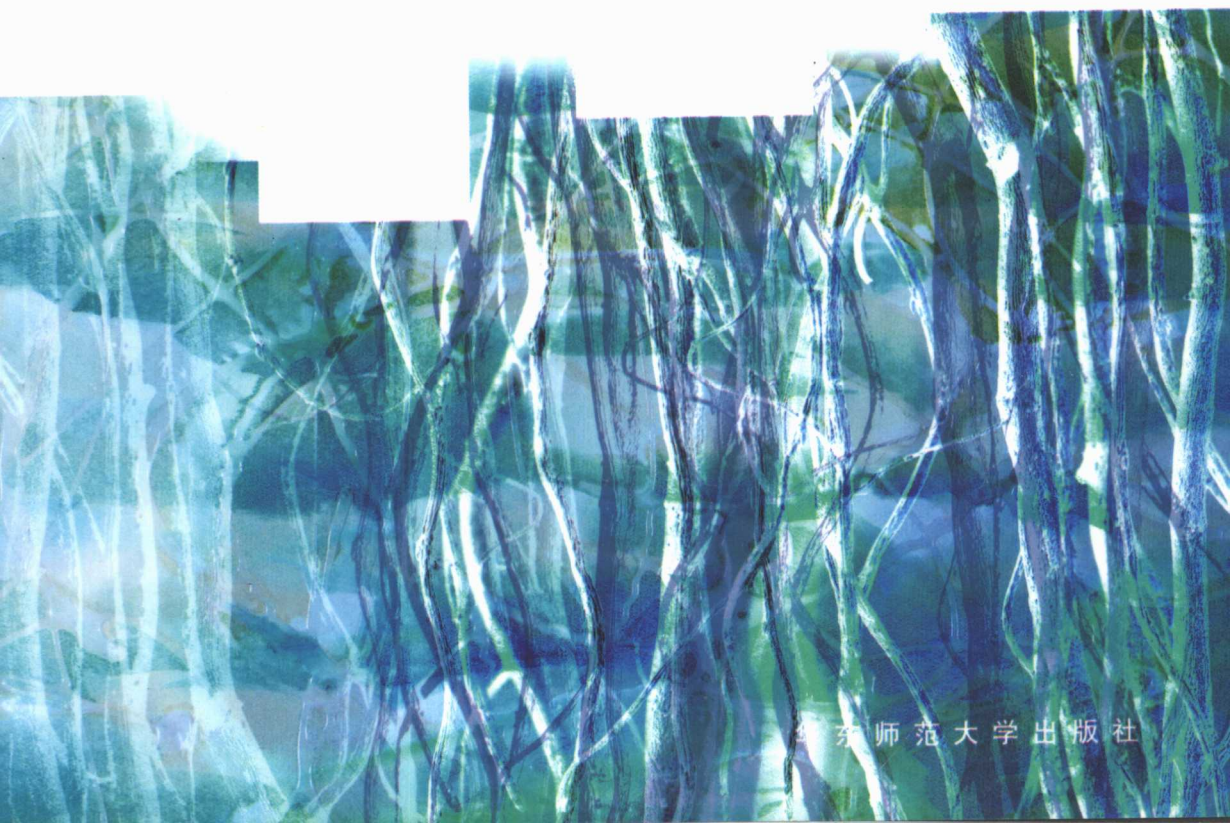


● 孟万金 编著

新课程教师专业化发展理论与实务丛书

职业规划

——自我实现的教育生涯



华东师范大学出版社

华东师范大学出版社

◎ 孟万金 编著

职业生涯规划

——自我实现的教育生涯

图书在版编目(CIP)数据

职业规划:自我实现的教育生涯/孟万金编著. —上海:
华东师范大学出版社, 2004. 8

ISBN 7-5617-3955-9

I. 职... II. 孟... III. 教师—职业—研究
IV. G451

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 083005 号

新课程教师专业化发展理论与实务丛书

职业规划——自我实现的教育生涯

编 著 孟万金
策划组稿 王 焰
责任编辑 姜汉椿
封面设计 高 山
版式设计 蒋 克

出版发行 华东师范大学出版社
市场部 电话 021-62865537
门市(邮购)电话 021-62869887
门市地址 华东师大校内先锋路口
业务电话 上海地区 021-62232873
华东 中南地区 021-62458734
华北 东北地区 021-62571961
西南 西北地区 021-62232893
业务传真 021-62860410 62602316
<http://www.ecnupress.com.cn>
社 址 上海市中山北路 3663 号
邮编 200062

