

编者按:今年暑期,教师培训方式有了新的改变,线上线下混合培训成了教师培训的主要方式。方式虽然变了,但教师们突破自己、努力成长的意思没有变。丰富多样的培训形式,无疑有助于教师的专业提升和个人成长。本期聚焦——

变革教师培训,助力教师成长



拥抱新变化,激发内在力量

□本报记者 言宏

以往暑期是教师集中充电的时间。受到疫情影响,今年教师培训有了新变化,教师学习方式的变化,也带来教师自身成长的变化。确实,不管培训形式和内容如何变,所有的培训都是为了激发教师的内在力量,提升职业素养,以适应未来工作的挑战。

变化之一:省级培训变少,线上线下混合式培训增多

“疫情下面向全省的教师培训项目全部取消,省级教师培训总量大幅减少,培训以校本培训和区县培训为主,线上培训增多。”杭州师范大学理学院继续教育中心主任汤剑文告诉记者,他们组织的培训以线上直播和线下集中培训的混合式培训为主,是注重学员参与的实战型培训,包括专家讲座、任务布置、团队合作完成任务、团队代表展示PK、专家组织交流并点评等环节。

线上培训,可以更多参与交流,也是教师们喜欢的。暑期,杭州市长寿桥小学教师张宏参加了杭州市下城区教育局组织的一次培训。往年这个时候教师们可以前往芬兰的学校实地考察,今年由于疫情影响采用了视频连线的方式。“能和芬兰的专家直接互动、交流答疑,我们很喜欢。当然相较于实地考察,视频连线更多地偏向于讲座介绍,涉及

实际操作的有些内容,如果亲历课堂看到学生的学习过程应该会让我们印象更深刻一些。”

为了让教师们更有所得,很多教育工作者自发组织起一些直播活动。“语文缘”直播系列讲座由“杭州语文课代表”微信公众号编辑部发起,至今已举行17期。系列讲座由杭州市教育局教研室语文教研员金瑞奇领衔与把关,由杭州市良山中学校原校长、下城区专职督学朱林春总策划。其由最初的公众号编辑技术、学校通讯新闻写作等内容,现已演变为关于教学设计、为中华传统文化注入新鲜血液等大语文概念内容。讲座均为纯公益活动。每期讲座结束后,讲座报道在凤凰新闻浙江教育频道和新浪博客推送。“打破壁垒,巧妙借力,合作共赢。借助行政力量,贯以民间智慧、打通学科界限,兼容并蓄,大胆试错,无数惊喜就会呈现。”朱林春说。

变化之二:培训内容拓展,针对性加强

“在新媒体的冲击下,学校如何提升品牌形象,让教师人人争做学校代言人,唱响学校好声音?”开学前夕,德清县实验学校邀请新闻媒体专家为全校教师作《新媒体背景下新闻策划与传播》主题讲座,提升教师的新闻意识,传播身边的鲜活事例,打造学校品牌。“这样的培训,不但能让教师掌握新的技能,更是

在新媒体发展形势下对学校传统宣传的一种变革。”德清县实验学校教师陆玲玲告诉记者。

瑞安市安阳实验小学则请来浙江瑞大律师事务所主任、高级律师杨建崇给全体教师职工介绍《中华人民共和国民法典》,重点解读了和大家息息相关的见义勇为、小区共有场所收入、禁止放高利贷、保护个人信息、界定夫妻债务、校园法律保护等多个问题。在座教师纷纷表示,此次培训让自己对民法典有了更全面的认识,培训切中了自己的需求,很喜欢。

杭州发现教育研究院院长王春燕认为,目前培训的内容更加生活化,关注教师的居家生活,关注学生的线上学习和健康状况,而培训设计也更多元。杭州市教育科学院特级教师周文涌认为,从“学习金字塔”理论角度看,当前的教师培训90%是无效或低效的。那些抱着“完成任务、行政要求、逃避工作、休闲娱乐”等各种不同目的来参加培训的教师,其根本目的就是为了获得学分。他认为,要提高师资培训质量,应该向优秀的企业培训方式学习,“项目任务、团队合作、学习岛、分布式学习、模拟挑战”等实战型培训方式效果远远在讲授型之上。

