

中小学教师专业发展用书
ZHONGXIAOXUE JIAOSHI ZHUANYE FAZHAN YONGSHU

教师研修 与专业发展

主 编 赵其坤
副主编 毕思荣

〈上卷〉

JIAOSHI YANXIU YU ZHUANYE FAZHAN



學苑出版社

中小学教师专业发展用书

教师研修与专业发展

〈上卷〉

主 编 赵其坤
副主编 毕思荣

學苑出版社

图书在版编目(CIP)数据

教师研修与专业发展:全2册/赵其坤主编. —北京:学苑出版社,2012.2

中小学教师专业发展用书

ISBN 978-7-5077-3975-6

I. ①教… II. ①赵… III. ①中小学-师资培养 IV. ①G635.12

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第021506号

责任编辑 任彦霞

出版发行 学苑出版社

社 址 北京市丰台区南方庄2号院1号楼 100079

网 址 www.book001.com

电子信箱 xueyuan@public.bta.net.cn;xueyanyg@sina.com

销售电话 010-67605512、67678944、67601101(邮购)

印 刷 厂 保定市彩虹艺雅印刷有限公司

开本尺寸 787×1092 1/16

印 张 48.75

字 数 1116千字

版 次 2012年2月第1版

印 次 2012年2月第1次印刷

定 价 85.00元(全2册)

编委会

主 编：赵其坤

副主编：毕思荣

编 委：（按姓氏拼音排序）

曹婕琼 邓 彤 葛 炯 胡建民

呼琼霞 马英慧 钱 锦 魏玉梅

杨东平 周树发 朱震远

踏歌·践行

——教师在研修中共同成长

教师的专业发展是现代教育发展的第一要素，而教师的专业发展是一个不断进行专业训练，获得专业知识和专业技能，实现专业自主，由文化自觉走向理性自觉的过程。

长期以来，我们讨论的是理想中的教师，围绕着如何赋予教师教的能力，如何进行培训和培养的方法论问题展开讨论，但欠缺的是对作为“学习中的人”，作为“成长、发展中的人”的教师的真切的关注。伴随教育的深化改革与发展，教师专业化运动的重心由关注教师的地位向关注教师的角色、实践转变，研究的重心也从主要关注“教师应该具有什么样的素质”之类规范性问题转向主要关注“教师是如何发展的”之类生成性问题。因此，教师专业发展的路径与策略问题是最为引人关注的。我们的共识：一是教师是一个专业人员；二是教师是一个发展中的个体；三是教师是自身专业发展的主人；四是教师可以在合作研修中共同成长。

多年来，我一直尝试寻找一种适合我们中小学教师成长的实践策略，立足于学校教育教学的现实，建立一系列教师发展的实践模型。尤其是近五年来，我们以上海市卢湾区区域教师专业发展为实验样本，先后开展了基于“自主”的教师发展、基于“反思”的教师发展、基于“研究”的教师发展、基于“教学合作”的教师发展、基于“专业引领”的教师发展、基于“校本研修”的教师发展、基于“同伴互助”的教师发展。我们以教师的原有条件为前提、以课程开发与课堂教学策略的有效运用为手段、以教师的专业发展为目标，最大限度地开发教师的专业发展潜能。每个希望获得专业成长的教师将自己的教学经历或教学历程作全面、真实的记录与分析，对自己思想轨迹的记录，来认识自己、认识自己的教学实践，并对自身实践进行有意识的、系统的、持续不断的探究反思，在反思的基础上提高自己的实践能力以达到改进教学实践的目的。教师教学研究是教师对日常教学生活的一种自觉的多样化的探究活动和过程。它突出强调教师的主动参与和全身心的体验，强调对教学活动的意义、价值、运作方式等不断地进行解读、选择和创造。教师的教学合作是在原有分科教学的基础上，通过不同层面和不同形式的合作，将各学科间有逻辑和自然联系的或者重合交叉的内容进行合理的组织调整或合理延伸，使它们能够相互补充、相互促进，从而形成合理的系统结构，发挥最大的效能，并由多个教师合作完成教学

任务。通过实践，让每一个教师认识到，自主能力、个人实践与反思是实现教师自主发展的决定性因素。同伴互助是一种平等的合作互助方式。教师职业具有专业个人主义的倾向，而且每个教师的兴趣、爱好、个性和特长各不相同，教师间的教育思想、教学观念、教学模式、教学方法等各有差异。所以，加强教师间的协调与合作，实现经验分享，这不仅是教师专业成长的一种有效途径，而且也有助于学校良好组织文化的建立。我们在专业引领中运用了“课例反思”、“课研训结合”、“现场诊断”、“质疑探究”、“行动研究”等达到了教师专业发展的新状态。所以，我们在选辑出版中注重专题性、案例性、操作性，一切从实践出发，贴近现实，给教师一个可供选择的操作路径。

