

基于骨干引领的开放教育校本研训团队建设思考

王婉芳

(浙江广播电视大学长兴学院, 浙江 湖州 313100)

摘要: 基于学院“小实体、多功能、大服务”的特点,在师资队伍建设和学院转型期的发展需要,确立了“骨干引领下的校本研训团队建设”这一研训主题。文章主要以开放教育研训团队建设为例,对按需定位科学组建校本研训团队、规范团队建设、建立督导机制、完善激励机制等促进团队建设,通过骨干引领,内引外联助力教师发展,考核评价,不断彰显团队建设成效,并提出新的思考。

关键词: 开放教育; 骨干引领; 校本研训; 团队建设

一、问题的提出

(一) 新时期开放教育师资队伍建设和提出新要求

《国家中长期教育改革和发展规划纲要》中明确指出:要加强教师队伍建设,要建设高素质教师队伍。教育大计,教师为本。有好的教师,才有好的教育。要提高教师业务水平,完善培养培训体系,做好培养培训规划,优化队伍结构,提高教师专业水平和教学能力。开放教育转型发展时期,高素质教师队伍已成为开放教育事业发展的重中之重。教学模式的开拓创新,需要每位开放教育管理人员、课程辅导教师、班主任等在新时期适应新需要,团队辅导、个别辅导、线上线下辅导等多渠道辅导,在学院管理模式、工作模式等多方面都要有新举措、新成效。基层县级开放教育有其独特性,紧紧结合基层开放教育机构的多种实际,恰当而有效准确定位,加强师资队伍建设和,是新时期开放教育对师资队伍素质提升新的呼唤。

(二) 转型期学院开放教育队伍建设引发新思考

长兴电大学院原先是集开放教育、社区教育、教师继续教育、中职教育、农民教育、老年教育等“小实体、多功能、大服务”综合特色的办学单位,2018年9月中职学前教育专业全部撤并至长兴县职教中心,目前学院正处于进一步转型发展的关键时期。因此,教师自身也面临着转岗发展,学院需要更多的开放教育兼职教师转变角色,由原来的兼职教师转至专职教师。结合新院情,学院审时度势在办学理念、功能定位、文化氛围营造等方面进行重新规划调整,在远程开放教育方面,学院通过及时调整,设置了更为细致、科学的开放教育管理部门。在此背景下,这对于开放教育师资队伍提出了新的挑战。

二、开放教育骨干引领下的研训团队建设实践

(一) 按需定位,科学组建校本研训团队

1. 顶层设计,精准定位学院发展方向。学院转型后,学院通过校级领导研讨、中层干部研讨、研训团队研讨等,定位学院发展总方向为“打造省一流培训学校”。开放教育队伍根据人员分工不同,进行团队组建,分为开放教育教学研训团队,开放教育思政研训团队,针对开放教育学习群体的特殊性、学习方式的开放性、考核方式的多样化,学习管理的特殊性。

2. 团队规划,科学制定学年研训计划。根据学院年度发展目

标“行稳致远,追求高质量发展”,学年初进行科室团队工作研讨,出台研训团队学年研训工作计划,再分组召开研训团队主题研讨会,对研训工作计划进行讨论修改,从研训主题、研训模块、研训内容、研训时间、聘请专家等诸多方面进行深入细致的安排,围绕团队学年目标制定符合自身团队建设的学年计划,做到有计划、有主题、有论证。

3. 任务驱动,全面激发教师发展潜能。学院层面大力开展“八项行动”,全面激发干部及教师发展潜能。中层干部开展“四大行动”:一是优秀科室打造行动,主要以团队文化、团结和谐、履职尽责、特色创新等为标准组织科室团队评比活动;二是中层结对培养行动,每位校级领导结对2~3名中层干部,实行交叉结对,了解业务,增进了解,提升中层管理能力;三是分线特色提炼行动,主要是通过宣传片制作扩大对外宣传,提高学院影响力;四是中层跟岗实践行动,县内与县外相结合,选派中层干部到县内基层学校、县外对口电大开展跟岗学习。教师队伍开展“四大行动”:一是师德提升行动,以师德师风讲座、“不忘初心、牢记使命”主题学习等形式推进;二是素养修炼行动,通过“博远”读书系列活动、党建“365”品牌建设、工会系列活动加强教师素养修炼;三是专业能力提升行动,包括信息技术运用能力、科学研究能力、课程设计能力、课程实施能力等提升;四是十佳典型培育行动,通过评选“十佳优秀教师”和“十个单项奖”增强全体教师比学赶超之氛围。

