

新师范

信阳师范学院“四位一体”育师范人才

赵婧 温昕

为进一步落实教育部对师范院校师范生培养的要求,切实做好“优师计划”师范生培养工作,信阳师范学院文学院师范生培养理论与实践研究项目组根据习近平总书记提出的实践育人指示要求,立足高师院校师范生培养、创新构建“四位一体”师范人才培养模式。力求在当前基础教育“双减”政策不断推进的背景下,促进师范生全面发展,培养不仅具有过硬的专业素养与教育教学技能,更具有坚定的职业认同感与高尚师德情怀的“四有”好老师。

夯实基础,“生活·实践”教育引方向。“生活·实践”教育理论以马克思主义的实践哲学、陶行知的生活教育思想为理论基础,是源于生活与实践的教育,也是通过生活与实践来实施的教育,也是为了生活与实践的教育。当前,生活与教育脱节、社会与学校脱节、教学与实践脱节的现象在高等教育中相当突出,我们意识到“生活·实践”教育理论是与现代社会育人方式转变相适应的、更适合当前国情的教育理论,是克服人才培养过程中理论教学与实践脱节问题的一剂良药。为此,项目组成立工作小组,统筹研究工作,学习“生活·实践”教育理论,围绕课题开展案例研究、案例研究、调查研究、实验研究等,力求在全面深刻理解“生活·实践”教育内涵与特点的基础上,将“生活·实践”教育理论运用到本科高校师范生培养的具体实践中,构建培养目标复合化、课程体系动态化、教学过程互动化、教育资源共享化、教学评价综合化的师范生人才培养体系。

注重创新,“四位一体”模式育人。在师范生培养的一线教学中,我们总结出适合本专业师范生教育的“四位一体”人才培养创新模式:高效课堂、小组活动、社团实践、教学比赛。

一是打造师生和谐互动的信息化高效课堂。一方面借助数字学习平台,融合现代信息技术、网络技术和云教育,打通理论与实践、线上与线下教学;另一方面有效吸收优秀课程资源,实行混合式教学、探讨式教学,促进学生自主学习,从以教师为中心的课堂教学向以学生为中心的课堂教学转变。

二是人人参与小组活动。“四位一体”模式中的小组活动包括读书分享、陶行知教育理论学习、教师指导学生进行书评写作和科研项目研究等,相关作业和汇报均以小组讨论、小组合作的形式呈现,学期末相互评比,所有学生必须承担相应的任务,真正实现人人参与。这样的小组活动可以最大限度地提升学生的参与度,培养学生合作共享的精神,锻炼学生的领导力与组织能力。

三是开展中小学社会实践。文学院与信阳市羊山外国语小学东校区、羊山实验小学、羊山中学等学校达成合作,定期带领师范生深入中小学教学一线进行实训,观摩一线教师的优质课;开展“炎黄文化小先生”行动,由师范生具体指导中小学生在“小先生”,传播炎黄文化;参与课后服务,师范生带领学生开展丰富多样的课外活动。在中小校园里进行教学实践,既锻炼了师范生的教育教学能力,又服务了一线教学,有效推动“双减”政策落地。

四是组织师范生教学技能大赛。师范生教学技能大赛可以达到以赛促教、以赛促学的目的。团队教师指导学生参加学院、学校的师范生教学技能大赛直至河南省师范生教学技能大赛、全国微格教学技能大赛四个级别的比赛,通过比赛促进师范生掌握教育的基本技能,从而提高师范生专业素养,培养拔尖人才。

“四位一体”师范生培养模式提升了信阳师范学院文学院的教师教育专业化水平,不少师范生在各级赛事中荣获各类奖项,职业荣誉感得以激发,教育情怀进一步提升,得到了用人单位的认可。未来,文学院还将从构建“师生共同体”、培养学生可持续发展能力、优化师范教育课程等方面进一步深化发展“四位一体”师范生人才培养模式,为社会培养更多适应基础教育改革需要的师范人才。

(作者单位均系信阳师范学院)

强师·奠基 | 职前培养和职后培训一体化②

“按需施培”激活教师培训

——西南大学教师职后培训模式的实践与探索

程龙 黄越岭 莫鸿

“百年大计,教育为本,教育大计,教师为本”。在贯彻落实习近平总书记2022年教师节给北京师范大学“优师计划”师范生的重要回信精神的背景下,促进教师专业发展已成为教育综合改革的重要使命。教师教育作为教育事业的关键环节,事关教育发展的全局。优秀的师资队伍是学校可持续发展的根本,也是教育稳定发展的基础。

西南大学拥有多个国家级教师培训基地,40多年来为全国30多个省份举办各类培训班8000余期,培训学员超过60万人次,在开展教师职后培训的实践与探索上取得了一定的经验和成效。

