

编者按:中小名师引领着教育改革的潮流,也代表了教育发展的方向。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》中指出:要完善培养培训体系,培养教育教学骨干,造就一批教学名师和学科领军人才。《浙江省中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》也指出:要加强名优教师的培养和辐射引领作用,鼓励名师大胆探索,创新教育思想、教育内容、教学方式,形成教学特色和风格。如何更好地发挥名师工作室作用,对促进更多的教师成长为名优教师有着重要的实践意义。

6月是学生们考试的季节,也是不少名师工作室进行评价与展示的时间。在名师工作室的展示活动中,记者发现运营较好的工作室的共同点,同时也发现存在一些深层次的问题值得关注探讨。本期研讨——

名师工作室:加速教师成长的孵化器



□杭州师范大学继续教育学院院长、研究员 **项红专**

日前,笔者受邀参加了杭州市上城区首届名师工作室的终结性评估工作,近距离考察了该区名师工作室的体系架构、工作机制、运营情况和建设成效,感触颇深。尤其让人印象深刻的是,该区运用系统思维,创新政策制度设计,把名师工作室建设与义务教育学校教师流动工作融为一体,增强了优质学校名师向普通学校流动的意愿,为名师成长搭建了更广阔的平台,有效促进了普通学校的教师专业发展、学科建设和教学质量的提升,可谓一举数得。

当下,中小小学名师培养一般采用两种模式,即院校模式和基地模式,前者组班委托高等院校或专业培训机构实施系统培训,后者则在中小学设立名师工作室(坊),成员一般10人左右,在名师(坊主)的引领和组织下开展培养培训,两者各有利弊。名师工作室模式以其实践导向、师徒传承、辐射面广等优势深受一线中小学教师欢迎,已成为具有中国特色的教师专业发展模式。近年来,各地名师工作室

转型升级,路在何方

如雨后春笋般涌现,大有星火燎原之势。但是,在表面繁荣的背后,名师工作室的发展也存在一些深层次的问题。总体来看,名师工作室的发展比较粗放,还有提升完善的空间。名师工作室转型升级,路在何方?

首先,需要专家的深度介入。现有的名师工作室均在实践场域进行,聚焦实践问题,以实践者培训实践者,提升教学实践能力为主。但是,也很容易滑入“唯实践主义”的泥潭,具体表现为名师工作室主题宽泛化、活动随意化、行为技术化、成果碎片化等。究其原因,不少名师工作室理论和实践疏离,既缺乏理论指导下的实践探索,又没有实践基础上的理念提升。笔者认为,比较理想的名师工作室模式应该设立首席专家制,将专家嵌入其中,捆绑打包。专家人选可根据工作室的学科和人员特点而定。专家的主要任务是帮助工作室做好顶层设计、整体规划、理论指导和成果凝练等。专家起到“中介桥梁”的作用,帮助寻找并做实理论与实践之间的“中间地带”,可以有效提升工作室的水平和层次。

其次,主题的适切选择。不少名师工

作室以开展常规的教研活动为主要形式,以教学技能训练为工作中心,给人感觉与一般教研组活动大同小异,充其量是一个跨学校的联合教研组,学术含量不高,研究成色不足。名师工作室应超越常规教研组的功能,以研究为旨趣,以研究型教师培养为导向,通过工作室的磨砺,促使教师从“技术熟练者”走向“反思性实践者”,“把每个教师引上进行研究的幸福之路”(苏霍姆林斯基)。名师工作室的活动开展应该是主题式和项目化,也就是说,围绕学科教育教学的热点和难点问题精心选择工作室的活动主题或研究项目,通过大家共同学习和深入探究,以期获得一系列的研究成果,进而能够在更大范围内辐射推广,引领教育改革。名师工作室应成为区域教育教研研究的孵化器。

