主题11：教师专业发展的惰性因素及解决策略

**第一组主持人：周勇（华师大）、杨继文（市教科院）**

一、主持人介绍周勇教授

二、周勇教授谈“主题”

1、认识专业发展的重要性

公立学校教育与市场教育结构重视专业发展

专业发展：课题、论文、职称、公开课等

2、每一位教师专业发展过程与结果差异较大,惰性因素是其中之一

3、探讨“惰性”

惰性有哪些表现

惰性的不良影响

惰性的原因

如何克服惰性

三、教师交流

教师1

惰性因素 寻找理由

评职称有动力

环境氛围

职称评上了专业发展相对缓慢

自己的内在压力 外围的影响

解决策略：自身对教师专业发展的内在动力 减少惰性借口

教师2

定期培训

培训实效性 培训很多，但有触动的少

工作初有积极性，论文写得多，现在教学任务重，工作、家庭等原因影响了专业发展

求“解惑”

教师3

工作第二年，感觉评职称还很遥远，现在学校每学期组织微课题研究，感觉为研究而研究

教师4

求“解惑” 如何有幸福感？

学习让老师有提高 ，教师发展需要“职业规划师”

谈自己职业、职称评审经历，学校可为教师引导、引领，利己、利他，找到平衡点

寻找自身的短板

互动

教师1： 学校教师的个案：寻找学习平台、主动学习

周勇、杨继文：拜师学艺、环境、平台、自身需求对教师专业发展的影响

教师5

教师专业发展惰性因素：自身、学校、环境、家庭

谈自身经历，尤其是拜师对自己专业发展的影响

政策压力等客观因素制约教师发展

职业倦怠、工作性质降低了教师专业发展要求

应对策略：内驱力：为了学生、有目标

如何激发人的潜力

评价、激励机制要改变

教师6：结合自身谈自我学习与发展，厚积薄发。

教师7

中年教师因身体原因产生惰性因素

学校评优、培训、竞赛、职称评定指定人选影响了积极性

社会因素：教师收入、社会地位不高

自己能保持良好心态：喜爱学生，只想着教好每一位学生

教师8：学校中老年教师偏多，35岁以下教师只有9人，想请教：青年教师如何专业发展

教师9

人有惰性很正常，先了解自己，是谁？到哪里去？

惰性解决策略：自律与自控、坚持与坚守

对生活的态度

为金钱还是为自我

教师10

对于60后选择做老师是爱好这个职业，不怕清贫。以前因为争强好胜心各项评比均参加，都能拿到奖金。现在年纪大，课务依然很重，每天六点多到校，虽然人很累，和课务少的老师比，绩效差距少，但依然很认真，不想砸牌子。

教师11家属（丈夫）

个人认为妻子专业发展存在惰性是因为对岗位认识有欠缺。刚开始工作和没孩子前，全身心投入自身发展，有了孩子加上学校取消高中，自己专业变成小学科，工作变成重复讲解，机械劳动，缺少创造性，因而降低了对岗位、学科的重视程度。

解决策略：奋斗的方向要正确，要兼顾大环境与自我定位。

教师12

职称现在还是中学二级，前面很长时间在管理岗位，主要负责学校信息、网络建设，现在回归教学岗位，有专业发展需求，今天参加沙龙主要是来听听专家和各位同仁的想法

教师13

教育机构和学校是两个机制，原来在教学机构工作考评有依据，学校考核有随意性，有时候不知道钱被扣的原因。虽然学校收入不如教育机构，为了追求幸福感、感觉教书育人是高大上才选择了去学校工作。但是教师的地位、教师在遇到困难，尤其是遇到学生家长的为难时，学校态度如何，影响了教师发展的认同感。

教师14

首先介绍了一天在校的工作时间和任务。第一年感觉精力很充沛、现在热情明显下降。自己定的目标是考上编制，25岁时实现了。如果是为了钱，完全可以选择其他工作。选择收入不高的教师职业是因为喜欢孩子，但是学校有些管理要求不够人性化。

教师15

要做个有情怀的教师，要有自己的坚守。学校管理要人性化，注重职业人性。考核要精细化，自己学校定的考核指标更倾向一线教师，倾向班主任工作，论文等占很小的比例。学校注重培训专业引领人，重专业发展，虽然没有高级职称，但作为学科带头人自己有明确的专业发展目标和安排。