本书试图在创新教师培训模式，优化培训内容，改进培训方式，建立和完善校本研修制度，建立健全教师专业发展的服务体系，探索教师有效培养的路径，促进中小学教师在与自我的对话中成长，在与同事对话中发展，在与学生的共同进步中发展。

我们真诚地期待本书作为来自一线教师的成长与发展的实践、探索和经验的集体智慧的结晶，能为广大中小学教师的发展提供一些有价值的帮助。

对为本书的出版付出辛勤劳动的作者、编者和出版者一并表示真挚的谢意。由于成书仓促，水平有限，尚有不足，敬请广大读者批评指正。

赵其坤

2012年2月

CONTENTS | 目录

上卷:教师研修的思考与模式

第一篇 研修:教师专业发展的理性自觉

第一章 思维突破:拓宽教师专业发展视野

第一节 思考:教师专业发展的前瞻视野	4
创新教师研修文化 促进教师专业发展	4
用素养提升教育品质 用智慧书写教师人生	15
教育现代化背景下加速培养和引进优秀人才的思考与探索	24
变通研修模式 推进培训工程	29
第二节 践行:教师专业发展的项目研究	33
制度创新 名师引领 智慧发展	33
用文化管理培育研究型的教师团队	36
区域教师队伍专业发展的现状、问题与对策研究	46
创新区域教师专业发展机制的思考与实践	51
区域中青年教师专业发展脱岗培训的思考与实践	54
加强区域“优青项目”培养管理的实践与思考	60
与时俱进,铺就区域教育优秀人才成长之路	64
“区域性促进优秀教师持续发展的综合研究与实践”项目研究概况	69
第三节 培育:教师专业发展的文化建设	73
由文化自觉走向理性自觉 推进学校管理创新	73
传承学校文化 推进课程建设	81
服务基层育典型 开展研究聚智慧 谋求长效建机制	89
建立教师学习型组织 促进教师专业化发展	92

第一节 自上而下的系统推进	96
思考教育智慧 实践智慧教育 共创理想校园	96
探索教学改进策略 切实提高教学质量	101
第二节 自发自觉的学校行为	109
重视差异 尊重人性	109
构建促进小学语文教师专业发展的教研平台	111
教研内容与教研方式的適切配置	114
聚焦课程教学实践 促进教师专业发展	117
从“会议”到“会意”	120
合本土之力 育芬芳之师	123
运动文化树立学校品牌 队伍发展构建和谐校园	127
第三节 内外联动的横向发展	134
构筑联动平台 共享专业成长	134
园际联动教研 推进课程园本化建设	138
开展教师合作学习 促进教师专业成长	141
用“联动”筑平台,以“契机”促发展	146
精心策划 巧妙互动 实践反思	148
建通达之桥,汇教育合力	152

第二篇 模式:教师研修创新的助推支架

第一节 基于同步发展的专业研修	160
〔模式概述〕 在体验中提升,基于学校目标而发展	160
〔校长视角〕 校长为校本研修打造名师队伍铺路	163
〔教师心语〕 个人发展同步学校的发展	168
第二节 基于四级联动的专业研修	172

〔模式概述〕 校长引领 四级联动 创新模式	172
〔校长视角〕 在校本研修中找准自己的坐标点	176
〔教师心语〕 学习着,是美丽的	180
第三节 基于激情课堂教学的专业研修	183
〔模式概述〕 激情课堂 快乐研修	183
〔校长视角〕 自下而上的校本教研的由来	186
〔教师心语〕 路,在脚下延伸	188

193

第四章 校本研修:基于教师实践的合作共享

第一节 基于诊断与培训同行的校本研修	194
〔模式概述〕 诊断与培训同行,促进教师专业成长	194
〔校长视角〕 适合的才是最好的	198
〔教师心语〕 在专家诊断反馈中成长	200
第二节 基于知识管理的校本研修	205
〔模式概述〕 构筑知识管理与分享的新模式	205
〔校长视角〕 知识共享,教师专业成长的一片绿洲	207
〔教师心语〕 在知识分享中获得成长的支点	211
第三节 基于五段式学科教研的校本研修	215
〔模式概述〕 五段式学科校本教研模式	215
〔校长视角〕 再造校本教研文化	217
〔教师心语〕 成长在绿色课堂上	220
第四节 基于七彩浸润带教的校本研修	224
〔模式概述〕 浸润带教 春风化雨	224
〔校长视角〕 在浸润式带教中造就艺术特色教师	227
〔教师心语〕 浸润带教促复合型教师培育实录	231

