

高质量教师培训项目： 逻辑起点、内涵特征及其实现策略

◆潘 健

摘要：当下教师培训项目的针对性、实践性、实效性等问题频出，事业的可持续发展面临困境和挑战，有必要建立“高质量教师培训项目”的概念，在理论研究、政策设计和实践操作层面厘清其意蕴，创新实现意蕴的策略。高质量教师培训项目应以培训取向、专业特性和学员需求为逻辑起点，涵育认知学习与情感体验并重、理论探索与实践操作结合、即时效果与延伸效应兼备、利他价值与主体价值统一等内涵特征，并实施情绪管理、校地合作、双导师制、文化濡染等创新策略。

关键词：教师培训；高质量教师培训项目；意蕴；策略

DOI:10.14121/j.cnki.1008-3855.2014.18.009

为认真落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》提出的要努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍的要求，具体贯彻教育部《关于大力加强中小学教师培训工作的意见》的精神，新一轮中小学教师全员培训在全国各地如火如荼地开展。宏大的事业规模，必然经历由关注培训数量的“粗放式”向提升培训质量的“精细化”转变；庞大的经费开支，必然经受投入与产出是否匹配的绩效拷问。事实上也是如此，当下教师培训项目的针对性、实践性、实效性等问题频出，事业的可持续发展面临困境和挑战。教育部和财政部关于启动“国培计划”的通知中就明确要求：建立专家评估、网络评估和第三方独立评估等多种方式相结合的评估机制，对项目实施进行全程监控和质量评估，并将项目执行情况和评估结果作为调整培训任务和项目经费的重要依据。^[1]由此可见，厘清高质量教师培训项目的意蕴，探讨实现其意蕴的策略，便成了破解发展瓶颈的紧迫之需和必由之路。

从应然角度和学理上看，教师培训作为人们选择的一种趋利避害的活动，本身就是有价值预设的，

其开设的项目原本就有保证质量、促进发展之义。也就是说，高质量教师培训项目和教师培训项目的逻辑起点、内涵特征应该是一样的，这是否意味着厘清高质量教师培训项目的意蕴显得画蛇添足呢？笔者认为，鉴于当下教师培训项目名目繁多，良莠不齐，存在大量低质量、无质量甚至负质量项目的现象；也鉴于项目评估、质量监控行为普遍盛行的现状，把高质量教师培训项目的意蕴“凸显”起来、“标识”出来，以期树立“标杆”，“应者云集”，渐成“燎原之势”，对促进教师培训事业的健康发展是大有裨益的。

高质量教师培训项目的意蕴何在？如何实现其意蕴？笔者认为，不能像当下许多培训项目实施者、评估者那样，仅在文本材料、出勤率、满意度等外在要素上做文章，而需要深入教师培训项目的内部，把握内涵，提炼品质，关键点要落在高质量上。本文拟紧扣高质量教师培训项目的核心要素，在逻辑起点、内涵特征及其实现策略方面作一探讨。

一、高质量教师培训项目的逻辑起点

做任何事情，首先必须厘清逻辑起点，逻辑起点不清晰或是有偏差，事情的发展就会偏离方向甚至

潘 健/南通师范高等专科学校 (南通 226006)

出现南辕北辙的情况。当下教师培训中出现的大量低质量、无质量甚至负质量现象,究其原因,往往就是在项目运作的过程中,逻辑起点出现了偏差。因此,确立逻辑起点,确定出发位置,至关重要。笔者认为,高质量教师培训项目的逻辑起点有三:

1.培训取向

每一个培训项目都具有特定的宗旨和取向,比如,一般的校长培训项目,肯定是要加强教育政策法规和领导力的培训,因为此类项目着眼的是通过校长政策水平和领导力的提升来促进整个学校办学水平的提升,如果把校长培训项目办成教师培训项目,宗旨和取向就发生了偏差;再如,教师培训项目有新教师培训、青年教师培训、骨干教师培训、学科带头人培训、特级教师后备人员培训等多种类型,每一种培训都有它特有的目的指向性,把学科带头人培训办成新教师培训,遭致的结果只能是失败。“国培计划”中小学骨干教师示范性项目的培训目标是:提高骨干教师的教育教学能力和专业化水平,使他们在实施素质教育、推进基础教育改革和教师培训中发挥带头辐射作用,推动全国中小学教师培训的开展。这样的宗旨和目标定位必须要准确把握、牢牢锁定。

