

## 校本研修

# “问诊”导航 精准研修

## ——学校助力青年教师专业发展的实践探索

宁波市新城第一实验学校 符亚文



校本研修工作,是学校发展的一种文化生产力,其过程实质是教师自我反思和选择调整的自身改善过程,最终实现师生的优质发展。笔者所在的学校针对规模不断扩大,青年教师不断剧增的现状,在近几年致力于探索分层次、有目标的培训体系建设,重构研修工作模式,创新推出“问诊式”培养策略,细化“问诊”程序,一个“基于师生发展”的精准化校本研修项目正在逐渐完善与成长。

### 一、研修内容基于实际需求,抓准“问题原点”

真实的校本研修工作,必须指向常态下教育教学中的各种问题,所以研修内容的针对性在很大程度上决定校本研修的真正效果。

首先,打破被动接受的传统研修模式,在1-5年青年教师中进行问题征集活动,为使征集的问题具有一定客观性,还邀请了兄弟学校青年教师一起参与问题征集工作。对征集结果进行细致梳理和分析后,发现新人入职青年教师困惑的问题主要集中在四大维度,最主要的是学科类和德育类问题。如对教材还不够熟悉,无法很好地把握每一课重点和难点,怎么办?课堂评价语言不够丰富怎么办?能否提供一些有趣的学习方式丰富教学……

其次,多数青年教师要承担班主任工作,由于缺乏教育教学管理经验,德育类策略性问题尤为突出,如对于比较调皮的学生,除了拿出班主任的威力,给予他们处罚措施,还有其他行之有效的措施吗?怎样更快更准确了解学生性格和其家庭背景和环境?“性格”学生越来越多,班主任该怎么智慧应对?……

还有,科研类、自我探索类问题,如何做好行动研究?如何写好一篇教育教学论文或者叙事?这些问题都需要切实解决并突破。

### 二、研修方式注重立体推进,突显“问诊疗效”

“问诊”原本指各科医生对病人的病情进行分析后,提出一些针对性的诊疗方案。将“问诊”移植到校本研修工作中,“问诊”对象就是青年教师,根据不同“病情”以及“成因”,提出“诊疗”方案,进行调理修整,反思积累、实践运用,注重立体推进,突显“问诊疗效”。

1、即时反思,激活主体意识,坚持精准化的“自我问诊”

自我“问诊”是基于教师自我发展需求的问题,提供一种相对易操作的自我反思式研修形式。青年教师通过即时的自我反省教学现状,对自己的教学过程进行观察、比较、实践、记录,知不足而后明方向,努力在最恰当的领域寻找自己个人最大的专业发展空间和方向。师训处设计不同主题的“自我问诊单”,组织各种自我问诊的分享交流沙龙活动,选取具有代表性的问诊单在现场与青年教师进行了互动,通过自我暴露方式更好地帮助青年教师找出症结所在。要求:记录问题要基于现实;诊疗过程要寻根问源;记录要精简及时。

2、“情景”呈现,细化问题,尝试开展同伴“互诊”

在第一次调研问题呈现比较笼统的情况下,发现针对性还是不够强,于是尝试了新的问题呈现模式,要求把教育教学中的问题具体化,通过情景再现的模式把遇到的问题展现在学习小组面前,让学员们在准确感知问题本质,以提出切实可行的应对办法,使其更具有操作意义。还采用情景式“同伴互诊”形式,强化基于教学现场、走进真实课堂的培训环节,通过现场同伴互诊,采用情景体验方式,让学习者不仅要与实践情境、实践活动发生密切关系,还要与其他学习者发生密切关系,使得教师们不仅能在具体情境中呈现自己的教学观点,发现别人的真知灼见,还能在深度会谈中找出阻碍教研进步的消极因素,并依靠集体智慧加以解决。

### 3、共性共享,骨干“引诊”,组织“专家会诊”

学校骨干教师的经验和传承是新入职教师最直接、最有力量学习资源,学校一直坚持开展“青蓝工程”师徒结对活动,提供机遇,制定师徒结对工作计划,委以重任,为他们扩展可持续发展空间。目前有40余对师徒正在日常教育教学工作中不断互助共进。同时组织系列专题式“骨干引诊”活动,首先充分运用校内骨干教师研修资源,开展“脚踏实地,仰望星空”班主任的工作智慧、骨干教师“引诊”研讨活动。根据青年教师提出的“班主任如何智慧应对个性学生”“如何科学制定班级的奖惩制度”“如何开展班级评价”等6个问题现场分享。学校还对于共性问题,采用了共享式“专家会诊”模式,邀请资深专家到学校面对面授课,其次让所有青年教师在其中互动交流,寻找自己在教育中的突破口,使研修工作效益最大化。

### 三、研修过程关注可持续发展,开准“成长处方”

处方是医师秉持患者立场的“为人”诊疗方法。衍生到教师专业发展工作上来说,必须强调“为人”意识、“师本”意识、“发展”意识,让研修工作可持续化,从教师的教育教学日常工作出发,提供一些能深度研修的方法和措施。

