

强师·奠基 | 县域教师如何“强起来”①

研训之光,照亮县域教师成长路

教育高质量发展的根基在教师,而“基本盘”在县域。当前,如何破解资源不均、学用脱节、能力碎片化等难题,构建可持续、有实效、接地气的县域教师发展模式,成为县域教育改革的关键命题。本报特别聚焦赋能县域教师成长的创新实践,以期为新时期基础教育强师工程提供可借鉴的县域经验。

吉林大安

精准协同:构建“四维融通”帮扶机制靶向发力

□ 冯晓杭 孙中华 成喜波

县域教师是发展县域教育、助力乡村振兴战略的重要资源,然而长期以来,县域教育普遍存在师资结构不均衡、研修方式单一、资源配置供求失衡等问题,制约了县域教育质量的整体提升。

为落实2025年国培计划“一对一”精准帮扶项目,长春师范大学协同吉林大安教师进修学校共同实施精准帮扶,以高校导师团队为主体,利用大安优质中小学以及名师名校长工作室等优质教育资源,对13个乡镇振兴重点帮扶学校开展连续2年“一对一”精准帮扶。培训对象覆盖县教师进修学校校长、培训部主任、专兼职学科教研员、优质中小学及受帮扶学校校长和全体教师。通过高校与县域双向对接,以优质校和帮扶校“一对一”精准对接,全面提升帮扶县乡村学校办学水平和育人质量。项目采用“需求诊断—分层赋能—协同创新—长效跟踪”四步工作法的闭环管理体系。

一是靶向调研:锚定培训核心需求。县域教师内部本身存在着差异性,处于不同学校空间的县域教师特别是乡村教师具有不同的专业发展培训需求。项目申报前期,长春师范大学联合大安教师进修学校,采取访谈校长、

教师座谈、学校实地走访等多种方式,全面掌握13个乡镇振兴重点帮扶县学校的现状。

以当地来福学校为例,该校为中小学一贯制学校,仅有61名学生,师资结构不平衡且年轻教师经验不足。通过调研,团队发现学校三大核心需求:其一,办学特色亟须强化,缺乏系统化教育理念及可操作的校本特色建设方案;其二,教师专业发展需求突出,尤其年轻教师对教育技术技能表现出强烈需求;其三,校本研修体系建设薄弱,缺乏科学研修组织、资源共享平台及持续指导机制。

二是精准赋能:分层培训提升教师能力。分层培训是提升教师能力、促进县域教育高质量发展的关键机制。为确保精准帮扶落地,由长春师范大学继续教育学院统筹、长春师范大学教育学院对接承办,学院组建了由教授、副教授及年轻博士构成的培训团队,对接大安教师进修学校及省内优质中小学资源,构建了分层精准赋能培训体系,

实现教师专业成长和学校教育质量的同步提升。

针对薄弱学校校长,实施“校长发展计划”。采取导师送培到校、线上指导和工作坊研修相结合的方式,围绕学校发展规划、教学理念创新和校本研修制度建设等核心环节,强化其领导力与组织实施能力,推动县乡学校形成系统化、可持续的教育发展路径。针对乡村教师群体,实施“教师成长计划”。项目以人工智能融合教学、课堂案例研磨、心理健康教育等教学评价改进为主线,采用分段集中培训、跟岗研修、返岗实践、成果展示等多种方式,帮助乡村教师突破传统教学局限,形成适应新时代教育需求的个性化教学风格。针对青年教师群体,实施“实践提升计划”。通过案例分享、研磨课、问题答疑和线上平台资源共享等多渠道赋能,帮助教师掌握三项以上的教学新技能。

三是协同创新:融合“培、学、研”构建多维发展机制。为突破传统单向

培训模式的局限,培训聚焦“理念引领、规划发展、课堂创新、赋能教师、家校协同”五个核心内容,形成“家校协同—赋能成长—引领教学—终身学习”四维目标闭环机制,为县域教育高质量发展提供可持续支持。项目实施中,高校导师、地方教研员、优质学校专家和帮扶学校教师形成协同网络,实现培训立体化。构建起“培、学、研”一体化的发展机制,打通知识、技术和实践的“最后一公里”。

高校导师团队负责统筹,提供前沿理念和技术支撑。长春师范大学负责整体培训方案的设计与组织,聚焦教育理念引领到学科研究指导及人工智能技术应用培训等关键环节,确保培训目标科学、内容适恰,为县域教育发展提供理论基础和技术保障。

