

◆专家之声

让一线教师成为培训的“主人”

□胡金平

在当今这个知识大爆炸的时代,教师的眼界、知识结构与教学方式都需要不断更新,仅有“一碗水”显然不够用。每年暑期,地方都会组织教师开展各种形式的培训,希望借此提升教师的综合素质,但暑期培训效果如何?内容重复、不接地气、针对性不强等问题仍受一线教师诟病,如何让暑期培训真正提质增效?暑假来了,教师培训组织者不得不引起注意。

特别策划 · 暑期培训 如何更受教师欢迎

教师是知识的传授者,也是知识的学习者。作为一种需要不断更新知识、树立新观念的职业,教师的学习永远在路上。事实上,我国自近代新式教育制度建立之后,或为了提升教师的专业知识、学历程度,或基于传播新的教学方法、教学经验,教育主管部门、民间教育社团、高等院校或中小学校内部常常利用假期尤其是暑假时间,通过开设暑期学校、暑期讲习会、讲演或讲座等方式对广大中小学教师进行在职培训,取得了一定效果。新世纪以来,尤其是新课改带来的培训热潮,推动了我国中小学教师队伍整体水平的提高。但同时各地教师培训水平良莠不齐,一些在职教育效果不尽如人意。究其原因,与培训的组织者、讲师、参训者等各方都有着关联。

例如组织者过于追求“高、大、全”。任何一次培训都不可能完全解决教师的教学观念、专业水平问题,同样,教师也无法通过一次培训使自己的教学理念、教学方法等脱胎换骨。教师培训是一个长期的、需要教师不断内化的过程。但在各类教师培训中,某些培训组织者自觉或不自觉地将培训目标定得过高,期望能够通过一次培训使教师的教育观念发生根本改变,使教师的专业素养有极大提升。为此在培训者的选聘方面煞费苦心,为了能使一线教师接触到“原汁原味”的最新信息,常常不惜重金邀请名家亲自授课;在课程的设计方面,希望教师能够接受到最前沿的新知识、新理念,因而或将介绍国外的新知识、新理念列为重要内容,或将过于理论化的知识推介给听众,或者过多将通识课程作为培训的重心。这些课程的理论性、先进性并无问题,但适切性却是影响培训效果的一个重要因素。

又如,培训师常常大谈理想的教育或教育的理想,但缺乏脚踏实地的指导。当下许多培训师在担任各地培训活动的讲师时,他们对当地教师队伍和教学现状缺乏了解,“几张PPT讲遍天下”并非个案。他们常常就一般问题泛泛而谈,缺乏针对性,培训当然容易无的放矢。尤其是某些培训师,常常以所知的一些西方教育理论或国外教育经验为圭臬,据此对中国教育现实、对参加培训的教师进行批评,而罕有授课者对中国传统教育智慧进行过正面梳理和总结,对

当下中小学教师已有的“缄默知识”并没有进行很好的分析和汲取。任何一种教育行为与教育者所处的文化、经济等社会背景,以及自身的生活阅历、学习经历等有着密切的关系。“推倒重来”或“平地起高楼”式输入新知识、新观念的培训方式,事实上极难在受教育者心中扎下根基,并借此改变他们的教育行为。

再如,受训者中的相当一部分教师参与培训活动缺乏必要的内驱力。究其原因,一方面因为相当一部分中小学教师参与培训大多抱持有十分鲜明的实用主义心理,并据此评判培训活动的“好”与“不好”、“有效”与“无效”。当培训内容仅仅关注改变自己教育观念、传递新知识新思维,而非直接教授提高自己所授学科成绩的方法时,便将培训视为额外负担;另一方面教育行政部门或是学校校长、家长对教师的评价仍然以成绩高低作为唯一标准,教师便对参加培训动力不足。此外,中小学教师较重的课业负担,使其难有更多时间沉下心来消化培训内容,更缺乏动力去阅读培训师推介的书目。一个较为残酷的现实是,相当一部分教师除了阅读教材和教学参考资料外,很少会主动花时间去阅读改造自己教育观念的书籍。

为了增强培训的有效性,除了想方设法在制度设计和思想教育层面激发中小学教师参与培训的积极性外,建议从培训的组织开始便把握培训工作之“道”,做好相应的工作。

第一,制订的培训计划应具有长期性特点。既然培训成效非一蹴而就,便需要培训组织者在培训活动的计划方面有长期规划。具体而言,是在对区域教师队伍教育水平、现状调研的基础上,分期、分批、分类有针对性地确定培训目标,设计“小步、快走”的培训方案。为了使培训计划落到实处,更应有后续的培训评价,既是对培训参与者的考核,又可据此

