探索学校教师专业发展与教师信息化建设有效的管理机制

**摘要：**本文试从教师专业发展的观点出发,阐述在教师培训过程中,根据教师实际情况设计培训内容和培训模式，建立适合教师专业发展的管理机制,鼓励教师利用信息化手段进行课堂教学，推动形成“课堂用、经常用、普遍用”的信息化教学新常态。

**关键字：**信息化教学 校本培训 管理机制

**正文：**

**一、问题的提出**

我国职业教育的发展非常重视教师的培训，2011年教育部印发《关于大力加强中小学教师培训工作的意见》中提出教师培训通过多种有效途径，有目的、有计划地对全体中小学教师进行分类、分层、分岗培训。《教育信息化十年发展规划(2011-2020年)》和国家教育事业发展“十三五”规划中提出，要开展教师信息化教育教学培训，提高教师应用信息技术水平，更新教学观念，改进教学方法，提高教学效果。应用是信息技术与教学、管理的结合点，也是教育信息化的生命力，尤其是对我们职业学校教师的信息化要求越来越高，校本培训正是解决我们中职学校师资培训这一问题的最好方法。如何建立有效的培训机制，以提高我校校本培训的针对性和实效性，是本文研究的初衷。校本培训的有效实施需要一定的条件和机制予以支持，笔者试图通过我校进行的校本培训探索适合我校教师培训的有效管理机制，从而全面提升教师的培训质量。

|  |
| --- |
|  |

**二、目前我校教师专业发展的困境分析**

**1. 教师的专业发展诉求不高**

从我们长期对教师的观察发现，中职生素质的偏低和普遍的厌学情绪是教师对自身的专业发展要求不高的主要原因，他们没有主动提升专业知识的愿望，并对培训表现出一定程度的冷漠，同时，他们对课堂教学能力和教学技能提升要求的变化也表现出消极态度。教师对专业发展的迷茫是教师培训受阻的一个重要方面，从而使学校教学管理难度增加。

**2. 教师培训内容欠佳不能引领教师专业发展**

目前我们中职学校教师培训主要有如下途径，一是上级教育行政部门搞的五年一个周期的中小学教师继续教育，二是假期组织的国家、市级专业课教师外出培训。中小学继续教育的课程是根据普教课程标准设计的，因为我们是职业类学校，这些培训课程的内容、教法学法与我们专业性和实践性很强的课程差别巨大，是两个类别系统，继续教育脱离了职业学校教师和学生的实际，参加这类继续教育培训不能提高自己的教学效能，不能适应职业教育师资发展的需要，这也是大多数教师对培训不满意的一个重要方面。另外，学校虽然每年派出少数教师参加国家级、省市级等级别的教师培训，但这些培训多是教授或专家讲解理论知识，缺乏和教师的互动与交流，实践机会很少，培训之后，教师多数情况只知道皮毛的东西，培训的内容不能有效地用于教学，改变教师的信息化技术教学行为，所起到的作用微乎其微。绝大多数教师在信息技术开发、制作和信息化教学策略仍处于浅层次阶段，专家们教育理论的先进性和教师们教育实践的现实性之间存在着巨大反差，真正使用起来又使教师们普遍感到无所适从和力不从心。久而久之，教师对这些专业发展的培训失去动力与信任，阻碍了教师的成长之路。再有，学校也缺少信息技术方面的专业教师引领，所以找到信息技术辅助教学的有效路径和方法是引领教师信息化提升的瓶颈。

**3. 培训管理欠妥当，不能激发教师学习动力**

自从国家大力发展职业教育以来，教师参与各级各类的培训活动的机会比以前多了，但对教师外出学习或校内培训后的行为跟进上要求不高。比如说，教师外出培训学习回来一般是写个总结，上交主管部门，做为资料存档，或者，教师培训后以交一份作业作为结束，教师受训后的行为转变与否不能与课堂教学改革结合起来，也几乎没有什么要求，培训所取得的一点成果也渐渐搁置起来。

**三、完善校本培训的措施机制**

笔者是学校教师培训的负责人，自“十三五”开局之年，我校领导对教师的信息化教学水平提出了比较高的要求，鼓励教师在课堂中使用信息化手段辅助教学，推动形成“课堂用、经常用、普遍用”的信息化教学新常态。为了实现学校的信息化要求，我们确定了全体教师三年之内完成校本培训。培训过程已经进行两年了，从课堂信息化教学的统计数字看，教师运用信息化手段人数明显提高，从教师制作课件的软件也呈现出多样化，教师参加全国、市级大赛的获奖人数增多和获奖等级高的良好局面。校本培训的管理机制是促成本次培训成功的重要条件。

**1. 学校设置组织机构专门管理教师校本培训**

学校把校本培训做为一件教学大事件，召开大会对教师进行动援，以“加大教师培训力度，打造一流教师队伍”为主题向教师阐明了当下教师具备的教学核心素养、现代职业教育全新的教育理念、教学策略及信息化教学手段能力，是每一位参加培训的教师开阔视野、充实自己、积累知识，信息技术与教学实践的融合实践能力的一个重要机会。学校为教师创造了一个和谐良好的环境来进行校本培训。

