

强师·奠基 | 深化精准培训改革①

当下,在各类教师培训项目不断上马之际,提升培训项目精准度的呼声也一直不断。现实中,无论教师培训的对象、需求、方式还是组织与评估,都或多或少存在模糊化、空泛粗放的问题。《新时代基础教育强师计划》提出“深化精准培训改革”,要求以教师精准培训助力培养造就高素质专业化创新型中小学教师队伍。

作为教师培训者,如何真正让精准培训在培训现场落地生根?日前,在中国教育学会、陕西师范大学主办的中国教育学会教师培训者协作体2023年年会上,聚焦“实施分层分类精准培训 促进教师培训提质增效”这一主题,不少专家从不同维度呈现了许多经验与思考,我们特别撷取部分专家的观点,以回应“精准培训”的时代之问。

“精准培训”4问

1 教师培训项目类型众多、方式多样,但指向应该只有一个——让教师真正愿意投入且有所收获,能否以相关案例说明,什么样培训才是“好的培训”?

●回应者 张铁道 / 中国教育学会学术委员会副主任、北京开放大学原副校长

张铁道:当我们谈教师培训的时候,不得不正视当下培训中许多问题:现行教师培训多以专家讲课、名师示范为主,缺乏教师之间的互动交流和深度研修,缺乏有针对性的实践改进与后续支持。事实上,教师教学能力的发展离不开他们的自主实践与经验积累,更取决于教师之间的同行分享及教学实践知识建构。我认为,好的教师培训要顺应成人学习理念与方式,我们多年探索的就是应用团队研修理念与方法引导教师实现从“成功经验”到“实践知识”的升华,并借此为他们赋能。全程规划和推进这一过程的关键就是“聚焦、众筹、集优、共创、多赢”。

我以“创建”北京市地理特级教师王能智的故事为例,来说明如何通过“教师教学实践知识创建”提升教师素养。王能智是一个比较传奇的教师,之前名不见经传,但在2004年北京市第二届基础教育教学成果评比中,他以《青年教师综合教学实践能力培养策略研究》成果荣获唯一一项特等奖。作为教师,他认为学生的大脑是“火炬”,而教师应是点燃火炬的“火把”。他认为教师要获得能力发展,首先要给教师一个挑战性任务,带着教师一起去实施,让教师从中获得成功和自信,然后再给他一个更高层次的挑战性任务,不断循环向前发展。这样的教师发展

观在当时是很先进的。我一直在思考:怎样将王能智的教育经验转化为促进青年教师的成长课程?我们在北京市石景山区进行了一些探索。我们组建了拥有30名成员的石景山区王能智青年教师工作室,并开展系列活动,围绕“王能智为人、为师、为学”的特点是什么,造就王能智成就的因素是什么,王能智如何培养青年教师”等主题探究王能智的教育特点,探讨优秀教师专业成长的过程与特点。培训将教师分成小组进行讨论,最终将大家的意见整合起来,形成了集体共识:王能智是一位思想睿智、学识渊博、谦虚好学、平易近人、淡泊

名利、真心成全他人的人;是一位长于理性思考、善于进行创造性实践的优秀教师;是一位视“教学工作、学生发展”为生命的教师;是一位敢于担当责任、甘为人梯、“点亮他人教育智慧”的资源型教师。接着我们再分析王能智的教学特点,王能智认为教学最重要的是培养学生思维,其中的教学原则就是“教为致用、学为发展”。他认为,最高的教学境界就是学生在课堂里处于一种“琢磨”的状态。我们还分析了王能智怎样引导青年教师。当时有个青年教师叫侯小波,刚入职一年多就想参加全区的示范教学大赛。王能智知道后说,这样吧,我陪着你备课。连着备一次改一次,一共备了7次,到第8次的时候,侯小波在全区拿了奖。后来侯小波深有感触地说,王能智老师知道我需要什么,而且我需要的他都能给我,他让我体验成功、获得自信,然后敢于去面对

