

区域小语精英教师团队建设及其雁阵效应 发挥的实践研究

一、基本概况

课题名称：区域小语精英教师团队建设及其雁阵效应发挥的实践研究

课题类别：立项课题

课题主持人：钟楼区教师发展中心 陈玉琴

核心组成员：陈玉琴、李薇薇、孙丹、姜艳、蒋瑶丽、刘志宽

研究周期：2009年12月~2013年12月

结题时间：2014年1月7日

二、研究价值

师资队伍建设和教育得以持续发展的关键与根本，而优秀骨干教师的培养又是师资队伍建设中很重要的部分。目前，各级教育行政部门和教师培训机构、学校，都特别重视优秀骨干教师队伍建设培养的研究，显现出“培养方式类型多、培训内容专题多”等特点。但随着终身教育思想的深入、基础教育改革步伐的加快、新课程理念的渗透，优秀骨干教师培养中所存在的“案例式的教育理论解读”、“统一菜单式的培训”以及脱离教学工作实际、滞后于新课程理念等问题越来越突出。因此，转变培养观念、变革培养模式、提高建设与培训工作的针对性与实效性的问题凸显了出来。再加上一批有引领能力、有发展潜力的优秀教师因受“教龄、学历、职称”等众多因素的影响，无法都参与到优秀教师队伍建设的一线培养中去。同时，区域内优秀教师大都呈点状分布在各个学校中，其骨干示范与引领辐射效应发挥一般局限于学校内部，对区域学科教学改革的整体引领、推动影响不大。

因而，改进传统优秀教师队伍建设模式，建立区域学科精英教师团队，有利于通过各种途径促进区域优基于上述情况，我们提出了本课题的研究，旨在立足于小学语文学科，以培养学科骨干精英团队为奋斗目标，以解决课堂教学中发生的真实问题为研究对象，以优秀教师队伍建设和雁阵效能发挥为研究主体，通过团队内部的实践反思、同伴合作、专业引领等有效形式，将教学、研究、培训有机整合，使探究、合作、反思、资源共享为主要特征，把区域小学语文学科精英教师队伍建设成为实践型、研究型的学习共

同体。并以该团队建设的操作策略,以及团队的整体示范效能,带动和辐射区域小学语文教师群体的研训活动,推动区域小学语文教师的专业发展水平。

1. 精英教师团队的建设是教师队伍可持续发展的关键与根本

师资队伍的建设是教育得以可持续发展的关键与根本,而优秀骨干教师的培养又是师资队伍建设中很重要的部分。小学骨干教师是推动基础教育改革,全面实施素质教育的主力军。加强对骨干教师的培养,对于提高教师队伍的整体素质具有决定性的作用,而且会对培养具有创新精神和实践能力,适应现代社会需要的学生产生直接和深远的影响。

2. 精英教师团队的建设在教师整体素质提升中具有辐射与引领的作用

建立区域学科精英教师团队,有利于通过各种途径带动一批青年教师成长,促进优秀教师队伍的生成;有利于优秀教师团队之间的合作互动与交流,促使优秀教师群体素质的再提高;有利于通过构建相应的平台,充分发挥学科精英教师团队的辐射与引领作用;有利于整体促进区域小学语文教师的专业成长和加速学科教学质量的提高。

3. 精英教师团队的建设能促进学校发展和加速区域学科教学质量的提高

一个学校或区域学科教师团队的能力与素质不可能一个样,必定呈现梯状、宝塔形结构。学校与区域学科质量的提高,就得靠一部分精英教师团队的引领与发挥。因为他们才是学科教学研究中的佼佼者,对学科教学教研的把关和把脉、把握能力超出一般教师,所以加强精英教师团队的建设与发展,就能促进学校发展和加速区域学科教学质量的提高。

三、研究目标与内容

(一) 研究目标

1. 通过研究,打造一支区域语文学科精英教师团队,引领区域学科教学;
2. 通过研究,发挥精英教师团队示范引领和辐射作用,带动一批青年教师成长;
3. 通过研究,构建符合区域语文学科优秀教师团队建设模式和发挥其引领效能的操作策略;
4. 通过研究,促进区域小学语文教师的最大发展和小学语文教学质量的提高。

(二) 研究内容

1. 着力打造一支区域精英教师队伍

打造一支区域精英教师队伍的建设,是引领区域教师队伍素质提升的重要举措,也是新课程改革实验所需研究的一个重要课题,更是新课程改革实验成败的关键所在。本课题,本着努力造就一支素质较高、实力过硬、结构合理、充满活力、可持续发展的精

