

# 以主题跟进式研课促教师梯队建设

陈玥婕

(永红路小学北城世纪城分校 安徽 合肥 230061)

**【摘要】**对于一所地处新城区的新建学校来说,分备课组开展主题跟进式研课是最有效的融合新教师、选调教师、支教教师之间教育理念的手段,成为促进教师梯队建设的助推器。

**【关键词】**主题跟进;教师成长;教研

教学是学校的中心工作,教师队伍是完成教学工作的基本保证,也是促进教学改革,全面提高教学质量的支撑点。随着城市化建设的进程,一座座新城拔地而起,一所所新建学校也犹如雨后春笋。随着学校的壮大,每年入校教师众多、来源复杂,教学理念、教学方法等不融洽成为学校发展必须面对的问题。如何有效的促进教师发展,促进学校的教师梯队建设成为我们不得不思考的内容。通过对课题《主题跟进式研课的实践研究》的不断探索,我们发现探究出主题跟进式研课的路径可以成为促进学校教学名师、经验型教师、岗位新手三大梯队建设的有效助推器,以课题研究为抓手,各梯队采用不同的措施开展教研,让所有教师均得以提升和发展。

## 一、何为主题跟进式研课

即将课堂教学中遇到的急于解决的或者感到困惑的问题,经过整理、归纳、提炼,筛选出具有典型意义或普遍意义的问题作为教学研究的主题,再围绕主题,以教师群体的智慧和力量,通过几轮持续性观课研讨、教学反思、教学问题改进,对课堂教学进行有主题的观察、分析、诊断的跟进式教研过程。“汇集问题 提炼主题→围绕主题 集体备课→行为跟进 凸显主题→连环跟进 升华主题→反思总结 解决问题”是主题跟进式研课的推进路径。

## 二、示范展示促进教学名师成长

一所学校的声誉,有赖于每一位教师。学校想要发展,就必须打造一批在学科教学中具有扎实理论水平和教学能力的教师支撑。清华校长梅贻琦说过:“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也”。诚然,学校要注重培养一支专业素质过硬、理论修养扎实、具有一定带动性和辐射性的名师队伍,来推动学校的可持续发展。

在主题跟进式研课的过程中,一部分教师脱颖而出,在备课、研课、反思的过程中,能带领同备课组教师聚焦问题所在,探究解决问题的方法,初步成为备课组中的教研骨干。为了打造教学名师,让这部分教师在教研组内能够起到的示范、引领作用,在每学期开展主题跟进式研课活动的第一轮,都由这部分教师担任主要授课教师,通过“名师锻造三部曲”,即一部曲-打磨,二部曲-历练,三部曲-示范展示课,帮助教师一步一步的成长为有独特教学风格和创新教学艺术的名师。除此之外,还需要理论学习、学科培训、观摩学习等提升自身专业素养的学习活动予以辅助,学习和实践相辅相成,方能成器。

## 三、主题跟进让经验型教师突破再成长

处于新城区的学校还有一类教师,他们是从农村学校选调来的,有初中甚至高中撤并而来的,对于学校的教学理念不能快速融合,甚至有一些中年教师因为学生差距太大,失去了教育的信心和兴趣,在教学上进入了瓶颈。如何让乡镇学校选调而来的有若干年教学经验的教师快速的融入新集体的教研氛围,突破固有的教学思维,实现教育理念的转变?通过主题跟进式研课,岗位新手与经验型教师互相取长补短,弥补教学理念上的不足,找准符合学生特点的教学目标,采取最为合适的教学方法等,用岗位新手的热情感染经验型教师,用经验型教师的经验引领岗位新手,让教学的所有参与者助集体的力量,在能力提升的同时,从中获取教育自信,