新的机遇和挑战。我们后来总结归纳王能智引导青年教师的策略方式就是“了解需求—提供机会—提供方法—体验成功—获得自信—自主学习”。这次教师培训产生了很好的效果,所有人都全神贯注参加研讨交流,人人有思考,通过小组汇报、专家点评、集体汇报,最终使参训者实现了一种台阶式的迭代与升华。我想,对他们而言,这就是一种精准培训。实际上这个培训案例就充分体现了“聚焦、众筹、集优、共创、多赢”。聚焦,即事先做好需求调研、主题选择、方案设计;众筹,即全员参与、集思广益、互为资源;集优,即通过加工提炼,让个体经验升华到团队共识;共创,即确定改进计划并后续实践跟进;多赢,包括带给参与者进步体验与成就感,提高教学质量促进学校发展,体现培训者(引导者)的专业价值等,最终让参与各方都能从中获得成就感。

2 名师培养在优秀教师培养体系中处于龙头地位,如何针对这部分教师做好精准培养设计,真正让他们“百尺竿头更进一步”?

●回应者 李铁绳 / 陕西师范大学教师干部培训学院院长

李铁绳:名师培养处于中小学教师专业发展体系这座“金字塔”的“塔尖”,我们将中小学教师培养目标定位为“培养为学、为事、为人示范的新时代‘大先生’”,培养造就一批引领基础教育改革发展的教育研究型教师。以陕西为例,我们构建了“四层级四阶段 STEP(导师负责、团队培养、跟踪评价、专业发展)”名师培养模式。根据名师培养对象个体需求分析,我们将名师专业发展的进阶起点确定为省级骨干教师,将进阶终点确定为教育研究型教师。名师培养对象在从省级骨干教师成长为教育研究型教师的过程中,由低到高划分了学习理解、实践改进、课堂创新、专业引领四个层级水平,促进名师专业成长进阶;名师培养持续两年,设置了理念重构、教学反思、学生发展、示范引领四个发展阶段,持续开展名师培养。

实践化,改进提升教育教学经验。第三阶段水平是基于课堂创新的教师发展,以教育理论凝练与实践创新为研修主题,通过课题研究、高峰论坛等形式,基于教育教学实践经验凝练教育理念,促进教学实践理论化;通过海外交流研修、校本行动研究、数字化资源建设等形式,推进课堂创新,促进学生发展。第四阶段水平是基于专业发展的示范引领,以成果总结交流与示范引领为研修主题,持续推进课堂创新实践,继续完善教育理念,提升理论素养,发挥示范引领作用;进行终期考核评估,完成结业工作。在每个阶段的培养过程中,我们都坚持理论与实践相结合,目标导向与结果导向相结合,问题导向与任务驱动相结合,统一与个性相结合,在集中研修期间设置相应课程模块、研修活动,产出研修成果;在返岗实践期间安排相应的研修任务,确保培养质量。

3 数字时代已经来临,如何通过技术手段赋能教师精准培训,让技术服务于教师培训的内容、方法与评价等多要素?

●回应者 宋海英 / 吉林省教育学院教师数字素养提升中心主任、教授

宋海英:精准培训就是要使目标、活动、评价三个方面全过程精准。精准培训的实施要准确分析学员胜任岗位任务的关键能力,依据学习者差异化个性化特征,定制可见可评的培训目标和评估办法,为迁移应用而组织学习活动,开展诊断评价,依据诊断结果及时调整干预活动策略。“技术赋能”可以通过技术作用于培训的全过程,使得培训组织管理效率更高和培训质量更优,为教师提供高品质的个性化培训。以技术赋能培训目标精准定位为例,借助智能技术可以为培训目标设定提供数据支持,推动培训目标设定更加切合学习者最近发展区。包括构建学习者应该达到的能力水平模型,诊断群体现有能力水平(群体画像),诊断个体认知缺陷(个体画像)分析学习者差异,

