



“终身教育是学习化社会的基石,教育的特殊使命和教师的专业化,要求教师在一生的职业生涯中继续不断地学习。”

《学会生存——教育世界的今天和明天》

教师培训伤不起

本报记者 杨元崇 通讯员 周芳元 杨宏杰

A 现状——培训之痛

教师的职业成长,除了自我的学习外,很大程度上,还有赖于教育部门组织的培训。近几年,教师培训越来越受到重视,省市县及国家各级培训都搞得风生水起。不过,这看似光鲜的表象下存在着一系列问题,如培训的利益链错综复杂,形式和方法过于呆板,内容很难满足教师的需求等等。最受教师们诟病的是培训的自费项目太多,且与职称评定挂钩,教师们称“真的伤不起”。

一项调查显示,超过80%的教师认为时下的教师培训,犹如一块蛋糕,许多部门和机构都想分一块。致使教师培训市场五花八门良莠不齐,有学术团体、电教部门、教研机构、师范院校、教师进修院校的培训,甚至还有人事部门组织的。

“如果不参加公需科目考试,中级职称自动取消。”一位姓朱的老师如是说。与朱老师有类似经历的邵东县杨桥镇杨塘中学教师曾庆元说:“主管部门以不培训不许晋级、加薪相逼,我们只好花钱‘买’了一大堆证件,培训完却感觉并没有多大作用。”

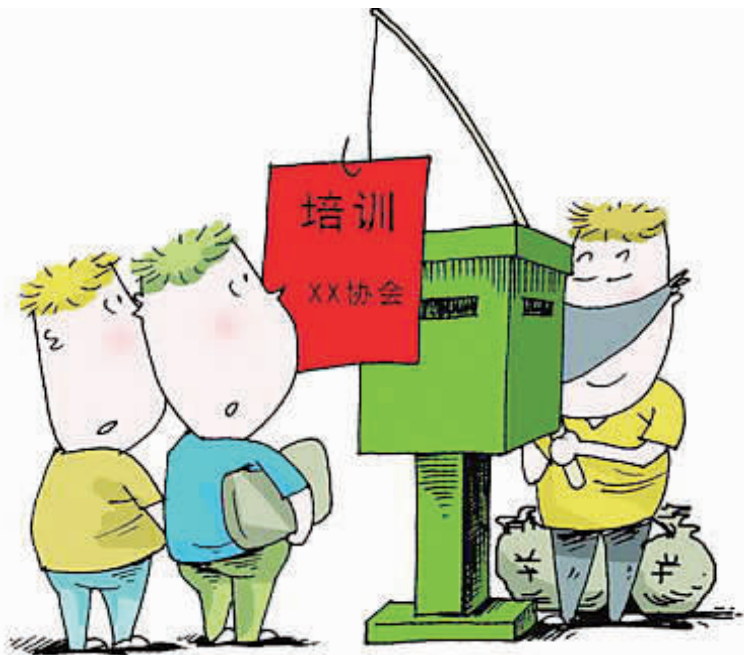
授课专家偏重理论灌输,授课内容多与教学实际脱节,对长年处在教学一线的老师来说,颇有些纸上谈兵。长沙市某学校的周老师告诉记者,2011年暑假,他到教师进修学校参加了为期5天的培训。5天下来,他问自己,“是自己进步了,还是学而优则仕的官员教育家们退步了。”挂名新课改培训,却根本没有新课改的理念和实践。培训方式多为学术报告或讲座,全是一些行政领导充当教育名家的个人表演,在台上演绎着自己的得意之作。

培训效果难以落实,弄虚作假现象严重。据几位参加过国培的教师反映,在所谓的国家级远程培训中,存在许多弄虚作假现象,许多老师不珍惜机会,缺勤、请假、睡觉等情况普遍存在,有的老师为了应付国培机构的技术监测,在打开视频的同时打开一个游戏网络,不停移动的鼠标糊弄了以鼠标移动与否为标志的监测,却没有给这些老师带来任何有益的知识。

更有甚者,为了弄个普通话“二甲”参加教师资格证书的评定,不惜花钱办假身份证,找人替考,居然还通过了。有些人一天也没有参加学培训,也有了本科毕业证。原来,只要向远程教育学历培训中心缴纳8500元的费用,就可以不参加学习,三年之后自动拿本科文凭。

培训的效果差,是很多教师消极对待培训的重要原因之一。面对如此多的培训,老师们采取的是“上有政策下有对策”的办法。一位不愿意透露姓名的老师告诉记者,他们当地有次进行《教育在线网络培训》,要求教师听专家讲座,并交作业。结果,部分老师上班时间打开网页,关闭音响后,就开始忙着自己的教学业务。学习时,需要中间点击“学习”栏目,很多教师就请别人帮忙完成。因为根本不知道培训内容,一人做完后,其他教师就采用“复制粘贴”来应付。

