

“六变”思维下中职新教师校本培训创新路径

俞海琴 陈伟迪

(杭州市人民职业学校, 浙江 杭州 310000)

摘要: 校本培训以教学中凸显的现实问题为着眼点, 以实践教学提高教师教学技能, 提升教师综合素质, 是促进教师专业发展最为有效的方法, 也是对全员教师轮训的有益补充。校本培训在学校已开展多年, 但尚未形成完善的培训机制。从2014学年开始, 学校以新教师校本培训为研究对象, 借助“六变”思维, 分别从转变理念、明确目标、借助载体、创新形式、转移重心、量化标准6个维度综合施策, 采用一级“前置设计”、二级“精准实施”、三级“立体评价”的过程化进阶模式, 着力提升新教师专业发展水平, 构建中等职业学校新教师校本培训新机制。

关键词: 六变; 新教师; 校本培训

一、问题的提出

(一) 新思路的引入

为更好促进新教师专业成长, 尽快熟悉业务, 有效提高教育教学质量, 新教师培训必须以新课程理念为指导, 以提高新教师业务水平和教育教学实践能力为重点, 通过集中培训、自学引领、分科指导、检查考核等手段, 激发新教师在师德修养、教学业务和专业成长等方面的综合能力。

(二) 新方向的确立

教师专业化成长是一个循序渐进的发展过程, 传统教师培训弊端明显, 大多是学校一厢情愿的“赐予”, 导致的结果是学校出钱出力, 新教师被动受训耗时耗力, 培训效果甚微。可以说, 传统的“大锅杂烩式”教师培训内容冗杂, 培训缺乏针对性, 无法满足日益增长的职业教育教学需求, 难以提升教师的专业素养和综合素质。确立新的培训方向势在必行。

(三) 新需求的产生

职业学校的新教师岗位要求具有特殊性, 包括对职业教育应该有一定的了解, 对如何培养服务型人才要做到心中有数, 要有意识地引导学生树立实践学习观念。新入职的教师一般都是从师范类院校或者综合性大学毕业, 进入学校之前未接触过职业教育相关知识。作为一名职业学校的新教师, 必须努力学习职业教育的相关理论、政策, 树立正确的职业教育观。基于职业学校发展的实际, 新教师要把培养自信快乐幸福的职校生, 以培养学生做人的健全人格和培养学生谋生的职业素养, 培养具有现代服务业人才, 实现学生成长成才的和谐教育作为教育的最终目的。

自2021年以来, 学校陆续招聘了25名新教师, 他们专业不同、接受师范教育的程度不同, 个体需求差异很大。通过对新入职教师培训需求调查分析, 针对教师不同情况提供个性化的指导与服务, 使新教师各方面技能都能得到充分提升。

二、“六变”思维下的新教师校本培训

(一) “六变”思维提出的依据

本研究中的新教师专指入职三年内的新教师。近三年来, 学校以新教师培训需求为校本培训体系构建的逻辑起点, 利用在校时间和节假日, 对新教师在职业道德素养、知识素养、能力素养、职业心理健康这四方面进行专业培训, 进行科学评价, 由科研处、教学处和学生处多次共同召开专题研讨会, 最终形成“六变”思维下的中职新教师校本培训体系。

“六变”思维下的新教师校本培训是根据新教师个人特点, 将新教师培训分为一级“前置设计”、二级“精准实施”、三级“立体评价”共三个阶段, 由教育机构的领导、学科带头人、教研员、学校骨干教师和行业专家等共同组成精锐培训导师团, 通过建立相应的指导体系, 逐步提升新教师师德修养、教育理念、教学组织、

教育管理和教育科研等综合素质的过程。“六变”思维内容模式结构见下图。

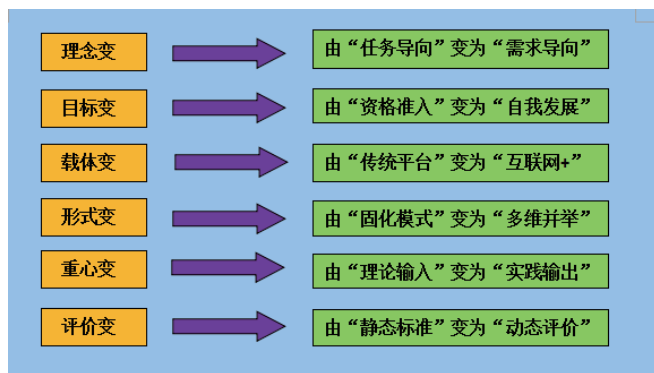


图1 “六变”思维下的新教师校本培训内涵解读

(二) “六变”思维下的新教师校本培训实施内容以及要求

“六变”思维下的新教师校本培训根据培训的不同阶段, 不同的目标, 通过不同的形式来一一实现, 每个环节的开展都需要提前预设细节要求, 每个环节的实施都配备专人负责。新教师培训主要是由科研室主抓, 教学处、学生处、教研组以及学校各个部门配合协作。

