

浙江大学教育学院附属学校工作简报

附校视线

浙江大学教育学院附属学校合作办学领导小组办公室

2018年5月6日

【附校微讯】

浙江大学教育学院附属学校教师专业发展研修计划（草案） ——专家团队第十一次工作会议纪要

4月20日，浙江大学教育学院附属学校专家团队第十一次工作会议在西溪校区顺利召开。孙元涛副教授、博导作了题为“附校教师专业发展研修计划”的报告，以集合在座专家的力量充分讨论和完善该计划，以便对附校教师进行更有针对性和有效性的培训，大力推进附校教师专业发展。

孙元涛副教授起草本研修计划的主要目的在于：在四个“一”的培养目标下来打造附校“四有”新型教师队伍。研修内容分为六个模块，理论和实践有机结合，为期二个月左右。

各位专家经过讨论认为：一、研修计划要注意不能从理论到理论，要从云端落到地面，使新手教师体验职场情境，在岗位练兵中促使教师的感性认识上升到理性认识；二、要注意把握好研修的节奏，遵循理论—实践—理论—实践的交替研修的双向促进的理路，加快新手教师职业理解和专业素养提升的速度和深度；三、要注意在初始阶段，教育理论方面的探讨不宜太深，更适宜的是在实践体验基础上的理论深化；四、研修计划需要包括两个部分：新手教师的入职培训以及常规性的教师培训。（夏永明）

【研究风向标】

“影子计划”：附校入职教师培训方案

为促进浙江大学教育学院附属学校（以下简称附校）新入职教师的专业成长，为每个教师及教师团队专业生涯的可持续发展奠定良好的基础；为构建富有附校特色的教师专业学习共同体，打造有教育理想、有专业特长、有研究意识、有反思性实践能力的新型教师队伍，特制订本方案。

一、培养目标

1. 培育一支专业化的教师团队。将“科技品质、探究导向、生本特色、潜能展台”的附校文化转化成为教师普遍认同的价值观，并呈现于教育教学实践中；培养教师合作研究、自主反思的意识和能力，提升团队的核心竞争力。

2. 打造一个支撑教师持续发展的校本研修平台。依托浙江大学专家团队与附校教师团队的深度合作，构建校本研修的专业平台，提升教师团队的“四题”能力和自主从事学科教学研究的意识和能力。

3. 凝练一批可持续深化的研究课题。强化基于

U-S 伙伴协作的行动研究，从教师的专业实践中逐渐凝练生成一批可持续深化的研究课题。以课题为抓手，提升教师的课题研究能力，用3-5年的时间，培育一批在省市范围内有较大影响的课题研究成果。

4. 构建一套校本化的教师专业成长机制。以教师“工作坊”、“读书会”、学科专题教研、班级建设专题教研、自主反思重建等为依托，培养教师的自主研究能力、听说评课能力、反思重建能力、理论转化能力等，经过1-2年的精心培育，逐渐创生出富有附校品质和特色的教师专业成长新机制。

二、研修内容

为使附校教师更好地理解 and 认同附校的核心价值与办学理念，构筑符合学校精神和自我生涯规划的发展愿景，培养教师个体和团队良好的学科素养和教学专业素养，特开发以下培训研修模块（拟延续7周）。该项目包含七大模块。

【模块1. “影子计划”1.0】

培训目的：以浸润方式全方位融入学校日常教育教学实践，初步感知教育实践的基本样态；在与指导教师（即实践导师）的交互中产生教育困惑，生成关于日常教育实践问题的基本认识。

培训要求：

- 就近为参与培训的教师联系学校（建议安排在滨江区江南实验学校）。
- 以学科为基础，按照实践导师与学员1:2的比例，为每个参与培训的学员配备专业实践导师。学员应主动争取做实践导师的“影子”，全方位观摩实践导师的课堂教学、班主任工作、合作教研、社团活动、日常备课和教学反思等环节。
- 学员在实践导师指导之下，利用课余时间精心研读课程标准与教材，并及时与实践导师沟通。
- 培训结束后，导师为每个学员撰写不少于500字的评价意见。
- 每个学员撰写不少于1000字的培训心得，交浙江大学教育学院专家组。专家组成员每人认领不少于1篇作业，阅读后采用一对一的方式将意见返回给学员本人。

【模块2. 学校办学理念】

培训目的：从多个角度，系统阐释附校的办学理念、核心价值、发展愿景和基本路径等，逐渐培育附校教师对学校的价值认同、理念认同、愿景认同和路径认同，不断积淀生成凝心聚力、协同创新的学校变革文化。

序号	主题	建议主讲人
1	新初中，新思维——附校办学愿景解析	方展画教授
2	“我们”的办学理念与追求	欧自黎校长
3	杭州基础教育改革	杭州市教科所领导
4	滨江基础教育的发展规划与发展走向	滨江区教育局领导
5	附校学校文化设计解读	邵兴江副教授

