

关于中小学教师培训迎接新时代的思考

李茜

(天津师范大学中小学教师继续教育中心,天津 300000)

[摘要] 教师培训进入了新时代。党和国家对教师素质提出的时代标准、深化教育领域综合改革产生的现实问题、学校转型发展带来的能力挑战以及教师培训本身存在的问题等,构成了教师培训面临的新形势。未来几年,教师培训要想在领军人才产生、培训成效等方面实现目标突破,就必须抓好校长创新领导力、教师理论与实践双向转化能力、乡村教师专业发展、校本研修常态化、培训体系建设、培训信息化水平和培训交流合作等几个重点领域。

[关键词] 教师培训;新时代;形势分析;目标设计;重点领域

[中图分类号] G451.2 **[文献标识码]** A **DOI:**10.3969/j.issn.1005-1058.2018.04.001

习近平总书记在十九大报告中指出:“中国特色社会主义进入了新时代,这是我国发展新的历史方位。”近年来,我国中小学教师培训工作取得了很大成绩,形成了许多先进经验。但在教育进入新时代的今天,在2020年全面建成小康社会即将收官的未来几年里,中小学教师培训必须以“新时代”作为新坐标,以习近平新时代中国特色社会主义思想为统领,创新教师培训的思维模式,努力服务于推进基础教育领域体制机制改革,全力实现习总书记要求,即“培养高素质教师队伍”“办好培训”。

一、教师培训的形势分析

未来几年,是我国全面建成小康社会的决胜阶段,在这一过程中,新时代中国特色社会主义思想既是教师培训的重要内容,又是创新教师培训工作的思想纲领。同时,党和国家对教师素质提出的时代标准、深化教育领域综合改革产生的现实问题、教育转型发展带来的能力挑战以及教师培训本身存在的问题等,构成了教师培训面临的新形势。

(一)党和国家对教师素质提出的时代标准

提高教师素质是教师培训的核心目的,是加强教师队伍建设的 key 内容。2012年,教育部公布了幼儿园、小学和中学三个学段的教师专业标准,其贯彻落实的过程步履恰与十八大精神同步。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央高度重

视教师队伍建设和教师素质提升问题。2014年9月9日,习近平总书记在北京师范大学考察时指出,广大教师要做有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心的好老师,为发展具有中国特色、世界水平的现代教育,培养社会主义事业建设者和接班人做出更大贡献。由此,党和国家对教师综合素质与专业发展提出了时代标准。在党的十九大已经召开的今天,教师培训必须将新时代中国特色社会主义思想、师德涵养、中华优秀传统文化、教师专业能力等作为教师培训的主要内容,让教师在培训中有更多新收获。

(二)国家发展战略带来的叠加机遇

近年来,“一带一路”倡议、若干自由贸易试验区设立、“八纵八横”高铁网规划以及国家重大基础设施建设工程等,不仅使我国经济社会充满生机,而且也为我国进一步强盛起来奠定了基础。以天津为例,除国家“一带一路”倡议和设立了自由贸易试验区以外,还有京津冀协同发展、滨海新区开发开放、自主创新示范区等国家战略机遇。这些战略机遇叠加起来,将对包括教育在内的各类人才产生更大需求。同时,在局部地区,还会因人才流动而形成高密度聚集,从而形成新的教育需求,这些都对基础教育教师培训提出了更多挑战。

(三)深化教育领域综合改革产生的现实问题

[基金项目] 2016年天津市教育科学“十三五”规划重点课题“‘互联网+’时代背景下乡村教师培训模式的研究”(课题批准号:BE1102)。

[作者简介] 李茜,博士,副研究员,天津师范大学中小学教师继续教育中心副主任,研究方向:教师教育、教师培训。

十九大报告提出,“努力让每个孩子都能享有公平而有质量的教育”,为实现这一目标,就必须深化教育领域综合改革,以新思路、新眼光、新勇气深化教育体制机制改革,破解改革难点。当前,基础教育学校新教材的启用、新高考制度的改革、学生关键能力的培养、教师专业标准的落实、农村教育质量的提升等,都是深化教育领域综合改革实践中的重难点问题,当然也都是教师培训不可逾越的问题,它要求教师培训必须适应和服务于教育综合改革。由此,教师培训必须改变原有的思维惯性和工作模式,主动研究和预测新问题,并通过培训探索推进问题的解决,让教师培训真正能够助力教育综合改革。