集体成长。

以我校音乐备课组为例:六年级《榕树爷爷》一课,研究的主题是导入环节,考虑到六年级学生的年龄特点,备课时大家在热烈的讨论后,瓶颈期教师提议采用谈话式导入,“我们在校园里生活学习已近六年,最不舍的是什么?”这样引起学生即将毕业对母校不舍的共鸣,岗位新手则提倡借助时下流行的各种软件,采用新兴的多媒体形式。新手觉得老教师的导入太过老旧,没有新意,老教师觉得新手的导入太过花哨,华而不实,太浪费精力,决定按自己的方案先试上一次。在研课结束后,老教师发现学生对导入的话题的积极性不高,不够兴奋;新手教师发现学生对待新生事物无比热情,以至于控制不住场面。二次集体备课时,他们共同研讨出最新的方案,先谈话导入,引起学生思考后,采用时下流行的软件将学生经常出入的场景图片制作成简短的电子画册,将学生对课堂的兴趣燃点起来。这样的研课形式,用岗位新手的活力和创新意识,感染瓶颈期教师,让自己课堂一成不变的授课形式融入一丝丝新鲜感,突破了教育思维的老旧模式。老师们在一次次研课活动中,从相识到相熟,在一次次争辩讨论中,从相熟到相知,好师徒、好同伴,在教研氛围的营造下,找到教学的自信,树立起信心,体验教学的幸福。

## 四、结对帮扶提升岗位新手专业能力

教育是中国未来发展的保障,教育行业从师范、师专的三至五年培养逐渐走入到具备资质、业务培训、招考核编的专业的“一条龙”岗前培训模式,以保证新教师一入校,就有教学的资质和经验。这种模式的好处是不言而喻的,新招教师对于一节课的环节设计把握比较好,但因缺乏教育实践,对于教材的重难点、课堂问题的设计及有效性、课堂练习的设计、环节时间的把控等有待提升。面对新入职教师的成长,如何让新教师快速成长,成为掌控课堂和教学的合格教师,成了我们亟待解决的问题。

新教师入职初期,让他们与骨干教师结成师徒,在主题跟进式研课活动中,新教师与骨干教师“师徒同上一节课”。师徒同备一节课,写教案、授课,根据主题,同备课组的骨干教师以及有经验的老教师们共同研讨课堂中某一方面或环节的不足,对教案进行二次修改后再上。通过自己上课、听其他老师上课,一步步修正自己的教学理念、教学思路,主题跟进式研课活动如同催化剂,加速了新教师的学习成长,用最有效率的方式提升着新进教师教学专业能力。

主题跟进式研课活动,使新教师的教学水平大幅提升,能设计合理的教学环节,丰富教学手段和形式,快速高效地突破难点,把控课堂的能力也越来越强,逐渐成长为一名合格的教师。

学校发展离不开教师,教师发展离不开教学。教学研究是教学之本,主题跟进式研课活动直接指向于教师自身教学活动的改进、教学质量的提高和教师专业的发展。学校应当倡导各学科教师形成一个个高水平的教学研究集体,强调备课组中的同伴互助,融合教师形成教学相长的氛围。有了这样的氛围,教师专业化素养才能得以更好的提升,学校才能上升到一个新高度。

本文系合肥市市级课题“主题跟进式研课的实践研究”的阶段性成果,课题编号为HJG17117。

# “双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究

姚睿娟

(重庆商务职业学院 重庆 400000)

**【摘要】**在“双高计划”的背景下组建“双师型”师范教育创新团队,有助于提高技术人员的培训质量,进行联合创新,适应产业发展的需要。它成了。该演示将导致教育和教学模式的改革,这将提高高职院校的综合竞争力,并有助于实施“双高计划”项目,从而保证服务,这是目前建设“双师型”师范教育创新团队的两难境地。由于团队合作基础薄弱,缺乏产学研结合的问题,鉴于目前的情况,有必要完善制度机制,建立资格标准。我们为建设,团队结构优化,团队负责人的选择和培训以及相关培训采取了许多行动,以提高团队的协同作用 and 创新能力。

**【关键词】**双高计划;“双师型”老师;创新团队演讲

## 1 分析“双师型”教育创新团队针对“双高计划”设置的困难

### 1.1 没有成熟的建筑经验可供学习,几个地区的学校仍处于探索阶段

“双师型”教学创新团队是高等院校的一项新工作,它从地方政府,工业企业,高等院校和其他建筑学科入手,系统地建立解决政策体系问题的系统和措施。应该设计。有效的指导,指导,标准化,监督和激励《创新团队建设方案》为职业技术教育创新团队的建设设计了目标培训,基本原则,项目建设条件,施工任务,进度和保证措施。条件和工作程序。科学而完整的顶级设计集可以为“双师型”教师教育创新团队的建设活动提供确定性,并有足够的自由空间来鼓励团队教师的自主创新和探索。坚持“选择,甄选,培养和建立优秀候选人,确定和部署评估小组”的总体概念的“双师型”教师培训团队的组成系统和培训机制非常重要。如果“双师型”师范教育创新团队打破了原有的组织形式,那么,如果不遵循团队的运作机制和制度,建设过程就会偏离建设目标。

