

地方院校未来卓越教师培养的实践探索

——以肇庆学院“砚园班”为例

付 兰,肖 起 清,曾 毅

(肇庆学院 教师教育学院,广东 肇庆 526061)

摘 要:地方院校是我国教师教育的主力军。对地方院校未来卓越教师培养的实践探索是现实的迫切需要。肇庆学院从2014年起,开始实施“未来卓越教师培养计划”,对地方院校未来卓越教师培养进行积极探索。从生源择优选拔到课程叠加设置,从教育信念的多途径培养到反思性实践的实施,从协同平台的建立到各方合作关系的真正开展,学院不断探索卓越教师培养的优化路径。分析表明:自主专业发展的动力来自于教育信念;知识拓展与实践强化要依托于课程设置;理论与实践的结合来源于反思性实践;U-G-S共同体合作平台可以实现协同创新。

关键词:卓越教师;培养模式;协同育人

中图分类号:G650 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2017)03-0118-07

一、未来卓越教师培养的背景

(一)国内现实需要

2014年《教育部关于实施卓越教师培养计划的意见》指出:近年来,我国教师教育“存在着教师培养的适应性和针对性不强、课程教学内容和教学方法相对陈旧、教育实践质量不高、教师教育师资队伍薄弱等突出问题。大力提高教师培养质量成为我国教师教育改革最核心、最紧迫的任务”。我国传统的教师教育培养在许多关键环节上存在诸多需要改进的地方,如教师培养封闭化、教师专业发展认识不清、教师教育课程体系陈旧、教育教学实践环节薄弱等^[1]。如果各类高等院校不及时改变这种现状,尤其是处在重点大学及省城知名大学挤压之下的地方院校不及时进行教师教育教学改革,那么将越来越影响地方院校师范生的就业竞争力和未来的发展。各级中小学招聘师范毕业生的学历门槛越来越高,甚至某些经济发达地区的镇级中学只招省城知名大学和重点大学的师范毕业生。事实上,由于地方院校师范毕业生的竞争力确实低于重点大学和省城知名大学的毕业生,导致近些年来地方院校师范毕业生的从教就业率非常低。虽然一些学校的毕业生就业协议书的数据统计还不错,但不排除存在很多师

收稿日期:2016-12-20

作者简介:付兰,肇庆学院教师教育学院副教授。

肖起清,教育学博士,肇庆学院教师教育学院教授,硕士研究生导师。

曾毅,教育学博士,肇庆学院教师教育学院教授。

基金项目:广东省高等教育教学改革项目(本科类)“基于卓越师资培养的教师教育课程综合改革研究”(632),项目负责人:曾毅;广东省协同育人平台“肇庆地区乡村卓越教师‘U-G-S’协同育人平台”,项目负责人:肖起清;广东省教育厅教学改革项目“地方院校人才培养方案综合改革的理论与实践研究”,项目负责人:肖起清。

范毕业生“被就业”的情况。地方院校的师范毕业生在社会声誉上逊于省城知名院校和重点大学的师范毕业生,这可以理解,但如果教育专业能力也低于省城知名院校和重点大学的师范毕业生,这就需要严肃对待、认真反思了。这种状况持续下去,不仅影响学生的从教就业,而且还关系到地方院校师范教育的前途与命运。

(二)国际教育的发展

一些发达国家早在 20 世纪八九十年代就开始实施“卓越教师培养计划”。美国开始实施计划的时间是 20 世纪 80 年代,澳大利亚是 1999 年,英国是 2004 年,德国是 2005 年。这些国家通过实施卓越教师培养计划,为更多的教育专业学生以及一线教师提供了专业发展的机会和空间。这些国家的卓越教师培养计划都立足于当前社会发展的需求,将先进的教师教育理念与国家教育发展的现状结合起来,注重将先进的教学方式运用到课堂中。这无疑为我国卓越教师的培养提供了宝贵经验^[2]。我们国家在教育很多方面走在发达国家后面,严峻的形势迫使我们必须立即行动起来。2014 年《教育部关于实施卓越教师培养计划的意见》明确了实施“卓越教师培养计划”的目标,就是要“培养一大批师德高尚、专业基础扎实、教育教学能力和自我发展能力突出的高素质专业化中小学教师”。地方院校是我国教师教育的主力军,卓越教师培养的改革实践既是现实需要,也是时代的迫切要求。本文以肇庆学院未来卓越教师培养的“砚园班”为个案,对地方院校未来卓越教师培养的探索进行分析。