(四)学校转型发展带来的能力挑战

经过长期素质教育的实践探索和十多年基础教育课程改革实践,加之近五年来的教育投入增加所带来的教育基础设施的巨大提升,我国基础教育学校现已蕴藏了强大的转型动力,特色发展已经成为学校发展的共识。在发达地区的先进学校,甚至已经取得了明显的转型发展成效。在教育观念层面,教育质量综合评价已经深刻地影响了教育实践,提出了教育质量的绿色指标。在技术实践层面,教育教学技术环境的巨变,电子白板、网络资源的大量运用以及未来教室的探索,正在深刻地冲击着传统的教育习惯,甚至仅是手机与投影的同步操作,就已经大大地改变了课堂教学的基本样态。一句话,互联网、云计算、大数据、人工智能等现代技术已经和正在深刻地改变着教育的思维和实践方式,教师培训工作必须把握教育转型发展的这一态势,提高校长、教师适应转型发展的能力。

(五)教师培训本身存在的待解问题

教师培训本身存在的问题,作为形势要素自然也需对之进行分析。除工学矛盾等普遍性客观问题外,中小学教师培训本身也存在一些有待解决的问题,如一些教师缺乏学习的内驱力;培训理念和培训模式需要进一步创新;教师培训体系与能力建设亟待加强;培训内容和实践环节的衔接还不够紧密;对培训需求、培训效果的评估还缺乏更为科学的手段;一些骨干教师难以突破理论与视野屏障,形成专业发展的“玻璃天花板”;导师制培训机制问

题还有待于进一步探索等。所有这些问题都在一定程度上影响了教师培训的针对性和实效性,在新的历史条件下,这些问题还会呈现出新特点,减负增效、精准培训应当成为未来几年教师培训的基本理念。

二、教师培训的目标设计

未来几年教师培训的目标设计,必须深入研究教师队伍建设各个要素的关联性、系统性和协调性,把握新时代要求,培养新时代校长和教师所需要的关键能力,为形成“公平而有质量”的基础教育提供高水平的人才支持。未来几年教师培训的目标,主要有以下几点:

(一)产生一批基础教育领军人才

从全国的范围来看,各地均普遍存在这么一个现象,即在基础教育领域,堪称骨干的教师群体数量很大,但可担当领军的人才并不多,尽管这当属统计规律的常态,但我们也调查发现,基础教育能否取得创新发展成效,恰恰就在于那些“关键少数的领军人才”,那些卓有成效的创新经验和教育教学成果,往往都是由领军人才做出来的。另外,通过设计合理的高端培训,完全可以帮助那些既有丰富实践经验、又有专业发展愿望的骨干教师提升其实践能力、理论水平和综合素养,进而能形成一批高水平教育教学成果。以天津为例,通过已经实施的三期“未来教育家奠基工程”,一批领军人才快速成长起来,一批国家级教学成果得以形成,在2014年全国首届基础教育国家级教学成果评选天津22项获奖成果中,由培训学员领衔或有学员参与的成果占到了18项,培训领军人才的成效由此可见。

(二)教师培训的成效明显提高

据我们在培训过程中的访谈了解,参训教师对传统讲解式培训成效的认可度并不像想象得那样高,原因主要在于培训的内容选题、方法形式不合乎参训教师的真实需求。因此,未来几年的教师培训,必须在培训内容、方法、形式等方面做出调整,同时使培训内容更加贴近教师专业发展的实际需求,有效解决教育教学中不同层级的问题,提高参训学员的知能获得感。例如,对于力图解决具体问题的培训,由于教师真实工作场景中的问题复杂性,逻辑演绎式的理论讲解,并不能很好地对应教

育实践的真实问题。因而,正如有专家所指出的,“当我们对事件或行为不能控制时,我们应该使用案例研究,而不是进行实验”^[1]。这就启示我们,案例(包括基于案例的校本培训),是一种非常有效的培训方式。

