

编者按:

在刚刚闭幕的全国两会中,不少教育类提案、议案引起热议。记者连线在浙全国人大代表、住浙全国政协委员,采访了他们对教育的建言献策,选取部分代表委员的观点,以飨读者。本期关注——

全国两会上的浙江「教育之声」

【聚焦】

全国两会召开期间,记者采访了多位全国人大代表和政协委员,多人提到教师队伍建设是教育工作的重中之重。全国人大代表、浦江郑宅镇中心小学教师祝响响在会上提出,构建教师职业生涯全生命周期培养体系。本报选取这一建议,约请部分专家学者和一线校长热议。

构建教师职业生涯全生命周期培养体系

□祝响响

兴国必先强师。新时期无疑问对教师队伍提出了更高要求,但实际工作中还存在一些问题。这主要表现在:职前培养,根基有待夯实;入职培养,适应期有待加持;职后培养,适切性有待探索。对此有如下建议:

一、优化职前职后一体化培养体系

在现有的职前职后一体化培养体系的基础上,更加优化一体化培养体系的开放性、协同性和联动性。在培养主体上健全师范学院、综合性大学、教师发展机构、中小学、政府多主体参与的机制,在层级和类型上推动学前教育、义务教育、高中教育、职业教育、高等教育、特殊教育等各级各类教师教育的协调发展。唯有如此,才能在制度保障上实现职前、入职、职后教师全生命周期贯通。如,要利用人工智能、大数据等技术,收集不同发展阶段教师最为真切的专业发展需求,为其推送具有较高匹配度的研修信息,提供更为精准的个性化研修内容,真正做到“我刚好需要,你恰好出现,而

且还专业”的适需境界,真正想基层教师之所想,为他们提供解决难点痛点的干货硬货。

二、强化师范院校的师范属性

作为职前教育主力军的师范院校需要高举“师范教育”的旗帜。师范院校的每面旗帜上,最耀眼的不是那个“大学”而是“师范”,要摒弃“师范性”“学术性”之争,坚定培养合格教师的人才目标,从根基上构建教师职业生涯全生命周期培养体系。教育部要引领各师范院校主动顺应我国基础教育课程改革的实际需求,系统研究师范院校的课程改革,调整课程设置,增设中小学新设课程,进一步丰富教育学、心理学等教育专业的课程,强化各学科“教学法”课程,为培养合格教师创造有利条件。如要构建“双师型”教师教育队伍,增强师范院校师资队伍的中小学实践能力;实行“双导师制”,用一线卓越教师造就未来卓越全科教师。四年的师范教育要为若干年后历练一名优秀教师奠定坚实基础。

三、探索教师驻校培养模式

建议教育部在条件相对成熟的省份进行试点,借鉴医学院

住院医师的培养模式,探索理论与实践相融合、职前与职后相结合的教师驻校培养模式,寻求教师职业生涯全生命周期培养体系构建的新路径。针对国家现有的基础,有两条路径值得探索和总结。一是开展职前新教师的驻校培养。浦江等地为帮助非师范类幼儿园教师尽快适应教育教学岗位,缩短磨合期,对新招聘的雇员制教师开展为期一年的岗前集中培训,大大提升了雇员制教师的综合素质,很多教师已经成了学校的教学骨干。这种职前教师驻校培养模式因为有了高校、当地教育主管部门、研修机构、驻地学校等多主体的合作,赋予了中小学校参与教师教育的新功能,实现了将人才培养的场所从“象牙塔”搬到真实课堂的转变。二是落实各级教师的驻校引领。采用柔性人才引进、银龄教师、支教等方式,让优秀教师真正下沉到一线学校,走进课堂,开展入职教师和职后教师的专业引领。尤其是广大农村学校,可以依托这些乡村导师的驻校引领,打造乡村教师队伍建设新样态。

