编前

去年8月，10.9万四川教师学员登录在线网络平台，参加了为期7天的培训，他们围绕师德修养、专业发展等主题，聆听一流专家“网课”，累计参训人次111万。这是在疫情之后，我省首次尝试大规模在线培训模式，为新教师培训提供了在线教育的模板。

教师培训终究要走入线下。只有在真实的教育场景中，在学生面前、在名师带教的“师徒”口耳相传中，扎实的培训会帮助新教师扣好职业生涯第一颗扣子，为他们打好初为人师的底色，给教师职业生涯的坚守和幸福奠定坚实的基础。

这个美丽春天，四川省教育科学研究院为了给全省新教师培训提供线下培训的示范模板，来自全省21个市州的200名优秀新入职教师齐聚蓉城，经历了7天的集中培训、跟岗研修和展示交流学习阶段。他们开启了全天候的“学习模式”，经历了一场身心的洗礼和职业精神的再造、重塑——四川省“国培计划”（2020）新入职教师示范性培训给他们的职业发展注入了新动能、按下了加速键。

扣好职业的“扣子” 打好人师的“底色”

——我省创新实施新入职教师培训“国培”示范模式

■ 本报记者 夏应霞

7天、200名新教师、20余场专题报告；6所名校、200节课、60次教研活动、48位带教导师；上千份作业批改、上万字研修日志和学习反思……统计数据客观而冰冷，只有200个火热而跳动的心知道自己付出了什么。

“大家都脱了一层皮没有？”3月26日，培训总结会上，项目负责人、四川省教科院教师发展所所长汪桂琼面对这些年轻的脸庞微笑地问道。没有超乎常人的付出，就没有满满的收获；没有严肃、严格的要求，就没有培训的扎实有效，也就难以培植出沉甸甸的使命感和责任感——从全省3.7万名新教师中遴选出的200名幸运儿兴奋、辛苦，并满怀压力感，他们将承载更重的担子和更大的希望——十多年以后，到2035年，他们理应成为我国“数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师”的中坚力量。

组建省级新教师集中研修班开展示范培训，是我省“国培计划”项目的首次，同时也开创了我省教师培训工作的先河。3月20-27日，在教育厅的统筹指导下，四川省“国培计划”（2020）新入职教师示范性培训采取集中培训、跟岗研修和展示交流的方式进行。

为了给全省新教师培训提供示范，省教科院创新设计“26473”新入职教师线下培训模式，通过“实现两个目标、落实六个主题、强化四个阶段、完成七大任务、追踪三个应用”的实践，创新探索新入职教师培训范式，强化我省新入职教师队伍建设两个目标，扎实“集中面授、名师带教、展示交流、返岗实践”四个阶段，重点落实“职业道德、课堂常规、班级建设、学科教研、信息素养、职业规划”六个主题课程，并将其融入“集中面授、名师带教、展示交流”三环节一体化实现。

集中面授：以“思”促学

3月20日，年轻的教师们奔赴集训现场；当晚8点，一场活泼的团建破冰活动后，班委成功组建。

3月21日8:30，在“青春向党”主题下，学员们在国歌声中开启培训之旅。开班仪式上，省教科院副院长陈立兵勉励新教师要加强学习，规划职业美好人生。陈立兵说，新入职教师是教育的未来和希望，要有信仰，明方向；要重团结，聚力量；要见行动，会思考；要恒学习，促成长。他希望学员们带着使命学习，带着问题学习，带着规矩学习。

培训机会不易，时间紧迫，内容繁重，千头万绪，重点在哪里？

“根据前期调查，大部分青年教师存在对先进教育教学理念认知不深，对从实践到研究的琢磨不透的问题，所以，集中培训侧重问题导向。”教师发展所副所长胡进雨说，培训围绕职业道德、班级建设、信息素养、职业规划等主题，采取搭建全员大班+分段小班的学习平台，系统性调制课程。

省教科院请来成都大学的陈大伟教授、青羊教科院刘大春正高级教师和成都七中高新校区的韩琼老师等11位专家，分别来自高校、教科研机构和一线中小学的优秀教师，通过发挥他们的经验优势和专业优势，带给全体学员先进的思想观念、教学理念和管理技能技巧。

江安县川师大实验外国语学校的杨柳听完陈大伟《观课议课与教师成长》讲座后，深有感触并自省：“陈教授引用了赵汀阳的‘幸福是一种能力’，我很赞同这个说法。幸福从何而来，不是从天而降，是人在不断变化中提炼升华得来。”她说自己工作5年了，从“忙”到“茫”再到“盲”，一步步丢失了自我，暂停了前进的步伐。“幸好这次有机会得以参加如此唤醒我心灵的培训，让我如沐春风，幡然醒悟。”她给自己定下要求：从现在起，认真做好每一次课堂反思，每个月至少做一次课堂实录，去审视和批判自己的课堂，基于出现的问题重新建构一堂有效的课堂。

