

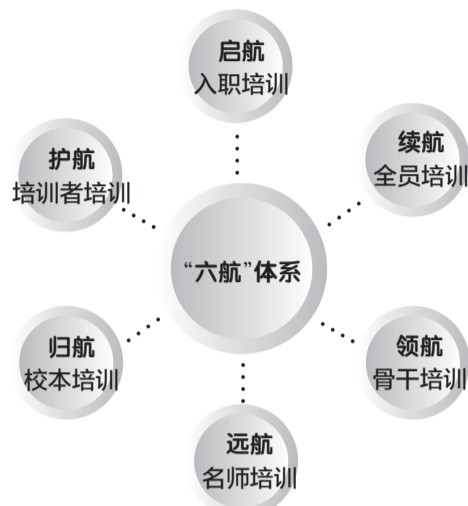
“培训为我的教育梦插上了翅膀。”谈起这几年来专业上的成长,温岭市城南中学教师吕德明这样感慨。而他的这句话也代表了温岭众多参训教师的心声。为了使市域内的教师、校长人人能得到适合的培训,温岭市教师教育学院采用网上受训、集中培训、长短课时等多种模式,分“启航”“续航”“领航”“远航”“归航”“护航”六个序列设计培训项目,满足了不同职业发展阶段教师、校长的差异化需求。“教师培训不仅仅要提高教师业务素质,更要让教师成为完整的人。”温岭市副市长梁丽萍说。

经过不断地创新与完善,教师教育学院被评为浙江省师干训工作先进集体,在省级考评中也被评为优秀。荣誉背后,教师教育学院已打磨出完备的培训体系,形成了独特的温岭范式。

“六航”体系:唤醒教师的发展力

——教师梯队化培训的温岭范式探索

□俞寅琳 汀兰



引导教师自我成就

“你选择哪些课程?”“我是骨干层,有这些选择。你呢?”“我是胜任层,和你的选择范围不一样。”温岭市泽国镇第三小学的两为教师正浏览着温岭市教师教育学院所提供的“课程菜单”。

为了提高培训的精准度,教师教育学院在分学段、分学科的基础上,将教师分为“三层八类”开展培训。教师按自己的层次与类型选择参加对应的培训,以此确保分层分类匹配率为100%。校长培训则按照三个层级开展。

同时,教师教育学院根据各个学段的学校特点,打造出“六航”培训体系:入职培训——启航,全员培训——续航,骨干培训——领航,名师培训——远航,校本培训——归航,培训者培训——护航。

2018年5月,在上海举办的“课堂+互联网”新时代活力课堂探索与实践研讨活动中,来自温岭中学的青年教师李盈詠以“有丝分裂”为内容大展风采。入职不过一年的她,沉着自信,让与会教师刮目相看。在李盈詠看来,自己的迅速成长和教师教育学院“启航”项目密不可分。入职培训序列“启航”面向新教师,帮助他们克服初到岗位时的不知所措,让他们迅速站稳讲台,点燃他们的职业热情。同为新教师的来自温岭市第七中学的张闻韵除了感怀教师教育学院能从新教师成长的角度出发开设主题,更加感到“原来教师之引导并非仅限于学科,更在于彼此间的人生”。这份职业的感召力,在师训共同体的前行中愈发强烈地散发出来。

“续航”项目是面向全员的培训,鼓励学员找到自己的生长点,定点发力。在培训中,温岭市城南中学教师吕德明抓住了科研这个阵地。18年的一线教学经历后,他愈加困惑:“为什么孩子的学习兴趣会随着时间的推移而逐渐减弱?”教师教育学院组织的理论培训让他找到了答案。“孩子的大脑不是知识的容器,而是需要点燃的火把。”培训开拓了他的视野,他也逐渐意识到自己原本的教育过程存在“经验代替策略”“操练代替建构”等问题。经过反思,他在课程中更加突出学生的主体地位,引导学生在认知升级中不断地建构知识。教育理念的变革也带动了吕德明自身的专业发展,近年来他先后获得温岭市名师、台州市教坛新秀等称号,多次参与、主持国家、省、市级课题。温岭市三星小学教师颜倩倩也是“续航”项目的一员,“9年中参加了教师教育学院不下于50次培训”。她的个人成长有目共睹,多年来荣誉加身,《点亮小灯泡》一课更是获得了教育部“一师一优课”优秀课例,并在全国推广……渐渐地,颜倩倩的身份也有了转变,“以前我是学员,现在也成了培训的老师”。

