

思去思考自己的教学工作,反思自己的教学行为。

教师评价制度使教师对于专业发展失去兴趣。教师评价是教师管理的重要手段,部分学校对教师的评价等同于学生的分数,对教师的教学方式方法不闻不问,不重视教师的业务学习,这样的教师评价难以引起广大教师对它的重视,难以真正调动教师的工作热情。真正好的教师评价一般有终结性评价和发展性评价两大相互配合的类型。终结性评价的具体内容力求全面,应该包括教师的备课、课堂教学、教辅工作、教育科研、工作负荷、业务进修情况等几方面综合考查。而发展性教师评价注重过程、与奖惩制度脱钩,具有发展性、导向性、合作性和保密性的特点,以促进教师的专业发展、实现学校的发展目标为目的。

流于形式、走过场的教师培训使得中年教师专业发展出现高原现象。目前,部分教师参与培训的积极性不高,主要是因为较多的教师培训时间不合理,这些培训活动往往安排在开学前、放学后或寒暑假,教师对这种以牺牲个人时间和影响个人生活为代价参与的专业发展活动往往表现出不满和抱怨。而且中学教师的在职培训更多采取的是一种带有强制性的自上而下的行政培训模式,不少学校简单地以行政命令的手段要求教师参加各种培训,教师在培训前也只是知道培训

的时间地点和主题,而对培训的计划、目标、方案、师资等问题一无所知,受训教师更无培训的选择权,愿不愿意都必须参加。这样的培训由于教师事先不清楚,目标、内容不明确,导致教师缺乏学习上的需求,形成心理上的抵触,大多数教师抱着应付的态度参与培训。

部分培训内容针对性不强。长期以来教师培训的内容过分强调系统的知识体系和学科体系,把一堆堆的概念、术语、理论交给教师,很少考虑教师真正缺少什么,真正需要什么。更有一些培训者不深入中学实际,不熟悉中学的教学改革动态,更不了解中学教师的困惑和需要,往往根据自己的主观推断和猜测来决定讲什么。很多受训教师花费了大量时间学习后,感觉学不学一个样,学了也没有用,学习的内容都是以前学过的等想法。

教师的专业化发展缺乏专家的引领。教师自身的学习,良好的学校管理制度并不能确保教师顺利地成长为一个优秀的教师,鉴于教师特殊的工作性质和自身研究的局限性,某些教学问题需要专业研究人员的指导,教师才能顺利地通过专业发展中的障碍。而有些学校因为经费不足,学校不给教师比赛和外出学习的机会,教师的专业发展仍是纸上谈兵。也有些教学资源匮乏,专业发展得不到专家支持,很多教师觉得再努力都是徒劳。

教师间的互动合作影响教师的

专业发展。新课程要求教师之间要有较多的沟通与交流,要组织教师集体备课,开展不同层次的教学研究与经验交流。加强教师之间的专业对话、沟通、协调和合作,分享经验,减少教师由于孤立而导致的自发行为,对于教师的专业发展有着积极的作用。加强教师间互助合作的主要方式是听评课,听评课不仅能够给教师的教学提供借鉴和反思提高的机会,更是对教师心灵的唤醒,激发教师变革教学行为的热情,使教师的教育教学水平有所提高,有利于教师的专业发展。然而,现实生活中,这种在我国中小学普遍实施的校本教研活动,却处于一种尴尬的境地,老师对它提不起兴趣,更缺乏热情和冲动,许多教师为了应付检查,往往对听课的关注停留在完成所谓的任务指标上。至于评课更是你好、我好、大家好,客套话、好话、奉承话充斥于耳,平淡无味,起不到学习、交流、促进、提高的作用。如此的听评课制度,对教师的专业发展不仅起不到保证和促进作用,反而是一种妨碍。

总之,影响中学中年教师专业成长的因素很多,有社会的,有学校的,有家庭的,只有系统地处理好各个方面的关系,使之对教师的专业成长产生积极影响,才能使中年教师脱离成长的高原区,在专业成长之路上越走越越好。

播种良好习惯 收获优良品格

文/中山市沙溪镇龙瑞小学 周健媚

著名心理学家威廉·詹姆士说过一段非常精彩的话:“播下一个行动,收一种习惯;播下一个习惯,收获一种性格;播下一种性格,收获一种命运。”一个人在少年儿童时期形

成的思想品质与行为习惯,会对他的一生产生重要影响。在全面贯彻实施素质教育的过程中,我们以学生的养成教育为突破口,探索养成教育的新途径,形成了从“知”到“行”、从

“外在”到“内化”良好的教育运行机制,促进学生全面发展。

一、行为训练——持之以恒,不断积累

要让学生养成良好的行为规