



内驱力是教育家型教师成长的关键

□本报记者 言宏

内驱力是教育家型教师成长的关键,那么教师如何在工作中找到乐趣,找到研究突破点,建立自己理论,落实立德树人根本任务?近日,记者采访了部分省特级教师、正高级教师,请他们谈谈如何获得内驱力、如何成长。

金华市金东区教育体育局副局长、金华市金东区实验小学校长方青:对我而言,这些年的内驱力就是责任和使命。当我是乡村教师时,当一名好教师,让更多的学生喜欢和我一起学习就是我的使命;当我成为一名校长后,努力建设一所充满爱与关怀、拥有良好生态的学校就是我的使命。这份责任与担当会驱使我不断思考、努力解决问题、奋力前进。当一个校长自身拥有不竭的成长动力时,自然会影响和带动教师们一起前行,因为最有力的影响就是行动本身。一个人一旦拥有责任和使命感,就会不断反思和改进教学与管理工作,主动去追求卓越。

浙江省特级教师协会副会长、衢州第二中学校长潘志强:使命感、成就感带来内驱力。面对只知道一些孤立的、消极的词汇的高一新生时,我就有一种冲动,要让他们也能像我一样自如地用英语表达,对国外文化有敏感度。这就是我的内驱力。后来担任校长,我根据自己对教育的理解,在校园文化凝练、师资队伍建设和办学理念等方面作了一些新的探索。发现自己的一些办学理念和主张得以完善,这带给我很大的快乐。这时,如何把学校办得更理想、更完美就成了新的内驱力。浪漫的教育情怀和高远的教育理想,更需要内驱力。

杭州高级中学教师毕本弓:教师要成长,需要做一个“点燃”自己的人。我们既要仰望星空,也要脚踏实地。首先,要做好本职工作,站稳、站好讲台,完成学校的各项任务。其次,要不断积淀,“操千曲而

后晓声,观千剑而后识器”,在教学中积累研究的素材。然后要找到自己热爱的研究方向,用一种强烈的内驱力来督促自己,并且持之以恒地做下去,让胸襟不断扩大,让眼光变得深远,让自己树立一种新的精神。最后,语文教师需要勇于与时俱进,作出适应时代的判断和选择,做一个永不苍老的“潮语文”教师。

杭州市杨绫子学校校长俞林亚:特殊教育教师的职业成长动力源自对特殊儿童的深厚关爱,以及对教育事业的不懈追求。首先,确立正确的教育理念,深刻理解每个特殊儿童都拥有其独特的潜能和价值。其次,教师应持续丰富自身的专业知识和技能,通过参加培训、阅读专业书籍等途径提高教学能力。同时,建立同伴支持系统,增强团队凝聚力和自我效能感。最后,设定切实可行的个人发展目标,激励教师持续追求专业成长与创新,帮助他们清晰地看到成长的路径与成果。

宁波市教育局教研室教研员郑乐安:教育家型教师应具有“家国情怀”的大格局及驱动力,努力突破发展瓶颈,跨越“成熟陷阱”,把内在蕴含的能量和智慧激发出来;具有“教书育人”的大智慧和生长力,践行教育家精神,不断锤炼、体悟,实现内驱力增长,加快从“现实自我”到“理想自我”的社会化过程;具有“教育改革”的大视野和引领力,构建起一体贯通的培育体系,组建跨学段、跨学科教研共同体,推动教育教学变革做出实效、做出特色。

浦江县郑宅镇中心小学教师祝响韵:著名的“尖毛草效应”提醒我们,每一个优秀的人,都有一段沉默的时光,那段时光是我们付出了很多的努力却得不到任何回报的日子,是“扎根”的日子。当然,我们更要明白自己的担当:努力成为一株有教育思想的苇草。要想想方设法突破原有的舒适圈,跨越一个又一个“成熟陷阱”,

努力寻找到属于自己的教育坐标,让教育生活变得鲜活而有力量。

杭州市萧山区瓜沥镇第二初级中学教师徐建章:内驱力的源头是觉知。当一个人还没有自我觉知的时候,很难激发出内驱力。我已经在农村初中一线教学31年,虽然已经到了奔六的年纪,但是还始终不渝地坚持每年提升自己。仔细思量,催促我不断进步的就是来自内心的觉知。这个觉知具体来说就是,我总是提醒自己,作为一名人民教师要切实承担起教书育人的职责!而要把这个担子挑好,就需要不断修炼自己,不断提高自己的教书育人能力,做到苟日新日日新又日新。我的课堂主张学生设计问题,并引导学生尝试着自己解决问题。我引导学生围绕课题发问,有利于激发他们的内在需求。因此,我必须充分备课,预设学生会提出哪些问题。充分备课的过程,就是自我提高的过程。