变化之三:从重形式到更关注教师内在成长

“培训5天,听了9场专家报

告。专家们讲的和实际教育教学关系不大,我们脑子都听木了。”一个刚参加完师德培训的教师向记者吐槽。记者做了一些调研,发现这样的情况虽然还存在,但在慢慢变少,基于教师需求的培训渐渐占了主导地位。

8月23日,杭州市市长寿桥小学的教师培训如期而至,培训以“坚守、转型、蝶变”为主题。围绕该主题,先由7名优秀教研组长和年级组长代表进行发言,然后是专家点评及同主题的演讲。“在平凡的岗位上,用永不停歇的工作热情,用自己的温暖拥抱每一个孩子。这种发自内心的热爱,才是最好的教师成长的营养。培训就是要激发这样的内驱力。”校长金颖告诉记者,“以往我们常常在意专家讲座,被专家带着跑。现在我们更关注激发教师的内在力量,让专家为我们服务。”

“教师,特别是班主任,更应该努力地调整自己的心态,让自己的坏情绪最小化,以高涨的情绪、饱满的精神、愉快的心情和孩子们一起去享受每一天!”安吉县第七小学教师王晓华近日参加学校培训,听了心理健康专家的讲座以后很有感触。一直以来,教师们每天在面对各种工作琐事和烦恼。坏情绪影响了生活的幸福指数,更影响了每天和教师们朝夕相处的学生们,心理专家的讲座让教师受益匪浅。



□浙江师范大学副教授 阮高峰

今年受新冠肺炎疫情影响,包括“国培计划”在内的国家、省、市各级各类教师专业发展培训中,参与远程与混合式培训的教师比例估计超过九成。

有部分教师认为这种形式减少了通勤开支,提供了个性化的学习路径,在培训的针对性与灵活性上更有优势;但也有少数教师对其持排斥的态度,认为这类培训只是浪费时间。这种迥异的意见其实是在提醒我们,真正应该讨论的问题或许并不是在线和混合式培训是否有效,而是它们如何设计与实施才能有效。

笔者从事教师专业发展在线与混合式培训研究与实践工作已逾10年,发现有效的在线与混合式培训需要根据培训目标与参训对象的人门水平,在教学资源与活动设计上提供一个循序渐进、主线清晰的学习路径,并从组织管理、学习支持等方面着手,构建信任、积极、活跃的在线学习氛围。

作为在线与混合式培训的设计与实施者,首先需要认识到在线培训有其擅长的领域,也有其受限的主题。通常认为,言语信息和低阶的智慧技能通过在线方式开展的教学效果较能保证,而高阶智慧技能、动作技能和情感态度类的内容通过面授的方式更为合适。举个简单例子,动作技能的教学内容特别是需要操作特定仪器、设备的主题,例如初中科学实验操作、创客教育等主题,如果单纯依赖在线培训,仅通过观看视频、在线讨论的方式来实施则无异于纸上谈兵,相形之下采用面授的方式手把手地指导更有效果;而对于介绍某个理论的流派、某项实践的发展历程之类的内容,实际上无论用在线的方式还是面授的方式,并不会存在显著差异。除此之外,那些需要全员参与的学习内容也较能发挥在线培训的优势,这是因为在面授环节中的师生互动,因为时间的限制往往只会遴选少数的学员参与发言,而在在线培训中要让所有学员参与发言并给予个性化的指导,要容易得多。例如,在组织讨论时,在线培训可以轻易地实现全员参与,而在面授环节中通常会因时间限制遴选少数学员发言。因此在项目规划时,首先要做的就是对教学目标进行分类,辨析出哪些适合在线培训,哪些更适合面授教学,如果所有的内容均适合在线学习,那么可以设计为远程培训的方式;如果不是,则可以考虑采用线上线下相结合的混合式培训模式;当然如果所有的内容确需用面授方式开展,那也没有必要强行整合为在线学习。

