

教师工作创新榜

能力提升工程的“浙江标准”

——浙江省中小学教师信息技术应用能力提升工程实施侧记

□ 通讯员 徐建华

对于徐益文支教所在的农村学校孩子们来说,他们从来没有到过高速公路,也不知道“信息”是什么。可是,三年级下学期语文课本上就有《让教育踏上信息高速公路》这样一篇课文。

看着课堂上孩子们一脸的茫然,徐益文灵机一动,拿出手机随机给孩子们拍摄了几张照片,通过QQ马上传到电脑上,并立刻在教室里的电视屏幕上呈现出来。孩子们紧紧盯着电视屏幕,满脸的惊讶和惊喜。徐益文告诉孩子们:“咱们刚才就走了一趟信息高速公路。”

徐益文是浙江省绍兴市鲁迅小学教育集团的一名普通教师。从2015年春季学期开始,他和他的同事们全部参加了浙江省中小学教师信息技术应用能力提升工程(以下简称“能力提升工程”)的学习和培训。在徐益文看来,这次培训让他和学生们受益匪浅。“我会在课堂上尽可能多地使用信息技术,希望这些农民的孩子也能有所收获。至少可以在他们的天地里播下一粒现代信息技术的种子,说不定某一天他们就能帮助父母更好地开展农业生产。”

据悉,2015年浙江有10万名小学语文和数学教师参加了这项培训。随着教师信息技术应用能力的提升,全省中小学课堂教学模式和效率随之发生了改变。“这次培训,学得实,用得着,以前很难落地的新课改理念,现在自然而然发生了。”徐益文开心地说。

对于像“能力提升工程”这样大范围的教师培训项目,要取得实效,浙江省的做法是——设计好“标准”,实施好“标准”,用“标准”考核,确保培训出实效。

培训定位:落脚点必须放在应用上

在最初设计项目定位的时候,浙江省教育厅就提出了“能力提升工程”的落脚点必须放在应用上的指导思想,要求充分考虑教师的实际需求和工学矛盾,让教师们在学习中马上应用,在应用中主动学习。

为此,该省采用“校本研修为基础、网络服务为支撑”的培训模式,建立起信息技术环境下开展校本研修和课堂教学实践的管理体系,要求以网络学习带动校本研修和课堂教学实践,实现培训与学科相结合、与教学实际需求相结合、与

课堂教学应用相结合,突出案例教学和课堂应用,强化情境体验,使教师边学习、边实践、边应用、边提升。该省明确提出标准:校本研修与教学实践占培训总学时不少于60%。

为了让每一个教师都能找到适合自己的研修课程,该省“能力提升工程”实施指导办公室自行开发了网上训前测试系统,指导教师选择合适的专题类和技术素养类培训课程。课程推送则按照“分类”、“分层”原则,“分类”就是按照

参训教师不同学段、不同学科;“分层”就是按照参训教师不同的技术基础、不同的技术环境和不同的自我需求进行分层的。测评采用主观判断与在线测试相结合方式,由参训教师登录浙江省教师培训管理平台进行网上自测,确保教师学习培训的针对性。

从一年来的学习实效看,这种培训定位和设计受到了一线教师的普遍欢迎,为教师培训模式的变革探索出一条新路。

课程标准:满足分类分层分学科自主选学方式

浙江省结合全省教育信息化实际,出台了中小学教师信息技术应用能力提升工程课程开发指南。该指南要求培训机构开发的课程,除了满足分类、分层、分学科、选学的要求外,还必须涵盖四大课程模块,即综合课程、专题课程、支持性课程和实践课程四大类。各类课程必须包括明确的培训目标、清晰的内容结构和详细的评价方案,并提供适合教师学习特征的研修路径。

其中,综合课程、专题课程和支持性课程主要采用远程培训、在线学习方式实施,规定专题课程至少应涵盖简易多

媒体教学系统、交互式教学系统、网络教学系统和移动教学系统等主要信息技术教育应用情境,并依据教师不同应用层次分别开发主题课程;实践课程主要是围绕上述三类课程的实践性任务进行校本研修。