对原培训计划进行调整。不过,目前从培训的组织者看,培训分为国培、省培、市(区)培和校培,但除了基层自身组织的培训外,多数培训每一次参训人员各不相同,每期培训都是“零起点”,为培训的长期性落实带来一定困难。为此,迫切需要对国培、省培等高级别培训活动的参训者设置前置基本知识要求。同时,为体现培训计划的长期性,需要教育行政部门沟通协调,将“有课程培训”与“无课程培训”、“集中培训”与“分散培训”、“他培”与“自培”等有机结合起来,使教师参与培训成为其教育生活的一部分。

第二,实施的培训形式应体现多样性。在当下的培训活动中,讲座式、报告式是常见的形式,它的好处是能够在短时段内让参训者接触到更多新信息。但此类培训方式的不足也是显而易见的,突出体现在参与者基本处于被动听受状态,即使有些许互动,也难以使互动深入。同时,过长时间的听课,极易使参训者产生精神疲劳,而且过多宣讲理论知识和理想教育,对于大多数一线中小学教师而言不知如何落地,导致思想认识与教学实践成为两张皮。因此在培训活动中,应注意将讲座、听课、评课、讨论、情景模拟、头脑风暴等多种形式相结合,调动参训者的积极性和教育教学智慧,真正将“他培”与“自培”相结合。

第三,组织开展培训活动应注意多层次特征。所谓多层次,是就中小学教师队伍中具体的受训群体而言,不同学段、不同年龄、不同教龄、不同学历程度和教学水平的教师,为其设计的培训目标、形式、内容、方法等亦有所区别,最重要的培训抓手便是“从问题出发”,针对不同群体设计侧重点不同的培训,比如各地设立的“专题培训”或“主题培训”,使参训者更感兴趣。又如对于中学尤其是高中教师,培训的内容不仅仅是新理念、新知识的传授,更应关注其所任学科素养的提升,这直接关系到教学水平的提升。当然,学科素养提升的目标并不能完全依靠一两次有组织的培训达成,而是需要长期的外部引领和内驱钻研。而对于幼儿园、小学教师而言,新教育观念和知识则应成为培训的重点。

第四,尽量使培训内容呈现多元

化特质。所谓培训内容方面的多元化,是指在知识传递上,可以是系统性新知识,也可以是碎片化新信息;可以是新知识的授受,也可以是现实问题的讨论、辩论、解答、阐释等。同时,培训内容的多元化,不仅是指教育知识、学科知识的培训,还应包括教育教学技能、能力的培养,更应关注包括学科思维在内的各种教育思维的形成与提高。从当下教师队伍的现状看,这方面的缺失恰是严重影响教育教学质量的主要因素之一。所有的培训,其终极目标都是期望所有教师能够自觉地在教育教学中实践理想的教育理念,改变自身的教育行为。如果教师自身缺乏或达不到新教育所需要的新思维、新水平,仅仅记住几句新理念口号或片言只语,则难以在自己的课堂中真正将新教育理念落实到课堂教学中。

第五,培训活动的开展坚持理论工作者与教学实践者结合。任何一项培训活动都应体现其引领性,因而理论工作者对于教师发展方向的引领是不可或缺的,必要的新教育知识的传授更是需要的。但是理论工作者的长项毕竟在理论指引方面,对于教育学的实践指导,更需要有优秀的一线教育工作者指点,否则理论的培训只能是空中楼阁而无法落地。然而,现实的培训活动中,许多组织者固然清楚二者结合的重要性,但在具体的实施中只是简单地将二者放在一次培训活动中而已。理想的培训活动,应该是理论学习与教学实践能有机结合,应该对担任讲师的理论工作者和教学实践者的选择有一定的考量,理论工作者对实践有一定了解,能够将理论深入浅出传递;教学实践者有一定的理论修养,对于好的教育教育行为能作出一定的科学阐述。

一线教师是培训活动的主人,“重新发现教师”“使教师成为自身专业发展的主人”,应该成为开展教师培训活动的根本出发点。只有真正尊重教师、激励教师,才能激发教师专业发展的动力,才能使广大教师主动并乐意参与我们的培训活动。