印 刷 者 华东师范大学印刷厂
开 本 787×1092 16 开
印 张 17.25
字 数 313 千字
版 次 2004 年 9 月第一版
印 次 2005 年 3 月第二次
书 号 ISBN 7-5617-3955-9 / G·2226
定 价 25.00 元

出 版 人 朱杰人

(如发现本版图书有印订质量问题,请寄回本社市场部调换或电话 021-62865537 联系)

内容提要

教师专业化发展和新课程带来的教育理论和实践上的变革需要教师认真对待职业规划(Career Planning)。职业规划又可称作职业生涯(Occupational Career/Work Career)设计,指的是通过制定职业目标,确定实现目标的手段以得到不断发展的过程。它既可以是个人一生中在事业发展上的战略设想和计划安排,也可以是组织为员工事业发展而进行的战略设想和计划安排。一个人的职业生涯是生命、生活的重要组成部分,选择了一份职业,就是选择了一种社会角色,进而选择了一种生活方式。可见,职业规划对个人和组织都具有重要意义。本书将重点探讨如下诸方面的理论与实务:职业规划——自我实现的教育生涯、如何设计职业生涯、职业发展规划行动、教师入职与离职规划、新教师角色适应规划、教师专业发展规划、校长成长规划、职场诊断与修炼、潜能开发以及享受学习化教育生活。

序 言

中央教育科学研究所所长兼教师教育研究中心主任、教授
教育部教师教育专家委员会成员
朱小蔓

早在1966年,联合国教科文组织和国际劳工组织在《关于教师地位的建议》中就强调了教师的专业性质,认为“教学应被视为专业(Teaching should be regarded as a profession)”。1966年,联合国教科文组织第45届国际教育大会,再一次强调了教师的“专业化”。我国1998年在北京师范大学召开的“面向21世纪师范教育国际研讨会”也明确了“当前师范教育改革的核心是教师专业化问题”。教师的专业化现已成为人类文明发展不可阻挡的历史潮流。

随着我国新一轮课程改革的不断深入,人们越来越发现教师素质是制约新课程改革的瓶颈。因而,教师专业化发展如何体现新课程理念,新课程理念如何融入教师专业化发展,已经成为教师教育急需系统、深入探讨的时代性课题。

我们认为,新课程背景下的教师专业化的灵魂与核心在于教育的人文精神,教师执教课程、进行教学所体现的职能与使命,包括人的智力、身体、情感、道德、精神在内的完整、和谐的发展。因此,课程改革一定是具有价值目标的事业。它必然追求教学过程与精神教养过程的统一,追求认知与情感的协调活动并相互支持;追求师生之间形成尊重、关爱、促进的人道主义关系。

新课程背景下教师专业化发展的内涵应当是完整的,它包括三个主要的系统,即观念系统、知识系统与伦理和心理人格系统。观念系统是指新课程实施过程中渗透和体现着教师个性化的教育理念;知识系统既包括学科的知识、教学法的知识、对学生认识与把握的知识以及各种作为教育背景的自然、社会和人文科学的认知层面的知识,也包含了导向判断和意愿层面的知识以及行动过程中所涉及的运作层面的技巧性知识。伦理和心理人格系统具体分为伦理价值和心理两个层面,前者研究教师人格,注重教师德性;后者关注教师的心理发展状况、个性发展状况乃至心理健康与否。

