

中小学教师全员培训管理模式探究

辛锦龙

(山西省孝义市教师进修学校 山西 孝义 032300)

【摘要】 全员培训不仅是我国中小学教师终身教育的关键内容,也是受到国家法律保护的一种法制化行为。基于此,为了取得更理想的培训成果,促进中小学教师整体素质的进一步提升,结合现代教育管理思想与培训需求,应制定出具有时代特征、针对性强的培训管理模式,充分体现出整个培训过程中的自主性、人本性、实用性与发展性。

【关键词】 中小学教师; 全员培训; 管理模式

一、引言

为了深入贯彻落实《国家教育事业发展规划“十三五”规划》和《山西省孝义市乡村教师支持计划(2015—2020年)》以及《孝义市中小学教师全员培训管理办法》,使山西省孝义市(以下简称“我市”)中小学教师全员培训取得实效,管理者可利用中小学教师全员培训管理模式,在整个培训过程中,结合具体情况,引用科学有效、适合的管理程序、方法和手段来促使培训活动顺利开展,为规定目标的实现提供有力支持。因此,必须重视培训管理模式的构建与不断完善。

二、中小学教师培训管理存在问题

教育事业的全面改革使得中小学教师全员培训管理工作得到了广泛重视,但是就目前来看,其各项管理工作在具体落实中还存在一些有待完善的方面。第一,在教育改革不断深入下,教师培训体制的计划因素越来越多,导致其各项培训难以结合实际发展需求来给予科学组织。在实际管理中,教育机构、政府等部门的冲突也频频出现,主体、职能的划分不够清晰。第二,过程管理还有待完善。培训工作内容与现实需求之间存在较大差距,管理考核也不够细致,难以将培训工作的价值充分体现出来。

三、中小学教师全员培训管理模式的构建

(一) 注重目标管理

首先,要制定具体目标。有效的培训目标主要体现在可以运用动词来对培训对象具体的行为变化做出描述,通过清晰、准确与精练的文字、图表来做出清晰表述。比如,我区全员培训的目标就有总体目标和年度主题目标。总体目标是满足教师自主选择,提升教师培训有效性,促使教师师德修养与职业素养得到提升,助力教师在相应的专业层次上进行系统化提升,立德树人的意识得到强化,对学科核心素养有深层次理解,信息技术与学科能深度整合,教书育人的本领得到提升,自身专业水平与发展能力上新台阶,并为基于核心素养的教学转型积累经验。年度目标是:第一年,学生发展核心素养解读及教学设计转变;第二年,新课程解读及学科教学策略应用设计与实施;第三年,新课标深入解读及课例研究活动设计与实施;第四年,基于学生发展核心素养的考试评价;第五年,从策略应用到风格的实践转型。其次,目标应具备可评估性。培训目标、预期成果要始终坚持协调一致,且在整个培训中,要让培训者、被培训者充分认识到各项培训活动是严格按照预期计划来进行的。对于可评估目标来讲,有些是培训中能够即时实现的,而另一些则需要培训后一段时间,甚至在更长的期限内才能够实现。但对于培训方案来讲,不仅要培训目标具体应实现的时间清晰呈现出来,还要针对关键步骤的具体执行,建立一个清晰的时间表。最后,目标要具备较高可行性。若培训目标与学员的生活经验、认知特点与需求相符,且有利于学员的专业发展,往往都有助于激发培训者的参与动力,能够积极地向目标努力,实现起来也比较容易。同时,若培训目标的类型不同,那么其实现起来的难度也是各不相同的。通常情况下,知识目标实现起来比较容易,在完成各阶段的培训之后,可以通过考试、测验来判断其目标是否实现。技能目标一般都需要一段时间的历练才能够实现,难以通过短期培训项目的知识讲座来实现。情感、态度与价值观目标的实现一般都需要进

行特殊培训情境的创设,以及培训者给予的极强感染力的积极带动,对于这类“软性”培训目标的制定,应对实现的可能性做出慎重考虑。

(二) 根据学员需求确定内容体系

我区中小学教师全员培训,每年开设课程学习与研修活动共72学时。培训内容分为预设课程和生成资源。预设课程以教师专业为主线,以学科核心素养、新课程解读和信息技术为支撑,参考年度分主题配置,包括教学技能、课例研究、教学策略、有效教学、教学风格、行动研究等模块课程。通过研发核心课程、优型配套课程,用特色资源来建设渠道,根据不同层次的教师需求,设置必修课和大量选修课,切实优化课程资源配置。生成资源,伴随研修过程和任务完成,主要包括教学设计、教学案例、教学活动实录与实践反思、教学评价工具和优秀的教学研究成果等。

(三) 完善过程管理

严格过程管理是提高培训的关键。首先,应制订出科学完善的实施计划。计划是管理过程中不可或缺的一个组成部分,也是管理的基本活动与起始环节。同时,还要结合上一个管理周期总结出来的问题来做出具体分析与提炼,逐渐上升到理论高度,制订科学完善的实施计划,将其计划的科学性充分体现出来。其次,加强计划实行的指导与检查。一是在计划具体实行过程中,要真正将计划转变成实际行动,将设想变成现实。管理者要为计划的具体实施提供科学指导,不断加强、完善管理与控制,实现对动态信息的随时掌握,然后再通过信息的输送、反馈来科学落实组织、协调与激励等各项活动;二是检查计划具体实行中工作的落实情况,能够对下级发挥出理想的监督、考核作用。在具体实行中给予细致检查,可以确保各项活动的顺利开展。最后,加强总结提炼。总结不仅是整个管理过程的最后一个环节,也是检查的延续。做总结既可以对整个工作进程的实际情况进行回顾,又可以做出科学恰当的评估,得出经验与教训。因此,必须充分重视、不断优化总结环节的各项管理工作,以确保其培训管理能够始终按照预期目标来进行。

结语

综上所述,为了促进中小学教师教育培训管理水平的进一步提升,除了及时更新管理工作理念、不断完善实践操作具体流程之外,还要结合实际发展情况,对培训工作主体的目标要求给予不断强化。科学整合、利用多方资源与力量,开展全方位、系统化的培训,从而提高全员培训的效率。

参考文献

- [1] 邓甜. 基础教育新课程改革视角下的中小学教师培训政策研究[D]. 广西师范大学, 2019.
- [2] 任佩佩. “中小学教师全员远程培训”的实效性研究[D]. 西南大学, 2013.
- [3] 陈聪. 影响中小学教师全员培训实效性的因素和对策[D]. 华中师范大学, 2006.
- [4] 荣隆徽. 中小学教师全员培训管理模式及效应研究[J]. 泸州职业技术学院学报, 2006(03): 18-21.