思考，成为集中培训中最重要的关键词。“反思入职以来的经历，有师傅的引领，也有同伴的帮助，有专家理论的讲座，也有名师教授的细致点评，但是成长缓慢的归因还是自己，因为是自己没有下定决心，想办法让自己成长。”杨柳说，下一步就是想办法让自己获得“内生性”成长。

名师带教：以“行”求知

新教师最好的学习场在真实的校园环境和教学岗位中，跟岗研修侧重“实践导向”，主要围绕课堂常规、学科教研帮助学员增技提能。

3月23日一大早，30名学员走进成都七中初中绿意盎然的校园，高雅的音乐厅、典雅的图书室、素雅的学术厅让他们叹为观止。“带大家到这些学校跟岗研修，不是你们比较城乡教育的发达和落后的差距，而是想让大家看到未来教育的模样。”汪桂琼提醒学员们，抓紧机会，勤学多问，利用好3天时间多和带教名师接触和学习。

同样的场景发生在其他5所学校——成师附小、盐道街小学、双流区东升小学、成都七中初中、双流中学实验学校、四川大学附中是这次培训的跟岗研修学校。省教科院将学员分学段组建为6个跟岗小组，每个小组再按学员任教学科划分学习小组，并从6所跟岗学校中遴选出48名优秀教师分科全程带教和指导，确保每位导师带教学员最多不超过5人，确保学段学科全覆盖。设置理实结合的研修课程，训前修订完善每位导师的带教详案，召开导师培训会明确职责和流程，帮助导师做到心中有数、带教有方。

任务驱动的项目学习充分激发了学员内在驱动力。教科院设计了学员任务清单和导师评价指标，要求学员在沉浸式跟岗学习中，以3-5人小组为单位，重点完成了“观6节名师课、评议3节课、执教1节体验课，访谈3个教育教学中问题、批阅3套学生作业，全程参加1次学科教研，撰写3则跟岗日记或录制视频”等七大任务，在教学实践中切实提升了自身素养，提升了培训实效。

在盐道街小学数学导师钱英的办公室，学员们和钱英交流了批改作业的要求和问题后，各自分了一些练习册批改；上午第二节课，他们走进了钱英的课堂，观摩《轴对称图形的进一步认识》教学；下午第一节课，钱英抽出时间来到阅览室，与带教学员交流探讨《什么是面积》的教学设计，还接受了问题访谈……3天的跟岗研修，丰富、紧凑而充实，学员万新礼说：“我们听到了更多真实的常态课，既没有过多的修饰，也没有太多的花哨，这样的课堂让我感到朴实、自然，遵循了学生身心的发展规律和学习特点，非常有利于儿童各种能力及良好个性的健康发展。”

展示交流：以“悟”成长

培训不是结束，是成长的开始。3月26日，一场“学员感言、分组汇报、导师点评、感谢师恩、培训小结”等9个主题环节的汇报交流会在动听的《少年》歌曲声中举行。

“我还是从前那个少年，没有一丝丝改变，时间只不过是考验，种在心中信念丝毫未减……”交流会上，6个小组学员代表对学习心得和反思感悟进行了图文并茂的总结汇报，在总结提炼、分享交流中实现了互学互鉴、从一到多的叠加。

学员们纷纷表示，参加这样的国培项目是自己的幸运和幸福，培训内容丰富多彩，形式多样，有效增强了自身作为教师的使命感和自豪感，提高了教育教学实践能力。值得一提的是，第六组在跟岗研修中提出“如何营造和谐轻松的课堂氛围，提高学生学习效率”的课题，学员们将带着课题回到各自学校以找学生交流、研究不同课型、体验课亲身尝试等方式继续进行课题研究。

省教科院相关领导表示，为期7天的培训注重了机制创新，加强了方式革新，深化了培训转型，为全省各地新教师培训提供了参照模式和学习样板。接下来，省教科院还要求全体参训学员整理所学所获，返岗实践，并以“完成一则学用案例，执教一节示范课，汇报一次学习心得”三个具体训后实践任务，真正实现学习转化和研用一体。

小组磨课，名师带领学员研讨教学设计。（图片由四川省教科院提供）

直面困境 问题导向 做实培训

■ 四川省教育科学研究院 汪桂琼

教师培训被诟病是不争的事实。尽管近年来不断转型改革、迭代升级，但教师参训积极性不高、培训针对性不强、实效性不大等几乎成为培训话题必谈的槽点。客观审视和理性思考，教师培训一直深陷“四大”泥沼，束缚了专业化进程的步伐。

问题一：培训体系不全。“国-省-市-县-校”五级培训体系之间的重复低效，或者由于“国培”经费的投入带来地方政府在教师培训上的责任缺位，特别是未能强化县级教师发展机构建设与改革，导致的县、校两级教师培训能力支撑不足。