教师16

除评职称，还要有其他幸福指数。奖励机制、考核机制要有激励作用

教师17

准妈妈反思自我，有时工作会产生负面情绪。学校其他事务对专业发展造成无序、盲目、慌乱的影响，形成了低效劳动。再忙时间挤挤总是有的，要规划好时间，做到忙中也要学习。

思考：要成为一个什么样的人？做好自己

教师18

个人比较有惰性，尚未思考自己的目标。没考虑评职称的事，感觉教书育人最开心。工作时间较长，影响了对家人的关心。是否应明确教师的成长方向

教师19

评上小高职称后，开始有惰性。学校各项活动多，忙于事务，影响专业发展。教学中提倡并注重培养学生的习惯。

教师20

前教育局长汪鹤鸣来校调查现在和以往教师队伍的差别。差别的原因之一是教师的来源，原来小学师资主要来源于常州示范和武进示范学校，学生生源较好。教师的来源是教师惰性产生的原因之一。教师的专业发展要重新定位。

四、主持人总结沙龙主题、教师交流、自己感悟等内容

五、周勇教授总结

今天老师的交流主要围绕两方面：现实状况和坚持理想

要确定自己喜欢什么？围绕自己喜欢做的事做研究，从不懂到喜欢。

介绍自己的学习和工作

喜欢的事要搞清楚，找差异，求超越

惰性来源于对事情的不了解，要走正道

向他人学习 ：“孔子”之道

调整自己，做喜欢做的事

不受评价机制、周边氛围的影响

**第二组**

**主持人：朱志平（市教科院）**

**记录：刘建昌（花园中学）**

朱志平：今天是第十一次教师沙龙，有几个活动有冲突，高中校的自主招生、职称理论考试等，有个别老师赶不过来了。我们大家就共同的话题在一起交流，可以结合自己的经历、教育实践来谈。教师这个行业一直受到外界的争议，我们的工作具有很大的不确定性，面对不同的学生、不同的班级，我们的教育教学方式都是不一样的。影响教师专业发展的因素是多方面的，既有主观的，也有客观的。就客观方面来看，如国家、省市教育主管部门的政策因素，如教师流动，既有促进作用，但也伤害了学校、教研组的文化；又如职称评审，目前每个学校只有一两个名额，会影响部分教师的专业发展积极性；再如绩效工资的实施、应试教育的影响、教师的负担等。如何才能把这些外在的影响因素降低到最低程度？大家一起商量、探讨，教育行政部门、学校、教科研部门、教师本身还有哪些可以改进的余地。大家可以畅所欲言。

老师1：我是新北区的一位体育老师，今天是被学校派来参加沙龙的，当然自己也有这个意愿。在教学实践中，主观上，我希望自己能够让别人认可自己，客观上，我很羡慕朋友、同事在教育教学竞赛中获奖的，因为获奖意味着得到他人的认可，但获奖有时也没有什么用处。我有个同事，现在专业发展没有什么动力，他研究生毕业评上一级后，现在申报高级职称根本没有希望，因为，论资排辈要过多少年，现在努力的材料几年后有的也没有用了。

朱志平：对于基本功、评优课，我们认为大多数的评比应该只要有一次就可以，不会失效。我们的目标是否就是评上高一级的职称呢？

老师1：在学校里，体育老师专业发展的积极性受到的影响很大。简单说就是干和不干基本一样。比如自己，每周18节课，每天早晚都要训练，训练后学生获奖的奖励大家分，不训练的也可以拿到。有的老师不高兴多烦，到外面随便做点什么，收益很大。

朱志平：现在有的老师在做微商，是不是？

老师1：是有的，但做微商，教学上也不一定会影响。我最近才听说，我们的一个老师在卖针灸贴，每月能有一万多元的收入。但是他的组长工作做的很好，大家都很认可。

朱志平：我认为，一个学校如果不重视音体美，这个校长就是不称职的。不重视音体美，学生的综合素养上不去，如何体现教育的价值？有的学校忙着搞各种各样的活动，有的是必要的，有的是“劳民伤财”。我认为，课堂是实施素质教育的主阵地。只有让课程开足开齐，围绕学生学习的教学方式灵活多样，学生的素质也就会得到提升。