二、未来“卓越教师培养计划”及实施方案

肇庆学院属于广东省地方院校,为适应新时期高等教育改革发展的需要、提高本校师范毕业生的竞争力,肇庆学院提出要大力提高师范生素质,为基础教育培养卓越的师资队伍。肇庆学院 2013 年 4 月 3 日下发了《关于做好 2013 年度肇庆学院教学质量工程项目建设与申报工作的通知》,在师范本科专业中启动“卓越教师培养计划”改革试点。该项计划经过一年准备,于 2014 年 6 月由教师教育学院成立了以培养未来卓越教师为目的的“砚园班”。

(一)“砚园班”培养计划简介

“砚园班”培养目标为使师范生成为乐教、适教、会教的中小学优秀教师。计划在 2012 级 14 个学院的普通师范生中录取 50 名师范生组成“砚园班”。“砚园班”组建之后,按照创新人才的培养模式进行课程设置、组织管理等方面的改革。该项计划每年招收一期,从 2014 年 2012 级开始称为“砚园班”一期,以此类推。

(二)“砚园班”培养方案

1. 层层选拔,择优录取

“砚园班”的学生来源于本科大二师范生,由各学院按照招生简章的报名条件先行筛选。报名条件要求:立志从事教师工作,热爱教育事业,品学兼优,身心健康;已经修读的各门课程成绩达到合格以上,不含补考成绩;在班级中成绩位居前 50%之内,获得过“优秀学生”等荣誉称号;师范技能大赛获奖者,以及已通过大学英语四级考试或专业英语四级、普通话等级考试(对应学科的水平要求)和计算机等级考试者优先选拔。各学院将筛选出来的学生根据个人意愿报给教师教育学院,由教师教育学院根据所报送的材料再次筛选,然后公布进入面试的名单,并组织评委进行“自我介绍”“才艺表演”“回答问题”等环节的面试,最终录取 50 名不同专业的学生混合编班,组成培养未来卓越教师的“砚园班”。

2. 集中授课,小组辅导

“砚园班”采用“3+2+1”模式培养,课程均安排在周末和假期。“3”代表 3 个学期(第 5、6、7 学期)的周末时间,“2”代表两个暑假时间,“1”代表一个寒假时间。在这几段时间采用集中学习分散培养的方式,进行授课和训练。“砚园班”实行导师制,依据学生的专业特点和特长分组,遴选导师进行针对性辅导。“砚园班”采取个性化的培养方式,充分利用微格教学、网络平台等资源,对学生实施个性化培养。

3. 课程叠加,拓展为主

结合“砚园班”卓越教师培养目标,在课程设置上,采取“通识课程+专业课程+卓越教师拓展课程”

的叠加模式。其中,“通识课程”和“专业课程”按照肇庆学院 2012 版的人才培养方案实施,学生在原学院学习,“卓越教师拓展课程”集中在“砚园班”固定教室进行讲授。在卓越教师拓展课程中,设置“教师教育拓展课程”和“教育实践强化课程”两大模块。“教师教育拓展课程”模块包括:教育学、心理学、学科教育学和教育技术学等学科内容。“教育实践强化课程”模块包括:教育见习与实习、普通话训练、三笔字训练、主题班会设计、朗诵与演讲、节目主持、教师礼仪、形体训练等实训内容。

“砚园班”的卓越教师拓展课程是学校正常教学计划外另设的课程,目的是加强师范生教师专业知识和专业能力的培养,提高其综合素养。“砚园班”课程由学校聘请的校内外专家名师以讲座的形式进行授课,以“游学”的方式到省内外知名中小学校教育见习,与中小学名师交流讨论,观摩学习,还以“一对一师徒制”形式到珠三角知名中小学教育实习,以把握基础教育前沿脉搏并获得教育教学经验。