问题二：培训利益驱动。当前，师范院校为主体的教师培训仍是“利”字当头，并未在作为“副业”的教师培训项目上配置优质的师资，并未将教师培训作为密切联系基础教育的契机，去反哺职前培养，强化学术价值。

问题三：培训机制制约。承训机构的遴选制度、培训经费的标准测算的单一、培训学分机制不健全等都制约着培训作为满足教师个体需求基础上的个性化项目设置与实施成效。

问题四：培训学用脱节。高校专家理论与实践的鸿沟导致学难以用，脱离教育真实场景的培训导致现场“激动”和返岗“不动”，培训带不来教育实践的改变，甚至因工学矛盾带来教师沉重的负荷。

结合近年来从事教师培训实践与研究，笔者就新时代背景下如何破解培训困境，浅谈几点思考。

首先是强机构。特别是强化县级教师发展机构建设与改革，实现培训、教研、电教、科研部门有机整合。大体量的教师队伍在县及其所辖乡镇，在现有编制紧张，教师工作量饱和甚至超量情况下，克服工学矛盾、提升培训实效的最佳路径是基于教师教育教学的真实场景。只有建强县级教师发展机构，大量培育出权威而专业的县级本土学科专家，才能常态化深入基层教学一线，满足广大教师的现实需求。要借助高校优势，建立高校与县级教师发展机构的协同机制，着力县域培训团队建设和专业理念引领。同时，厘清国、省、市、县、校的培训定位，错位设置，体系建构。

其次是重研究。当下，对教师培训课程、模式、技术等有很多研究，但f零散不成体系。教师培训专业化需要建立关于培训的知识体系，特别是对急需破解的关键性问题进行深度研究。如：教师个性化需求研判、教师能力发展特征、教师培训信息化应用、教师培训质量标准等，这就需要高校结合培训实践，组建专业团队，持续专业学术力量进行课题攻坚，实现教师教育职前职后一体化建设，强化教师培训学术价值。

再次是破机制。特别是信息化背景下在线培训带来的自主性、便捷性、丰富性和灵活性，这就迫切需要打破信息孤岛，建立多元优质资源共享平台机制；针对个性化、小班额等培训项目，要破除培训经费标准“一刀切”的机制；更要探索教师职前职后一体化，搭建起职后培训与学历培训的联通机制；同时，还要建立多元培训的承训主体，激活和丰富培训生态机制。

最后是解问题。培训如果不解决教师在教育教学工作中面临的实践问题，就缺乏吸引力。基于学员需求基础上的问题研判，基于问题基础上的内容设置，基于培训内容的成效检测，基于检测结果的实践应用，基于实践应用的效果评估，基于评估结果的培训改进，环环相扣，成为问题导向培训模式的一个闭环系统。当然，在这个闭环系统中要注意融入培训现场，问题切口要“小”，任务切割要“实”，课程设置要集中跟岗、线上线下一体化，返岗实践要纳入培训环节等。

以最近省教科院组织实施的“国培计划”—新入职教师示范性培训项目为例，提出六大策略：

一是研判问题。项目实施前借助各种技术手段，全方位了解参训新入职教师个体需求。通过问卷星从“性别、教龄、学校类别、区域、毕业院校、职业认同”等二十多个要点进行信息采集和数据处理，最后聚焦到课堂教学、学生管理、班级建设等三大真问题。

二是内容为王。基于破解参训学员真实问题的内容设置才是王道。为此，针对问题设置“观课议课、师德常规、信息技术应用、班级管理艺术”等6个主题内容，按照“集中面授-名师带教-展示分享-返岗实践”四个阶段推进。

三是成效检测。首先在名师带教中分小组执教一节体验课，既是实践体验，更是学习检测，并由带教老师评价；其次是名师带教结束后分组进行带教内容（围绕名师带教的7个微任务：观课、评课、上课、访谈、批阅作业、学科教研、撰写跟岗日志）与收获的分享展示，以展当测。

四是实践应用。即返岗后布置“三个一”实践任务，即将所学主题内容进行梳理，做一个小时区域报告；在本县或本校执教一节返岗展示课；把所学知识与方法用于返岗教学实践，梳理一则案例。这三个任务分阶段以视频或文字提交即为学用结合的一个实践应用。

五是效果评估。组织专家对参训学员返岗任务进行在线点评，肯定优点，指出改进办法，并进行返岗任务完成优秀学员评选。

六是反思改进。总结反思整个培训实施，针对培训问题进行改进。

教师是教育工作的中坚力量，高质量的教育体系离不开高质量的教师队伍。高质量的教师队伍需要专业化的教师培训。只有把教师置于培训的中央，尊重成人学习规律，坚持问题导向，任务驱动，教师培训方能提质增效，也才具备吸引力！