

个性化教师培训模式探究

宋凤宁 李一媛

(广西师范大学 教育学院,广西 桂林 541004)

摘要:近年来,随着我国全面启动中小学教师继续教育工程的进一步实施,教师培训的研究和实践成为关注的热点之一。论文指出,新世纪教师培训模式的研究和实践应该注重教师的个性化和学校的特色化,因此,个性化的教师培训是其必然的发展趋势。论文阐述了个性化教师培训的内涵、具体程序以及要注意的事项。

关键词:教师;个性化;培训模式

一、个性化培训的内涵

所谓“个性化”的培训,意指两个方面:一是指**培训要关注“个人”**,即要从教师的个性出发,根据教师个人任教的具体学科进行指导,围绕他们的个人兴趣和各自在教育教学中所遇到的不同问题及学校的具体情况来选择研究课题以及学习的内容,从而使得教师不仅整体上素质得到提高,而且还形成自己的个性化特征;二是指**培训要关注“学校”**,即要从学校的具体情况出发,根据学校本身的实际设计不同的培训方案,尤其要提升学校原有的优势,通过培训将其不断地深化,从而不仅使学校教育教学和科研得到发展,而且能够形成自身的特色。

二、实施个性化教师培训的重要意义

(一) 实施课程以及老师专业化发展的需要

我国新一轮基础教育课程改革对教师专业发展提出了新的挑战,新课程对教师的知识结构、思维方式、教学能力及教学手段等提出了新的标准和要求。对照这些标准和要求,许多教师感到自身的素质与之相距甚远。我们在先前的相关调查中也发现,教师在以下四个方面能力欠缺:(1)缺乏实施新课程课堂教学的能力;(2)缺乏教育教学研究能力;(3)缺乏操作新课程评价体系的能力;(4)缺乏开发校本课程的能力。由于这四个方面能力的缺失,教师普遍感到缺乏专业指导。随着实验范围的扩大,教师培训量大面广,而且后续培训更为关键,任务更加突出,仅靠传统的通识培训是远远不够的。要提升教师专业自主的能力与水平,很重要的途径就是“从教中学”,即教师能够对一个又一个的个体的教学情境的分析与研究,并做出相应的教学决策,从中不断地感悟、积累和提升。研究表

明,教师专业技能的形成主要不是在职前,而是职后,是教师职后通过实践训练以及自我反思、自我提升的结果。据王帮佐、陆文化的研究,中学教师各种专业能力(包括对教学内容的处理能力、运用教学手段和方法的能力、教学组织和管理能力、语言表达能力、教育科研能力、与学生交往的能力和教学机智等)的形成在时间上的分布大致是:职前约占35%,职后约占65%。说明,以学校为基地开展教师个性化培训,是提高教师专业能力的主要途径。

(二) 满足教师学习的需要

教育活动是极具个性的实践活动。叶澜教授曾经提出,把教师看作成人学习者,要使教师获得更好的专业发展,必须符合教师作为成人学习者的需要和特点。由于教师身心发展已经成熟,认知结构达到一定水平,在教师身上显现出来的学习者应是自我发现问题、自我探究、自我解决、不断进取的个体,在一定意义上说是具备和自我发展的前提。事实上,教师在培训机构和培训中心参与继续教育,参学者往往抱着“我是来接受教育的”的被动心理,信息流向主要是“**培训者参学者**”,基本没有“**参学者 培训者**”、“**参学者 参学者**”的信息沟通与信息交流,这种信息流向一方面是**培训者信息的陈旧和日渐枯竭**,另一方面中小学教师**自身经验不被重视、教师缺乏主体“外化”实证主体的机会**,他们中蕴藏的宝贵的信息资源得不到重视和利用,很容易失去参与继续教育的积极性和主动性。

相对而言,**个性化培训由于能够根据教师的个性和个人兴趣来制定不同的培训方案**,给予不同的指导,因而有利于形成教师主体意识;同时,由于**培训主题集中在所在学校的具体问题中**,和当前教育教学实

收稿日期:2005-01-16

作者简介:宋凤宁(1971-),女,广西师范大学教育科学院副教授,博士。

项目来源:广西教育科学十五规划重点课题“新课改背景下我区中小学教师素质的现状调查及培养模式研究”的系列成果。项目编号:2004年A类10号。

践紧密结合,不仅使得教师的经验和问题更容易受到重视和关注,教师参与积极性强;更重要的是,个性化培训有利于满足不同层次教师学习需求,培训成果可以直接内化为教师的教育教学能力,转化为实际教育教学效益,有利于形成教师继续教育的内在动机。以学校为基地开展教师个性化培训,有利于提高中小学教师参与继续教育的积极性,提高中小学教师继续教育质量。

