

完善教师和干部培训，深入推进师资队伍建设的

杨浦教育：让师资队伍队伍建设迸发活力

百年大计,教育为本。教育大计,教师为本。

教师是教育发展的第一资源,是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石,是人类文明的传承者。如何打造一支优秀的教师队伍,成为教育发展的关键环节。为此,杨浦区创新模式,不断深入推进师资队伍建设的,完善教师和干部的培养培训体系,打造一支师德过硬、素养提升、活力迸发的教师队伍。

多年来,杨浦区以培养具有创新精神和实践能力教育人才为重点,协同局、院、校专业力量,融合高校、社会教育培训机构等各类优质教育资源,通过着力开展“区域教师教育方式、机制创新的行动研究”,开展见习教师规范化培训,建立各级各类教师发展平台,形成区域教师培养培训机制等方式,提升教师、干部的师德素养、创新意识和实践能力,助推师资队伍建设的。

目前,杨浦区将全面贯彻落实《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,遵循教师成长发展规律,加强师德师风建设,打造综合素质好、专业化水平高和创新能力强的新时代教师队伍,为区域教育发展提供强有力的人才保障。

形成区域教师队伍建设和专业素质能力发展的新格局。杨浦区将健全师德师风建设长效机制,创新师德

教育,完善师德规范,以“促进教师师德意识和能力提升的区域培训课程建设”的项目推进为抓手,引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德,争做“四有”好教师,全心全意做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。

形成有效推进不同梯次高端教师培养的新策略。健全人才发展梯队,形成市特级教师、区学科名师、区学科带头人、区骨干教师、区骨干后备人选、区教育教学新秀等六个骨干培养梯队。

形成关注见习教师成长多元化评价的新体系。落实“见习教师规范化培训”制度,开发培训“云平台”,系统设计以“见习教师成长为核心”的多元化评价体系。综合运用量化数据考核和质化过程评价,真正客观、公平、公正地对每一位见习教师,促进区域“双证制”制度落实得更加科学和规范。

形成深化人事制度改革多样推进的新机制。在规范使用绩效工资总量统筹的基础上,创新绩效工资制度,完善教育改革专项奖励机制。深化中小学教师职称制度改革,把品德放在职称评价的首位,注重工作实绩。在教师招聘的准入制度上有突破,严把教师入口关。实施“种子计划”,设立柔性流动指标,激励优秀教师流动,将区学科带头人和区骨干教师的引领示范作用辐射至区域内每一所学校。



杨浦区见习教师规范化培训实施以来,已培训见习教师 1566 名

“生态学习圈”助力新教师从校园到讲台“无缝衔接”

每周听一次讲座;每月定期的见习教师心得体会整理、上传;每学期一度的见习教师小结交流……看着厚厚一本见习教师规范化培训手册,时至今日,杨浦区鞍山实验中学的见习教师王颖婷回想起见习教师规范化培训的日子,仍有阵阵感动涌上心头。

为了让大学毕业生实现从校园到讲台的“无缝衔接”,六年前开始,上海市全市实行见习教师规范化培训工作。作为国家基础教育创新实验区、上海市教育综合改革试点区,杨浦区也在着力加强教师队伍的梯队建设,尤其关注见习教师的发展问题。

为了更好地对接区域内涵发展的需求,有效满足见习教师自觉发展专业能力的需要,杨浦区以提升见习教师实践能力为目标导向,开展了《指向区域见习教师实践能力发展的“生态学习圈”建设研究》,同时不断从多维度探索、打造利于见习教师可持续发展的成长体系。

在“生态圈”的理念指导下,2012年9月,杨浦区正式实施见习教师规范化培训,至今已经培训了1566名见习教师,其中2018年的见习教师人数多达443人。

主体、活动、情境联动
见习教师提升实践能力

据了解,“生态圈”是以见习教师为中心,在区域遴选的培训学校特定的情境中,在带教教师的引领下,在政策制度、结构化课程、云平台的合力作用下,围绕实践性知识开展系列学习、实践和体验活动,形成“相辅相依、稳定和谐、动态平衡”的生态学习系统。当主体、活动、情境三者之间相互作用,便会促成“生态圈”的有效运行,从而引导和助力见习教师自主提升实践能力。