第三篇 集萃:教师研修发展的精彩呈现

237

第五章 个体创新:教师自主研修视角集萃

第一节 打通教学理想与现实的梗阻	238
-------------------------	-----

谈教育中的几种“隔离”及打破“隔离”的应对之策	238
想写 敢写 会写	243
与文本及学生对话,实现有效教学	247
浅谈实施语文学科有效教学的几种意识	251
幼儿园活动中促进幼儿创造性发展的研究综述	253
第二节 建构师生互动的激情课堂	257
激情课堂,让你我看到了别样的风景	257
公开课打磨的道德争议	265
“二期课改”背景下思想政治课的课堂设问策略(节选)	273
新课程英语教学中的有效师生互动路径探寻	277
以课例为载体,开展好课研究	281
物理教学要关注学生的思维过程	289
“欧洲之旅”双语课中的实践与思考	295
浅谈小学音乐教育中小乐器进课堂的作用与意义	298
第三节 唱响生命教育的主旋律	302
关怀真谛:让生命在教学活动中真实地成长	302
中小生命教育的发展和研究还要	312
聋生语文教学对“生命关怀”的追求	315
浅析“生活教育理论”及其对中度智障课程的启示	322
以生活化的理念构建聋校语言教学“大课堂”	326
人是不同的,大脑也是不同的	329
第四节 追寻现代教育的足迹	331
区域幼儿园新教师专业成长调查报告	331
上海市外地来沪教师工作适应性研究	338
区域小学数学教师教学与培训现状的调查报告	342
打造一支高素质的班主任队伍	347
突破瓶颈,学会运用	349
对幼儿园教师评价的价值认识和实施操作的新思考	352
基于网络的交互式教学平台的分析与探索	356
谈钱理群,读《我的精神自传》	360
不同理念下教育行为的差异	362

第一篇

研修：教师专业发展的理性自觉

思维突破：拓宽教师专业发展视野

方法创新：变革教师专业发展路径

第一章

思维突破：拓宽教师专业发展视野

思考：教师专业发展的前瞻视野

践行：教师专业发展的项目研究

培育：教师专业发展的文化建设

创新教师研修文化 促进教师专业发展

走向教育现代化，唤起我们要思考创新学校发展文化，探求教师专业发展的有效途径。教师以知识和人格作为从业资本，以不断获取知识和传递知识的方式来参与教书育人。教师的自主发展是教师的一种生存方式，教师的个体自觉和主动地追求，是教师职业人的人生意义与价值的自我超越方式。基于对许多优秀教师的教学实践、优秀教师成长经历的案例研究表明：“教”是教学活动，又是教师实现自我超越的实践活动；“学”是学习知识从而高质量地完成教育教学任务的活动，又是联系实际反思改进的过程；“研”是对自身教育活动与思想的反思，又是教育创新，从而获得自主发展的必由之路。

教师不仅是知识的传授者，同时也是情感的培育师、是精神的守护者、是意志的砥砺者、是人格的构建者。教师是作为一个完整的生命而存在的，生命的意义不在于物质上的享受，而在于对崇高精神的追求。教书不仅是“谋生”，而且是一份实现其生命价值的事业。教师只有具备崇高的理想，具有深厚的人文素养，具有强烈的社会责任感和历史使命感，内心才能坚定，从而乐于奉献。我们只有不断地创新教师研修文化、重建教师发展模式，才能使教师增强职业幸福感，在职业生涯中实现自己的人生价值。只有不断地探索和研究教师培养与成长的特殊规律，对教师的教育实践和专业研修进行指导、评价、预测和改造，才能有效地促进教师发展。

一、关注教师生命成长，提升教师人文素养

一般来说，人文素养包括人文知识、人文情感和人文精神，其中人文精神是其灵魂，舍去人文精神徒具人文知识，则谈不上人文素养；人文素养关乎一个人的精神世界，体现一个人的气质、品格、信仰等各个方面，最集中地反映在其世界观、人生观和价值观上。