(三) 创建学校特色化的需要

现代教育的基本特征之一是尊重个体、弘扬个性,体现人文关怀精神。教师培训走向个性化培训是现代教育发展的必然趋势。一方面,随着学校办学主体地位的确立,培养善于反思、能适应学校发展特定要求的教师成为学校的自主意识,这就要求教师培训部门要尊重校情的特色化,能通过紧密结合学校实际的培训,促进教师改进教学,提高学校整体育人质量。另一方面,教师是一个个鲜活的个体,他们不仅仅是社会的存在、学校的存在,而且也是自我的存在,教师培训也应当尊重教师的个体需要,促进教师自身发展,帮助教师“自我实现”。个性化培训是将学校特色化培训要求和教师个性化培训要求相结合的最佳培训形式;通过开展个性化教师培训,可以在满足学校发展需要的同时,也满足教师的发展需要。

三、个性化培训模式的构建

(一) 培训思路

1. 提升学校优势,形成学校的特色化

在开展培训时,应该充分了解学校的具体情况及其优势,从而依据学校发展制定培训方案,使得学校能够保持或形成自己的特色,同时也保证了学校教师的培训的现实性与前瞻性相统一。如某小学在对学校的实际情况充分了解的基础上,经过分析,认为原来进行的小学生心理健康的研究,已初步形成了本校不同于其它学校的特色,因而把建成一个突出小学生心理健康教育特色的学校作为本校发展目标,学校的教师培训自然就围绕这个目标进行,组建学校的心理咨询室,培训进行心理咨询和辅导的兼职教师,引导教师学习心理方面的知识,并帮助他们将所学的心理知识来指导自己的教育和教学实践,形成本校心理健康教育的模式。

2. 尊重教师的主体性,培养教师的个性化

不同的人由于内在素质结构不同而呈现出多元化发展趋势。每一位教师都具有区别于他人的专业发展方向,适合一个人专业发展的方式可能不完全适合另一个人的专业发展。因此,个性化培训鼓励教师采用自己偏爱的学习方式,并且根据自身实际,集中力量,自主选择本校迫切需要解决的难点、热点问题进行研

究,这样教师的学习不再是直线式、被动式的反应过程。而是自觉参与和主动探究的过程;教师在课题方案的拟定到实施过程中,既是一位学习者,又是一位研究者。个性化培训强调教师除了提高与自身职业相关的知识技能外,还应该大力拓展自己的知识层面,提高自己的科研能力和创新能力,完善自我,促进自身个性自由发展,是终达到教师职业需要与个人理想的统一。

(二) 培训内容

1. 提高教育教学水平

掌握新课程理念和教学方法,能够胜任新课程的教学,最终形成自己独特的课堂教学风格;能够掌握学生身心发展特点和规律,并能将其结合到教育教学实践中,提高教育教学实施的有效性;学会写教学后记,并在学期末完成至少一篇教育教学的论文。

2. 培训科研能力

能够发现自己在教育教学行为中的主要问题及薄弱环节,并针对自己的实际情况,订出学习计划和学习目标,以及研究的课题题目;学会教育科学研究方法,学会进行自己课题的教育行动研究,能够在过程中选取所需的知识学习并将其运用到实践中,提高自己开展科研的能力,并能够带领其他教师开展课题研究;学会完成课题结题报告和论文并能发表。

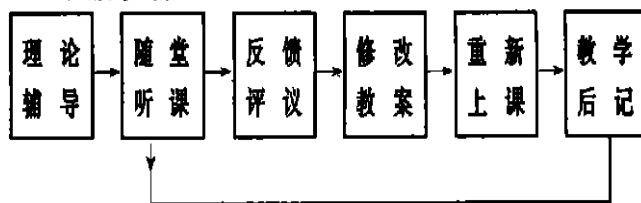
3. 养成终身学习意识

阅读相关理论书籍,并能够用学到的理论指导自己的教育教学实践,培训自主学习的意识和能力,养成终身学习的习惯。

(三) 培训方式

1. 以课堂为平台,提高教师教育教学能力

实施步骤:



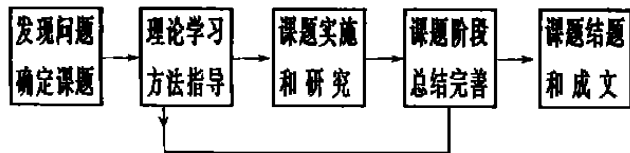
具体实施策略:

理论辅导:教师自行阅读相关专家指定的书籍和专家向教师讲解有关新课程课堂教学理论相结合。**随堂听课:**听取教师的随堂课,并进行录像。**反馈评议:**观看录像进行评议,先自评,后教师互评的导师评议相结合。在评课时专家尤其要结合相应的理论来进行点评,从而使教师在具体实践中得到理论的提升。**修改教案:**根据评议反馈,教师修改教案。**重新上课:**教师根据修改的教案重新上课,并进行录像,之后再行评议和反馈。**教学后记:**教师整理出自己的这节课的教