义乌市教育研修院教研员成佳梁:关键是教师的内在成长,而不是外界给你贴的标签。教师的成长是教师与外部环境持续互动、反思精进的过程,需要教师树立三种意识:第一种意识是成长意识,从普通年轻教师到经验型教师再到专家型

教师,需要教师保持积极向上的成长心态,由“要我成长”转变为“我想成长”,避免外部任务驱动式的“内卷”情绪体验;第二种意识是利他意识,在专业发展道路上,教师需要妥善对应同行竞争,把竞争转化为一种合作契机,勇担责任,主动引领创新型团队发展,以输出驱动输入;第三种意识是成果意识,教师在漫长的职业生涯中持续累积实践经验,要将成长中的所思所悟和育人心心得转化为实践性理论,并反哺教育教学,成为一名具有影响力、辐射力的名优教师。

杭州市东城幼儿园党支部书记、园长邱红燕:教师成长的内驱力源自不知所措时的困境突破。比如当我是一名教师的时候,经常为教学活动的设计和策略支架的搭建如何更契合儿童发展而困惑;当我成为一名园长后,常常为每一所园区如何顺利开园、如何高效运作、如何建设融洽的团队而困惑。这些困惑让我认识到自己当下经验与社会的变迁,教育的变革之间的差距。这些差距让我主动去寻求各种学习路径,打开思路、厘清问题、勇敢实践、反思扩展。这种从“不知所措的困惑”到“未来可能性突破”的累积,为我和我的团队注入了努力向上的不竭动力。

● 点评:

□浙江师范大学教授、浙江省基础教育研究中心执行主任 李云星

内驱力的培育遵循向外与向内的辩证统一。一方面,内驱力的培育要积极主动向外求。很多时候,不是校长或教师不想发展,而是他们不知道如何发展。久而久之,无望感、无力感就会牵扯、消耗内驱力。校长与教师要积极寻求外部支持,寻找有教育办法和智慧的前行者,向光明俊伟之人汲取精神与行动的力量,在解决自身或学校教育问题的过程中生长出自信。另一方面,内驱力培育的核心在向内求。一切教育都必然是关涉自我的教育,一切成长都必须经由自我的成长。内驱力的培育要回归自我的价值安顿与价值实现。这需要校长与教师回归育人初心,在成就他人成长之美的过程中收获教育的价值感、意义感和获得感。由此,才能生发出内驱发展的原动力。

● 案例

基于内生性成长的教育家型教师的培育路径

□海盐县教育局 叶惠玉

海盐县在2019年率先通过国家义务教育优质均衡发展县评估后,一直在探索如何做更强的教育。强教必先强师,基于县域实际,海盐县教育局于2022年7月联手浙江外国语学院教育学院/教育治理研究中心,开展了关于教育家型校长和教师的内生性成长研究,以培育县域高质量名师群体并使其具有持续成长与影响的后续内生力。在两年的项目推进中,双方深度合作探索,形成了以建构“教育实践思想”为路径的名师名校长内生性成长培育模式,产生了很大的反响。

“教育实践思想”的提出

何谓“教育实践思想”?项目组择取了《教育大辞典》对“教育家”的诠释——“在教育思想、理论或实践上有创见、有贡献,有影响的杰出人物”,结合名师名校长这一学员群体的实践基础,界定为:教师对自己的教育实践进行系统化梳理、架构后形成的学术观念和实践模式,用以更好地解决实践问题,具有鲜明的个人智慧与风格。在这一界定中,

有两个核心要素:一是“教育实践基础”,这是学员已有的探索和思考;二是“系统化”,这是学员的提升点,需要拓展研究视野,审视研究价值,丰富研究方法,完善逻辑架构。另有一个具体化的目标指向:学术观念及相应的实践模式,将探索不断聚焦并深化。“教育实践思想”的提出及其要素目标,正在于引发教师成长的内生性。

“教育实践思想”的建构

以准硕士论文为载体,形成任务驱动。硕士论文是硕士研究生所撰写的学术论文,要求系统、深入地探讨某一特定课题,具备较高的研究水平和学术价值。论文的学术价值、行文结构、规范标准,正可以作为教师“教育实践思想”建构的载体。研究项目自学员进入研究开始,就确立了准硕士论文的任务,借助论文开展“教育实践思想”的建构。

以“问题解决”为需求,链接“实践—专著—导师”三大资源。摒弃传统培训的“大水漫灌”的资源与信息供

给,改为基于问题解决“精准灌溉”。什么问题提供什么资源。一是确立什么课题?二是如何开展实证研究?三是需要建立怎样的体系?以上述问题解决为需求,建立导师指导机制,拓展研究视野,共同建立逻辑体系。

