

<<教师教育与评论>>

图书基本信息

书名：<<教师教育与评论>>

13位ISBN编号：9787533874704

10位ISBN编号：7533874706

出版时间：2008-7

出版时间：浙江教育出版社

作者：舒志定，等编

页数：391

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<教师教育与评论>>

内容概要

《教师教育与评论（第2辑）》主要设置主题研讨、教师专业视野中的教师教育、教师的教育信念与专业标准、师资培育策略、一线教师研究报告、外国教师教育、教育热点综述等栏目，发表国内外教师教育研究及与教师教育有关研究成果，追求多学科多视角研究风格，体现思想性、综合性、批评性、开放性的学术品质，为教师教育研究构建对话空间。

<<教师教育与评论>>

书籍目录

主题研讨论教师教育中的人文教育与科学教育融合在复杂性理论观念下谈教师的日常教育研究
议校长如何成为校本研修的专业引领者
试论“知行思情交融”的教师专业发展
活动提高师范院校教育实习质量的探索与实践
师生交往的特殊性与教师专业化发展
语文教研组长的实效培训
实践新课程下小学数学教师继续教育课程需求调查研究
美国大学教师评价：标准、要求与程序
挪威科技大学合作教师教育模式对我国教师教育的启示
高校教师教育专题统一思想、明确目标、狠抓落实，努力开创我校师资队伍
建设新局面、——浙江树人大学师资队伍
建设介绍
高校教师专业发展面临的问题、趋势及对策
坚持科学发展、以人为本，不断优化师资队伍
医学高职院校校本培训的必要性及体系构想
民办高职院校教师队伍建设研究
与实践
高等职业院校教师培训需求与目标构建
新时期加强高校教师队伍建设与开展在职培训的探讨
关于广东省高校师资培训体系建设的思考
依托所在学校优势、主动开创师资培训新局面
机制创新：宁夏高校师资队伍建设的根本出路
新时期高校教师队伍建设的若干思考
以人为本、面向岗位，确保高校师资培训质量与效益双赢
浅议高校教师培训方式
现代远程教育——未来教师培训的主阵地
运用远程教育手段进行高校教师培训的现实与走向
论高职院校教师队伍建设的特色
缺失与强化要求
提高科学与服务意识
做好进修教师管理工作
高校双语教学：香港中文大学取经归来的思考
浙江省中小学骨干教师高级访问学者学员论文选登
教师即课程——中学政治教师人力课程资源运用研究
听课评课——发展教师专业成长的教研机制
发展性教师评价制度的演变与发展
小学数学教学过程中教师行为有效性的研究与实践
新课程背景下通用技术教师的专业发展
探析对公立学校保姆式教师热现象的冷思考
反思建构，促进农村初中教师专业化发展——开发利用反思札记提升教师专业素养策略
探讨反思与课改同行——一则教师进行课改的研究事例
课例合作研究与音乐教师专业成长
新课程背景下数学教师师徒合作、资源共享的实践与研究
浙江省高校师资培训中心老师发展学校学员论文选登

章节摘录

教师通过在教学过程中不断积累教学经验,在学术氛围中不断探索教育教学中的问题,通过自学、交流、指导、实践来提高自己的业务水平。

而高校教师的职后教育情况不容乐观。

高校教师的职后培训比较少,存在着学校对教师“重使用,不重视培养”的情况。

高校教师中学术氛围难以形成:高校独特的校园文化缺失:教师队伍的不合理结构,使得学校缺乏教学和科研的中间力量等,都在一定程度上限制了高校教师的业务成长。

特别应该指出的是,在高校开展科研工作是提高高校师资队伍建设的根本途径,也是提高教学质量,使高校上层次、上水平的根本保证。

目前,有的高校由于教师教学任务重,没有时间顾及科研;对科研工作的认识不足,师资队伍中科研队伍未形成;科研基础差,学术气氛不浓,科研环境与科研制度尚未形成或完善;科研工作缺乏一定的物质条件等,使高校教师的科研工作受到了限制。