老师2：我是局属中学的一位英语老师。这个沙龙很接地气，前段时间看李镇西的微博说教育应该是朴素的。学校有时也很无奈，搞活动可以留下记录和材料，但是众多的活动牵扯了老师很多的精力。升学的压力对老师影响也很大，学校领导很看重成绩。我们现在初三一模考试刚刚结束。

朱志平：你们多少个学校一起联考？按理来说，现在不能统考的。

老师2：八个。初三英语老师每天早上七点前就进班了，每天的课务、作业批改很重，一定程度限制了老师的发展。在一些评优课、基本功比赛中，我们这样的普通学校获奖几率很低，没比之前我们都知道一些热点学校会有获奖，这也影响了教师的积极性。

张志勇：我插一句，评优课获奖对于语数外等相对大一点的学科教师来说很困难，小学科有的已经没有人愿意去参评了，有的已经拿了几个二等奖，再去，也拿不到一等奖，就不高兴去了参加比赛了。

老师2：可以根据参加的人数确定获奖多少。

朱志平：人数多，天数长，比赛项目多，也会影响学校正常的教学秩序。

张志勇：原来语数外老师动力还大一些，现在明显动力不足，如评学科带头人以上的荣誉称号，评优课基本功是必须要有的，现在评的大学科的人很少。大学科老师平时就比较忙，有些条件可能不够突出。

张志勇：可以做个测算，现在评的，每个学科有多少人在里面。对于基本功、评优课比赛，学校还是很支持的。

老师2：职称评审也是挺打击人的积极性的，学校先要内部打分竞争，同事之间的竞争，导致关系不够和谐。退一步说即便评到了，也没有岗位。对于职称理论考试，我们称为“一考死”，我们有个轮岗交流来的老师，连续考了三次都没有通过。

朱志平：其实，现在的职称理论考试不是引导死记硬背，而是通过案例分析来反映教师的理论素养和科研能力。当然，这也是一种形式，是没有办法的办法。

刘建昌：职称考试通过率低，我是这样看的，能够参加职称考试的人本身都是各个学校推荐上来的，都是比较优秀的，优秀老师再一起参加考试，竞争当然非常激烈，考不过，并不代表不优秀。我们学校的老师去年通过率还是很高的，我发现具有五级梯队称号的老师通过率很高。

老师2：对于教师的绩效工资改革，也有问题。如自己现在是六级岗，五级岗的老师不退休，我们就上不去了。

朱志平：大家说的挺好的。改革也不一定全部符合群众利益和代表发展方向，不一定都是正确的。改革不能违背教育教学规律，不能脱离教育教学实际，否则就是瞎折腾。如语数英很重要是吧，如果中考数学赋分200分，其他学科100分，合适吗？有什么依据吗？职称为什么现在名额限制这么厉害，原来放的太开了，评的太多了。人社部门、教育行政部门也是很难为的。

老师3：参加这个沙龙，是因为对这个话题很感兴趣。对大多数老师来说，教育就是一个职业，不是专业和事业。我想表达的第二点是“八小时之内求生存，八小时之外求发展”。外界对教育指手画脚的人太多，但我们也不能说得出可以令别人信服的话，如果这个学生考了一个分数，我们能说出为什么考这样一个分数吗？现在的课务也很多，如数学，有的学校居然为数学老师安排一天五节课，每周25节课，教学是要准备的，作业还是要批改的。据我观察，大部分老师都很忙，都很勤奋的。目前，教师干的都是体力活，年纪大的就做不动了。

老师3：我认为教师专业发展真正的惰性是对职业没有真正的认识。如有的老师很功利的去要求开公开课，为公开课而公开课是没有价值的。公开课是一种展示，展示需要建立在一定的积累基础之上的。做老师是发不了财的，想做的可以继续做，不想做的应该有退出机制。

朱志平：教师轮岗交流本来是好的，但有的校长把和自己顶牛的老师和教学不理想的老师交流了出去。轮岗交流本来是想着更均衡发展，但事实并不是这样，某些初中就是轮岗交流的受益者，而一些学校反而受到比较大的伤害。日本的教师也交流的，但他们和我们不一样，他们每个学校的硬件软件等配置都是一样的，我们校际间差异太大了。