2.专业性

中学教师、小学教师、幼儿园教师因为各自的工作对象、目标、内容、方法等方面的差异性,具有各自的专业特性,他们之间不可替代。中学教师当不了小学教师,小学教师当不了幼儿园教师,这是一个基本的事实判断。比如,笔者从教师职业特性、小学教育特性和小学生生命特性的视角出发,通过比较研究,得出了“情商超过智商,专业情意要求更为鲜明”、“教育专业性超过学科专业性,教育素养要求更为突出”、“技艺性超过研究性,专业技能要求更为侧重”、“广博性超过深刻性,专业知识要求更为全面”的小学教师专业特性的初步结论。^[2]尊重和遵循不同类型教师的专业特性,就是尊重和遵循规律。

不同类型教师的专业特性是建构教师培训体系、模式和组织针对性项目培训的基石和逻辑起点,缺乏对不同类型教师专业特性的深度研究和准确把握,我们永远都走不到正确的道路上。^[3]这就要求培训院校在申报、承接项目时必须掂量自身对教师专业特性的准确把握度,扬长避短,有所为有所不为(现在,有些擅长培养、培训中学教师的高师院校盲

目承办小学、幼儿教师培养、培训项目,忽略教师专业特性的逻辑起点地位,高质量教师培训项目无从谈起);同时,在谋划培训方案、组织培训实施、评估培训效果的过程中,把教师专业特性作为依据,作为出发点和归宿,确保针对性和实效性。

3.学员需求

按需施培是教师培训的一个重要原则。不管是主动要求培训还是被培训,绝大多数教师学员都怀有一定的心理预期,如果我们不能对他们的需求准确把握、实施引导、适度满足,学员只能败兴而归,培训效果也就大打折扣。

首先是准确把握。通过做训前问卷、走访,掌握一手资料,调研、分析,把握定位。一般说来,学员的需求从大的方面来说有这样几方面:一是专业发展,二是结拜大师,三是休闲身心。其次是实施引导。通过有意识提醒和高质量活动吸引,引导、放大学员的专业发展心理。我们有这样的体会:有些培训刚开始时,学员的心比较散,状态不佳,通过引导,他们的状态会越来越好。再次是适度满足。无论基于缓解教师压力的人文关怀,还是基于“教育是慢的艺术”的新型理解,无论基于人之常情的温馨考虑,抑或基于培训节奏的主动调节,我们认为,就近安排一些游览、购物和文娱活动,适度满足学员休闲身心的需求,也是正常合理的。

二、高质量教师培训项目的内涵特征

提炼、界定高质量教师培训项目的内涵,既是做好教师培训项目的前提,也是做好教师培训项目评估的依据。

1.认知学习与情感体验并重

一个好的教师培训项目,应该有一条认知线,还应有一条情感线。过去,我们在设计方案、组织实施、进行评价的时候,基本上都是从认知的角度来设计和推进的,很少或是几乎没有主动把情感作为一个考量的因素。在新一轮基础教育课程改革中,在教师日常的教学活动中,情感都是一个很重要的目标、内容和手段,一个成功的学校领导、一个优秀的教师,都非常注重教学中情感的陶冶、激发和应用。教师培训也是一种教学,情感因素不可或缺。古人说:“动人心者,莫先乎情。”列宁说:“没有人的情感,就从来没有也不会有人对真理的追求。”我们认为,一个教师培训项目,如果不能打动教师的心灵,如果不能在教师

