

“培养新时代好教师系列报道”

编者按:善之本在教,教之本在师。如今,在全社会共同营造的尊师重教的氛围下,教师也需要与时俱进,点燃教育激情,逐步消解职业倦怠,破解成长的烦恼,获得更高层次的发展。这需要教师自身的努力,也离不开学校和区域的支持。“培养新时代好教师系列报道”继8月28日《为教师发展营造良好的生态》、9月4日《如何提升教师的职业自豪感》之后,本期推出第三篇——

破解“成长的烦恼”,成就更好的自己

如何成长突围,他们有话说

不同年龄段的教师有着各自不同的烦恼。刚入职的教师面临着角色的转换,在初涉教坛的阵痛期中会伴随着挣扎与迷茫,需要一段时间的调适。工作过几年的教师,状态基本稳定,有着进一步提升自我的强烈愿望,他们对自身专业成长有一定紧迫感。工作了十多年的教师属于成熟型高原期教师,由职业倦怠导致的成长乏力是他们面临的重大问题。教学和科研哪个更重要也是一线教师专业成长中遇到的普遍困惑。

事实上,教师成长的力量来自职业内在的价值感也来自外界环境的推动,外因通过内因起作用。为此,我们邀请教育界人士就教师成长中的烦恼,谈谈他们的解决之道。

A. 主持人:有很多教师觉得自己对付日常教育教学任务已经很累,无力成长了。你们认为教师自我成长的关键是什么?应该树立什么样的教育追求?

王 鸿:关键是既要仰望星空又要脚踏实地。仰望星空就是敢梦想,有思想,会畅想。

裘建浩:教师自我成长的关键还是突破职业倦怠。只有将“内力”作为动力引擎,才能持续点燃进步的愿望,度过教育生涯的高原反应期。而对课堂教学的持续研究,是不断突破成长瓶颈、突破教学经验“势力图”的肯綮之举。

张新华:教师的专业成长需要自身的努力探索,也需要高人的精心指点,更需有良好的成长平台,归根结底是自己对教育的看法和追求。我的教育信条是“从学生视角设计教学,建构学为中心课堂”。

方慧青:教师最需要练就成长型思维,与时俱进,和孩子们共同成长,在每一年看似重复的教学教育工作中寻找意义,不断寻求创新和突破。因此,我的教育信条是“用真心收获真心,用生命影响生命”,用美好的反馈激励自己成长。

B. 主持人:有些教师说,自己也有上进的心,但似乎在发展中遭遇瓶颈,找不到突破口。如何找到自己的研究领域?有什么关键事件,促使自我成长?

王 鸿:我也经过一段高原期。后来我倡导大语文教育观,在教学中找准了“童书成长读写”这个切入点,推动儿童阅读课程化、课外阅读课内化、童书读写一体化,重视课内外联系、校内外沟通、学科间融合,为自己找到了一条成长的路。从2003年开始持久的课题系列研究与探索,自主开发了富有特色的课程“成长读写——打开童书写作”。

张新华:台州市教育局搭建了台州市名师工作室研修平台。我有幸成为台州市郑志湖名师工作室团队的一员。郑志湖校长精心安排了一系列工作室活动,包括聘请专家讲座、同课异构、专题研讨、主题发言、撰写书稿等形式。7年来,从“高效课堂”(关注教的特征)到“指向学习”(学为中心的教学特征),到“学为中心”(设计学习活动的策略),再到进一步研究“基于学习路径”(精准的学习活动策略)。

C. 主持人:有些教师觉得自身很努力,但缺少好的外界环境,于是就“偃旗息鼓”了。确实,除了自身的努力,教师成长离不开学校环境的营造。每个教师的发展起点、发展路径、发展目标都不同。学校要为教师创设积极、和谐、公平的专业发展氛围。在促进教师个性化发展方面,学校可以有何作为?

裘建浩:学校应当努力创设听课研课、教研分享、读书交流的学术氛围。我校从积极推动教师发展、高标准落实教师培训、高起点培养青年教师、高密度开展教学研究四个方面发力。同时,为各层次各类人员搭建符合自身发展需要的研修平台。班主任、学术委员、教研组长、青年教师等都怀揣着各自的教育理想和追求走出校门,考察走访省内外名校。每年暑期,学校组织全体教师到清华大学、北京大学等国内知名高校进行主题培训,拓宽教师的教育视野。我们要求全体教师在一学年内开设一堂公开课、撰写一篇教学类论文、学科内或跨学科听10节课。以“学术周”活动为载体,密集开展教学研究,活动内容涵盖专家讲座、教学研讨、课堂研习、学术