4. 信念先行,反思实践

哲学上认为,信念是人们对某种观点、原则和理想等所形成的内心的真挚信仰^[3]。教育信念决定教师专业活动及行为的动机,教师的教育信念包括职业理想、职业热爱等。“砚园班”教师教育信念培养采取导师引导、活动渗透、名师讲学、游学体验等途径。以游学感悟、教育教学案例、教育故事、社会调查报告、实习总结、论文写作等形式,将相关理论与实践之间的联系建立起来,通过实践行动的教育方式,促进“砚园班”学生教师专业能力的发展。

三、未来卓越教师培养实践探索

(一)教育信念的培养

教师的教育信念是教师在教育教学实践过程中形成的对教育价值和意义,教育基本理论、原则和规范坚信不疑的认识,它伴生着对教育强烈、真挚的情感和献身教育事业坚定不移的意志^[4]。教育信念是教师专业发展的内在动力。教师专业发展以自主发展为中心。教师自主专业发展是指教师具有自我发展的意识和动力,自觉承担专业发展的主要责任,通过不断地学习、实践、反思、探索,使自己的教育教学能力日益提高,并向更高层次发展^[5]。自主专业发展离不开教师的教育信念,只有具备坚定的教育信念才能达到专业的自主发展。教育信念包含专业理想、专业情操、专业个性等方面的内容。

1. 教师的专业理想

教师专业理想是教师对专业美好发展状态的预设与期待以及对未来美好专业图景的构想与展望^[6]。“砚园班”开班伊始,就开展专业理想教育,如:举办专业理想主题班会,聆听中小学名师、大学导师针对专业理想的讲座,到中小学校参观游学等。通过这些活动,师范生对卓越教师的内涵有了深入的认识和理解,对我国基础教育的现实有了真正了解,参与基础教育的愿望更加强烈。“砚园班”的师范生纷纷表示:要立志使自己成为一名卓越的教师,为促进中国基础教育的发展发挥作用,担负起时代赋予卓越教师的使命和责任,树立专业理想,制订个人卓越成长计划并积极行动起来。

2. 教师的专业情操

教师专业情操是教师在教育教学过程中带有理智性价值评价的情感体验,是构成教师价值观的基础,是构成教师个性的重要因素^[7]。“砚园班”请顶岗支教实习的驻地教师介绍粤西北山区乡镇学校的实际情况,谈家长在外打工对孩子教育不作为的现实,请广州著名中学校长谈学校的发展和大城市家长对孩子前途的强烈期望。通过将山区乡镇学校与大城市重点学校的情况对比,“砚园班”的师范生对中国的教育产生深刻思考,认识到教师在社会发展、孩子成长中的重要作用,产生“舍我其谁”的使命感和自己作为未来卓越教师的光荣感、自豪感,从而迸发出对基础教育事业、教师职业的热爱,进而产生专业自主发展的内在动力。

3. 教师的专业个性

教师的专业个性是指教师通过对教学对象、教学环境的研究,形成具有独特性、创新性的个人品质^[8]。教师独特性指教师在教育教学过程中形成的独到见解和独特风格,是教师教学个性的体现;教师创新性指教师敢于对现有的教育教学观念产生质疑,不盲从,能大胆提出自己的新观点。卓越教师应具

备独特性、创新性的个人品质。在“砚园班”游学计划中,要求学生在游学见习过程中通过听课及讲座,观察中小学教师及学生的表现,积极与中小学教师及学生进行互动,以此培养师范生对教育工作和教学内容的敏感性、反思性、质疑性。通过户外拓展训练活动、参加集体活动等方式培养“砚园班”的学生交流沟通的意愿和恰当提出自己见解的能力。在这些训练活动中,又融入教育学、心理学、管理学等学科理论,增强师范生作为未来基础教育工作者的沟通协作能力、领导管理能力和独立解决问题的能力,使“砚园班”的师范生逐步形成自己个性的教学方法,增强成为未来卓越教师的自信心。

(二)课程设置的实施

1. 相应课程体系支撑卓越教师的培养

卓越教师的内涵是指能够创新且有效地开展教育活动的优秀教师,是研究型教师、学者与专家型教师、魅力型教师、个性化教师的合体,具有为人师表的人格风范、健全的民主法制观念、强烈的创新意识、良好的研究能力、深厚的文化底蕴和完备的知识结构等基本素养^[9]。因此,要成为卓越教师仅有普通本科师范生的课程学习是不够的,还需要拓展专业知识和强化实践性知识。“砚园班”在课程设置上,采取“通识课程+专业课程+卓越教师拓展课程”的叠加模式,其中“卓越教师拓展课程”专为“砚园班”学生开设,突出拓展强化的特点。