### 1.2 团队合作基础薄弱,“双师型”结构机制还不完善

教育部和财政部发布的《关于实施高等学校本科教学质量与教学改革工程的意见》指出,建设内容应包括教职员工和高中教师,随后的工作建设范围也应包括职业学院。《创新团队建设方案》的引入表明,在“双高计划”的背景下,职业教育团队的组成已进入独立阶段。职业学院建立“双重资格”的师范教育创新团队的愿景越来越明确,但由于以前的国家教育团队规模有限,该团队的合作基础仍然薄弱。

### 1.3 尚未形成学校与企业之间的命运共同体

高职院校由企业工程技术人员和熟练的工匠教授的道路并不平坦。产业教育整合和校企合作是建立“双师型”师范教育创新团队的关键途径。《意见》建议学校和工业企业需要协助深度参与社区建设,人才共享和资源以形成命运共同体,以及深深参与教师能力建设和资源分配的公司。“双高计划”还对鼓励高等职业院校和工业企业形成共同命运的社区提出了明确的要求。“校企命运共同体是一种互

惠，互利，互惠，互利的实体，是一种组织形式的校校业务合作的新形式。”<sup>⑥</sup>也是产学研结合的最佳形式。但是，在学校与企业之间的协作实践中，学校与企业之间的命运共同体尚未完全形成。工业与教育的深度融合使公司很难实际参加教师培训课程。教师不在教师教育创新团队中，而是在建设中发挥重要作用。

## 2 “双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设的推进路径

2.1. 根据需求改进系统和机制并制定资格标准。在“双高计划”的背景下，高职院校需要完善“双师型”师范教育创新团队建设的体系和机制。您需要创新管理模型，并为团队发展提供良好的制度环境。当前缺乏“双师型”教师资格标准的制度化是影响团队建设的重要问题，中国尚未开始在国家一级开展“双师型”教师资格的工作。组成“双师”师范教育创新团队，需要结合“双高计划”制定“双师型”教师资格标准。根据当地实际科学制定“双师型”教师资格认证标准，充实“双师型”教师的涵义，从职业教育的实际需要出发，从教师的教育能力，专业实践能力和科研科研能力入手应该。为了实现认证过程的制度化，通过实施“双师型”教师定期入学评估系统，促进对认证标准的动态管理。同时，还必须打破没有时间限制的教师资格的现状：“相对稳定的‘双老师’教师认可的标准衡量系统”与根据该标准的动态协调和监控过程的有机结合正在经济和社会发展中发生变化。有助于适应职业教育。对专业教师的新要求“。采用了“双师型”教师资格证书的动态管理系统，以帮助教师根据相关要求不断提高其技能。

实施适用于教师管理的支持政策，链接工作资格，职位任命和评估，并链接资格，并实际链接“双高计划”的评估并培训高职高专教师的创新团队您需要构建一个集成的运行机制。促进多方协作以提供科学有效的认证结果保证。

2.2. 深化产学研结合，鼓励深入参与建立教师教育创新团队。“德国职业教育教师培训始终贯穿于公司的生产和运营活动，职业学校与公司有着非常紧密的联系，企业教育机构和自由经济组织积极地将职业教师反映为德国教师。Double “双高计

划”在中国背景下，组建一支由“双师型”教师组成的创新教学团队，是中国高职教育的“素质教育”。多种形式和多学科的合作继续优化组成和有机整合。在校企联合建设中实现双赢的关键是在理论和实践技能上探索双方的共同利益。成熟的技术团队与当地经济和社会发展相结合，在政府的指导下建立和改善了学校社区，并探索了“双师型”教师来教授创新的团队建设方法和模型。

