

教师发展核心素养的培育路径探析

魏群¹ 唐爱民²

【摘要】教师发展核心素养以立德树人为核心,以教师的素养和能力为两翼。凸显政治意识、教育精神和课程能力是其主要特点。对教师发展核心素养的培育,其可能路径包括:丰富培育内容,树立师德师风;创新培育模式,强化问题导向;突出专家效应,创新引领模式;聚焦专业评价,提升反思能力;改革培育样态,建立立体培育机制。

【关键词】教师发展;教师发展核心素养;培育路径

【中图分类号】G451 **【文献标志码】**A **【文章编号】**1005-6009(2020)70-0031-03

【作者简介】1.魏群,江苏省苏州市教师发展学院(江苏苏州,215000)培训处主任,高级教师,苏州市学科带头人;2.唐爱民,江苏省苏州市教师发展学院(江苏苏州,215000)院长,正高级教师,苏州市学科带头人。

一、教师发展核心素养的内涵

教师发展核心素养是指教师在接受和参与教师教育、从事教育教学以及投身教研等活动中形成和发展的,能够适应社会发展、教师职业要求和自身专业发展需要的专业修养、品性和能力,主要包括政治素养、道德素养、文化素养、教育精神、专业素养等几个方面。教师发展核心素养以立德树人为核心,以教师的素养和能力为两翼。这个概念主要有如下几个特点:

一是凸显政治意识。在国家强调立德树人的背景下,教师的政治意识对于培养社会主义建设者和接班人尤其重要。教师的职责是教书育人。教什么书,怎么教?育什么人,怎么育?这些是需要认真思考的。“立德树人”告诉我们育人的途径就是立德。教师发展核心素养的重

点内容就是“德性”,不仅仅是师德,更是社会人所应该具有的道德品质。

二是凸显教育精神。教育是一种特殊的活动,其特殊性体现在:面对的是一个鲜活的生命。这就需要教师具备以下教育精神:担当精神,即勇于担当培养社会主义建设者和接班人的使命;奉献精神,即为了学生的未来,甘愿付出时间与精力,一切为了学生,为了一切学生,为了学生的一切;大爱精神,即对学生充满爱心,“幼吾幼以及人之幼”,真心呵护学生的健康成长;探索精神,即以积极的心态面对教育的改革大潮,勇于在课堂教学中进行变革的尝试,探索适合的教育样态。

三是凸显课程能力。课程意识和课程能力是教师发展核心素养的核心,直接影响教育质

量。我们强调教师要具有课程意识,就是希望教师能够积极发展自己的课程能力,进而改变教学方式。这需要教师实现几个转变:一是实现从“教教材”到“用教材教”的转变,正确认识教材的地位,防止“以本为本”;二是实现从“单一学科”到“跨学科”的转变,树立课程统整的理念,融合不同学科的知识,聚焦核心概念进行知识学习;三是实现从“教”到“学”的转变,改变知识呈现方式,提高课程理解力。

二、教师发展核心素养的培育路径

1. 丰富培育内容,树立师德师魂。

立德树人是教育的根本任务,立什么德,怎么立德,树什么人,怎么树人,是我们必须思考的问题,而所有这些问题的关键在于教师。我们很难想象一个师德水平低下的人能够培养出合格的社会主义建设者和接班人,能够培养出未来人才。因此树立师德师魂是教师发展核心素养培育的主要任务之一。这需要:

一是强化对国家大政方针的学习。比如《中共中央国务院关于深化教育教学改革全面提高义务教育质量的意见》《国务院办公厅关于新时代推进普通高中育人方式改革的指导意见》《关于减轻中小学教师负担进一步营造教育教学良好环境的若干意见》等。通过政策的学习让教师明晰教育应该关注什么,明确自己的任务与角色,从而转变育人方式和教学方式,真正做到学科育人和“三全育人”。

二是强化对教育理论的学习和理解。教育理解的缺乏是教师专业成长的瓶颈。长期以来,由于过于强调教学成绩,教师对于教育理论的学习和研究少了,对于教学技术方面的研究多了,外在表现就是学校重视教研而忽视科研。教育理论的学习可以加深教师对于教学、课程、教师、学校、学生、学习等的理解,助力其转变教