2. 卓越教师拓展课程设置突出师范性、实践性

卓越教师拓展课程分为“教师教育拓展课程”和“教育实践强化课程”两大模块。“教师教育拓展课程”突出了课程的师范性。拓展课程的学习有助于师范生真正理解教师教育的相关理论知识体系,有助于学生将相关理论转化为实践能力,促使学生运用研究性学习的手段和方法。“砚园班”学生如果能在拓展性课程的学习中全面掌握教育理论知识系统,也就为将来在教育实践中探索研究问题、发现解决问题奠定了扎实的理论基础。教师实践性知识作为教师的一种缄默知识,不仅仅是教师在具体教学实践中要运用到的一种知识,更是教师专业发展的核心知识。因此,科学合理地培养教师实践性知识对师范生知识体系的构建和能力的培养起着非常重要的作用^[10]。“教育实践强化课程”模块突出了课程的实践性。教师实践性知识的意义是服务于实践,是教师将学科知识内化为个人品质之后在教学中理解性运用知识,是关于行动的理论。强化课程的学习,对提升“砚园班”学生的实践能力和培养他们的职业素质有着强烈的现实意义和深远的影响。需要强调的是,在两个模块设置中都突出了课程的师范性、实践性,扭转了过去教师教育课程中偏重学术性、理论性的倾向。

3. “砚园班”卓越教师拓展课程的具体实施方式

首先,遴选出师资水平、师德修养都较高的教师任教讲座。学校选择校内外有名望的教育专家、教授、副教授、中小学一线特级教师、优秀教师等组成教学团队,保证教学质量;其次,在理论拓展的基础上加强实践教学,采取教师主讲师师范生讨论、教师引领师范生主讲、师范生间以小组形式互讲互评合作探究、室内教学与户外活动相结合、微格实训课、落实“三字一话”活动、参与中学教学研讨、鼓励学生与导师加强联系虚心求教、到省内中小学名校游学座谈等多种形式进行培养。例如:国学经典课是通过教师分析引导、学生自学、生生互讲、教授检查等形式进行学习;微格实训课是教师首先从理论上对教学案例加以分析,然后学生分组实训、教师点评、生生互评,最后全班学生按微课形式汇报讲课。另外,引导学生分阶段对所学内容进行思考,帮助学生分析评价类文章的写法,形成写分析评价类文章的习惯,为后续教学研究活动作准备。实习期间,鼓励学生多行动、多思考,写出系列文章,使学生的理论水平与实践能力都有所提高。

(三)反思能力的培养

1. 反思性实践是卓越教师培养的有效途径

师范生对观摩和学习得到的经验进行批判反思,可以发现自己教育实践能力的不足,及时构建新的实践能力;可以通过经验弥合理论的抽象性、简约性与实践的情境性、复杂性之间的鸿沟,实现理论知识向教育教学实践能力的转化^[11]。“砚园班”采取“多向交流式”的教学模式以引导学生在过程中不断进行反思。具体而言,一是理论课程主要是开展师生对话,与名师、专家交流,这种“合作式”教学成为

师范生的主流学习方式;二是实践课程采取师范生与“双导师”互动的方式,让学生参与校内外教育见习、实习,通过课堂模拟、教学观摩、优质课分析等形式和“微格教室”“心理实验室”“形体训练室”等平台,对学生进行教育技能及反思训练;三是创新能力课程也主要采用互动的方式,借助“小组读书会”“学术沙龙”等方式,由师生共同研讨“中外教育名著”“中小学教材分析”等,培养学生的反思能力、创新意识和创新能力。

