

在职教师培训有效性提升途径之一： 学业汇报书

韦兰明¹, 蒋珍莲²

(1. 广西壮族自治区教育厅; 2. 广西民族大学 教育科学学院, 广西 南宁 530021)

摘要:当前在职教师培训低效的一个关键原因在于管理维度的缺失,而学业汇报书恰是破解问题的新途径。学业汇报书是综合考虑了送培单位、培训组织、参培教师三者之间的关系而开展的一项提升培训有效性的创新途径,在关注培训的过程中促进教师主动、自觉地接受培训。同时,学业汇报书也承担了评价功能、媒介功能和档案功能,为在职教师有效培训提供了一种新的导向工具。在培训实践中,应从观念、制度、科学设计等几个方面推进学业汇报书的实施。

关键词:学业汇报书;在职教师;管理机制;有效培训

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2018)05-0015-07

改革开放以来,我国教师培训的实践活动经历了教材教法过关、学历补偿教育、专业化教师培训体系的建立等几个阶段,一路高歌猛进至今。然而,教师培训被各级部门重视的景象与培训效果不尽如人意的现实形成了鲜明的对比。无疑,这已成为一种动因,鞭策着教育实践者与研究者孜孜探索提升教师培训效果的有效途径。诚然,教育实践者与研究者在长期的实践与研究中,在培训制度的内容与形式等方面已经取得了一定的成果,但人们对培训效果的质疑却有增无减。在此背景下,如何开辟新思路,走出在职教师培训低效的困境,就成为人们普遍关心的问题。

本文针对在职教师培训的现存问题进行反思,提出运用“学业汇报书”这一新途径,进而阐述学业汇报书的主要功能和推进策略。

一、问题与超越:在职教师培训的现状反思

在寻求教师培训有效途径的当下,首先需要对惯常的思路与做法进行详细的分析与深入的反思,尔后在此基础上探寻超越之径。

(一)问题:培训过程中管理机制的缺失导致培训效能的低下

辩证唯物主义认为,矛盾是事物存在的基本形式。在错综复杂的矛盾当中,解决问题的关键在于抓住事物的主要矛盾,并通过主要矛盾上下追索,各次要矛盾方可依次获解。

有效性是在职教师培训的核心问题。在深化教育改革的背景下,在职教师的培训已得到逐步

收稿日期:2018-04-03

作者简介:韦兰明,广西壮族自治区教育厅副研究员。

蒋珍莲,教育学硕士,广西民族大学教育科学学院副研究员。

基金项目:广西教育科学“十二五”规划课题“壮汉双语教师队伍建设研究”(2011-AA-014),项目负责人:韦兰明。

规范与完善,培训的需求、培训的目标、培训的内容、培训的资源等各方面都得到充分的关注。然而,致思在职教师培训现状,无法忽略一个事实:国家投入了许多财力,送培单位花费了许多时间,培训单位努力组织工作,受训教师也付出诸多精力,但最终的培训效果却不尽如人意。

梳理并进行系统分析可见,管理维度的缺失是当前教师培训存在的主要问题。管理是在一定的环境下,由组织中的管理者运用计划、组织、人事等职能,采用一定的管理方法和管理手段来调动组织内部的各种资源去实现组织目标的实践活动^[1]。在教师培训管理中,人是管理中最基本的要素,涉及培训机构、送培单位、参培教师三方主体。管理的目标就是由培训机构运用一定的方法和手段,实现各培训主体间的协调,调动各主体的积极性和创造性以实现培训目标。当前的状况是,尽管各级教师培训机构已经在各个培训的环节付出诸多的努力,然而,这些环节仅是在逻辑上构成教师培训的一个合理的循环路线而已。换句话说,在职教师培训缺乏一个能够从整体上保证各个环节环环相扣的管理机制,以至于各培训主体之间的联系极为松散,各主体工作的积极性难以从中得到促进,最终无法达成培训目标。

