

前沿关注

在建强做优教师教育的目标驱动下,教师培训无疑备受瞩目。但是审视当下一些地方的教师培训,无效或者低质的培训方式仍然存在,培训者与受训者之间的鸿沟难以填补。时代呼唤“有价值的教师培训”,然而价值如何体现?教师培训如何真正成为激发教师发展的动力?本期我们特别邀请西北师范大学教授、教育部中小学幼儿园教师培训专家工作组成员李瑾瑜为我们解读——

从“培训者”走向“培训师”

——教师培训专业化的“关键一步”

□ 李瑾瑜



1 繁荣背后的思考

这是一个最好的时代。我们赶上了这个好时代。

从来没有一个时期,我们像今天这样关注和重视教师培训。从政府到学校、从组织到个人,凡是谈论教育变革、教师发展的相关问题,必然离不开对教师培训寄托诸多的期望。

基于此,从各级政府的设计推动到各类学校的自发努力,多层次、多类型、多项目、多活动的教师培训在中国大地轰轰烈烈地开展着,表现出一派繁荣、喜人的局面。正是这样的局面下,各地各机构百花齐放,各显其能的实践探索,使教师培训在认识、技术、操作、管理、监控等多方面有了令人欣慰的长足进步,产生了许多成功的案例与经验,也有了许许多多值得展示的成果。

但是,教师培训兴盛的意义,不仅仅是让我们从“法”与“术”的层面

真切感受到了教师培训事业的活力与生命力,更是让我们越来越清醒地认识到,教师培训许多深层次的本质问题、价值问题和方法论问题没有触及,更没有基于学理、学术和学科有力支撑建立起这样的共识。教师培训还没有真正成为全体教师广泛认同、需要、参与和受益的专业发展过程;人们对教师培训还有一些深层的误解;教师培训本身也常常陷入并未知觉的多种误区之中。

令人遗憾的是,今天还有一些人认为培训就是给教师讲课、专家讲座,他们不认为教师培训也是专业的、学术的教学;教师培训在大学找不到存在感,许多“做培训”的人没有自信心、自豪感与价值感;教师培训没有被植入到教育系统和生态中,仅仅就“教师”谈培训和仅就“培训”谈教师发展的问题还根深蒂固存在着。

2 直抵教师培训的本质

教师培训的概念,如果从可操作性的定义看,有这样三个视角的理解:作为“事业”的教师培训、作为“项目”的教师培训、作为“活动”的教师培训。无论从哪个层面解析,教师培训的原点问题是:教师培训的本质特性是什么?教师为什么需要培训?教师需要怎样的培训?谁为教师提供这样的培训?这样的培训如何评判其有效性?对这些问题的反思和追问,才能直抵教师培训的本质。

如果要给“教师培训”这些原点问题予以一个可能接近答案的理解,尝试性回答是:教师培训的本质是教师学习,特性是成人学习,价值是对教师的人力开发和能力建设。教师之所以要培训,不是为了适应,而是为了保持专业性。有效的教师培训是对作为成人学习者的教师的学习愿望和学习潜能的唤醒与激发,是对教师反思、变革、实践能力的有效培植。所以,教师培训需要建立清晰的权利观、学生观、学习观和系统观。助力教师全员、常态的学习是教

师培训的基本功能。所以,能产生“价值”的教师培训,需要关注教师的问题、重视教师的经验、引发教师的学习需求、激励教师的变革信心、生成教师的实践智慧。这样的教师培训所要达成的终极目标,是通过教师的学习与发展,促进和实现学生的有效学习与健康成长。

要体现教师培训的本质特性,要实现教师培训的价值意义,必须确立这样的观念与共识:教师培训是人类重要的课程与教学活动。具体而言,是成人学习特性的课程与教学活动。它有自己的遵循的原理、知识和方法,以及自身的实践运行逻辑。

作为人类课程与教学活动的教师培训,其构成的最基本的要素有三:培训者、学习者和培训课程。在整个培训活动的实施与实践中,培训者具有主导性,甚至是决定性的作用。培训者的这种作用从培训者、学习者和培训课程三者所形成的不同关系中都能显示出。

3 培训者“悖论”