老师4：在职称评审中，我与一所兄弟学校老师交流中了解到他们学校的做法很独特。教研组长先夸夸自己的老师，然后大家投票。教研组长要夸自己的老师，首先要去了解老师。这样评出来后，教师的认同感还是比较强的，其他学校都是采用打分的方式，其实打分也是有缺陷的。对于教师专业发展的解决策略，我觉得有三个方面吧。一是内驱力，教师的信念方面；二是提供更多的平台，抓手；三是保障，有相应的机制作为保障。

朱志平：把教师看成职业还是专业、事业？有的老师可能原本很喜欢教师这个职业的，也想作为终身发展的事业来做，但受到外部因素的影响，加上自己的意志因素等，就会发生变化。

教师5：我是2013年入编的，自己特别喜欢做教师的，这也是自己一生追求的职业。但自从生孩子后，很多矛盾就产生了，感觉时间不够用。原来把教师职业作为事业，每天都忙到很晚。生完孩子后，身体发生了一些变化，特别是有一天，孩子突然不理自己了。到底是要家庭还是要事业？很矛盾。事业也就慢慢变成了职业。还有一个因素，就是压力，学校一直强调安全，安全重于一切。我们班级一个孩子摔了一跤，门牙断了半个，家长还是很讲理的，很好的就处理了这个问题。但从此我就很担心孩子磕着碰着。一些安全事故让老师成了高危职业。有的家长自己管不住孩子，就把自己应该承担的教育任务交给了学校，老师压力很大。我今天就是把自己的困惑说一说，希望能够得到大家的帮助，改变状态。

朱志平：很多女教师都有这样的困惑，在家庭和事业中抉择，这个阶段是非常痛苦的。学校教育是非常复杂的，特别是目前我们外来务工人员子女比例很高，兰陵中学等学校已经超过80%，一些孩子的习惯没有养成。教师很难教育。中小学教师的发展也是分阶段的，像这个老师所处的过程就非常不容易。每个阶段的老师如何发展，特别是10-15年评上高级职称又如何发展？

教师6：我是一位小学英语老师，工作17年了。我们沙龙是指派老师来的，我不是派来的，是自己来的。我的成长一路很顺利，也很幸运，参加了很多研修班，现在还能够申报名师工作室，带动年轻教师一起发展。我认为影响因素是缺少学习氛围，缺少时间和精力，如文明城市台账，牵扯了老师很多的精力。当然也有主观因素，如职称评到了，没有什么危机感了，再往上走，也有些畏难情绪。在我自己身上也有，自己也不断的和自己抗争，今天主要是来听听解决策略的。自己公开课、基本功等都不缺，缺的是论文。现在论文发表成了产业链，目前到我这种情况，需要的是核心期刊，核心期刊发表文章很不容易，需要有精力和不断的实践探索，但在学校只有碎片化的时间，很难定下心来。

朱志平：现在老师的确很忙，甚至忙的都没有时间备课了。很多外在的因素影响了我们的时间。大家有什么好的想法？

教师7：我没有报名，作为一个管理者，我很想听听老师的困惑，所以就来了。我认为有几点解决策略。一是国家、政策部门应该改革；二是给老师减负；三是提高教师的社会地位。心情舒畅才能更好地的去创造。外部因素其实很重要，学校对老师的评价，源于教育行政部门对学校的评价。

朱志平：我认为，义务教育的发展应该坚持“托底”，即保证“立德树人”的基础，而不是简单去追求所谓的“优质”。

教师8：目前学校在争取评上“新优质学校”，而它对于“五级梯队”人数是有比例要求的。学校注重特色发展，但特色是外加的，是需要花钱打造的。

朱志平：学校的特色应该是内生的，不应该是外加的，义务教育阶段，我们应该是打基础，每个学校都应该坚持共同标准，不应该刻意去追求所谓的特色，“打造”所谓的特色。我一直反对所谓的“打造”。

教师9：明确，教师的专业能力被窄化了，教师关心评价过程的公平性，无论怎么去改，都不可能满足所有老师的要求，有的评价可能导致老师比较功利。我们现在的职评和五级梯队建设都是多元评价，对老师的特色和个性上也是一种支持。教育行政部门制定的政策的出发点大都是好的，但层层落实下来有时就变味了。现在的年轻人受到社会的影响比较大，思维也是多元的。

