

2012年上海市基础教育教师 在职教育的政策分析

文 王 洁

〔摘 要〕2012年上海市基础教育教师在职教育,以《上海市基础教育教师队伍建设“十二五”行动计划》的相关条款为准绳,以“面向全体、高端引领、农村优先、关注新教师”为基本思路,有序稳步展开。在这个主旨原则之下,2012年上海市教委出台了一系列相关政策,并有了相应的行动。对公布在上海教育官网上的有关政策进行分析,同时结合实地调研、文献研究,可以从中发现上海教师在职教育的进展、趋势与问题。

〔关键词〕中小学教师 在职教育 政策分析

一、2012年教师在职教育政策的三个关注

(一)关注全体:为了每一个教师成长的在职教育政策

1.“上海市教师继续教育管理平台”与“学分银行”

2011年6月,上海市教委颁布《上海市“十二五”中小学、幼儿园教师培训实施意见(试行)》(沪教委人〔2011〕35号),明确提出:依托全市教师教育资源联盟,构筑教学、教研、科研和培训融为一体的共享课程管理体系,建设以“学分银行”为抓手的教师培训共享课程资源,为教师提供多层面、可选择、高质量的培训课程,同时搭建具有选课、学分查询、学习记录以及网上学习等功能的培训平台。市级层面的教师教育资源库与教师选修的学分互认,统一管理,对建立起现代教师学习体系,意义重大。

2011年11月,“上海市教师教育管理平台”(http://xfyh.21shte.net)正式运行,各个区县师资培训部门,发布通知要求:各学校教师使用用户名和密码登录,完成“学分银行”注册与个人信息完善,根

据本人的专业发展需求和岗位特点,选择“市级共享课程”。在管理平台上,每位教师只能申报一门课程进行研修,由于课程与老师的具体任教学科相关,所以,每个人看到的课程是不同的,报名时只能在看到的课程范围进行选择报名。培训结束后,由市管理平台将根据学员学习情况(出勤、作业等)统一结算学分,并纳入到“十二五”学分管管理中。

截止2012年12月,“上海市教师教育管理平台”上有共享课程535门,累计培训达74522人次。^①平台上的共享课程分为“师德与修养”、“知识与技能”和“实践体验”三类课程。这些课程一部分是“十一五”期间,上海市教委通过购买各类教师教育机构的“服务”积累所得,还有一部分是“十二五”期间,市教委人事处通过成立课题研究小组,落实优质课程资源的共建共享而形成的。

2.开展专项培训,关注“特殊”学科教师的成长

2012年3月,上海市教委发布《上海市教育委员会关于开展“2012年上海市教育系统体育教育学科带头人”培训工作的通知》(沪教委人〔2012〕15号),明确要求:自2012年起,五年内在本市遴选

100名中青年体育骨干教师,通过国内基础训练和国外专项强化培训,造就一批德才兼备、专业突出、示范引领的学校体育教育领军人才,带动全市体育师资队伍的整体发展。近日,上海的20位中小学体育教师完成海外研修,满载而归。^[2]

2012年4月,上海市教委颁布《关于开展上海市“十二五”课外校外教师专业发展全员培训的通知》(沪教委人〔2012〕20号),决定从2012年7月至2015年10月间,委托上海市科技艺术教育中心,分批对上海市“十二五”课外校外教师实施培训。培训目的在于,提高科技和艺术教师的教育理论素养、组织管理能力和在学校、区域内整体推进科技艺术教育的运作能力,以适应学校科技、艺术教育发展的新形势。培训对象为全市中小学校(含中等职业学校)的科技总辅导员、艺术总辅导员,各区县青少年活动中心、少科站、少年宫科技教师、艺术教师和管理干部。

同月,上海市教委颁发《上海市“十二五”工读学校教师岗位培训计划》(沪教委人〔2012〕21号),开展“十二五”工读学校教师岗位培训。目的在于帮助工读学校教师:树立新形势下工读教育服务基础教育教育教学秩序需求和创新社会管理的理念;了解工读教育的研究新动态、新成果,更新专业理论知识,拓展专业视野;进一步提高教育转化行为不良学生的水平和实践能力,培养一批专业水平较高、实践经验丰富,具备一定心理行为干预能力的工读学校教师。培训突出实务、实训和实际能力提高的要求,共60课时。