为了让参训教师进一步明确学习目标,该省规定了各课程模块的学习标准:综合课程和实践课程为必修模块,其中综合课程占15个网络学时,实践课程占30个学时;专题课程为选修模块,各机构需提供适合选学的180个学时以上的课程资源,教师在其中至少应选学45个学时;

支持性课程至少应有90个学时的课程资源,以供技术素养未达到研修上述三类课程入门水平的教师自主选学。教师自主选学此类课程时,可计入“提升工程”实践课程培训学时,但总课时不超过15个学时。

该省还通过组织开展课程资源、典型课例、优秀案例收集、征集和评选,教学技能比赛、典型经验宣传和推广等活动,在全省形成浓厚的学习氛围。在2015年举办的第四届全省中小学教师教育技术应用能力大赛上,还将“能力提升工程”学习成果纳入到比赛中,进一步深化信息技术与教育教学的融合。

机构遴选:出现10%问题率即取消资格

浙江省根据竞争择优、公平公正、科学有效原则,采取自主申报、现场答辩、专家评审的方式,遴选具备条件的教师培训机构。

遴选只是第一步,更重要的是,该省对培训机构实施培训质量全程监控。一是过程数据抓取。主要包括学员满意度、学员投诉率、培训平台情况、作业批改率(抓取时的时间点推前一个月)、辅导教师回复率(抓取时的时间点推前一个星期)等。二是研修现场检查。培训机构需提前将校本研修计

划等发给省教师教育质量监控中心,中心派专家随机查看和调研。三是培训结果抽查。由培训机构将过程性测评合格学员提交省教师教育质量监控中心,中心聘请专家抽取部分学员进行检查,包括网络学习、校本研修等生成的学习记录以及提交的应用成果,重点观测学习任务是否完成、所学与所应用的是否一致、视频是否为本人、学习记录是否完备、学习效果是否理想等,抽查合格后方可参加发展性测评。如在抽查过程中发现被抽查学员

总数的10%以上人员有问题,取消下一年度培训机构承担培训任务资格。

因为有了切实可行的“浙江标准”,看不见摸不着的网络研修变得可视起来,在这个过程中,10万人不再是“整体”而是作为10万个个体,每个人都得到了清晰的学习路线图。据“能力提升工程”实施指导办公室负责人、浙江师范大学周跃良教授介绍,下一步,浙江省将扩大学习范围,2016年起将面向全省全学段全学科开展培训,进一步推动信息技术与课堂教学的深度融合。

声音

好机制 催生好教师

□ 孙光友

办好教育要靠好教师。各级政府、教育行政部门和学校年年都在评先评优,但从整体上看,好教师所占比例仍然较低,教师队伍素质不尽如人意,难以适应教育事业发展的需要。究其原因,主要还在于制度的缺陷。好教师并非与生俱来,要靠好的制度才能大批量催生。

人员要能进能出。管理者最担心的往往是教师队伍不稳定,然而现在的事实却是教师队伍太过稳定。一旦步入教师队伍,这一辈子几乎就不会离开,一旦进了某所学校,基本意味着要与这所学校厮守终生。教师捧着这样的“铁饭碗”,终身不愁,又怎么可能激发斗志?好教师又怎能脱颖而出?因此,进入教师队伍必须要有门槛,进门之后,不思进取、守不住门槛的,也必须要有退出机制。教育部推行教师资格定期注册制度,这是一个很好的尝试,期待各地尽快推行落实。