2.3. 进行专业培训，以提高团队协作和创新能力。美国学者沃伦·本尼斯（Warren G. Bennis）认为，在人类组织中，愿景是最有力和最鼓舞人心的元素，可以使他人彼此联系。作为一个共同的愿景，“双师型”师范教育创新团队已成为高职院校的共同追求。“双师型”师范教育创新团队是一个具有共生关系的团队，应侧重于生态方向上团队的深度合作和知识共享。“生态导向着眼于教师自身的局限性，着眼于教师的专业背景，强调专业绘画，团队合作与和谐之间的关系，并从更大的角度看教师的专业发展。什么时候可以超越知识导向和现实导向？这是一个问题。”

## 3 结论

“双师型”师范教育创新队伍的建设还有很长的路要走。在“双高计划”的背景下，“双师型”师范教育创新团队的有效性直接关系到高质量技术技能的素质。这关系到职业教育人才培养模式的改革，也影响着世界各地中国职业院校的综合竞争力，政府，工业企业，学院以及专职和兼职教师合作进行经济和社会发展的教育。为了发展，必须积极协调建设。优秀的技术能力人才服务。

## 参考文献

[1] 沈剑光, 叶盛楠, 张建君. 多元治理下校企合作激励机制构建研究[J]. 教育研究, 2017(10): 69-75.

[2] 杨汝岱. 中国制造业企业全要素生产率研究[J]. 经济研究, 2015(2): 61-74.

# 基于综合素质评价的中考招生制度改革

武师民

(山西省孝义市教育科技局 山西 孝义 032300)

**[摘要]** 随着时代的不断进步，人们对教育越来越关注。传统的中考招生制度一直制约着课程改革的进程和素质教育的发展，使学生的全面发展受到严重阻碍，应试教育独占鳌头。鉴于此，教育部发布的《关于进一步推进高中阶段考试招生制度改革的指导意见》指出，将综合素质评价作为高中招生之重要依据，进行高中阶段招生改革，从而改变传统中考考试制度之弊端。本文通过分析当前中考考试制度改革中存在的问题，进而提出相应的改进策略，希望有助于中考招生制度改革的发展。

**[关键词]** 中考招生制度；综合素质评价；困境；策略

## 1 以综合素质评价作为中考改革面临困境

### 1.1 没有在综合素质评价中落到实处

一些地市的等级制招生中除了各科文化成绩评定等级，也把综合素质评价的等级视为录取时的重要参考选项。这项举措的实行对于提高学生综合素质，实现高中阶段多元化录取以及推动素质教育深入发展具有重要意义。事实上，它在具体实施中面临着以下困境：首先，评价指标难以划分等级。例如，在道德品质、公民素养等涉及情感、品德与价值观等方面，存在着评价指标是否可以划分等级以及如何划分等级的困难。其次，评价等级缺乏一致性。综合素质评价主要由学校自主进行，但是，评价的结果却要纳入同一地区的入学竞争。由此，各地综合素质评价标准的不同，对综合素质中的要素、关键表现的理解与操作也就存在着不一致。

### 1.2 阻碍学生的全面发展

等级制实施的核心理念，就是淡化考试竞争、模糊分数观念、实现全面发展。全面发展是个性自由的充分发挥，身体与心理、认知与情感等方面的和谐并进，而不是单纯地要求学生门门功课一百分，实现“平均发展”和“全科发展”。在分数制下，学生能够取长补短、优势互补，但在等级制下，学生必须“全面发展”，每门学科都要强，不能出现偏科现象，否则就进不了理想学校。这意味着学生们要争取每门功课都要拿到高分，门门功课平均用力、齐头并进。然而，这只是一种高分意义上的“全科发展”，有悖于真正意义上的全面发展，会在无形中增加学生的学习压力。