育观念,积极探索教育变革之路,真正实现“以人为本”。

三是强化对身边榜样的学习。榜样特别是身边的榜样具有较好的示范引领效应。要注意发现平凡岗位上的教学能手、道德模范、师德标兵,让他们现身说法,为教师展现如何以平凡的业绩造就不平凡的人生,提高教师的荣誉感和使命感。

2. 创新培育模式,强化问题导向。

教师发展核心素养的培育需要强化问题导向,真正切合教师解决问题的需要展开。

在培育内容上,增加实践导向的经验分享。以名师务实、直观、具体的示范和指导为载体,让教师学习名师理论指导下的教学实践。当然,在内容上依然是以名师的理论展示为主,结合实践案例的剖析、随堂听评课等内容,适当强调理念与现实的联系,强调理论与实践的结合,让教师既获得理论素养的提升,又获得具体可观的实践认知。

在培育形式上,适度增加线上的研讨交流、线下的工作坊等交流互动方式。有效的教师发展核心素养培育应当充分照顾到教师的个体差异性,以菜单式培育为主,强化选择性和针对性,让每位教师都能够从培育中有所收获。可采用案例解析、工作坊、现场表演等多样化的交流互动形式,既满足教师发展的个性化需求,也有效提升培育内容的针对性,丰富培育的形式,实现培育者与受训者共同参与、共同成长的良好效果。

在培育课程设置方面,开设菜单式定制课程,以满足不同层次和不同发展水平的教师的需求。在培育工作机制方面,可以尝试以名师工作室为主要方式,即在名师引导下形成非正式的教师发展共同体,分享经验、相互督促、共

同成长。在名师引领机制方面,可以进一步拓展“名师”范围,以各级学科带头人和骨干教师为主,实现教师专业发展组织形式的草根化、普遍化和多样化,从根本上激发教师专业发展的热情和动力。

3. 突出专家效应,创新引领模式。

在教师发展核心素养的培育过程中,专家的引领是不可或缺的一环。如果缺少专家的引领、指导和带动,一线教师就很难突破多年教学经验编织起来的藩篱,教师专业发展的理想往往无法实现。专家引领的作用主要体现在两个方面:一是拓宽教师的学术视野,提升教师的理论素养;二是引导教师了解最新的教学改革经验,去关注、研究和突破现实中关键的教育问题。在考虑教师培育方案时需要注意以下几个问题:一是专家的层次性。理论层面的专家与实践领域的专家都要有,一方面使教师及时了解前沿的教育教学理论,起到引领的目的;另一方面为教师的案例研修提供实践样本,让教师在这个样本的启发下进一步拓展创造的空间,达到促进教师理论提升和专业发展的目的。二是专家的适切性。在设计培育方案前要进行充分的调研,根据项目目标选择有相应研究专长的专家,同时需要深入一线,了解教师急需解决又有普遍性的问题,这样教师培育就有了针对性,同时也真正发挥了专家的指导、引领、带动作用。三是培育主题的序列化。每一个培育项目都要有一个明确的主题,根据培育对象的需求及培育目标精心设计培育方案,突出层次性。同时要考虑培育对象的层次性,做好协调工作,使培育做到前后呼应,尽可能地使培育成果最大化。

4. 聚焦专业评价,提升反思能力。

教师专业发展一方面需要学习他人的经

验,另一方面也是更重要的方面,就是需要对自己的教学设计、教学过程和具体的教学行为经常进行总结反思。只有这样,才能对自身的优势和不足看得清,才能明确自己专业发展的目标和突破点。为此,首先要使教师充分认识到反思的重要意义和价值。基于自身问题的批判性思考,定能促进教师的专业成长。其次,要引领教师从过程性和阶段性两个方面进行反思。过程性反思可以使教师及时发现自己在教学实践中的不足并及时改进,从而促进教师的专业发展。阶段性反思可以在学期结束后进行,着力对自己在教学过程中的所思所想、所感所悟、所作所为进行综合反思,集中认识存在的问题和不足,为下一步的发展找到突破口,从而实现专业发展的新飞跃。