第三、文化的有效建构。文化是组织的灵魂。从本质上讲,名师工作室之间的差异是文化的差异。组织文化反映了组织成员的生活方式,是他们共享的意义世界。名师工作室作为一种学习型组织,应形成以开放、进取、民主、包容等为核心价值取向的组织文化,使得成员能够运用反思、探究、倾听、对话、讨论等技巧来共同

学习和成长。名师工作室成立伊始,我们就应该引导其发动全体成员参与讨论,展开深度交流和智慧碰撞,以形成工作室的发展理念、发展愿景、制度规约以及标志标识等。因此,组织文化建设应是名师工作室建设的应有之意,应纳入工作室的评估考核之中。

第四、评估的人文取向。作为一群教育人的一段有意义的人生旅程,对名师工作室的评估不仅是技术性的,更是人文性的。除常规的、必要的档案资料检查外,评估更要突出以人为本。我们应变“评估”为“展示”,借助于丰富多彩的载体和形式,立体的、鲜活的、全方位地展现工作室中教师的成长,不仅是专业的成长,还有精神的成长,如人生境界的提升、教育信仰的养成、心智模式的转变等;不仅是教师个人的成长,还有教师团队的成长;不仅是教师的成长,还有学生的成长。工作室回顾视频播放、成员的观点报告、讲述我的成长故事、分享我的成长经历、课堂教学观摩等都是比较好的呈现方式。评价的主体也应该是多元的,除专家外,还可以是学校领导、学科同事、教研员、任教学生等。



名师成长的“场”

□浙江省教育行政干部培训中心 **李更生**

铁匠是在铁铺里学会了打铁,调酒师是在酒坊里学会了调酒,药剂师也是在药房里学会了配制药……工作坊、工作室可谓是现代企业培训的源头。同样,一个教师是在教室里学会怎样当一个好教师。实践现场是各行各业职业人成长发展最好的舞台。当然,如果各行各业的优秀工作者在实践现场把他们在工作中获得技艺、经验和心得在实践的过程中传授给其他同行者,或是弟子,那自然是一种成人学习和培训最好、也是最有效的方式了。工作室、工作坊便是基于这种机制而产生的。

一项对美国籍诺贝尔奖获得者的调查得出这样的结论,获奖人往往在比较年轻的时候不惜花费很大力气设法跟随那些被他们认为是领域中最优秀的人物去工作,而且“杰出的科学家似乎涌向有其他杰出科学家在那儿工作的少数几个地方”。那些最优秀的人物工作的场所便是年轻人或其他同行者学习、成长、发展最好的“场”。这种“场”既是优秀人物展示其才华、技艺最好的舞台,也是学习者学习、熏陶、成长、发展最好的平台。人有什么样的平台,就会有什么样的人生。很多时候,一个人在成长历程中所获得的空间和平台对于其成长和发展至关重要。基于此,《国家中长期科技人才发展规划(2010—2020年)》已经明确,在未来10年内,中国将重点建设100个以杰出科学家及其研究团队为中心、具有世界一流研究水平的科学家工作室。大国工匠、科学家出自工作室,同样,教育领域优秀人物在工作中所形成的“场”——名师工作室,对未来优秀教师的成长与发展也是至关重要的。其目的,不仅在于为名师搭建一个展示其教育思想、办学理念、经验智慧以及风采的舞台,更为重要的是,凝聚和引领更多的年轻好教师一起成长、一同走向卓越。这也是当今中国各地各级教育主管部门以及教育培训机构纷纷为地方名师建立工作站、工作室的意义和价值之所在。

情境学习理论是当下成人学习的重要的理论基础之一。情境学习是让·莱夫和爱丁纳·温格在《情境学习:合法的边缘性参与》中提出的。他们对学习本质的理解提出了这样几个观点:学习的本质就是对话,参与,学习的快乐就是走向对话;学习是个体参与真实情境与实践,与他人及环境相互作用的过程;学习是培养参与实践活动能力、提高社会化水平的过程;学习是一种文化适应及获得特定实践共同体成员身份的过程。名师名校长工作室的学习和研修形式能够很好地体现这种学习的本质。因为,工作室就是一个研修共同体,研修就是实现一种对话。而工作室的研修是基于问题而学习,始终是人人参与的,而研修共同体的价值创造是可以分享的。