以“思想建构”为指向,形成“经验雏形—两轮论证—思想框架”的三轮进阶研究。“经验雏形”为学员已有的研究基础,通过前期调研、文献搜集,形成综述,厘清研究思路,确立具体的研究方向、内容,着力突破的重点。以此为基础,组织两轮论证,导

一是高位目标的确立,可以引发研究的自觉性。二是系统架构的推进,可以形成研究的自主性,项目以准硕士论文作为任务载体推进。三是学术思想的确立,可以增强实践的自信心。“教育实践思想”可以强化教师实践成果,且有利于教师在专业领域获得表达权,这对于教师成长乃至中国教育的基层实践都有意义。

在这一建构过程中,形成了新型的师生关系。导师姚冕认为:导师与学员之间绝非单向的知识传授,而是一种相互启迪、共同成长的动态过程。在导师与学员的双向成长中,知识共享与实践探索构成了一个有机的整体。在这个过程中,每一个参与者既是学习者,也是贡献者。

项目推进的制度策略

思想的建构过程,是一个持续的研究过程,需要多元力量的持续推动与支持。项目成果的取得,还需要支持性制度的设计。项目设定了四项制度。一是任务单。比如,一次个人教育教学思想报告与汇报、一份读书笔记、一份达到课题立项水平的课题申请书等。二是导师制。设立首席专家,对项目进行系统设计、科学规划;

实行“双导师制”,为每个学员聘请理论导师和实践导师,采用多对一的专业指导方式;订立导师组管理制,确保导师对培养对象的有效指导;组建项目管理团队,让组织管理、联络服务、学术活动信息资料整理与归档、活动信息的记录等均有专人负责。三是基于过程激励的平台创建。借助导师资源,为学员搭建多样化学术平台。四

是基于成果转化的视导设计。让导师介入学校教育,进行过程性视导,以实现成果的转化。

项目实施两年,学员所获甚多。显性的成果只是阶段性的产物,并不一定能联结未来。而未来应该是有新种子的萌发,包括自我认知的新种子、思考模式的新种子、研究方式的新种子等,这些才是内生性成长的持久的意义。

● 点评:

□浙江外国语学院教育学院/教育治理研究中心教授 孙锦涛

如何使我们的校长和教师成为真正的教育家型校长和教师呢?现在一般的提法是对这些校长和教师进行培养,具体的做法就是进行培训。这种做法一般分培训内容、创设情趣、综合运用和评价考核几个方面。培训内容一般有理论学习和实践创新;创设情境一般有主题研讨和学术研究;综合运用一般有研讨式和案例式,而评价考核一般包括增值评价和过程评价。从以上几个方面来看,现在的培训内容和方法还是比较丰富的,对教育家型校长、教师成长应该是有作用的。

但我们认为,仅仅用这种方式来培养教育家型校长和教师是远远不够的。因为这种方式的一个显著特征就是一种“外导”,这些动力和内容是由外界强加的,不是由校长和教师自身内在需要引发的。因此,这些动力和内容一般不太容易形成,形成了一般也不会太长久。

为了克服上述这种“外导式”培养教育家型校长和教师的不足,浙江外国语学院教育学院/教育治理研究中心的研究团队创立了一种“内生性模式”。

这种“内生性模式”主张:教育家型校长和教师的生长主要基于其内生性的动力,主张要从校长和教师的内在需要出发,强调调动其在积极性。建立这样一种内在动力的基础上,这一“内生性模式”的显著特点是校长和教师有总结提升自己的教育实践经验、教育思想,解决自己在教育实践中遇到的问题,内在需要。他们在主动思考并通过一定的组织后,运用一定的研究形式总结自己的这些经验,并进一步系统地提升自己的教育思想,形成系统化的教育理论,以更好地解决在自己实践中遇到的问题。

在项目研究过程中,专家跟校长教师一起交流讨论教育实践面临的问题,由项目的研究理论专家、实践专家和校长、教师一起讲解、学习、交流、讨论一些理论与方法,以及由这些校长和教师共同研究、交流、讨论一些相关的理论与方法,使校长和教师能联系他们研究的问题,理解、消化和吸收这些理论与方法,并在自己的研究中能较好地运用这些理论与方法。由以上对“内生性模式”的简要分析可以看出,这种模式确实是与“外导式”不同的创新模式。

激发内驱力,获得内生性成长



扫一扫,关注“浙江教育报 前沿观察”
微信公众号,了解教育前沿观点