

扞谈区域性名师工作室的困境与出路

徐英

安徽省宿州市第二初级中学

DOI:10.32629/jief.v2i4.1196

[摘要] 近年来,区域性名师工作室已逐渐成为我国各级教育行政部门培养区域学科带头人,建设区域骨干教师群的重要舞台。但在实际的建设和运行中,仍存在着不少问题,这些问题严重制约了名师工作室的示范、引领和辐射作用。为此,要认真探讨当下区域性名师工作室的困境与出路,以促进名师工作室的整体建设及其与区域教研的有效整合。

[关键词] 区域性名师工作室;困境;出路

中图分类号: G633.7 **文献标识码:** A

近年来,发轫于基础教育新课改初期的名师工作室数量激增,已成为各级教育行政部门培养区域学科带头人,建设区域骨干教师群的重要舞台。但是,不少区域性名师工作室在实际建设和运行过程中,普遍存在着一定的问题,这些问题严重制约着名师工作室的示范、引领和辐射作用,导致工作室名不副实,陷入一种尴尬的困境。

笔者有幸忝居教育部“国培计划”中小学名师领航工程张丽丽名师工作室成员之列,得到不少和其他工作室同行交流、研讨的机会,同时又查阅了大量名师工作室评估和考核材料。本文试图从理论和实践相结合的视角,对当下区域性名师工作室的困境与出路进行初步探讨,以期为促进名师工作室的整体建设及其与区域教研的有效整合提供一些借鉴。

1 名师工作室的问题与困境

1.1 相关部门的支持力度有待提升

工作室经费不足,自主支配资金的权力和空间太小,报账困难。据调查发现,区域性名师工作室一年的活动经费一般不超过2万元。工作室每举行一次活动所需费用都要经过方案审批、经费申请、财务审核等一系列流程后才能得到兑付,其中往往要耗费不少时间和精力,并且每次活动都要先由工作室事前垫付。这无形中挫伤了工作室的积极性。

工作室所在学校严重缺位。从设立主体角度看,名师工作室一般由市县教育行政部门牵头组建的,是官方的;但从其运行管理看,教育行政部门既不干涉也不支持,工作室又成了一个民间组织。工作室所在学校更是认为,名师工作室不属于学校的管辖部门,其发展目标与学校的整体发展目标切合度不大,因此对工作室工作多不予支持 and 关注,导致工作室的存在感极低。

1.2 工作机制的规范性有待完善

考评机制不完善。目前,对区域名师工作室的考核评价主要采用两种形式:一是查看工作室各种活动资料,二是听取工作室的汇报及工作

室成员的述职报告。这种考评方式不能全面地反映出工作室活动成效的优劣。另外,在考评细则中,缺失奖励激励机制。工作室成员的工作量、绩效考核认定和奖励条例不明晰,缺少操作层面的刚性需求。

管理制度不规范。一般而言,名师工作室管理制度大都包括以下五个方面:学习活动制度、课题管理制度、经费使用制度、总结交流制度、表彰奖励制度。但细察其内容,多存在形式主义,泛泛而谈,不具体不明确,不能和工作室成员成长规划有效地结合起来,起不到切实的管理督促作用。但扞心四问:这些活动有研究性吗?体现了成员合作吗?有反思和纠正吗?能使工作室成员实现专业发展吗?能体现工作室的引领和辐射作用吗?

1.3 活动的针对性还有待加强

研修活动缺乏实效。名师工作室自成立以来,都会相应地开展一些活动,公开课、观摩课、专家讲座等等,看起来热闹非凡。但这些活动缺乏创新意识和深度帮扶,充其量体现了工作室的教学功能,而体现不出工作室科研功能和引领示范作用,尤其体现不出工作室促进教师专业发展的基本功能。

工作室网站建设形同虚设,大多只体现在文件和制度上,或者挂靠在教育部门的信息网上。有的工作室即便建设了网站,但层次较低,不管是资源数量、质量,还是在教学、教研、展示和引领功能方面都不尽人意。

2 名师工作室的发展与出路

2.1 争取多方支持,加强保障

首先,教育行政部门要实际调查名师工作室的现状,加强对工作室支持力度,为工作室的建设、规范管理、活动开展提供政策制度上的支持。要根据名师工作室条例制定更加明晰的实施细则,合理预算名师工作室的活动经费,由所在区域教育局进行财政拨款;加大资金投入与监管力度,保证工作室活动经费要足额、及时拨付;在政策允许的范围内设