当前,我们应当积极地探索、创造体现新课程理念的教师专业成长的实践模式,以推动教师在专业成长过程中理论联系实际,充分发挥教师主体的创新作用。教师

的专业化成长是一个过程,也可看作是一个教师生命的旅程。这一过程具有着生活性、职场性和行动性。只有那些把专业化发展看作既是发展学生的需要,也是满足自己职业生命成长需要的人才会真正地用心和专注于教学活动的实践、探索与反思,踏出具有个人理想和风格的、丰富多彩的课改道路来。

中央教育科学研究所十分重视教师教育研究,经教育部批准,专门成立了教师教育研究中心,积极引导、鼓励所内研究人员,尤其是具有丰富教学经验和较高理论水准的中青年学者,大力开展相关研究,多出精品,服务于实践,服务于社会。该丛书就是教师教育研究中心孟万金博士在该领域的大胆尝试。丛书在认真研究国内外教师专业化发展和新课程理论基础上,结合作者多年亲身的教育教学经历和教师校长培训经验,从新课程与教师专业化发展的交叉点入手,对教师专业化的灵魂与核心、教师专业化发展的内涵以及教师专业成长的实践模式等方面作了多视角、多层次的深入分析与探究。

从整体结构上来看,丛书的5个专题既体现了内在逻辑结构的系统性,又各有侧重,各具特点:

《心理传统——全人发展的教育根基》分册,专门从新课程背景下扬弃国民心理传统入手,揭示了新课程改革与教师专业化发展的文化根基,提出了为实现中华民族伟大复兴,促进新一代国民全人发展尤其是心理发展,教师所要承担的历史使命、时代责任和教育教学改革的要务。

《优质高效——因材施教的教育追求》分册,从教育如何顺应知识经济时代对质量和效益的诉求入手,揭示出:从古代的孔夫子教育思想到如今的新课程及教师专业化发展,因材施教始终是提高教育质量和教育效益的法宝。并对如何通过因材施教实现教育的优质高效作了系统探讨。

恩格斯说过:许多人协作,许多力量融合为一个总的力量。用马克思的话来说,就是造就“新的力量”,且这种新的力量和它的一个个力量的总和有着本质的差别。以此为指导,《协作互动——资源整合的教育力量》分册专门探讨了人际间(师生间、学生间、教师间、家校间、教师与领导间)协作互动的教育潜能;体现和实践了“教育是人和人、人对人的活动,是人和人的交往,是人对人的理解”的教育基本观。

《教育科研——创新的途径与方法》分册,顺应“科研兴校”的实践需要,力图通过科研创新为教师专业化发展提供进步的阶梯,尝试实践苏霍姆林斯基所说的“如果你想让教师的劳动能够给教师带来一些乐趣,使天天上课不至于变成一种单调乏味的义务,你就应当引导每一位教师走上从事研究这条幸福的道路上来”。

教师专业化发展是终身学习的过程,是自我实现的过程。为体现新课程以人为本的精神,《职业规划——自我实现的教育生涯》分册专门探讨了新课程背景下新老

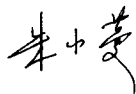
教师所面临的角色适应、角色转换及专业成长等职业规划问题,帮助教师学会设计可持续性发展的人生幸福之路。

总体而言,丛书注重思想性、科学性与实用性的统一,力图体现新课程背景下的教师教育理念、教育目标、教育方式和方法,反映求真务实、与时俱进、开拓创新的时代精神、人文和科学精神及多元文化与价值,遵循课程论、学习论、教学论等教育学和教师的心理与认知规律,强调理论与实践统一、原理与应用结合的价值取向,突出案例教学和问题解决训练的实效性和启发性。值得中小学在职教师和未来的教师及教育管理人员、研究人员一读。

最后,希望该丛书能像“酵母”一样,引发读者积极参与教师专业化的探讨,深入思考,主动实践,大胆创造,共同为开创新课程背景下的教师专业化发展新局面做出自己应有的贡献。

