

教师专业发展之行动研究*

陈柏华¹, 高凌飏²

(1. 佛山市教育科学研究所, 广东 佛山 528000; 2. 华南师范大学 教育科学学院, 广东 广州 510631)

摘要:通过行动研究来促进教师的专业发展已经成为当今世界范围内教师教育改革的热点问题, 而采取制定教师职业生涯规划、开展教师校本培训和实施发展性教学评价等行动研究策略则是促进教师专业发展的有效途径。研究表明, 这些策略不仅提升了教师的专业素养, 改善了教师的课堂教学行为, 而且提高了教师的教学研究与反思能力。

关键词:教师专业; 行动研究; 生涯规划; 校本培训; 教学评价

中图分类号:G65 **文献标识码:**A **文章编号:**1000-0186(2007)10-0077-06

随着联合国教科文组织和国际劳工组织把教学作为一种专业以及英国人文课程学者斯滕豪斯(Stenhouse, 1975)系统提出了“教师作为研究者”(teachers as researcher), 通过行动研究来促进教师的专业发展受到越来越多国家和学者的关注以及教师们的欢迎。在我国基础教育课程改革的推进过程中, 教育行动研究也日渐成为提高在职教师专业素养与技能的重要途径和手段。比较有代表性的有北京大学陈向明(2000, 2001, 2003)的“参与式教师培训”、上海教科院顾泠沅(2003)的“以案例为载体的教师专业发展模式”研究以及华南师范大学刘良华(2002)的“教育叙事研究”等, 都从不同侧面探讨了教师专业发展的内涵与实现模式。正是在这一背景下, 研究者提出了开展教师专业发展之行动研究的尝试。

一、研究的问题与方法

(一) 研究的问题

从国外已有研究来看, 教师专业发展主要有三种类型: “第一类是指教师的专业成长过程; 第二类是指促进教师专业成长的过程; 第三类认为以上两种涵义兼而有之。”^[1]本研究倾向于第二种含义, 也即主要通过在职培训的方式来促进教师的专业发展。在具体的研究问题上, 包括教师在其专业成长过程中所需要的专业规划能力、专业素养以及课堂教学能力三个方面。其中职业生涯规划能力是教师在其职业成长过程中对自己的专业发展期望目标的整体设计能力, 专业素养则是教师所应该具备的专业知识、专业意识以及专业信念等, 专业技能课堂教学能力则指教师在课堂中对教学的组织、实施、调控及其反思能力。

*本文为广东省教育科学“十五”规划项目“发展性教师评价的研究与实践”(JQA02004)的部分成果。

收稿日期: 2006-12-20; 修回日期: 2007-01-20

作者简介: 陈柏华(1974—), 湖南株洲人, 教育学博士, 佛山市教科所研究员, 主要研究教师教育、课程与教学论; 高凌飏(1944—), 广东汕头人, 华南师范大学教科院教授, 博士生导师, 主要研究教育评价、课程与教学论。

(二) 研究方法

“行动研究是一种自我反思性的研究，在这种反思性研究中，社会情境的参与者的目的是为了提高自己的合理性和正确性、提高对实践以及实践中情景的理解力”，^[2]它具有以提高行动质量和改进实际工作为首要目标、强调研究与行动的结合以及要求行动者参与研究和研究者参与实践的特点。行动研究的途径很多，有问题解决研究、合作研究以及叙事研究等。本研究采取合作式行动研究，首先研究者通过进入学校现场，观察教师的教学活动并通过与教师“交谈”来发现教师专业发展中的问题；然后由双方一起组成研究小组，在互动、协商的基础上，通过观察、经验反思和自我陈述等具体研究方法，对佛山市四所小学的教师进行了近两年的研究。

在研究过程中，我们首先对教师专业发展的需求进行了问卷调查和访谈，一方面了解到教师在专业发展中自我规划能力的缺乏，另一方面得知他们迫切需要提高专业素养和课堂教学能力；然后根据发现的问题，通过研究者与实践者的协商，采取了制定教师职业生涯规划、开展校本教师培训以及实施发展性课堂教学评价三个行动研究策略和“规划—培训—评价—反思”的模式来促进教师专业发展。