**2. 制定合理的校本培训方案**

在进行校本培训之前，我们根据教师情况反复研究培训内容，制定了一个有针对性、连续性和科学性的培训方案。例如，原先我们在确定培训方案时经常以全国职业院校大赛为目标设计培训内容，后来发现这种“精英式”的培训方式，参与培训的教师掌握信息化的程度存在较大差异，大多数教师培训时多以了解感受为主，因为缺乏相关信息化知识和技能的积累，不能真正的投入培训课程、深入的思考，所以它并不适合校本培训。我们本次的校本培训就是吸取了以往的经验教训，针对我校教师不同类别、层次、岗位教师的需求，以教学问题为中心，以培训全体教师为重点，科学设计培训课程，丰富和优化培训内容，提高教师与课堂教学的深度融合。案例教学是这次校本培训的重要学习载体，在教师信息化培训过程中，授课专家对每个微课案例从技术、学生和教法等方面进行分析评价、讨论、反思并实践。由于参训教师把实授教学内容为案例直接参与培训活动，促进受训教师内化信息技术知识与案例中，大大缩短了理论与实践的距离，促进教师对教学问题的分析、反思、体验与感悟，提高了参训教师解决实际教学问题的能力，使得参训教师将自己制作的案例直接应用于教学中，把现代信息技术向课堂知识的迁移，提高了解决问题的能力。

**3.创新校本培训模式**

我们推行“信息化培训——教学应用——教学研修”一体化”培训模式。笔者立足本校教师能运用基础的信息技术辅助教学的实际，提出“训、用、研结合”的思路，设计分层递进，可以满足教师信息技术能力渐进提升的需求，可以分层选择自己能够达到的最高程度。前半段时间用于技术培训，中间时段用于基于案例教学的微课教学设计、课堂展示、研讨交流，将学科教研延伸到课堂教学；后半段时间用于校内展示课交流学习、区域性展示交流，解决问题形成经验，撰写论文。

**4.按教师情况分层次分班培训**

**（1）打造专业、学科组信息技术骨干**

把专业学科的骨干青年教师进行组班，集中进行聚焦课堂、聚焦应用、聚焦成效、聚焦创新的信息技术教学能力提升校本培训。运用“技术培训——课堂应用——同侪教研”的形式，为专业学科中培养了信息化教学技术骨干，为后续的信息化培训团队做好准备。

（2）**分层次进行校本信息化教学培训**

把全体专任教师划分成三个层次，即由有较强实力的中青年专业课教师组成的教学素养提升班，主要学习信息技术下常用的教学活动及教法学法的运用技巧；第二个是由工作15年左右的专业课及文化课教师组成信息化提升班，重点任务是学习如何进行信息化教学设计、常用应用软件的操作，能根据所学软件知识与课堂教学融合，完成相关作品，对于优秀的教师作品学校给予参加市级及以上比赛的资格；第三个班是针对教龄30年左右的教师，特点是文化课教师比较多，培训内容相对简单又实用，争取这些教师在课堂教学中也能运用信息化技术吸引学生的注意力，改进信息化教学环境。

（3）**以信息化教学大赛为平台，组织团队为教师提供展示和提升的机会**

对于培训中的表现突出的教师，我们组织团队，共同研究信息化作品，单就2017年来说，我校分别在课堂实录、教学设计说课、微课比赛组织了三个团队，团队内教师各司其职又合作探讨，分别在全国、天津市范围内参加了比赛，仅在第三届全国职业院校信息技术与教学融合优质课大赛10人获奖；天津市教师信息技术大赛3人获奖，2017年全国微课大赛报送15件作品。

**5.建立完善的教师评价机制**

校本培训需要学校投入大量的人力、物力和财力，校本培训如果没有良好的保障制度，校本培训教师很难全身心地投入到培训中，使得培训容易流于形式，培训效果将大打折扣。例如，老师们的日常教学任务和管理学生的任务很重，还要培训，老师们的压力更重了，按照我们原先的培训管理方法，在老师们当中没有对培训产生积极效果的问题，于是我们就考虑试改变一个评价方式，试运行校本培训的培训课时与日常课时结合起来一起算课时费机制，与老师们的沟通中我们了解到他们对这样一个管理机制是认可的，能遏制教师懈怠态度，正视培训纪律，从而更好地发挥了培训的作用。还有，在培训评价内容上，我们也突出了过程评价，将教师的培训作业、同侪学习交流和教学研究成果纳入评价的内容，属于一个教师业务考核的加分项，从教师访谈中可以了解到，老师们认为这样既能学到东西，又能客观评价自己的培训成果，表示满意。

通过两年的实践，我们这种基于教师信息化基本素养而开展的校本培训，在实施过程中采取的适当的管理机制使培训充满了动力，调动了教师专业发展的内在机制。教师专业发展与课堂教学设计、教学组织、专业素养和课堂信息化教学的融合的做法，成为了我们教师一种新的专业成长方式，渗透于教师日常教育教学的方方面面，使教师的专业发展逐步走向健康发展的轨道。

**参考文献：**

1.兰觉明.中小学教师培训管理机制的构建与实践[J].继续教育研究.2012，（A）：106-107

2.国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）[EB/OL].http://www.people.com.cn/.