对教师的人文关怀主要表现在两个方面：一是对教师生存状态的关注；二是对教师生存意义的关注。调查显示，近年来，教师普遍面临着较大的工作压力，职业倦怠现象较为严重，心理健康状况欠佳。长期以来，教师培训大多以“深入推进素质教育”、“推动新课改”或“促进教师专业发展”为目标，从提高教师职业技能的角度去思考和运作，实际上更多关注的是增加教师的工具价值，强调的是教师发展技术层面的培训。而今天应该强调的是，在新的形势下，培训工作要关注教师的生存意义，体现人文关怀；关注教师生

命价值的体现,把促进教师的生命成长、使教师成为一个和谐发展的人作为培训的目标。只有以提升教师人文素养为目的来关注教师的生命成长,通过提升教师的人文素养,才能使教师成为一个和谐发展的人。

1. 人文素养对于教师价值观形成具有基础性作用

现代社会是一个价值日益多元的社会,在这样的社会中,一个人的价值取向和价值判断力显得尤为重要。因为一个具有深厚人文底蕴的人,对人与世界的关系、人与人的关系有深刻的思考,对人类命运有深切的关怀。一个具有深厚人文素养的教师,往往具有崇高的理想,具有强烈的社会责任感和历史使命感,乐于奉献,内心坚定。作为教书育人的教师,更应该做到既能“脚踏实地”,又能“仰望天空”。

2. 人文素养的提升有助于教师职业生命价值的实现,增加职业幸福感

教师的教书育人过程,既是向世界展示自己,也是实现自身生命价值和意义的过程。教师绝不仅仅是照亮别人的“蜡烛”,而是在照亮别人的过程中也照亮自己前进道路的“火炬”。教师只有在工作中才能体验到创造性的工作所带来的充实与幸福,获取人生价值的永存和人格的升华。深厚的人文素养会让教师更容易在职业生涯中实现自己的人生价值,更具职业奉献感。近几年来,我们在全员培训、脱岗培训、干部培训和校本研修中,通过开设专项课程,开展经典阅读、艺术鉴赏、专题培训、访学考察等系列活动,提供了人文素养的专项培训,培训的渠道进一步拓展,培训内容更加丰富多彩,教师的人文素养得以有效提升。

3. 以文化人、以美润德

在培训过程中,不能急功近利,在正确理念的指导下,我们认真设计了培训内容和方式。

第一,在培训理念方面,我们倡导以促进教师的和谐发展和生命成长为培训的指导思想。教师的人文素养培训只有以“教师的发展本身就是目的”为指导思想,才能在实际培训的各个环节体现出对教师生存意义的关注,才能提高教师的生命质量,真正把对教师的人文关怀落到实处。

第二,在培训内容和模块上,强调阅读与实践相结合。人文素养的核心是人文精神。人文素养的培养应该以人文精神的涵养与培育为核心。人文知识必须能够进入教师的认知本体,内化为其思想与行为,并在日常生活与教学中体现出来。这是一个复杂的过程,它既离不开人文知识的学习,也离不开在实践中的体悟,不是靠知识的记诵和技能的训练就能达到的。教师的实践活动表面上是由教育实践和生活实践两方面组成的,双方共同构成了教师的生活世界,教育实践是教师的主要行为方式,体现了教师的生命价值。我们通过开展与人文素养相关的各类实践活动,探索多种载体,充分展示教师的才艺和魅力,组织教师参加以中外优秀文化、科技创新、城市发展为主要内容的考察访学活动,陶冶情操,

体验人生；注重在教育教学实践中磨炼教师的意志品质，内省自身，感悟教育工作的意义和价值，营造和谐的校园文化氛围，形成良好的教风、学风、校风。

第三，在组织管理、评估考核等方面，要体现对教师的人文关怀。人文素养培训在指导思想、课程内容等方面都不同于以提高教师教育教学技能为目的的培训。相应地，在培训的教学方式，组织管理、考核评估等方面，也要坚持以人为本的原则，体现对教师的人文关怀。如在教学方法方面，切忌灌输式，充分发挥教师的主动性，引导教师去感悟、体验；切忌程式化，将严谨性与灵活性相结合；在考核评价方面，不能用整齐划一的标准去评价所有的教师。今天，我们把教师人文素养培训纳入教师培训体系，体现了对中小学教师成长的关切，也是对以往教师培训理念与模式的突破与创新。

二、为教师的专业发展架好四座桥

教师的专业成长，离不开学习和修炼。作为学校和我们教师教育培训机构，根据教师发展的需要来组织培训活动，开展系列评比交流项目，搭建专业发展平台，鼓励教师积极参与。我们每年要组织全区性的教师开展教学叙事、案例研讨、论文和课题立项、成果评奖等活动，为教师的专业发展架起了四座桥。