管理机制缺失的一个直接后果就是参培教师学习的有效性不高,这直接决定了培训效果的低效性。从本质上说,教师培训是“有计划、有目标地组织教师参加与教育教学工作相关的学习活动,旨在改进和发展教师的专业知识、专业技能、专业态度和工作行为,让教师适应教育改革的发展的需要,最终实现学校组织发展和教师个体专业发展的双重目标”^[2]。这就意味着,教师培训是一种学习活动。教师之所以需要进行在职培训这种学习活动,是因为先前的教师教育在适应教育改革的发展的需要中有所欠缺,需要通过不断的学习来弥补缺陷和解除匮乏,最终实现专业能力的提升和教育教学工作的改进。那么,有效性学习何以可能?有研究表明,学习效率并不是单纯地取决于教师个人的自觉行为,人都会天生地有一种“不经别人的引导,就对运用自己的理智无能为力”的不成熟状态^[3]。这就是说,教师要在培训的过程中脱离自己的不成熟状态,促使自己形成自觉的学习意识,最终达成有效的培训结果,是需要依靠外界的力量来激发和提升的。由此可知,当前在职教师培训中学习低效的原因不在于培训内容的不合理,也不在于培训资源的缺失,而在于缺乏激发他们主动学习的外界力量。当前在数多的培训活动中,大多数参培教师处于无监控的自由状态:送培单位无从监管或管不着,培训组织不敢严管或无权管。无疑,这种自由的无压力状态正是管理方面的缺失所造成的。

(二)超越:“学业汇报书”的引入将管理落到实处

要探究教师培训的有效机制,需要超越当前在职教师培训管理低效的问题,引入一种新的学习导向工具。“学业汇报书”可以为我们提供一种新的管理途径。它的理念来源于档案袋,其最初的用途是对学生学习过程和结果进行评价,是学业信息交流的手段,主要通过资料的收集、思维设计、相互交流等方式体现,为教师有针对性地改进教与学提供依据^[4]。这种教育管理方式目前在我国一些高职院校的学业评价方式中已有尝试,即以学生自己的视角对这些教学环节尽心地记录,每一步思维过程、研究过程都展现在学业报告中^[5]。立足于在职教师培训的视角,对学业报告书的经验进行重新解读和借鉴,并将学业汇报书作为在职教师培训中信息交流和监督的工具,在关注整个培训的过程中,建立和加强送培单位、培训机构、参培教师之间的联系,将教师在培训过程中所知、所思、所疑、所做和所获以文字的形式记录下来,促进教师主动、自觉地接受培训,从而使得有效的教师培训成为可能。

总体来说,学业汇报书目前我国的培训实践中尚未得到广泛关注,但一些组织者已经开始基于自身经验进行实践性的探索。针对当前培训机构、送培单位、参培教师之间管理机制松散的现象,构思了在培训中应用学业汇报书的管理途径,希望通过让参培教师记录培训过程中的学习细

节、学习问题、学习思考、学习收获等方式,给参培教师施加外部压力,促使他们积极、专注地投入学习,也可以给予教师明确的目标,让他们学有所得。

另外,学业汇报书还可以作为一种信息反馈和交流的方式,让培训机构、送培单位及时了解教师在培训中的问题与需求,达到监督与管理的目的。参培教师所进行的思考与探索,正是对培训管理方式的创新,是一种基于实践经验的提升专业有效性的活动,其实质是通过学业汇报书的方式来激发参培教师主动学习的热情、提升学习效率,进而达到提升培训效果的目的,同时也实现整个培训过程的有效监督和管理。学业汇报书的引入为在职教师培训提供了一种新思路,更多培训机构、研究者及教师应对这类实践创新途径进行理论层面的思考和提炼,并予以推广。

二、功能与价值:“学业汇报书”让有效培训成为可能

学业汇报书关注在职教师培训管理的特殊性,关注教师学习的过程与状态,注重培训主体之间的协同作用,重视培训过程的信息交换和信息跟踪,为提升培训效果开启了一种新的管理途径,表现出多重功能与价值。

