

需求·目标·课程·师资·方式五维互动

——中小学骨干教师培训模式实践研究

韩素兰,王红娟

(保定学院 继续教育部,河北 保定 071000)

摘要:提高中小学骨干教师培训的实效性是培训的出发点和归宿。培训中围绕培训实效寻找教师培训的内在规律,探索出需求、目标、课程、师资、方式五维互动模式,即:培训需求决定培训目标,培训目标由培训课程来实现,培训课程内容决定师资的选聘和培训方式的选择,培训方式是培训内容达成培训目标、满足培训需求的途径和手段。五维互动模式的实施对提高培训作用成效显著。

关键词:培训需求;培训目标;培训课程;培训师资;培训方式;五维互动

中图分类号:G65

文献标志码:A

文章编号:1674-2494(2014)01-0122-05

随着中小学生学习教师培训广泛深入开展,广大教师对培训的期望值越来越高,培训实效越来越成为人们关注的焦点,中小学骨干教师培训逐渐向更深层次的教师培训转变,并催生着教师培训理念、方式、内容的变革^[1],培训实效无疑成为培训的出发点和落脚点。培训中我们围绕提高培训实效进行了实践研究,探索出需求、目标、课程、师资、方式五维互动模式,见图1。

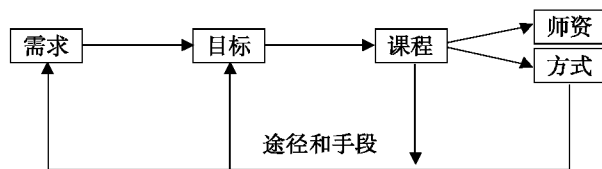


图1 五维互动模式

从图1可以看出,教师培训是建立在培训需求分析基础上的,其过程应该包括培训需求分析、培训目标设计、培训课程设计、教师选聘、采取可行的培训方式。培训需求、目标、课程、师资、方式之间存在着相互依存,层层递进的关系,即:培训需求决定培训目标,培训目标由培训课程来实现,培训课程内容决定师资的选聘和培训方式选择,培训方式是培训内容达成培训目标、满足培训需求的途径和手段。

一、“五维互动”培训模式有效实施的障碍

(一)缺乏对培训需求进行调查与分析的自觉意识

目前,不少培训者缺乏对培训需求了解与分析的意识,盲目选择培训课程,进行应急式培训,常常是流行什么学什么,别人开什么课我就开什么,有讲什么课的老师就开什么课,甚至拍拍脑门决定培训内容,培训方式单一,经常是一贯到底,结果造成人力、物力、财力的极大浪费,学员怨声载道,认为培训没发挥作用,没解决问题。作为成人教育的教师培训其特点表现为三方面,一是带着明确的目的学习,二是在经验基础上学习,三是实现所学向所用的转化。教师培训必须根据参训人员的已有经验和具体情况,着力解决他们个人教育教学中存在的困难和困惑,这就特别需要培训者设计和确立适合

他们需求的培训目标和培训内容,也就是进行培训需求分析^[2]。

(二)培训需求调查分析缺乏科学性

不少培训者缺乏需求问卷设计、访谈与分析的基本功,不知该问什么,不该问什么,问题设计不到位,又不能准确分析,结果得不到应有的需求信息。教师的学习需求主要来自两个方面:一是社会发展以及教育工作本身对教师发展提出的要求,是一种外部需求;二是教师自己在兴趣、意识或意志作用下产生的对培训的要求与愿望,是外部需求和学习内驱力在教师头脑中的反映,是一种内部需求。从教师培训的内在机制来看,只有满足教师内在学习需要的培训,才能激发教师学习的动机和积极性。所以培训需求分析,应侧重于对教师内在学习需求的分析,也就是从学习需要的角度去分析培训需求^[3]。然而,内部需求有的可能与外部需求一致,有的可能不一致。一方面,学员的内部需求可能是主观的、感性的、多变的,甚至是盲目的,另一方面内在需要与外在要求存在一定的矛盾,这就需要培训者智慧地分析哪些需求是本次培训活动应该满足的,哪些需求是重点考虑的,哪些外在需求是培训者能够帮助受训教师认识并转化为内在需求的,进而扩展教师内在学习需要的内涵和提高教师学习需要的质量和层次,进一步筛选出培训要解决的问题。