【热议】

●构建教师教育一体化培养体系

构建教师教育一体化培养体系的核心词是体系,而体系需要考虑组织定位、岗位职责、人员配置、运行机制、工作标准等全要素,牵动这些要素的关键是课程设计、课程实施和课程管理的一体化。就课程设计而言,既要对标教师专业情意、专业知识、专业技能提升的要求,体现出方向上的一致性,又要彰显发展性和开放性。避免工作流于形式,需要有一体化的领导和管理机制。

教师教育学是教育学的二级学科。作为承担这门学科建设重要使命的大学,特别是师范类高校必须承担起主体责任。要思考重构和整合校内职前职后教师教育资源。就政府而言,可以重点选择既有职前师范生培养又有职后教师培养职能的高校先行探索。

——浙江省师训中心副主任、浙江外国语学院教育学院院长 陈永华

●师范院校要改变师范生培养模式

这一建议切中了当前教师专业发展的要害。优化职前职后一体化培养体系,师范院校要做到:

第一,增强从事教师教育专业师资队伍的实践教育能力。目前师范院校招聘的教师大多为博士毕业生,但他们缺乏中小学的实践工作经验。因此,建议博士研究生毕业入职高校前,至少要有1年的时间在中小学任教,以加强对中小学教育教学实践的认识、理解与反思。学科教学法或班主任工作能力等教育类专业课程学习应与师范生的教育实习整合起来,把课堂从大学搬进中小学。大学教授在师范生实习期间,应结合中小学教育教学发展前沿,在中小学授课以及中小学实践导师一起开展指导。

第二,在师范生培养过程中,加大中小学一线教师参与培养的力度,聘请中小学一线卓越教师和优秀教研员担任师范生实践导师,协同培养未来卓越教师。

第三,师范院校深度参与教师职后培养,例如设立教师教育学院,联合区县教师发展研究院开发一系列教师专业发展证书课程。证书课程给教师更多的选择权。一个证书可以由3-5门课程组成,每门课程设定相应学时和学分,教师可根据自己的实际需求和在工作时间灵活选课,在半年或一年时间内完成既定学时和学分即获得相应证书。同时师范院校可开设相应的研究生证书课程,给予教师更多学术提升的路径。

——杭州师范大学继续教育中心教师 唐琼一

●架设“提升型和转化型”双通道

很认同“教师职业生涯全生命周期培养”这一观点。教师是发展中的人,教师的发展需要贯穿教师生涯的全过程。

职后教师持续发展需要架设“提升型和转化型”双通道,内驱和外驱两种动力缺一不可。教师的专业发展不只是注重传统意义上的技能提升式发展,更要加强深化课程改革所必需的转化式学习与发展,学会改革与新思维。教师不只是基于专业标准的“被发展”,教师培养更注重面向个体的定制式研训。要通过各种举措激发教师自主发展的内驱力,与教师发展外驱力同向而行,两种力量拧成一股绳,让教师成长更有力、更有效。只有当教师自身具有持续学习的意识与能力,不只是作为学科教师进行片面发展,而是作为完整的

人全面发展,才有可能达成教师素养的高质量发展,才能从“教师培训”走向“教师学习”。如杭州市上城区针对教师专业发展提出“五阶研训”教师教育体系迭代升级的新架构,意在让每位教师在职业生涯每个阶段都找到自己的生长点,在学习中遇见最美的自己。

——杭州市上城区教育学院院长 王莺

●构建“三级五层”教师培育机制

必须高度重视职后教师的全周期培养,以教育家精神为引领,奋力打造有情怀、有格局、有能力、有大爱的高素质教师队伍。

一是积极构建“三级五层”教师培育机制。“三级”是指学校、学校共同体和区级。校级的工作重心是构建完善的校本研修体系,使校本研修工作能真正促进本校教师的专业成长;学校共同体着重于专项培训体系的构建,根据共同体内教师的发展现状,开展有针对性的培训;区教研中心则专注于全区教师队伍培养体系的构建,开展教师全员培训和重点教师培养工作,促进教师专业发展。“五层”是根据不同发展阶段教师的需求,构建“新教师—骨干教师—学科带头人—区域名师—省级名师”的五层次教师培养体系。