(二)关注高端:持续中有新变化的名师名校长培训

1.走向精致化培养的“双名工程”

2011年11月,上海市教委在总结前两期“名校长名师培养工程”的基础上,颁布《第三期“上海市普教系统名校长名师培养工程”实施方案》(沪教委人〔2011〕71号),开展第三期“上海市普教系统名校长名师培养工程”(以下简称“双名工程”)。

和第一、第二期“双名工程”相比,这次“双名工程”的培养规模缩小,基本上每个基地不超过10人;培养期限延长,5年为一期。在培养过程和培养方法上,坚持团队指导,加强基地间交流,注重专业养成,突出精致培养,学员经过培养之后要接受所在区、学

校的检验评估,同时所在区、校积极搭建平台积极发挥学员在本区、本校的辐射引领作用。

为了让学员的培养工作能够有效地得以落实,第三期“双名工程”在前两期的基础上有创新,体现在培养内容上,分“通识培训”和“基地培养”两大块,并对两大板块的课时做了结构性的规划,确保整个学习过程更加合理。所有“双名工程”的学员将根据统筹,分批次参加通识培训。

表1 三期“双名工程”开设时间、基地数及人数^[3]

时间	名校长基地		名师基地	
	基地数	学员数	基地数	学员数
第一期 2005-2008	8	212	23+27(区县中心组高研班)	1055
第二期 2008-2011	10	108	45	563
第三期 2011-2016	13+2(北京基地)	138+31	49	682
合计	33	489	144	2300

2.以任务委托的方式资助优秀教师国外访学进修

为加快上海市普教系统教师专业化发展,培养一批富有创新精神和实践能力,具有教育国际化视野的优秀人才,2012年3月,上海市教委颁布《上海市普教系统教师国外访学进修计划》(沪教委人〔2012〕13号)。

该项目计划每年选派一批具有较大发展潜力的优秀校长、教师到国外著名大学、科研机构(含境外著名大学、科研机构)访学进修。选派类别分为攻读专业学位和访问学者两类。攻读专业学位根据接收学校要求,一般不少于1年;访问学者期限6~12个月,访问学者模式采用国外(含境外)高校专业课程选修与国外(含境外)中小(幼)学校实践相结合的方式,同时适当兼顾自下而上的自主申请,最后通过上海市教委组织专家评审通过的人选正式成为资助计划人选。

上海市教委对资助计划人选予以专项经费支持,实行任务管理。目前成功申请的五位候选人中^[4]时间为半年到三年不等。相信所有资助人,最终能完成学业,形成对基础教育实践有影响的成果,并起到辐射和引领的作用。

(三)关注新教师:靠机制保障每位新教师都胜任

1.见习教师:走向规范化培训

2012年4月1日,上海市教委颁布了《上海市中小(幼)园)见习教师规范化培训指导意见(试行)》(沪教委人〔2012〕18号),推出了全国唯一的

“见习教师培训制度”。培训指导意见旨在通过统筹市、区两级优质教育资源,使见习教师在优秀教育教学团队的浸润和专门指导教师的带教中,正确认识与适应教师角色,形成良好的教育教学行为规范,强化教育教学实践能力,尽快胜任教育教学工作。

制度推出的同时,市教委推出了《上海市中小学见习教师规范化培训内容与要求(试行)》,并制定了《上海市中小学见习教师规范化培训手册》,将见习教师规范化培训内容的四个方面(职业感悟与师德修养、课堂经历与教学实践、班级工作与育德体验、教学研究与专业发展)18个要点,明确规定了18个要点的相关任务的过程记录以及结果。四个方面18个要点,第一次明确地规范了一个新教师从毕业到胜任教师岗位工作的要求。

作为完善教师准入制度的顶层设计,该培训指导意见的适用对象为师范院校或其他高等院校相关专业毕业,在中小学首次任教的人员,培训为期一年。培训任务由市或区培训学校和见习教师的聘任学校共同承担,其中在培训学校进行的培训应在50%以上。一年期满后,由培训学校或培训基地与聘任学校共同对见习教师进行考核,考核合格作为继续在上海从事教育教学工作的重要依据。

2. 教师专业发展学校暨见习教师规范化培训基地 联结理论与实践的土壤

根据上海市教师专业发展工作的要求,并有利于更好地落实见习教师培训制度,上海市教委在2012年的5月-6月启动了新一轮市级“教师专业发展学校暨见习教师规范化培训基地”创建工作,确定86所学校为教师专业发展校暨培训学校。