由于见习教师个体情况的差异,学习内容不是一成不变的,而是开放的、互动的、不断生成的。因此学校的带教教师团队,基于见习教师实践能力的现状,为其设计了不同的学习任务,并尝试多样化的培训方法,促使见习教师开展个性化的学习,逐渐形成了“双导师制、一师多徒制、‘带教链’制”等合作学习的“生态圈”运行方式。

五角场幼稚园将“和美”校园文化建设融入了见习教师培训中,通过细化解读五幼和美教师师德规范“五不”;和美教师个人修为“五有”;和美教师语言规范“五会”;和美教师体态规范“五能”,引领见习教师形成“和为真、和为善、和为贵”的共识,让见习教师了解和明白怎样的行为能够符合“和美”教师的形象。

“崇德、尚学、求新、致和”的本溪精神是本溪路幼儿园教师自主和谐发展的内在动力,对见习教师实施“快乐教师,幸福文化”的师德素养课程,让见习教师在“氛围宽松又治学严谨、自主塑造又合作共赢、个性体现又和谐相处、全情投入又收获效率”文化中感受“自主发展、合作共赢”理念,激发教师的文化自觉。

总的来说,“生态圈”的建构不仅可以见见习教师在较短时间内通过高密度、快节奏、大容量的自主学



题图:见习规培结业典礼
上图:见习规培组团式带教模式
右图:见习教师上课
下图:青年储备人才班结业式汇报交流

习提升实践能力,而且可以促动“生态圈”中的其他主体在不同的情境中对教育教学活动的组织与实施作出更加深入的思考和探索,促进校本研修的内容更聚焦,方式更新颖,效果更显著,教师专业素养随之提升并最终惠及学生,从而有效推动区域教育优质均衡发展。

“全进入浸润式”培训
博采众长中共同成长

黄兴学校的小韩老师平时喜欢阅读,尤其钟情天文地理书籍,这个业余爱好丰富了他的专业知识。后来,他计划在学校里开设一门拓展课“天文地理”,学校知道后十分支持,带教教师王老师就这类课程的开设对小韩进行了指导。在综合教研组内部进行了一次教学展示后,组内的老师对他的课“评头论足”了一番,在这些磨炼中,小韩老师渐渐成长。王老师还带着他聆听区学科带头人夏清老师的课,从教学设计到组织教学,再到上课过程、理念、方式、设计,这些宝贵的指点无形中影响着 he 更好地行走在教师专业发展之路。

为了实现见习教师系统培养的效能最大化,杨浦区建立了区域管理制度、推进制度、服务制度和评价制度。通过多元协同培养机制,统筹区域、学校、新教师等多元主体,从培养目标定位、培养方案制定、培养过程实施和培养质量评价各阶段全面协同。

当前,整个体系以区域顶层设计的“全进入浸润式”的“3+1”培训模式为轴心,见习教师可接受规范的、统一内容与标准的培训,通过校园文化熏陶,系列校本研修活动,教研(备课)组氛围和带教教师言传身教实施培育,在潜移默化中不断成长。

此外,区域还创新了“名师领衔、骨干带教、团队合作”的带教模式,在组建带教队伍时,重点关注指导教师的专业素养和能力,保障队伍的稳定和可持续发展,聘任区学科带头人和区骨干教师担任带教教师,发挥带教领衔人的引领作用,并带动整个教研(备课)组的进步,让见习教师在博采众长中汲取养分。

踏上讲台初期,新晋教师小吴在复旦科技园小学跟随李敏华老师要进行为期一学期的全进入浸润式培训。手把手的带教,不仅让小吴快速掌握了教学技巧,更为难能可贵的是,李敏华老师在一