地方教研员提供支撑,保障资源调配与需求精准对接。大安教师进修学校依托本地化需求调研、培训资源协调及组织保障,确保培训内容精准契合县域学校发展实际问题;实现

培训方案落地的高效支撑。

优质学校发挥专家引领、示范带动作用。项目根据县域实际情况,确定7所当地优质学校对接薄弱学校,每所优质学校发挥自身优势,在学校管理、教育理念、心理健康教育及人工智能应用等方面提供系统化指导。

帮扶学校教师主动参与,形成理论与实践的闭环。参训教师通过研磨课、案例分享、问题答疑及线上平台资源共享参与培训全过程,将所学理论和技术应用到具体课堂实践中,确保培训成果有效落地并持续优化,为县域教师专业发展提供有力支撑。

四是长效跟踪:构建可持续的校本发展机制。培训成效是评价县域教师发展项目成功与否的核心指标。实践证明,该项目有效提升了县域教师专业能力和学校管理水平,为薄弱学校发展注入了持续动力。高校指导下完成的县域教师发展规划和帮扶学校年度落实方案,使县域学校形成科学系统的教育发展路径。

湖北保康

数字赋能:技术破壁激活青年教师成长动能

□ 冯耀才

在秦巴山脉余脉的湖北省保康县,“全境皆山、学校分散”的地理格局曾是制约青年教师专业成长的“天然屏障”。如今,一场以数字化为核心的教育变革正在悄然发生:通过创新构建培养机制,保康县打破空间限制,破解成长瓶颈,让一批批年轻教师在技术赋能下快速成长,近2万名山区孩子得以同步共享优质教育资源,为县域教育高质量发展注入鲜活动能。

精准分层培训,破解成长“差异化”难题。“以前上数学课,抽象概念只能靠嘴讲,学生理解吃力。现在用智慧教学工具做互动课件,孩子们看得直观、学得投入,课堂效率明显提高。”入职仅1年的保康县实验小学教师杨玉洁深有感触。通过入职教师通识培训,她熟练掌握多媒体课件制作、在线教学工具操作等技能,在新教师基本功比武中获奖。

保康县聚焦年轻教师成长全周期,量身打造分层分类的精准培训体系。针对新入职教师,依托国家中小学智慧教育平台,采用“线上自学+线下实操+AI录课复盘”模式,夯实技术应用基础;对教龄1—3年的成长型教师,组建“技术+学科”双导师团队,手把手帮助破解技术“用不好、用不活”难题。马桥镇小学教师向琴琴在双导师指导下,将AR虚拟实验融入科学课堂,让学生直观感受实验原理,教学能力实现飞跃;在骨干引领层,县教育局选拔技术应用骨干纳入培养库,支持其参与高级别赛事与课题研究。近年来,已

有10名年轻教师在市级教学竞赛中跻身前五,获评“襄阳市学科教学能手”。

教研融合联动,打破空间“孤岛化”困境。“以前在偏远教学点,想与城里优秀教师交流学习太难了,现在通过线上教研社区和远程专递课堂,能随时取经、经常研讨,教学思路开阔多了。”城关镇油坊街教学点教师李娟的心声,道出了山区教师的共同感受。

为打破空间壁垒,保康县构建了线上线下融合的教研联动机制。校级数字教研社区开设“媒体技术应用”专题板块,教师可上传案例、交流困惑,仅去年就开展跨年级、跨学科在线评课300余次;每月举办“技术融合教学”主题线下教研,通过录播教室全程记录课堂,集体打磨优质课例。依托9个教联体搭建的“核心校录播室+成员校互动教室+村级辅助课堂”网络体系,全县年轻教师累计开展跨校线上集体备课500多次。

资源保障护航,筑牢发展“坚实化”根基。“平台会根据我的教学进度和薄弱环节,精准推送名师课例、多模态教材,不用自己花大量时间筛选,省心又高效。”保康县熊绎中学教师王璐很欣慰,国家中小学智慧教育平台为她定制了资源页面。

保康县以数字化资源供给为抓手,为年轻教师成长保驾护航。基于大数据建立成长档案,实现优质资源精准推送,确保平台教师使用率达100%;校级媒体技术教学资源库已汇聚名师课堂

资源1TB,实行积分管理激励共建共享,不少原创微课被全县多校引用。

实践评价闭环,激活成长“内生性”动力。“每学期的技术融合公开课、‘送教下乡’活动,都是检验教学成效、锤炼专业能力的实战舞台。”刚结束乡村示范课的实验小学教师何余丹说。保康县建立实践导向的能力锤炼机制:每学期必须开设技术融合公开课,在日常教学中检验应用效果;围绕智慧课堂建设开展专项课题研究,《“三个课堂”助力山区教联体优质均衡发展》等案例入选省级教育数字化典型案例;组织年轻教师参与“送教下乡”,60余名乡村教师通过现场观摩获得启发。