待遇要能升能降。相对来说,教师的待遇一直处于偏低水平。教师职业对优秀人才缺少足够的吸引力,这样也就必然降低了进入教师队伍的人才标准。我当了8年校长,对此体会深刻。我与本区域的校长们多次带着编制计划大张旗鼓地到省会城市参加招聘活动,却常常无人问津。而更加致命的是,这种偏低的待遇还基本上是“大锅饭”。所谓的奖励性绩效大多只能体现工作量的差别,工作的质量基本顾及不到。这导致大家都吃不饱、吃不好,在工作上形成惰性。一个缺少工作积极性的群体,又怎么可能产生大量优秀人才?因此,教师待遇必须要大手术,一方面要在大面上显著提升教师待遇,使之与教师职业所担负的责任和义务相匹配,增强教师职业的吸引力;另一方面,要坚决破除平均主义思想,真正体现多劳多得,优质优酬。

发展要能上能下。一位老教师说:“从走上讲台的那一刻,直到退休的那一天,当了一辈子教师,除了年龄,我觉得什么也没有改变,政治身份还是一样,社会地位还是一样。”这就是千千万万教师发展生态的真实写照。可以说,教师的发展空间基本是封闭的,上没地方上,下没地方下,处于“零成长”甚至是“负成长”状态。对于理想前途,教师们大都比较迷茫。争取评一个高级职称?长期以来,这不过就是一个资历加各种关系积累的结果,不仅谈不上激励作用,甚至还成为教师们心中的一个伤痛。争取评一个先进?评上评不上的意义又在哪里?区区几百元的奖金能体现价值吗?现实生活中哪有评先进而奋斗终生的人呢?争取当一个名师?什么样的教师才是名师?标准在哪里?一个名师的含金量究竟有多少?这样的发展生态,怎能点燃教师的工作激情?

综上所述,政府、社会、学校必须为广大教师提供一个开放的发展空间,让他们能够找到拓展、提升和证明自己价值的平台。不然,广大教师很容易失去人生目标和方向,那么好教师又到哪里去寻找呢?

(作者单位系湖南省岳阳市第一中等专业学校)



图片新闻

江苏东海: “冬练三九”拓展素质

江苏省东海县投入2000多万元,兴建起占地面积10万余平方米的中小学素质教育实践基地。全县中小学校的学生都可以来这里进行劳动、科普、人防、消防、野外生存、生态环保和爱国主义教育等项目实践活动。图为东海县留守小学生正在严冬里进行攀绳训练。

张玲/摄

研训视窗

需要是行动的开始,教师培训更是如此。就甘肃省张掖市甘州区而言,当前农村美育“短板”问题因师资短缺越来越凸显,而师资短缺问题仅靠政府解决也不现实。为此,立足区域实际,培养“一专多能”教师是当务之急;而从人的发展角度看,由于大多数青年教师兴趣单一,普遍缺乏艺术素养,引导教师树立积极而高雅的兴趣爱好,同样是教师培训工作的重中之重。甘州区意识到,最好的培训是基于解决问题,满足发展需要的培训。该区在去年9月,启动了“十百千”青年教师艺术素养提升三年培训计划:每年培养音乐、体育、美术学科导师各10名,三年培养农村音乐、体育、美术种子教师各100名;三年内确保2000名35岁以下青年教师掌握一门相应技能。

四方聚力,合力打出“组合拳”

“任何一项改革,都不是一帆风顺的,我们要在困境中摸索,在探索中完善。”甘州区教育局局长刘文说,“孩子不能等,教育问题更不能等、靠、要。”于是,区教育局全体班子成员达成共识:确定培训工作的“四个优先”(决策优先执行,困难优先解决,经费优先落实,专家优先配备),确保“四项工作落实”(组织机构、人员、场地落实,工作时间落实,经费落实,设施设备落实),破解难题,合力推进。

首先,确保组织机构和场地、人员落实。成立音乐、体育、美术(书法)研究会,遴选全区音体美名优专业教师担任理事,组成导师团队,承担培训任务,并颁发聘书;确定具有学科优势的学校作为音、体、美术学科培训基地,挂牌培训。