三、“六变”思维下的新教师校本培训实施

(一) 前置设计阶段

1. 转变理念, 由“任务导向”变为“需求导向”

职业教育作为一种类型教育, 带有鲜明的职业特色, 但是大多数新教师在入职前对职业教育并没有系统、深入的了解。新教师入职后, 不仅要花费大量时间备课, 还要了解职业学校的特性, 了解中职学生的特点。而且, 学校组织新教师进行校本培训时, 通常是按部就班地“老一套”, 仅仅是为了完成新教师培训这项工作, 没有从新教师的内心需求出发制定合理的培训计划, 使新教师产生“任务情绪”, 出勤率不高, 积极性也不高。

为改变这一现状, 学校从转变理念着手, 经过充分的调研和问卷调查, 了解新教师的实际教学需求和心理状态, 根据新教师的学历、个性以及专业成长经历, 按需定制“一人一表”, 个性化的课表, 使培训内容真正符合新教师的需求, 使新教师专业的成长和提高更具针对性。

2. 明确目标, 由“资格准入”变“自我发展”

新教师是学校未来发展的主要力量, 对学校的内在发展具有巨大的推动力。传统的新教师培训把目标定位于“资格入门”, 准入门槛起点低, 期望小, 属于粗放型的集中培训, 且培训缺少针对性, 对教师个人发展和学校发展都有局限性。

2016年,中国教育提出中国学生核心素养概念,要使学生具备人文精神、科学素养、学会学习、健康生活、责任担当、实践创新等素质,作为教师,尤其是刚踏上教学岗位的新教师,更应该首先具备这些素质,从而在教学中进行影响和渗透。在“六变”思维的指导下,学校对新教师的校本培训则是把目标定位于教师的“自我发展”,从教学理念的树立、知识结构的改善、角色的重新定位、教师教学行为的转变等等方面进行精细划分,内涵深刻,内容丰富,而且将培训纳入教师终身发展的一部分。

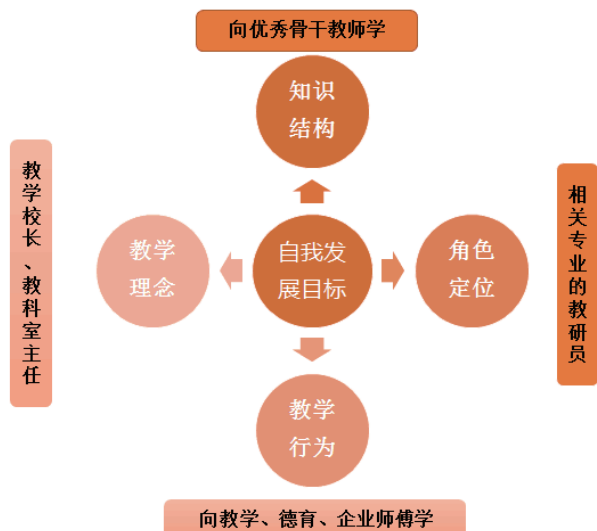


图2 新教师自我发展目标的主要内涵

当然,教育是随着社会地发展不断的革新发展的。因此,新教师的自我发展也是动态的。新教师要在动态的发展过程中,追求自我发展和自我成长的动力,激发寻求学习途径,引发教学相长的动机,最终提升和实现新教师自我发展。

(二) 精准操作阶段

1. 借助载体,由“传统平台”变“互联网+”

传统新教师培训常常采取专题讲座形式,这样的培训形式容易受到场地、时间等因素的限制,缺少沟通,形式单一,无法取得最佳的培训效果。因此,学校致力于改变“传统平台”这个载体,打造“互联网+”新空间。通过以解决问题和需求为导向的互动型讲座,采用数字化技术,达到线上线下同步交流。

在新教师培训专用QQ群、微信群里,将新教师、学校相关管理者、相关专家置于同一个平台,形成一个互动频繁的社群。提问、回答、学习可以随时随地进行,不受时间、空间限制。建立云共享,新教师、培训各方人员均可以及时上传、共享优质的教育教学资源,实现了资源配置的最大化。线上、线下相结合的方式,提高了新教师培训的效率,解除了时间和空间的制约。