二是充分发挥教师成长激励机制的作用。区域要把目标驱动、考核驱动、奖励驱动的外因与教师成长主动这个内因有机结合,构筑教师全周期成长的良好生态圈。首先是确立五层次教师的梯次培养目标,架构适切的培训课程,引领教师全周期可持续发展;其次是建立全周期教师发展考核机制,追踪教师的成长情况,对绩效突出的教师给予奖励;最后是建立“五阶段教师”荣誉奖励体系,让不同阶段的教师通过努力都有机会获得荣誉,激发教师争先向上的内驱力。

——杭州市富阳区教育发展研究中心主任 何文明

●精准助力非师范类毕业生

这一建议中涉及考编进入教育系统的教师,这部分教师为数不少。我也是从非师范类毕业生成长起来的。如何让这些教师更快更准地适应教师角色和工作环境?我建议:

一是建立提前跟岗机制。区域内教师招聘一般分为优秀毕业生招聘、提前批招聘和社会公开招聘三类,从招聘到正式入职有很长一段时间。对于没有在学校见习过的非师范类毕业生而言,这段时间驻校跟岗学习很关键,能快速提升综合素质。

二是形成同质结对机制。学校可考虑让非师范类毕业生的新教师与同样是师范类毕业的导师结对,因为两者的成长轨迹相似,共同语言较多,通过“同质结对机制”,能更好更准确地指导与学习。

三是落实补课机制。非师范类毕业生在教育心理学等知识的掌握与运用方面较薄弱。同时也缺乏教学设计、说课评课等专业基础技能,更没有在学校参与教育实践的机会。因此,当地教育主管部门可落实补课机制,让非师范类毕业生的新教师参与额外的课时培训,将其薄弱项尽快补回,与师范类新教师更快缩小最基础的差距。

——湖州市织里实验小学教育集团副校长 徐莉莎



一流大学要肩负起兴教强国的新使命

□全国政协委员、浙江大学党委书记 任少波

一流大学应聚焦教育的政治属性、战略属性、民生属性,即牢牢把握社会主义大学的政治要求,主动担负起党中央赋予的战略使命,努力办好人民满意的高等教育,在坚定社会主义办学方向上走在前列。

高校必须聚焦中国式现代化,自觉将服务国家作为最高追求。把握教育的政治属性首要的是深学笃行,用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践、推动工作。

中国式现代化的人才必须主要靠自己来培养。发挥一流大学战略性作用主要在三个方面。一是要打造引育拔尖创新人才的国家战略基地。大学要成为党育人、为国育才,既要在培养担当民族复兴大任的时代新人方面勇立潮头,同时也要聚天下英才而用之。二是打造国家战略科技力量。要围绕“四个面向”着力推进引领性创新和有组织科研,培育更多原始创新和重大攻关成果。三是构建区域创新策源的战略基地。一流大学要以服务求发展、用贡献求辉煌,发挥创新驱动发展的策源地作用。

从经济社会发展的大民生看,需要一流大学落实立德树人根本任务,高质量服务国家和区域社会经济发展,努力让高等教育发展成果更多、更公平地惠及全体人民。

加快设立“中国工匠日”

□全国政协委员、民建浙江省委会副主委、浙江财经大学副校长 郑亚莉

加快设立“中国工匠日”,并积极构建中国工匠荣誉制度,大力营造尊重工匠的社会氛围。

建议在借鉴地方及企业实践基础上,按照法定程序,由人社部牵头推进设立“中国工匠日”,中华全国总工会、中华职业教育社等协同进行调研论证、工作推进。建议统筹推进中国工匠培养、使用、评价、激励等全链条发展,进行顶层设计,完善中国工匠专项培养制度,构建国家级、省级、市级、县区的中国工匠荣誉制度。