#### 1、开好理论“药方”——与智者“对话”

对于青年教师来说,经验不足,能力不够,有些教育教学问题不是一次研讨活动、一堂现场磨课可以解决的,需要不断地丰富自己的专业积累,站在巨人的肩膀上、同伴的经验积累中不断省察自己(借鉴他人,省察自己),提升自己的综合素养。视野开阔了,教育也就有了教育理念的潜移默化,也就有了更多的教育智慧沉淀。筛选并推荐了50本青年教师必读书目,并且,针对一些共性问题,推荐组织阅读针对性的专业书籍,开展系列“问诊式”读书沙龙活动。

**1 解决问题** 怎样尽快了解家长,帮助自己顺利做好家校沟通工作?

**参考书目** 《做个懂家教的好家长》  
**作者/编者** 赵石屏 著

**2 解决问题** 如何培养学生的批判性思维?

**参考书目** 《创造性对话:课堂里的思维交流》  
**作者/编者** 【英】罗伯特·费舍尔 著

**3 解决问题** 青年教师应该读哪些书?

**参考书目** 《致青年教师》  
**作者/编者** 吴非 著  
**参考书目** 《青年教师必听的讲座》  
**作者/编者** 任勇 著

**4 解决问题** 板书是教学思维的呈现,也是辅助学生学习的平台,如何设计简洁有效的板书?

**参考书目** 《板书艺术》(第二版)  
**作者/编者** 刘显国 编著

**5 解决问题** “性格”学生越来越多,班主任该怎么智慧应对?

**参考书目** 《00后“熊娃”逆袭——巧妙应对班级管理新问题》  
**作者/编者** 崔蕾 著  
**参考书目** 《过招课堂熊孩子》  
**作者/编者** 【美】金·坎贝尔【美】凯·沃尔 著

宁波市新城第一实验学校青年教师“问诊式”研修书目单(部分)

### 2、开足实践“药方”——攻坚“微项目”

根据教育教学实践导向、问题解决导向、经验学习导向的学习需求出发,关注问题本质,开展基于问题需求的微项目开发和研究,主要放在解决学科类问题上。在问题式研究过程中,依托“青蓝工程”师徒结对活动平台和教研组活动平台,充分考虑教师的个性需求和教研组成员共性需求,共同参与,共同实践,共同改进,深度互动,鼓励教师分享自己优秀的实践项目经验,帮助同伴进步,也促进自身快速发展。

### 3、开发精神“药方”——共享“成长点”

波斯纳的教师成长公式为“成长=经验+反思”,入职期的教师成长更多地在于积累“经验”,充分关注这个成长期特点,师训处不仅组织不同层级的“问诊式”实践活动,还汇总了近两年的成果,及时将每位青年教师在研修过程中积累的点滴经验与思考反思及时地积累、汇总、梳理、提炼,在近两年的问诊式研修活动过程中,编辑了《青年教师“问诊式”专业成长手册》4册——《破冰》《潜行》《扬帆》《起航》。每期有研修重点,每期有研修所思、所想、所得,又循序渐进,通过对各个问题及对策的针对性剖析和分享,激励内驱,让参加研修的青年教师有一个共享平台,既能给同伴提供自己的思考和智慧,又能给自己精神上的鼓励和支持。还针对入职教师“如何更好地适应学校的工作生活”问题,课题组出了一本《教师入职工作手册》,拟编了《宁波市新城第一实验学校青年教师专业成长考评方案》《宁波市新城第一实验学校学生习惯养成学段重点目标》……

### 四、研修评价关注个体差异,立足“师本”发展

有效评价对教师个人专业发展具有关键的促进作用。

在现行评价模式中,学校对教师工作质量的评价都是以量化方式进行。例如评价教师的教学水平主要看其课时量、学生成绩,对教师科研能力的考察重点看其发表文章的数量以及级别。这种单纯量化的评价方式是一把双刃剑,处理不好就会带来不利影响,甚至可能阻碍教师专业发展;但是没有量化的评价过程,又缺乏评价的客观性、可视性。课题组折中方案,出台《青年教师专业发展考评纲要》,根据教师入职第一年,教师入职第二、三年,教师入职第四、五年,提出相对合理的考评要求,根据青年教师的不同学科特点,不同年龄特点,在每个学年末自评,并进行综合评定,作出不同的分析和评价,“因人置评”,真实而客观地反映教师的发展成长水平。

其实,校本研修工作的真正成效在于满足每一位教师的实际培训需求,让每一位教师在一次次的研修体验中积淀、提升、成长,再受益于每一位学生的自我发展和自我成长。学校一月两次的青年教师问诊式沙龙活动已经成为常态,也成为了构建成长型学校的一道充满智慧的亮丽风景线。如何建设一个更加符合青年教师成长的学习载体,为青年教师提供专业引领、信息交流、实践体验等研修资源,在管理架构上既有内在自主空间,又有外在联动团队,充分运用多媒体技术手段,形成立体的学习型组织架构,还需要深入研究。