在教师职后培训的长期实践中,我们发现当下教师培训存在部分问题:一是缺乏规范制订研修计划和研修方案;二是缺乏科学确定研修活动的形式和内容;三是缺乏落实好校本研修推动的条件;四是缺乏优化校本研修的手段及成果提炼;五是缺乏对教师的分层培训,不能按需施培。

为了解决这些问题,西南大学秉持校地合作、服务一线学校的原则,以提升示范校教师教学、教研、科研能力为目标,以线上线下、“三阶段二课堂”混合式研修为路径,以课堂为阵地抓教学行为、以课例为载体抓教学关键问题、以课题为牵引抓教学难题、以课程为落点抓校本课程。通过诊断调研按需培训、专家引领现场答疑、小组研讨团队合力、线上学习线下落实、远程研修构建共培机制等方式,将网络研修与专题培训相结合,激发教师的内驱力,

提高培训效率与效益,完善教师互培机制,实现了教师职后培训质量的不断提升。

一是实现培训目标本土化:从基于经验转向基于实证。西南大学组织教育学、心理学和相关学科专家自编问卷,从教师基本情况、教师教学及参训现状、学校校本研修现状、教师校本研修需求4个维度分别对参加职后培训的教师进行在线和现场抽样调研。重点分析校本研修方面存在的问题、成因及校本研修的着力点,形成教师职后培训调研报告,从而基于教师的真实需求制订本土化的培训目标。

二是实现培训内容精准化:从关注专家的教转向关注学员的学。西南大学打破训前过多关注学科专家的教案内容,着眼于学员实际需求确定培训内容:主要从校本研修方案撰写、小课题申报、立项、开题,课堂观察,同课异构,远程磨课等方面进行课程设计。同时打破训中、训后才完成相应作业和任务的惯例,培训骨干基于西南大学提供的校本研修实施方案、小课题申报方案、开题报告等模板先行先试,带着自己需要解决的问题进入学习场景。

三是实现培训方式多元化:将专家指导与众筹学习相结合。在培训期间,无论骨干教师的集中培训还是课题研讨、课堂教学展示、远程研修活动,我们将参培教师按照学段、学科进行随机分组,以小组为单位进行研讨学习,梳理存在的问题和困惑,形成共同的成果海报或思维导图、校本研

修方案、课题申报方案、课题开题报告等。同时,每组派1—2名专家分别进入研讨小组,认真听取各小组的汇报并进行现场答疑、指导。这种跨学科、跨学段的混合式众筹学习,更有利于参培学员互相借鉴、发现固有问题、拓展思路、教师教学及参训现状、学校校本研修现状、教师校本研修需求4个维度分别对参加职后培训的教师进行在线和现场抽样调研。

四是实现培训效果个性化:从知识灌输转向促进学习者自身改变与升华。与传统的知识灌输式培训模式相比,西南大学在教师职后培训中更加关注促进学习者自身发生改变。首先,在培训中加强观课量表的学习培训。从观课量表的选择与使用、观课数据的分析与应用,到区域研修活动中进行真实的课堂教学观课记录、研讨、反馈、汇报等,使参培教师能主动融入,并把自己从简单思维和模仿操作中解放出来。参培教师不再只是课堂的看客,而是课堂中的参与者,将自己融入课堂并反思自己的教学,真正把学与教相结合,转变自己的学习方式和教

学方式。其次,从校本研修方案撰写到小课题申报方案的升华,骨干教师不只是单一的参与者,而是通过自己深入思考和反复论证,最终形成独特的研究领域,把自己从简单琐碎的教育教学事务中解脱出来,改变工作方式和学习方式,并带领团队对教学中的难点问题开展实践研究,从而促进学习者自身发生蜕变与成长。

在今后教师职后培训的实践与探索中,西南大学将继续以教师需求为导向,通过调整课程设置、与授课专家进行对接、强化服务意识、完成项目总结、

进行适时训后跟踪等措施,把培训内容与实际相结合,进一步增强培训内容的针对性和实用性,充分发挥参训教师的主观能动性,让教师职后培训高质量、可持续发展,以实际行动贯彻落实习近平总书记2022年教师节给北京师范大学“优师计划”师范生的重要回信精神,为推进建设中国特色教师教育体系贡献西南大学力量。

(作者单位均系西南大学继续教育学院)



前沿关注

为基础教育培育创新型好教师

——浙江省平湖市教师发展学校教师教育联盟发展纪实

周建荣 丁连生 冯林军

教师发展学校是由教育行政部门、高校和中小学(含职教、特教、幼儿园)共建合作、服务于师范生培养和在职教师培养的新型教师教育机构,是三方共建合作培育在职教师、师范生等工作的有效载体。2015年发布的《浙江省教师发展学校建设实施方案(试行)》指出,“教师发展学校建设由各级教育行政部门为主导,中小学为主体,高校和中小学分工合作、互相配合”。

近年来,浙江省在1000多所中小学(含幼儿园)、高等院校及所有市县级教育局开展了教师发展学校的推进工作。在嘉兴学院和浙江省平湖市政府支持下,平湖市成立了以教育局为联盟会长单位的平湖市教师发展学校教师教育联盟,统筹教师发展学校建设。