基于精准需求制定适切的可见培训目标等。在此过程中需要明确,技术赋能培训目标精准定位的核心是准确把握需求侧与供给侧之间的平衡。那么,技术如何赋能考核评价精准诊断?我们认为,可以通过设计评估证据证明学员达到了预期培训目标,比如在数据采集方面,借助物联网技术、人工智能技术等能够实现对学习者学习过程性数据的伴随性采集,及时发现学习者学习过程中出现的显性困境及潜在问题;在数据分析方面,借助大数据分析技术能够实现对学习者学习数据的自动分析挖掘,并自动生成相应的可视化图表及评价分析报告。同时,评价内容与评价方式多元化成为可能,智能技术代替培训师完成部分评价工作,减少培训师评价数据采集与分析的工作

量,可将更多精力投入到评价的设计与应用方面。数字技术应用还将推动评价方式走向自动化,并使评价结果应用走向精准化与科学化。比如在教学干预方面,智能技术能够帮助培训者实现对学习者基于评价结果的智能分层,为开展群体分层干预提供支持。此外,研修活动是培训开展的核心内容,智能技术的应用为学员学习活动的参与提供资源支持、情境增强、过程监控、干预辅助等,助力培训师精准开展研修活动。以技术支持下的选择性学习为例,当下技术支持学员进行“五选”——可选择专家、选择研修伙伴,选择课程资源、选择评价任务,选择学习速度。赋予学员选择权,这是对学习者的尊重,是激发学习者自主学习、提高培训针对性的前提。

4 2022年版义务教育课程方案和各科课程标准发布后,教师培训如何给教师相应的支撑,以应对新课标带来的变化?

●回应者 朱立祥 / 教研网总编、中国教师研修网副总编

朱立祥:基础教育已经到了核心素养时代,核心素养时代的课程有什么特点?我认为有三点,一是确立了“有理想、有本领、有担当”的培养目标,凸显了新课标的国家意志;二是坚持素养导向,强调“人的发展”;三是致力于构建中国特色、世界水准的课程体系。新课程改革的背景下,课程内容更加综合,学习方式和教学方式更加强调多元,同时提出创设真实问题情境。这样的要求在教师身上不会自动实现,怎么办?需要加强研修。新课改背景下的新研训要回应新课程带给教师的挑战。比如有教师认为,我是学科专业毕业的,现在要求跨学科教学,该怎么跨、往哪里跨?怎么开展大概念教学,怎么落实大概念教学,怎么基于真实情境开展教学,怎么提高作业设计质量,怎么开展素养导向的评价等,一系列问题都是一线教师

面临的真实问题。我们认为,通过研训可以帮助教师解决其中的一部分问题。教研的需求来自一线教师,作为培训者,首先要聚焦关键问题,确定研训的主题。所有培训项目在在设计时都要通过问卷调查、学生访谈、教师访谈,多种途径收集教师的问题。同时,收集问题之后一定要将其系列化、结构化。比如,教师可能会提出许多碎片化问题——如何在教学中落实核心素养,如何在教学中传递学科大概念,如何让学生获得结构化的概念体系,什么样的主题和活动内容有助于学生学习,如何设计实施学生学习过程中的学业评价?这一系列问题看起来关联度不是特别强,但其实都可以归类为“如何设计并实施大单元教学”,这样我们就可以确定一个研训主题。还有教师提出,有时候课堂上教师讲了许多遍但学生仍然不理解,有时候课堂上学生表面听明白

了,但有变式练习的时候还是不会,学生对书本知识学会了,一旦遇到现实生活中的问题还是束手无策。怎么办?还有教师说孩子学得挺好,分数也挺高,但一遇到真实问题就没办法了,怎么办?这都是不断递进的问题。如果我们把这些问题聚焦在“如何开展学科实践教学”这样一个大的主题下开展专题培训,就能解决部分问题。确立了研训主题之后,我们需要遵循活动理论设计研训活动,让教师学习真实发生。只有让教师全身心投入、参与进来,他们才能够积极主动学习。同时需要注意,当下在教师培训过程中,教师不是个体在学习,一个区域的教师、教研组长甚至教研员在培训中构成了一个学习共同体。在共同体之中,他们可能有不同的角色,各有任务分工,只有在设计活动中充分考虑这些要素,培训活动才能真正实现精准。