从教师培训运行的过程来分析,培训者、学习者和培训课程三者之间构成的组合关系有这样几种:一是培训者依据培训要求准备课程内容,教(讲)给学习者。这样的线性关系也存在培训者对课程不熟悉、未研究却照样能够“以权施教”的情况;二是培训者与课程高度契合,课程内容是培训者学习、研究内化为自己真正熟悉、理解和拥有的东西,内化为与培训者的经验、思维、精神、价值相关联的知识与方法;三是培训者与学习者保持距离,借助自身的权力要求、指导和推动学习者去学习课程内容;四是培训者与学习者建立良好关系,二者基于有效合作参与,共同学习课程内容,共同达成学习结果。这四种培训关系中,无不显示出培训者对培训学习的主导作用,也显示出培训者所具有的价值使命。

今天的教师培训存在最突出问题,体现在培训者、培

训课程两个关键要素上。而培训课程的问题在很大程度上又是培训者问题的体现。也就是说,培训者对培训课程的设计、对学习者的需求分析等又体现了培训者的素质与能力问题。培训者的问题是目前教师培训亟待关注的核心问题。这个问题又有两方面的基本体现:一是“谁”是培训者?二是培训者应具有怎样的品质与素养?这两个问题也可以帮助我们窥视目前培训者的状况。

我国教师培训的主体力量是师范院校,师范院校的专家就自然成为培训者。他们被视为理论的权威,在大学的体制化框架中生产着“关于教育”的知识。他们很少有中小学教师经历与经验,却要通过培训帮助中小学教师改进教学、提升能力。如此等等,决定了他们在培训中与一线教师距离相对遥远,情意,遵循的是心理逻辑。培训者需要具备与教师问题相应的知识、技能与方法,更要依赖已有的经验。而培训者还要具备与教师发展相关的思维、情意与多种可能性建议,需要依赖建构的思想。因此,培训者讲究借助经验与方法解决具体问题,做对教师有效的培训;而培训师则需要进一步讲究思维与思想,激发和激励教师发展的热情与愿望,做对教师有益的培训。

培训者最重要的能力是基于一般的知识和经验,精心备课、认真上课,用多种方法“教”教师学习,满足教师既有需求。培训师最重要的是基于研究“唤醒和焕发”教师的理智性,用思想形成对教师多种可能性建议,引发教师产生新的学习与发展需求。培训者的培训总会表现出常识性清淡,对概念、原理以及知识承载量的敏感性不足。而培训师则是教师学习的引发者,支持教师对所学的内容从知道、理解、相信,再到信念、行动诸环节的转换。

4 培训师:对培训者的超越

沿着这样的双向受益、教学相长的思路,我们需要倡导从培训者向培训师的有效转换。我们也呼吁培训师的概念能够成为教师培训的主流概念、专业概念,也希望更多的培训师能够在教师培训的实践中涌现出来。令人可喜的是,已有一些学者已经意识到从培训者走向培训师的实践意义,开启了培训师标准的研发、培训师培训项目的实施,以及尝试培训师资格的认定。例如湖南的培训师项目设计与实施,提出的明确目标是“建培培湘军,做专业培训,兴湖南教育”,目前已有3期近300名培训师成长对象行走在成为培训师的实践学习之路上,他们分布在大学、培训机构和中小学,成为在教师身边帮助教师学习,同时也在成长和成就教师的活跃力量。通过对这个案例的分析与研究,我深切的体会是,来自大学、培训机构和中小学校的骨干教师,需要经历“做好培训者,再成培训师”的淬炼与蝶变过程,要真正实现从培训者向培训师的有效转换,需要借力自身的实践与经验,重视理论的体悟与引领、基于行动的学习和研究,使教师培训既有“法”又讲“理”,成为既理解教师又帮助教师的学习活动。

向着“未来讲台”出发

□ 吴妮可

在教学能力方面,我尝试参加提升教师技能的各项比赛,普通话、微视频、钢笔字、粉笔字,一样不落;我参加教学类社会实践,如初中数学老师下乡支教,冬奥会线上辅导,校友访谈;我还利用周末去武汉市的高中见习,与学生近距离接触……我尝试抓住所有机会模拟站在未来的讲台。我发现自己的颤音逐渐消失,取而代之的是积极向上的面貌和从容的讲课方式。

学习之余,我每天还挤出时间去读书,希冀自己不盲目地坐井观天,向优秀前辈求教,拓宽自己的数理知识,提升自己的审美与认知。教育是静待花开的过程,我怀揣着爱去鼓励每一位学生,我深信,良好的教育应如空山新雨,浸润求知若渴的心灵。正如“不灭的太阳亦不能使人久视”,当教师“过度”发挥自己的作用,触碰到学生的便不再是知识和