(二) 三级推动,多元促进研训团队建设

学院通过“行政—科室—教师”三级推动,帮助全体教师及时转心态、转观念,促进研训团队内部建设。

1. 规范团队建设,搭建平台助力发展。以学院“十三五”时期发展规划为指导思想,制定《校本研训团队建设实施方案》,对建设目标、建设要求、建设内容、预期成果、团队管理及考核评价提出了具体内容。在此基础上积极开展教育教学、思政工作、教育科研或管理经验等方面的问题研讨,总结提炼教育科研成果,逐步建立新型的“骨干引领下的校本研训团队学习共同体”,创建学习型校园文化。

2. 建立督导机制,及时反馈提升质效。一是建立教学督导常态化机制,学院成立了以院长、书记为组长的督导组,深入课堂一线,参与活动,为的是能够做到及时跟踪、反馈与交流,提升教师转岗发展的能力。二是为提升开放教育管理队伍的管理水平,以及课程辅导教师教学及研究能力。学院先后制定或完善了《开放教育督导评价制度》《长兴电大开放教育专职班主任工作职责》《长兴电大开放教育面授教学制度》《专职班主任每月管理工作重点任务》等制度。通过这些制度的规范引领,一方面促进了开放教育研训团队教师的备课、导学及上课质量;另一方面,调动了教师参与开放教育课堂教学、教育教学管理策略研究的积极性。

3. 完善激励制度,鼓励教师积极提升。为促进研训团队建设,激发教师潜能,学院建立了相应的激励机制,以鼓励教师自我加压,自我提高。

(三) 骨干引领,内引外联助力教师发展

遵循“专家引领、同伴互助、自我反思”的原则,多层次、分阶段逐步开展研训活动,助力开放教育研训团队成员专业成长。

1. 同伴互助,认识新岗位。转型后开放教育近 60% 是新转岗教师,开放教育各研训团队通过开展班主任拜师结对、教学业务拜师结对、主题论坛活动、帮助转岗教师认识新岗位,熟悉新岗位,克服畏惧心理,迅速了解开放教育的管理模式,学以致用,不断参与研究思政工作、课堂教学工作等。

2. 专家引领,走进新岗位。基于明确的研训目标,周密做好顶层设计,确定系列研训课程。通过教学专题、毕业论文辅导专题、教育技术专题、班级管理专题等系列研训,引领研训团队朝“会上课、会管理”方向正确迈进。如邀请省市电大专家作“关于教学的那点事”“开放教育毕业论文写作辅导”“教师如何做课题研究”“‘多元、闭环’式专职班主任团队管理与实践”等系列专题讲座,引领大家走进新岗位。

3. 团队研训,适应新岗位。开放教育教学、思政两个团队,定期开展主题活动,帮助团队成员缩短磨合期,适应新岗位。一是微型讲座,骨干引领。开展针对性的微型讲座,如学院论文辅导骨干教师刘建新进行“相互学习、共谋发展”的微讲座,学院骨干教师赵云进行“极简教育技术在电大教学管理中的运用”微讲座,开放教育教学、管理方面的技能、技巧的具体指导,实现了研训与转型的同步发展。二是专群专研,实时互动。组建论文辅导教师微信群、教学管理群等,进行线上上课、管理等问题的实时交流研讨,互助式研训突破时空限制,做到研训小组化、研训常态化。三是现场实践,内化提升。开放教育教学研训团队赴泗安成校教学点开展乡镇企业管理专业现场教学实践活动,探索“企业课堂”“田间课堂”,服务地方经济,提升课堂质量。开放教育思政研训团队赴省电大、湖州电大交流学习,上下联动,汲取工作新智慧。