(三)五维互动缺乏良好的衔接

所谓互动,指各因素之间相互影响,相互促进,互为因果的作用和关系。实施教师培训,培训需求、目标、课程、师资、方式五因素是相互促进,层层递进的。由于培训者缺乏五维互动的正确认识,造成培训各因素单打独斗,不能准确把握受训教师的实际需要、目标定位以及目标实现的途径,盲目施教,使培训效果大打折扣。笔者认为,实施培训要弄清四个问题:一是“在哪里?”即弄清受训者现有水平;二是“到哪里去?”即明确培训内容与目标;三是“怎么去?”即设计培训方式;四是谁带着去,选聘什么样的师资。把握好这四个问题就抓住了培训的本质。

二、“五维互动”培训模式有效实施的路径

(一)充分调研,摸清需求

了解培训需求、进行需求分析是实施培训的首要环节,是确定培训目标、设计培训方案的前提。因为需求是培训的命脉,是学员学习动机和动力的源泉,它决定培训什么,由谁培训,怎样培训,达到什么目标。为此当我们拿到参训教师的信息后,便及时展开调研工作,采取打电话、访谈、学员提交疑难问题、填写网上的调查问卷、到学员所在校听课等形式进行调查,了解学员的培训需求。需求调研后用Excel进行统计分析,了解到这些学员大多来自于农村,教学信息闭塞、缺乏与外界交流的机会和感受,年复一年、日复一日地坚守在本校三尺讲台,凭借他们读师范所学的“老本儿”进行教学,出现职业倦怠,教育教学理论贫乏,教学理念滞后,教学方法单一,本体性知识随着知识的不断更新日渐欠缺,计算机技术操作能力参差不齐、科研能力薄弱,他们急需通过培训开拓视野、启迪智慧、改变教学行为。

(二)依据需求,确定目标

培训目标是指培训活动的目的和预期成果。培训目标源于培训需求,培训过程就好比是一段征程,有起点也有终点,起点是学员的现有水平,终点便是培训后需要达到的水平,二者之间的差距就是培训需要提升的空间。而这个“要达到的水平”如何确定,维果斯基的最近发展区理论告诉我们,只有“跳一跳能够摘的果子”,才是最有效的培训目标。据此,在分析需求的前提下,我们将培训目标定位为:通过培训,提升教师的职业道德修养,减轻职业倦怠;更新教育理念,提高学科专业教学素养;提高教育科研意识,认识并初步掌握一些教育科研方法,大力解决教师教育教学中的疑难问题与困惑;掌握运用现代教育技术进行教学的基本技能,着力提升学员教学设计与教学实施能力、学生管理能力,完善自身的教育教学行为。

对于这一目标,需要从参训教师的知识与技能、思想与观念、情感与态度、能力与行为、教学与管

理、提高与发展等方面给予定位,同时在各方面又分别有不同程度的要求,比如“减轻”教师的职业倦怠,“认识并初步掌握”一些教育科研方法,“大力”解决教师教育教学中的疑难问题与困惑,“着力”提升学员教学设计与教学实施及学生管理能力,“完善”教育教学行为。之所以不同方面有不同程度的要求,主要是考虑学员的现有水平、需求和培训的时间长短等因素。

(三)依据目标,确定课程

课程是教师培训的核心,是实现培训目标的重要载体。它直接影响培训目标的达成度,进而影响培训的质量。所以,课程开发是培训工作的一个重要环节,在培训首席专家的带领下,由课程开发团队基于教师培训具体目标开发专门课程。围绕“对症下药”、“量身订做”的目标追求,显现培训内容设计的针对性价值,依据培训目标将培训课程划分为五个模块,分别为理论引领课程、问题解决课程、教学技能课程、经验分享课程、实践观摩课程。各学科培训的内容均以五个模块为框架进行设置,见表1。

表1 依据目标确定课程

课程目标	课程模块	专题构成
提升教师的职业道德,减轻职业倦怠;更新教育理念,丰富教育教学理论,拓宽视野,认识并初步掌握教育科研方法。	理论引领课程	师德修养、现代教育理论、学科教学理论、教育科研方法、新课标解读、专业发展理论
解决教育教学中的疑难问题。	问题解决课程	教学问题、教研问题、管理问题、发展问题
掌握运用现代教育技术的技能,提升教学设计与实施能力,学生管理能力,形成自己独特的教育教学风格。	教学技能课程 经验分享课程 实践观摩课程	教学设计、说课、评课、实验操作、现代教育技术等 教研活动、集体备课、课堂教学、学生管理 优秀教师观摩课、学员交流课、教改特色课