平湖市教师发展学校教师教育联盟以师范生培养实验体制机制改革为突破口,以加强教师发展学校建设和完善师范生实践教学体系为重点,以全面提高师范生培养质量为目标,以期为基础教育培养品行好、技能强、素质高、可持续发展的创新型教师。

在实践中,联盟通过开发培训课程、完善各级组织等方式,扎实推进培育教师相关项目。

首先,以教学实践为中心的课程是师范生培养和在职教师培训的重要载体,也是教师专业素养提升的有

效保障,着力开发教师教育实践及培训课程是平湖市教师发展学校教师教育联盟的首要工作。《浙江省教师发展学校建设标准》(简称“建设标准”)要求,教师发展学校所含学段中有80%及以上的学科建有相应的师范生见习、实习课程方案,幼儿园建有五大领域的课程实习方案,试图解决当前教师培训重经验传授、缺乏研究与提炼、师范生见习形式化等问题。为此,平湖市教师发展学校教师教育联盟组织优秀教师开发《师范生专业实践指引》,并以此为依据设计培训课程,逐步改变培训形式,努力做到评价完善。

其次,平湖市教师发展学校教师教育联盟还通过整合多个主体,形成多种类型培育支持组织。

一是完善名师工作室,引领生长“群体性”。由平湖市教育局组建“名师工作室”,吸纳各级名师和优秀青年教师,为骨干教师专业发展共同体奠定基础。一方面重在打造名师实现教师的自我雕琢,另一方面借助“名师工作室”建设发挥优秀教师的辐射作用,带动更多教师发展。依托“名师工作室”,贯通高校教师到中小学指导的路径,创建积极的学习氛围,引导工作室教师持续化发展。

二是组建博士工作站,构建专业“支持链”。由平湖市教育局牵头,依托示范性教师发展学校引进12位博士,组建博士工作站,以项目建设

为目标,带着问题深入学校、研究问题,形成有效的工作链,即学校建设教育联盟的首要工作。《浙江省教师发展学校建设标准》(简称“建设标准”)要求,教师发展学校所含学段中有80%及以上的学科建有相应的师范生见习、实习课程方案,幼儿园建有五大领域的课程实习方案,试图解决当前教师培训重经验传授、缺乏研究与提炼、师范生见习形式化等问题。为此,平湖市教师发展学校教师教育联盟组织优秀教师开发《师范生专业实践指引》,并以此为依据设计培训课程,逐步改变培训形式,努力做到评价完善。

三是强化研修协作体,促进发展“共建性”。依据区域联盟的特点和发展需求,平湖市建立由地市级教育联盟组织优秀教师开发《师范生专业实践指引》,并以此为依据设计培训课程,逐步改变培训形式,努力做到评价完善。面向联盟校三年以内的青年教师,研修协作体以“温润、启发、点燃、打开”的渐进方式,培养他们快速向骨干教师成长。同时,通过开设专题讲座、影子学习等活动,借助同伴间的有效互动,实现各个年龄段教师共同成长。此外,协作体还开展聚焦联盟校的问题研讨、名师沙龙和骨干教师课堂教学展示等活动,唤醒教师的研究和实践意识,实现联盟校师资队伍的总体提升。

最后,平湖市教师发展学校教师教育联盟通过完善评价,推动教师培育项目进一步落地。在评价实施过程中,特别注重评价主体多元化、评价内容的完整性等。

评价主体多元化旨在明确各方职责,共同发力建设教师发展学校。平湖市教师发展学校教师教育联盟在对三方的考核中,凸显中小学校作

为教师发展学校第一责任人;对高校考核则强调其理论引领作用,以及与中小幼共同承担教师发展学校建设的积极性;在对教师发展学校内部的考核中,教师既作为被评价对象,其专业成长得到时刻关注,也作为评价主体评价教师发展学校教师培训、教研等工作。

评价内容注重考核的完整性与教师发展学校建设的实效性。平湖市教育局作为领导部门,建立教师发展学校财政保障经费及相应绩效拨款制度,将区域内职前、职后教师宏观调配及为中小学与高校牵线搭桥等工作纳入考核内容;高校方面注重完善师范生教育实习经费保障制度,搭建双方教师互动交流的平台,以及引领中小学开展课程建设与教学研究等方面;教师发展学校内部评价则突出专业发展,做到对教师和学生成长及时跟踪和分析。

联盟还应用网络平台及时收集过程性材料,再结合实地考察作总结评估。教师发展学校内部基于教学、教研及培训活动内容,拟定教师专业发展的目标细类,用于教师的自评与互评;师范生见习、实习评价工作由高校与中小幼共同承担,双方做好见习、实习考核工作,师范生与指导教师及时上传材料,做到信息的更新与汇总。

为持续推进教师发展学校建设,