教师进修学院建设成为集区域性中小学教师继续教育、教研科研、电教教仪、电大成人教育、科技辅导、信息网络与远程教育等多功能于一体的新型教师发展学院,还有很长一段距离。高素质的研训教师队伍是新型教师发展学院的第一资源。因此,我们有责任通过建构新型的研训教师队伍建设机制,造就一支专业素养深、教研能力强,具有创新精神和实践能力的研训教师队伍,把我院建设成为名副其实的“重庆市教师发展学院”,真正成为重庆市中小学教研、科研和教师培训的示范基地。

为此,我们从研训教师队伍素质、研训教师专业发展策略、研训教师发展性评价、研训教师队伍建设保障机制等入手,开展了新课程背景下研训教师队伍建设的研究。

三、研究的价值

研训机构是一个特殊的机构,研训教师也是世界教育史上独一无二的教师群体。自1956年以来,这个特殊的机构和教师群体,在完成着一项特殊的历史任务。我国是一个人口大国,在办学条件相对较差、师资水平参差不齐的历史条件下,研训教师为提高中小学教学质量做出了很大的贡献。近几年的实践让我们更清楚地看到研训教师在推动课改中的重要价值,对这支由无数优秀教师组成的队伍更加认同。但是,在我国基础教育课程改革向纵深发展,千百万中小学教师亟待更新教育观念、改变教学方法、提升专业素质的今天,国家同样赋予了研训机构新的历史重任,研训教师面临着前所未有的严峻挑战,建设怎样的研训机构和研训教师队伍,备受关注。而事实是,从研训机构建立以来,我们对研训教师队伍的建设就缺乏认真和系统的理论研究,对研训教师的专业发展,也没有制定相应的资格认定标准。国家既没有规定他们的专业训练时间、专业素养标准和考核要求,也没有明确规定什么样的人才可以做研训教师。研训教师对自己的职业身份和职业权利不完全理解。同时,对研训教师这个特殊群体也缺乏统一的评价制度和标准。有的教科研部门虽然制定了研训教师的考评方案,但是评价主体单一,体现不出发展性评价的精神和研训教师专业发展的真正价值。这个层面的理论研究也几乎是空白,对于以往大量的好的实践经验也缺乏必要的总结和提升。要使研训教师进一步适应基础教育改革发展的趋势,明确新形势下研训工作的性质和任务,创新研训工作方式,提高教师培训、教学研究与教学管理水平,并成为中小学教师实施课程改革及终生学习的先导和典范,研究研训教师队伍建设的问题就具有十分重要的理论意义。

近几年来,我们认真研究了新课程背景下研训教师队伍发展的相关理论,研究了研训教师队伍建设与本区中小学对新课程的适应性的问题,研究了适应教学改革的研训教师的素质结构,研究了对研训教师的发展性评价,研究了研训教师队伍建设的策略及有效途径……对这些问题的研究,不仅能够满足新课程及教学实践的需求,而且对了解如何才能形成具有中国特色的教研文化是一次有意义的尝试,具有很强的操作性和推广价值。

第二节 研究理念与方法

一、研究理念

本研究是基于新课程背景下,探索研训机构的教师队伍建设,贯穿整个研究过程的基本思想是:

1. 唤醒潜能,促进研训教师主动发展

马克思在“人的全面发展学说”中指出:“要让人的个性得到充分发展。”人的个性主要包括自然潜力、需要、心理、感觉、精神、道德、观念和思维等内容。也就是说,促进人的全面发展,就要充分发展人的潜力,充分满足人的需要,并使其不断由低层向高层发展,使个人的心理日趋健康、成熟和稳定,使个人的观念、道德和精神得以升华。

本研究旨在马克思“人的全面发展学说”指导下,树立“人人都能成功,人人都有巨大的发展潜能”的观点,提倡用事业成就教师,充分挖掘和唤醒教师的发展潜能,为教师提供广阔的事业舞台,让教师施展人生才华,释放人生能量,实现理想抱负和人生价值。

本研究之所以提出唤醒教师发展潜能,也是基于对教师在专业发展中能动作用的关注。“唤醒”是希望教师具有较强的自我发展意识和动力,自觉承担专业发展的责任,自我激励、自我更新,为自己的专业成长与发展利用、发现、创造机会和条件,成为自我发展的主人。

2. 重塑角色,促进研训教师多元发展

随着基础教育课程改革向纵深发展,新一轮课改所倡导的新理念,对中小学教师的教学行为产生了强烈的冲击,对研训教师的观念与行为也产生了强烈的震撼。新课程的推进要求研训教师既要忠于贯彻国家的教育理念和课程意志,又要以研究主体的身份站在较高层面上创造性地开展基于课堂实践的课程研究;既要上承领悟教育行政部门课程改革的新思路,又要直接引领实现这些新思路的实践者——中小学教师;既要学习领悟教育理论,又要深入实际了解中小学教师的教学实践和需求。研训教师的职业特点决