祝愿该丛书在接受实践检验过程中发现并校正不足,不断丰富、发展、完善、创新,以彰显出其应有的学术水平和实用价值。

是为序。



2004年8月

目 录

序言	(1)
第一章 绪论 职业规划——自我实现的教育生涯	(1)
第一节 职业规划的内涵	(1)
第二节 教师职业规划是新课程的需要	(6)
第三节 职业规划是教师自我实现的需要	(10)
第二章 如何设计职业生涯	(17)
第一节 职业阶段的一般划分	(17)
第二节 教师职业阶段的划分	(23)
第三节 教师职业阶段的危机期	(25)
第四节 职业生涯及规划形态与特点	(26)
第五节 职业规划的要素与步骤	(29)
第六节 职业规划原则、标准及误区	(35)
第三章 职业发展规划行动	(39)
第一节 教师发展规划要点	(39)
第二节 教师专业发展规划的步骤	(41)
第三节 如何撰写专业发展计划	(43)
第四节 具体行动	(52)
第四章 教师入职与离职规划	(59)
第一节 了解你的职业锚	(59)

第二节	了解你的职业兴趣	(62)
第三节	了解你的职业能力倾向	(74)
第四节	了解你的职业性格	(101)
第五节	了解教师资格标准	(111)
第六节	离职规划	(114)
第五章	新教师角色适应规划	(121)
第一节	新教师开学前的准备	(121)
第二节	新教师的角色适应	(124)
第三节	新教师融入团队策略	(126)
第四节	过好四个关	(134)
第五节	克服入职心理障碍	(139)
第六节	明确教师角色的新内涵	(141)
第七节	新教师的为人处世	(145)
第八节	预防适应期的适应不良	(147)
第六章	教师专业发展规划	(150)
第一节	由新手型向专家型教师发展	(150)
第二节	教师专业化发展	(156)
第三节	教师专业化发展标准	(161)
第七章	校长成长规划	(181)
第一节	校长需要管理能力	(181)
第二节	校长需要达到专业标准	(184)
第三节	新课程呼唤校长职业化	(191)
第八章	职场诊断与修炼	(195)
第一节	教师专业发展智商测验	(195)
第二节	工作满意度诊断	(198)
第三节	职业价值观诊断	(201)
第四节	公关与沟通能力诊断	(203)
第五节	关系网和团队能力诊断	(206)

第六节	合作与竞争能力诊断	(209)
第七节	自信和可信度修炼	(211)
第八节	管理时间集中精力修炼	(217)
第九节	个人品质修炼	(222)
第九章	潜能开发	(226)
第一节	测测你的潜能	(226)
第二节	开发你的潜能	(227)
第十章	享受学习化教育生活	(237)
第一节	终身学习与教师成长	(237)
第二节	减轻压力	(239)
第三节	缓解压力的方法	(242)
第四节	从作业批改中解放出来	(251)
第五节	设计生活	(252)
第六节	享受快乐生活	(257)
后记		(260)

第一章 绪论 职业规划

——自我实现的教育生涯

教师专业化发展和新课程带来的教育理论和实践上的变革需要教师认真对待职业规划(Career planning)。职业规划又可称作职业生涯(Occupational Career/Work Career)设计或职业计划,指的是通过制定职业目标,确定实现目标的手段以得到不断发展的过程。它可以是个人一生中在事业发展上的战略设想和计划安排,也可以是组织为员工事业发展而进行的战略设想和计划安排。职业生涯设计的关键在于个人的职业目标和组织提供的条件机会的最佳配合。追求成功是任何组织和个人的本性。每个组织和个人都渴望实现自身的价值。一个人的职业生涯是生命、生活的重要组成部分,选择了一份职业,就是选择了一种社会角色,进而选择了一种生活方式。可见,职业规划对个人和组织都具有重要意义。本章将重点聚焦:职业规划的内涵、教师职业规划是新课程的需要、职业规划是教师自我实现的需要。

第一节 职业规划的内涵

一、职业生涯研究及规划

1. 职业生涯(career)是指与自我职业生涯相关的工具、技能、知识、经验、资源等。它是有关工作经历(work related experiences)的过程或结果。也可以说,职业生涯就是一个人的终身职业经历。一个人一生中连续从事的职业,它不仅包括过去、现在和未来那些可以实际观察到的职业发展过程,而且还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。具体而言,职业生涯一般是指以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础,以工作内容的确定和变化,工作业绩的评价,工资待遇、职称、职务的变动为标志,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。与职业不同,职业生涯是个发展的概念,即将个人的职业生活看作是一个动态的过程,具有浓厚的个人色彩。可以说,职业生涯是人一生中最重要的历程,是追求自我

