

# 基于“卓越教师计划”的高师英语师范生培养路径探索

唐凤华 黄倩茜 张媛媛

(湖北师范大学外国语学院 湖北黄石 435002)

**【摘要】**陶行知先生曾说过,教育是立国之本。而教师是立教之本,兴教之源,培养卓越教师成为推动教育高质量发展的基础性工程。国家“卓越教师计划”的实施正是培养综合素质和专业化水平过硬卓越教师的方案选择,自2014年在我国开始实施以来,各高师院校卓越教师培养项目成果显著,为国家培养了大批优秀的师范类毕业生。诸多师范类高校立足自身实际,积极探索卓越教师培养的有效途径,湖北师范大学作为省属重点师范大学,在卓越教师培养上也进行了有益的探索。本论文以湖北师范大学外国语学院“卓越中学英语教师班”为例,分析卓越教师培养实施过程中存在的问题与不足,探索有利于提升英语师范生专业水平和能力素质以及职业素养和思维品质的实现路径,力图进一步完善卓越英语教师培养模式、机制。

**【关键词】**卓越教师计划;英语师范生;培养路径

DOI: 10.18686/jyyxx.v3i7.50457

## 1 新时期卓越教师培养计划深入实施

2014年教育部下发了《教育部关于实施卓越教师培养计划的意见》,指出我国教师培养存在的适应性和针对性不强、课程教学内容和方法陈旧的问题,并给出指导性意见。<sup>[1]</sup>2017年下发了教育部关于印发《普通高等学校师范类专业认证实施办法(暂行)》的通知,为了全面保障和提升师范类专业人才培养质量,要以“学生中心、产出导向、持续改进”为基本理念开展师范类专业认证。<sup>[2]</sup>2018年,全国教育大会召开,教育部随后下发《关于实施卓越教师培养计划2.0的意见》,在2014年文件的基础上,新增了目标要求。<sup>[3]</sup>

到2020年,高校聚焦于基础教育、职业教育改革已有六年之久,大批学者对不同教育层次和领域卓越教师培养进行了深入的探索,提出了自己的观点,形成了一系列的理论研究成果和实践成果。根据不同高校教师教育改革探索和研究成果,笔者发现改革实施主要聚焦于以下几个方面:

### 1.1 基于学制调整的卓越教师培养模式改革探索

西华师范大学实施“优秀园丁教育培养计划”;“4+2”模式即本科和教育硕士“本硕连读”;“4+1+2”模式即华东师范大学提出4年本科教育、1年中学实践、2年硕士培养;“3+1”模式即本科四年期间,3年在校学习,1年到中学跟班见习、顶岗支教和教育实习;“3+3”模式即上海师范大学推出在完成3年本科学习的基础上,择优选拔优秀学生攻读3年教育硕士,实现本硕分段设计、贯通培养。还有三位一体协同培养机制,即政府部门、大学、中小学合作的一种培养模式,如陕西师范大学的“三方导师制”,东北师范大学的“U-G-S”模式,山东师范大学的

“G-U-S”模式等。这些模式都关注了教育的持续性、实践性和专业性。

### 1.2 着力探索课程体系的重构与优化

课堂是学生学习的主战场,课程体系建设对卓越教师培养的意义不言而喻。适应新时期教师培养的课程体系应适时进行更新,既能保持相对稳定又能与时俱进。部分学者对卓越教育培养视角下的课程体系建设做了大量有益的探索。欧小军提出,要实现课程从学科化、理论化、学术化向专业化、职业化、实践化的转型,强调人本的重要性。<sup>[4]</sup>史颖则强调课程体系中关于实践课设置的重要性。<sup>[5]</sup>

### 1.3 课堂组织形式、教学手段与方法的改革探索

在卓越教师培养计划项目实施中,高校及研究者均将课堂组织形式,教学手段、方法的改进作为重要的方面进行探索实验。曹贝贝提出,在教学内容上,应践行王阳明先生的知行合一理论,强调理论教学和实践教学相结合的重要性。<sup>[6]</sup>孙晓青在其论文中提到,要加强云课堂在教学中的运用,将传统的学习资源和网络学习资源结合使用。<sup>[7]</sup>