相应的教师的专业成长也受到了影响。

另外,我们还要认识到高校教师群体在职后教育方面还有个性化的需求,表现在教师既有学历提高的需求,又有非学历培训的需求;由于教师从教时间不等,经历、学习与积累的差异,他们的学识水平、研究能力、教学能力等都不同,不同层次的教师的职后教育需求也不同;从学术研究的角度来看,学科的性质及发展状况不同,对教师的素质能力的要求也不同,因此,不同学科专业教师的职后教育需求也不同;不同省区教育发展程度不同,反映出教师整体素质不同,其差异性也决定了教师职后教育的需求不同。

我们要针对不同的情况采取相应的对策,根据我国国情、本省市情及教师个性化的需求来安排培训、设置课程、组织考核和评价、科学管理,建立健全教师职后教育保障制度。

三、构建我国高校教师在职培训新体制的途径 (一) 树立新的培训观 在这一新的历史条件下,我们在教师在职培训发展方面逐步树立起如下几个观念:(1) 坚持主体性,即把教师当做培训的主体来对待。

培训既注重教师的工作改进、专业成长,又关注教师的人格进步,培训计划的实施过程就是教师的成长过程;(2) 坚持发展性,即职后教育关注教师的职业生涯特点,根据不同的阶段进行有针对性的培训,实现教师的专业化发展;(3) 坚持实践性,即把职后教育当做课堂教学技能提高的演练过程来实施,也就是说通过实际的教育教学告诉教师如何进行教育教学活动;(4) 坚持研究性,即把职后教育当做教育科研的过程来实施,增强教育研究的意识,学习教育科研方法性知识,掌握研究性学习的方法等;(5) 坚持互动性,即把职后教育当做培训者与被培训者共同参与的活动来实施;(6) 坚持个性化,即把职后教育当做完善教师个性与人格的过程来实施。

(二) 构筑职后培训多样化模式 教师队伍的职后培训与人员优化是高校进行师资建设的核心。

根据教师职业生涯理论,这种“培优”不仅仅针对新任教师和专职教师,也面向所有为学校服务的不同阶段、不同层次、不同类别的教师。

虽然不同高校的基础和财力都各不相同,需要加强建设的方面也很多,但通过建立多样化、灵活的在职进修体系,有时只需少量投入,就可以达到培养人才的目的。

我们认为,校本培训与校外培训相结合、实地进修与远程教育相结合正式培训与非正式培训相结合是高校教师在职培训的较好模式。

针对不同的教师群体可以采取不同的措施,具体来说: 1. 校本培训。

校本培训是一种以任职学校为基地辅之以师资培训机构提供必要课程和人员而开展的师资培训模式。它的鲜明特色是按需施训,即学校在培训前就进行教师专业发展需求和专业素质分析以及教师对培训方式的选择意向调查,让培训产生于教育的实践,使教师的在职培训能够理论联系实际。

对高校来说,开展校本培训的优点在于:(1) 专门性机构与灵活的组织形式相结合,能更好地发挥高校的主导作用与各种教育资源的有效配置,解决教师的工学矛盾;(2) 能体现教师在职培训的全员性与针对性,教育的面更广,教育的气氛更浓,适合在校的各种教师甚至教育管理群体。

要发挥校本培训的作用。

关键是任职学校即高校内部需要有激发机制和强有力的组织机构，一方面要通过校本培训使领导机构提升教育理念，从发展的视角重视和积极开展本校教师的在职培训工作；另一方面要健全高校内部的在职培训组织，建议成立专门的在职培训负责机构，对学校的教师教育活动进行规划、组织和实施。

2. 校外进修。

校外进修是一种规范的、正式的、具有明确目标的、一次性投入较多的培训形式。它主要针对高校中的骨干教师群体进行学历性或

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>