二、行动研究策略

(一) 制定教师职业生涯规划

“职业生涯是指一个人一生中连续从事和承担的职业、职务、职位的过程，而职业生涯规划是指个人与组织、社会相结合，对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结、研究的基础上，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标作出的行之有效的安排。”^[3]它有助于个人根据组织（包括周围环境）和自身的特点，确立自己的教育、培训和发展方向，促进自我的专业发展。尽管这是对大学生职业生涯的界定，笔者认为它也同样适用于教师。教师职业生涯规划则是教师根据自己的主客观条件，来确定个人专业发展目标的过程，它具有长期性、持续性、复杂性以及个性化的特点。

在研究者与教师之间的双向互动下，通过对教师专业发展的理论学习和个人潜质的分析，从

促进教师专业发展的角度出发，并在参照北京大学商学网 (<http://www.beidabiz.com>) 自我测评内容的基础上，从如下几方面进行了教师职业生涯规划的设计与研究（见表1）。

表1 教师职业生涯规划

姓名：_____ 任教学科：_____

年级：_____ 规划起止年限：_____

序号	项目	内容
1	当前教育环境分析 (学校、社会环境等)	
2	工作以来的自我评价 (如业绩、学习、职业态度、情感等)	
3	职业生涯规划内容 (如培训、自我学习、教学科研、学生学业成绩等)	
4	实施的阶段划分 (分为几个阶段进行，每阶段实现哪些目标)	
5	对实施的评价 (取得的成绩、存在的不足、今后的打算)	
6	教师小组评价 (是否认可教师的自我评价，其他有关建议)	

为了使这一规划落到实处，我们首先要求每个教师对自己的工作环境进行分析（包括国家课程改革的大环境和当地及学校课程实施的小环境）；然后对过去几年的工作表现进行自我评价；在此基础上结合自己所教学科规划未来3—5年在专业技术水平、教学业绩、教学研究能力、自我发展方向等方面的目标；第四步就是制定各阶段具体目标的实施细则；然后根据专业发展的实施状况进行自我评价并针对自己的不足提出下一步的改进措施；最后由教师评价小组对教师生涯规划实施情况进行总体评价，并把评价结果交由教师本人确认和签名，以便制定下一轮的教师专业发展计划。

(二) 开展校本教师培训

通过校本培训来提高教师的素质已经得到了大家的认同，而且已经成为在职教师专业发展的重要途径。为了使这种培训能真正起到促进教师专业发展的目的，研究者首先采取按职称分层抽样的方式对四所学校的81名教师进行了问卷调

查, 结果发现: 有 48.10% 的教师对现行的培训方式和内容不满意, 如培训内容跟学校教育教学实际相脱节、培训形式单一、缺乏案例培训等。另外还通过访谈了解到教师们对新课程理念的认识还比较模糊, 如他们认为这些理念过于抽象、难以操作等。至于如何撰写一个完整的反思性教育案例和开展一个相对比较规范的教育研究课题, 他们更是一片迷茫。为了使教师具有新课程的理念和提高他们的教学反思与教育研究能力, 在研究者与教师多次协商下, 大家赞同要在课程理念、教育案例撰写以及教育科研能力三方面接受参与式培训。

1. 课程理念培训

美国课程专家古德莱德 (Goodlad, 1992) 把课程分为观念的课程、官方的课程、学校的课程、教学的课程与体验的课程五个层次, 而观念和官方层面的课程是否发挥了和发挥了什么作用取决于课堂教学中实际发生了什么。因此, 为了使一、二层次的课程能得以有效实施, 就需要学校教师的理解、支持与认同。佛山市作为第一批进入国家基础教育课程改革的实验区, 大部分教师们参与了理念层面的课程培训, 也初步了解了《基础教育课程改革纲要 (试行)》提出的六项课程改革目标, 但问题是这些培训基本上是专家“一言堂”的单向性培训, 培训内容集中于纯粹的观念层面, 缺乏双向互动及其具体案例的配合与操作层面的分析。