### 1.4 在完善卓越教师培养的服务与保障上进行的探索

在卓越教师培养计划的实施中,诸多学者认为,建立一套适宜于卓越教师培养的制度安排,引入激励机制,使卓越教师培养获得优质师资保障和外部环境支持非常重要。申晨在其论文中指出在加强自身师资队伍建设的同 时,通过双向互聘等措施,进一步增强师资队伍的开放性,通过多邀请国外学者来校进行学术交流,以增强其国际性。<sup>[8]</sup>魏振水提出“卓越先生”和“卓越学生”要“双卓越”,强调了师资队伍的重要性。<sup>[9]</sup>苏梦雅在论文中指出三方导师制需落实到位,完善对教师的奖励制度。<sup>[10]</sup>

### 1.5 卓越教师培养质量评价指标体系的改革调整

评价指标体系是对卓越教师培养结果达成度的检测与考量,体现了卓越教师培养的目标与方向。许多学者认为,现阶段的质量评价似乎陷入了量化评估的困境,看似科学,却有失全面,在完善质量评价机制的同时,一定要考虑到人才培养的滞后性。付淑琼在对美国卓越教师项目进行研究后,得到的启发是,对于卓越教师的多方协同评价机制过分注重其量评结果,而对质评的关注度不够。<sup>[1]</sup>张志泉论文中提出的“增值性评价”概念,强调关注学生的成绩增幅,而非成绩高低。<sup>[12]</sup>

## 2 中学英语卓越教师培养的“卓越班”探索

湖北师范大学外国语学院着眼于中学英语卓越教师培养,尝试从学生入学后第二年起创建“卓越班”,并以此作为培养对象,进行全方位的教育教学改革,以期探索一条有效的中学英语卓越教师培养之路,从而加以推广。

### 2.1 实施基本情况

#### 2.1.1 “卓越班”学员选拔

第二届卓越中学英语教师班于2018年4月成立,在选拔机制上,主要是综合考虑学生的成绩排名(专业成绩年级排名前50名)和语音面貌(面试),最后共16名学生通过选拔。

#### 2.1.2 实行独立的培养模式

第二届卓越班采取的培养模式是“一制三化”,即双导师制、小班化、个性化、国际化。双导师制,即英语系为每一位卓越班的学生配备了的教学指导教师,同时在黄石市中英文学校和中山小学,为卓越班的学生提供了实习实践的机会,并配备了相应的教学实践指导教师。第二届卓越班共有16名学生,他们除了要学习跟其他学生一样的课程,还要学习单独为他们开设的课程,属于小班化学习。在卓越班的课程教学中,教师主要采用研讨式和探究式教学,教学课程和实践项目都是给他们的个性化设计。国际化主要体现在给卓越班的学生更多的出国游学机会上,也大力支持卓越班学生参与学校国际化交流项目。

#### 2.1.3 着力构建开放性的课程体系和灵活的教学方式

课程体系是育人活动的指导思想,是培养目标的具体化和依托。第二届卓越班以培养卓越中学英语教师为目标,所以课程体系建设更加包容、开放,其中包括了课堂学习与课外实践。就理论学习方面,我们为卓越班制订了一些个性化和实践性较强的课程。例如,自然拼读课,这门课程并未包括在现有本科生的英语语音课程中,但是很多培训机构都开设了这门课程并且很受中小学生学习,所以我们通过这门课程补充学生语音方面的不足。另外,我们以独创的方式教授学生语音语调,使学生在语音语调上有了很大进步。听说课,以听为基础,锻炼学生复述、总结以及评价能力,培养学生发散性思维和创造性思维能力。阅读与写作课分为四个模块,有科技、经济类阅读,