研修要求：

- 该研修模块持续一周。
- 专家讲座100-150分钟，开放式交流30-60分钟。
- 鼓励教师在悉心倾听的基础上积极参与课堂对话，每个教师至少发起一次高质量的师生-生生互动交流。
- 该研修模块中，专家授课与学员自主理论学习配合进行。专家组为学员选定1-2部（篇）反映教育教学改革前沿的经典著作（论文），由学员自学，

自主研讨。

- 其余自由时间，学校统一安排学员继续深入学校，进行浸润式观摩。
- 该模块结束后，每个教师撰写一篇不少于1500字的研修心得。研修心得可以是对其中一个主题的深度研析，也可以是对整个模块的学习心得。研修心得必须在下周一中午12:00之前提交到公共邮箱。
- 专家组负责在一周内，按照一对一的方式，对研修心得进行点评，并根据需要安排面对面交流。

【模块3. 教师生涯发展】

培训目的：初步建立教师专业生涯意识、伦理意识、研究意识和自我规划意识，能够运用积极心理学的理论与方法构建基于“幸福”的教师发展观，能够恰当使用SWOT分析法为自己研制个性化的专业发展规划。

序号	主题	主讲人
1	做一个幸福的教师：积极心理学与教师发展	叶映华教授
2	做一个德性教师：教育伦理与教师的德性成长	赵志毅教授
3	做一个专业实践者：教师专业素养与专业实践	高琼校长
4	做一个研究型教师：教师的教学研究与课题研究	叶宝华主任
5	做一个终身发展的教师：基于SWOT的教师生涯规划	汪建红校长

研修要求：

- 该研修模块持续一周。最后一个讲座结束后，教师分组以专题工作坊的形式，各自选择一个主题，阐释生涯发展视角下的自我发展规划与设想。各组安排记录员一人，将研讨情况整理后，发到校网平台共享。
- 每个教师借助SWOT分析，制订个性化的专业发展规划（初稿）。
- 浙江大学专家组成员，每人至少认领1份专业发展规划，在精心修改后，与新教师进行一对一的深度交流。

【模块4. “影子计划”2.0】

培训目的：继续以浸润方式全方位融入学校日常教育教学实践，自觉将前两个模块的理论学习心得与学校改革实践相融合，在参与式观察中逐步明晰课堂教学、班级建设、社团活动、综合实践活动等各个领域的育人价值、工作方式，在导师指导下，初步体验备课、说课、模拟上课、评课的全过程，并初步学会对教学设计和实施过程进行反思重建。

培训要求:

- 为参与培训的教师统一联系学校(建议安排在杭州市第十三中学)。
- 以学科为基础,按照实践导师与学员1:2的比例,为每个参与培训的学员配备专业实践导师。
- 学员在实践导师指导之下,尝试进行观课、磨课、备课、说课、模拟讲课、评课……
- 每个教师撰写不少于800字的模拟课堂的教学反思,交实践导师审核评价。实践导师应该为每个教师撰写不少于500字的评价意见。

【模块5. 教学专业素养】

培训目的: 发展教师课堂教学和班级管理、管理的专业素养,初步了解国际教学设计领域的最先进研究成果,了解互联网+对学校教育教学工作带来的机遇和挑战,能够初步建构“四课”意识和能力,学会以更专业的方式来进行课堂观察,能够初步掌握利用线上线下资源进行混合学习的方法和策略。

序号	主题	建议主讲人
1	教学最优化设计与应用(案例+理论)	盛群力教授
2	基于互联网+的教育变革	李艳教授
3	做一个优秀的班主任	杰出班主任
4	“四课”能力建设	杭州市教研员
5	学科教学研究(语+英)	名师示范+教研员点评
6	“混合学习”(语+英)	理论导师
7	学科教学研究(数+科)	名师示范+教研员点评
8	“混合学习”(数+科)	理论导师

研修要求:

- 活学活用,精心设计一份教学设计方案(包括详细的教材分析、学情分析、目标分析和流程设计)。
- 初步掌握“四课”能力要求,能够按照“四课”要求自觉提高教学专业素养。
- 撰写一份班主任工作计划(详案)。
- 撰写一份观摩名师示范的感悟,抓住核心问题、抓住对自己触动最深的问题来写(500-800字)。
- 培训之外的自由时间,就近安排到学校中继续进行浸润式学习。

【模块6. “影子计划”3.0】

培训目的: 学用结合,尝试将理论学习的感悟自觉转化为实践经验和智慧;在理论导师和实践导师的协同指导下,带着主题和任务进行“影子计划”3.0的学习;通过“下水”课,深度检视自己的教学理解和专业实践能力。

研修要求:

- 学校为每位教师安排“影子计划”目标学校(建议选择江干区笕桥实验中学)。
- 由校长负责协调,按照实践导师与新教师1:2的比例,为每位教师选配实践导师。
- 新教师努力做指导教师的“影子”,全方位观摩其教学实践、班级管理、团队协作和教学反思等环节。
- 在理论导师和实践导师的协同指导之下,每位教师需完成至少一次试讲,完成一次主题班会的策划与主持。
- 跟岗结束后,实践导师需为每个教师撰写不少于500字的评价意见。