其次,确保时间落实。为不占用教师休息时间,培训从原计划的周六调整为周三、周四、周五分散进行。要求各学校、幼儿园在学员培训期间,不安排教学任务,确保按时参加。

再次,保障经费落实。在区财政困难的情况下,区政府精准投入,为培训“买单”,区教育局和财政局联合制定“培训经费管理办法”,资金下拨学校,专款专用。为来自农村的参训教师补助一定的交通费、伙食费。

最后,确保设备配置。去年一次性投入经费30万元,为美术书法教师培训基地添置书法、绘画等教辅材料和专用桌椅;投资40万元,为音乐教师培训基地购置乐器46种;今年投资250万元,为体育教师培训基地修建高标准塑胶操场。

三条途径,提供自主菜单

课程设置的质量,决定培训的效果。为适应不同层次教师的需要,培训采用分班实施的办法,开展分层教学。音乐、体育、美术均设基础班和高研班。没有专业基础的编入基础班,从头学习;有专业基础的编入高研班,持续提升。按“满足需要,技能提升,分层设计”的要求,精心设计课程:

一是突出选择性。课程设置做到三个提前:模块提前安排,主题提前确定,课程提前公布。按照调研、研发、实践“三步走”方略,音体美学科主讲教师先后开发舞蹈、电子琴、声乐、合唱、葫芦丝、武术、绘画、素描、篮球等20多种技能课程以及师德报告、才艺展示、拓展训练等实践课程,并提前一周在教育信息网上公布,供学员选择学习。

二是突出针对性。为推进武术和足球进校园,体育研究会开设了足球和武术提高班;为了让乐器走进农村课堂,丰富大课间

活动,音乐研究会精心设置了葫芦丝、锅庄舞等课程;为普及书法课,美术(书法)研究会设置了临帖、研帖等研修课程。

三是突出实效性。为了培养学员团队意识,此次培训还利用甘州区青少年实践基地的优势,设置了室外拓展训练课程,开展一日拓展训练。

低重心、多层次的课程设计,为学员学习提供了保障。从2015年9月第二届培训班报名情况看,参训学员人数超过700人,比计划超出200人。

三面突围,提升培训品质

区域培训容易走入“萝卜炒萝卜”的尴尬境地。为此,甘州区始终坚持高标准选择专业授课教师,采取“基地学校考察推荐,学会审核上报,区教育局审核决定”的方式,通过聘请名优教师、专家以保证培训质量。“专家介入”为培训注入了鲜活的“血液”。同时,从三方面突围,提升培训品质。通过协同管理提高培训质量。区教育局

局制订下发管理办法,将培训纳入学分管理,教研室统筹协调,提供全方位服务,为培训保驾护航;学会和基地分工不分家,学会主要负责课程管理和课程评价,基地负责班级日常管理,学会、基地协同管理,增强了管理的实效性。

以科学评价提升质量。印制学员培训守则,制订考核细则,按照阶段检测、集中展示、专业考察等3种方式对学员进行考核,对合格的颁发培训合格证书。

在实践中延伸质量。除了集中培训外,甘州区还设置了学员到原学校跟岗学习、导师线上指导等培训环节,让学员在实践中巩固提升培训成果。

经过一年的实践,培训效果非常明显。80%的青年教师从专业知识零起步学起,经过一年培训,均掌握了一门专业技能,极大地丰富了业余生活,走向“一专多能型”专业成长道路;教师合唱团和乐队已初具规模,专业教师的素质也有了明显提升;同时基地校无论从师资力量、设施设备,还是办学品位,均有提升,办学特色更加明显。“行政+学会+基地”的培训模式,使教研室、学会、基地学校三方建立了合作互补关系,打破了旧的、封闭的、单一的行政化培训模式,实现了优质资源共享,填补了县区教师无培训基地的空白,同时音体美专业教师的短缺问题也得到了大大的缓解。

(作者单位系山东省东营经济技术开发区东凯小学)