朱志平：制度因素确实很重要，文件就是一种“符号暴力”。我们也一直处于纠结的状态，如五级梯队评选，是否可以把基本功和评优课全部取消？就看这个教师是如何对待教育，对待学生的，特别是，如何促进学生健康成长的？但在实际操作过程中，显得比较困难。评价是把双刃剑。教育其实就是在“纠结”，就是“矛盾”，我们要让学校“安静”下来，不要整天变着法子“夺人眼球”。有的学校搞五段教学法、分层教学是否可行？各个学校首先要规范上学、放学的时间，要把中午的时间空出来，让学生休息、活动，不要去搞所谓的“数学限时训练”。

教师10：大多数学校中午在做练习，所以学生苦，教师苦。

朱志平：对于校园的一些安全问题，我觉得校园要向医院那样“立规矩”，现在还有什么人敢去医闹？校园要立法，哪些责任是学校的，哪些是国家的，哪些是家长的？

教师11：对于教师专业发展的惰性有内部的，也有外部的，我更关注内部的，有些外部的因素很难解决内部的问题。我觉教师首先要有职业认同。有了职业认同，才能有积极的专业发展动机，他自己想成为一名优秀的教师是专业发展的前提。就拿我们的沙龙来说，有些老师是被学校硬派来的，如果全部纯粹的凭自愿，会来多少人呢？当然我们这里来的我认为多是自愿的，因为这个话题更接地气，是大家想探讨的。再说个现象，校本培训时我们请专家来做讲座，但下面总会有些老师在看手机、批作业或做其他事情。有时我就在思考，绩效工资实施后，我们教师的积极性是提高了，还是降低了呢？我感觉是降低了，绩效工资实施后差距缩小了。在绩效工资中我觉得应在教师专业发展方面设置一些条款，更好的促进教师发展。对于解决的策略，我认为我们还是可以做一些事情的，我感觉学校的文化特别重要。在一个学校中大家都想着要发展，这样氛围下，不想发展的老师也会感觉到压力。我们学校有个特色，那就是研究生特别多，这也是多年积累下来的。在轮岗交流优秀教师流失的情况下，我校现在还有研究生33人。以前考研究生有名额限制，我们分派到的名额都是百分百考取，后面报名考的老师也很有压力，不好意思考不过啊，所以会很努力的去考。到现在为止，还经常有老师来自考研究生考试的情况。我觉得学历进修也是专业发展的一种策略，外出培训的机会毕竟不多，能够在高校进一步系统学习，提升专业能力是非常好的。对于评优课和基本功我也有点自己的看法，我觉得评比不是目的，评比就是一种培训，可以让更多的老师进行观摩、学习。

朱志平：不可以观摩吗？

教师11：一些学科是没有观摩的。

朱志平：我个人认为学科教师可以观摩评优课，每个学科都可以这样做，要让评比评优的过程成为教师的学习交流过程，实时研修过程，促进自身反思与改进的过程。

教师12：我是一位小学数学老师，我想谈谈年轻老师的发展。我今年工作第三年，在发展的道路上感觉脚步很重。从高校学生走向工作岗位，成为一名教师后，学校对老师的发展规划有时有些形式主义，如我们进行的班主任演讲比赛，说心里话，我是不愿意参加的，这种比赛没有进行赛前专业的培训，直接拉过来比赛，有多大意义。如果培训了，再去参加会知道如何去做，做的好不好。我也想报考研究生的，期望能够改变自己，提升自己。

朱志平：我们今天的讨论效果在这位老师身上得到了很好的体现。教师的发展有主观、也有客观的条件，最关键的还是看自己。最后对于教师专业发展的策略，我谈几点。一是要有愿景。你到底想成为什么样的老师？你想成为五级梯队的老师或者就是做一个受学生爱戴的老师，都可以。二是要有规划。有的时候我在思考，为什么我们会心累，是因为我们承接了太多外在的东西。每个阶段都应该为自己设立分支的规划与路径。三是要阅读、学习。阅读就是和大师对话的过程。学习就是一种多元的认知，包括向他人学习。四是要勇于实践，改进实践。问题是最好的老师。教师都需要重视问题，以问题为课题开展研究。在改进教育教学实践中不断实现自己的成长。五是要反思。教师发展最关键的还是看自身，打铁还需自身硬，我们要有对自身教育教学实践的反思，这不是领导布置的“反思”，专家要求的“反思”。不要被太多外在之物所累，做好自己，做最好的自己。谢谢大家！