以加快设立“中国工匠日”为契机,挖掘中华优秀传统文化中的工匠内涵,树立经济社会高质量发展中的工匠典型,推动中国特色工匠文化建设。建议开展工匠文化研究,培育凝练中国特色工匠文化,设立全国工匠基金,建设一批高水平的工匠学院,设计“中国工匠日”标识,引导中国工匠走进校园、社区、社会乃至世界,发出工匠声音,讲好工匠故事,营造人人皆可成才、人人尽展其才的社会氛围。

进一步提升基础教育高水平实施“因材施教”能力

□全国人大代表、宁波镇海中学党委书记 张咏梅

“因材施教”作为宏大的教育命题、高远的教育理想和重大的教育使命,是教育发展的重大课题。我结合自身长期的教育实践和思考,提出以下四点建议:一是高水平传承和弘扬“因材施教”文化,二是高水平推进和落实“英才教育”,三是高水平实施和保障差异化教育政策,四是高水平探索和完善特色教育体系。

“有教无类”的实质就是坚持公平、长善救失。要办出有质量、有特色、有温度的群众身边每一所好学校;要辨材识材善教优教,提供高品质教育,促进学生高水平基础上的差异化发展;要敏锐发现学生发展的各种可能性,施以不同的、科学的影响,从扬长补短走向优才教育,从显能开发走向潜能开发,让每一个学生人生出彩。

在基础教育实施英才教育,要深入实施好早发现早培养、联合培养、贯通培养、服务培养四大机制,建议各级教育行政部门建立积极的选拔机制,开放入口,早期识别,逐步分流,让每个有潜能的学生在初始阶段就能获得充分优质的教育条件,然后经过系统性的选拔与相应的培养,让学科拔尖创新人才脱颖而出。为英才的成长提供师资、环境、制度和体制机制的综合保障,培植适合杰出人才“发芽拔节”的丰厚土壤。

建议教育部允许各地作一些探索,适当放宽小学入学年龄限制。一些发育早潜力足的高潜能学生和部分未到年龄的学生允许提前入学。允许地方探索男女儿童“错峰入学制”,男孩入学年龄比女孩晚1-2年。

建立健全学生非正常死亡等突发事件校地协同处置机制

□全国人大代表、浙江中医药大学党委书记 黄文秀

建议由教育部牵头,会同中央宣传部、中央政法委、中央网信办、公安部、司法部等有关部委,建立健全学生非正常死亡等突发事件的校地协同处置机制。

一是出台处置办法。建议教育部牵头出台学生非正常死亡等突发事件处置办法,按照“属地管理、分级负责、学校主体、协同处置”的原则,建立由学校属地县(市、区)党委政府统一领导,宣传、政法、网信、信访、教育、公安、司法、卫健等部门和单位参与的联合处置工作组,明确各成员单位的具体职责和工作任务,统筹协调做好处置工作。

二是完善处置机制。建立健全学生非正常死亡等突发事件处置流程和机制,包括信息报送机制、现场处置机制、家长接待机制、死因调查机制、舆情管控机制、责任分担机制、善后处置机制、心理援助机制、人道主义援助机制、责任追究机制等,确保处置工作有序进行。

三是明确处置要求。明确学校属地党委政府的组织领导责任,明确参与处置部门单位的职责分工,明确应急响应和协同处置要求,健全风险研判机制,加强舆情引导和应对处置,依法依规严厉打击“校闹”等行为,维护学校正常教学秩序和社会安全稳定。

深化产教融合,发展新质生产力

□全国人大代表、杭州技师学院教师 杨金龙

按照新质生产力推动高质量发展的要求,建议行业主管部门和行业组织统筹把握产业技术发展趋势,做好供需科学研判,教育、人社、工会等部门协同联动,共同做好技能人才培养规划。充分发挥企业主体作用,龙头企业示范带动,一体谋划做好选、育、用、留等各项工作。构建“校企发展共同体”,创新以产业学院为载体的产教融合模式,推动产业学院建在学校、建在园区、建在企业,不断提升职业院校服务地方经济社会发展的能力。



扫一扫,关注“浙江教育报 前沿观察”微信公众号,了解教育前沿观点