这些教师专业发展暨见习教师培训学校的创建,旨在采取教学、研究、学习三者合一的培养方式,增进新进教师对学生和教学的认识、分析、综合、推断、总结等综合基本技能,提升对师生沟通技巧、基本教学规范、师德建设等的重要性认识。

为了加强对“专业学校”管理与指导,充分发挥其作用,上海市教委发布了《上海市教师专业发展学校暨见习教师规范化培训基地标准(试行)》(沪教委人[2012]37号),建立定期评估机制,对不能达到“专业学校标准”的学校实行淘汰机制。同时,请各区县教育局结合区域实际制定创建规划,推进本区县“专业学校”建设。

表2 上海市中小学教师在职培训项目 (文中提及,统计截止时间2012.12.31)

培训项目	培训人数	培训方式	依据文件	数据来源
市级共享课程培训	74522	网络,面对面混合情境	《上海市“十二五”中小学、幼儿园教师培训实施意见(试行)》(沪教委人[2011]35号)	上海市师资培训中心内部资料
体育教育学科带头人	五年内遴选100名	国内基础训练和国外专项强化培训	《上海市教育委员会关于开展“2012年上海市教育系统体育教育学科带头人”培训工作的通知》(沪教委人[2012]15号)	参照文件
课外校外教师专业发展全员培训的	2012年7月至2015年10月间,分批进行	集中培训和小组研修相结合,专家授课、个体和集体研修、参观考察、任务驱动式的实训	《上海市“十二五”课外校外教师专业发展全员培训的通知》(沪教委人[2012]20号)	参照文件
工读学校教师岗位培训	2012年6月至2015年9月间分批进行	专题讲座和论坛;专题研讨和交流;考察和实训	《上海市“十二五”工读学校教师岗位培训计划》(沪教委人[2012]21号)	参照文件
第三期双名工程	2012-2015年,名校长169人,名师682人	通识培训+基地培训	第三期“上海市普教系统名校长名师培养工程”实施方案(沪教委人[2011]71号)	上海教育官网资料 http://www.shmec.gov.cn
普教系统教师国外访学进修	6人	攻读学位,访学	《上海市普教系统教师国外访学进修计划》(沪教委人[2012]13号)	“上海市普教系统教师国外访学进修计划”2012年入选人员名单的通知(沪教委人[2012]39号)

二、政策导向下的前瞻性实践

政策导向下的上海市基础教育师资队伍的建设,是以日常工作或以专题/项目推进的。除此之外,则是研究者或是一线中小学校长教师,对于当前教师教育问题、趋势的洞察,结合文献、经验、实践等所进行的“前瞻性”的应用性研究或者实践。

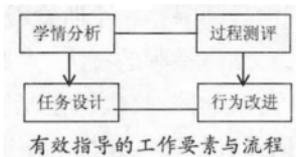
(一) 教师发展指导者的研究:解析有效培训的关键因子

1. 教师发展指导者的工作元素与知识结构的解密

自2011年2月起,青浦区教师进修学院的研究团队在顾泠沅教授的带领下,依托中日美三国“教师发展指导者的比较研究”对教师发展指导者的工作内容与元素进行解密。“教师发展指导者”指:“与教师一起工作的,帮助和指导教师改进课堂教学的人员”。^[5]顾泠沅教授的研究团队采用基于人种志的录像带分析方法,将归纳出的指导要素和方式,放到教师发展指导者工作生态中考察,通过元分析来精准刻画教师发展指导者指导的各要素的内涵与关系,厘清有效指导的工作流程。

研究团队的研究表明:教师发展指导者有效的教学指导是从“学情分析”到“过程测评”,从“任务设计”到“行为改进”进行的,这是基于学生立场的教学和基于教师专业化两条主线的交融。^[6]换言之,有效

的指导应是纵横交错的,其中纵向的基于“学情分析”的“任务设计”和基于“过程测评”的“行为改进”,是实现精准针对性教学和“以学定教”与“以学论教”的关键,应该成为今后教学指导改进和研究的重点。