新闻类阅读,演讲阅读与写作及诗歌散文阅读。通过学习,要求学生能理解不同文体、中级难度的英语类篇章;通过课堂学习和课下练习,要求学生能欣赏并掌握不同文体的阅读技巧,并有效运用这些技巧快速找出文章的主旨、写作方法等;要求学生能运用习得的阅读技巧开展不同体裁的写作。就教师技能培训来说,经过指导教师一对一的指导,每位学生的教案写作、PPT制作能力以及讲课能力都得到了很大的提升。

就课外实践来说,我们要求学生以小组为单位,合作完成英语演讲、经典英文小说表演、英语配音、英文经典名篇赏析、英文歌曲三重唱等,学生的英语知识得到积累,英语学习能力得到提升。“同课异构”教研活动可以引发参与者智慧的碰撞,提高教育教学效果,有利于教师专业成长。所以,我们邀请了长江大学英语专业的优秀学生及教师来我校进行“同课异构”,很多学生受益匪浅。为了让学生开拓视野,了解社会对新经济时期中小学英语教师的要求,体验不同的职场岗位对毕业生的要求,规划未来学习与工作,我们带领学生去深圳市文锦中学和易贝乐培训学校参观学习,了解沿海城市先进的教学方法以及他们对中小学英语教师的能力要求。另外,我们还为卓越班的学生提供各种各样的实践机会,例如,参与黄石市中英文小学小学生英语口语能力评估活动、参与黄石市中英文学校小学生英语节活动、在老虎头小学和中山小学代课、在黄石国际青少年乒乓球邀请赛中担任比赛运动员随同翻译、参加亚太青年模拟APEC峰会以及选派卓越班优秀学生参加暑期海外游学项目等。为了检验学生的教学能力,我们在卓越班内部进行了教学比赛,选出比较优秀的选手参加了校教师技能大赛、湖北省普通高师专业大学生教学技能竞赛、“华文杯”全国师范院校师范生教学技能大赛以及第一届全国师范生微课大赛。在实践中,她们的教学能力一步步提升,在实践中,她们蜕变成卓越的英语教师。

#### 2.1.4 相对优质的师资保障

卓越班共有16名教师,包括了外国语学院教学副院长、英语系正副主任、各教研室主任以及其他几位经验非常丰富、教学多次得奖的资深教师。除此之外,我们还为学生配备了中山小学和中英文学校的教学实践教师。此两所学校是黄石市非常优秀的小学和初中学校。另外,我们也经常邀请黄石市各中小学教师以及专家来学校作讲座,帮助他们对学习及未来进行规划。

#### 2.1.5 “卓越班”培养成效

经过近三年的培养,“卓越班”学生总体表现明显优于非试验班。两年来,两名学生获得校教师技能竞赛一等奖,两位同学获得湖北省普通高师专业大学生教学技能竞赛一等奖,四位同学获得“华文杯”全国师范院校师范生教学技能大赛二等奖,三位同学获得亚太青年模拟APEC峰会一等奖。同时,我们可喜的看到,除了知识能

力较优,“卓越班”学员在思想政治素养、教育专业思想、心理品质和眼界视野等方面,都更优于普通班级学生群体。

## 2.2 存在的问题与原因分析

基于“卓越班”学员的培养与成绩评价,笔者对学员进行了问卷调查和分析,发现在“卓越班”探索过程中,还存在诸多不足,需要改进和提高。

### 2.2.1 学生从业意愿不强

据问卷调查结果,此届卓越班只有 43.75% 的学生喜欢教师行业,以后坚定决心从事教师行业的也只有 37.5% (见图 1-2)。

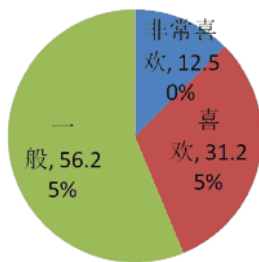


图1 对教师行业的喜爱程度

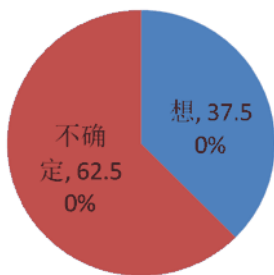


图2 是否从事教师行业

在被调查对象的反馈中,其不愿从事教师职业的原因有:有其他心仪选择,觉得自己没有潜质,竞争压力大,薪酬不高。究其原因,主要有以下几点:

