

怎样培训更有效

李泽林

西北师范大学教育学院

课改十余年之后的今天,中小学教师培训已成为一种常态性的工作,上至“国培计划”的实施,下至各级各类教师培训机构和学校组织的培训遍地开花,效果明显。但也有不少中小学教师对培训有效性的质疑不少。

但反观近几年我国教师培训的效果,并不尽如人意。教师培训中存在的诸多问题使其很难在培训绩效方面取得大的突破。这些问题产生的根本原因是我国计划体制下的传统教师培训制度缺乏对教师主体性的关注,培训机构之间因为缺乏竞争而没有活力。那么,究竟是哪些方面的不足导致了这种事实的发生?从培训需求调查、过程监测、效果评估与追踪指导的实践来看,教师实践性知识的欠缺是根本。

舒尔曼将教师的知识结构划分学科知识、一般教学法知识、课程知识、学科教学法知识、关于学习者的知识、相关教育情境的知识以及有关教育理念和价值观的知识七大类。其中教师一般教学法知识、学科教学法知识以及关于学习者的知识等与教师的实践性知识密切相关。但现有的培训,却较多地关注了教师的有关教育理念和价值观的知识、课程知识以及学科知识,致使教师培训期间感到理念的强烈的冲击力,但在实践中裹足不前,甚至不会操作,渐渐地对教师培训产生了消极的应对心理,问题的根源在于教师对培训中所学知识难以致用的现实。

培训在面对教师教育教学实际需要的同时,既要能满足教育教学过程中教师群体的“共生”需求,又要能迎合教师专业发展的“个性”需求。我们首先需要知道教师培训虽然关注教师的实践性知识,但无法在实践性知识与实践教学之间搭建理论与实践之桥。由此可见,教师培训直接关注教师的有效工作、完成任务和克服困难的能力的培养,注重具体的实效。因此,教师培训要着眼于教师的职业发展,关注与教师职业发展有关的态度、知识、技能,关注教师现有的工作绩效与组织变革和外在环境变化所要求达到的绩效之间的差距。

怎样培训更有效,需要关注以下几个方面:第一,教师培训的认识问题。教师培训是一个系统工程,从起点、过程到终点都需要关注与加强,反对设计者不进行培训、培训者不了解设计者的意图和受培训者的需求,更尽力避免受培训者在教育教学实践中缺乏指导的现象。甚至要将培训延伸到教师教学的主要场域——课堂。第二,教师培训的机制问题。完善培训机制是教师培训顺利实施的前提。在对教师培训质量的检测时应该将训前、训中和训后监测系统的结合起来。在充分了解教师培训的需求、确定好培训预期目标、制定科学系统培训方案的基础上对教师培训质量的检测便可实施。当然,不同的培训检测方法应该是有区

别的,但一般都包括以下几个方面:一是训前调查。调查的内容主要是确定培训要求与项目定位比如培训的是什么学科、层次、岗位、阶段解决的是哪些问题,对培训对象进行分析,学员是专家型、有经验型、帮助型还是问题型。二是训中监测。在培训过程中监测学习的即时反应,考察出勤情况、观察学习状态、统计学习参与度以及热情度等监测方法,监测学习内容的内化的效果,在培训过程中可以对培训的内容进行知识测验、小组讨论、作品分析等方式监测,及时了解学员对培训质量的意见和建议,通过正式、非正式和访谈等方式的交流以及课堂观察,了解培训的质量,完善学员评价制度。三是训后反思。培训结束后可以要求教师写培训总结或者完成培训作业,并对教师进行一年的追踪考察,要求教师要分阶段审视自己的学科教学计划、备课、上课、作业批改等,记录教育小故事以便积累教学感受。只有通过观察对教师的“知识”“能力”以及“态度、情感”多方面分析,才能更全面、有效地发挥其评价功能,进而为进行教师培训工作的反思和调控提供了科学的数据。第三,教师培训的知识生成问题。在培训设计时,应遵循教师知识形成的特点与成人学习的规律,按照理论与实践相结合的原则,以学员的培训需要为依据,以问题为核心,以激活教师的反思意识、培养教师的反思实践能力为主线,关注教师专业技能进步、全面提高教师实施素质教育的能力、提高教师科研意识与科研能力的发展、促成教师的专业成长。第四,培训组织形式多元化问题。培训者要力争重现真实的教育情境,让教师重现其关心或者疑惑的教学难点、重点,在“专家”的参与下引导教师对课程的理念和做法进行探究,引导教师在活动、

表现和体验中反思自己的经验与观念,在交流与分享中学习他人的长处,纠正不良的教育教学习惯,向新的课程理念看齐,同时通过课堂示范展现优秀教师的教育教学优点,使原本“只可意会,不可言传”的优秀教师的“实践性知识”外显,以教师的需要为出发点,构建教师为中心的培训形式,促进教师新的教育教学知识、新的教育思想和信念的产生,从而实现共同提高。另外,我们在批判继承讲座式培训的同时,倡导参与式、问题解决式的培训模式,使培训不再是空洞的理论搭建出的“空中花园”而是促进教师发展的路标和拐杖;强化培训的互动性,一线教师要提出自己的问题,“专家”要在教师的实际问题中帮助教师一道找到解决的办法,从而激活教师的参与意识和教学反思意识,引导他们从教学实践中学习,在教学反思中进步,从而优化培训效果,加速教师专业化发展的进程。

所以,有效培训至少需要关注以下五个方面:一是培训目标有效,如培训目标与课改目标、与学校发展、与教师需求、与本培训要求等结合起来,增强培训目标的可操作性与有效性;二是培训内容有效,如内容的来源于应然与实然的培训需求的分析,体现培训的前瞻性;三是培训方式有效,如培训要以教师为主体,把培训的自主权还给老师,让教师主动地参与,才能体现出有效培训的价值;四是培训管理有效,如对培训目标、培训内容、培训过程的监控,培训体制、制度建设以及弹性化的学时学分管理等,体现出规范性和灵活性的高度统一;五是培训评价有效,如反应评估、学习结果评估、工作表现评估、业绩评估、过程评估与追踪评估等。