2. 创新形式,由“单一固化”变为“多元并举”

(1) 三导师制。在新教师指导中,基本上实现了“一对一”和“多对多”辅导。以师徒结对为例,给新教师配备“三导师”——教学师父、德育师父、企业师父,由教学经验更丰富、比赛成绩更突出、专业技能更专长的德育骨干和教学骨干带领一名新教师共同学习,以同伴互助的形式促进提高。专业课教师每学年下企业实习均配备企业师父。“三导师制”引领新教师无论在教学上,还是在德育管理和专业技能方面,都得到了极大提升。

(2) 科研共同体。创新形式不仅体现在把校内培训和下企业培训相结合,即使是放在校内,培训的形式也在不断改进。学校成立“蒲公英科研共同体”,作为新教师集群的常态组织,开展

校际协作和讲学活动,参与校内教学研究活动。新教师每年需完成“五个一”:撰写一篇论文,合作申报一个校级课题,完成一篇读书报告,撰写一个教育教学案例,进行一次公开课展示。从教师的科研能力发展来看,科研共同体的作用不容小觑。

(3) 团队合作。注重团队合作,学校探索了多种有效的团队活动促进成员之间的信任感、和谐度,如毅行、DIY聚会、读书分享、辩论演讲比赛等活动。多形式的活动凝聚了团队力量,增进了团队情感,同时为教师提供了多维的理论、实践学习,一举多得。此外,自主学习、以赛促训等多种形式,最大限度地激发了新教师的潜能,使他们尽快适应教师角色,为自我的终身发展找到一条合适的途径。

(三) 科学评价阶段

1. 转移重心,由“理论输入”变为“实践输出”

在科学评价方面,由以往的“理论输入”为主转向“实践输出”为主。理论积累不可或缺,但仅有理论积淀无异于纸上谈兵,只有理论和实践完美结合方能起到真正的作用。尤其是近期入职的文化课新教师,基本上是研究生学历,已经具备一定的理论素养,如果再以教育理论知识的灌输作为培训重点进行评价,势必会让新教师培训大打折扣。

学校为新教师创设大量机会,实现实践输出。通过以赛代练,以赛促训的方式,鼓励每位新教师都参与到教学说课比赛,教学能力竞赛中去,让更多的新教师参与各类比赛,在比赛的实践中总结经验,建立自信,收获成长。例如教案设计比赛、说课展示、读书故事演讲、论文试水写作、信息化比赛等,在实践中,强调新教师的反思自省,在不断地反思中发现问题、改进问题、解决问题,促使新教师迅速成长。

2. 量化标准,由“静态标准”变为“动态评价”

学校在对新教师进行培训评价的时候,除了常规的量化手段之外,更重视以新教师的发展轨迹来进行评价。在培训过程中,要求新教师做好记录,动态记录自己的成长,每年制作一本个人发展手册,呈现个人发展轨迹,同时结对的导师也需要为徒弟记录下成长轨迹,以打分、感性评价等方式作为考核的一个重要依据,体现生长的、动态的过程性评价。

经过为期3年的新教师培训,教师的教育教学能力不断提升,科研能力不断加持,大赛获奖数量客观,部分青年教师在各类教学能力大赛、专业技能竞赛中获得国家级奖项,成长速度肉眼可见。

四、“六变”思维下中职新教师校本培训实施思考

(一) 存在的问题

为了照顾到新教师培训的需求,在培训时我们专门为每位新教师定制了个性课表,做到了“一人一表”。这样的安排会产生成本核算、课时冲突等问题,如何进一步优化培训方案,既照顾到每位教师的个性需求,又可以兼顾到冲突问题,这也是接下来的新教师培训过程中需要解决的现实问题。

(二) 下一步打算

在实施过程中,课题组发现“六变”思维下的新教师校本培训存在一定的局限性,因为每一年都会有不同数量,不同专业的新教师加入进来,对不同新教师的跟踪评价、反馈存在一定的不及时性。今后,研究组将进一步深入探讨新教师评价机制,形成一套行之有效的校本培训的范本。

参考文献:

- [1] 孙支惠,狄佩丽.点亮“双创”心灯——临海市中等职业技术学校互动体验式“双创”教育探究[J].职业,2019(15):2.
- [2] 姚露萍.继续教育学院培训质量监控系统的研究与实践——以浙江省中职教师培训管理为例[J].江苏教育研究,2021(15):3.