【模块7. 分享交流与反思评价】

培训目的: 形成对课程标准、学科知识结构和教材结构的系统化、精深化认识,依托双向细目表对知识点进行深度加工;系统总结6个周的培训成果,通过生涯发展规划的分享交流,促进教师个体的内在专业自觉,增进相互了解与互相启发;以一对一的深度交流,促进专业发展规划的内化和再清晰化。

序号	主题	参与者
1	课程标准和教材结构深化研读与融通化重构	何珊云领衔
2	各学科知识点双向细目表的自主研制	屠莉娅领衔
3	专业生涯发展规划分享与交流(每人10-12分钟)	全部教师
4	F2F的专业生涯发展规划指导	理论导师-新教师

研修要求:

- 研讨过程中,教师要围绕课程标准的设计意图、主要学科素养、资源保障以及教材的单元结构、教材的年龄段特征分析、教材单元重组的可行性、单元类结构教学的可行性等问题展开研究。何珊云副教授作为领衔专家提供引导和过程点评。
- 完成对本学科知识点的双向细目表的二度设计,逐渐形成对全部知识点的融通化理解。由屠莉娅副教授领衔指导。
- 举行教师工作坊,分享交流培训过程心得,聚焦专业发展规划,借助自评他评,促进自我发展路径的清晰化。
- 召开理论导师与全部教师F2F的工作坊,对专业发展规划进行深度加工,完成定稿。(孙元涛)

【问题工作坊】

从“输入型”向“需求型”转轨 ——关于教师专业成长的思考

当学校发展模式从“外延拓展”切换到“内涵提升”，教师队伍建设就成为重中之重，成为学校的“生死牌”。

当下，教师队伍建设的困境主要体现在“专业成长机制”上，即以“规约性”为特征的批量培训所主导的“继续教育”模式成为教师专业成长的主要平台。虽然有关方面也想尽办法提高培训内容与方式的多样化与选择性，但究其本质，仍然是基于“输入型”理念，而不是基于教师自身发展“需求型”理念。

所谓“输入型”理念，是以高屋建瓴之态，替教师着想，为成长谋划，供教师学习，评教师优劣，培训者无疑是教师成长之主体，教师真正且真实的成长诉求或多或少被掩盖，甚或被罔顾。应该认识到，真正有效的成长，是基于需求的成长，此种需求是建立

在教师个体“知困”基础上的，是源于职场实践、源于自身实情、源于个人体悟的需求，并且多半是主观性的，个别化的，因而是各不相同的。近年来，一种以小型团队（通常为6-8人）为基础、以“教育实例”为载体、以与名师（专家）互动为途径、以解决真实问题为指向的“教师工作坊”专业发展新机制风生水起。

倘若教师成长机制由“输入型”转向“需求型”，必须切换发展模式，即把教师的“做”而不是“学”置于核心地位，让教师在名师或专家的引领下，在“做”中“体悟”，在“做”中“知困”，在“做”中油然而生“学”的需求。因此，“需求型”成长机制，是在具体教育情景中名师（专家）的引领或指导为前置条件，以教师的教育活动为本位，以教师个体成长诉求为本位，以解决教师个性化问题为本位。（方展画）

【智力加速器】

编者按

《教师：芬兰教育的立教之本》由于篇幅关系将分为两部分登载，下面为上半部分。

教师：芬兰教育的立教之本（上）

芬兰的基础教育在全球教育中占据着独特的地位，已然成为芬兰最炙手可热的品牌。从2000年开始，在OECD对全球部分国家和地区15岁中学生进行的“国际学生测评”（PISA）中，芬兰学生在数学、科学、阅读及解决问题四个方面的能力一直位列前茅。好的教育需要好的教师，芬兰一直将教师的培养作为其立教之本。那么芬兰的教师教育究竟有何独特之处呢？

1、严格标准，保证教师质量

一方面，芬兰教师的入职标准很高。学前教育的教师要求本科毕业，在第四年要到教师教育学院学习与教育学相关的内容，并到幼儿园实习。对于中小学教师，芬兰认定其属“研究型”职业，必须具备硕士学位。因为小学教师是全科教学，所以芬兰规定小学教师必须是教育学硕士毕业，整个五年都要在教师教育学院学习。期间安排有4次到教育学院附属的实践学校实习的机会。实践学校也会指派有经验的教师作

为辅导老师，对实习生的课堂教学进行指导、改进。而中学教师必须取得所任教学科的硕士学位，并通过申请，在教育学院用一年的时间完成60个教育学学分，才能获得中学教师资格。

另一方面，教师教育学院的入学标准高。教师在芬兰具有非常高的社会地位，每年报名进入教育学院的学生也人数较多。所有报考的学生都要经过笔试、面试等多个筛选环节。以图尔库大学为例，每年有3000-4000人申请教师教育学院。学校招委会在全国统一高中水平测试后，向提交入学申请的学生下发200页左右的学习资料。申请者有两个月的自学实践，然后参加5月份的入学统一考试。笔试后，有200名左右的申请者会获得加试资格，再通过面试才能确定是否会被最终录取。

较高的专业门槛和严格的选拔过程确保了申请者学习的自觉性和教师队伍的高素质。（孙元涛）