英教师团队的宗旨,以此引领区域教师队伍的发展,推动课程改革向纵深发展。

2. 着力构建区域精英教师团队培训内容和模式

目前,许多教育行政部门和教师培训机构、学校,都特别重视优秀教师队伍建设的研究,显现出“培养方式类型多、培训内容专题多”等特点,加上培训面广,但并不集中针对具有发展潜力的青年教师,因此,造成对骨干教师的课堂教学侧重不足,以及培训内容涵盖过宽,理论培训占据主导地位,培训中,互动合作性不强等。因此,课题组根据课题研究方案,对照课题研究目标,重点研究“区域精英教师团队培训的内容和模式”。

四、研究基本思路与策略

◆ 实践举措

(一) 明方向,有规划,精英团队“精益求精”

精英团队的最大作用,就是成为推动教师可持续发展的助力器,成为教师的业务提升引路人、学科教研领航人。精英团队的每一分子,所发挥的雁阵效应将影响着他所在的学校、教研组的教师,促使他们萌生较高的事业追求,而精英教师自身成长的经验也将滋养他所在的团队,为其他青年教师的成长提供帮助。

培养研究型教师群体,打造精英教师,更需要每个教师明确自己的发展方向,全力以赴地向着目标奋进。为了让参加课题的语文教师能自主地发展自我,课题组成员对自我的成长过程进行了深刻反思,根据自己的个性特点、专业特长、成长需要再次进行了定位,并确立了自己三年发展规划与目标,精心设计实现目标自我发展的有效路径。

通过制定“潜力教师成长规划”和“三年成长目标”,促使每个教师能客观地解剖自己,明确自己内心最真实的愿望,并满怀热情地执着地追求自己的愿望。有的教师希望在特级后备人才的基础上更进一步,有的希望自己能成为市骨干教师、学科带头人……这些长远规划和短期目标,清晰地愿景描述让教师能振奋精神不断促进自己的成长和超越。

(二) 建平台,聚智慧,潜力教师“独领风骚”

教师的成长需要一缕和煦的阳光,一方肥沃的土壤。为打造精英教师,发挥其雁阵效应,课题组努力为潜力教师提供学习的平台,更新教育教学理念,提升语文学科素养,打亮团队精神底色。

1. 学有法,分享共进

组织课题组成员通过外出学习、跟岗培训、推门听课、现场评课、聆听讲座等方式提升学科理论素养,提升教学实践能力,提升教学反思能力,提升教学实践智慧等。同时,要求成员一学期读书不少于3本,(专业、学科、兴趣爱好),所作读书笔记不少于一万

字,上一节研究课,至少写一篇高质量的论文。

在勤修内功的同时,要求课题组成员借助网络教研、沙龙研讨、飞信博文等方式进行学习心得互动,与学校的老师们共同分享自己在学习、实践中获得的智慧与收获。

2. 训有道,教研合一

课题组积极组织成员参加课程培训,使之准确把握课程标准、年段目标和教材的核心价值以及教学重点、难点。了解教材各类文体特点、语言表达方式以及表达方法和教学目标、价值等,以便更好地把握教材,提高驾驭教材的能力。但这种培训不是纸上谈兵,每一次的培训,课题组总会结合培训内容,让成员们在课堂教学的实践中感悟、反思,寻找提升教学水平、打造有效、生动课堂的真正要旨。

3. 行有志,尽显风采

近年来,课题组积极创设条件、提供平台,组织引导课题组成员自觉学习,充实底蕴。一是鼓励成员多渠道引领校本培训。二是鼓励成员依托各种平台展示自身实力与风采。所以,不断地磨练自己、超越自己、展示自己,也是课题组和区域潜力教师特有的培训方式。

(三)重实践,促辐射,团队发挥“雁阵效应”

1. “能力提升”重底蕴——下水实践

为了使课题组成员具有较强的问题意识、研究意识,以研究者的心态置于教育情境,以研究者的眼光审视已有的教育理论和教育实践问题;具有一定的教育研究的能力,并且能将研究成果创造性地转化为教育生产力,从而更好地理解自己的教学和改善自己的实践,真正成长为语文学科精英,课题组立足本真课堂的实践,督促成员多实践,常示范,勤反思,促进团队快发展,发挥效应,辐射引领。

(1)跟踪课堂教学,定准“自身角色”

课题组采取集中与分散听评课和教学观摩的形式对课题组成员进行课堂教学跟踪指导,指出课堂教学不足,使之在教学过程中准确掂量自身教学水平,更新教学模式,完善教学手段,拓宽教学思路,锤炼自身教学艺术。