实现的重要人生阶段,对人生价值起着决定性作用。

2. 职业生涯(occupational career/work career)研究

职业生涯研究也称为工作史(work history)研究,它是对社会行动者通过职业所占有的一系列社会地位的连续性考察^①。

3. 职业生涯规划(career planning)

职业生涯规划也可叫职业生涯设计,是指个人和组织相结合,在对一个人职业生
涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、特
长、经历及不足等各方面进行综合分析与权衡,结合时代特点,根据自己的职业倾向,
确定其最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的安排。比如:做出个
人职业的近期和远景规划、职业定位、阶段目标、路径设计、评估与行动方案等一系列
计划与行动。职业生涯设计的目的决不只是协助个人按照自己的资历条件找一份工
作,达到和实现个人目标,更重要的是帮助个人真正了解自己,为自己订下事业大计,
筹划未来,拟订一生的方向,进一步详细估量内、外环境的优势和限制,在“衡外情,量
己力”的情形下设计出各自合理且可行的职业生涯发展方向。

二、职业生涯规划的意义

个人职业规划的原因在于每一个人都希望在自己的职业生涯中,能够最大限度
地发挥自己的潜能,有效地实现自我价值,从而保证在事业上取得更大的成就。

进行职业生涯设计有利于增加教职员工在工作中的动力,有利于促使他们为实
现自己的目标做出有意识的努力。当一个人对自己的职业发展有自己的设想,并能
按照这个设想完成自己的职业生涯时,他们就会有很高的成就感和满意度,从而会激
发他更有效地工作。最初的时候,许多学校和个人都倾向于认为职业生涯设计是纯
粹的个人问题,但是,人们越来越发现,职业管理中最困难的方面是如何平衡学校和
个人的需要,而且,外部环境的变化,如提升方面不断增加的竞争、技术方面连续不断
的革新、经济的全球化、员工在其职业生涯中想使自己的潜能得到最大发挥的愿望、
学校为确保在需要时可以得到具备合适资格和经历的员工等,都促使学校参与到员
工职业生涯的设计和管理中去。学校和个人都逐渐发现,一个职业发展计划应该被
看作是一个试图去满足员工和学校需要的互动过程,越来越多的学校开始和员工一
起,共同制定合适的职业发展道路。职业生涯开发和管理对学校 and 员工双方都是有
利的,学校从更具有献身精神、更忠诚、更高能力的员工所带来的绩效改善中获利,
员工则从工作内容更丰富、更具挑战性的职业、能力的不断提高和自我价值的实现中获
得收益^②。

不论种族或信仰是什么,在生活中都有一个目标。如果作为教师的你不知道你

的目标是什么,你将找不到真正的幸福和工作的满足感。这并不是说你不会成功,而恰恰说明只有你奔向目标,你才会幸福。你可能有许多才能,它们将帮你做一个伟大的工作,不管你选择何种职业。然而,你可能在为那些并不是你生活中的目标和任务在浪费你的生命,做不适合你的工作,体验痛苦,高兴不起来。我们的教育为教师发现他们真正的职业价值做得甚少,应付各种竞争、监察、评比、考试等的各种压力几乎把教师的职业规划和咨询抹煞殆尽。因此,你应该做一些洞察你职业的咨询、调查或反省。

职业规划会帮你更好地理解你为什么在这儿以及何种工作给你带来满足、幸福、成功。职业规划帮你了解你与别人的个性比较以及你喜欢怎样工作,会帮你理解如何更好地与同事相处,更好地理解别人,如何解决个人内部冲突。尤其是,如果你经常感受到与别人一起工作时,获得他们的支持与合作非常困难,或者工作中你太情绪化,这时一个好的职业规划将告诉你如何相处融洽,理解别人就是相处融洽的全部。顺便说一下,这类东西学校里并不教授。同时职业规划在告诉你喜欢如何工作及如何喜欢工作环境方面非常有用。职业规划将协助你发现你真正的兴趣以及你所感兴趣的类型。