案和教学反思记录上交,专家也将听课记录和相应的点评整理成文并向教师反馈,最终完成教学后记。

2. 以课题来带动,培养教师教育科研能力

实施步骤:



具体实施策略:

确定课题:教师根据思考自身实践,寻找出自己认为是“最关键、最困惑、最有价值”的问题,与导师讨论并确定课题选项和小组成员。**理论学习:**在导师的指导下,进行相应的知识和教育科研方法的学习。课题实施:在导师的指导下,与课题小组成员合作,在教育教学中进行课题研究。**阶段总结:**定期和课题成员,导师进行课题的总结和讨论,不断补充所缺理论和完善实践策略,并进行阶段性总结论文。**课题结题:**对课题进行反思和总结,写成结题报告和课题论文。

3. 通过“自主学习 - 反思调整 - 实践创新”等环节,培养教师的自主学习的能力。

自主学习:教师自主选择学习内容、学习形式。反思调整:教师在自主学习的过程中,一方面及时了解和掌握学习过程的状况,并及时总结学习过程的经验和教训,调整自己的学习目标;另一方面,及时反思自己的教育教学行为,发现并分析其中问题,通过专家指导、教师之间的合作讨论来探索改进教育教学的途径。**实践创新:**教师通过一段时间的自主学习,可以根据自己最为关注、最迫切需要解决的、最感兴趣的专题入手,通过自立课题、自设目标、自订计划、自查资料、请专家辅导、互相交流等亲身实践,熟悉科研的一般流程和方法,在合作与交流中解决问题,在解决问题过程不断创新。

当教师在自学和反思中不断更新,在实践中获得发展时,教师又找到一个新的增长点,从而进入“学—思—变,再学—再思—再变”的良性循环过程中,教师就具备了自主学习和终身发展的能力。

(四) 培训原则

1. 校本原则

要由学校校长领头直接来组织教师培训,培训内容密切结合学校和课堂教学实际,体现了学校为本的原则,学校和教师的参与热情颇高,培训活动更具活力与效率。

2. 自主性原则

注重教师的自主性,充分调动教师的积极性,强调教师要在本人工作环境中,在追求自己专业成就的过

程中的自主学习研究。

3. 互动性原则

由于培训中始终贯穿了理论学习、实践尝试、专题研究三个环节,因此专家和教师们能够经常在一起讨论交流,观摩评析,互帮互学,共同分享学习研究成果,充分体现素质教育所提倡的师生之间、生生之间的民主、平等、合作的关系,在互动中学习,在学习中进步。

4. 实践性原则

教育在本质上是实践的,中小学教师素质的提高必须在具体的教育教学实践中才能实现。因此,要提升教师专业自主的能力与水平,很重要的途径就是参与实践、在做中学,即教师通过对一个又一个的具体的教学情境的分析与研究,并做出相应的教学决策,从中不断地感悟、积累和提升。

四、需要注意的问题

(一) 校长是个性化培训的第一责任人

个性化培训强调校长对校内中小学教师继续教育具有明确的责任,校长组织中小学教师参与继续教育应该成为一种自觉行为。首先,教师发展不仅是学校和学生发展的条件,也应该是学校管理目标。校长要对学校教师发展方向、发展目标、实现途径进行认真规划,这种规划不能仅仅停留在校长和学校领导层的头脑中,而是应该经过自上而下、自下而上的反复,成为明确而具体的规划方案,使每一个教师都能从中找到位置和方向,使之成为全体干部、教师的共识,激励学校成员为此目标奋斗和努力。其次,校长既是学校教师群体中的一员,又是教师的领导,是“教师中的教师”,校长在带头参与继续教育、带头提高自己、发挥示范作用的同时,要组织好教师继续教育工作。第三,教师参与业务培训提高,不仅是中小学教师义务,也是中小学教师的权利。校长要把保障教师参与培训提高作为以法治教的重要内容,创造条件,在时间、经费、资料、设备、机会等方面为中小学教师继续教育提供条件保障。最后校长还要落实人员对学校教师继续教育进行工作管理,使培训有人组织,有人实施,有人检查和考评,并且要对培训进行制度管理。

(二) 个性化培训既要和学校及教师实际紧密结合,又要与其他培训方式相配套

个性化培训要和学校及教师实际紧密结合,以学校和教师当前及发展中的问题为出发点,以解决问题并最终形成教师的个性化和学校的特色化为目标,以教学带动科研,科研促进教学方式,培训更加突出针对性、实在性、实效性,更加突出学校的特色化和教师的个性化。由于个性化培训所关注的重心和焦点集中在教师教育教学能力的提高和当前教育教学中的问题解决上,因此,它在提高中小学教师解决当前和现实问题