2. 浦东新区“教师培训师专业标准”研究

“教师培训师专业标准研发”,是浦东新区教育改革发展到一定程度,亟需建立一支基础教育教师培训师队伍的需要。

浦东教育发展研究院的研究团队,将教师培训师界定为“教师培训教学工作的开发者、实施者、管理者、咨询者和战略规划者”。^[7]同时,依据标准将教师培训师设定为初级、中级和高级,并且按照从初级—中级—高级的任务职责顺序,设定为“实施培训课程”——“开发培训课程”——“管理培训课程”。

教师培训师是履行教师继续教育工作职责的专业人员,需要经过严格的培养与培训,具有良好的职业道德,掌握系统的专业知识和专业技能。浦东新区研发的《教师培训师专业标准》,是浦东新区在教师培训中应运而生的一项研究,也是浦东新区各个级别教师培训师培养、准入、考核等工作的重要依据。同时,该专业标准的研发也为上海市级层面此项工作的开展,提供了一个先导性的试点。

(二)让教师成为教育知识的发现者与建构者:理论指引下的培训

由长宁区教育局与上海师范大学合作进行的、上海师范大学校长张民选亲自领衔的“长宁区初中教师高端培训创新实验班”,以“让教师成为教育知识的发现者与建构者”为指导思想,是一种在理论框架指导下,有设计的培训。

“发现教育知识既可以是‘发现’前人已拥有的教育知识,也可以是‘发现’前人未提出的教育知识;既可以是‘发现’自身本来就拥有的教育知识(隐性知识显性化),也可以是‘发现’自己本不拥有的新知识”^[8]。在这里所讲的“发现教育知识”,主要指发现“实践性知识”。“实践性知识”是以教师的个人经验为基础的,植根并依存于特定场景的,旨在发现与解答理论上尚不确凿的未知问题的经验性知识。

该培训班按学科分组,各学科小组配备教育学导师、学科导师,通过教师、学科专家、教育学专家合作体制,以教育现场的实际问题为题材,以教师、学科专家、教育学专家交流互动为形式。其根本指向:教师逐步养成“实践性的思考方式”与“发现教育知识”相适应的职业习惯与态度,成为教育知识的发现者与建构者。具体而言,教师在综合运用已有教育知识去解决实际问题的过程中,通过对已有教育知识的检验、修订与重组,去发现和建构新的教育知识;教师在共同分享和交流彼此的教育经验的过程中,去发现新的教育知识(尤其是通过人际互动,发现教师本来已经拥有、但自己并不知道或说不清楚的教育知识)。

(三)从设计教研活动到开发培训课程:区县教研员能力建设的途径

自2009年以来,青浦区教师进修学院受市教委人事处委托,承接了市郊教龄5~10年优秀青年教师的培训任务。三年来,共培训青年教师300多名,同时还开发了10余门相关学科的培训课程。这些培训课程开发的共同点:针对学员的已有基础与学习需求,从教研活动的设计起步的,都经历了一个前期调查、方案制订、论证修正、实施改进的过程。这个过程是教研员和一线教师,边实践、边总结,共同完成的。

从专业的眼光看,这些培训课程不那么精致、完备,显得比较粗糙、稚嫩,但培训课程的研发任务,让进修学院的教师有机会去审视,整理学科的要点,设计将教学理论和先进经验转化为教学实践的行动路径,为自身的专业发展提供了成长空间和机会。

(四)以“工作坊”形式开展的校本培训:基于设计的培训

2012年3月上海市教委颁布《上海市中小学、幼儿园校本培训指导意见(试行)》(沪教委人〔2012〕16号),意见明确指出:校本培训是以学校为单位,立足学校实际,面向全体教师实施的继续教育的重要形式,是持续提高教师素养的主要途径。

如何让50%的校本培训更有效?上海市教科院教师发展研究中心与闵行区古美学校,以提升教师“专业实战力”为指向的“工作坊”模式,是一种有意义的探索。古美学校“学科领导工作坊”的参与对象为学校“中层领导”,即教研组长和年级组长。三年来,“学科领导工作坊”举办了13次活动,活动中教

师和研究者之间围绕一个既定主题或者问题,通过对话、设计和实践,在寻求问题解决的行动过程中,分享想法,暴露困难。这样的工作坊通过中层领导和研究者的互动,拓宽专业视野,加深专业认识。更重要的是,建立了一个“和而不同”的交流分享团队和平台。同时有助于参与其中的每个教师获得隐性知识,习得个人实践知识。2011年9月,古美学校的第二个工作坊“青年教师自主成长工作坊”开坊。