有观点认为,在一个人有限的生命中,职业生涯往往占有绝对重要的位置。据调查统计,大部分人平时职业生涯用的时间占可利用社会活动时间的71%~92%。职业生涯活动伴随了我们的大半生,甚至更长远,拥有成功的职业生涯才可能实现完美人生。因此,职业生涯规划也就具有了特别重要的意义^①。

1. 职业生涯是满足人生需求的重要手段

正如前面提到的,我们的大部分人生需求都要通过职业生涯来满足。现代人大部分时间是在社会组织中度过的。作为个人生命中投入时间、精力最多的人生组成部分,职业生涯使我们体验到爱与被爱的幸福,受人尊敬、享受美和成就感的快乐。素质愈高,精神需求愈高级,对职业生涯的期望也就愈大。

2. 职业生涯促进人的全面发展

现代人追求全面发展。随着生活水平和教育程度的提高,人们的自我意识逐渐增强。年轻人更是渴望拥有健康、丰富的知识能力、良好的人际关系,渴望在事业上有所建树的同时,享有幸福和谐的家庭生活和丰富多彩的休闲时光。

职业生涯与人的全面发展有着密不可分的关系。职业生涯是人的全面发展的重要手段,而我们追求成功的职业生涯,最终是要获得个人的全面发展。

3. 促成自我实现,做出更大贡献

职业生涯规划并不停留在把职业作为谋生手段的水平,而是指向个人生命的意义。在这里,职业不仅仅是谋生手段,而是实现个人价值,追求理想生活的重要途径。

每个人都是自己人生事业的规划者和耕耘者,规划自我发展蓝图,设计未来人生旅途,为实现自我价值创造机会,并扬长避短,最终迈向成功。没有职业生涯规划,个人或许也可能获得事业成功。但是,有了有效的职业生涯规划,我们将肯定会取得更快的成功,更大的成就。它不仅引导我们努力去追寻自己所渴望的生活方式,更重要的是为学校、群体和社会带来更大贡献。

4. 发掘自我潜能,增强个人实力

一份有效的职业生涯规划将:

——引导你认识自身的个性特质、现有和潜在的资源优势,帮助你重新认识自身的价值并使其持续增值;

——引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析;

——使你树立明确的职业发展目标与职业理想;

——引导你评估个人目标与现状间的距离;

——引导你前瞻与实际相结合的职业定位,搜索或发现新的或有潜力的职业机会;

——使你学会如何运用科学的方法,采取切实可行的步骤和措施,不断增强你的职业竞争力,实现自己的职业目标与理想。

总之,使你能够充分发挥个人的专长,开发自己的潜能,克服职业生涯发展困阻,避免人生陷阱,获得事业的成功。

5. 应对来自社会的竞争压力

当今社会是变革的时代,到处充满激烈的竞争。物竞天择,适者生存。无论组织还是个人,无不希冀在这场无穷无尽的竞争中脱颖而出并保持立于不败之地。变革所带来的紧迫感要求个人必须不断提高素质才能应对竞争的挑战,适应组织的发展要求和工作质量要求。

三、职业生涯规划的过程

因为职业生涯设计是一个试图去满足员工和学校的需要的互动过程,所以,为员工制定职业道路就需要双方的共同参与。需要学校和个人在不同的阶段和领域做出各自的努力。

一个职业计划从自我认识(或自我评价)开始,因为一个人只有首先正确地认识自己,才能选择一个适合自己的职业,建立一个可实现的目标。符合实际的自我评价,可以帮助一个人避免影响他(她)整个职业生涯进步的错误;全面准确的自我评价,对个人的特殊能力和目标与合适的工作或职业相匹配,有很大帮助。自我认识包括对自己的兴趣、爱好、优缺点、能力和追求的认识或评价。只有对自己有了清晰的

