



「国优计划」研究生的理想特质

□周建文 孙友新

2023年7月,教育部印发《关于实施国家优秀中小学教师培养计划的意见》,组织国内30所“双一流”高校为中小学培养高层次教育人才。这项惠教工程对于实施科教兴国战略、加快国家科技创新步伐具有战略性意义。在我们看来,“国优计划”研究生的理想特质应包含以下三个方面。

立足终身从教的教育情结和职业潜能。国家依托“双一流”高校培养的“国优计划”研究生应树立长期从教、热爱从教的职业追求。根据目前发布的政策和实施的流程来看,包括北京大学、清华大学、南京大学在内的30所“国优计划”试点高校,在业内影响、资源配置和地理位置等方面具备显著优势,加之“国优计划”授予双学位政策以及“订单式培养”等优惠条件,能够吸引不少学生前来报考。不过仍需注意,中小学教育首先是一门沟通与相处的艺术。“国优计划”研究生招收对象为理工类推免本科毕业生和优秀研究生,他们是否具有成为优秀教师必备的耐心、细心与热心等,没有教师的职业潜能,仍然有待在培养过程中进一步关注。我们期待,“国优计划”研究生能够具备深厚的教育情结和职业潜能,将来真正走上讲台服务中小学教育事业。

胜任拔尖创新人才培养的科学素养和创新精神。“国优计划”试点学校主要集中在理学、工学门类强势学科的院校,旨在利用知名高校的资源优势,赋能中小学科学教育,提高拔尖创新人才培养水准,为科技强国提供智力保障。

毋庸讳言,当前我国中小学科学类教师培养体系尚未完善,不少科学教师的专业素养难以回应科教兴国战略的要求。小学阶段的科学教育一定程度上存在流于形式的现象,未能真正激活学生的科学思维;中学阶段一些科学类学科教师缺乏深入科学本质、领悟科学真谛的教学与引导,难以真正激发学生的探索精神、创新思维和批判性思考能力。

“国优计划”培养的研究生不仅应具备扎实的科学知识,及时关注国内外科技前沿动态,还应加强启发式、探究式教学能力的培养,能够将高深的科学知识直观化、形象化,在中小学生的内心植入科学的种子。

服务基础教育的实操能力和领袖气质。“国优计划”30所试点高校中传统的师范院校只有6所,试点院校中大部分为国内知名的综合性研究型大学或理工科大学,这些高校拥有丰富的学术资源,能够为学生学术研究提供坚实的保障。但这些高校在学生师范素养的培养上资源和经验相对不足。

“国优计划”要求研究生在完成学术类课程学习的同时,要系统修完包含教育实践在内的教师教育模块课程,这一规定有效破解了非师范类研究生教育实践教学能力训练不足的问题,从而实现学术素养与师范素养的齐头并进。

此外,“国优计划”改变了以往由优质师范院校培养中学卓越师资的现状,北京大学、清华大学、南京大学等国内顶尖高校参与研究生学历的高水平师资培养,师资质量将大幅度提升。可以预见,未来10年、20年之后,部分中小学的掌舵人完全可以从中产生。因此,建议试点高校相机开设培养具有领袖气质人才的选修课程,如教育管理、演讲与口才等,为未来教育储备人才。

总之,我们期待“国优计划”研究生应该是能够担负起教育强国、科技强国、人才强国的历史使命,坚持长期从教、终身从教,具备科学素养和人文精神的未来基础教育的“领军人才”。

(作者单位均系江苏省姜堰中学)

强师·奠基

加强县级教师发展机构建设①

融合:县级教师发展机构建设之道

□仲米领

县级教师发展机构是服务地方教师专业发展的基本公共教育服务机构,是教师专业发展支持服务体系的重要组成部分,对于建设区域高质量教师队伍具有重要的现实意义。

2018年中共中央、国务院印发的《关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》明确指出,为全面提高中小学教师质量,建设一支高素质专业化的教师队伍,应依托现有资源,结合各地实际,逐步推进县级教师发展机构建设与改革,实现培训、教研、电教、科研部门有机整合。2022年,《新时代基础教育强师计划》强调,“推动各地构建完善县域内教师发展机构体系,建强县级教师发展机构及培训师、教研员队伍”。过去,服务区域教师专业发展由不同的职能部门负责,散落在不同机构之中,目前县级教师发展机构可以通过统筹整合职能和统筹资源,实现不同职能机构的多项功能融合。新时代,为更好服务于区域教师专业发展,开展高水平地方教师教育实践基地,亟须县级教师发展机构主动呼吁与积极促成,发挥县级教师发展机构的融合功能。由此来看,建设融合型县级教师发展机构是服务基础教育高质量发展的内在要求,也是大势所趋。

何谓:统筹区域教育资源与机构职能

《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》指出,为开展高水平教师教育基地建设行动,应以优质市县教师发展机构为引领,推动整合教师培训机构、教研室、教科所(室)、电教馆的职能和资源,按照精简、统一、效能原则建设研训一体的市县教师发展机构”。可以说,县级教师发展机构的融合功能是集教师培训、教学研究、教育科学研究和教育信息化建设等为一体,形成合力

