

话,尤其注重对生成性的教学新问题进行预设,关注动态生成也是课相修炼。

课感的最低层次是比较恰当地处理超出教学预设的教学生成。但在这一教学实践中,师生的对话只是实现认知的途径,对话的本质应当是促使学生认知提升、引领学生认知发展。所以,当课相修炼能够长时间地延展学生之间对话和与文本对话的层次后,这种课相修炼就走向了课感沉淀。

第二,坚守“思辨”特质,张扬个性的教学创造。课相修炼的内容重点往往是课堂教学的难点和教师备课的盲点,课相修炼的技术重点往往体现在辩证地看待教学内容的重难点、思辨剖析教学盲点上。辩证思维是中学思想品德学科重要的学科思维,教师在进行课相修炼时如果能够辩证地看待教学内容和自身的教学建构,往往是教师专业发展的重要契机。

课感的中间层次是能够进行比较恰当的教学解读和教学建构。从如上的分析中不难看出,当教师在课相修炼的过程中能够具有思辨思维,能够辩证地看待教学内容、教学方式、预设与生成等等之后,教师的教学创造往往会聚向个性化的教学解读和教学建构。当这种解读能力和建构能力越来越强时,教师的课相修炼就走向了比较高层次的课感沉淀。

第三,引导“思想”发展,实现思维的多重对话。思想性是中学思想品德学科的课程性质之一,注重正确价值观念的引导则是中学思想品德学科的课程任务之一。课相修炼主要是在微观上注重和引导学生与文本对话、与生活已有经验对话,以及与主流价值观念对话,通过具体的课例细节来引导学生的主流价值观念的建构。

课感的最高层次是能够进行比较恰当的思维建构。从如上的分析中不难看出,当课相修炼矫正了大量微观的不恰当的课堂教学价值引领后,课堂教学的价值引领将更加科学务实。尤为重要的是,当进行大量的课相修炼后,教师对课堂教学的思想性将有更深层次的理解,从而为学生思维的发展奠定了坚实基础。

综上所述,课相修炼是通向课感沉淀的重要的技术通道,课感沉淀也为课相修炼提供了更高层次的思想关照,当课相修炼和课感沉淀相互融合时,教师职业的专业化水平将进入更高层次的发展阶段。

(杨健,南京市鼓楼区教师发展中心 210009;朱张虎,南京师范大学附属中学仙林分校,210046)

责任编辑:宣丽华

教育大计,教师为本。近年来,南京市高淳区以教师队伍发展为重点,以“教师业务档案”建设为依托,努力探索“基于事实、数据”的教师发展评价机制,取得了初步的效果。

2012年2月,教育部颁发《中学教师专业标准(试行)》《小学教师专业标准(试行)》,强调构建教师专业标准体系、建设高素质专业化教师队伍是推进教育改革、提升教育质量的重中之重。而在绩效工资的背景下,部分教师专业发展的内驱力弱化,降低了对自身专业发展的追求。另外,不少学校过于关注教学结果特别是考试成绩,缺乏科学、量化的教师评价机制。为真实记录教师专业成长的过程,建立、健全基于事实、数据的教师专业发展评价体系,建立科学的过程性教学质量监控体系,激活教师的责任意识,高淳区教育局出台了高教〔2012〕120号《关于建立全县中小学教师专业发展档案的实施意见》,全面启动了高淳区教师专业发展档案平台建设工程。

一、打造科学系统的教师业务档案管理平台

(一)高淳区教师业务档案基本架构

高淳区中小学教师业务档案涵盖了全区中小学所有在编在职教师,为每位教师建立了个人业务档案。一份完整的个人业务档案由基本情况、教学工作业绩、专业发展和继续教育情况四部分构成。