针对部分骨干教师评上高级教师后出现的职业倦怠,教师教育学院特别推出“领航”项目,激发这些“中坚力量”的内驱力。温岭市坞根镇中学教师刘小兵就是其中一位。任教23年以来,这位深受学生爱戴的“兵头”收获了许多荣誉,但也感到触及了“瓶颈”。这时候,教师教育学院这个平台,让彼时有些迷茫的他重新找到了明确的航向,承担起了校本研训的组织任务,彰显了更强的专业风采,“我不再是一只长途迁徙的‘孤雁’,形单影只;而是有领导、名师、同伴在助推我,我可以在培训中放飞自己的希望,实现自己的梦想”。

“选择教师教育学院的培训是教师自主的。”教师们告诉笔者,这也是温岭师训的一大特点——非强制性。这让教师们从“要我学”变为“我要学”。“只有从‘外力导航’转变为‘自主导航’,激发自身内驱力,才能实现自主远航,也才有希望到达更远的目的地。”温岭市新河中学正高级教师蔡千斌对发力的主体看得十分清楚。

在34岁那年,蔡千斌被评为台州市名师。环顾四周,他发现自己已经超越了不少同龄人。“如果没有遇上教师教育学院的‘远航’工程,我或许会慢慢失去进一步奋斗的方向。”培训中,蔡千斌将目光锁定在正高级教师这一职称上。在浙江师范大学教授等专家的指导下,蔡千斌提炼出了“基于学习路径的高中物理”教学主张,迅速成长为浙江省第二批正高级教师。

近年来,教师教育学院不断在“讲实际、重实在、凸实用、求实效”这条路上深耕细作,为每一位有自我提升动力的教师提供合适的培训支持,帮助他们在“最近发展区”内跳得更高一点。现如今,教师教育学院已建立了完善的训前调研、训中精培、训后跟踪的全程培训服务体系。每年开展专题调查,如用3个月的时间开展全市中小学教师专业发展调查,完成2份专题调查报告,准确把握教师专业发展的现状,使培训做到量体裁衣,真正具有针对性,保证“培其所需、训其所难、解其所惑、兼顾差异、突出优势”。因此,参训教师欣喜地发现教师教育学院总能及时针对不同教师群体和不同的需求优化培训内容。

“没有需求调查就没有发言权,学校没有培训需求就不得进学校培训,要努力打造出符合教师需求的‘定制’培训。”教师教育学院院长廖云法告诉笔者。在这样的理念引领下,教师教育学院的每个“培训人”都变成被动服务为主动服务,在每一个培训周期内都会进十所校、访十位师、知十人需、解十人疑、暖十人心。



温岭市小学校长挂职培训班开班典礼

283万学分,这个庞大的培训学分总量,是温岭市教师教育学院在5年内必须满足的教师培训需要。对象涉及市域内已在浙江省中小学教师培训管理平台注册的共11819名在编、非编教师,覆盖幼儿园、小学、初中、高中多个学段。如没有完成,不仅无法保证教师资格证的定期注册与换证,也会影响教师的职务评审,更无法全面提升教师的专业发展水平。

在巨大的数字面前,作为台州市唯一一家市级教师培训机构,温岭市教师教育学院谨慎布局又大胆创新,以理念为统帅,掌握需求,缜密规划,科学论证,注重项目的过程性优化,为区域教师专业化提升“搭桥铺路”。正如温岭市教育局局长周志云所说:“一步步实现培训目标的一致性、培训管理的常态型、培训绩效的高效化。”

本质上,培训唤醒了教师们心中的内在发展力,让自己向上、向善、向美,让自己成为更好的自己。



温岭市2018学年高中新教师拓展训练

99%的满意率是这样练就的

教师培训质量如何,最有发言权的是受训的学员。让人称道的是,教师教育学院开设的所有项目平均满意率超过了99%。这个来自平台的数据,由各位受训教师独立、匿名打出。99%的满意度是如何练就的?究其原因,是教师教育学院回答好了教师、校长提出的核心问题,用制度保证了培训的效果。

问题一:我有学习的意愿,但工学矛盾如何解决?