教师研修共同体是教师基于现实或虚拟的问题与主题开展实践研修活动而构建起来的一种个体学习与实践的联合体。其基本特征是强调共同信念和愿景,各个成员分享见解与信息,相互协作、承担责任、实现问题研究、共同成长等多方面的合作性活动,创建名师工作室的实质就是构建教师研修共同体。基于名师工作室的学习,就是让教师走进教育现场,围绕真实情境中的主题(问题)构建一个研修共同体,然后在研修共同体中进行对话、交流、分享和研讨。在研修共同体中,教师、校长可以实现三维对话——与自己对话、与同行对话、与导师(专家)对话。

学习不仅是为了促进学习者的成长,也是为了解决实践生活中的问题。即在工作中学习,在学习中工作。名师工作室倡导的核心价值观就是——相互尊重、平等合作、人人参与。参与的方式在于行动,学员在解决问题行动中学习、成长……因此,合作、交流、研讨、辩论、展示、分享是共同体研修中最重要的关键词。知识、经验和智慧分享的过程还是一个展示主我、发现客我的过程。分享是一种展示,也是一种评价;分享是一种收获,也是一种生产;分享是一种态度,也是一种思维。



区域推进,助力教师专业成长

□杭州上城区教育督导与评价中心副主任 **马海燕**

名师工作室是最近几年新兴的名师培养机制,强调在项目研究过程中实现团队成员共同成长并促进学校发展。2014年起杭州市上城区教育局在全区范围内推行名师工作室,并以学校发展需求或问题解决为导向,在全区范围内选聘优秀的学科带头人担任名师工作室领衔人。领衔人确定后,自行组建学科项目团队,制定项目计划,以3年为一个周期共同完成项目研究任务。至今为止上城区教育局已完成15个名师工作室和19个省特级教师项目的申报,完成首届名师工作室的绩效评估。

一、异校设置,辐射全区

一般的名师工作室都会设立在名师所在的学校,受益的往往只是一个学校。上城区教育局的名师工作室却都

设置在薄弱学校,以薄弱学校发展中的问题或需求为导向,面向全区公开招聘名师。一旦名师的个人发展诉求与学校发展需求一致,符合薄弱学校的发展需求,则需要调任薄弱学校担任领衔人,以薄弱学校该学科教师为基础再在全区范围内招募学员组建团队,完成为期3年的领衔研究。一旦期满后学校和名师再双向选择继续留任或回原校。通过这种异校设置名师工作室的机制,上城区完成了薄弱学校的扶持和骨干教师的校际交流比例的调控,也经历了名师工作室成长的多方面考验。名师也在异校领衔研究的过程中,锻炼了个人的团队管理能力和学术研究能力。薄弱学校也借工作室引进了名师,提升了学科研究能力,促进了学校教师的本土成长。

二、主题导向,合作共赢

名师工作室大多以名师的专业特

长和发展方向为导向,受益的更多是名师个人或名校。上城区名师工作室特别强调名师的专业特长和学校发展需求的结合。比如杭州第六中学作为艺术基地学校,学校艺术特色建设需要专业教师。为此学校开设了音乐、书法和绘画3个工作坊,从全区招募了3名艺术教师,分别从事3个项目的课程建设、师资培养和课题研究。校内年轻教师成长很快,真正发挥了“锻炼一支艺术教师队伍、开发一批精品样本教材、辐射一种艺术教育影响力”的作用。可以说每一个工作室的主题都是与学科前沿研究和学校发展需求相匹配的。工作室领衔人和学员在研究中提升了自己的学术思想,同时也促进了学校的发展,双方较好地实现了共赢。

