

知识管理视野下校本教研制度内容的基本关注点

[日期: 2007-04-09]

来源: 作者: 王洁

[字体: 大 中 小]

知识管理视野下的校本教研制度反对采取刚性的、表面的条文,而更多地把激发教师真正的职业热情,为他们的教学和发展提供服务支持、创设条件、提供空间作为方向。简言之,校本研修制度把教师和教师知识视为学校中最关键的资源,通过对教师个人和教师群体知识的有效管理,既实现学校目标—学校作为一个学习型组织的知识与学习的发展,进而实现学校的创新、创造与效能提升,也实现教师个人发展目标—教师教学的精进,自我价值的实现。

知识(教师的个人知识和教师群体知识)是校本研修的核心推动力,由此出发,校本研修制度的内容制定可能有这样三个基本关注点:发现值得分享的想法、见解和经验;了解教师知识、能力的边界并形成学习规划;开拓发展群体中个人特长的多样化途径。

1. 研修内容的起点:从教师群体中发现值得分享的想法、见解和经验

由于校本教研活动是教师群体为解决教学实际问题,利用集体智慧跨越个体障碍的一种合作成长的有效途径,因此如何发现值得分享的想法、见解和经验,以现有的资源为起点就显得格外重要。它意味着两方面的内容:一是充分发掘已经存在的、有价值的经验和想法;二是对教师原有的经验和知识基础有一个“盘点”。

实例:让信息流动起来

【一次培训的启示】

上海团结路小学校长在学校的一次“关于现代教学技术实务”的培训活动中了解到:学校教师掌握现代教学技术的水平参差不齐,用同一的内容安排统一的培训,不仅作用不大,而且容易造成部分教师的反感。校长巧妙地运用“信息卡”解决了这个问题。

【发布信息】

第一步,发布信息。校长请老师根据自己掌握多媒体、运用软件的情况,先填写一张“会”的信息卡,发布到艺友信息栏上(黑板、墙面等一切可以利用的平面,都被用来充当“艺友信息栏”)。

【找老师,招伙伴】

第二步,找老师,招伙伴。校长请全体老师浏览信息卡上的内容,选择自己需要的学习信息项目,在“艺友信息栏”旁签上自己的名字。此举的目的是让“不会”的老师们“找”到自己满意的培训老师,“会”的老师招到自己的共同的学习伙伴。

【定计划】

接下来,校长将从信息栏上招募到的“艺友”老师组织起来,就本次培训的教学目标的设计、教学进度的安排、学习效果的评价等细节问题做了详细的安排,组织具体的研修活动。

【组织信息超市】

每次研修之后,学校就会组织教育信息超市活动,鼓励老师们用信息卡发布自身的困惑、经验,能或不能的做法,于是每张信息卡总会链上一串信息。

这一期培训活动,老师们在“找”和“招”的信息流动中,每个人运用现代信息技术的能力都得到了提升。

“信息卡”帮助校长找到了有针对性的开展校本研修的途径,让教师的需求、研修目标有了外显的载体。

团结路小学的信息卡以其小巧、便利、成本较低等特色,很快地被老师所接受,“信息卡制度”也成为了学校

校本研修制度的特色。信息卡使教师在个人独立研修中生成的想法（信息），在群体共同研修的活动中流动起来。当信息卡介入到研修过程之后，校长和老师之间、老师和老师之间关于研修什么、怎样研修、和谁研修、研修得怎样等等问题和信息，都明晰起来，一张又一张的信息卡中记录了教师的各自独特的想法、经验，也链上了其他教师的共鸣和建议。

事实上，“让教师心里的想法流动起来”是发现值得分享的想法、见解和实践的第一步，除了信息卡之外，还可以通过指定专门小组开发技术程序和标准、网络论坛等其它方法来实现，其关键是在坦率交流和相互帮助中，让教师个人的知识流淌出来，解决每个人面对的真正问题，进而在教师之间建立起信任和互惠的关系。

2. 从教师需要出发：了解教师知识、能力的边界，形成学习规划

近年来，校本教研受重视的程度越来越高，但似乎很多学校的实施效果并不尽人意。原因之一就在于没有按照教师的需要，来选择研修的内容。如何根据教师的需要，来安排研修的主题，选择研修的内容，一个很重要的工作就是了解教师知识、能力的边界，即发现教师的知识、能力与需要完成的任务之间的差距，辨清这些差距的方向，制订合适的学习规划。从教师的需要出发关注两方面的内容：一是如何帮助、支持教师识别知识、能力与任务之间的差距；二是如何制定适合教师需要的研修规划，形成学习日程。

实例：学校知识主管

—校本研修的中介

【引入一个学校知识主管】

2005年下半年，上海高安路小学引进了一位特级教师。这位老师有着近二十年的教龄，眼界开阔，知识渊博，而且该老师对于教学有着相当的研究，为人热情、谦和。校长便任命她为学校知识主管。