但就这有名无实或名不副实的培训,对多数农村老师来说都是难以企及的梦想。一份调查显示,城市老师的培训机会又远远多于农村老师。很多乡村教师迫切希望能参加培训,但是只有少部分骨干教师有这个机会。调查发现,尽管各级农村学校教师培训有专项经费,但保障不足,很多时候教师个人要负担很大一部分(多是从工资里扣),严重影响了教师培训的参与度。



B 反思——培训之策

教师培训的初衷是提高教师的业务水平,开阔教师的教学视野,但事与愿违。经历了培训的教师们,都有什么建议?记者就此在网上征求意见,并请老师们展开讨论。

“收费要规范,培训要实效。”江西都昌徐埠中学教师王雪晴说,教师工资偏低,还要养家糊口,一年再参加几次培训,请问,相关部门难道没有一点同情之心?收多少谁说了算?看不见一个为教师维权的单位。一次培训,本来是职能部门的本职工作,却要老师买单。他认为,国家应该出台政策,规范培训收费,一些对老师没有多大用处的收费培训,要明令取消。培训内容要更灵活些,组织者多给点老师选择的权利。

王老师还说,对组织者来说,统一目标,统一书本,当然很方便,但对老师来说,这样的培训到底有多少实用性,值得怀疑。比如,计算机培训,英语培训就可以分为多个级别,不要一开始就把所有的老师都当作刚入门只知道abc的人,不妨设置初、中、高级班,让老师选择不同的起点来培训,从个人水平的角度出发,增加培训的实效性。

一位姓周的老师认为,提高培训效率的直接策略,是将继续教育送下去。一方面是送课下乡,以乡镇为单位,定时派送一些优秀教师下乡讲课。可采取“五步走”的方法,即先由对象学校的老师上公开课,再由活动小组的老师献课,然后由上课的教师说课,说课后进行公开评议,最后针对具体问题答疑解惑。这种现场教学艺术,更有说服力,更能激发受训者的热情,更受广大农村教师欢迎。

另一方面继续做好远程培训。“过程管理”是提高远程网络培训质量的关键和根本,必须发挥学科管理员和辅导员的引领和带动作用。强化班级管理,实现管理员、辅导员与学员的“无缝对接”和“零距离”;要求辅导员及时了解学员学习动态、上线时间、作业题的完成情况;重视在线交流。辅导员想方设法、积极创造条件组织学员到网上参与交流讨论,在共享国家级专家教授优质教育教学资源的同时,共享本市骨干教师优质教育教学资源、解决教师教育教学及管理中的疑难和困惑。

黑龙江省泰来县大兴镇中心学校徐永晨认为,规范教师培训适宜采用上下联动的方式多“管”齐下。一是有关部门管好培训内容的入口关。不妨深入调查,按照教师所需确定培训内容,无效的培训内容应该剔除,做到“精兵简政”。二是培训部门要管好培训费用关。举办单位不得以盈利为目的,做到所有培训资金都取之于公用经费,用之于教师。三是学校要管好教师培训的效果关。学校要建立健全教师培训的相关制度,从规则层面加强教师的要求;出台考核、奖励机制,对参与培训的优秀教师给予精神或物质上鼓励,发挥榜样引领作用;搭建教师展示自我的平台,培训后让教师说心得、体会、反思等等。

一位自称是湖南教师的老师认为,用“同伴互助”的方式可提高教师的培训效率。培训者是“同伴”,受训者是基层一线教师,以“同伴”一线骨干教师的成长和发展去引领和影响一线基

层教师,既包括“同伴”发展的精彩引领,还包括与基层教师的互动交流和以及双方的反思感悟,一切在讨论中争鸣,在争鸣中共鸣,这种在教学中研究,在研究中提炼,在提炼中升华的培训方式,实现了培训者和受训者的双赢,很大程度上弥补了专家单向引领功能,是教师专业发展的有效途径。在同伴指引下的合作不仅对学员的专业化发展具有巨大推动作用,同时对培训者“同伴”的发展也有极大的提升,一个人的学识也许很有限,但一种思想经过交换就让交换的双方都有了两种思想,汇集身边同伴的智慧,教师的专业发展也就是一个无限的空间。

参加讨论的许多老师们表达了这样一个共同观点:教师培训是一个动态的过程,随着教师教育教学职责岗位的变化,教师的培训内容、类别、方式也应有所不同,如何细化培训,将教师培训工作落到实处,对于教师培训至关重要。这些观点又可具体分成4个要点:其一,是从培训对象来分,需要有针对性地设计不同内容的专项培训;其二,从培训的业务发展阶段来分,包括新教师入职培训、骨干教师、学科带头人业务培训、老教师高原期培训提升、专家型教师的培训等,需要根据他们的专业发展需求设计的不同层次培训;其三,从培训的群体类别来分,包括班主任培训、教研组长培训、学校中层管理人员培训、校长培训等,需要根据群体特点设计的培训;其四,从培训内容上来分,包括所有关系教师成长的学习内容,如师德培训、法律法规培训、教育管理培训、学科专业知识培训、教材教法培训、课堂教学改革培训、教育评价培训等等,针对不同内容设计不同方法,需要有针对性地进行系统的培训。