## 2 改进策略

### 2.1 形成教育、考试、招生有机统一的中等考试招生制度

以综合素质评价为导向的中考招生制度的改革目的是摆脱学生的片面发展，从而实现德智体美劳全面发展的、充满个性的个体。然而，考试制度并非是独立的改革，它的转变必将引导教育理念、教育模式、教育目的、招生制度的改革，因此，它们之间的关系是环环相扣的，考试是教育成果的展现，对教育发展具有导向作用，所以在进行考试制度改革之时，必须形成与之相对应的教育、考试、招生有机统一的考试招生制度，从而避免教育与考试相脱节、教育与招生制度相矛盾。改革中等考试招生制度之旨在还原教育的本质，让每一个孩子的潜能得到最大限度的发展，因而建立教育、考试、招生统一的中等考试制度，使得高中招生拥有更大的自主权，明确其招生的类别，让每一位初中生都能选择自己合适的高中就读，不仅促进了学生的发展，同时也促进了学校的发展。相比较而言，以往精英式的录取方式不仅严重限制了普通高中之外其他类型学校的发展，而且缩小了学生选择范围，更多的学校生源不够一致，发展不均衡。而且以往的初中应届毕业生的流向，对于那些办学规模小、办学水平高的学校显得不够公平，学生和家只钟情于重点高中，导致普通高中的生源质量受到严重影响。

### 2.2 鼓励学校自主招生，为考生与高中学校提供更多的选择机会

将招生权利更多地赋予学校，让学校拥有更大的自主权，同时结合每个学校的

实际情况，因地制宜，根据自己的需要和特色实行自主招生，这样不仅让学校多了选择的机会，同时也将有利于学生选择最适合自己学习与发展的学校，实现了学生与学校的双向选择。而且鼓励学校自主招生，自己制定招生计划，确定录取方案等相关招生工作，对于推行中考招生改革工作的发展也是起到了实质性的促进作用。而且，在社会与政府的共同监督之下，积极引进家长等社会人士参与到中考的考试、录取等过程中来，可以更大范围地确保以“综合素质评价”为核心的招生录取工作的公平与客观。因此，为了进一步加强与落实考试的公平性与客观性，可由上往下下放考试招生录取权利。其次，关于学生综合素质评价工作由于评价过程会有主观性的干扰，因此在此过程中实行随机督查制度，相关部门承担对学生综合素质认定的督查任务，为了进一步完善督查工作，可将其纳入年度教育综合督导。因此，对于中考招生录取工作的改革必须要将权利赋予学校，坚持学校自主、社会监督的基本原则、持续稳定的推进学校自主招生，促进学校特色化发展、实现学生与学校的双向选择、实现招生录取多元化，从而使得从头至尾都要体现公平公开的基本原则，建立完善的公示机制，及时发布招生信息，全面接受社会监督。

### 2.3 营造氛围，深入推进中考制度改革

评价制度改革要以有利于全面提高学生的综合素质为目标，构建既有利于培养学生创新精神和实践能力，又能促进学生德、智、体全面发展，规范有效地选拔各类高级学校新生的评价体系。基于这一认识，我们成立了以主管教育的副市长为组长的初中毕业考试与普通高中招生制度改革领导小组，强化中考中招改革的政府行为，统一组织、协调改革的各项工作。在充分调研和论证的基础上，本着“积极改革，稳步推进，重点突破”的原则，以“初中毕业学业考试、综合素质评价、高中招生录取”三个方面为改革的主要内容，研究制定了《克拉玛依市基础教育课程改革实验区初中毕业和高中招生制度改革方案》。新的评价制度的建立，特别是对初中毕业生进行综合评价、考试与录取方式发生重大变化的做法，社会各界还需要一个认识和理解的过程。于是我们充分发挥全市的广播、电视、报纸、公告栏、网络等宣传媒体的作用，积极向教师、学生、家长及社会各界进行宣传。市教育局领导走进电台、电视台直播间，详细解答中考改革有关问题；中小学组织教师、学生家长与新闻媒体联合开展了中考改革大讨论等，形成了社会各界广泛参与、共同研讨、关心支持中考改革的良好局面。

## 结束语

今后我们将进一步改进和优化综合素质评价体系，进一步完善普通高中招生制度改革，积极探索促进我市教育优质、均衡发展的长效机制。

## 参考文献

[1] 刘博超. 教育部启动中考改革试点2020年左右初步形成新中考招生录取模式. 光明日报, 2019(11).

[2] 王中男. 试析考试招生制度改革——基于“自由·公正”维度的评析. 教育理论与实践, 2019(31).