(一)评价功能:破除培训中教师的“自由”状态

考察当前的培训事实,“自由”是在职教师培训的基本状态。在大力推进在职教师培训背景下,“途径”与“有效”成为教师培训的两个有机组成部分。“途径”关注的是采取什么形式进行培训,即如何开展培训这一事实;而“有效”关注的是培训中教师学习的状态、收获,即培训是否达到目标。实际上,采取教师培训的各种“途径”都得到了人们广泛的认同,而培训的有效性却引发了许多教师及送培单位的质疑。这是因为开展培训是一项操作性的工作,更容易为人们所观察和控制,而培训效果是一项内隐于个体中的知识的变化、技能的获得、专业态度的提升和工作行为的改善等一系列思维活动,难以为人们所控制。于是,在培训中倾向于趋易避难,只注重有没有开展培训,而培训效果却得不到实质性的关注。如此,参培教师在培训中便“自由”了。

究其根本,培训中教师的“自由”状态是与评价要求的缺失分不开的。评价是人们判断已有的行为活动是否达成目标最重要的手段,因为“正是评价向人们揭示了已经存在着的价值关系,从而使人不断地摆脱盲目被动而走向自觉能动”^[6]。对于参培教师而言,压力是施加在个人身上旨在改变其行为的力量,评价作为一种外部力量,推动人们朝着自身的需要和目标而活动^[7]。那么,在教师培训活动中,评价可以帮助教师清楚地认识在培训过程中“学什么”和“如何学”的问题,以此来判断学习是否达到预期目标、下一步该如何计划等,从而促进有效地学习。诚然,各培训机构在组织培训的过程当中,应该努力做好培训活动各个环节的具体工作以提高学习效果,但在评价工作方面却难以找到一个行之有效的方法。培训组织因与参培教师缺乏实质性联系而疏于评价,送培单位因与参培教师“分离”而无法评价,这使得培训效果只可关注不可落实。

“学业汇报书”正好能破解培训中的评价困局。一旦学业汇报书作为培训活动中的一项任务而付诸实施,便能监测教师在整个培训过程中的学习情况,并展现其评价功能。为此,学业汇报书体现在参培教师的学业评价与培训机构的绩效评价两个维度上。对教师而言,学业汇报书完整地记录着教师在培训活动中参与知识的建构过程,见证教师在培训中所经历的认识、判断、选择和反思的思维过程,以此来评价是否达到培训目标。对于培训机构而言,通过参培教师学业汇报书呈现的信息可以观察培训教师在培训现场中的学习情况,关注参培教师在培训中对知识和技能的掌握程度,洞察参培教师在培训前、培训中、培训后的观念变化,跟踪学习成果在教育教学中的运用情况,同时还可以分析培训对送培单位教育教学实践是否产生实质性的变化等,这一系列信息交换将是培训机构绩效评价的依据。

鉴于此,学业汇报书的实施既作为一种学习导向工具消除了参培教师“自由”的学习状态,也消除了培训机构无从监督的“症结”,进而促进培训工作的有效性。

(二)媒介功能:实现培训主体间关系的和谐

系统科学认为,任何事物都是以系统的方式存在和运行的,而且一切系统都不是给定的,而是生成的^[8]。当在职教师培训活动一旦实施,便生成了一个“培训系统”,它以不同的培训主体为主要元素,构成其内部独特的结构系统,各元素之间相互作用、相互影响,结成一个彼此关联的整体。

培训系统所追求的功能便是通过培训的有效性促进教师能力的提升。按照系统科学的理论,系统功能是由元素、结构、环境决定的,其中的结构是指系统内部各元素之间的联系方式。一般来说,系统内部元素之间的联系越密切、结构越优化,系统所展现出来的功能就越强大;反之,系统展现出来的功能就越弱小。这就意味着,培训系统内部不同关系的存在体现出不同的系统结构功能,进而反映出不同的培训效果。既然培训中各主体之间的联系方式在培训效果中的作用如此重要,那么探索各主体之间的关系,并寻求其耦合之道,便成为提升培训效果的关键之径。

穿梭于培训系统纷繁复杂的关系中,可以看出,由三方主体构成的互动关系是影响培训有效性的主要因素:一是参培教师与工作单位的关系;二是参培教师与培训组织之间的关系;三是送培单位与培训机构之间的关系。培训系统中的不同主体代表着不同的利益群体,各教师培训机构参与培训项目的角逐与论证,呈现出不同的利益诉求^[9]。在培训系统中,当各主体的利益处于一种“单子式”状态时,该系统是无法呈现出整体涌现效果的。然而,考察当前培训现状,三方主体的关系处于松散的“单子式”关系,每项培训活动都是各自利益的表达,即培训组织完成培训内容的传递任务、参培教师完成参与任务、单位完成送培任务,整体的培训效果无暇关注。