立专款专用,提高资金运用的灵活性。出台相应的保障制度,使名师工作室成员能有相对充足的时间和精力参与研修活动。搭建各种平台,寻求多方合作,以多种形式积极推广名师工作室的研究成果。

其次,工作室所在学校要全力支持工作室的活动,为工作室提供必要的物质保障。要为工作室提供相对固定的办公场所,并配备信息化办公的设备和网络系统。在不影响正常教学的情况下,合理减少工作室成员的工作量,支持他们积极参加研修活动,努力提高自身专业发展,理性反思自己的教学行为,从而提高课堂教学技能,实现对学校的反哺。对在名师工作室表现优异的教师,可在职称晋升、岗位竞聘等方面给与适当倾斜。

2.2 健全管理机制,确立准绳

教育行政部门要建立行之有效的考评机制,这是名师工作室高效运行的保证。考核机制中,应将过程性评价与结果性评价结合起来,将甄别性评价与激励性评价结合起来,将对工作室的整体考评与对成员的个人考评结合起来。其次,对工作室成员的考核要有条件有标准。如每学年必须听多少节课,组织多少次活动,开多少次专题讲座,发表多少篇省级以上专业论文等;此外,考评时要适当听取社会的评价,通过对教研部门、学校、教师、学生进行随机访谈和问卷调查进行综合评价。凡被评定为不合格等次的,可实施退出机制,撤消或更换领衔人及成员;对考核为优秀等次的名师工作室和成员,要予以表彰和奖励,在职称晋升、评优评先、岗位竞聘等各方面给予政策倾斜。

工作室内部要建立行之有效的自我考评机制。名师工作室的基本运营方式是自愿参与、自主选择、自治管理,但这并不意味着完全放飞自我。工作室成员在享受自由参与权利的同时,要遵循必要的规则和纪律,履行相应的义务。只有各项制度规范,才能有高标准的引领,才能打造出具有良好专业素养和技能的真正的名师。具体而言,可以采用导师负责制和项目领衔制。作为工作室领衔人的导师,与工作室每个成员都要签订培养责任书,为每个成员专业化成长制订具体发展目标和办法,制定好双方职责及评价办法。而工作室成员则可以通过项目认领的方式成为工作室的项目领衔者。工作室可以把整体工作分解成若干个项目,让工作室成员根据自我发展意愿,结合自己的专业基础和兴趣特长选择适合自己的项目,并针对本项目设定具体的工作内容、工作方式、管理手段和评价指标。

2.3 理论联系实际,创新活动

2.3.1 成员培养要尊重独特性,体现多样性

教育的本质是因材施教,同样,名师的培养也要因材施“导”。一花独放不是春,百花齐放春满园。能入选名师工作室的成员,大多具有扎实的专业技能和水平、积极的专业发展意识和良好的沟通协作能力。他们在个人人格和专业发展上都有自己的独特性,工作室领衔人要尊重这些独特性,不能对他们进行去情境的理论化包装和模式化加工,要尊重他们的独立思考能力和批判意识,切实发挥示范和指导的作用,发现并启发他们反思自己的教学行为,改进课堂教学技能,找到自身价值,形成各自独特的教学风格。

2.3.2 活动方式要贯穿研究性,注重实效性

教师专业发展的本质是教师在工作中发现问题、研究问题、解决问题的过程。名师工作室通过合作探究解决问题的这一实践过程,提高工作室成员专业能力和发展专业素养。成立名师工作室的目的之一就是促使教师研究常态化、实现教师研究和教师培训的一体化。教师研究不仅是名师工作室的主要工作方式,也是其根本目的。名师工作室的一切活动必须始终体现并贯穿研究性。教师要成为既有理论知识又有思想深度的实践者和教育者,就必须进行脚踏实地的教育科研。名师工作室以具体的情境认知作为名师培养的基本认知方式,把教师的实践知识和实践智慧看作教师专业素养的重心。因此,它以解决教师的实践性问题为根本任务。工作室成员不仅是教育行动者,也是在行动中创造自己理论的反思性实践者,具体工作中,要从解决实践性问题和行动研究的需要出发,积极研读理论书籍、思考理论问题,把工作反思和阅读理论著作结合起来,总结和提炼教学经验让实践感悟成功地向教育理论转化,真正在活动中得到成长和升华。

[参考文献]

- [1]张爱霞.区域性名师工作室内涵发展的实践与探索[J].河北教育(综合版),2019,57(12):48-49.
- [2]丁蕾.长沙市美术名师工作室联片互动教研模式探索[D].湖南师范大学,2019.
- [3]傅明峰.区域性名师工作室内涵发展的探索和思考[J].物理教学探讨,2018,36(07):77-80.