2. 经验与情境是反思性实践的基础和条件

“砚园班”在省内外中小学游学见习期间进行参观校园、感受文化、聆听领导介绍学校发展变化的讲话、观摩教师讲课、参与互动等活动,通过对所见所闻的反思,形成“游学感悟”,从而对中小学教师的教育教学进行分析,对中小学校风校貌进行评价。“砚园班”学生还会参与名校组织的学科教研活动,观摩优秀教师的示范教学及倾听课后感听课教师的点评,帮助师范生形成“活动反思”,从而尽快掌握中小学教师的教育教学方法、教学研究方法。组织专场说课大赛,由校内外学科专家组成评委组,通过准备说课的过程反思自己说课理论掌握的程度、说课能力的强弱。组织微格实训汇报课,通过教师现场点评,要求师范生以教师教学标准和规范以及课程标准为依据,反思评价自己的教学实践以及教学技能的掌握情况。在实习期间,根据实践反思能力的不断提升,从实习开始到结束,要依次撰写出案例分析、实习故事、社会实践调查报告、实习总结、期刊论文等,这是从简单的实践分析到复杂的理论运用的培养过程,加深了学生的理论理解,丰富了学生的实践性知识和个人实践经验。“砚园班”的教育实践活动遵循着实践—反思—再实践—再反思的过程,强调实践与反思的互动融合。在不断积累经验与亲历教学现场的过程中,“砚园班”学生会通过反思发现自己知识肤浅、实践能力不足等问题,通过温习和理解理论,重新构建新的实践能力,实现理论知识向实践能力的转化并运用于实践。实践反思既加深对理论知识的理解,也有助于形成实践性知识。

(四)协作平台的利用

实践是卓越教师培养的重要途径,对高水平师资的培养发挥着重要作用。通过参与教育实践,对师范生进行师德修养的培育和教育教学能力的训练,使师范生的社会责任感、创新精神和实践能力都得到较大提高^[12]。肇庆学院于2012年6月与广东省怀集县政府签订协议建立教师教育改革创新试验区。目前,已经建有广东省怀集、封开、广宁三县的教师教育改革创新试验区和47所基地学校。在建立县域教师教育改革创新试验区的同时,肇庆学院还与珠三角地区的一些教育管理部门、名校签订协议,建立了70多所肇庆学院实习基地。除创新试验区、珠三角实习基地以外,肇庆学院还有109所实习基地学校。肇庆学院与这些学校通过资源共享,在教师师资队伍培训、教学科研、教育实习等方面加强合作,这就是所谓的高校、地方政府、中小学“三位一体”相互协作与整合的U-G-S共同体,其中,创新试验区的“三位一体”合作显得尤为突出。肇庆学院依托试验区与基地学校平台,力争与基地学校建立真正的“伙伴”关系,为卓越教师的教学技能培养提供更好的平台和场所,有效实施卓越教师见习、研习和实习“三位一体”的教育实践体系。组织“砚园班”学生到基地学校实习,与基地学校共同制订未来卓越教师培养方案,中小学指派优秀教师以“一对一师徒制”的形式做“砚园班”学生的指导教师,大学也抽调校内高职称、富有实践经验的教师跟踪指导,与中小学一线教师形成“双导师”,共同指导师范生的教育实践,帮助“砚园班”学生开展教材研究、教学反思和经验总结,提高他们实际的教学能力和水平。基地学校还与高校根据实习地中小学招聘要求对“砚园班”学生进行就业指导,还对“砚园班”学生参加教育专业研究生考试提供实践案例分析援助。

四、未来卓越教师培养取得的成绩及存在的问题

肇庆学院未来卓越教师培养“砚园班”每一期在年级4000多名师范生中招收50名学生组成,从2014年第一期开始,到现在已经有三期,第一期在摸索中前进,为后面各期积累经验,弥补前期的不足。后面各期在实践过程中不断修正培养方案并积极实施,以适应社会和学校发展的需要。2016年第一期“砚园班”学生已经毕业离校,回顾两年的实践探索过程,其中有成绩也有问题,需要认真面对、理性反

思,以利于后续“砚园班”学生的培养。

(一)未来卓越教师培养取得的成绩

从获奖情况来看,未来卓越教师培养模式的探索与实践获得肇庆学院优秀教学成果二等奖;班级40名(两年间淘汰10人)学生中有10人在省级大学生教学技能大赛中获奖,其中二等奖3人,三等奖5人,优胜奖2人;有2人参加国家级大学生教学技能大赛,分获二、三等奖;1人参加亚洲青少年音乐节大赛获金奖。