在确定教学内容的培训形式之后,需要依据培训目标与参训群体特点进行合理的设计。所谓“教无定法”,并不存在标准答案。采用什么学习活动并编排为怎样的教学序列,这一设计过程也反映出“专家”和“新手”的主要区别。但纵观优秀的培训项目设计还是有一些共性特征的,那就是整个设计在受训者的入门水平到培训目标之间提供了一条主线清晰、循序渐进的学习路径。也就是说,设计者应该换位到受训者的视角来进行序列的编排,而不应该像学术专著那样采用以知识结构体系优先的设计思路。在这方面,在线培训可以构建个性化的学习路径、即时的学习反馈,实际上在形式方面往往可以更加灵活。但在在线培训时学员学习通常是独立进行的,因此在教学资源及学习活动的设计上相比面授培训要求更高,除了教学内容讲解之外,全面梳理学员有可能在学习过程中遇到的困惑并在讲解过程中适时穿插,往往会显得更加重要。因为在在线培训的情境中,我们无法像在线课堂中一样实时通过眼神、表情来判断学员状况,即使看到学员有疑惑的眼神也无法即时调整策略加以修正。此外,如果采用的是混合式培训,还需要好好设计线上学习活动与面授教学环节的衔接,我们的实践建议是“线上所学线下必有展现,线下所讲线上必有拓展”,这样才能避免线上线下“两张皮”的形态。

无论是在线还是面授培训,要想有效实现预期目标,还有一个非常重要的条件,那就是如何创设机制让学员真正地投入学习。如果学员本身缺少提升意愿和学习动机,那就如一个没有食欲的人,即使面对满席珍馐也是吃不了的。从这个角度来说,很多抱怨在线与混合式培训成效的人,可能对他们采用面授培训也不见得就有改观。当然,作为在线培训实施者,需要划定问题边界,即在假定所有学员都全情投入的基础之上,通过培训管理、学习支持等方式进行质量监控并营造良好的学习氛围。当前我省已经成立了全国首个教师教育质量监控中心,伴随着这一质量监控体系的不断完善,相信可以在这方面提供更多保障。混合式培训中通常会采用校本研修、当地组班面授的方式,实际上也是引入了学校、本地教师培训管理部门的组织架构,以提升质量保障的水平。

要实现有效的培训,需要以系统的视角来规划培训内容和培训形式,提供学习支持,并通过学习组织设计与质量监控创设外部激励,同时也要唤醒和激发受训者的内在动机与学习热情,这也是当前教师专业发展培训中最重要也最困难的一个环节。

混合式培训,如何设计与实施才能更有效



期待有这样的培训

期待有一种以项目式学习为主的培训,即导师带着学员以课题为单位开展周期性研究。在完成项目的过程中进行专家讲座、自主学习、头脑风暴等,最后完成项目研究。这对于理论学习、问题思考和科研写作的帮助都非常大。

——杭州采实教育集团副校长 吕阳俊

参与式培训和做中学培训最有效。去年我带了一个名师班,采取的是任务驱动方式,营造适度竞争和压力的氛围,建立学习共同体文化。首先给予参训教师任务,如教学设计、论文撰写、课题方案等项目,让每位参训者设计学习方案、撰写论文或课题方案,然后结合点评开展培训,一年来22位学员获省级立项课题18项,在省级及以上杂志发表论文115篇。

——省特级教师、海宁市教育局教研室教研员 钱金明

要改变培训的形式,将“要我培训”转变成“我要培训”。要让教师自己选择培训的内容,可以跨学科培训,也可以培训和学科无关的内容。

——省特级教师、衢州第二中学教师 金子兴

私人定制,各取所需——按教师个人成长需求定制培训项目,同时按项目建立团队,团队中有名师和骨干教师引领,订立长期打磨浸泡式的培训计划。这样才有利于教师增长才干,形成独特的个人教学理念和风格。