五个课程模块对照三个培训目标,理论引领课程模块是为了提升学员教师的职业道德,减轻职业倦怠,培养爱岗敬业精神,更新教育理念,丰富教育教学理论,认识并初步掌握教育科研方法。对应的培训专题有师德修养、现代教育理论、学科教学理论、教育科研方法、新课标解读、教师专业发展理论等。问题解决课程模块是为了解决培训对象在教育教学中遇到的疑难问题,其中包括教学问题、教研问题、学生管理问题、教师自身专业发展问题等,培训前期通过问卷、调查等多种形式征集学员所遇到的各种疑难问题,经过筛选统计,分类整理确定相应的培训课程专题,在培训过程中分类加以解决。教学技能提升、经验分享和实践观摩三个课程模块是为了帮助学员掌握运用现代教育技术的基本技能,提升教学设计与实施能力,学生管理能力,认识并初步掌握教育科研方法,形成自己独特的教育教学风格。对应的培训课程专题主要是围绕着教育教学的设计与实施的技能与技巧展开的,例如备课、说课、上课、评课、课件制作、教学重点难点的突破等。值得一提的是,此课程设置框架将经验分享课程单独设为一个模块,充分考虑到了成人学员的特点,参训教师少则有几年、多则有几十年的教育教学经历,期间积累了丰富的教育教学经验,当然也不乏有许多失败的教训,经验也好,教训也罢,这都是我们培训院校所短缺的课程资源,此课程模块的设置,为参训教师提供了一个交流分享的平台,极大地调动了参训教师学习的积极性和主动性。

同时,随着培训的开展,通过沟通及学员展示善于发现学员在教育教学中的一些独到之处,通过研讨交流,提炼一些新的教育教学问题,生成一些新的需求,根据这些需求调整课程,把学员的成功经验转换为培训专题,把教学疑难转换为培训专题,把学员研修成果转化为培训专题,将新的课堂生成转化为培训专题,关注了生成就是关注了针对性,从而使学员学得“解渴”、学得有价值。

(四)依据课程,选聘师资

选聘什么类型的授课教师取决于课程类型,实施“国培计划”国家要求保障省内外专家、教研员、中小学一线特级教师和优秀骨干教师一定比例组成培训师资。然而遵循国家要求的师资比例,并非无

视培训目标、学员现有水平与需求,相反应在分析课程类型与内容的前提下选聘教师。往往同一个专题由不同教师讲,教学效果各异,有的研究有深度,理论水平很高,但距离学员实际水平太远,学员心里想着更新教育教学理念,行动上却无从下手,导致一时的头脑风暴,听听热闹便烟消云散。因此对什么课程选聘什么类型的师资必须做准确分析,才能落实课程真谛。学科最新研究成果方面的前瞻性知识,高校专家更具胜任力;新课程理念与教学实践结合的应用性知识优秀教研员更受欢迎,教研员熟悉教学一线,善于聚集问题,案例生动鲜活。不同课程师资选聘见表2。

表2 依据课程选聘师资

课程模块	师资结构
理论引领课程	省域外专家、培训院校教师
教学技能课程	学科教学论专家、教研员、一线特级或骨干教师
问题解决课程	省域外专家、教研员、培训院校教师、学员(参与)
经验分享课程	一线特级或骨干教师、教研员、学员(参与)
实践观摩课程	一线优秀教师、培训院校教法教师、学员(参与)

表3 依据课程选定方式

课程模块	培训方式
理论引领课程	专题讲座、案例分析、师生对话
教学技能课程	专题讲座、研讨交流、实验操作、教学实践、说课评课等
问题解决课程	问题梳理、分组讨论、交流发言、归纳总结
经验分享课程	问题梳理、分组讨论、交流发言、归纳总结
实践观摩课程	示范观摩、教学设计、教学实践、现场诊断、反思总结

(五)依据课程,选定培训方式

培训方式是由培训课程内容决定的,是培训内容达成培训目标的途径和手段。具有针对性和实效性的培训内容依赖于灵活性和多样性相统一的培训方式^[4]。所以要依据课程,选定培训方式,提高培训实效,见表3。