在职教师培训有效性的提高需要加强各培训主体之间的互动合作关系,建立起有序、持续、稳定的“常态化、动态化”关系,并使居于此“关系网”中的各主体利益共同汇集于整体的培训中。能否实现这一目标,在于能否走出封闭的“单子式”自我利益状态。学业汇报书能有效地实现该理想,它作为中介实现了培训主体之间的信息交换、监督和跟踪,消除了教师培训过程中各培训主体松散的状态。参培教师因有外部压力需完成学业汇报书的评价指标而专注于各项培训内容的学习和反思;培训机构可以从学业汇报书的信息反馈中了解培训实效,以此调整培训策略、完善培训过程;送培单位可以从学业汇报书的信息中了解参培教师在培训中的收获,从而根据教师培训的效果规划教学活动和任务,同时向培训机构反馈学校教育教学工作对培训的需求。由此,在学业汇报书这一媒介的作用下,培训系统内部三方主体在各自利益的表达中互补互利、合作共生,实现在关系耦合中促进培训有效性的目的。

(三)档案功能:信息跟踪的资料基础

培训活动并不是随着培训行为的结束而终结,它将作为一种信息反映各培训主体的实践活动。这种信息既反映了各培训主体活动的经历,也是各培训主体规划和设计未来行动的依据。但信息并不能仅凭人类大脑的记忆,而需要一种载体——档案——来记录培训的真实过程。学业汇报书是对整个培训过程的真实记录,恰好具备集存储、原载、公认于一体的档案功能。

信息跟踪是保障培训效果的一个不可或缺的环节。在培训系统中,培训机构是教育行政部门委托负责教师培训的组织者,其职责是要通过培训的形式保证各教学单位的教师具备基本的素质和能力。因此,进行全程信息跟踪,评估培训效果成为培训机构的必备工作。在培训过程中,培训机构需要系统地搜集和分析资料,对培训效果的价值,培训质量的高低,培训目标、课程与方法的有效程度作出判断,其目的在于指导今后的培训决策和培训活动^[10]。学业汇报书作为培训过程的凭证,正好为培训机构提供信息跟踪的基础。

培训机构不仅仅要承担教师在场学习的任务,还要掌握教师培训情况,更要跟踪教师经过培训后在工作岗位运用培训知识和技能的情况。具备档案功能的学业汇报书存储信息中包含了培训的内容、要求、目标等内容,这些信息可以作为教师工作中的参照。培训组织后期的信息跟踪也可以此为依据,观察参培教师在工作岗位上是否将所学知识和技能运用到教育教学实践中,在教育教学实践中分析问题和处理问题的态度和能力是否得到提升。一言以蔽之,在不可或缺的培训信息跟踪环节中,学业汇报书可以发挥其档案功能,为信息的检测与跟踪提供资料基础。

三、设计与运用:学业汇报书的推进策略

要推进学业汇报书的有效实施,需要做好三个方面的工作。

(一)更新观念:提高对学业汇报书的认识

观念是人们进行各种活动的内在力量,人们往往会根据自己的观念来进行决策、计划、总结等实践活动。在教师培训中推行观念,旨在使各培训主体树立自觉的培训意识,主动而积极地借用学业汇报书这一手段来提高培训的有效性。这需要更新培训组织者、参培教师和送培单位负责人的观念。

对新事物的接受,需要建立在认识的基础上。更新人们对学业汇报书的使用观念,需要从两个方面做起。一是要认识到学业汇报书的功能与价值,以此启发思路,自觉地推进学业汇报书的运用。如果人们对学业汇报书只是停留在“单向度的成绩汇报”认识上,未意识到其在管理中的沟通和协同作用,将导致其功能与价值的弱化而被忽视,但若将它更多的功能发挥出来,那么它会承载着更多的价值,具备更为广泛的使用意义。二是要在实践操作中实现观念的更新。这一点尤为重要,因为观念的更新、思维方式的变化、认识结构的发展,不是在主体内部发生的,而是在主体与客体的相互作用中进行的^[11]。所以,要在教师培训中推进学业汇报书的有效实施,不仅靠学习、观察和动员,还要在实践操作中领悟学业汇报书的功能与价值,在与学业汇报书互动中实现思维方式的更新和观念的转变。也就是说,要转变观念,增强对学业汇报书的认识,核心问题是要提供改变观念的条件,赋予各培训主体使用学业汇报书,在教师学业汇报书的使用中,推进观念的改变。