从论文发表来看,9人公开发表期刊论文;从考研情况来看,5人攻读硕士学位;从就业情况来看,5人攻读硕士学位、3人复习考研、3人寻找工作,其余39人全部按专业就业。

在地方院校师范生考研、就业都十分困难的情况下,这些成绩的取得是令人欣慰的。但是,反观两年的学习发展过程,还是有许多值得总结和反思的问题,如果能得到及时解决,应该会收获更多的成果。

(二)未来卓越教师培养存在的问题

1. 各方尚需通力合作

“砚园班”属于混合编班,学生来自14个有师范专业的学院,教师教育学院与这14个学院的沟通协调工作相对复杂繁琐。学院之间领导关系较好,协作配合就顺利愉快,领导关系一般或互有戒心,合作就会陷于消极被动的局面,再加上部门之间或个人之间基于利益考量,还会产生排斥抵触的情绪,更有甚者设置障碍。这其中也存在未来卓越教师培养组织者工作不到位的问题。

合作是一个过程,它利用来自每一个组织的资源、权责、能力、兴趣及人力而创建一个新的组织实体,目的是为了达到共同的目标^[13]。培养未来卓越教师是高等院校长期、持续发展的目标,需要大学的教学部门、职能部门、教辅部门通力合作,也需要地方政府及中小学校齐心协力,只有这样才能将仅有教育理论知识的师范生转化为同时掌握理论和教学实践技能的未来卓越教师。在未来卓越教师培养计划专项经费得到保障后,未来卓越教师培养领导小组及管理人员工作的重心应是转变观念、关注教改、协调各部门关系,努力把这项事业持续下去。追求卓越应该成为高校的目标,这是学校发展的需要,也是高校对学生的恒久义务,不应该敷衍和推辞。同时,未来卓越教师培养领导小组也应反思自身工作的简单化、表面化等问题,争取将合作关系制度化与科学化,使各方工作的开展更加协调、顺畅。

2. 教师团队亟待稳定

所谓“教师团队”,是指特定学校或区域的教师在共同的团队精神指引下,相互协作、互学互助,为促进教师的专业发展、完成特定的目标而组织的共同体。教师团队建设的核心工作是通过团队学习,更好、更快地促进教师个体发展和教师团体发展,教师团队建设的核心目标是建设优质教师团队,促进学生发展和学校内涵发展^[14]。优秀教师队伍的稳定是打造卓越课程、追求卓越教学、培养未来卓越教师的前提和保障。目前肇庆学院未来卓越教师培养“砚园班”的课程及讲座由校内高级职称教师、校外中小学名师、各级教育专家承担。每学期及寒暑假安排的“砚园班”课程及讲座的教师都因各种情况有所变动,流动性大,尚存在个别教师随意改变课程安排或授课内容,与普通课程相同,没有达到内延伸、外拓展的要求。另外,培养未来卓越教师的教学师资队伍人员不稳定、教学态度表现不一、教学水平参差不齐,这都给卓越教师培养带来负面影响。学校应当建立卓越教师人才库,储备德教双馨的卓越教师人才,建立稳定的卓越教师培养师资队伍。只有这样,卓越教师培养才能在具体的教学环节中得到真正落实。卓越教师培养在于不断提升教育教学质量,切实挖掘未来卓越教师人才发展潜质,增强他们的竞争力,这是地方院校在激烈的教育竞争中生存与发展的根基和生命线,保住这个根基和生命线就需要一支稳定的、德教双馨的教师团队。

3. 导师作用有待挖掘

本科导师的作用体现在四个方面:一是师生互动,传递默会知识。默会知识(tacit knowledge)是一种存在于个人心智、很难与他人共享的经验,是在本质上极具个体化和内化的知识。默会知识以示范的方式使教师的个人特征与行为方式产生教育意义,并对学生的成长产生影响。二是以学生为中心,实现“教书”和“育人”的有机结合。三是因材施教,培养个性化人才;四是完善教育体制,实现“立体式”人才

