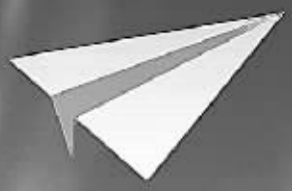


行动创新·教师教育新模式

作为“生产”教师的基地,越来越多的师范院校意识到,师范生培养也必须走出“象牙塔”。目前,全国共有24个省(区、市)的54所师范院校主动走出校门,与地方政府和中小学(幼儿园、中等职业学校)建立了联合培养师范生的新机制。本期,为读者特别呈现——



□ 本报记者 郑骊君 综合整理报道

东北师范大学: 构建“U-G-S”教师培养新模式

吉林省通化县是东北师范大学2007年与东北三省教育厅联合创建的23个教师教育创新东北实验区之一。几年来,以实验区为实施载体,东北师大构建了“师范大学—地方政府—中小学校”(U-G-S)三方合作的教师教育新模式。

“U-G-S”模式基于融合协同的理念指导与价值追求,综合大学、政府和中小学校等多元主体的共同力量,将教师职前培养、入职教育和职后研修等多个阶段相贯通,将学校教育、职业体验和教学实践等多种培养方式相结合,形成多主体、多因素合力协作的格局。

实验区通过建构师范生教育实习、在职教师培训、教育课题合作研究三大功能,为“U-G-S”模式的实施创设条件,搭建平台。实验区将师范大学教育研究的优势、中小学校教育实践优势、地方政府行政管理优势有机整合,实现了院校协同与校府协同;建立健全了“教育见

习—模拟教学—教育实习—实践反思”的实践教学体系,构建了“理论引导—案例分析—实践体验—研究发表”的教育实践课程实施模型,探索总结出“县域集中—混合编队—巡回指导—多元评价”的教育现场实习模式。

几年来,东北师大5000余名师范生在实验区进行教育实习,生均完成25课时以上的教学任务,至少开展一次班级会议、一项教育调查研究。师范生的教学实践能力得到了普遍提高,对国情、教情和职业认识更加深入。

依托实验区,东北师大不断深化、扩大和辐射“U-G-S”模式影响。2012年,东北师大又联合东北地区省属重点师范大学成立了“东北高校教师教育联盟”,牵头联合各方组建了“教师教育东北协同创新中心”,持续、深入地探索教师教育协同创新的有效体制与长效机制。

江苏师范大学: 实施“卓越教师培养计划”

江苏师范大学从2011年秋季开始实施“卓越教师培养计划”,专门成立教师教育学院,并招收了三届“卓越教师培养班”。这种“开辟人才培养特区”的教师教育模式改革,为其他师范院校“推进教师教育内涵式发展”提供了一份可供借鉴的蓝本。

江苏师大校长任平介绍说,设立卓越班的初衷和目的有两个:一是培养人才,通过这一精英教育模式,打造一批拔尖创新人才;二是出经验,通过这个计划的实施,能够为其他高等学校卓越人才的培养提供有益的参考。

该校成立了卓越人才培养工作领导小组,组织专家进行卓越班新生的选拔工作。选拔工作主要是两个结合,即高考成绩(总分和单科成绩)和现场选拔成绩的结合。选拔在自愿报名的基础上又分两个部分,一是综合

笔试(语数外等科目),二是面试。同时规定,报考卓越教师培养班,必须是师范专业学生。

“卓越教师培养计划”的突出特点在于“三位一体”;“三位”是指地方政府、高职院校和中小学校,“一体”是指培养合作共同体。“三位一体”强调以“协同创新,合作共赢”为引领,高职院校与地方政府签署“市校合作协议”,与中小学校共建“教学科研联合体”,积极构建“职前培养和职后培训一体化”的卓越教师培养机制。

江苏师大党委书记徐放鸣教授表示:“卓越班的探索,只是我们教师教育模式改革的第一步。下一步,无论是卓越班还是普通班的学生,我们都将一视同仁纳入这个培养体系中,相信这将助推我们锻造更多人民满意的卓越教师。”

抓课程建设 强师训体系

□ 袁晓东

区级培训:基于“需求”开发培训课程

“基于需求—设计课程—开发资源”是上海市虹口区区级培训课程开发的基本模式。针对一线教师的需求,在课程的准备、实施以及完成的全过程中,采用严格的课程申报审议制度,以及培训者与受训者对课程效果的双向评价机制,充分发挥评价的监督功能,使区级培训课程的开发透明化、评价科学化、管理系统化。

校本培训:基于“共性”的“个性化”实施

虹口区教育局和教师进修学院研究出台了《虹口区中小学、幼儿园校本培训实施指导意见》和《管理评

估意见》,以一套切实可行、行之有效的校本培训制度,明确了对中小学校、幼儿园校本培训的共性要求。同时,鼓励学校通过校本培训课程化、区级校本培训“三本手册”校本化、教研活动课程化等途径,实现校本培训“基于学校,为了学校,在学校中”的个性化实施。