——德清县职业中等专业学校副校长 王美丽

培训应该不脱离课堂、不脱离学校,不应该成为专家一言堂。培训的目的是让教师更好地成长,最好的方式是选派教师到相关优质学校开展跟班影子培训,建议每次一周时间,每学期都有安排。

——杭州运河学校校长 葛正敏



构建新教师“组团式”三级联动研修模式

□杭州市江干区教育发展研究院 廖关红

近日,杭州市江干区新教师“组团式”三级联动研修拉开序幕。一改过去全区500多名新教师集中培训形式,全区589名新教师组成一个全员班级加上17个片组班级开展培训学习。这样一来一个培训班共有18位班主任,总班主任由区域负责新教师培训专职教师担任,其余17位班主任由各学科教研员担任。

随着杭城沿江发展与城市东扩的发展战略推进,江干区近几年新入职教师以年均近600人的数量剧增,新教师培

训工作面临管理精细化、方式创新化、课程多样化的挑战。特别是区内不少学校对新教师培训提出了个性化需求。但从全区来看,新教师培训工作呈现不均衡态势,为实现区内新教师培训经验共享、均衡发展,江干区创新构建新教师培训“区域统筹、片组协作、校级夯实”的“组团式”三级联动研修模式。

“组团式”三级联动研修模式是在原来新教师培训模式基础上,把区内的培训“大班”按“空间邻近、异质互补,组内多元、组际均衡”原则,划分成若干个培训片组,实现“区级—片组—校级”三级联动

研修管理体系。其中“片组”研修填补了区级大规模培训和学校特色化培训之间的“真空带”,解决了区内大班培训难以实现精准培训和精细化管理的问题。区级培训主要职责是规划培训课程,凸显通识培训,开展考核评价,指向引领统筹目标。片组培训主要职责是整合优势资源,凸显体验培训,参与培训管理。校级培训主要职责是制定校本方案,凸显实践培训,分享培训资源,指向实践共享目标。三个层级呈现递进上升态势,将理论、体验与实践有机融合,促进新教师专业能力与职业精神成长。

PDCA闭环:改进校本研训的学习方式

□杭州市凤凰小学校长 缪华良

怎样让培训更有效,我们采用PDCA闭环理论改进教师校本研修的学习方式,取得了一定的实效。

PDCA闭环,最早是美国质量管理专家戴明提出,所以又称“戴明环”。PDCA四个英文字母及其在PDCA闭环中所代表的含义:P(Plan),指计划,确定方针和目标,确定活动的方案;D(Do),指执行,实地去做,实现计划中的内容;C(Check)指检查,总结执行计划的结果,注意效果,找出问题;A(Action),指行动,对总结检查的结果进行处理,成功的经验进行推广,失败的教训加以反思,没有解决的问

题放到下一个PDCA循环。这样的理念如何实施到一次校本培训中,以我校今年暑期开展的培训来举例。这次培训的主题是“学科育人和协同育人”。如果是以往,会请几位专家围绕主题作几场专题报告,把学科育人和协同育人的理念、要求、方法讲授给教师们,如此一次培训便完成了。今年,我们借用闭环理论,作出了一系列的调整。

笔者与校训负责人制定了一个两轮参与式研讨为主的培训计划。首轮安排了以行政领导、教研组长、年级组长组成的30人团队接受参与式培训,把这30人分成“学科育人”AB组和“协同育人”AB组,4个小组的教师们经过

头脑风暴等嵌入式研讨,形成海报展示与交流,再由学校邀请的专家进行点评引领。

基于首次参与式培训的不足,又设计了依据此主题的第二轮参与式培训,把培训人员扩大为全体教师,全校教师按年级分6个小组,有3个小组为“学科育人”,另3个组为“协同育人”,将参加过首轮研讨的组长和行政领导均分到各小组中发挥引领示范作用。

一周后,第二次培训开始,近百名教师花了半天时间开展头脑风暴的参与式培训。笔者欣喜地发现,这次6个小组的代表发言和交流质量明显优于上次,也受到点评专家的好评。显然,这次主题培训对每位教师而言都有收效。