推进县级教师发展机构建设与改革,建强县县级教师发展机构及培训师、教研员队伍,是近年来国家关于教师发展重要文件中的具体要求。当下,我国县级教师发展机构在建设过程中或多或少存在名称不统一、职责不分明、建制不完善等问题,推进这一关乎教师发展的重要机构做大做强,是新时代提升中小学教师能力水平的重要举措。为此,本报特别开辟“加强县级教师发展机构建设”专栏,呈现专家观点与各地优秀经验。

以共同致力于教师个体成长与进步,其本质是聚焦教师发展机构内在的基本公共教育服务效益以及教师成长与发展的主体性满足。

具体来看,融合型县级教师发展机构主要着眼于培训、教研、科研和教育信息化,以更好发挥实体机构的基本公共教育服务职能。

一是教师培训。教师培训是教师实现专业发展的主要路径。县级教师发展机构的教师培训功能除了包括传统的教师和干部培训,还有教师队伍质量管理、监测与评价等职责。实践中,县级教师发展机构负责统筹教师培训工作,同时将扩充培训主体,增强培训力量。教师培训不仅以教师进修学校为主体,而且也包括名师工作室,还将遴选县域优质学校作为教师专业发展学校,以学校帮扶学校。

二是教学研究。其负责机构多为教研室,其中国家规定,应按照国家课程方案配齐所有学科专职教研员,有条件的地方应分学段配齐所有学科专职教研员。教研员是负责教学研究的主体,他们是沟通教学理论与实践的重要桥梁,一般被称为“学科教学专家”。县级教师发展机构所具有的教学研究职能在纵向上勾连着教育行政部门与基层学校,传递上级政策与基层学校的真实现状。

三是教育科学研究。从事教育科学研究是县级教师发展机构的重要功能之一,重视科研工作对于教师教学改革、视野拓展、理论总结和专业发展具有重要价值。将教育科学研究融合到县级教师发展机构的功能之中,一方面是围绕较为突出的实践问题,便于统筹研究力量,发挥科研工作支撑、指导、引领作用,汇聚众人智慧,以服务于教育行政部门的决策与管理;另一方面,引导教师从事科研工作,提升教师科研能力,进而提高教育教学能力,更新教育观念,使

理论水平和实践能力双向提升。

四是教育信息化建设。当前,数字化已经渗透到教育领域,数字化教育成为教育改革与发展的重点考量因素。教育信息化建设也在优质教育资源共享、名师示范课、系统培训与教研等方面发挥着重要作用。教育实践教育活动包括教师培训、教研和教研等也越来越需要信息技术赋能。

总之,融合培训、教研、科研和教育信息化多功能于一体的县级教师发展机构,能够按照“精简、统一、效能”原则建设教师专业发展组织,将区域教育资源和职能更好地统一起来,共同致力于教师专业发展。

何为:强统筹、建标准、提质量、促开放

建强融合型县级教师发展机构,是构建县域教师高质量发展支持服务体系的重要环节,为地方提升教师专业化水平和教学质量提供了有力支持,应多措并举进一步加大力度推动机构能力建设、提升机构的服务水平。

加强各级政府统筹力度,由省到县以点带面。各级政府应重视教师发展机构建设,统筹设计职能与优化教育资源配置,在制度建设、组织机构、经费投入与人员编制方面提供保障,为本区域教师发展机构提供发展机会和空间。在纵向设计上,从省到市再到县级教师发展机构,优先采用试点建设,逐渐推广,以点带面,减少县级层面的试错风险。省、市层面的统筹力度大,工作机制科学,教育资源充裕,机构整合顺畅,有利于积累较好地推广机构建设经验。

加快制定机构建设标准,推动机构能力建设。县级教师发展机构作为一个实体组织,将之前不同职能部门的功能和职责集中到同一个组织之中,需要科学的机构建设标

准,合理统筹人员、经费、资产,加强与外界的联系,建立顺畅的机构运行和工作机制。为此,研制县级教师发展机构的建设标准应在省市相关部门的牵头下,分层级分类别出台机构建设标准,做好顶层设计、制度保障、财政投入等,完善职后教师教育体系。县级层面负责具体落实与执行,切实促进教师发展机构的职能优化升级,助推用机制完善和人员编制的合理配备,保障教育经费投入充足,部门协调顺畅,功能发挥良好等。

注重机构人员队伍建设,提升机构服务水平。教师发展机构人员素质水平高、结构合理、能力强是提升机构服务水平的内在保障。为加强教师发展机构人员队伍建设,县级政府应负责统筹人员配备,机构职能部门按需、按功能配备专职人员,并根据实际情况将合适的兼职人员充实到团队中,做到以专职为主,柔性引进兼职专家。分类别、有针对性地对机构不同部门人员培训,增强其自身的培训能力、教研能力、科研水平和信息化建设能力。加强机构自身的能力建设和服务水平,尤其要注重优化机构人员的年龄结构、学历结构、职称结构和性别结构,增强机构人员活力,满足主体发展需求,打造业务能力精湛、服务水平一流、专业素质