的积极情感上增加正能量,如果不能引发教师的情感认同和情感体验,如果不能给教师满足、幸福的感觉,那就难言成功。

2.理论探索与实践操作结合

一个好的教师培训项目,既应该仰望星空,登高望远,引导教师甚至逼着教师学点理论;又应该脚踏实地,下接地气。理论如果不与实践结合,难言效果、难言成功。但是,教师培训项目实施者可能都有这样的体会:理论课程容易解决,请几位高校专家做报告就是了,也方便组织。实践说说可以,难以落实,而且还要与理论结合,难度更大。为此,可以作为选项的举措是:在课程设置上,多开设理论与实践融合度比较高的课程;在教师选聘上,优先选择理论和实践素养兼备的专家;在培训方式上,强调互动、反思和实践智慧的生成;在培训过程安排上,组织一以贯之的主题性实践环节。另外,创设特级教师小组导师制,进行组织、人员上的保障。

3.即时效果与延伸效应兼备

判断一个教师培训项目是否获得成功,不能单看当前的即时效果,严格意义上说,永远不要指望通过短期培训,学员的知识和能力有一个大幅提升,我们应该看重的是学员能否产生发展力、项目能否产生延伸效应。发展力是什么?是专业的追求,是目标的聚焦,是自觉的行动。延伸效应是什么?是学员回去后带领身边教师再回培训院校研修和投身教育改革的行动,是学生素质发展的收获,是教师专业发展的境界提升。

4.利他价值与主体价值统一

做培训是为了做出价值,什么样的价值值得我们追求,或者说,具有什么样的价值才称得上是高质量教师培训项目。我们认为,利他价值与主体价值相统一的项目才是高质量的项目。利他价值是指培训所产生的服务于社会持续发展、服务于学校事业发展、服务于教师专业发展的价值。当然我们要努力使这个价值最大化。但是,如果培训仅仅只对提高教师质量、教育质量有帮助,只有利他价值,而要培训管理者、实施者付出苦行僧式的心血,那培训就只有工具价值而没有主体价值了,人们就会视培训为畏途,就难以维持。因此,我们在创造培训的利他价值的同时,也要创造培训的主体价值。主体价值体现在被需要,体现在自我的实现、内涵的丰富和层次的提升,

体现在充实感、存在感、成就感和幸福感上。

三、高质量教师培训项目的实现策略——以南通高师国培项目为例

“一个行动胜过一打纲领”。高质量教师培训项目的意蕴能否完整实现,最终还是要通过创新实施策略来落实。南通师范高等专科学校(以下简称南通高师)于2012、2013年承办了小学语文两个班共150人的国培示范性项目,绩效明显,在国培办组织的匿名满意度测评中两度获得第一。2014年3月21日作为示范性集中培训资质院校的唯一代表,在教育部举办的“国培计划”和“能力提升工程”管理者高级研修班上作了交流发言,获得了好评,教育部师范司部门领导用“精细”、“专业”、“极致”进行了点评。常规性的流程和策略是相似的,限于篇幅,这里仅分析和介绍能体现南通高师项目个性的几个策略:

1.情绪管理

学员是培训的主体,他们的心理状态与培训项目的要求、节奏能否契合,是培训项目能否取得成功的前提条件和关键要素。南通高师努力探索教师短期集中培训的规律,根据培训不同阶段的实际,非常注重学员的情绪管理和心理把控。具体来说,目标和工作重心是让学员在不同的时间段有这样几种心理体验:一是培训前的期待感。我们提前3个月寄发了附有培训需求调查和“同题异构”教学设计作业要求的报到通知,设立了班级QQ群,建立班级网络空间,开通全天咨询服务,接受学员的确认,收取材料,告知事项,让学员在获得信息、梳理要求、结识朋友后产生期待心理;二是到达时的归属感。通过热情、周到地接待,真诚、细致地关心,许多学员都说:“来到南通,来到南通高师,才知道,这里是家!”;三是过程中的存在感。通过创设参与式教学情境,激励学员学习积极性,及时呈现学员的研修成果,专门组建编辑部,办了一份朴实而精致的《国培研修简报》,让学员们公开发表自己的感悟、体会。2013年,这份交流情感的小报,共办了7期,50位学员共发表了156篇精彩的小文,深得大家喜爱;四是结束的成就感。通过多种方式总结研训成果,除了精神层面的收获外,物态的成果有结业证书、专家讲座实录光碟、刊有自己文章的《培训简报》、经导师和小组团队研讨修改过的“课堂教学设计”、为各自地区(学校)设计