#### 2.2.1.1 选拔制度不够完善

从目前选拔制度来看,主要是参考语音面貌和学习能力,而对学生的性格以及教学能力方面考核甚少。性格很大程度上决定了学生适不适合当教师,相较语音更难以改变,因此应当作为一项重要指标。另外,问卷结果显示,2017 届卓越班 16 名成员中,93.7% 的人加入卓越班是为了多学点东西,对教师行业感兴趣的人却只有 37.5%,对照现在的数据 43.75%,只有 6.25% 的同学在后来的学习中培养起了兴趣。由此可见,当时学生参加选拔时并没有将兴趣作为重点参考指标。

#### 2.2.1.2 宣传力度不够,政策解读较少

有人觉得卓越班就是“开小灶”,对“卓越”二字理解有偏差,甚至卓越班的成员都对此概念定义比较模糊。访谈中,笔者发现个别学生对卓越教师培养有着明确的认知,并对卓越教师培养的目标高度认可,更多学生只停留

在对“卓越”二字的字面理解上,对卓越教师培养计划不甚了解,认同度不高。教育部卓越教师培养计划项目办负责人魏振水在论文中提到:要培养学生“卓越不是选拔性教育,而是加强型教育”“要通过实施卓越教师培养计划,培养所有师范生追求教育公平、实施公平教育的思想意识”。可以把“卓越班”作为“试验田”,找到良方,然后推广。<sup>[9]</sup>

### 2.2.2 课程设置距离卓越教师培养需求有差距

尽管在“卓越班”实施过程中,学院对课程设置做了专门的探讨,构建了独特的课程体系,但在调研过程中,我们发现,现有的课程体系构建仍然不完善,卓越教师的教师素养和技能课程比例较少。问卷调查显示,目前,该届卓越班专四通过率高达 93.33%,而教师资格证未通过率达 73.33%。从课程设置上看,卓越班的教学在专业课的听说读写上下了极大的功夫,而在提高教师教学技能和教师素养训练上,明显不足。

### 2.2.3 实践教学形式、内容和效果尚不能满足卓越教师培养

“卓越班”实施过程中,实行“双导师”制度,并从教学安排上做了实践教学和训练设计,但多种原因导致了实践训练效果欠佳。从调查中也可以看出,卓越班中 62.5% 的人认为实践时间偏少(见图 3)。

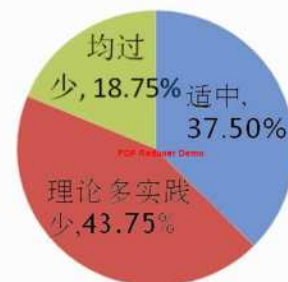


图3 理论与实践比例

从教师层面看,一方面,由于缺乏激励机制,教师在落实“双导师”制上缺乏积极性和主动性,尤其是校外导师因自身工作原因,导师作用发挥很难得到保证;另一方面双导师有效的沟通和交流机制尚未建成,彼此尚处新的工作内容和方式适应中,这将在未来的工作推进中得到解决。从学生层面看,主观上部分卓越班学生对教师行业兴趣不浓,客观上学生专业课程过多,参与课外实践时间被迫压缩。同时,卓越班成员来自年级各班,课程时间不同,导致留给卓越班课程的机动时间有限,往往实践时间和上课时间相冲突,而实习机构学校的特殊性使得学生无法占用上课时间实习,从而导致缺乏实践机会。纸上得来终觉浅,实践是教师职业责任感、认同感培养的十分重要的一环,一线的教师具有丰富的从教经验,只有积极落实双导师制度,确保其数量、质量、稳定性,分工明确,才能最大化地发挥其效用。让学生与真实课堂更近一步,能够了解中小学校需求,定向提升自己的能力,达到卓越