“一个萝卜一个坑。我想学习提高,可是走不出呀!找谁帮我代班?”温岭市新河镇肖家桥幼儿园的一位教师曾经这样无奈感慨。因为培训项目对教师们有着极强的吸引力,幼儿园教师纷纷要求外出培训,这也使园长陷入了两难:一方面,希望教师都能接受培训,提升专业素养;另一方面,太多教师外出又会激化工学矛盾。

但自从教师教育学院推出排课合理、周期灵活、方式多元的培训方案后,工学矛盾得到了有效缓解。首先是准确规划,避免了一所学校教师“扎堆”培训的风险。教师教育学院每学期召开全市分管校长、主任参加的选课指导工作会议,派出五大培训团队,科学、精准地指导各校的自主选课与审核工作。其次是合理规划排

课,经过充分调研,将连续不间断开展脱产培训的时间进行分段安排,一个项目时间跨度分拆在1个月以内完成,划分为2个时间段实施,切实减少工学矛盾。每个学段又按照培训班级与培训天数,平均分摊在各个星期,保证某个学段一周内不重叠设置班级。

“没有课堂教学实践活动安排的培训,一般放在周日,新教师培训17天安排在双休日。”对于教师教育学院想尽一切办法与策略降低工学矛盾的安排,温岭市九龙学校校长杨卓武觉得很暖心。为了避免加剧一线教师培训的负担,教师教育学院明确告知学校有权对有潜在工学矛盾的培训不予审核,教师也可在全省平台上自主选择认为没有工学矛盾的培训。“这个决定

权在学校,选择权在教师本人。”培训申报的过程中,教师教育学院再三强调。

不管是脱产培训,还是短期集中培训,合理、恰当的培训时间是保证教师培训有成效的关键。对此,教师教育学院根据培训任务、培训对象、培训内容的不同,对培训时间进行灵活规划。对于一些通用知识、技能学习或者单一的培训任务,采取短期集中的形式进行,这样能够尽快完成任务,且受训面大。而对于需长期浸润式养成、系统性知识、理论与实践相结合等方面的内容,则采取长期培训,研讨的形式也更多样。“长、短训相结合,网络培训与集中培训相结合的培训方式正好解决了我们管理上的困扰。”温岭市箬横镇第三小学校长阮良德感触颇深。

问题二:培训可以定制吗?我的导师是谁?谁最合适指导我的教学?

除了高校学者、与学院有对口课程的教师,教师教育学院倾向聘请有丰富一线从教经验的名优特级教师。这些专家既有理论上的高度,又有教学实践的深度,能结合实践与参训学员分享自己的教学经验和成果做法。

2019年6月14日下午,教师教育学院组织“送培进校”活动,邀请省特级教师、温岭市级机关幼儿园园长郑娟送培到大溪镇实验幼儿园。“课程审议是什么?审什么?怎么审?”郑娟向教师们发问。通过深入剖析优秀案例,分享与探讨彼此教学过程的小故事,参训教师们对“儿童在前”的课程发展观有了更为到位的认识,连连直呼:“这样的培训方式真接地气!”同时,每一个师训项目都安排实践培训,以课例、课堂为

载体开展活动,要求学员亲身经历,避免以听课代替实践。

教师教育学院一方面“选优选强”,积极吸纳当地专家进专家培训师库;另一方面,邀请外来名师,多元化引领。省特级教师、正高级教师、仙居县教育局教研室教研员吴增生,路桥区教育局教研室教研员韩月红等本地专家拥有丰富的理论和实践基础,尤其对地方课程资源比较熟悉,开展本土化教师专业成长培训很接地气。温岭市城东街道中心幼儿园园长陈赛珍就感言:“指导的针对性特别强。”而外来的上海市特级校长刘国华、上海市陈伯吹实验幼儿园园长方红梅等名家的教育主张让参训的校长、教师很受启发。校长、教师吸收