教师个人基本情况。主要记载教师各类自然信息,包括教师的姓名、性别、出生年月、工作时间、职称、学术称号、学历及专业、曾获得的主要荣誉和联系方式。

教学工作业绩。主要由四部分构成,担任班主任情况、工作量、教学质量以及质量推进情况。

专业发展。主要记录教师专业发展所取得的成果,包括课题研究、论文论著、叙事案例撰写(发表),业务竞赛获奖,公开课、讲座以及课程开发与实施等方面。

继续教育。主要记录教师每学年参加的各级各类培训的情况。

(二)“教师业务档案”管理体系的建立及完善

2012年7月,我区正式启动了教师业务



加强教师业务档案建设 探索教师发展评价机制

张桂生 陆璐

档案系统建设;同年8月,完成了全区中小学在职在编教师个人基本情况统计,建立了“一对一”教师档案库框架;年底完成了2006-2011年教学实绩、教科研成果及继续教育情况的统计,建立了初始档案。

目前,我区教师业务档案建设与管理已经制度化、规范化。学校成立教师业务档案建设领导小组和业务档案评审工作小组,每学年初将上学年教师业务档案整理汇总,并将《记载表》纸质及电子档案上报区教师发展中心审核入档,报区教育局人教科存档。

二、丰富业务档案内容,探索教师评价路径

(一)面向全体,探索教师教学态度、教学水平、教学效果评价路径

1.建立并逐步完善义务教育质量监控和评价体系

经过四年的摸索,我区逐步建立了以义务教育阶段学生学业质量评价为基础的教学质量监控体系,并将教师业务档案中的“教学实绩”记录与教学质量监控记录挂钩。

2011年,区教育局出台了高教〔2011〕122号《关于建立义务教育阶段学生学业质量监控体系的实施意见》,四年来为建立健全以质量为本的教学评价与研究机制进行了大量的指导工作。在建立全面的校本质量监控体系的基础上,由区教师发展中心牵头,建立了全区义务教育阶段学生学业水平数据常模和教学质量监控数据库,进而完善了以“学生发展”为本的教学质量考核和反

馈机制。

2014年,区教育局本着“分类推进”的原则,建构了更加科学、全面的义务教育阶段学生学业水平数据库,把学生学业水平按比例划分为A、B、C、D、E五等,并按等赋分,计算标准分与均量值,采用了“三率一均分”与均量值并举的科学评价方式。

2015年7月,区教育局又开始筹建中小学班级质量档案,以班级为单位,记录全区中小学各班级、各学科学生学业水平变化情况,为教师的教育教学质量评价提供数据支持。

2.建立教师教学基本能力考核和评价机制

教学基本能力是教师的立身之本。2010年,区教育局出台了高教(2010)125号《高淳县义务教育阶段教师学科教学能力提升工程实施方案》,决定利用三年时间,分批对义务教育阶段所有专任教师进行教学能力的培训与考核(竞赛)。主要竞赛项目有备课、说课、解题、命题、案例分析等等。

区教育局先后下发了《关于举行教师教学基本能力测试的通知》《关于举行2014年高淳区中小学教师教学基本能力竞赛的通知》等文件,于2012年3月和2014年7月两次组织开展了全区教师基本能力竞赛活动,男55周岁以下、女50周岁以下的全体专任教师全部参与了竞赛。

区教育局按照竞赛成绩,分别评出了团体(学校)及个人一、二、三等奖,教学基本能力竞赛成绩计入教师业务档案,与岗位竞聘、职称评聘、评优评先、绩效考核挂钩。

教师教学基本能力竞赛的常态化,有效地引导着学校关注本校教师的专业发展,在全区教师队伍中营造了全员学习、全员参与、全员提高的良好氛围,较好地落实了“以赛促学、以赛促研、以赛促训”的目标追求。

3.建立教学事故处理机制,探索教师教学行为评价机制

没有规矩不成方圆。2014年6月,区教育局下发了高教[2014]104号《关于印发〈高淳区中小学教学事故处理指导意见(试行)〉的通知》,对中小学教学事故类型与级别界定、责任追究、申述与仲裁流程等做了明确的规定,为学校评价教师教育教学行为提供了又一政策支持,确保牢牢守住教学工作要求的底线。