培养机制^[15]。“砚园班”导师团成立的初衷是以专业小组为单位指导学生的科研活动。导师团是由大学具有副高级以上职称的优秀专业教师、较高学术水平的专家以及中小学名师、名校长、特级教师等组成,其作用是引领学生全面发展。但是,在具体实践中发现对导师团工作方案的制订不够具体,可操作性不强。比如,方案中要求导师团定期开展活动,但多长时间开展活动、活动内容是什么、以什么方式呈现活动、采取什么措施提高师范生的研究能力等问题,都未提出指导性意见。另外,导师团的一些成员也不知道怎样开展工作,一些师范生对科研有畏惧心理,不主动找导师沟通求教,结果导致导师团的作用未能很好地发挥出来。导师团除了指导科研,能不能也指导教学实践呢?对于地方院校学生来讲,教学实践来得更加实际,但是导师团中的大学教师往往缺乏基层实践经验,而中小学教师理论水平和深度往往不足,如何发挥他们各自的长处为学生服务,需要更深地研究。

总之,未来卓越教师培养是一个现实问题,也是一个长期问题,关系到高校师范生的未来发展,也关系到一所地方院校的生存发展,需要不断探究实践才能最终达成培养未来卓越教师的目标。

参考文献:

[1] 刁永锋,高思超,冯明义. 地方师范大学实施卓越教师培养计划的探索与实践[J]. 教师教育论坛,2014(4):22-25.

[2] 马毅飞. 国际教师教育改革的卓越取向——以英、美、德、澳卓越教师培养计划为例[J]. 世界教育信息,2014,27(8):29-33.

[3] 李霞. 信念、态度、行为:教师文化建构的三个维度[J]. 教师教育研究,2012(3):19-23.

[4] 文雪. 教师的教育信念及其养成[J]. 当代教育科学,2010(9):29-32.

[5] 张忠华,朱梅玲. 关于教师专业发展几个问题的思考[J]. 教育科学研究,2015(5):70-74.

[6] 吴越,李健,冯明义. 地方师范大学“卓越教师”的培养路径分析——以西华师范大学“园丁计划”为例[J]. 中国高教研究,2015(8):92-97.

[7] 蒲大勇. 修炼专业反思力教育叙事 80 例[M]. 上海:华东师范大学出版社,2013:36.

[8] 邹莹. 教师专业发展中的教师个性需求[J]. 教学与管理(理论版),2014(1):44-46.

[9] 周先进. 卓越教师:内涵、素质及培养[J]. 高等农业教育,2015(8):31-35.

[10] 李晓华. 地方师范大学教师教育课程渐进变革与反思——以教师实践性知识为视角的个案分析[J]. 当代教育与文化,2011,3(5):70-77.

[11] 崔波. 基于反思性实践的师范生教育实践能力培养[J]. 黑龙江高教研究,2015,33(2):94-97. DOI:10.3969/j.issn.1003-2614.2015.02.026.

[12] 石洛祥,赵彬,王文博. 基于卓越教师培养的教育实习模式构建与实践[J]. 中国大学教学,2015(5):77-81.

[13] 谢艺泉. 大学-中小学伙伴合作:内涵、模式和功能[J]. 学理论,2010(22):253-254.

[14] 朱纷. 教师团队建设:教师专业发展的有效路径[J]. 江苏教育研究:理论 A 版,2014(7):33-35.

[15] 谭春娇,刘越,赵亮,等. 本科导师制在人才培养过程中的定位和作用[J]. 计算机教育,2015(6):5-7,15.

A Study of Training Excellent Would-be Teachers at Zhaoqing University

FU Lan, XIAO Qiqing, ZENG Yi

(School of Teacher Education, Zhaoqing College, Zhaoqing 526061, China)

Abstract: The local colleges and universities take the main responsibility of teacher education in China. The reform of “excellent teachers” cultivation is a real need and an urgent request. In 2014, Zhaoqing University began to implement the plan of “training excellent teachers”, from the selection of students to overlapped curriculum and multi-approach cultivation of professional attitude to reflective professional practice to innovation of teacher education training mode and the optimized path of cultivating excellent teachers. Analysis shows that the motivation of autonomous professional development comes from the professional attitude, that the expansion of knowledge and practice depends on the curriculum, that the combination of theory and practice comes from the reflective practice, and that U-G-S community cooperation platform has realized the collaborative innovation.

Key words: excellent teachers; training model; collaborative cultivation