4. 信息研训,运用新技术。新时代,新技术,新发展,为提高研训团队教师现代化技术水平,有计划逐步推进信息专题研训进行电子白板基本功能、教学辅助软件使用技术、微视频快速制作等内容指导,熟悉天天录课设备功能的操作,在教学中用好这些现代化教学工具,更好地开展线上线下的师生交互活动,提高课程效率,加强思政研讨。信息处骨干教师则定期在学院公众号发布现代技术使用小技巧微视频,让更多教师学会使用新技术。教师们逐步把课堂派、雨课堂、UMU 等平台运用到线上线下的教学管理中,充分发挥教师导学、助学功能。

5. 竞赛评比,展示新风采。为促进教师会上课目标达成,开展教学技能竞赛,从准备到展示历经 3 个月,并邀请省电大教授现场指导,不断提升教师课程设计、导学及研究能力;通过开放教育微型党课评比展示活动,结合教学管理谈点滴体会,助力学院高质量发展;通过教师读书会微视频展示活动,落实学院《“博远”读书行动计划》,以提升教师专业素养;通过学院“十佳教师”先进评选、中层干部论坛、省市电大学习交流等活动,锤炼提升开放教育等管理者的综合素养。

(四) 考核评价,不断彰显团队建设成效

注重过程性评价和学期考核相结合。过程性评价包括每次校本项目的学习考勤、学习过程、学习任务完成等情况的及时记录及反馈;学期考核是指期末对每位教师校本研训的自我总结反思、成果累计的考核评价。同时采取自评、互评、组评三维评价,结合学院的《校本研训考勤制度》《校本研训奖惩制度》以及《教师专业成长发展性评价方案》等相关制度进行科学评价、及时评价、做到公平、公正、公开,研训团队建设成果不断显现。

1. 岗位适应能力得到培养。学院转型后,开放教育外聘教师由原来近 63% 下降到 36%,这 27 个百分点的教学任务都由学院新转岗教师承担内化,教师岗位适应能力得到培养,实现了岗位的成功转型。

2. 教学管理能力得到增强。在教育教学方面,多位教师等被评为全省电大系统优秀教师、优秀班主任等荣誉称号;三位教师荣获第七届多媒体学习资源比赛课件组三等奖、获省电大网上教学活动评比二等奖等。

3. 班级管理能力和提升。班主任个性化的管理风格崭露头角。如班主任杨国庚老师的“销售面授辅导教师长处方”“用相机捕捉学员面授精彩一刻”的方法;申屠老师班级日常管理的“温情指导”法等都被实践证明富有成效。向敏老师等在全省开放教育班主任培训时进行“用心浇灌共成长 点滴之处见真情”主题分享,扩大了我院开放教育“会上课、会管理”的影响力。

三、理性思考

1. 团队建设需要不断改进。(1) 团队建设还不够成熟。在取得成绩的同时,我们也清醒地认识到,我们的研训团队建设还不是很成熟,校本研训工作与优秀学校相比还有差距。随着学院的转型发展,学院的工作重心将随之发生改变。在今后的研训工作中,需要进一步对研训主题进行深入思考,开展与时俱进的问题研究,以适应开放教育教学、思政等工作不断发展变化的趋势。(2) 研训思路需要不断拓展。结合学院转型发展的需要,我们今后要进一步加强与先进地区的交流合作,拓宽研训工作的新思路,在原有的专家讲座、主题式校本研训、团队讨论研究的基础上,引入其他形式,进一步促进研训团队成员的专业成长,以增强开放教育的教育教学及管理的能力,提升开放教育教学、思政工作的引领能力,提高教师转型发展过程中的岗位适应能力。

2. 开放教育努力之方向。学院的开放教育队伍建设正在不断发展阶段,“会上课、会管理”只是开放教育两大研训团队建设的初级目标,下一年度,我们将以“上好课、善管理”为开放教育队伍建设的新目标,不断转型升级,进一步推进学院高质量发展。开放教育师资队伍的发展是学院发展的不竭动力,我们会坚定不移地注重教师教育教学能力的培养、思政工作能力的提升,力争在创新和实践中探索出一条具有更鲜明特色的校本研训之路。

参考文献:

[1] 内蒙古现代远程开放教育师资队伍建设的思考[J]. 教育教学论坛, 2018(7): 24-25.

[2] 廖萍,孔晓明. 大学英语教师专业发展研究[J]. 教育与职业, 2015(9): 54-56.

本论文为浙江省远程教育协会立项课题成果,项目编号 DES-18Y22。