认识,才能确定自己想做什么、能做什么。但是,客观、清楚地认识自我只是完成了职业选择这一任务的一半,同时还应明确哪些工作对自己来说是合适的,因此,需要对不同的职业进行分析,以确定自己喜欢又适合自己的职业。经常有人不考虑工作是否适合他(她)的兴趣和能力就接受该工作,这样做往往导致失败。确定合适的职业之后,接下来就要确定一个现实的职业目标,你是想成为一名校长,还是想成为一名高级教师?只有目标确定了,才能切实地考虑要达到这些目标需要具备的条件,从而为实现各阶段的目标自觉地进行有关个人知识、能力和技术的开发活动。一旦个人选择了教育职业,并进而确定了雇主,进入某一学校之后,他(她)的职业生涯设计就不再是他(她)个人的事情,学校就会积极地参与到这一过程中去。学校需要了解员工的兴趣和技能,要将他们放到最合适的岗位上去。一般来说,在职业生涯设计中,学校要做以下三个主要工作:(1)通过有效的沟通渠道了解员工的兴趣、爱好和追求,并对员工的能力、潜力进行评估,确定员工的职业目标是否现实。这一方面可以通过分析招聘中的种种测试结果以及反映他们的教育、技能水平和以往经历的书面材料来完成;另一方面可以通过组织定期的绩效评估和管理层与员工的面谈得到。例如,在一些著名学校,学校中层领导每年都要与员工进行职业生面谈,以了解他们的计划,并指出其不足,这样既掌握了员工的想法、能力和潜力,又可以指出他们的不足和应该努力的方向,便于他们在不偏离学校和个人目标的情况下,不断地学习新的知识,提高自己的能力,不断地发展自己。(2)保存与职业有关的员工的资料,及时地公布学校内部所有空缺的职位,并且保证所有的员工都能得到这些信息,以便给符合条件的员工一个公平的机会,确保学校内部候选人的职业目标和技能能够与学校内部的晋升机会公开、公正地匹配起来。很多学校为了帮助员工发展,都制定并执行了内部晋升制度,为了确保内部晋升顺利地执行,保存每个员工的工作记录和绩效评估结果,及时地公布空缺的职位,是非常重要的。(3)结合学校的发展战略和个人的职业发展规划,为员工提供必需的培训。员工在一个学校内的职业发展可能表现为被提升到一个更高的职位上去、横向调动或被调到一个级别较低但有较多发展机会的职位上去等,每一次工作变动,或者需要员工承担更大的责任,或者要求员工有新的技能,因此,为使员工胜任新的工作,顺利地沿着职业道路实现其职业目标,学校必须根据自身的发展战略,给员工提供相应的培训,这样既保证了学校长远发展所需的人才和技能储备,也满足了员工发展的需要^④。

第二节 教师职业规划是新课程的需要

一、新课程要求教师角色重新定位

教育部颁发的《基础教育课程改革纲要(试行)》,拉开了我国基础教育课程体系在课程的目标、结构、内容、实施、评价和管理等各个方面创新和突破的序幕,给教师提出了更高的要求,教师面临着新的挑战和机遇。因而,教师必须根据新课程精神,重新制定或调整职业规划,以尽快实现教师角色的转化,对此,学者们形成了如下共识:^⑤

1. 由传统的教书匠向创造者转换

传统课程关注学生基础知识与基本技能的掌握,教师的职责主要定位在知识的输出和传递上,充当着一种知识“搬运工”的角色。课堂教学活动变成了一种单调乏味、机械重复的“操作”。广大教师产生了“职业倦怠”,沦为了只是按照固有程序机械运行的毫无思想、缺乏创新意识的“教书匠”。在这种单调乏味的课堂教学中,教师只是把自己的工作视为一种义务和奉献,体验不到自己职业生活的快乐、幸福,更感受不到自我生命价值和意义的实现。