温暖,而是自说自话的狭隘形象。只顾完成课程进度而不留半点学生思考和吸收的时间,注定与教师这个职业分道扬镳。这时,内心里常常涌出的字眼是“不忘初心”。是的,立于三尺之台,授一室桃李,不忘初心,我一直在路上。唯愿将来的自己成为一名真正的“四有”好老师。

(作者系华中师范大学大二学生、公费师范生)

大家谈

青年教师培养须师德与业务并重

□ 张建国

青年教师是学校教师队伍中潜力巨大的重要力量,是学校有效提升教师队伍整体素质的有力抓手,也是学校蓬勃发展的希望所在。学校管理要上台阶、提品质,必须注重青年教师的培养,早已成为了学校管理者的共识。绝大多数学校为了助推青年教师快速成长,搭建了各种形式的平台,如名师培养工作室、骨干教师培育站、青年教师发展中心等,探索出许多成功的经验,取得了相当丰富的成果。

然而,为数不多的学校似乎只将目光聚焦在青年教师的业务能力方面,重在夯实青年教师的业务基本功,着力提升青年教师课堂教学、课题研究、课程开发等方面的能力,而或多或少忽视了对青年教师思想政治、道德品质等方面的教育。须知,师德、业务乃青年教师正常、健康、可持续成长的一体两翼,缺一不可,弱一也不可。否则,即使这些教师可能会“飞”起来,也“飞”不高、“飞”不远。因此,青年教师培养须师德、业务并重,做到“两手都要抓”“两手都要硬”。

怎样在重视提高青年教师教学业务能力的同时,正视他们思想政治素质方面的短板与弱项,采取切实可行的举措,促进其思想政治素质与教学业务能力同频共振呢?

首先,学校领导班子成员应真正形成共识。教师尤其是青年教师思想政治工作是学校落实立德树人根本任务的基础性工程,因此学校必须始终立足“两个大局”,持续增强做好教师思想政治工作的自觉性。做好班子建设固然需要根据分工各司其职、各负其责,但是在重视青年教师思想政治素质的培养和提升上,必须在思想认识与实际行动上都要保持高度一致,任何人都不能只“盯”着自己的“一亩三分地”,厚此薄彼,甚至顾此失彼。

其次,学校要实施并完善青年教师培养制度。青年教师培养是一项庞大而又复杂的系统工程,需要学校领导班子全体成员凝心聚力,付出长期、辛勤而又智慧的劳动。一是要形成思想与业务并重的青年教师培养制度,包括培养计划、方案和清单等,要尽可能动员广大教师积极参与该制度的建设。二是要组织教师了解、研究青年教师培养制度,欢迎全校教师特别是青年教师提出宝贵意见和建议。三是要求求真务实、动真碰硬实施青年教师培养制度,在选人用人、评先评优、职称评审以及荣誉评选等方面,必须始终坚持将青年教师的思想政治素质作为首要要素。

最后,学校要切实研究青年教师培养艺术。加强青年教师思想政治教育看似虚功,却需要实做。对待极少数思想政治素质暂时处于落后状态的青年教师,学校更应在工作上多指导、思想上多引领。对于存在的问题,要促膝谈心,友情提醒。如此“表扬用喇叭,批评打电话”,他们容易接受、乐于消化,方能不断提升自身思想政治素质。

青年教师培养应该思想政治素质与教学业务能力并重。学校领导班子成员应真正形成共识,学校要实施并完善青年教师培养制度,切实研究青年教师培养艺术,全方位引导青年教师自觉提升思想政治素质,做到以德立身、以德立学、以德施教,努力成为党和人民满意的“四有”好老师,扎实推进学校教师队伍建设迈上高质量发展新台阶。

(作者单位系江苏省如皋市安定小学)

明日之星

余秋雨曾说过,教学说到底,是人类的精神和生命在一种文明层面上的代代递交。求学时的点点滴滴仿佛一只顽皮的小鹿,在树林中轻盈地跳动着。刹那间,它已踏着欢快的步伐越走越远。而我们亲爱的老师,就这样一直守着这片树林,给予它精神和生命的供养。渐渐地,我对教师这个职业充满敬意和憧憬。

我打小爱问,难免落入钻牛角尖的“陷阱”。但是老师并不会严厉指出我的错误,总是通过各种案例、社会现象来帮助我重新理解,也让我遇到类似题目不会再次出错。

很幸运,那时候读书,遇见的老师不会用标准答案来死死限制学生。我记得,我的数学教师总是用多

