

“琢玉”进阶式评价引领青年教师专业发展

——基于和谐扬长教育思想的教师队伍建设实践

梁丹

(沈阳市实验学校, 辽宁 沈阳 110014)

摘要: 党的二十大报告中指出教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑,这就需要以高素质教师人才培养为引领,以高水平教师教育体系建设为支撑,引领广大教师具备满足高质量教育体系中的教师资源需求,成为未来学校发展亟待解决的问题。伯林纳提出教师发展的五阶段论:新手水平教师——高级新手水平教师——胜任水平教师——熟练水平教师——专家水平教师。新手阶段的教师其任务主要是获取教师角色所需的教學知识和技能,获取一些系统的教學流程与教學知识,学习一些教學情境的应对规则和技巧以及调节自己状态、进入教學角色的一些方法和策略,这个时期的教师往往表现出理性化、处理问题缺乏灵活性、刻板、依赖规定的特點。而課程标准要求教师树立終身学习的目标,实现自身的可持续发展。

关键词: 琢玉进阶; 评价引领; 青年教师

学校通过创建青年教师专业成长品牌工程为抓手,借助“一二三四4+成长路径”,引领教师步入专业成长的快车道,实现创新成长的螺旋上升。一个平台:着力打造以教学、科研、师训工作融合为主体,以学生学习能力培养为核心目标,以提升质量和打造特色相契合的学科建设为主线的校本研训平台,全方位提升青年教师教研水平。两种生态:营造学习型校园文化生态、打造研究型教师成长生态。促进内化提升。三个融合:通过省级课题“集团化背景下教师文化自觉的研究”,逐渐实现“培养青年教师文化自觉的情感”“激发青年教师的文化自觉意识”“导正青年教师的文化自觉行为”的正向渐进融合,实现同频共振。四项工程:“暖阳工程”“琢玉工程”“星耀工程”“草根工程”四项工程助力青年教师发展,全方位培养青年教师快速成长,设计“璞玉——美玉——宝玉”进阶式评价体系,促进青年教师快速成长,以满足学校高质量发展的需求。

一、直面发展现状中的瓶颈问题

学校结合“和谐扬长”办学思想,立足学科建设,对青年教师专业发展制定了相应规划,学校在项目研究平台上打造研究型教师成长生态,培养出一支年龄结构合理、充满活力的师德精进、专业勤进、创新奋进的进取型教师队伍。全体青年教师研究意识浓厚,熟悉校本研训流程,而对于新课程方案背景下跨学科整合的项目式学习方式研究还不够系统,成为学校落实五育互育课程建设中的瓶颈问题,主要是青年教师缺乏系统项目式学习的意识和实施新型课堂教学实践的勇气和魄力。

二、探索专业发展中的实践路径

(一) 确立青年教师专业发展标准

《中小学教师专业发展标准》的基本内容包含“维度”“领域”和“基本要求”三个层次,即“三个维度、十四個领域、六十一項基本要求”。结合学校可持续发展需求,确立琢玉工程青年教师专业发展标准,明晰青年教师专业发展DNA:法治的规范、高尚的师德、扎实的技能、精湛的業務、勤学的习惯、创新的研究、现代化技术。以一、三、五、七、七+工作年限设置进阶发展指标。

(二) 基于ADDIE模型教师学习范式设计

教师入职后校本培训的核心目标就是帮助教师提高教育教学能力。它包含了任务分析、课程开发、教学设计、教学结果测量、补救性教学等完整过程。教学能力分解为教学设计能力、实施教学方案能力、测量与评价教学的能力。教师可按以下步骤进行教学设计: A (Analysis) 分析需求,设定目标,在运用、分析、评价、创造水平上掌握培训内容,获得教育教学技能。D (Design)

设计培训课程体系,根据学习认知水平安排课程内容和课时。D (Development) 开发培训教材,设计符合青年教师发展实际的培训课程,师德培训、教学设计培训、说课培训、基本功培训、礼仪培训、信息技术应用培训等。I (Implementation) 探究性实施,培训内容既要有描述性也要有操作性,有足够多的应用实践练习,并获得相应反馈,通常采用小组合作学习方式提升教师学习能力。E (Evaluation) 评价,包括形成性评价、总结性评价,教师进行系统自我反思。

三、梳理专业发展中的引领策略

(一) 顶层设计,情怀驱动,文化引领青年教师专业发展

1. 建队伍。通过培养教师文化自觉的情感、激发教师文化自觉的意识、导正教师文化自觉的行为,正向渐进融合,使管理团队与教师团队同频共振,达成思想一致、锐意进取的“蜂巢式”团队。对中层干部进行科研培训,提升干部科研素养,树立问题意识,善于用科研方法解决实际问题。建立由校长——主任——组长——骨干教师组成的全员青年教师培训体系,明确培训职责、培训任务、评价标准,发挥四层联动作用,共同推进青年教师专业化发展的培训实效。