教师培训注重知识向能力的迁移,实现教学行为的转化。这是教师培训的根本所在。因为教师是教育情境中的实践者,实践是教师工作的主要任务,解释实践、应对实践、变革实践的方法与思路是他们最需要的,也是最感兴趣的,它更容易满足教师针对性和实效性的学习要求^[5]。鉴于此,必须坚持“以问引思、以仿提能、以体验引导感悟”的原则,用问题引发思考、用实践提高能力、用亲身体验引导领悟,把学员的知识学习与体验感悟紧密结合起来。针对不同课程内容选取了有效的培训方式,重视多元组合和师生互动,培训突出参与性、体验性、操作性、互动性,通过情景式、体验式、案例反思式、任务驱动式、专题研讨式、以赛促动式、成果展示式等方式实现学习向应用的顺利过渡。多年的培训实践让我们切实感到,学员的参与度越高,培训的实效性就越强,越有利于实现所学向所用的转化。因此,培训可以在吸纳原有可行性培训方式的基础上实现以下几点突破:

1. 观、研、评课一体,感悟教学真谛

学员走进基地学校、走进教学实践、走进研究性课堂,用心于课堂观察、研讨于方式方法,聚焦于疑难问题,落实于行动改善,体现培训的针对性、应用性和参与性。带领学员到中小学观摩教学,同时说课、研课、评课。在此,学员既可了解不同学校的教改现状又能学习其教学特色,博采众长,提升自己。

2. 模拟课堂,丰富实战体验

在做中学,在做中提升,在做中内化,需要借助一定的实战场景,亲临其境,通过体验与感悟实现有效的行为转化。实战场景就在中小学,然而要为所有学员提供实战场景,仅有中小学是远远不够的,可以利用本校大学生资源,让大学生充当中小学生,进行模拟课堂训练,面对这样的“中小學生”,该如何设计一堂课,对学员来说又是一个挑战。

3. 成果交流,彼此分享

为了使学员分享有价值的研究、有突破的成果、有特色的设计,要求每位学员独立完成一节教学

设计,撰写一篇论文、写一篇教育叙事,并通过“说课”方式将教学设计加以呈现,通过答辩将研究成果进行交流,通过讲教育教学故事,探讨问题解决的方法,反思教育教学行为,获得经验或教训,实现教育思想的升华。这既是任务趋使,也是个人的展示,学员把交流作为张扬个性的舞台,释放潜能的平台,相互学习的看台。

实践表明,依据需求、目标、课程、师资、方式五维互动设计并开展培训,抓住了五维相互依存、环环相扣、层层递进的内在关系,培训内容、培训师资和培训方式的设计与选择,满足了学员的需求,符合学员的发展规律,调动了学员的学习动机,学员学得解渴、学得快乐、学得有成效。

参考文献:

- [1]李 慧.有效教师研修模式的探究与实践——以承办“国培计划”北大高中语文骨干教师研修班为例[J].中小学教师培训,2011(3):5-7.
- [2]顾通达.教师培训的实效性问题需求分析[EB/OL].(2005-05-10)[2013-06-11].<http://www.dyjy.gov.cn/articleshow.php?id=8386>.
- [3]高志敏.试论企业人力资源开发中的培训需求分析[J].新职教,2000(10):4-7.
- [4]王 玮.课程·目标·方式三维互动[J].中小学教师培训,2011(3):19-21.
- [5]王占伟.陈大伟:变革教师培训的理念与方式(下)[EB/OL].(2007-11-02)[2013-06-11].<http://jysb.shuren100.com/kegai-daokan/mingshi/144030.shtml>.

Five-dimensional Interaction of Demand, Goal, Curriculum, Teachers and Methods

——The Practice Research on the Primary and Middle School Backbone Teachers Training

Han Sulan, Wang Hongjuan

(Department of Continuing Education, Baoding University, Baoding 071000, China)

Abstract: Improving the effectiveness of core teacher training is the starting point and destination of training itself. During the training, we focus on the the effective looking for internal law of teacher training, we explore the five-dimensional interactive of training demands, training objectives, training courses, teacher training and training methods and their interdependence and graduated progressive relationship. Namely, training demands lied on training objectives, training objectives achieved by training courses, training courses' contents determined the selection of teachers and the choice of training methods, training contents achieved its objectives from training methods and the bacisc way and means of satisfying the training demands. Accordingly, the implementation of our training has achieved remarkable results.

Key words: training demands; training objectives; training courses; teacher training; training methods; five-dimensional interaction

(责任编辑 石丽娟)