能力上具有明显优势。但个性化培训不是教师继续教育的全部,在实施和组织个性化培训时,要注意克服个性化培训本身的缺陷。个性化培训在解决前瞻性、全局性和系统性培训问题中相对不足:一是容易在重视教育教学中的现实问题时,忽略对未来教育改革发展将出现的问题的关注,因为中小学教师关注和渴望解决的问题未必是教育改革和发展的全局问题;二是容易陷入“头痛医头、脚痛医脚”的境地,使继续教育工作长时间在低水平上重复和循环,失去前瞻性和发展性。因此,在教师继续教育活动中,必须有其他培训活动的完善和补充。

(三) 构建发展性教师评价体系,是教师个性化培训得以实施的最终保障

评价不仅仅是对教师工作状况的鉴定,更重要的是为促进教师成长和提高教学水平服务,以达到促进学生全面发展为目的。因此,要进行个性化教师培训必须改革旧的教师评价体系,而新的教师评价理念应该是把教育、教学的质量保证与教师的专业发展和素质提高整合起来的发展性评价理念。发展性教师评价体系是促进教师发展需要与学校发展需要统一和融合的有效策略。它摈弃了以往把评价作为监督教师工作、控制教学发展、鉴定教师工作好坏的观念,强调评价应注意教师素质和专业的发展,把评价的重心放在促进教师积极参与、增强责任心和发挥主体性上;放在评价双方的对话沟通上;放在教师与教师、教师与管理者之间的合作、交流上;放在对教师教学过程的评价和多方面信息收集上。通过评价,鼓励教师思考教学过程以及自身的特点,扬长避短,不断提高自身素质、促进专业发展和教学质量提高以及确保所有学生都能有所发展,从而提高学校办学质量,使个性化教师培训的成果得到不断地巩固和发展。

构建发展性评价必须建立起学校教师专业成长的档案库,即对教师专业成长过程中的积累的原始资料进行研究、分析、概括、提炼和总结,其档案内容可以包括教师的小论文、案例分析、教学日记、教学反思卡、一

课一得、教育教学管理后记、班级管理后记、记录学生的进步情况、自我评价、优秀教案、观察日记、活动设计、心得体会、经验总结、教案设计、教学文件包、家长会的情况等多种形式,其中还可以包括教师收集的學生作业样品、教案、照片和长短笺,教师可以在上述多种形式中选择自己喜欢的方式来建立自己的档案库。可以说,发展性教师评价体系的建立,是教师个性化培训得以实施的最终保障。

总之,师资培训是教师成长的重要形式,而自我提高既是教师的一项权利,也是一种义务,它不仅是政府行为,更是个人要求。以学校为基地开展的必然趋势。随着教师专业自主程度的提高,教师教育体系必然走向开放、走向多元。由于个性化培训能够有机整合各种学习资源,特别是教师个人的动机、情感、意志、零星时间、工作需求等等资源,能够把系统培训和非系统培训统一起来,因而最具有生命力。

参考文献:

1. 殷波. 新课程与教师专业化发展的思考 [J]. 继续教育研究, 2002. 4.
2. 宋凤宁、李一媛、张琼. 新课程实施中教师抗拒因素的调查及对策研究 [J]. 教育探索, 2005. 8.
3. 王帮佐、陆文化. 中学优秀教师成长与高师教改之探索 [M]. 人民教育出版社, 1994.
4. 李建平. 教师需要什么样的培训 [N]. 中国教育报, 2000, 11, 12.
5. 叶澜等著. 教师角色与教师发展探索 [M]. 教育科学出版社, 2001.
6. 吴民祥. 略论我国中小学教师继续教育的现状及发展趋势 [J]. 教育理论与实践, 2003. 10.
7. 宋凤宁、李一媛、谭静. 重建教师评价体系. 促进教师专业化发展. 与新课程同行——桂林市基础教育课程改革巡礼 [M]. 作家出版社出版, 2004.
8. 连榕. 教师培训的核心: 教学行为有效性的增强 [J]. 教育评论, 2000. 3.
9. 郭景扬. 校长、教师培训的再思考 [J]. 教育发展研究, 2001. 3.

Research on Training Mode of Individualized Teachers

Song fengning Li Yiyuan

(Faculty of Education Science, Guangxi Normal University, Guilin, Guangxi, 541004)

Abstract: In recent years, along with further implementation on completely operating the project of teacher's continuing education in middle and primary schools of our country, the researches and practice concerning teacher training have become one of the focuses attached close attention to. This paper points out that in the new century researches and practice concerning teacher training mode should put emphasis on teacher's individualization and school's specialization. Therefore, inevitable development trend goes to the individualized proceedings of individualized teacher training. The contents and measures are elaborated in details.

Key words: teacher; individualization; mode of training