2. 抒情怀。全体中层开展学校中长期发展规划研讨,梳理学校各项工作的热点难点痛点,以学科项目或管理项目为研究课题,如“特色党建促进小学青年党员教师队伍建设研究”“学科核心素养为导向的新课堂教学样态研究”“备教学评一致的改革与实践”等,不断在教育教学实践中树立问题导向意识,在工作中找问题、解决问题,大胆实践创新,用课题研究推进学校各项改革工作科学化、常态化。

3. 转角色。中层领导角色发生三个转变:成为首席研究者、专业发展引领者、共同成长参与者,实现打铁需要自身硬,关注成长需要,创设成长环境,鼓励成长发生,以“成员”而不是“官员”的角色与师生一起提升,共同学习,共同发展。通过周例会、月总结、期表彰等方式不断激励青年教师展现教育智慧,实现伙伴助力式成长。

(二) 专家领航,全员参与,理念引领青年教师专业发展

1. 破局求新。针对学校发展中的实际困难和问题,邀请专家到校讲座,组织青年教师外出学习培训,联合省、市、区教师发展培训平台,设计教师专业发展课程,在校本课程建设上围绕新课程、新课标、新教材、新课堂“四课”理论学习与实践研究培训,以课程建设助推青年教师专业发展,建立专业引领的教师高位发展体系。

2. 建体求全。开展三级校本项目研究,落实学科专项项目、年级组小项目、个人微项目立项、中期、成果汇报等环节的监督管理,邀请学科专家、教研员对研究策略和成果进行诊断分析,为青年教师专业提升提供学术支持。让问题专题化,专题课题化,进而实现课题常态化。各年级通过不同形式的阶段教学工作会议,结合小初衔接、新中考改革趋向,分学科开展如何优化作业设计、提高课堂教学质量等主题研讨,以教研活动促进新思考。

3. 厚德求真。大力弘扬全校师生家长员工尊师重教传统,强化榜样引领感召,全方位展示青年教师担当作为、爱岗敬业、甘于奉献的先进事迹,在扶贫助困、心理疏导、集团交流、送教下乡、城市圈建设等方面履行教育人的责任与担当,让感人事迹广泛传播、深入人心、引领风尚。开展党员示范班、教师示范岗展示,加强民主监督和评价。

(三) 破解难题, 钻研精微, 团队引领青年教师专业发展

1. 暖阳工程。为落实“双减”工作,切实减轻教师工作压力和负担,提升教育管理办公效率,倡导绿色低碳办公,资源共享办公,开展教师健康培训、心理培训、团队建设等暖阳工程,温暖教师心灵,提升教师工作幸福感和舒适度,创建书香校园、书香班级、书香办公室,让教师过上沐浴书香的慢节奏生活。开展学术为导向的教师职业幸福行动,如入职百天回顾展、个人才艺大赛、摄影书画展、成果发布会、教育思想报告会,实现全员阅读、全员健康、身心关怀、营养膳食等。

2. 琢玉工程。以青年教师基本功竞赛为途径,以赛促训,以赛促评,开展青年教师岗位练兵,在师徒结对、教师研修共同体中,通过培训,使教师明确如何为自己设计教育科研之路,学习课题、教学经验、教育案例与教育叙事、教育科研方法等方面的内容,撰写“研究型教师是如何炼成的”心得体会,以团队形式设计课题研究方案,不断进行研磨。借助 ADDIE 模型组建青年教师成长联盟,开展研究型教师培训,即确定培训需求、设计和开发培训项目、实施和评价培训,一系列系统化流程,对教研训一体化进行科学分析,提高培训效率,确保教师获得工作所需的知识和技能,满足青年教师专业共同体发展需求。

3. 星光工程。用 PDCA 开展名师引领行动,区名师工作室主持人引领示范孵化培育学科骨干教师、青年教师,聚焦突出问题进行有针对性研究,如一班一品、艺术、阅读等特色校本课程开发与实施;落实新课标实施新教材建构新课堂,提升学生学科核心素养;五育并举到五育融合开展项目式跨学科整合学习;青年教师过关课、展能课之前进行名师领航示范课,师徒接力教学课等,发挥名师引领示范作用,提升名师、骨干教师学术研究能力。