的“主题式教师培训方案”、优秀学员证书、公开课开设证书,五是返乡后的回味感。保留了培训QQ群,继续主持对话,听取学员的回味感受,持续关注学员需要,加强对学员的训后跟踪指导,鼓励他们在本地区的师资培训和教育教学改革中发挥更大的示范辐射作用。

2.校地合作

在教师教育尤其是培养领域,校地合作已有许多理论和实践的探索。如东北师范大学精心制定师范生培养方案,以“融合的教师教育”理念为指导,以“教师教育创新东北实验区”建设为载体,以培养造就优秀教师和未来教育家为目标,提出并实施了“师范大学-地方政府-中小学校”合作教师教育新模式。^[4]但在教师培训领域尤其是具体到某个项目实施过程中,校地合作的成功案例还不多。我们认为,承办一个高质量的教师培训项目尤其是高端项目,仅靠一所学校的力量和资源是不够的。南通高师在项目招标、方案设计、项目实施过程中,充分利用本地优质教育资源,积极推进校地合作。“教育”是南通的城市名片,全国著名特级教师李吉林创立的“语文情境教育”又是其中最亮丽的部分。我们与江苏情境教育研究所及其实践基地合作,请李老师担任首席专家,2012年的主题为“小学语文情境教学的理论研习与实际运用”。2013年又以“李吉林语文情境教学培训课程的研发和运用”为典型案例,确定了“小学语文教师培训课程的自主专题研发和实施”这一研修主题,把培训的全过程作为参训者学习、研究、把握李吉林语文情境教学理论、实践及其教师培训课程的过程,让长期以来仰慕李吉林老师的参训者能得到李老师的悉心亲授和情境教育名师团队的指导。实践证明,这一基于校地合作的培训主题的确定,立意高、定位准、凸显地方特色,有很高的感召力。

我们还主动与市、县(市、区)教育行政部门联系,谋求支持,对全市的培训课程资源和名师、名校资源进行开发和整合,为加大实践性培训的比重,强化基于教学现场、走进真实课堂的环节,我们与当地学校合作,考察了南通4所名校,观摩了7位南通名师的示范课,开设了4位学员的“问题异构”研究课,组织了3次小组研讨和一次大组研讨。我们认为,立

足校地合作,依托优质资源,开展主题式培训,是提高培训实效性的重要条件。

3.双导师制

将在研究生培养中司空见惯的双导师制“移植”到教师培训项目运作中是一种尝试和创新。南通高师一方面与理论课程专家积极沟通,努力发挥理论导师的作用。主讲“阅读教学设计”的特级教师沈大安革新了培训模式,他引入名家工作坊辅导方式,引导全体学员围绕“阅读教学设计的改进”这一主题,从一个例子出发,按照流程和方法,充分研讨,个性设计,分别展示,共同评点。学员们充分参与,好评如潮。据粗略统计,沈老师的课上共有23人次的学员发言和提问。但是,理论导师讲完课后,不太可能有与学员进一步的沟通,更无法为学员在理论与实践之间架设一座桥梁。南通高师创设了“小组特级教师导师制”,聘请南通市4位著名特级教师到各小组任导师,与学员们一起研究教材,共同备课、磨课,共享成长感受。导师指导后的“问题异构”研究课公开展示汇报成为整个研修的高潮。4个小组四堂课,角度不同,方式不同,但都同样精彩,亮点频频,使大家深受启发。这种“小组特级教师导师制”很受学员欢迎。