D. 主持人:很多教师说,没有区域政策推动,教师成长会大打折扣。教师成长离不开区域氛围的营造,区域应该如何做?

项海刚:我们致力优化教师人才培育模式,搭建教师专业成长平台,加强师徒结对助力成长。近年来,杭州市上城区逐步构建起了由省特级教师、区特级教师、区学科带头人、五阶段获奖教师和星级班主任构成的四级人才梯队和多维生长平台,通过规范设立层级目标,让上城的每一位教师都可以找到自己的生长点。2019年,全区教育大会上提出实施人才培育“梧桐计划”,继续升级五阶段五梯队人才培育模式,启动上城教育“智库”项目,将配套人才专项经费从2000万元提升至3000万元。

上城教育坚持了18年的一项品牌——中国杭州名师名校论坛。通过这一论坛搭建平台,汇聚精英、引进专家、开设专场等,为教师提供了优质而丰富

林肃浩:教师自我成长的关键是要有自信,敢于担当,勇于追梦。在完成正常教学任务后,无论做班主任主任工作,还是辅导课外竞赛、承担公开课、做课题研究等,都要敢于挑重担,珍惜舞台,展示自我。一个人要有梦想,才有动力。我的教育追求是“尊重学生差异,做适合学生的教育,使学生得到更充分的发展”。

汤 婷:要始终保持主动学习的热情和兴趣,让自己的教育观念、教育方法与时俱进,并坚定自己的教育理想和信念。要做情绪的主人,学会调整自己的心态,倦怠时能通过正确的方式排解压力。

季科平:关键是要有“做一个好老师”的梦想。有梦想就有未来。乡村教育更需要名师的引领,我努力为乡村振兴作出自己最大的贡献。留在乡村学校自然会遇到更多的困难,但也提供了更多的历练机会。我在成就学校、成就学生的同时,也成就了自己“做好老师”的梦想。

略),使我对高中物理教学设计的研究实现了不断的超越与嬗变。教学比赛也极大地磨炼了我。2007年以来,我陆续参加了优质课、教学大比武、教坛新秀、名教师、特级教师等一系列的教学业务评比,对物理教学的各个方面进行了重新思考、学习和研究。

裘建浩:我一直以来非常重视课堂教学,学习国内外有关课堂教学的理论成果,尤其关注课堂教学本体论与方法论研究。走上教育管理岗位之后,我也一直关注着一线教学。正是因为长期耕耘于课堂,同时持续研究课堂,使得自己保持了对课堂教学的深度“敏感”,也将教育管理的思想“根须”蔓延、生发在教育实践的田野,从而打破了教育管理与教学实践的屏蔽状态。

方慧青:教师不断迎来各式的教育改革,例如近

沙龙等板块,深受教师欢迎。以“小专题、共同体”创新教学研习的模式,由名师主持并引领,注重互动交流,提高教研活动效率。

林肃浩:学校要打造学习共同体,让教师由此感受到行动规范、学术自由、团队合作的力量。青年教师实施“青蓝工程”,骨干教师实施“名师工程”,优秀教师进行高端“领雁工程”培养,以培养未来特级教师,促进教师阶梯式发展。比如,促进在校园创建“青年教师教学论坛”;每年组织青年教师设计和撰写个人发展规划并进行交流,相互学习;组织教坛新秀的校内评比活动;开展学术沙龙、科研论文研讨等一系列活动。这些活动为教师们提供一个随时随地可以进行交流和思想碰撞的领地。

的学习资源,也为他们提供了更高的平台、更好的机会来展示自我、提升自我,进而促进教师持续成长。上城教育通过开展特级教师工作室、名师工作坊等一系列项目,使得我们的青年教师围绕在名优教师身边,助力年轻教师迅速成长。

金剑辉:我们致力于让每一位教师都精彩。我们通过加强基础性、需求性、引领性培训项目的“培训计划”和推进教学业务评比、新秀名师评选、年轻干部选拔等多层次的“激励计划”,搭建各类教师成长平台;通过持续十年实施“名师奠基工程”“青年教师学科知识竞赛”等系列强师工程,着力打造“未来名师”“未来名家”的桐乡名师集群。在省内创造性开展半年期新教师“浸润”培训,通过新教师入职培训改革全面提升

两年科学新课标落地教材的改版、风靡的STEAM课程建设,如何寻找适合学生、适合自己的发展方向并形成自己的教学风格成了我一段时间里的困惑和瓶颈。感谢学校,我在工作的第3年有机会前往美国学习,后来又有机会前往日本参与中日韩环境教育的学习和研讨交流。这些经历拓宽了我的眼界,使我明白了除了增强学科能力外,还应有广阔的国际视野。

林肃浩:1994年我评中学高级教师,评委说我教学质量和化学竞赛辅导成绩非常好,但论文科研较弱,最终没有通过。此事,对我刺激很大。从此,我开始重视科研,每年在国家核心期刊上发表论文,做课题研究。现在,我主持和完成省级及以上课题8项。

