

教师教育改革走向何方⑥

培训是一种教育投资,投资的目的是将财富转变为生产力,即教育质量。近年来,我们的培训效益与投入没有形成正相关,当教育主政者一再强调教师培训的重要性时,也要反思培训的形式、内容和方式、方法。

教师培训新探索

重新定义教师培训

□ 吴幼颖



常规培训跟上有余,观下不足。新文件或政策出台后,一些地方教育主管部门紧跟形势组织教师培训,但以文件传达、报告解读居多,不足以使培训效果落地。

培育高质量教师队伍已成为教育发展最紧迫的任务,需要社会各界共同努力,其中负责教师培训的教研员要不断研究新形势、解决新问题,不断探索提高培训质量新途径。

重新认识教师培训。美国经济学家、诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨指出,单纯从自然资源、实物资本和劳动力的角度不能解释生产力提高的全部原因,人的知识和能力是生产力提高的决定性因素。人的知识与能力的取得不是无代价的,它需要通过投资才能形成,人力资源培训就是一种重要的投资形式。

换言之,培训是一种教育投资,投资的目的是将财富转变为生产力,即教育质量。重新认识培训非常重要,培训是给有经验或无经验的受训者提供完成某种行为必需的思维认知、基本知识和技能的过程,是培养与训练的合义。培训的目的

是形成新技能、解决新问题、创新生产力。

在职成人培训要以训练为主,讲授为辅。但现实的教师培训,把培训等同于教学,把教学变成讲座的现象屡见不鲜。这样的培训易组织、易完成,教师往往上一个讲座还没来得及消化,下一个讲座又接踵而至。培训要从教师的经验入手,以问题为导向,以技能训练为重点,发挥学习的主动性。

培训过多的原因,除讲座式培训易安排易完成之外,多部门无序组织也难辞其咎。仅教育系统内部有教研室、教材中心、干部培训中心、教师培训中心、科研中心、信息化教育中心等多个职能部门。培训部门过多,就会出现培训时间冲突、培训内容叠加的现象。为减少无序庞杂的培训,要推动各职能部门的资源整合,按照精简、统一、效能原则建设研训一体的教师

发展机构,更好地为区域教师专业发展服务。

研发培训内容。找准问题进行培训,是提升培训质量的关键。教师在教育管理中的问题,源于其内在知识结构与技能不能适应新时代发展的需要,个人思考、经验与时代发展有差距。缩小差距,是解决问题的关键。缩小差距,要从转变观念、培养技能两方面入手。作为培训者,在培训时一方面要抓住时代热点,另一方面要着力于改变区域教师行为,有效缩短差距,培育高质量教师团队。

常规培训跟上有余,观下不足。在国家出台新文件或政策后,一些地方教育主管部门紧跟形势组织教师培训,但以文件传达、报告解读居多,不足以使培训效果落地,对教师解决问题能力培养有限。

2015年,针对北京市教委提出的各校要研发义务教育课程方案的要求,石景山区举办了“教学副校长课程领导力提升高级研修班”,以教练技术工作坊的形式,集市教委文件解读与学校课程方案研发为一体。在培训中,着眼于助力教学副

校长设计出基于教育价值观、学校办学理念、育人目标、学校课程体系等诸要素有机结合的学校课程方案。通过理性思考与实践研究相结合的研修方式,提高教学副校长的课程领导力。

培训内容的设计研发要关注社会难点、热点问题。2017年,石景山区针对时下学校危机事件不断,学校对突发事件处理应对不当,屡屡引发社会关注的热点问题,研发《校级干部危机管理》培训方案。对区域内所有的正校级干部分三期完成一轮以“危机管理”为主题的培训与指导,内容涉及突发公共事件的现场处置、新闻事件的舆情分析、学校突发事件声明的撰写等内容。我们又研发了教师二级培训课程,运用讲座、教练技术、现场演练等形式,将现场处置流程、最佳响应时间、必备应对技巧、善后处理等内容编入培训方案。通过持续培训和反复演练,培养教师增强突发事件应对能力和安全自护能力。

拓宽培训形式。新时代教师需要终身学习和专业发展。在信息化时代,培训者也要转变培训方式,主动适应信息化、人工智能等新技术变革。

可以实行线上自主选学、线下讲座专题研讨相结合的混合式培训。充分利用“互联网+”手段,利用云计算、大数据、虚拟现实、人工智能等新技术,创新培训形式。把集中培训、跟岗实践、线上线下交流研讨相结合,建设公益性教师教育在线学习中心,提供教师教育核心课程资源,引领带动中小学教师将现代信息技术有效运用于教育教学。