【洞察教师的知识缺失，组织学校各级各类教育教学共享活动】

由于教师的很多教育观念是隐性的，因此，如果教师缺乏自我觉察的敏感性，一般情况下就难以觉察到。经验告诉我们，教师的一些隐性的信念和价值观往往会通过其情绪状态反映出来。比如，我们发现部分教师缺乏正确的教育认识，认为教师对孩子不凶不行，不然没法控制学生，因此课堂上常会出现师生不和谐的一幕，事实上这折射出部分教师内隐的权威主义的师生关系观。学校知识主管在做了充分调研的基础上，设计了一次全校性的“理性表达喜怒哀乐，构筑和谐师生关系”的知识分享活动。

之后，学校要求教师在交流后认真整理交流资料和个人体会，这是把隐性知识转化成显性知识的过程，这个转化过程是学校特色知识的形成过程，也是知识创新过程的关键，而学校知识主管则在其中起专业支持的作用。

在这里，首先，学校知识主管想方设法为老师们提供交流的“场”，促使老师们自主发现自己已有的，但并未意识到的隐性知识，并使这种发现逐步由无意识转为有意识。其次，学校知识主管通过深入一些知识共享活动，如教研组长培训会议、教育教学主题沙龙活动等等，把发现的零散知识整理汇集。第三，学校知识主管借助学校网络平台，不断将所挖掘提升的知识上传知识库，充实完善学校知识库，把相应教师需求的知识通过网络传递给相关教师，校园里充满了寻找知识、挖掘知识、交流知识的学习氛围。

知识主管这一概念是从企业引进来的，但学校知识主管与企业知识主管不同，学校知识主管要在学校知识管理中开展挖掘知识、归纳知识和提升知识的共享活动，使学校教师在这一过程中最大限度地实现专业发展。对于学校来说，知识主管有一个很重要的职责，就是和老师一起找到他们的知识缺失和差距，制定学习日程，实现发展。

3. 发展群体中个人特长的多样化途径

校本教研是教师群体共同进行的解决问题的活动，需要重视群体智慧，但也需要教师个体的个性发挥，没有个性，就意味着没有创造。没有创造的群体只有简单的复制功能，而不具备持续创新能力。一个群体、一个团队的精神实质是要充分利用和发挥团队所有成员的个体优势去做好工作。如何在校本研修活动展开的过程中，发展适合教师个人特长的多样化途径，是校本研修制度需要关注的。

实例：教学观摩

—学校骨干教师历练之平台

上海市东方学校创建于1994年，近年来，学校的师资队伍结构状况发生了变化：部分优秀教师退休或调离学校，新教师逐步充实到学校的各个学科教学岗位上。学校、教师的发展出现了高原期，尤其是那些教学上相对成熟的教师。对他们而言，已有的教育教学经验使他们能得心应手地驾驭课堂，而课堂上的“惯性”操作使他们中的相当一部分发展意识淡漠、发展动力缺失、专业成长疲劳、专业提升受阻。这些教师在教育教学方面尚未形成自己较为明显的特色和风格，在专业领域中的影响力还不够，尤其是对外的影响力不够大。学校的发展、课程改革的新形势在为教师提供机遇的同时，也对教师提出了更大的挑战。如何激发教师的专业发展动机，让专业发展成为教师的

自觉行为？如何为教师的专业成长创设条件、搭建舞台？学校必须做出回应。

东方学校确定了“骨干先行，带动全体，提升研修品质，促进专业发展”的工作思路，开展骨干教师校内开放课堂的实践与探索。

当时学校的思考有两点：第一，通过开放课堂，激发骨干教师自主发展意识，让他们在实践中真正感悟新课程理念，提升实践智慧；另一方面也为其他教师（尤其是新手教师）搭建学习、观摩、研讨的平台，形成全校性、开放式的研修氛围。第二，注重课堂磨炼，实现从理念到行为的转移，事实上学校很多老师对新课程理念的接受只是一种观念上的认同，还没有真正成为教师的一种行为，理念与行为之间存在着较大的落差。如何使理念切实转变成教师的课堂实践，引导教师研究课堂、研究教与学是一个可取的方法，而课堂开放则成为一个具体的可操作的策略。

有位区教研室主任告诉我们：“如果一件事真的对老师有帮助，老师是愿意投入的，愿意做的。校本教研要为老师创设一个安全的、信任的、允许犯错，更有利于发展的氛围。”

目前，在基础教育课程改革中更好地发挥校本教研的作用，提高教师实施素质教育的水平和能力，全面落实课程改革目标，促进学生全面发展，已经成为各级教育行政部门、各级教研部门以及中小学校的共识。近年来，全国的教育行政部门、各级教研机构和中小学在校本研修制度方面做了很多努力，进行了很多创造性的工作，在这当中，引进知识管理的相关理念和做法，对于推进和深化课程改革，提高教师的专业水平和中小学课程建设与管理的能力，可以起到非常重要的作用。

阅读： 次
录入： hjh

【 评论 】 【 推荐 】 【 打印 】

上一篇：教研员要因时而“变”
下一篇：校本教研教师成长的良田沃土

相关文章

本文评论

发表评论



- 尊重网上道德，遵守中华人民共和国的各项有关法律法规
- 承担一切因您的行为而直接或间接导致的民事或刑事法律责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容
- 本站有权在网站内转载或引用您的评论
- 参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款

点评：
姓名： (限会员登录后发表评论) 字数