大家谈

校本研训是教师专业发展的『第一现场』

姚霖

当前,基础教育正面临着深刻变革。随着《义务教育课程方案和课程标准(2022年版)》《基础教育课程教学改革深化行动方案》等文件的出台,以顺应新时代课程教学为目标的教师研修在当前十分迫切且必要。中国教育学会副秘书长、北京市海淀区教师进修学校原校长罗滨认为,教师研修要以满足需求和创造需求为目标,凸显现场性、生成性、体验性和研究性,帮助教师在基于实践的体悟感悟中建构起新的对学科课程育人的理解,找到新的策略,实现专业发展。

我国已经建立了“国一省一市一县一校”五级联动的教师培训体系。作为教师发展的“第一现场”,学校是教师培训的主要平台,应当致力于为教师提供持续的专业培训和学习机会,不断提升教师的教学水平和教育教学能力,促进教师的专业成长和学校的优质发展。

第一,学校应在做好充分调研的前提下,为教师量身定制研修课程。是否重视教师的专业培训,关乎学校发展的成败。学校应因人制宜做好教师精准培训方案,比如针对新教师群体,学校应落实岗前培训,让青年教师提前感受教学氛围、了解课堂节奏,尽快完成角色转变;同时通过专业培训让青年教师快速知晓教学重难点,使之更快进入教学状态。针对全体教师,学校应制定教师可持续发展培训方案,带动教师终身学习,做研究型教师。

同时,为调动教师参与校本培训的积极性,学校还可以制定合理的教师培训制度和培训激励机制,鼓励教师参加各类教育培训,覆盖教学设计、教学方法、教育心理学等多方面,确保教师能够全面提升自己的专业素养。如学校可以在校本培训开始前公布评优标准,指标涵盖出勤率、作业完成情况、汇报课效果、是否担任小组长等条件,并设计量化考核评分表,最后为评选出的优秀教师提供省外培训交流等机会。

第二,以研训一体化的理念赋能教师发展。研训一体化是基于学校实际情况,把教学研究、教师培训与教育科研结合在一起的模式。一方面通过教研促使教师更深入地了解教育前沿理论和实践,形成教学创新的思维方式,提升课堂教学质量。另一方面通过高质量的研修活动,形成有实践有理论的研修成果,有助于提升教师的教研热情,促进教师学习型团队建设和学校学习型组织建设。如河南省南阳市福山正达学校每年多次组织教师学习专家报告,吸收教育教学、教育管理、资源优化等方面的最新理念,制作家校共育的“亲子共成长”报告,每学期组织示范性、研讨性公开课近30节,并开展“教师辩论”活动,多维度提升教师的专业素养。

第三,学校还可以利用校内资源,让有经验的老教师和敢于创新的年轻教师形成共同体,相互影响、相互学习,共同提高。学校可以组织教师形成互助小组,让教师定期进行教学经验交流和分享。如广州市番禺区在小学语文教师培训中,为每6—8名参训教师安排1名指导教师。在导师的引领下,参训教师能够面对面获取教学上的指导,同时可以与组员深度交流,产生思维碰撞,互相督促完成任务。教师培训方式由“单向接收”转变为“多项互动”,培训观念由“弥补不足”转变为“挖掘特长”,加强了教师学习的深度与广度,提高了教师参与培训的积极性。

总之,教师是教学工作的组织者、实施者,对学生的发展至关重要。加强教师的培养和管理,促进教师专业发展,致力于建设一支思想品德好、业务素质高、具有现代教学理念的适应现代教育要求的教师队伍,是学校发展的迫切需要,需要引起学校的高度重视。(作者单位系河南省鹤壁科达学校)