整合培训资源。高校培训资源站位高、信息量大,一方面有助于拓宽教师视野与工作思路,另一方面也存在离基层实践远,先进思想与理念不能迅速落地的问题。因此对高校培训资源要合理选择,将识读提高与技能培养两者结合,才能提高培训质量,进而提高教育质量。作为基层培训部门,在选择培训资源时,可以依托高校资源,并适当引入大中型企业培训课程,依规自主聘请兼职教师,实现高校与中小学干部教师、企业人员双向培训交流,建立干部教师教育师资培训共同体,有效提升培训质量。

(作者单位系北京教育学院石景山分院)

做有高度的教师培训

□ 章卫良



培训最主要推进形式是活动,通过活动让理念内化为自己的观点,从而指导自己的教育教学行为。

教师教育如何改革?浙江省长兴县教师进修学院秉持“精准定位、精心推进”的原则,通过精通技术、精细服务达到精炼队伍,进而呈现教师培训的精美成果。

精准定位。在培训前,县教师进修学院首先开展“教师专业发展培训满意度问卷调查”,了解基层学校、教师对培训的意见与建议,做好教师培训的需求调研工作。其次,对全县各级各类学校教师与干部的学历、任教学科、职称、工作年限等基本情况进行全面摸底并分层分类汇总。在形成大数据之后,由县教育局组织召开局相关科室长、全县学校学习共同体负责人、校长代表以及骨干教师代表

座谈会,进行“四方论证”,就新一轮教师专业发展培训的组织与实施充分听取各方意见。最后,在充分准备与谋划的基础上,县教育局先后制定并出台了《长兴县教师专业发展培训学分管理实施细则》《长兴县“十三五”校本培训实施指导意见》等文件,为教师培训做好铺垫。

精心推进。培训最主要的推进形式是活动,通过活动让理念内化成教师自己的观点,从而指导教育教学行为,并趋于科学与完整。2015-2016年,长兴县分别举办以“新常态下的教育之道”“五大发展理念引领下的教育现代化之路”为主题的读书活动。2016年举办“中学生天地杯”

首届教育思想论坛活动,以论坛的形式实现全员参与。通过“请进来,走出去”等形式举办义务教育阶段学校教师深化课改专题培训班。与浙江外国语学院合作“班主任队伍建设”40学时专题培训……各级各类活动有力助推教师培训走向深入。

精通技术。在人工智能高速发展的今天,平台技术从LMS向移动App、微信学习过渡;课件技术从流媒体到Flash和H5转移,我们的培训者以手机为工具,熟练掌握了如金数据、PP匠、易企秀、草料二维码等新技术。譬如利用金数据在线创建表单,表单设计好后,生成表单链接和表单二维码,直接发布到QQ群、微信群。目前,金数据已广泛应用于培训预报名与需求调查、培训签到与请假登记、培训作业收集与满意度调查等方面,特别是在培训信息反馈调查方面效果显著。在共性调查的基础上,我们根据项目特点,设定个性化的调查问卷,

调查的数据对于改进管理、提高质量具有重要的导向作用,通过新技术的应用,精致地展示了培训过程。

精细服务。一方面加强见习教师暑期岗前集中培训,通过入职宣誓、局长第一课、与校长对话等形式,帮助见习教师尽快适应新岗位。另一方面突出以基地学校、导师带教的浸润式培训。如探索幼儿园教师“课程生活化”专题培训,稳步实施与高等师范院校签订“幼儿园教师课程生活化”与“幼儿园教师专业成长培训”的项目合作协议,并开展系列专题培训活动,包括主题区域创设、“PCK”项目实施、方案型教学方案设计、幼儿园环境建设、艺术工作室实践体验,等等。

精炼队伍。县教师进修学院要求所有项目负责人与管理人员每学期必须进培训班上课、下基层学校指导校本培训,在实践中提升自身专业水平。培训者坚持以科研提质量、

以科研促发展的思想,积极鼓励教师开展教师继续教育研究,探索适合长兴县继续教育的模式、方法和手段。比如,幼儿园园段负责人沈云走进基层幼儿园作了“指尖上的艺术——以剪纸为载体的幼儿美术教育”专题辅导,高中学段负责人白伟香给见习教师规范化培训班作了“如何撰写读书体会”专题辅导等。