对一带教过程中因材施教发现,新教师容易接受新思想,善于发现新问题,勇于创造新事物的特点,但欠缺的实际工作经验和解决问题的能力。为此,在一学期的带教过程中,他们共同制定了学年带教计划,结合新课标要求和年龄段目标,学习有关专业书籍,从解读教材、备课、上课、评课到教学反思、教学案例的撰写,都做到有目的、有方法、有小结,为尽快地适应教师岗位创造了很好的条件。

全方位打造教师成长体系
促区域整体师资水平提升

眼下,以“见习教师成长”为核

心,以《见习教师规范化手册》为基准,杨浦区积极探索“质”“量”结合的评价方式,设计了区域层面、带教教师和见习教师四个层面的多元化评价量表。以此落实“评价渗透”,实现量化数据考核和质化过程评价的有机统一。与此同时,区域还组织了专家巡回指导,进一步推进见习教师规范化培训的综合评价工作。

现在,每学期,高校教授、市区的特级校长、特级教师、特聘督学等专家会对培训学校和聘任学校的培训工作展开巡回指导,通过校长汇报、教师访谈、查看资料、听课等途径,从“制度与规范、过程与方法、成绩与效果、创新与特色”四个方面进行综合评价和指导。

区域还进一步落实了“双证制”,即教师资格证书、上海市见习教师规范化培训合格证书注册,提高新教师准入门槛;为了解决全进入浸润式所带来的工学矛盾,设计了“柔性流动”等保障措施;为了促进研修一体,搭建了信息化云平台。这一系列政策和制度保证了区域间、校际间、区校间的多方联动和协同合作。

可以说,见习教师规范化培训项目不仅促进了见习教师快速成长,而且促进了带教教师的专业发展以及学校教师队伍的一体化发展,同时促进学校的内涵建设和区域整体师资水平的提升。

几年实践下来,杨浦形成了自己的见习教师规范化培训经验。出版了自编教材《新手教师直通车》,培训用书16本和专著《杏坛新蕾——见习教师规范化培训支持体系建构研究》,研究成果获2017年上海市基础教育教学成果一等奖。在上海市举办的两届见习教师基本功大赛中,杨浦的20位参赛教师中,有六位获一等奖,六位获二等奖,两位获三等奖,一位获鼓励奖。

“见习教师规范化培训让身为见习教师的我们切身体会何谓‘学高为师、身正为范’,也让我深觉教育这条路,真得像经历‘九九八十一难’方能‘求取真经’。”上海市鞍山实验中学2016年见习教师王颖婷的一席话,道出了见习教师规范化培训的意义,年轻教师们正在这样丰富、高水平的舞台上扎实起步。

相关链接

数说杨浦师资

正高级教师 11 名

在职特级校长 21 名

在职特级教师 44 名

区名校长工作室 7 个

区名教师工作室 17 个

市“中青年骨干教师团队发展计划” 3 个

区“中青年骨干教师团队发展计划” 11 个

区学科名教师 45 名

区学科带头人 216 名

区骨干教师 502 名

区骨干教师后备人选 176 名

区教育教学新秀 215 名

“火车跑得快,全凭车头带”,想要提升教育的质量,打造一支优秀的教育系统干部团队至关重要。近年来,杨浦区教育学院教育管理培训部以提高各层面干部组织实施素质教育的能力和水平为重点,以改革创新为动力,以健全培训制度和提高培训质量为主线,整合资源,创新模式,完善机制,进一步提高了干部培训工作的针对性和实效性。

“十三五”期间,杨浦区教育局党校、杨浦区教育学院教育管理培训部依照规划共举办各类培训班30个,共1298人次。其中包括中小学、幼儿园校(园)长书记培训班、中小学骨干校长培训班、学校文化建设校长研修班、于漪教育思想研修班、入党积极分子和预备党员培训班、小学教导主任、中学德育主任、人事干部、总务主任等各类中层干部培训班以及杨教院集团青年教师和新进教师培训班。