第一座桥：讲述自己的故事——教育叙事

经常讲述和记录发生在我们身边的教育教学故事，这种教育教学叙事是教师专业生活事件的真情告白。使教师养成观察事件、思考问题、总结经验的良好习惯，同时，通过撰写和讲述，能让教师进入一个极富人情味、极具人文关怀、极具情感魅力的思索领域。

第二座桥：总结教育的经验——科研论文的撰写

广大教师通过多年的教育教学工作经历，积累了丰富的经验，及时总结出来，对同伴是启迪，对自己是鞭策。因为教师的劳动是一种真正的创造性劳动，它是最接近科学研究的。教师写论文其实就是“发现问题——分析问题——解决问题”的过程。我们在教育的过程中看到某种现象，或在教学的过程中遇到某个问题，经过分析原因，思考方法，采取措施，付诸行动，最终解决了问题。这个过程符合教育学或心理学的规律，将这个过程写作成文，从构思写作到修改定稿，其本身就是教师自己学习和反思的过程。

第三座桥：反思教学的过程——教学案例

教学案例与教师平时所写的教案及教学设计不一样，教案和教学设计都是预设的教学内容和程序，是对准备实施的教学过程及教学措施的说明，但实际课堂当中往往会有很多生成性的东西。案例则是对已发生的教学过程的反映，一堂课上得成功与否，课堂中有哪些生成的东西，你认为这一堂课中最有价值的在哪里，案例可以及时记录下来。教学案例的编写一般分为“案例背景”、“案例描述”和“案例分析”。我们曾以教学案例为载体，引导全体教师从不同的角度撰写案例，提炼出经验分享式教学案例、问题会诊式教学案

例、问题争鸣式教学案例和借鉴式教学案例等，教师在撰写案例的过程中得以成长。

第四座桥：探索解决的方法——课题研究

教师所要研究的问题应该是来自教育教学的实践，也只有植根于教育教学实践的教育科研才有生命力。开展课题研究要实现“四个结合”：一是要结合学校的研究，从教育教学的实际出发开展研究工作；二是要结合自己的学科，从学科特点出发；三是要结合自身的优势，从自己擅长的领域出发；四是要结合教学中碰到的实际问题，从问题出发。只有研究这样的问题，才会逐渐改进自己的工作方式。

三、用文化管理重构教学管理模式

1. 回归教学管理的民主与开放

教学管理就是服务教师，就是解放学校蕴涵的生产力，新课程的实施倡导创生、共生，提倡学习、开放、合作、研究，教学管理要为促进教师的发展创造条件。这就要求教学管理能充分地调动教师参与管理的积极性，建立多元参与、民主、开放的教学管理机制，使管理内容向全过程、全方位开放转变；管理主体从领导、权威、垄断向多元参与转变；管理方法向灵活多样转变；管理目标从“分数主义”向全面提高质量，促进师生全面发展和课程文化共建转变；使教师能真正成为学校的主人，学生成为学习的主人。

2. 建立旨在促进教学及专业成长的考评制度

对教师的考察、考核、评定是教学管理的日常工作，它对教师是观念和行为起到最为直接的导向、激励、控制作用。要把教师教学研究、教改实验、创造性教学和校本课程开发以及师生关系引入考评的内容，努力使考评过程成为引导教师学会反思、学会自我改进的过程，要杜绝考评的片面化和绝对化，要以教师专业成长的全过程来看待每次的考评，帮助教师全面了解自己，明确自己所处的成长阶段和发展的方向。

3. 提高教学管理主客体的人文素养

教学管理者除了掌握管理理论，沟通与激励的方法和必备的专业知识外，还应具备较好的人文素养，如科学的态度、人道的精神、高尚的品质、乐观的态度、宽容真诚的爱心等。唯有此，管理者才能真正赢得教师的尊重、信赖和支持，其管理的有效性才能提高。

教师是教学活动的主要组织者，教师的人文知识、人文情感、人文精神将决定教学的效能，教师不仅是知识的传播者，还是情感的培育师，是精神的守护者，是意志的砥砺者，更是人格的构建者。

4. 建立以教师为本的教研制度

教研工作以教师为本，它不是为了“繁荣教育理论”的需要，而是源于教师事业发展、职业生平的关注。应该鼓励教师针对自身教育教学中情境性、具体性、个别性问题展开研究，注重教师的自我观察内省、个案总结反思。我们针对教师教学组织管理能力缺失