(作者系南京师范大学教育科学学院教授、南京师范大学苏州实验学校校长)

◆培训者说

走心的教师培训需要“望闻问切”

□井光进

每年暑假期间,各地、各学校都会谋划一些面向校长和教师的培训项目。这些培训项目的实施者不可谓不用心,项目内容看上去也是琳琅满目、丰富多彩,但细究起来大部分则是似曾相识、承袭往年,恐怕难以真正让教师为之心动、为之向往。只有心动,才有行动;只有走心,才能入脑;只有入脑,才能躬行。那么,我们的教师培训如何才能做到更走心呢?从基层的实践视角来看,一场走心的教师培训至少需要做到“望、闻、问、切”。

突出“望”,贴合时代脉搏。一个学年结束,教师在日常繁忙的教书育人工作后暂得空闲,利用暑假时间学习充电是一个提升自我的宝贵机会。从教师的实际需求来看,由于他们长时间在各自学校承担各种教学任务,面对的都是具体事务,最需要接受一些教育新理念、新模式、新思维的培训,借此涵养望见远方、望见未来的开阔视野。所以,在培训过程中,无论是授课内容还是我们提供的场景、设计的活动,都要注重点燃教师的内在情怀和理想,让教师看到目标和愿景,清晰地知道路在何方,从而产生变革的期望。一场精彩的培训活动,必然会让参训的教师“望”见目标和方向,对新时代的教育、对自身的价值和使命、对从教的学校都充满希望,并守护好每一位学生的健康成长。

聚焦“闻”,贴近育人实践。培训实效怎么样,关键在我们提供的培训内容是否有针对性和适配性,这就要在“闻”上下功夫。首先,要充分调研,主动“听闻”教师的心声,在不同需求中找准最大公约数,把教师的期待变为看得见的培训课程。其次,要更接地气,让培训项目和内容与教师的日常教书育人有机结合。不求“闻所未闻”“奇闻怪谈”,“闻”起来有泥土味才有生命力。大多数一线教师需要的是实实在在的育人理念,更具实操性的育人招数,能够解决一个具体问题的办法和策略。因此,情境化培训更受欢迎,让参训的教师能够闻到鲜活气息、看到具体案例,听到具体做法、感受到具体变化。实施教师培训,还应针对不同培训班级的学员情况,强化培训的个性化和多样化,努力回应每一位参训教师的期待,力求做到“一位教师一张培训课表”,做到“喜闻乐见”。

围绕“问”,丰富培训样态。理想的教师培训应当是教师带着问题来,带着答案走,带着兴趣来、带

着期待走。因此,在培训实施之前,应从问题出发,针对教师关切先征集各种具体问题,分门别类列出清单,进行充分梳理研讨之后,再基于问题确定培训方案。在培训过程中,通过设计多样化环节,



留足时间和空间便于培训专家问,问出参训教师的所思所获,针对性地提供答案;便于培训教师问,无论是讲座、报告还是分组研讨,都要安排足够的追问环节。正如我们反对课堂上对学生进行“满堂灌”一样,对教师“满堂灌”的培训也是最乏味的。反对“满堂灌”,还应警惕“满堂问”,警惕各种大而化之、“无从下口”的问题和泛泛而论、言之无物的问题。

随时“切”,健全长效机制。传统的教师培训,大多采取分期分批的主题班次形式,往往是“一训了之”。培训结束就“散场”,参训教师学习的内容、心得,用之于教学实践之后不能够随时得到反馈和进一步追踪、深化。另外,教师在日常教书育人中的所思所获没有随时与之切磋的同行和专家,更多靠自我反思。因此,专家和学员通过培训相识、结缘,互相之间应当建立起常态化联系对接。专家通过跟踪给予教师长期的智慧支持,而教师的一线实践又能为专家提供丰富其理论的载体和支撑。特别是在培训过程中,应增进学员之间的学习交流和情感认同,让来自不同学校的校长、教师通过培训建立起友谊,通过线上线下下的方式不断地“切”,以互相学习、互相研究、互相促进,“切”出更多真知灼见。

(作者系山东省潍坊市教育局副局长、潍坊北辰中学党委书记)



一线案例

暑期是教师参加培训较为集中的时间段,在浙江省杭州市拱墅区,名师班、校长读书会、师德专题培训等培训项目都将在在此期间逐步实施。其中,为期一年的新教师180学分项目培训也将开启。