近年来,杨浦区涌现出一批优秀的教育管理者。上海辛灵中学和风帆职业学校双任校长谢小双、上海市杨浦区本溪路幼儿园副园长应彩云等成为上海优秀教师和教育管理者代表,他们都获得了“全国教书育人楷模”的称号。

坚定理想信念,开展党性教育

坚定的理想信念是中国共产党人的精神支柱和政治灵魂。对教育管理者,更应该努力将理想信念的教育经常化、长期化、长效化。扎实开展以《中国共产党章程》为本的干部党性教育培训班是近年来杨浦教育系统干部培训工作的一大特色。比如,杨浦区教育系统将结合“两学一做”学习教育常态化制度化,深入开展党史国史、党规党纪教育和党风廉政教育,把党章学习作为党性教育的必修课,纳入党校各类主要培训中,举办了“深入学习贯彻党的十九大精神,努力实现教育的优质均衡发展”杨浦区教育系统领导干部学习党的十九大精神专题培训班等。

为了体现干部党性教育时代性的要求,提高党课教育的针对性、生动性和有效性,2016年,杨浦区教育局党委创新推出优秀微党课评选活动。今年,在区教育系统举办了“学习贯彻十九大,不忘初心跟党走”主题微党课评选活动,党员干部用引人入胜的微故事,直观生动的贴心话诠释理想与信念、解读党的路线与方针、分享自己的收获与期许。

丰富培训形式,提升培训实效

为了充分调动参训干部的积极性,活跃其思维,干部培训的方式方法需不断推陈出新。近年来,杨浦教育系统干部培训从以课堂系统讲授式教学为主转向包括体验式教学、案例教学、情境演绎教学等多种形式的互动型教学形式,学员的参与度和自主性显著增强。例如,杨浦区与各地红色文化教育培训基地取得联系,建立长期合作关系,依托井冈山、遵义、韶山等红色资源基地,先后举办党政干部、中青年干部理想信念教育培训班和教育系统青年储备人才培训班。学员们亲临现场,重温革命历史,感悟先烈情怀,接受精神洗礼……

案例教学主要是通过案例分析、小组讨论、交流分享等形式使学员成为学习交流的主导者,激发学员参与的热情。情境演绎教学则采用情境再现的方法,营造出特定的时空环境,学员在设计情节——显现情境——分享体验的过程中,针对当前工作的热点、难点,共同找原因、寻对策,让学员在互动交流、相互促进中提高分析问题、解决问题的能力。今年暑期,杨浦区教育局举办的“2018年杨浦区教育系统青年储备人才培训班”采用现场教学、读书交流、即兴演讲等形式,丰富培训形式,增强培训实效。

注重榜样引领,培育教育新人

为进一步提升干部的管理水平和履职能力,杨浦教育系统干部培训借助高校平台,统筹培训资源,充分利用华东师范大学、上海师范大学的校长培训中心、上海师资培训中心、市名校长培训基地等优质教育培训资源,依托市委党校、复旦大学、南京政治学院、杨浦区委党校等院校的专家教授,加强专业引领,让学员开拓教育视野,了解学科前沿理论信息,不断追求创新突破,在杨浦教育发展中体现亮点和特色。

作为中国教育的一面旗帜,于漪老师引领、培养和带动了一批又一批的有志青年成为上海名师。为了弘扬全国教书育人楷模于漪老师的先进教育思想,学习她崇高的师德风范,杨浦区连续8年举办“于漪教育思想研修班”,通过聆听专家讲座,相互听课评课、进社区访问学生,读书交流等形式,引领广大青年教师提升教育境界,牢固树立教书育人的教育思想。每次培训班结束,学员们都表示会将研修班中所学运用到实际教育教学中,在实践中出智慧、出力量、出勇气,为杨浦基础教育创新试验区的建设作出应有的贡献。



创新干训模式，培养优质教育“火车头”