(二)科学设计:落实学业汇报书的具体行动

学业汇报书的功能与价值能否实现、能否具体落实到行动上,还必须根据培训的性质、要求和目标进行科学的设计。主要包括汇报内容和评价标准两方面的设计。

1. 汇报内容的设计

对于参培教师而言,未必能了解学业汇报书的要求、功能和目标,如果没有一个设计好的基本框架,参培教师无法通过学业汇报书的记录、总结、反思等过程得到完善和升华,学业汇报书的功能和价值也将归于虚无。因此,需要用科学规范的形式设计好汇报的内容框架。我们认为,学业汇报书内容设计可以从三个角度思考。

第一,参培教师的角度。这需要对“汇报什么”“如何汇报”有一个清晰的思路设计,主要体现在参培教师在培训过程中的所知、所思、所做和所获上。具体包括参培教师的基本信息、培训日记、感受与收获、资料的搜集及注释、问题的解决方式、培训状态、对教育教学实践的思考与延伸等方面的内容。

第二,培训教师的角度。在培训的过程中,教师需要对参培学员的态度、问题和需求进行全面的了解和掌握。因此,这部分内容主要体现在培训中对参培学员状态的观察,具体包括课堂观察、学员参与、互动交流和考试考核等。

第三,组织机构的角度。这部分的内容要包括培训机构和送培单位两个维度。一方面,对于培

训机构而言,要体现培训机构对整个培训过程的监督和评价作用。在评价中既要关注参培教师学习活动的主动性、理论与实践的关联能力、学员间交流与合作的能力、价值判断能力、反思能力等反映学习过程的评价,还要关注反映知识和技能掌握程度的培训结果。另一方面,对于送培单位而言,要体现出送培单位对其送培学员的监控作用。学业汇报书要设计有送培单位主要负责人对“参培学员培训情况”知情及评价反馈栏目。

2. 评价标准的设计

学业汇报书本身具有对培训的评价功能,但如何将该项功能展现出来,进而提高培训的有效性,关键在于对评价标准的科学设计。对于教师培训而言,评价标准是衡量培训效果的一把尺子,是评价的依据,而非评价的“教条”。在评价内容上,评价标准的设计应关注培训的过程与结果,如学员学习表现、参与程度、分数等级、管理要求等方面的考核,对参培教师的学业评价与培训机构的绩效评价两个维度进行设计;在评价方式上,要体现定量与定性评价的结合,既关注各方主体的价值,也关注培训客观目标的要求,力图从观念的转化、知识的更新和技能的掌握等方面进行设计。

一言以蔽之,学业汇报书提供了一种方法上的规定、思路上的引导和评价上的依据。目的是将参培学员、培训教师、培训机构、送培单位有机地联系起来,进而拓展性地发挥了学业汇报书的多项功能,创新性地延伸了学业汇报书的价值——无论是参培教师、培训机构,或是送培单位,都能从学业汇报书中找到自己存在的意义。如此,参培教师既能在合理的导向下完成汇报的内容,又能在一定的自由空间进行自主反思,实现学业汇报书的功能与价值,最终实现在职教师培训的有效性。

(三) 建立制度:学业汇报书得以实施的保障

学业汇报书所蕴含的价值和功能,是提高教师培训有效性的不二选择。但学业汇报书一旦实施,将在某种程度上增添各方的工作任务,并限制了各培训主体的行为。从人性的角度来分析,任何人要自觉主动地完成一项并不容易完成的任务都是很艰难的,即使明白它的重要性,人们也更愿意选择一种自由舒适的方式。这就是说,人类的自主能力是参差不齐的,即使是成年人也难以在无任何外部力量限制的情况下完全做到自觉完成任务。为了使教师培训有效地开展,使学业汇报书在教师培训活动中有效实施,并保持持久的动力和活力,培训组织应建立相应的制度,以保障学业汇报书的有效实施。