为了使教师们尽快接受新课程理念, 并能转化为课堂教学行为, 我们聘请了既有一线教学经验、又懂教育理论的课程专家、省市区教研员、特级教师及省级骨干教师, 通过理论与案例相结合、专家讲授与教师提问相结合的方式对新课程的目标、内容、教学以及评价理念等进行分析与讨论。在每一轮培训后, 教师们还结合自己的教学撰写学习心得体会, 以便于完善下一轮的培训方式和内容。通过这种培训, 不仅激发了教师的学习热情和反思能力, 而且促使他们对教育理论的学习从自发变为自觉; 不仅对新课程的教学理念、内容、方法和评价等有了更为明确的认识, 而且能逐渐将这一理念落实到课堂教学行为中来。

2. 教育案例撰写培训

开展教育案例撰写培训主要在于提高教师的问题解决与教育教学反思能力。根据教师们

的要求, 我们集中开展了两次培训: 第一次培训的内容是教学设计 (含课后反思) 的研究与撰写, 主要是进行教学反思; 第二次则是教育案例研究, 侧重于叙事研究。从教师的教学设计来看, 教师们教学研究的目光开始从单一的关注教材转移到关注学生的全面发展, 从重视教师讲转移到重视学生学的主体活动上来, 而且他们开始不断地尝试进行教学设计的创新。在教育案例的撰写中, 我们要求教师采用叙述的研究方法解决自己在教育或教学中遇到的棘手问题。研究发现, 许多教师都能根据研究者的要求撰写至少一个反思性教育案例。在这些案例中, 既有教师们解决有心理障碍的学生的成功案例, 也有转变后进生的点滴记录与反思。如有一个数学教师通过半年的研究, 采用难度递增的方法, 使一个每次数学成绩不超过 40 分的学困生提高后来每次都有 60 分以上。限于篇幅, 这里不加以详述。

3. 教育科研能力培训

是否具有教育研究能力是区分新手教师和专家教师的主要标志, 而在新课程的实施过程中, 教师的这一能力显得尤为重要。通过研究者与教师的访谈, 并结合他们的实际需要, 我们主要采取了如下一些培训措施。

一是针对教师不知道如何开展科研这一状况, 我们邀请了有关教育研究专家就教育科研的选题、研究设计、实施、效果检测等作了专题讲座, 使教师对如何开展教育科研有一个较为清晰的认识。二是为了拓宽教师的视野, 教师们先后赴深圳、南宁、本市兄弟学校就如何开展教育科研进行了交流。通过交流, 教师逐步掌握了如何规范、有效地开展校本教学研究, 逐渐把教育科研融入到自己的教育教学中, 做到教学科研一体化。三是为了使研究更具成效, 研究者与教师结成合作伙伴, 经常就研究中遇到的具体问题共同探讨。

(三) 实施发展性教学评价

“发展性教学是一种以持续的、广泛深入的和主导为目的的教学。这种教学认为学生所进行的所有学习将对他作为一个在智力、情感和社会性上不断趋于成熟的人的成长产生至关重要的和建设性的影响。”^[4] 根据这一定义并结合我国基础

教育课程评价的“评价主体互动化、评价内容多元化和评价过程动态化”^[5]的要求,我们实施的发展性教学评价主要从以下几方面进行。

在评价主体上,不仅有教师还有学生;在评价方式上,包括小组评价、学生评价和自我评价;在评价内容上涵盖了学生对知识的掌握、思维能力的发展、学习兴趣、课堂学习氛围、进一步学习的欲望等;在评价目的上,不仅要促进教

师的发展,还要促进学生的发展;在评价程序上,按照“听课—说课—评课—教师反思”等顺序进行;在评价频率上,每半月进行一次。为保护教师的积极性,评价结果的呈现只用A、B、C三个等级,其中A表示“较好”,B表示“一般”,C表示“不够好”;在综合评价中不采用量化加权,而只用等级加描述性评语的方式进行。详见表2。