项目培训:基于“协作”的研训一体模式

整合区内优势资源,充分发挥专家骨干的专业引领和辐射作用,开设具有针对性的项目培训课程。如与上海外国语大学合作,借用区内英语名师工作室研修团队,开设英语骨干教师研修班。此外,结合上海市教委与虹口区教师进修学院合作的“小语研训平台”项目,探索与实践基于信息化平台的“研训一体”创新

模式,建立起课程资源共享的良性循环机制,为全市小学语文教师提供“培训”与“教研”互通的研训平台。

“1358计划”:基于“动态”的教师发展计划

根据教师学历层次、智力结构、实际需求与发展模式的新特征,虹口区教师进修学院设计了针对入职1年、3年、5年、8年青教师的“1358培养计划”,包括针对新教师的见习教师规范化培训、入职3年青教师“三个一”基本功展示、入职5年青教师课堂教学展示、入职8年青教师的发展性培养等培训计划,打造未来骨干教师人才的蓄水池。

(作者单位系上海市虹口区教师进修学院)

师说师训

培训应“从群众中来,到群众中去”

□ 宋承惠

问题“从群众中来”。要使培训成为实现教师专业化发展、促进教育教学持续发展的有效途径,首先应弄清楚当前教师队伍存在的问题。要相信一线教师,让他们自己寻找问题。

方法“从群众中来”。要相信教师自己能够解决问题,把从教师中来的问题反馈给教师,发挥教师群体的力量,寻找解决问题的方式方法。培训机构应及时把这些方式方法加以整理、研究,形成具有指导意义的意见、建议。

智慧“从群众中来”。培训是为了实现教师的专业化成长,所以我们还需要更多对于教育教学发展、人才培养有预见性、前瞻性的教育智慧。实践出真知,在这方面最有发言权的理应是教师。

信任“到群众中去”。教师专业化发展主要依靠教师自己。因此要相信教师,相信教师能够发展自己。尤其对于青年教师,要以信任、鼓励、支持为主,既要锦上添花,更要雪中送炭。

服务“到群众中去”。教师教育培训部门要培养为教师服务的意识,思想上重视教师,感情上贴近教师,工作上依靠教师。具有服务意识,才能更好地调动一线教师工作的主动性和积极性,更好实现培训的目的。(作者单位系甘肃省会宁县第二中学)

接地气——培训的应然走向

□ 薛茂红

需要什么样的培训,最有发言权的应该是教师,然而,对培训起主导作用的却是教育主管部门。教育部门提出的培训要求,培训部门能够给予的培训,教师实际的培训需要,这三方面一致性越高,教师就越容易得到高效率的培训。这样的培训,才会是“接地气”的培训。

一是倡导菜单式培训。培训组织者每年提前拟定当年的培训计划,在年初下发到各个学校,供教师进行选择。每个教师每年选择一两个自己最想参加的培训,经学校汇总后上报,培训组织者根据上报的情况调整培训计划,下发培训安排。

二是专有账户制。除了上级部门直接拨付的培训资金外,这里的专有账户包括两层含义,一是培训资金专有,即每位教师每年都有一定数额的培训资金,该资金只能用于培训;二是培训项目记载专有,凡是教师参加的省市级的培训均进行记载,这种记载不仅是教师专业提高的见证,也是教师专业评审的前提条件。

三是培训增值化。随着教育的发展变化,现实中,有的学校存在一方面有教师“闲置”,另一方面又有岗位空缺的现象。培训组织者应根据情况对“闲置”教师进行相关培训,让其适应空缺的岗位,这就实现了培训的最大增值。

(作者单位系江苏省兴化市唐刘学校)

专家说——在培训中成长

□ 胡鸣焕

教师成长是“教师为本”的基本内涵,基础教育均衡发展的根本出路在于广大教师的成长。教师成长有三条基本途径:专业引领,自我研修或自我成长,同伴互助。

教师职业的一个鲜明特性是目标的长远性与任务的时效性,这应该是所有职业特性中最纠结的一点,会导致教师在实际工作中面临各种困惑和挑战,而专业的培训可以在理念更新与理论提升方面使教师进入一个全新的领域。

要改变一个教师,应从改变这个教师的教育教学理念入手,也就是我们通常说的动力培植。十年来,伴随着新课改的不断深入,“学生主体,教师主导”的教育观已经从理念转化到行动。

新课改首先改变了新一代从事基础教育课程改革的专家,他们大多数人将自己的研究从书斋搬到了课堂,将理论研究与高效课堂的实践行动密切结合。如今,新课改已迈入第二个十年,新一代的基础教育专家将更加专业,更加“有用”,他们将成为新课改的先行者与引领者。