专家的理念精髓后,结合自身底蕴,大胆探索学校改革,取得了显著的成效,区域办学质量得到了显著提升。

为了确保培训的实效性,教师教育学院还邀请专家组对初审提交的所有项目开展论证,重点论证培训目标、课程体系、基本模式、导师专业水平等。各校的需求不同,总结来看,有四个模块:一是开展同质态学校组成的联片培训,解决小学科教师专业发展问题;二是开展面向校区教师专业发展的单独培训;三是开展面向薄弱学科教师不足的非专职教师的兼职教师全科培训;四是开展面向乌根、石塘、滨海等偏远地区教师的名师送教活动,以及流动名师工作室建设活动、带培进校活动。

问题三:外出学习,我有意愿,但宝贵的机会能轮到我吗?

“作为农村学校的老师,外出学习的机会跟城里的老师比肯定是少得多的。别说了,我们校长都轮不到机会。眼界打不开,也没办法啊。”这位教师的话道出了许多农村学校教师的心声。这些教师虽有很强的学习意愿,但是因为区域受限、经费难以突破,外出观摩考察就成了一个看上去很美的愿望。但让温岭的农村教师颇感感动的是,教师教育学院会在宝贵的培

训经费中单列出专项资金向农村学校倾斜,组织教师远赴南京、上海、合肥等地实地考察教育高地的一些先进做法。箬横三小校长阮良德到了南京玄武区教育局培训中心,挂职于当地名校,以观察员身份参加了很多活动,比如学校诊断会、质量分析会、课程研讨会等,理念上受到很大冲击,他发现那些课堂注重学生思维能力提升,课程总能适应学校和学生要求。“考

察极大地开阔了我的视野,让我在更高的站上去理解教师这份职业。”阮良德这样认为。

许多一线教师,带着满满的“干货”回到温岭,不断地整理、反思、内化,用以提升自身的教育教学经验,让自己有所悟有所领。“外出培训就像是催化剂,激发教师、校长们源源不断地产出金点子。”看到教师们的转变,市教育局党委副书记金建光也深受鼓舞。

问题四:区域培训如何带动校本研训?

长久以来,区域集中培训与校内研训脱节是一大问题。为了更好地带动教师专业发展的常态化校本行为,教师教育学院启动“归航”项目,聚焦校本培训,以项目审批制的模式,指导学校主动突破。

2015年,王海勇走上了温岭市泽国镇第三小学的副校长岗位,分管教师发展与学生发展,其中一项工作就是负责学校教师的校本培训。新手上任,工作难免有些纰漏,但让他心安的是,教师教育学院始终是他坚强的后盾。院长廖云法会在每学期初召开校本培训会议,

告知工作的重点、难点和新增内容,还会定期开展培训者培训活动,内容包含培训主题的遴选、方案的设计、活动的组建、网上信息的填报、同类先进学校的做法等。

许多像王海勇一样的管理者,在教师教育学院的引导下,日常教学与培训提升有机融合,将各自的校本培训做得有声有色,成为教师专业化成长的有力抓手。比如,温岭市中心幼儿园立足园本需求,通过“五步推进法”,即主题源于实践、精准把握方向、抱团推进项目、展示凸显亮点、反思提炼精华,优化教师的教

育教学行为,带动了园所的内涵化发展。农村示范性初级中学温岭市长屿中学将师训与考核奖励紧密挂钩。“从约束性培训走向自主性培训,从制度驱动走向教师的自觉追求,使教师能带着研究意识去工作,自觉进行学习和反思。”校长王文彪阐释道。

一花独放不是春,百花齐放春满园。温岭师训一校一品,但“敬业、求知、实践、反思”始终是不变的主线。在温岭有效的校本培训背后,我们看到了教师教育学院清晰科学的思路引领与精准扎实的把脉指导。