表2 发展性教学评价表

执教	科组	班级	第__周星期__第__节		
课题	课型		__年__月__日		
评价项目	评价内容	评价等级			
		A	B	C	
教学目标	*1. 教学的适切性: 是否符合课程标准的要求和学生的实际				
	*2. 教学的有效性: 教与学的知识是否准确、有效				
学习参与度	*3. 学生参与课堂教学的广度				
	4. 学生参与课堂教学的深度				
	5. 学生合作学习的意识和能力				
	*6. 师生间、生生间、学生与教材间是否有多向交流				
思维训练状况	*7. 有否给学生思维空间, 能否有机会让学生发表不同意见				
	8. 提出问题的能力				
	9. 分析问题的能力				
	10. 解决问题的能力				
教学氛围	*11. 课堂教学环境是否宽松, 师生间、生生间是否互相尊重平等				
	12. 课堂上学生是否有适度的紧张和愉悦感				
	13. 课堂上是否体现了合作、自学与竞争意识				
	14. 学生对所学内容是否感兴趣				
教学过程	15. 教师对课程标准和教材的理解程度				
	16. 教学的松紧度是否恰当, 教学密度是否合理				
	*17. 教师课堂上是否有较强的应变和调控能力				
教学效果	*18. 学生是否掌握了必要的基础知识和技能, 是否有满足感				
	19. 学生的能力是否得到了锻炼和提高				
	20. 学生的学习欲望与信心是否得到了激发和提高				

续表

教学特色			
综合评价		评价等级	
		评价者	

注：综合评价为 A 的前提条件是：标有 * 号的必须评为 A。其他综合评价的等级要求如下：

(1) 总共有 12 个以上 A，各项没有 C，综合评价为 A；(2) 总共有 14 个以上 A，小于 3 个 C 的，综合评价可评为 A；(3) 各项评价有 4—6 个 C，综合评价为 B；(4) 各项评价有 1—3 个 C，不足 12 个 A 的评为 B；(5) 各项评价有 7 个以上 C 的则评为 C；(6) 教学有明显特色的可加一个 A，总体等级可以提高。

在小组评价中，主要是由听课教师对学生学习所发生的变化，学生是否乐于学习、学生的学习是否取得了预期的效果、学生是否有进一步学习的欲望等进行评价。另外还要对教师的教学方式、教学监控能力、教学特色等进行评价。

在学生评价中，一方面，要求他们对学习兴趣、知识的理解程度、技能的掌握情况、探究的效果、进一步学习的欲望等进行自我评价；另一方面，要求学生以小组为单位对教师进行评价，主要包括教师的教学方式方法、表达能力、知识的讲授、思维的激发、教学的艺术等。最后把小组评价意见反馈给教师予以确认。

在自我评价中，主要以教师的自我反思为主，包括课前、课中和课后反思。课前反思包括对已有教学准备的反思和可能出现意外情况的应对。课中反思是对教学设计的重新调整的过程，在这一过程中教师要对自己教学的程序、方法以及教学中出现的偶发事件及时进行反思。课后反思是让教师对教学的成效、存在的不足、改进策略等进行反思。

三、主要成效

通过近两年的行动研究，主要取得了如下成效：

其一，明确了教师专业发展的方向和目标。通过教师职业生涯规划的制定，教师们明确了个人在学校所处的位置和自己今后几年专业发展的方向；而通过生涯规划的实施和自我评价，教师及时了解到自己教育教学方面存在的不足；通过多种形式的评价，他们能更全面地认识自我，改进自己的缺点，以促进个人的专业成长。

其二，提升了教师的专业素养。通过参与式培训，教师对新课程的理念逐渐由模糊变为清晰、由抗拒转向接纳、由被动接受变为主动学

习；在案例撰写、交流讨论和自主学习中，拓宽了教师的知识面和提高了教师的写作能力，促进了教师的教学反思和对自己专业的正确理解，提高了教师的专业自主意识和教育教学“自治”能力。

其三，提高了教师的教育教学研究能力。通过教育科研能力的培训，增强了教师对教学进行系统、深刻的反思，使得他们逐渐把教育科研与自己的教学紧密结合起来，教师们在解决一个个教育教学问题中提高了自己的研究能力。通过发展性课堂教学评价的研究，提高了教师的教学设计和教学技能，改善了课堂教学行为，提高了课堂教学质量。