教师计划的培养目的。

### 3 “卓越班”项目对中学英语卓越教师培养计划实施的启示

湖北师范大学外国语学院“卓越班”项目作为一种中学英语卓越教师培养计划的尝试,取得了一定的效果,但整体而言,此项目实施对象为非建制班级,且尚在探索初期,实施过程中难免有各种偏差,但仍不失为卓越教师培养提供了一种参考和启示。

#### 3.1 注重教师职业认同教育和对教育理想追求的价值引导

对教师职业认同和对教育的理想追求是卓越教师培养的思想基础。在笔者的探索中,“卓越班”学生主要来自于当年度各班的课程成绩佼佼者,其选拔机制单一。试点“卓越班”学员选择中未对学生职业兴趣和职业人格进行分析研究,对学生对教师职业的认可度以及从业意愿均未加以考察。同时,学生群体对“卓越班”的认可度也不尽相同,很多学生仅仅是因为择优选拔而被动进入“卓越班”。由于“卓越班”为非建制的班级群体,在教学设计和安排上异于普通班级,学生为了享有独特的学习资源而选择进入“卓越班”,个别学员在项目实施过程中积极性不高,甚至后期出现因个人原因主动请求退出的情况。同时,从保证优质师资和可推广性等方面考量,“卓越班”项目实施过程中,应更注重对学生教师职业的认同启发和对教育理想追求的价值引导。

#### 3.2 构建包容、开放的课程体系,深入推进课程改革

与时俱进,能主动适应新时期的教育教学是卓越教师必备的品质,尤其是体现社会主义办学思想的新时代卓越教师的应有品格。课程体系应立足实际,以包容、开放的态度和眼光加以建设,一方面要在课程教学中加强思政融入,推出中国文化与英语的融合课程,兼具时政特色和文化底蕴,厚植爱国情怀,让学生树立教师职业荣誉感,树立教书育人的职业感和使命感,讲好中国故事;另一方面要敢于、善于吸纳最新、最前沿的理论和信息技术,始终保持与时代同步。在“卓越班”项目实施过程中,课程体系建设的调整还停留在简单粗暴的课程增加和删减,课程之间的关联度、互补性都未加以研究和论证。同时,对于英语专业相关的重要学科领域,相关课程的设置尚不足,甚至是处于空白。

#### 3.3 强化教学实践训练,培养教育教学研究能力

实践教学是卓越教师培养的重要环节,教育实习、教学实习、专业见习、班主任实习,以及教育调查和教育课题研究等实践训练,应当在教师整个培养过程中分阶段和学期进行合理安排,使各实践教学环节有机衔接,形成闭环。“卓越班”项目中对“双导师制”进行了有益探索,但“双导师”处于探索初期,师生互动频率不高,沟通不

够顺畅,实践教学效果欠佳,甚至出现“拉郎配”的现象。同时,新时代卓越教师必然是能够发现问题、解决问题的研究者,应该具备基本的教育教学研究能力,能主动发现教育教学中存的问题和现象,独立设计研究课题,并开展独立的调查和研究,找到解决方案和办法。在“卓越班”项目实施过程,我们鼓励学生开展大学生科研立项,主动发现问题并开展调查研究,但由于学校人、财、物支持不够和教师主动作为的意识不强,大部分学生创新意识不强,独立研究问题的能力缺乏,很难独立开展教育相关的调查研究。

#### 3.4 重视毕业生职前职业规划和职后职业指导

可以说,教师职后个人发展状况是卓越教师培养目标达成度的显性标识。从教师内职业生涯发展来看,教师个人师德师风、知识水平、教学能力等在个人职业发展过程中在不断提升;而从外职业生涯来看,其职级、职务也必然随之提升。根据职业发展理论,外职业生涯和内职业生涯相互作用,相互影响。高校非常有必要为毕业生提供入职教育前的职业规划指导,让毕业生充分了解教师职业发展和上升通路,使毕业生入职后顺利进入外职业生涯的良性发展阶段,从而促进内职业生涯快速发展。职前职业规划指导可以使毕业生入职中小学后很快适应教育工作环境,降低环境适应耗损,将精力最大限度地投入到教育教学工作之中。同时,对于已入职的毕业生,高校应建立回访和联络机制,以期在学历、学位提升和教育教学服务上给予更多的职后指导,也才能使卓越教师始终能保持在“卓越”的水平上。