三、结语:政策导向下研究者的思考和作为

“教师教育的目标不仅仅是培养教师去传递课程或完成书本,而是要确保为具有不同需求的学生而学习”已经成为一种共识,也成为世界上教师在职教育的一种趋势。2012年上海市基础教育教师队伍建设的举措丰富多样,创新之处可圈可点。高校、科研机构、培训机构等各种专业力量介入到教师培训中,有力的上海市教师教育资源联盟正在形成。但是,作为教师在职教育研究者的我们,应该如何思考 and 如何作为?笔者认为,有两点是必须关注的。

第一,用研究带动培训,培训不能仅仅基于经验。教师在职教育要确立“研究导向”的培训理念。这意味着,教师教育政策制定者、研究者、组织者,需要研究教师培训的需求和导向,需要以研究的成果和研究项目系统地、持续地、主动地培养教师。这同时也意味着,研究者需要做更多的应用性研究,比如说需要研发一系列工具来系统地、有目的地探究和反思已有的教师培训项目。这些工具包括寻求实践问题的

解答、细致观察的技能、数据收集、合理的分析等等。

第二,研究者必须真实地介入教师在职教育的过程。很多研究和来自实践的报告都表明,以往很多形式的教师培训活动,效果不好,一个非常重要的因素就是,在培训中教师只是一个听众,没有成为学习的主体。因此,必须将教师的投入、发挥主体作用视为最基本的条件。与此同时,教师在职教育必须有高校、科研机构以及其他不同领域的研究者的实质性介入。和一线教师相比,研究者有着专业优势,有着深厚的理论积累,对学科知识的本质理解,对学习与实践内涵的深刻把握是他们长处。当研究者和实践际遇时,他们的专业优势便有了活力。研究者真实地参与教师在职教育,可能会创造一个理论与实践之间的思考空间。

参考文献:

- [1] 数据来源,上海市师资培训中心《关于上海市“十二五”市级共享课程项目总结》,2012.12.
 - [2] 参见《文汇报》2013年3月19日第七版《20位中小学体育教师留美归来》。
 - [3] 参见 http://www.shmec.gov.cn/web/xxgk/rows_list.php?node_code=40611
 - [4] 参见《上海教育》,2012.10A.
 - [5][6] 顾泠沅,朱连云.教师发展指导者工作的预研究报告[J].全球教育展望,2012,(8).
 - [7] 上海市浦东教育发展研究院年度发展报告:教师教育(2012).
 - [8] 参见《上海市长宁区初中教师高端培训创新试验班学员手册》,上海师范大学,上海市长宁区教育局,2012年5月.
- [王洁 上海市教育科学研究院普教所 200032]



浙江省宁波市教育科研课题实施三类五级管理

日前,宁波市针对教育科研存在着管理机构重叠错位,立项评比多头重复,人力财力分散浪费,基层学校(单位)和教师开展教育科研无所适从等一系列问题,创新了教育科研课题管理新办法,出台了《关于进一步规范教育科研课题管理的若干意见》文件,进一步理顺了管理关系。主要有三个方面的变化:

一是理顺了课题管理的层级关系。该课题管理办法在“教科规划领导小组”的统一领导下,在政府、规划、专业等三类课题中实行五级管理。

二是强化了课题管理的过程与质量。要求各类立项课题做好开题、中期检查与结题管理。课题评审遵循公平、公正、公开,从低往高参评,同类不兼报原则,避免同一课题或研究成果重复参评。强调同类课题评审的数量应大体相当。强调科研风气,反对科研成果弄虚作假或者剽窃行为。

三是保障了课题研究的成果奖励。对于政府类、规划类课题,给予研究成果奖励或资助经费,并由教育专项经费列支,获奖单位或获奖区域要按1:1标准配套实施,强调教育科研课题的奖金归项目获奖者所有。获得各级各类教育科研课题成果奖的,将记入本人考绩档案,作为评定职称、晋级的一项重要依据。

该意见的出台,标志着宁波市教科规划课题管理将进入有序、规范发展阶段。在提升教育科研对经济社会和整个教育事业的智力支撑与服务能力,使教育科研真正成为促进学校发展,促进教师成长,促进教学质量提高的推动力方面起到积极作用。

(杨飞)