为确保机制长效落地,保康县建立数据驱动的评价与保障体系。智慧教学平台实时采集教师技术应用数据,生成动态成长报告,“技术素养+教学效果+学生反馈”三位一体的评价结果,直接与职称评定、评优评先挂钩;设立媒体技术教学创新奖励基金,对竞赛获奖、课题结题教师给予表彰。

如今,保康县青年教师培养机制已结出硕果:年轻教师数字素养显著提升。下一步,保康县将持续深化模式创新,强化跟踪问效,让更多年轻教师成长为兼具教学能力与技术素养的骨干力量,为山区教育优质均衡发展插上更强劲的数字化翅膀。

(作者系湖北省保康县督学、保康县歌马镇中心小学党总支书记)

机制自立:“训—研—教”一体化赋能教师自主成长

□ 邓文杰

解决“好不好”的问题。三者呈现“训筑理论框架→研筑实践路径→教显应用成效→反馈反哺训研”的循环链条,最终实现“以训促研、以研助教、以教提质”的目标。

“训—研—教”一体化培养模式的核心内容包含三个方面:“训”指向夯实专业基础,构建能力底座,关键是“缺啥补啥”,重点抓三个能力模块:一是教育理论与政策素养,二是培训设计与实施能力,三是学科专业与教研方法。“研”指向深化教研创新,形成个性风格,目的是让教研员从“被动学”变成“主动创”,主要靠两类活动:一是课题研究,二是学科论坛。“教”指向强化实践转化,实现价值辐射,也是检验研训成效的最后一步,也是服务区域教育的核心方式,主要靠三个场景落地:一是送教下乡与示范教学,二是教师培训与专题授课,三是线上分享与资源建设。

然而,当前县域研训队伍的建设普遍存在两个“卡脖子”问题:一是能力“碎片化”——研训员大多有教学经验,但在“设计培训方案”“课程开发”“指导学校教研”等方面存在能力短板;二是“训、研、教”脱节——培训只讲理论,教研不沾实际教学,教学又不管成果转化,最后研训员成了“学归学、用归用”的“两张皮”。

正因如此,江西省丰城市教师进修学校科研科组建“研训团队”,试着走“训—研—教”一体化的路子。2019年,丰城市分学科组建研训团队,成立学科研训团队21个,目前成员达到216人。

体系构建

“训—研—教”一体化的核心内涵

“训—研—教”一体化培养模式以破解研训队伍“理论与实践脱节、能力与需求错位”的痛点为目标,聚焦研训员“专业能力进阶+服务价值落地”双重核心,将“专业培训(训)”“教研创新(研)”“实践转化(教)”三个环节联通成互融共生的闭环体系,打破传统培养中“训归训、研归研、教归教”的割裂状态。

三个环节并非线性递进,而是形成“基础支撑—深化转化—反馈优化”的动态联动:“训”为底层支撑,通过系统化、精准化培训,为研训员筑牢理论根基与技能储备,解决“懂不懂”的问题;“研”为转化桥梁,以问题为导向开展教研创新,将培训所学转化成可落地的工作方法,解决“会不会”的问题;“教”为价值落脚点,通过实战场景检验成果、收集需求,反向校准培训内容与教研方向,

实践探索

“训—研—教”一体化的实施路径

为有效推进研训队伍建设,丰城市以“训”为基,以“研”为标,以“教”为检,全力推动“训—研—教”一体化培养模式形成。

分阶段、多维度培训提升能力。第一阶段聚焦基础能力提升,通过“专家讲座、案例研讨”等方式,解读政策文件、引入前沿理念、讲解教研方法,开展教育评价与信息技术专题培训;第二阶段侧重课程开发能力,采用“实操工作坊+导师带教”模式,指导团队挖掘教师需求痛点,整合地方文化等本土资源开发课程,通过分组演练、导师评审打造可推广的本土化培训课程;第三阶段强化专业授课能力,采用“模拟授课+诊断评价”模式,涵盖课堂互动、重难点拆解、突发应对等内容,通过跨组观摩、成长档案与复盘会,系统打磨授课风格与引导能力。