#### 3.5 增强服务与保障能力,着力创建卓越教师培养的环境支持系统

卓越教师培养计划的实施必然需要良好的环境支持系统。高校内部应有相应的制度安排,优化资源配置,提高学校资源使用效率;引入激励机制,确保教师、管理人员,以及后勤服务保障人员主动参与的积极性。同时,高校应主动争取地方政府的支持,引导中小学积极参与到卓越教师培养计划中来,营造良好的外部环境,构建高校—政府—中小学为一体的支持系统,打造卓越教师培养的“绿色服务区”。现阶段看,中小学校对卓越教师计划认识不深,加之迫于升学压力,主动参与的积极性不高;地方政府的支持和协调成为外部良性环境构建的关键因素。黄石市政府与湖北师范大学共建教师教育综合改革实验区可以说是个很好的典范,目前学校与地方中小学校共建了地方名师工作室和高校教师工作站,学校与地方中小学之间的交流与合作日益密切,必将在卓越教师培养计划中实现新的、更大的突破。

作者简介:唐风华(1981.8—),女,湖北十堰人,讲师,研究方向:英语教育,国别与区域研究。

**基金项目:** 本文为湖北师范大学 2019 年本科生科研项目“卓越英语教师专业素养培养的有效探索和路径分析”的阶段性成果; 项目编号: 2019050; 本文为 2020 年度湖北省教育厅哲学社会科学研究项目“基于‘正反馈环螺旋理论’的高师英语专业‘课程思政’实现路径研究”的阶段性成果; 项目编号: 20Q098。

## 【参考文献】

- [1] 中华人民共和国教育部. 教育部关于实施卓越教师培养计划的意见[EB/OL].[2014-8-18].<http://jwc.yznu.cn/4b/50/c4133a84816/page.htm>.
- [2] 中华人民共和国教育部. 教育部关于印发《普通高等学校师范类专业认证实施办法(暂行)》的通知[EB/OL].[2017-10-26].[http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7011/201711/t20171106\\_318535.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7011/201711/t20171106_318535.html).
- [3] 中华人民共和国教育部. 教育部关于实施卓越教师培养计划 2.0 的意见[EB/OL].[2018-9-17].<http://www.cre.col.zync.edu.cn/info/1031/1986.htm>.
- [4] 欧小军. “卓越教师计划”视域下教师教育课程理念的三大转变[J]. 惠州学院学报, 2017, 37(5):89-92+102.
- [5] 史颖. 基于“卓越教师计划”的师范教育路径研究[J]. 教育观察(上半月), 2017, 6(13):78-79.
- [6] 曹贝贝. “知行合一”视域下卓越教师培养的教学研究[D]. 贵州: 贵州师范大学, 2017.
- [7] 孙晓青. 卓越教师培养中“云课堂”的应用思考[J]. 合肥师范学院学报, 2017, 35(4):18-21.
- [8] 申晨. 地方高师院校卓越教师培养的 PDCA 循环模式研究[D]. 黑龙江: 哈尔滨师范大学, 2018.
- [9] 魏振水. 关于实施卓越教师培养计划的几个问题[J]. 中国教师, 2018(9):84-88.
- [10] 苏梦雅, 安冉, 李琳, 等. 基于卓越教师培养的“三方导师制”实施情况调研——以陕西师范大学为例[J]. 新部, 2017(34):23-24+26.
- [11] 付淑琼. 多方协同: 美国“卓越教师培养项目”的质量评价机制[J]. 教育研究, 2016, 37(4):146-152.
- [12] 张志泉, 殷杰. 小学卓越师范生培养质量的增值性评价研究[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2018, 36(5):138-147, 170-171.