(三)专业化培训团队基本建成

面向教师的培训是一个独特的教育领域,完全不同于常见的指向学生的一般性教学活动,它既有成人教育的一般性特点,又有受训群体学历较高、学科专业性强的特殊性。因而,培训管理者和培训专家既要熟知成人学习有关理论,熟知教师职业发展的内在规律,掌握开展培训的技能和方法,还必须具备专业化的学科水平和教育教学素养。也可以这样说,教师培训本身就是一种专业,对教师培训的管理和实际的培训活动,既需要专业知识,也需要专业经验。因而,对培训管理者和培训专家最好能建立持证上岗制度,逐步储备一批理论功底深厚、实践经验丰富,在全市乃至全国有专业影响力的培训专家,进而建成专业化培训团队。

(四)基于标志性项目的地方特色初步形成

由于地方文化、历史积淀和教育传统的影响,各地教师培训自然会带上地方特色。地方特色不仅应该继续保持,而且应该使之更加突出。以天津为例,未来几年,将继续以标志性重大培训项目为载体,继续支持特色鲜明、具有示范作用的原有优势项目,探索开发建设更为完善的教师培训课程体系和培训效果评价体系。为了实现这一目标,未来几年将建设100个中小学教师校本研修示范性基地,努力打造推出2—3个特点突出、在全国有一定影响力的标志性培训项目,初步形成具有天津特色、内涵丰富的培训品牌。同时,鼓励各区形成自己的培训品牌,形成一批有理论支撑、有实践创新、有实际效果的区域教师培训特色项目,从而构建起层级协调、结构完整的中小学教师培训体系。

三、教师培训的重点领域

中小学教师培训是一个系统工程,涉及方方面面。因此,必须抓好几个重点领域。

(一)聚焦提升校(园)长教育创新领导力

在教育新时代的背景下,基础教育学校和幼儿园要适应新时代的要求,关键在于校(园)长的教育

创新领导力如何。因此,未来几年,必须对校(园)长实施分级、分类、分岗培训,提升其教育创新领导力,包括校(园)长在规划学校发展、引领教师成长、优化内部管理等方面的能力。在培训的方式上,要运用专题研修、工作坊研修、创新行动研究等多种形式,引导帮助校(园)长研究教育规律,内化办学理念,凝练办学特色,提升治校能力,以适应新时代基础教育改革发展的要求。其中,要重视对青年校(园)长的培养,可通过实施诸如“优秀青年校长助推计划”一类的措施,对优秀校(园)长进行深化培养,助推他们成长与发展。

(二)注重教师理论与实践双向转化能力提高

研究表明,中小学教师“具有某一方面的经验和从该经验中学到什么,这期间有很大不同”^[2]。这对于面向骨干教师的高端培训特别具有启发性。因为,既然可称之为骨干教师,其教学经验肯定已经比较丰富,但骨干教师能否再取得专业发展的突破,拓展视野,则取决于能否通过反思将其丰富的教学经验理论化、系统化;或者反过来,将有关教与学的理论结合教学实际予以实践化,即所谓的实践知识的理论化和理论知识的实践化,这是视野开阔的领军型教师和一般骨干教师的本质区别。这个问题,在对天津市“未来教育家”培养对象的调查中得到了证实。那些突破了经验陷阱的教师,总能够突破既有认识,结合实践,形成独特的、具有学科特点的教与学的观点,这些观点构成了他们自己的理论骨架。

(三)助力乡村教师专业能力发展

教育的公平主要体现在区域之间、城乡之间的均衡发展上,对一个具体的省市来说,其农村地区的教育发展何如,是其区域内教育公平程度的主要表现。这其中,师资水平是主要标志。以天津为例,经过连续三轮的教育现代化标准建设工程,包括特殊教育和高中教育在内、特别是义务教育学校的装备条件,农村学校与城区学校已经比较接近,城乡学校之间的主要差距集中在师资方面。为进一步促进教育公平发展,未来几年的教师培训,就有必要向乡村教师倾斜。为此,天津将在2020年前对全体乡村教师、校长进行不少于480学时的培训,同时实施若干倾斜乡村学校的培训项目,结合运用