其四，增强了教师之间的交流和合作意识。无论是进行教师职业生涯规划，还是校本培训抑或发展性教学评价，我们都要求教师群体间互相合作。通过这种合作，改变了以往教师在研究中单打独斗的局面，增强了教师的团队精神和凝聚力，提高了教师群体的专业水平。

四、结论与反思

由于受研究情景、研究者个人素养以及教师对研究的理解能力等因素的影响，这一研究有待于进一步完善，如部分培训内容不很切合个别教师的需要，教师职业生涯规划还不够具体等。具体来说，得出了如下几点基本结论：

其一，弄清教师专业发展的内在需求是开展本研究的基础。为此，研究者需要以“局内人”的角色深入到教师的生活以及教育教学实践中，了解他们的所思所想，在平等互信的基础上通过对话来了解教师专业发展中存在的问题，以便有针对性地进行教师培训。

其二，制定切实可行的教师职业生涯规划是教师专业发展的行动指南。为了使教师专业发展

有一个明确的方向,研究者要根据不同学科、不同教师的实际情况帮助他们制定具有个性化的生涯规划。这样,教师专业发展就有了明确的方向和目标;也只有这样,教师专业才具有持续发展的动力。由于受时间的限制,本研究制定了3—5年的教师生涯规划,实际上只开展了两年的研究,还缺乏对教师更长时间乃至一生职业生涯规划的跟踪研究。

其三,开展形式多样的校本培训是促进教师专业发展的主要方式。由于教师的经历、学历、学科、年龄和专业素养等存在差异,只有形式多样的校本培训才能满足不同教师专业发展的需要。本研究在这方面做了一些努力,但是在具体的学科划分、动态分层培训方面还做得不够,这些都有待于进行后续研究。

其四,进行发展性教学评价是促进教师专业发展的有效手段。发展性教学评价不仅可以促进学生的发展,而且也为教师的发展提供了一个平台。如教师之间的相互交流与合作、学生对教师的评价以及教师的教学反思等,都有利于提升教师的专业发展水平。这一研究在促进教师的专业发展方面做得比较多,但是在对学生学习质量的评价方面还有些欠缺。

另外,建立完善的教师评价制度是促进教师专业发展的重要保证。在研究过程中,由于相配套的评价机制还欠完善,部分教师流露出不满情绪,认为自己尽管努力学习,但没能得到学校的奖励。为此,制定出一套较为完善的教师评价制度就显得尤为迫切。除此之外,我们更需要教师观念的转变:使自我专业发展由外控变为自控,由他主转变为一种自主的、自我不断超越的行为,最终实现教师专业发展的“自主更新”。

参考文献:

- [1] 叶澜,白益民,等. 教师角色与教师发展新探 [M]. 北京:教育科学出版社,2001. 222.
- [2] James Mckernan. *Curriculum Action Research* [M]. London: Kogan. 1996. 4.
- [3] 赵素云,赵志川. 准确定位:大学生职业生涯规划的基础和关键 [J]. 中国成人教育,2004, (5): 49.
- [4] Prem Lata Sharma. *The Concept of Developmental Teaching* [M]. New Delhi: Sarup & Sons. 2005. 3.
- [5] 钟启泉,崔允灏,张华. 基础教育课程改革纲要(试行)解读 [C]. 上海:华东师范大学出版社,2001. 304.

(责任编辑:苏丹兰)

Teachers' Professional Development: Perspective of Action Research

CHEN Bo-hua¹, GAO Ling-biao²

(1. Foshan Institute of Education Science, Foshan Guangdong 528000, China;

2. College of Education Science, South China Normal University, Guangzhou Guangdong 510631, China)

Abstract: Action research in facilitating teachers' professional development (TPD) has become a worldwide critical issue in teachers' education today. Teacher career planning, school-based training and developmental teaching assessment are effective strategies in the implementation of TPD. The findings refer that they can not only facilitate teachers' professional quality, improve teachers' teaching behavior, but also enhance their abilities of teaching research and reflection.

Key words: teachers' profession; action research; career planning; school-based training; teaching assessment