季科平:2011年8月,我提出了“童真语文”的教学主张,努力推进教育教学改革创新。这给我的专业成长注入了新的活力。

彭雪卿:我校构建“两年过一关、五年露一手、十年磨一剑、二十年具一格、三十年立一言”的阶梯式教师培养序列。开展每年一届的青年教师的“教学新星”“教学新秀”评比、两年一届的“我心目中的好老师”评比、三年一届的“校级名师”评比;开展“优秀教研组”“优秀年级组”“优秀备课组”“优秀班级管理团队”等评比。努力改善教师的工作、学习、生活条件,增强教师对学校的归属感,增进教师职业幸福。

张新华:学校在教师年度考核、评优评先推荐、职称评定推荐等方面,都把教学业绩放在非常重要的位置。鼓励教师尝试将教学与科研相融合,将教育教学重点、难点、热点问题转化为教研的课题,在理论指导下进行实践性研究。

入职标准和培养水平。建立更科学的教师管理制度,教育行政部门发挥好宏观指导和统筹协调作用,形成人才引进与培养、统筹使用共享、管理制度改革等协同推进的工作局面。

近年来,我们通过持续深化推进中小学教师“县管校聘”改革与教师交流制度的衔接,并把“县管校聘”与校长提名制、学校中层岗位设置、中层职数核定、教师工作量核定、教师退出机制建设等协同推进,着重解决教师工作量不均衡、不对称的问题。我们实施教师幸福工程。将关爱教师体现在具体行动上,开展桐乡教育英才引领奖、突出贡献奖、青年先锋奖等重量级的奖项评选,让教师有更好的待遇、更高的荣誉感、更多的获得感。



□湖州师范学院教师教育学院教授 李茂森

教师发展在根本上是自我导向的结果,其动力源于自身专业发展的内在需要和美好向往。然而在现实中的专业发展却并非如此。一方面,很多教师不得不接受教育行政部门和学校硬性规定的、制度化的一系列专业发展活动,被要求完成各种各样的学习任务,长期处于一种“被发展”的尴尬状态;另一方面,一些教师在自身的生涯发展中习惯于被动的执行,疏于主动的自我思考,在自我的遗忘中造成了日常教学生活的无意义感,严重处于一种“麻木适应”的生存状态。要彻底走出教师专业发展遭遇的种种困境,唤醒教师发展的自觉,激活教师发展的内驱力,让教师成为自身专业发展的主人则是一条通往理想与现实的必由之路。

首先,加强教师的自身认同与完整。美国教育专家帕尔默在《教学勇气》一书中指出,真正好的教学不能降低到技术层面,真正好的教学来自教师的自身认同与完整。保持教师的自身认同与完整,需要教师不断去追问和回答“我是谁?”“我是什么样的老师?”“我要成为什么样的老师”这样的深层问题。唯有获得积极的身份认同,教师才能从自我的心灵深处自然生发出自主发展的强大动力,不断追求并调整自己的专业发展行为;才能在专业发展活动中努力消除知识获取与技能训练的技术化倾向,不断充实教师作为“人”的丰富性、生动性和完整性。这样,教师专业发展才会实现“作为‘教师’的人”和“作为‘人’的教师的有机统整”。

其次,教师学习应成为自觉自为的生活方式。加拿大教育专家富兰认为,教师的发展首先是自我的发展,变革的过程首先从内心开始。没有思考的生活是不值得过的生活,内心的学习离不开外在学习的有效支持,更离不开教师的主动思考和自主筹划。诚然,外部安排或设计的各种“制度性学习”是不可避免的,但这种学习应是出于教师自身的自主需求,基于教师自身的自主选择,而不是强制性的规定要求。没有教师自身的内在需求和强烈愿望,任何“任务式”的专业发展活动都是低效甚至无效的。从“任务驱动”走向“自我导向”的教师发展,教师学习的自主性、自觉性和个性化得到有效彰显,教师学习的问题导向、批判思维和意义建构也成为现实。可以说,自我导向性的教师学习超越了“他主性学习”和“占有式学习”的不足,应成为教师自我负责、自觉自为的一种生活方式。

再次,让教师在“与艺术相遇”中发展和超越自我。在日常教学生活中,大多数教师习惯于保持一种“理所当然”的态度,缺乏好奇、质疑和批判的意识,这种庸常的状态致使教师发展逐步丧失了自我改变和自我超越的可能。教育哲学家格林提出的“教师作为‘陌生人’”的隐喻和赵汀阳先生提出的“艺术的眼光”的看法,都不约而同地强调了教师应该有一种新的角度或思维去看待旧有事物。透过文学、戏剧、绘画、故事等多样化的艺术方式,不仅可以丰富和发展教师自身的人文修养和艺术素养,更为重要的是可以觉醒教师的自我意识,充分运用想象这一独特的力量,不断打开和拓展我们的视域,去破除以往“理所当然”所设定的认识框架。在与艺术相遇的过程中,借助想象的桥梁进行理智上的认知探险,教师完全有可能在创造和探究性行动中去改变自我、发展自我和超越自我。

从「任务驱动」走向「自我导向」,让教师成为自身发展的主人