课改对于教师而言,是一个修行的过程。教师应该树立自我培训的意识,勇于探索,积极实践。当新课改的理念发展到新课改文化的构建时,教师就实现了实质性的成长。

“培训”者,修炼与实践也。眼下各地教师培训名目繁多,关注教师的成长性应该成为各类教师培训活动的唯一目的。最近,国家颁布了强化师德师风建设的相关规定,一言以蔽之,师德者,爱也,爱学生、爱教育、爱职业。高效课堂的民主性与公平性是对“爱”的最好诠释。而教师成长,就是“积德行善”的过程。

(作者系陕西省咸阳师范学院副教授、陕西省校本研修专家库委员)



特约编辑:胡涛

夏令营跨省域互动

暑假期间,湖北省襄阳市三十五中和贵州省瓮安县木老坪中学在贵阳联合举办了首期“春晖之友”夏令营活动。在一周的时间里,两校共计40名学生,按照一一对的方式在一起同吃同住,并通过重走长征路、开展素质拓展活动、共同完成调研报告等方式加强互动交流。

启动仪式上,共青团瓮安县委相关负责人向两校师生介绍了“弘扬中华文明,反哺故土亲人”这一“春晖行动”的理念及其开展的工作。之后,大家共同探寻两地教育存在的差异,并在此基础上撰写完成《中西部初中教育实践差异初探》一文。

通过本次活动的开展,两校学生在加深友谊的同时也收获了成长。来自襄阳市三十五中七年级的学生王维坤说:“来了之后才深刻感受到,西部偏远山区的孩子上学是多么的不容易。这里有很多为家乡发展默默奉献的‘春晖使者’,他们用行动彰显了自己的品质和价值,长大后我也要像他们一样。”活动最后一天,两校学生互赠礼物,以留存这份永恒的友谊。

襄阳市三十五中办公室主任张毓斐介绍说,两校每年都会派出若干名教师到对方学校进行为期两周的“换教”,这次联合组织学生夏令营活动是双方交流互动的又一次大胆的尝试。对于参与此次活动的学生来说,这一周的经历,将是他们成长中的一笔财富。

樊城正在向“学习之城”这一目标大步迈进,需要以一种更为开放、更为自信的姿态与外省兄弟学校进行交流。学校作为全国西部教育顾问单位,理应先行一步,在全区作出表率。”襄阳市三十五中校长齐光伟如是说。

让学员成为研究者

□ 梁宝新 赵书林

近几年,河北省保定市中小学教师培训中心推行“研训一体”培训模式,把探索性、开放性、实践性与生成性的培训课程引入培训领域,促使学员成为研究者。这种培训模式,有效回答了教师培训中普遍存在的三个问题:

共性课程与个性课程的关系。在教师培训活动中,实际上存在着两重课程:一重是作为公共性的专业知识呈现的“我们的课程”,另一重是作为学员对知识的个性化解读与体验的“我的课程”。学员学习的过程,实际是基于自己的专业发展需求,把公共性的知识内化、自我化的过程,是把“我们的课程”转化为“我的课程”的过程。

知识学习与能力培养的关系。在培训中,不能把培训课程的目标仅仅定位于知识传授,而应更加注重培养学员的专业能力。通过这样的培训,学员可以初步掌握教育科研方法,能够立足自身的教学工作实际,从而能自主地发现问题、分析问题和解决问题。

学习和应用的关系。要将培训成果转化为参训教师的教学行为,关键在于引导,学习的过程需要专业指导,应用的过程同样需要专业引领。

(作者单位系河北省保定市中小学教师培训中心)

如此,让教师爱上培训

□ 王辉庆

创新机制,让教师身能来。湖南省目前推行的教师学分制管理是个不错的创新。该制度要求,每位教师必须以五年为一周期修满360学分,其中校本研修上限为120学分,另外的学分则必须在网上学习、教研教改、学历提升、岗位培训等项目中获得,得分情况与岗位评聘、职务职称晋升挂钩。

做好服务,让教师心能安。相比以前,如今教师参加培训的条件已经大有改进,伙食有补助、资料费有减免、交通住宿费有报销。但是很多事情若能再做得细一些,如培训组织方进一步扩大统一支付的范围,或者将日后补助标准及时发公布,增进培训经费支出的透明度,必将减少教师参加培训的犹豫。

巧排课程,让教师学有获。培训效果如何,教师培训课程的安排显得尤为重要。学员能自学的教师就没必要讲授,学员日常能接触到的教师就没必要“翻炒”,培训的着重点应放在点拨教师日常工作中的困惑、提升教师专业成长的广度和深度上。授课内容上,应少讲点结果的成功与辉煌,多讲点过程中的教训与经验。

(作者单位系湖南省浏阳市沿溪镇梓山完小)