新课程知识观认为,知识是主体对外部客体进行个性理解 and 创造性思考的产物,是认识主体主动建构的产物。教学是教师与学生不断通过创新而实现自我生命价值的过程,是教师与学生互相促进、共同提高的“教学相长”的动态生成过程,是一种富于创造性并从中可以获得精神愉悦和自我提升的创造性的生命活动。就教学活动而言,新课程要求由重传授向重发展转变;由统一规格教育向差异性教育转变;由重教师“教”向重学生“学”转变;由重结果向重过程转变;由单向信息交流向综合信息交流转变;由居高临下向平等融洽转变;由教学模式化向教学个性化转变等。

2. 由传统的课程被动执行者向研究者转化

以往,国家制定统一的课程计划、课程标准、课程实施,教师无法参与课程改革的重要决策,缺乏改革的自主权,难以将自己的教学思想付诸实践,只是扮演着课程“技术操作员”和被动执行者的角色。

新课程的实施给教师提出了多方面的挑战,教师只有正确定位自己的研究者身份,才能成为课程实施与改革的积极参与者和主动适应者。教师不再是一个简单的“技术操作员”,而是对自己的教学行为加以反思、研究与改进,提出最贴切的改进意见。成熟的教师应该是研究型的教师,不仅具有有效的经验行为,还要有理性的思考,应能解释、反思自己的教学实践,以完善教育实践。

3. 由改革的抵制者和旁观者向设计者和开发者转化

在传统的课程背景下,由于应试教育的影响,教师追求的是升学率,无暇顾及课程改革的新动向。并且,大部分教师在课堂教学中已形成了一种固定的应试教学模式,他们不愿冒险再花费更多的时间和精力去探索和研究新的教学方式。所以,在以往的课程改革中,教师只是充当着一种旁观者甚至抵制者角色。

新课程实行三级课程管理体制,使教师与“上级”的关系发生了深刻变化,从“上级”命令的执行人,转向自己专业工作的主动决策者。鼓励教师与本专业的同行、专家共同承担起课程设计和开发的责任,在课程设计和开发上拥有更大的专业自主权,提倡教师依据自己学生的发展水平和发展需要自主地决定采取什么样的教育,与学生一起协商他们的学习计划。促使教师由课程改革的旁观者、课程的被动执行者转变为课程改革的主动参与者、课程的设计者和开发者。

4. 由传统的专业个人主义向合作者转化

传统课程背景下的教师教学,追求个人奋斗,教师与教师之间很少发生协作互动,并且有时还有“文人相轻”、“同行是冤家”的狭隘思想作怪,阻碍了正常的交流与沟通,发挥不出合力的效应,浪费了大量资源。

新课程改革,打破教师“专业个人主义”的局限,在教师与教师之间、教师与课程专家之间开展广泛的交流、合作与沟通,建立一个具有主体性、开放性的合作型教师集体。教师基于共同关心的问题进行合作性研究,不仅有利于学生的健康成长,而且还可以推动学校的变革。另外,知识的发展过程经历一个整体—分化—整合的过程,人类越来越认识到分化的科学知识很难解决人类面临的价值、意义危机的问题,世界在人的眼中越来越成为一个整体,需要人类的整体把握,于是知识进入了一个整合化的时期。中小学课程改革的综合性课程正是基于知识整合趋势的考虑,从分科走向综合课程,教师要由分科知识的专家转向知识整合的通才,必须加强本学科和跨学科教师之间的合作。

5. 由教学中的“惟一主角”向“平等中的首席”转化

作为传统传授者角色的教师,在传统的教学模式下,他们是惟一的知识拥有者,学生是知识的接受者。教师单独拥有权力,学生要在教师的控制和监督下进行学习。教学以知识传授为宗旨,学生的情感、意志、兴趣、性格等不大受教师的关注。教学方向、内容、方法、进程、结果和质量等,都由教师决定和负责,学生学习的任务和责任就是开放的“应试”和接受评定。

新课程认为教学的本质是交往,在平等的交往中师生才会产生智力、情感的共鸣,才会有学生心灵的自由、创造灵感的迸发,“一言堂”、“唯我独尊”的课堂只会使学生的思维被“殖民化”,只会泯灭学生的创造活力。“教师的职责现在越来越少地传递