4. 草根工程。研究型教师区别于普通教师,更在于其自身的研究能力和研究水平,学校将研究型教师组合在一起,一方面利用教师成长共同体形式定期组织他们培训,一方面充分发挥其优势,为教育科研工作发挥作用。组建蒲公英科研工作室、数字教育工作室、班主任工作室等草根学术组织,帮助教师聚焦自己教育教学中遇到的实际困惑,工作室定期进行私人订制调研指导,帮助青年教师修炼自己的教育智慧,通过课题研究,不断总结和提炼自己的教学技巧,形成教育智慧,实现向研究型教师转变。

(四) 注重实证, 优化过程, 技术引领青年教师专业发展

1. 拓宽平台。建立知网平台支持学习的校本数据库,实现教师在校局域网内可随时浏览个人关心的项目课题资源,同事借助数据库实现局域网内的线上平台集体研究,为教师专业发展共同体提供更为广泛的学习机会,进一步用好国家公共教育平台上的数字资源,探索青年教师专业发展的数字化实施策略。

2. 技术辅助。借助大数据信息技术手段,关注教师备课、上课、

反思、辅导等教育教学行为的过程性数据采集,形成教师个人学习、教学技能的发展报告,引导青年教师制定个人发展规划,建立数据表达的教育教学思维,同时应用多元反馈对学生个体发展进行辅导。在课堂实践中完成调查前测,在数据分析中实现现象提炼,在深度研讨中达成实质初探,形成“问题——课题——实践——提炼——应用实践(转化)”常态化、一体化、横纵向科学研究的新形态。

3. 项目为王。认真落实新课程方案中对各学科核心素养的培养目标,通过项目式学习方式重构学校课程和课堂教学样态。认真落实国家课程校本化实施,地方课程部分内容重组整合,校本课程为学生提供菜单式选择,学科教师立足学科特色,挖掘自身优势开设满足学生个性化发展需求的课后服务课程,开展多学科常态化联合教研活动,确立以年级、班级、学习小组为单位的研究性学习主题,实施跨学科整合学习,设计学历案,开展学生项目成果汇报会,进一步提升青年教师对项目的指导和评价能力。

(五) 评价保障, 螺旋上升, 目标引领青年教师专业发展

1. 明确发展指标。组织研究型教师研讨新时代教师学术专业标准,按照青年教师工作年限及发展情况,私人定制式提供评价指标,发挥教师个人自我内驱力。学术为导向的专家教师应具有丰富知识和经验、多元化的能力,如具有更好的教学设计管理实施评价和教学开发的教育教学能力,能够灵活使用多种教学策略且具有变通性,拥有持续学习和反思能力,拥有积极参与并创造性进行教学研究的能力以及创新能力,拥有沟通交流能力和协同合作能力,通过积极开展合作,在充分实现自我发展的同时提升整体团队的教育实践能力等。在引领者计划中,学校更加关注研究型教师引领与示范评价指标和观测点。

2. 明确发展任务。编写《跬步——教师专业发展评价手册》,明晰专业发展目标,结合校本特色培训项目,不断提纯新时代教育强师发展指标,以学年为单位完成对以问题为导向的“七个一”研修任务,即一次幸福教育成长分享、一堂项目式学习研讨展示课、一个帮教提升转化案例、一次激发教育情怀的好书分享、一次幸福教育来支招交流、一节创新思维微课资源、一篇课题研究成果论文分享,引领青年教师步入学术导向的专业发展快车道,实现创新成长的螺旋上升和梯队培养。

四、挖掘专业发展中的创新实践

1. 建立三级校本项目研究体系,开展基于数据实证的教研训三位一体的校本研修,进一步完善学校课程设计和实施,优化学校全学科及跨学科建设校本研修流程和成果。学生通过深度学习课堂教学实践不断建立跨学科学习思维,形成学生项目式学习研究报告,使其成为有理想、有本领、有担当的高素质学生,提升教育教学质量。

2. 在研究型教师数量不断增大基础上,引领广大青年教师形成个人教学风格,在各自岗位发挥示范引领作用。研制学术为导向的专家型教师专业标准,探索引领者计划实施路径,梳理提炼出专家型教师培养策略。

以匠人之心,办人民满意的教育。立足根本,着眼未来,继续踔厉奋发,笃行不怠,在青年教师专业成长评价上砥砺深耕,落“双减”提品质,创“幸福”树品牌,引领和陪伴青年教师过一种幸福完整的教育生活。

参考文献:

- [1] 林婷婷. 建构“ADDIE 专题式”教学模型的实践应用——以交互设计方法教学改革为例[J]. 中国现代教育装备, 2020(23): 4.