5. 改变培育样态,建立立体培育机制。

一是创新培育方式。目前教师培育的方式有多种,有专题讲座式、案例教学式、教研互动式、问题探讨式等。现在很多地方尝试建立网络教师教育系统,这属于一种个性化的持续性培育,教师可以自由选择学习时间、学习地点,满足了教师的个体化差异化培育需求。

二是聚焦关键能力。培育内容是影响培育效果的重要因素。与其追求“大而全”的培育内容,不如将重点放在教师教育能力的某一方面。比如,教学中的“师生互动”就是教师教育实践能力的一个重要体现。我国近几年连续颁布了一系列教师专业化发展方面的文件,这些文件对教师的专业素质和培养规格提出了全面而细致的要求,可以成为我们设计培育内容的依据。但在设计时必须考虑在职教师的实际状况,研究职前培养与职后培育在目标、形式上的区别,从而确定职后培育的重点内容和方式,找准“痛

(下转第36页)

活动参与者能将每次教研的主要内容、方法和理念在校本教研中落实和推广,导致区域教研主题在学校遇冷,无法真正起到指导一线教师的作用。因此,《教研工作意见》明确提出:“县级教研机构要重心下移,深入学校、课堂、教师、学生之中,紧密联系教育教学一线实际开展研究,指导学校和教师加强校本教研,改进教育教学工作,形成在课程目标引领下的备、教、学、评一体化的教学格局。”要使区域教研形成合力,必须充分发挥三方面的作用。

一是充分发挥教研员的作用。教研员是“新课程理念的解读、教师专业构建的对话者、教师教育智慧的催生者”,承担着“加深课程理解、改进教学实践、提炼教学经验”的职责与使命。这就需要教研员重心下移,沉浸到课堂,促使教学研究真正根植于学校,深耕于课堂,从而为学校的校本教研提供专业指导和智力支持。

二是充分发挥学校教研组的作用。教研组是学校开展教学研究活动的重要组织,是提高学校教学质量的重要基地。当前学校教研组存在着“教研组织行政化、教研功能单一化、教研

活动形式化”等一些问题。学校要正确认识教研组的功能与定位,处理好教研组与年级组、备课组之间的关系;要充分发挥教研组长的作用,把教研组长由单一的学科管理者、活动组织者转变为学科教学的研究者、指导者和引领者;要切实增强教研组的凝聚力,提升教研组的感召力,扩大教研组的影响力。

三是充分发挥区域教研共同体的作用。新时代教研要变“个人权威式研究”为“合作共同体式研究”。这就需要遵循教研自身的发展规律,从理念、管理、制度等入手,坚持“问题引领,研究跟进,实践反思,重建提升”的教研思路,形成民主、开放、合作、分享的教研生态,建立学习研究共同体乃至专业成长共同体,真正激发教师参与教研活动的内生动力,实现“教研引领教师专业成长,教师推动教研品质提升”这一双赢目标。

当然,区域教研工作任重道远,我们还需进一步思考:如何进一步构建学生核心素养培育的支持系统?如何帮助教师改进教学评价?如何运用互联网思维探索新型教研模式和活动方式?等等。■

(上接第33页)

点”,追求事半功倍的效果。

三是建立过程性评估系统。过程性评估是对培育项目设计、实施、效果各方面数据信息的收集和价值判断,并对后续阶段及整体改进提供指导方案的过程。目前,一般采取的方式是“达标”式的终结性评估,并不能有效发挥评估应有的促进作用。可以在培育过程中尝试个性化咨询和教师发展的档案袋管理,不断反馈指导成效以便及时作出优化调整。这种过程性的评估,对确保培育项目效果的作用是

不言而喻的。■

【参考文献】

- [1]陈启德,徐松然.关于教师专业发展的几点思考[J].基础教育课程,2008(4):17-19.
- [2]杨蕊.影响教师核心素养和能力发展的学校文化因素研究[J].当代教师教育,2019(4):25-31.
- [3]钟秉林.扎根中国大地,推进强师兴国[J].中国高等教育,2018(Z1):1.