(2)自觉课堂观察,培养“观议能力”

课题组组织成员勤听课,学会看课,评课。帮助成员提高听评课的能力。把课堂看作是练兵场,经常打磨,相互学习、共同提高,脱颖而出,逐步让这一支团队快速成长为区域精英队伍。

(3)勇于教学示范,发挥“雁阵效应”

课题组以课堂教学为抓手,以研讨活动为载体,以自身实践为示范,对教育教学实践中产生的问题进行探究,努力实现“在教学中研究,为教学而研究,在研究中教学”。

(4)促进行为反思,突破“教学瓶颈”。

课题组成员自觉主动地在教育教学中,批判地考察自我的主体行为表现及其行为依据,通过回顾、诊断、自我监控等方式,或给予肯定,支持与强化,或给予否定,思索与修正,从而不断地提高其教学效能。

2. “雁阵效应”重引领——多元辐射

(1)笔耕不辍——理念辐射

课题组要求成员每次活动之后反思自己的行为,多动脑、勤动笔、善实践、会总结。坚持以科研为先导,激发课题组成员的科研热情,确立了“科研出质量、科研出效益”的观念,按时按序按质组织成员参与课题组活动,并将活动收获、反思、随笔上传课题网站,以供大家分享。

(2)实践不断——课堂辐射

课题实验中,成员每学期开设研究课,不断积累教学经验,同时以自身教学经验引领同伴。促使成员逐步实现由“接受型”向“开拓型”,“经验型”向“科研型”,“同类型”向“特色型”的转变,实力不断增强。

(3)进取不停——精神辐射

为了进一步扩大雁阵效应的影响,课题组鼓励精英教师将自己的工作作风、成长经验向学校教研组辐射,把科研与教研工作结合起来,用自身的工作精神与作风影响小青年,鼓励成员带着科研项目进课堂,调动本校成员进行课题研究的自觉性与责任性,学会把理性的思考引用于教学中。

(4)总结不息——成果辐射

定期的阶段汇报能让课题组反思自我,寻找不足,为后期的发展寻找到更切实可行的方向。同时,将反思总结的过程通过座谈汇报的方式进行展示,课题组以及课题组成员其展现的不仅是成果、还有课题研究的思想、行之有效的研究策略和丰富的经验,以及超越自我的决心与勇气。

(5)引领不止——经验辐射

在近几年中,课题组成员在各自的工作岗位上,努力着,奋斗者,思考着,引领着,他们从来不满足自己所取得的成绩和荣誉,从来不懈怠对团队中小青年的引领和培养。

◆理性认识

1. 精英教师团队培养模式建构的优化

(1)培养模式创新。

①“自主互动式”的学习互动模式

课题结题后,我们会一如既往倡导区域潜力教师团队自主学习,学习先进的教学思想,了解教育家的事迹,课程改革的理念,典型课例等。利用课题博客栏目,构建“科研论坛”,引领潜力教师在自修中提升,在引领中成长。

②“点课捉虫式”的教学指导模式

“点课捉虫式”的教学指导模式即课题主持人每月初定期收集潜力老师的“点课单”，上面呈现的是潜力教师近期在教学中的案例与困惑，通过提炼与整合，确定当月课堂研究专题，公布于课题博客“科研论坛”上，敦促潜力教师围绕专题自主实践研究，互动研讨，捉虫重建。让区域潜力教师通过“自我实践——提炼呈现——互动研讨”的方式，交流共分享，研讨达共识。

③“案例透视式”的观课议课模式

案例分析使教师经常处于一种反思状态，在不断总结经验、明确方向的同时，有助于提高教师的实践反思能力和对教育教学的领悟能力。

后续研究路上，我们仍然按照这样的程序进行活动：呈现经典——案例透视——互动评析——课堂重建——共享经验。通过这种形式的观课议课，提升潜力教师的实践能力与智慧。

(2)培养过程创新。

①“导单式”求询，了解成长路上的短板

后续继续利用博客论坛，及时了解潜力教师对课程培训、专家引领、课堂教学方法等方面的需求，通过“导单求询”方式，让课程培训、理论学习更有效，更具指导意义。

②“菜单式”培训，满足专业发展的内需

后续继续整合省市区课程培训、名师大讲堂内容，区域学校校本培训资源，为潜力教师理论素养的提升做出“系统性”“分层性”“菜单选择”的培训安排，让潜力教师根据自己的需求，自主选择，积极参与，促进其个性发展。