对于首次集中培训,新教师有什么样的心理需求?他们是像学生一样专心听讲,还是也能作为培训主体?拱墅区秉持教师主体原则,从新教师的视角出发,遵循“主题模块化,内容范式化,形式多样化”的设计思路,开展暑期新教师集中培训。

了解地域风貌,初识拱墅教育

近年来,拱墅教育发展迅速,每年都会录用六七百名新教师。据调查,新教师来自全国各地,大多不是“杭州人”。初来乍到的他们最想了解的是什么?显然,从生活和工作来说,“我”需要知道来到了一个怎样的地方,这里的工作氛围好不好,教育发展前景如何,等等。

拱墅区暑期新教师集中培训的第一课,便由教育局相关负责人来上。主讲者首先会从拱墅区的历史沿革、地域风貌、现代建设、发展定位等方面作简单介绍,然后对拱墅教育发展形态进行详细解说——“打造主

给新教师上好暑期“四堂课”

□洪飞

城区最好的教育”的发展方向,“有温度的教育”的理念引领,“建设百姓家门口的好学校”的行动路径……激励新教师为“拱有优学、学有优教”贡献一份力量。再则,展现拱墅区梯级教师培养路径架构,为每个教师的迫切成长提供切实支持,期望新教师都能找准发展坐标。

感知学科背景,明晰研训机制

学科教学是每个教师的“主业”,成为名师首先需要在教学上建立优势领域。新教师大学学习时的学科知识体系、教学论等与一线教学难免有一定的差异。作为新教师,他们对于任教学科的关注是非常迫切的。“我的学科基本概念是怎样的,区里的学科研训是如何开展的,区里在推进哪些教育教学改革项目?对于教学专业,学科教研员显然最有发言权。”

暑期新教师集中培训的第二场,由区内各学科教研员领衔主讲。培训按学科分场地同时进行,教研员会向新教师解读课程标准,阐释知识体系;讲述备课要点,教授基本教学方法;布置区域学科研训的时间安排、内容形式和考核要求;介绍具有拱墅特色的“学历案课程改革、

STEM特色项目、非纸笔测评、教学管理新常规”等区域教育教学改革概况。这一板块的培训,让新教师上岗时心中更加有底,也引导着他们之后继续聚焦教育教学重点。

借助名师引路,树立成长标杆

“师徒结对”一直以来都是青年教师培养的有效方式,师傅的教育理念、教育智慧和为人品格能引领新教师专业发展实现更快提升。为了帮新教师找“师傅”,除了学校里的“青蓝结对”,拱墅区300多个各级各类名师工作室也都会带领至少两位新教师。

在每期暑期新教师集中培训中,组织者会为新教师引荐一位具有深厚教育情怀、扎实教学功底、较高学术影响力的师傅“现身说法”。主讲者主要围绕专业成长经历、对教育的认识、研究领域的确立和方法探索、生活与工作的协调、动力的激发与保持等方面娓娓道来,在“亲切”的叙事中让新教师感受到“幸福完整的教育生活”。在名师的引路之下,新教师对自己未来的教育生涯会更加憧憬,也会以名师为标杆,加强自身专业发展的规划和路径探索,为实现自己的教育理想而奋进。

展现实践触感,审视教育起点

正式入职之前,新教师大都经历了完整的教育实习和意向学校的跟岗锻炼,对真实的教育教学有了初步的感受。“我备的教学重点错了”“上着上着忘记了教学设计”“我的课堂怎么乱哄哄的”“那个孩子太难教了”“用了‘理论’好像没有效果”……这些经历与感受,是更加真实和接地气的培训资源,新教师不能仅是培训的对象,也需要成为培训者。

基于这一认识,新教师集中培训时特别安排了“新教师说”这一板块。通过舞台剧等各种形式,让新教师呈现对教育的认识、遇见的困境、慌张的应对、退缩和前行的选择等教育百态。现场的新教师在“笑与泪”中逐渐感知:“初为人师”的“我”将砥砺前行,早日成为一名优秀的人民教师。

新教师培养是一个系统工程,拱墅区对于新教师培养作了顶层设计,建立了学校—集团(共同体)—区—三级培养体系,明确了不同主体的培养任务、课程模块和具体要求。暑期集中培训只是拱墅区新教师培养工程的开端,但经此“四堂课”,新教师将在新学期登上讲台时更有信心。

(作者系浙江省杭州市拱墅区教育研究院教师发展研究中心副主任)