(二)多样分层,建构针对性教师评价体系

1.构建完整的骨干教师成长序列

2014年,区教育局下发了高教[2014]89号《关于开展高淳区第一届“教坛新秀”评选活动的通知》,在职初教师中开展“教坛新秀”评比。目前,我区已经形成了包含教坛新秀、优秀青年教师、学科带头人、特级教师等涵盖教师专业发展所有层次的教师专业发展序列,建立了学科后备人才培养库,通过业务档案记录和评价骨干教师专业发展情况,促使其沿着专业成长序列不断提升。

2.探索骨干教师专业发展考核机制

2005年以来,区教育局坚持推行“人才强教工程”,对农村学校优秀青年教师以上的、城区学校优秀青年教师以上的教师进行学年度考核,考核情况记入业务档案,并给予一定的奖励。2014年,建立了区教育系统拔尖人才专项基金并下发了高教[2014]152号《高淳区教育系统拔尖人才专项基金管理办法》,进一步建立、健全了骨干教师专业发展与示范带头作用的评价激励机制。

3.建立职初教师专业成长考核评价机制

针对教师在不同发展阶段中面临的发展目标和任务的差异性,结合市教育局对职初教师的专业成长考核,区教育局设计了高淳区职初教师专业成长考评框架,要求各校建立校级职初教师业务档案袋,以评价促进职初教师专业成长,业务档案建设情况纳入办学水平评估和教师继续教育考核。

三、实施教师业务档案建设项目带来的积极变化与思考

(一)实施教师业务档案建设项目带来的积极变化

极变化

教师业务档案建设项目的实施与不断推进,为我区教师队伍带来了可喜的变化,取得了较好的社会效益。

1.对中小学教师基本数据的搜集与整理,明晰了全区各级、各校师资队伍的现状,为研究制定合乎实际的区、校师资队伍建设规划、措施提供了翔实的数据支持。

2.对教师教学业绩、专业发展成果的记录,为教师考核晋升、培养选拔等提供了真实的原始材料、数据和量化尺度,推动了全区教师管理与评价制度的改革。

3.激发了教师的工作积极性,在一定程度上推动了教师间的合理竞争,促使部分教师特别是青年教师进一步重视自身专业发展,为全区教学质量的提升提供了动力。

(二)实施教师业务档案建设项目的实践思考

1.进一步完善以校为本的教师个人成长档案袋建设,并积极发挥档案袋的学习功能、管理功能和评价功能

目前,我区教师业务档案已经初具规模并开始在区级层面发挥其评价引领作用。但在实践的过程中我们发现,教师业务档案呈现的是教师专业发展的最终结果,难以管理和评价教师专业发展的过程。要更有力地推动教师专业水平的提升,必须进一步建设具有针对性的校本教师专业成长档案袋和评价考核体系,根据教师所处的专业发展阶段,明确专业发展目标任务,量化考核指标,建立教师专业成长档案袋,进行过程性评价和考核,努力达成“基于专业标准,注重专业积累”的目标追求。

2.确立教师业务档案的“评价权威”地位,优化教师专业发展、岗位聘任、评优晋级的运行机制

要充分发挥“业务档案”的作用,就必须将教师业务档案与教师的评职评优、岗位聘任等密切挂钩,确立其“评价权威”地位。近年来,区教育局已经开始尝试将业务档案作为区级评优评先、骨干教师优岗考核的重要依据,取得了一定的实践经验。今后,我们将不断探索“业务档案”的应用途径,充分发挥其评价功能,不断优化教师专业发展、岗位聘任、评优晋级的运行机制。

(张桂生、陆璐,南京市高淳区教师发展中心,211300)

责任编辑:宣丽华