③“反思式”评价，促进学科素养的提升

不同的培训方式应该落实不同的管理措施。后续的研究，将采用“反思式”考核，能有效地促进潜力教师实践反思能力的提升。在制定自我“发展规划和奋斗目标”三年后，各自自我对照，找问题，勤反思，寻平台，勇实践，促提升。

2. 精英教师团队评价方式的建构

造就打造一支素质较高、实力过硬、结构合理、充满活力、可持续发展的精英教师团队，除了着力研究“以‘强内功’为立足点，以‘挖潜能’为增长点，以‘扬个性’为新视点，‘促成长’主目的”之外，我们总觉得还需构建一套完善的精英教师团队评价指标体系。

(1)公开教研显内力，促“接受型”向“开拓型”转变。

(2)评课反思显功力，促“经验型”向“特色型”转变。

(3)竞赛比拼显实力，促“同类型”向“突出型”转变。

(4)校本教研显引力，促“孤雁行”向“雁阵飞”转变。

(5)网络研讨显活力，促“内向型”向“外向型”转变。

3. 雁阵效应发挥评价体系的建构

建立有效的雁阵效应发挥的评价体系,也是促进青年教师发展的重要举措。因为科学恰当的评价具有导向功能、诊断功能、调节功能、激励功能、反思功能和管理功能。

(1)导向功能:将课题研究的目标转化为评价指标体系,通过这些评价指标,对潜力教师的成长产生直接的导向作用。

(2)诊断功能:是指对课题研究中存在的问题进行揭示与分析,找到症结所在,进而提出改进和补救的建议。

(3)调节功能:通过评价结果的反馈,让课题组成员了解自身发展存在的优势与不足,从而改进自己的研究行为,促进其自身进一步的发展。

(4)激励功能:通过评价结果的反馈,让课题组成员了解自己的长处和欠缺,从正反两方面受到激励,增强发展的积极性和主动性。

(5)反思功能:是指在课题研究过程评价中,通过课题组成员的主动参与进行反思,从而深层次地发现问题,并形成解决问题的策略。

(6)管理功能:通过对课题组成员参与课题研究情况的评价,促进教师了解自己在课题研究和雁阵辐射过程中存在的问题,形成更加完善的管理体系。

◆成果与影响

1. 团队业务素质与能力提高了

历时四年的课题研究,课题组成员的专业素养和教学能力均获得了显著的提升。四年实验研究中,课题组成员面向省市区开设的公开课达 37 节,其中全国、省、市、区荣获评优课一、二等奖的共计 6 人 17 次,在执教市精品课 4 人。课题组成员除了立足课堂教学的研究外,能积极学习理论,不断实践反思,四年共撰写教育教学论文 110 篇,其中共有 60 篇高质量的论文发表在《小学语文教师》《小学语文教学通讯》《江苏教育》《小学教学参考》《吉林教育》《小学语文教学》等国家级、省级教育杂志上。

附成果主件(论文发表):

陈玉琴:《做个美丽的读书人》——《阅读与鉴赏》发表(省级)2011.2.
 陈玉琴:《科研引领 打造精英 推动改革》——《新课程研究》发表(省级)2012.2
 陈玉琴:《专业化课堂观察的转型》——《教育理论与实践》发表(省级)2011.12
 李薇薇:《“教师发展学校”活动小记》——《课程与教学》发表(省级)2010.6
 李薇薇:《课型范式与实施策略》——江苏教育出版社出版,参与撰写 2012

2. 团队整体实力与结构改变了

在“潜心研究,追求卓越”的实验过程中,课题组成员教学实力增强了,业务素质提高了,在学校教育教学、教科研等方面逐渐成为学科教学骨干、省市级课题研究的引领者。四年来,10 个人中新生成小高、中高共 5 人,增加了 2 名硕士生,新生成市特后 1

人,市学科带头人1人,市骨干3人,区学科、骨干2人,课题成员中担任学校副校长职务1人,中层管理干部5人,学科教研组长3人。团队整体实力与结构的变化,促使课题组成员能在提升自己的同时,也努力发挥雁阵效应,使得身边的潜力教师快速成长。

3. 团队辐射与引领能力加强了

课题组成员在着力提升自己的同时,也努力发挥雁阵效应,以自身的“言、思、行、绩”影响着身边的每一位年轻教师。近年来,共指导青年教师在市、区、协进组等公开教学活动50多节;李薇薇工作室的成立;金旦引领新基础研究;觅小优秀教研组生成……