4.文化濡染

现在的许多师资培训,虽说是高校承办,但大都是在宾馆里进行的,与学校文化并不接壤。我们认为,教师培训本身就是文化之旅,教师提升本来就应基于学校。尽管南通高师校园比较小,许多条件还比较简陋,但是这里曾是王国维、陈师曾、朱东润等大师工作过的地方,这里曾是美国教育家杜威先生演讲过的地方,这里也是100多位特级教师成长的摇篮,这里有党和国家领导人的题词,这里还有许多文化景点,这里有书声琅琅、师生互动,因此,在场地选择的时候,他们坚持把国培这么高端的培训项目放在学校,学员住在学校隔壁、吃在学校食堂、学在普通教室,与本校师生共同进出,共同学习和生活。我们力求组织的每项活动都有文化意蕴。把培训现场放在学校,教师培训就有了根,就有了场,就有了心理的氛围,就有了文化的熏陶,最终使培训质量有了良好的保证。

(责任编辑 陈霞)

参考文献

- [1]教育部. 财政部. 关于实施“中小学教师国家级培训计划”的通知[EB/OL]. http://www.gov.cn/jzgk/2010-06/30/content_1642031.htm.
- [2]潘健. 试论小学教师专业特性及其培养体系的构建[J]. 河北师范大学学报, 2010 (12).
- [3]潘健. 小学教师培养模式: 问题与抉择[M]. 南京: 南京师范大学出版社, 2011(4).
- [4]刘益春等. “U-G-S”教师教育模式建构研究[J]. 教师教育研究, 2013 (1).

On the Orientation, Connotation and Implication Strategy to the Training Project of High-quality Teachers

Pan Jian

(Nantong Normal College, Jiangsu, Nantong 226006)

Abstract: Since problems to the targeting, operation and effectiveness have occurred frequently nowadays, the sustainable development of the teachers' training project is now facing great dilemma and formidable challenges. The author forwards that the establishment of the concept of "Training Project of High-quality Teachers" (Hereinafter called TPHT) can not only be favorable for its clarity in the theoretical research, the policy layout and operation, but can also make innovations strategically in the corresponding aspect. This thesis notes that TPHT should be based on the training orientation, professional characteristics and the needs of the trainees. The emphasis should also be laid on the combinations of several aspects, such as knowledge acquisition and emotion experience, theoretical exploration and practical operation, instant effect and the subsequent influence, altruism value and subject value, etc., along with the implementation strategies of emotion management, school-based cooperation, bi-tutor system and cultural immersion.

Keywords: training for teachers, TPHT, implication, strategy

教育部:三至五年我国县域校长教师交流成常态

9月2日,教育部举行新闻发布会,经征得中央组织部、中央编办同意,教育部、财政部、人力资源和社会保障部日前联合印发了《关于推进县(区)域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》。

根据《意见》,从2014年开始,国家力争用3至5年时间实现县域内校长教师交流轮岗的制度化、常态化,率先实现县域内校长教师资源均衡配置,支持鼓励有条件的地区在更大范围内推进。

如何合理确定校长教师交流轮岗的人员范围?《意见》要求,义务教育阶段公办学校校长、副校长在同一所学校连续任满两届后,原则上应交流;在同一所学校连续任教达到地方教育行政部门规定年限的专任教师均应交流轮岗;对教师在同一所学校连续任教年限的规定,应与中小学学制学段相衔接;城镇学校、优质学校每学年教师交流轮岗的比例不低于符合交流条件教师总数的10%,其中骨干教师交流轮岗应不低于交流总数的20%。

《意见》明确指出,校长教师交流轮岗的重点是推动优秀校长和骨干教师到农村学校、薄弱学校任职任教并发挥示范带动作用。有镇区和乡村学校的县(区),重点推动城镇学校向乡村学校交流轮岗;没有乡村学校的市辖区,重点推动优质学校向薄弱学校交流轮岗;乡镇范围内,重点推动中心学校向村小学、教学点交流轮岗。《意见》支持鼓励各地采取定期交流、跨校竞聘、学区一体化管理、学校联盟、名校办分校、集团化办学、对口支援、乡镇中心学校走教等多种途径和方式推进校长教师交流轮岗。

据介绍,近年来,全国已有22个省份出台相关政策,并选择部分地区开展改革试点。2013年以来,浙江、福建、陕西、江西、河北、贵州等省已出台由多部门联合印发的校长教师交流轮岗指导意见,将在全省范围全面推进校长教师交流轮岗改革。

——来源:《中国教育报》2014年9月3日