师徒结对、送教下乡、网络研修等多种方式,提高乡村教师专业技能水平,进一步缩小城乡师资差距。

(四)推进中小学校本研修常态化

体制机制改革是教育创新发展活力的源泉,是释放教育创新能力的制度保障。以校为本的研修制度在我国始于1951年,是将课堂改进与理论学习融为一体的教研制度,校本研修是实现教师专业发展、提高教育教学质量的基本机制,是教师交流教育智慧的基本渠道。校本研修在当前教育转型发展的背景下,重新展示出独特价值而日益受到重视。

推进校本研修需要形成制度。基础教育学校要研究制定本校的校本研修工作计划,明确时间安排、课题内容和程序规范,以增强推进力。在校本研修制度建立起来以后,要坚持落实,形成常态,形成校本研修文化,使之成为一种文化自觉。为此,教师培训部门应鼓励引导各中小学(幼儿园)开展基于校本问题的行动研究,形成“问题启动、专题驱动、专业促动、合作互动”的“教、研、修”三位一体的校本研修机制,对其中的优秀学校可设立为中小学(幼儿园)校本研修示范基地,通过现场会、推动会等活动,推广其校本研修经验。同时,还要推进网络研修与校本研修的整合,推进校际交流与联合,构建校本研修共同体,以校本研修文化促进育人模式的转变。

(五)加强教师培训的体系建设

教师培训的体系建设包括层级体系和支持体系。层级体系就是指在行政区域内的各层级直到学校,均建立相应的教师培训机构,对校(园)长、教师进行分学科、分岗位、分层次的梯级培养。以天津为例,未来几年将构建起合理分工、有序衔接的市、区、校三级培训体系。同时发掘市、区、校三级培训的有效做法,提炼经验,提升技术,汇集智慧,形成培训体系的向心力和凝聚力。

教师培训的支持体系主要体现为课程体系和培训师资队伍。为适应教育新时代的需要,教师培训应继续加强优质课程资源建设,可采取专家领衔团队攻坚、公开招标立项建设、社会征集广集众智等方式,建设整合一大批适应教师学习需求的优质培训课程资源,确保课程体系的融通性、课程开发

的规范性、课程内容的適切性、课程评估的严格性。在培训师资建设方面,可开设“高端讲堂”,聘请国内外一流专家、学者讲学,并通过实施“培训者培训计划”,建设一支数量规模满足需要的培训教师和培训管理者队伍。探索实行“培训教师资格证书”制度,推行培训教师持证上岗制度,同时运用多种形式,加强对选聘教师的专业培训,提升培训课程实施的水平和能力,并在选聘的教师执行实际培训活动前,按照培训课程标准,对培训教师的教育教学能力进行科学评估,确保培训质量。

(六)升级教师培训的信息化水平

信息化是当今时代的技术标志,是教师培训现代化的重要内容。信息技术与教师培训的深度融合,可以体现培训模式的“互联网+”特征,并可以破解优质培训资源不足和工学矛盾的难题,满足教师个性化学习需求。因此,要创造条件开发建设中小学教师培训信息化管理平台,将网络学习、课程资源、培训管理集于一体,利用“云服务”和“大数据”技术,实现培训决策科学化、管理过程精细化、培训分析即时化。同时,还要加快各类教师培训APP终端的开发,构建“人人时时处处”的终身学习环境,为移动学习提供智能化服务,拓宽教师培训的路径。

(七)加大教师培训交流合作力度

智慧在交流中增长,事业在合作中推进。教师培训也一样,需要加大交流与合作力度。一方面,要在全中国范围内建立尽可能广泛的交流合作关系,特别是与教育发达地区的交流合作关系,组织参训教师前往考察、合作研究、举办专题论坛,进一步在优质资源共享、校长教师交流等方面实现协同发展。另一方面,要进一步拓展与国外优秀教师培训机构的交流与合作,积极选派和组织教师开展境外培训,培养国际视野,拓宽教育思路,增进专业理解,努力建立一支国际化程度高、具有合作交往能力和国际视野的教育人才队伍,扩大教师培训的开放度和知名度。▲

参考文献:

- [1] 徐碧美. 如何开展案例研究[J]. 教育发展研究, 2004(2): 9-13.
- [2] Marsic V J, Watkins K E. Continuous learning in the workplace[J]. Adult Learning, 1991, 3(1): 9-12.