一般意义上来讲,制度具有一定的工具性,是根据特定的客观目的而设置的。在教师培训系统中,建立相关的规章制度,不仅是为各培训主体提供共同遵守的行动准则,也是为培训工作提供按计划、按要求达到预计目标的保障,更是推进有效培训长效机制建立的一项有力措施。因此,制度的建立应规定各主体在培训行动中的职责;规定培训组织者、培训机构、送培单位将学业汇报书的使用作为一项工作任务来监督实施;规定参培学员和培训教师将学业汇报书作为其专业发展的依据。这样,在培训实践中外置了一种驱动力,督促各培训主体履行各自职责,使学业汇报书的功能得以发挥,最终提高培训的实效性。

四、结 语

培训对教师教育教学能力的提高、对教育改革的有效促进已成为不争的事实。那么,让教师培训活动更有效开展,需要在理论和实践中不断深入探索。学业汇报书,是一种用新的管理手段促进教师培训效果提升的尝试,消除了以往培训管理中的漏洞,并与已有的管理方式形成“差异中共存、分歧中互补”的机制,共同推动教师培训活动质量的提升。然而,任何一种新生事物都需要在实践中磨合与探索。展望未来,如何通过学业汇报书的多种功能来观察、分析、反思和改进教师培训活动,是一个值得持续探究的方向。本文所述只是笔者拙见,还需要更多的学者和培训实践者进行更

为深入的理论研究和实践探索。只有使学业汇报书的理念真正有效地落实到在职教师的培训当中,才能真正增强在职教师培训的有效性。

参考文献:

- [1] 张福焜,杨静. 管理哲学[M]. 北京:经济管理出版社,2003:4.
- [2] 余新. 教师培训的本质、功能和专业化走向[J]. 教育科学研究,2010(12):41-44.
- [3] 康德. 何兆武译. 答复这个问题:“什么是启蒙运动?”[M]//江怡. 理性与启蒙:后现代经典文选. 北京:东方出版社,2004:81.
- [4] 王莹莹. 项目师徒制与学业报告书在室内设计教学中的融合实施[J]. 高教学刊,2015(20):235-236.
- [5] 吴昀辰. 高职艺术院校学生学业评价方式改革探索[J]. 教育与职业,2013(12):178-179.
- [6] 冯平. 评价论[M]. 北京:东方出版社,1995:25.
- [7] 谭俊英,张凌洋. 基于学生学习效率的教师执教能力提升策略——源自 X 效率理论的启示[J]. 教师教育学报,2017,4(1):54-62.
- [8] 苗东升. 系统科学精要[M]. 北京:中国人民大学出版社,2006:37.
- [9] 金礼久,张乐天. 教师培训场域的关系重塑[J]. 教育研究与实验,2016(1):33-36.
- [10] 余新. 有效教师培训的七个关键环节——以“国培计划——培训者研修项目”培训管理者研修班为例[J]. 教育研究,2010(2):77-83.
- [11] 石向实. 认识论与心理学[M]. 北京:东方出版社,2006:61.

Academic Report as an Effective Way to Enhance Effectiveness of In-service Teacher Training

WEI Lanming¹, JIANG Zhenlian²

(1.Department of Education of Guangxi Zhuang Autonomous Region;

2.School of Education Science, Guangxi University For Nationalities, Nanning 530021,China)

Abstract:Currently, the "academic report", as a brand new idea, can solve the absence of management, which is the key problem for the low efficiency of in-service teacher training. It can not only launch the idea innovation for the training management by harmonizing the relations among universities, training institutions and teachers, but also promote the initiative as well as self-consciousness of those teachers during the whole process of training. In addition, the academic report also includes the functions of evaluations, media and file records, which has provided a novel guidance for the effective training of in-service teachers. During the training practice, the implementation for the academic report should be promoted in the aspects of concepts, systems and scientific designs.

Key words:academic report, in-service teachers, management mechanisms, effective training

责任编辑 邱香华