个人研修与集体共研相结合。个人研修紧扣培训内容,以“训后转化、精准提能”为目标;基础阶段制订研修计划,通过反思与试用转化成果;技能阶段以“微课程开发”为主,完成本土校本课程设计;授课阶段以自我诊断(录课优化)和实战检验(对接学校授课)为重点,建立个人成长档案,并配备导师每月1次一对一指导。集体研修以课题为核心,结合“训”中发现的教学痛点,经集体研讨确定课题,按“选题—任务拆解—推进—成果转化”流程实施。同时建立衔接机制,将个人微成果纳入团队课题子项目,团队任务作为个人研修重点,形成“个人补短板、团队攻难点”的同频共振格局。

以“教”为检,推动成果落地。“教”一方面通过研训团队开展专业化培训授课,输出成果;另一方面以送教下乡为抓手,精准帮扶薄弱学校。团队结合“训”中打磨的授课能力与“研”中形成的课题成果设计分层课程,采用“专题授课+互动实操”模式开展常态化培训;针对农村学校,开展“示范课展示+专题讲座+教学诊断交流”的送教活动。同时建立反馈机制,通过问卷、座谈收集意见,反哺“训”与“研”的优化,形成双向促进闭环。

实践证明,在“训—研—教”一体化培养模式下,一是教师研训队伍能力明显提升:216名成员中,85%掌握本土资源课程开发技能,累计开发校本课程、教学方案120余套;80%成长为市级骨干教师,培训课程满意度达95%,形成“会研、能训、善教”的专业化队伍。二是区域教师发展受益面扩大:全市12000余名中小学教师直接受益,农村教师教学能力提升明显,城乡差距逐步缩小。三是培训资源实现本土自给:80%以上培训由本土团队承担,建成“培训师资源库+教学资源库”双支撑体系,实现“本土师资自主培养、培训资源自给自足”。

县域研训队伍“训—研—教”一体化培养模式,是解决县域教师培训“学用脱节”“能力零散”的好办法。从丰城的实践看,通过“训打基础、研提层次、教扩影响”的联动,不仅提升了研训队伍专业能力,更带动了区域教师整体发展,为基础教育高质量发展提供了“县域方案”。

(作者单位系江西省丰城市教师进修学校)

● 编后记

县域教师发展之路就在“脚下”

□ 本报记者 黄浩

县域教育是中国教育的“底盘”,县域教师则是托举县域教育、促进教育公平最坚实的力量。然而长期以来,他们常被置于“边缘”与“被动”的位置——且不说不少教师甚少参与培训的机会,即使参加培训,培训内容脱离实际、专业成长路径模糊,优质资源难以触达也广受诟病,导致这一群体“想成长却无路可走,有热情却不从心”。如何破局?不仅要提升培训课程上下功夫,还要提升县域教育培训者的质量,同时善用技术手段赋能。

本期呈现的江西丰城、吉林大安、湖北保康三地的实践,正是在不同层面对县域教师如何高质量发展的回应。

丰城的答案在于“机制自立”。面对研训队伍“能力碎片化”“教研脱

节”的困局,当地没有完全依赖外聘专家,而是分学科组建216人的本土研训团队,通过“训打基础、研提层次、教扩影响”的闭环,让研训员从“学用两张皮”转变为“会研、能训、善教”的专业引领者。这启示我们:县域教师发展的根基必须扎在自己的土地上,依靠自己的队伍解决自己的问题。

大安的探索则指向“精准协同”。借助高校力量,以“一对一”结对方式开展需求诊断、分层培训、长效跟踪,将帮扶从“大水漫灌”转向“精准滴灌”。其“靶向调研—分层赋能—协同创新—长效跟踪”四步法,证明县域教师成长不能靠单打独斗,而需要构建“高校+地方+学校”多元共治的伙伴关系,在开放协同中提升专业高度。

而保康的突围在于“技术破壁”。面对山区校点分散、教研活动难组织的现实,当地以数字化平台打通时空阻隔,让乡村教师也能参与集体备课、观课议课、资源共建,真正实现“人在山乡,学在云端”。这提醒我们:技术不是“万能药”,但善用技术,可为县域教师打通通往更广阔专业世界的大门。

三地强师路径各异,却共同指向一个核心理念:县域教师在发展中必须从“被动训练者”走向“主动建构者”,从“资源洼地”迈向“创新高地”。未来,县域教师当向何处去?答案不在远方,就在脚下,真正扎根泥土破壁生长,让每一所乡村学校都成为教师成长的沃土,让每一位县域教师都拥有尊严、专业与希望,才是破题之道。