县级教师发展机构的浙江现状与思考

□吴惠强

组织机构的高效率运行,首先要设计合理的结构。选择扁平结构还是锥形结构,是在组织规模已确定的条件下对管理层次与管理幅度的考量。选择整合还是细分,则是对功能相近组织设立(合并)与否的决策取向。县级教师发展机构要在坚持社会主义办学方向的基础上高效率、高质量地履行其职责,推动其所在区域中小学教师的专业发展,这是解决当下县级教师发展机构“合与分”问题的关键。有研究者统计,全国2400个县级教师发展机构中,有1000个左右进行了职能和资源整合。

浙江县级教师发展机构设置现状

浙江省有11个地级市,37个市辖区、20个县级市、33个县,2022年底常住人口6577万人,中小学教师64.16万人。90个县级教师发展机构中40个仍称“教师进修学校”。杭州市下辖10区1市3县,称“教育学院”1个、“教师进修学校”2个、“教师教育学院”与“教师发展学院”“教师发展中心”各1个,“教育(发展)研究院(中心)”6个,“教育研修中心”1个;金华市下辖2区4市3县1开发区,称“教师进修学校”4个,“教研室”与“教育中心”“教育教学研究中心”“教研研院”“教育研究与教师培训中心”“继续教育中心”各1个。以上现状主要表现出三个特

点:一是县级教师发展机构的名称不统一,近一半仍然沿用原来的“教师进修学校”名称。二是部分县从名称上反映出聚焦点已从传统的“教师进修”“教师发展”转移到“教育研究”“教学研究”,教研科研依然处强势地位,而教师培训地位有弱化趋势。三是县级教师发展机构中已经合并“培训”“教研”“科研”“信息技术”的约占1/3,仍然只承担培训职能的县级教师发展机构也约占1/3。

这说明浙江并没有就县级教师发展机构作出“一刀切”的行政规定,浙江省教育厅曾于2020年底推出《浙江省中小学教师发展机构(进修院校)建设标准》的意见征求活动,提出了“明确标准,分类指导”的思路,将教师发展机构分成三类,以“充分发挥教师发展机构在教师专业发展与继续教育主体地作用”,但至今未出台正式标准。

县级教师发展机构不能“一并了之”

“培养和培训”是《中华人民共和国教师法》的重要一章,其明确要求“各级人民政府应当采取措施,加强教师的思想政治教育和业务培训”“各级教师进修学校承担培训中小学教师的任务”等。

“培训”是在职教师高质量履行教育教学职责、承担教书育人使命

的前提。从法律的高度予以重视、规范和保障,体现的是“强教必先强师”思想对教师职业与时俱进特点的精准把握和法律部署。在职教师培训指向的是“思想政治教育和业务”,这与“四有好老师”“教育家精神”的内涵一致。可见,教师培训不应仅局限于“怎么上课”“怎样带班”,还应重视对教师职业灵魂的塑造和思想境界的提升。

“各级教师进修学校”包括以在职教师培训为主业的“教师进修学院”“教育学院”等,是培训中小学教师的责任主体。实现教师培训的高质量应是县级教师发展机构当下的迫切任务。但这不是“一并了之”的理由,“合并”要真正解决“培训能力不够”问题。

“提升培训能力”仍是县级教师发展机构的主责

“提升培训能力”是推进县级教师发展机构改革的“初心”,是建设高质量教育体系的重要环节。为此建议:

教育行政部门要尽快出台“县级教师发展机构培训水平评估标准”。成立以县级教育行政部门牵头,“县域中小学教师专业发展领导小组”,强调资源的整合而不是机构的整合。教师培训机构将训、干训、教研、科研、信息技术等相关机构纳入其中,负责制定区域内教

师发展规划、协调区域内教师发展各机构的资源和行动,并对各机构的作用发挥进行督导考核。同时,聚焦教师发展机构的“培训能力建设”,重点规定县级教师培训的政治方向与办学思想、场地设施与资源整合、教师培训师建设、发展规划与计划、培训实施与考核、校本培训指导与管理、培训经费与行政支持等,既体现基础教育以县为主的原则和对县域教育及经济、人口等要素的尊重,又为县级教师发展机构的建设和高质量发展提供权威依据。

教师发展机构要将“师德建设与终身学习”作为教师培训的首要任务。对照“四有好老师”“教育家精神”及教育部颁布的教师专业标准、理想信念、道德情操、育人智慧、躬耕态度、仁爱之心、弘道追求等应成为在职教师培训的首要内容,要避免教师培训重“术”轻“道”、重“分数”轻“育人”,真正回答好教育的三个根本问题,落实立德树人根本任务。

教师发展机构要将教师培训师能力提升作为实现培训高质量发展的关键。高质量发展是各级各类教育的生命线,因此在加快教育强国建设进程中的县级教师发展机构也是实现培训高质量发展的关键。

从零散培训到系统培养是新时代县级教师发展机构的重大转变,实现教师培训“目中有人”,有了更为具体的对象、更为明确的目标、更为精准的手段、更为扎实的过程、更为可视的结果,关注并满足不同层