三、项目运作,团队成长

上城名师工作室从设立开始就以项目的方式进行运作。名师作为项目

的领衔人,自行组建研究10人以内的团队,制定研究计划,开展实践研究。区教育局给每个项目团队提供3年10万~15万的专项经费,同时每年给领衔人提供人均2.4万~5万的人头经费,用做领衔项目研究的劳务补贴。

项目运作期间,领衔人作为工作室的组织者和管理者,主持项目工作,建立学员成长档案,管好经费开支和使用。同时,领衔人又是工作室的示范者和指导者,组织并参与听课、评课活动,研究学科教学,指导学员及时总结教育教学方法、经验和模式。此外,领衔人还是学校发展的参谋者和践行者,深入课程前沿研究,协助学校完成教师培养计划并加以落实,提升学校的教师队伍。项目结束后,区教育局还组织专门的专项评估,对该工作室的团队成长、领衔人的学术成效进行终结性评估,表现优秀者还能获得人均3000元的专项培训经费。

做好“三有”文章

□金华市教育局教研室副主任、省特级教师 **朱昌元**

我主持的名师工作室有线上线下一两种形态。作为主持人,我认为运作好名师工作室,至少要做到“三有”。

一是有思路。

成立伊始,工作室就根据自身的特点及学员的成长需求,明晰定位,提炼思路,以“发挥专家引领,立足课堂锤炼,注重专题探究,发展专业能力”为宗旨,聚合学习、交流、实践、科研、辐射等要素,将工作室打造成教

学研究的坚实平台、教学资源的集散中心、专业成长的助推利器。通过一定时限的研修,使工作室学员在教学能力、研究水平以及学科影响力等方面得到显著提升。

二是有作为。

工作室的重心是工作,不在工作状态的工作室只是一个空壳。打通网内与网外,线上与线下,开展多形态、多层次、多专题的活动,是工作室生存和发展的生命线。我们利用网络平台精心规划栏目,丰富资源,提升质量,探讨“文本细读”“课堂叙事”“教师下

水”“语文高考”等一线教师特别感兴趣的话题。除了不断充实网络资源,还积极组织网络教研活动,增强参与性、互动性和辐射力。为此工作室先后开展“课文学材的写作运用”“《论语》教学的有效策略”等数十次在线教研活动。

除了经营“网内”事,还应做好“网外”事,积极利用有关教研、培训、送教等机会和平台,“刷出”工作室的存在感和影响力。教学论著是工作室的重要“产出”,需要有发表园地,为此,工作室先后在全国中文核心期刊《语文教学通

定和自我否定的失落和痛苦。

建议各地成立“复合型名师工作室”,即名师担任实践导师,大学研究专家担任理论导师,二者结合,不但保证了工作室成员实践经验的丰富和积累,而且利用理论导师提供的学术视野快速提升自己的研究意识,用研究成果来指导和引领自己的教学实践。

浙江师范大学附属衢州白云学校的“施民贵名师工作室”采用的就是这么一个发展模式,该工作室9位成员是清一色的年轻老师,通过“理论引领—专题研讨—尝试实践—总结提升”等模式,一年多时间,所有成员各有针对某个热点问题的研究课题,开课、获奖和发表成果数目颇丰。

建立复合型名师工作室

□浙江省基础教育研究中心、浙江师范大学教师教育学院 **王国均**

办好名师工作室,最关键的当然是名师自身开阔的学术视野和深厚的理论素养。名师本身身经百战,一般都积累并提炼了大量实践经验,并形成了自己教育或教学方面的一些理念或主张,

这当然是名师的资本和名师工作室的强大资源。如果名师自己视野不开阔,“以天下之美为尽在己”,那么他的这些主张和这种自我坚持就很容易变成“一招鲜,吃遍天”,最后故步自封,无法再度突破自我的窠臼。更何况,齐白石曾说,“学我者生 似我者死”。名师要培养出下一代的名师,有时甚至要经历否