精美成果。经过努力,长兴县教师分层培养机制进一步完善,从管理平台内统计的数据看,2017年县教师进修学校组织的培训总体满意度达99.3%。长兴县教师进修学院定位于“跟得上发展形势、做得好培训方案、站得稳培训讲台、进得了基层学校、写得好各类文章”,努力做“有高度的教师继续教育”的领跑者,朝着“主动作为、主动有为、主动有位”的方向不断努力。

(作者单位系浙江省长兴县教师进修学院)

把好新教师成长“三道关”

□ 边国华



严把“三道关”,使新教师培养呈现“成长周期短、主动成长意识强、总体水平提升快”的态势。

自2008年以来,河北省遵化市平均每年新招聘教师200人左右,用于补充师资力量的不足。这些新招聘的教师学历不一、专业不一、能力不一,基本素养、教学能力、管理水平参差不齐。遵化市教研训中心作为教师培训的主要承担者,近年来积极探索,严把“三道关”,有效破解新教师成长瓶颈,使新教师培养呈现“成长周期短、主动成长意识强、总体水平提升快”的态势。

严把“岗前培训关”。新教师上岗前,教研训中心都要对其进行为期

10-15天的岗前培训。为了使每年的培训做到有的放矢,切合实际,培训前通过网络和微信群下发培训需求问卷。通过对问卷的细致分析,教研训中心充分了解基层学校对新教师成长最需要解决和提高的问题是什么,掌握全市教师培训需求,在课程安排、聘请师资、观摩专家讲课实录等方面做了周密的安排,确保新教师在培训中吃到“干货”,实现岗前培训效果最大化。

培训中,我们把参训新教师分成3个班,并制定了详细培训考评细则

和优秀学员评选标准,在3个班中开展“学习竞赛”活动,以此调动参训教师的积极性。

严把“基层浸泡培养关”。为了让新教师的“磨合适应期”缩短到最小,我们采取了“扶上马,再送一程”的持续跟进、强化实战训练的方式,在基层开展诸如校本(片区)教研、“青蓝工程”、“新教师”“三课”等一系列“浸泡式”培养活动。

在新教师成长过程中,校本教研质量直接影响新教师成长速度。新教师通过参与校本教研,增强与同事的交往沟通能力,更重要的是,通过与其他学科教师的研讨,反思自己对课堂知识点的把握是否准确,课堂语言是否自然流畅,课堂驾驭、问题处理是否得当,现代化教学手段应用时机是否合适,等等。为了克服有些学校规模小,同科教师少的困境,我们

还采取了乡镇内部各学校定期教研和联合教研。既避免了闭门造车,又博采众长。

“青蓝工程”是专门针对新教师培养开展的一项强化训练工程。我们要求各乡镇、各校都要选定学科带头人、骨干教师、各级名师和新教师结成一对一帮扶对子。“师傅”做好“传、帮、带”,“传”即传授教学经验和方法;“帮”即帮助熟悉教材、新课程标准,掌握教学基本功;“带”即带出好的师德师风和教学作风。

在实施“青蓝工程”的基础上,我们全面开展了新教师“三课”活动:即校内亮相课、乡镇过关课、三级优质课。新教师上岗后要在第一时间讲亮相课,以展示个人的基本素质和教学风格。亮相课过关后,通过组织新教师参加校本教研和片区教研“磨课”,再讲乡镇过关

课。在乡镇过关课的基础上向校级、镇级和市级优质课迈进。通过基层学校这种“浸泡式”的培养,催逼新教师摆脱等、靠、托思想,以最快速度成长起来。

严把“达标验收关”。为检验全市新教师的成长情况,教研训中心对2017年新招聘的所有教师进行了全员达标验收。我们制定了详细的评分标准,将全市新教师按所在学校分成5个片区,每个片区安排一个达标验收组。为确保5个达标验收组在听课评价过程中保证评价规范、尺度一致,对新教师有专业的引领性,在深入学校听评课前,组织5个达标验收小组所有人员进行为期一周的模拟演练,以达到统一标准,提升评价的准确性、专业性和示范性。

(作者单位系河北省遵化市教育研究与教师培训中心)